Der Wandel zur Informationsgesellschaft und seine Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung: Ein Vergleich von Deutschland und Dänemark

DISSERTATION

Zur Erlangung des akademischen Grades eines

Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr.rer.pol.)

an der Universität Flensburg

von

Kathrin Kölln
Köllner Chaussee 38
25337 Kölln-Reisiek
Kathrin.Koelln@gmx.de

Flensburg 2010

Gutachter:

Prof. Dr. Gerd Grözinger
Universität Flensburg

Torben Dall Schmidt
Syddansk Universitet

Vorwort

Im Laufe meines Studiums der Wirtschaftswissenschaften habe ich vor allem mein Interesse an der Bildungsökonomie entdeckt. Die Rolle des Humankapitals als Wettbewerbs- und Innovationsfaktor für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft haben mich hierbei geprägt. Dies habe ich zum Anlass genommen die berufliche Weiterbildung in meiner Dissertationsarbeit zu thematisieren.

Meine Affinität zu Dänemark, die sowohl durch meine langjährigen dänischen Freunde als auch mein Studium am deutsch-dänischen Studiengang in Flensburg verankert ist, haben mich zudem dazu bewogen in einem Ländervergleich mit Deutschland die Auswirkungen des zunehmenden Wandels zur Informationsgesellschaft auf die betriebliche Weiterbildung zu analysieren.

Mein besonderer Dank gilt meiner Familie sowie meinem Betreuer Prof. Dr. Gerd Grözinger ohne deren Unterstützung die Verwirklichung meiner Dissertation nicht möglich gewesen wäre. Neben meiner kleinen Tochter Laura, die verständnisvoller Weise sowohl während der Schwangerschaft als auch in ihrem ersten Lebensjahr zeitweise auf meine Aufmerksamkeit verzichtet hat, danke ich vor allem meinen Eltern Erika und Johannes dafür, dass sie mir speziell in der Endphase meiner Arbeit von Zeit zu Zeit den Rücken frei gehalten und sich um Laura gekümmert haben.

Kathrin Kölln

Dezember 2009

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis ..... **I**

Tabellenverzeichnis ..... **IV**

Abbildungsverzeichnis ..... **V**

Abkürzungsverzeichnis ..... **VI**

1. Einleitung und Problemformulierung 1

I. makroökonomische Rahmen und Trends

2. Der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft 6

2.1 Der Begriff Informationsgesellschaft **7**

2.2 Entwicklung der Gesellschaftsformen **8**
2.2.1 Industriegesellschaft 9
2.2.2 Dienstleistungsgesellschaft 10
2.2.3 Wissens- und Informationsgesellschaft 12

2.3 Rahmenbedingungen der Informationsgesellschaft **14**
2.3.1 technologische Trends 15
2.3.2 wirtschaftliche Trends 19
2.3.3 gesellschaftliche Trends 23

3. Die Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft 26

3.1 Situation des deutschen Arbeitsmarktes **28**
3.1.1 Struktur des deutschen Arbeitsmarktes 28
3.1.2 Arbeitsmarktbilanz in Deutschland 31
3.1.3 deutsche Arbeitsmarktpolitik 34

3.2 Situation des dänischen Arbeitsmarktes **37**
3.2.1 Struktur des dänischen Arbeitsmarktes 37
3.2.2 Arbeitsmarktbilanz in Dänemark 40
3.2.3 dänische Arbeitsmarktpolitik 43

3.3 Entwicklung und Zukunft der Erwerbsarbeit **47**
3.3.1 Wandel der Beschäftigungsformen 47
3.3.2 die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit 51
3.3.3 die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland und Dänemark 53

4. Das Bildungswesen in der Informationsgesellschaft 56

4.1 das Bildungssystem in Deutschland **56**
4.1.1 Charakteristika des deutschen Bildungswesens 56
4.1.2 aktueller Bildungsstand in Deutschland 60
4.1.3 deutsche Bildungsinvestitionen und -reformen 62

4.2 das Bildungssystem in Dänemark **66**
4.2.1 Charakteristika des dänischen Bildungswesens 66
4.2.2 aktueller Bildungsstand in Dänemark 70
4.2.3 dänische Bildungsinvestitionen und -reformen 71

4.3 Entwicklung und Zukunft der Bildung **74**
4.3.1 Lebenslanges Lernen 75

4.3.2 Bildungschancen nach sozioökonomischem Status 78
4.3.3 künftige Ziele der Bildungssysteme 81

II. Empirischer Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark

5. Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung 84

5.1 Grundlagen der betrieblichen Weiterbildung 84
5.1.1 Der Begriff Weiterbildung 85
5.1.2 Abgrenzung von anderen Begriffen 87
5.1.3 Ziele betrieblicher Weiterbildung 90

5.2 Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland 94
5.2.1 Akteure, Anbieter und Adressaten betrieblicher Weiterbildung 95
5.2.2 Formen betrieblicher Weiterbildung 97
5.2.3 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung 101

5.3 Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark 104
5.3.1 Akteure, Anbieter und Adressaten betrieblicher Weiterbildung 105
5.3.2 Formen betrieblicher Weiterbildung 108
5.3.3 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung 111

5.4 Funktionen der betrieblichen Weiterbildung 113
5.4.1 Anpassungsfunktion: Wettbewerbs- u. Wirtschaftsfaktor Weiterbildung 115
5.4.2 Präventivfunktion: Das Employability-Konzept 117
5.4.3 Innovationsfunktion: Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Zukunft 120

5.5 Streitpunkte der Weiterbildungsdiskussion 123
5.5.1 ambivalente Merkmale der Weiterbildungsdiskussion 123
5.5.2 Anforderungen der Arbeitgeber versus Ansprüche der Arbeitnehmer 125
5.5.3 Der Weiterbildungsmythos 127

6. CVTS-Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen 130

6.1 Grundlagen 131
6.1.1 Basis und Ziel der Erhebungen 131
6.1.2 Definitionen und Methoden 133
6.1.3 Aufbau und Ablauf der Erhebungen 135

6.2 Angebot der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung 138
6.2.1 Weiterbildungsangebot der Unternehmen insgesamt 139
6.2.2 Formen der Weiterbildungsangebote der Unternehmen 143
6.2.2.1 Angebot interner und externer Weiterbildungskurse 145
6.2.2.2 Angebot anderer Weiterbildungsformen der Unternehmen 148

6.3 Zugang zur betrieblichen Weiterbildung 152
6.3.1 Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen insgesamt 153
6.3.1.1 Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Geschlecht 157
6.3.1.2 Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Alter 160
6.3.2 Teilnahme der Beschäftigten an anderen Weiterbildungsformen nach Weiterbildungstyp 162

6.4 Zeitaufwand für Weiterbildung 165
6.4.1 Gesamtstunden in Weiterbildungskursen 166
6.4.1.1 Gesamtstunden je Teilnehmer 166
6.4.1.2 Gesamtstunden je 1000 Arbeitsstunden 170
6.4.2 Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse nach Weiterbildungsanbieter 172
6.4.3 Verteilung der Gesamtstunden in Kursen nach Weiterbildungsthemen 176

6.5 Finanzierung und Kosten der Weiterbildungsveranstaltungen 180
6.5.1 Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten insgesamt 181

6.5.2 Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer 184
6.5.3 Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde 189

6.6 Merkmale nicht weiterbildender Unternehmen 192
6.6.1 Anteil nicht weiterbildender Unternehmen insgesamt 193
6.6.2 Gründe der nicht weiterbildenden Unternehmen keine Weiterbildung durchzuführen 195

6.7 Professionalisierungsgrad in der betrieblichen Weiterbildung 199
6.7.1 Weiterbildungspläne und -programme 200
6.7.2 Weiterbildungsbudget 204
6.7.3 Evaluation der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen 207

7. Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung 210

7.1 Ergebnisse nationaler Erhebungen in Deutschland 210
7.1.1 Institut der deutschen Wirtschaft (1992 - 2007) 212
7.1.2 IAB-Betriebspanel (1997 - 2007) 220
7.1.3 Benchmarking Deutschland 2001 und 2004 226

7.2 Ergebnisse nationaler Erhebungen in Dänemark 229
7.2.1 Social Forskning Institut (1996 - 2004) 230
7.2.2 IFKA / LO (1998 - 2004) 234

7.3 ENSR (European Network for SME Research) Enterprise Survey 239
7.3.1 Angebot und Art der Weiterbildung in KMU 240
7.3.2 Teilnahme und Aufwendungen der Weiterbildungsmaßnahmen 243

III. betriebliche Weiterbildung als Reaktion auf die makroökonomischen Veränderungen

8. Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung 249

8.1 Interesse an betrieblicher Weiterbildung 250

8.2 Nutzen der betrieblichen Weiterbildung 254
8.2.1 individueller Nutzen: beschäftigungsbezogenes Potential 254
8.2.2 betrieblicher Nutzen: Investition in Humankapital als Wettbewerbsfaktor 259
8.2.3 kollektiver Nutzen: Potential für die Modernisierung der Volkswirtschaft 262

8.3 Bedeutung und Akzeptanz der betrieblichen Weiterbildung 265
8.3.1 Relevanz als vierte Säule des Bildungssystems 265
8.3.2 Image der Weiterbildung: die Weiterbildungsgesellschaft 268
8.3.3 Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen 270

8.4 Problemfelder der betrieblichen Weiterbildung 274

8.5 Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung 277

9. Fazit und Ausblick 280

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse in Deutschland und Dänemark 280

9.2 Auswirkungen und Perspektiven des Paradigmenwechsels für die betriebliche Weiterbildung. 297

Literaturverzeichnis 305

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:weiterbildende Unternehmen nach Größe in Deutschland und Dänemark 142
Tab. 2: deutsche und dänische Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen 150
Tab. 3:Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse nach Anbieter 173
Tab. 4: Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsthemen in %... 177
Tab. 5: Gesamtkosten je Teilnehmer nach Kostenarten 188
Tab. 6: Gründe der Unternehmen keine Weiterbildung anzubieten 196
Tab. 7: Gründe für das Erstellen von Weiterbildungsplänen..... 202
Tab. 8: Gründe keinen Weiterbildungsplan zu erstellen..... 203
Tab. 9: Unternehmen mit Evaluation nach Auswertungsarten 209
Tab. 10:Stichprobenumfang der IW-Erhebungen..... 212
Tab. 11: Weiterbildungsbeteiligung nach Formen 214
Tab. 12: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von 1997-2007 222
Tab. 13: Weiterbildungsangebot der Unternehmen 233
Tab. 14: Interessengruppen betrieblicher Weiterbildung 250

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: das Bildungswesen in Deutschland 58
Abb. 2:das Bildungswesen in Dänemark 67
Abb. 3: Mitarbeiterportfolio zur betrieblichen Bildung 96
Abb. 4: weiterbildende Unternehmen in Europa 1993-2005 139
Abb. 5: weiterbildende Unternehmen nach Formen in Europa 144
Abb. 6: deutsche und dänische Unternehmen mit internen und externen Kursen 146
Abb. 7: deutsche und dänische Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen 151
Abb. 8: Kursteilnehmer in Europa 1993-2005 154
Abb. 9: Kursteilnehmer nach Geschlecht in Deutschland und Dänemark 158
Abb. 10: Teilnahmequote an anderen Weiterbildungsformen 2005 163
Abb. 11: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmer in Europa 167
Abb. 12: Weiterbildungsstunden je 1000 gearbeiteten Stunden in Europa 170
Abb. 13:Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten 182
Abb. 14: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer 185
Abb. 15:Gesamtkosten je Kursstunde 190
Abb. 16: Anteil nicht weiterbildender Unternehmen 193
Abb. 17: Unternehmen mit Weiterbildungsplan 201
Abb. 18: Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget 205
Abb. 19: Unternehmen mit Auswertung der Weiterbildungseffekte 208
Abb. 20:Teilnahme der Weiterbildung nach Geschlecht 232
Abb. 21: Weiterbildungsangebot in KMU 1999 241
Abb. 22: Teilnahme an Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie 244
Abb. 23: Weiterbildungsanteil an den Lohnkosten 246

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AMS	Arbejdsmarkedsstyrelsen
Aufl.	Auflage
Ausg.	Ausgabe
Bd.	Band
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
bzw.	beziehungsweise
ca.	Circa
CARMA	Center for Arbejdsmarkedsforskning
CVTS	Continuing vocational training survey
ENSR	European Network for SME Research
etc.	et cetera
f.	folgende
ff.	fort folgende
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IFKA	Institut für Konjunkturanalyse
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
Jg.	Jahrgang
KIBB	Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LO	Landsorganisation
NACE	“Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes”
S.	Seite
SFI	Social Forskning Institut
SGB	Sozialgesetzbuch
SME	Small or medium enterprises
Tab.	Tabelle

u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVM	Undervisningsministeriet
VEMS	Voksen- & Efteruddannelse, Marked & Samfund
Vgl.	Vergleiche
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

1. Einleitung und Problemformulierung

Die makroökonomischen Veränderungen in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft, die auch erhebliche Wandlungen im Produktionsbereich mit sich brachten, stellen die betriebliche Weiterbildung heute und in Zukunft mehr denn je vor neue und expandierende Aufgabenbereiche. Denn im Zuge einer sich verändernden Gesellschaft in Richtung Informations- und Wissensgesellschaft, die geprägt ist durch einen technologisch-ökonomischen Paradigmenwechsel, findet auch ein radikaler Wandel in der Rolle des Humankapitals statt. Die dadurch entstehenden Tätigkeiten stellen die Erwerbstätigen vor neue, unerwartete Probleme. Während noch vor einigen Jahren das Entwickeln und Produzieren neuer Techniken einen Großteil der Tätigkeiten ausfüllte, werden im Informationszeitalter diese Tätigkeiten immer mehr zu einer marginalen Größe (Anteil ca. 20%), wohingegen Tätigkeiten in Vertrieb, Beratung, Betreuung, Nutzung und Entsorgung mittlerweile über 80% der Tätigkeiten ausmachen. Diese immer rascher fortschreitenden technologischen und strukturellen Entwicklungen sowie die damit verbundenen betrieblichen Veränderungen führen zu immer schneller veraltenden Qualifikationen. Um dem entgegenwirken zu können, müssen immer schneller Qualifikationen erneuert, angepasst und ausgeweitet werden, was darin resultiert, dass immer mehr neue Berufsbilder entstehen und auf der anderen Seite immer mehr alte Berufsbilder verschwinden bzw. aussterben.[1]

Vor diesem Hintergrund gewinnt die öffentliche Diskussion zum Thema Bildung sowohl aus ökonomischer, wie auch politischer und gesellschaftlicher Sicht enorm an Bedeutung. Politiker, Manager in den Betrieben und Spitzenverbänden, sowie Wissenschaftler bekräftigen zunehmend ihre Auffassungen von der Bedeutung von Wissen und Bildung. In diesem Zusammenhang ist seit den 90er Jahren in den Industrieländern, wie vor allem auch in Deutschland, immer häufiger die Rede von einer Bildungsoffensive und dem herausragenden Stellenwert der Bildung und des Lebenslangen Lernens als eines der zentralen Themen in Politik und Gesellschaft.[2]

Diese Tatsache nehme ich, weil mir persönlich der Stellenwert vor allem der beruflichen Aus- und Weiterbildung als wichtigem Standort- und Zukunftsfaktor unserer

[1] Maier (1994), S.259ff. / König (2009)
[2] Geissler (2000), Heft 1 S.102ff.

Volkswirtschaft am Herzen liegt, in dieser Arbeit zum Anlass. Anhand der betrieblichen Weiterbildung soll ferner im Folgenden analysiert werden in wieweit die im Zuge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft sich ergebenden Herausforderungen und Auswirkungen in der betrieblichen Weiterbildung realisiert und somit der propagierten Bedeutung der Bildung und des Lebenslangen Lernens in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in den letzten Jahren bereits Rechnung getragen wurde. Hierzu wurde der Vergleich von Deutschland und Dänemark bewusst gewählt, da Dänemark, sowohl durch die lange Tradition der Erwachsenenbildung als auch durch die international in den letzten Jahren zunehmend bekannt gewordenen Erfolge der dänischen Arbeitsmarktreformen mit einer signifikanten Senkung der Arbeitslosenzahlen und Sicherung des dänischen Wohlfahrtsstaates, eine potentielle Vorreiterrolle für Deutschland darstellen könnte.

Einen ersten Vorgeschmack liefert bereits die aktuelle Forschungslage zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark. Denn bei Betrachtung der Entwicklung der Datensituation zur Weiterbildung in Deutschland wird deutlich, dass der steigende Informationsbedarfs an empirischen Daten zur Weiterbildungsstatistik, initiiert durch die öffentlich propagierte kontinuierliche Bedeutungszunahme von Weiterbildung und Lebenslangen Lernen, nicht spurlos an der Bildungs- und vor allem der Weiterbildungsforschung vorüber geht. Bildung gilt immer mehr als ein entscheidender Indikator für die Zukunftsfähigkeit eines Landes, so dass Deutschland im internationalen Vergleich zunehmend unter Zugzwang gerät, sowohl was die Investitionen in Bildung angeht als auch damit verbunden, zur Optimierung der Bildungsinvestitionen, der Befriedigung des zunehmenden Bedarfs an statistischen Weiterbildungsdaten.[3]

Der Fokus der europäischen Bildungsforschung richtet sich im Laufe der letzten Jahre immer mehr in Richtung Qualität und Quantität nationaler Bildungssysteme, was die europäischen Veröffentlichungen „Education at a Glance“ sowie die seit 2001 veröffentlichten PISA-Erhebungen zeigen. Vor diesem Hintergrund entstehen zunehmend Zielvereinbarungen innerhalb der Europäischen Union hinsichtlich Förderung und Analyse der nationalen Bildungssysteme.[4]

Die deutsche Politik versucht seit einigen Jahren diesen Anforderungen gerecht zu werden. Ein erstes Indiz für die Erkenntnis der wachsenden Notwendigkeit einer Verbesse-

[3] Pehl (2001), Vortrag Bildungsmesse 2001
[4] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002), Heft 103

rung der Datensituation, vor allem in der beruflichen Weiterbildung, lieferte bereits im Jahre 2000 die Anfrage von SPD und Grünen sowie der Antrag zur Verankerung der Weiterbildung im Bildungssystem im Bundestag im Jahre 2001. Diesen Datendefiziten, die im Bereich der Weiterbildung vor allem im Segment der betrieblichen Weiterbildung, am stärksten sind, versucht Deutschland durch die kontinuierliche Beteiligung bereits seit der ersten europäischen Weiterbildungs-Erhebung 1994 sowie durch die vom Institut für Wirtschaft in Köln seit den 80er Jahren regelmäßig stattfindenden Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung entgegenzuwirken.[5]

Angesichts dieser Entwicklungen steigt das Interesse am aktuellen Stand der empirischen Weiterbildungsforschung zusehends. Dennoch ist die aktuelle Situation der Weiterbildungsforschung in Deutschland insgesamt einerseits geprägt von einem bereits jahrzehntelang zunehmenden Bedarf an Daten zur beruflichen Weiterbildung. Es gibt jedoch andererseits bis dato lediglich ein Nebeneinander verschiedener Einzelerhebungen in Deutschland. Ein vergleichbarer empirischer Gesamtüberblick zur Weiterbildungsstatistik ist aufgrund zahlreicher Probleme derzeit nicht gegeben.[6]

Demgegenüber kann hinsichtlich der Entwicklung und des aktuellen Stands der Weiterbildungsstatistik in Dänemark konstatiert werden, dass in den letzten 15 Jahren vor allem Bedeutung und Aufmerksamkeit an betrieblicher Weiterbildung stetig gewachsen sind. Die Gründe dafür liegen, ähnlich wie auch in Deutschland, hauptsächlich an dem schnellen wirtschaftlichen und technologischen Wandel sowie den demographischen Entwicklungen, die eine stetige Weiterbildung und Höherqualifizierung der sich am Arbeitsmarkt befindlichen Personen, sei es durch höhere Anforderungen, als auch durch den schnelleren Verfall des Wissens, erfordern. Insofern liegt die Basis fast aller dänischen Erhebungen in diesen Tendenzen begründet und bildet den Kern der Analysen.[7]

Dennoch ist es auch in Dänemark schwierig auf Basis bestehender nationaler Daten zur Weiterbildung konkrete Aussagen zur aktuellen Situation zu treffen. Denn die, durch die Komplexität der Thematik und die zahlreichen Abmeldungen durch die Ministerien, insgesamt dennoch mangelnden Informationen erschweren Differenzierung und Konkretisierung der vorhandenen einzelnen Daten zur dänischen Weiterbildungsstatistik. Vor allem durch die unterschiedliche Betrachtung der Weiterbildungsformen bestehen

[5] Deutscher Bundestag (2001), Drucksache 14/6435
[6] Grünewald (2001), Heft 3 S.18ff.
[7] Sørensen (2000), S.5

verschiedene Abgrenzungen und Merkmale der Daten zur betrieblichen Weiterbildung, in einem hauptsächlich staatlich finanzierten und organisierten Weiterbildungsangebot.[8]

Aufgrund dieser aktuellen Forschungslage sowohl in Deutschland als auch in Dänemark fokussiert sich die vergleichende Analyse der durch den Wandel zur Informationsgesellschaft einhergehenden Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Dänemark konsequent auf die Betrachtung von Daten und Ergebnissen der internationalen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS), während die nationalen deutschen und dänischen Erhebungen sowie die ENSR Untersuchungen (European Network for SME Research) lediglich punktuell ergänzend hinzugezogen werden. Insofern verzichte ich in dieser Arbeit bewusst auf die Erstellung und Durchführung einer eigenen Studie zur betrieblichen Weiterbildung in deutschen und dänischen Unternehmen, da es mir wichtig erschien, eine umfangreiche und repräsentative Datengrundlage deutscher und dänischer Unternehmen zugrunde zu legen, aus der sowohl der Direktvergleich von Deutschland und Dänemark als auch die Ableitung der Entwicklung und aktuellen Situation sowie zukünftiger Perspektiven und Trends der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark ermöglicht wird.

Vielmehr sollen die, vor dem Hintergrund der im Zuge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft einhergehenden, makroökonomischen Veränderungen sowie deren Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung in einem direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark analysiert und in den volkswirtschaftlichen Gesamtkontext gesetzt werden, um anschließend Wege und Perspektiven für die Zukunft Deutschlands ableiten zu können und Belege für die Korrelation von Weiterbildung und Lebenslangen Lernen sowie der Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft und unseres Wohlstandes zu geben.

Demzufolge sollen im ersten Teil zunächst die makroökonomischen Rahmen und Trends manifestiert werden. Hierzu werden nach Betrachtung der Indikatoren des Wandels zur Wissens- und Informationsgesellschaft die Auswirkungen auf die Arbeitswelt sowie das Bildungswesen sowohl in Deutschland als auch in Dänemark betrachtet. Denn die makroökonomischen Rahmen und Trends bilden die Einflussgrößen und Voraussetzungen für die aktuelle und zukünftige Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark. Insofern wird anhand der daraus resultierenden Konse-

[8] Landsorganisationen i Danmark (2003), S.25

quenzen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem deutlich, dass sich nicht nur Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft im Wandel befinden, sondern davon auch in nie zuvor gekanntem Maße ein Wandel in der Arbeit und der Bildung vonstatten geht. Den Kern dieser Arbeit bildet der darauf aufbauende Teil II, welcher sich mit dem empirischen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark befassen wird und neben einer Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark die statistischen Daten der vorliegenden drei europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) sowie nationale Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark auswertet. Retrospektiv zur grundlegenden Ausgangsthese wird dann abschließend in Teil III dieser Arbeit die Reaktion der betrieblichen Weiterbildung auf die makroökonomischen Veränderungen behandelt und analysiert, inwieweit sich die Auswirkungen des Wandels zur Informationsgesellschaft bereits auf die Entwicklung und Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark ausgewirkt haben. Hierzu werden in der Betrachtung der Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung hinsichtlich Interesse und Nutzen sowie der Bedeutung und Akzeptanz der betrieblichen Weiterbildung auch eventuell noch vorliegende Problemfelder aufgegriffen, um zum Abschluss die Fragestellung dieser Arbeit hinsichtlich der Auswirkungen und Perspektiven des Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt für die betriebliche Weiterbildung in einem Gesamtfazit und Ausblick zu klären.

I. makroökonomische Rahmen und Trends

Bis vor einiger Zeit haben sich die Diskussionen um den Wandel zur Informationsgesellschaft nur am Rande auch mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit beschäftigt. Die Tatsache, dass die „digitale Revolution“ und die damit verbundenen Umwälzungen sich gerade auch in dem Bereich der Arbeit mit am schnellsten und gravierendsten bemerkbar machen und somit erhebliche Konsequenzen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft haben werden, fanden anfangs weitestgehend kaum Berücksichtigung. Seit einigen Jahren hat sich diese Erkenntnis jedoch immer intensiver in die Diskussion gebracht, so dass heute immer mehr Thesen einen grundlegenden Wandel in den Industriestaaten, vergleichbar mit dem Übergang von der Agrargesellschaft zur Industriegesellschaft im letzten Jahrhundert, konstatieren.[9]

Einigkeit besteht mittlerweile in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion darüber, dass dieser Umbruch zur Informationsgesellschaft in erheblichem Maße vor allem auch die Arbeitswelt verändern wird. Ansätze dazu sehen wir heute bereits zunehmend. Im Folgenden wird nach der Beschreibung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsstufen der Gesellschaft auf diese Strömungen eingegangen. Ferner werden nach dem allgemeinen Wandel Deutschlands und Dänemarks hin zur Informationsgesellschaft die Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitswelt und des Bildungswesens betrachtet und versucht die Zukunft der Arbeit sowie der Bildung in der Informationsgesellschaft, in der die Weiterbildung eine entscheidende Rolle spielen kann, herauszubilden.

2. Der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft

In der politischen und gesellschaftlichen Diskussion wird derzeit von Experten und zahlreichen Autoren ein Wandel in der Gesellschaft diskutiert. Dieser Wandel wird mehrheitlich als ein Wandel zur Informationsgesellschaft beschrieben und damit verbunden, eine Reihe neuer Rahmenbedingungen diskutiert. In diesem Abschnitt sollen zunächst einmal, nach einer kurzen Klärung des Begriffs der Informationsgesellschaft,

[9] Baukrowitz (1998), S.21f. / König (2009), S.9f.

die bisherigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsstufen beschrieben werden, um auf die grundlegenden Veränderungen hinzuweisen, und dann abschließend die sich abzeichnenden neuen Rahmenbedingungen der Informationsgesellschaft in Bezug auf Technik, Wirtschaft und Gesellschaft vorzustellen.

2.1 Der Begriff Informationsgesellschaft

In Bezug auf Herkunft und genaue Definition des Begriffs der Informationsgesellschaft herrscht bis heute Unklarheit. Betrachtet man den Begriff der Informationsgesellschaft jedoch aus jüngster Zeit, ist festzustellen, dass es zwar auch hier immer noch Unterschiede in der Definition gibt, aber immer mehr die Begriffe „Wissen“ und „Information“ in den Mittelpunkt treten. Der Grundgedanke des Begriffs „Wissens- oder Informationsgesellschaft“ basiert auf dem „Phänomen“, dass qualifizierte Menschen durch ihre Arbeitskräfte, welche Sie mit Hilfe von erworbenem Wissen einsetzen, aus Rohstoff ihren Vorteil und Profit ziehen. Auf diese Weise entwickelt sich die menschliche Intelligenz selbst zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor bzw. entscheidenden Wertschöpfungsfaktor. Neben den klassischen Ressourcen, wie vorkommende Rohstoffe und Bodenschätze, bildet die Information eine neue Ressource. Somit gewinnt hierbei im Gleichgewicht der Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Boden, das Humankapital zunehmend an Bedeutung.[10]

So charakterisiert sich die Informationsgesellschaft einigen Ansätzen zufolge mit Bezug auf das Wissen der Gesellschaft, anderer Ansätze zufolge mit Blick auf die Information als zentrale Produktivkraft. Ob und inwieweit diese beiden Aspekte gleichzusetzen und zu definieren sind, wird meist nicht eingehend geklärt, obwohl sich alle Informationswissenschaftler einig darüber sind, dass beide Kategorien streng zu unterscheiden sind. Immer wenn zwischen Information und Wissen unterschieden wird, kommen zentrale Problemfelder des gesellschaftlichen Übergangs ins Blickfeld, denn es kommen Fragen auf, wie z.B., ob eine Informationsgesellschaft zwingend auch eine „informierte“ Gesellschaft ist. Der Begriff der Informationsgesellschaft gibt somit alle Anzeichen dafür, dass sich ein grundlegender gesellschaftlicher Wandel vollziehen wird. Durch den Begriff der Informationsgesellschaft wird auf extrem dynamische Veränderungen in den überkommenen Strukturen in allen gesellschaftlichen Bereichen hingewiesen, nämlich

[10] Behling (2002), S.4-8

Arbeit, Ökonomie, Kultur, Politik und das alltägliche Leben. In all diesen Bereichen kündigen sich völlig neue Formen des Handelns und Zusammenwirkens an und es treten neue Technologien und Medien ein, die die Raum- und Zeitstrukturen der Gesellschaft verändern.[11]

Zusammenfassend kann man zu dem Schluss kommen, dass der Begriff der Informationsgesellschaft vor allem von Politikern und Wirtschaftswissenschaftlern in letzter Zeit immer mehr angewendet wird und zwar vor allem im Zusammenhang mit der Beschreibung der momentan stattfindenden strukturellen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei herrscht jedoch bisher unter den Beteiligten keine eindeutige Erklärung darüber, wie die wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Struktur einer Informationsgesellschaft aussehen soll und kann und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um einen möglichst für die breite Masse der Menschen akzeptablen Übergang in diese Gesellschaft zu realisieren. Vielmehr sind die zu diesen Fragen gemachten Äußerungen immer eher unklar.[12]

2.2 Entwicklung der Gesellschaftsformen

In der Strukturtheorie verwendet man zur Veranschaulichung struktureller Veränderungen in der Gesellschaft Modelle, die die Gesamtwirtschaft in verschiedene Sektoren gliedern und jeweils deren Entwicklung analysieren. Das bekannteste und anschaulichste Modell ist die Drei-Sektoren-Hypothese von Colin Clark und Jean Fourastié.[13] Hierbei werden anhand der unterschiedlichen Intensität des technischen Fortschritts und den Bedarfssättigungen drei große Wirtschaftssektoren unterschieden, und zwar der primäre Sektor (Land- und Forstwirtschaft und Fischerei), der sekundäre Sektor (verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Industrielle Produktion, Handwerk und Baugewerbe) und der tertiäre Sektor (private und öffentliche Dienstleistungen, Verwaltung, Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Kreditgewerbe und Versicherungen).[14]

In jüngster Zeit wird diese Drei-Sektoren-Hypothese oftmals auch um einen vierten Sektor, den so genannten Informationssektor erweitert. Es herrscht jedoch keine Einigkeit über die Einführung dieses zusätzlichen Sektors, da auch die Information im

[11] Baukrowitz (1998), S.26f
[12] Wagner (1996), Vorwort
[13] Gabler Wirtschaftslexikon (1997), CD-ROM / Gabler Verlag (Version 4)
[14] Klier (1999), S.4 / Schmidt (2010), S.537f.

volkswirtschaftlichen Zusammenhang als eine Dienstleistung verstanden werden kann. Folgt man den typischen, aus den Sektoren folgenden Gesellschaftsformen, dann ergeben sich die vorindustrielle Gesellschaft, auch Agrargesellschaft genannt, die Industriegesellschaft und die Dienstleistungsgesellschaft. Dem Kontext dieser Arbeit entsprechend befinden wird uns jedoch in einem Wandel von der Dienstleistungs- zur Informationsgesellschaft. Insofern könnte man den Thesen einiger Autoren folgen und einen quartiären Sektor einführen, der die Dienstleistungsgesellschaft aus dem tertiären Sektor ersetzt, nämlich die Informationsgesellschaft. Im Folgenden sollen kurz die einzelnen Gesellschaftsformen beschrieben werden, um dann die bereits deutlich erkennbaren Ansätze der Informationsgesellschaft als zukünftiger Gesellschaftsform zu erläutern.[15]

2.2.1 Industriegesellschaft

Mit Beginn der Industriegesellschaft entstand ein Gesellschaftssystem, in dem der primäre Sektor als hauptsächliches Beschäftigungsfeld vom sekundären Beschäftigungsfeld abgelöst wurde. Kennzeichnend für die Industriegesellschaft, die als Ergebnis der Industriellen Revolution entstand, war, dass die Bedeutung der industriellen Produktion immer mehr anstieg und den Vorrang in den wirtschaftspolitischen Strategien zur Entwicklung des Wohlstandes der Nationen erhielt. Folglich erwirtschaftet der sekundäre Sektor in industriellen Gesellschaften den größten Teil des Volkseinkommens.[16] Auf diese Weise wurden den materiellen Objekten ein elementarer ökonomischer Wert, der auf dem Tauschwert beruhte, zugeschrieben. Das Ergebnis war, dass die entlohnte Arbeit zur Regel für alle Tätigkeiten wurde, die mit der Produktion von Gegenständen oder Produkten zu tun hatten, und dass sich die Effizienz der Produktion nach der Menge der in einem bestimmten Zeitraum produzierten Einheiten bestimmte. Mit der Entwicklung der industriellen Produktion wurde die Arbeit immer mehr von den vorherigen natürlichen Bedingungen unabhängig, so dass die Tendenz zur sozialen und urbanen Konzentration herrschte. Auf diese Weise erhält die bezahlte Arbeit immer mehr den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorrang, so dass andere Arten von Tätigkeiten folglich als unproduktiv erachtet wurden, ebenso wie die Dienstleistungen, die selbst wenn sie entlohnt wurden als sekundär galten.[17]

[15] Wagner (1996), S.2ff. / Klotz (2009), S.4f.
[16] Klier (1999), S.4ff. / König (2009), S.10f.
[17] Giarini (1998), S.41ff. / Maresch (2006)

In Bezug auf die Arbeitslosigkeit ist festzuhalten, dass es in der Vergangenheit z.B. durch Epidemien oder Kriege immer Perioden gab, in denen Arbeitskräfte knapp waren. Dies änderte sich dann mit der Einführung der Manufaktur und der Wirtschaftsphilosophie des Merkantilismus wesentlich, was dazu führte, dass sich der Wohlstand eines Landes im Wesentlichen durch Exportüberschüsse bestimmte, so dass es wichtig wurde alle arbeitsfähigen Menschen an der Produktion von handelsfähigen Waren zu beteiligen. Folglich galt jeder, der sich nicht an der Produktion beteiligte als ein Müßiggänger und wurde von Seiten des Staates bekämpft. Geschätzt wird die Arbeitslosenquote des 19.Jahrhunderts auf 10-15% plus der großen Zahl der chronisch unterbeschäftigten Gelegenheitsarbeiter. Beschleunigt wurde diese Entwicklung durch die Einführung der industriellen Produktion mit verstärktem Einsatz von Maschinen, die mit Wasserkraft oder Dampfmaschinen angetrieben wurden, um dann erst wieder durch die Einführung der Massenfertigung (Taylor, Ford) geändert zu werden. Durch die Massenfertigung Taylors wurden die in der industriellen Produktion anfallenden Arbeiten in einfache Handgriffe zerlegt, so dass der einzelne Arbeiter ein Teil des gesamten Produktionsvorgangs wurde. Auf diese Weise wurde es nicht notwendig, dass jeder Arbeiter den ganzen Produktionsprozess bearbeiten konnte und verstand, was eine komplizierte Ausbildung in diese Arbeitswelt für den normalen Arbeiter unnötig machte. Da nun allerdings durch die Größe der Produktionsvorgänge der Bedarf nach Koordination und Steuerung der kleinen Arbeitskomponenten entstand, wurde eine neue Kaste von Mitarbeitern notwendig, um die zur Zeit der Industriegesellschaft entstandene Lücke zwischen Produktionsmöglichkeiten und Informationsverarbeitungsmöglichkeiten zu schließen. Das Ergebnis war ein gestiegener Bedarf nach Technikern, Ingenieuren und Managern und damit auch der Bedarf an Arbeitskräften mit besserer Schul- und Berufsausbildung.[18]

2.2.2 Dienstleistungsgesellschaft

Die dritte, bisher bedeutende Manifestation gesellschaftlicher Organisation ist neben der Agrargesellschaft und der Industriegesellschaft, die Dienstleistungsgesellschaft. Diese, oft auch als postindustrielle Gesellschaft bezeichnete, Gesellschaftsform ist geprägt von einer Tertiarisierung der Wirtschaft sowie einer hoch entwickelten Volkswirtschaft, in

[18] Fischer (1997), S.99ff. / Maresch (2006)

der das Wirtschaftswachstum überwiegend durch den Konsum und die Produktion von Dienstleistungen getragen wird.[19]

Folglich ist die Dienstleistungsgesellschaft im Gegensatz zur vorindustriellen Gesellschaft und der Industriegesellschaft die Bezeichnung für moderne westliche Gesellschaften, in denen mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor tätig sind. Prominentestes Beispiel für eine postindustrielle Gesellschaft ist die USA. Dieser tertiäre Sektor prägt dabei nicht nur die Wirtschaft, sondern auch das gesellschaftliche Leben. In den letzten 20 Jahren lagen in der Bundesrepublik Deutschland mehr als 80 % der betrieblichen Neugründungen im tertiären, d.h. im Dienstleistungsbereich (dem Bereich dem im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Handel, Banken, Versicherungen, Dienstleistungen der öffentlichen Hand , Transport, Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie freiberufliche und sonstige private Dienstleistungen zugerechnet werden).[20]

Diese Dienstleistungen beherrschen alle Sektoren der wirtschaftlichen Produktion und der ökonomische Wert dieser Gesellschaft bemisst sich nach der Leistung eines Produktes oder Dienstleistungssystems über einen bestimmten Zeitraum. Aus diesen Tendenzen der Dienstleistungsgesellschaft wird deutlich, dass die Herstellung zugunsten der Dienstleistungstätigkeiten immer mehr an Bedeutung verliert, die nichtentlohnten Arbeiten wieder zunehmen und im Tausch mit anderen Vergünstigungen geleistet werden. Durch den Einsatz neuer rationeller Produktionstechniken schrumpft der Umfang der entlohnten Arbeit bei der Güterherstellung weiter, was zu einer wachsenden Bedeutung und Komplementarität unvergüteter Arbeit und der Eigenproduktion, besonders während des Systemgebrauchs als Element der Leistungsoptimierung führt. Daraus ergeben sich zunehmend Trends zur Regionalisierung und Dezentralisierung, und der Wohlstand muss, um eine minimale Basis vergüteter (monetisierter) Arbeit herum organisiert werden.[21]

Kennzeichen der gegenwärtigen Situation in der modernen Wirtschafts- und Sozialwelt ist ein fundamentaler Widerspruch. Denn auf der einen Seite haben die technischen Möglichkeiten schnelle Produktionszyklen ermöglicht, die ihrerseits auf Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit und Lernfähigkeit der daran Beteiligten aufbauen, während auf

[19] Gabler Wirtschaftslexikon (1997), CD-ROM / Gabler Verlag (Version 5)
[20] Klier (1999), S.10ff. / Klotz (2009), S.5ff.
[21] Giarini (1998), S. 41ff. / Klotz (2009), S. 5ff.

der anderen Seite aber unsere Arbeits- und Sozialwelt dagegen in ihren wesentlichen Komponenten ein Produkt der Industrialisierung in der zweiten Hälfte des neunzehnten Jahrhunderts ist, so dass die grundlegenden Strukturen noch altmodisch sind. Folglich machen die vorhandenen Technologien einerseits eine neue Organisation unserer sozialen Welt erforderlich, andererseits aber auch erst möglich. Wie bereits oben erwähnt wurde der Bedarf an festangestellten Mitarbeitern in erster Linie von der industriellen Massenproduktion gefordert, denn nicht Flexibilität war die wichtigste Forderung in der Produktion, sondern Kontinuität, weil das Funktionieren der Massenproduktion wesentlich auf dem Umstand basiert, dass alle „Rädchen" stets verfügbar sind, was mit zunehmender Spezialisierung der Arbeitskräfte immer wichtiger wurde, weil die Arbeiter im Produktionsprozess nicht mehr so leicht austauschbar waren wie bisher.[22]

2.2.3 Wissens- und Informationsgesellschaft

Charakteristisch für die Informationsgesellschaft ist, dass die Informations- und Kommunikationsdienstleistungen im Vergleich zur industriellen Warenproduktion, aber auch zu den traditionellen Dienstleistungen (v.a. Handel und Verkehr) zentral an Bedeutung gewonnen haben.[23] Die neuen informations- und telekommunikationstechnischen Nutzungsmöglichkeiten und Perspektiven haben den Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft erheblich beschleunigt. Schon heute ist bereits absehbar, dass später einmal Chip und Computer die Welt radikaler verändern werden als Dampfmaschine, Webstuhl, Strom und Traktor dies in der Vergangenheit getan haben. Experten sind übereinstimmend der Auffassung, dass die Informations- und Telekommunikationstechnologie die Basisinnovationen des ausgehenden 20. und beginnenden 21. Jahrhunderts sind und die Gesellschaft letztlich wesentlich tief greifender und intensiver durchdringen werden als je eine Technologie zuvor. Die wahrscheinlichste Neudefinition von Arbeit wird später in dieser Informationsgesellschaft unter anderem die Telearbeit sein, die wahrscheinlich die bislang entfremdeten Aspekte »Leben und Arbeit« wieder stärker zusammenführen und dabei oftmals sogar für höhere Effizienz für die Wirtschaft und bessere Lebensqualität für die Menschen sorgen wird. Das wird dazu führen, dass jeder einzelne Arbeitnehmer stärker eigenverantwortlich und selbstbestimmt arbeiten muss, zunehmend auch als freier Mitarbeiter in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen,

[22] Fischer (1997), S.99ff. / perspektive: blau (2007), S.2f.
[23] Gabler Wirtschaftslexikon (1997), CD-ROM / Gabler Verlag (Version 5 a)

als Gewerbetreibender oder Freiberufler. Diese Entwicklung führt auf der einen Seite zu mehr Unabhängigkeit, neuen Ideen-, Gestaltungs- und Zeiträumen und dazu, Leben und Arbeit selbst zu organisieren. Auf der anderen Seite ergibt sich daraus aber auch mehr Selbstverantwortung und weniger soziale Absicherung, was für die, die krankheits-, behinderungs- oder altersbedingt eingeschränkt leistungsfähig sind, zur Gefahr werden könnte. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass gerade behinderten und kranken Menschen durch die neuen Informations- und Telekommunikationstechniken auch neue Möglichkeiten zur Integration in der Arbeitswelt geboten werden. Eine der entscheidenden Fragen in Zusammenhang mit der Informationsgesellschaft ist, ob wir uns bereits in ihr befinden, oder erst auf ihrem Weg sind. Betrachtet man die Tendenzen in Bezug auf den Faktor Information, Unternehmen, Wissen, wird folgendes deutlich: Der neue Produktionsfaktor Information gewinnt bereits zunehmend an Bedeutung und wird in naher Zukunft zum vierten großen Wirtschaftsfaktor aufsteigen. Informationen werden mindestens so wichtig werden, wie die Ressourcen Rohstoffe, Arbeit und Kapital. Insofern wird nicht wer vorhandene Produkte am günstigsten anbietet zukünftig Erfolg haben, sondern der, der in kurzer Zeit Innovationen in hoher Qualität zur Marktreife führt. Wer zur richtigen Zeit die richtige Information am richtigen Ort hat und diese in Verbindung mit einer guten Idee nutzt, wird nach Ansicht des englischen Wirtschaftsphilosophen Charles Handy, die Ausgangsvoraussetzung für den Erfolg im Informationszeitalter haben. In Zukunft werden Firmen nur dann noch wettbewerbsfähig sein, wenn sie mit Kunden und Zulieferern schnell, kostengünstig und komfortabel kommunizieren können. Der von Ort und Zeit unabhängige, immer preiswertere Zugang zu Information wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor der Zukunft werden. Generell kann man sagen, dass im Informationszeitalter Güter nicht nur auf Wissen basieren, sondern selbst Wissen sein werden und somit beliebig virtuell vermehrt werden können. Das weist darauf hin, dass in der Informationsgesellschaft verstärkt Kreativität, Wissen und Ideen, Unterhaltung sowie Kulturinformationen zu den Stoffen gehören werden, aus denen Wachstum entsteht. Wachstum durch Wissen, das heißt durch Imagination, wird in Zukunft als zentraler Faktor angesehen. Auf diese Weise entwickelt sich aus der Industriegesellschaft zunehmend die Wissensgesellschaft.[24]

[24] Massow (1998), S.10ff. / Bechmann (2007), S.10f.

Betrachtet man dies zusammenfassend kann man davon ausgehen, dass wir uns bereits im Anfangsstadium einer Informationsgesellschaft befinden. Dies wird im Folgenden in der Betrachtung der Rahmenbedingungen auch verdeutlicht.

2.3 Rahmenbedingungen der Informationsgesellschaft

Im Laufe der Zeit kristallisieren sich vier Megatrends in der Literatur im Zusammenhang mit dem Wandel zur Informationsgesellschaft heraus, nämlich die technologische Entwicklung, der für Industrieländer typische Strukturwandel, die Globalisierung ökonomischer Aktivitäten und die demographischen Veränderungen. Dabei sind die technologische Entwicklung und der damit verbundene Strukturwandel die Auslöser der Diskussion um die Informationsgesellschaft. Die Interdependenzen zwischen Globalisierung und Informationsgesellschaft zeigen sich darin, dass die Globalisierung die Trends, die die Informationsgesellschaft begründen, einerseits durch die Intensivierung des Wettbewerbs und durch den damit verbundenen gestiegenen Innovationsdruck unterstützt und andererseits das Ausmaß der Globalisierung maßgeblich von der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien bestimmt wird.[25]

Betrachtet man die Wirtschaftsgeschichte wird deutlich, dass es zwei große ökonomische Revolutionen gab. Nach der ersten ökonomischen Revolution, die die Landwirtschaft und damit verbunden die Zivilisation schuf, führte die zweite ökonomische Revolution (industrielle Revolution) dazu, dass die Innovationen zu einem endogenen Faktor der ökonomischen Entwicklung wurden. Denn fortan entstanden, initiiert durch die industrielle Revolution, im Laufe der Zeit fünf große Innovationsschübe, die in der Literatur als Kondratieff-Zyklen bezeichnet werden. Diese fünf Innovationsschübe (meist zwischen 45-60 Jahren) hatten jeweils ein neues technisch-ökonomisches Paradigma, welches die jeweilige Periode des Zyklus trug.[26]

In der Literatur wird in diesem Zusammenhang von fünf Basisinnovationen gesprochen, die jeweils einen Zyklus geprägt haben. So entstand der Frühmechanisierungskondratieff (1780-1849), der Dampfmaschinen- und Eisenbahn-Kondratieff (1849-1890), der Elekronik- und Schwermaschinen-Kondratieff (1890-1940), der Fordistische Massenproduktions-Kondratieff (1940-1980) und der Informations- und Kommunikations-

[25] Rürup (1998), S.249ff. / Weber (2006)
[26] Klier (1999), S.6f. / Rybak (2004)

Kondratieff, in dessen Anfangsphase wir uns heute befinden. Wie bereits aus den Bezeichnungen der Zyklen zu entnehmen ist, lagen jedem Zyklus besondere Basisinnovationen zugrunde.[27]

Der Gegenwart liegt vor allem die Informations- und Kommunikationstechnologie zugrunde, die unter anderem durch die Anwendung der Datenverarbeitung und Datenübertragung geprägt ist, was erwarten lässt, dass sich weitere wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen ergeben werden. Jede Basisinnovation nimmt in ihrem Zyklus eine Schlüsselrolle ein. Denn damit eine Neuerung als Basisinnovation eingestuft werden kann ist es nach Ansicht des Wirtschaftstheoretikers Nefiodow, einem der bekanntesten Pioniere der Informationsgesellschaft, notwendig, dass drei Bedingungen erfüllt sind. So muss die potentielle Basisinnovation erstens auf der technologischen Ebene in der Lage sein, das Tempo und die Richtung des Innovationsprozesses zu bestimmen, zweitens auf der wirtschaftlichen Ebene einen Umsatz erreichen, der in der Lage ist, die gesamtwirtschaftliche Entwicklung während der Aufschwungphase maßgeblich mitzutragen und drittens auf gesellschaftlicher Ebene ihre gesamtgesellschaftliche Bedeutung unter Beweis gestellt haben, so dass es durch die Basisinnovation zu einer weitgehenden Reorganisation der Gesellschaft kommt. Diese Bedingungen werden durch die Informations- und Kommunikationstechnologien zweifelsohne bereits heute in Ansätzen gewährleistet und in den nächsten Jahren wahrscheinlich noch deutlicher werden.[28]

Um diesen genannten vier Megatrends Rechnung zu tragen und den Wandel zur Informationsgesellschaft komplex und vollständig schildern zu können, sollen im Folgenden die technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends der Informationsgesellschaft näher geschildert werden.

2.3.1 technologische Trends

Betrachtet man die absehbare Entwicklung der IuK-Technologien, stellt man fest, dass der technologische Wandel geprägt ist durch die Schaffung grundlegend neuer Technologien, die so genannten Informations- und Kommunikationstechnologien, die in der wissenschaftlichen Literatur häufig auch als „sanfte Technologien“ bezeichnet wer-

[27] Maier (1998), S.81f. / Bechmann (2007), S.10f.
[28] Nefiodow (1998), S.155ff. / Bechmann (2007), S.12ff,

den.[29] Zu ihnen zählt vor allem die Mikroelektronik als Basisinnovation[30], die als wichtiger Bestandteil der technologischen Entwicklung der Informationsgesellschaft durch eine rapide Miniaturisierung und Leistungssteigerung gekennzeichnet ist, die zur Folge hat, dass sich vor allem die PC-Technik in eine Vielzahl von Alltagsgegenständen integrieren lässt und womöglich zu einer weiteren Automatisierung und Erleichterung der Bedienung führt.[31] Zu den weiteren technischen Entwicklungslinien gehören die Mikrosystemtechnik, in der an programmierbaren Mikromaschinen gearbeitet wird und die Bionik, in der sowohl Beobachtungen „technischer" Phänomene der Natur für IT-Systeme adaptiert als auch eine Verkopplung natürlicher neuronaler Netze mit Computern untersucht werden.[32]

Oftmals werden die gegenwärtigen technischen Entwicklungstrends mit den Schlagworten „Digitalisierung", „Vernetzung" und „Konvergenz" beschrieben. Der Begriff „Multimedia" kombiniert verschiedene vormals getrennte Medien und wird infolgedessen als allgemeine Kurzform dieser Trends verstanden, da sie die Medienangebote, Telekommunikation und Informationstechnik gleichermaßen betreffen. Betrachtet man die Schlagwörter näher, ist festzustellen, dass die Digitalisierung der Übertragungstechnik im Telekommunikationsbereich weitestgehend abgeschlossen ist. Die Öffnung des Internets, und somit die weltweite Vernetzung, wird bereits in weiten Teilen der Gesellschaft genutzt. Vor allem für Unternehmen ist die Internet-Technologie zunehmend die technische Grundlage auch für organisationsinterne Netzwerke (Intranet), bei denen Unternehmen und andere Organisationen beginnen, mit dieser Technik neben Intranet-Angeboten auch Telefonie oder Inhouse-Video zu realisieren. Betrachtet man diese technischen Trends wird deutlich, dass die IuK-Techniken die Grundlage darstellen können, um neue intelligente Dienstleistungen zu entwickeln, denn die Wirtschaftsstruktur und die Wertschöpfung werden sich in den Industrieländern immer stärker zugunsten des Dienstleistungssektors, der zudem wichtiger Anwender der neuen IuK-Techniken ist, verschieben. Daraus wird ersichtlich, dass es in der Informationsgesellschaft für Industrienationen wie Deutschland und Dänemark überlebenswichtig werden wird, Innovationen so rasch wie möglich in neue Produkte und Produktionsverfahren umzusetzen. Die IuK-Technologie gilt demzufolge als Schlüsseltechnologie des

[29] Schmidt (1999), S.17-31
[30] Wöltje (1996), S.6-18 / Roßnagel (2009), S.3f.
[31] Baukrowitz (1998), S.28f. / Accenture (2003), S.128f.
[32] Schmidt (1999), S.17-31

21.Jahrhunderts, so dass deren intensive Nutzung der Eckpfeiler für die innovatorische Leistungsfähigkeit eines Landes sein wird. Aufgabe des Staates wird es somit sein, durch Maßnahmen zur Senkung der Kommunikationskosten und zur Verstärkung der IuK-Technologien, auch aus forschungspolitischer Sicht, Akzente zur technischen und sozioökonomischen Entwicklung der Informationsgesellschaft, sowie der politischen Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels, zu setzen.[33]

Die Elektroindustrie und speziell die Mikroelektronik spielen für den Strukturwandel hin zu einer Informationsgesellschaft eine besondere Rolle, denn auf der einen Seite wird durch sie die industrielle Produktion in immer stärkerem Maße automatisiert und auf der anderen Seite sind die Bereiche Bauelemente und Datentechnik einschließlich Software die technischen Grundbausteine einer funktionsfähigen Informationsgesellschaft. Seit ca. 30 Jahren findet auf dem Weltelektronikmarkt, dessen Wachstumspotential groß ist, ein endogen bedingter Strukturwandel statt, der durch eine verstärkte Nachfrage nach Industrieelektronik einschließlich Software hervorgerufen wurde. Auf diese Weise wuchs der Anteil der Industrie-Elektronik inklusive Software im Gegensatz zu den anderen beiden Bereichen, nämlich der Unterhaltungselektronik und der konventionellen Elektronik, stetig an. Folglich liegt der größte Anteil nicht mehr bei der konventionellen Elektronik, sondern bei der Industrie-Elektronik einschließlich Software. Für die Zukunft wird sogar vermutet, dass der Anteil der Industrie-Elektronik bis zu 80% einnehmen wird. Forscht man nach den Ursachen für diesen Strukturwandel ist ebenfalls festzustellen, dass mit dem Begriff Elektronik häufig die Begriffe Information und Kommunikation assoziiert werden. Ein weiterer technologischer Trend der Informationsgesellschaft ist zweifelsohne der vernetzte Computer, der heute bereits als „Eintrittskarte in die Informationsgesellschaft“ bezeichnet wird. Er stellt eine Art Medium dar, mit dessen Hilfe schon heute jedermann eine Einblick in die sich bietenden zukünftigen Möglichkeiten einer globalen Informationsgesellschaft gewinnen kann bzw., mit dessen Hilfe sich theoretisch jedermann aktiv an der Gestaltung derselben beteiligen kann.[34]

Nicht zuletzt wird durch die technologische Entwicklung die Tendenz der Verlagerung der Welt in den künstlichen Raum, das heißt in den „virtual reality“ maßgeblich beeinflusst. In dieser Welt verlieren die geographischen und zeitlichen Grenzen an Bedeutung. Die technologischen und ökonomischen Potentiale, die aus den Leistungssteige-

[33] Baukrowitz (1998), S.28f. / Roßnagel (2009), S.24-40
[34] Wagner (1996), S.6ff. / Roßnagel (2009), S.30f.

rungen der Informations- und Kommunikationstechnologien erwachsen sind, waren der maßgebliche Anstoß der Informationsgesellschaft. Durch diese Potentiale wurden die klassischen Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Boden um den Faktor der Information erweitert. Diese technologischen Trends verdeutlichen sich daran, dass die gegenwärtig bedeutendste Querschnittstechnologie der Informationsgesellschaft, nämlich die Informations- und Kommunikationstechnologie, die größten Wachstumszahlen aufweist. Zwar liefern die Informations- und Kommunikationstechnologien keine Lösung der dringendsten Probleme unserer Zeit (wie u.a. Umweltkatastrophen sowie der Schaffung zukünftig akzeptabler sozialer Verhältnisse für die Weltbevölkerung), aber dennoch werden diese Technologien unsere Zukunft entscheidend prägen.[35]

Vielmehr zeigt sich, dass sich durch die rasche Zunahme und die Veränderungsgeschwindigkeit im Bereich neuer Technologien Produkt- und Prozeßveränderungen im Betrieb ergeben, die vom Unternehmen und dessen Mitarbeiter aktiv zu gestalten sind. Denn die Entwicklungen und der Einsatz neuer Technologien, wie im Bereich der Datenverarbeitung, der Automatisierung und der Standardisierung von Kommunikationswerkzeugen führen zu tief greifenden Veränderungen betrieblicher Strukturen und Prozesse und der Arbeitsanforderungen und –bedingungen. Dieser Einsatz neuer Technologien im Unternehmen beeinflusst wesentlich die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, denn neues Wissen über die Anwendung, den Einsatz und die Nutzung von Technologien ist eine der Hauptaufgaben betrieblicher Weiterbildung und betrifft individuelles Wissen ebenso wie organisationales.[36]

Aufgrund dieses technischen Wandels kann davon ausgegangen werden, dass die Anforderungen an die Mitarbeiter immer größer werden, denn der Einsatz moderner Technologien beeinflusst den Wandel der Arbeitsgesellschaft in allen Tätigkeitsfeldern, und zwar in Form eines Wandels der Arbeitsstrukturen und –inhalte sowie der Arbeitsumgebung. Aufgrund des technologischen Wandels werden den Unternehmen in naher Zukunft enorme Veränderungen bevorstehen. Vor allem für ein exportorientiertes Land wie die Bundesrepublik Deutschland sind die technologischen Anforderungen an Innovationen und das Innovationstempo erheblich gestiegen und im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung kommt den neuen Technologien damit auf der einen Seite die Funktion als Auslöser von steigenden Weiterbildungsbedarf, auf der anderen Seite

[35] Klier (1999), S.2ff.
[36] Grüner (2000), S.59ff.

durch Veränderungen in den Möglichkeiten der Weiterbildung und der Vermittlung von Weiterbildungsinhalten.[37]

2.3.2 wirtschaftliche Trends

Seit Mitte des Jahrhunderts vollzieht sich in den westlichen Industrieländern u.a. auch in Deutschland und Dänemark ein klarer Strukturwandel in Richtung Informationsgesellschaft, mit dem ein zunehmender Anstieg der Beschäftigten im Informationssektor einhergeht.[38] Dieser Strukturwandel wird z.T. auch als Informatisierung der Arbeitswelt bezeichnet, da die Informations- und Kommunikationstechnologien in diesen Beschäftigungsverhältnissen eine immer größer werdende Rolle spielen.[39]

Generell lassen sich einige wesentliche wirtschaftliche Trends erkennen, die sowohl Veränderungen in den einzelnen Unternehmen als auch in der gesamten Wirtschaft und den einzelnen Brachen verdeutlichen. Auf der einen Seite sind die Unternehmen im 21.Jahrhundert von einer Globalisierung auf den Märkten (sowohl Beschaffungs- als auch Absatzmärkte) und einer damit verbundenen Änderungen der Marktstruktur vom Verkäufermarkt zum Käufermarkt geprägt. Da die Globalisierung der Wirtschaft ein entscheidender und markanter Trend ist, der in der wirtschaftspolitischen Diskussion neben dem Begriff der Informationsgesellschaft derzeit auch als ein häufig gebrauchtes Schlagwort erwähnt wird, soll die Globalisierung der Wirtschaft auch hier ein wenig näher beleuchtet werden. Denn es wird anhand der Diskussionen deutlich, dass es, ähnlich wie beim Begriff der Informationsgesellschaft, auch hier ähnlich ungenaue und diffuse Interpretationen der Bedeutung des Begriffs gibt. Allgemein geht man davon aus, dass die ökonomische Globalisierung die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung von Ländern und deren Wirtschaftssubjekten ist, und dass heute und in Zukunft die Informationsgesellschaft entscheidend mit geprägt wird von dieser Entwicklung. Durch diese Globalisierung findet eine Öffnung der Weltmärkte bei gleichzeitiger Entstehung eines globalen Wirtschaftsraums statt, der in den letzten Jahren nicht nur neue Konkurrenten brachte, sondern auch bisher nicht erwartete Marktvolumina und Marktzuwachs-

[37] Wöltje (1996), S.8f. / König (2009), S.9-18
[38] Rürup (1998), S.252f. / Schmidt (2010), S.537f.
[39] Dostal (1999), S.13ff. / Statistisches Bundesamt (2009), S.5

chancen eröffnet, die mit neuen unternehmerischen Strukturen erschlossen werden können.[40]

Zu den Voraussetzungen der Globalisierung zählen neben niedrigeren und weiter sinkenden Transportkosten und der Deregulierung politischer Schranken für die Mobilität von Gütern, Kapital oder Technologie,[41] auch sinkende Kosten und höhere Geschwindigkeit des Informationsaustausches infolge technologischer Entwicklungen, sowie Zuwachs der Arbeitskosten bei sinkenden Produktivitätsunterschieden. Daraus wird ersichtlich, dass die technische und wirtschaftliche Entwicklung maßgebliche Rahmenbedingungen der zukünftigen Informationsgesellschaft darstellen.[42]

In Bezug auf die Globalisierung im Zusammenhang mit neuen Formen der internationalen Arbeitsteilung wird deutlich, dass durch das hohe Tempo der Informationstechnologien die Etablierung einer globalen Arbeitsteilung ohne Grenzen nationaler Wirtschaftsräume überhaupt erst möglich wurde. Auf diese Weise erlangt diese Globalisierung eine völlig neue Dimension, denn so wird die Kommunikation zwischen räumlich nicht mehr unmittelbar zusammenhängenden Wirtschaftszentren möglich, so dass selbst Unternehmen, die lokal beschränkt wirtschaften neue Perspektiven für Effizienz und Produktivität eröffnet werden. Auf Grund derartiger Tendenzen wird in Diskussionen bereits vom Ende der einzelnen Volkswirtschaften gesprochen, da die einzelnen Staaten zu einem System vernetzter interdependenter Volkswirtschaften zusammenwachsen und die Märkte und Produktionen der verschiedenen Länder immer stärker voneinander abhängig werden. Bezeichnend für die heutige Globalisierung sind insgesamt die deutliche Zunahme des intraindustriellen Handels, sich bereits beim Produzieren verflechtende Volkswirtschaften sowie der Aufstieg einer Reihe von Schwellenländern in die Liga der Industriestaaten, die dabei ganze industriegeschichtliche Entwicklungsstufen überspringen können. Die Globalisierung der Märkte und der zunehmende Wettbewerb machen folglich den Kampf um neue Märkte sowie die Konkurrenz um Industrieansiedlungen weltweit härter, da Aspekte wie die politische Stabilität oder die vorhandene Infrastruktur, insbesondere auch das Steuer- und Sozialsystem als Standortfaktor an Bedeutung gewinnen.[43]

[40] Glaubitz (1998), S.207f. / Heidemann (2007), S.12f.
[41] Klier (1999): S.20 / Dilberowic (2007),S.32f. + S. 301f.
[42] Rürup (1998), S.255f. / Dilberowic (2007), S.32f. + S. 301f.
[43] Baukrowitz (1998), S.44ff. / Perspektive: blau (2007)

Mit Hilfe der Globalisierung ist das Kapital ohne Probleme in der Lage an einem Ort zu produzieren, an dem es die besten „Verwertungsbedingungen" vorfindet. Das wird vor allem durch die Informations- und Kommunikationstechnologien, als Basisinnovationen des 5. Kondratieffs möglich, so dass frei nach dem Motto „Minimierung der Kosten und Maximierung der Gewinne" verfahren werden kann.[44] Gerade für Deutschland und Dänemark als exportabhängige und rohstoffarme Länder sind Innovationen, die sich nur mit ständig aktuell qualifizierten, teamfähigen Mitarbeitern umsetzen lassen, essentiell wichtig, um neue Arbeitsmärkte zu gewinnen und vorhandene Arbeitsplätze zu sichern.[45]

Auf der anderen Seite stellt neben der Tendenz zur Globalisierung eine zunehmende Internationalisierung eine weitere bedeutende Rahmenbedingung dar. In Bezug auf die Standorte wird deutlich, dass sich immer mehr internationale Produktionen durchsetzen, bei denen die Kosten darüber entscheiden, wo produziert wird, und die Standortwahl nur noch anhand rationaler Kriterien bemessen wird. Der potentielle Verlust von Tradition spielt in diesen Internationalisierungstendenzen nur eine nachrangige Rolle. Die Wettbewerbsstrukturen werden immer durchlässiger und durch die Auflösung staatlicher Monopole (z.B. Bahn, Strom, Telekom) findet eine immer breitere Liberalisierung statt. Die im Rahmen der technischen Trends hervorstehende Informationstechnik ist eine internationale bzw. globale Technik, bei der es durch Standardisierung kaum nationale Unterschiede gibt. Insofern kann man zu dem Ergebnis kommen, dass sich die Internationalisierung in diesem Umfeld zunehmender Informatisierung als homogenisierender Faktor auswirkt, in dem nicht nur die Informationssysteme vernetzt werden, sondern auch sekundäre Strukturen bis hin zu Lebensstilen und Normen des Zusammenlebens parallelisiert werden. Folglich werden nationale Alleingänge schwieriger werden, was insbesondere spezifische Regelungen betrifft und sich wiederum auf die Einheitlichkeit der Technik an sich und der Techniknutzung auswirkt.[46]

Resultat der Globalisierung der Märkte ist neben dem Innovationsdruck, der zunehmende internationale Preiswettbewerb und der zunehmende Zeitdruck der Unternehmen, schnell höhere Erlöse erzielen zu müssen, da die Entwicklungszeiten für Innovationen auf der einen Seite immer länger (erhöhte Kosten/ Ausgaben) auf der anderen Seite aber die Produktzyklen immer kürzer werden. Aus diesen zahlreichen neuen Rahmenbedin-

[44] Maier (1999), S.36f. / König (2009)
[45] Wöltje (1996), S.6-9 / Bechmann (2007), S.5f.

gungen ergibt sich, dass die Kernkompetenzen der Unternehmen in Zukunft darin liegen müssen, die Fähigkeit zur Informationsgewinnung, -verarbeitung und -nutzung zu haben, da Informationen meist unter Zeit- und Konkurrenzdruck benötigt werden. Insofern gewinnt für die Unternehmen neben der Menge der Informationen vor allem das Vertrauen in die Informationsqualität sowie die verfügbare Zeit von der Kenntnisnahme, Sichtung und Auswertung der Information bis hin zur Entscheidung über mögliche Aktionen zunehmend an Bedeutung. Zusammenfassend kann man sagen, dass es fortan entscheidend ist, die richtige Information, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort zu haben, denn die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt künftig entscheidend von der Qualität der Informationsverarbeitung und -selektion ab. Ein weiterer wirtschaftlicher Trend der Informationsgesellschaft wird zudem noch sein, dass sich die Kundenanforderungen und die Beschaffenheit der Produkte massiv ändern werden, denn anstelle von Massenproduktion werden von den Kunden maßgeschneiderte, termingerechte Lösungen in hoher Qualität verlangt, was den Individualisierungsaspekt der Informationsgesellschaft unterstreicht.[47]

Resümierend zeigen die wirtschaftlichen Trends eine immer stärker werdende Globalisierung und Internationalisierung sowie einen Paradigmenwechsel vom Verkäufer- zum Käufermarkt, der zu einer Änderung von Kundenanforderungen und der Beschaffenheit von Produkten führt. Alte Strukturen, wie z.B. der Taylorismus, der unsere Industriegesellschaft durch eine klar gegliederte Arbeitsteilung (one best way) mit der Trennung von Arbeiterschaft und Führung (Trennung von Hand- und Kopfarbeit) entscheidend geprägt hat, werden in der heutigen Zeit durch derartige Rahmenbedingungen nicht mehr zukunftsfähig. Denn durch den Wandel vom Verkäufer- zum Käufermarkt haben sich die für den Taylorismus notwendigen Marktbedingungen geändert, da sich die Lebenszyklen der Produkte immer mehr verkürzen und die Käufer in aller Welt von den Herstellern erwarten, dass ihre Wünsche berücksichtigt werden. Eine generelle Massenfertigung, wie zu Zeiten der Industriegesellschaft, wird es folglich in Zukunft in der Informationsgesellschaft nicht mehr geben.[48]

[46] Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008), S.21-24
[47] Baukrowitz (1998), S.38ff. / Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008), S.7ff.
[48] Matthies (1997), S.43ff.

2.3.3 gesellschaftliche Trends

In unserer Gesellschaft finden derzeit Veränderungen auf verschiedenen, sich gegenseitig beeinflussenden Ebenen statt. Am häufigsten werden dabei die Veränderungen in der Wirtschaft diskutiert, dass diese der Motor des Staates ist. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass diese Umwälzungen in der Wirtschaft von zwei Faktoren hervorgerufen werden, nämlich auf der einen Seite von einem Paradigmenwechsel in der Gesellschaft und auf der anderen Seite von technologischen Innovationen, die sowohl eine Gefahr darstellen können, als aber auch neue Perspektiven öffnen können.[49]

Nachdem oben bereits die technologischen Trends behandelt wurden, sollen nun die Trends in der Gesellschaft diskutiert werden. Ein wesentlicher Bestandteil der gesellschaftlichen Veränderungen resultiert aus den Veränderungen durch den demographischen Wandel. Die Bevölkerung altert sowohl in Deutschland, als auch in Dänemark[50] und daraus ergeben sich Ungewissheiten, wie sich dies auf die Arbeitswelt und dabei insbesondere auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung auswirkt. Die demographische Entwicklung führt auf der einen Seite zu einer Verringerung des Anteils jüngerer und zur Erhöhung des Anteils älterer Erwerbspersonen am Erwerbspotential. Trotz eines Anstiegs des Ausbildungsniveaus wird die Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt durch den Rückgang der Geburtenraten immer geringer werden, was zur Folge hat, dass alle Altersgruppen in Lebenslanges Lernen eingebunden werden müssen und der Altersdurchschnitt der Belegschaft ansteigt.[51]

Auf der anderen Seite muss aufgrund der voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsaufgaben und der Anforderungsverschiebungen, z.B. wegen immer häufiger auftretenden Einführungen neuer Technologien durch sich ständig verkürzende Technologiezyklen, mit einer zunehmenden Nachfrage nach aktuell qualifizierten Arbeitskräften gerechnet werden. Es wird befürchtet, dass die Erhöhung der Anforderungen zu erheblichen Qualifikationsdefiziten der Arbeitskräfte führt. Für unqualifizierte und nicht qualifizierungsfähige Personen wird die Gefahr von Arbeitslosigkeit in Zukunft immer weiter ansteigen.[52] Durch die Vielzahl der Tendenzen, die sich in den vergangenen Jahren gezeigt haben, werden auf die entstehende Informationsgesellschaft große soziale Her-

[49] Matthies (1997), S.53ff. / Institut Arbeit und Technik (2008), S.78ff.
[50] die Alterung erfolgt in Dänemark jedoch etwas langsamer als im OECD-Durchschnitt
[51] Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008), S.16-19

ausforderungen zukommen. Es kommt in Zukunft darauf an, den „Klassenkonflikt“ zwischen der Gruppe derjenigen, die mit Wissen arbeiten, und der Gruppe derjenigen, die Dienste leisten, zu verhindern. Durch die Automatisierung werden in den nächsten Jahren eine Reihe weiterer Arbeitsplätze von Maschinen ausgefüllt, so dass die Arbeitslosigkeit weiter ansteigen wird. Durch die High-Tech-Revolution wird sich die Spanne zwischen Arm und Reich weiter vergrößern, was sich in den Ansätzen heute bereits in den USA und anderen Ländern zeigt.[53]

Die demographischen Strukturen beeinflussen die Arbeitsmarktperspektiven gravierend. Die Entwicklung der Alterspyramide verändert die bisher gewohnten Bedingungen des Arbeitsmarktes und hat Auswirkungen auf die Personalstrategien der Unternehmen. Das Ergebnis ist, dass es in den nächsten Jahrzehnten in den meisten entwickelten Ländern zu einer rapide steigenden Überalterung kommen wird, die das soziale Gefüge und die Wirtschaft der industrialisierten Länder nachhaltig prägen wird. Schwellenländer weisen im Vergleich zu Ländern wie Deutschland in der Regel eine sehr junge Bevölkerungsstruktur auf, die diese Tendenzen verhindern lässt.[54]

Beim Verhältnis zwischen technischer und gesellschaftlicher Entwicklung lässt sich feststellen, dass die technologische Entwicklung nicht nur eigenen Gesetzmäßigkeiten folgt, sondern dass sie eingebettet ist in einen komplexen gesellschaftlichen Zusammenhang. Folglich kann der technische Fortschritt nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Bedingungen und den Menschen, die diese Techniken entwickeln und anwenden, betrachtet werden. Denn die Menschen werden die Technologien nur dann annehmen, wenn genügend Menschen den alltagstauglichen oder professionellen Nutzen und die Vereinbarkeit einer Technologie mit bestehenden Handlungsmustern erkannt haben. Daraus wird ersichtlich, dass bei der gesellschaftlichen Integration eine breite Akzeptanz hilft. Aus den derzeitigen Diskussionen wird ersichtlich, dass es nicht nur um die Entwicklung und Anwendung neuer Techniken geht, sondern auch um die Bildung einer neuen Gesellschaftsform. Dabei herrscht jedoch z.T. Uneinigkeit. Es gibt Differenzen darüber, ob diese neue Gesellschaftsformation nun als Informationsgesellschaft, als Wissensgesellschaft oder Kommunikationsgesellschaft bezeichnet werden soll. Klar ist jedoch, dass der Prozess der Kommunikation, der Zugang zu Informationen und der Umgang mit Informationen im Mittelpunkt dieser neuen Gesellschaft ste-

[52] Rürup (1998), S.257f. / Schmidt (2010), S.538ff.
[53] Rifkin (1998), S.177ff. / Klotz (2009), S.18f.

hen werden. Vielfach werden im Zusammenhang der gesellschaftlichen Trends der Informationsgesellschaft die Gefahren einer Spaltung der Gesellschaft in „information rich“ und „information poor“, der möglichen Partizipationspotentiale und der Arbeitsmarktchancen diskutiert. Die Diskussion dieser Gefahren läuft bereits seit den 80er Jahren, als die „neuen Medien“ eingeführt wurden. Dabei lässt sich jedoch feststellen, dass es bis heute noch keine gesicherten Erkenntnisse über die möglichen Gefahren gibt. Abschließend kann man als gesellschaftspolitische Herausforderung aus diesen Tendenzen zu dem Ergebnis kommen, dass die Medien und Kommunikation zur Vermittlung von Wissen, Werten und Weltbildern in der modernen Gesellschaft unerlässlich sind. So kommt den Medien eine grundlegende Bedeutung zu, denn sie können den Menschen in allen Lebensbereichen ein Orientierungswissen bieten. Sie stellen somit einige Zusammenhänge wieder her, die durch die Ausdifferenzierung der modernen Gesellschaft verloren gegangen sind. An dieser Tendenz ist jedoch zu bedenken, dass die moderne Gesellschaft den Zugang zu Informationen jedem gewährleisten und somit auch den Umgang mit Informationen vermitteln muss, wenn eine möglichst breite Palette der Entfaltungsmöglichkeiten durch die neuen IuK-Technologien geschaffen werden soll. Ansonsten besteht die Gefahr des Entstehens einer „zwei Klassengesellschaft“ in der es den sozial schwachen Menschen nicht gestattet und möglich ist, sich zu beteiligen. Folglich besteht die Forderung, dass in einer Informationsgesellschaft der Zugang zu Informationen sichergestellt und eine Zugangsfilterung verhindert werden muss, damit ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen ermöglicht werden kann. Verhindern kann man eine Spaltung zwischen Informationsreichen und –armen nur durch die Gewährleistung einer gleich gestreuten Grundversorgung mit Wissen über die öffentlichen Einrichtungen, wie Schulen, Ausbildungsstätten und Formen der Erwachsenenbildung (Schulen ans Netz etc.).[55]

Daraus ergibt sich, dass die technologischen und wirtschaftlichen Trends auch enormen Einfluss auf die Gesellschaft haben. Aufgrund dieser Entwicklungen lassen sich veränderte außerbetriebliche Gegebenheiten auch aus gesellschaftlicher Perspektive feststellen. Im Zuge der Globalisierung gehören neben der Überwindung von Grenzen zur Förderungen der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, auch ein sozialer Wandel in Form eines steigenden Lebensstandards, einer Bildungsexpansion und kollektiver sozialer

[54] Glaubitz (1998), S.207f. / Heidemann (2007), S.12
[55] Baukrowitz (1998), S.86ff. / Klotz (2009), S.17ff.

Absicherung, sowie ein Wertewandel. Dieser Wertewandel schlägt sich in dem Bedürfnis nach mehr Selbstentfaltung und verstärkter Mitwirkung, sowie Handlungs- und Zeitsouveränität nieder.[56]

Weiterhin werden als gesellschaftliche Trends im Zuge des Wandels zur Wissensgesellschaft das sinken der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit, sowie steigende Ausländeranteile genannt. Die Einflüsse aus der Umwelt der Unternehmen, wie z.B. die sich verändernden Arbeitsmärkte, die wachsende Internationalisierung und die höheren Qualitätsstandards und Innovationsraten, prägen vor allem auch die Entscheidungen der betrieblichen Weiterbildung.[57]

3. Die Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft

Im Zuge des Paradigmenwechsels zur Wissens- oder Informationsgesellschaft befindet sich auch die industrielle Arbeit im Umbruch, indem die traditionell puritanischen Arbeitstugenden, wie Fleiß und Ausdauer, immer mehr an Bedeutung verlieren. Vielmehr werden immer mehr die Innovationsfähigkeit und die Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen zur Schlüsselkomponente im Wettbewerb. Aus diesem Grunde wird auch die Bindung der Arbeitsplätze an Rohstoffe und Energiequellen abgelöst durch Vernetzung und Telearbeit und die Bindung an einen Arbeitsort wird somit zugunsten virtueller Arbeitserledigung aufgegeben. Eine der Folgen dieser Entwicklungen ist die Auflösung der Unternehmung als Ort gemeinschaftlicher Arbeitsleistung in atomisierte Arbeitsverhältnisse mit wenig Bindung und ständigen Ein- und Austritten. Diese Entwicklungstendenzen industrieller Arbeit wirken sich auch in Form einer Bedeutungszunahme auf die berufliche Weiterbildung aus, da die Rohstoffe der Zukunft verfügbares und verwertbares Wissen der verschiedensten Art darstellen werden. Es zeigt sich vielmehr, dass die Gesamttrends, wie der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft, das abstrakter werden der Arbeit und die Zunahme qualifizierter Tätigkeiten, von großer Bedeutung für das Bildungs- und Beschäftigungssystem sind. Im Zuge der Tendenzen zur Wissens- oder Informationsgesellschaft wird der Trend zu höherer formaler Qualifikation geför-

[56] Schmidt (1999), S.17-19 / Roßnagel (2009), S.25f.
[57] Grüner (2000), S.53ff.

dert, bei dem sich der Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung sehr stark vermindert. [58]

Auch ist ein Wandel der Arbeit bezüglich eines Anstiegs der Beschäftigten in den Informationsberufen zu verzeichnen, der auf die Informatisierung der Gesellschaft zurückzuführen ist. Das hat zur Folge, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten Mitarbeitern zunimmt und im Gegensatz dazu die Arbeitsplätze ohne Computerqualifikationen sehr stark abnehmen. Daraus wird deutlich, dass im Zuge des Wandels der Arbeit aufgrund der technischen Veränderungen auch eine neue Form der Arbeitsorganisation erforderlich wird. Dabei stehen die Einführung neuer Techniken wie auch die Realisierung der neuen Organisationsstrukturen in einem unmittelbaren Zusammenhang und bedürfen ihrer Vermittlung durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.[59] Insgesamt kann man bezüglich des Wandel in der Arbeit allgemein zu dem Schluss kommen, dass die beruflichen Tätigkeitsbereiche (Arbeitsumfeld) zunehmend sowohl durch die Abschätzung von Technikfolgen als auch durch sich vermehrt wandelnde Ansprüche der einzelnen Mitarbeiter an ihre Arbeit beeinflusst wird. Weiterhin wird deutlich, dass sich auch das Bild vom Mitarbeiter auf dem Weg zur Wissensgesellschaft gewandelt hat. So ist das heutige Bild des Mitarbeiters davon geprägt, dass er selbständig plant und ausführt, produziert und reflektiert. Folglich wird der Mitarbeiter der Zukunft aus Sicht der Unternehmen nicht mehr länger als reiner Aufgaben- und Funktionserfüller betrachtet, sondern als kommunikations- und teamfähiger, eigenständig arbeitender und lernbereiter Arbeitnehmer.[60]

Insofern wird deutlich, dass auch die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft einen Umbruch vollziehen wird. Die in Punkt 2 beschriebenen Rahmenbedingungen sorgen dafür, dass sich die Erwerbsarbeit in eine andere Richtung entwickelt und die Arbeit der Zukunft in der Informationsgesellschaft in Abgrenzung zur Gegenwart und Vergangenheit durch die Entstehung neuer, atypischer Arbeitsformen, die eine neue Arbeitsorganisation verlangen, geprägt sein wird. Diese veränderte Erwerbsarbeit kann auch als Folge der Rahmenbedingungen einen Wandel des sozialen Sicherungssystems nach sich ziehen. Um den Tendenzen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen wird in diesem Punkt zunächst einmal die derzeitige Situation des Arbeitsmarktes in Deutschland kurz vorgestellt, denn die dort gewonnenen Ergebnisse bilden die Basis der Entwicklungstenden-

[58] Becker (1999), S.7ff. / Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008) S.7ff.
[59] Klier (1999), S.28ff. / Schmidt (2010), S. 539ff.

zen der Erwerbsarbeit und deuten die Zukunftsaussichten der Arbeit in der Informationsgesellschaft bereits in Ansätzen an.

3.1 Situation des deutschen Arbeitsmarktes

Die Situation des deutschen Arbeitsmarktes ist neben den allgemeinen makroökonomischen Rahmen und Trends in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft zudem geprägt von strukturellen und politischen Kriterien. Aus diesem Grunde soll im Folgenden zur Charakterisierung der Gesamtsituation des Arbeitsmarktes in Deutschland zunächst einmal die generelle Struktur des deutschen Arbeitsmarktes betrachtet werden, um anschließend anhand der Arbeitsmarktbilanz sowie der Arbeitsmarktpolitik die aktuelle Situation in Deutschland zu analysieren.

3.1.1 Struktur des deutschen Arbeitsmarktes

Der deutsche Arbeitsmarkt lässt sich durch bestimmte Rahmenbedingungen und Strukturen charakterisieren. Vor allem in den letzten Jahrzehnten ergeben sich zunehmende strukturelle Veränderungen, die direkten Einfluss auf den deutschen Arbeitsmarkt bewirken, insbesondere im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und auf Anforderungen hinsichtlich ihrer Flexibilität. So gewinnt, wie bereits in Kapitel 2 verdeutlicht wurde, der Dienstleistungsbereich zunehmend an Bedeutung, während beispielsweise der landwirtschaftliche Sektor, aber auch der Sektor des produzierenden Gewerbes, im gesamtwirtschaftlichen Rahmen immer mehr an Bedeutung verliert. Denn während der entsprechende Anteil der Erwerbstätigen des produzierenden Gewerbes bis Anfang der siebziger Jahre noch bei etwa 50% lag, ist dieser 2004 bereits auf knapp über 30% gesunken und wird laut Schätzungen in Zukunft weiter abnehmen. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor von etwa 40% Anfang der 70er Jahr auf über 66% 2004 angestiegen, was Indiz dafür ist, dass sich der Trend zu Dienstleistungen auch künftig weiter fortsetzen wird. Diese Strukturdaten belegen klar, dass wir uns auf dem Weg von der industriellen zur nachindustriellen Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft befinden, was mit einem zunehmenden Anstieg der Qualifikationsanforderungen an die Erwerbstätigen einhergeht.[61]

[60] Herter (1998), S.47ff. / Maresch (2006)
[61] Statistisches Bundesamt (2006), S.91f.

Weitere strukturelle Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes werden durch die Entwicklung der Altersstruktur der Erwerbspersonen und eines durch diesen demographischen Faktor für die Zukunft sinkenden Erwerbspersonenpotentials verursacht. Betrachtet man für die kommenden Jahrzehnte die zu erwartende Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, wird eine klare Tendenz nach unten deutlich. Die Tatsache, dass die deutsche Bevölkerung künftig immer weiter sinken wird ist derzeit aus arbeitsmarktpolitischer Sicht durchaus begrüßenswert, da sie auf der Angebotsseite eine deutliche Entlastung auf dem Arbeitsmarkt verspricht. Nur sind damit auch eine Reihe weiterer Probleme verbunden, denn es stellt sich die Frage, ob Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt vor allem bezüglich unseres sozialen Sicherungssystems, die Auswirkungen dieser Tendenzen letztlich verkraften.[62] Denn parallel zur Abnahme der Angebotsseite des Arbeitsmarktes altert das Arbeitskräfteangebot infolgedessen auch, was neben der Finanzierung der Sozialsysteme noch Probleme hinsichtlich der Rekrutierung von Nachwuchskräften und eines bereits heute konstatierten Fachkräftemangels mit sich bringt. Denn mit der Alterung der Bevölkerung steigt auch das Durchschnittsalter, was die Notwendigkeit zunehmender Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt, um die nötige Flexibilität der älteren Erwerbstätigen zu gewährleisten. [63]

Bereits heute wird von vielen Seiten ein zusätzlicher Fachkräftebedarf der Betriebe spürbar, welcher sich in den nächsten Jahren durch Tendenzen des demographischen Faktors noch verstärkt wird. Während es heute bereits schätzungsweise 20% offene, von den Unternehmen nicht mit geeigneten Fachkräften zu besetzende Stellen gibt, wird diese Tendenz unter den oben genannten Vorzeichen weiter zunehmen. Während diesem Fachkräftebedarf derzeit immerhin noch eine auf der Angebotsseite befindliche große Zahl Arbeitsloser gegenübersteht, welche man gegebenenfalls durch Qualifizierung etc. in die offenen Stellen bringen könnte, wird das Arbeitskräfteangebot künftig immer mehr abnehmen und den Fachkräftemangel verschärfen.[64]

Neben all den strukturellen Veränderungen, die den Arbeitsmarktes in Deutschland in den letzten Jahren und Jahrzehnten geprägt und beeinflusst haben, ist es für den späteren internationalen Vergleich mit Dänemark jedoch letztlich unerlässlich auch kurz auf die prägenden strukturellen Merkmale des deutschen Arbeitsmarktes einzugehen. Diese zeigen sich in einer strikten Regulierung, geringer Dynamik und hoher Abgabenbelas-

[62] IAB Materialien (2000) / Roßnagel (2009), S.22f.
[63] IAB Kurzbericht (1999a) / Roßnagel (2009), S.22f.

tung des Faktors Arbeit und werden als strukturelle Hauptgründe für die derzeitige desolate Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt angeführt. Deutschland gehört mit zu den Ländern mit der größten strikten Regulierung und Bürokratisierung des Arbeitsmarktes, was in einem strengen Kündigungsschutz und restriktiven Vorschriften für befristete Beschäftigung und „Niedriglohnjobs" deutlich wird. Zudem ist die gewerkschaftliche Orientierung in Deutschland noch relativ hoch bei gleichzeitig einflussreicher Tarifhoheit der Sozialpartner.[65]

Als Folge ist der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich nur sehr wenig durchlässig und gilt zunehmend als unflexibel und wenig dynamisch. Auch die Güter- und Dienstleistungsmärkte sind z.T. stark reguliert und bürokratisiert in Form von Vorschriften und Anträgen, rechtlichen Bestimmungen etc. für Unternehmensgründungen, die z.T. zu einschneidenden Behinderungen bis hin zu Wettbewerbsnachteilen gegenüber der internationalen Konkurrenz führen. Dieser Kritikpunkt wurde auch bereits von Seiten der Politik in Deutschland erkannt, so dass in den letzten Jahren gleichermaßen beim Kündigungsschutz als auch hinsichtlich der Regulierung befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit erste gesetzliche Regelungsänderungen eingeleitet wurden. Dies waren aber bisher nur „halbherzige" Ansätze in einem fehlenden Gesamtkonzept. Denn die politischen Interessenvertretungen konnten sich bisher auf keine eindeutige Linie einigen, so dass in Deutschland trotz der Ansätze der Arbeitsmarktreformen in die richtige Richtung, das insgesamt im internationalen Vergleich hohe Regulierungsniveau des deutschen Arbeitsmarktes nicht nachhaltig verringert werden konnte. Ähnliches gilt bisher für die Dynamik des deutschen Arbeitsmarktes. Zwar stieg seit den 90er Jahren bei stagnierenden Gesamtbeschäftigungszahlen in Deutschland der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse, während die unbefristete Beschäftigung abnahm. Dennoch gehört Deutschland im internationalen Vergleich zu den Ländern mit geringster Dynamik des Arbeitsmarktes, was sich auch in den vergleichsweise wesentlich längeren Verweildauern in den Unternehmen zeigt.[66] Als weitere Behinderung wird die hohe Abgabenbelastung der Arbeitnehmer im internationalen Vergleich gesehen, die sogar seit den 90er Jahren weiter anstieg. All diese Faktoren sind Gründe dafür, dass Deutschland im internationalen Vergleich mit anderen Ländern in Bezug auf den Arbeitsmarkt

[64] IAB Kurzbericht (2001a) / Fischer (2008)
[65] Gangl (2005)
[66] Benchmarking 2004 (2004), S.11f.

wesentlich stärker mit dem strukturellen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft zu kämpfen hat.[67]

3.1.2 Arbeitsmarktbilanz in Deutschland

Der Arbeitsmarkt ist ein ganz zentraler Bereich des generellen Wirtschaftsgeschehens und prägt demzufolge die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend mit. Insofern fokussiert sich die Analyse der Situation des deutschen Arbeitsmarktes auf die gegenwärtige wirtschaftliche Lage in Deutschland sowie Veränderungen und Entwicklungen der letzten Jahre. Rückblickend zeigt sich, dass in den ersten beiden Jahrzehnten der Bundesrepublik Deutschland konjunkturelle Erholungsbewegungen immer mit einem gleichzeitigen Abbau der Arbeitslosenzahlen korrelierten. Dies ist seit Mitte der siebziger Jahre nicht mehr der Fall, denn trotz partieller konjunktureller Erholungen konnte die Arbeitslosenzahl nicht mehr nachhaltig reduziert werden, sondern nahm immer mehr zu. Das Ende dieser unerfreulichen Entwicklung in Deutschland ist bis heute nicht abzusehen, was die Frage der Bekämpfung der ständig anwachsenden Arbeitslosigkeit zu einem zentralen Thema der heutigen deutschen Politik und Gesellschaft macht.[68]

Der Arbeitsmarkt besteht zum einen aus dem Arbeitskräfteangebot, das heißt der Erwerbsbeteiligung der erwerbsfähigen Personen am deutschen Arbeitsmarkt, sowie zum anderen der Arbeitskräftenachfrage in Form der Beschäftigung. Das Gesamtbild des deutschen Arbeitsmarktes spiegelt sich in punkto Arbeitsangebot in der Erwerbsquote wieder, also dem Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre). Dabei zeigt sich in Deutschland in den letzten zehn Jahren ein nur leichter, aber nahezu konstanter Anstieg der gesamten Erwerbsquote von etwa 70% 1995 auf etwa 75% in 2006, womit Deutschland im europäischen Vergleich gerade einmal in etwa im Durchschnitt liegt, allerdings eine deutlich geringere Erwerbsquote aufweist als z.B. die skandinavischen Länder, wie Dänemark. Während dabei die Erwerbsquote der letzten zehn Jahre bei den Männern in Deutschland bei knapp 80% und damit in etwa im europäischen Durchschnitt liegt, bewegt sich die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland durch kontinuierlichen Anstieg von etwas über 61% in den neunziger Jahren seit 2005 in Richtung 70%, was zwar im europäischen Vergleich

[67] Bertelsmann Stiftung (2002)
[68] Voß (1998), S.65f. / Schader Stiftung (2004)

leicht über dem Durchschnitt liegt, aber wesentlich geringer ist als z.B. in Dänemark. Neben der geringen Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland zeigen sich auch hinsichtlich Qualifikation und Alter Schwächen, indem die Erwerbsquoten Älterer und Geringqualifizierter in Deutschland mit Anteilen unter 40% für 55-jährige und Ältere sowie unter 60% bei Geringqualifizierten, also Personen ohne weiterführende Schul- oder Berufsausbildung, liegt (Rückgang der Erwerbsquoten bedeutet sinkendes Arbeitskräfteangebot, d.h. künftiger Arbeitskräftemangel).[69]

Demgegenüber zeigt sich auf der Arbeitsnachfrageseite des deutschen Arbeitsmarktes nahezu Stagnation in der Erwerbstätigkeit. So liegt die Erwerbstätigenquote bzw. Beschäftigungsquote, dass heißt der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, in Deutschland gerade einmal im oberen europäischen Mittelfeld und erreicht trotz leichter Steigerung seit 1995 um 3%-Punkte mit einer Erwerbstätigenquote von 67,5% 2006 nicht das Ziel der Europäischen Union für 2010 von 70% Beschäftigungsquote. Im Einzelnen zeigt sich vielmehr, dass die Beschäftigungsquote der Männer in den letzten zehn Jahren einen leichten Rückgang zu verzeichnen hatte und damit im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld liegt, während die Beschäftigungsquote der Frauen seit 1995 einen kontinuierlichen Anstieg um fast 7%-Punkte auf 62,2% 2006 erlebte, aber dennoch im Vergleich z.B. zu den skandinavischen Ländern noch wesentlich geringer ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger, die trotz deutlicher Steigerungen seit den 90er Jahren in Deutschland 2006 mit 48,4% vor dem Hintergrund der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft viel zu gering ist und ebenfalls noch nicht den bis 2010 durch die EU-Staaten gelegten Zielen von 50% entspricht (bei Rückgang der Geburtenraten und Anstieg der Lebenserwartung ist es zur Sicherung der Sozialversicherungssystem notwendig, verstärkt die Arbeitskräftereserven zu mobilisieren, indem vermehrt die Frauen und ältere Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden, d.h. Erhöhung des Beschäftigungsniveaus).[70]

Neben der Erwerbs- sowie der Beschäftigungsquote, wird der deutsche Arbeitsmarkt von der Erwerbslosenquote geprägt, da diese ein Indikator für Harmonie oder Diskrepanz von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage darstellt. Im Laufe der letzten Jahrzehnte zeigte sich dabei in Deutschland im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, wie z.B. in

[69] Eurostat (LFS), Erwerbsquoten - Stand: Juli 2007
[70] Eurostat (LFS), Beschäftigungsquoten - Stand: Juli 2007

Skandinavien, weiterhin der Trend zunehmender Arbeitslosigkeit. Denn unabhängig von leichten Rückgängen durch vorübergehende konjunkturelle Erholungen bewegt sich die Erwerbslosenquote in Deutschland weiterhin auf erschreckend hohem Niveau und pendelt seit den letzten zehn Jahren mit 8-9,5% deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Differenziert nach Geschlecht, Alter und Qualifikationsniveau zeigen sich dabei unterschiedliche Entwicklungen. Obwohl die Erwerbslosenquote bei den Männer in Deutschland tendenziell seit den 90er Jahren etwas zunahm, während im selben Zeitraum die Erwerbslosenquote der Frauen in Deutschland einen leichten Rückgang verzeichnete, ist die Erwerbslosenquote der Frauen (ca. 10%) in Deutschland im Vergleich zu den Männern (unter 8%) dennoch merklich höher. Vor allem bei den Geringqualifizierten sowie den Älteren erzielt Deutschland im internationalen Vergleich deutlich überdurchschnittliche Erwerbslosenquoten, ebenso wie bei den Langzeiterwerbslosen, dass heißt Erwerbslose die bereits 1 Jahr und mehr ohne Job waren. Insofern ist im europäischen Vergleich nicht nur die Gefahr in Deutschland erwerbslos zu werden überdurchschnittlich groß, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dies mindestens ein Jahr oder länger zu sein. Hierbei spielt erneut der Faktor Qualifikation mit hinein, was erklärt, warum hoch qualifizierte im Vergleich zu den Geringqualifizierten weit weniger von Erwerbslosigkeit betroffen sind.[71]

Bilanzierend kann man zur Situation des deutschen Arbeitsmarktes konstatieren, dass die wesentlichen Problembereiche neben der insgesamt schlechten Situation immer stärker vor allem in der Segmentierung des Arbeitsmarktes, der schlechten Integration von gering qualifizierten Arbeitskräften, dem geringen Beschäftigungsniveau älterer Arbeitskräfte sowie dem Rückstand hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen und der insgesamt am deutschen Arbeitsmarkt zu geringen Dynamik auch bezüglich nur schwer zu besetzender offener Stellen zurückzuführen sind.[72]

Diese Bilanz führt dazu, dass trotz vereinzelter positiver Ansätze und konjunktureller Phasen, die gegenwärtige Arbeitsmarktlage in Deutschland weiterhin von hoher Arbeitslosigkeit dominiert wird. Vieles deutet daher darauf hin, dass, wenn nicht Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vorher durch eine eingehende Reform des deutschen Arbeitsmarktes eine Trendwende einleiten, erst in etwa einem Jahrzehnt aufgrund der Prognosen für die demographische Entwicklung das Erwerbspersonenpotential ab-

[71] Statistisches Bundesamt (2006a), S.49f.
[72] Bertelsmann Stiftung (2002)

nimmt, was zu einer Entlastung auf dem Arbeitsmarkt und damit einem Rückgang der Arbeitslosigkeit führt.[73] Die Konsequenzen für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme etc. sowie einem Eklat beim Arbeitskräftemangel heben dann allerdings noch eindringlicher die Notwendigkeit der Steigerung der Erwerbsquoten hervor und thematisieren die Relevanz zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren in Deutschland. Insofern genügt es in Deutschland zur Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht, lediglich die Arbeitsnachfrageseite zu verbessern, sondern die Lösung ist vielmehr im optimalen Gleichgewicht von Arbeitsangebot und –nachfrage durch sowohl Steigerung der Gesamterwerbsquote, als auch der Beschäftigungsquote und damit Senkung der Erwerbslosenquote zu sehen.

3.1.3 deutsche Arbeitsmarktpolitik

Die Lösung der Arbeitsmarktkrise in Deutschland liegt in vielen strukturellen Reformnotwendigkeiten begründet. Um den Vergleich mit Dänemark als Grundlage der hier vorliegenden Arbeit möglich zu machen, sollen die einzelnen geforderten und anvisierten Reformpunkte der deutschen Arbeitsmarktpolitik im Folgenden kurz angeführt werden. Eine detailliertere Betrachtung und Analyse dieser Punkte würde jedoch den Rahmen der Arbeit sprengen, so dass diese nur kurz angerissen werden. Die Forderungen an die deutsche Politik richten sich zum Einen an eine Reform der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes für mehr Transparenz (Durchlässigkeit), indem Regulierungen wie der Kündigungsschutz und befristete Beschäftigung, sowie Übergänge zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen erleichtert werden, die Bürokratie in Form von Vorschriften sowie Gründungs- und Wachstumshemmnissen der Unternehmen abgebaut werden. Zum anderen muss die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland wesentlich dynamischer und flexibler vorangetrieben werden, durch Steigerung der regionalen Mobilität und vermehrter Nutzung betrieblicher Gestaltungsspielräume in der Tarifpolitik. Arbeitsanreize für Geringqualifizierte müssen gestärkt werden und die Arbeitskosten gesenkt werden, indem stärker die Finanzierung des Sozialstaates vom Faktor Arbeit entkoppelt wird, um die Lohnnebenkosten insgesamt senken zu können. Familienpolitik ist ein weiterer Schlüssel zum Erfolg, denn die Beschäftigungspotentiale der Frauen müssen verbessert werden und insgesamt muss in Deutschland das Humankapital auf-

[73] Emmerich (2001), S.10 / Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2006), S.21ff.

gestockt und ausgebaut werden, da das Humankapital die Investition in die Zukunft bedeutet.[74]

Nicht zuletzt wird der Arbeitsmarkt eines Landes in nicht unerheblichem Maße von der jeweiligen Arbeitsmarktpolitik direkt beeinflusst. Auch wenn es keinen „Königsweg" gibt, liegt in einer ausgereiften Arbeitsmarktpolitik ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg für den Arbeitsmarkt. Der Staat schafft die Rahmenbedingungen und nimmt somit eine bedeutsame beschäftigungspolitische Rolle ein, so dass eine Gesamtkonsolidierung der deutschen Arbeitsmarktpolitik durch Effizienzsteigerung und Reformierung der Bundesanstalt für Arbeit unausweichlich ist.[75] Aus diesem Grunde versucht die Politik in Deutschland seit einigen Jahren aufs Neue durch Reformen in der Arbeitsmarktpolitik dem desolaten Bild des deutschen Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Kern dieser neuen Arbeitsmarktpolitik bilden die Hartz-Gesetze sowie die Agenda 2010, die der damalige Kanzler Schröder in einer Regierungserklärung im März 2003 ankündigte, um durch Verbesserung der Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und mehr Beschäftigung zu sorgen.[76]

Als arbeitsmarktpolitische Instrumente wurden hierfür Personal-Serviceagenturen (PSA) gegründet, Ich-AGs und Minijobs gefördert, die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld gekürzt bei gleichzeitiger Verschärfung der Kriterien für „zumutbare Arbeit", sowie die allgemeine Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Zielführend dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist erstens die Idee somit mehr Anreize für Arbeitslose zu schaffen, sich vermehrt um Beschäftigung zu bemühen und zweitens die Vermittlung dieser Arbeitslosen auf offene Stellen professionell zu verbessern. Kurz gesagt, das Prinzip des „Fördern und Fordern" stand im Fokus, so dass durch Leistungskürzungen des Staates die Eigenverantwortung der Erwerbsbevölkerung gefördert und mehr Eigenleistung gefordert werden sollte. Durch anfängliche Schwächen und Probleme der Umsetzung, z.B. Einschränkungen beim Zuverdienst oder Schwächen in der Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen durch die Serviceagenturen bleiben Modifikationen nicht aus.[77]

[74] Bertelsmann Stiftung (2002)
[75] Walwei (2001a), S.5ff. / Filipic (2007), S.6ff.
[76] Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhard Schröder zur Agenda 2010, 14. März 2003 / Baethge-Kinsky (2008)
[77] Benchmarking 2004 (2004a) / Bernhard (2008)

Bei abschließender Betrachtung der Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen lässt sich basierend auf den internationalen Eurostat-Daten zur Arbeitsmarktpolitik 2004 feststellen, dass Deutschland insgesamt mit öffentlichen Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von ca. 3,5% des BIP im internationalen Vergleich eine der oberen Plätze belegt und deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 2,3% des BIP liegt. Im Einzelnen werden davon über 2/3 (66,9%) der Ausgaben in Deutschland für passive Arbeitsmarktpolitik in Form von arbeitsmarktpolitischen Unterstützungen, wie Einkommensunterstützung für Arbeitslose oder Vorruhestand, ausgegeben, während demgegenüber für die aktive Arbeitsmarktpolitik „nur" weniger als ¼ (24,7%), z.B. Investitionen in Aus- und Weiterbildung Arbeitsloser, Beschäftigungsanreize oder direkte Beschäftigungsschaffung sowie Gründungsinitiativen investiert werden. Der Fokus der aktuellen Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik liegt demzufolge in Deutschland eindeutig auf Seiten der passiven Arbeitsmarktpolitik durch Transferzahlungen, während für die aktive Arbeitsmarktpolitik lediglich knapp ¼ übrig bleibt.[78] Initiiert durch die Hartz-Reformen hat sich auch die Finanzstruktur der deutschen Arbeitsmarktpolitik verändert, indem seit Januar 2005 alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Langzeitarbeitslose nach dem SGB II vom Bund finanziert werden. Da diese Ausgaben, ebenso wie die Ausgaben für aktive und passive Arbeitsförderung nach dem SBG III im Jahre 2005 und 2006 geringer ausfielen als geplant, werden seit Januar 2007 die daraus frei gewordenen Mittel für die Beitragssenkung zur Arbeitslosenversicherung eingesetzt, um einen ersten Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten zu erzielen.[79]

Resümierend kann man zunächst einmal sagen, dass es in Deutschland zur Besserung der desolaten Arbeitsmarktlage eines ausgewogenen Reformmodells der Arbeitsmarktpolitik bedarf. Erste interessante Ansätze in die richtige Richtung wurden bereits durch die Hartz-Reformen und die Agenda 2010 gefunden. Betrachtet man die Entwicklung anderer Länder, wie z.B. Dänemark, stellt man fest, dass auf Grundlage einer ausgereiften aktiven Arbeitsmarktpolitik eine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt durch Steigerung der Erwerbsquote und Senkung der Arbeitslosigkeit erzielt werden kann. Unter Betrachtung der Diskussionen in Deutschland zum Thema Arbeitsmarktpolitik ergeben sich wieder einmal Grundsatzdebatten über die generellen Ziele. So wird einerseits entgegen dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) z.T. die These vertreten, dass die Arbeits-

[78] Melis (2006)
[79] IAB Kurzbericht (2007)

marktpolitik nicht das Ziel eines möglichst hohen Beschäftigungsstandes haben sollte, da die Schaffung neuer Arbeitsplätze nicht Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sei, weil diese vielmehr zur Förderung eines zweiten Arbeitsmarktes tendiere. Andererseits gibt es jedoch auch die These, dass diese Sichtweise überzogen sei und die Arbeitsmarktpolitik zwar nicht als das zentrale Instrument zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu sehen sei, da auch weitere Prozesse, wie Lohnpolitik, etc. daran Teil haben müssten, diese aber immerhin ihren Teil dazu beitragen kann und müsse.[80]

3.2 Situation des dänischen Arbeitsmarktes

Analog zu Deutschland ist auch die Situation des dänischen Arbeitsmarktes neben den allgemeinen makroökonomischen Rahmen und Trends in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft zudem geprägt von strukturellen und politischen Kriterien des Staates. Deshalb soll auch hier zur Charakterisierung der Gesamtsituation des Arbeitsmarktes in Dänemark zunächst die generelle Struktur des dänischen Arbeitsmarktes betrachtet werden, um im Anschluss daran anhand der Arbeitsmarktbilanz sowie der Arbeitsmarktpolitik die aktuelle Situation in Dänemark zu analysieren und eine vergleichende Basis für Deutschland und Dänemark zu schaffen.

3.2.1 Struktur des dänischen Arbeitsmarktes

Analog zu den Ausführungen aus Punkt 3.1.1 wird auch der dänische Arbeitsmarkt durch konkrete Rahmenbedingungen und Strukturen geprägt. So weisen die Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen in Dänemark insgesamt ein flächendeckendes, natürlich gewachsenes Unternehmensnetz auf, welches die dänische Volkswirtschaft stark in Form kleiner und mittlerer Unternehmensstrukturen zeigt (Statistics Denmark 2001).[81] Diese durch Kleinbetriebe (1-9 Mitarbeiter) dominierte Unternehmensstruktur Dänemarks steht konträr zu Deutschland, wo der Mittelstand zwar auch einen „Löwenanteil“ aller Beschäftigten trägt, aber nur ein sehr geringer Prozentsatz der Beschäftig-

[80] Schmid (1996) / Filipic (2007), S.78ff.
[81] Oschmiansky (2002) / http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2944/DE/LaenderEU/Daenemark/Arbeiten/arbeiten-knoten.html__nnn=true Stand: September 2010

ten in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern arbeiten, während fast ein Drittel Betriebe mit mehr als 1000 Mitarbeiter stellen.[82]

Vor dem Hintergrund in Gegenwart und Zukunft immer stärker propagierter flacher und dezentralisierteren Managementstrukturen, in denen verstärkt, durch steigende Anforderungen und Verantwortung an die Beschäftigten, das Augenmerk auf Humanressourcen liegt, ist Dänemark mit seiner flächendeckenden Kleinbetriebsstruktur bestens vorbereitet. Adäquat zu diesen Unternehmensstrukturen spiegelt auch die Wirtschaftsstruktur den „Zeitgeist" in Dänemark wider, indem bereits wesentlich deutlicher, als z.B. in Deutschland, der Wandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft Einzug gehalten hat. So lag der Anteil der Erwerbstätigen 2004 im Dienstleistungssektor bereits bei ca. 73%, während das produzierende Gewerbe mit lediglich noch knapp 24% der Erwerbstätigen bereits zunehmend an Stellenwert verloren hat. Dies belegt eindrucksvoll, dass der Paradigmenwechsel in der dänischen Wirtschaft und Gesellschaft und somit auch im Arbeitsmarkt bereits Realität geworden ist und der Dienstleistungssektors zunehmend an Bedeutung gewinnt.[83]

Neben diesen grundlegenden Wirtschaftsstrukturen in Dänemark unterliegt der dänische Arbeitsmarkt einigen prägenden strukturellen Merkmalen in punkto Regulierung und Dynamik. So gilt der dänische Arbeitsmarkt vor allem im internationalen Vergleich als sehr flexibel und dynamisch, da er weniger stark als z.B. in Deutschland rechtlichen Regulierungen unterliegt. Konkret bedeutet dies, dass insofern nicht zuletzt auch die Regelungen zur Beschäftigungssicherheit, wie Kündigungsschutz, befristete Beschäftigung oder Arbeitnehmerüberlassung in Dänemark weniger strikt geregelt sind.[84]

Schließlich ist der in Deutschland gerade in jüngster Zeit hart umstrittene und umkämpfte Kündigungsschutz in Dänemark wesentlich geringer vorhanden. Denn infolge eines Rahmenabkommens zwischen den Sozialpartnern ist die Kündigung durch den Arbeitgeber in Dänemark seit geraumer Zeit ein „Teil seines Direktionsrechts". Um massenweise vorübergehenden, branchenspezifischen Entlassungen vorzubeugen, wurden allerdings im Einvernehmen unter den Sozialpartnern in Dänemark Mechanismen zur Verhinderung (Lay-off-system) eingebaut. Dieser größeren Arbeitsplatzunsicherheit, in Form eines weitaus geringeren Kündigungsschutzes stehen in Dänemark we-

[82] IW Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1999 / Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2010)
[83] Statistisches Bundesamt (2006), S.422 Tabelle 4

sentlich großzügigere Arbeitslosenleistungen im Vergleich zu Deutschland gegenüber. Auch die Chancen, wieder neue Arbeit zu bekommen sind in Dänemark wesentlich besser. Ein Beispiel dieser besseren Arbeitsmarktchancen, die durch die aktive Arbeitsmarktpolitik in Dänemark befördert wird, ist das Rotationssystem (Job Rotation), welches Beschäftigung und Arbeitslosigkeit am Arbeitsmarkt koppelt.[85]

Kennzeichnend für den dänischen Arbeitsmarkt ist weiterhin der hohe Organisationsgrad der Gewerkschaften, denn 88% der Arbeitnehmer sind Mitglieder einer Gewerkschaft (Arbeitnehmerorganisation).[86] Zudem fällt die Lohnspreizung in Dänemark wesentlich geringer aus. Das hohe Maß an Flexibilität auf dem dänischen Arbeitsmarkt kommt aber dennoch zustande, da neben dem geringen Kündigungsschutz auch seitens der Arbeitsmarktpolitik sowohl die Möglichkeit aber eben auch der Druck für Arbeitslose seither gegeben ist, eine Beschäftigung auszunehmen oder alternativ an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Dennoch besteht unter den Sozialpartnern in Dänemark breite Akzeptanz für dieses „Flexicurity-Modell“, da der hohen Arbeitsmobilität und potentiellen Unsicherheit der Beschäftigung durch den geringen Kündigungsschutz auf der anderen Seite wirksame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, sei es durch neue Jobmöglichkeiten oder Bildungsmaßnahmen, bei gleichzeitigen hohen Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit (Arbeitslosengeld) entgegenstehen. Insofern ist derzeit in Dänemark die Struktur des Arbeitsmarktes geprägt durch ein hohes Maß an Flexibilität und Dynamik mit geringen rechtlichen Regulierungen und einem seitens des Staates hohen Maßes an sozialer Sicherheit. Das Prinzip des „Fördern und Fordern“ bildet in Dänemark seit nunmehr über zehn Jahren eine funktionierende Synthese. So erstaunt es auch nicht, dass die OECD dieses dänische „Flexicurity-Modell“ als effektives Mittel für ein konstant niedriges Arbeitslosenniveau hält. Näheres zu Situation und Entwicklung der Arbeitsmarktzahlen im folgenden Punkt.[87]

Zusammenfassend lässt sich die Struktur des dänischen Arbeitsmarktes eindrucksvoll anhand des international bekannten dänischen Arbeitsmarktmodells beschreiben, dessen wesentliche Merkmale in einer starken „Dreierzusammenarbeit“, starken Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie kollektivvertraglichen Regelungen als wichtigste Rechtsquelle der arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, liegen. Die Dominanz der Dreier-

[84] IAB Kurzbericht (2000) / Lykketoft (2009)
[85] Braun (2003) / Filipic (2007), S.68ff.
[86] Danmarks Statistik (2000) / Lykketoft (2009)
[87] Madsen (2006)

zusammenarbeit innerhalb des gesamten dänischen Modells, bei der von Seiten des Staates kaum in die Regelungen der Arbeitsbedingungen eingegriffen werden muss, solange die Sozialpartner die Probleme selbst lösen können, prägt dies Modell gerade auch im internationalen Vergleich entscheidend. Grundlage des Modells ist die Ansicht der dänischen Arbeitsmarktpolitik, dass die Partner (Lohnempfänger und Arbeitgeber) am besten und schnellsten das Problem erfassen und folglich auch schneller und besser die Vereinbarungen der einzelnen Branche oder dem einzelnen Unternehmen anpassen können. Dabei ist die generelle traditionelle dänische Haltung, hinsichtlich hohen Respekts unter den Partnern bezüglich selbst akzeptierter Bedingungen ein wesentliches Element, ebenso wie die seit Ende des 19.Jh. bestehende Tradition der Bildung starker Organisationen der Sozialpartner beim Aufbau einer Wohlfahrtsgesellschaft mit einem „der friedlichsten Arbeitsmärkte der Welt“. Das zweite wesentliche Merkmal des dänischen Arbeitsmarktmodells liegt in der hohen Mitgliedsquote an Verbänden in Dänemark. So sind über 80% aller dänischen Arbeitnehmer Mitglied in einer Organisation oder Berufsvereinigung. Staat und Kommunen bilden, aufgrund der Tatsache, dass Dänemark einen sehr großen öffentlichen Sektor besitzt, die größten Arbeitgeber mit etwa einem Drittel der Beschäftigten. Vor allem im Vergleich zu Deutschland bilden die kollektivvertraglichen Regelungen im dänischen Arbeitsmarktmodell einen weiteren wesentlichen Unterschied. Erfahrungsgemäß sind in Dänemark zwar Kollektivverträge für bis zu 80 Prozent des dänischen Arbeitsmarktes relevant, aber im dänischen System bestimmen die Partner (Organisationen) die jeweilige Auslegung des Tarifvertrages. Gesetzlich gefestigte und abgeschlossene Tarifverträge haben dagegen in repräsentativen Bereichen in Dänemark nur sehr wenig Relevanz, da durch Eigenständigkeit und enorme Repräsentanz der Organisationen akzeptable Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten auch ohne Einmischung des Gesetzgebers geschaffen und auch gesichert werden können.[88]

3.2.2 Arbeitsmarktbilanz in Dänemark

Vor dem Hintergrund dieser Struktur des dänischen Arbeitsmarktes lassen sich in der Entwicklung und aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt konkrete Wandlungen und Auswirkungen einerseits im Arbeitskräfteangebot, also der Erwerbsquote am dänischen

[88] Arbejdsministeriet (2001) / Lykketoft (2009)

Arbeitsmarkt, als auch andererseits der Arbeitskräftenachfrage, ergo der Beschäftigungsquote sowie der Arbeitslosigkeit ableiten.

So zeigt sich in Dänemark bereits seit Mitte der 90er Jahre mit leichten Schwankungen insgesamt eine Erwerbsquote um 80%. Im internationalen Vergleich aller europäischen Länder ist dies der höchste Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) und liegt damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Lediglich Schweden, Norwegen und die Niederlande erreichen mit aktuellen Erwerbsquoten zwischen ca. 77-78% anno 2006 annähernd vergleichbare Anteile. Dieses konstant hohe Niveau der dänischen Erwerbsquote spiegelt sich auch in der Differenzierung nach Geschlecht wieder. So liegt die Erwerbsquote der Männer in Dänemark, trotz geringem Rückgang und leichten Schwankungen innerhalb der letzten zehn Jahre, mit ca. 84% im Jahre 2006 auf vergleichbar hohem Niveau. Während die Erwerbsquote der Frauen in Dänemark, obwohl bereits im europäischen Vergleich beachtliche Anteile von über 73% Mitte der neunziger Jahre erzielt wurden, auf 77% für 2006 anstieg und damit im direkten Vergleich mit Abstand die höchsten Erwerbsquoten zusammen mit Schweden vorweisen kann. Im direkten Vergleich mit Deutschland fällt auf, dass einerseits die Erwerbsquoten der Männer in Dänemark nur etwas höher sind als in Deutschland (ungefähr +3%), während andererseits die Erwerbsquote der Frauen im Verhältnis von Dänemark und Deutschland eine weitaus größere Differenz (ungefähr +8%) aufweist. Insofern wird deutlich, dass vor allem die Erwerbsquote der Frauen in Dänemark wesentlich besser, als in den meisten anderen Ländern, wie u.a. Deutschland, ausgeschöpft wird. Das ist mit Sicherheit auch auf die Rahmenbedingungen und die Struktur des Arbeitsmarktes mit zurückzuführen. Arbeitsmarktspezifische Fragen, wie Möglichkeiten der flexiblen Teilzeitbeschäftigung aber vor allem auch Fragen der Kinderbetreuung etc. spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Die Geburtenraten sind in Dänemark zudem noch deutlich höher als in Deutschland.[89]

Basierend auf dieser hohen Erwerbsbeteiligung der Männer und Frauen in Dänemark, stellt sich die Frage, ob dies hohe Niveau im Arbeitsangebot des dänischen Arbeitsmarktes auf der Nachfrageseite auch als Arbeit abgefordert wird, oder daraus eine hohe Erwerbslosenquote resultiert. Dies ist im Gegensatz zu Deutschland gleichermaßen nicht der Fall. Die Erwerbstätigenquote lag in Dänemark bereits 1995 im internationalen Vergleich am höchsten und hat aufgrund nahezu kontinuierlichem Anstiegs seither

diese Platz auch nicht abgeben. Vielmehr liegt Dänemark, wie bereits schon Mitte der 90er Jahre, so auch aktuell mit einer Beschäftigungsquote von 77,4% im Jahre 2006 deutlich über dem von der EU für 2010 ausgegebenen Ziel von 70% Beschäftigungsquote. Sowohl unter der männlichen Bevölkerung mit einem Anteil von 81,2%, als auch der weiblichen Bevölkerung mit einem Anteil von 73,4%, lagen im Jahre 2006 die Beschäftigungsquoten an der Spitze Europas. Insofern ist nicht nur seitens der Erwerbsbeteiligung das Angebot der Erwerbspersonen auf dem dänischen Arbeitsmarkt enorm hoch, sondern auch die Nachfrage seitens der Wirtschaft nimmt diesen hohen Bedarf auf, was in dieser im europäischen Vergleich höchsten Beschäftigungsquote mündet. Dies hohe Niveau (Stand) spiegelt sich auch in der Beschäftigungsquote älterer Menschen in Dänemark wider. Vor dem Hintergrund der Ziele der EU für 2010 von 50% Beschäftigungsquote älterer Menschen zwischen 55-64 Jahren, steigerte Dänemark diese von 49,8% im Jahre 1995 trotz leichter Schwankungen insgesamt konsequent auf nunmehr 60,7% im Jahre 2006 und wird lediglich von Schweden mit 69,6% übertroffen. Insofern hat Dänemark es geschafft innerhalb von ungefähr einem Jahrzehnt die Beschäftigungsquote älterer Menschen um etwa 11%-Punkte zu steigern.[90]

Demgegenüber konnte die Erwerbslosenquote auf dem dänischen Arbeitsmarkt seit Mitte der 90er Jahre konsequent von 7,7% im Jahre 1994 auf 3,9% im Jahre 2006 gesenkt werden. Damit wurde die Arbeitslosenquote auf dem dänischen Arbeitsmarkt seit Mitte der 90er Jahre nahezu halbiert, was vor allem im europäischen Vergleich in diesem Umfang nur von Irland, den Niederlanden und Großbritannien in ähnlicher Weise erreicht wurde. Infolgedessen stellt Dänemark im Jahre 2006 in allen europäischen Ländern zusammen mit den Niederlanden die geringste Arbeitslosenquote von insgesamt 3,9%, wovon die Quote der Männer 3,3% und die der Frauen 4,5% beträgt.[91]

Bilanzierend kann man in Bezug auf die aktuelle Situation des dänischen Arbeitsmarkt feststellen, dass Dänemark auf dem Arbeitsmarkt eine der höchsten Erwerbsbeteiligungsraten Europas, bei im europäischen und vor allem deutschen Vergleich vorbildlichen und fortgeschrittenen Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt vorzuweisen hat. Dänemark ist es gelungen, diese positive und rasante Kehrtwendung auf dem Arbeitsmarkt synchron mit hoher Mobilität und unter Beibehaltung der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit und Verrentung umzusetzen. Im europäischen Vergleich

[89] Eurostat (LFS), Erwerbsquoten – Stand: Juli 2007
[90] Eurostat (LFS), Beschäftigungsquote – Stand: Juli 2007

hat Dänemark damit die höchste Erwerbsquote und gehört mit zu den drei besten Mitgliedstaaten im „business sector". Mit dem Auf- und Umschwung in Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Laufe der 90er Jahre hat Dänemark gezeigt, dass es möglich ist, stabilitätsorientierte makroökonomische Politik mit Beschäftigungswachstum und unter Beibehaltung sozialer Sicherheit zu verbinden.[92]

Dessen ungeachtet verdeutlicht diese steigende Beschäftigung bei bestehender hoher Erwerbstätigkeit auch eine Räumung des Arbeitsmarktes, die sich in bereits zunehmend in Dänemark zu beobachtenden Engpässe der Arbeitskräfterekrutierung widerspiegeln, da bei einer hohen Erwerbs- und Beschäftigungsquote zusätzliche Arbeitskräfte nicht kurzfristig mobilisiert werden.[93]

3.2.3 dänische Arbeitsmarktpolitik

Anhand der in Punkt 3.2.1 beschriebenen Bedingungen des dänischen Arbeitsmarktmodells ergeben sich allgemein für das dänische Arbeitsministerium als wesentliche Aufgabenbereiche neben der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Schaffung der allgemeinen Rahmenbedingungen in Form der arbeitsrechtlichen Gesetzgebungen zur generellen Regelung des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Angestellten durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, sowie der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung, die auf einer freiwilligen Regelung basiert und von 38 staatlich anerkannten privaten Arbeitslosenkassen mit ca. 2,4 Millionen Mitgliedern (79% der dänischen Erwerbsbevölkerung), verwaltet wird.[94]

Den Kern der dänischen Arbeitsmarktpolitik, vor allem vor dem Hintergrund der in Punkt 3.2.2 beschriebenen positiven Entwicklung der Beschäftigung in Dänemark, bildet dabei die aktive Arbeitsmarktpolitik. Sie basiert auf arbeitsmarktpolitischen Reformen aus dem Jahre 1994, als in Dänemark als Ergebnis der hohen Arbeitslosenquote besonders Anfang der achtziger und Anfang der neunziger Jahre, als Grundlage für die späteren Arbeitsmarktreformen der Neunziger Jahre, zunächst generelle Strukturreformen eingeleitet und durchgeführt wurden. Wesentliches Merkmal dieser arbeitsmarktpolitischen Reformen in Dänemark war die Intensivierung der aktiven Arbeitsmarktpo-

[91] Eurostat (LFS), Arbeitslosenquote – Stand: Juli 2007
[92] Larsson (1999) / Lykketoft (2009)
[93] Oschmiansky (2002) S.29
[94] Arbejdsministeriet (2001) / Peter (2007), S.13f.

litik sowie die Verschärfung der Kriterien für die Aufnahme in die Arbeitslosenkassen. Dabei wurden z.B. in der großen Arbeitsmarktreform von 1994 neuere Aktivierungspläne für Arbeitslose geschaffen, indem die Aktivierung bereit zu einem früheren Zeitpunkt als bisher einsetzte, individueller auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmt wurden und ein Recht, aber auch die Pflicht zur Teilnahme an aktiver Arbeitsmarktpolitik implizierte. Des Weiteren gewann die Einführung bezahlter Freistellungen in verschiedenen Regelungsvarianten in Dänemark in der Folgezeit entscheidend an Relevanz und die Teilnahme an aktiver Arbeitsmarktpolitik führte nicht mehr im gleichen Umfang wie zuvor zur Erneuerung der Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung in Dänemark.[95]

Infolgedessen wurden in Dänemark seit diesen Arbeitsmarktreformen zwar im internationalen OECD-Vergleich weiterhin hohe Leistungen gewährleistet, aber auf der einen Seite der maximale Bezugszeitraum verkürzt und zudem auf der anderen Seite auch der Leistungsanspruch an die Verpflichtung zur Teilnahme an aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen gekoppelt. Vor allem auch für junge Menschen wurden die Regelungen zur Senkung der hohen Jugendarbeitslosigkeit verschärft, indem künftig unter 25jährige wesentlich geringere Leistungen bei gleichzeitiger früherer und längerer Verpflichtung zur Teilnahme an Arbeitsförderungsmaßnahmen erhielten.[96]

Die Reaktionen auf die außergewöhnlichen Ergebnisse dieser Arbeitsmarktreformen Dänemarks waren vielschichtig. So fand die dänische Regierung aufgrund des Rückganges der Arbeitslosenrate seit Einführung der Arbeitsmarktreform von über 12% auf ca. 6% bei gleichzeitiger deutlicher Reduzierung auch der Zahl der Langzeitarbeitslosen und der Jugendarbeitslosigkeit einerseits im Ausland sichtliche Anerkennung. Auf der anderen Seite erntete die Regierung Dänemarks innenpolitisch aber auch deftige Kritik im eigenen Land, aufgrund der Tatsache, dass die Reformen einher gingen mit unpopulären Einschneidungen und Anforderung sowie dem Verlust von Privilegien. Im Zuge der Notwendigkeit mehrmaliger Anpassungen der dänischen Arbeitsmarktreformen an die jeweiligen Veränderungen des Arbeitsmarktes erfolgte 1999 die dritte Phase der Arbeitsmarktreform. In dieser wurden auf Grundlage des zunehmenden Drucks auf den Markt sowie einem Anstieg in der Nachfrage nach Arbeitskräften bei gleichzeitigem Anstieg der Gruppe Arbeitsloser, die trotz des Aufschwungs weiterhin ohne Beschäfti-

[95] Rabe (2000) / Lykketoft (2009), S.13ff.
[96] Con_sens (2002) / Filipic (2007), S.68ff.

gung waren, weitere Prinzipien der Arbeitsmarktpolitik festgelegt. So haben seither Arbeitslose bereits im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht zur Aktivierung, während bei allen unter 25 Jahren die Aktivierung bereits innerhalb von sechs Monaten, also früher und intensiver als vorher, beginnt und zwar auch, wenn diese eine Ausbildung bereits abgeschlossen hatten. Weiterhin wurde die Segmentierung der Erwerbslosen, die nur schwer eine Beschäftigung finden intensiviert, um diese schwächste Gruppe der Arbeitslosen dann durch die Bereitstellung individueller Maßnahmen spezielle und individuelle Betreuung und Förderung zukommen zu lassen. Diesen Beschlüssen gingen erste Ergebnisse darüber voraus, dass diese Arbeitslosen z.T. aufgrund fehlender Qualifikationen, teilweise aber auch aufgrund mangelnden Selbstvertrauens individueller als mit den gängigen aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen entgegengetreten werden musste.[97]

Einen wichtigen Bestandteil der jüngsten dänischen Arbeitsmarktpolitik bildet neben den beschriebenen Phasen der dänischen Arbeitsmarktreformen jedoch auch die konsequente und weit reichende Einführung der Urlaubsreform in Dänemark, die mit den ersten eingeführten Urlaubsregelungen 1992 ihren Beginn fand und 1998 mit bereits über 40.000 Urlaubsgenehmigungen bereits große Resonanz erfuhren. Die Argumente für den Bedarf an den Urlaubsregelungen lagen in einer besseren Synthese von Arbeitsleben und Familie durch die Einführung des Mutterschaftsurlaubs (Erziehungsurlaub), sowie hinsichtlich der großen Relevanz des Bildungsurlaubs in der Sicherung der laufenden Qualifizierung der Erwerbspersonen. Somit wurde neben der Schaffung besserer Bedingungen für die Familien, vor allem mit kleinen Kindern, auch der ursprüngliche Zweck der Urlaubsreform, in der Verbesserung der Fähigkeiten und Qualifikationen der Erwerbstätigen mit Hilfe von Job-Rotation, und damit der Gewährleistung der Beschäftigungssicherheit, ebenfalls Rechnung getragen. Durch die Anwendung der Beurlaubungsmodelle in Verbindung mit Job-Rotation und Stellvertreterregelungen - näheres dazu in Teil II dieser Arbeit – wurde vielen Arbeitslosen in Dänemark ein guter Weg zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eröffnet, der auch international Furore machte und infolgedessen 1996 dafür sorgte, dass als Ergebnis der Erfolge, Bildungsurlaub und Erziehungsurlaub seither permanent in der dänischen Arbeitsmarktpolitik angeboten werden.[98]

[97] Hygum (1999) / Lykketoft (2009), S.13ff.
[98] Arbejdsministeriet (2001) / Peter (2007), S.10ff.

Die Kernsäulen der dänischen Urlaubsreform bilden neben dem Recht auf Mutterschaftsurlaub für alle, d.h. neben Beschäftigten auch für Arbeitslose und Selbständige, das Recht auf Weiterbildungsurlaub für alle über 25 Jahre, die bereits einer Beschäftigung nachgegangen sind. Das Recht auf Mutterschaftsurlaub schwankt dabei, je nach Alter des Kindes zwischen 13-26 Wochen und kann in Absprache mit dem Arbeitgeber auf bis zu 12 Monate verlängert werden. Die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs wird durch eine Beihilfe des Staates für die Eltern in Höhe von 60 Prozent des maximalen Arbeitslosengeldes gewährleistet. Ähnlich stellt sich auch die Finanzierung des Weiterbildungsurlaubs dar, wobei in diesem Falle die staatliche Beihilfe der Arbeitnehmer während ihres Weiterbildungsurlaubs sogar das gesamte maximale Arbeitslosengeld beträgt. Die einzigen Voraussetzungen für das Recht auf Weiterbildungsurlaub liegen lediglich darin, dass die Betreffenden über 25 Jahren sind, bereits beschäftigt waren und das Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt.[99]

Resümierend kann man hinsichtlich der langen Reformprozesse des dänischen Arbeitsmarktsystems als wesentliche Elemente dieser dänischen Arbeitsmarktreformen eine generell stärkere Ausrichtung auf den (regionalen und individuellen) Bedarf, eine Dezentralisierung, die Einführung des Prinzips des „Förderns und Forderns“ und die damit verbundene frühere Mobilisierung der Arbeitslosen sowie insgesamt kürzere Leistungszeiträume anführen.[100] Im Ergebnis der Arbeitsmarktreformen scheint es Dänemark gelungen zu sein, durch Kombination der veränderten dänischen Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsmarktflexibilität sowie der großzügigen und weit reichenden sozialen Sicherung des Wohlfahrtsstaates die Wende am Arbeitsmarkt zu schaffen und die Arbeitslosigkeit nachhaltig deutlich zu senken. Durch die Erleichterung des Übergangs von der Arbeitslosigkeit hin zur Teilnahme an gezielten Qualifizierungsmaßnahmen ist es mit dieser aktiven dänischen Arbeitsmarktpolitik gelungen, den dänischen Arbeitsmarkt zu reformieren, ohne dabei die sozialen Leistungen zu kürzen. Allein die Beschränkung der Leistungsdauer sowie die konsequente Aktivierung haben zur deutlichen Senkung der Arbeitslosigkeit in Dänemark beigetragen.[101]

[99] Hygum (1999) / Lykketoft (2009)
[100] Con_sens (2002)
[101] Braun (2003) / Jobelius (2007), S.4f.

3.3 Entwicklung und Zukunft der Erwerbsarbeit

Wie sich bereits schon durch die in Punkt 2.3 beschriebenen Rahmenbedingungen abzeichnete, stehen wir vor einem grundlegenden Wandel, der dazu führt, dass sich auch die Erwerbsarbeit diesen Bedingungen anpassen muss und weiterentwickelt. Im folgenden Abschnitt soll daher zunächst einmal kurz die Öffnung der Erwerbsarbeit durch den Wandel der Beschäftigungsformen und die Anforderungen bezüglich des Bildungs- und Qualifikationsstandes der Zukunft betrachtet werden. Da die Frauenerwerbstätigkeit im Zuge der letzten Jahre immer mehr eine eigene Rolle einnimmt und die Entwicklungen auch der Erwerbsarbeit entscheidend mit beeinflusst, soll dieses Phänomen abschließend ebenfalls kurz Berücksichtigung finden, sowie der Wandel der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland und Dänemark.

3.3.1 Wandel der Beschäftigungsformen

Im Zuge des Wandels zur Informationsgesellschaft lassen sich bereits heute Tendenzen erkennen, die die Zukunft der Arbeit entscheidend prägen werden. So lösen sich zunehmend die altvertrauten Beschäftigungsmuster auf und neue Arbeitsformen entstehen. Zudem führen die Trends zur „Entbetrieblichung“ und Dekonzentration der Arbeitswelt dazu, dass Arbeit im Übergang zur Wissensgesellschaft zunehmend weniger stabil und standardisiert verfasst sein wird, somit Arbeitszeit und die Kategorie Arbeitsplatz zunehmend an Relevanz verlieren. Infolgedessen treten erkennbar zunehmend neue, andere formen von Arbeitsverhältnissen, wie die Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung, Zweit- und Nebenjobs, Schattenwirtschaft und neue Arten der Selbständigkeit in den Vordergrund. Die Grenzen zwischen freier Mitarbeit und Festanstellung verwischen und Mitarbeiter werden als Zeitarbeiter für bestimmte Projektaufgaben rekrutiert; kurz gesagt, der Paradigmenwechsel von der Industrie- und Arbeitnehmergesellschaft zur Wissensgesellschaft.[102]

Die Gemeinsamkeiten liegen bei diesen neuen „atypischen“ Arbeitsverhältnissen darin, dass sie das für die Industriegesellschaft typische Sozialmodell abhängiger Erwerbsarbeit, nämlich das Normalarbeitsverhältnis, welches die bisherige Organisation der Arbeit geprägt hat, in Frage stellen. Obwohl es keine klare Definition des Begriffs „Nor-

[102] Reisach (2001), S.388-392 / Weber (2006)

malarbeitsverhältnis“[103] gibt, lässt es sich bis dato noch als dominantes Arbeitsverhältnis erkennen und steckt als Normalform in den Köpfen der Menschen. Charakteristisch für das Normalarbeitsverhältnis ist in der Regel ein auf Dauerhaftigkeit angelegter Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einem festen, überwiegend Vollzeitbeschäftigung regelnden Arbeitszeitmuster, einem (tarif)vertraglich normierten Entgelt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.[104]

Als Folge der Verschiebung der Bedeutung der Wirtschaftssektoren, nimmt in den Industrieländern die Beschäftigung im produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben immer mehr ab und es entstehen neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor sowie in kleineren und mittleren Betrieben. Die Verschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen und der Betriebsgröße haben entscheidende Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung bestimmter Beschäftigungsformen, denn aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erhöht sich der Anpassungsbedarf auch im Personalbereich, was zur Steigerung der Nachfrage nach Nutzung möglichst flexibler Beschäftigungsformen führt. Vor allem für immer mehr kleine Betriebe im Dienstleistungssektor, die flexibel auf Marktprozesse reagieren müssen, werden Beschäftigungsformen zunehmend attraktiver, bei denen es keine standardisierten Arbeitszeiten (z.B. in Form von Teilzeit und Möglichkeiten der Vereinbarung von Überstunden) gibt und die zudem noch mit geringeren „Personalkostenrisiken“ (z.B. durch den Einsatz befristeter Beschäftigung oder die Vergabe von Werkverträgen an Selbständige) verbunden sind.[105]

In der Informationsgesellschaft werden infolgedessen zunehmend Mischformen zur Regel und nicht mehr das standardisierte Arbeitsverhältnis. So entsteht ein lückenloser Komplex unterschiedlicher Organisationsformen von Arbeit, die irgendwo zwischen abhängiger Erwerbsarbeit und Unternehmertum, zwischen Voll- und Teilzeit, zwischen permanenter Anstellung und kurzfristiger, projektbezogener Zusammenarbeit liegen. Im Zuge dieser Entwicklung verkürzt sich gleichzeitig die Dauer der Bindung an ein Unternehmen oder einen Auftraggeber und die Erwerbsbiographien verlaufen wesentlich diskontinuierlicher, denn tendenziell werden seltener als bisher Arbeitnehmer künftig

[103] Miegel/Wahl definieren die „Nicht-Normarbeitsverhältnisse" enumerativ als befristet Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte, Kurzarbeiter, ABM-Beschäftigte, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Leiharbeitnehmer, Heimarbeiter und abhängig Selbständige.

[104] Pfarr (2000) S.279ff. / König (2009), S.11ff.

ihr Arbeitsleben bei nur einem Arbeitgeber oder innerhalb eines fest umrissenen Aufgabengebietes erledigen und statt dessen häufiger wechseln. In Dänemark ist dieser Wandel bereits heute schon deutlich ausgeprägter als in Deutschland.[106] Daraus ergibt sich, dass die neuen Arbeitsformen zunehmend weniger in das typische Muster „Ausbildung - abhängiges Beschäftigungsverhältnis - Ruhestand“ passen, so dass die typische Erwerbsbiographie nicht mehr geradlinig sondern fragmentiert ist.[107]

Im Internationalen Vergleich verloren die bisherigen Beschäftigungsformen, allen voran das Normalarbeitsverhältnis, in den letzten Jahren in den meisten EU-Ländern immer mehr an Bedeutung. Betrachtet man den direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark zeigt sich eine gegensätzliche Entwicklung. Denn während in Deutschland die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitsformen, zunahmen, waren diese in Dänemark eher rückläufig. So ging der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen in Dänemark in den letzten Jahren zurück und lag im Jahre 2006 mit insgesamt 8,9% deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von insgesamt knapp 15%, während Deutschland 14,5% erreichte. Während in den meisten europäischen Ländern und u.a. auch Dänemark vor allem die Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig waren, war der Anteil in Deutschland bei den Männern sogar etwas höher als bei den Frauen. Insofern kann man in diesem Bereich durchaus von direkten Einflüssen der prekären Arbeitsmarktlage in Deutschland ausgehen. Demgegenüber lässt der steigende Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den europäischen Ländern zusätzlich auch auf flexible Beschäftigungsmodelle aus Sicht der Erwerbstätigen schließen. Denn die Teilzeitbeschäftigung lag im Jahre 2006 bei den Frauen am höchsten mit einem Anteil von 35,4% in Dänemark und sogar 45,6% in Deutschland.[108]

Erklärt werden können diese Gegensätze in der Entwicklung der Beschäftigungsformen zwischen Deutschland und Dänemark darin, dass beide Länder grundlegend unterschiedliche Arbeitsmarktlagen aufweisen (Vergleich Punkt 3.1 und 3.2). Aus ihnen ergibt sich für Deutschland aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage die z.T. unfreiwillige Zunahme atypischer Beschäftigungsformen (befristet, Teilzeit) während in Dänemark bei Zunahme der Erwerbstätigenquote der Frauen und sinkender Arbeitslosigkeit, ein Anstieg des Wechsel von Teil- in Vollzeitbeschäftigung vonstatten geht. Während

[105] IAB Kurzbericht (1998) / Schmidt (2010), S.537-551
[106] Baukrowitz (1998), S.56f. / Filipic (2007), S.52f.
[107] Rürup (1998), S.279f. / Filipic (2007), S.52f.
[108] Romans (2007)

man in Deutschland vom Ende des Normalarbeitsverhältnisses spricht, propagiert man in Dänemark die „Renaissance“ der Normalarbeit durch den Rückgang von Teilzeitbeschäftigung und Selbständigkeit und einem anhaltenden niedrigen Befristungsniveau. Ein direkter Vergleich des Normalarbeitsverhältnisses und damit dessen Entwicklung ist zwischen Deutschland und Dänemark jedoch nur teilweise möglich, da der institutionelle Rahmen beider Länder differiert, denn dem in Dänemark nur mit geringen Sozialabgaben belasteten und nur durch wenige Regulierungen eingeschränkten Normalarbeitsverhältnis steht auf der anderen Seite in Deutschland eine andere Situation gegenüber. Dennoch hat es bisher keinen Einbruch bei der absoluten Zahl der unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in Deutschland gegeben. Vielmehr sind verstärkt zu den „alten“ Beschäftigungsformen „neue, atypische“ Beschäftigungsformen hinzugekommen, die vor allem in Form der Teilzeitarbeit von Frauen für neuen Schwung sorgen können. Die neuen Beschäftigungsformen können demgegenüber aus Sicht der Erwerbstätigen, z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. auch im Sinne von Flexibilität und Mobilität den Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommen.[109]

Abschließend kann man für den bereits empirisch festgestellten Wandel der Erwerbsformen erklärend die Einflussfaktoren nochmals prägnant subsumieren. Neben zahlreichen anderen Einflussfaktoren sind die drei einschneidensten Faktoren für den Wandel der Erwerbsformen zum einen die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors, zum anderen die Veränderungen bei den Beschäftigungsformen durch den Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses und nicht zuletzt der institutionelle Rahmen in Form der sozialen Sicherungssysteme. Die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors hat eine zunehmende Zahl von Kleinbetrieben, eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, welche wiederum flexiblere Beschäftigungsformen, wie Teilzeitarbeit oder befristete Tätigkeit fördern, hervorgebracht. Neben den daraus resultierenden Veränderungen bei den Beschäftigungsformen, bei denen in Deutschland die Sorge besteht, dass das Normalarbeitsverhältnis zugunsten der atypischen Arbeitsformen immer mehr in den Hintergrund tritt, ist vor allem auch der Niedergang der bisherigen sozialen Sicherungssysteme einer der bedeutenden Gründe für die Öffnung der Erwerbsarbeit in Deutschland.[110]

[109] IAB Kurzbericht (2000) / König (2009), S.11ff.
[110] Emmerich (2001), S.10 / Weber (2006)

Auf jeden Fall wird mit dem Vergleich beider Länder deutlich, dass die für Deutschland z.T. als Zweckoptimismus ausgegebene Devise, dass die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses unabwendbar ist, aber auch eine neue Chance im Wandel zur Informationsgesellschaft darstellt, nicht zwangsläufig real werden muss. Denn das Beispiel Dänemark zeigt, dass bei gesunder Arbeitsmarktlage trotzdem im Rahmen des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft altbewährte und für Sicherheit stehende Beschäftigungsformen weiterhin Bestand haben können.[111]

3.3.2 die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit

Wie bereits anhand der vorherigen Ausführungen ansatzweise deutlich wurde, spielt die Frauenerwerbstätigkeit im Wandel eine wesentliche Rolle. Sowohl im Dienstleistungssektor als auch im Bereich der Teilzeit gewinnt die Frauenerwerbstätigkeit zunehmend an Relevanz. Obwohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Boombranche Informationstechnologie und technische Kommunikation derzeit noch unterrepräsentiert ist, ergeben sich in diesem Bereich insgesamt große Chancen aus dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, da der Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor mit Forderungen nach intensiverer Kundenorientierung den beruflichen Interessenbereichen der Frauen entgegenkommen.[112]

Im Verlaufe der letzten Jahrzehnte zeigt sich zunehmend bezüglich der Erwerbsbeteiligung der Frauen ein kontinuierlicher Anstieg bei unverändert hoher Erwerbsorientierung der Männer. Prognosen zufolge wird die Erwerbsquote der Frauen künftig weiter ansteigen und Anteile zwischen 70-80% erreichen. Wie in Punkt 3.2.2 behandelt, erreicht Dänemark diese Quote bereits heute. Die Gründe für die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit werden hierbei neben den hohen Scheidungsraten, die zeigen, dass die Ehe immer weniger Gewähr für eine soziale Absicherung der Frauen ist, auch in den eigenen Zielen der Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit der Frauen gesehen. Aber auch die veränderten Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft machen eine aktivere Erwerbsbeteiligung der Frauen zunehmend notwendig, sei es als zweiter Ernährer der Familie, weil beim Mann sowohl durch vorübergehende Erwerbslosigkeit, als auch durch den Wandel der Beschäftigungsformen, das Einkommen alleine nicht mehr ausreicht, oder aber der zunehmende Arbeitskräftemangel weitere Beschäftigungsreser-

[111] Bosch (2001) / König (2009), S.10ff.
[112] Michel-Alder (2001), S.49-52 / Schmidt (2010), S.541ff.

ven abfordert.[113] Einen wesentlichen Beitrag für weitere Steigerungen in der Erwerbsbeteiligung der Frauen bildet die verbesserte Ausbildung und das steigende Bildungs- und Qualifikationsniveau der Frauen, was sich darin zeigt, dass Frauen mit Universitätsabschluss deutlich häufiger erwerbstätig sind als ihre Geschlechtsgenossinnen mit niedrigerer Qualifikation und interessanter Weise auch häufiger als niedrig qualifizierte Männer. Im Gegenteil zeigen Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen sogar, dass besser ausgebildete Frauen über eine höhere Erwerbsneigung verfügen, die zudem stärker partnerschaftlich im Sinne einer egalitären Teilhabe am Erwerbsleben ausgerichtet ist.[114]

Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen keine deutsche Sonderentwicklung ist, sondern im Gegenteil Deutschland im internationalen Vergleich zu den skandinavischen Ländern und den Niederlanden diesbezüglich eher rückständig ist. So liegt Deutschland gerade einmal etwas über dem EU-25-Durchschnitt, während Dänemark mit der höchsten Frauenerwerbsquote im internationalen Vergleich bereits seit einigen Jahren deutlich über 70% liegt.[115] Geht man den Prognosen zufolge für die Zukunft weiterhin davon aus, dass die Erwerbsquote der Frauen, nachdem sie die letzten Jahren deutlich gestiegen ist, auch weiter zunehmen wird, stellen sich weitere Probleme und Anforderungen an Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Welche Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen überhaupt nachgefragt werden können von Frauen, hängt vor allem von der gesellschaftlichen Organisation der Kindererziehung und den Infrastrukturen für die Pflege Älterer und Kranker ab. In Ländern mit unzureichender gesellschaftlicher Infrastruktur für Kindererziehung und Pflege, werden viele Frauen nur eine Teilzeitarbeit suchen können, wenn sie nicht private Lösungen finden, oder auf Kinder verzichten müssen. Die unzureichenden Angebote für Kinder unter drei Jahren und die Halbtagsschule sind ein wesentlicher Grund dafür, dass in Deutschland Frauen mit Kindern häufig eine Teilzeitbeschäftigung suchen und viele Frauen wegen dieser Restriktionen auf Kinder verzichten, was ein Grund für die stark fallende Geburtenrate ist. Im europäischen Vergleich wird deutlich, dass die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Frauen und Männern umso niedriger sind, je besser die Infrastruktur für Kindererziehung ausgebaut ist.[116]

[113] Endler (1997) / Baethge-Kinsky (2008), S.7f.
[114] Seyda (2003) / Dressel (2005), S.105-111
[115] Statistisches Bundesamt (2006a), S.47
[116] Pfarr (2002), S.32-35 / König (2009), S.9-16

Fasst man die Entwicklung der Erwerbsarbeit im Zuge des Paradigmenwechsels zusammen, so ist die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit mit einer der wichtigsten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland ist zwischen 1995 und 2006 in der Kernaltersklasse der 25-54jährigen von 73,2% auf 80,4% angestiegen, und die steigende Tendenz hält an. Es handelt sich beim Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit um einen langfristigen und anhaltenden Trend, der über Deutschland hinaus typisch ist für den westeuropäischen Kapitalismus der Gegenwart.[117] Diese Tendenzen zeigen zugleich, wie sehr der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit sich in Deutschland in Form eines Anstiegs der Teilzeitarbeit vollzieht, was mit Blick auf die nordeuropäischen Länder, wie Dänemark zeigt, dass die Frauenerwerbstätigkeit durchaus alternativ auch mit zunehmender Vollzeitbeschäftigung ansteigen kann. Mit der wachsenden Erwerbstätigkeit der Frauen werden viele Dienste, die bislang unbezahlt zu Hause erledigt wurden, auf dem Markt nachgefragt. Die Auslagerung von Haushaltstätigkeiten ist einer der wichtigsten Gründe für das Wachstum der persönlichen und sozialen Dienstleistungen (z. B. Pflege und Kinderbetreuung).[118]

Dementsprechend wird anhand des direkten Vergleichs der Rolle der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland und Dänemark deutlich, dass eine Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt insgesamt positive Effekte auf die Arbeitsmarktsituation, aber auch die Wirtschafts- und Sozialpolitik einer Volkswirtschaft haben. Deshalb wird die Frauenerwerbstätigkeit unter anderem in der Arbeitswelt künftig vermehrt ein entscheidender Indikator und Voraussetzung für eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik eines Landes werden.[119]

3.3.3 die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland und Dänemark

Neben den Veränderungen der Öffnung der Erwerbsarbeit und der damit propagierten Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sowie den mit dem Wandel zur Informationsgesellschaft einher gehenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen nehmen die sozialen Sicherungssysteme der einzelnen Sozialstaaten eine bedeutende Rolle für die Entwicklung und Zukunft der Erwerbsarbeit in den einzelnen Ländern ein. Denn die mit dem Paradigmenwechsel sich verschärfende Globalisierung und Internationalisie-

[117] Eurostat (LFS), Erwerbsquoten nach Geschlecht, Altersgruppe, Staatsangehörigkeit – Stand: Juli 2007
[118] Bosch (2001) / Jobelius (2007)
[119] Pfarr (2002), S.32-35 / König (2009)

rung führt unter anderem auch zu verstärktem Wettbewerb der Wohlfahrtsstaaten in Europa. Insofern beeinflusst auch die erfolgreiche Gestaltung der einzelnen Sozialstaatenmodelle die Zukunft eines Landes durch positive Effekte bezüglich der Förderung wirtschaftlicher Entwicklung und Beschäftigung. In diesem Zusammenhang lassen sich zwei grundlegend unterschiedliche Sozialstaatenmodelle in Europa erkennen. Diese beiden gegensätzlichen Typologien[120] von Sozialstaatenstrategien zeigen sich zum einen in Deutschland und zum anderen in Dänemark.[121]

Im Gegensatz zu Deutschland, wo das Sozialsystem über Sozialabgaben finanziert wird, was den Faktor Arbeit verteuert, wird das gut ausgebaute soziale Sicherungssystem Dänemarks durch Steuern finanziert. Der dänische Sozialstaat fügt sich damit in den Typus skandinavischer Sozialstaaten nahtlos ein. Er zeichnet sich durch großzügige Sozialleistungen, auch bei Arbeitslosigkeit und einer hohen Erfassungsdichte aus.[122]

Während sich in Deutschland durch Sozialversicherungsbeiträge die Arbeitnehmer und Arbeitgeber die obligatorischen Beiträge für die Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Rentenversicherung jeweils zur Hälfte teilen, wird das dänische Sozialsystem überwiegend aus Steuern finanziert und kann durch freiwillige Zusatzversicherungen ergänzt werden. So gibt es in Dänemark neben der steuerfinanzierten Volksrente eine von Arbeitnehmern getragene Zusatzrente und die Arbeitslosenversicherung ist im Gegensatz zu Deutschland, wo sie für Arbeitnehmer in der Regel obligatorisch ist, in Dänemark freiwillig und offen für Selbständige.[123]

Obwohl die Arbeitslosenversicherung in Dänemark freiwillig ist, sind ca. 80% der Erwerbstätigen Mitglieder, da nur Mitglieder auch Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und die Sozialleistungen auf hohem Niveau sind bei einkommensunabhängigen Beitragshöhen, gemessen am Erwerbsstatus, so dass Arbeitslose und Teilzeitbeschäftigte u.a. weniger Beiträge leisten müssen.[124] Die Verwaltung dieser nicht obligatorischen Arbeitslosenversicherung erfolgt in Dänemark in den zahlreichen (über 30) Arbeitslosenkassen (A-Kassen) der Einzelgewerkschaften. Obwohl das System zur Sicherung gegen Arbeitslosigkeit in Dänemark direkt als eine Versicherung mit Beiträgen durch Arbeitnehmer und Selbständige geführt wird, erfolgt die Finanzierung des Arbeitslo-

[120] Beveridgetyp u.a. in Dänemark und Bismarck-Typ u.a. in Deutschland
[121] Döring (2007), S.5-12
[122] Con_sens (2002) / Peter (2007), S.4ff.
[123] IAB Kurzbericht (2000) / Hansen (2006), S.5f.
[124] Braun (2003), S.92-99

sengeldes nur zu etwa einem Fünftel durch die lohnunabhängigen Beiträge der Mitglieder, während der Rest, und damit der größte Teil, durch Arbeitsmarktbeiträge aller Erwerbstätigen (8% des Verdienstes) und den Staat über Steuern finanziert wird. Im Gegensatz zu Deutschland, wo die Arbeitgeber durch Beiträge etwa ein Drittel der gesamten Finanzierung der Sozialleistungen mittragen, müssen sich die Unternehmen in Dänemark lediglich durch geringe Pauschalbeiträge, gemessen an der Umsatzsteuer und Lohnsumme an der Finanzierung beteiligen. Die Gesamtfinanzierung der Sozialleistungen wird in Dänemark seitens der Unternehmen damit, im Gegensatz zu Deutschland mit über einem Drittel, zu weniger als 10% mit getragen, was im europäischen Vergleich der EU-25 Länder die geringste Quote ist. Stellvertretend für die geringere Beteiligung der Arbeitnehmer und vor allem der Unternehmen, tritt in Dänemark der Staat in die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme ein. Im Ergebnis liegt daher in Dänemark die Staatsquote mit 63% im europäischen Vergleich der EU-25 Länder am höchsten, während Deutschland mit 34,6% staatlicher Beteiligung im europäischen Mittelfeld liegt, da die Finanzierung im wesentlichen durch die Beitragsfinanzierung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gedeckt wird.[125]

Auf Grundlage dieses sozialen Sicherungssystems wurde in Dänemark das aktuell häufig angepriesene Flexicurity-Modell aufgebaut, indem auf dem Arbeitsmarkt einerseits eine hohe Anpassungsfähigkeit der Unternehmen geschaffen wurde, der auf der anderen Seite auch eine hohe Sicherheit der Arbeitnehmer gegenübersteht. Denn durch die geringe steuerliche Belastung des Faktors Arbeit und damit der Unternehmen zur Finanzierung des Wohlfahrtsstaates sowie die geringe Regulierung (Kündigungsschutz etc.) wurde weltweit große Wettbewerbsfähigkeit der dänischen Unternehmen erzielt, die nicht zu Lasten der Arbeitnehmer ging, da die Beschäftigten durch ein hohes Lohnniveau und hohe Sozialleistungen, d.h. Arbeitslosenunterstützung, aufgefangen werden.[126]

So liegt die Arbeitslosenunterstützung in Deutschland und Dänemark insgesamt durchschnittlich auf etwa ähnlichem Niveau. Während sich allerdings in Deutschland das Arbeitslosengeld am durchschnittlichen Nettolohn der letzten Monate bemisst und davon 67% bei Erwerbstätigen mit Kindern bzw. 60% ohne Kinder beträgt, liegt das Arbeitslosengeld in Dänemark bei etwa 90% des Bruttoverdienstes, wird jedoch auf umgerechnet etwa 1800€ monatlich als Höchstgrenze beschränkt. Während diese Anteile in

[125] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006)
[126] Dänisches Außenministerium (2007)

Deutschland nicht versteuert werden, wird auch die Arbeitslosenunterstützung in Dänemark versteuert, so dass die Transferleistungen im Durchschnitt etwa ähnlich hohes Niveau in Deutschland und Dänemark haben, mit dem Unterschied dass im dänischen Modell vor allem die Geringverdiener profitieren.[127]

4. Das Bildungswesen in der Informationsgesellschaft

Die grundlegenden Veränderungen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft haben neben den in Kapitel 3 beschriebenen deutlichen Einflüssen auf das Beschäftigungssystem auch Auswirkungen auf die Bildungssysteme. Zu diesem Zweck liegt der Fokus zu Beginn des Kapitels 4 in der Vorstellung der Bildungssysteme in Deutschland und Dänemark, denn auf Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse zu den Bildungssystemen in Deutschland und Dänemark kann dann in Teil II dieser Arbeit der Vergleich und die Bewertung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark erfolgen. Inwiefern der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft auf das Bildungswesen Konsequenzen ausübt, wird anhand der daran folgenden Darlegungen zur Entwicklung und Zukunft der Bildung (Kapitel 4.3) in der Informationsgesellschaft deutlich, in denen die Veränderungen und Tendenzen konkretisiert werden.

4.1 das Bildungssystem in Deutschland

Fundiert auf diesen Rahmenbedingungen in Deutschland werden im Folgenden zunächst die Strukturen des deutschen Bildungswesens unter expliziter Betrachtung der Position der Weiterbildung innerhalb des gesamten Bildungswesens manifestiert, um anschließend den aktuellen Bildungsstand, sowie die Bildungsausgaben und –politik in Deutschland in Augenschein zu nehmen.

4.1.1 Charakteristika des deutschen Bildungswesens

Im deutschen Bildungswesen sind fast alle allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie Hochschulen staatliche Einrichtungen. Die Bildung obliegt, basierend auf dem Föderalismus, den einzelnen Bundesländern, in denen z.T. unterschiedliche Son-

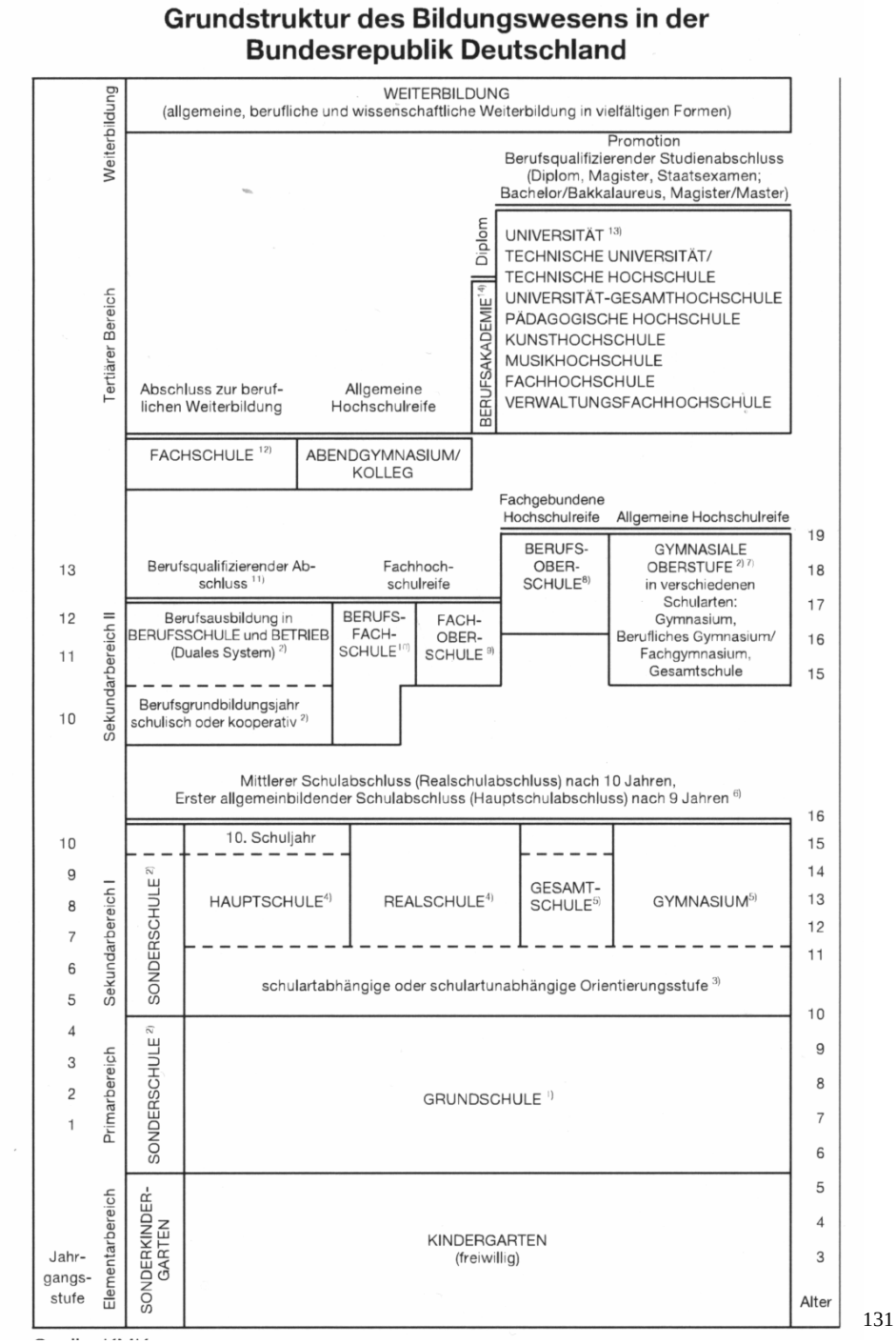
[127] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006)

derformen der allgemein bildenden als auch beruflichen Schularten existieren. Der Hauptteil der Schüler in Deutschland besuchen die gebührenfreien staatlichen Einrichtungen, so dass bei der Allgemeinbildung knapp 93,5% der Schüler in öffentlichen Schulen sowie 6,5% in Privatschulen unterrichtet werden und bei der Berufsbildung 91,8% der Schüler in öffentlichen Schulen und 8,2% in Privatschulen ausgebildet werden.[128] Die Grundstruktur des deutschen Bildungswesens ist neben dem Elementarbereich in Form der freiwilligen Kindergärten im Wesentlichen in vier „Säulen" unterteilt. Zu Ihnen zählen der Primärbereich, der Sekundarbereich, der Tertiärbereich und der Quartärbereich. Der Primärbereich und die Sekundarstufen I und II lassen sich zum weiten Feld der allgemein bildenden Schulen zusammenfassen. Beginn der allgemeinen Schulpflicht ist in Deutschland im Primärbereich im Alter von sechs Jahren in Form der Grundschule bzw. im besonderen Falle für Kinder mit Behinderungen oder Lernschwierigkeiten in Form der Sonder- und Förderschulen. Weiterer Bestandteil der im Föderalismus verankerten 9 bzw. 10 jährigen Vollzeitschulpflicht[129] ist der Sekundarbereich, welcher sich in zwei Teile, Sekundarbereich I und II unterteilt. Im Sekundarbereich I können die Schüler im deutschen Bildungswesen nach Ende der Orientierungsphase in der 7. Klasse grundsätzlich zwischen 3 Sparten der schulischen Ausbildungsabschlüsse wählen. Zu Ihnen zählen neben der Hauptschule, die 2004/5 knapp ein Viertel der Schüler besuchten (23%), die Realschulen mit ebenfalls etwa einem Viertel (26,8%), sowie die Gymnasien mit etwa einem Drittel (33,8%) der Schüler. Neben diesen drei elementaren Schulformen, besuchen rund ein Sechstel der Schüler in dieser Phase Einrichtungen, in denen die Entscheidung hinsichtlich der Bildungsziele noch offen bleiben, wie den integrierten Gesamtschulen (8,9%), Schularten mit mehreren Bildungsgängen (6,8%) sowie den freien Waldorfschulen (0,7%).[130]

Aufbauend auf der, die allgemeine Schulpflicht ausfüllenden Sekundarstufe I, folgt in der Regel nach dem neunten Schuljahr im Alter von 15 Jahren der Übergang in die Sekundarstufe II. Am Übergang dieser beiden Sekundarstufen erfolgt nach 9 Jahren der erste allgemeine Schulabschluss in Form des Hauptschulabschlusses, gefolgt vom mittleren Schulabschluss nach 10 Jahren als Realschulabschluss.

[128] Eurydice (2007)
[129] in den meisten Bundesländern beträgt die allgemeine Vollzeitschulpflicht neun Jahre, in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen jeweils zehn Jahre
[130] Statistisches Bundesamt (2006), S.52ff.

Abb. 1: das Bildungswesen in Deutschland



131

Die Sekundarstufe II bietet ein differenzierteres Angebot an Ausbildung abweichend von der rein schulischen Form der ersten beiden Teilstufen des Bildungswesens im Primär- und Sekundarbereich I. Dort besteht die Auswahl zwischen rein schulischen Ausbildungen an allgemein bildenden (Gymnasium) oder beruflichen Vollzeitschulen (Berufsfachschule, Fachoberschule, Berufliche Gymnasium, d.h. Fachgymnasium und

131 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001) / Eurydice (2010)

Fachschule) oder einer Ausbildung im dualen System. Bei den Berufsausbildungen dominiert die Variante des dualen Systems, da knapp 75% aller Personen der beruflichen Qualifikation diese in Form einer Lehre im dualen System absolviert haben. Lediglich 11% wählten einen Fachschulabschluss, 6% ein Fachhochschuldiplom und ca. 10% ein Universitätsstudium.[132]

Das deutsche Schulsystem bildet die Basis für diese auch international angesehene duale Berufsausbildung, welche für den hohen Humankapitalbestand der deutschen Volkswirtschaft steht und mit dem Ausbildungsteil am Arbeitsplatz durch die Unternehmen sowie dem Ausbildungsteil in den Berufsschulen durch den Staat finanziert wird. In dieser Form existiert in Europa nur noch in der Schweiz und in Österreich ein ähnliches Modell der betrieblichen Berufsausbildung mit dem kontinuierlichen Wechsel zwischen Theorie (Berufsschule) und Praxis (Betrieb). Das Berufsprinzip dieser Lehrlingsausbildung im dualen System besteht darin, dass eine breit gefächerte berufliche und betriebsunspezifische Qualifikation vermittelt werden soll, welche stets aufgrund des betrieblichen Teils der Praxis Qualitätskontrollen unterzogen wird. Dieser Teil des Bildungswesens zeigt die Kooperation der Sozialpartner Deutschlands, indem sowohl die Wirtschaft, als auch die Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen neben dem Staat, welcher die anerkannten Ausbildungsberufe durch Rahmenbedingungen und Berufsschulen mitbestimmt, prägen.

Aus diesem Grunde gilt auch dieser Bestandteil des Bildungswesens Deutschlands im Gegensatz zu z.B. dem Universitätssystem im internationalen Vergleich immer noch als eines der Besten, weshalb auch viele Länder das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem der dualen Ausbildung zu adaptieren versuchen. Vor allem der Faktor des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechtes der deutschen privaten Wirtschaft spielt hierbei eine wichtige Rolle. Dennoch zeigt sich in den letzten Jahren zunehmend die Notwendigkeit der Überarbeitung der dualen Ausbildung. So gerät in Deutschland durch den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft zur Wissens- und Informationsgesellschaft u.a. mit demographischen Veränderungen das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zunehmend ins Wanken, weshalb von Seiten des Staates zunehmend „Ausbildungsplatzinitiativen“ ins Leben gerufen werden. Auch die Dauer und die Vorbildung der angehenden Auszubildenden werden durch den technischen Wandel und

[132] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001) / Eurydice (2010)

die durch die Globalisierung hervorgerufene Internationalisierung zunehmend in Frage gestellt.[133]

Die dritte große „Säule“ des deutschen Bildungswesens stellt der Tertiärbereich dar. Er ist unterteilt in Angebote der Fachschulen, Abendgymnasien und Kollege, Berufsakademien und die verschiedenen Universitäten, Fachhochschulen und sonstige Hochschulen, wie z.B. pädagogische, Musik oder Verwaltungshochschule. Der Tertiärbereich endet mit dem Abschluss zur beruflichen Weiterbildung an Fachschulen, der allgemeinen Hochschulreife an Abendgymnasien und Kollegs und der Promotion und berufsqualifizierender Studienabschlüsse, wie Diplom, Magister, Staatsexamen, Bachelor etc.).

Die letzte prägende „Säule“ des deutschen Bildungswesens stellt die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung dar. Sie findet als allgemeine, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung in vielfältigen Formen statt. Gerade in Zeiten des Lebenslangen Lernens gewinnt sie als vierte „Säule“ des Bildungswesens künftig immer mehr an Bedeutung. Dieser Bereich des Bildungswesens findet allgemein als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens statt, nachdem eine erste Berufsausbildung abgeschlossen wurde oder eine bereits in der Vergangenheit erworbene Qualifikation des Tertiär- oder Sekundarbereichs II wieder aufgenommen oder erweitert und ausgebaut werden soll. Der Kernbereich der vierten „Säule“ des deutschen Bildungswesens liegt dabei in der beruflichen Weiterbildung, wobei nicht zuletzt auch der Zweite Bildungsweg, als verspäteter Erwerb in der Vergangenheit versäumter schulischer Abschlüsse, im Quartärbereich des deutschen Bildungswesens anzusiedeln ist.[134]

4.1.2 aktueller Bildungsstand in Deutschland

Zur Beurteilung der Bildungssituation in Deutschland soll hier ein allgemeiner Einblick des aktuellen Bildungsstandes in Deutschland gegeben werden. Denn die Entwicklungen des Bildungswesens in Deutschland geben Aufschluss darüber, ob der Hochtechnologie- und Hochlohnstandort Deutschland, dessen Kapital im Vergleich zu anderen Ländern die Ressource Mensch ist, auf dem Weg in die Wissensgesellschaft den gestiegenen Ansprüchen der Arbeitswelt vor allem an gut qualifizierten Arbeitskräften ge-

[133] Weise (2000) / Kultusministerkonferenz (2009), S.104ff.
[134] Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001) / Eurydice (2010)

recht wird. Insgesamt zeigt sich in der Entwicklung der Bildung in Deutschland eine Bildungsexpansion, die jedoch seit einigen Jahren zu stagnieren scheint.[135]

Denn während viele Experten in jüngster Vergangenheit als Ergebnis auf diese Bildungsexpansion von einem Überangebot an Hochqualifizierten sprachen und damit verbunden vor einer „Akademikerschwemme" warnten, muss im Hinblick auf den Paradigmenwechsel zur Wissens- und Informationsgesellschaft davon ausgegangen werden, dass diese bisher als Stütze des Strukturwandels angesehene Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte, mit dem Ergebnis immer größerer Zahl junger Menschen mit höherwertigen Ausbildungen, erneut reformbedürftig und eher noch weiter auszubauen gilt. Denn mittlerweile wird seit einigen Jahren in aktuellen Prognosen bezüglich des demographischen Wandels nicht mehr von einem Überangebot an qualifizierten Arbeitskräften ausgegangen, sondern vielmehr von einem generellen langfristigen Sinken des jungen Bevölkerungspotentials. Das deckt sich mit der zunehmenden Forderung der Wirtschaft der Einwanderung qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte, da in vielen Bereichen zunehmend starker Arbeitskräftemangel unter Hochqualifizierten, wie Ingenieuren etc., proklamiert wird.[136]

Im internationalen Vergleich der OECD-Länder weist die deutsche Bevölkerung insgesamt einen hohen Bildungsstand auf und liegt folglich in der Spitzengruppe der Länder. Vergleicht man z.B. Deutschland mit den USA wird deutlich, dass sich in den USA die gute Ausbildung vor allem auf den Universitätsbereich konzentriert, während sich in Deutschland im Laufe der Zeit eher eine Tendenz zu breiter und großflächiger Ausbildung mit hohen Standards herausgebildet hat.[137]

Dies spiegelt die differenzierte Betrachtung des Bildungsniveaus nach Sektoren wieder, indem deutlich wird, dass sich der hohe Bildungsstand in Deutschland vor allem auf den breiten Zugang zu weiterführender Bildung bezieht, während der Akademikeranteil im internationalen Vergleich eher gering ist. So weist Deutschland im internationalen Vergleich auch 2004 weiterhin ein hohes Bildungsniveau der Bevölkerung mit Abschluss des Sekundarbereichs II mit 84% auf und liegt weiterhin in der Spitze der Staaten, wobei allerdings deutlich wird, dass die anderen Staaten aufholen. Demgegenüber ist der Anteil der deutschen Bevölkerung mit Tertiärabschluss im direkten Vergleich relativ

[135] IAB Materialien (2001) / Vaupel (2009), S.392f.
[136] IAB Kurzbericht (2001) / perspektive: blau (2007), S.2
[137] Weise (2000) / Dohmen (2007), S.7-21

gering und erreicht mit 25% im Jahre 2004 gerade einmal durchschnittliches Niveau. Während Deutschland in diesem Bereich einen weitestgehend konstant niedrigen Bildungsstand im Akademikeranteil aufweist, erzielten andere Länder z.T. deutliche Steigerungen. Um im internationalen Vergleich künftig wettbewerbsfähig zu bleiben, braucht die Wirtschaft in diesem Bereich zunehmend zum Erhalt der Innovationsfähigkeit verstärkt Arbeitskräfte mit Tertiärabschluss. Diese Tendenzen lassen sich auch durch das in Deutschland vergleichsweise gut ausgebaute Berufsbildungssystem nicht kompensieren.[138]

Aus diesen Erkenntnissen und Tendenzen des Bildungsniveaus ergibt sich zusammenfassend, dass jeder Mensch zunächst als Grundlage eine solide Wissensbasis braucht, auf welcher er später die nachfolgenden Qualifikationsebenen, welche im Laufe des Arbeitslebens erworben werden, aufbauen kann. Dabei sind vor allem Schlüsselqualifikationen und Grundfertigkeiten als Basis für die Fähigkeit des Einzelnen zur Bewerkstelligung der sich wandelnden Umstände im Erwerbsleben zu legen. Der Grundstein für einen auch zukünftigen hohen Bildungsstand der deutschen Bevölkerung ist durch die gute Berufsbildung des Sekundarbereich II bereits gelegt, bedarf allerdings, um den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin Rechnung zu tragen noch einem verstärkten Fokus auf dem Ausbau des Anteils der Bevölkerung im Tertiärbereich in Deutschland. Dabei zeigt sich im deutschen Bildungswesen sowohl hinsichtlich der Absolventenquoten, als auch bereits in Bezug auf die Eintrittsquoten deutlicher Nachholbereich. In der Kritik stehen in diesem Zusammenhang häufig die langen Ausbildungszeiten der Akademikerausbildung, gerade im internationalen Vergleich.[139]

4.1.3 deutsche Bildungsinvestitionen und -reformen

Im Internationalen Vergleich verwendet Deutschland auf den ersten Blick insgesamt einen eher geringen Anteil des nationalen Wohlstandes auf die Bildung. Denn bei Betrachtung der für das Bildungswesen getätigten Ausgaben wird deutlich, dass sich in Deutschland die Bildungsausgaben vor allem auf Personalausgaben fokussieren, was aber nicht in einem insgesamt größeren Personalvolumen, sondern eher in vergleichbar wesentlich höheren Gehältern zu anderen Ländern niederschlägt.[140]

[138] Europäische Kommission (2007), S.83-95
[139] Bericht der Hochrangigen Task Force für Qualifikation und Mobilität (2001) / Baethge (2006)
[140] Klemm (2002) / Dohmen (2007), S.33-39

Die Entwicklung der Bildungsausgaben, bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP= Summe der insgesamt erbrachten Wirtschaftsleistung), stagniert in Deutschland seit Jahren. Sowohl bei den jährlichen Bildungsausgaben für Bildungseinrichtungen pro Schüler/Studierenden als auch beim prozentualen Anteil der Ausgaben für Bildungseinrichtungen am BIP liegt Deutschland z.T. deutlich unter vergleichbaren Industriestaaten. Tendenziell deutet sich im Laufe der letzten Jahre vielmehr eher ein leichter Rückgang an. Während die Gesamtinvestitionen für Bildung der deutschen Volkswirtschaft 2002 noch bei einem Anteil von 4,78% des Bruttoinlandsprodukts lagen, sank der Anteil im Jahre 2004 auf knapp 4% des Bruttoinlandsprodukts. Die Gründe für diesen Rückgang werden in erster Linie in der Reduzierung der staatlichen Mittel zur Förderung von Bildungsmaßnahmen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) gesehen.[141]

Der Großteil der Ausgaben kommt mit etwa 90% den Kernbereichen der Bildung, nämlich dem Bildungsprozess (Unterricht etc.) zugute, während der Rest in die Förderung der Bildungsteilnehmer (Schüler/Studenten) durch Lebenshaltungsunterstützung fließt. Vom Bildungsbudget des Bildungsprozesses erhalten dabei die öffentlichen Vorschulen (Kindergarten, Vorklasse, Schulkindergarten) und Schulen sowie die öffentlichen Hochschulen mit 53% über die Hälfte des Bildungsbudgets, während die privaten Vorschulen, Schulen und Hochschulen im Jahre 2003 etwa 8% der Ausgaben für Bildung erhielten. Daran anschließend erhält die Berufsbildung mit einem Anteil von 10% für die Berufsausbildung des „Dualen Systems“ sowie knapp 7% für die betriebliche Weiterbildung der Unternehmen, privater Organisationen ohne Erwerbszweck und Gebietskörperschaften. Den Rest des Budgets in diesem Bereich erhalten die übrigen Bildungseinrichtungen und privaten Haushalte in Höhe der restlichen 12%.[142]

Diese Finanzierungsstrukturen der deutschen Bildung erfahren bereits in den letzten Jahren einige Veränderungen, die in naher Zukunft weiter zunehmen können. So haben unter anderem bereits die zunehmende Einführung von Studiengebühren an deutschen Hochschulen sowie die teilweise Einschränkung der Lehrmittelfreiheit für Schüler in einigen Bundesländern für strukturelle Veränderungen der Bildungsinvestitionen gesorgt. Insofern bleibt abzuwarten ob und inwieweit sich künftig die Gewichtung der Bildungsausgaben nach finanziellen Sektoren ergeben. So lag im Jahre 2003 der Anteil

[141] Europäische Kommission (2005), S.95-105
[142] Statistisches Bundesamt (2006), S.79-81

der Bildungsausgaben aus öffentlichen Mitteln wie Bund, Länder und Gemeinden bei etwa Dreiviertel der Gesamtausgaben (48,6% Länder, 14,8% Gemeinden, 12,2% Bund) während die privaten Haushalte, Unternehmen und private Organisationen einen Anteil von knapp einem Viertel (24,4%) investierten. Dieser Anteil der privaten Haushalte sowie der Unternehmen könnte sich, aufgrund zunehmenden Bedarfs an Investitionen in einigen Bildungsbereichen, verstärken. Auf der anderen Seite bietet die demographische Entwicklung in Deutschland, die zeitversetzt in den einzelnen Bildungsbereichen mittel- bis langfristig zu einem Rückgang der Zahl der Bildungsteilnehmer führen wird, die Chance, bei gleich bleibendem BIP-Anteil die Pro-Kopf-Ausstattung im Bildungsbereich erheblich zu erhöhen und vor allem die Qualität zu verbessern.[143]

Betrachtet man nun im Ergebnis die in anderen Ländern (u.a. Dänemark) im Vergleich zu Deutschland wesentlich höheren Anteile öffentlicher Bildungsausgaben, ist zu berücksichtigen, dass Deutschland zwar einen vergleichsweise geringen Anteil des BIP für Bildungsausgaben investiert, jedoch auch im Vergleich zu allen anderen OECD-Ländern die Bildungsausgaben für eine relativ kleine Population einsetzen kann. Denn der Anteil der Heranwachsenden (5-30 jährige), der den größten Teil der Bildungsteilnehmer insgesamt stellt, ist im internationalen Vergleich in Deutschland der niedrigste mit nur 30% der Gesamtbevölkerung Deutschlands. Der OECD-Durchschnitt liegt im Vergleich dazu bei 35%. Hieraus lassen sich verschiedene Folgerungen schließen. Auf der einen Seite kann man daraus interpretieren, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern aufgrund der geringeren „Bildungsbevölkerung“ auch weniger Bildungsausgaben benötigt. Deutschland kann diesen Anteil des BIP für andere wichtige Aufgaben aufwenden, wie z.B. die Sicherung der Sozialsysteme etc. Auf der anderen Seite kann man auch zum Ergebnis kommen, dass das Land aufgrund der relativ kleinen Bildungsbevölkerung besonders viel pro Schüler und Studenten ausgibt. Das begründet sich auch darin, dass für die Zukunftsfähigkeit dieses Landes durch den Wandel zur Wissensgesellschaft und der „Schlüsselressource Mensch“ für das rohstoffarme Land Deutschland, Investitionen in die gute Ausbildung der nachwachsenden Generationen immens wichtig ist. Gerade im Hinblick auf die vorhin angeführte Aufteilung der Bildungsausgaben in Deutschland ist wohl eher der zweiten These zuzustimmen, was im Verlaufe dieser Arbeit näher erläutert wird.[144]

[143] Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S.21-26
[144] Klemm (2002) / Dohmen (2007), S.33-39

Aufgrund der sich bereits durch den Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft abzeichnenden Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft werden sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene neue Zielsetzungen und Leitlinien für die Bildungspolitik erarbeitet. So hat in den 90er Jahren die Bundesregierung in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Bundesländern die Erneuerung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bei gleichzeitigem Ausbau der Verbindung von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und der Arbeitswelt beschlossen. Erste Verbesserungen der Ausbildungsmöglichkeiten Jugendlicher ergaben sich durch diesen „Pakt" der Unternehmen und dem Staat in Form aus öffentlichen Mitteln finanzierter Programme. Weitere Bündnisse zwischen den Sozialpartnern und der Bundesregierung, ebenso wie den einzelnen Landesregierungen, resultieren gerade wieder in jüngster Zeit aus dem Versuch der Sicherung ausreichender Ausbildungsplätze.[145]

Auf Ebene der Weiterbildung rühren ebenfalls bildungspolitische Entwicklungen her. So bildet der gesellschaftliche Strukturwandel derzeit den Bezugspunkt für die „Konzertierte Aktion Weiterbildung". Hierbei gehen alle Beteiligten davon aus, dass die Weiterbildung nur dann zu einem ebenbürtigen Bestandteil des Bildungswesens in Deutschland ausgebaut werden kann, wenn Staat, Wirtschaft und alle anderen Sozialpartner die Weiterbildung neben Schule, Berufsausbildung und Hochschulen ergänzen und als eigenständige wichtige Säule etablieren. In Form der Bundestags-Enquetekommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" wurde dies bereits vor einigen Jahren u.a. thematisiert.[146] In Korrelation mit der Familienpolitik wird die öffentliche Diskussion in Deutschland hinsichtlich vermehrter Forderungen nach bundesweiten Ganztagsschulen und der frühkindlichen Förderungen durch Ganztagsbetreuung bestimmt, welches in naher Zukunft elementare Reformen und Veränderungen in der deutschen Bildungspolitik mit sich bringen kann. Die Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe aller Deutschen unabhängig von der sozialen Herkunft ist dabei ein Themenbereich (Vgl. Punkt 4.3.2). Somit kann man zusammenfassend sagen, dass in Deutschland die gesellschaftliche Funktion der Bildungspolitik vor allem darin besteht, zum einen die gesellschaftlichen Probleme zu lösen und zum anderen auch die gesellschaftlich-ökonomischen Rahmenbedingungen aktiv mitzugestalten.[147]

[145] Europäische Kommission (2001) / Busemeyer (2009), S.3ff.
[146] Keim (1999), S.1ff. / Kultusministerkonferenz (2009), S.193ff.

4.2 das Bildungssystem in Dänemark

Analog zur Betrachtung des deutschen Bildungssystems, sollen im Folgenden durch Darstellung der Struktur, des Bildungsniveaus, der Bildungsinvestitionen und nicht zuletzt der Bildungspolitik die Facetten des dänischen Bildungswesens verdeutlicht werden.

4.2.1 Charakteristika des dänischen Bildungswesens

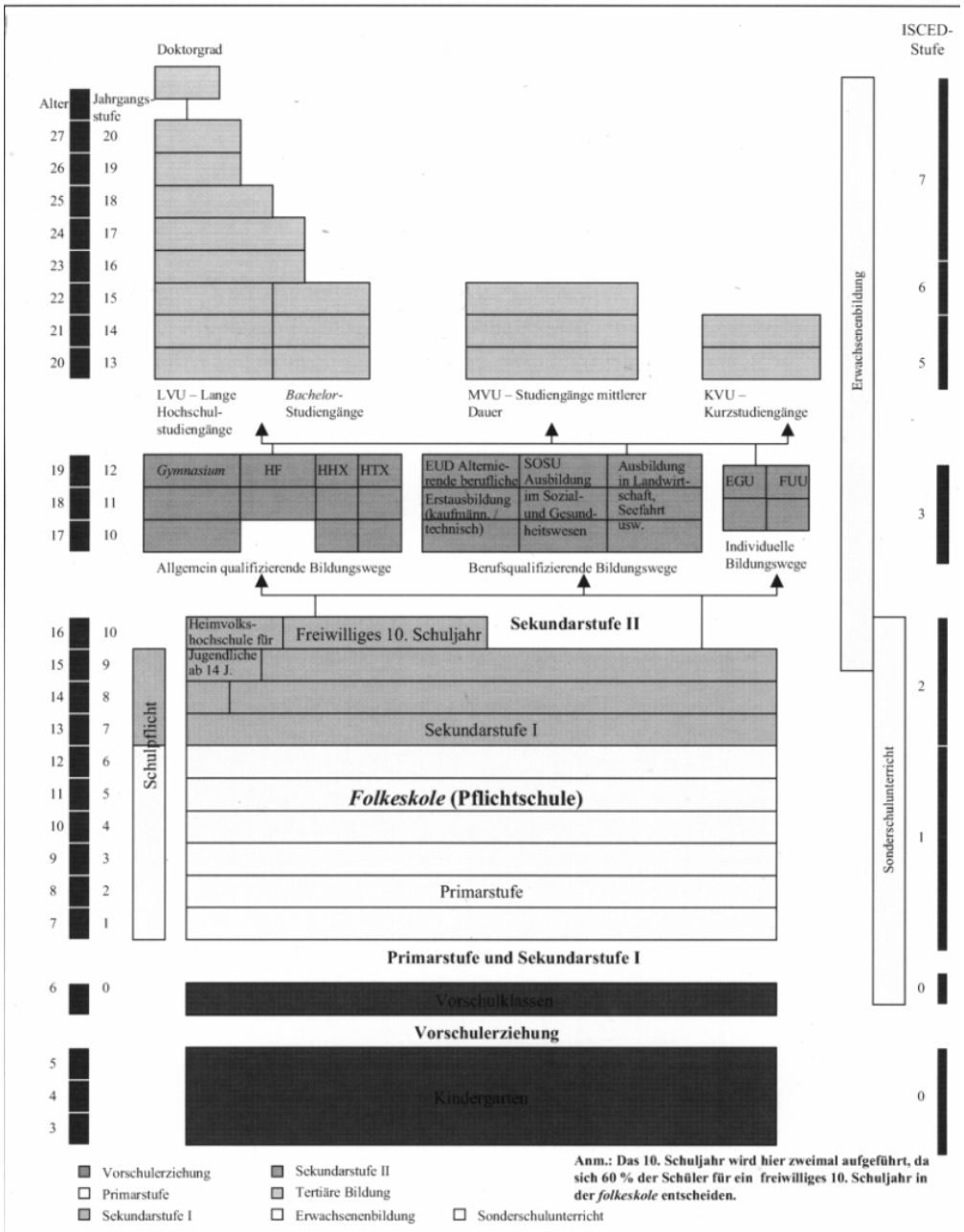
Das dänische Bildungssystem ähnelt auf den ersten Blick im Aufbau dem Bildungssystem in Deutschland. Auch in Dänemark sind sowohl die allgemeinbildenden und beruflichen, als auch die Hochschulen überwiegend staatliche Einrichtungen, in denen der Besuch gebührenfrei ist. Das Bildungssystem in Dänemark unterteilt sich neben der freiwilligen Vorschulerziehung in Form der Kindergärten und der Vorschulklassen im Wesentlichen ebenfalls in drei Säulen, nämlich die Primärstufe, die Sekundarstufen I und II und den Tertiärbereich. Während in Deutschland jedoch die Erwachsenenbildung und Weiterbildung zu einer zusätzlichen „höheren“ vierten Säule aufgebaut wird, findet in Dänemark die Erwachsenenbildung bereits seit langem im Bildungssystem einen festen Platz parallel zur Sekundarstufe II und dem Tertiärbereich. Ein entscheidendes Merkmal des dänischen Bildungswesens ist das Prinzip der freien Bildung. Denn in Dänemark gibt es im Gegensatz zu Deutschland prinzipiell keine Schulpflicht, sondern lediglich eine neunjährige Unterrichtspflicht. Das bedeutet, dass die Eltern in Dänemark laut Verfassung das Recht haben zu entscheiden, ob sie ihre Kinder in die staatliche Schule schicken, sie selbst unterrichten oder in eine in der Regel kleinere private (freie) Schule gemäß ihrer jeweiligen Weltanschauung schicken. Anhand des Schuljahres 2005/6 in Dänemark, in dem 86% der Schüler die staatlich finanzierten öffentlichen Schulen und 13,1% die privaten Schulen, die zu 85% ebenfalls vom Staat finanziert werden, besuchten, wird allerdings deutlich, dass zum Großteil die öffentlichen Einrichtungen des dezentralen Schulsystems gewählt werden.[148] Insofern ist die neunjährige Schul- bzw. Unterrichtspflicht, die mit der Möglichkeit eines freiwilliges Vorschuljahres und oder eines freiwilligen 10. Schuljahres ergänzt werden kann, im dänischen Bildungswesen geprägt von dezentralen, lokal getroffenen Lerninhalten, die gerade in jüngster Entwicklung des Schulwesens durch die Übertragung von mehr Autonomie für

[147] Eurydice (2007)

die lokalen Behörden und Schulen durch das Bildungsministerium an Bedeutung gewonnen hat.[149]

Bereits mit der durch die Gemeinden den 0 bis 6-Jährigen Kindern zur Verfügung gestellten Vorschulerziehung, versucht der dänische Staat zum einen die Möglichkeiten der Berufstätigkeit beider Elternteile und zum anderen die gezielte Förderung der Entwicklung der Kinder zu forcieren.

Abb. 2:das Bildungswesen in Dänemark



[148] Eurydice (2006)
[149] BMBF (2000), Teil II, S.45ff. / Eurydice (2009)

Der Erfolg dieses Konzeptes zeigt sich darin, dass 1999 über 80% aller drei bis sechsjährigen den Kindergarten besuchten und Dänemark folglich mit den höchsten Anteil erwerbstätiger Frauen in der Welt hat. Die Möglichkeit der einjährigen Vorschulklasse, welche die sechsjährigen auf freiwilliger Basis besuchen können, wird sogar von 97% aller Kinder in Dänemark genutzt.[150]

Der Vorschulerziehung folgt die Folkeskole, welche die neunjährige Unterrichtspflicht in Form der Primärstufe und Sekundarstufe I abdeckt. Die Folkeskole ist in Jahrgangsstufen unterteilt und ist eine Art Gesamtschule, in der die Schüler nicht getrennt werden. Charakteristisch hierbei ist, dass die Versetzungen zwischen den Schuljahren unabhängig von der Erreichung des Klassenziels automatisch erfolgt und der Klassenverband für die gesamte Schulzeit bestehen bleibt. Kontinuität für die gesamten neun Jahre zeigt sich nicht nur durch den unveränderten Klassenverband, sondern auch hinsichtlich der Klassenlehrer, die über die gesamten neun oder zehn Jahre in der Folkeskole die Klasse betreuen.[151] Nach Ablauf der neun Pflichtschuljahre besteht in der Folkeskole die Möglichkeit eines zusätzlichen freiwilligen 10. Schuljahres, den die Schüler überwiegend auch nutzten. Abschlussprüfungen finden am Ende der neunten und der zehnten Klasse in der Folkeskole statt. Diese sind freiwillig, aber die Voraussetzung für anschließende Zulassungen zu den Bildungsgängen der allgemein bildenden Sekundarstufe II.[152]

Den Schwerpunkt des dänischen Bildungssystem, die zweite Säule, bildet die Sekundarstufe II (Jugendbildung), in der zwischen allgemein qualifizierenden, berufsqualifizierenden und individuellen Bildungswegen gewählt werden kann. Die berufliche Erstausbildung ähnelt dem deutschen dualen System, denn auch in Dänemark werden die schulischen Ausbildungen finanziell grundsätzlich vom Staat getragen, während die Unternehmen die Ausbildungsvergütungen der Lehrlinge in der beruflichen Ausbildung tragen. Anders als in Deutschland bekommen die Betriebe diese Ausgaben jedoch aus dem Ausbildungsfonds, in den alle Arbeitgeber durch Abgaben einzahlen, zurückerstattet.[153] Während unter den 16 bis 19-Jährigen Dänen etwa 41% diese Berufsausbildung wählen, gehen über die Hälfte (53%) auf die weiterführende „obere“ Sekundarstufe (Gymnasium etc.).[154] Insofern ergeben sich im Wesentlichen im dänischen System der Sekundarstufe drei klare Ebenen. Die erste Ebene, die allgemein bildende Sekundarstufe II, dient

[150] Cort (2002) / Eurydice (2009/10)
[151] Holm-Larsen (2003) / Eurydice (2008/09)
[152] Cort (2002) / Eurydice (2009/10)
[153] Müller (1994) / Jørgensen (2008)

der Vorbereitung auf die Zulassung zum Hochschulstudium und vermittelt demzufolge die dafür erforderlichen allgemeinen und theoretischen Kenntnisse. Die zweite Ebene der Sekundarstufe II bilden die berufsqualifizierenden Bildungswege (duale Ausbildung), die den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Für den geringen Prozentsatz der jungen Menschen, die in keiner der anderen beiden Ebenen des Sekundarbereichs II einen Platz finden können oder wollen, beinhaltet das dänische Bildungswesen noch eine dritte Ebene (freie Jugendbildung), die zur Fortsetzung der Ausbildung in Form eines für sie geeigneten allgemeinen oder beruflichen Bildungsweges motivieren soll.[155]

Der Tertiärbereich stellt die dritte wichtige Säule des dänischen Bildungswesens dar. Das Hochschulsystem unterteilt sich je nach Dauer und Zulassungsvoraussetzungen in kurze, mittellange und lange Studiengänge, bei denen allgemein zunächst ein dreijähriges Grundstudium (Bachelor), gefolgt von einem zweijährigen Aufbaustudium (Master), vorgesehen ist. Die Zulassung erfolgt durch den Erwerb des Schulabschlusszeugnisses und kann für Absolventen einer beruflichen Ausbildung mit Abschluss eingeschränkt auch für Kurzstudiengänge erfolgen. Das Studium der mittleren und langen Bildungsgänge im tertiären Bereich erfordert alternativ zum Schulabschlusszeugnis den Erwerb einer zusätzlichen Zulassungsberechtigung nach Abschluss der Berufsausbildung in Form außerstudienplanmäßiger Kurse.[156]

Das dänisches System der Bildung ermöglicht und erleichtert bewusst durch die Einführung des „Baukastenprinzips“ den Übergang von einer Ausbildungseinrichtung zu einer anderen und bietet folglich auch gerade im Bereich der dualen Ausbildung viele Möglichkeiten des Erwerbs verschiedenster Qualifikationen. Diese Flexibilität spiegelt sich auch im Weiterbildungsbereich in Dänemark wider. Denn die Weiterbildung ist nicht, wie in Deutschland im Anschluss an die anderen Stufen des Bildungssystems zu bestreiten, sondern vielmehr eine Art direkter Begleiter, der mit der 9. Jahrgangsstufe beginnt und dann parallel zum Sekundarbereich II und dem Tertiärbereich läuft. Insofern ist die berufliche Weiterbildung neben der beruflichen Erstausbildung eine bedeutende Form

[154] Holm-Larsen (2003)
[155] Cort (2005)
[156] BMBF (2000), Teil II, S.46f. / Eurydice (2008/09), S.88-106

der gesamten Berufsbildung zur Erweiterung und Aktualisierung der bereits erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten.[157]

4.2.2 aktueller Bildungsstand in Dänemark

Analog zu Deutschland ist die Situation des dänischen Bildungssystems im internationalen Vergleich der OECD-Länder ebenfalls durch einen insgesamt hohen Bildungsstand der dänischen Bevölkerung geprägt, so dass auch Dänemark in der Spitzengruppe der Länder der OECD liegt.[158]

Bei näherer Betrachtung ergeben sich jedoch, basierend auf der Struktur der Bildungssysteme, z.T. im Vergleich zu Deutschland unterschiedliche Entwicklungen in Dänemark im Bildungsniveau innerhalb der einzelnen Bildungsstufen. So zeigte sich Mitte der neunziger Jahre in Dänemark noch, dass knapp 40% der Beschäftigten keine erwerbskompetenzgebende Ausbildung genossen haben. Unter erwerbskompetenzgebende Ausbildung werden dabei die Bildungselemente Grundschule und eine allgemeine oder erwerbsgymnasiale Ausbildung verstanden. Diese Zahl von knapp 40% der Beschäftigten wurde in diesem Zeitraum noch von den Arbeitslosen überboten, unter denen sogar knapp 46% an keiner erwerbskompetenzgebenden Ausbildung teilgenommen haben. Dieser Bildungsstand Dänemarks in dieser Zeit spiegelte sich auch im damaligen OECD-Vergleich von 1996 wieder, in dem ersichtlich wurde, dass in Dänemark der Anteil der Personen (25-64 jährige), die ihr Bildungsniveau nur mit der Grundschule (8.-10. Klasse) abgeschlossen hatten, mit 34% über dem OECD-Durchschnitt von 27% lag und weitaus höher war als z.B. in Deutschland mit 19%.[159] Dieser im Vergleich zu anderen Ländern relativ hohe Anteil der Bevölkerung, die nur den Bildungstand der Sekundarstufe I (7.-10.Klasse) hat, lässt aber nicht die Schlussfolgerung zu, dass die dänische Bevölkerung nicht ausgebildet ist. Vielmehr findet mehr als in anderen Ländern ständige Erwachsenen- und Fortbildung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor statt, an der Arbeitslose und auch Beschäftigte rege teilnehmen. Indiz dafür ist die Zahl von insgesamt 2,1 Millionen Teilnehmern am Erwachsenen- und Fortbildungssystem in Dänemark 1998.[160]

[157] Müller (1994) / Eurydice (2009/10), S.44-49
[158] Bericht der Hochrangigen Task Force für Qualifikation und Mobilität (2001) / Dohmen (2007), S.7-21
[159] OECD (1998) / Jørgensen (2008)
[160] Danmarks Statistik (2000) / Dohmen (2007), S.7-21

Zudem erreichte Dänemark im Laufe der letzten zehn Jahre einen kontinuierlichen Anstieg im Bildungsniveau, so dass 2006 insgesamt etwa 2/3 der Bevölkerung eine Berufsausbildung aufwiesen und „nur“ noch etwa 25% der Bevölkerung zwischen 25-64 Jahren als höchsten Bildungsabschluss die Grundschule (8.-10. Klasse) vorweisen konnten, während beim Bildungsstand mit Berufsbildung und Gymnasium Zunahmen zu verzeichnen waren.[161]

Betrachtet man im internationalen Vergleich das Bildungsniveau Dänemarks oberhalb der Sekundarstufe I (Grundschule), kommt man aktuell zu weiteren interessanten, umfassenden Aspekten zum Bildungsstand in Dänemark. Hierbei zeigt sich gerade im direkten Vergleich zu Deutschland ein differenziertes Bild. Während nämlich der Anteil der Bevölkerung mit mindestens der Sekundarstufe II im Jahre 2004 mit 81% unter den 25 bis 64-Jährigen zwar deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 67% lag, aber etwas unter dem Bildungsstand von Deutschland (84%), stellt sich das Bild im Tertiärsektor konträr da. Denn dort ist der Bildungsstand der dänischen Bevölkerung mit einem Anteil von 32% Tertiärabschluss unter den 25 bis 64-Jährigen im Jahre 2004 nicht nur über dem europäischen Durchschnitt von 25%, sondern auch deutlich über dem Anteil in Deutschland von ebenfalls 25%. Bereits seit Mitte der neunziger Jahre versucht die dänische Regierung die Quote für den Abschluss der Sekundarstufe II auf über 95% und den Abschluss im Tertiärbereich auf über 50% aller jungen Personen in Dänemark zu erhöhen.[162]

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Bildungsniveau in Dänemark, ähnlich wie auch in Deutschland im internationalen Vergleich durchaus wettbewerbsfähig ist, wenn man auch ergänzen muss, dass in Dänemark trotz einiger eventueller Ansatzprobleme bei Problemgruppen, wie Arbeitslose, ziellose junge Leute etc., bereits die gezielte Steigerung und Förderung dieser Gruppen durch Weiterbildung das Bildungsniveau anhebt.

4.2.3 dänische Bildungsinvestitionen und -reformen

Generell kann man hinsichtlich der dänischen Bildungsinvestitionen sagen, dass im Bildungswesen in Dänemark für die Teilnahme an den Bildungs- und Ausbildungsgängen der Primär-, Sekundarstufe I + II und dem Tertiärbereich keine Gebühren erhoben werden. Der Staat trägt also die Bildungsausgaben in diesem Bereich und gewährt bei Be-

[161] Danmarks Statistik (2007a)

darf für Schüler und Studenten der Sekundarstufe II bzw. der Tertiärstufe ab dem 18. Lebensjahr eine staatliche Ausbildungsförderung (Statens Uddannelsesstøtte – SU), die z.T. als Zuschuss und z.T. als Darlehen gewährt wird. Dieses Modell der Ausbildungsförderung ist vergleichbar mit dem System des deutschen BAföG.[163]

Die Finanzierung der Berufsausbildung erfolgt zu 76% aus der öffentlichen Hand, während die restlichen 24% in Dänemark selbst erwirtschaftet werden müssen. Grundsätzlich gilt die Regelung der Berufsausbildung in Dänemark jedoch in der Praxis, dass pro Jahr und pro Vollzeitauszubildenden durch die öffentliche Hand der Beitrag geleistet wird. Die Bildungsausgaben in dem Sektor der Erwachsenen- und Weiterbildung in Dänemark sind ein Paradebeispiel für die Mischfinanzierung. Dort wird die Erwachsenen- und Fortbildung aus so genannten „Driftudgafter"-abgaben voll öffentlich finanziert. Durch den Arbeitgeberbeitrag und die Teilnehmergebühren erfolgt jedoch eine Mitfinanzierung der Ausgaben neben einigen anderen zu vernachlässigenden Finanzierungsformen in diesem Bereich.[164]

Daraus resultierend erreicht Dänemark bereits seit Jahren im internationalen Vergleich mit den höchsten Anteil für Bildungsausgaben gemessen am Bruttoinlandprodukt (BIP). Analog zu den anderen skandinavischen Ländern investiert auch Dänemark mit die meisten öffentlichen Mittel für sein Bildungssystem, während Deutschland, wie in Punkt 4.1.3 bereits angesprochen, hierbei eher die hinteren Ränge der OECD-Staaten einnimmt. Im Detail bedeutet dies einen Anteil der Gesamtausgaben gemessen am Bruttoinlandsprodukt von 8,51% im Jahre 2002. Trotz eines leichten Rückganges auf einen Anteil von 8,3% im Jahre 2004 erreicht Dänemark jeweils die höchsten Bildungsinvestitionen in Prozent des BIP aller Länder und liegt deutlich über dem jeweiligen Durchschnitt der EU25-Länder von 5,23% (2002) bzw. 5,6% (2004), während Deutschland in beiden Zeiträumen mit etwa 4% deutlich unter dem Durchschnitt liegt.[165]

Ein wesentlicher Grund für die im internationalen Vergleich höchsten öffentlichen Mittel für Bildung in Dänemark liegt in der bereits erwähnten Finanzierungsstruktur begründet. Denn während in vielen Ländern, wie vor allem Deutschland, ebenfalls ein beträchtlicher Teil der Bildungsausgaben privat finanziert wird (in Deutschland 18,6% für 2001) ist dieser private Investitionsanteil in Dänemark mit 3,9% im Jahre 2001 eher

[162] OECD (2006) / Dohmen (2007)
[163] Cort (2002) / Eurydice (2009/10)
[164] Arbejdsministeriet; Undervisningsministeriet (2000) / Dohmen (2007), S.33-38

zu vernachlässigen. Die Gewichtung des Anteils der privaten sowie öffentlichen Finanzierungsquellen liegt in Dänemark mit 96,1% für 2001 vielmehr eindeutig auf Seiten der öffentlichen Finanzierungsquellen und damit deutlich über Deutschland (81,4%) sowie dem europäischen Durchschnitt (89,2%).[166]

Diese, gerade im Vergleich zu anderen Ländern, wie u.a. auch Deutschland, intensiveren staatlichen Investitionen des dänischen Bildungssystems prägen die aktivere und sich den veränderten Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft anpassenden Bildungspolitik. In Dänemark hat der Staat, und damit vor allem das Bildungs- und das Arbeitsministerium eine führende Rolle bei der Gestaltung der Bildung. Die sich in der Vergangenheit ständig geänderten und überarbeiteten Gesetze bilden hierbei die Basis (gesetzlicher Rahmen), gerade auch für das berufliche Bildungswesen in Dänemark. dass die aktive Bildungspolitik gerade auch im beruflichen Sektor liegt, spiegelt sich zum einen in der Bemühung des dänischen Staates, durch Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und finanzielle Anreize in Form der teilweisen Erstattung der Ausbildungskosten für die Betriebe durch einen Fonds (Einnahmen durch Zwangsabgaben der Unternehmen), wieder.[167]

Zum anderen vollzog sich aber auch Ende der 80er Jahre eine Politikänderung des öffentlichen Dienstes und Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Mit dem Ziel der effektiveren, wettbewerbsfähigeren Gestaltung des öffentlichen Dienstes und damit verbunden eben auch der Anpassung des allgemeinen Bildungswesens und des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung, erfolgte zunächst einmal eine Dezentralisierung. Unterstützt wurden diese Tendenzen durch zahlreiche dem folgende Bildungsreformen in der beruflichen Aus- und Fortbildung seit Ende der 80er Jahre. Ihnen entsprechend entstand u.a. auch die Einführung eines neuen Finanzierungsmodus, die Stärkung der Rolle der Schulaufsichtsbehörden (Intensivierung des Wettbewerbs der Schulen), Zunahme der Autonomie der einzelnen Schulen für Planung, Inhalt und Umsetzung der Bildungsprogramme.[168]

Die bisherigen Reformen des dänischen Bildungssystems entsprachen zwar dem Versuch, den geänderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Sie trugen aber nicht dem Problem hoher Jugendarbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung der

[165] Statistisches Bundesamt (2006a) S.34
[166] Eurydice (2005), S.163-2002
[167] Dicke (1999), S.40-43 / Lykketoft (2009)

Jugendlichen vor allem durch Ausbildungsabbrüche Rechnung. Aus diesem Grunde folgte 1993 die nächste Reform des dänischen Bildungswesens mit der Bezeichnung „Bildung für alle“. Seitdem zählt in der dänischen Bildungspolitik die Verringerung der Schulabbrecherquote der Jugendlichen, durch die Bereitstellung gezielter Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten für alle Jugendliche, zu den Schwerpunkten. Vor dem Hintergrund dieser Zielvorgabe der dänischen Bildungspolitik folgten in den 90er Jahren dann weitere modifizierende Reformen in diesem Bereich, um der Erreichung des Ziels gerecht zu werden und die Quote der Schulabbrecher von 1993 mit 25% auf 5-10% zu senken. Hinter all diesen Reformen der dänischen Bildungspolitik der 80er und 90er Jahre steckte letztendlich auch das in der Berufsbildungsreform von 2000 manifestierte Hauptziel der Schaffung einer neuen Balance von Arbeit und Bildung, d.h. Beschäftigung und allgemeinen, persönlichen und beruflichen Qualifikationen. Die Flexibilisierung und Individualisierung von Ausbildung und Lernen für die dänische Bevölkerung war dabei ein Teil.[169]

4.3 Entwicklung und Zukunft der Bildung

Betrachtet man die Geschichte des Bildungswesens in Europa wird deutlich, dass der Aufbau der Bildungssysteme von oben nach unten erfolgte. Das heißt, dass es zunächst einmal in der Entwicklung der einzelnen Bildungssysteme einzelne ausgezeichnete Universitäten für die Eliten gab, und erst wesentlich später auch die allgemeinen Schulen für die Mehrheit der Menschen folgten. In den Betrieben fand vorerst unter den Mitarbeitern keine formale Bildung statt, sondern wie in fast allen Bereichen der Gesellschaft entwickelten auch sie sich ganz ohne oder nur mit sehr geringer formaler Bildung. So wurden auf diese Weise die handwerklichen und praktischen Fertigkeiten nicht wie heute üblich, zunächst einmal auch in der Schule nahe gebracht, sondern lediglich vom Meister an die Lehrlinge in einer Art informellen Schule, in Form der Werkstätten, weitergegeben. Der Hauptteil der Menschen damals bezog seine Bildung aus den Erfahrungen und Kenntnissen aus Familie, Haushalt und Arbeit. Im Gegensatz dazu gab es aber auch damals schon „hochgebildete und vielbelesene Menschen“, die entweder aus dem Kreise der Kirchen und Fürstenhöfe oder aus sonstigen Privatunterrichten der Angehörigen der oberen Schichten entsprangen. Der Grund für diese Klassifizierungen lag dar-

[168] Hässler (2001)
[169] Gade (2001)

in, dass zu dieser Zeit Bildung ein kostbares Gut war, das sich nur wenige Vermögende leisten konnten, da der Preis dafür sehr hoch war.[170]

Durch den Wandel der Wirtschaft und Gesellschaften änderte sich die Rolle der Bildung beträchtlich, bis wir zur gegenwärtigen Existenz der Bildungssysteme Europas kamen, in denen eine schulische allgemeine und berufliche Bildung für jeden unabhängig vom Vermögen gewährleistet wird und auch in dem überwiegenden Teil der Beschäftigungsverhältnisse in den Unternehmen zwingende Voraussetzung ist. In der heutigen Zeit erleben wir einen erneuten Wandel im Zuge des Paradigmenwechsels zur Information- und Wissensgesellschaft, in der die Renaissance der Bildung in Wirtschaft und Gesellschaft mit einem generellen Bedeutungszuwachs korreliert. In Anlehnung an die Leitlinien der europäischen Kommission zur Bildungspolitik, die versucht diesen veränderten Rahmenbedingungen im Bildungswesen Europas gerecht zu werden, soll daher im Folgenden die Förderung des Lebenslangen Lernens betrachtet werden, um anschließend die Bildungschancen nach sozioökonomischen Status zu analysieren und künftige Ziele der Bildungssysteme abzuleiten.

4.3.1 Lebenslanges Lernen

Im Zuge des Paradigmenwechsels zur Wissens- und Informationsgesellschaft und den damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt und dem Bildungswesen insgesamt, finden auch deutliche Veränderungen bezüglich der Zukunft der Bildung statt, die zu einem generellen Wandel im gesamten Bildungsverständnis führen. Hierbei spiegeln sich vor allem im Vergleich zum bisherigen Lernen und der bisherigen Bildung klare Veränderungen hin in Richtung mehr Bildung und einem generellen Lebenslangen Lernen wider. Denn es reicht heutzutage und in Zukunft durch diesen Paradigmenwechsel nicht mehr aus, einmalig Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die dann die Bewältigung und Sicherung des gesamten Berufslebens gewährleisten. Sondern es ist vielmehr notwendig, sich ständig neuen Anforderungen zu stellen, auch wenn die eigentliche Tätigkeit beibehalten wird und kein Berufs- oder Branchenwechsel stattfindet. Aber sowohl die Tatsache, dass im Laufe eines Erwerbslebens in Gegensatz zu früher mit häufigeren Umstellungen und Arbeitsplatzwechseln zu rechnen ist und die Tätigkeitsbereiche schwanken, als auch die ständigen Veränderungen innerhalb eines Arbeitsplatzes,

[170] BMBF (1999) / Fend (2006)

erfordern es, dass die Bereitschaft der Erwerbstätigen besteht zu lebenslangen Lernen. Aus diesem Grunde müssen sich die Qualifizierungsangebote vermehrt auch an Beschäftigte richten, die im Produktionsprozess integriert sind.

Im Hinblick auf die Verbesserungen von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, Produktivität und Beschäftigungswachstum ist Lebenslanges Lernen ein entscheidender Motor des Wandels und beeinflusst auch die Fähigkeit der Europäischen Union bezüglich der Sicherung eines hohen Beschäftigungsgrades unter Verringerung der Arbeitslosigkeit. Die Aufgabe der Europäischen Union besteht bezüglich der Bedeutungen der Investitionen in Lebenslangen Lernens demzufolge darin, die Weiterentwicklung der Qualifikationen der sich bereits auf dem Arbeitsmarkt befindlichen Personen voranzutreiben und ein notwendiges Lernumfeld für die Weiterbildung als einem erfolgreichen kontinuierlichen Prozess zu schaffen mit der Gewährleistung aller notwendiger Anpassungsfähigkeiten für die Arbeitskräfte. Die Zusammenarbeit unter den Mitgliedsstaaten, der Wirtschaft und den Sozialpartnern im Bereich des Lebenslangen Lernens wird zunehmend wichtiger aufgrund der Tatsache, dass nicht nur die Erwerbstätigen betroffen sind, sondern auch potentielle Arbeitnehmer wie vor allem die Arbeitslosen, die durch die Steigerung der Qualifikationen und Grundfertigkeiten neue Perspektiven auf den Arbeitsmarkt erhalten. Daraus ergibt sich, dass für die Bekämpfung von Qualifikationsdefiziten und Unausgeglichenheit Lebenslanges Lernen zu den entscheidenden Instrumenten auf europäischer Ebene zählt. Dies wird durch Programme, wie eLearning, der Europäischen Union reflektiert.[171]

Infolgedessen hat sich die Europäische Union zum Ziel gesetzt, die nationalen Bildungs- und Ausbildungssysteme offener und flexibler zu gestalten und die Teilnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als wesentliches Element der Bildung künftig stärker zu forcieren, um der steigenden Bedeutung des Lebenslangen Lernens gerecht zu werden. Aber trotz zunehmenden Interesses an den Lernformen wird das Lebenslange Lernen unter den europäischen Mitgliedsstaaten bisher lediglich in den nordeuropäischen Staaten rege angenommen, so dass der Anteil der Personen (25-64 Jahre) mit Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den EU-25 Staaten im Jahre 2005 lediglich bei durchschnittlich 11% lag, während Deutschland mit 8,2% sogar deutlich niedrigere Quoten erreichte wohingegen Dänemark mit 27,6% Anteil bereits das

[171] Bericht der Hochrangigen Task Force für Qualifikation und Mobilität (2001) / Bretschneider (2008)

Lebenslange Lernen wesentlich besser verinnerlicht hat (näheres hierzu in Teil II dieser Arbeit).[172]

Betrachtet man diese Ergebnisse vor dem Hintergrund aktueller Strategien zum Lebenslangen Lernen auf nationaler Ebene stellt man fest, dass es in Deutschland im Vergleich zu den anderen europäischen Staaten in der Politik um Lebenslanges Lernen nachhaltige Unterschiede gibt. Hierbei sind im Wesentlichen vier Unterschiede zu nennen, nämlich

1. In Deutschland schließt Lebenslanges Lernen im wesentlichen bisher nur den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein, während in den anderen Ländern alle Bildungsbereiche, also von Vorschulerziehung bis zum tertiären Bereich und der Weiterbildung, mit einbezogen werden.
2. In den anderen Ländern werden die Rahmenbedingungen im Gegensatz zu Deutschland von der Politik definiert und für das Lebenslange Lernen vorbereitet.
3. Der Schwerpunkt liegt in den anderen Ländern auf der Förderung individueller Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung, während in Deutschland das Lebenslange Lernen nicht als individuelles Projekt angesehen wird.
4. Aufgabe der Strategien des Lebenslangen Lernens sind auf europäischer Ebene, die Förderung des selbst verantworteten lebenslangen Lernens und die Einrichtung individueller Lernkonten, um die Weiterbildung u.a. finanziell zu fördern und die Wahlmöglichkeiten für die eigene berufliche Entwicklung zu stärken. Dies ist in Deutschland bisher nicht der Fall.[173]

Resümierend kann man sagen, dass Lebenslanges Lernen eine Konsequenz aus dem Übergang in die postindustrielle Dienstleistungsgesellschaft ist, oder anders gesagt ein Ergebnis des Wandels der Zukunft der Bildung in der Wissens- und Informationsgesellschaft. Hierbei spielt Aus- und Weiterbildung eine immer größere Bedeutung und die klare Trennung dieser Bildungsbereich verwischt zunehmend, so dass zukünftig eine klare Trennung durch das Lebenslange Lernen nicht mehr möglich erscheint. Der Erwerb so genannter Teilqualifikationen im Laufe des Erwerbslebens (Credit System) wird auch in den Berufsbildungssystemen mit Berufsprinzip als Weiterbildungskomponente immer leichter möglich werden.[174]

[172] Statistisches Bundesamt (2006a), S.36f.
[173] Heidemann (2001) / Dewe (2007)
[174] Hellwig (2001a), S.35-48 / Gnahs (2010), S.13ff.

Lebenslanges Lernen ist eine wichtige Voraussetzung zur qualitativen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und ebenso bedeutend für die aktuelle und auch zukünftige Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Aus diesem Grunde zeigt sich, dass die Zukunft der Bildung in der Wissens- und Informationsgesellschaft eine entscheidende Rolle spielt, wenn es darum geht die nationalen Volkswirtschaften für die anstehenden Veränderungen zu wappnen.[175]

4.3.2 Bildungschancen nach sozioökonomischem Status

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Aspekte in der Entwicklung und Zukunft der Bildung im Zuge der Veränderungen zur Wissens- und Informationsgesellschaft gewinnt auch die Frage der Rolle des sozioökonomischen Status beim Zugang und Erfolg von Bildung zunehmend an Bedeutung. Insofern liegen die besonderen Herausforderungen der internationalen Bildungspolitik neben der stärkeren Förderung Leistungsschwächerer und gezielter Ausschöpfung von Begabungsreserven für mittlere und höhere Abschlüsse künftig im Bildungssystem zunehmend in der Sicherung äquivalenter Bildungschancen für alle, unabhängig von herkunftsbedingten Bildungsdisparitäten. Dies wird vor allem in den Ländern, wie z.B. Deutschland, in denen aufgrund einer kontinuierlich abnehmenden Erwerbsbevölkerung die Notwendigkeit einer wachsenden Anzahl gut qualifizierter junger Menschen immer wichtiger wird, zunehmend relevant.[176]

Bei Betrachtung der jüngsten bildungspolitischen Entwicklungen bezüglich des ungleichen Zuganges zu Bildung nach Statusgruppen zeigen sich z.T. unterschiedliche Tendenzen in den einzelnen Ländern. So spiegeln sich Chancenungleichheiten anhand der in Punkt 4.1.2 und 4.2.2 geschilderten Bildungsstände in Deutschland und Dänemark wider, wie z.B. der Abiturienten- sowie der Akademikerquote nach sozialer Herkunft. Hier zeigt sich im direkten Vergleich der beiden Länder tendenziell eine größere Gefahr von Chancenungleichheiten nach sozialer Herkunft in Deutschland. Potentielle Ursachen dieses, im internationalen Vergleich überdurchschnittlich großen Zusammenhangs zwischen sozialer Herkunft und den erworbenen Kompetenzen, werden teilweise im dreigliedrigen deutschen Schulsystem gesehen, welches durch die frühe Segmentierung der Schüler die Weichen früh stellt und somit die schlechten Bildungschancen nach so-

[175] Schömann (2001) / Müller (2007)
[176] Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S.32

zioökonomischen Status fördert. Demgegenüber gelingt es einigen Staaten, wie z.B. auch Dänemark, deutlich besser als Deutschland, unabhängig vom Sozialstatus ein hohes Niveau der Kompetenz unter den Schülern zu erreichen.[177]

Trotz insgesamt durch die zunehmende Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte verbesserter Bildungschancen aller Schichten, die eine Erhöhung des gesamten Bildungsniveaus mit sich zogen, bleiben die Unterschiede in der Umverteilung der Chancen in Deutschland weitestgehend bestehen. Die Ursachen dieser ungleichen Bildungschancen werden dabei vor allem auf institutionelle Hindernisse einer leistungsgerechten Chancengleichheit im deutschen Bildungssystem zurückgeführt. Neben der frühen Trennung in die unterschiedlichen Niveaustufen des mehrgliedrigen Schulsystems wird immer wieder die unterentwickelte Förderkultur angeführt, durch die „Problemfälle" eher abgeschoben als gefördert werden. Demgegenüber zeigen sich in Dänemark wesentlich bessere Bildungschancen unabhängig von der sozialen Herkunft. Die Gründe hierfür liegen zum einen mit Sicherheit in der frühen Segmentierung nach der Grundschulzeit in die weiterführenden Schularten in Deutschland, die eine Ungleichverteilung von Startchancen nach sozialer Herkunft fördern, während das dänischer Bildungssystem durch die neunjährige gemeinsame „Folkeskole" keine Differenzierung der Schüler vornimmt. Zudem finden in Dänemark bereits im frühen Alter gezielt Fördermaßnahmen statt, welche auch in Deutschland u.a. durch einen Ausbau der Vorschulzeit sowie der Ganztagsschule zum Abbau von Chancenunterschieden nach sozialer Herkunft beitragen können. Hierin zeigt sich, dass es zur Verbesserung der Chancengleichheit im Bildungszugang und dem Abbau schichttypischer Chancenungleichheiten notwendig ist, optimaler die nationale Bildungs- und Sozialpolitik miteinander zu verknüpfen.[178]

Die Basis der Verbesserung von Chancengleichheit in der Bildung liegt bereits in der Vorschulbildung, bei der auch die größten Erträge hinsichtlich Bildungserfolg und sozialer Eingliederung gesehen werden. Darauf aufbauend ist es jedoch wichtig im Zuge der genannten Veränderungen durch den Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft die Zugangschancen unabhängig vom sozioökonomischen Status auch in den folgenden Bildungssektoren zu gewährleisten, um insgesamt in der allgemeinen und beruflichen Bildung ein hohes Niveau des Bildungserfolgs sicherzustellen. So ist die Hochschulbildung künftig zunehmend ein Schlüsselfaktor für Innovation und For-

[177] Prenzel (2004), S.22-24
[178] Geißler (2006), S.34-49

schung in der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft. Trotz zunehmender Studierendenzahlen zeigen sich aber gerade auch in diesem Bereich in Deutschland bisher deutliche Unterschiede im Zugang nach sozialer Herkunft. Die Diskussion um die Einführung von Studiengebühren gewinnt in diesem Kontext in Deutschland zunehmen an Relevanz, wobei die Sicherstellung einer kostenlosen Hochschulbildung allein nicht zwangsläufig eine soziale Gerechtigkeit sicherstellt.[179]

Insgesamt reichen die Entwicklungen der Bildungsbeteiligung nach sozialer Herkunft bis in die Weiterbildung hinein und prägen ebenfalls den weiteren Verlauf späterer Bildungswege und beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend mit. Neben den Bildungsbarrieren beim Übergang zu weiterführenden Schularten sowie dem Zugang zum Studium bildet auch der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung eine weitere Weichenstellung in der Segmentierung nach sozialer Herkunft. Denn neben primären Ungleichheiten, in Form von bis dahin erworbenen Kompetenzen, die nicht unabhängig von der sozialen Herkunft sind, können auch sekundäre soziale Ungleichheiten (Disparitäten, die aus je nach sozialer Lage der Familien unterschiedlichen Entscheidungsverhalten beim Übergang entstehen) Einfluss auf die Bildungschancen nehmen und zu Benachteiligung der Bildungschancen führen.[180]

So belegen zahlreiche Studienergebnisse, dass sich durch die betriebliche Weiterbildung bestehende Bildungsunterschiede tendenziell eher vergrößern als verringern, was dazu führt, dass die ungleichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen nach Qualifikation und nach beruflichem Status beständig fortbestehen. In diesem Kontext gewinnen Forderungen nach einem möglichst breiten Zugang zu Qualifizierung und einem Abbau von Ungleichheiten bei den Bildungschancen im Betrieb zunehmend an Relevanz. Dadurch kann es aber zu einem Zielkonflikt von gleicher Teilhabe an Qualifizierung und betrieblichen Bedarfsprinzipien kommen, da die Unternehmen die Qualifizierung nur bestimmter Statusgruppen als wirtschaftlich empfinden. Daraus resultiert, dass die Rolle der betrieblichen Weiterbildung nach den vorliegenden empirischen Erkenntnissen durchaus als zwiespältig angesehen werden kann, denn unbeschadet der wichtigen Anpassungsfunktion an veränderte Markt- und Produktionsbedingungen kann die betrieblich geförderte Qualifizierung, zu einem Fortbestand der ungleichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen beitragen und insbesondere qualifikations-, geschlechts- und

[179] Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006)
[180] Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S.40

altersspezifische Barrieren fördern was im folgenden Empirischen Teil dieser Arbeit näher zu betrachten sein wird.[181]

4.3.3 künftige Ziele der Bildungssysteme

Abschließend soll bei Betrachtung der Zukunft der Bildungssysteme die aus den bereits vollzogenen Veränderungen und Anpassungen resultierenden künftigen Ziele der Bildungssysteme kurz angerissen werden, um damit der Zukunftssicherung und Perspektiven gerecht zu werden. Dabei ist zwischen nationalen und europäischen Zielen der Bildungssysteme zu unterscheiden. Auf europäischer Ebene sollen die Ziele der Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten im wesentlichen durch drei elementare Aspekte erreicht werden, nämlich erstens der beschleunigten Schaffung der notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen, zweitens der Unterstützung neuer Infrastruktureinrichtungen und Diensten in ganz Europa und drittens der Anwendung des offenen Koordinierungsverfahrens und des Leistungsvergleichs (Benchmarking). Im Zuge von „eEurope“ sollen deshalb auf europäischer Ebene die notwendigen Rechtsvorschriften auf den Weg gebracht und mit Hilfe von vermehrt europäischen Finanzmitteln als Unterstützung der privaten Investitionen ebenfalls die Förderung der europaweiten Infrastruktur in diesem Bereich erreicht werden. Nicht zuletzt soll das Benchmarking für Effizienz in den Maßnahmen sorgen und somit einen allgemein hohen Leistungsvergleich unter den Mitgliedsstaaten erreichen.[182]

In einem Treffen der EU-Mitgliedsstaaten in Lissabon wurden im Zusammenhang der Ziele der Bildungssysteme der Europäischen Union von Seiten der teilnehmenden Staaten einige elementare Anliegen bekundet bezüglich Qualität, Zugang, Inhalte, Offenheit und Effizienz. Basierend auf diesen Anliegen sind nach Ansicht der Kommission aber neben der Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen (Anhebung des Bildungsstandards in Europa, leichterer Zugang zum Lernen für alle in allen Lebensphasen, Aktualisierung der Definition der Grundfertigkeiten für die Wissensgesellschaft, Öffnung der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber der örtlichen Umgebung, Europa und der ganzen Welt und bestmögliche Nutzung der Ressourcen) weitere Anpassungen der jeweiligen Bildungssysteme an die Wissensgesellschaft notwendig. Zu Ihnen zählen unter anderem die Forderungen nach:

[181] Düll (1999), S.70-81 / Kistler (2008), S.61-63
[182] eEurope2002 (2000) / Europäische Kommission (2007a)

1. Substantieller jährlicher Steigerung der Humankapitalinvestitionen pro Kopf
2. Bis 2010 Halbierung der Anzahl 18-24-jähriger ohne weiterführende Schul- oder Berufsausbildung mit höchstem Abschluss der Sekundarstufe I
3. Gründung von Lernpartnerschaften zwischen Schulen, Ausbildungszentren, Unternehmen und Forschungseinrichtungen zum gegenseitigen Nutzen und Weiterentwicklung aller Schulen und Ausbildungszentren zu lokalen, allen zugänglichen Mehrzweck-Lernzentren mit Internetanschluss.
4. Auf europäischer Ebene Festlegung der zu vermittelnden neuen Grundfertigkeiten des Lebenslangen Lernens, wie IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, technologische Kultur, Unternehmensgeist und soziale Fähigkeiten
5. Entwicklung eines freiwilligen einheitlichen europäischen Musters für Lebensläufe zur besseren Vergleichbarkeit und Beurteilung erworbener Kenntnisse für Bildungseinrichtungen und Unternehmen und damit verbundener Förderung der Mobilität[183]

Neben diesen internationalen, auf europäischer Ebene vorgenommenen Zielen der Bildungssysteme ergeben sich allerdings u.a. auch daran anlehnend etwas differenziertere und z.T. unterschiedliche Ziele der Bildungssysteme auf nationaler Ebene in den einzelnen Mitgliedsstaaten. So lassen sich bezüglich der künftigen Ziele des Bildungssystems in Deutschland feststellen, dass hier ebenfalls hauptsächlich der Fokus auf der Befähigung und dem Erhalt durch Anpassung von Wirtschaft, Bevölkerung und Erwerbstätigen an die notwendigen Qualifikationen liegt. Das Hauptziel besteht vor allem darin, die nationalen Bildungssysteme in Deutschland und Dänemark an die Veränderungen, ausgelöst durch den technologisch, ökonomischen und gesellschaftlichen Paradigmenwechsel, anzupassen und durch Bildungskonzepte und –angebote, Strukturveränderungen in den Systemen und Verwaltungen auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten. Dabei soll es Aufgabe der Wirtschaft sein, die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, um die Qualifikationen der Erwerbstätigen an die künftigen Erfordernisse anzupassen und zum Erwerb dieser Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Schaffung von Anreizen zu motivieren. Das Hauptaugenmerk der Bildungssysteme liegt dabei zukünftig vor allem darin, für Chancengleichheit aller Personen in diesem Zusammenhang zu sorgen, also auch für Arbeitslose oder ansonsten z.B. durch mangelnde Qualifikation Betroffene. Insgesamt gesehen kann man eine deutliche Zunahme der Bedeutung aller Bil-

[183] Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001) / Ebner (2010)

dungsbereiche in einem Europa erkennen, in dem mit immer besseren und schneller verfügbaren Informationen zu rechnen sein wird und in dem die Verwertbarkeit von Abschlüssen und Qualifikationsnachweisen auf dem internationalen Arbeitsmarkt zukünftig noch wesentlich relevanter werden wird.[184]

Vor dem Hintergrund der seit Anfang der 90er Jahre stagnierenden Bildungsexpansion in Deutschland bleibt bei Betrachtung der zukünftigen Ziele des Bildungssystems anzumerken, dass dies, da wir uns erst am Beginn vieler Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft befinden, äußerst kritisch zu bewerten ist. Hierbei bleibt also die Zielsetzung, daran anzuknüpfen und durch die Mobilisierung von Bildungsreserven berufliche Bildung und Weiterbildung längerfristig zu manifestieren und auf kontinuierliche Qualifizierung für die Zukunft hinzuarbeiten.[185]

[184] BMBF (1999) / Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005)
[185] Walwei (2001), S.3f. / Europäische Union (2009)

II. Empirischer Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark

Nach Analyse der makroökonomischen Rahmen und Trends als Basis der aktuellen und zukünftigen Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark, behandelt der folgende Teil II dieser Arbeit darauf aufbauend in einem empirischen Vergleich im Einzelnen die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Dänemark. Hierzu werden neben einer Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark die statistischen Daten der vorliegenden drei europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) sowie nationale Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark ausgewertet.

5. Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung

Im Folgenden sollen in diesem Kapital zunächst einmal die Grundlagen der betrieblichen Weiterbildung in Form einer klaren Definition des Begriffs Weiterbildung und der Abgrenzung zu anderen Begriffen manifestiert, sowie die potentiellen Ziele der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark analysiert werden, um danach die jeweiligen Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung sowohl in Deutschland als daran anschließend auch in Dänemark aufzuzeigen. Hierbei wird die Struktur der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark hinsichtlich Akteure und Adressaten, sowie den nationalen Formen und der Entwicklung und Organisation charakterisiert, um daran anschließend die Funktion und Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung näher zu betrachten und die wesentlichen Streitpunkte in der Weiterbildungsdiskussion zu verdeutlichen.

5.1 Grundlagen der betrieblichen Weiterbildung

Aufgrund der unterschiedlichen Betrachtungsweisen und Anwendungsbereiche des Begriffs betriebliche Weiterbildung ergeben sich Verzahnungen der Begriffe betriebliche und berufliche Weiterbildung. Da die betriebliche Weiterbildung z.T. auch als Bereich der beruflichen Bildung insgesamt gesehen wird, und der Erwerb und Besitz von

Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten generell auch als Bildung bezeichnet wird, aus der Humankapital ent- und besteht, wird die enge Beziehung der Begrifflichkeiten deutlich. Aus diesen Zusammenhängen um den Begriff „Weiterbildung“ wird deutlich, das die Diskussion zum Thema Weiterbildung gekennzeichnet ist durch eine z.T. unpräzise und synonyme Verwendung zahlreicher Schlagwörter, die die Charakteristika und Formen, sowie die Situationen und Tendenzen veranschaulichen sollen. Um eine fundierte Basis der Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark geben zu können, wird im Folgenden zunächst ein klarer Überblick des Begriffs Weiterbildung in Abgrenzung zu anderen zentralen Schlüsselbegriffen der Thematik geschaffen, um anschließend die generellen Ziele betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark zu verifizieren.

5.1.1 Der Begriff Weiterbildung

In der wissenschaftlichen Literatur gibt es zahlreiche Definitionen zu dem Begriff der Weiterbildung, die national z.T. variieren. Deshalb sollen hier im folgenden zunächst einige, die verschiedenen Aspekte darstellenden, Definitionen aus Deutschland sowie Dänemark vorgestellt werden, um nach Analyse aller Unterschiede eine Vergleichbarkeit und Basis des Weiterbildungsbegriffs zu schaffen, auf deren Grundlage dann in den nächsten Kapiteln die Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung basiert. Betrachtet man zunächst einmal die Entwicklung des Begriffs Weiterbildung in Deutschland, so lässt sich feststellen, dass im Unterschied zum landläufigen Gebrauch von „sich weiterbilden" im strengeren richtungweisenden Sinne von „Weiterbildung" erstmals im Strukturplan für das Bildungswesen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates die Rede gewesen ist. Weiterbildung ist darin als übergeordneter Begriff für den quartiären (nachschulischen) Bereich innerhalb des gesamten Bildungssystems zu verstehen, das heißt für alles organisierte Lernen der Erwachsenen nach Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit. Einige Jahre später wird die Weiterbildung in Abgrenzung zur Erwachsenenbildung als eine speziellere Fassung der Erwachsenenbildung bzw. ein fortgeschritteneres Stadium ihrer Entwicklung betrachtet.[186]

Den heutigen, in der aktuellen Literatur verzeichneten Definitionen der Weiterbildung in Deutschland, ist die Herausstellung von Funktionen und Maßnahmen zu entnehmen.

[186] Diemer (1998), S.23-27 / Gnahs (2010a), S.15f.

So soll Weiterbildung verstanden werden als Bildung, die an die Erstausbildung anknüpft und Inhalte vermittelt, die durch die Ausbildung nicht angesprochen worden sind (Nachholung) oder angesprochen werden konnten (Erweiterung).[187] Weiterbildung kann dabei in Deutschland in gezielten Maßnahmen des Lernens in der Arbeitssituation, Formen des selbstgesteuerten Lernens, internen und externen Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen oder Umschulungsmaßnahmen bestehen. Generell kann man sagen, dass die Weiterbildung die Bereiche der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung umfasst.[188]

In Dänemark ist die Betrachtung des Begriffs Weiterbildung auf Grund der langen Tradition von Erwachsenenbildung etwas differenzierter zu beurteilen. Generell gilt die dänische Definition der Weiterbildung als eine der allgemeinsten. Denn eine wie in Deutschland übliche klare Trennung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung findet hier nicht statt. Vielmehr fließen diese Formen der Weiterbildung ebenso ineinander, wie die Formen der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung. So gilt in Dänemark z.B. die berufliche Erstausbildung für Erwachsene ohne vorherige berufliche Qualifikation als berufliche Weiterbildung, da es in Dänemark bei der Bestimmung der Definitionskriterien zur beruflichen Weiterbildung maßgeblich ist, ob es sich um eine arbeitsmarktbezogene Maßnahme handelt oder nicht. In Dänemark sind diese Übergänge folglich teils fließend, was in den folgenden Abschnitten deutlich wird und einen direkten Vergleich zwischen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und in Dänemark erschwert.[189]

Der betrieblichen Weiterbildung wird in Abgrenzung zur beruflichen Weiterbildung nur der Teil der beruflichen Weiterbildung zugeordnet, der vom Unternehmen durchgeführt und/oder veranlasst und finanziert wird. Das heißt, dass unter dem Begriff der betrieblichen Weiterbildung auch Formen externer oder dualer Weiterbildung verstanden werden, wie Unternehmen und außerbetriebliche Einrichtungen, die vom Unternehmen für die Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Dabei bleibt jedoch zu berücksichtigen, dass nicht-organisierte Vorgänge der Wissens- und Qualifikationserweiterung am Arbeitsplatz von dieser Charakterisierung ausgenommen sind.[190]

[187] Grüner (2000a), S.5
[188] Alewell (1997), S.47/48
[189] Brandsma (1995), S.11-19
[190] Rosenbladt (2008), S.44-47

Im Laufe der Jahre wurden zum Thema betriebliche Weiterbildung verschiedene Definitionen gemacht. Deren gemeinsames Fazit lautet: „Für die betriebliche Weiterbildung ist sowohl historisch als auch systematisch die Unterscheidung zwischen beruflicher und betrieblicher Ausrichtung des Handelns die für die Analyse der gegenwärtigen institutionellen Strukturen und Verschiebungen aussagefähigste Differenz.“[191] Betriebliche Weiterbildung ist also, in Anknüpfung an die Definition von betrieblicher Bildung, die Nachholung und/oder Erweiterung von Wissen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die an die Erstausbildung anknüpft, betriebliche Ziele verfolgt und vom Betrieb organisatorisch betrieben wird.[192] Demzufolge kann betriebliche Weiterbildung als weitere Definition bedeuten, dass sie alle Maßnahmen umfasst, die von Betrieben für die eigenen Betriebsangehörigen bzw. für Angehörige anderer Betriebe im Rahmen zwischenbetrieblicher Vereinbarungen, z.B. zur Einarbeitung an neu zu installierenden Anlagen, durchgeführt werden. Betriebliche Weiterbildung bezeichnet folglich alle vom Betrieb organisierten oder geförderten Maßnahmen einer berufsbedeutsamen Qualifikationsvermittlung der Belegschaftsmitglieder, die über die Hinführung zu einem berufsbefähigenden Abschluss und über das kurzfristige Anlernen am Arbeitsplatz hinausgehen.[193] Sie umfasst „alle zielbezogenen geplanten und in organisierter Form durchgeführten Maßnahmen der Qualifizierung von Personen oder Gruppen, die auf einer Erstausbildung oder einer ersten beruflichen Tätigkeit aufbauen“. Diese weit reichende Definition bezieht auf der einen Seite die persönliche, betriebliche und gesellschaftliche Verantwortung der betrieblichen Weiterbildung mit ein und verdeutlicht auf der anderen Seite auch deren Bedeutung für die Erhaltung von Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Erhaltung und Verbesserung des gesellschaftlichen Wohlstandes.[194]

5.1.2 Abgrenzung von anderen Begriffen

In der Praxis werden Qualifizierung und Weiterbildung oftmals synonym verwandt und auch betrachtet. Dies ist, wenn man Qualifizierung und Weiterbildung allgemein und oberflächlich behandelt, auch durchaus möglich, da es auch einige wesentliche Gemeinsamkeiten gibt, die auf einen Zusammenhang zwischen Qualifizierung und Weiterbil-

[191] Harney (1998), S.33-45
[192] Grüner (2000a), S.1ff.
[193] Wöltje (1996), S.31ff.
[194] Becker (1999), S.1ff.

dung schließen lassen. Dies wird dadurch unterstrichen, dass nahezu alle spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Wissensvermittlung) immer auch Qualifizierungsmaßnahmen sind. Auf der anderen Seite sind Qualifizierungsmaßnahmen aber nicht zwangsläufig auch immer eine Form der Wissensvermittlung, dass heißt Weiterbildung. Insofern divergiert Qualifizierung zu Weiterbildung und Fortbildung dahingehend, dass diese mit der Bewältigung der gesamten Anforderungen eines Arbeitsplatzes verbunden ist. Die wird deutlich, wenn man zur Begriffsklärung keine impliziten Definitionen von Institutionen heranzieht, sondern auf wissenschaftliche Veröffentlichungen zurückgreift.[195] Betrachtet man die Entwicklung der Begriffe um „Erwachsenenbildung“ und „Weiterbildung“, stellt man seit den letzten 10 Jahren einen Wandel fest. So wurden erstmals Mitte der 90er Jahre „das Studieren der Fachzeitschriften und –bücher“, „computergestützte Lernprogramme“, „Fernunterricht“ sowie „das Lernen am Arbeitsplatz durch Erfahrungsaustausch mit Kollegen“, „Job Rotation“, „Qualitätszirkel“, usw. in der Wissenschaft als eigenständige Formen der Weiterbildung mit aufgenommen. Ein Beleg dafür ist, dass eben diese „informelle Weiterbildung“ erstmals 1996 in das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlichte Berichtssystem aufgenommen wurde.[196]

Daraus folgt, dass es einige, im engen Zusammenhang zur Weiterbildung stehende, Begriffe gibt, die häufig im Zusammenhang mit Weiterbildung genannt werden. Neben dem Begriff der Qualifikation, insbesondere der Schlüsselqualifikation, sind dies in dieser Arbeit die Begriffe Humankapital, Job-Rotation und Erfahrungslernen. In Abgrenzung zur Weiterbildung handelt es sich beim Begriff der Schlüsselqualifikation vor allem um allgemeine Qualifikationen, die keiner direkten Verbindung zu bestimmten beruflichen Tätigkeiten unterliegen, sondern auch auf andere Arbeitsbereiche übertragen werden können. Insofern handelt es sich hierbei um Kenntnisse und Fertigkeiten, die einen „Schlüssel“ für ein breites Spektrum an Funktionen und Einsatzmöglichkeiten bieten.[197] Zu nennen sind dabei die Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz als Schlüsselqualifikationen, die auch in der betrieblichen Weiterbildung relevant sind.[198]

Ähnlich übergeordnet ist auch der Begriff Humankapital, der in der Volkswirtschaftslehre Anwendung findet. In diesem Kontext wird unter Verwendung von Humankapital

[195] Lung (1996), S.19ff.
[196] Schmidt-Lauff (1999), S10f.
[197] Diemer (1998), S.23-27
[198] Grüner (2000a), S.1ff.

die in den Arbeitssystemen institutionalisierte Erwartung (Qualifikationsanforderung) an Arbeitspersonen (Selbständige, Freiberufliche oder abhängig Beschäftigte) verstanden, ihre Qualifikation so einzubringen, um die aufgetragenen und vereinbarten Aufgaben problem-, sach- und ordnungsgerecht zu erledigen und gegebenenfalls auch ihr Qualifizierungspotential dafür zu entfalten.[199]

Neben den Begriffen „Schlüsselqualifikation“ und „Humankapital“, die dem Begriff der „Weiterbildung“ übergeordnet sind, finden die Begriffe „Job-Rotation“ und „Erfahrungslernen“ in Zusammenhang mit der Thematik Weiterbildung ebenfalls zusehends Beachtung, wobei es sich in diesem beiden Fällen um untergeordnete Begrifflichkeiten handelt, da sowohl „Job-Rotation“ als auch „Erfahrungslernen“ als Formen der Weiterbildung angesehen werden. Generell betrachtet wird unter dem Begriff Job-Rotation zunächst einmal immer ein systematisch geplanter Arbeitsplatzwechsel verstanden. Das Ziel dieser Job-Rotation-Maßnahmen besteht dabei in der Regel einerseits in der Entfaltung und Vertiefung von Fachkenntnissen und Erfahrungen für geeignete Mitarbeiter oder andererseits auch zur Vermeidung von Arbeitsmonotonie und einseitiger Belastung (Humanisierung der Arbeit). In Deutschland gilt Job-Rotation bisher vor allem als Methode zur Förderung des Führungsnachwuchses und zur Weiterbildung betrieblicher Führungskräfte. Kriterien und Umsetzung von Job-Rotation sind dabei zunächst einmal die Dauer der Versetzung, welche dem Anforderungsgrad der Stelle entsprechen sollte und die Beurteilung des Mitarbeiters der Job-Rotation durch den Vorgesetzten am Ende der Austauschzeit, um die Evaluierung des Austauscherfolgs zu gewährleisten.[200]

Dieser eher seltenen und allgemeinen Erklärungen von Job-Rotation stehen die arbeitsmarkt- und qualifizierungspolitischen Offensiven der 90er Jahre in Dänemark gegenüber, die auf dem dänischen Arbeits- und Bildungsmarkt dazu führten, dass Job-Rotation zu einem beliebtem Instrument avancierte. In diesem dänischen Modell der Job-Rotation erfolgt die Verknüpfung von Qualifizierung und Neueinstellung, so dass sowohl die Bildungspolitik als auch die Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf Arbeitslose von diesem Modell profitieren. Vielmehr führt das Job Rotation-Modell, in dem Arbeitnehmer an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und währenddessen an ihrem Arbeitsplatz durch Arbeitslose vertreten und ersetzt werden, dazu, dass auf diese Weise auch Langzeitarbeitslose die Möglichkeit einer zeitweisen Integration in die Arbeitswelt

[199] Matalik (1998), S.45/46
[200] Gabler, Wirtschaftslexikon 1994 CD-ROM / Gabler Verlag (Version 7)

und somit wieder Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Dabei bleibt im Kontext der Erfolge dieses Job-Rotation-Modells sowohl für die Qualifizierung der Mitarbeiter durch betriebliche Weiterbildung, als auch durch die Senkung der Arbeitslosenquote durch die Schaffung von mehr Beschäftigungsfähigkeit, zu berücksichtigen, dass der dänische Arbeitsmarkt im Vergleich zu Deutschland wesentliche Unterschiede aufweist (Vgl. Kapitel 3).[201]

Eine weitere Form der Weiterbildung stellt das Erfahrungslernen dar. Es gewinnt im Zuge des Paradigmenwechsels zunehmend an Bedeutung als Basis für innovative Weiterbildungskonzepte in den Unternehmen. Von Kritikern des Erfahrungslernens wird oftmals angeführt, dass durch das Erfahrungslernen die Verwirklichung der Flexibilisierungs- und Anpassungsversuche nur noch verstärkt und unterstützt werden. So sinken in Zeiten zunehmenden Zerfalls sozialer Bindungen die Identitätsmöglichkeiten in der Arbeitswelt als Ergebnis der Flexibilisierung und Mobilisierung der Arbeitsprozesse.[202]

5.1.3 Ziele betrieblicher Weiterbildung

Unter Betrachtung der Akteure betrieblicher Weiterbildung ergeben sich im Wesentlichen drei Bereiche im Zusammenhang mit den Zielen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Zum Einen besteht häufig ein individuelles Bedürfnis nach Weiterbildung bei den einzelnen Mitarbeitern, zum Anderen dient der betriebliche Bildungsbedarf der Erhaltung und Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und zum Dritten impliziert der makroökonomische gesellschaftliche Bildungsbedarf den immer bedeutender werdenden Bedarf nach Weiterbildung und Lebenslangen Lernen als Beitrag zum gesellschaftlichen Fortschritt und ökonomischen Aspekten.[203]

Unter Berücksichtigung dieser drei Perspektiven, kommt der betrieblichen Weiterbildung ein besonderer Stellenwert zu, indem sie sowohl ein wichtiges Mittel zur Sicherung der Unternehmensproduktivität und der Unternehmensziele ist, als sich auch zugleich an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu orientieren und die gesamtgesellschaftliche Ziele und Interessen zu beachten versucht.[204]

[201] Bahnmüller (2001), S.16-20
[202] Dehnbostel (1999), S.169ff.
[203] Becker (1999), S.1ff. / Becker (2009), S.283f.
[204] Nuissl (1995), S.33f. / Becker (2009), S.283f.

Dabei zeigt sich unter Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten im Ländervergleich, dass hinsichtlich der Ziele betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark im Wesentlichen Kongruenz besteht. Denn sowohl in Deutschland als auch in Dänemark unterteilen sich die Ziele betrieblicher Weiterbildung in die Sichtweisen des Individuums, der Unternehmen und der Gesellschaft. Lediglich hinsichtlich der Gewichtung der Ziele zeigen sich leichte Unterschiede, da in Deutschland die Ziele schwerpunktmäßig mehr auf der Unternehmensseite Berücksichtigung finden, während die Gewichtung der Ziele in Dänemark gleichberechtigt und relativ ausgewogen sowohl auf Seiten des Individuums, als auch der Unternehmen und der Gesellschaft liegen. Die Gründe dafür sind wohl vor dem Hintergrund der in Punkt 5.2 und 5.3 noch zu beschreibenden unterschiedlichen Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark zu sehen und spiegeln sich auch in der unterschiedlichen Finanzierung wider. So führt z.B. die Tatsache, dass in Deutschland hauptsächlich die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung durch die Unternehmen erfolgt auch dazu, dass auch auf deren Ziele der Fokus liegt, während in Dänemark die betriebliche Weiterbildung vor allem öffentlich finanziert ist und somit auch alle drei Sichtweisen gleichwertig zum Zuge kommen sollen. Die Ziele betrieblicher Weiterbildung aus Sicht des Individuums ergeben sich dadurch, dass neben den Unternehmen und der Gesellschaft auch die einzelnen Mitarbeiter als Individuum Ziele mit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verbinden. Diese bestehen allgemein gesehen in der Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung und der Erfüllung oder Förderung der beruflichen Zielsetzungen.[205] Neben der persönlichen Qualifizierung und der Entwicklung bzw. Vergrößerung der Lebensqualität liegen die Ziele der betrieblichen Weiterbildung aus Sicht des Individuums allerdings schwerpunktmäßig nicht auf der Persönlichkeitsentfaltung, sondern auf der beruflichen Qualifizierung. Betrachtet man nämlich die Ziele des Individuums in der Funktion als Arbeitnehmer, so bestehen aus dieser Sichtweise die Ziele der betrieblichen Weiterbildung in erster Linie in der Abwehr von Risiken potentieller Arbeitslosigkeit und dem damit verbundenen Schutz eines Ausschlusses vom Arbeitsmarkt unter den gefährdeten Mitarbeitern durch Qualifizierung. Dieser Aspekt wird vor allem auch die Forderungen nach arbeitsplatzübergreifenden Qualifikationen zur Erweiterung der Zukunftsfähigkeit der Erwerbsfähigkeit der Arbeitnehmer, gegebenenfalls auch in alternativen Aufgabenbereichen, geschürt. So machen z.T. neue Inhalte und Aufgabenbereiche im bestehen-

[205] Cortina (2008), S.647ff.

den Job, als auch ein veränderter oder neuer Arbeitsplatz im Unternehmen, immer häufiger betriebliche Weiterbildung aus Sicht des Arbeitnehmers notwendig. Dies deckt sich auf Grundlage der bereits in Teil I beschriebenen makroökonomischen Rahmen und Trends des Wandels zur Informationsgesellschaft mit sich stetig ergebenden Veränderungen, denen sich auch die Arbeitnehmer anpassen müssen, um weiterhin bestehen zu können.[206] Neben der Sicherung des Arbeitsplatzes (Beschäftigungsfähigkeit für bestehende Beschäftigungsverhältnisse), gibt es allerdings auch weitere arbeitsmarktbezogene Zielsetzungen für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Arbeitnehmer, denn diese können es den Beschäftigten auch ermöglichen höhere Löhne zu erzielen und vielleicht die Karrieremöglichkeiten, entweder im bestehenden Unternehmen oder generell am Arbeitsmarkt, zu verbessern und auszubauen. Für Arbeitslose bietet die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ebenfalls eine Möglichkeit, sich während der Zeit der Arbeitslosigkeit für spätere Aufgabenbereiche zu qualifizieren und somit die Grundlage zu schaffen, wieder in Beschäftigung zu kommen, entweder durch Aktualisierung bestehender oder Erschließung neuer Qualifikationen und somit der Sicherung neuer Beschäftigungs- und Berufsbereiche. Diese Ziele aus Sicht des Individuums werden hinsichtlich der Funktion und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung in Punkt 5.4 sowie Punkt 8.2 näher betrachtet werden.[207]

Sieht man von den, auch durchaus vorhandenen irrationalen Aspekten der Ziele betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen ab, die z.B. darin liegen, dass einige Unternehmen in Mitarbeiter investieren, um ein festes Weiterbildungsbudget auch für die Zukunft zu rechtfertigen und zu sichern, oder die Mitarbeiter zur Weiterbildung nicht nach ihren Qualifikationsdefiziten ausgewählt werden, sondern danach, dass die Unternehmen praktisch als „Alibi“, nur Mitarbeiter zu Weiterbildungsmaßnahmen schicken, die sie am ehesten entbehren können, verfolgen die Unternehmen in der Regel bestimmte ökonomische Funktionen und Ziele durch den Einsatz betrieblicher Weiterbildung.[208] Allgemein betrachtet geht es im Betrieb um die Erstellung verkaufsfähiger Produkte oder Dienstleistungen, die vom Käufer angenommen werden sollen und müssen, damit sich mit ihnen Gewinne erzielen lassen.[209] Folglich sollen aus Unternehmenssicht Bildungsmaßnahmen dem Unternehmen helfen, seine Ziele zu erreichen oder

[206] Rosenbladt (2008), S.48-50
[207] Arbejds-, Undervisnings- og Finansministeriet (1999), S.99ff / Bender (2008), S.28f.
[208] Pawlowsky (1996), S.31-37
[209] Herter (1998), S.28ff.

den Grad der Zielerreichung zu verbessern. Dies soll geschehen, indem die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen systematisch gefördert wird, damit die Mitarbeiter zur zunehmenden Flexibilisierung von innerbetrieblichen organisatorischen Strukturen beitragen können und somit auch die Wettbewerbsposition im Vergleich zu anderen Unternehmen gestärkt wird.[210] Von Seiten des Unternehmens orientieren sich die Zielsetzungen von Weiterbildungsmaßnahmen demzufolge eindeutig an den allgemeinen Unternehmenszielen, wie Wettbewerbsfähigkeit, dem Bestand des Unternehmens, Gewinn, Umsatz, Marktanteil und Wachstum.[211] Infolgedessen bestehen aus Sicht der Arbeitgeber die Ziele betrieblicher Weiterbildung in der Ergänzung der notwendigen Qualifikationen bei den Mitarbeitern, der Sicherung des notwendigen Potentials an voll leistungsfähigen Mitarbeitern, der Sicherung der Nachwuchskräfte und der Förderung der Arbeitsmotivation, insgesamt gesehen nur untergeordnet den Gesamtzielen der Unternehmen (Gewinnmaximierung etc.).[212]

Insofern ergibt sich hinsichtlich der Ziele betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Unternehmen, dass diese vornehmlich nur kurzfristig sind, da sich der Qualifikationsbedarf häufig nur im Rahmen von technisch-organisatorischen Veränderungen im Unternehmen ergibt. Auf der anderen Seite zeigt sich seit den Entwicklungen der 90er Jahre allerdings auch, dass die Weiterbildung zunehmend als entscheidendes Instrument zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität verstanden wird. Dies ist ein Indiz dafür, dass ein deutlicher Anstieg des Anteils arbeitsplatznaher Maßnahmen zu verzeichnen ist. Vor allem im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung bietet die betriebliche Weiterbildung den Unternehmen, die in diesem Bereich investieren, einen direkten und unmittelbaren Nutzen, was wohl unter anderen auch ein Grund dafür ist, dass ein immer größerer Teil der Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene durch die Unternehmen als Weiterbildungsmaßnahmen initiiert und finanziert werden. [213]

Neben der Perspektive der Individuen und der Unternehmen, auf denen oftmals der Hauptfokus der Betrachtungen hinsichtlich der Ziele betrieblicher Weiterbildung liegt, ergeben sich allerdings auch einige wesentliche Zielsetzungen des Weiterbildungseinsatzes für die gesamte Gesellschaft. Denn infolge der Zielsetzungen der Individuen in punkto geringerer Arbeitslosigkeit, ergeben sich auch für die Gesellschaft einige we-

[210] Tippelt (2000), S.13-16 / Kistler (2008)
[211] Wöltje (1996), 31ff. / Baumann (2008)
[212] Lung (1996), S.39-46 / Braun (2008)
[213] Grünewald (1996), S.43-48 / Bender (2008), S.15f.

sentliche Vorteile durch starke Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen der Bevölkerung. Denn durch sinkende Arbeitslosigkeit, die sich neben zunehmender Qualifizierung u.a. auch als Folge von vermehrter Mobilität ergibt, kann aus Sicht von Staat und Gesellschaft eine Zielsetzung des regen Weiterbildungseinsatzes darin liegen, dass sich durch sinkende Arbeitslosenquoten der Wohlstand vergrößert und durch sich daraus ergebende höhere Produktivität auch die gesamte Arbeitsstärke der Volkswirtschaft wächst. Zudem besteht aus Sicht der Gesellschaft auch deshalb ein großes Interesse an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, da diese häufig auch eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus impliziert und somit einen wesentlichen Beitrag dazu leisten kann, die Ideale des Staates in Form geringerer Lohn- und Einkommensspreizung (-unterschiede) zu verwirklichen und somit auch den gesamten demokratischen Prozess zu stärken. Aus diesem Grunde haben auch Staat und Gesellschaft generell ein großes Interesse daran, dass insgesamt der Trend in der Bevölkerung zur Höherqualifizierung geht und zwar sowohl hinsichtlich der, bereits in der Vergangenheit durch die Tradition der Erwachsenenbildung in Dänemark geförderten, allgemeinen als auch der fachlichen Qualifikationen.[214]

Im Kontext zahlreicher Diskrepanz zwischen den theoretischen Zielsetzungen und Interessenlagen sowie der praktischen Berücksichtigung, liegen methodisch gesehen seitens aller Interessenseiten (Unternehmen, Individuum und Gesellschaft) die Ziele der betrieblichen Weiterbildung summa summarum in der Stärkung einer breiten Fachkompetenz sowie die Lernfähigkeit stützenden Methodenkompetenz, und nicht zuletzt in der Förderung von Sozialkompetenz (Kommunikation und Kooperation), kurz gesagt, einer Förderung und Stärkung der Schlüsselqualifikationen.[215]

5.2 Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

Um eine aussagekräftige Analyse über die Situation der betrieblichen Weiterbildung geben zu können, ist es wichtig, zunächst einmal die Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland darzustellen. Aus diesem Grunde werden in diesem Abschnitt die Akteure und Adressaten der betrieblichen Weiterbildung vorgestellt, um nach Betrachtung der Formen rückblickend auf die vornehmlichen Rahmenbedingungen

[214] Arbejds-, Undervisnings- og Finansministeriet (1999), S.102f.
[215] Fabian (2000)

und die daraus resultierende Entwicklung und Organisation der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen einzugehen.

5.2.1 Akteure, Anbieter und Adressaten betrieblicher Weiterbildung

Betrachtet man die Akteure auf den Weiterbildungsmärkten, stellt man fest, dass es für den Weiterbildungsbereich im Prinzip dieselben Akteure wie auch für andere arbeitsökonomische Untersuchungsgebiete gibt. Als Akteure der betrieblichen Weiterbildung eignen sich somit staatliche Akteure, Tarifpartner, sonstige Institutionen, Betriebsräte, einzelne Arbeitgeber, einzelne Fachabteilungen und einzelne Arbeitnehmer.[216] Daraus ergibt sich, dass man allgemein drei Akteursgruppen in Deutschland unterscheiden kann, nämlich erstens die Auftraggeber, wie z.B. Unternehmen, Bundes-, Landes- oder kommunale Behörden, zweitens die Anbieter, für die kennzeichnend ist, dass sie in der Regel als private Unternehmen, gemeinnützige Organisationen oder Einzelpersonen auftreten, und drittens die Nutzer, welche als Teilnehmer die vorhandenen Angebote wahrnehmen.[217] Dabei bleibt festzuhalten, dass bei der betrieblichen Weiterbildung die Betriebe eine Doppelrolle innehaben, denn Sie treten sowohl als Nachfrager nach Weiterbildungsqualifikationen auf, als auch als Anbieter eben dieser Qualifizierungsmaßnahmen der Weiterbildung. Insofern vereinen Unternehmen teilweise sowohl die Merkmale des Akteurs und Anbieters ebenso wie des Adressaten betrieblicher Weiterbildung. Einschränkend bleibt anzuführen, dass es sich bei den Angeboten der betrieblichen Weiterbildung, in denen die Unternehmen als Anbieter auftreten, aber immer lediglich um von öffentlichem Interesse und Verantwortung isolierte Maßnahmen der Qualifizierung handelt, so dass auch keinerlei Kontrolle durch Dritte besteht. Denn aufgrund der Tatsache, dass Unternehmen nebenher nur dann auch Anbieter betrieblicher Weiterbildung sind, wenn diese Qualifizierungsmaßnahmen auch den Betriebserfordernissen entsprechen, dient die Ausrichtung der Weiterbildung nur dem Selbstzweck.[218]

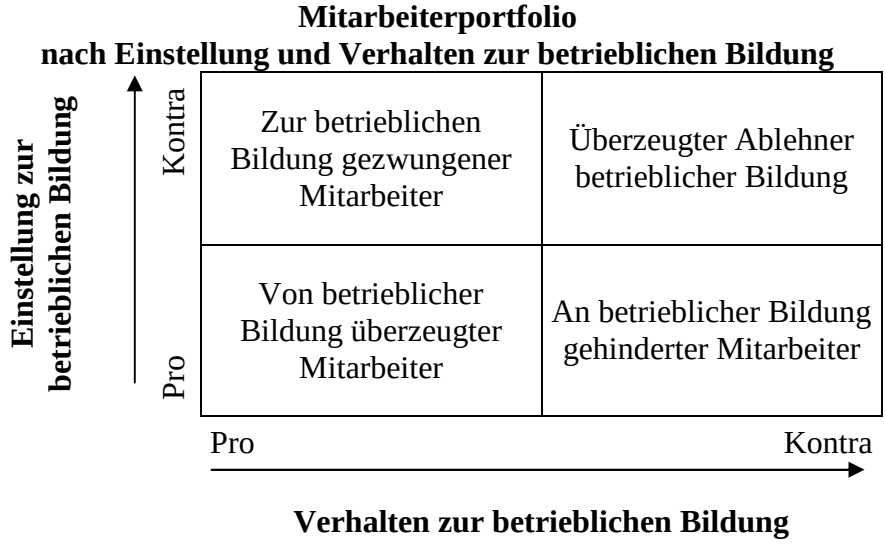
Vor diesem Hintergrund kann konstatiert werden, dass, auf die gesamte berufliche Weiterbildung in Deutschland bezogen, die Unternehmen mit rund der Hälfte, die wichtigsten Träger sind und immerhin rund ein Drittel der aufgewendeten Zeit für Weiterbildung in dem Feld der betrieblichen Weiterbildung stattfindet. Die privaten Anbieter,

[216] Alewell (1997), S.15 / Schönfeld (2006), S.17f.
[217] Knoll (1999), S.19 / Schönfeld (2006), S.17f.
[218] Arnold (1997), S.149-180 / Stark (2009), S.16f.

wie Technische Akademien, Bildungswerke der Wirtschaft, Gewerkschaften und Berufsbildungswerke, beruflicher Weiterbildung haben sowohl gemeinnützigen als auch erwerbswirtschaftlichen Charakter und bilden neben den Betrieben, Fachschulen und Kammern den so genannten „freien" Markt der beruflichen Weiterbildung.[219]

Zu den Auswahlkriterien für die Festlegung der Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung zählen neben rechtlichen Vorgaben der Bedarf des Einzelnen und des Unternehmens sowie das Potential des einzelnen Beschäftigten. Aufgrund dieser Auswahlkriterien kann es auch zu der Situation kommen, dass ein Unternehmen für einen Mitarbeiter die Notwendigkeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme erkennt, der Mitarbeiter aber keinerlei Interesse an der Teilnahme hat. Diesem Fall entsprechend lässt sich auf Basis eines Mitarbeiterportfolio hinsichtlich Einstellung und Verhalten zur Relevanz betrieblicher Bildung seitens des Mitarbeiters sowie des Unternehmens differenzieren.

Abb. 3: Mitarbeiterportfolio zur betrieblichen Bildung



Quelle: Grüner, Herbert (2000a), S.67

Insofern verdeutlicht das Mitarbeiterportfolio in Bezug auf die Adressaten betrieblicher Weiterbildung potentielle Konflikte und Diskrepanzen, zum einen aufgrund mangelnden Interesses an betrieblicher Weiterbildung seitens des Mitarbeiters trotz Wunsch des Unternehmens, als auch zum anderen enormes Interesses des Mitarbeiters an der Teil-

[219] Cortina (2008), S. 653f.

nahme, während das Unternehmen keinerlei Wert an der Weiterbildung des Mitarbeiter sieht. Diese Aspekte werden im empirischen Teil II in den folgenden Kapiteln näher erläutert, indem die Ergebnisse aus Untersuchungen bezüglich der Teilnehmerquote näher betrachtet werden.[220]

Resümierend kann man, ebenso wie in fast allen anderen Staaten Europas, zwei deutlich getrennte Bereiche der beruflichen Weiterbildung in Deutschland feststellen. Dabei stehen der einen Seite mit internen Aktivitäten der Unternehmen zur Weiterbildung auf der anderen Seite externe Aktivitäten von Weiterbildung und Umschulungen für Arbeitslose in öffentlich geförderten Einrichtungen gegenüber. Daraus ergeben sich für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland bezüglich des Zusammenwirkens von Zugang, Freistellung, Finanzierung und sonstiger vertraglicher Regelungen, im Wesentlichen zwei Hauptakteure, nämlich einerseits die Betriebe und andererseits die Sozialpartner. Ergänzt werden diese in Deutschland vorherrschenden „bipartiten" Regelungen in Dänemark durch den Staat. Dies wird in Abschnitt 5.3.1 näher erläutert werden und ist ein wesentliches Charakteristika für Unterschiede der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark.[221]

5.2.2 Formen betrieblicher Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland zeichnet sich durch eine große Vielfalt an Organisationsformen aus, die entweder in internen oder externen Veranstaltungen oder direkt am Lernort Arbeitsplatz stattfinden.[222] Es ist jedoch eine Tendenz zu erkennen, der zufolge sich die betriebliche Weiterbildung zunehmend in Form interner, firmenspezifischer Lehrveranstaltungen vollzieht. Dabei sind diese Veranstaltungen individuell und exakt auf den Bedarf einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen ausgerichtet. Der Grund für diese Tendenz liegt gemäß einer Weiterbildungserhebung der Wirtschaft nach Einschätzung der befragten Betriebe darin, dass betriebliche Weiterbildung auch künftig vorrangig in unternehmerischer Verantwortung erfolgen soll (Vergleich Kapitel 7).[223]

[220] Grüner (2000a), S. 61ff.
[221] Cortina (2008), S.655
[222] Nuissl (1995), S.33ff. / Geldermann (2007), S.72f.
[223] Weiß (2000a) / Lenske (2009)

In der Literatur wird die betriebliche Weiterbildung nach Formen sowohl inhaltlich als auch methodisch kategorisiert. Die Variation der Formen erfolgt in den meisten Fällen der wissenschaftlichen Diskussion der beruflichen Weiterbildung nach den Bereichen individuelle, staatlich geförderte und betriebliche Weiterbildung. Darauf aufbauend unterscheidet der Gesetzgeber die Formen der betrieblichen Weiterbildung auf der einen Seite in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung und auf der anderen Seite in die sonstige berufliche Weiterbildung. Dabei werden in dem zugrunde liegenden Konzept der Weiterbildung die Anpassungsweiterbildung und die Aufstiegsweiterbildung unter dem Sammelbegriff der Fortbildung zusammengefasst, während neben der Fortbildung, Umschulungen in anerkannten Ausbildungs- und Umschulungsberufen in der beruflichen Tätigkeit sowie das Lernen im Prozess der Arbeit in Form organisierten oder informellen Lernens das dreiteilige Konzept der Weiterbildung komplettieren.[224]

In Deutschland werden demzufolge in Wirtschaft und Gesellschaft diese drei wesentlichen Formen (Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung, berufliche Umschulung) der beruflichen Weiterbildung unterschieden. Dabei hat die Anpassungsfortbildung allgemein zunächst einmal, zur Sicherung des Arbeitsplatzes, die Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten im Kontext technologischer und arbeitsorganisatorischer Entwicklungen vor Augen. Dem gegenüber ist es die Zielsetzung der Aufstiegsfortbildung, die bereits vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten weiter auszubauen und zu erweitern, um einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Besondere Förderung genießt die, auf eine abgeschlossene Berufsbildung und Berufserfahrungen aufbauende, Form der Aufstiegsfortbildung, indem angehende Meister, Techniker und Fachkräfte von staatlicher Seite finanzielle Unterstützung gemäß Aufstiegsfortbildungsgesetz in Form eines „Meister-BaföG“ beantragen können. Die berufliche Umschulung, als dritte Form der beruflichen Weiterbildung, soll gemäß Handwerksordnung mit Vollendung einer Abschlussprüfung eine Vorbereitung für neue berufliche Tätigkeiten darstellen, wenn Erwerbstätige bestehende Tätigkeiten aufgeben müssen oder wollen und somit erworbene berufliche Qualifikationen erweitern oder völlig neu hinzulernen müssen.[225]

Aufbauend auf diesen allgemeinen Kategorisierungen der Formen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ergeben sich einige zusätzliche Differenzierungen dieser

[224] Bahnmüller (2001), S.12-15 / Dehnbostel (2008), S.11-30

Grundformen betrieblicher Weiterbildung. So geht ein Ansatz davon aus, dass die betriebliche Weiterbildung auf der einen Seite in „Weiterbildung im engeren Sinne“ und auf der anderen Seite in „Umschulungen“ unterteilt wird. Die „Weiterbildung im engeren Sinne“ kann ihrerseits noch, wie bereits oben angeführt, in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung unterteilt werden. Bezüglich der Ziele der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung geht dieser Ansatz konform, führt allerdings weiterhin an, dass sich z.B. die Anpassungsweiterbildung nicht an bestimmte Zielgruppen richtet, sondern aufgrund betriebswirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und sozialer Erfordernisse potentiell an alle Mitarbeiter des Unternehmens richten kann. Gerade im Zuge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft und Wissensgesellschaft wird dieses Szenario mit hoher Wahrscheinlichkeit auch eintreten und die Anpassungsweiterbildung somit zu einem ständigen Begleiter im Zuge des Lebenslangen Lernens für die Erwerbstätigen werden. Für die Aufstiegsweiterbildung bleibt dies abzuwarten, da es sich auch um eine Höherqualifizierung einiger Mitarbeiter handelt, die im Unternehmen in Führungspositionen gelangen wollen und sollen.[226]

Ein anderer Ansatz geht aufbauend auf diesen allgemeinen Formen der betrieblichen Weiterbildung sogar weiter, indem er in Anlehnung an den Gesetzgeber in Deutschland neben der ersten Form der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung als zweite Form der betrieblichen Weiterbildung die Potentialweiterbildung etabliert und durch die dritte Form der individualisierten Formen der betrieblichen Weiterbildung komplettiert. Hierbei wird davon ausgegangen, dass betriebliche Weiterbildung als Gut zu bezeichnen ist, welches auf der einen Seite grundsätzlich in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung und auf der anderen Seite in Potentialweiterbildung zu unterteilen ist. Diese treten zunehmend auch in individualisierter Form oder auf organisationaler Ebene verankert auf, in Form objektiver Weiterbildungsgüter, wie Seminare, Dozenten, Konzepte etc, die dazu verwendet werden, die beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiter zu fördern. Auch dieser Ansatz geht davon aus, dass die Anpassungs- und die Aufstiegsweiterbildung, mit ihrer Ausrichtung auf die Vermittlung von Fachkompetenzen für bestimmte berufliche Tätigkeiten, die traditionellen Formen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland bildet. Wie bereits aus anderen wissenschaftlichen Diskussionen deutlich wurde, dient dabei das vermittelte Wissen jeweils immer der Anpassung an die verän-

[225] BfA Nürnberg, Februar 2008: Definition/Abgrenzung von beruflicher Weiterbildung gemäß §85 SGB III / AZWV (http://www.europanozert.de/docs/azwv-fbw-definition.pdf Stand 08.01.2009)
[226] Sander (1999), S.8ff. / Dehnbostel (2008), S.11-30

derten beruflichen Anforderungen oder dem jeweils gewünschten Aufstieg, der ebenfalls veränderte berufliche Anforderungen beinhaltet. In Deutschland werden, als Grundlage für die betriebliche Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen, gemeinsam mit den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) die jeweiligen Inhalte verhandelt und festgelegt. Während somit bei der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung die Fachkompetenzen im Vordergrund stehen, zielt die Potentialweiterbildung als Form der betrieblichen Weiterbildung neben den Fachkompetenzen vor allem auf den Erwerb von Handlungskompetenzen ab, d.h. die Vermittlung von Sozialkompetenzen steht im Vordergrund. Demzufolge besteht bei der Potentialweiterbildung keine so konkrete Ausrichtung auf Beruf und Arbeitsplatz, sondern eher auf einen flexiblen Einsatz der Inhalte mit dem Ziel des Aufbaus von unternehmerischen Potentialen. Beispiele für die Form der betrieblichen Weiterbildung als Potentialweiterbildung sind Veranstaltungen, wie Rhetorik, Verkaufstraining, Führungsverhalten, Teamarbeit, Problem- und Konfliktlösung, die in Form von Rollenspielen, Verhaltenstrainings und Fallstudien der betrieblichen Weiterbildung verwirklicht werden sollen. Die individualisierte Form der betrieblichen Weiterbildung tritt dann ein, wenn der betreffende Mitarbeiter auch auf Form und Durchführung der jeweiligen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme einen entscheidenden und überdurchschnittlichen Einfluss genießt. Diese Form der individualisierten betrieblichen Weiterbildung ist derzeit eher unterrepräsentiert, könnte sich in Zukunft jedoch, vor dem Hintergrund insgesamt zunehmender betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen auch durchaus weiter ausbauen. Insgesamt besteht jedoch eine starke Substitutionsbeziehung der individualisierten Form der betriebliche Weiterbildung als Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung zur individuellen beruflichen Weiterbildung.[227]

Neben dieser in der wissenschaftlichen Diskussion oftmals vorkommenden inhaltlichen und allgemeinen Klassifizierung der Formen der betrieblichen Weiterbildung erfolgt die Unterscheidung, wie bereits anfangs angedeutet, auch nach weiteren Kriterien. So kann man nicht zuletzt die betriebliche Weiterbildung in Bezug auf die Formen auch nach der methodischen Vorgehensweise und Umsetzung trennen. In diesem Falle kann man dann folgende arbeitsnahe Formen der betrieblichen Weiterbildung nennen, nämlich das Einweisen und Einarbeiten, die tätigkeitsbezogene Qualifizierung, Training am Arbeitsplatz, gruppenbezogene Formen des arbeitsplatznahen oder arbeitsintegrierten Lernens,

[227] Stork (1999), S.60-65

Coaching, Praxisanleitung und Trainees.[228] Da nicht organisierte Formen wie das Lernen im Rahmen des Arbeitsprozesses (Unterweisung durch Vorgesetzte, Einarbeitung neuer Mitarbeiter am Arbeitsplatz, Einarbeitung bei technischen oder organisatorischen Umstellungen, Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen zwar auf der einen Seite wichtig sind, auf der anderen Seite aber auch durch mangelnde Trennung vom normalen Arbeitsprozess, schwer zu erfassen sind, überschneiden sich diese, auch als „weiche Formen" bezeichneten, Formen der betrieblichen Weiterbildung auch mit dem Erwerb von „Erfahrungswissen". Zusätzlich zu den traditionellen Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie den Lehrveranstaltungen, nehmen diese anderen und moderneren Formen der betrieblichen Weiterbildung weiter zu. Diese Formen der betrieblichen Weiterbildung werden ihrerseits zur besseren Orientierung u.a. auch in aktuellen Untersuchungen, wie CVTS und den Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, klassifiziert nach „geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz", wie der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten und Kollegen sowie dem Lernen durch normale Arbeitsmittel und andere Medien, sowie „Job-Rotation und Austauschprogramme", „Lern- und Qualitätszirkel" und „selbst gesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen", wie z.B. Fachvorträge, Tagungen, Kongresse. Das Angebot der Unternehmen an diesen anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung wird in Kapitel 6 und 7 näher thematisiert. Zusammenfassend kann man sagen, dass sich die Formen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland formal in erster Linie danach unterscheiden, ob sie im Betrieb oder außerhalb stattfinden und ob sie arbeitsplatznah oder fern vom Arbeitsplatz stattfinden. Die weiteren Unterteilungen der Formen sind dann je nach pädagogisch, methodischen Kriterien zu unterscheiden und betreffen somit die Vorgehensweise bei der Planung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen.[229]

5.2.3 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Eine historische Beurteilung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland, verdeutlicht, dass diese in Anfängen auf das 19.Jh. zurückzuführen ist, als sich bereits, mit Zunahme kapitalistischer Produktion im Zuge der Industrialisierung, Anlernprozesse am Arbeitsplatz und Bildungsveranstaltungen für betrieblichen Aufstieg sowie Formen der Fortbildung für Führungskräfte immer mehr ausweiteten. Erste praktische Beispiele

[228] Harney (1998), S.45ff. / Kuwan (2003), S.184f.
[229] Grünewald (2003), S.87f.

betrieblicher Personalentwicklungskonzepte und Fortbildungssysteme fanden sich demnach bereits vor dem ersten Weltkrieg in großen Konzernen, wie Krupp, welche allerdings Interna der Unternehmen blieben und keinen Einfluss auf die generellen Entwicklungen der Bildungssysteme ausübten. Öffentliche Aufmerksamkeit und Förderung erhielten diese ersten Ansätze dann nach dem 2. Weltkrieg, als die Alliierten in den westlichen Besatzungszonen die Weiterbildung als Instrument zur demokratischen Fortbildung nahmen.[230] Während in dieser Phase der Nachkriegszeit eher die Akzentuierung auf neutraler, „freier" Erwachsenenbildung lag, kehrte man dann, den Ansätzen der Vorkriegszeit folgend, wieder zu den wirklichen Bildungsbedürfnissen von Staat, Gesellschaft und vor allem auch der Wirtschaft zurück, indem zu Beginn der 60er Jahre der Ausbau und die Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen voranschritt.[231] Die Gründe dafür lagen zum einen darin, dass die technischen und organisatorischen Entwicklungen und das rasche Wachstum der Wirtschaft eine Anpassung der Menschen und die Herausbildung qualifizierter Führungskräfte notwendig machten. Zum anderen ergaben sich erstmals in den 60er Jahren Defizite im Angebot an qualifizierten Arbeitskräften, die die Vielzahl entstehender offener Stellen ausfüllen konnten. Daher entschlossen sich immer mehr Unternehmen durch innerbetriebliche Rekrutierung und Qualifizierung diese Lücken zu schließen.[232]

Aufgrund der stetigen Zunahme der Weiterbildung, und vor allem auch der betrieblichen Weiterbildung, wurden in den 70er Jahren daher erstmals Stimmen laut, dass die Weiterbildung im Bildungssystem in Deutschland auch von staatlicher Seite fester eingebunden werden sollte. Die Forderungen nach mehr staatlicher Verantwortung und Verankerung als festen Bestandteil des Bildungssystems wurden laut, mit dem Ergebnis, dass erste Weiterbildungsgesetze verabschiedet wurden und die berufliche Weiterbildung auch zunehmende Berücksichtigung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik fand.[233] Diese arbeitsmarktpolitische Wende der Weiterbildung wurde Mitte der 80er Jahre konkret, als eine groß angelegte Qualifizierungsoffensive ins Leben gerufen und die Weiterbildung auch in der Tarifpolitik hinsichtlich beruflich verwertbarer und beschäftigungsintegrativer Weiterbildung erste Berücksichtigung fand. Somit erfolgte in den 80er Jahren, die bereits seit den 70er geforderte gesamtgesellschaftliche Anerkennung

[230] Nuissl (2000), S.11-16 / Eurydice (2007/08), S.197ff.
[231] Knoll (1999), S.1-6 / Büchter (2005)
[232] Schmidt-Lauff (1999), S.28-39 / Bosch (2009)
[233] Nuissl (2000), S.11-16 / Nuissl (2004), S.12-18

als Ergänzung zu Schule und Universität, und dementsprechend die erste öffentliche Akzeptanz der Weiterbildung in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft Deutschlands.[234]

Diese, Mitte der 80er Jahre in Deutschland ins Leben gerufene „Qualifizierungsoffensive" von Regierungs- und Arbeitgeberseite, war ein deutlicher Beleg für die Expansion und Bedeutungszunahme der betrieblichen Weiterbildung. Weitere Indizien fanden sich durch die ständig steigenden finanziellen Aufwendungen für die Weiterbildung der Mitarbeiter und die Veränderungstendenzen innerhalb der Unternehmen bezüglich Technologie, Organisation und Personalpolitik, sowie makroökonomischer Faktoren, in Demographie, Arbeitsmarkt und Wettbewerb. Diese Veränderungen führten zunehmend zu deutlichen Forderungen nach einer Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung.[235] Dennoch wird im Verhältnis der beruflichen Ausbildung zur beruflichen Weiterbildung, der beruflichen Ausbildung weiterhin noch stärkere Bedeutung beigemessen und die berufliche und demnach auch die betriebliche Weiterbildung auf das Erwerben und vor allem Aktualisieren beruflicher Kompetenzen dezimiert. Erst in Ansätzen gewinnt die betriebliche Weiterbildung in Deutschland im Verhältnis zur betrieblichen Ausbildung innerhalb der Personalpolitik eine eigenständige Stellung und somit auch eigenständige Beachtung und Akzeptanz.[236]

Im Zuge der 90er Jahre setzte dann ein zunehmender Trend der Weiterbildung hin zum Wissensmanagement ein, in dem der Mitarbeiter immer mehr als eigenständige Ressource im Unternehmen verstanden wurde, und Weiterbildung demzufolge ein wichtiges Instrument zur Erhaltung und Förderung des Humankapitals wurde. Als Ergebnis kamen in den 90er Jahren zunehmend auch Diskussionen um die Weiterbildung auf, gerade im Hinblick darauf, ob die betriebliche Weiterbildung auch die Erwartungen der Unternehmen erfüllen kann und wie eine professionelle Organisation und Umsetzung innerhalb der Unternehmensorganisation stattfinden sollte.[237] Während in den 80er Jahren die betriebliche Weiterbildung in Deutschland noch durch technologische und gesellschaftliche Veränderungen hervorgerufen wurde, so lag die zunehmende Notwendigkeit von betrieblicher Weiterbildung in den 90er Jahren zunehmend in Veränderungen in der Unternehmens- und Arbeitsorganisation begründet und führte demzufolge zu einem Wechsel weg von der rein quantitativen hin zur vermehrt qualitativen betriebli-

[234] Knoll (1999), S.1-6
[235] Büchter (1996), S.9-13
[236] Schmidt-Lauff (1999), S.28-39 / Bosch (2009)
[237] Baethge (2003), S.9-11

chen Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wurde als Ergebnis dieser Akzentuierungen immer mehr zu einem entscheidenden Faktor, um das Wissen und die Qualifikation der Mitarbeiter zu fördern und somit wettbewerbsfähig zu sein. Wissen wurde somit immer mehr zum Wirtschafts- und Erfolgsfaktor und veränderte Arbeits- und Organisationsformen machten die betriebliche Weiterbildung zu einem wichtigen, die Arbeit begleitenden Faktor. Fragen der Professionalisierung, Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung gewannen zunehmend an Bedeutung und die Weiterbildung wurde immer mehr als eine eigenständige Ware verstanden, welche die Mitarbeiter als Kunden konsumieren (Vgl. Punkt 5.4).[238]

Als Fazit kann man hinsichtlich der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland resümierend sagen, dass trotz der gestiegen Notwendigkeit für betriebliche Weiterbildung durch die makroökonomischen Veränderungen und der damit einhergehenden Entwicklung zur Wissensgesellschaft bis dato weiterhin strukturelle Defizite der Weiterbildung in Deutschland bestehen. Vor allem im internationalen Vergleich wurde die Weiterbildungssituation in Deutschland in den letzten 10 Jahren immer prekärer. So belegen die Ergebnisse des nationalen Bildungsberichts des BMBF seit Ende der 90er Jahre rückläufige Tendenzen in der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten sowie dem Angebot der Unternehmen in Deutschland. Gleichzeitig verschiebt sich die Finanzlast der beruflichen Weiterbildung immer mehr in Richtung der Weiterbildungsteilnehmer bei deutlich sinkenden öffentlichen Mitteln. Insofern zeigt sich zwar auf der einen Seite in der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland durch den Strukturwandel in Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmende Relevanz der Weiterbildung, nichts desto trotz steht demgegenüber aber auf der anderen Seite eine aktuelle deutsche Weiterbildungssituation, die diesen veränderten Anforderungen bisher nicht angemessen Rechnung trägt.[239]

5.3 Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark

Analog zu den Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland werden im Folgenden, anhand der Betrachtungen hinsichtlich der Akteure, Anbieter und Adressaten sowie der einzelnen Formen und der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

[238] Stork (1999), S.65-69 / Lembke (2007)
[239] Sehrbrock (2007), S.7

in Dänemark, die Grundlagen der vergleichenden Strukturanalyse zur betrieblichen Weiterbildung in den zu untersuchenden Ländern Deutschland und Dänemark komplettiert.

5.3.1 Akteure, Anbieter und Adressaten betrieblicher Weiterbildung

Ein Blick auf die Akteure der Weiterbildungsmärkte Dänemarks im Allgemeinen zeigt, dass es auch in Dänemark für den Weiterbildungsbereich zunächst einmal dieselben Akteure, wie in anderen Ländern und arbeitsökonomischen Untersuchungsgebieten, gibt. Demzufolge eignen sich als Akteure der betrieblichen Weiterbildung analog zu Deutschland auch in Dänemark staatliche Akteure, Tarifpartner, sonstige Institutionen, Betriebsräte und Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber, Fachabteilungen und Arbeitnehmer.[240] Bei näherer Betrachtung der Akteure auf Unternehmensebene kommen zur betrieblichen Weiterbildung dann neben den einzelnen Mitarbeitern und Arbeitgebern sowie dem Betriebsrat, des Weiteren die Unternehmensleitung, Personal- bzw. Weiterbildungsverantwortliche, Vorgesetzte bei denen Weiterbildung u.a. als Führungsaufgabe anfällt und das Lehrpersonal hinzu. Im Bereich der hier angeführten Akteure lassen sich keine gravierenden Unterschiede zwischen Deutschland und Dänemark ausmachen.[241]

Erste Unterschiede von Deutschland und Dänemark lassen sich erstmals hinsichtlich der Definition der Zielgruppen erkennen, an der sich die berufliche und insbesondere die betriebliche Weiterbildung orientiert. Während in Deutschland, wie in Punkt 5.2.1 angeführt wurde, bestimmte Auswahlkriterien primär für die Festlegung der Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung vorliegen, auf Basis derer dann eine Art Mitarbeiterportfolio nach bildungsrelevanten Einstellungen und bildungsrelevantem Verhalten erstellt werden, findet in Dänemark die Auswahl der Zielgruppen für berufliche Weiterbildung nach anderen Maßstäben statt. [242] In Dänemark orientiert sich die berufliche Weiterbildung, begründet in der langen Tradition der Erwachsenenbildung in der dänischen Gesellschaft, nämlich an der Gesamtheit der Erwerbspersonen. Eine klare Trennung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung findet in Dänemark, wie bereits in Punkt 5.1 näher erläutert, ebenfalls nicht in dem Maße statt, wie in anderen Ländern, z.B. Deutschland. Auch die Tatsache, dass in Dänemark die Einrichtungen der Weiterbil-

[240] Alewell (1997), S.15 / Schönfeld (2006), S.17f.
[241] Wöltje (1996), S.226ff. / Käpplinger (2010), S.14f.
[242] Grüner (2000), S.123ff.

dung entweder vollkommen öffentlich oder wenigstens halböffentlich sind, hat zur Folge, dass die Zielgruppendefinition in Dänemark weitaus weit reichender ist, als in anderen Ländern. So zählen zu den Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung neben den Un- und Angelernten sowie den Qualifizierten des privaten Sektors, ebenfalls die Beschäftigten des öffentlichen Sektors und die Arbeitslosen. Spezifiziert man diese Zielgruppen im Hinblick auf den rein betrieblichen Weiterbildungsaspekt, so kann man die Arbeitslosen als Zielgruppe zunächst einmal vernachlässigen, wobei auch diese durch die in Dänemark sehr populäre Form des „Job Rotation", nicht ganz außer Acht gelassen werden können, was die Erörterungen in Punkt 5.3.2 näher begutachten.[243]

Basierend auf diesen Adressaten der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark kann man, ebenso wie in fast allen anderen Staaten Europas, zwei deutlich getrennte Bereiche der beruflichen Weiterbildung feststellen. So stehen auf der einen Seite die internen Aktivitäten der Unternehmen zur Weiterbildung und auf der anderen Seite externe Aktivitäten von Weiterbildung und Umschulungen für Arbeitslose in öffentlich geförderten Einrichtungen. Während sich daraus für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland im Wesentlichen zwei Hauptakteure, nämlich die Betriebe und die Sozialpartner ergeben, werden diese in Deutschland vorherrschenden „bipartiter" Regelungen in Dänemark bekanntermaßen noch durch den Staat ergänzt, so dass es sich in Dänemark neben den zwei Akteuren Betrieb und Sozialpartner, in diesem Bereich um im Wesentlichen insgesamt drei Hauptakteure handelt, da der Staat als dritter Akteur in Dänemark auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung aktiv Einfluss nimmt. Dieser „Tripartismus" von Sozialpartnern, Betrieben und Staat im skandinavischen Modell der „Bildungsgesellschaft" ist eines der wesentlichen Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark.[244] Als Ergebnis dieser starken staatlichen Einflüsse in der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark, spielen private, rein kommerzielle Anbieter von Weiterbildung nur eine marginale Rolle, so dass demzufolge fast alle Weiterbildungseinrichtungen entweder vollkommen oder wenigstens halböffentlich und selbstverwaltet sind.[245]

Zu den Anbietern, die überwiegend im Rahmen staatlicher Programme hervorgebracht wurden, zählen die Organisation der Durchführung durch National Labour Market Authority (AMS), die der AMS unterstehenden 24 Berufsbildungszentren für den Ar-

[243] Müller (1994) 13/1994 / Aiginger (2007)
[244] Undervisningsministeriet (2007), S.12f.

beitsmarkt (Arbejdsmarkedsuddannelses centre – AMU-Zentren), für die der dänische Staat 1995 die gesetzlichen Rahmenbedingungen gesetzt hat, Vocational Colleges, von denen es rund 120 in Dänemark gibt und die Lokalen Trainingszentren, als weiteren staatlich koordinierten Weiterbildungsanbieter.[246] Klassifiziert man die Anbieter der Erwachsenen- und Weiterbildung auf Basis der Adressaten, die bestimmte Institutionen besuchen, kann man tendenziell feststellen, dass die Berufsschulen typischerweise eher von Facharbeitern, Funktionären und Leitungsfunktionen genutzt werden. Die Arbeitsmarktbildungszentren werden hingegen hauptsächlich von Ungelernten, die weiterführenden Ausbildungszentren von Absolventen mit längeren Studienzeiten, die Tageshochschulen von Auszubildenden mit niedrigem Bildungsgrad und die privaten Kurszentren schließlich eher für spezielle unternehmensbezogene Kurse in Anspruch genommen.[247]

Resümierend fällt im internationalen Vergleich der dänischen Anbieter für berufliche Weiterbildung auf, dass insgesamt die Betriebe als Anbieter und Durchführer beruflicher Weiterbildung in fast allen Staaten der europäischen Gemeinschaft eine große Rolle spielen, während dies in Dänemark eher weniger der Fall ist. Daraus resultierend spielen in Dänemark, im Vergleich zu nahezu allen anderen Staaten der EU, auch die privaten Anbieter der beruflichen Weiterbildung mit wesentlich weniger als 50% der Weiterbildungsausgaben, eine untergeordnete Rolle. Der Grund dafür, dass in Dänemark, wie in kaum einem anderen Land und speziell im Kontrast zu Deutschland, der Staat eine so entscheidende und anders herum die Unternehmen eine so geringe Bedeutung bezüglich der Anbieter der beruflichen Weiterbildung einnehmen, liegt in der Tradition der Erwachsenenbildung in Dänemark begründet. Denn in Dänemark ist die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung kulturell bereits seit 1960 verwurzelt, durch die Entstehung eines stark institutionalisierten Systems der Weiterbildung, in dem auch die berufliche Weiterbildung eng eingeschlossen wurde (näheres in Punkt 5.3.3). Dieses, im internationalen Vergleich, einmalige staatliche Engagement spiegelt sich auch hinsichtlich der finanziellen Förderung wider. Resultierend aus diesem traditionellen System der Erwachsenenbildung ergeben sich in Dänemark drei wesentliche System-Säulen: erstens das System der allgemeinen Erwachsenenbildung (AVU), die in Erwachsenenbildungszentren (VUC), Abendschulen, Tageshochschulen und gewerkschaftlichen

[245] Müller (1994) 13/1994 / Nestler (2002b)
[246] BMBF (2000), Teil II, S.56ff. / Eurydice (2009/10), S.44f.
[247] Gade (2001) / Eurydice (2008/09), S.108ff.

Weiterbildungsorganisationen, deren Hauptträger das Unterrichtsministerium ist, stattfindet, zweitens das System der arbeitsmarktorientierten Weiterbildungsprogramme (AMU), welche in Form zahlreicher Weiterbildungszentren und Colleges, für die das Arbeitsministerium zuständig ist, angeboten werden, und drittens das System des Fernunterrichts, welches ebenfalls dem Verantwortungsbereich des Unterrichtsministeriums unterstellt ist. Aus diesen in der dänischen betrieblichen Weiterbildung vorherrschenden Akteuren, den Anbietern und Adressaten, ergeben sich die Formen der betrieblichen Weiterbildung, welche im Folgenden näher erläutert werden.[248]

5.3.2 Formen betrieblicher Weiterbildung

Wie bereits in Punkt 5.2.2 thematisiert, wird in der Literatur bezüglich der Kategorisierung der Formen betrieblicher Weiterbildung formal zum Einen nach Inhalt und zum Anderen nach der Methodik unterschieden. Aber während die Variation der Formen in Deutschland in den meisten Fällen der wissenschaftlichen Diskussion der beruflichen Weiterbildung zunächst ausgewogen nach individueller, staatlich geförderter und betrieblicher Weiterbildung erfolgt, liegt aufgrund der Tatsache, dass in Dänemark der Hauptteil der beruflichen Weiterbildung traditionsgemäß übergreifend staatlich gefördert wird, eine derartig strikte Trennung nach individueller, staatlich geförderter und betrieblicher Weiterbildung in Dänemark weniger vor.[249]

Demzufolge wird in Dänemark auch nicht im Wesentlichen in Wirtschaft und Gesellschaft formal in die drei Formen Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung und berufliche Umschulung bezüglich der beruflichen Weiterbildung unterschieden. Vielmehr wird im dänischen System der Weiterbildung aufgrund der hohen staatlichen Beteiligung und Einflussnahme auf den Markt für Weiterbildung, sei es durch Rechtsvorschriften oder durch Finanzierung etc., im Wesentlichen nach zwei Formen der Weiterbildung, gemessen an den Zuständigkeitsbereichen des Staates, unterschieden. Bis 2001 unterstand folglich die berufliche Weiterbildung in Dänemark der Leitung des Bildungsministeriums und die Arbeitsmarkttrainings der Leitung des Arbeitsministeriums. Seither wurden beide Weiterbildungsformen dem dänischen Bildungsministerium unterstellt. Neben diesen übergeordneten und allgemeinen Unterscheidungen der Weiterbil-

[248] undervisningsministeriet (2008), S.20-23
[249] Stork (1999), S.60-64 / Eurydice (2009/10), S.45

dung erfolgt in Dänemark eine Klassifizierung der Formen der betrieblichen Weiterbildung nach deren Inhalten und Zielgruppen.[250]

Entsprechend diesen Kategorisierungen unterscheidet das dänische System der beruflichen Weiterbildung, gemäß der dänischen Tradition und Philosophie, nach der die berufliche Weiterbildung als lebenslanger berufsbegleitender Prozess verstanden wird, der nicht als einmalige Aktivität und in Form eines oder mehrerer Trainings stattfindet, sondern die Menschen während des gesamten Lebens prägt, im Grunde drei Säulen. Die erste Säule beinhaltet die allgemeine Erwachsenenbildung, AVU (almen voksenuddannelse) in Form kostenloser Abendkurse zur allgemeinen Weiterbildung, ähnlich der deutschen Variante der Volkshochschulen. Die zweite Säule besteht aus Arbeitsmarktkursen des Arbeitsministeriums, AMU (arbejdsmarkedsuddannelse) zum Zwecke der Anpassung, Förderung des Aufstiegs oder des Potentials der Erwerbspersonen in Dänemark, während die dritte Säule aus dem Programm der Offenen Bildung besteht, als Form eines modular aufgebauten Systems, das den Kursteilnehmern flexible Weiterbildungsmaßnahmen anbietet. Bei der Offenen Bildung handelt es sich um eine äußerst flexible Form der Weiterbildung für die jeweiligen Kursteilnehmer, mit dem Ziel der landesweiten Bereitstellung von zeitlich und inhaltlich flexiblen Weiterbildungsprogrammen. Die offene Bildung, als Bereich der öffentlichen und beruflich orientierten Erwachsenenbildung, findet im Laufe der letzten Jahre in der dänischen Gesellschaft immer größeren Zuspruch, was sich darin zeigt, dass die offene Bildung die größten Zuwachsraten der letzten Jahre vorzuweisen hat. Zu einer Art vierten Säule des Weiterbildungssystems in Dänemark könnte der innovative Ansatz des Job Rotation heranreifen. Mit der Einführung dieses Modells, deren Durchführung die Besetzung eines Arbeitsplatzes durch eine arbeitslose Person, während der Weiterbildungszeit des Beschäftigten, impliziert, hat die dänische Regierung unter Regie des Arbeitsministeriums den bisher erfolgreichen Versuch unternommen, die Quote der Langzeitarbeitslosen zu senken, was sich darin widerspiegelt, dass bisher ca. 70% der an Job Rotation teilgenommenen Arbeitslosen eine anschließende Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt geschafft haben.[251]

Da der Fokus der Formen der beruflichen Weiterbildung insgesamt gesehen vornehmlich auf der Klassifizierung nach den Inhalten und Zielgruppen der zugrunde liegenden

[250] Brems (2003), S.17-23 / Lassen (2006)
[251] BMBF (2000), Teil II, S.47-52 / Eurydice (2009/10), S.44-49

Konzepte liegt, unterscheidet das System der beruflichen Weiterbildung Dänemarks nach den Grundausbildungen, deren Hauptzielgruppe die Un- und Angelernten sind, den zusätzlichen Berufsausbildungen für Angelernte und den Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen mit den Facharbeitern als Hauptzielgruppe.[252] Bei Betrachtung der Formen der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark steht unter anderen auch die Aufstiegsweiterbildung, gerade beim Vergleich mit Deutschland, im Blickfeld. Diese Form der beruflichen Weiterbildung zur Verbesserung der Perspektiven des beruflichen Aufstiegs, unterstehen in Dänemark der nationalen Arbeitsmarktbehörde (AMS), die in Zusammenarbeit von Bildungs- und Arbeitsmarktverwaltung zum Zwecke der Stellenvermittlung, Arbeitskräfteberatung und Arbeitskräfteschulung ins Leben gerufen wurde.[253]

Neben dieser inhaltlichen und allgemeinen Klassifizierung der Formen der betrieblichen Weiterbildung erfolgt die Unterscheidung der Formen der betrieblichen Weiterbildung, ähnlich wie in Deutschland, aber eben auch nach weiteren Kriterien, wie Methodik und Umsetzung. Mit Bezug darauf kann man, analog zu Deutschland, in Dänemark als arbeitsnahe Formen der betrieblichen Weiterbildung das Einweisen und Einarbeiten, die tätigkeitsbezogene Qualifizierung, Training am Arbeitsplatz, gruppenbezogene Formen des arbeitsplatznahen oder arbeitsintegrierten Lernens, Coaching, Praxisanleitung und Trainees nennen (näheres Vergleich Punkt 5.2.2).[254] Der internationale Vergleich in Form aktueller Untersuchungen wie u.a. CVTS (Vgl. Kapitel 6) behandelt die Klassifizierung der Formen der betrieblichen Weiterbildung sowie eventuelle Kongruenzen der betrieblichen Weiterbildung Dänemarks zu anderen Ländern (u.a. Deutschland) detailliert.[255]

Seit der Einführung in den 90er Jahren in Dänemark hat sich Job Rotation über die Grenzen Dänemarks hinaus durch Weiterbildung Beschäftigter bei gleichzeitiger Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit und Qualifizierung, zur am populärsten auftretenden „weichen“ und modernen Formen der betriebliche Weiterbildung entwickelt. Während diese Form der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland bisher, gemessen am prozentualen Anteil, eine eher untergeordnete Rolle einnimmt, hat das dänische Modell des Job Rotation in Dänemark dazu geführt, dass sich mehr als 2% der Erwerbstätigen

[252] Bahnmüller (2001), S.12-15 / Lassen (2006)
[253] Dicke (1999), S.57ff. / Nordentoft (2005)
[254] Harney (1998), S.45ff. / Kuwan (2003), S.184f.
[255] Grünewald (2003), S.87f.

ständig an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen und ca. 70% der Stellvertretungen, während der Abwesenheit des Arbeitnehmers zur Weiterbildung, über diese Job Rotation Phase hinaus durch den Erhalt eines neuen, eigenständigen Vertrages und Arbeitsplatzes im Betrieb verbleiben können. Durch dieses eingeführte Modell hat Dänemark es innerhalb weniger Jahre geschafft, zahlreiche, vor allem Langzeitarbeitslose zu qualifizieren und wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Das Ergebnis dieser Aktion war eine beeindruckende Senkung der Arbeitslosenquote.[256]

5.3.3 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Betrachtet man nunmehr die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark, erkennt man hinsichtlich der gesellschaftlichen Strukturen in Dänemark zahlreiche Ähnlichkeiten zu Deutschland, wie z.B. bezüglich der Organisation der beruflichen Bildung. Denn sowohl in Deutschland, als auch in Dänemark zählt das duale Berufsausbildungssystem zu einer wichtigen Säule des Bildungssystems. Unterschiede werden jedoch im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung deutlich, die in Deutschland erst in den letzen Jahren an Relevanz gewann, in Dänemark aber bereits zu Beginn der 60er Jahre in einer Sozialpartnerschaft systematisch organisiert wurde.[257]

Begründet wurden diese traditionellen Herausforderungen der Erwachsenenbildung in Dänemark durch sich im Laufe der Zeit stetig verändernde gesellschaftliche Bedürfnisse. Aus diesen Tendenzen entwickelten sich im Laufe der Zeit in der dänischen Erwachsenenbildung drei große Strömungen. Während die erste große Strömung in den dänischen Volkshochschulen, als Grundlage für die generelle große Tradition der Volksbildung in Dänemark seinen Niederschlag fand, mündete die zweite große Strömung in den so genannten Arbeitsmarktausbildungen, um dann schließlich als dritte Strömung den Abschluss im berufsbegleitenden Unterricht zu finden. Im Ergebnis der Entwicklung dieser drei großen Strömungstendenzen der Erwachsenenbildung in Dänemark entstand im Laufe der Jahre die bekannte Tradition der dänischen Erwachsenenbildung. Dabei konnte seit den 80er und 90er Jahren ein deutlicher Anstieg der Erwachsenenbildung verzeichnet werden, aufgrund der Tatsache, dass eine deutliche Zunahme der Arbeitslosigkeit in Dänemark entstand und mit dem Anstieg der Weiterbildung versucht wurde dem entgegenzuwirken. Gleichzeitig stieg auch der Bedarf nach zusätzlicher

[256] Hoffmann (2000), S.311 / http://www.jobrotation.de/presse.php?nid=16 Stand 09.2010
[257] Höcker (1993), S.37-44 / Busemeyer (2009)

Weiterbildung aufgrund veränderter Bedürfnisse in der dänischen Gesellschaft an. Mit zunehmender Frequentierung der dänischen Erwachsenenbildung wurde, das traditionell gewachsene System der Weiterbildung zu groß und unübersichtlich und war nicht mehr den Anforderungen entsprechend. Somit wurden im Zuge dieser Entwicklungen Reformen des Systems notwendig, welche erstmals in den 90er Jahren dann in Angriff genommen, z.T. aber durch verschiedene Interessen von den Sozialpartnern, den Ausbildungsanbietern und dem Arbeits- und Bildungsministerium nicht umgesetzt wurden. Vor diesem Hintergrund folgte dann mit politischer Durchsetzungsfähigkeit und Übereinkunft der Sozialpartner durch das dänische Parlament im Mai 2000 endlich die lang ersehnte und umfassende Reform des Systems zur Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Hauptzielsetzungen dieser Weiterbildungsreform lagen zum Einen in der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten für alle Erwachsene, unabhängig von dem Bildungsniveau, d.h. von niedrig ausgebildet bis zu den Akademikern. Zum anderen lag das zweite Ziel der Reform in der Berücksichtigung explizit auch der Erwachsenen mit niedrigster Bildungsstufe, um sie in das System der Weiterbildung zu integrieren. Das letzte wichtige Ziel der Reform lag zudem in einer effizienteren Nutzung der Ressourcen und enormen Aufwendungen, die der dänische Staat bereits in der Vergangenheit, aber durch zunehmende Beteiligung an Weiterbildung, auch für die Zukunft leistet.[258]

Als Ergebnis der Weiterbildungsreform von 2000 kann eine neue Einteilung der Weiterbildung in zwei Hauptniveaus erfolgen, nämlich erstens die Grundausbildungen für Erwachsene (GVU), die Kompetenzen und Qualifikationen zur Erlangung des Niveaus einer abgeschlossenen Berufsausbildung verhelfen, wie z.B. die „almindelige erhvervsrettede ungdomsuddannelser“, und zweitens die weiterführende Weiterbildung (VVU), welche ein höheres Ausbildungsniveau, wie Diplom oder Master, sicherstellt. Als dritte Variante der Weiterbildung ist im Zuge der Reform das Angebot des vorbereitenden Erwachsenenunterrichts (FVU) hinzugekommen, was dazu geführt hat, dass das dänische System der Weiterbildung sich im Laufe der Zeit stets den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft angepasst hat, wenn auch durch leichte Diskrepanzen zuletzt erst mit einigen Jahren Verzögerung.[259]

Bei Betrachtung der Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung in Dänemark kann man tendenziell seit Mitte der 90er Jahre einen Trend zu mehr Weiterbildungsaktivitä-

[258] Brems (2003), S.12f.
[259] Arbejdsministeriet; Undervisningsministeriet (2000) / Eurydice (2009/10), S.47f.

ten erkennen, welcher vor allem durch neue Anforderungen im Zuge des Paradigmenwechsels zur Wissens- und Informationsgesellschaft entstand. Da die Gegebenheiten in Dänemark denen in Deutschland, im Hinblick auf die große Bedeutung des Wissens als ökonomische Ressource, nahezu gleichen und aufgrund des Wandels weitere Verkürzungen der „Halbwertzeit des Wissens" bevorstehen, hat die dänische Regierung durch die Umstrukturierungen der Weiterbildung weg von der Regel- und Detailsteuerung, hin zur dezentralen Nachfragesteuerung versucht, dem entgegenzuwirken. Im Gegensatz zu den traditionellen Verhältnissen der langen Geschichte der Erwachsenenbildung in Dänemark herrschen somit seit diesen Reformen seit Ende der 90er Jahre, vermehrt die Gesetze des Marktes, d.h. ohne Kunden und somit ohne Nachfrage, erhalten die Institutionen und Unternehmen auch keine staatlichen Zuschüsse mehr. Während noch in der Vergangenheit in Dänemark, gerade im Gegensatz zu anderen Ländern, die staatlichen Rahmengesetzgebungen zunächst einmal den Gegebenheiten des Marktes vorgezogen wurden, greifen diese staatlichen Rahmen nunmehr erst sekundär, und werden infolgedessen primär von den Marktmechanismen beherrscht, was zur Folge hat, das die dänische „folkelige oplysning" und Erwachsenenbildung sich zunehmend den Gesetzen des Marktes unterordnen muss.[260]

Resümierend kann man zu dem Schluss kommen, dass die dänische Reform der Erwachsenenbildung im Kern sowohl arbeitsmarktpolitische, aber als auch bildungspolitische Ziele verfolgt. Auf Basis dieser Entwicklungen und Organisation der Weiterbildung gehen das dänische Arbeits- und Bildungsministerium davon aus, dass in der Weiterbildung in Dänemark in Zukunft eine Verlagerung der Maßnahmen, weg von der Arbeitszeit zu Lasten der Freizeit, eine Aufteilung der Kosten zwischen Staat und privaten Unternehmen, sowie der Ausbau von Schulungen zur Förderungen allgemeiner Berufskenntnisse und so genannter Schlüsselqualifikationen, dominieren wird.[261]

5.4 Funktionen der betrieblichen Weiterbildung

Die Erwartungen, die an die betriebliche Weiterbildung gerichtet werden, sind je nach Personen oder Institutionen sehr unterschiedlich. Konsens besteht jedoch unter den gesellschaftspolitischen und betrieblichen Akteuren darin, dass Weiterbildung wichtig ist, den gesellschaftlichen Strukturwandel von einer Industrie- zur Dienstleistungs- und

[260] Therkelsen (2000), S.200-207 / Eurydice (2008/09), S.107-113

Informationsgesellschaft unterstützt, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördert und zur Qualifikationsentwicklung der Arbeitnehmer beiträgt. Wie bereits in Punkt 5.1.3 bezüglich der Ziele von Weiterbildungsmaßnahmen erläutert wurde, lässt sich die betriebliche Weiterbildung in Primär- und Nebenfunktion einteilen. Die Primärfunktion ist dabei als eine ökonomische anzusehen, indem die durch Weiterbildung entstehenden Kosten zukünftige Einnahmen auslösen oder zukünftige Ausgaben verringern müssen. Das heißt über allen Zielen und Funktionen betrieblicher Weiterbildung steht die implizite oder explizite Prämisse, dass sich betriebliche Weiterbildung rechnen muss. Demzufolge tragen Weiterbildungsaktivitäten, immer den Charakter einer betrieblichen Investition. Daraus resultierend ergeben sich eine Reihe von Nebenfunktionen betrieblicher Weiterbildung (Anpassungs-, Motivations- und Identifikations-, Flexibilisierungs-, Akquisitions- sowie Image-, Gestaltungs- und Entwicklungsfunktion), die sich in allgemeinen Vorstellungen über die Funktion von Weiterbildung im Unternehmen widerspiegeln.[262] Die primäre Aufgabe betrieblicher Weiterbildung ist und bleibt auch für die Zukunft die Verbesserung beruflicher Qualifikationen der Erwerbspersonen im Hinblick auf gegenwärtige und zukünftige Anforderungen.[263] Vor dem Hintergrund dieser Funktionen gilt die betriebliche Weiterbildung aus betriebswirtschaftlicher Sicht als eine Form des unternehmerischen Wissenserwerbs. Folglich gelten optimaler Einsatz und Management des Menschen, neben Boden und Kapital, zunehmend als weitere wesentliche Ressource im zunehmenden internationalen Wettbewerb. Somit nimmt die betriebliche Weiterbildung immer mehr eine zentrale Rolle ein, da sie als Quelle des Wissenserwerbs der Unternehmen gilt und oftmals effektiver und kostengünstiger ist, als die Akquise qualifizierten Personals vom Arbeitsmarkt. Wie bereits in den vorherigen Abschnitten beschrieben, hat die Bedeutung durch die Entwicklungen der letzten Jahre und des Paradigmenwechsels zur Informations- und Wissensgesellschaft zugenommen, da Anpassungen an betriebliche und marktliche Veränderungen zunehmend notwendig werden. Betriebliche Weiterbildung stellt hierbei einen wichtigen Schlüssel zum Erfolg dar. Vor diesem Kontext sollen die verschiedenen Facetten der Funktion der betrieblichen Weiterbildung im Folgenden näher erläutert werden.[264]

[261] Eriksen (2000), S.166+167 / Lassen (2006)
[262] Pawlowsky (1996), S.11ff. / Kels (2009)
[263] Wöltje (1996), S.32ff. / Braun (2008)
[264] Stork (1999), S.56 / Heuer (2010), S.91f.

5.4.1 Anpassungsfunktion: Wettbewerbs- u. Wirtschaftsfaktor Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung wird in ihrer Funktion auch oft als Wettbewerbs- und Wirtschaftsfaktor gesehen. Weiterbildung ist demnach ein strategischer Erfolgsfaktor, worin auch die allgemeinen Gründe für den Bedeutungszuwachs der Weiterbildung der letzten Jahre gesehen werden. Als Auslöser werden dabei in der wissenschaftlichen Literatur einvernehmlich die Entwicklungen und Tendenzen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft angesehen, von denen vornehmlich die rasante technologische Entwicklung, die kürzeren Produktionszyklen, eine verstärkte Markt- und Kundenorientierung, der Zwang zu Leistung, Struktur-, Prozessinnovationen, die Verkürzung der Halbwertzeit des Wissens und die Erwartungshaltung der Mitarbeiter zu nennen sind. Nimmt man diese Tendenzen als Grundlage, verwundert es nicht, dass in Weiterbildung viel investiert wird und dass Weiterbildung folglich ein erheblicher Kostenfaktor ist. Betrachtet man das Angebot externer Seminarveranstalter, die Kosten für Hotelunterkunft, die Nutzung neuer Medien, und die intensive Zusammenarbeit mit Weiterbildungseinrichtungen der Region, wird deutlich, dass Weiterbildung inzwischen auch einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor darstellt.[265]

Daraus folgt, dass die Qualifikation der Mitarbeiter ein strategischer Wettbewerbsfaktor ist, da es auf sich permanent und rasant verändernden Märkten von entscheidender Bedeutung für ein Unternehmen ist, sich möglichst unmittelbar auf die neuen Bedingungen einstellen zu können. Die Qualifikation der Mitarbeiter entscheidet darüber, ob sich ein Unternehmen im Wettbewerb behaupten kann. Somit wird betriebliche Weiterbildung zu einem wesentlichen Faktor der Unternehmensstrategie und muss sich damit aber auch daraufhin überprüfen lassen, inwieweit sie dafür ein taugliches Mittel ist, das heißt, welchen Beitrag sie zum Unternehmenserfolg leistet. Wird betriebliche Weiterbildung als strategischer Faktor gesehen, als Mittel zur Steigerung des Unternehmenserfolgs, so müssen Personalentwicklung und Mitarbeiter, die mit der Planung der betrieblichen Weiterbildung befasst sind, auf eine für sie neue Art an die Beurteilung von Weiterbildungsaktivitäten herangehen. Es genügt folglich nicht mehr, Weiterbildungsangebote dahingehend zu prüfen und auszuwählen, ob sie geeignet sind, die festgestellten Probleme, in der Regel Qualifikationsdefizite bei den Mitarbeitern, zu lösen, sondern

die Personalfachleute müssen sich zunehmend auch mit den ökonomischen Zusammenhängen, immer vor dem Hintergrund der Zielsetzungen des Unternehmens, auseinandersetzen.[266] Infolgedessen dient die betriebliche Bildung als eine Schlüsselressource mittelständischer Unternehmen, da sie aus Sicht der Unternehmens-, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter einen wesentlichen Faktor des Unternehmenserfolgs darstellt.[267]

Ein weiterer Aspekt der Funktion der betrieblichen Weiterbildung als strategischer Erfolgsfaktor ist, dass sich das Unternehmen über die Weiterbildungsarbeit leistungsfähige Mitarbeiter sichert, die für die Konkurrenz- und Lebensfähigkeit des Unternehmens entscheidenden Einfluss haben. Die betriebliche Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Realisierung der strategischen Planung des Unternehmens. Auf der anderen Seite ist aber festzustellen, dass sich der Weiterbildungsbedarf fälschlicherweise häufig nur an aktuellen Anforderungen orientiert und damit reaktiv ausgerichtet ist. Die Weiterbildung beschränkt sich hier überwiegend auf Führungskräfte und das Beheben von aktuellen Problemen. Dabei muss mit Weiterbildung gerade den zukünftigen Anforderungen begegnet werden. Mit der Verzahnung von Unternehmens- und Bildungsplanung wollen die Unternehmen in Zukunft eine bessere Vorbereitung der Mitarbeiter auf die veränderten Anforderungen, bessere Ausschöpfung des Qualifizierungspotentials der Mitarbeiter, und bessere Information der Betroffenen und des Betriebsrates gewährleisten.[268]

Insgesamt kann man aus Unternehmersicht feststellen, dass die betriebliche Weiterbildung vielfach eine unternehmerische Teilfunktion darstellt, die sich als Weiterbildungsziele im Wesentlichen aus den Unternehmenszielen ableitet und für die Wirtschaftlichkeit die oberste Maxime des Handelns ist. Die betriebliche Weiterbildung befähigt die Mitarbeiter zur erwünschten Leistung, sichert deren berufliche Existenz und stellt dem Unternehmen die qualitativ und quantitativ benötigten Fachkräfte zur Erstellung der Unternehmensleistung bereit. Erfahrungsgemäß bleiben marktwirtschaftlich orientiere Unternehmen nur dann konkurrenz- und lebensfähig, wenn es ihnen gelingt, Mitarbeiter so auszubilden und weiterzuentwickeln, dass sie in ihrer Leistungsfähigkeit das Unternehmen tragen. Damit leistet die betriebliche Weiterbildung einen Beitrag zur Erreichung der strategischen und operativen Unternehmensziele und wird wichtiger Bestand-

[265] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007), S.9ff.
[266] Wittwer (1999), S.9ff. / Schmidt (2008)
[267] Grüner (2000a), S.28ff. / Döring (2007a)
[268] Wöltje (1996), S.43ff. / Winge (2009), S.26-32

teil der strategischen Führung im Unternehmen. Daraus ergibt sich folgender Wirtschaftszyklus: Nur wenn der Käufer eines Produktes (Umwelt) im Kauf die Möglichkeit zur Nutzenmehrung sieht, werden Gewinn (Unternehmen) und Einkommen (Mitarbeiter) möglich. Nur wenn Mitarbeiter und Vorgesetzte tatkräftig an der Bewältigung ihrer Aufgaben durch Weiterbildung mitwirken, werden marktfähige Produkte erstellt und dadurch Einkommen und Arbeit gesichert. Weiterbildung ist damit sowohl Voraussetzung als auch Garant der unternehmerischen Wertschöpfung. Die Aufgaben und die Organisation der betrieblichen Weiterbildung sind in Ableitung der obersten Unternehmensziele (dem Wirtschaftlichkeitspostulat) und unter Beachtung der genannten Nebenbedingungen so herauszuarbeiten, dass sie diesem Ziel dienen. Dementsprechend sind Bildungsinvestitionen für Bestand, Entwicklung und Wachstum einer Unternehmung ebenso notwendig wie Sachinvestitionen, da die Weiterbildung auf die Erhaltung und Entfaltung der individuellen Leistungsfähigkeit zielt, die betriebliche Wertschöpfung und den Bestand des Unternehmens sichert und wesentlich zur volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Somit kann man die betriebliche Weiterbildung durchaus als Wettbewerbs- und Wirtschaftsfaktor bezeichnen.[269]

5.4.2 Präventivfunktion: Das Employability-Konzept

Vor dem Hintergrund stetig steigender Arbeitslosenzahlen, vor allem in Deutschland, nimmt aktuell vor allem aus Arbeitnehmersicht aber auch aus Sicht einiger Arbeitslosen, vor allem in Dänemark, durch Job Rotation oder Stellvertreterregelungen, die betriebliche Weiterbildung eine präventive Funktion ein. Im Zuge der sich aus dem Wandel zur Informationsgesellschaft ergebenden Grundherausforderungen für die Bildungspolitik der Staaten, wie dem Wertewandel, der wissenschaftlich-technologischen Entwicklung, der demographischen Entwicklung, der zunehmenden europäischen Integration und einem deutlichen Wandel der Beschäftigungsstruktur und der Arbeitshaltungen, nimmt die Notwendigkeit Lebenslangen Lernens, auch im Rahmen der Politikdiskussionen, immer mehr an Bedeutung zu. Das führt dazu, dass das Lebenslange Lernen sowohl die Kompetenz des Einzelnen als auch die komplette Art und Form der individuellen Lernprozesse generell verändert, was zu einem völlig neuen Lernverständnis führt, in dem Lernen zu einem notwendigen Bestandteil einer nicht immer planbaren lebens-

[269] Becker (1999), S.1f / Nagel (2005)

langen Weiterentwicklung wird, um neu entstehende Elemente zur Bewältigung der jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation zu erbringen. Die Planbarkeit der Inhalte des Lebenslangen Lernens wird dadurch immer mehr verhindert, so dass sich langfristig nur vage Aussagen und Prognosen über die wachsenden Beschäftigungsmöglichkeiten in punkto Quantität und Qualität sowie dem entstehen neuer Beschäftigungsfelder treffen lässt. Abgeleitet aus diesen Zukunftsprognosen nimmt die betriebliche Weiterbildung in Gegenwart und Zukunft immer mehr auch neben dem kurativen (heilenden) maßgeblich einen präventiven Zweck ein, um auf diese Tendenzen vorzubereiten und die Beschäftigungssicherheit möglichst längerfristig gewährleisten zu können. Auf der anderen Seite wird dies aber auf Grundlage der erwähnten immer ungewisser werdenden Entwicklungen hinsichtlich des Erwerbs von Fach- oder Methodenkompetenzen im Zuge der betriebliche Weiterbildung stets vager und schwerer werden.[270]

Diesen Entwicklungen zufolge sollte die Präventivfunktion der betrieblichen Weiterbildung, als Mittel für die Entwicklung der Humanressourcen innerhalb der Unternehmen, immer mehr an Bedeutung gewinnen. Während sie allerdings umfangreich innerhalb der Mitgliedstaaten durch eine Vielzahl an Maßnahmen gefördert wird (Sozialpläne, tarifvertragliche Regelungen, finanzielle Unterstützung des Staates etc.), spielt die betriebliche Weiterbildung als Präventivfunktion innerhalb der Unternehmen, gerade auch im Vergleich zur vorwiegend genutzten Anpassungsfunktion immer noch eher eine untergeordnete Rolle. Vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen Entwicklungen hin zur „lernenden Organisation“, die sich durch die Entwicklungen in Technologie, Ökonomie und Arbeitsorganisation, weiter ausweiten werden, gewinnt die betriebliche Weiterbildung zunehmend auch eine Innovationsfunktion und dient zukünftig immer mehr nicht nur noch der Anpassung der Qualifikationen, sondern auch der Vorbeugung (Prävention). Neben der, vor allem von staatlicher Seite bedeutenden kurativen (heilende) Funktion, gerade zur Wiedereingliederung von z.B. (Langzeit-)Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem, prognostizieren die Experten in der präventiven Funktionen einen deutlichen Bedeutungszuwachs.[271]

Basierend auf diesen Erkenntnissen und Prognosen der Weiterbildungsdiskussion entwickelte sich in der Wissenschaftstheorie in der Folge der Ansatz des „Employability-Konzeptes“, dem diese Annahmen zugrunde liegen. So geht diesem Konzept zufolge

[270] BMBF (2000), Teil I, S.37-41 / Brehmer (2007)
[271] Blancke (2000), S.47-50 / Heidemann (2007), S.63-68

die Rolle von Qualifikation und Weiterbildung sogar so weit, dass sie die Basis für die neuen Sicherungssysteme in Zukunft darstellen wird. Demzufolge ist davon auszugehen, dass die Unternehmen einerseits immer weniger die lebenslange Verantwortung für ihre Mitarbeiter für den gesamten Erwerbsverlauf von der Lehre bis zur Rente übernehmen können und wollen, und daher andererseits auch die Qualifikation mehr individuelle Freiheiten und Möglichkeiten eröffnet. Vielmehr kann die Umsetzung der Employability-Strategie enorme Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme sowie die Tarifpolitik haben, weil der Beruf alleine nicht mehr als Messgröße für Einkommen nutzbar ist, sondern individuelle und differenzierte Lohnstruktur als Folge individueller Qualifikationsprofile das Erwerbsleben, und damit auch die Flexibilisierung der Tarife und Lohnpolitik, bestimmen wird. Der Kern des Employability-Konzeptes liegt insofern neben der weiterhin bestehenden Qualifikationsanpassung immer mehr auf dem präventiven und vorausblickenden Qualifizieren und Lernen. Folglich wird die dynamische Entwicklung der Erwerbspersonen und der damit verbundenen Aktualisierung und Erweiterung der Vielzahl an verschiedenen Qualifikationen im Rahmen der Employability-Strategie höher gewichtet, als die eigentliche kurative Aufgabe der Anpassung der Qualifikationen. Demnach ist aus Sicht der Wissenschaft das Employability-Konzept in erst Linie eine präventive Strategie der betriebliche Weiterbildung, und unterscheidet sich von herkömmlichen Strategien der Weiterbildung und Qualifizierung im Wesentlichen darin, dass das Wissen und Können schlussfolgernd auch initiierend, z.B. im Zuge einer Modernisierung der Volkswirtschaft, einwirken kann, so dass es immer mehr nicht nur auf die Schaffung arbeitsbezogener und fachlicher Handlungskompetenzen (Fach- und Methodenkompetenz) sondern auch auf die selbständige Einsatzfähigkeit der gewonnenen Handlungskompetenzen im Rahmen eines „Self-Managements“ ankommt. Dennoch ergeben sich aus diesen wissenschaftlichen Theorien auch deutliche Parallelen des Employability-Konzeptes im Vergleich zu den bekannten ökonomischen Konzepten, hinsichtlich der „Aktivposten“, wie fachlicher Qualifikationen und Handlungskompetenzen, dem „Verkauf“ und des „Marketings“ sowie dem „Markt“.[272]

[272] Bahnmüller (2001), S.17 / Kronauer (2010), S.34-41

5.4.3 Innovationsfunktion: Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Zukunft

Nach Ansicht vieler Experten kann sich die Weiterbildung nicht mehr, wie in der Vergangenheit, auf die bestehenden Strukturen reiner Wissensvermittlung beschränken, sondern muss im Zuge des Wandels zur Informations- und Wissensgesellschaft immer mehr auch den Fokus auf zukünftige Anforderungen zusätzlich zur normalen Wissensvermittlung legen. Auf Basis dieser Erwartungen erweitert sich die Funktion vor allem auch der betrieblichen Weiterbildung tendenziell immer mehr zu einem strategischen Erfolgsfaktor für die Zukunft.[273] Diese These findet Nährboden in empirischen Untersuchungen, die eine konzeptionelle Neuorientierung der Personalentwicklung, verursacht durch den beschleunigten Wandel aufgrund von Ergebnissen prognostizieren. Dabei findet sich in der Diskussion aus Sicht der Unternehmen eine Kontroverse zwischen dem technologischen Kontext, nach dem Qualifikation seit längerem bereits nur ein „Engpassfaktor" bildet, und auf der anderen Seite einem bildungsökonomischen Kontext, demzufolge Qualifikation ein entscheidender „Erfolgsfaktor" in den Unternehmen ist. Unstrittig ist dagegen mittlerweile immer mehr in Wissenschaft und Praxis die Anerkennung der betrieblichen Weiterbildung als fester Teilbereich der Personalarbeit in den Unternehmen, sei es zur Anpassung an den sich aus dem beschleunigten Wandel ergebenden Bedingungen oder gar als eine Art Innovationsfunktion zur Sicherung des künftige Unternehmenserfolgs.[274]

Infolgedessen kommen immer mehr Unternehmen sowie empirische Untersuchungen zu dem Schluss, dass Weiterbildung als Investition in die Zukunft des Erfolgs der Unternehmen betrachtet werden muss. Durch den im Zuge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft immer rascher voranschreitenden globalen Wettbewerb auf den Märkten und die damit einher gehende Veralterung von Wissen, wird die betriebliche Weiterbildung immer mehr zu einer investiven und zukunftssicheren Größe in den Unternehmenskalkulationen. Im Zuge des Wandels zur Informations- und Wissensgesellschaft wird die Abhängigkeit von Unternehmenserfolg und dem Humankapital (Wissensstock) der Mitarbeiter immer deutlicher, denn die Vermittlung von Know-how für Fach- und Führungskräfte kann im Zeitalter der Informationsgesellschaft immer mehr

[273] Hofmann (1994), S.39ff. / Winge (2009), S.44ff.
[274] Golz (1999), S.31-37 / Döring (2007a), S.56f.

zum entscheidenden Faktor und Schlüssel zum Erfolg im internationalen Wettbewerb werden.[275]

Resultierend aus diesen Entwicklungen der zunehmenden Integration der Weiterbildung in die Personalarbeit der Unternehmen, wird der betrieblichen Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zur zukünftigen Leistungsfähigkeit des Unternehmens beigemessen. Die Weiterbildung zielt auf die Erhaltung und Entfaltung der individuellen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, sichert damit sowohl die betriebliche Wertschöpfung als auch den gesamten Bestand des Unternehmens für die Zukunft, und trägt im Ergebnis maßgeblich zur gesamtvolkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit bei. Weiterbildung trägt infolgedessen auch zur Lösung betrieblicher Probleme bei, denn in den immer dynamischer werdenden Unternehmen sichert die betriebliche Weiterbildung die Kompetenz der Beschäftigten, die notwendig ist, um den ständig neuen und durch den technischen Wandel, die Veränderungen der Produkte und der Verbesserungen der Produktionsweisen immer komplexer werdenden Problemen gerecht zu werden.[276] Die betriebliche Weiterbildung gilt, wie die Ausführungen verdeutlichen, insofern als ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Zukunft, da wir uns im Zuge des Wandels zur Informationsgesellschaft und den damit verbundenen Veränderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem auf Lebenslanges Lernen einstellen müssen. Das Ergebnis dieser Veränderungen wird eine noch enger werdende Verbindung von Arbeit und Bildung, d.h. Lernen sein. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt führen zu immer wiederkehrenden Erfordernissen neuen Lernens und einer immer kürzer werdenden Halbwertzeit des bestehenden Wissens. Das stellt die zukünftigen Gesellschaften vor neue Herausforderungen und führt zu einem völlig neuen bedeutenden Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung. Bereits in den letzten Jahren zeigt sich diese Entwicklung zu einem zentralen Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung daran, dass die betriebliche Weiterbildung bereits heute das größte Segment im Bildungssektor darstellt. Nur mit Hilfe der betrieblichen Weiterbildung ist eine schnelle, flexible und immer wiederkehrende Reaktion auf die sich ständig verändernden Bedingungen durch den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandel möglich. Das führt dazu, dass das Interesse und die Bedeutung der betrieblichen Wei-

[275] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007), S.14f.
[276] Becker (1999), S.1f / Nagel (2005)

terbildung immer mehr zunimmt, was in Kapitel 8 dieser Arbeit näher betrachtet wird.[277]

Zusammenfassend kann man sagen, dass die betriebliche Weiterbildung als Funktion u.a. auch die Lösung sowohl aktueller als auch die Vermeidung zukünftiger potentieller Probleme bewältigen kann und dementsprechend ein entscheidender Erfolgsfaktor der Zukunft sein kann. Aus dieser Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung resultieren auch die daran anknüpfenden Ansichten der betrieblichen Weiterbildung als Investition in das Humankapital und dem Wettbewerbs- und Wirtschaftsfaktor Weiterbildung, die vorhergehend näher behandelt wurden. Vor dem Hintergrund der Beobachtungen hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Zukunft und der damit verbundenen Bewertung der betrieblichen Weiterbildung als eine entscheidende Zukunftsinvestition, wird die berufliche Weiterbildung generell zum zentralen Bereich der Verteilung von Lebens- und Arbeitschancen. Ihr wird die Aufgabe und die Fähigkeit beigemessen, sowohl für die Lösung der Arbeitsmarktprobleme, als auch bei der Bewältigung des technischen Fortschritts durch permanente Kompetenzerweiterung von Arbeitnehmern eine zentrale Rolle zu spielen. Basierend auf dieser Einschätzung nimmt die betriebliche Weiterbildung eine Innovationsfunktion ein, indem Sie individuell und gesellschaftlich gesehen zur entscheidenden Zukunftsinvestition wird und die Notwendigkeit von kontinuierlichen und lebenslangen Lernen in Form sowohl langfristiger als auch kurzzeitiger, organisierter und informeller Lernphasen veranschaulicht und begründet. Denn das Lebenslange Lernen wird im Laufe der Zeit immer mehr nicht nur die Kompetenz eines jeden Einzelnen verändern, sondern auch die generelle zukünftige Art und Form der individuellen Lernprozesse prägen. Die Beschreibung der betrieblichen Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Zukunft wird in Literatur und Wissenschaft häufig auch als die Innovationsfunktion bezeichnet, da die Aufgabe und Funktion der beruflichen Weiterbildung nicht nur, wie geschildert, in der Reaktion und Orientierung auf Gegebenheiten der Gegenwart beschränkt, sondern auch im Handeln und damit auch dem aktiven Einwirken auf die Gestaltung der Zukunft. Da die betriebliche Weiterbildung infolgedessen in den Unternehmen innovativ in die Entwicklung der Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse eingebunden ist, stellt sie im Ergebnis ein immer wichtiger werdendes Funktionselement der lernenden Organisation dar. [278]

[277] Dold (1999), S.17ff. / Gnahs (2010a), S.16ff.
[278] BMBF (2000), Teil I, S.37+40 / Nagel (2005)

5.5 Streitpunkte der Weiterbildungsdiskussion

Im Zuge der allgemeinen Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark, sollen abschließend die generellen, international hervorstechenden Streitpunkte bezüglich der Weiterbildung vorgestellt und deren jeweiligen Thesen und Ansichten herausgearbeitet werden. Dabei zeigen sich in der Weiterbildungsdiskussion neben grundlegenden ambivalenten Merkmalen der Weiterbildungsdiskussion, vor allem auch bezüglich der Gewichtung einiger verschiedener Parteien häufig Spannungsfelder. So gibt es im Allgemeinen grundlegende Spannungen zwischen der ökonomischen Perspektive von Weiterbildung und der pädagogisch-didaktischen sowie Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den Ansprüchen der Arbeitnehmer, die im Unternehmen häufig zu Streitigkeiten führen.

5.5.1 ambivalente Merkmale der Weiterbildungsdiskussion

Betrachtet man die in der Wissenschaft zu beobachtenden Diskussionen zum Thema Weiterbildung, so wird deutlich, dass die in den 60er und 70er Jahren in Deutschland bezüglich der beruflichen Erstausbildung geführten Diskussionen zur „öffentlichen Verantwortung“ nunmehr auf die berufliche Weiterbildung projiziert werden. Ziel dieser Diskussion ist es, ähnlich wie bei den vergangenen Diskussionen zur beruflichen Erstausbildung auch, eine Art „Schutzfunktion“ für die berufliche Qualifizierung zu erhalten, damit diese durch konstante Beteiligung und Verantwortung des Staates auch zukünftig wenigsten teilweise unabhängig von betrieblichen Interessen gestaltet und durchgeführt werden kann.[279] Bereits hier ergeben sich die ersten Reibungspunkte in der Weiterbildungsdiskussion im Hinblick auf Ökonomie und Pädagogik. Es gibt zahlreiche mehrdeutige Meinungen in der Diskussion um Weiterbildung, die sich im Wesentlichen allerdings auf vier Kerncharakteristika zusammenfassen lassen, nämlich die Einigkeit über eine Bedeutungszunahme bei stetiger gesellschaftspolitischer Provokation sowie einem hohen Kostenfaktor unter Einforderung staatlicher Beteiligung und Förderung bei gleichzeitigem Hang zur Deklaration der Weiterbildung als unbezahlbar. So wird zum einen in nahezu allen gegenständlichen Betrachtungen der Weiterbildung mittlerweile zunehmend die hohe und stetig wachsende Bedeutung der Weiterbildung ausdrücklich

[279] Arnold (1997), S.149-180 / Eurydice (2007/08), S.197f.

betont und gewürdigt. Zum Anderen wird mit dem Thema Weiterbildung insbesondere aber auch oftmals gleichzeitig eine grundsätzliche gesellschaftspolitische Diskussion provoziert, in der die generellen Stärken und Schwächen der Markt- und Staatsregulationen thematisiert werden müssen. So ist Weiterbildung auf der einen Seite zwar der Bildungsbereich, der am wenigsten der konkreten staatlichen Planung und Regulierung unterliegt, im Vergleich z.B. zur Schul- und Hochschulbildung. Sie folgt auf der anderen Seite aber auch nicht allein den Gesetzen des Marktes, wie bei Gütern.[280] Das Dritte entscheidende Merkmal der Weiterbildungsdiskussion liegt darin begründet, dass, infolge der erkannten Bedeutungszunahme der Weiterbildung und damit verbunden der Forderungen nach Lebenslangen Lernen, nahezu Konsens darüber besteht, dass für die ständige Erneuerung des Wissens durch Weiterbildung in Gegenwart und Zukunft hohe finanzielle Aufwendungen geleistet werden müssen und folglich auch die Weiterbildung einen höheren Stellenwert im Bildungssystem gewinnt. Dabei läuft die Kernthese zahlreicher Diskussion zur Weiterbildung immer öfter auch auf den Versuch hinaus, unter Betonung der Notwendigkeit und Vertretbarkeit von Weiterbildung, deren Finanzierung auf den Staat abzuwälzen und eine bessere Förderung der Weiterbildung zu verlangen. Bestätigung finden diese Tendenzen in der Weiterbildungsdiskussion in dem ebenfalls häufig vorkommenden und darauf aufbauenden starken Hang zu skeptischer „Rationalität“ und „Pessimismus“ hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und den Aufgaben der Weiterbildung. Erwachsenenbildung wird in diesem Kontext häufig als unbezahlbar und nachrangig im System des Bildungswesens im Vergleich zur Kinder- und Jugendbildung deklariert, bei gleichzeitiger Betonung der Wichtigkeit und Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens.[281] An dieser Stelle wird durch diesen Versuch der stärkeren Einbindung des Staates hinsichtlich Finanzierung in der Außendarstellung häufig aber eher die Weiterbildung geschwächt, so dass im Ergebnis diese Weiterbildungsdiskussionen eher kontraproduktiv für die Entwicklung der Weiterbildung wirken. Hierin liegt einer der Kernstreitpunkte der Weiterbildung, wie so oft immer in Verbindung mit der Finanzierung. Dies stellt auch die Grundlage für zahlreiche Diskussionspunkte der öffentlichen Debatte zur Weiterbildung zwischen der Ökonomie (Wirtschaftlichkeit) und der Pädagogik (Bildung). Diese werden deutlich, wenn man den unterschiedlichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus betrachtet. So ist im Laufe der Jahre in der ökonomischen Diskussion das Bildungsverständnis geprägt

[280] Teichler (1997), S.39f. / Dietrich (2008)

von den jeweiligen Unternehmensinteressen und Managementkonzepten[282] Infolgedessen gilt aus ökonomischer und gesellschaftspolitischer Sicht das betriebliche Humankapital als eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und genießt dadurch große Bedeutung. Somit steht bei diesen auf den ökonomischen Theorien basierenden Sichtweisen mittlerweile zunehmend die zentrale Erkenntnis, dass Aus- und Weiterbildung als Investitionen zu betrachten sind, und die Weiterbildung demzufolge ein zentrales Element in einer schwerpunktmäßig ökonomischen Theorie ist.[283]

Auf Basis der anfänglich vorherrschenden pädagogischen Diskussionen in Bezug auf das Thema Weiterbildung, die sich im Wesentlichen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zu den anderen Bereichen der Bildungssysteme, wie der beruflichen Ausbildung, bezogen, rückte durch den stärker aufkeimenden betrieblichen Bezug der Weiterbildung der ökonomische Einfluss innerhalb der Weiterbildungsdiskussionen immer mehr in den Vordergrund. Denn im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung gibt es auch in der heutigen Zeit bei der betrieblichen Weiterbildung in den meisten Ländern noch keine vergleichbaren klaren und einheitlichen gesetzlichen Regelungen hinsichtlich Ziele, Inhalte und Formen. Vielmehr gewinnt die Ökonomisierung der Weiterbildung zunehmend auch durch steigende Relevanz des Kostenfaktors an Dominanz, so dass die Bildungsinvestitionen in der Weiterbildungsdiskussion vermehrt unter ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, wie Kosten-Nutzen-Analysen eines Bildungscontrollings etc., betrachtet werden. Die Amortisierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen steht folglich zunehmend im Vordergrund und rein pädagogische Aspekte, wie persönliche und emanzipatorische Qualifizierungen treten in den Hintergrund.[284]

5.5.2 Anforderungen der Arbeitgeber versus Ansprüche der Arbeitnehmer

Aus dem im vorigen Punkt diskutierten generellen Spannungsfeld kristallisiert sich der Konflikt zwischen den Qualifikationsanforderungen des Betriebes und Qualifikationsansprüchen der Arbeitsperson heraus. Denn die aus betrieblicher Sicht gestellten Anforderungen beziehen sich vor allem auf die Beherrschung vorhandener oder zu verän-

[281] Cortina (2008), S.648f.
[282] Grüner (2000a), S.44 / Seifert (2006), S.1ff.
[283] Düll (1999), S.70-81 / Eichhorst (2007), S.22-26
[284] Barz (2006), S.142ff.

dernder Technik und Organisation sowie auf das erforderliche soziale Verhalten. Dagegen steht die z.T. aus Sicht der Arbeitsperson geforderte Weiterbildung, die sich nicht nur auf eine bloße Anpassung an vorhandene betriebliche Bedingungen beschränkt, sondern oftmals auch zum Erwerb betriebsübergreifend verwertbarer fachlicher und sozialer Kompetenzen beitragen soll. Der Konflikt der betrieblichen Weiterbildung liegt darin, zwischen den betrieblichen Zielen und den Ansprüchen der einzelnen Arbeitsperson zu vermitteln, das heißt eine qualitative Mitarbeiterentwicklung unter Berücksichtigung des Kostenfaktors zu konzipieren, die beide Interessen konstruktiv verbindet. Ein weiteres Spannungsfeld der betrieblichen Weiterbildung resultiert aus den gewachsenen Ansprüchen der Mitarbeiter sowohl an Arbeitstätigkeit und Kooperationsformen als auch an die Qualifizierungsmaßnahmen. Denn die Arbeitspersonen sind selbständiger geworden und fordern mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten. Somit müssen Qualifizierungen betrieblicher Weiterbildung gewährleisten, dass zum einen die Arbeitspersonen neue Anforderungen des Betriebes erfüllen können und zum anderen den Interessen der Mitarbeiter entsprochen wird.[285]

Dieses Spannungsfeld soll mit Hilfe der Schlüsselqualifikationen gelöst werden. So soll durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen auch der Wirtschaftsstandort Deutschland international wieder wettbewerbsfähig gemacht werden, um den Anforderungen der geänderten Rahmenbedingungen und Tendenzen in Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden. Dabei werden auch neue Anforderungen an die Mitarbeiter gestellt, wie z.B. in Bezug auf mehr Entscheidungsverantwortung und Selbständigkeit, die die Mitarbeiter mit Hilfe der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen durch die betriebliche Weiterbildung auch betriebsübergreifend verwenden können. Auf diese Weise gilt das Konzept der Schlüsselqualifikationen als ideal zur Auslösung des Spannungsfeldes zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den Ansprüchen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Kritiker verneinen jedoch die Lösung des Spannungsfeldes durch die Vermittlung mit Hilfe von Schlüsseltechnologien. Sie sind der Ansicht, dass das Schlüsselqualifizierungskonzept nur den „Modernisierungsgewinnern“ zugute kommen würde und eben nicht Bildung für alle sei, indem sie auch die Ansprüche der Arbeitnehmer berücksichtige. Ihrer Ansicht nach bestimme der Betrieb weiter, wo die Grenzen zu ziehen sind, und welche Inhalte mit den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt werden. Einige Kritiker gehen sogar soweit, dass sie der Ansicht

[285] Herter (1998), S.86ff. / Bretschneider (2008), S.12

sind, die Mitarbeiter würden dadurch zu sich selbst instrumentalisierenden Persönlichkeiten, da die sozialen und personalen Kompetenzen nur der selbständigen Zurichtung der Persönlichkeit für fremde Zwecke, des Unternehmens dienen, so dass die Folge eine stärkere Abhängigkeit der Mitarbeiter ist. Inwiefern die Kritik berechtigt ist bleibt abzuwarten. Auf alle Fälle werden die Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch bezüglich der betrieblichen Weiterbildung wohl noch einige Zeit anhalten. Denn letztendlich entscheidet auch bei den Schlüsselqualifikationen das Unternehmen worin und in wen sie mit Hilfe betrieblicher Weiterbildung in das Humankapital investiert.[286]

5.5.3 Der Weiterbildungsmythos

Mit Weiterbildung wurde in den letzten Jahren die Hoffnung auf Lösung von Entwicklungsproblemen assoziiert. Weiterbildung wurde eine Zeit lang, ob es um die Integration Arbeitsloser, Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen oder die strukturelle Entwicklung ging, zum Patentrezept erklärt. Auf diese Weise war ein Mythos geboren, der beinhaltete, dass Weiterbildung vor Arbeitslosigkeit schützt, die Unternehmensentwicklung und Innovationsfähigkeit sichert und die Voraussetzung ist für wettbewerbsfähige Regionen. Trotz dieser Prophezeiungen nahm die strukturelle Arbeitslosigkeit aber weiter zu und die lernenden Altorganisationen rationalisierten, schrumpften und machten aus Weiterbildung Wissensmanagement. Durch eine umständliche Prozedur kam in innovativen Feldern Weiterbildung oftmals chronisch verspätet, weil erst die Lernziele und Curricula entwickelt werden sollten, was sehr zeitaufwendig und wenig ergiebig war. Einige Wissenschaftler, zu denen auch der Bochumer Innovationsforscher Erich Staudt[287] als Leiter des Instituts für angewandte Forschung an der Ruhr- Universität Bochum gehört, kritisieren dies vehement. So führte Erich Staudt aus diesem Grund zunächst einmal eine Unterscheidung zwischen Qualifikation und Kompetenz ein, um die Kritik zu veranschaulichen. Demzufolge wird dieser Unterschied deutlich, wenn man z.B. Praktiker fragt, was ihre berufliche Handlungsfähigkeit ausmacht. Denn diese antworten dann, dass nur ein sehr geringer Teil von Schul- und Datenbänken kommt und das meiste aus praktischer Erfahrung, was deutlich

[286] Dröll (1999), S.73-76 / Ladenthin (2004), S.95-97
[287] Prof. Dr.Dr. Erich Staudt (†18.Juni 2002): Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsökonomie am Institut für Arbeitswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum

macht, dass es bei dem Betreiben der Personalentwicklung über traditionelle Weiterbildung der Umsetzung und Erfahrung fehlt, so dass ein Absolvent nicht handlungsfähig ist. Erich Staudt ist der Ansicht, dass dieser Unterschied zwischen Qualifikation und Kompetenz von der Bildungspolitik ignoriert wurde und bis heute wird, denn hier präferiert man das Kurieren an den Symptomen veralteter Qualifizierungssysteme. Er schließt daraus, dass deshalb viele Unternehmen auf der Stelle treten, da ihre Kompetenzengpässe nicht behoben werden können. Er räumt aber auch ein, dass es wenig hilft, von Seiten der Unternehmen über die staatliche Ausbildung in Schule und Uni zu schimpfen und auf Besserung zu warten, denn diese würde erstens noch einige Zeit dauern und auch keine komplette Lösung sein und zweitens war ein wesentlicher Bestandteil des Wirtschaftswunders das Vorhanden sein von kompetenten Fachkräften, an deren Ausbildung sich die deutsche Wirtschaft damals maßgeblich mit beteiligt hat. Der Rückzug aus diesem Engagement und der Übergabe an den Staat führte demnach zwar zu einem sehr hohen formalen Bildungsniveau, das aber für sich alleine nicht die Beschäftigungsfähigkeit sichert. Erich Staudt stellt die These auf, dass die traditionelle Weiterbildung zwingend durch Erfahrungserwerb vervollständigt werden muss, was man nicht dem Zufall überlassen kann. Ohne Systematisierung und Verzahnung mit diesem dominanten Erfahrungsprozess schwebt Weiterbildung nach seiner Auffassung im luftleeren Raum und ist ein Mythos ohne Realitätsbezug.[288]

Die BIBB/IAB Erhebung 1998/1999 von über 34.000 befragten Erwerbstätigen in Deutschland belegt, dass besondere Kenntnisse der Erwerbstätigen zur Aufgabenerfüllung immer wichtiger werden. Diesen Ergebnissen zufolge ist Erich Staudt folglich recht zu geben, wenn er betont, wie bedeutsam der Erwerb impliziten Wissens für die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit ist. Allerdings folgt aus dem besonderen Nutzen impliziten Wissenserwerbs nicht zwangsläufig eine eingeschränkte Bedeutsamkeit von Weiterbildungsveranstaltungen. Gerade Erwerbstätige, die in einem hohen Ausmaß auf besondere Kenntnisse angewiesen sind, zeigen sich alles andere als weiterbildungsfeindlich. Die Gründe dafür liegen darin, dass die Arbeit in vielen Fällen ohne die Anwendung von frischem explizitem Wissen nicht mehr verrichtet werden kann. Der Erwerb expliziten Wissens kann aber auch gezielt dazu genutzt werden, den Lernerfolg bei Aufbau impliziten Wissens wahrscheinlicher zu machen. Insofern ist aufgrund der BIBB/IAB Ergebnisse, in der die befragten Erwerbstätigen angaben, ihre berufliche

[288] Staudt (2000), S.43-45

Handlungskompetenz in erster Linie aus einer Kombination aus dem Lernen der Aus- und Weiterbildung sowie dem Erfahrungswissen bezogen auf den Arbeitsplatz gewonnen zu haben, Erich Staudts These zu kritisieren, wenn er meint, metaphorisch gesehen, dass „man Schwimmen im Wasser lernt, und nicht auf der Schulbank". Folglich ist sowohl das Erfahrungswissen aus der betrieblichen Arbeit wichtig für den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz als aber eben auch das Lernen durch Bildung, da diejenigen wesentlich erfolgreicher, schneller und besser lernen, die auf die Anweisungen erfahrener Trainer hören.[289]

In Anlehnung an die kritischen Thesen von Prof. Staudt mehren sich im Tenor eines Weiterbildungsmythos auch andere Kritiker mit weiteren Thesen und Vermutungen um die Rolle der Weiterbildung in Wirtschaft und Gesellschaft. So stellen die Thesen des bedeutenden Münchener Organisationspsychologen Lutz von Rosenstiel sogar generell den Sinn von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Frage und konstatieren sogar ein Hemmnis der Weiterbildung für Innovationen. Er stützt sich dabei auf die Argumente, dass der betrieblichen Weiterbildung erstens häufig anschließend der Nutzennachweis des Erlernten für das Unternehmen bzw. den Mitarbeiter fehlt, die so genannte „Transferlücke". Zweitens stützt Rosenstiel seine These der Weiterbildung als Innovationsbarriere darauf, dass für Innovationen neue Ideen und Theorien notwendig sind, die es zu erforschen gilt, während die Weiterbildung jedoch lediglich auf bestehendes Wissen zurückgreifen kann und somit nur Erfahrung und Vergangenes bzw. Bekanntes vermitteln und Lehren kann. Dies sei allerdings kein Nährboden für eine neue Lernkultur, die notwendig sei, um Innovationen zu fördern und voranzutreiben. Diesen provokanten Thesen kann jedoch entgegnet werden, dass es für die Entdeckung neuer Ideen und Theorien, aus denen zweifelsohne Innovationen entstehen, zum einen bereits einer soliden und aktuellen Wissensbasis bedarf, welche die Grundlage für neues Wissen uns Ideen bilden. Zum anderen kann Weiterbildung auch dem Erfahrungsaustausch sowie der Vermittlung von „Soft Skills" diesen, die es den Teilnehmern ermöglichen neue Wege des Erlernens bzw. des eigenständigen Erwerbs von neuem Wissen und Qualifikationen zu ermöglichen. Durch die immer häufiger auftretenden Paradigmenwechsel in Wirtschaft und Gesellschaft und der damit verbundenen zunehmenden Halbwertzeit des

[289] Ulrich (2000), S.23-29 / Reglin (2005)

Wissens kann die betriebliche Weiterbildung folglich ein wesentlicher Beitrag sein, die Basis für neue Lernkulturen zu bilden, um Innovationen zu ermöglichen.[290]

Insgesamt kann man diesbezüglich in der Weiterbildungsdiskussion zum Weiterbildungsmythos sagen, dass sich die ökonomischen und gesellschaftlichen Einredungen derzeit auffällig häufig um Bildungs- und Lernbegriffe drehen. Die Politiker, die Manager in den Betrieben und Spitzenverbänden und auch die Wissenschaftler, sie alle beschwören die Ressource Geist. Wissen sei demnach der wichtigste Rohstoff der Zukunft. So kommt u.a. John Naisbitt[291], der von vielen als Zukunftsweisender Experte der amerikanischen Managementszene gehandelt wird, zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen, die weiterhin Erfolg haben wollen, alles tun sollten, um sich diesen Rohstoff Wissen zu erschließen. Der Weg führt also in eine Wissensgesellschaft und Lernen soll dabei der vielfach nutzbringende Schlüssel für diese neue Gesellschaftsform sein. Auf der anderen Seite ist Wissen allein aber auch keine Garantie. Denn einerseits kann man zwar ohne Berufsabschluss heute nichts mehr werden, aber andererseits ist ein Berufsabschluss per se auch keine Garantie und Absicherung mehr. Verbunden mit diesen Entwicklungen ist also die Notwendigkeit des bereits erwähnten lebenslangen Lernens, um durch Weiterbildung und den Erwerb immer neuen Wissens das Qualifikationsniveau zu sichern, aktualisieren und gegebenenfalls zu erhöhen.[292]

6. CVTS-Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen

Vor dem Hintergrund der zunehmenden makroökonomischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und dem damit einhergehenden Paradigmenwechsel zur Informationsgesellschaft, führen die sich daraus ergebenden Entwicklungen und Wandlungen in der Arbeitswelt sowie dem Bildungswesen weltweit vermehrt zu Forderungen nach Vergleichsdaten zur Bildungs- und vor allem auch der Weiterbildungsforschung, um diese Tendenzen quantitativ und qualitativ zu erfassen, zu reflektieren und durch Analyse geeignete Maßnahmen für die Zukunft einzuleiten. Neben der internationalen Ebene der OECD findet sich auf europäischer Ebene eine Beobachtung und Analyse der

[290] Barz (2006), S.145ff.
[291] John Naisbitt (*15.01.1929): US-amerikan. Autor mit Themenschwerpunkt Trend- und Zukunftsforschung, Bestsellerautor mit „Megatrends“ von 1982, machte Begriff „Globalisierung“ bekannt
[292] Geissler (2000), Heft 1 S.102-110 / Kessl (2005)

Weiterbildungsstatistik im Wesentlichen durch die erhobenen europäischen CVTS-Daten zur betrieblichen Weiterbildung bei EUROSTAT. So gelten die Ergebnisse der CVTS-Erhebungen auf europäischer Ebene als wichtigste Informationsquelle zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa.[293]

6.1 Grundlagen

Basierend auf diesen Tendenzen und den wachsenden Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung wurden die Diskussionen über Lebenslanges Lernen in der Europäischen Union immer lauter und eindringlicher, was dazu führte, dass die Europäische Kommission durch die Gründung des Aktionsprogramms FORCE beschloss, auf europäischer Ebene die berufliche Weiterbildung zu fördern und damit auch die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern. Da aber auf europäischer sowie nationaler Ebene im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung für die betriebliche Weiterbildung häufig nur wenige oder gar keine statistischen Angaben vorlagen, entstand die Notwendigkeit der Schaffung statistischer, repräsentativer vergleichbarer Daten zur betrieblichen Weiterbildung auf europäischer Ebene. Denn nur durch den Erhalt entsprechender Informationen über die betriebliche Weiterbildung konnten von Seiten der Europäischen Kommission Effizienz und Zielrichtung der Fördermaßnahmen sichergestellt werden, sowie fundierte Debatten über notwendige Maßnahmen in Unternehmen, auf allen Ebenen des Staates und bei den Sozialpartnern durch diese Ergebnisse in den jeweiligen Ländern forciert werden.[294]

6.1.1 Basis und Ziel der Erhebungen

Dies verdeutlicht, dass die Intention und Zielsetzung für die CVTS-Erhebung seitens der Europäischen Kommission anfänglich vor allem darin bestanden, vergleichbare Informationen zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der beruflichen Weiterbildung in den befragten Unternehmen und Wirtschaftsbereichen zur Verfügung zu stellen und dabei den aktuellen Stand, sowie den eventuellen Wandel innerhalb der jeweiligen Mitgliedsländer zu dokumentieren.[295] Demnach ging es in den CVTS-Erhebungen anfangs in erster Linie um die Erfassung von Angaben sowohl zu Lehrveranstaltungen

[293] Kommission der europäischen Gemeinschaften (2004), S.4
[294] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002), Heft 103

(Lehrgängen, Kursen und Seminaren etc.) als auch zu den anderen Formen der Weiterbildung (Informationsveranstaltungen, geplante Phasen der „Weiterbildung am Arbeitsplatz“, selbstgesteuertes Lernen etc.).[296]

Betrachtet man die drei derzeit vorhandenen Erhebungen CVTS1, CVTS2 sowie CVTS2I im Vergleich, bestand auf Basis des FORCE Ratsbeschlusses vom 29.05.1990 das Ziel der ersten repräsentativen europäischen Unternehmensstichprobe über die betriebliche Weiterbildung (CVTS1) im Wesentlichen darin, zunächst einmal überhaupt vergleichbare Informationen aus den Daten über Teilnahme, Kosten, Umfang und Arten sowie Dauer der betrieblichen Weiterbildung zu erhalten.[297]

Demgegenüber modifizierte sich bei der zweiten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2) das Ziel dahingehend, dass in den befragten Unternehmen und Wirtschaftszweigen der beteiligten Länder die Informationen speziell über die betriebliche Weiterbildung verifiziert werden sollten, indem versucht wurde die betriebliche Erstausbildung vollkommen abzugrenzen. Dies stellte vor allem deshalb eine neue Herausforderung dar, weil in einigen Ländern die klare Unterscheidung von betrieblicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung schwierig erscheint.[298] Grundsätzlich bestanden die fundamentalen Ziele der zweiten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2) dementsprechend in der Ermittlung des Zugangs der Beschäftigten zur betrieblichen Weiterbildung, der Erfassung der Weiterbildungsangebote der Unternehmen und der Weiterbildungskosten, sowie der Gewinnung von Informationen über Form der Planung und Durchführung der Weiterbildung in den Unternehmen.[299]

Die dritte und derzeit aktuellste Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2I) verfolgt ebenfalls im Kern das Ziel einer Etablierung regelmäßiger Datenerhebungen bei Unternehmen zu den grundlegenden Fragestellungen der betrieblichen Weiterbildung in den teilnehmenden Ländern. Im Gegensatz zu den vorangegangenen CVTS-Erhebungen basierte die CVTS3 Untersuchung jedoch erstmals auf einer gemeinsamen europäischen Rechtsgrundlage des Europäischen Parlamentes und der Europäischen Kommission, die künftig neben den zu erhebenden Daten, dem Erhebungsbereich und dem Erhebungskonzept zusätzlich den Berichtszeitraum sowie die Periodi-

[295] Statistisches Bundesamt (2001), S.1008
[296] Statistisches Bundesamt (2002)
[297] Eurostat (1996), S.7
[298] Europäische Kommission (2002), S.9
[299] Grünewald (2001), Heft 3 S.20f.

zität in einer Rahmenverordnung regeln soll, um eine bessere Vergleichbarkeit und Qualität der Daten aus den europäischen Ländern zu erzielen.[300]

6.1.2 Definitionen und Methoden

Basierend auf den Entwicklungen und Zielen der drei Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung von 1994, 2000 und 2006 wurden zur Vergleichbarkeit der einzelnen Datenerhebungen in den Mitgliedsstaaten zunächst einmal die wichtigsten Begriffe definiert und die Methodik des Konzeptes der Erhebungen festgelegt. Infolgedessen wurden unter betrieblicher Weiterbildung in den CVTS-Erhebungen alle von den Unternehmen angebotenen und ganz oder teilweise auch finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen und –aktivitäten verstanden, an denen die im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter teilnahmen. Dabei umfassen, übereinstimmend mit den Zielen, diese betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in gleicher Weise die klassischen, externen oder internen, betrieblichen Weiterbildungskurse (Lehrveranstaltungen), sowie Lehrgänge, Kurse und Seminare, als auch neuere, andere Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie Job-Rotation, Qualitätszirkel und Informationsveranstaltungen usw.[301] Eine klare Abgrenzung erfährt der Begriff „Beschäftigte“ im Sinne des CVTS durch den Ausschluss der Betrachtung von Ausbildungsaktivitäten, indem die Lehrlinge und Praktikanten keine Berücksichtigung finden, ebenso wenig wie Zeitarbeits- oder Leiharbeitskräfte. Vielmehr fallen unter den Begriff „Beschäftigte“ in den Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung all die für das Unternehmen tätigen Mitarbeiter, unabhängig von Form des Arbeitsvertrages und ihrer Tätigkeit, unter Ausschluss der erwähnten Kriterien.[302] Neben diesen Definitionen der Grundbegriffe, finden sich in den gedruckten Veröffentlichungen von Eurostat zahlreiche ausführliche Beschreibungen zu allen einzelnen CVTS-Indikatoren der drei Erhebungen von 1994, 2000 sowie 2006.[303]

Das Konzept der europäischen Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung wurde im ersten Bezugszeitraum für das Referenzjahr 1993 (CVTS1) zunächst in den damals 12 EU-Mitgliedsstaaten durchgeführt. Sechs Jahre später umfasste dann CVTS2 mit dem Berichtszeitraum des Kalenderjahres 1999 bereits die Mitgliedsstaaten von 25 EU-Mitgliedsstaaten, ohne Zypern, Malta und der Slowakei, aber mit Norwegen und den

[300] Schmidt (2007), S.700
[301] Europäische Kommission (2002), S.16
[302] Eurostat (1996), S.17ff.

beiden Kandidatenländern Bulgarien und Rumänien. Um die direkte Vergleichbarkeit zur ersten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung sicherstellen zu können, wurden in den CVTS2 Ergebnissen sowohl die prozentualen Anteile für EU-25 als auch für EU-15 ebenfalls angegeben. Die dritte und derzeit aktuellste CVTS-Erhebung (CVTS3) wurde für den Berichtszeitraum des Jahres 2005 in allen 27 europäischen Mitgliedsstaaten und Norwegen durchgeführt, da neben den bereits in CVTS2 befragten 25 europäischen Ländern in diesem Falle auch Zypern, Malta und die Slowakei teilnahmen. In Anlehnung an CVTS2 wurde hierbei zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse der prozentuale Durchschnitt zusätzlich für EU-25 gezogen.

Aufgrund der Tatsache, dass bei den Erhebungen jeweils die Analyse der betrieblichen Weiterbildung im Vordergrund stand, beschränkten sich die Befragungen in den CVTS-Erhebungen auf die Unternehmen. Dabei wurde innerhalb der berücksichtigten Unternehmen nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen unterschieden. So fanden z.B. nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten überhaupt Berücksichtigung und es wurden auch nur die nach der NACE Nomenklatur[304] gegliederten Wirtschaftszweige C-K und O berücksichtigt.[305]

Das Erhebungsverfahren über die betriebliche Weiterbildung ist gekennzeichnet durch einen Mix aus drei Datenerhebungsmethoden, nämlich schriftliche Befragung, Telefon-Interviews und direkte persönliche Interviews. Um die Vergleichbarkeit von z.T. unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Ländern sicherstellen zu können, wurde insgesamt versucht die einzelnen Erhebungen zu harmonisieren. So wurden für die einzelnen Teilnehmerstaaten nur die notwendigen Rahmenbedingungen für das Erhebungskonzept geliefert, die Auswahl der jeweiligen Erhebungsmethoden wurde jedoch den jeweiligen nationalen Behörden zur Erfassung der Daten überlassen. Auf diese Weise ergaben sich z.T. leichte Unterschiede in den einzelnen nationalen Fragebogen, die allerdings immer in exakter Abstimmung zu den vorher festgelegten Anforderungen und Vereinbarungen der Europäischen Gemeinschaft standen.[306]

Hierbei werden allerdings auch die potentiellen methodischen Probleme der Erhebungen deutlich. Denn dadurch, dass die einzelnen Erhebungen durch die nationalen Behörden, wie in Deutschland dem Statistischen Bundesamt und in Dänemark der Dan-

[303] http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/edtcs/library?l=/public/continuing_vocational
[304] NACE = Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften
[305] Eurostat (1996) S.8f. / Europäische Kommission (2002) S.22ff. / Schmidt (2007) S.701

marks Statistik, durchgeführt werden, kann es, trotz des Versuches der Harmonisierung, dennoch zu unterschiedlichen Erfassungen und terminologischer Abgrenzung in den einzelnen Ländern kommen. Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, wurde mit der neuesten Erhebung 2006 erstmals eine feste europäische Rechtsgrundlage geschaffen, um die Datenlieferungen an die Europäische Union weiter zu verbessern. Problematisch bleibt jedoch weiterhin in den befragten europäischen Ländern in der Durchführung der Befragungen die Freiwilligkeit der Teilnahme seitens der Unternehmen. Diese führt zu einer geringen Rücklaufquote und damit einem sinkenden Stichprobenumfang, der eine Vergleichbarkeit erschwert, was im Folgenden anhand von Aufbau und Ablauf der Erhebungen deutlich wird.

6.1.3 Aufbau und Ablauf der Erhebungen

Sowohl in der ersten, als auch in der zweiten und dritten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) wurden für Aufbau und Ablauf der Erhebungen in den einzelnen nationalen Unternehmensstichproben der Mitgliedsstaaten jeweils klare Regularien festgelegt, um ein vergleichbares Niveau und Repräsentativität der Ergebnisse sicherstellen zu können. So gab es bezüglich des Aufbaus der Unternehmensstichproben die klare Anweisung, dass die Befragungen in einer repräsentativen Kombination aus den einzelnen Wirtschaftszweigen und den jeweiligen Unternehmensgrößenklassen durchgeführt werden sollten, damit unabhängig von der Zahl der Beschäftigten und der jeweiligen Branche insgesamt aussagekräftige Resultate erzielt werden.[307]

Insgesamt nahmen an der ersten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) 1994 rund 19.000 Unternehmen teil, während es bei der zweiten Erhebung sechs Jahre später europaweit bereits etwa 35.000 Unternehmen waren und die aktuelle dritte Erhebung aus dem Jahre 2006 mehr als 100.000 Unternehmen umfasste. Zu berücksichtigen ist in der steigenden Zahl der insgesamt befragten Unternehmen jedoch auch die steigende Zahl der teilnehmenden Länder, denn während es 1993 noch 12 EU-Länder waren, nahmen 1999 bereits 25 Länder und 2006 sogar 27 europäische Länder teil. Grundlage für die Auswahl der an der Erhebung teilnehmenden Unternehmen waren dabei jeweils die nationalen Eintragungen der Unternehmensregister, welche sich aber in bestimmten Bereichen und Branchen, wie z.B. Teilen der Dienstleistungs-

[306] Eurostat (1996), S.25
[307] Eurostat (1996), S.25

brache, noch im Aufbau befinden. In diesen Fällen, wo das Unternehmensregister keine klaren Ergebnisse liefern konnte, wurden die notwendigen Unternehmensgrößen z.T. aus den vorhandenen Umsatzzahlen geschätzt, um auf diese Weise die Zahl der Beschäftigten zu schätzen, wenn die exakten Angaben zur Beschäftigtenzahl nicht bekannt waren.[308]

Betrachtet man zunächst einmal den Ablauf der ersten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Deutschland und in Dänemark, wird deutlich, dass es in beiden Ländern bereits im Rahmen der Vorgaben Unterschiede in Aufbau und Durchführung der Erhebung gibt. So enthielt die erste Erhebung 1994 in Deutschland im Stichprobenumfang eine Haupterhebung, in der 9186 Unternehmen berücksichtigt wurden, sowie eine Zusatzerhebung zur „Weiterbildung am Arbeitsplatz“, für deren Teilnahme 500 Unternehmen ausgewählt wurden. Während in der Haupterhebung die Informationen durch schriftliche Befragungen in Erfahrung gebracht wurden, erfolgte die Durchführung bei der Zusatzerhebung in Deutschland in Form persönlicher Interviews. Die realisierte Stichprobe betrug am Ende der Erhebungsphase in Deutschland in der ersten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) 1994 insgesamt einen verfügbaren Datensatz von 4081 Unternehmen, wovon 3822 Weiterbildner und 259 Nicht-Weiterbildner waren. Dies entsprach insgesamt einer Rücklaufquote von 44%, welche im Vergleich z.B. zu Dänemark gering war, und auch nicht der von Eurostat geforderten Mindest-Rücklaufquote von 50% genügte. Da das Statistische Bundesamt bei der Erhebung jedoch 9186 Unternehmen befragt hatte, konnte trotz der geringen Rücklaufquote die geforderte Gesamtzahl an Antwortergebnissen aus der Haupterhebung in Höhe von 2000 Unternehmen ohne Probleme sichergestellt werden. Im Vergleich dazu führte Dänemark schon in der ersten Erhebung 1994 nur eine Haupterhebung durch und verzichtete auf die Behandlung einiger zusätzlicher Schwerpunkte in Form einer Zusatzerhebung. So wurde in der, durch Telefon-Interview und schriftliche Befragung, erzielten Stichprobe in Dänemark 1994 bei einem Gesamtumfang von 2180 befragten Unternehmen an Eurostat eine erreichte Stichprobe von 1718 Unternehmen als Datensatz geliefert, von denen 1567 Weiterbildner und 151 Nicht-Weiterbildner waren. Mit einer Rücklaufquote von 78%, die damit weit über der geforderten Mindest-Rücklaufquote lag, konnte Dänemark auf diese Weise im Vergleich zu Deutschland, mit

[308] Haak (2003), S.20

geringerem prozentualen Anteil an befragten Unternehmen, ohne Probleme die erforderliche Zahl an Antwortergebnissen bewältigen.[309]

Die zweite europäische Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) ist aufgrund des engen zeitlichen Rahmens auch in Deutschland gekennzeichnet durch nur eine Haupterhebung in Form einer postalische Befragung, bei der 2000 ca. 10.000 Unternehmen befragt wurden. Dabei wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu Teilnehmern, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen erhoben. Aufgrund der Tatsache, dass die Befragung der ersten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung sechs Jahre vorher eine niedrige Rücklaufquote in Deutschland gezeigt hatte, wurden zusätzlich zur schriftlichen Befragung 2000 in Deutschland, anschließend noch zwei schriftliche Nachfassaktionen sowie eine telefonische Erinnerung durchgeführt. Dennoch erzielte Deutschland von den 10166 angeschriebenen Unternehmen gerade einmal einen lieferbaren Datensatz für Eurostat von 3184 Unternehmen, was eine Rücklaufquote von 31,3% bedeutet. Nur in einigen Wirtschaftsbereichen konnte die von Eurostat geforderte Mindest-Rücklaufquote von 50% erreicht werden, so dass der ursprünglich gewünschte Datenumfang von 5000 lieferbaren Datensätzen nicht erfüllt werden konnte.[310]

In Dänemark betrug währenddessen in den nationalen Befragungen der zweiten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) der gesamte Stichprobenumfang knapp 2800 Unternehmen[311], von denen als verfügbarer Datensatz insgesamt 1.250 Unternehmen an Eurostat weitergeleitet werden konnte. In diesem Falle lag die Rücklaufquote in Dänemark bei der Erhebung mit knapp 45% deutlich unter der erzielten Quote der Ergebnisse Dänemarks für die erste europäische Erhebung über die betriebliche Weiterbildung. Dennoch konnte Dänemark im Gegensatz zu Deutschland wenigstens annähernd die geforderte Mindest-Rücklaufquote sicherstellen, um die Repräsentativität zu gewährleisten.[312]

Analog zu den beiden vorangegangenen Untersuchungen erfolgte die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) als freiwillige schriftliche Befragung von insgesamt 10615 Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, von denen,

[309] Eurostat (1996), S.30ff.
[310] Statistisches Bundesamt (2001), S.1009-1011
[311] Kommission der europäischen Gemeinschaften (2004), S.14

basierend auf einer Antwortquote von 26,9% in Deutschland, insgesamt 2857 deutsche Unternehmen in der Auswertung der europäischen Erhebung Berücksichtigung fanden. Damit zeigte sich auch in der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, dass Deutschland erneut die geforderte Rücklaufquote, die 2006 in der dritten CVTS-Erhebung auf 40% festgesetzt wurde, deutlich verfehlte, da der angestrebte Nettostichprobenumfang von 4000 deutschen Unternehmen nicht erreicht werden konnte.[313]

Dänemark verfehlte im Vergleich zu Deutschland ebenfalls in der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) erstmals deutlicher die geforderte Rücklaufquote von 40%, da von den an der freiwilligen Befragung insgesamt 2841 teilgenommenen dänischen Unternehmen im Jahre 2006 lediglich 884 dänische Unternehmen für die Auswertung der CVTS Erhebung Berücksichtigung fanden, was einer Rücklaufquote von 31% entsprach und damit zwar erneut über dem deutschen Ergebnis lag, aber dennoch deutlich unter der geforderten Antwortquote lag.[314]

6.2 Angebot der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung

Die detaillierte Analyse der vergleichbaren statistischen Ergebnisse der drei, zur Zeit vorliegenden, Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung aus den Jahre 1994, 2000 und 2006 offenbart bereits inhaltliche Unterschiede aus den Befragungen der Unternehmen und deren Antworten. So lieferte die erste europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1994 im Hinblick auf das Angebot der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung in 12 europäischen Ländern, erste detaillierte Daten zum Anteil weiterbildender Unternehmen differenziert nach Wirtschaftszweigen, Unternehmensgrößen und Weiterbildungsformen, sowie zum Professionalisierungsgrad und den Beschäftigten in der betrieblichen Weiterbildung. Diese Daten wurden durch die Untersuchungen der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 2000 in 25 europäischen Ländern aktualisiert und durch weitere Aspekte erweitert. Die bisher aktuellste dritte CVTS-Erhebung 2006 analysiert darauf aufbauend in 27 europäischen Ländern die aktuelle Situation des Angebots betrieblicher Weiterbildung in Europa und überprüft im Vergleich zu CVTS2 die Entwicklung seit 2000. Im Folgenden werden diese Daten und Ergebnisse aus den Referenzjahren 1993, 1999 und 2005 detailliert

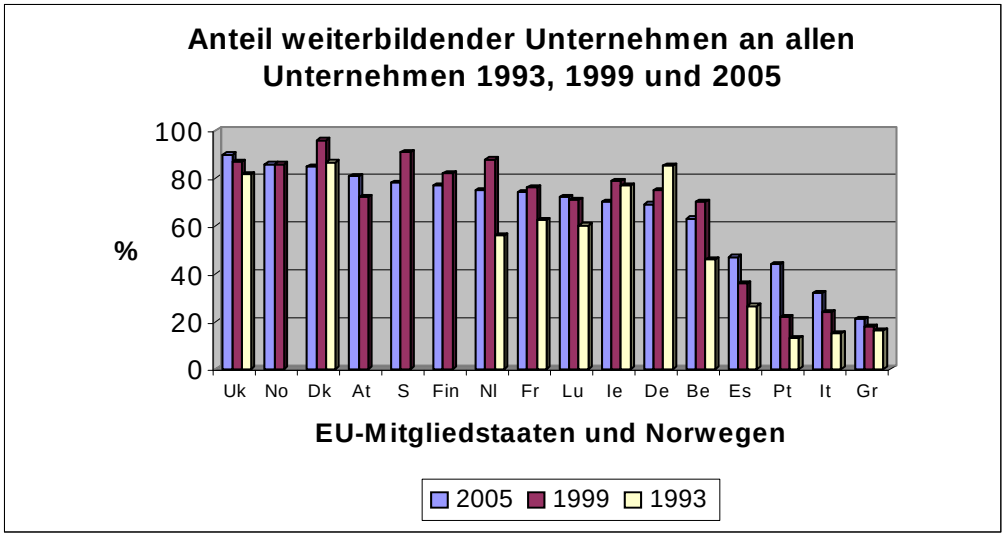
[312] undervisningsministeriet (2003), S.86
[313] Schmidt (2007) (CVTS3) S.702/3
[314] Danmarks Statistik (2007)

analysiert, verglichen und bewertet, vor allem hinsichtlich des Wandels zur Informationsgesellschaft in Deutschland und Dänemark.

6.2.1 Weiterbildungsangebot der Unternehmen insgesamt

Betrachtet man auf Grundlage der Daten zur betrieblichen Weiterbildung aus CVTS1 bis CVTS3 den Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen in den befragten Ländern, stellt man zunächst einmal fest, dass das Weiterbildungsangebot der Unternehmen sowohl im Hinblick auf die einzelnen Länder, als auch hinsichtlich der jeweiligen Wirtschaftszweige z.T. erheblich schwankt. So lag der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen 1993 in den 12 teilnehmenden EU-Mitgliedstaaten zwischen 13% in Portugal und 87% in Dänemark. Während vor allem in den südlichen Ländern, wie Portugal, Italien, Griechenland und Spanien nur ein sehr geringer Anteil von Unternehmen 1993 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, lag der Anteil weiterbildender Unternehmen in Dänemark, Deutschland und Großbritannien bereits auf Basis der Ergebnisse von CVTS1 deutlich über 80%.[315]

Abb. 4: weiterbildende Unternehmen in Europa 1993-2005



Unter Berücksichtigung der Ergebnisse von CVTS2 mit Daten aus dem Jahre 1999 lässt sich bezüglich der Entwicklung des Anteils weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen insgesamt eine klare Steigerung erkennen. Neben den bereits in CVTS1 untersuchten 12 EU-Mitgliedsstaaten, weisen in CVTS2 auch die erstmalig betrachteten

Länder, wie Österreich und die skandinavischen Länder Finnland, Schweden und Norwegen einen hohen Anteil weiterbildender Unternehmen auf. Lediglich Deutschland sticht unter den Mitgliedstaaten hervor als einziges Land mit einem deutlichen Rückgang von knapp 10% an weiterbildenden Unternehmen von 1993 auf 1999. So fällt Deutschland beim internationalen Ranking vom 2. Platz hinter Dänemark aus dem Jahre 1993, für das Jahr 1999 auf den 5. Platz, der 12 aus 1993 betrachteten Länder, zurück. Bezieht man die 1999 neu hinzugekommenen Länder mit ein, fällt Deutschland 1999 durch diesen Rückgang sogar noch hinter die skandinavischen Länder und Österreich zurück und belegt demnach 1999 beim Anteil der Unternehmen mit betrieblichen Weiterbildungsangeboten real nur noch den 9. Platz. Alle anderen Länder verzeichneten im Laufe der Jahre von 1993 bis 1999 Steigerungen zwischen 2% (Griechenland und Irland) und 32% (Niederlande), so auch Dänemark, das sich mit einer Steigerung des Anteils weiterbildender Unternehmen um 9% verbesserte und somit den 1. Platz unter den untersuchten Ländern behaupten konnte.[316]

Weitere 6 Jahre später konstatieren die Ergebnisse der dritten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3) insgesamt eine Verringerung der Spanne von 21-90% im Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen in den 27 untersuchten europäischen Ländern, bedingt durch ein steigendes Angebot in den süd- und osteuropäischen Ländern bei gleichzeitiger z.T. deutlichen Abnahme in den nord- und westeuropäischen Ländern. Dennoch dokumentieren auch die Ergebnisse der dritten CVTS-Erhebung insgesamt die geringsten Angebote betrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen Süd- und Osteuropas, während die skandinavischen Länder, Großbritannien und Österreich weiterhin dominieren.[317]

In Deutschland zeigt sich insgesamt im Verlaufe der Untersuchungen von 1993-2005 ein kontinuierlicher Rückgang im Anteil weiterbildender Unternehmen, so dass Deutschland im internationalen Vergleich weiterhin an Boden verliert und im Ergebnis für 2005 auf den 13. Platz im Ranking der 27 untersuchten europäischen Länder zurückfällt. Vergleichbare Entwicklungen zeigen sich auch in Dänemark im Ergebnis des Weiterbildungsangebotes der Unternehmen von 1999 auf 2005, denn während Dänemark noch von der ersten zur zweiten CVTS-Erhebung einen deutlichen Anstieg im Anteil weiterbildender Unternehmen vorweisen konnte, ist dieser durch den gravierenden

[315] Eurostat (1997), S.52/53
[316] Eurostat (2002), S.26/27 / Eurostat (1997), S.52/53

Rückgang um 11% in der dritten CVTS-Erhebung nivelliert worden, so dass der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen für 2005 sogar leicht hinter das Anfangsniveau von 1993 zurückfiel. Für das internationale Ranking bedeutet dies im Bezugszeitraum 2005 den Verlust des 1. Platzes für Dänemark, das nunmehr hinter Großbritannien und Norwegen den 3. Platz belegt hat.[318]

Die genauen Gründe für diesen deutlichen Rückgang der betrieblichen Weiterbildung in den skandinavischen Ländern zu nennen ist aufgrund der weiten Zeitspanne der Untersuchungen von 6 Jahren schwierig, da in diesem Zeitraum eine Vielzahl von Ereignissen Einfluss genommen haben können. Daher lassen sich lediglich Vermutungen dieser deutlichen Abnahme im Weiterbildungsangebot der Unternehmen in Skandinavien und den Niederlanden anstellen. So kann man, basierend auf dem insgesamt bereits hohen Niveau im Weiterbildungsangebot dieser Länder im Verlaufe der vorangegangenen Untersuchungen, davon ausgehen, dass der Rückgang in diesen Ländern ein Beleg dafür ist, dass der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft bereits nahezu vollzogen ist, und daher der durch die geänderten Anforderungen erhöhte Qualifikationsbedarf für IT etc. bereits durch die betriebliche Weiterbildung der vergangenen Jahre größtenteils gedeckt wurde. Konkret kann man, neben einer eventuellen Verzerrung der Vergleichbarkeit der dänischen Ergebnisse von 1994-2006 durch den gesunkenen verfügbaren Stichprobenumfang der letzten Erhebung 2006, zudem durch die gesunkene Arbeitslosigkeit und den zunehmenden Arbeitskräftemangel in Dänemark explizit davon ausgehen, dass folglich weniger Bedarf an der den Anforderungen der Unternehmen entsprechenden Qualifizierung und Weiterbildung neuer Erwerbstätiger besteht, so dass die dänischen Arbeitnehmer im Laufe der Jahre mittlerweile zunehmend dem Bedarf des Arbeitsplatzes entsprechend qualifiziert sind. Für Deutschland zeigen sich im Vergleich zu Dänemark bei Betrachtung des Untersuchungszeitraumes von 1993-2005 möglicherweise ähnliche Tendenzen, jedoch auf wesentlich geringerem Niveau, so dass der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft noch nicht annähernd die Qualität hat und weiterhin vermehrter Bedarf besteht. Dies spiegelt sich auch eindrucksvoll in der noch recht hohen Arbeitslosenquote und im internationalen Vergleich geringeren Quote im Dienstleistungs- und Wissenssektor wider.[319]

[317] Behringer (2008)
[318] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_01
[319] Reinle (2008)

Neben den einzelnen Ländern variieren die Angebote betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche deutlich. Begutachtet man die vorliegenden Daten von 1993 bis 2005 für Deutschland und Dänemark im Detail, zeigen sich 1993 in Deutschland zunächst noch in einigen klassischen Wirtschaftsbereichen die höchsten Angebote sogar über den Anteilen weiterbildender Unternehmen dieser Branchen Dänemarks. Andererseits weist Dänemark aber bereits 1993 auf Grundlage der Daten aus CVTS1 die insgesamt größten Anteile weiterbildender Unternehmen im Dienstleistungssektor auf.[320] Dieser sich 1999 bereits deutlicher abzeichnende Trend zum Dienstleistungssektor in Deutschland und Dänemark [321] findet in den derzeit aktuellen Daten des CVTS von 2005 Bestätigung, indem die Dienstleistungssektoren in Deutschland und Dänemark zunehmend dominieren und in Dänemark trotz des deutlichen Gesamtrückgangs im Angebot weiterbildender Unternehmen in den Dienstleistungssektoren weiterhin Anteile von 91-100% weiterbildender Unternehmen erreicht werden. Gleiches lässt sich tendenziell auch für Deutschland konstatieren, wenn auch auf deutlich geringerem Niveau, welches allerdings auch auf den insgesamt deutlich geringeren Anteil Deutschlands an Unternehmen mit Weiterbildung zurückzuführen ist. Folglich kann man sowohl in Deutschland als auch in Dänemark erkennen, dass vor allem die Unternehmen der Dienstleistungsbranche die Notwendigkeit von Weiterbildung im Laufe der Jahre zunehmend erkannt haben.[322]

Tab. 1:weiterbildende Unternehmen nach Größe in Deutschland und Dänemark

Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgröße in Prozent

	Insgesamt			10 – 49 Mitarbeiter			50 – 249 Mitarbeiter			250 und mehr Mitarbeiter		
	2005	**1999**	**1993**	**2005**	**1999**	**1993**	**2005**	**1999**	**1993**	**2005**	**1999**	**1993**
DK	85	96	87	83	95	86	96	98	95*	99	100	98*
DE	69	75	85	65	71	82	81	87	96*	87	98	100*

323

Am deutlichsten wird die Korrelation von Weiterbildungsangebot der Unternehmen und Unternehmensgröße, denn je mehr Beschäftigte ein Unternehmen aufweist, um so eher führt es auch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durch. Insofern kann auf Basis

[320] Eurostat (1997), S.52/53
[321] Eurostat (2002), S.26/27 / Eurostat (CVTS 1999), tent03n
[322] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_01
[323] * eigener Wert aus CVTS1: 50-99 MA (Dk:93%/De:94%), 100-249 MA (Dk:97%/De:97%), 250-499 MA (Dk:98%/De:99%), 500-999 MA (Dk:97%/De:99%), 1000-mehr MA (Dk:100%/De:100%)

der Daten von 1993 - 2005 insgesamt tendenziell ein Anstieg weiterbildender Unternehmen mit Zunahme der Unternehmensgröße konstatiert werden.[324]

Insgesamt bleibt bezüglich der Entwicklung Dänemarks von 1993 bis 1999 festzuhalten, dass in allen Unternehmensgrößenklassen der Anteil weiterbildender Unternehmen zugenommen hat, so dass in Dänemark 1999 bereits ab 50 Mitarbeiter fast 100% der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen anboten. Aber sogar in den kleinen Betrieben schafft es Dänemark 1999 unter allen EU-Mitgliedstaaten und Norwegen als einziges Land über 90% Anteil an Weiterbildung zu erreichen. Damit war Dänemark in diesem Zeitraum 1999 mit großem Abstand führend. Dieser Trend konnte jedoch anhand der Ergebnisse 6 Jahre später nicht bestätigt werden, denn durch den Gesamtrückgang im Anteil weiterbildender Unternehmen in Dänemark 2005 ging auch der Anteil in den einzelnen Unternehmensgrößenklassen auf das Niveau von 1993 zurück, in den Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern sogar unter die Anteile von 1993. Dennoch erreicht Dänemark auch 2005 ab einer Beschäftigtenzahl von 50 Mitarbeitern in den Unternehmen bereits einen Anteil von 96% und mehr. Für Deutschland sehen die Entwicklungen von 1993 bis 1999 gegenteilig aus, denn in allen Unternehmensgrößen ging der Anteil weiterbildender Unternehmen bis 1999 zurück, wenn auch der Rückgang mit Zunahme der Beschäftigtenzahlen immer geringer ausfällt. Im Gegensatz zu Dänemark, kann Deutschland erst ab 250 Mitarbeitern fast 100% Anteil an Unternehmen mit Weiterbildung vorweisen. Während diese Quote von 1993 auf 1999 mehr oder weniger gleich geblieben ist, finden sich unter den kleinen und mittleren Betrieben in Deutschland 1999 deutliche Rückgänge zwischen 8% (50-249 Mitarbeiter) und 11% (10-49 Mitarbeiter). Dieser Trend wird durch einen erneuten Rückgang im Anteil weiterbildender Unternehmen in Deutschland im Jahre 2005 bestätigt.[325]

6.2.2 Formen der Weiterbildungsangebote der Unternehmen

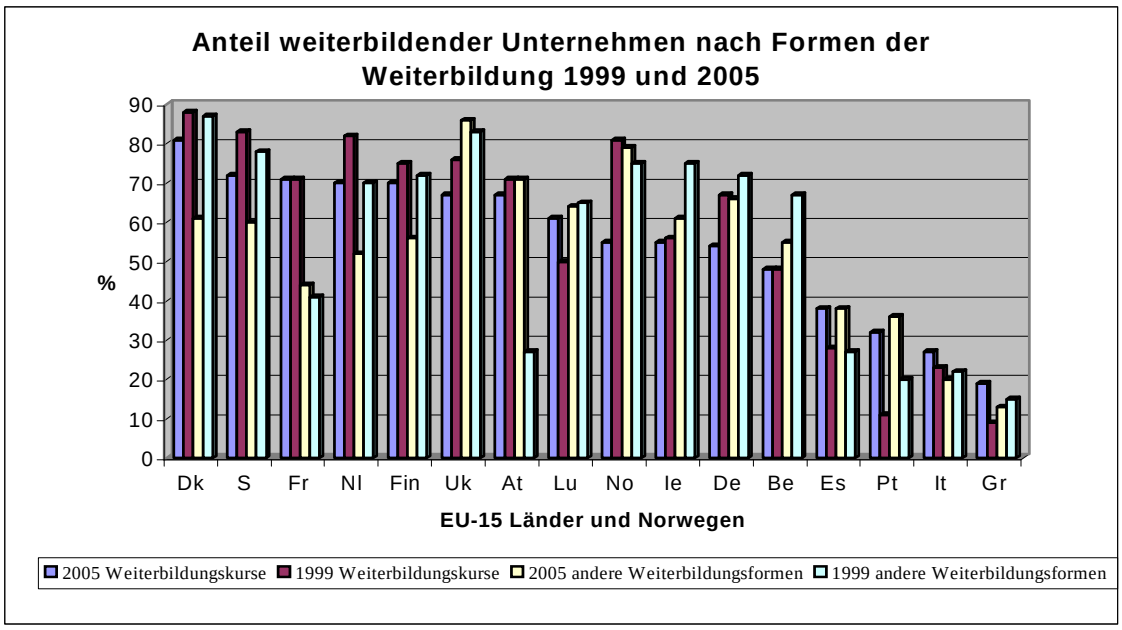
Die Weiterbildungsangebote der Unternehmen lassen sich hinsichtlich ihrer Formen bei der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden. Dabei wurde in den CVTS-Erhebungen zunächst einmal nach dem Angebot der Unternehmen von Lehrveranstaltungen (Weiterbildungskurse) und anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung differenziert. Die betriebliche Weiterbildung in Form von Lehrveranstaltungen

[324] Nestler (2002), S.2
[325] Eurostat (1997), S.52 + S.104 / Eurostat (CVTS 1999), tent03s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_02

kann dabei nach internen und externen Weiterbildungskursen unterschieden werden, während es sich bei den anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung im Wesentlichen um die arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen, wie „Weiterbildung am Arbeitsplatz", „Job Rotation", Qualitätszirkel, „Selbststudium" und Informationsveranstaltungen und Seminare handelt.[326]

In Bezug auf die Gewichtung der Anteile der verschiedenen Formen der betrieblichen Weiterbildung innerhalb der untersuchten Länder, lassen sich zwei Gruppen klassifizieren, von denen die eine Gruppe einen höheren Anteil bei dem Angebot von Weiterbildungskursen und die andere Gruppe einen höheren Anteil beim Angebot der anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung aufweisen. Im Ergebnis führten 1999 von den untersuchten 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen neun Länder (u.a. Dänemark) mehr Weiterbildungskurse als andere Formen der Weiterbildung durch. Im Jahre 2005 bestätigte sich dieses Verhältnis zugunsten der Weiterbildungskurse in den Ländern. Lediglich in Norwegen und Österreich veränderte sich der Anteil aufgrund deutlicher Rückgänge bei den Weiterbildungskursen und gleichzeitigem Anstieg der anderen Weiterbildungsformen jedoch zugunsten eines insgesamt höheren Anteils bei den anderen Weiterbildungsformen, während Griechenland im Jahre 2005 zur Gruppe der Ländern mit höherem Anteil weiterbildender Unternehmen mit Weiterbildungskursen wechselte.

Abb. 5: weiterbildende Unternehmen nach Formen in Europa



[326] Nestler (2002), S.2

Auf der anderen Seite bieten 1999 sieben europäische Länder (u.a. Deutschland) insgesamt mehr andere Weiterbildungsformen an als Weiterbildungskurse. Durch die Verschiebungen in Norwegen und Österreich im Jahre 2005 erhöht sich unter diesen 15 EU-Ländern der Anteil dieser Gruppe sogar auf 8 Länder. Auffallend ist, dass vor allem die Länder, wie u.a. Dänemark, welche insgesamt den höchsten Anteil am Angebot betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen vorweisen, 1999 ein eher ausgeglichenes Verhältnis von Weiterbildungskursen und anderen Weiterbildungsformen aufwiesen, aber dennoch im Ergebnis eher einen kleinen Überhang an Weiterbildungskursen durchführen, welcher 2005 deutlicher zugunsten der Weiterbildungskurse differenzierte.[327]

Die Entwicklung der Durchführung von Weiterbildungskursen im Laufe der Jahre 1993 bis 1999 ist in den meisten Ländern durch einen Anstieg des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungskursen gekennzeichnet, lediglich in Griechenland, Irland und Portugal, ging der Anteil der Weiterbildungskurse von 1993 auf 1999 zurück. Im Gegensatz dazu zeigt die Entwicklung von 1999 bis 2005 in den meisten dieser Länder einen Rückgang des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungskursen mit Ausnahme von Luxemburg, Spanien, Portugal und Griechenland, die allerdings insgesamt ein niedrigeres Gesamtniveau im Anteil aufweisen. Analog dazu spiegelt sich der Rückgang im Anteil weiterbildender Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen mit Ausnahme von Norwegen, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Spanien und Portugal in den anderen Ländern ebenfalls wider. Deutschland und Dänemark verzeichnen sowohl bei den Weiterbildungskursen als auch bei den anderen Weiterbildungsformen von 1999 auf 2005 jeweils einen Rückgang.[328]

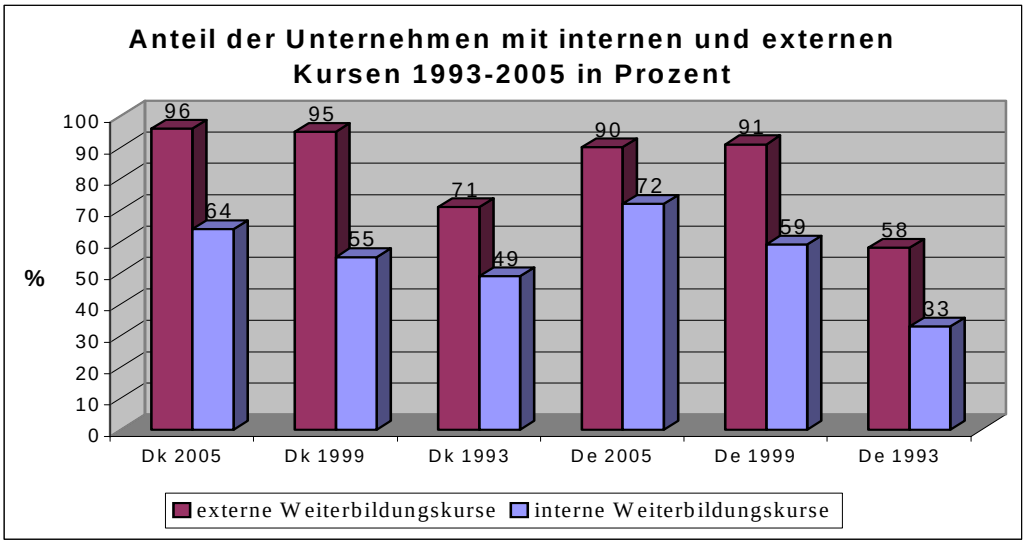
6.2.2.1 Angebot interner und externer Weiterbildungskurse

Beim direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark im Hinblick auf das Angebot interner und externer Weiterbildungskurse fällt im Laufe der Jahre 1993, 1999 und 2005 insgesamt auf, dass Dänemark 1993 sowohl mehr externe (Dänemark 71% zu Deutschland 58%) als auch interne Weiterbildungskurse (Dänemark 49% zu Deutschland 33%) als Deutschland angeboten hat. Sowohl bei den internen als auch bei den externen Weiterbildungskursen lagen Deutschland und Dänemark damit jeweils über dem Durchschnitt der 12 untersuchten europäischen Länder 1993 (interne Kurse EU-Ø 23% und

[327] Eurostat (2002), S.28-31
[328] Eurostat (1997), S. 54/55 / Eurostat (2002), S.28/29 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_01

externe Kurse EU-Ø 39%). Auf Basis der Daten von 1999 stellt sich das Verhältnis von internen und externen Weiterbildungskursen in Deutschland und Dänemark etwas differenzierter dar. Denn bei einer kontinuierlichen und deutlichen Steigerung der Anteile der Unternehmen sowohl mit internen als auch externen Weiterbildungsveranstaltungen unter allen untersuchten Ländern, bot Dänemark zwar 1999 weiterhin mehr externe Kurse (95%) als Deutschland (91%) an, aber bei den internen Kursen zog Deutschland (59%) 1999 an Dänemark (55%) vorbei. Im Durchschnitt der 16 untersuchten Länder bedeutet dies im Detail bei einem europäischen Durchschnitt 1999 für interne Kurse von 56%, dass Deutschland mit dem 6.Platz über dem Schnitt liegt, während Dänemark erstmals mit einem 9.Platz knapp darunter liegt. Konträr dazu liegt bei einem europäischen Durchschnitt der externen Kurse von 91% im Jahre 1999 Deutschland gerade einmal im Schnitt (10.Platz), während Dänemark bei den externen Kursen über dem Schnitt den 3. Platz belegt. Dieser Trend aus 1999 wird basierend auf den Ergebnissen von 2005 etwas modifiziert, indem Deutschland und Dänemark gleichermaßen sowohl bei den externen als auch bei den internen Weiterbildungskursen über dem Durchschnitt aller untersuchten Länder lagen. Analog zu den Ergebnissen aus 1999 weist Dänemark auch im Jahre 2005 im Vergleich zu Deutschland mehr externe Weiterbildungskurse auf, während Deutschland im Gegenzug dazu aber mehr interne Weiterbildungskurse als Dänemark anbietet.

Abb. 6: deutsche und dänische Unternehmen mit internen und externen Kursen



Resümierend kann man somit für den gesamten Referenzzeitraum von 1993 bis 2005 feststellen, dass in Deutschland und Dänemark von 1993 bis 2005 ein kontinuierlicher

Anstieg sowohl bei den internen als auch bei den externen Weiterbildungskursen erkennbar war, lediglich mit der leichten Einschränkung in Deutschland durch einen minimalen Rückgang von 1999 auf 2005 um 1% bei den externen Kursen. In beiden Ländern lag der Anteil externer Weiterbildungskurse im gesamten Zeitraum 1993 bis 2005 höher und erreichte seit 1999 sogar 90% und mehr sowohl in Deutschland als auch in Dänemark, wobei auch deutliche Steigerungen in den internen Weiterbildungskursen erkennbar waren, die 1993 noch unter 50% in Dänemark bzw. unter 30% in Deutschland lagen und seit 1999 in beiden Ländern auf deutlich über 50% angestiegen waren, um dann 2005 sogar über 60% in Dänemark bzw. über 70% in Deutschland zu erreichen.[329]

Bezüglich der Wirtschaftszweige zeigt sich auch bei den externen und internen Weiterbildungskursen im Laufe der Zeit ein Schwerpunkt auf bestimmten Wirtschaftszweigen. So wiesen bei den internen Weiterbildungskursen sowohl in Dänemark als auch in Deutschland 1993 und 1999 vor allem Teile der Dienstleistungsbranche neben einigen wenigen klassischen Sektoren die höchsten Anteile auf. Dieser sich abzeichnende Trend zu den Dienstleistungsbranchen verdeutlichte sich weitere sechs Jahre später noch deutlicher, indem sich sowohl in Deutschland als auch in Dänemark der Fokus eindeutig in Richtung der Dienstleistungsbereiche verschob. Bei den externen Kursen stellt sich das Gesamtbild nach Wirtschaftszweigen ähnlich dar, denn auch dort lagen 1993 sowie durch Gesamtsteigerungen im Anteil der Unternehmen mit externen Kursen auch 1999 sowohl in Dänemark als auch in Deutschland die größten Anteile vor allem im Dienstleistungsbereich. Analog zu den Entwicklungen bei den internen Weiterbildungskursen fokussierte sich der Schwerpunkt auch bei den externen Weiterbildungskursen zunehmend auf die Dienstleistungsbranchen, so dass insgesamt sowohl hinsichtlich der internen als auch der externen Weiterbildungskurse in den untersuchten europäischen Ländern überwiegend die höchste Anteile der Unternehmen in den Wirtschaftszweigen der Dienstleistungen erkennbar sind.[330]

Hinsichtlich der Größenklassen lässt sich bei den internen und externen Weiterbildungskursen festhalten, dass tendenziell auch hier mit Zunahme der Beschäftigtenzahl der Anteil der Unternehmen mit externen und internen Kursen steigt und von 1993 bis 2005 in allen Größenklassen mehr Kurse durchgeführt wurden. In Dänemark führten

[329] Eurostat (1997), eigene Berechnungen aus S.104/5 + S.110-113 / Eurostat (2002) S.32-35

damit ab 250 Mitarbeiter fast 100% der weiterbildenden Unternehmen sowohl interne als auch externe Lehrveranstaltungen durch. Auffällig hingegen war in Dänemark 1999, dass der Anteil interner Kurse bei 10-49 Mitarbeiter unter 50% lag, was angesichts der Tatsache, dass in Dänemark vor allem Kleinbetriebe die Wirtschaft charakterisieren, dazu führt, dass insgesamt der Anteil interner Weiterbildungskurse in Dänemark 1999 nur bei 55% liegt. Durch eine Steigerung des Anteils interner Kurse in Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern im Jahre 2005 auf knapp 60% konnte folglich der Gesamtanteil für 2005 an internen Kursen in Dänemark auch deutlich erhöht werden. Dieser niedrige Anteil unter den Kleinbetrieben mit 10-49 Mitarbeitern findet sich in Dänemark allerdings nicht bezüglich der externen Kurse, denn diese werden mit einem Anteil von 95% für 1999 bzw. 97% für 2005 insgesamt rege angenommen. Ähnliches lässt sich auch für Deutschland 1999 konstatieren, wenn auch der Anteil unter den Betrieben mit 10-49 Mitarbeitern sowohl 1999 (53%) als auch 2005 (67%) etwas höher liegt als in Dänemark, was dazu führt, dass der Gesamtanteil an internen Weiterbildungskurse in Deutschland 1999 und 2005 über dem in Dänemark liegt. Äquivalent zu Dänemark besteht die Problematik eines geringen Anteils unter den Kleinbetrieben auch in Deutschland 1999 und 2005 weniger bei den externen Kursen, denn auch hier erreichen die Betriebe mit 10-49 Mitarbeitern in Deutschland um 90% und bestätigen somit den insgesamt hohen Anteil innerhalb der unterschiedlichen Unternehmensgrößenklassen.[331]

6.2.2.2 Angebot anderer Weiterbildungsformen der Unternehmen

Betrachtet man das Gesamtangebot anderer Formen der Weiterbildung innerhalb der Unternehmen in Deutschland und Dänemark im Laufe der Jahre, ergeben sich z.T. erhebliche Unterschiede, wie auch bezüglich der einzelnen Wirtschaftszweige und Größenklassen. So wurde in den meisten der untersuchten Mitgliedstaaten in den Jahren 1993-2005 neben der „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ überwiegend die Form der „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren“ genutzt (Informationsveranstaltungen). Angesichts der Tatsache, dass die Teilnahme an derartigen Informationsveranstaltungen zweckmäßiger Weise nicht zu den grundlegenden Instrumenten der Weiterbildung zählt, ist es um so bemerkenswerter, dass diese in

[330] Eurostat (1997), eigene Berechnungen S.104/5 + S.112/3 / Eurostat (CVTS 1999), tent04n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_05

[331] Eurostat (1997), eigene Berechnungen S.104/5 + S.110-113 / Eurostat (CVTS 1999), tent04s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_06

den einzelnen europäischen Ländern als alternative Weiterbildungsform verstärkt zur Weiterbildung der einzelnen Mitarbeiter eingesetzt wird.[332]

Im Verhältnis zu 1993, wo die Spanne des Anteils weiterbildender Unternehmen mit „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren" noch zwischen 3% und 76% in den damals 12 teilnehmenden Ländern lag, hat sich der Anteil dieser Lehrveranstaltungen insgesamt 1999 deutlich erhöht und die Spanne zwischen 46% und 86% unter den 15 untersuchten Ländern bzw. 45% und 93% unter allen 25 befragten europäischen Ländern verkürzt. Diese Entwicklung verzeichnete sechs Jahre später in der derzeit aktuellen Erhebung mit Daten aus 2005 im Hinblick auf eine Spanne im Anteil weiterbildender Unternehmen mit „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren" von 8% bis 64% wieder rückläufige Tendenzen. Sowohl Deutschland als auch Dänemark zählten dabei im gesamten Untersuchungszeitraum zu den Ländern mit den höchsten Anteilen bei den anderen Weiterbildungsformen. So war der Anteil weiterbildender Unternehmen mit „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren" in Deutschland 1993 mit 76% der höchste aller Länder, nahm 1999 mit 85% nur knapp den 2.Platz hinter Österreich mit 86% ein und erreichte 2005 trotz eines deutlichen Rückgang auf 58% im internationalen Vergleich noch den 3. Platz hinter Österreich (64%) und Großbritannien (60%). Dänemark wies hingegen 1993 noch einen wesentlich geringeren Anteil dieser Informationsveranstaltungen von 47%, belegte aber dennoch 1993 den 2.Platz hinter Deutschland. Auf Basis einer Steigerung um fast 31% konnte Dänemark dann bei den Untersuchungen 1999 bereits einen Anteil an „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren" von 78% aufweisen und belegte damit den 4.Platz, hinter Österreich (86%), Deutschland (85%) und Finnland (82%). Obwohl auch Dänemark, wie Deutschland, im Jahre 2005 ebenfalls einen deutlichen Rückgang zu verzeichnen hatte, konnte Dänemark den 4. Platz im internationalen Vergleich auch 2005 bestätigen, hinter Österreich (64%), Großbritannien (60%) und Deutschland (58%).

[332] Nestler (2002), S.3

Tab. 2: deutsche und dänische Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen

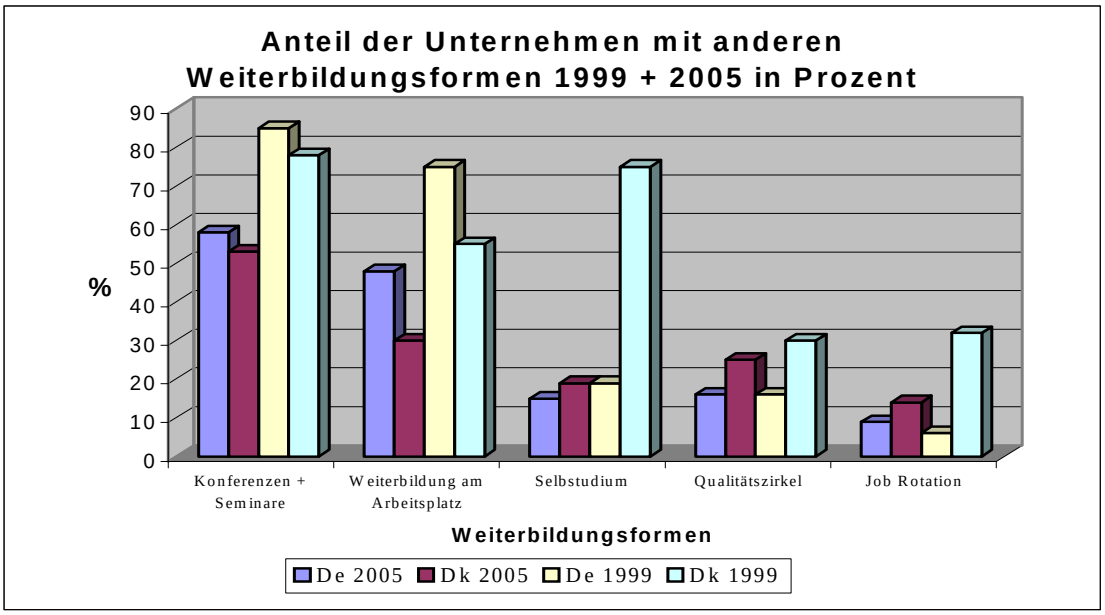
Anteil weiterbildender Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen in Deutschland und Dänemark 1993-2005 in Prozent

	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Job Rotation	Qualitätszirkel	Selbststudium	Konferenzen + Seminare
Dk 2005	30	14	25	19	53
Dk 1999	55	32	30	75	78
Dk 1993	58	28		22	47
De 2005	48	9	16	15	58
De 1999	75	6	16	19	85
De 1993	57	18		21	76

Die zweithäufigste andere Weiterbildungsform stellt neben der „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren“ im Referenzzeitraum von 1993-2005 sowohl in Deutschland als auch in Dänemark die „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ dar. Wie bei den „Informationsveranstaltungen“ verringerte sich auch bei der „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ insgesamt die Spanne der Anteilswerte unter den Mitgliedstaaten im Laufe der Jahre 1993 - 2005. Auch bei dieser Weiterbildungsform erreichte Deutschland sowohl 2005 mit 48% als auch 1999 mit 75% jeweils einen höheren Anteil als Dänemark mit 30% 2005 bzw. 55% 1999, während dieser 1993 noch fast gleich war (Dänemark 58%, Deutschland 57%). Im internationalen Vergleich bedeutet dies hinsichtlich des Anteils an Weiterbildung am Arbeitsplatz im Jahre 2005 den dritten Platz, während Dänemark mit einem 14. Platz unter dem Durchschnitt der befragten europäischen Länder liegt.

Vor diesem Hintergrund lassen sich hinsichtlich der anderen Weiterbildungsformen in Deutschland und Dänemark z.T. unterschiedliche Trends im Laufe der Jahre 1993 bis 2005 abzeichnen. Insgesamt zeigte sich dabei sowohl in Deutschland als auch in Dänemark nach einem Anstieg im Anteil fast aller anderen Weiterbildungsformen von 1993 auf 1999, sechs Jahre später für 2005 ein deutlicher Rückgang. Während Deutschland zudem im Bereich der „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren“ und der Weiterbildung am Arbeitsplatz von 1993 bis 2005 zu den führenden Ländern in Europa zählt (3. Platz), erreicht Dänemark bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz im Vergleich zu Deutschland weniger hohe Anteile und belegt 1999 und 2005 die hinteren Plätze unter den befragten europäischen Ländern.

Abb. 7: deutsche und dänische Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen



Demgegenüber nimmt Dänemark auf der anderen Seite bei den Formen Selbstgesteuertes Lernen sowie Lern- und Qualitätszirkel im internationalen Vergleich die letzten Jahre zunehmend eine führende Rolle ein und belegt die vorderen Plätze, während Deutschland gerade bei diesen Formen zusammen mit „Job Rotation“ die hinteren Ränge unter den befragten europäischen Ländern erreicht. Der Abstand Dänemarks zu den anderen Ländern war dabei beim selbstgesteuerten Lernen am deutlichsten, da er mit 75% mit weitem Abstand vor dem 2. Platz Finnlands mit 55% lag. Dabei zeigte sich in der Entwicklung von 1993 zu 1999 ein enormer Zuwachse dieser anderen Form der betrieblichen Weiterbildung, denn während diese 1993 noch mit knapp 22% den 2.Platz international belegte, dominierte 1999 Dänemark durch eine 53%ige Steigerung des Einsatzes der Weiterbildungsform des selbstgesteuerten Lernens. Diese Entwicklung des Anteils der Weiterbildungsform „Selbststudium“ konnte im Jahre 2005 allerdings nicht bestätigt werden, sondern sank vielmehr mit 19% knapp unter das Niveau von 1993.

Im europäischen Vergleich des Anteils der anderen Weiterbildungsformen in den Unternehmen kann man somit generell konstatieren, dass sowohl Deutschland als auch Dänemark von 1999 bis 2005 über dem europäischen Durchschnitt in den jeweiligen Formen liegen, lediglich die Weiterbildung am Arbeitsplatz liegt in Dänemark bzw. die

Form Job Rotation bzw. Arbeitsplatztausch liegt in Deutschland deutlich unter dem europäischen Durchschnitt aller befragten 27 europäischen Länder.[333]

Bezüglich des Verhältnisses von Unternehmensgrößenklasse und dem Anteil der jeweiligen anderen Weiterbildungsformen der Unternehmen lässt sich konstatieren, dass insgesamt sowohl in Deutschland als auch in Dänemark z.T. große Unterschiede zwischen den kleinen und den großen Unternehmen bestehen. Mit dem Anstieg der Mitarbeiterzahlen der Unternehmen nimmt auch das Angebot der anderen Formen der Weiterbildung in Deutschland und Dänemark zu.[334]

Die Betrachtung der Anteile der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen belegt im kompletten Untersuchungszeitraum 1993-2005 ebenfalls einen kontinuierlichen Anstieg mit Zunahme der Unternehmensgröße. Dabei zeigt sich im direkten Vergleich zwischen Deutschland und Dänemark 1999 und 2005, dass bei den anderen Weiterbildungsformen, wo Deutschland insgesamt auch den vergleichsweise stärkeren Anteil als Dänemark hat, die Anteile in den Kleinstunternehmen mit 10-49 Mitarbeitern sowie den mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern in Deutschland größer sind als in Dänemark, während in den Unternehmen ab 250 Mitarbeitern der Anteil in Dänemark dann höher ist und 90% und mehr erreicht. Dies gilt folglich für die Formen Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie der Weiterbildung in Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren. Demgegenüber zeigt sich in den anderen Weiterbildungsformen, wie „Job Rotation“, Lernen/Qualitätszirkel sowie „Selbststudium“, in denen Dänemark insgesamt einen stärkeren Anteil aufweist als Deutschland, auch in allen einzelnen Unternehmensgrößen in Dänemark immer einen höheren Anteil als in Deutschland.[335]

6.3 Zugang zur betrieblichen Weiterbildung

Neben der Analyse des Angebotes der Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen stellt die Analyse bestehender Unterschiede im Zugang zur betrieblichen Weiterbildung einen weiteren wichtigen empirischen Erhebungsbereich innerhalb der Gesamtbeurteilung von betrieblichen Weiterbildungssystemen in den einzelnen Ländern dar. Insofern werden im Folgenden anhand der verfügbaren Daten aus den drei vorliegenden CVTS-

[333] Eurostat (1997), eigene Berechnungen S.104/5 + S.114-121 / Eurostat (CVTS 1999), tent03an + tent03as / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_03
[334] Statistisches Bundesamt (2002), S.9
[335] Eurostat (CVTS 1999), tent03as / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_03

Erhebungen die Zugangsraten zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark im internationalen Vergleich anhand der Merkmalsträger Geschlecht, Alter und Weiterbildungstyp sowie hinsichtlich Unternehmensgröße und Wirtschaftssektor analysiert. Weitere Merkmale, wie Qualifikation der Teilnehmer, Tätigkeitsfeld, Dauer in dem Unternehmen (Betriebszugehörigkeit), Grund der Weiterbildung aus Sicht des Unternehmens sowie aus Sicht des Arbeitnehmer etc. fehlen, da sie leider nicht in den bisherigen europäischen Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung Berücksichtigung fanden. Zudem fanden in den ersten beiden CVTS-Erhebungen keine Befragungen zu Alter und Weiterbildungstyp der Teilnahme an Weiterbildungskursen statt, so dass hierfür im Folgenden lediglich für das Jahr 2005 Daten vorliegen.[336]

6.3.1 Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen insgesamt

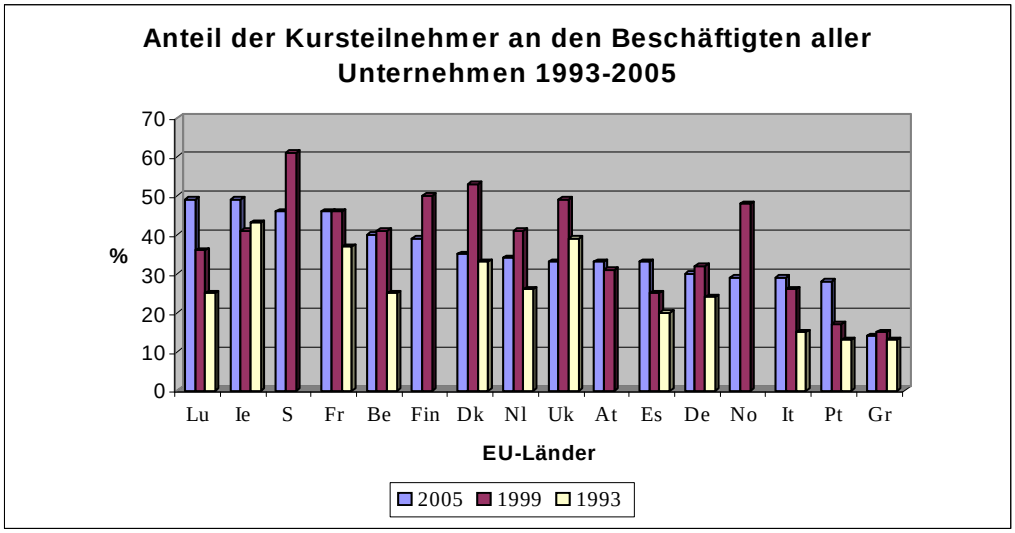
Beim Vergleich des Anteils der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen in den Jahren 1993 bis 2005 fällt insgesamt auf, dass die drei Untersuchungszeiträume unterschiedliche Entwicklungen dokumentieren. So zeigt sich nach einem generellen Anstieg der Teilnahme an Weiterbildungskursen von 1993 auf 1999 in allen beteiligten Ländern, mit Ausnahme von Irland (-2%), in der Entwicklung weitere 6 Jahre später für 2005 in den meisten Ländern ein z.T. deutlicher Rückgang in der Teilnahmequote der Beschäftigten. Während der Anstieg 1999 zwischen 2% in Griechenland und sogar 20% in Dänemark lag, erzielte Deutschland im gleichen Zeitraum von 1993 auf 1999 mit einem Zuwachs von 8% lediglich eine Steigerungsrate im unteren Mittelfeld aller untersuchten europäischen Länder.[337] Dieser Anstieg wurde weitere sechs Jahre später durch einen z.T. deutlichen Rückgang im Anteil der Kursteilnehmer in den skandinavischen Ländern (S, Dk, Fin, No), Großbritannien, Niederlande, Belgien, Deutschland und Griechenland deutlich abgeschwächt und teilweise gänzlich nivelliert. Im Vergleich dazu konnten die südeuropäischen Länder Italien, Spanien, Portugal sowie Irland, Luxemburg und Österreich einen leichten Anstieg von 1999 auf 2005 vorweisen. Das führte dazu, dass sich in Europa die Teilnahmequoten in der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen näher anglichen und somit die Spannweite der Teilnahme verringert wurde durch die z.T. deutlichen Steigerungen

[336] Grünewald (2003), S.23

[337] eigene Berechnungen aus Eurostat (1997), S.72-77 / Eurostat (CVTS 1993), t93part1 / Eurostat (2002), S.60-65 / Eurostat (CVTS 1999), tpart01n

in den mittel- und osteuropäischen Ländern einerseits bei gleichzeitiger gegenteiliger Entwicklung vor allem in den skandinavischen Ländern, Großbritannien und den Niederlanden in Form rückläufiger Teilnahme andererseits.[338]

Abb. 8: Kursteilnehmer in Europa 1993-2005



Bei der vergleichsweisen Beurteilung der Entwicklung des Anteils der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen speziell in Deutschland und Dänemark zeigt sich, dass Dänemark bereits 1993 insgesamt den 4.Platz unter den damals 12 untersuchten Ländern einnahm und sich 1999 durch einen deutlichen Anstieg um 20% sogar auf den 2.Platz unter allen der 25 teilnehmenden europäischen Ländern verbessern konnte. Diese im internationalen Vergleich vordere Position der Teilnahmequote an Weiterbildungskursen verlor Dänemark auf Basis der aktuellen Ergebnisse 6 Jahre später, indem die Teilnahme der Beschäftigten im Jahre 2005 fast in voller Höhe des Anstiegs von 1999, konkret um 18%, wieder zurückging. Folglich belegt Dänemark in der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen im internationalen Vergleich aller 27 untersuchten Länder nur noch einen Rang im vorderen Mittelfeld in Form eines 9. Platzes, bzw. eines 7. Platzes unter Berücksichtigung der 16 europäischen Kernländer aus 1999. Im Einzelnen bedeutet dies, dass der Anteil der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen in Dänemark 1993 bei 33%, 1999 bei 53% und 2005 bei 35% lag, während Deutschland im gleichen Zeitraum 24% (1993) bzw. 32% (1999) sowie 30% (2005) vorweisen konnte. Im Vergleich zu den anderen untersuchten europäischen Ländern bedeutet dies für Deutschland 1993 unter

[338] Behringer (2008), S.10

den damals 12 teilnehmenden Ländern nur den 8.Platz sowie sechs Jahre später für das Jahr 1999 unter den insgesamt 25 untersuchten europäischen Ländern den 12.Platz, bzw. unter Berücksichtigung der 16 europäischen Kernländer den 11.Platz. Diese im internationalen Vergleich nur durchschnittliche Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildungskursen in Deutschland setzte sich auch weitere sechs Jahre in der bisher aktuellsten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen fort, indem Deutschland im Jahre 2005 unter allen der insgesamt 27 teilnehmenden europäischen Länder nur noch den 15. Platz, bzw. bei Berücksichtigung der 16 Basisländer aus den vorhergehenden Zeiträumen den 12. Platz, belegte. Im direkten Vergleich mit Dänemark kann Deutschland also im Jahre 1999 zunächst, trotz ebenfalls eines Anstiegs um 8%, nicht an Dänemarks Teilnahmequote anschließen, zum einen da der Anstieg mit 8% deutlich geringer ausfällt als in Dänemark mit 20%, zum anderen aber auch deshalb, weil der Anteil der Frauen deutlich geringer ist als in Dänemark und diese Differenz in den Jahren von 1993 auf 1999 sogar noch größer geworden ist. Dies ändert sich durch den enormen Rückgang in Dänemark bis ins Jahr 2005 bei gleichzeitiger Stabilität (lediglich minus 2%) in Deutschland wieder, so dass Deutschland aktuell mit 5% Unterschied etwas näher an Dänemark aufschließen konnte. Im internationalen Vergleich zeigt sich jedoch über alle drei Untersuchungszeiträume von 1993 bis 2005 insgesamt eine überdurchschnittliche Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen in Dänemark, während Deutschland im Gegensatz dazu in allen Untersuchungsjahren jeweils konstant unter dem europäischen Durchschnitt der befragten Länder liegt.[339]

Die Gründe für die sinkende Teilnahme an Weiterbildungskursen an den Beschäftigten aller Unternehmen in Deutschland von 1999 auf 2005 liegen z.T. daran, dass sich einige Unternehmen im Laufe der sechs Jahre komplett aus der betrieblichen Weiterbildung zurückgezogen haben. Dies wird darin deutlich, dass der Anteil der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen aus Unternehmen mit Weiterbildungskursen (Unternehmen die Weiterbildungskurse anbieten) im Vergleich zu 1999 um knapp 3% angestiegen ist. Folglich ist die Teilnahmequote in Unternehmen mit Kursangeboten für 2005 in Deutschland auf 39% angestiegen und lediglich die Teilnahmequote der Beschäftigten unter Berücksichtigung aller Unternehmen zurückgegangen, weil insgesamt das Angebot der Unternehmen mit Weiterbildungskursen gesunken ist. Für Dänemark

[339] Eurostat (1997), S.72/3 / Eurostat (CVTS 1993), t93part1 / Eurostat (2002), S.60/1 / Eurostat (CVTS 1999), tpart01n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_41

zeigen sich diese Entwicklungen von 1999 auf 2005 nicht, denn hier ist gleichermaßen der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten sowie die Teilnahme in den Unternehmen mit Kursangeboten mit einem Minus von jeweils 18% deutlich gesunken. Insofern verzeichnete die Beteiligungsquote insgesamt in Dänemark von 1999 auf 2005 einen enormen Rückgang, unabhängig davon, ob dies hinsichtlich aller Unternehmen oder nur hinsichtlich der Unternehmen mit Weiterbildungskursen betrachtet wurde.[340]

Begutachtet man nun in diesem Kontext potentielle Korrelationen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sowie der Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung in den untersuchten Ländern im Laufe der Untersuchungsjahre, zeichnen sich im Ergebnis neben wenigen Schwankungen der Teilnahmequoten in einigen klassischen Wirtschaftsbereichen von 1993 bis 2005 zunehmend klare Tendenzen einer überwiegenden Beteiligung der Beschäftigten im Dienstleistungssektor ab. Während in den CVTS-Erhebungen 1993 und 1999 der Anteil der Beschäftigten an Weiterbildungskursen in Dänemark und Deutschland teilweise noch neben den Dienstleistungssektoren auch in den klassischen Wirtschaftssektoren überdurchschnittliche Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung vorwiesen, fokussierte sich dies bis 2005 zunehmend auf die Dienstleistungsbranchen, während die klassischen Wirtschaftsbereiche z.T. deutliche Rückgänge verzeichneten und unter den Gesamtdurchschnitt zurückfielen.[341]

Basierend auf den Ergebnissen der drei vorliegenden europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) zeigen sich für die einzelnen Zeiträume beim Vergleich der befragten Unternehmen in den Jahren 1993 und 1999 gegenüber den aktuellsten Daten aus 2005 unterschiedliche Entwicklungen zum Verhältnis von Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung und der Unternehmensgröße. In der ersten und zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung lässt sich insgesamt kein homogenes Verhältnis von Teilnahmequote an Weiterbildungskursen und der Größe der Unternehmen in den untersuchten europäischen Ländern feststellen. Vielmehr lassen sich 1999 drei Nuancierungen unter den EU-15 Ländern und Norwegen erkennen. Die erste Gruppe besteht aus den fünf Ländern Dänemark, Deutschland, Griechenland, Niederlande und Norwegen und ist dadurch charakterisiert, dass in diesen Ländern die höchsten Teilnahmequoten unter den Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeiter) identifiziert wurden, während in der zweiten Gruppe der fünf Länder Belgien,

[340] Behringer (2008), S.11 / Eurostat (CVTS 1999), tpart02n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_45

Frankreich, Irland, Luxemburg und Großbritannien die Teilnahmequote mit der Größe der Unternehmen steigt. Die dritte Gruppe der übrigen sechs untersuchten Länder Spanien, Italien, Österreich, Portugal, Finnland und Schweden beinhaltet eine geringere Teilnahmequote der Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeiter) im Verhältnis zu den Großunternehmen (ab 250 Mitarbeiter), verzeichnet aber höhere Quoten als in den mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeiter). Für Dänemark und Deutschland kann im Detail konstatiert werden, dass 1999 in den Kleinunternehmen die höchsten Teilnahmequoten festgestellt werden konnten, dicht gefolgt von den Großunternehmen, während die mittleren Unternehmen niedrigere Teilnahmequoten verzeichneten.[342]

Diese Korrelation von Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen und der Unternehmensgröße stellt sich anhand der Ergebnisse sechs Jahre später für das Jahr 2005 unter den untersuchten europäischen Ländern grundlegend konträr dar. In allen der 27 untersuchten europäischen Länder stieg die Teilnahme der Beschäftigten 2005 kontinuierlich mit zunehmender Unternehmensgröße an. So erreichte Dänemark für 2005 bereits in den mittleren Unternehmen ab 50 Mitarbeitern mit 36% überdurchschnittliche Teilnahmequoten, während in Deutschland erst in den größeren Unternehmen ab 250 Mitarbeitern mit 33% eine überdurchschnittliche Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stattfand.[343]

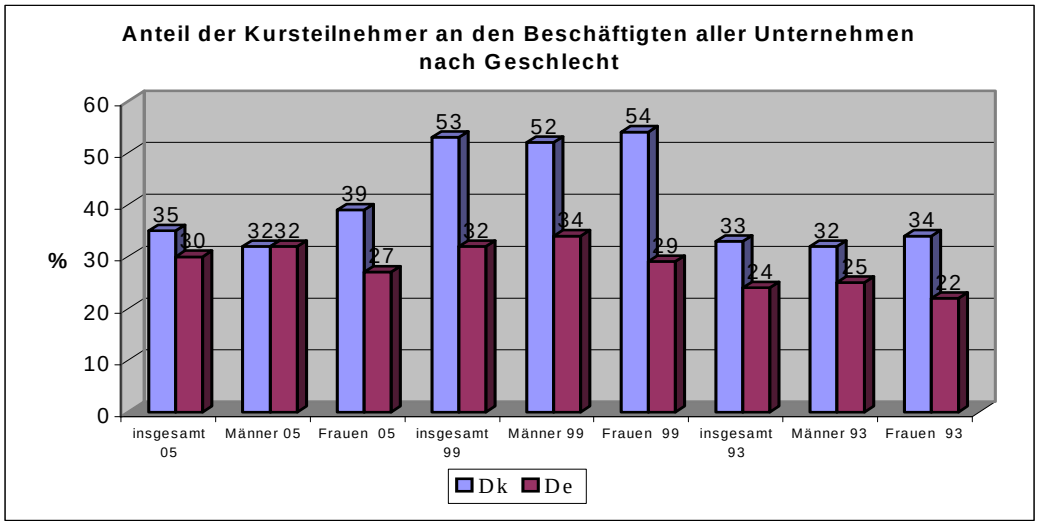
6.3.1.1 Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Geschlecht

Bei detaillierter Betrachtung der Unterschiede zwischen dem Anteil der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen nach Geschlecht in Deutschland und Dänemark wird die These einer höheren Quote der Frauen in Dänemark insgesamt bestätigt, während in Deutschland die Teilnahmequote der Männer im gesamten Erhebungszeitraum höher war. So lag die Teilnahmequote in Dänemark sowohl 1993 als auch 1999 bei den Frauen konstant um 2% und im Jahre 2005 sogar um 7% höher als bei den Männern, so dass der Frauenanteil an den Kursteilnehmern in Dänemark jeweils den Gesamtdurchschnitt übertraf. Anders stellt sich die Situation dagegen in Deutschland dar, denn dort partizipierten die Frauen 1993 um 3% sowie 1999 und 2005 sogar um 5% weniger an Weiterbildungsmaßnahmen als die Männer, was dazu führte, dass der Frauenanteil an

[341] Eurostat (1997), S.72/3 / Eurostat (CVTS 1993), t93part1/ Eurostat (2002), S.60/1 / Eurostat (CVTS 1999), tpart01n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_41
[342] Nestler (2002), S.4 / Eurostat (CVTS 1999), tpart02s
[343] Eurostat (2002), S.60/1 / Eurostat (CVTS 1999) tpart01s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_42

den Kursteilnehmern in Deutschland im Gegensatz zu Dänemark in allen drei Untersuchungsjahren unter dem Gesamtdurchschnitt lag.

Abb. 9: Kursteilnehmer nach Geschlecht in Deutschland und Dänemark



344

Insofern ist in Deutschland ein Anstieg der Diskriminierung der Frauen auf Basis der CVTS-Ergebnisse erkennbar, so dass Deutschland derzeit eher zu den Ländern mit niedrigeren Zugangsraten zählt, da es dort insgesamt für Männer im Vergleich zu den Frauen tendenziell leichter ist an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Betrachtet man die Teilnahmequoten der Beschäftigten an Weiterbildungskursen aller Unternehmen nach Geschlecht in allen im Jahre 2005 untersuchten 27 europäischen Ländern, stellt man fest, dass in 16 Ländern, u.a. Deutschland, insgesamt die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung bei den Männern höher war, während 10 Länder, u.a. Dänemark, höhere Teilnahmequoten unter den Frauen aufwiesen. Da die Unterschiede der Teilnahme zwischen Männern und Frauen in den meisten der untersuchten Länder eher gering ausfällt, kann man insofern zu dem Schluss kommen, dass in den untersuchten Ländern die Diskriminierung insgesamt äußerst minimal ist. Die überdurchschnittliche Teilnahmequote der Frauen in einigen Ländern lässt zudem darauf schließen, dass in diesen Ländern bereits ein höheres Ausbildungsniveau der Frauen besteht, so dass sie infolgedessen auch öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.[345]

[344] eigene Berechnungen aus Eurostat (1997), S.72-77 / Eurostat (CVTS 1993), t93part1 / Eurostat (2002), S.60-65 / Eurostat (CVTS 1999), tpart01n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_41

[345] Grünewald (2003), S.28

Neben dem Geschlecht bildet der jeweilige Wirtschaftszweig in den einzelnen Ländern eine weitere signifikante Variable hinsichtlich der Bestimmung der Teilnahmequoten innerhalb der betrieblichen Weiterbildung. So lässt sich unter Einbeziehung der Variable Geschlecht hinsichtlich der Teilnahmequote in den einzelnen Wirtschaftsbereichen anmerken, dass im Gesamtvergleich aller untersuchten europäischen Länder die Unterschiede bei der Teilnahme an Weiterbildungskursen eher auf den einzelnen Wirtschaftszweig als auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Insofern lassen sich zwei unterschiedliche Gesamttrends erkennen. Während auf der einen Seite in den Ländern mit niedrigen Teilnahmequoten, wie z.B. Deutschland, z.T. deutliche Nuancierungen im prozentualen Anteil der Beschäftigen, die an Weiterbildungskursen teilnehmen, innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige erkennbar sind, verläuft die Verteilung in den Ländern, wie Dänemark, mit hohen Teilnahmequoten verhältnismäßig homogen innerhalb der Wirtschaftszweige.[346] Summa summarum gründen sich infolgedessen die Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung eher in den einzelnen Wirtschaftszweigen als in geschlechtsspezifischen Kriterien.[347]

Bei detaillierter Analyse der Teilnahmequoten nach Größe der Unternehmen und geschlechtsspezifischen Kriterien wird deutlich, dass insgesamt in den meisten der untersuchten Länder bei den Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeiter) die Teilnahmequote der Frauen höher ist, als die der Männer. Mit zunehmender Unternehmensgröße flacht der höhere Anteil der Frauen dann immer mehr zugunsten einer höheren Teilnehmerquote der Männer ab. So dominieren in den Kleinunternehmen mit 10-49 Mitarbeitern noch eher die Frauen, während sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Unternehmen auch die Teilnahme zugunsten eines höheren Anteils bei den Männern verschiebt. In diesem Trend liegt auch im Jahre 2005 Deutschland, indem die Teilnahmequoten von Männern und Frauen in den kleinen und mittleren Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern bzw. 50-249 Mitarbeitern nur unwesentlich differieren und erst in den Großunternehmen deutlich zugunsten der Männer ins Gewicht fallen , während Dänemark zu den wenigen Ländern zählt, in denen unabhängig von der Unternehmensgröße in allen Unternehmensklassen der Anteil der Frauen höher liegt.[348]

Insofern ist unter den untersuchten Ländern z.T. ein deutlicher Zusammenhang von Unternehmensgröße und Geschlecht erkennbar, wobei die hohen Beteiligungsquoten von

[346] Nestler (2002a), S.5+6
[347] Schmidt (2007), S.706 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_41

Männern und Frauen der skandinavischen Länder in erster Linie auf Basis der gezielten Bildungspolitik hervorgerufen werden und daher die Größe der weiterbildenden Unternehmen eine eher untergeordnete Rolle spielt.[349]

6.3.1.2 Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Alter

In der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen (CVTS3) wurden erstmals auch für das Jahr 2005 Daten zur Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen nach Alter erhoben. Insofern können im Folgenden Ergebnisse zum Anteil der Beschäftigten in Weiterbildungskursen differenziert nach Alter näher betrachtet werden, wobei die Ableitungen einer Entwicklung bzw. von Trends in diesem Bereich aufgrund fehlender Vergleichsdaten für die Untersuchungszeiträume 1993 und 1999 nicht möglich sein wird.

Angesichts des in Teil I näher betrachteten makroökonomischen Wandels zur Wissens- und Informationsgesellschaft und den damit einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen in Form eines zunehmenden demographischen Wandels, gewinnen Fragen nach Unterschieden in den Zugangsmöglichkeiten der Beschäftigten zur betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen in Bezug auf das Alter zunehmend an Interesse und Relevanz. Der internationale Vergleich aller 27 an der CVTS3-Erhebung 2005 teilgenommenen europäischen Länder zeigt dabei in 20 dieser Länder insgesamt die höchsten Teilnahmequoten in der mittleren Altersklasse der 25-54-jährigen Beschäftigten, gefolgt von den jüngeren, unter 25-jährigen Beschäftigten, während die älteren Beschäftigten ab 55 Jahren die geringste Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aller Unternehmen aufwiesen. Dieser überwiegende Trend unter den befragten europäischen Ländern stellt sich lediglich in Lettland, Litauen und Österreich anders dar, wo die höchsten Teilnahmequoten bei den unter 25-jährigen Beschäftigten liegen und mit zunehmendem Alter die Teilnahmequoten sinken, sowie in Norwegen und Finnland, wo die höchsten Teilnahmequoten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zwar ebenfalls im Trend liegend unter den 25-54-jährigen erzielt wurden, jedoch daran anschließend dann die älteren Beschäftigten ab 55 Jahren noch höhere Teilnahmequoten erreichten als die jungen unter 25-jährigen, bei denen die geringste Teilnahmequote lag.

[348] Eurostat (2002), S.65-71 / Eurostat (CVTS 1999), tpart02s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_42
[349] Grünewald (2003), S.30

Den auffälligsten gegenläufigen Trend im Vergleich aller 27 untersuchten europäischen Länder liefert Dänemark, denn hier steigt der Anteil der Teilnahme in Weiterbildungskursen aller Unternehmen insgesamt mit dem Alter der Beschäftigten kontinuierlich an. Im Detail bedeutet dies, dass in Dänemark 2005 die höchsten Teilnahmequoten in den Unternehmen insgesamt bei den Beschäftigten ab 55 Jahren und älter mit 36% liegen, dicht gefolgt mit 35% von der mittleren Altersklasse, den 25-54-jährigen, während die unter 25-jährigen in Dänemark die geringste Teilnahmequote mit 29% im Jahre 2005 aufwiesen. Insofern lagen 2005 die jungen Beschäftigten in Dänemark deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 35% des Anteils der Beschäftigten an Weiterbildungskursen aller Unternehmen, während die älteren Beschäftigten überdurchschnittliche Zugangsmöglichkeiten zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen erreichten. Betrachtet man demgegenüber die Teilnahme in Weiterbildungskursen nach Alter für 2005 in Deutschland, zeigt sich ein anderes Bild, denn hier liegt der höchste Anteil eindeutig mit 32% in der mittleren Altersklasse, der 25-52-Jährigen, während die unter 25-Jährigen bereits mit 25% sowie die 55-Jährigen und älter mit nur noch 21% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegen. Dennoch liegt Deutschland mit diesen Zugangsmöglichkeiten an Weiterbildungskursen nach Alter tendenziell im Gesamttrend der Mehrzahl der befragten 27 europäischen Länder. Im direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark kann man folglich zusammenfassen, dass in Dänemark die Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen mit zunehmenden Alter steigt, während in Deutschland der Fokus der betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen in der mittleren Altersklasse liegt, während die jüngeren und die älteren Beschäftigten eher eine untergeordnete Rolle spielen.

Beim internationalen Vergleich der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen aller Unternehmen 2005 nach Wirtschaftszweigen liegt insgesamt in fast allen befragten Unternehmen unabhängig vom Alter der Beschäftigten der Schwerpunkt in den Dienstleistungsbranchen. So liegt in Dänemark in allen Altersklassen die Teilnahmequote 2005 in den Dienstleistungssektoren z.T. deutlich über 55%. Unabhängig von altersspezifischen Variablen liegt hingegen die Teilnahmequote in Deutschland im Jahre 2005 in den Wirtschaftssektoren „verarbeitendes Gewerbe“ und den Dienstleistungsbranchen „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ deutlich über dem Gesamtdurchschnitt

des Anteils der Beschäftigten in Weiterbildungskursen, während die Beschäftigten der klassischen Wirtschaftssektoren deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt teilnehmen.[350]

In Bezug auf die altersspezifische Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen in den Unternehmen insgesamt nach Unternehmensgrößen zeigt sich unabhängig vom Alter in nahezu allen der 2005 befragten europäischen Länder ein kontinuierlicher Anstieg der Teilnahmequote mit zunehmender Unternehmensgröße. Dänemark weicht vom allgemeinen Trend dahingehend ab, dass bei den 25-54-Jährigen Beschäftigten nach einem konstanten Anstieg in den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern wieder rückläufige Teilnahmequoten der Beschäftigten eintreten. Beim detaillierten Vergleich von Deutschland und Dänemark fällt auf, dass in Deutschland in allen Altersklassen die Beschäftigten erst in Unternehmen ab 250 Mitarbeitern Teilnahmequoten über dem Gesamtdurchschnitt erreichen, während in Dänemark bereits überdurchschnittliche Teilnahme bei den jungen Beschäftigten in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern erreicht werden. In der mittleren Altersklasse liegt die Teilnahme der 25-54-jährigen Beschäftigten lediglich in den mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern über dem Gesamtdurchschnitt, wobei in den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern immerhin noch eine dem Gesamtdurchschnitt entsprechende Beteiligung der 25-54-Jährigen angegeben wird. Bei den älteren Beschäftigten ab 55 Jahren liegt die Teilnahmequote demgegenüber analog zu Deutschland erst in den Großunternehmen über dem Gesamtdurchschnitt.[351]

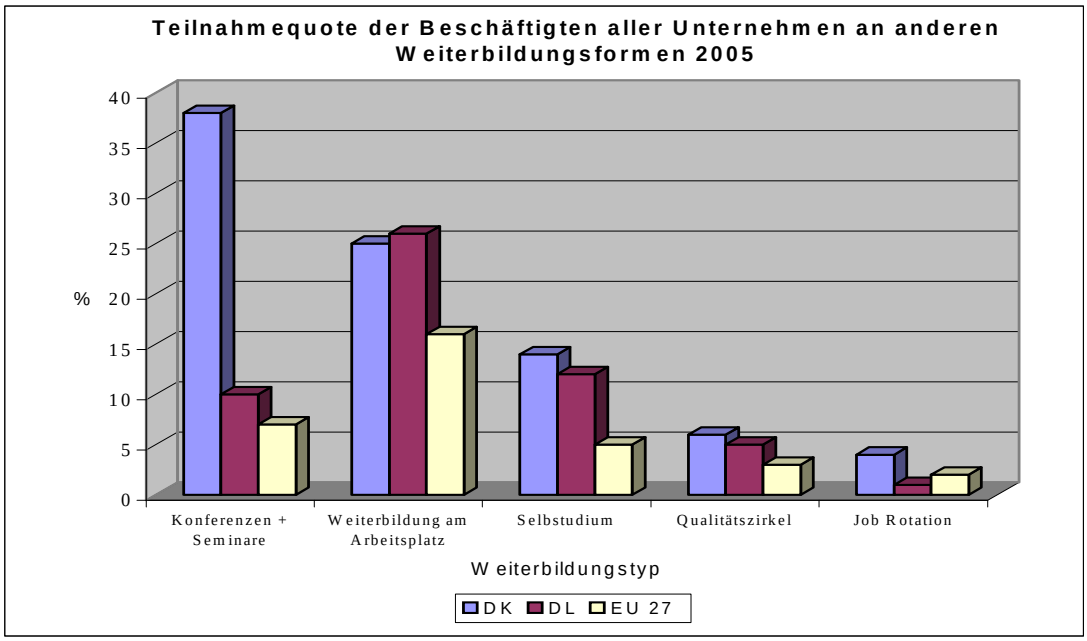
6.3.2 Teilnahme der Beschäftigten an anderen Weiterbildungsformen nach Weiterbildungstyp

Neben der vorangegangenen Betrachtung der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen, liefern, analog zu den bereits in Punkt 6.2.2 betrachteten Formen der Weiterbildungsangebote der Unternehmen, auch die Angaben zur Teilnahme der Beschäftigten an den anderen Weiterbildungsformen wichtige Informationen zur Gesamtbeurteilung der Zugänge zur betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen. Kongruent zum vorangegangenen Punkt liegen, aufgrund der erstmaligen Berücksichtigung dieser Aspekte in der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen (CVTS3), auch hier lediglich aktuelle Daten für 2005 vor, so dass die

[350] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_43
[351] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_44

Ableitung einer Entwicklung bzw. von Trends zur Teilnahme der Beschäftigten an anderen Weiterbildungsformen im Vergleich zu den Jahren 1993 und 1999 leider nicht möglich ist.

Abb. 10: Teilnahmequote an anderen Weiterbildungsformen 2005



Im internationalen Vergleich aller 27 teilnehmenden europäischen Länder lagen die höchsten Teilnahmequoten der Beschäftigten an den anderen Weiterbildungsformen im Jahre 2005 durchschnittlich in erster Linie bei der „Weiterbildung in der Arbeitssituation“ mit einem Gesamtdurchschnitt von 16%. Dieser folgte die „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren“ mit einem EU27-Durchschnitt von 7%, das „Selbststudium“ mit 5% sowie das „Lernen in Qualitätszirkeln“ mit 3% sowie die Weiterbildungsform des „Job Rotation, Arbeitsplatztausch oder Abordnung“ mit einem europäischen Durchschnitt von 2%.

In allen diesen anderen Weiterbildungsformen liegt Dänemark im internationalen Vergleich jeweils deutlich über dem europäischen Gesamtdurchschnitt und belegt infolgedessen bei den einzelnen Weiterbildungstypen immer die vorderen Ränge. So sichert sich Dänemark bei den Weiterbildungsformen „Selbststudium“ und „Konferenzen“ jeweils den 1. Platz, bei „Job Rotation“ den 2. Platz und der „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ den 3. Platz, sowie den „Qualitätszirkeln“ den 4. Platz aller 27 befragten europäischen Länder. Im internationalen Vergleich der europäischen Mitgliedsstaaten ist Dä-

nemark folglich führend bei der Teilnahme der Beschäftigten an anderen Weiterbildungsformen. Demgegenüber belegt Deutschland zwar ebenfalls wie Dänemark in allen anderen Weiterbildungsformen, mit Ausnahme des „Job Rotation", Teilnahmequoten, die deutlich über dem europäischen Gesamtdurchschnitt liegen, rangiert jedoch mit Ausnahme der „Weiterbildung am Arbeitsplatz", in der Deutschland den 2. Platz belegt, ansonsten immer z.T. deutlich hinter Dänemark im europäischen Vergleich. So belegt Deutschland neben den 2. Plätzen bei der „Weiterbildung in der Arbeitssituation" sowie dem „Selbststudium", den 5. Platz beim Weiterbildungstyp der „Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren". Diese, im europäischen Vergleich vorderen Ränge in Deutschland, können beim Weiterbildungstyp des „Lernens in Qualitätszirkeln" mit dem 8.Platz, sowie der Weiterbildungsform des „Job Rotation" mit dem 13. Platz nicht bestätigt werden, so dass Deutschland hier lediglich im Mittelfeld und bei der Form des „Job Rotation" sogar unter dem europäischen Gesamtdurchschnitt liegt. Dementsprechend erreicht Deutschland beim direkten Vergleich mit Dänemark nur in der anderen Weiterbildungsform der „Weiterbildung am Arbeitsplatz" knapp eine höhere Teilnahmequote als Dänemark, während Dänemark in allen anderen Weiterbildungsformen hinsichtlich der Teilnahmequote der Beschäftigten vor Deutschland liegt.

Die Analyse der Teilnahme an anderen Weiterbildungsformen nach Wirtschaftszweigen belegt im Jahre 2005 in der Mehrheit der befragten europäischen Länder hinsichtlich der anderen Weiterbildungsformen am häufigsten überdurchschnittliche Teilnahmequoten in den Dienstleistungssektoren. Dänemark liegt bei Betrachtung der Teilnahme an anderen Weiterbildungsformen nach Wirtschaftszweigen insgesamt im Trend der Dominanz der Dienstleistungsbranchen, wobei die „Weiterbildung am Arbeitsplatz" sowie „Job Rotation" auch im klassischen Wirtschaftszweig des „verarbeitenden Gewerbes" Teilnahmequoten deutlich über dem Gesamtdurchschnitt erzielen. Deutschland liegt im Großen und Ganzen ebenfalls in diesem Trend mit Fokus auf den Dienstleistungsbranchen, zudem ist jedoch auch bei den Weiterbildungstypen „Weiterbildung am Arbeitsplatz" sowie „Selbststudium" zusätzlich der klassische Wirtschaftszweig „Handel" mit klaren überdurchschnittlichen Teilnahmequoten vertreten, während „Job Rotation", das

„Lernen in Qualitätszirkeln“ und das „Selbststudium“ neben dem Dienstleistungssektor im „verarbeitenden Gewerbe“ überdurchschnittliche Anteile erreicht.[352]

Bezüglich der Teilnahme der Beschäftigten an anderen Weiterbildungsformen nach Unternehmensgröße zeigen sich in den einzelnen Weiterbildungstypen z.T. recht unterschiedliche Tendenzen in den befragten europäischen Ländern. So zeigte sich in der CVTS3-Erhebung 2005 bei der Weiterbildungsform der „Weiterbildung in der Arbeitssituation“ tendenziell in den Ländern ein Anstieg der Teilnahmequote mit zunehmender Unternehmensgröße. Deutschland und Dänemark lagen bei der „Weiterbildung in der Arbeitssituation“ im allgemeinen Trend des kontinuierlichen Anstiegs, erreichten aber erst in Unternehmen ab 250 Mitarbeitern und mehr Teilnahmequoten über dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt. Demgegenüber zeigten sich in den Weiterbildungsformen des „Job Rotation“, der „Qualitätszirkel“ sowie des „Selbststudiums“, vermutlich aufgrund der z.T. insgesamt sehr geringen Teilnahmequoten bei diesen Weiterbildungstypen, recht unterschiedliche Entwicklungen in der Teilnahmequote nach Unternehmensgröße in den einzelnen Ländern. Dennoch wiesen die Mehrzahl der Länder tendenziell Stagnation bzw. zumindest einen leichten Anstieg mit zunehmender Unternehmensgröße auf, häufig jedoch erst in den Großunternehmen mit 250 Mitarbeitern und mehr. Deutschland erreicht dabei in allen diesen drei Weiterbildungsformen erst in den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern überdurchschnittliche Teilnahmequoten, während Dänemark bei den Qualitätszirkeln, nach einem deutlichen Anstieg der Teilnahme in den mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern trotz eines leichten Rückgangs in den Großunternehmen, insgesamt bereits in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern überdurchschnittliche Teilnahme der Beschäftigten erreicht, sowie bei der Form des Job Rotation, als eines der Länder mit den höchsten Teilnahmequoten aller europäischer Länder, entgegen dem allgemeinen Trend einen kontinuierlichen Anstieg der Teilnahme mit zunehmender Unternehmensgröße konstatiert.[353]

6.4 Zeitaufwand für Weiterbildung

Neben den bereits in Punkt 6.2 und 6.3 analysierten Angebots- und Zugangsindikatoren, bildet der Intensitätsindikator die dritte von vier Schlüsselindikatoren einer vergleichenden europäischen Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen. Dem-

[352] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_49

zufolge basieren die folgenden Einschätzungen in diesem Abschnitt auf der vergleichenden Reflexion des zeitlichen Aufwandes der befragten Unternehmen pro Stunde und Teilnehmer. Insofern liegt der Fokus neben der Betrachtung der Gesamtstunden pro Kursteilnehmer und gearbeiteten Stunden, auf dem Zeitaufwand für externe Weiterbildungskurse nach den einzelnen Weiterbildungsanbietern, sowie der Verteilung der Kursstunden nach Weiterbildungsthemen.

6.4.1 Gesamtstunden in Weiterbildungskursen

Für eine europäisch vergleichende Betrachtung und Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen sind sowohl der Anteil der für die betriebliche Weiterbildung aufgewandten Stunden an der Gesamtarbeitszeit als auch die Zahl der Stunden je Teilnehmer wichtige Indikatoren zur Bewertung der Weiterbildungsintensität. Auf Basis der Ergebnisse beider Indikatoren lassen sich Ableitungen hinsichtlich der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung der Mitarbeiter für die einzelnen Arbeitgeber bilden. Insofern sollen im Folgenden anhand der Gesamtstunden pro Teilnehmer sowie der Gesamtstunden je 1000 Arbeitsstunden die Gesamtstunden in Weiterbildungskursen in den untersuchten europäischen Ländern reflektiert werden.[354]

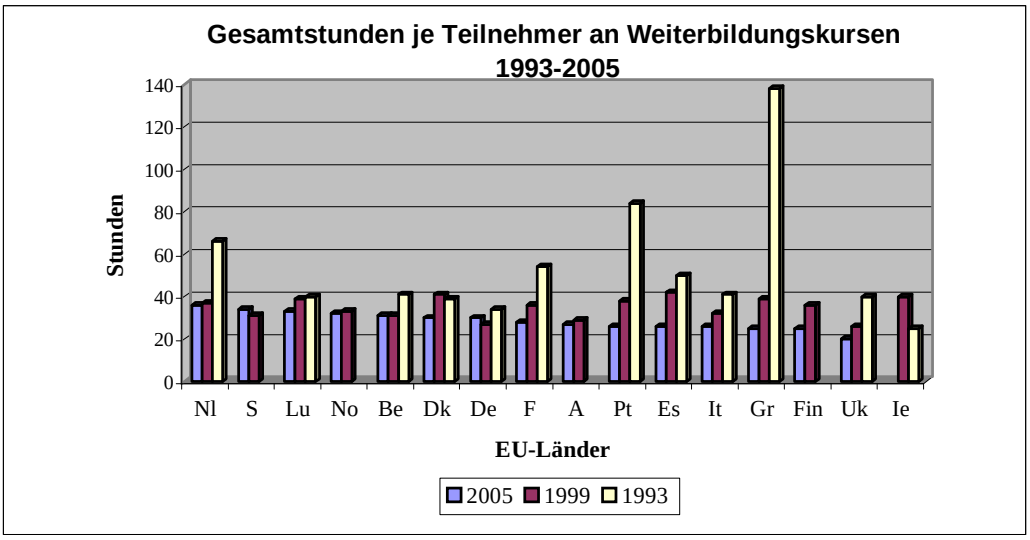
6.4.1.1 Gesamtstunden je Teilnehmer

Bei der vergleichenden Beurteilung der von den Unternehmen der europäischen Länder angegebenen Daten hinsichtlich der gesamten Kursstunden je Teilnehmer 1993 bis 2005 zeigt sich, dass in den meisten befragten Ländern gegenüber 1993 für 1999 z.T. eine deutlicher Rückgang der Weiterbildungsstunden je Teilnehmer vorliegt, der sich bis 2005 weiter fortsetzt. Lediglich Dänemark und Irland können dem ersten Rückgang 1999 mit einem Zuwachs von 2 bzw. 15 Stunden entgegenwirken sowie Deutschland und Schweden dem zweiten Rückgang 2005 mit einem Zuwachs von jeweils 3 Stunden, während alle anderen Länder eine kontinuierlich rückläufige Weiterbildungsintensität in den Unternehmen angaben. Im Einzelnen bedeutet dies, dass im internationalen Vergleich 1993 von den insgesamt 12 teilnehmenden Ländern noch neun Länder über 40 Stunden und nur ein Land unter 30 Kursstunden lag, während 1999 nur noch drei Länder eine Weiterbildungsintensität von über 40 Stunden und weitere drei Länder unter 30

[353] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_50

Stunden schafften und im Jahre 2005 keines dieser Länder auch nur annähernd 40 Stunden oder mehr erreichte, dafür aber bereits 8 der Länder unter 30 Stunden lagen. Bezieht man alle 27 befragten Länder 2005 mit ein, dann lagen sogar 13 europäische Länder unter 30 Stunden und keines über 40 Stunden. Insofern manifestiert sich für 1993 zwar ein generell höheres Niveau der Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer, aber unter gleichzeitiger Bildung einer wesentlich größeren Spanne zwischen den einzelnen Ländern, als es dann 1999 und 2005 mit einem insgesamt ausgeglicheneren Bild der Fall ist.

Abb. 11: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmer in Europa



Für den direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark bedeutet dies zwischenzeitlich, dass Dänemark durch die Steigerung der Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer 1999 den 10. Platz (39 Stunden) von 1993 verlässt und im Ergebnis 1999 mit 41 Gesamtstunden je Teilnehmer in Weiterbildungskursen den 2. Platz dieser sechzehn Länder bzw. den 3. Platz aller 25 Mitgliedsstaaten und Norwegen belegt, während Deutschland auf der anderen Seite sowohl 1993 mit dem 11. Platz (34 Stunden) als auch durch den Rückgang mit dem 15. Platz der 16 Kernländer (27 Stunden) bzw. dem 22. Platz aller 25 befragten Mitgliedsstaaten für 1999 eine recht geringe Weiterbildungsintensität je Teilnehmer vorweisen konnte. Dies änderte sich weitere 6 Jahre später auf Basis der Ergebnisse der dritten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3) durch den Anstieg um 3 Stunden in Deutschland bei gleichzeitigem, z.T. deutlichen Rückgang in den anderen Ländern, wie u.a. auch Dänemark, dahingehend, dass

[354] Nestler (2003)

Deutschland im Jahre 2005 auf dem Niveau von Dänemark mit jeweils 30 Stunden in Weiterbildungskursen pro Teilnehmer gelangte. Somit liegen Deutschland und Dänemark für 2005 gemeinsam auf dem 6. Platz dieser 16 europäischen Länder, bzw. dem 11. Platz unter Berücksichtigung aller 27 im Jahre 2005 befragten europäischen Länder. Diese zeitweise Gegensätzlichkeit zwischen Deutschland und Dänemark lässt darauf schließen, dass auf Basis der Angaben der befragten Unternehmen beider Länder in Deutschland teilweise recht kurze Maßnahmen, vermutlich in Form kurzfristiger Anpassungsweiterbildung dominierten, während in Dänemark, vielleicht auch beeinflusst durch die Tradition der Erwachsenenbildung, eher längere Weiterbildungsmaßnahmen z.B. als Innovations- oder Aufstiegsweiterbildung die vorübergehend recht ansehnlich hohe Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer hervorgerufen haben.[355]

Studiert man die Anzahl der Kursstunden je Teilnehmer nach Geschlecht in den einzelnen Ländern, wird deutlich, dass es kaum Unterschiede in der Weiterbildungsintensität von Männern und Frauen gibt. Zwar lagen 1999 in vierzehn Länder und 2005 in 20 Ländern eine höhere Intensität bei Männern vor, diese differierten aber nur zwischen 1-8 Stunden.[356] Lediglich in Dänemark war der Abstand in der Anzahl von Kursstunden je Teilnehmer der Frauen 1999 um 23 Stunden höher als die der Männer dafür 6 Jahre später 2005 jedoch komplett gleich. Damit bildete Dänemark mit dieser vorübergehenden „positiven Diskriminierung“ der Frauen in der Intensität der beruflichen Weiterbildung zweifelsohne eine Ausnahme unter den untersuchten europäischen Ländern. In Deutschland gaben die Daten der Unternehmen für 1999 mit 3 Stunden bzw. für 2005 mit 2 Stunden mehr einen leichten Vorteil der Männer gegenüber den Frauen an, was aber insgesamt als nahezu gleiche Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer angesehen werden kann. Insofern kann man auf Grundlage der Daten aus der zweiten und dritten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) für 1999 und 2005 schlussfolgern, dass insgesamt keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungen bei der Weiterbildungsintensität festzustellen sind.[357]

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergibt sich in den untersuchten Ländern insgesamt eine überdurchschnittliche Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer in den einzelnen Dienstleistungssektoren, da dort die meisten Kursstunden je Teilnehmer zu finden

[355] Eurostat (1997), S.88+89 / Eurostat (2002), S.78+79 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_65
[356] Nestler (2003), S.4 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_65
[357] Eurostat (2002), S.78-83 / Eurostat (CVTS 1999), thour01n + thour01s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_65

waren.[358] Im Einzelnen bedeutet dies für Deutschland und Dänemark im Vergleich, dass beide Länder insgesamt in den Bezugszeiträumen im Gesamttrend lagen mit Ausnahme der Tatsache, dass in Dänemark 1999 das „Baugewerbe" die höchsten Gesamtstunden pro Teilnehmer erreichte, jedoch gefolgt von den Dienstleistungssektoren, während in Deutschland der Fokus der Gesamtstunden pro Teilnehmer in beiden Jahren in den Wirtschaftszweigen der Dienstleistungen lag.[359]

Abschließend kristallisiert sich keine konkrete Korrelation von Gesamtstunden pro Teilnehmer an Weiterbildungskursen und der Unternehmensgrößenklasse heraus, denn wie auch bereits in Punkt 6.3 bei Betrachtung der Teilnehmerquoten festgestellt wurde, besteht auch bei der Weiterbildungsintensität der Beschäftigten in Unternehmen kein konvergenter Zusammenhang zur Unternehmensgröße.[360] Vielmehr ergeben sich in den meisten europäischen Ländern insgesamt nur geringe Unterschiede der Stunden in Weiterbildungskursen zwischen den Unternehmensgrößen. Das sich das Gesamtbild bei Analyse der Unternehmensgrößenklassen in der Intensität der beruflichen Weiterbildung dennoch als inhomogen darstellt, liegt darin begründet, dass von den 1999 und 2005 befragten Ländern insgesamt sieben (1999) bzw. elf (2005) Länder die höchste Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer bei den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern, sechs (1999) bzw. sieben (2005) Länder in den Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeiter) und die restlichen Länder in den mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeiter) erzielten. Detailliert bedeutet dies für Dänemark sowohl 1999 als auch 2005 die höchsten Gesamtstunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmer in den mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern von 44 Stunden 1999 bzw. 32 Stunden im Jahre 2005. Während jedoch im Jahre 1999 noch die Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern daran anschließend mit 41 Stunden folgten und die Kleinunternehmen mit 10-49 Mitarbeitern mit 37 Stunden die geringsten Gesamtstunden je Teilnehmer aufwiesen, änderten sich sechs Jahre später die Relationen zugunsten der kleinen Unternehmen (10-49 Mitarbeiter) mit 31 Kursstunden, während die Großunternehmen (ab 250 Mitarbeiter) 2005 mit 30 die geringsten Stunden pro Teilnehmer in Dänemark aufwiesen und damit gerade einmal im Gesamtdurchschnitt Dänemarks lagen. In Deutschland ergab sich demgegenüber 1999 in den Kleinunternehmen eine Stundenzahl pro Teilnehmer von 23, in den mittleren Unternehmen dann 31 Kursstunden und mit 27 Kursstunden einen leichten Rückgang in

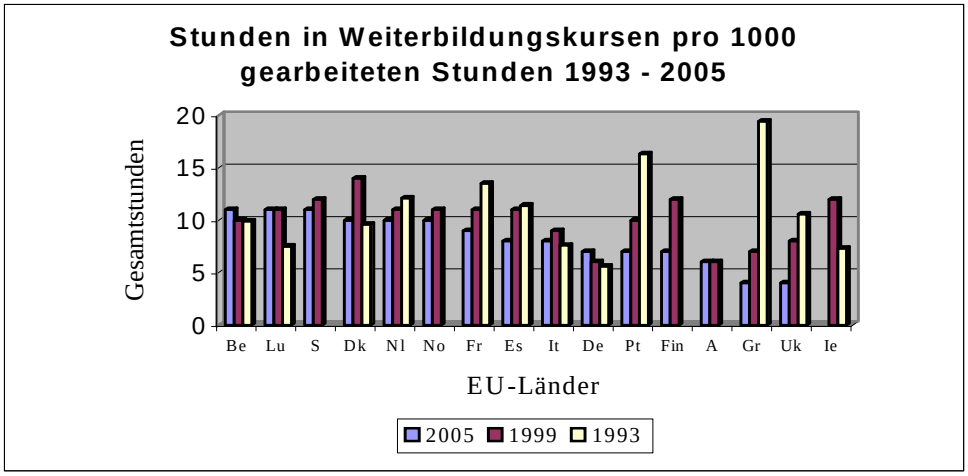
[358] Nestler (2003), S.5
[359] Eurostat (CVTS 1999), thour01n / Eurostat (2002), S.78-83

den Großunternehmen. Dies änderte sich 2005 etwas in Form eines kontinuierlichen Anstiegs mit zunehmender Unternehmensgröße, wobei erst in den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern in Deutschland die Stunden in Weiterbildungskursen pro Teilnehmer dem Gesamtdurchschnitt von 30 Stunden entsprachen, während diese in den kleinen und mittleren Unternehmen mit 26 Stunden (10-49 Mitarbeiter) bzw. 29 Stunden (50-249 Mitarbeiter) in Deutschland unter dem Durchschnitt lagen.[361]

6.4.1.2 Gesamtstunden je 1000 Arbeitsstunden

Begutachtet man insgesamt die in den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen gewonnenen Daten von 1993 bis 2005 im Hinblick auf die Stunden in Weiterbildungskursen pro 1000 gearbeiteten Stunden aus den Unternehmen mit Weiterbildungskursen insgesamt fällt tendenziell auf, dass in den meisten befragten europäischen Ländern im Laufe der Jahre ein kontinuierlicher Rückgang der Stunden in Weiterbildungskursen je 1000 gearbeiteter Stunden seit 1993 verzeichnet wurde.

Abb. 12: Weiterbildungsstunden je 1000 gearbeiteten Stunden in Europa



So zeigte sich u.a. in den Ländern Dänemark, Italien nach einem Anstieg der Gesamtstunden je 1000 Arbeitsstunden von 1993 auf 1999 dann bis 2005 wieder ein Rückgang sowie in Luxemburg und Österreich von 1999 auf 2005 Stagnation. Nur in Belgien und Deutschland wurde von 1993 auf 2005 ein kontinuierlicher Anstieg der Stunden in Weiterbildungskursen je 1000 Arbeitsstunden dokumentiert. Insofern wiesen neben Belgien trotz der Rückgänge von 1999 auf 2005 vor allem die skandinavischen Länder sowie die

[360] Nestler (2003), S.5
[361] Eurostat (CVTS 1999), thour01s / Eurostat (2002), S.78-83 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_66

Niederlande und Luxemburg auch 2005 weiterhin die höchsten Stundenzahlen in Weiterbildungskursen je 1000 gearbeiteten Stunden auf, während sich Deutschland im internationalen Vergleich aller befragten europäischen Länder trotz des kontinuierlichen leichten Anstiegs lediglich im unteren Mittelfeld platzierte.

Auch anhand der Analyse der Gesamtstunden für betriebliche Weiterbildung je 1000 Arbeitsstunden in Unternehmen fällt im direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark auf, dass Dänemark in den drei Untersuchungszeiträumen jeweils höhere Stunden in Weiterbildungskursen pro 1000 gearbeiteten Stunden aufwies, im Jahre 1999 sogar fast 2,5 mal mehr als Deutschland. Das zeigt sich auch darin, dass Dänemark zwar 1993 mit 9,6 Stunden unter den 12 europäischen Ländern noch den 8. Platz und damit einen Rang in der unteren Hälfte belegte, dies jedoch durch die höchste Steigerungsrate (ca. 31%) des Arbeitszeitaufwandes im europäischen Vergleich und einem gleichzeitig deutlichen Rückgang in Griechenland und Portugal im Jahre 1999 sogar auf den 1. Platz aller 25 befragten Länder mit 14 Stunden schaffte. Trotz des Rückgangs auf 10 Stunden konnte Dänemark auch 2005 einen vorderen Rang halten, nur 1 Stunde hinter den führenden Ländern Belgien, Luxemburg, Schweden und sich insofern im internationalen Vergleich etablieren. Konträr dazu zeigen sich auch anhand dieses Indikators einmal mehr die Probleme in Deutschland. Denn nicht nur, das Deutschland in der ersten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1993 den letzten Platz (5,6 Stunden) bei der Gesamtstundenzahl für betriebliche Weiterbildung je 1000 gearbeiteten Stunden aller Länder belegte, sechs Jahre später wurde dies durch die Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung auch noch bestätigt. Dabei gab die leichte Steigerung um 0,4 Stunden nur geringen Anlass zu Zuversicht für die Zukunft, da Deutschland im direkten Vergleich der 12 europäischen Länder aus der ersten Untersuchung mit 6 Stunden erneut die wenigsten Arbeitsstunden in betrieblicher Weiterbildung der Beschäftigten aufwies und bei Berücksichtigung aller 25 befragten Unternehmen deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt lag und nur die baltischen Länder (Estland, Litauen, Lettland) sowie Polen und Rumänien hinter sich lassen konnte. So wandten die Unternehmen in Deutschland 1993 gerade einmal knapp 1/3 der gearbeiteten Stunden für betriebliche Weiterbildung auf, als die Unternehmen in Griechenland, das 1993 den 1. Rang belegte. 1999 konnte Deutschland dann immerhin im direkten Vergleich etwas punkten, so dass mit knapp 40% der Arbeitszeit für betriebliche Weiterbildung im Verhältnis zum erst platzierten Dänemark die Diskrepanz nicht mehr ganz zu groß war. Diese Entwicklung

in Deutschland konnte auch durch den leichten Anstieg um 1 Stunde für 2005 nicht gravierend verbessert werden, so dass Deutschland mit dem 14. Platz gemeinsam mit Portugal und Finnland im unteren Mittelfeld lag.[362]

Bei detaillierterer Betrachtung der Gesamtstunden für betriebliche Weiterbildung je 1000 Arbeitsstunden 1993-2005 nach Wirtschaftszweigen auf der einen Seite und nach Unternehmensgrößenklassen auf der anderen Seite lassen sich im Kern zwei Thesen konstatieren. Zum einen, dass große Unternehmen in den untersuchten Ländern insgesamt deutlich mehr Arbeitszeit in die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, als kleine und mittlere Unternehmen. Demnach kann man also einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der mit Weiterbildung verbrachten Arbeitszeit und der jeweiligen Unternehmensgröße erkennen. Zum anderen findet man bei näherer Betrachtung der einzelnen Wirtschaftszweige einen überdurchschnittlichen Anteil der betrieblichen Weiterbildung an der Arbeitszeit in den Dienstleistungssektoren in den untersuchten Ländern.[363]

Insgesamt kann man somit zusammenfassen, dass sich auch hier wieder die Diskrepanz von Dänemark und Deutschland im internationalen Vergleich zeigt. Eine Korrelation der Gesamtstunden je 1000 Arbeitsstunden in betrieblicher Weiterbildung in den einzelnen untersuchten europäischen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen kann konstatiert werden.

6.4.2 Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse nach Weiterbildungsanbieter

Basierend auf den statistischen Ergebnissen der zweiten und dritten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) von 1999 und 2005 ergeben sich auch informative Erkenntnisse in Bezug auf die Struktur des Zeitaufwandes der Unternehmen an externen Weiterbildungskursen nach den einzelnen Anbietern betrieblicher Weiterbildung. Hierbei zeigen sich z.T. recht unterschiedliche Angebotsstrukturen in den einzelnen untersuchten Ländern. Es sind jedoch auch klare Tendenzen erkennbar. So ist insgesamt in der betrieblichen Weiterbildung 1999 die Anbieterstruktur der externen Weiterbildungskurse in den untersuchten Ländern entscheidend bestimmt von den pri-

[362] Eurostat (1997), S.88+89 / Eurostat (CVTS 1999), thour08 (CVTS2) / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_77

vaten Anbietern, die in nahezu allen beteiligten Ländern außer Dänemark den höchsten Stundenanteil an externen Weiterbildungskursen einnahmen und infolgedessen einen Gesamtdurchschnitt von 48 Stunden aller 25 europäischen Länder 1999 erreichte. Aber auch die öffentlichen Anbieter, die anstelle der privaten Anbieter in Dänemark die betriebliche Weiterbildung externer Kurse 1999 dominierten, konnten in Form ihrer spezialisierten Weiterbildungseinrichtungen ihre Bedeutung insgesamt als zweitwichtigster Anbieter dokumentieren, indem auch die öffentlichen Bildungsanbieter überdurchschnittliche Stundenanteile unter den meisten untersuchten europäischen Ländern erzielten. Deutschland gehörte dabei zu den wenigen Ländern, in denen die öffentlichen Bildungsanbieter eine untergeordnete Rolle im Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse spielten. Anstelle dessen nahmen dafür dann aber die Organisationen der Wirtschaft diesen Stellenwert ein.[364]

Tab. 3:Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse nach Anbieter

	2005			1999		
	DK	DE	EU∅	DK	DE	EU∅
Fachschulen[1]	5	7	9	15	3	8
Universitäten und Fachhochschulen[1]				5	1	4
öffentliche Bildungsanbieter	34	7	8	30	4	11
private Anbieter	4	18	12	19	36	48
Hersteller / Lieferanten[2]	33	38	46	6	16	10
Mutter-/ Beteiligungsgesellschaften[2]				7	4	6
Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	4	3	1	3	2	1
Organisationen der Wirtschaft	7	21	9	6	21	7
sonstige Anbieter	12	6	6	9	12	6

[1] in CVTS3 gemeinsam unter Fachschulen klassifiziert
[2] in CVTS3 zusammengefasst unter „private Ausbildungsfirmen dessen grundlegende Tätigkeit kein Training ist“

Geringe Relevanz war dagegen in allen untersuchten Ländern sowohl 1999 als auch 2005 bei den Gewerkschaften und ihren Bildungseinrichtungen als Weiterbildungsanbieter externer Weiterbildungskurse erkennbar. Demgegenüber lag der Fokus des Zeitaufwandes externer Weiterbildungskurse in fast allen befragten europäischen Ländern sechs Jahre später für 2005 neben den privaten Anbietern vor allem bei den privaten Ausbildungsfirmen deren grundlegende Tätigkeiten kein Training ist.[365] Unter diesem Weiterbildungsanbieter wurden erstmals in CVTS3 zur Vereinfachung der Klassifizie-

[363] Nestler (2003), S.2f. / Eurostat (CVTS 1999), thour08n, thour08s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_78
[364] Nestler (2002b), S.2f.

rung der Weiterbildungsanbieter externer Weiterbildungskurse für die befragten Unternehmen die Hersteller und Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften zusammengefasst unter der Bezeichnung der privaten Ausbildungsfirmen.[366]

Für den direkten internationalen Vergleich von Deutschland und Dänemark bedeutet dies im Einzelnen für 2005 erneut den höchsten Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse in Dänemark unter den öffentlichen Ausbildungsinstitutionen, die z.B. in Form von Erwachsenenbildungszentren von den nationalen Regierungen finanziert oder geführt werden. Aber auch die privaten Ausbildungsfirmen deren grundlegende Tätigkeit kein Training ist, wie z.B. Hersteller, Lieferanten oder Beteiligungsgesellschaften, spielen in Dänemark im Gegensatz zu 1999 erstmals im Jahre 2005 neben den öffentlichen Bildungsanbietern eine wichtige Rolle als Anbieter externer Weiterbildungskurse und erreichen folglich den zweithöchsten Zeitaufwand in Dänemark.

Demgegenüber liegt in Deutschland zwar 2005 ebenfalls der höchste Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse bei den privaten Ausbildungsfirmen, gefolgt jedoch von den Organisationen der Wirtschaft und den privaten Anbietern, was trotz leichter Verlagerung der Stundenanteile von 1999 und 2005 für Deutschland den Trend externer Weiterbildungskurse in Deutschland aus der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung bestätigt. Ein Vergleich der Ergebnisse aus Deutschland und Dänemark mit den anderen befragten europäischen Ländern für 2005 zeigt jedoch, dass sowohl Deutschland als auch Dänemark bei den privaten Ausbildungsinstitutionen (EU27∅ 46 Stunden) unterdurchschnittliche Gesamtstunden erreichen und somit im Ranking nur die hinteren Plätze belegen. Insofern liegt der Fokus im internationalen Vergleich in Dänemark vor allem bei den öffentlichen Ausbildungsinstitutionen (EU27∅ 8 Stunden) und den Gewerkschaften (EU27∅ 1 Stunden), während in Deutschland eher die privaten Anbieter (EU27∅ 12 Stunden) sowie die Organisationen der Wirtschaft (EU27∅ 9 Stunden) im europäischen Vergleich überdurchschnittliche Berücksichtigung finden. Das macht deutlich, dass unter den befragten europäischen Ländern Dänemark den höchsten Zeitaufwand bei den Weiterbildungsanbietern mit staatlicher Finanzierung oder Einfluss erreicht, während in Deutschland die privatwirtschaftlichen Anbieter dominieren.

[365] Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_67
[366] European Union Manual (CVTS3), S.71

Mit Ausnahme des in beiden Ländern recht hohen Anteils privater Anbieter für 1999 bzw. des Anteils privater Ausbildungsfirmen für 2005, unterscheiden sich folglich die Anbieterstrukturen externer Weiterbildungskurse in Deutschland und Dänemark deutlich. Folglich liegt der Anteil an externen Kursen in den sechzehn europäischen Ländern insgesamt bei den öffentlichen Bildungsanbietern und den privaten Anbietern am höchsten. Dies trifft auf Dänemark auch mit Ausnahme der privaten Anbieter in 2005, wo Dänemark mit einem deutlichen Rückgang zu 1999 enorm unter dem Durchschnitt liegt, exakt zu, während Deutschland leichte Abweichungen durch einen unterdurchschnittlichen Anteil bei den öffentlichen Bildungsanbietern sowohl 1999 als auch 2005 aufweist, dafür aber bei den Organisationen der Wirtschaft unter allen untersuchten Ländern dominiert.[367]

Differenziert man den Zeitaufwand externer Weiterbildungskurse nach den verschiedenen Anbietern von betrieblicher Weiterbildung innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige, lässt sich für 1999 und 2005 insgesamt kein signifikanter Zusammenhang von Stundenanteilen der verschiedenen Anbieter und den einzelnen Wirtschaftszweigen erkennen. So unterscheiden sich je nach Weiterbildungsanbieter die Stundenanteile der einzelnen Wirtschaftszweige in den europäischen Ländern teilweise deutlich, ohne Gesamttendenzen z.B. hinsichtlich der Dienstleistungssektoren konkret ableiten zu können. Vielmehr fällt auf, dass sich der Fokus eben nicht tendenziell in Richtung einiger weniger Wirtschaftszweige richtet, sondern sich die Unternehmen aus den unterschiedlichsten Wirtschaftszweigen auch den unterschiedlichsten Weiterbildungsanbietern externer Weiterbildungskurse zuwenden.[368]

Ähnliche Tendenzen, wie bei den Wirtschaftszweigen, lassen sich auch hinsichtlich des Zusammenhangs von externen Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsanbietern und den Größenklassen der Unternehmen 1999 und 2005 in den untersuchten europäischen Ländern erkennen. So überwiegen, je nach Unternehmensgrößenklasse in den einzelnen Ländern z.T. die verschiedensten Weiterbildungsanbieter. Demzufolge zeigt sich bei Analyse der Gesamtstunden in externen Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsanbietern untergliedert nach den Unternehmensgrößenklassen im direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark ebenfalls ein eher gegensätzliches Bild. Insofern lassen sich bezüglich der Betrachtung des Zeitaufwandes externer Weiterbildungskurse nach Wei-

[367] Eurostat (2002), S.90+91 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_67
[368] Eurostat (CVTS 1999), thour03n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_67

terbildungsanbietern für 1999 und 2005 keine aussagekräftigen Tendenzen hinsichtlich Wirtschaftszweigen oder Unternehmensgrößenklassen auf Basis der CVTS-Erhebungen ableiten.[369]

6.4.3 Verteilung der Gesamtstunden in Kursen nach Weiterbildungsthemen

Eine detaillierte und prägnante Analyse der Entwicklung der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsthemen von 1993 bis 2005 ist nicht möglich, da die angegebenen Themenbereiche zwischen CVTS1 aus 1993 einerseits und CVTS2 und CVTS3 aus 1999 und 2005 andererseits ein wenig differieren. So fragte die Erhebung CVTS1 1993 z.B. noch nach dem allgemeinen, übergeordneten Themenbereich „Personalwirtschaft und Personalförderung“, während die zweite und dritte Erhebung 1999 und 2005 dann nuancierter nach den Themenbereichen „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ fragten. Des Weiteren fanden die in der Befragung von 1999 verwandten Themenbereiche „Sekretariats- und Büroarbeit“ sowie „persönliche Dienstleistungen“ in der ersten Untersuchung 1993 noch keinen Niederschlag. Demgegenüber wurden die aus CVTS2 für 1999 differenziert betrachteten Weiterbildungsthemen „Buchhaltung und Finanzwesen“, „Management und Verwaltung“ sowie „Sekretariats- / Büroarbeit“ in der aktuellsten CVTS-Erhebung (CVTS3) zu einem Weiterbildungsfeld namens „Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit“ zusammengefasst. Im Ganzen gesehen lassen sich dennoch bereits einige Tendenzen in der Entwicklung der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Themenbereichen von 1993 bis 1999 ableiten. So verzeichneten nahezu alle Themenbereiche von 1993 auf 1999 einen leichten Anstieg in Anteil der Gesamtstunden, lediglich die Themenbereiche Sprachkurse (-0,5%) und „Fertigungs- und Verfahrenstechnik“ verzeichneten 1999 unter der Bezeichnung „Ingenieurwesen und Produktion“ (-7,5%) einen Rückgang. Andererseits registrierte der Themenbereich „Informatik“ den deutlichsten Zuwachs mit einem Anstieg um +3,6% von 1993 auf 1999. Die Gewichtung der Themenbereiche erfolgte in beiden Untersuchungsjahren nahezu äquivalent. So nahmen die Themenbereiche „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ ebenso wie „Management und Verwaltung“ in beiden Zeiträumen die vordere Bedeutung ein. Lediglich die höhere Gewichtung des neu definierten Themen-

[369] Eurostat (CVTS 1999), thour03s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_68

bereichs „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ mit 12% Anteil 1999, spielte unter ähnlicher Kategorisierung 1993 unter der Bezeichnung „Personalwirtschaft und Personalförderung“ mit 5,1% eine eher nachgeordnete Rolle. Dies lässt sich jedoch auch darauf zurückführen, dass bei der ersten Erhebung 1993 eventuell auf Basis der auszuwählenden Themenbereiche die Unternehmen die vergleichbaren Gesamtstunden für Weiterbildungskurse unter dem Themenbereich „sonstige Themen“ gefasst haben. Dieser lag 1993 mit 22,7% im Vergleich zu 10% 1999 noch wesentlich höher, was nicht nur darauf zurückzuführen ist, dass die neuen Themenbereiche „Sekretariats- und Büroarbeit“ sowie „persönliche Dienstleistungen“ in der Erhebung 1999 eingeführt wurden. Summa summarum lassen sich somit unter Berücksichtigung der eingeschränkten Vergleichbarkeit durch die Nuancierungen in der Klassifizierung der Themenbereiche keine entscheidenden Unterschiede in der Entwicklung von 1993 zu 1999 erkennen.[370]

Tab. 4: Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsthemen in %

	2005			1999		
	DK	DE	EU∅	DK	DE	EU∅
Sprachkurse	2	8	7	3	7	5
Marketing und Werbung (Verkaufstraining)	7	11	11	5	11	9
Buchhaltung und Finanzwesen[1]	18	8	12	3	4	6
Management und Verwaltung[1]				5	10	10
Sekretariats-/ Büroarbeit[1]				2	1	2
Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	13	16	16	9	9	12
Informatik und Computerbenutzung	18	14	11	15	21	17
Ingenieurwesen und Produktion	13	14	16	13	11	16
Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	6	6	11	3	4	9
Dienstleistungen	4	2	5	3	6	5
andere Bildungsbereiche	19	20	14	39	15	10

[1] in CVTS3 unter Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/ Büroarbeit zusammengefasst

Weitere sechs Jahre später zeigt die Fokussierung des internationalen Vergleichs anhand der dritten CVTS-Erhebung im Durchschnitt aller 27 befragten europäischen Länder insgesamt mit Ausnahme des Weiterbildungsbereichs „Informatik“ in allen anderen Themenbereichen einen generellen Anstieg bzw. im Ingenieurwesen einen gleich bleibenden Anteil hinsichtlich der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen verteilt nach den einzelnen Weiterbildungsthemen von 1999 auf 2005. Insofern liegen 2005 in der Mehrzahl der europäischen Länder die höchsten Gesamtstundenanteile in Weiterbil-

[370] Eurostat (1997), S.92+93 / Eurostat (2002), S.90+91

dungskursen in den Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie der „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“, gefolgt vom 2005 in der dritten CVTS-Erhebung zusammengefassten Themenbereich „Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit“.

Bei detaillierter Analyse der Verteilung der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsthemen in Deutschland und Dänemark ergibt sich für Dänemark im Jahre 1999 mit 39% insgesamt mit Abstand der größte Anteil bei den „anderen Bildungsbereichen“ gefolgt von den technischen Themenbereichen „Informatik und Computerbenutzung“ (15%) sowie „Ingenieurwesen und Produktion“ (13%) mit zusammen etwas weniger als einem Drittel. Aus dem hohen Anteil der „anderen Bildungsbereiche“ in Dänemark wird ersichtlich, dass die Unternehmen demzufolge auf Basis der im Erhebungsbogen vorgegebenen Themenbereiche 1999 die Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse der europäischen Erhebung vermutlich nicht eindeutig zuordnen konnten. Dies änderte sich in der sechs Jahre später folgenden CVTS3-Erhebung, durch einen sehr deutlichen Rückgang um 20% im Anteil der „anderen Bildungsbereiche“ in Dänemark bei gleichzeitigem Anstieg in den anderen Bereichen, so dass für 2005 die höchsten Anteile der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen in Dänemark zudem im Bereich der „Informatik“ sowie der „Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit“ gefolgt von der „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ sowie dem „Ingenieurwesen und Produktion“ dokumentiert wurden. Folglich konnte Dänemark im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern auch im Bereich der „Informatik“ sowie der „Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit“ überdurchschnittliche Gesamtstundenanteile vorweisen. In Deutschland stellte sich das Bild ähnlich dar, denn auch dort nahm der Themenbereich „andere Bildungsbereiche“ mit 15% einen erkennbaren Anteil ein, jedoch dominierten eher die technischen Themenbereiche mit einem Gesamtanteil von ebenfalls knapp einem Drittel für die Bereiche „Informatik und Computerbenutzung“ (21%) sowie „Ingenieurwesen und Produktion“ (11%). Im Gegensatz zu Dänemark hatten jedoch auch die Themenbereiche „Marketing und Werbung (Verkaufstraining)“ mit 11% sowie „Management und Verwaltung“ 10% eine höhere Relevanz als in Dänemark. Analog zu Dänemark zeigte sich jedoch auch in Deutschland in fast allen Themenbereichen ein Anstieg der Stunden in Weiterbildungskursen bzw. gleich bleibendes Niveau, mit Ausnahme der „Informatik“ und dem 2005 zusammengefassten Bereich der

„Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit“. Dennoch erreichten in Deutschland auch im Jahre 2005 neben den „anderen Bildungsbereichen“, vor allem die „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ gefolgt von den technischen Weiterbildungsthemen „Informatik“ sowie „Ingenieurwesen und Produktion“ weiterhin die höchsten Anteile der Gesamtstunden. Im direkten Vergleich mit den anderen befragten europäischen Ländern konnte Deutschland trotz des Rückganges auch 2005 überdurchschnittliche Gesamtstundenanteile im Bereich der „Informatik“ aufweisen, ebenso wie bei den Sprachen.[371]

Unter Einbeziehung der Wirtschaftszweige in die Analyse der Gesamtstundenverteilung innerhalb der einzelnen Weiterbildungsthemen, ergibt sich sowohl 1999 als auch 2005 ein recht heterogenes Bild aus den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Ländern. Insofern lässt sich übereinstimmend mit den Erkenntnissen aus Punkt 6.4.2 auch hinsichtlich der Differenzierung der Stundenanteile nach Wirtschaftszweigen bei den Weiterbildungsthemen keine Tendenz ableiten, z.B. in Richtung einer Fokussierung auf die Dienstleistungssektoren oder eher die klassischen Wirtschaftszweige. Dies gilt sowohl für die Betrachtung aller befragten europäischen Länder in der zweiten und dritten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, als auch konkret für Deutschland und Dänemark.[372]

Gleiches gilt auch für die Ergebnisse der zweiten und dritten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung hinsichtlich der Segmentierung der Verteilung der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen in den einzelnen Themenbereichen nach Unternehmensgrößenklassen. Auch hier wird deutlich, dass sich innerhalb der einzelnen Themenbereiche der Weiterbildungskurse keine Korrelation zu den Unternehmensgrößenklassen ableiten lässt.[373]

[371] Eurostat (1997), S.90+91 / Eurostat (CVTS 1999), thour04n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_79
[372] Nestler (2002b), S.3f. / Eurostat (CVTS 1999), thour04n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_79
[373] Eurostat (CVTS 1999), thour04s und Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_80

6.5 Finanzierung und Kosten der Weiterbildungsveranstaltungen

Neben den bereits erörterten Faktoren Angebot, Zugang und Zeitaufwand, bilden die Aspekte Finanzierung und Kosten ein weiteres wichtiges Merkmal zur Beurteilung der betrieblichen Weiterbildung. Daher werden im folgenden Kapitel die Kosten für Weiterbildungskurse anhand der Ergebnisse der vorliegenden CVTS-Erhebungen differenziert betrachtet. So haben auf die Gesamteinschätzung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung in den untersuchten Ländern sowohl der Anteil der finanziellen Aufwendungen an den Arbeitskosten aller Unternehmen und die Kosten für betriebliche Weiterbildungskurse je Teilnehmer, als auch die finanziellen Aufwendungen je Kursstunde und Beschäftigter, Einfluss. Diese vier wichtigen Indikatoren werden im Folgenden näher analysiert.[374]

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Faktoren fällt bei allgemeiner Betrachtung der Kosten betrieblicher Weiterbildung auf den ersten Blick auf, dass die Bewertung der gelieferten CVTS-Daten von 1993 bis 2005 als problematisch einzustufen ist, da sich die Angaben der befragten Unternehmen in den europäischen Ländern zur exakten Kostenerfassung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen als schwierig darstellten. Die Gründe hierfür liegen darin, dass das betriebliche Rechnungswesen der Unternehmen keine Differenzierung nach der Kostenstelle Weiterbildungsmaßnahmen vorsieht und daher die Angaben der Unternehmen in allen bisherigen CVTS-Erhebungen lediglich auf Schätzungen beruhen. Dies trifft neben den Angaben zu den Gesamtkosten und den direkten Kosten auch im Detail auf die indirekten Kosten, die in Form von Personalausfallkosten in den CVTS-Erhebungen beurteilt werden, zu. Aufgrund des zu hohen Aufwandes seitens der Unternehmen und der dadurch befürchteten Fehlerquote, erfolgte die Kostenerfassung der Personalausfallkosten infolgedessen auch nicht durch Angaben der Unternehmen, sondern wurde anhand der Angaben zu Teilnahmestunden und Personalaufwendungen je Arbeitsstunde der Unternehmen berechnet (Personalausfallkosten = Teilnahmestunden • Personalaufwendungen/Arbeitsstunden). Da es sich ebenfalls nur um Schätzwerte handelt, besteht auch hierbei die Problematik verzerrter Angaben aufgrund einer bestehenden Korrelation von Qualifikation, Einkommen und Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen. So nehmen höher qualifizierte Beschäftigte, die

ein höheres Einkommen erzielen, auch mehr an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Diese Tatsache versuchen die CVTS-Erhebungen zwar zu berücksichtigen, aufgrund dessen können sie aber lediglich eine ungefähre Einschätzung zu den wirklichen Personalausfallkosten der Unternehmen liefern.[375]

6.5.1 Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten insgesamt

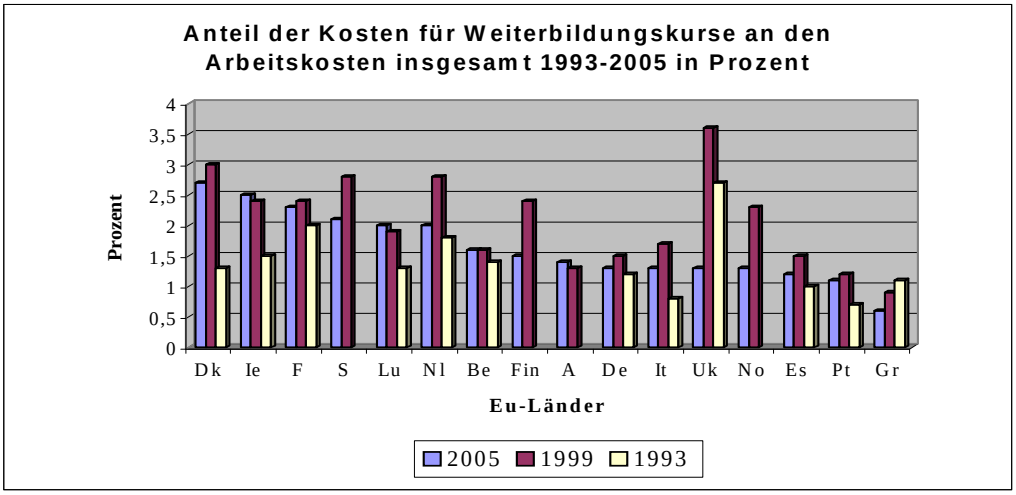
Unter Betrachtung der Entwicklung der anteiligen Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten von 1993 bis 2005 fällt zunächst auf, dass die Spanne der Investitionen in den europäischen Unternehmen zwischenzeitlich bei einem Gesamtzuwachs 1999 im Vergleich zu 1993 etwas anstieg, um dann synchron zur Gesamtabnahme 2005 wieder auf das Niveau von 1993 zurückzugehen. So schwankte der Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse in den Unternehmen aller untersuchten europäischen Länder 1993 noch zwischen 0,7% in Portugal und 2,7% in Großbritannien, während diese dann 1999 bereits von 0,9% in Griechenland bis 3,6% in Großbritannien reichte, um anschließend jedoch auf 0,6% in Griechenland bis 2,7% in Dänemark für 2005 zu sinken. Dabei fällt vor allem auf, dass sowohl 1993 als auch 1999 in Großbritannien die größten Investitionen aller europäischen Unternehmen zu finden waren und dass die Kostenanteile für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten insgesamt in den einzelnen Ländern von 1993 bis 1999 z.T. einen deutlichen Zuwachs bestätigten, während 2005 die größten Investitionen an den Arbeitskosten aller europäischen Unternehmen in Dänemark erreicht wurden bei z.T. deutlichen Rückgängen in vielen Ländern von 1999 auf 2005.

Somit lag unter den damals 12 befragten europäischen Ländern der CVTS1 Erhebung 1993 der Durchschnitt des Anteils der Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten insgesamt bei 1,6%, stieg dann bis 1999 unter den 25 befragten europäischen Ländern in CVTS2 auf 2,3% an, um in der aktuellsten CVTS3-Erhebung der 27 europäischen Mitgliedstaaten und Norwegen mit 1,6% auf das Niveau von 1993 zurückzufallen. Den größten Anstieg von 1993 bis 1999 registrierte demzufolge Dänemark mit einem Zuwachs von 1,7%, der im Ergebnis zu mehr als einer Verdoppelung der Investitionen von 1993 führte. Aus einem gesicherten Mittelfeldplatz 1993 stieg Dänemark 1999 im internationalen Vergleich auf den 2. Platz aller 25 befragten europäischen Län-

[374] Nestler (2002), S.5
[375] Schmidt (2007), S.709

der auf. Diesen Platz konnte Dänemark trotz eines Rückganges von 1999 auf 2005 um 0,3% sogar verbessern und belegte 2005 unter allen 27 untersuchten Ländern den 1. Platz beim Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten. Im Gegensatz dazu konnte Deutschland mit einem zwischenzeitlichen leichten Anstieg um 0,3% von 1993 auf 1999, sowie dem darauf folgenden Rückgang bis 2005 um 0,2% gerade einmal das Niveau in etwa halten.

Abb. 13:Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten



Im Gesamtranking der europäischen Unternehmen verlor Deutschland sogar noch einen Platz und belegte nach dem 8.Platz 1993 in der zweiten Erhebung dann den 12.Platz gemeinsam mit Spanien bzw. den 10. Platz für 2005 mit Italien und Großbritannien von den 16 untersuchten Kernländern. Bezieht man den kompletten Ländervergleich aller 25 bzw. 27 Länder der zweiten und dritten Untersuchung mit ein, verliert Deutschland sogar noch im Gegensatz zu Dänemark einige Plätze und belegt für 1999 zusammen mit Spanien nur noch den 14. Platz, sowie für 2005 nur noch den 16. Platz neben Norwegen, Großbritannien, Italien, Zypern und Polen. Während Dänemark seit 1999 deutlich über dem EU-Gesamtdurchschnitt im Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten insgesamt liegt, erreicht Deutschland in allen drei Untersuchungszeiträumen nur unterdurchschnittliche Anteile der Kosten an den Arbeitskosten im Vergleich aller befragten europäischen Unternehmen.[376]

Die systematische Betrachtung des Anteils der Kosten für Weiterbildungskurse an den gesamten Arbeitskosten nach Wirtschaftszweigen dokumentiert, dass auf Basis der vor-

liegenden Daten der drei Untersuchungszeiträume die Investitionen für Weiterbildungskurse gemessen an den Arbeitskosten in den europäischen Unternehmen insgesamt schwerpunktmäßig in den Dienstleistungssektoren stattfanden. Dies zeigte sich insgesamt auch in Deutschland und Dänemark. Insofern kann man sowohl für die Mehrzahl der befragten europäischen Länder als auch konkret für Deutschland und Dänemark feststellen, dass in allen drei bisher vorliegenden CVTS-Erhebungen ein Zusammenhang im Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den gesamten Arbeitskosten und den Wirtschaftszweigen bestand, indem die Dienstleistungsbranchen dominierten.[377]

Neben der Abhängigkeit nach Wirtschaftszweigen lässt sich anhand der CVTS-Erhebungen für die untersuchten europäischen Länder auch ein Zusammenhang des Anteils der Kosten für Weiterbildungskurse an den gesamten Arbeitskosten nach der Größenklasse der Unternehmen ableiten. So liegen in allen Untersuchungszeiträumen die höchsten Anteile der Kosten für Weiterbildung an den gesamten Arbeitskosten in der überwiegenden Mehrheit der europäischen Länder in den Großunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern. Folglich offenbaren die Ergebnisse der drei vorliegenden CVTS-Erhebungen einen Gesamttrend der belegt, dass überwiegend in den europäischen Ländern ein konstanter Anstieg im Anteil der Kosten für Weiterbildungskurse an den gesamten Arbeitskosten mit zunehmender Unternehmensgröße existiert. Betrachtet man hierbei Deutschland und Dänemark im direkten Vergleich, zeigt sich, dass in Dänemark nach einem Anstieg von den kleinen zu den mittleren Unternehmen, dann aber hin zu den Großunternehmen wieder ein leichter Abfall zu erkennen ist, während sich in Deutschland ein konstanter Anstieg von den Kleinunternehmen über die mittleren Unternehmen hin zu den Großunternehmen abzeichnet. Folglich erreicht Dänemark sowohl 1999 als auch 2005 bereits ab den mittleren Unternehmen überdurchschnittliche Kostenanteile an den Arbeitskosten, während dies in Deutschland in beiden Untersuchungsjahren erst in den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern und mehr der Fall ist. Lediglich die kleinen Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern liegen in Dänemark unter dem Gesamtdurchschnitt, während in Deutschland sowohl die kleinen als auch die mittleren

[376] Eurostat (CVTS 1993), t93cost1 + tcost01n / Eurostat (1997), S.98f. / Eurostat (2002), S.92f. / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_53

[377] Eurostat (CVTS 1993), t93cost1 / Eurostat (CVTS 1999), tcost01n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_53

Unternehmen unterdurchschnittliche Anteile der Kosten an den gesamten Arbeitskosten aufwiesen.[378]

Unter Berücksichtigung der Investitionen für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten nach den Unternehmensgrößenklassen, kann man somit abschließend zu dem Schluss kommen, dass in nahezu allen befragten Ländern der Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten in den Großunternehmen höher ist als in den kleinen Unternehmen. Es lässt sich folglich eine Korrelation des Anteils der Gesamtkosten an den Arbeitskosten der Unternehmen und der Größe eines Unternehmens konstatieren.[379]

6.5.2 Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer

Die Messung der Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Teilnehmer, als weiteren wichtigen Indikator für die Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den europäischen Ländern, erfolgte in den CVTS-Erhebungen in der Maßeinheit KKS (Kaufkraftstandards), welche eine Korrektur von Umrechnungskursen und Kaufkraftunterschiede, die in den Wechselkursen nicht berücksichtigt werden, vornimmt. Um die Vergleichbarkeit der Angaben der einzelnen Länder zu den Kosten gewährleisten zu können, erfolgt die Angabe der Kosten in KKS, so dass Unterschiede im Preisniveau der untersuchten Länder ausgeglichen werden und anhand der Maßeinheit KKS für alle Länder der nationale Gegenwert an Waren und Dienstleistungen angezeigt wird. Insofern erfolgt die Angabe der Investitionen der Unternehmen in Weiterbildungskurse im Folgenden in KKS.[380]

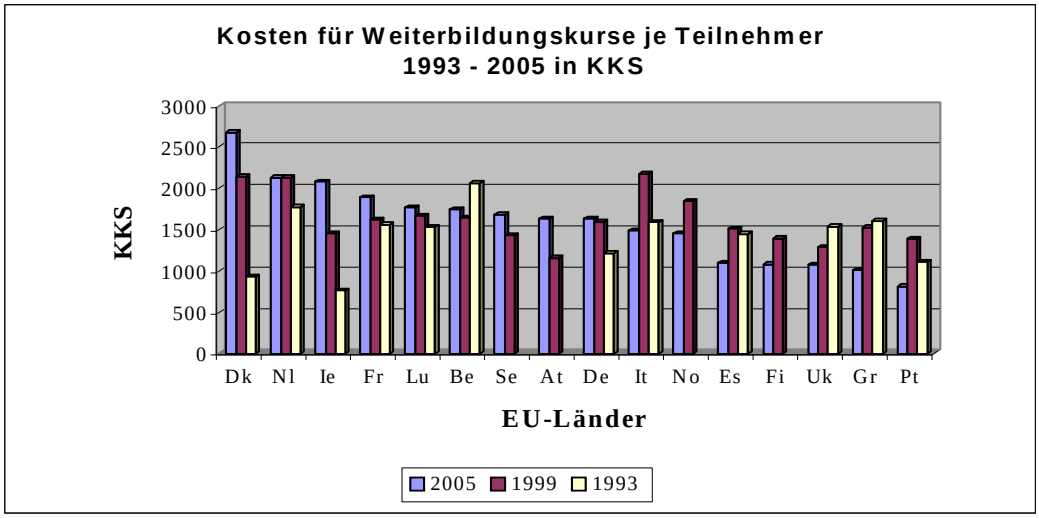
Eine differenzierte Betrachtung der Kosten für Weiterbildungskurse pro Teilnehmer aus den Daten der Erhebungen 1993 bis 2005 macht deutlich, dass in vielen der befragten europäischen Länder im Laufe der Jahre die Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Teilnehmer in den Unternehmen kontinuierlich gestiegen sind. Dies zeigte sich u.a. auch in Deutschland und Dänemark, wo sich von 1993 bis 2005 in Dänemark die Gesamtkosten je Teilnehmer im Laufe der Erhebungen nahezu verdreifachten und in Deutschland um ein Drittel angestiegen sind. Während Dänemark demzufolge 1993 mit dem 11. und vorletzten Platz der 12 befragten Unternehmen noch mit die geringsten

[378] Eurostat (CVTS 1999), tcost01s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_54
[379] Nestler (2002c), S.4f.
[380] Grünewald (2003), S.178

Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer vorzuweisen hatte, belegte Dänemark durch den enormen Ausgabenzuwachs je Teilnehmer 1999 bzw. 2005 den 2. bzw. 1. Platz aller befragten europäischen Länder.

Im Gegensatz zu den dänischen Kostenentwicklungen erreichte Deutschland im internationalen Vergleich nach dem 9. Platz der ersten europäischen Erhebung 1993 in den Jahren 1999 und 2005 jeweils den 8. bzw. 9. Platz aller befragten europäischen Länder, so dass durch die enorme Kostenexplosion je Teilnehmer in Dänemark, Deutschland lediglich im Jahre 1993 noch höhere Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer aufwies und trotz ebenfalls steigender Kosten in den Folgejahren 1999 und 2005 hinter Dänemark rangierte.

Abb. 14: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer



Sowohl Deutschland als auch Dänemark lagen hinsichtlich der Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer im europäischen Vergleich noch z.T. deutlich unter dem Durchschnitt, etablierten sich allerdings im Gegensatz dazu ab 1999 dann durch die deutlichen Kostensteigerungen für 1999 und 2005 deutlich über dem Durchschnitt aller befragten europäischen Länder.[381]

Studiert man anhand der vorliegenden Ergebnisse der zweiten und dritten europäischen Erhebung die Gesamtkosten je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen, wird deutlich, dass sowohl 1999 als auch 2005 in der Mehrzahl der EU-25 Länder die höchsten Kosten

[381] Eurostat (1997), S.100f. / Eurostat (CVTS 1993), t93cost2 / Eurostat (2002), S.104f. / Eurostat (CVTS 1999), tcost02 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_55

in den Dienstleistungsbranchen lagen. Dies spiegelt sich auch bei näherer Betrachtung der Angaben in Deutschland und Dänemark insgesamt 1999 und 2005 wider.[382]

In punkto Gesamtkosten je Teilnehmer nach Unternehmensgrößenklassen lässt sich anhand der Daten von 1999 und 2005 kein heterogenes Bild feststellen. Vielmehr lieferten zahlreiche Länder, zu denen auch Deutschland gehörte, eine konstante Zunahme der Gesamtkosten je Teilnehmer mit wachsender Mitarbeiterzahl. Dem gegenüber dokumentierten einige andere Länder allerdings ebenso genau das Gegenteil, nämlich konstant sinkende Gesamtkosten mit steigender Unternehmensgröße. Im Ergebnis waren in den meisten Ländern, zu denen auch Deutschland zählte, bei den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern die größten Gesamtkosten pro Teilnehmer, wobei auf der anderen Seite in einigen Ländern, wie u.a. auch in Dänemark, der höchste Kostenaufwand bereits in den mittleren Unternehmen mit 50 –249 Mitarbeitern erzielt wurde, während die Kosten in den Großunternehmen mit 250 Mitarbeitern und mehr wieder sanken.[383] Die Tatsache, dass ungewöhnlicherweise in einigen Ländern, wie z.B. Dänemark, die höchsten Kostenaufwendungen je Teilnehmer in den mittleren Unternehmen erzielt wurden, begünstigt die These, dass diese Investitionsbereitschaft der mittleren Unternehmen vor allem aufgrund öffentlicher Förderungen und aktiver Arbeitsmarktkonzepte erzielt wird. Diese Vermutung findet sich auch darin bestätigt, dass Dänemark die größte Linearität der Gesamtkosten je Teilnehmer, über alle Unternehmensgrößenklassen greifend, erreicht. Zur tiefergreifenderen Untersuchung dieser These bedarf es jedoch weit reichender Analyse und Untersuchungen. Auf Basis der aus den CVTS-Erhebungen vorliegenden Daten ist dies leider nicht möglich.[384]

Einige zusätzliche Indizien könnten sich jedoch aus näherer Betrachtung und Aufschlüsselung der Gesamtkosten je Teilnehmer nach Kostenarten ergeben. Denn die Gesamtkosten setzen sich im Wesentlichen aus drei Säulen zusammen, nämlich den direkten Kosten, den Personalausfallkosten (Lohnausfallkosten) sowie Zahlungen an Externe bzw. Zuschüsse von Externen für betriebliche Weiterbildungskurse, wie z.B. Beiträge an nationale oder regionale Einrichtungen sowie Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen.[385] Die häufig auch als „Opportunitätskosten der Weiter-

[382] Eurostat (CVTS 1999), tcost02n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_55
[383] Eurostat (CVTS 1999), tcost02s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_56
[384] Grünewald (2003), S.49
[385] Nestler (2002c), S.4

bildungskurse“[386] bezeichneten Personalausfallkosten der Teilnehmer sind im Gegensatz zu den direkten Kosten häufig keine direkten Aufwendungen der Unternehmen, da die Kostenbelastung oftmals auf die Beschäftigten übertragen werden, z.B. in Form einer Verlagerung der Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit oder aber auch durch unbezahlte Zusatzarbeitseinsätze und Überstunden als Ausgleich der verlorenen Arbeitszeit. Bei Differenzierung der Gesamtkosten je Teilnehmer nach den drei Kostenarten zeigen sich 1999 unter den 25 befragten europäischen Ländern in fünf Ländern (Gr, Es, Be, F, Lu) sowie 2005 von den 27 europäischen Ländern in neun Ländern (Be De, Es, F, It, Lu, S, No, Cz) höhere Personalausfallkosten als direkte Kosten. In allen anderen Ländern überwiegen die direkten Kosten gegenüber den Personalausfallkosten. Des Weiteren veranschaulichen die Ergebnisse aus 1999 und 2005, dass es zwischen den untersuchten Ländern bezüglich der Kostenstruktur pro Teilnehmer eine breite Spanne gibt in Bezug auf die Relationen der Kostenarten. Die Gründe für diese erheblichen Unterschiede in den Kostenstrukturen der untersuchten europäischen Länder sind nicht eindeutig fassbar. Vielmehr haben vermutlich einige Faktoren Einfluss auf das Gesamtbild. Zu ihnen zählen neben der Struktur der direkten Kosten in den einzelnen Ländern und der Dauer der Maßnahmen sowie der Qualifikationsstruktur der Teilnehmer mit Sicherheit auch die jeweiligen nationalen und europäischen Förderinstrumente, die gegebenenfalls anfallende Personalausfallkosten erstatten oder zumindest teilweise subventionieren. Aber auch das unterschiedliche nationale Einkommensniveau kann von Bedeutung sein. Eine genauere Analyse und Erfassung der Gründe für die Diskrepanzen in den Kostenstrukturen der untersuchten Länder und damit auch für den direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark liefern die Ergebnisse der zweiten und dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung jedoch nicht. Dies bleibt eventuell den Ergebnissen der nächsten europäischen Untersuchung zur betrieblichen Weiterbildung vorbehalten, die turnusmäßig in sechs Jahren erhoben und veröffentlicht wird.[387]

[386] Opportunitätskosten: die Beschäftigten arbeiten während der Weiterbildungsmaßnahme nicht produktiv, verursachen aber Arbeitskosten

[387] Grünewald (2003), S.52

Tab. 5: Gesamtkosten je Teilnehmer nach Kostenarten

Kostenstruktur in KKS und %

	2005			1999		
	EU25Ø	**Dk**	**De**	**EU27Ø**	**Dk**	**De**
Kosten insgesamt	1413	2676	1635	1487	2141	1593
direkte Kosten	657	1264	803	911	1181	906
Personalausfall kosten	637	1013	869	553	957	694
Anteil direkte Kosten.	46,5	47,2	49,1	61,3	55,2	56,9
Anteil Personalausfallkosten	45,1	37,9	53,1	37,2	44,7	43,6
sonstige Zahlungen oder Zuschüsse	8,42	14,91	-2,26	1,55	0,14	-0,44

Bei detaillierterer Untersuchung der einzelnen Kostenstrukturen in Deutschland und Dänemark zeigen sich im Vergleich zu den anderen befragten europäischen Ländern für 1999 sowie 2005 ähnliche Ergebnisse. So lagen 1999 sowohl in Deutschland als auch in Dänemark, gemäß dem überwiegenden Gesamttrend der europäischen Staaten, die direkten Kosten über den Personalausfallkosten. Dies änderte sich in Dänemark sechs Jahre später auch nicht, während in Deutschland für 2005, durch einen Rückgang der direkten Kosten bei gleichzeitigem Anstieg der Personalausfallkosten, eine leichte Verlagerung zugunsten höherer Personalausfallkosten erkennbar wurde. Des Weiteren zeigten sich in Dänemark, wie im Durchschnitt der befragten europäischen Länder, neben den direkten Kosten sowie den Personalausfallkosten weitere sonstige zusätzliche Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer, wobei diese in Dänemark 1999 eher zu vernachlässigen waren, während diese 2005 mit knapp 15% bereits größere Relevanz hatten. Demgegenüber offenbarte Deutschland sowohl 1999 als auch 2005 keine sonstigen zusätzlichen Kosten, sondern vielmehr einen, wenn auch geringen Anteil an Einnahmen bzw. Zuschüsse zu den Weiterbildungskursen je Teilnehmer, welche die entstandenen Aufwendungen aus direkten Kosten und Personalausfallkosten minimal reduzierten.[388]

[388] teilweise eigene Berechnungen aus Eurostat (CVTS 1999), tcost02n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_55

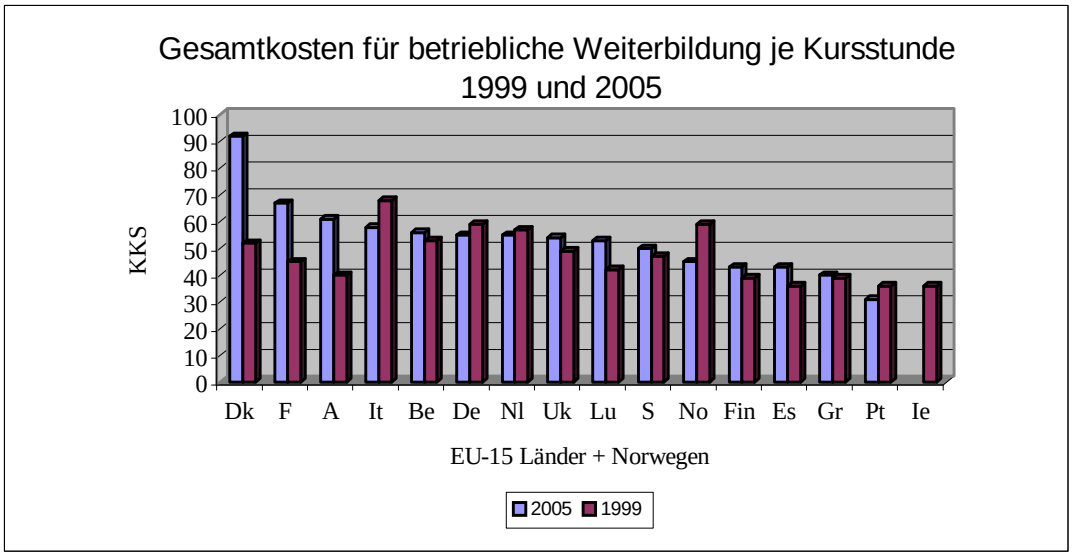
6.5.3 Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde

Bei der Bewertung der Kosten bzw. Finanzierung der Weiterbildungsveranstaltungen in den europäischen Unternehmen gilt die Untersuchung der finanziellen Aufwendungen für betriebliche Weiterbildungskurse pro Kursstunde als der wichtigste Indikator, um den Investitionsgrad (-umfang) der Unternehmen zu beurteilen. Im Gegensatz zu den vorhergehenden Betrachtungen der Kosten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten kann in der folgenden Analyse des Indikators Kosten für Weiterbildungskurse pro Kursstunde jedoch leider nicht auf Daten der ersten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1) zurückgegriffen werden, da in der ersten Untersuchung keine Befragungen der europäischen Unternehmen diesbezüglich erfolgt sind. Eine Analyse der Entwicklung der Kosten pro Kursstunde von 1993 bis 1999 ist daher leider nicht möglich, so dass sich die folgende Betrachtung lediglich auf das Jahr 1999 und 2005 bezieht.[389]

In den 25 bzw. 27 befragten europäischen Ländern schwankten die Kosten je Kursstunde insgesamt zwischen 13-68 KKS 1999 bzw. 15-92 KKS 2005. Deutschland belegte dabei 1999 hinter Italien den 2. Platz mit 59 KKS, während Dänemark 1999 einen Platz hinter Deutschland einnahm und den 6. Platz mit 52 KKS innehatte. Demzufolge lagen die Investitionen in Deutschland 1999 erstmals über denen in Dänemark. Wie bereits in den vorhergehenden Abschnitten ersichtlich wurde, lag Dänemark in punkto Anteil Kosten an den Arbeitskosten sowie Kosten je Teilnehmer vorn und wies höhere Investitionen auf. Insofern bleibt für 1999 festzuhalten, dass in Deutschland die Kosten für Weiterbildungskurse pro Kursstunde überproportional hoch waren vor allem im Vergleich zur Relation der Dauer der Maßnahmen (vgl. Punkt 7.4). Diese Entwicklung bestätigte sich sechs Jahre später auf Basis der CVTS3-Ergebnisse für 2005 jedoch nicht, indem in vielen der befragten europäischen Länder, wie u.a. auch in Dänemark, z.T. ein deutlicher Anstieg der Gesamtkosten je Kursstunde von 1999 auf 2005 erkennbar war. Durch eine nahezu Verdoppelung der Kosten je Kursstunde in Dänemark bis 2005 auf insgesamt 92 KKS bei gleichzeitigem leichten Rückgang der Kosten je Kursstunde in Deutschland auf 55 KKS, rangierte Dänemark im Jahre 2005 mit dem 1. Platz aller untersuchten europäischen Länder hinsichtlich der Gesamtkosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen je Kursstunde deutlich vor Deutschland, das durch den leichten

Rückgang bei gleichzeitigem Anstieg in vielen anderen Ländern auf den 7.Platz aller 27 untersuchten Länder zurückfiel. Durch den leichten Rückgang der Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde in Deutschland für 2005 bei gleichzeitiger leichter Zunahme der Weiterbildungsstunden stellte sich demzufolge die Diskrepanz von Kosten und Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland im Vergleich zu 1999 weniger ausgeprägt dar.[390]

Abb. 15:Gesamtkosten je Kursstunde



Die Klassifizierung der Kosten je Kursstunde nach Wirtschaftszweigen dokumentiert anhand der Daten von 1999 und 2005 im Durchschnitt der befragten europäischen Länder der zweiten und dritten europäischen Erhebung die höchsten Gesamtkosten je Kursstunde in den Wirtschaftszweigen „Kredit- und Versicherungswesen“ sowie „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“. Während in Dänemark zudem die Kosten je Kursstunde 1999 noch im Wirtschaftszweig „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ neben den Dienstleistungssektoren „Kredit- und Versicherungswesen“ und dem „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ überdurchschnittlich waren, fokussieren sich die finanziellen Aufwendungen je Kursstunde 2005 in Dänemark überwiegend auf das „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“. In Deutschland sieht die

[389] Grünewald (2003), S.46

Entwicklung ähnlich aus, lediglich mit dem Unterschied, dass sich hier die überdurchschnittlichen Investitionen je Kursstunde sowohl 1999 als auch 2005 in erster Linie auf die Dienstleistungsbranchen „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ sowie das „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ und 1999 „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ konzentrieren.[391]

Die Segmentierung der Kosten je Kursstunde nach Unternehmensgrößenklassen zeigt für die Daten aus 1999 tendenziell einen steigenden Kostenaufwand pro Kursstunde mit zunehmender Unternehmensgröße. Dies lässt sich auf Basis der Angaben der Mehrheit der befragten europäischen Unternehmen bestätigen, zu denen u.a. auch Dänemark und Deutschland gehören. Dieser Zusammenhang zeigt sich in vielen Ländern, wie u.a. Deutschland, auch weiterhin sechs Jahre später, wobei die Mehrheit der befragten europäischen Länder im Jahre 2005 die höchsten Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen je Kursstunde in den mittleren Unternehmen mit 40-249 Mitarbeitern aufweist, während die Kosten hin zu den Großunternehmen mit 250 Mitarbeitern und mehr dann wieder abnehmen. Dies trifft 2005 auch auf Dänemark zu, wobei zwar der höchste Kostenaufwand je Kursstunde in den mittleren Unternehmen lag, aber auch die Großunternehmen noch Kosten über dem Gesamtdurchschnitt Dänemarks aufwiesen. Während somit in Dänemark 1999 nur sehr geringe Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen erkennbar waren, fielen die Kostenunterschiede 2005 wesentlich deutlicher aus. Resümierend kann man für 1999 in Dänemark einen leichten Trend steigender Investitionen pro Kursstunde mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Unternehmen registrieren, der sich bis hin zu den mittleren Unternehmen auch für 2005 deutlich fortsetzt, allerdings in den Großunternehmen wieder rückläufig ist. In Deutschland zeigt sich die Korrelation von steigenden Kosten je Kursstunde mit zunehmender Unternehmensgröße sowohl für 1999 als auch für 2005, so dass die höchsten Kosten in Deutschland 1999 und 2005 jeweils eindeutig in den Großunternehmen mit 250 Mitarbeitern und mehr lagen.[392]

Im Rahmen der Analyse der Kosten für betriebliche Weiterbildungsveranstaltungen pro Kursstunde sollen abschließend die Kosten differenziert nach Kostenarten betrachtet werden. Daher werden im Folgenden die direkten Kosten und die Personalausfallkosten

[390] Eurostat (2002), S.110f. / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_57
[391] Eurostat (CVTS 1999), tcost04n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_57

näher beleuchtet. Die Spanne der direkten Kosten pro Kursstunde reicht 1999 in den 25 befragten europäischen Ländern von 7-47 KKS, verkleinerte sich dann sechs Jahre später ein wenig unter den insgesamt 27 befragten europäischen Ländern für 2005 auf 10-42 KKS. Während Deutschland bei den direkten Kursstunden sowohl 1999 als auch 2005 den 5. Platz belegte mit 33 bzw. 27 KKS, lag Dänemark 1999 noch mit dem 6. Platz direkt hinter Deutschland mit 29 KKS, führte dann aber 2005 das Gesamtranking durch einen deutlichen Anstieg der direkten Kosten auf 42 KKS an und belegte folglich 2005 den ersten Platz. Im Vergleich zu den direkten Kosten ist die Spanne bei den Personalausfallkosten 1999 und 2005 in den befragten 25 bzw. 27 europäischen Ländern etwas geringer und schwankt zwischen 6-30 KKS, bzw. für 2005 zwischen 6-35 KKS. Bei den Personalausfallkosten belegt Deutschland 1999 sogar den 3. Platz mit 25 KKS, fällt allerdings trotz eines leichten Anstiegs der Personalausfallkosten 2005 auf 29 KKS insgesamt auf den 6. Platz zurück, während Dänemark mit 23 KKS 1999 auch bei den Personalausfallkosten den 6.Platz belegt und durch einen deutlichen Anstieg bis 2005 mit 33 KKS auf den 2. Platz vorzieht. Das Verhältnis direkte Kosten zu Personalausfallkosten kennzeichnet 1999 noch in 19 europäischen Ländern, u.a. auch in Deutschland und in Dänemark, höhere Investitionen bei den direkten Kosten, während es 2005 nur noch 15 Länder sind, da einige Länder, wie u.a. auch Deutschland für 2005 bereits höhere Personalausfallkosten im Vergleich zu den direkten Kosten angaben.[393]

6.6 Merkmale nicht weiterbildender Unternehmen

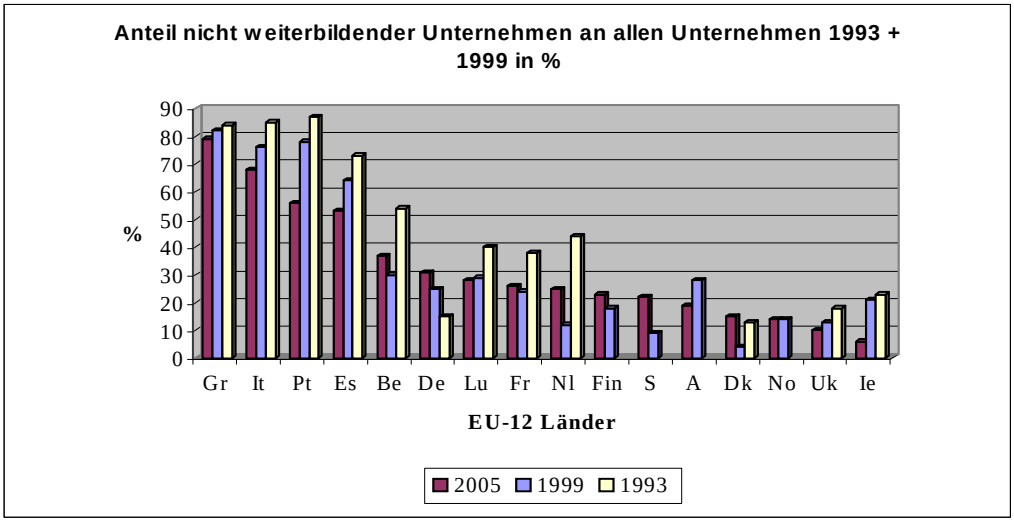
Um die vergleichende Analyse der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen der europäischen Länder und deren Entwicklung innerhalb der drei Untersuchungsjahre 1993, 1999 und 2005 abschließen zu können, sollen im Folgenden die Merkmale der nicht weiterbildenden Unternehmen untersucht werden, um dann im nächsten Punkt 6.7 als Abschluss den Professionalisierungsgrad in der betrieblichen Weiterbildung betrachten zu können. Insofern werden nach Betrachtung der Anteile nicht weiterbildender Unternehmen 1993 bis 2005 anschließend die einzelnen Gründe der Unternehmen keine Weiterbildung durchzuführen, analysiert.

[392] Eurostat (CVTS 1999), tcost04s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_58
[393] Eurostat (2002), S.110-115 / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_57

6.6.1 Anteil nicht weiterbildender Unternehmen insgesamt

Die Spanne des Anteils der Unternehmen ohne Durchführung von Lehrveranstaltungen oder andere Formen der Weiterbildung schwankt 1993 in den untersuchten europäischen Ländern zwischen 13% bis 87%. Dabei wird bei differenzierter Betrachtung deutlich, dass vor allem in den südlichen Ländern 1993 hohe Anteile nicht weiterbildender Unternehmen von über 80% zu verzeichnen sind, während u.a. in Deutschland mit 15% sowie Dänemark mit 13% 1993 nur geringe Anteile nicht weiterbildender Unternehmen erkennbar waren. Mit diesen Anteilen belegten Deutschland und Dänemark 1993 die beiden letzten Plätze der 12 europäischen Länder im Anteil nicht weiterbildender Unternehmen, was auf eine prägnante Relevanz der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen dieser Länder für das Jahr 1993 schließen lässt.[394]

Abb. 16: Anteil nicht weiterbildender Unternehmen



Auf Basis der Daten der folgenden beiden CVTS-Erhebungen aus 1999 bzw. 2005 wurde diese Entwicklung im Wesentlichen bestätigt, wobei sich die Spanne des Anteils der nicht weiterbildenden Unternehmen im Vergleich zu 1993 sogar noch etwas vergrößerte, indem der Anteil der Unternehmen ohne Durchführung von Veranstaltungen oder andere Formen der Weiterbildung 1999 zwischen 4% bis 89% bzw. für 2005 zwischen 10% bis 79% variierte. Dabei wiesen auch 1999 und 2005 weiterhin die südlichen Länder einen hohen Anteil nicht weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen auf, wobei auch dort z.T. deutliche Rückgänge im Anteil nicht weiterbildender Unterneh-

men im Vergleich zu den Vorjahren erkennbar waren. Gegenüber 1993 konnte Deutschland seinen hinteren Rang hinsichtlich des Anteils nicht weiterbildender Unternehmen nicht halten und rutschte mit einem deutlichen Anstieg des Anteils im Vergleich zu 1993 auf 25% für 1999 bzw. sogar 31% für 2005 ins Mittelfeld aller untersuchten europäischen Länder, während Dänemark 1999 mit einem deutlichen Rückgang gegenüber 1993 auf einen Anteil nicht weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen von 4% im internationalen Vergleich den letzten Platz mit deutlichem Abstand behaupten konnte. Weitere sechs Jahre später wurde dieser Trend in Dänemark zwar wieder nivelliert, so dass der Anteil nicht weiterbildender Unternehmen wieder in etwa auf das Niveau von 1993 anstieg, dennoch konnte Dänemark auch 2005 mit einem Anteil nicht weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen von 15% im Vergleich zu den anderen 27 europäischen Ländern insgesamt mit die geringsten Anteile vorweisen und mit dem 25. Platz weiterhin einen hinteren Platz belegen.[395]

Bei Einschätzung des Anteils nicht weiterbildender Unternehmen auf Basis der Daten der ersten und zweiten europäischen Erhebung kann anhand der Ergebnisse jedoch nicht zwangsläufig auf ein prinzipielles Desinteresse oder generell auszuschließende Durchführung aller Arten von Weiterbildungsmaßnahmen geschlossen werden. Vielmehr gab in der ersten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1993 immerhin jedes vierte nicht weiterbildende Unternehmen an, in den vorhergehenden zwei Jahren betriebliche Weiterbildung durchgeführt zu haben. Obwohl der Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen im Vergleich zu 1993 deutlich geringer ausfiel, gaben auch in der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1999 viele Unternehmen an, für die nächsten zwei Jahre die Durchführung von Weiterbildung zu planen oder in Erwägung zu ziehen. Insofern ist die Gewichtung der Angaben der europäischen Unternehmen aus den Jahren 1993 und 1999 vor diesem Hintergrund zu sehen und muss in der Gesamtanalyse dementsprechend differenziert berücksichtigt werden.[396]

Es lassen sich insofern in allen befragten europäischen Ländern von 1993 bis 2005 durch z.T. deutliche Rückgänge sinkende Anteile nicht weiterbildender Unternehmen erkennen, mit Ausnahme von Deutschland, wo von 1993 bis 2005 durch einen kontinuierlichen Anstieg im Anteil nicht weiterbildender Unternehmen eine komplett gegensätzliche Entwicklung zu verzeichnen war. In Dänemark zeigte sich zwar ebenfalls von

[394] Eurostat (1997), S.52/53 (eigene Berechnung)
[395] Eurostat (2002), S.26/27 (eigene Berechnung) / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_07

1993 bis 2005 ein leichter Anstieg im Anteil nicht weiterbildender Unternehmen, nachdem vorübergehend ein deutlicher Rückgang im Jahre 1999 auf 4% erfolgte, allerdings auf sehr geringem Niveau, so dass von 1993 bis 2005 der Anteil nicht weiterbildender Unternehmen in Dänemark im Vergleich zu den anderen befragten europäischen Ländern eher gering war. So lag 1993 der Gesamtdurchschnitt des Anteils nicht weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen in den damals 12 befragten europäischen Unternehmen noch bei knapp 43% und ging bis 2005 im Gesamtdurchschnitt trotz der Erweiterung der CVTS-Erhebung auf 27 befragte europäische Länder insgesamt im Durchschnitt für 2005 auf knapp 40% zurück. Für den direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark lässt sich im Laufe der drei bisher vorliegenden CVTS-Untersuchungen zum Anteil nicht weiterbildender Unternehmen festhalten, dass Deutschland als einziges Land von 1993 bis 2005 einen kontinuierlichen Anstieg im Anteil nicht weiterbildender Unternehmen unter allen befragten europäischen Ländern zu verzeichnen hatte und folglich komplett gegen den Gesamttrend lief, vielmehr verdoppelte sich sogar der Anteil nicht weiterbildender Unternehmen in Deutschland von 1993 bis 2005. Demgegenüber wies Dänemark von 1993 bis 2005 kontinuierlich jeweils mit die geringsten Anteile nicht weiterbildender Unternehmen auf und lag somit konstant deutlich unter dem jeweiligen europäischen Gesamtdurchschnitt, während sich Deutschland zwar ebenfalls im gesamten Zeitraum unter dem Gesamtdurchschnitt der europäischen Länder etablieren konnte, sich jedoch durch den kontinuierlichen Anstieg im Anteil nicht weiterbildender Unternehmen immer mehr an den europäischen Gesamtdurchschnitt annäherte und lediglich aufgrund der Tatsache, dass die Anteile in den südeuropäischen Ländern sehr hoch waren, überhaupt im unteren Mittelfeld blieb.[397]

6.6.2 Gründe der nicht weiterbildenden Unternehmen keine Weiterbildung durchzuführen

Vor dem Kontext dieser Arbeit interessieren im Folgenden vor allem die Gründe dafür, warum sich einige Unternehmen gegen die Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen entschieden haben. Auf Basis der Angaben zu den Gründen lassen sich Schlussfolgerungen für den Gesamtzusammenhang zur Bewertung der betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen untersuchten Ländern ziehen. Summa summarum

[396] Grünewald (2003), S.69
[397] Eurostat (2002), S.26/27 (eigene Berechnung) / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_07

fällt auf, dass die Unternehmen in allen drei bisher vorliegenden europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen (CVTS) tendenziell ähnliche Gründe dafür angegeben haben keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt zu haben.[398]

So wurde unter den nicht weiterbildenden Unternehmen als häufigster Grund in den meisten der befragten europäischen Länder und Norwegen, die Tatsache angegeben, dass die Unternehmen keine Notwendigkeit für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sahen, da die existierenden Fertigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten aus Sicht der Unternehmen den Anforderungen entsprachen. Die Spanne der Unternehmen, die keine Weiterbildung durchführten, lag dabei unter der Begründung „keine Notwendigkeit" zwischen 3% bis 89% im Jahre 1999 sowie zwischen 50% bis 86% im Jahre 2005. Diese Begründung für fehlende betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen lag in den untersuchten europäischen Ländern bei durchschnittlich 72% für 1999 bzw. bei 74% für 2005, in zahlreichen Ländern, wie Deutschland und Dänemark sogar deutlich darüber.

Tab. 6: Gründe der Unternehmen keine Weiterbildung anzubieten

	2005			**1999**		
	EU	Dk	De	EU	Dk	De
zu kostspielig	23	10	40	16	19	28
eingestellte Leute mit den benötigten Fähigkeiten	53	56	20	30	86	21
Erstausbildung ausreichend	10	19	18	21	67	28
Investition kürzlich gemacht; keine Notwendigkeit 1999	8	1	6	4	4	2
schwierig, Bedarf des Unternehmens festzusetzen	10	13	9	12	44	8
keine Notwendigkeit, d.h. existierenden Fertigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten entsprechen Bedarf	74	65	77	72	90	79
keine Zeit	32	33	49	22	38	28
andere Gründe	21	10	38	8	12	4

So lag nach Angaben der nicht weiterbildenden Unternehmen sowohl in Deutschland als auch in Dänemark, wie in vielen anderen nicht weiterbildenden Unternehmen auch, die häufigste Ursache für die Unternehmen keine betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen darin, dass die Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf in den nicht weiterbildenden Unternehmen bereits entsprachen und somit kein Bedarf für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der befragten Unternehmen bestand. Dies gaben 1999 in Dänemark neun von zehn (90%) befragten nicht weiterbildenden dänischen Unternehmen bzw. 2005 immerhin noch 65% als Hauptgrund für fehlende

[398] Nestler (2002), S.6

Weiterbildung an, dass die vorhandenen Fähigkeiten bereits mit dem Bedarf übereinstimmen, während als zweithäufigste Ursache nicht weiterbildende dänische Unternehmen 1999 (86%) bzw. 2005 (56%) auch als weiteren Grund angaben, dass durch Neueinstellungen qualifizierter Mitarbeiter die benötigten Fähigkeiten für ihre Unternehmen erzielt wurden. Daraus lässt sich folgern, dass die meisten der nicht weiterbildenden Unternehmen in Dänemark in erster Linie konstatieren keine Notwendigkeit für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten zu sehen, da diese bereits die benötigten Fähigkeiten mitbringen, am zweithäufigten jedoch gleichzeitig auch angaben, dass sie auf die Möglichkeit zurückgreifen, die Beschäftigten mit den notwendigen Qualifikationen über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Die höchsten Werte aller untersuchten europäischen Länder erzielte Dänemark jedoch im direkten Vergleich zu den anderen europäischen Ländern sowohl 1999 als auch 2005 beim Grund „Erstausbildung ausreichend“ mit 67% bzw. 19% sowie „schwierig den Bedarf der Unternehmen festzusetzen“ mit 44% bzw. 13%. Dabei war vor allem der Grund nicht weiterbildender dänischer Unternehmen „schwierig den Bedarf der Unternehmen festzusetzen“ im internationalen Vergleich 1999 auffallend hoch, denn kein anderes Land gab die Relevanz dieser Tatsache als so bedeutend an, wie Dänemark. Im Vergleich dazu gaben 1999 nur 8% der nicht weiterbildenden Unternehmen in Deutschland an, dass es für sie zu schwierig ist den Weiterbildungsbedarf richtig einzuschätzen. Während die dritt häufigste Begründung für die dänischen Unternehmen 1999 keine Weiterbildung durchzuführen mit 67% noch darin bestand, dass die dänischen nicht weiterbildenden Unternehmen der Ansicht waren, dass die betriebliche Berufsausbildung für die Rekrutierung der notwendigen Qualifikationen ausreicht und daher keine zusätzliche Weiterbildung erforderlich ist, sank dieser Grund sechs Jahre später deutlich aus 19% so dass folglich für 2005 die dritt häufigste Ursache in Dänemark das Argument „keine Zeit“ wurde.[399]

Die Gewichtung der Gründe der nicht weiterbildenden Unternehmen keine Weiterbildung durchzuführen waren 1999 und 2005 in Deutschland z.T. vergleichbar. So wurde als häufigste Ursache wie in Dänemark auch in Deutschland die Begründung genannt, dass die deutschen nicht weiterbildenden Unternehmen in erster Linie keine Notwendigkeit sahen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. So gaben in der zweiten und dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 79% bzw. 77% der nicht weiterbildenden Unternehmen in Deutschland an, dass die vorhandenen

[399] Eurostat (CVTS 1999) tent05n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_07

Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf der Unternehmen voll und ganz entsprachen. Im Gegensatz zu Dänemark war dies jedoch 1999 mit Abstand das häufigste Argument, dass mehr als drei von vier nicht weiterbildende Unternehmen anführten. Mit deutlichem Abstand folgten dann im Jahre 1999 mit jeweils 28% drei weitere Ursachen aus Sicht der nicht weiterbildenden deutschen Unternehmen. Neben der auch in Dänemark mit dem 3. Platz bedeutsamen Ursache, dass die betriebliche Erstausbildung für die Rekrutierung der notwendigen Qualifikationen ausreicht, gaben in Deutschland ebenfalls 28% der deutschen nicht weiterbildenden Unternehmen als Beweggrund 1999 keine betriebliche Weiterbildung anzubieten an, keine Zeit zu haben und dass dies zu kostspielig für sie sei. Diese Gewichtung modifizierte sich weitere sechs Jahre in Deutschland ein wenig, indem die Gründe keine Zeit mit 49% sowie zu kostspielig mit 40% unter den nicht weiterbildenden deutschen Unternehmen für 2005 eine deutliche Bedeutungssteigerung erfuhren. Demzufolge war mehr als jedes vierte nicht weiterbildende Unternehmen 1999 bzw. sogar nahezu fast jedes zweite nicht weiterbildende Unternehmen 2005 in Deutschland vor allem auch der Ansicht, dass die Auslastung der Beschäftigten keine Weiterbildung zulässt und auch die Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen aus ihrer Sicht zu hoch seien. Gerade im internationalen Vergleich stachen diese Begründung deutscher nicht weiterbildender Unternehmen hervor, indem Deutschland bei den Argumenten „zu kostspielig“ und „keine Zeit“ mit die höchsten Anteile aller befragten europäischen Unternehmen erzielte. Im Gegensatz zu Dänemark spielte dagegen in Deutschland die Rekrutierung der Beschäftigten mit den notwendigen Qualifikationen über den Arbeitsmarkt mit 21% 1999 bzw. 20% 2005 in Deutschland eine eher untergeordnete Rolle im Vergleich zu den anderen Begründungen.[400]

Differenziert man die Betrachtung der Gründe der nicht weiterbildenden Unternehmen in den befragten europäischen Ländern nach den einzelnen Wirtschaftszweigen lässt sich individuell für die einzelnen Aspekte fehlender Weiterbildungsangebote in den befragten europäischen Unternehmen keine signifikante Korrelation hinsichtlich bestimmter Gründe in bestimmten Wirtschaftszweigen konstatieren. Insgesamt wird jedoch für die drei bisher existierenden Untersuchungszeiträume 1993 bis 2005 deutlich, dass vor allem in den klassischen Wirtschaftsbranchen häufig in den europäischen Ländern einige der vorliegenden Gründe angegeben werden. Dies verdeutlicht, dass im Gegensatz zu den Dienstleistungsbranchen vor allem in den klassischen Wirtschaftszwei-

[400] Eurostat (2002), S.71f. / Grünewald (2003), S.69ff. / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_07

gen weniger Angebote der Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vorliegen und folglich auch höhere Anteile nicht weiterbildender Unternehmen in diesen Sektoren erzielt werden.[401]

Auf Basis der Angaben der Unternehmen ohne betriebliche Weiterbildung lieferten die zweite und die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung auch in punkto Gründe nicht weiterbildender Unternehmen in den befragten europäischen Ländern pointiert für 1999 und 2005 differenziert Daten nach Unternehmensgrößenklassen. Analog zur Beobachtung der Gründe der nicht weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftszweigen, ist auch hinsichtlich der Unternehmensgrößenklassen in beiden Untersuchungszeiträumen kein eindeutig signifikanter Zusammenhang in den untersuchten europäischen Ländern erkennbar. Es lassen sich jedoch auch hier einige Tendenzen ableiten. So führten vor allem die Kleinunternehmen in den meisten europäischen Ländern mit 10-49 Mitarbeitern in erster Linie die „elementaren" Ursachen, wie Kosten- und Zeitfaktoren, fehlende Notwendigkeit und Probleme der Erkennung des Bedarfs, sowie Mangel geeigneter Weiterbildungskurse auf dem Markt an, während die mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern sowie die Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern eher auf erst kürzlich durchgeführte Weiterbildungsinvestitionen sowie das Argument, dass die eingestellten Leute die benötigten Fähigkeiten mitbringen, verwiesen.[402]

6.7 Professionalisierungsgrad in der betrieblichen Weiterbildung

Der Professionalisierungsgrad innerhalb der betrieblichen Weiterbildung lässt sich im Wesentlichen durch drei Merkmale charakterisieren. Das erste Merkmal besteht darin, dass in Unternehmen mit professioneller Weiterbildungsarbeit konkrete Pläne und Programme zu den einzelnen Maßnahmen der Weiterbildung der Mitarbeiter vorliegen. Das zweite Merkmal einer Professionalisierung der Weiterbildung in den Unternehmen besteht darin, dass dem Bereich der Weiterbildung ein konkretes eigenes Weiterbildungsbudget von Unternehmensseite eingeräumt wird, welches in einem organisatorisch eigenständigen Arbeitsbereich mit speziell für die Weiterbildung tätigem Personal eingesetzt wird, um dann abschließend in Form einer professionellen Evaluation der einzel-

[401] Eurostat (CVTS 1999), tent05n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_07
[402] Eurostat (CVTS 1999), tent05s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_8

nen Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen ausgewertet zu werden und somit die drei wesentlichen Kennzeichen zu komplettieren. Anhand dieser drei Aspekte soll im Folgenden der Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark untersucht und bewertet werden.[403]

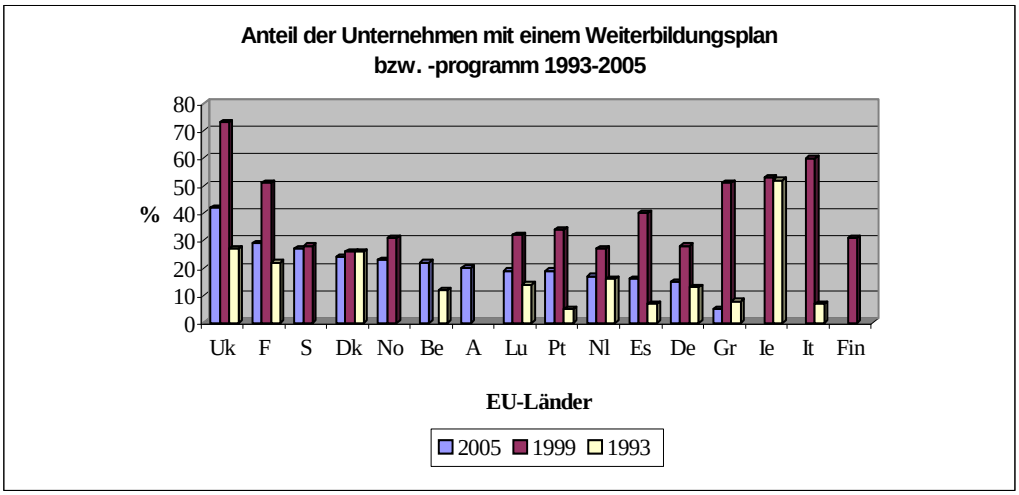
6.7.1 Weiterbildungspläne und -programme

Betrachtet man die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung auf Basis von Weiterbildungsplänen und –programmen im internationalen Vergleich der CVTS-Untersuchungen von 1993 bis 2005, stellt man fest, dass im Laufe der Jahre der insgesamt recht geringe Anteil der Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan bzw. –programm in den meisten Ländern ein wenig angestiegen ist, wobei die Höhe der von den Unternehmen angegebenen Anteile aus den befragten europäischen Ländern zwischenzeitlich für 1999 sogar in vielen Ländern, völlig aus dem Rahmen fielen im Vergleich zu den Jahren 1993 bzw. 2005. Dies zeigte sich u.a. auch in Deutschland, wo der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen im Vergleich zu den Angaben für 1993 und 2005 etwa doppelt so hoch war im Jahre 1999. Diese Auffälligkeit der vorliegenden Ergebnisse für 1999 im Vergleich zu den Daten aus 1993 und 2005 spiegelt sich auch anhand der Spanne im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen in den befragten europäischen Ländern wider, denn während die Spanne 1993 der EU-12 Länder noch zwischen 5%-52% lag, wobei die Angaben Irlands mit 52% im Vergleich zu den anderen Ländern auffallend hoch waren, lag die Spanne 1999 der EU-25 Länder bereits zwischen 10%-76%, wobei der Durchschnitt der EU-Länder bei insgesamt 45% lag. Diese große Spanne aus 1999 stabilisierte sich dann 2005 wieder in etwa auf dem Niveau von 1993 mit einer Spanne der befragten EU-27 Länder für 2005 von 5-42%, wobei auch hier die Angaben von 42% aus Großbritannien im Vergleich zu den andren Ländern auffallend hoch war, da die anderen Länder deutlich unter 30% lagen. Insgesamt zeigen sich bei der Betrachtung des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen in den befragten europäischen Unternehmen der CVTS-Erhebungen vor allem 1999 und 2005 z.T. fehlende Angaben aufgrund unzuverlässiger oder ungewisser Daten. Insofern ist die Analyse und Ableitung von Gesamttrends zum Anteil der Weiterbildungspläne in den europäischen Ländern von 1993 bis 2005 erschwert und die z.T. recht großen Diskrepanzen der Angaben zwischen den Ländern sowie den Untersu-

[403] Statistisches Bundesamt (2002), S.10

chungsjahren stellen den Realitätsgehalt bzw. die Präzision der Angaben der befragten Unternehmen in den europäischen Ländern ein wenig in Frage. Vor diesem Hintergrund belegte Dänemark hinsichtlich des Anteils der Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan in den Untersuchungsjahren im internationalen Vergleich mit nahezu gleich bleibenden Anteilen von 26% 1993 und 1999 sowie einem leichten Rückgang auf 24% im Jahre 2005 unter den 12 untersuchten europäischen Ländern 1993 den 3. Platz, unter den 25 untersuchten europäischen Ländern 1999 den 17. Platz sowie für 2005 unter den 27 europäischen Ländern den 4. Platz. Im Vergleich dazu belegte Deutschland im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen für 1993 den 7. Platz sowie in den Jahren 1999 und 2005 jeweils den 14. Platz.

Abb. 17: Unternehmen mit Weiterbildungsplan



Während somit in Dänemark der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplan in etwa konstant bei ¼ lag, d.h. jedes vierte Unternehmen in Dänemark einen Weiterbildungsplan bzw. –programme nutzt, betrug der Anteil in Deutschland mit Ausnahme von 1999, wo die Angaben deutlich höher waren, insgesamt in etwa 1/7, d.h. jedes siebte Unternehmen in Deutschland nutzt einen Weiterbildungsplan.

Eine Betrachtung des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen bzw. –programmen nach den einzelnen Wirtschaftszweigen lässt auf keinen direkten Zusammenhang schließen. Tendenziell weisen vor allem 2005 in den meisten befragten europäischen Ländern vor allem die Dienstleistungssektoren überdurchschnittliche Anteile mit Weiterbildungsplan auf, wobei auch Zweige der klassischen Wirtschaftssektoren z.T. überdurchschnittliche Quoten erzielen. Auffällig war 2005 vor allem die Tatsache,

dass in allen befragten europäischen Ländern ausnahmslos im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ überdurchschnittliche Anteile an Unternehmen mit Weiterbildungsplänen erkennbar wurden. Dennoch lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten der drei Untersuchungszeiträume von 1993 bis 2005 keine konkrete Korrelation vom Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplan nach Wirtschaftssektoren ableiten. Dies gilt im Wesentlichen auch für Deutschland und Dänemark, wo die Anteile sich ebenfalls über die einzelnen Wirtschaftszweige verteilen und nicht auf bestimmte Branchen fokussieren.[404]

Bezüglich der Korrelation von Größenklassen und Weiterbildungsplänen bleibt festzuhalten, dass in allen Ländern sowohl 1993 als auch 1999 sowie 2005 der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplan bzw. –programm mit der Unternehmensgröße ansteigt, wobei der Abstand zwischen Klein- und Großunternehmen bereits relativ deutlich ausfällt. Während in den Kleinbetrieben der Anteil gering ausfällt, sind in Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern bereits z.T. zu weit über 50% Weiterbildungspläne und –programme vorhanden. Insofern zeigt sich insgesamt ein kontinuierlicher Anstieg im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen bzw. –programmen mit zunehmender Unternehmensgröße in nahezu allen befragten europäischen Ländern, wie u.a. auch Deutschland und Dänemark.[405]

Tab. 7: Gründe für das Erstellen von Weiterbildungsplänen

Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplan nach Gründen für die Erstellung der Weiterbildungspläne 1999 in %						
	Diskussionsstoff zwischen Management + Angestellten	Beglaubigung als gutes Bildungsunternehmen	Verpflichtung des Managements für den Wert von WBK	mit dem Gesetz oder d. Tarifverträgen einwilligen	finanzielle Unterstützung	andere Gründe
Dk	52	28	21	20	6	27
De	72	50	15	18	2	7

Dabei sind die Gründe der Unternehmen für die Erstellung solcher Weiterbildungspläne teilweise sehr facettenreich. Leider liefern die CVTS-Erhebungen bisher lediglich für 1999 Daten zum Anteil der Unternehmen mit und ohne Weiterbildungsplan differenziert nach Gründen, da die erste europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1) aus 1993 diesen Aspekt in den Befragungen noch nicht beinhaltete und für die

[404] Eurostat (CVTS 1999), tent09n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_9
[405] eigene Berechnungen aus Eurostat (1997), S.104f. + S.122-3 / Eurostat (CVTS 1999), tent09s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_10

aktuellste, dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) aus 2005 zu diesem Zeitpunkt noch keine Daten verfügbar waren. Für den Vergleich von Deutschland und Dänemark 1999 fällt auf, dass die Gewichtung der Gründe in beiden Länder nahezu äquivalent verläuft. So gaben mehr als die Hälfte aller Unternehmen mit vorliegenden Weiterbildungsplänen und –programmen an, dass im Wesentlichen der Diskussionsstoff zwischen dem Management und den Angestellten die Hauptursache für die Erstellung von Bildungsplänen der betrieblichen Weiterbildung darstellt. Aber auch Reputation und Verpflichtung spielen eine entscheidende Rolle, während auf der anderen Seite die potentielle finanzielle Unterstützung z.B. durch die EU oder andere externe Quellen eher zu vernachlässigen sind.[406]

Auf der anderen Seite sind die angeführten Gründe der Unternehmen ohne Bildungsplan auch sehr vielfältig. Am Auffälligsten ist dabei unter den europäischen Ländern die Begründung, die Erarbeitung und Durchführung von Weiterbildungsplänen wäre überflüssig, die über 50% der Unternehmen angeben. Dies trifft auch auf den direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark bezüglich der Gründe für fehlende Weiterbildungsplanung zu. Auch hier ist die Ansicht, dass keine Notwendigkeit für eine Weiterbildungsplanung besteht, der Hauptgrund, gefolgt von der Auffassung, dass Weiterbildungspläne nur zur Verfügung gestellt werden, wenn sie angefordert werden oder aber auch, dass generell keine Zeit für die Ausarbeitung von Weiterbildungsplänen und –programmen bestünde.

Tab. 8: Gründe keinen Weiterbildungsplan zu erstellen

Anteil der Unternehmen ohne Weiterbildungsplan nach Gründen, keinen Weiterbildungsplan zu erstellen 1999 in %						
	Keine Notwendigkeit	nur auf Anforderung zur Verfügung gestellt	Keine Zeit	Verantwortung der Angestellten in ihrer eigenen Zeit	fehlende Sachkenntnis zum Entwickeln eines Bildungsplanes	andere Gründe
Dk	52	35	22	5	4	0
De	50	21	12	16	9	8

Zusammenfassend kann man zum Thema Weiterbildungspläne und –programme in Deutschland und Dänemark sagen, dass aufgrund unterschiedlichster und vielfältiger Gründe in beiden Ländern der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen und –programmen mit 25% in Dänemark und 22% in Deutschland noch recht gering ausfal-

[406] Eurostat (CVTS 1999), tent10

len. Gerade auch die Betrachtung der Gründe für die Erstellung von Weiterbildungsplänen in beiden Ländern sollte für die Zukunft bedenklich stimmen, da der Eindruck erweckt wird, die Weiterbildungspläne werden eher „aufgezwungen“, als dass sie als Vorteil und Potential für eine effektive und zielgerichtete Weiterentwicklung in den Unternehmen angesehen würden. Die Tatsache, dass der Nachweis schriftlicher Pläne eine Voraussetzung für nationale oder europäische Finanzierungsmechanismen darstellt und auch eine zwingende Vorschrift im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen darstellt, trägt zwar dazu bei, dass das Potential für einen höheren Anteil an Unternehmen mit Weiterbildungsplänen vorhanden ist, aber ob dies zu einer wirklichen Steigerung für die Zukunft beitragen wird, ist fraglich.[407]

6.7.2 Weiterbildungsbudget

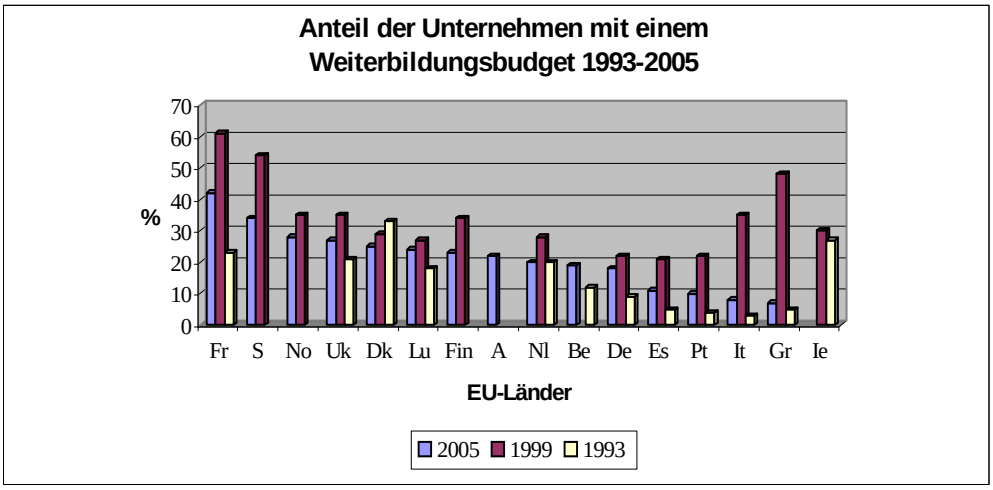
Im Zuge einer umfassenden Analyse des Professionalisierungsgrades in der betrieblichen Weiterbildung ist auch die Betrachtung vorhandener Bildungsbudgets in den einzelnen Ländern relevant. Die Frage, ob die quantitative Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen auch im jeweiligen Rechnungswesen deutlich wird, trägt entscheidend zur Beurteilung der Professionalisierung bei.

Betrachtet man den Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsbudget im Laufe der Jahre von 1993 bis 2005 wird erkennbar, dass tendenziell in den meisten befragten europäischen Ländern insgesamt von 1993 bis 2005 ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist, wobei auch hier, analog zu den Erkenntnissen aus Punkt 6.7.1, die Angaben der zweiten europäischen Erhebung für 1999 in Bezug auf die Anteile der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget in vielen Ländern überproportional hohe Angaben aufwiesen im Vergleich zu den beiden anderen Untersuchungsjahren 1993 sowie 2005. Dies spiegelt sich auch in der überdurchschnittlich hohen Spanne im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget unter den befragten europäischen Ländern im Jahre 1999 wider. Während die Spanne 1993 unter den damals 12 befragten europäischen Ländern noch zwischen 3%-33% bei einem Gesamtdurchschnitt von 14% lag, erhöhte sich die Spanne sechs Jahre später für 1999 auf 7%-75% bei einem Gesamtdurchschnitt aller insgesamt 25 befragten europäischen Länder für 1999 von 33%. Auf Basis der Daten der aktuellen und dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) sank die

[407] Eurostat (CVTS 1999), tent11

Spanne im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget unter den 27 befragten europäischen Ländern dann wieder mit 6%-42% in etwa auf das Niveau von 1993 bei einem leichten Gesamtanstieg des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget, was sich auch in dem Gesamtdurchschnitt von 19% widerspiegelt, der etwas über dem aus dem Jahre 1993 liegt. Vergleichbar zu den Erfahrungen aus den vorliegenden Daten zu den Weiterbildungsplänen aus Punkt 6.7.1 zeigen sich auch hinsichtlich des Anteils der Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget in den befragten europäischen Unternehmen der CVTS-Erhebungen vor allem 1999 z.T. fehlende Angaben aufgrund unzuverlässiger oder ungewisser Daten. Insofern ist die Analyse und Ableitung von Gesamttrends zum Anteil des Weiterbildungsbudgets der Unternehmen in den europäischen Ländern von 1993 bis 2005 ebenfalls erschwert und die z.T. recht großen Diskrepanzen der Angaben zwischen den Ländern sowie den Untersuchungsjahren stellen die Repräsentativität bzw. Realitätsnähe der Angaben der befragten Unternehmen in den europäischen Ländern ein wenig in Frage.

Abb. 18: Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget



In Bezug darauf belegte Dänemark hinsichtlich des Anteils der Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget in den Untersuchungsjahren im internationalen Vergleich zunächst im Jahre 1993 unter den damals 12 befragten europäischen Ländern den ersten Platz und war damit das einzige Land, welches 1993 einen Anteil an Unternehmen mit Weiterbildungsbudget von über 30% erreichte, während alle anderen Länder z.T. deutlich darunter lagen. Diese vordere Platzierung konnte Dänemark sechs Jahre später unter den 25 befragten europäischen Ländern jedoch nicht halten und belegte für das Jahr 1999 den 11. Platz, was vermutlich u.a. auf die angesprochene prekäre Datenlage eini-

ger Länder für 1999 zurückzuführen ist, da sich Dänemark weitere sechs Jahre später in der aktuellen europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) unter den 27 befragten europäischen Ländern mit einem 6. Platz erneut im vorderen Drittel befindet. Es zeigt sich in Dänemark im Laufe der Untersuchungsjahre 1993 bis 2005 ein kontinuierlicher Rückgang im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget, was daran deutlich wir, dass 1993 in Dänemark noch in jedem dritten Unternehmen ein Weiterbildungsbudget vorlag, während es dann im Jahre 2005 nur noch in jedem vierten Unternehmen stattfand. Im Vergleich dazu lag Deutschland nach einem 8. Platz im Jahre 1993 unter den 12 befragten europäischen Ländern in den Folgejahren 1999 und 2005 bezüglich des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget im internationalen Vergleich zu den 25 bzw. 27 befragten europäischen Ländern mit dem 15. Platz für 1999 bzw. dem 14. Platz für 2005 eher im unteren Mittelfeld. Dennoch zeigte sich in Deutschland im Gegensatz zu Dänemark in der Entwicklung des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget von 1993 bis 2005 insgesamt eine Verdoppelung im Anteil, so dass im Jahre 1993 nur in etwa jedes zehnte Unternehmen in Deutschland Weiterbildungsbudgets nutzte, während es im Jahre 2005 immerhin bereits knapp jedes fünfte Unternehmen war. Dennoch erreichte Deutschland in allen Untersuchungsjahren 1993 bis 2005 im Vergleich zu Dänemark deutlich geringere Anteile an Unternehmen mit Weiterbildungsbudget.

In punkto Zusammenhang des Anteils der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget und den Wirtschaftszweigen zeigte sich im Laufe der Untersuchungszeiträume zunehmend ein Trend zu den Dienstleistungssektoren. Während sich in den Jahren 1993 und 1999 keine eindeutige Korrelation im Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget und bestimmten Wirtschaftssektoren zeigte, tendierte im Jahre 2005 das Verhältnis der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget in vielen der befragten europäischen Länder zugunsten der Dienstleistungssektoren.[408]

Betrachtet man den Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsbudget vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße, zeigt sich auch hier ein kontinuierlicher Anstieg mit Zunahme der Mitarbeiterzahl in allen befragten europäischen Ländern. Insofern liegen auch hier die höchsten Anteile an Unternehmen mit Weiterbildungsbudget in allen befragten europäischen Ländern in den Großunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern.

[408] Eurostat (1997), S.104f. + S.126f. / Eurostat (CVTS 1999), tent12n / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_11

Auch in den mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern werden bereits überdurchschnittliche Anteile an Unternehmen mit Weiterbildungsbudget in den Ländern ersichtlich. So liegen in den meisten Ländern in Jahre 2005 die Anteile der Unternehmen mit Weiterbildungsbudget in den Großunternehmen bereits deutlich über 50% und mehr, was bedeutet, dass in den Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern in mindestens jedem zweiten Unternehmen der meisten europäischen Länder bereits ein Weiterbildungsbudget genutzt wird.[409]

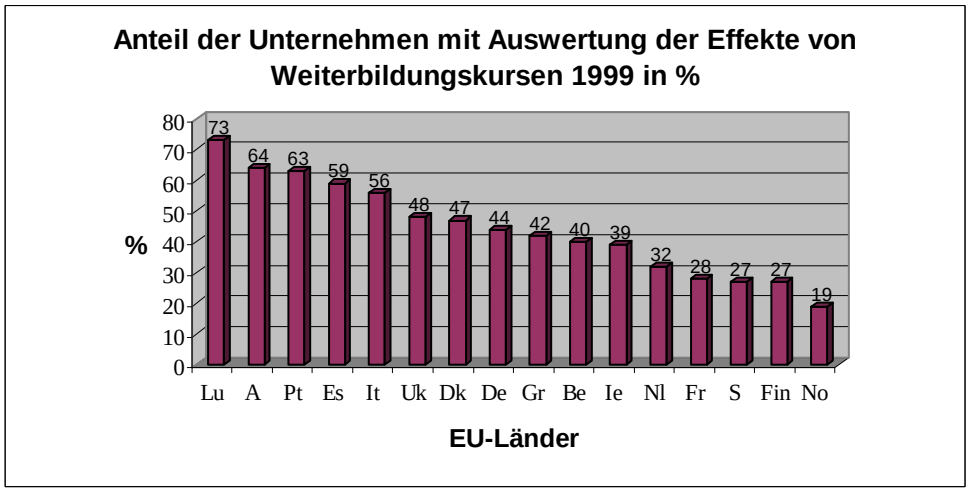
6.7.3 Evaluation der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen

Nicht zuletzt ist auch die Durchführung einer systematischen Erfolgskontrolle der Weiterbildungsveranstaltungen der Unternehmen ein entscheidendes Kriterium der Beurteilung der Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung. Dabei ist es für einen internationalen Vergleich wichtig, neben der Gesamtbetrachtung der Evaluation der Weiterbildungskurse der Unternehmen, auch speziell die Arten der Auswertungen sowie die eventuellen Gründe der Unternehmen keine Auswertung der Weiterbildungskurse vorzunehmen. Eine Analyse der Entwicklung der Evaluation der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen über den Zeitraum von 1993 bis 2005 war leider nicht möglich, da in der ersten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS1) diese Aspekte noch kein Gegenstand der Unternehmensbefragungen in den europäischen Ländern war und für die dritte und aktuelle Erhebung (CVTS3) bis dato keine statistischen Ergebnisse der Untersuchungsländer vorlagen. Insofern werden im Folgenden die Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen basierend auf den Ergebnissen der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS2) evaluiert.

Betrachtet man in den untersuchten Ländern allgemein den Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen auswerten, fällt auf Basis eines insgesamt bereits mit durchschnittlich 44% recht hohen Niveaus 1999 auf, dass in einem Drittel der Länder deutlich mehr als die Hälfte aller Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen in irgendeiner Art evaluieren. Dänemark mit 47% und Deutschland mit 44% liegen dabei 1999 knapp über bzw. im europäischen Durchschnitt und können folglich auch fast in jedem zweiten Unternehmen auf eine Auswertung der Effekte der Weiterbildungskurse verweisen.

[409] Eurostat (CVTS 1999), tent12s / Eurostat (CVTS 2005), trng_cvts3_12

Abb. 19: Unternehmen mit Auswertung der Weiterbildungseffekte



Wie bereits in Bezug auf die anderen Aspekte der Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung kennzeichnend war, besteht auch bei der Evaluation der Effekte und des Erfolges der betrieblichen Weiterbildungskurse in Relation zur Unternehmensgröße eine Korrelation. So steigt auch hier kontinuierlich mit zunehmender Mitarbeiterzahl der Anteil der Unternehmen mit einer systematischen Kontrolle des Erfolges der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen. In Dänemark liegt die Spanne dabei zwischen 41% und 95%, während bereits ab 250 Mitarbeitern ein Anteil von über 80% erreicht wird. In Deutschland ist zwar die Spanne deutlich geringer mit 41% bis 70%, dafür erreicht Deutschland aber auch erst ab 1000 Mitarbeitern die 70% und liegt damit entscheidend unter dem Anteil Dänemarks ab 250 und mehr Mitarbeitern.[410]

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Formen der Evaluation der Effekte der einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen, stellt man fest, dass diese vielfältig sind und sich z.T. überschneiden. So führten die befragten Unternehmen sowohl in Dänemark als auch in Deutschland am häufigsten die systematische Erfolgskontrolle in Form einer Bewertung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen durch die teilnehmenden Beschäftigten an, in der die Zufriedenheit der Teilnehmer mit den erfolgten Maßnahmen evaluiert wurde. Aber auch das Überprüfen der Verwertung der neu gewonnenen Qualifikationen und Fähigkeiten am Arbeitsplatz gehörte ebenso wie die formelle Beglaubigung und Beurkundung der erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten dazu. In knapp jedem fünften Unternehmen in Deutschland und Dänemark wurden zudem noch

[410] Eurostat (CVTS 1999), tent15s

spezielle Tests zur Evaluation der Ergebnisse und Ziele von Maßnahmen durchgeführt, in denen die in den Maßnahmen neu gewonnenen Qualifikationen und Fähigkeiten mit den im Zuge der Maßnahme vorher definierten Zielen und Inhalten verglichen wurden.

Tab. 9: Unternehmen mit Evaluation nach Auswertungsarten

Anteil der Unternehmen mit Evaluation nach Art der Auswertung der Kurse 1999 in %						
	Bewertung der Zufriedenheit der Teilnehmer	Kontrolle der Anwendung neuer Qualifikationen am Arbeitsplatz	formale Bescheinigung der erworbenen Qualifikationen	Kontrolle der Ergebnisse/Ziele der Weiterbildungsmaßnahme	Erstellung von Indikatoren für Verbesserungen am Arbeitsplatz	sonstige Methoden und Formulare
Dk	69	35	26	19	15	19
De	65	58	27	21	11	6

Der hohe Anteil an Evaluationsmaßnahmen zur Bewertung der Zufriedenheit der Teilnehmer in Deutschland und Dänemark spricht dafür, dass in beiden Ländern in den Unternehmen versucht wurde, neben der Erlangung neuer Qualifikationen und Fähigkeiten für den Arbeitsplatz, auch die Sicht und die Bedürfnisse der Beschäftigten mit einzubeziehen.[411]

Trotz des recht ansehnlichen Anteils an Unternehmen mit Evaluation der Effekte betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen gaben in Dänemark und Deutschland knapp die Hälfte der Unternehmen die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen auch an, diese nicht explizit zu evaluieren und damit systematisch deren Erfolg zu kontrollieren. Die Gründe hierfür waren vielfältig. Die größte Relevanz spielte dabei sowohl in Deutschland als auch in Dänemark neben einer fehlenden Priorität vor allem der Kostenfaktor, demzufolge die Auswertung als zu kostspielig bewertet wurde, sowie der Zeitfaktor, dass für eine Auswertung keine Zeit zur Verfügung stünde, und vor allem der Schwierigkeitsfaktor. Nach Ansicht der meisten Unternehmen in Deutschland sahen viele eine gezielte Erfolgskontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen als zu schwierig an, um wirklich effektiv auch zuverlässige und sichere Ergebnisse zu erhalten. In Dänemark dagegen spielte der Schwierigkeitsfaktor eine eher untergeordnete Rolle. Mögliche Widerstände unter den Angestellten wurden sowohl in Dänemark als auch in Deutschland als Gründe für eine fehlende Evaluation der Weiterbildungskurse gänzlich ausgeschlossen.[412]

[411] Eurostat (CVTS 1999), tent16
[412] Eurostat (CVTS 1999), tent17

7. Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung

Die im Zuge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft einhergehenden makroökonomischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft wirken sich in den letzten Jahren zunehmend auch auf die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung und den Forderungen nach Lebenslangen Lernen aus. Das führt dazu, dass sich neben den von der europäischen Kommission seit Anfang der 90er Jahre turnusmäßigen empirischen CVTS-Analysen zur betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen in Europa immer mehr Forschungsarbeiten mit dem Thema Weiterbildung beschäftigen und somit den Bedeutungsanstieg der Weiterbildung auch in der Bildungsforschung widerspiegeln. Auf europäischer Ebene ist hierbei neben den CVTS-Erhebungen vor allem der ENSR Enterprise Survey zu nennen, bzw. für den Vergleich von Deutschland und Dänemark die nationalen IW-Erhebungen und das IAB-Betriebspanel in Deutschland, sowie die SFI-Erhebungen und die IFKA/LO-Untersuchungen in Dänemark. Diese ausgewählten nationalen Zusatzerhebungen sollen im Folgenden für Deutschland und Dänemark sowohl weitere Aspekte der betrieblichen Weiterbildung, wie z.B. Unterschiede nach Qualifikationsniveau etc. analysieren und bewerten, als auch die Aussagekraft und Repräsentativität der CVTS-Erhebungen eruieren.

7.1 Ergebnisse nationaler Erhebungen in Deutschland

Bei Betrachtung der nationalen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland, stellt man zunächst einmal fest, dass sich die Weiterbildungsstatistik insgesamt in drei Segmente unterteilen lässt, nämlich die Berichterstattungen der einzelnen Bundesländer zur Weiterbildung, bundesweite regelmäßig erhobene Daten zur Weiterbildung sowie Erhebungen durch Institute. Dabei handelt es sich bei den Berichterstattungen der Länder um Auskünfte hinsichtlich Teilnahmebeträge, Teilnehmerzahlen und Merkmale, wie Alter und Geschlecht der Teilnehmer, die im Föderalismus durch die Autonomie der Weiterbildung innerhalb der Länder hinsichtlich gesetzlicher Regelungen als auch deren statistischen Auswertungen der Daten zur Weiterbildung variieren können, was eine bundesweit einheitliche Betrachtung der Daten zur Gesamtweiterbildungsstatistik erschwert. Hierbei handelt es sich teils auch durch die staatlichen Förde-

rungen dieser Weiterbildungsmaßnahmen oftmals um Weiterbildung für Arbeitslose etc., während die betriebliche Weiterbildung weitestgehend unberührt bleibt.[413]

Ähnlich sieht es auch in der Weiterbildungsstatistik auf dem Sektor der Erhebungen durch Institute in Deutschland aus. So beschäftigen sich die regelmäßigen Statistiken des Sozioökonomischen Panels (SOEP) sowie die BIBB/IAB-Erhebung nur am Rande auch mit dem Thema Weiterbildung und explizit auch der betrieblichen Weiterbildung, während die turnusmäßigen Auswertungen des „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW) im Auftrage des BMBF seit Ende der 70er Jahre repräsentative statistische Daten zur Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung und damit dem Umfang der Weiterbildungsnachfrage in Deutschland erheben. Da diese angeführten Daten allerdings z.T. unvollständig, zu allgemein und nicht regelmäßig erfasst werden, erscheint eine Zusammenführung der Datensätze nicht signifikant möglich. Diese personenbezogenen Befragungen, die hauptsächlich Angaben zur Nachfrage der Weiterbildung beinhalten, liefern, da sie z.T. unterschiedliche Interessen verfolgen und unterschiedliche Bereiche der Weiterbildung behandeln sowie hinsichtlich Arten und Inhalten der Fragestellungen variieren, keine klar strukturierten und z.T. sogar widersprüchliche und deutlich unterschiedliche Informationen und Daten zur Weiterbildung. Demgegenüber stehen die regelmäßigen Statistiken der Angebotsseite, die sich mit der Ermittlung der Weiterbildungsangebote von Unternehmen befassen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang hinsichtlich der Datensituation in Deutschland das alle zwei Jahre stattfindende Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Betriebspanel) sowie die ebenfalls alle drei Jahre erscheinende Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft, welches als arbeitgebernah gilt. Beide Erhebungen betrachten die Beteiligung der betrieblichen Weiterbildung auf Grundlage von Angaben der Unternehmen. Dennoch werden auch hier z.T. deutliche Unterschiede bezüglich der statistischen Datenergebnisse erkennbar, wie sich im Folgenden zeigt.[414]

[413] Deutscher Bundestag (2000), Drucksache 14/2511 / Gnahs (2010a), S.20ff.
[414] Grünewald (2001), Heft 3 S.18ff. / Gnahs (2010a), S.20ff.

7.1.1 Institut der deutschen Wirtschaft (1992 - 2007)

Im dreijährigen Turnus führt das Institut der deutschen Wirtschaft gemeinsam mit dem Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) regelmäßig seit 1992 Weiterbildungserhebungen in Deutschland durch, um aktuelle Strukturdaten zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zu erlangen. So wurden bisher, neben dem ersten Jahr 1992, zudem für die Geschäftsjahre 1995, 1998, 2001, 2004 sowie 2007 Daten erhoben. Die IW-Erhebungen werden als Querschnittsbefragung durchgeführt, in der die jeweilige Stichprobe bei jeder Erhebung immer neu gezogen und jeweils andere Unternehmen in den Untersuchungen befragt werden. Insofern handelt es sich bei den vorliegenden Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zur betrieblichen Weiterbildung im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel um kein Unternehmenspanel. Folglich stellt sich die Frage, ob im Laufe der Erhebungen auftretende Veränderungen in den Ergebnissen wirklich in erster Linie auf Trends in der betrieblichen Weiterbildung oder vielmehr nur auf veränderte Unternehmensstrukturen der Stichproben zurückzuführen sind. Da aber alle Erhebungen der gleichen Auswahlgrundlage und demselben Auswahlverfahren der Unternehmen in den einzelnen Stichproben (Unternehmensgröße, Branche, Region, etc.) zugrunde liegen, kann diese Gefahr als eher unwahrscheinlich vernachlässigt werden, so dass davon auszugehen ist, dass Vergleiche unter den einzelnen Erhebungen durchaus repräsentativ sind und kaum verfälschen.[415]

Tab. 10:Stichprobenumfang der IW-Erhebungen

Jahr	Befragte Unternehmen	Verwertbare STP	Rücklaufquote
1992	4892	1450	29,6%
1995	5888	1369	23,3%
1998	5856	1048	17,9%
2001	7395	1087	14,7%
2004	10000	2029	20,3%
2007	10000	1729	17,3%

Die Stichprobengrößen schwankten in den einzelnen Befragungsjahren, da die Untersuchungen in Form schriftlicher Befragungen der Unternehmen durchgeführt wurden und die an die Unternehmen versandten Fragebögen z.T. recht unterschiedliche Rücklaufquoten hatten. Insofern begann die erste Erhebung zur Entwicklung der betrieblichen

[415] Weiß (2000), S.5f.

Weiterbildung in Deutschland 1992 mit einer verwertbaren Stichprobe von 1.450 Unternehmen, von den ursprünglich an 4.892 Unternehmen versandten Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 29,6% gleichkommt.[416] Diese bereits schon recht geringe Rücklaufquote sank in den folgenden Befragungsjahren bis 2001 kontinuierlich trotz steigender Zahl befragter Unternehmen, so dass bis 2001 die verwertbare Stichprobe stetig sank, im Jahre 1998 mit einer Rücklaufquote von 17,9% erstmals deutlich unter einem Fünftel lag[417] und in der Erhebung aus dem Jahre 2001 mit einer Rücklaufquote von nunmehr nur noch 14,7% seinen vorläufigen negativen Höhepunkt fand.[418] In den beiden bisher aktuellsten Weiterbildungserhebungen aus dem Jahre 2004 sowie 2007 wurde durch leichte Veränderungen in Methodik und Datenbasis zunächst eine leichte Trendwende erreicht. So erfolgten die Befragungen der Unternehmen 2004 erstmals nicht mehr postalisch, sondern es wurden insgesamt 10.000 Unternehmen zunächst telefonisch um Mitwirkung an der Weiterbildungserhebung gebeten. Danach erfolgte die Befragung der 4.274 Unternehmen, die sich bereit erklärt hatten an der Befragung teilzunehmen, erstmals übers Internet, so dass 2004 insgesamt eine verwertbare Stichprobe von 2.029 Unternehmen für die Erhebung zur Auswertung bereitstanden, was eine Rücklaufquote von 20,3% und damit erstmals wieder einen Anstieg bedeutete.[419] In der bisher aktuellsten IW-Weiterbildungserhebung konnten von den 3.787 teilgenommenen Unternehmen der ebenfalls insgesamt 10000 kontaktierten Unternehmen nur noch lediglich 1.729 Unternehmen in die Auswertung einbezogen werden, was mit einer Rücklaufquote von 17,3% wieder einen leichten Rückgang bedeutete.[420] Diese insgesamt geringen Rücklaufquoten sind vergleichbar mit den geringen Rücklaufquoten für Deutschland aus den CVTS-Erhebungen. Sie birgen natürlich Verzerrungen der Grundgesamtheit mit sich und mehren die Gefahr einer überproportionalen Repräsentativität von Großunternehmen, da dort eher eine Sensibilisierung und damit verbundene Bereitschaft für die Beantwortung schriftlicher Erhebungen zum Thema Weiterbildung besteht sowie die Vermutung, dass weiterbildungsaktive Unternehmen in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Da das Institut der deutschen Wirtschaft jedoch darauf geachtet hat, dass in allen Untersuchungszeiträumen die Grundgesamtheiten der Stichproben auch hinsichtlich Branche, Region etc. ausgewogen gewichtet wurden, sind in den er-

[416] Weiß (1994), S.36ff.
[417] Weiß (2000), S.7
[418] Weiß (2003), S.1f.
[419] Werner (2006) , S.1
[420] Lenske (2009), S.1

zielten Stichproben alle Untersuchungskategorien hinreichend repräsentiert. Insofern wurden die gewünschten Analysen und Trends zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung gewährleistet, vor allem auch, weil die erzielte Datenstruktur in allen Erhebungen von 1992 bis 2007 recht ausgeprägte Parallelen haben.[421]

Den einzelnen Erhebungen des Institut der deutschen Wirtschaft zur Struktur der betrieblichen Weiterbildung liegt eine relativ weit gefasste Definition der „betrieblichen Weiterbildung" zugrunde, so dass, auf Basis der sich aus den einzelnen Erhebungen ergebenden Daten, der Einsatz betrieblicher Weiterbildung insgesamt recht hoch ist, da diese in irgendeiner Form in fast allen der an der Erhebung beteiligten Unternehmen stattfanden. Hierbei zeigen sich auch kaum Unterschiede in den einzelnen Untersuchungsjahren, lediglich die derzeit aktuellsten Erhebungen aus dem Jahre 2004 sowie 2007 fallen mit einer verhältnismäßig geringen Beteiligung von 84,4% im Jahre 2004 bzw. 83,6% im Jahre 2007 im Vergleich zu den Vorjahren von über 97% aus dem Rahmen (Vgl. Tabelle). Dennoch ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland deutlich höher als in den CVTS-Erhebungen sowie den Ergebnissen des IAB-Betriebspanel. Dies ist auf die erwähnte sehr weite Definition betrieblicher Weiterbildung der IW-Erhebung zurückzuführen, die z.B. auch Umschulungen beinhaltet, welche in den anderen Erhebungen u.a. keine Berücksichtigung finden, sondern z.B. wie im IAB-Betriebspanel der Fokus sich auf formelle Weiterbildung beschränkt.

Tab. 11: Weiterbildungsbeteiligung nach Formen

Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen nach Formen in %

	1992	**1995**	**1998**	**2001**	**2004**	**2007**
Lernen in der Arbeitssituation	92,2	91,4	95,7	92,9	81,7	71,7
Informationsveranstaltungen	75,2	75,8	95,1	91,8	75,7	74,3
Lernen mit Medien	84,0	87,0	95,5	86,9	79,4	70,2
Externe Lehrveranstaltungen	59,9	58,8	88,5	84,3	68,8	70,2
Interne Lehrveranstaltungen	55,9	57,6	79,0	75,6	63,9	70,1
Umschulungen	8,5	6,4	19,3	12,7	9,8	k.A.
Insgesamt	97,2	97,6	99,7	97,1	84,4	83,6

Quelle: Weiß (2003) / Werner (2006) / Lenske (2009)

Insgesamt überwiegen in den befragten Unternehmen in Deutschland die anwendungsnahen Weiterbildungsformen, da neben dem „Lernen in der Arbeitssituation" und den

[421] Weiß (2000), S.7f.

Informationsveranstaltungen vor allem von Seiten der Unternehmen das „selbst gesteuerte Lernen mit Medien“ als genutzte Weiterbildungsform genannt wurde. Diese Ergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft stehen in engem Zusammenhang mit allgemein seit längerem konstatierten Trends zu vermehrt anwendungsnaher Weiterbildung aus Weiterbildungsbeobachtungen.[422]

Demzufolge nutzen, basierend auf den Ergebnissen des Instituts der deutschen Wirtschaft von 1992 bis 2004, die deutschen Unternehmen vor allem das allgemeine „Lernen in der Arbeitssituation“, sei es in Form von Schulungen am Arbeitsplatz oder auch vermehrt durch die neuen Formen, wie Coaching und Workshops. Aber auch das „selbst gesteuerte Lernen mit Medien“ hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugelegt und nimmt mittlerweile eine fast gleichwertige Bedeutung ein. Dabei findet das „selbstgesteuerte Lernen mit Medien“ allerdings größtenteils noch als Studium von Fachlektüren statt, während Selbstlernmaterialien oder multimediale Weiterbildungsformen per Video, Computer oder Internet sowie der Fernunterricht eine eher untergeordnetere Rolle spielen. Auf Grundlage der kontinuierlichen Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien ist allerdings künftig davon auszugehen, dass dieser Bereich deutliche Zuwächse verzeichnen wird, was sich bereits in den bisherigen Daten des Institut der deutschen Wirtschaft erkennen lässt, vergleicht man den stetigen Zuwachs in diesem Bereich seit der ersten Erhebung 1992.[423]

Hinsichtlich der insgesamt in allen bisherigen IW-Weiterbildungserhebungen vergleichbaren Strukturen im Weiterbildungsspektrum werden in der bisher aktuellsten Erhebung aus dem Jahre 2007 insgesamt von den informellen Weiterbildungsformen die Informationsveranstaltungen erstmals am häufigsten genutzt, bei denen vor allem in organisierten Veranstaltungen und Fachvorträgen ähnlich der formellen Weiterbildung, die Unternehmen betriebliche Weiterbildung durchführen.[424]

Neben den einzelnen Formen der betrieblichen Weiterbildung erfolgte in den IW-Weiterbildungserhebungen auch eine Betrachtung hinsichtlich der einzelnen Themenfelder. So wurden bereits in der ersten Untersuchung 1992 aus der Vielzahl an Weiterbildungsthemenbereichen eine Klassifizierung nach vier wesentlichen Themenfeldern vorgenommen, in die alle einzelnen Weiterbildungsangebote zugeordnet werden kön-

[422] Werner (2006), S.3f.
[423] Weiß (2000), S.10ff.
[424] Lenske (2009), S.5f.

nen. Demzufolge wurde nach folgenden zentralen Themenfelder seit 1992 in den Befragungen zur betrieblichen Weiterbildung klassifiziert: gewerbliche naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen, kaufmännische Themen, EDV (d.h. Informations- und Kommunikationstechniken) Themen sowie fachübergreifende Themen. Bereits in der ersten IW-Weiterbildungserhebung dominierten die gewerblich-naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen nach Ansicht der befragten Unternehmen, so dass auf diesen Themenbereich deutlich mehr als ein Drittel der betrieblichen Weiterbildung entfiel, während an zweiter Stelle die kaufmännischen Themen mit ebenfalls knapp unter einem Drittel Prozentanteil folgten. Die EDV-Themen spielten an dritter Position, ebenso wie die fachübergreifenden Themen an vierter Stelle nach Angaben der Unternehmen 1992 eine eher untergeordnete Rolle.[425] Diese Tendenzen änderten sich auch in den folgenden IW-Weiterbildungserhebungen nicht wesentlich. So blieb die generelle Reihenfolge der Gewichtung der Themenbereiche auch in den folgenden Untersuchungen bestehen. Dennoch wurden nuanciert einige Veränderungen in den Entwicklungen der Themenbereiche erkennbar. So blieb der Anteil der gewerblich, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen zwar in allen Zeiträumen mit über einem Drittel an erster Stelle, hatte aber nach den ersten beiden Erhebungen von 1992 und 1995, dann etwas an Gewicht verloren und steigt 2001 wieder etwas an.[426] Dennoch lag der Anteil 2004 mit 35,1% immer noch unter dem ersten Beobachtungen von 1992 mit 36,2%.[427] Während im kaufmännischen Themenbereich die Anteile in den einzelnen Erhebungen mehr oder weniger konstant blieben, war im Themenbereich Informations- und Kommunikationstechnik seit einem kontinuierlichen Anstieg bis 1998, ab 2001 wieder ein Rückgang zu verzeichnen. Für diese Entwicklungen wurden in den IW-Erhebungen vor allem Parallelen zu den gesamtwirtschaftlichen Tendenzen gezogen, in denen der im Laufe der 90er Jahre zunehmend aufgekommene „IT-Boom“ wieder abgeflacht ist. Vielmehr wurde der starke „Nachholbedarf“ durch die zunehmende Relevanz dieses Themenbereichs im Laufe der Jahre kompensiert, so dass sich die Nachfrage in diesem Bereich stabilisiert hat. Dies lässt sich daran erkennen, dass der Anteil auch in den Erhebungen 2001 und 2004 noch über denen aus 1992 lag. Nicht zuletzt lassen sich im vierten und letzten Themenbereich ebenfalls Schwankungen erkennen. So gaben die befragten Unternehmen für diesen The-

[425] Weiß (1994), S.95f.
[426] Weiß (2003), S.15
[427] Werner (2006), S.5

menbereich nach der ersten Erhebung 1992 in den Folgejahren zunächst rückläufige Anteile an, die dann aber 2001 enorm anstiegen,[428] um drei Jahre später in der Erhebung 2004 wieder leicht zurückzugehen. Insgesamt gesehen waren die Anteile der betrieblichen Weiterbildung der befragten Unternehmen differenziert nach den vier Themenbereichen aber relativ homogen.[429]

In punkto Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen liefert die Weiterbildungserhebung der Wirtschaft ausschließlich Zahlen zur Teilnahme der Mitarbeiter an internen und externen Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen sowie Umschulungsmaßnahmen. Auf Basis dieser Abgrenzung ergeben sich in den IW-Untersuchungen im Vergleich zu anderen Erhebungen deutlich höhere Teilnahmen. Dies liegt darin begründet, dass das Institut der deutschen Wirtschaft in den Untersuchungen die Summe aus jeder Teilnahme der Mitarbeiter ermittelt, so dass im Gegensatz zu anderen Untersuchungen im Ergebnis die Anzahl der „Teilnehmerfälle“ ermittelt wird. Um eine Vergleichbarkeit zu erreichen, werden dabei die Teilnehmerfälle in Relation zu jeweils 100 Beschäftigten gesetzt, wobei davon ausgegangen wird, das in etwa jeder Teilnehmer ungefähr an zwei Weiterbildungsmaßnahmen pro Jahr teilnimmt, was heißt, dass nahezu jeder zweite Mitarbeiter bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt wird. Insofern erfasst die IW-Erhebung im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel und den CVTS-Erhebungen keine Teilnahmequoten nach Beschäftigten, sondern jeden einzelnen „Teilnahmefall“ und gegebenenfalls auch Mehrfachteilnahmen.[430]

Im Ergebnis führen die sich daraus ergebenden Daten der Studien von 1992 bis 2004 zu einem konstanten Anstieg der Teilnahmequoten. Es wird allerdings bei näherer Betrachtung auch deutlich, dass die Gewichtung der Teilnahme hinsichtlich der Weiterbildungsformen mehr in Richtung der anderen Formen und weg von den vermehrt internen Lehrveranstaltungen tendiert. Während die internen Lehrveranstaltungen seit der ersten Erhebung 1992 in den folgenden Untersuchungen bis 1998 noch einen konstanten Anstieg der Teilnehmerfälle verzeichneten, sanken diese in den Jahren 2001 und 2004 wieder. Dennoch lag die Anzahl der Teilnehmerfälle mit 64,3 je 100 Beschäftigten immer noch deutlich über dem Niveau von 1992 mit 42,8 Mitarbeitern je 100 Beschäftigten. Setzt man diese Tendenzen jedoch in Relation zum teilweise deutlichen Anstieg der

[428] Weiß (2003), S.15
[429] Werner (2006), S.5

Teilnehmerfälle bei den externen Lehrveranstaltungen, sowie den Informationsveranstaltungen und den Umschulungsmaßnahmen seit 2001, konkretisieren sich diese Tendenzen. Insgesamt steigt die Teilnahmequote auf Basis der Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung des Instituts der deutschen Wirtschaft seit 1992 konstant an und erreicht auf Basis der Daten von 1992 mit 66,6 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigten, in der Befragung aus dem Jahre 2004 mit 122,5 Teilnehmerfällen je 100 Beschäftigten erstmals einen deutlichen Gesamtwert über 100.[431] Diese bereits deutliche Steigerung erreicht in der bisher aktuellsten IW-Weiterbildungserhebung 2007 mit insgesamt 205,9 registrierten Teilnehmerfällen je 100 Beschäftigten seinen vorläufigen Höhepunkt und bedeutet nochmals eine deutliche Steigerung um 39% im Vergleich zu 2004. Insofern kann man zusammenfassen, dass die Daten der IW-Erhebungen im Laufe der Untersuchungsjahre eine deutliche Gesamtzunahme der Teilnahmequote zur betrieblicher Weiterbildung dokumentierten und auch eine Verlagerung hinsichtlich der Gewichtung der Teilnahme nach Weiterbildungsformen aufweisen, wobei auch in den beiden letzten Weiterbildungserhebungen der Jahre 2004 und 2007 noch knapp die Hälfte auf die internen Lehrveranstaltungen entfiel.[432]

Neue Tendenzen seit Anfang der neunziger Jahre zeigen sich auch hinsichtlich des Zeitaufwandes der untersuchten Unternehmen für betriebliche Weiterbildung. Nimmt man die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer als Indikator für die Dauer von Maßnahmen, fällt zunächst einmal beim Vergleich aller turnusmäßigen Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft von 1992 bis 2007 auf, dass durch Stagnation bzw. Abnahme der durchschnittlichen Teilnahmestunden je Teilnehmer von Seiten der Unternehmen versucht wird, die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zeiteffizienter und mit geringerem Arbeitszeitausfall durchzuführen. Während die durchschnittlichen Teilnahmestunden je Teilnehmer 1992 noch bei insgesamt 29,6 Stunden lagen, sanken diese bereits 1995 auf 18,5 Stunden, um dann, nach einem kurzzeitigen Anstieg 1998 auf 20,1Stunden[433] im Jahre 2001 mit durchschnittlich 15,9 Stunden je Teilnehmer den vorläufig geringsten Zeitaufwand zu erreichen.[434] Trotz eines erneut leichten Anstiegs 2004

[430] Weiß (2000), S.17f.
[431] Weiß (2003), S.7f. / Werner (2006), S.5f.
[432] Lenske (2009), S.7f.
[433] Weiß (2000), S.19f.
[434] Weiß (2003), S.9

auf 19,2 Stunden bzw. 2007 auf 21,9 Stunden lässt der direkte Vergleich zum Ausgangswert 1992 mit 29,6 Stunden den Gesamttrend bestehen.[435]

Neben den Teilnehmerstunden je Teilnehmer lieferten die Erhebungen des IW aber auch u.a. Daten hinsichtlich der Verteilung der Teilnahmestunden in der Arbeitszeit. Dabei entwickelte sich von 1992 bis 2004 der durchschnittliche Anteil der Teilnahmestunden innerhalb der Arbeitszeit insgesamt leicht rückläufig bezogen auf alle Lehr- und Informationsveranstaltungen. Während der Anteil gemessen an der Arbeitszeit 1992 noch durchschnittlich 82,4% betrug ist dieser über die Jahre kontinuierlich (1995:80,4% / 1998:80,1% / 2001:78,0%) auf 76% im Jahre 2004 gesunken. Während somit die Mitarbeiter nur knapp ein Fünftel des Zeitaufwandes für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Form unbezahlter Überstunden oder Freizeit investierten, waren es 2004 schon knapp ein Viertel. Einer der Gründe für diese Verschiebung mehr in Richtung der Freizeit der Mitarbeiter ist u.a. auch darin zu sehen, dass neben dem Unternehmen auch auf Seiten des Arbeitnehmers vermehrt das Interesse an betrieblicher Weiterbildung besteht, so dass auf der einen Seite der Arbeitgeber mehr Bereitschaft und Einsatz außerhalb der Arbeitszeit einfordert, der Arbeitnehmer auf der anderen Seite aber auch immer mehr dazu bereit ist.[436] Dieser langfristige Trend zunehmender Verlagerung der Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeitszeit in die Freizeit erreichte 2004 seinen vorläufigen Höhepunkt und wurde in der bisher aktuellsten IW-Weiterbildungserhebung 2007 nicht fortgesetzt. Vielmehr lag der Fokus mit 79,2% der Teilnahmestunden betrieblicher Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit wieder deutlicher im Unternehmen, was eventuell auf die zeitweise große Anzahl neu entstandener Arbeitsplätze im Jahre 2007 zurückzuführen ist und damit nicht unbedingt eine Umkehr des vorherigen Trends bedeuten muss.[437]

Die Tendenzen hinsichtlich der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung sind auf Basis der IW-Weiterbildungserhebungen ähnlich, wie beim Zeitaufwand. So wurden auch hier von Seiten der Unternehmen im Laufe der Jahre vermehrt auf Effizienzsteigerung geachtet, was die rückläufigen finanziellen Aufwendungen je Mitarbeiter von 1992 bis 2001 verdeutlichen. So sanken die Kosten 1992 von umgerechnet 983€ pro Mitarbeiter im Jahre 1995 auf 854€ pro Mitarbeiter, stiegen dann allerdings 1998 auf 1128€ pro Mitarbeiter an. Den größten Rückgang der Investitionen in betriebliche Weiterbil-

[435] Lenske (2009), S.8
[436] Werner (2006), S.7

dung erreichten die Befragungen der Unternehmen 2001 mit „nur“ noch 869€ pro Mitarbeiter, was im Vergleich zu 1998 gleichbedeutend mit einem deutlichen Rückgang war und im Vergleich zu 1992 und 1995 lediglich auf Stagnation schließen ließ.[438] Dennoch wurde in den IW-Erhebungen 2004 mit 1069€ bzw. 2007 mit 1053€ pro Mitarbeiter wieder eine deutliche Zunahme der Kosten je Mitarbeiter verzeichnet. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich im gleichen Zeitraum auch die Teilnehmerfälle sowie die Teilnehmerstunden ebenfalls z.T. deutlich erhöht haben, relativiert sich die deutliche Zunahme der Weiterbildungskosten je Mitarbeiter allerdings wieder etwas. Zudem zeigen sich zu den CVTS-Erhebungen vergleichsweise geringere Kosten pro Mitarbeiter, was in Anlehnung an die Definitionsunterschiede der Erhebungen darauf zurückzuführen ist, dass die CVTS-Erhebungen sich auf die kostenintensivsten Weiterbildungsformen der internen und externen Lehrveranstaltungen konzentrieren. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich die Daten für 2004 und 2007 aufgrund unterschiedlicher Erhebungs- und Hochrechnungsmethoden nicht direkt mit den Daten aus den Jahren 1992 bis 2001 eins zu eins vergleichen lassen, kann man auf Basis der Ergebnisse des Institut der deutschen Wirtschaft tendenziell konstatieren, dass seit 2004 unterm Strich wieder ein deutlicher Anstieg bei den Weiterbildungsaufwendungen zu verzeichnen war, was einige Unternehmen mit dem bekannten Fachkräftemangel, den sie nur schwer über den Arbeitsmarkt abdecken konnten, begründeten.[439]

7.1.2 IAB-Betriebspanel (1997 - 2007)

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährlich stattfindende Befragung von Betrieben in Deutschland, die im Auftrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) in Form einer geschichteten Zufallsstichprobe in knapp 16.000 Betrieben stattfindet. Im Gegensatz zu vielen anderen Erhebungen, wie z.B. der IW-Weiterbildungserhebung, die im vorigen Abschnitt betrachtet wurde, werden im IAB-Betriebspanel in Form einer Längsschnitterhebung jedes Jahr dieselben Betriebe zu Standardfragen sowie zusätzlich zu wechselnden Schwerpunktthemen interviewt. Insofern handelt es sich beim IAB-Betriebspanel um eine Mehrthemenbefragung, im Gegensatz zu den CVTS-Erhebungen und den IW-Erhebungen als Einthemenbefragungen. Die jährlich stattfindenden erwei-

[437] Lenske (2009), S.9
[438] Werner (2006), S.13f.

terten und aktualisierten Befragungen repräsentativer deutscher Betriebe enthalten alle zwei Jahre u.a. Fragen zur betrieblichen Weiterbildung, so dass sich im Laufe der Panelbefragungen Entwicklungen und Trends ableiten lassen. Hierdurch ist eine bessere Erfassung der Verbreitung der Weiterbildung möglich, da nichtweiterbildende Betriebe eine eher geringere Teilnahmebereitschaft aufweisen als weiterbildende. Da das IAB-Betriebspanel jedoch als Mehrthemenbefragung auch andere Themenbereiche mit erhebt, ist die Wahrscheinlichkeit höher auch nichtweiterbildende Betriebe zu erreichen, die bei einer reinen Weiterbildungserhebung keine Rückmeldung gegeben hätten.[440]

Im Folgenden werden die Daten der IAB-Betriebspanel aus den Jahren 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 sowie 2007 zur betrieblichen Weiterbildung betrachtet und vergleichend zusammengefasst. In diesen Jahren lieferte das IAB-Betriebspanel aus den Befragungen Daten zum Weiterbildungsangebot der Betriebe, sowie den Teilnahmequoten der Beschäftigten und der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. So ist das Weiterbildungsangebot der Betriebe seit 1997 kontinuierlich sowohl in Westdeutschland als auch Ostdeutschland angestiegen. Während auf Basis der Daten von 1997 der Anteil der Betriebe mit Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt in Deutschland noch bei 37% (Westdeutschland 37% / Ostdeutschland 39%) lag, was bereits eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren war, gaben die befragten Arbeitgeber zwei Jahre später im IAB-Betriebspanel 1999 bereits mit insgesamt 39% (Westdeutschland 38% / Ostdeutschland 42%) eine Steigerung in der Weiterbildungsverbreitung der Betriebe um insgesamt 2%, davon 1% in Westdeutschland bzw. sogar 3% in Ostdeutschland, an.[441]

Dieser Trend schien sich in der folgenden Befragung des IAB-Betriebspanel 2001 auf den ersten Blick nicht fortzusetzen, da sich sowohl in Westdeutschland mit 36% als auch in Ostdeutschland mit 37% ein deutlicher Rückgang im Weiterbildungsangebot der Betriebe abzeichnete, so dass insgesamt im Jahre 2001 das Weiterbildungsangebot der Betriebe auf 36% sank. Dieses Ergebnis ließ sich vor allem darauf zurückführen, dass hauptsächlich die mittleren und großen Betriebe Weiterbildungsengagement zeigten, während im Vergleich zu 1999 bei den Kleinstbetrieben mit 1-9 Beschäftigten die Weiterbildungsaktivitäten auffällig abgenommen hatten und 2001 unter einem Drittel lagen. Für die Gesamtbetrachtung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in

[439] Lenske (2009), S.10ff.
[440] Bellmann (2006), S.6f.

Deutschland im Laufe der Betrachtungsjahre bleibt auf Basis der Ergebnisse der IAB-Betriebspanel 1997-2005 jedoch zu berücksichtigen, dass es im IAB-Betriebspanel 2001 leichte Modifikationen im Fragebogen gab, so dass es im Vergleich zu den anderen Untersuchungszeiträumen einige Unterschiede in der Art der Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung gab. Insofern steht der beobachtete Rückgang im Kontext der Beobachtungsjahre in einem anderen Verhältnis und ist bei Betrachtung von Gesamttrends eher zu vernachlässigen.[442]

Tab. 12: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von 1997-2007

	Insgesamt	**West**	**Ost**
1997	37%	37%	39%
1999	39%	38%	42%
2001	36%	36%	37%
2003	42%	41%	44%
2005	43%	42%	45%
2007	46%	45%	48%

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997-2007 (http://betriebspanel.iab.de)

So setzten sich, basierend auf den Ergebnissen des IAB-Betriebspanel 2003, die Entwicklungen einer zunehmenden Verbreitung des Weiterbildungsangebots in den befragten Betrieben 2003 wieder fort und erreichten mit einer Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von insgesamt 42% (Westdeutschland 41% / Ostdeutschland 44%) erstmals bundesweit einen Anteil weiterbildender Betriebe von über vierzig Prozent. Auch hier stieg die Weiterbildungsförderung konstant mit zunehmender Betriebsgröße an, so dass bereits mehr als jeder zweite Betrieb mit 10-49 Beschäftigten betriebliche Weiterbildung für die Mitarbeiter anbot, während es ab 50 Beschäftigten in den mittleren und großen Betriebe bereits weit über 80% der Betriebe waren.[443]

Im Vergleich zum Untersuchungsjahr 2003 spiegelten die Ergebnisse des IAB-Betriebspanel für 2005 nahezu unveränderte Weiterbildungsaktivitäten in den befragten Betrieben wider. Dennoch erreichte das Weiterbildungsangebot der Betriebe 2005 mit

[441] Düll (1999), S.70-82
[442] Leber (2002), S.14f. / IAB (2002)
[443] IAB (2004)

bundesweit durchschnittlich 43% gegenüber 42% im Jahre 2003 sogar noch eine leichte Steigerung um einen Prozentpunkt und bestätigte den konstanten Anstieg seit Mitte der neunziger Jahre. Die bisher aktuellsten Daten des IAB-Betriebspanel von 2007 liefern gegenüber den Vorjahren im Kontext der konstanten Entwicklungstendenzen einer zunehmenden Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland das bisher höchste Weiterbildungsangebot in Deutschland von insgesamt 46% (Westdeutschland 45% / Ostdeutschland 48%) und nähert sich folglich erstmals, vor allem in Ostdeutschland, in Richtung 50%, so dass mittlerweile fast jeder zweite Betrieb auf Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanel 2007 in Deutschland sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Neben der Korrelation von Betriebsgröße und Weiterbildungsangebot der Betriebe, bestätigen die vorliegenden IAB-Betriebspanel von 1997-2007 zudem auch Unterschiede hinsichtlich der Branchen. So steigt das Weiterbildungsangebot der Betriebe konstant mit zunehmender Beschäftigtenzahl an und erreicht die höchsten Angebotsanteile in den Dienstleistungszweigen.[444]

Neben Angaben zur Weiterbildungsförderung liefern die Untersuchungen des IAB-Betriebspanel zudem auch Daten zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. So zeigen sich Unterschiede in der Teilnahmequote der Beschäftigten von 1997-2007 neben Betriebsgröße und Branche, auch hinsichtlich Geschlecht und Qualifikation. Infolgedessen zeigt sich im Laufe der Untersuchungsjahre 1997-2007 in den IAB-Betriebspanel in der Teilnahmequote der Beschäftigten an allen Betriebe weitestgehend Stagnation. Lediglich im Jahre 2003 stieg die Teilnahmequote sowohl in West- als auch in Ostdeutschland um 4% (West) bzw. sogar 8% (Ost) an, sank dann allerdings 2005 wieder um jeweils einen Prozentpunkt und ist auch in den aktuellsten vorliegenden Untersuchungsergebnissen des IAB Betriebspanel 2007 unverändert. Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nimmt die Betriebsgröße bei der Beteiligung der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung keinen Einfluss auf die Teilnahmemöglichkeiten. Insofern besteht keine Korrelation zwischen Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten und den Betriebsgrößen. Bereits in den Ergebnissen 1997 zeigte sich, dass bundesweit in Deutschland die Teilnahmequote bei den Frauen etwas höher war, als bei den Männern.[445] Vor dem Hintergrund häufig in diesem Zusammenhang konstatierter Benachteiligung von Frauen belegen die Erkenntnisse des IAB-Betriebspanel

[444] Fischer (2008), S.70-73
[445] KIBB (1999)

gegenteiliges. In allen Untersuchungszeiträumen von 1997-2007 lagen die Teilnahmequoten der Frauen unter den Beschäftigten aller Betriebe über denen der Männer und obwohl der Unterschied in Ostdeutschland stärker zugunsten der Frauen ausfällt, liegt die Teilnahmequote auch in Westdeutschland seit Jahren über denen der Männer.[446]

Aber auch in punkto Qualifikationsniveau der Beschäftigten ergeben sich Unterschiede in den Teilnahmequoten der Betriebe. So zeigen die Angaben der Betriebe steigende Teilnahmequoten mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter. Insofern werden bestehende Qualifikationsunterschiede unter den Beschäftigten durch die betriebliche Weiterbildung im Laufe der Jahre immer größer und eine Anpassung findet nicht statt. Niedrigqualifizierte haben infolgedessen die geringsten Möglichkeiten in den Genuss einer Weiterbildungsteilnahme zu kommen. So liegt der Anteil der Teilnahmequote bei den un- und angelernten Arbeitern über die Jahre konstant niedrig unter 10%, während die Teilnahmequote bei den Facharbeitern mit knapp 20% doppelt so hoch ist, wie bei den Niedrigqualifizierten. Die besten Aussichten für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe haben die qualifizierten Angestellten. Nahezu jeder dritte Beschäftigte dieser Qualifikationsgruppe hat die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben.[447]

Eine Bewertung der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung der Betriebe ist auf Basis der vorliegenden Angaben im IAB-Betriebspanel schwierig, und passt daher ins Gesamtbild einer problematischen Datenlage. So gaben immerhin 60% der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten an, dass die Beschäftigten diese während der Arbeitszeit durchführen, so dass die daraus entstehenden indirekten Kosten komplett vom Betriebe getragen werden, während ein Drittel der Betriebe eine teilweise Verlagerung in die Freizeit angaben, was zu einer Beteiligung der Beschäftigten an den indirekten Kosten der Betriebe führt. Demgegenüber lag der Anteil der Betriebe bei den direkten Kosten etwas höher. So gaben 2005 70% der weiterbildenden Betriebe an, die entstandenen direkten Kosten in Form von Kursgebühren, Reisekosten etc. komplett zu übernehmen. Lediglich 15% der Betriebe übernahmen keine direkten Kosten, sondern ließen diese komplett vom Beschäftigten zahlen, während 11% eine Teilung der Übernahme der direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung nannten. Im Laufe der Befragungsjahre gab es die Finanzierung betreffend keine nennenswerten Veränderungen, so dass der

[446] Bellmann (2003), S.15f.
[447] IAB (2004a)

größte Anteil der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung in Form der direkten und indirekten Kosten auf Seiten der Betriebe lag.[448]

Beim direkten Vergleich der Ergebnisse der IAB-Betriebspanels mit den bisher vorliegenden Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) sowie den IW-Weiterbildungserhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigen sich sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen bzw. Betriebe als auch der Beschäftigten in Deutschland deutlich geringere Anteile in den IAB-Betriebspanels als in den beiden anderen Erhebungen. Die Gründe dafür liegen neben allgemeinen methodischen und definitorischen Unterschieden, wie den Rücklaufquoten und den Befragungsmethoden zum einen darin, dass das IAB-Betriebspanel im Gegensatz zu den anderen Befragungen nicht die ganzen Unternehmen in den Untersuchungen betrachtet, sondern einzelne Betriebe. Während somit in den anderen Untersuchungen bereits eine Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen nachgewiesen wird, wenn mindestens ein Teilbetrieb eines Mehrbetriebsunternehmens Weiterbildung anbietet, wird im IAB-Betriebspanel jeder Betrieb einzeln betrachtet. Zudem betrachten die CVTS-Erhebungen lediglich Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten und mehr, während auch hier das IAB-Betriebspanel alle Betriebe mit einbezieht, folglich auch die Betriebe mit 1-9 Beschäftigten. Da jedoch die Weiterbildungsbeteiligung, wie in allen Weiterbildungsuntersuchungen nachgewiesen wurde, mit zunehmender Unternehmensgröße ansteigt, liegen die Weiterbildungsquoten automatisch in den CVTS-Erhebungen höher als beim IAB-Betriebspanel. Ein weiterer Grund unterschiedlich hoher Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen sowie der Beschäftigten in den betrachteten Erhebungen für Deutschland liegt zudem im unterschiedlichen Betrachtungszeitraum, da sich in den CVTS-Erhebungen sowie den IW-Weiterbildungserhebungen die Weiterbildungsanteile immer auf ein komplettes Bezugsjahr beziehen, während das IAB-Betriebspanel von Anfang an immer nur das erste Halbjahr betrachtet. Zum anderen führen zudem noch die unterschiedlichen Definitionen der jeweiligen Weiterbildungserhebungen in Deutschland zu unterschiedlichen Weiterbildungsquoten. Während das IAB-Betriebspanel lediglich Betriebe berücksichtigt, die für die Weiterbildung ihre Beschäftigten entweder durch Freistellung bzw. durch die Kostenübernahme fördert und sich zudem auf die formellen Weiterbildungsformen fokussiert, berücksichtigen die CVTS-Erhebungen sowie die IW-Weiterbildungserhebungen vergleichsweise weniger

[448] Bellmann (2006), S.81-86

enge Definitionen, indem auch informelle Weiterbildungsformen, wie das Lesen von Fachliteratur am Arbeitsplatz etc. Berücksichtigung finden. Insofern führen diese strengeren Kriterien des IAB-Betriebspanel in Deutschland im Ergebnis zu vergleichsweise geringeren Weiterbildungsquoten, dennoch ist allen Erhebungen gemeinsam die Erkenntnis, dass eine Korrelation von Weiterbildungsbeteiligung und Unternehmensgröße bzw. Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen in Deutschland besteht. Trotz einer Stagnation in den letzten Jahren zeigt sich zudem in der Entwicklung der Untersuchungszeiträume ein genereller Anstieg der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung sowie eine hohe Selektivität der Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland in Abhängigkeit von Merkmalen, wie dem Qualifikationsniveau, der Art des Beschäftigungsverhältnisses oder dem familiären Hintergrund bzw. Alter der Beschäftigten sowie strukturellen Merkmalen der Arbeitgeber.[449]

7.1.3 Benchmarking Deutschland 2001 und 2004

Beim Benchmarking Deutschland handelt es sich um einen in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung sowie der Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit erfassten Bericht, der erstmalig im Herbst 2001 und als Aktualisierung dann zweieinhalb Jahre später im Jahre 2004, erstellt wurde. Das Ziel des Benchmarking Deutschland besteht darin, auf Basis internationaler vergleichender Daten zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt daraus resultierende Stärken und Schwächen in Deutschland aufzuzeigen und zu analysieren, um daran anschließend Vorbildfunktionen anderer Länder zum Anlass zu nehmen, für die Erarbeitung eigener Reformvorschläge und Verbesserungen für Deutschland. Basierend auf diesem Konzept wurden hierzu in beiden Benchmarking Berichten neben der Entwicklung des Arbeitsmarktes und makroökonomischer Aspekte u.a. auch das Bildungswesen betrachtet. Die Position der beruflichen Weiterbildung Deutschlands im internationalen Vergleich war dabei in beiden Betrachtungsjahren ein Bestandteil.[450]

Bereits die erste Analyse des Benchmarking Deutschland Berichts 2001 stellte dabei anhand der auf Ende der neunziger Jahre basierenden Daten fest, dass es im internationalen Vergleich einen deutlichen Nachholbedarf in Deutschland hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung gibt. Dabei wurden schwerwiegende Mängel in der Teilnahme an

[449] Bellmann (2006), S.70-80
[450] Eichhorst (2002), S.22-31

beruflicher Weiterbildung hinsichtlich Qualifikationsniveau und Alter der Beschäftigten in Deutschland festgestellt.[451] Im Detail stützen die Mitglieder des Benchmarking Deutschland dies auf die im internationalen Vergleich unterdurchschnittliche und somit sehr geringe Teilnahmequote, die verdeutlicht, dass in Deutschland im Vergleich zu den meisten anderen Ländern nur wenige Arbeitnehmer in den neunziger Jahren an beruflicher Weiterbildung partizipierten. Eine differenziertere Betrachtung nach den persönlichen Merkmalen und Charakteristika der Beschäftigten verdeutlicht diese Defizite in Deutschland noch, indem sie einen klaren Zusammenhang von Qualifikation, Geschlecht und Alter auf der einen Seite und den Teilnahmemöglichkeiten an beruflicher Weiterbildung auf der anderen Seite in Deutschland verdeutlicht. Demnach dominieren unter den an beruflicher Weiterbildung teilgenommenen Beschäftigten in Deutschland eindeutig die Mitarbeiter mit guten Beschäftigungs- und Einkommenschancen. Konkret bedeutet dies, dass vor allem Mitarbeitern mit hohem Qualifikationsniveau und unbefristetem Beschäftigungsverhältnis die Möglichkeiten zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung geboten wurden. Zudem werden, im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern, wo die Teilnahmequote der Frauen tendenziell höher ist als die der Männer, die Frauen in Deutschland ein wenig seltener beruflich weitergebildet als die Männer. Am auffälligsten ist im direkten Vergleich mit anderen Ländern jedoch der Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung und dem Alter der Beschäftigten, denn die Diskrepanz zwischen der Teilnahmequote jüngerer Arbeitnehmer und der von älteren Arbeitnehmern ist in Deutschland überdurchschnittlich groß und wesentlich höher als in den meisten anderen Ländern. Insofern lässt sich, auf insgesamt eher geringem Weiterbildungsniveau im Ergebnis des Benchmarking Deutschland, der typische Teilnehmer beruflicher Weiterbildung als junger, hochqualifizierter und männlicher Arbeitnehmer charakterisieren. Hinsichtlich des für berufliche Weiterbildung bereitgestellten Zeitaufwandes stellt sich die Analyse des Benchmarking Deutschland nicht ganz so negativ dar. Hier liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Durchschnitt, was zu dem Schluss führt, dass bei eher geringer, unterdurchschnittlicher Teilnahmequote einerseits und durchschnittlichem Weiterbildungsvolumen andererseits die in Deutschland durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den neunziger Jahren eher zeitintensiv waren. Zusammenfassend kamen die Mitglieder des Benchmarking 2001 zu dem Ergebnis, dass in Deutschland ein eklatantes Defizit bei der beruflichen Weiterbildung

[451] Eichhorst (2001), S.409-413

in der Betrachtung des gesamten Erwerbsverlaufs der Beschäftigten besteht, was auf Basis der bisherigen Ergebnisse keinen Anlass dazu gibt zu bestätigen, dass in Deutschland die Philosophie des „Lebenslangen Lernens“ bisher wirklich umgesetzt und verinnerlicht wurde. Daran anknüpfend wurde daher in der Benchmarking Deutschland Analyse 2001 empfohlen, ausgewogene und durchdachte Reformen zur Förderung vor allem auch älterer Arbeitnehmer für berufliche Weiterbildung durchzuführen und z.B. Arbeitszeit- bzw. Bildungskonten anzubieten.[452]

Die Neuauflage des Benchmarking Deutschland 2004 aktualisiert die Indikatoren der Analyse von 2001 zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung auf Basis aktueller internationaler Daten und nimmt neben dem internationalen Vergleich auch einen Vergleich zu den vorhergehenden Ergebnissen des Bezugspunktes 2001 vor. Insofern erfolgte eine aktualisierte Bewertung der Daten unter Berücksichtigung und Analyse seither durchgeführter Reformen in diesem Bereich seit Ende der neunziger Jahre in Deutschland. Ein wichtiger Bestandteil jüngster Reformen aus dieser Zeit stellte im Bereich der Arbeitsmarktpolitik die „Einbeziehung marktnaher Instrumente“ dar, zu denen vor allem Vermittlungs- und Bildungsgutscheine als Basis zur Förderung von beruflicher Weiterbildung zählten. Dennoch kommt auch die Untersuchung des Benchmarking Deutschland 2004 zu dem Ergebnis, dass insgesamt in Deutschland zwar im Bildungswesen eine starke berufliche Erstausbildung im internationalen Vergleich besteht, die berufliche Weiterbildung allerdings verglichen mit den anderen Ländern und den makroökonomischen Veränderungen unter dem Aspekt des Lebenslangen Lernens immer noch nur unzureichend in Deutschland durchgeführt und nicht ansatzweise den Vorstellungen entsprechend realisiert wird. Denn die Teilnahmequote lag, wie auch in den neunziger Jahren bereits, für das Jahr 2000 mit 29% der Erwerbstätigen unter dem Durchschnitt und den Erwartungen. Vor allem auch die Kontinuität in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung war in Deutschland noch nicht erkennbar, da nur 5,8% der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum regelmäßig an Weiterbildung in Deutschland partizipierten. Lediglich die Relation zur beruflichen Erstausbildung, die in Deutschland im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern wesentlich dominierender ist, hegt die Hoffnung, dass die höheren Teilnahmequoten der anderen Länder nur darin begründet

[452] Eichhorst (2001), S.409-413

liegen, die kürzere berufliche Erstausbildung im Vergleich zu Deutschland durch Weiterbildungsmaßnahmen zu kompensieren und auszugleichen.[453]

7.2 Ergebnisse nationaler Erhebungen in Dänemark

Ähnlich wie in Deutschland, stellt man auch beim Blick auf die dänischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung zunächst einmal fest, dass sich die Weiterbildungsstatistik im Wesentlichen in drei Bereiche unterteilen lässt, nämlich die Ergebnisse aus Forschung und Wissenschaft an Instituten einiger Universitäten, Berichten und Untersuchungen durch oder im Auftrage des Arbeits-, Bildungs- und Sozialministeriums mit Daten zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, sowie Erhebungen durch Institute aus der Wirtschaft und ihrer Interessenvertretungen. Auf universitärer, wissenschaftlicher Basis treten in Dänemark vor allem zwei Universitäten zum Bereich betrieblicher Weiterbildung in den Vordergrund, und zwar die Aalborg Universität mit den Instituten LEO[454] und CARMA[455] sowie der Fachbereich Bildungsforschung an der Universität in Roskilde. Da diese Untersuchungen der Erwachsenen- und Weiterbildung jedoch nur am Rande auch Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Dänemark liefern ist eine differenzierte Abgrenzung und tiefergreifende vergleichende Analyse auf Basis dieser Daten nicht möglich.[456]

Gleiches gilt für die regelmäßigen Erhebungen zur Arbeitsmarktsteuerung (arbejdsmarkedsstyrelsen) des dänischen Arbeitsministeriums, die ebenfalls nur punktuell auch Daten zur betrieblichen Weiterbildung erfassen.[457] Denn der Fokus dieser Untersuchungen liegt auf der Betrachtung von Effekten durch Aktivierungseinsätze für Arbeitslose während der Zeit, in der sie zwar „Tagegeld“ (dagpenge = Arbeitslosengeld) erhalten, aber aktiv durch Vermittlungs- und Weiterbildungsangebote wieder integriert werden sollen.[458] Lediglich das, sowohl vom Sozialministerium, als auch teilweise vom Arbeitsministerium finanzierte und geförderte, dänische Sozialforschungsinstitut (SFI = Social

[453] Benchmarking Deutschland 2004 (2004), S.22-25
[454] LEO = Institut for Sociale Forhold og Organisation Quelle: www.socsci.aau.dk/leo
[455] CARMA mit zentralem Projekt VEMS, Quelle: www.carma.auc.dk/vems
[456] www.ruc.dk / www.sosci.auc.dk/carma
[457] http://www.ams.dk
[458] arbejdsmarkedsstyrelsen (1999)

Forskningsinstitut) führt regelmäßig und ausführlich Untersuchungen zu Weiterbildung in Unternehmen durch.[459]

Analysen und Untersuchungsergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung in Dänemark liefern neben diesem staatlich geförderten Institut für Sozialforschung, ähnlich wie in Deutschland, auch andere dänische Institute aus der Wirtschaft. So geben die beiden großen Interessenvertretungen, und zwar erstens der dänische Gewerkschaftsbund (LO = Landsorganisation) durch das angegliederte Institut für Konjunkturanalyse (IFKA = Institut for Konjunkturanalyse) und zweitens der Verband der dänischen Industrie (DI = Dansk Industri) regelmäßig Erhebungen zur Weiterbildung in Auftrag.[460] Beispielsweise wurde 2003 im Auftrages des Gewerkschaftsbundes ein Statusreport über die Situation im dänischen Fortbildungssystem erarbeitet[461] und 2004 im aktuellen Bericht des dänischen Instituts für Konjunkturanalyse die Situation sowie Verbesserungsvorschläge für die Entwicklung des Erwachsenenbildungssystems unterbreitet.[462]

Fasst man die verschiedenen Bezugsquellen dänischer Erhebungen zusammen, kann man somit zu dem Ergebnis kommen, dass sich in Dänemark das Übergewicht der Untersuchungen mit der Betrachtung des Einsatzes von Weiterbildung für Arbeitslose beschäftigt. Zwar gibt es mittlerweile auch zunehmend nationale Erhebungen z.B. zu den Effekten von Erwachsenen- und Weiterbildung für Beschäftigte, diese sind jedoch schwer eindeutig zu interpretieren. Des Weiteren finden sich derzeit keine nationalen Untersuchungen in Dänemark, die sich mit den positiven gesellschaftlichen und ökonomischen Effekten und Erträgen durch Weiterbildung beschäftigten. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die vorliegenden nationalen Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Dänemark näher betrachtet.[463]

7.2.1 Social Forskning Institut (1996 - 2004)

Die vom dänischen Institut für Sozialforschung regelmäßig durchgeführten Untersuchungen behandeln u.a. auch detailliert Aspekte der betrieblichen Weiterbildung in dänischen Unternehmen. Dabei werden sowohl Untersuchungen von Seiten der Unternehmen als auch der Beschäftigen durchgeführt, so dass jeder SFI-Survey immer so-

[459] Sørensen (2000), S.5f.
[460] http://www.di.dk
[461] Landsorganisationen i Danmark (2003)
[462] Landsorganisationen i Danmark (2004)
[463] Arbejds-, Undervisnings- og Finansministeriet (1999), S.270

wohl einen Unternehmensteil als auch einen Arbeitnehmerteil beinhaltet. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf Daten aus dem SFI-Survey 1996 sowie dem Unternehmen-Survey 2004, der zusätzlich vergleichende Daten aus den Vorjahren mit einbezieht. Der SFI-Survey 1996 beinhaltet eine Analyse von Stellenwert und Gebrauch betrieblicher Weiterbildung in dänischen Unternehmen sowie der Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung. Durchgeführt wurde diese Untersuchung des SFI in Form repräsentativer Befragungen in 2.898 privaten und öffentlichen Unternehmen durch Telefoninterviews der Personalverantwortlichen im 3. Quartal 1996. Dabei wurden nur dänische Unternehmen mit mindestens 5 Beschäftigten berücksichtigt.[464] Zeitgleich erfolgte eine Befragung von 5.145 Arbeitnehmern aus den dänischen Unternehmen. Der ergänzende, alle zwei Jahre stattfindende, Unternehmen-Survey 2004 analysiert das soziale Engagement dänischer Unternehmen und betrachtet u.a. auch die Aspekte der Förderung betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen. Grundlage der Untersuchung bildete 2004 die repräsentative Befragung von 2.299 öffentlichen und privaten dänischen Unternehmen, die auf Basis des zentralen Gewerberegisters Dänemarks ausgewählt wurden.[465]

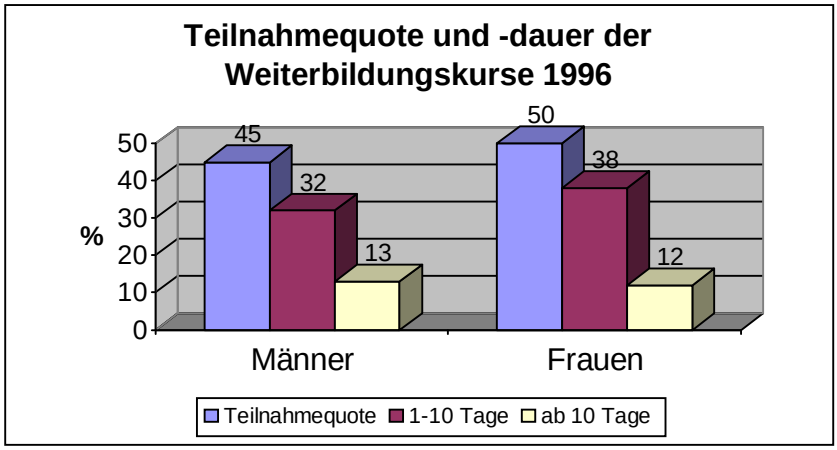
Analysiert man die Ergebnisse der SFI-Survey wird deutlich, dass die betriebliche Weiterbildung insgesamt eine bedeutende Rolle für den Arbeitsmarkt in Dänemark einnimmt. Dies spiegeln sowohl die Daten der befragten Unternehmen als auch der befragten Arbeitnehmer wider. Auf Basis der Beschäftigtenbefragung 1996 zeigt sich eine Teilnahmequote unter den interviewten Arbeitnehmern von etwa 50%. So gaben demzufolge knapp die Hälfte aller interviewten Arbeitnehmer an, in den letzten 12 Monaten an formeller Weiterbildung teilgenommen zu haben, was im internationalen Vergleich sehr hoch ist.

Differenziert nach Geschlecht bedeutet dies, dass von den befragten Beschäftigten 45% Männer angaben, die letzten 12 Monate an Weiterbildung partizipiert zu haben, während mit 50% sogar mehr Frauen angaben an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen zu haben. Die interviewten Arbeitnehmer differenzierten dabei auch hinsichtlich der Dauer der Weiterbildungskurse, die überwiegend, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, unter 10 Tagen lag. Während 32% der Männer und 38% der Frauen eine Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung von einem bis zehn Tagen angaben, waren

[464] Sørensen (2000) S.73f.
[465] Rosenstock (2005), S.147

es ab zehn Tagen betrieblicher Weiterbildung lediglich 13% der Männer und 12% der Frauen.

Abb. 20:Teilnahme der Weiterbildung nach Geschlecht



Ferner wurde durch die Befragung der Arbeitnehmer beim SFI-Survey der Einfluss einiger Faktoren auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung deutlich. So zeigten die Untersuchungen, dass eine Korrelation von Bildungsniveau und Teilnahmequote besteht und auch individuelle und persönliche Aspekte der Arbeitnehmer Auswirkungen auf die Weiterbildungsteilnahme haben. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung steigt in den Unternehmen mit zunehmendem Bildungsniveau ebenso wie mit zunehmendem Dienstalter. So zeigten die Erhebungen des SFI-Survey z.B. eine deutlich geringere Weiterbildungsteilnahme bei Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung (27%), als bei Arbeitnehmern mit Hochschulausbildung (68%). Dementsprechend wurden auch deutliche Unterschiede hinsichtlich der von den befragten Beschäftigten angegebenen Weiterbildungsteilnahme in Bezug zum Dienstalter im Unternehmen erkennbar. So lag die Weiterbildungsteilnahme der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten bei einem Dienstalter von weniger als einem Jahr bei insgesamt 31%, während es zwischen einem und fünf Dienstjahren bereits 50% und ab einem Dienstalter von mehr als fünf Jahren bereits 55% Weiterbildungsteilnahme waren.[466]

Die Unternehmensbefragung des SFI-Survey in den Jahren 1998 bis 2004 zeigt zudem tendenziell einen kontinuierlichen Anstieg des Anteils privater Unternehmen mit betrieblichem Weiterbildungsangebot. So gaben 2004 bereits 64% der befragten Unternehmen an, den Mitarbeitern angemessen bzw. in hohem Maße die Möglichkeit zur

[466] Sørensen (2000), S.30ff.

betrieblichen Weiterbildung angeboten zu haben, während es 2002 insgesamt im Verhältnis dazu lediglich 53% waren.

Tab. 13: Weiterbildungsangebot der Unternehmen

Angebote der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung		
	2002	2004
Weiterbildungsangebote der Unternehmen	53	64
Keine Weiterbildungsangebote der Unternehmen	33	20
Keine Weiterbildung in öffentlichen Unternehmen	20	15
Keine Weiterbildung in privaten Unternehmen	37	22

Deutlich wird diese Entwicklung auch bei Betrachtung der befragten Unternehmen, die angaben, den Mitarbeitern gar keine Angebote zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung eingeräumt zu haben. Dies waren 2002 noch in den befragten dänischen Unternehmen insgesamt 33%, während zwei Jahre später die befragten Unternehmen das fehlende Angebot betrieblicher Weiterbildung für die Arbeitnehmer auf nur noch 20% bezifferten. Insofern verdeutlichen die Ergebnisse des SFI-Survey 2004 die Entwicklungen einer zunehmenden Relevanz der betrieblichen Weiterbildung in den dänischen Unternehmen im Laufe der letzten Jahre. Ferner zeigen die Unternehmensbefragungen des SFI eine etwas stärkere Gewichtung im Anteil betrieblicher Weiterbildungsangebote bei den öffentlichen Unternehmen in Dänemark im Vergleich zu den privaten Unternehmen. So gaben 2004 nur 15% (2002 noch 20%) der öffentlichen Unternehmen Dänemarks an gar keine Weiterbildung für die Mitarbeiter anzubieten, während 2004 immerhin 22% (2002 sogar 37%) der privaten Unternehmen den Beschäftigten noch überhaupt kein Weiterbildungsangebot einräumten. Diese Tendenzen decken sich im Wesentlichen mit den Ergebnissen der CVTS-Erhebungen dänischer Unternehmen, wobei das Weiterbildungsangebot in den CVTS-Erhebungen noch ein wenig höher ausfällt, was jedoch vermutlich auf die unterschiedlichen Erhebungsmerkmale der befragten Unternehmen zurückzuführen ist. So wurden in den CVTS-Erhebungen lediglich die privaten Unternehmen ab einer Beschäftigtenzahl von mindestens 10 Mitarbeitern berücksichtigt.[467]

[467] Rosenstock (2005), S.75f.

Die Ergebnisse des Unternehmensteils des SFI-Survey 1996 lieferten zudem Daten zur Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung in dänischen Unternehmen. So veranschaulichen die Ergebnisse der Unternehmensbefragungen des SFI den außergewöhnlichen Einsatz volkswirtschaftlicher Ressourcen für die betriebliche Weiterbildung der Arbeitskräfte in Dänemark. So beliefen sich die direkten Ausgaben für betriebliche Weiterbildung gemessen am Bruttosozialprodukt 1996 in Dänemark auf ca. 1,21%, was in etwa 12,9 Milliarden dänischer Kronen (d.h. etwa 1,7 Milliarden Euro) entspricht. Während auf Basis der Daten die indirekten Ausgaben 1996 bei ca. 1,5% des Bruttosozialproduktes, also in etwa 15,9 Milliarden dänische Kronen (d.h. etwa 2,1 Milliarden Euro) lagen. Dabei wurden jedoch lediglich die gesamten Bruttoausgaben gemessen, ohne eventuelle Rückerstattungen der Unternehmen. Eine auf Basis der Untersuchung des SFI-Survey durchgeführte Differenzierung der Ausgaben nach den einzelnen Mitarbeiterkategorien verdeutlicht eine Korrelation von Qualifikation der Mitarbeiter und den Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen. So steigt auch hier der Anteil der Ausgaben der Unternehmen kontinuierlich mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter an. Während der durchschnittliche Anteil pro Mitarbeiter für Weiterbildung bei ungelernten Arbeitern noch bei 3.149 Kronen indirekter Ausgaben und 1.679 Kronen direkte Ausgaben liegt, nehmen die Ausgaben mit zunehmendem Qualifikationsniveau kontinuierlich zu und liegen bei den höheren Angestellten bereits bei 9.185 Kronen indirekte Ausgaben pro Mitarbeiter und 6.971 direkte Ausgaben. Somit investierten die befragten dänischen Unternehmen 1996 mehr als viermal mehr direkte Ausgaben für höhere Angestellte als für ungelernte Arbeiter. Diese Tendenzen hinsichtlich dem Verhältnis von Ausgaben und Qualifikation der Mitarbeiter waren in den dänischen Unternehmen unabhängig davon erkennbar, ob es sich um öffentliche oder private Unternehmen handelte.[468]

7.2.2 IFKA / LO (1998 - 2004)

Ähnlich wie der SFI-Survey erfolgte auch die turnusmäßige Untersuchung des Instituts für Konjunkturanalyse (IFKA) über die qualitative Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dänischer Arbeitsplätze unterteilt nach Beschäftigten und Unternehmen. Im Folgenden werden für Vergleichbarkeit und Analyse von Tendenzen und Entwicklungen die Daten und Ergebnisse der „Kompetenceløft“-Analysen 1998, 2000 und 2004 kompri-

[468] Sørensen (2000), S.10ff.

miert untersucht. In der ersten dänischen Untersuchung des Instituts für Konjunkturanalyse und dem dänischen Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen i Danmark = LO) wurden zunächst im Mai 1997 in Telefoninterviews insgesamt 300 repräsentative dänische Unternehmen sowie 500 Arbeitnehmer befragt.[469] In der Neuauflage der Untersuchung einige Jahre später wurden im November 2000 vom Institut für Konjunkturanalyse insgesamt 771 geeignete Unternehmen sowie 1.933 geeignete Haushalte kontaktiert. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass einige Unternehmen und Arbeitnehmer keine Angaben machen wollten oder nicht erreicht werden konnten, setzte sich der Unternehmensteil aus der telefonischen Befragung von 306 Personalverantwortlichen aus repräsentativ gewählten privaten und öffentlichen dänischen Unternehmen zusammen, während der Beschäftigtenteil auf Telefoninterviews mit 507 Arbeitnehmern beruhte.[470] In der bisher aktuellsten Untersuchung von IFKA und LO zur betrieblichen Weiterbildung wurden im Sommer 2004 mit einer Stichprobe von 404 Unternehmen und 651 Arbeitnehmern sogar etwas mehr repräsentative Befragungen als in den Vorjahren durchgeführt.[471]

Auf Basis der statistischen Daten der Untersuchungen des IFKA/LO zeigte sich insgesamt auf Seiten der Arbeitnehmerangaben eine Teilnahme an formeller oder informeller Weiterbildung von 78% im Jahre 2000 sowie auf Seiten der Unternehmensangaben eine Weiterbildungsteilnahme der Mitarbeiter von sogar 91%.[472] Diese Ergebnisse verzeichneten in der darauf folgenden Untersuchung im Jahre 2004 einen deutlichen Rückgang sowohl bei der formellen als auch der informellen Weiterbildung im Arbeitnehmeranteil. Dieser Rückgang spiegelte sich, obgleich wesentlich geringer, auch im Unternehmensteil wider.[473]

Die segmentierte Betrachtung nach Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsthemen lieferte zusätzliche Aufschlüsse für die Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dänischer Arbeitsplätze des IFKA/LO. So zeichnete sich nach Angaben der befragten Unternehmen im Laufe der Erhebungen 1998, 2000 und 2004 bezüglich der Weiterbildungsanbieter ein Anstieg informeller Weiterbildung von 1998 bis 2000 ab, sowie eine prinzi-

[469] Institut for Konjunktur-Analyse (1998), S.4
[470] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.71
[471] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.47
[472] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.9
[473] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.9

pielle Verschiebung bei den externen Weiterbildungsanbietern ausgehend von den öffentlichen hin zu mehr privaten Anbietern und Beratern.[474]

In der bisher aktuellsten Untersuchung antworteten die Unternehmen für das Jahr 2004 in etwa auf dem Niveau von 2000 in punkto Weiterbildungsanbieter, lediglich beim E-Learning wurde ein Rückgang verzeichnet, so dass basierend auf den Daten von 2004 diese Weiterbildungsform weniger häufig zum Tragen kam.[475]

Neben Fragen nach der Teilnahme differenziert nach Weiterbildungsanbieter wurden die Arbeitnehmer in den Untersuchungen des IFKA/LO auch nach den Themen in den teilgenommenen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen befragt. Dabei zeigten sich im Großen und Ganzen kaum Unterschiede in den Angaben der Beschäftigten und der Unternehmen in den Jahren 1998 und 2000. Während die „weichen Weiterbildungsthemen", zur Förderung von Sozialkompetenz und Allgemeinwissen, auf insgesamt bereits hohem Niveau in den Jahren bis 2000 weiterhin zunahmen, verzeichneten die fachspezifischen Kursthemen aus den Bereichen Qualität und Umwelt eher stagnierende Teilnahmezahlen. Demzufolge lagen sowohl auf Basis der Angaben der Unternehmen, als auch der Beschäftigten vor allem die Weiterbildungsthemen „Kommunikation und Zusammenarbeit" sowie „andere allgemeine Fertigkeiten" und „neue Technologien" vorn.[476] Diese Grundcharakteristika der Weiterbildungsthemen bleiben auch 2004 tendenziell erhalten, jedoch mit einigen Nuancierungen. So bleiben auf Arbeitnehmerseite auch 2004 weiterhin die Themen „Kommunikation und Zusammenarbeit" dominierend, allerdings erreicht der 2004 erstmals hinzu gewonnene Themenbereich „persönliche Entwicklung" auf Arbeitnehmerseite fast identische Anteile der Weiterbildungsteilnahme aus Sicht der befragten Arbeitnehmer. Die Bedeutung dieses neuen Themenbereichs spiegelt sich auch in den Befragungen der Unternehmen 2004 wider, indem auch dort unter den Weiterbildungsthemen die „persönliche Entwicklung" gefolgt von „Arbeitsumwelt" und „Führungsentwicklung" die am häufigsten genutzten Themenbereiche der betrieblichen Weiterbildung stellen.[477]

Auch differenziert nach Mitarbeiterkategorien lassen sich keine großen Verschiebungen bei der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen auf Seiten der befragten Unternehmen in Dänemark von 1998 bis 2000 erkennen. So stellen die Facharbeiter und

[474] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.18
[475] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.19
[476] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.10+S.25

die Angestellten die aktivste Berufsgruppe an betrieblicher Weiterbildung der letzten 12 Monate, während demgegenüber ungelernte Arbeiter und Topmanager im Vergleich dazu weniger aktiv teilnahmen. Das Niveau lag allerdings auch hier mit 52% bei den ungelernten Arbeitern und 54% bei den Topmanagern in diesen Berufsgruppen auf einem ansehnlichen Niveau. Einen Grund für die im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen geringste Weiterbildungsfrequenz unter den dänischen Unternehmen wurde aus Sicht der befragten Unternehmen vor allem darin gesehen, dass nur knapp zwei Drittel der Unternehmen in der IFKA/LO-Erhebung überhaupt ungelernte Arbeiter beschäftigten, während immerhin 80% dieser Unternehmen angaben Topmanager oder leitende Angestellte zu beschäftigen.[478]

Aus Sicht der Arbeitnehmer stellt der Zeitaspekt eine bedeutende Rolle der Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen dar. Dabei unterscheidet die Erhebung des IFKA/LO in den Befragungen zwischen der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung während der Arbeitszeit sowie in der Freizeit der Arbeitnehmer. Interessant ist dabei, dass durch die Befragung sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen, die unterschiedliche Sichtweise der Gewichtung des Zeitaufwandes für betriebliche Weiterbildung nach Freizeit und Arbeitszeit auffällt. So nahmen die befragten Unternehmen an, dass durchschnittlich nur ca. 13% der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit der Mitarbeiter durchgeführt werden, während die Arbeitnehmer in ihrer Befragung angaben, einen Anteil von ungefähr 45% Zeitaufwand für Weiterbildungsaktivitäten in ihrer Freizeit zu investieren. Diese Diskrepanz lässt sich in der unterschiedlichen Sichtweise des Umfanges der Weiterbildungsmaßnahmen erklären. Denn während die Unternehmen der Ansicht sind, die Weiterbildung ist komplett während der Arbeitszeit abgedeckt, geben die Arbeitnehmer für ein und dieselbe Weiterbildung auch einen Zeitaufwand in der Freizeit an, z.B. in Form von Vorbereitungszeiten oder Nachbereitung. Insofern sind die Angaben der Mitarbeiter hinsichtlich des privaten Zeitaufwandes wesentlich höher, als die der Unternehmen. Eine detaillierte Betrachtung des Zeitaufwandes für betriebliche Weiterbildung in der Freizeit nach Stunden zeigt, dass diese nach Angaben der Beschäftigten in der Regel bei durchschnittlich einer Stunde pro Woche liegen.[479]

[477] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.22
[478] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.20f.
[479] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.31ff.

Die aktuellsten Daten der qualitativen Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dänischer Arbeitsplätze des IFKA von 2004 bestätigen die Angaben aus 2000 hinsichtlich des Zeitaufwandes nach Angaben der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber und weisen ähnliche Tendenzen auf. So gaben die Mitarbeiter 2004 mit durchschnittlich 1,5 Stunden pro Woche für betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit, nur geringfügig mehr an, als vier Jahre zuvor. Dieser Durchschnitt setzt sich, wie bei den Befragungen der Vorjahre auch, aus einer breiten Spanne zusammen, da mit 40% der Arbeitnehmer ein Großteil auch 2004 angaben überhaupt keine Freizeit für betriebliche Weiterbildung aufzuwenden. Auf der anderen Seite führten aber auch 31% der befragten Arbeitnehmer an, durchschnittlich mehr als zwei Stunden pro Woche in der Freizeit aufzuwenden.[480]

Der Kostenfaktor von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen spielt aus Sicht der Unternehmen eine entscheidende Rolle für die Entscheidung für oder gegen das Angebot betrieblicher Weiterbildung für die Beschäftigten. Insofern soll abschließend, basierend auf der Unternehmensbefragung des IFKA/LO, der Finanzierungsaspekt in den Jahren betrachtet werden. So gaben in allen Untersuchungszeiträumen zahlreiche Unternehmen (zwischen 26% - 36%) an, ihren Investitionsbetrag nicht genau angeben zu können. Außerdem fällt bei Betrachtung der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung der Unternehmen auf, dass insgesamt eine große Spanne zwischen den Budgets herrscht, was in den Unternehmensgrößen begründet liegt. So wurden auf Basis der Informationen von Danmarks Statistik in den Untersuchungen des IFKA vergleichende Schlüsselzahlen für die Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen errechnet. Diese beinhalten Gesamtaufwendungen dänischer Unternehmen für betriebliche Weiterbildung von insgesamt 7,7 Millionen Kronen (ca. 1,3 Mio. €), wovon 2,2 Millionen Kronen für öffentliche Weiterbildung sowie 5,5 Millionen für private Weiterbildung aufgewendet wurden. Im Detail ergab dies unter allen, an den Untersuchungen beteiligten, Unternehmen ein durchschnittliches Budget für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen von ungefähr 500.000 Kronen (ca. 67.000€) pro Jahr.[481]

Aufgrund der Tatsache, dass das Weiterbildungsbudget der Unternehmen enorm von der jeweiligen Unternehmensgröße abhängt, lieferten die Befragungen des IFKA/LO auch Angaben zu Aufwendungen der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung pro Mitarbeiter innerhalb der letzten 12 Monate. Dabei zeigte sich, dass die befragten Un-

[480] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.24
[481] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.33ff.

ternehmen angaben, durchschnittlich etwa 3.600 Kronen (ca. 480€) pro Mitarbeiter für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet zu haben. Die Spanne lag dabei zwischen mehr als 4.200 Kronen durchschnittlich in 25% der Unternehmen und weniger als 400 Kronen bei weiteren 25%, was die Abhängigkeit von Unternehmensgröße und Weiterbildungsinvestitionen deutlich widerspiegelt, da ein Großteil der Unternehmen in Dänemark kleine und mittlere Unternehmen mit nur wenigen Mitarbeitern darstellen.[482]

Ein weiterer Indikator für die Bewertung betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen stellt der Anteil gemessen an den Lohnkosten dar. Hier lag der durchschnittliche Anteil der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung 2000 bei durchschnittlich 2% und 2004 bei durchschnittlich 1,9% der Lohnkosten. Neben der Frage wie viel an Kosten für betriebliche Weiterbildung eingesetzt werden, interessiert bei Betrachtung der Finanzierung auch die generelle Frage, wer und zu welchen Anteilen an der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt ist. Die IFKA-Erhebungen geben auch in dieser Hinsicht Aufschluss und kommen zu dem Ergebnis, dass mit 84% fast alle der befragten Unternehmen die mit betrieblicher Weiterbildung verbundenen Ausgaben finanzieren und zudem mit 49% nahezu jedes zweite Unternehmen auch auf öffentlich finanzierte Weiterbildung zurückgreift, während ungefähr ein Drittel der Unternehmen angaben, mit den Mitarbeitern eine Absprache darüber getroffen zu haben, dass die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in der Freizeit finanziert werden.[483]

7.3 ENSR (European Network for SME Research) Enterprise Survey

Bei den ENSR Untersuchungen (European Network for SME Research) handelt es sich um Unternehmenserhebungen, die regelmäßig zu bestimmten Themenstellungen einheitliche, statistische Daten der kleinen und mittleren Unternehmen aus neunzehn europäischen Ländern bereitstellen. Die Methode der Datenerfassung erfolgt dabei in Form von Interviews. In dem ENSR Enterprise Survey 1999 und 2002, mit einem Stichprobenumfang von 7860 (1999)[484] bzw. 7669 (2002)[485] Unternehmen in neunzehn europäischen Ländern, wurden u.a. auch Daten zur betrieblichen Weiterbildung der kleinen und mittleren Unternehmen gesammelt. Die Repräsentativität der Interviews wurde dabei

[482] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.25
[483] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.10
[484] EIM (2006)

durch Schichtenbildung anhand von Wirtschaftssektoren, Unternehmensgröße und Land gewährleistet. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Erhebungen bezüglich Unternehmensgröße, Wirtschaftszweig, Ländern und Geschlecht der Teilnehmer kurz analysiert und im Kontext der Ergebnisse aus den CVTS-Erhebungen beurteilt.

7.3.1 Angebot und Art der Weiterbildung in KMU

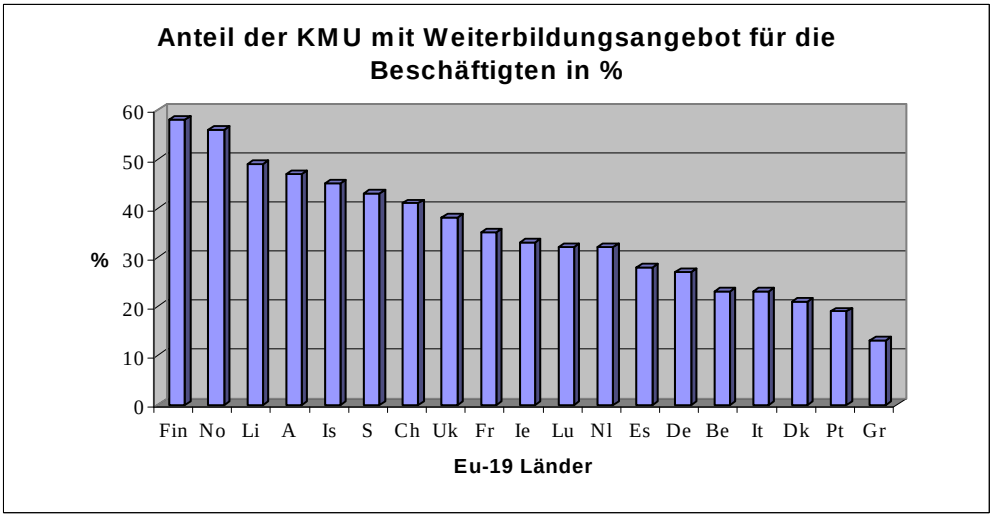
Betrachtet man auf Basis der Ergebnisse des ENSR Enterprise Survey 1999 den Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen, die 1998 betriebliche Weiterbildung für ihre Beschäftigten angeboten haben, stellt man fest, dass der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsangebot bei Zunahme der Unternehmensgröße in den neunzehn europäischen Ländern konstant steigt. Während der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen der neunzehn europäischen Länder, die 1998 betriebliche Weiterbildung anboten in Unternehmen ohne Beschäftigte insgesamt nur 19% betrug, waren es in den Kleinstunternehmen mit 1-9 Mitarbeitern bereits 37% und kleine Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern boten 1998 ihren Beschäftigten bereits zu einem Anteil von 63% betriebliche Weiterbildung an, während dies gar in 80% der mittleren Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern der Fall war. Somit besteht ein direkter Zusammenhang von Unternehmensgröße und dem Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen beim Weiterbildungsangebot.[486]

Differenziert nach den einzelnen Wirtschaftszweigen erzielt dabei der Dienstleistungssektor in den Ländern mit 32% fast ein Drittel des Angebots, knapp hinter dem Wirtschaftszweig Produktion. Summa summarum besteht im Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen im Angebot betrieblicher Weiterbildung und dem Unternehmensalter Unabhängigkeit. Gleiches gilt für das Verhältnis des Geschlechts der Teilnehmer, welches lediglich einen leichten Überhang bei den Männern (30%) gegenüber den Frauen (27%) aufweist.

Beim direkten Vergleich der neunzehn teilnehmenden europäischen Länder ergibt sich bezüglich des Anteils der kleinen und mittleren Unternehmen im Anteil des Angebots betrieblicher Weiterbildung insgesamt ein recht ausgeglichenes Bild. Dennoch lassen sich, wie in den Untersuchungen der CVTS, auch hier einige Tendenzen erkennen.

[485] Europäische Kommission (2003), S.57
[486] Europäische Kommission (2000), S.316f.

Abb. 21: Weiterbildungsangebot in KMU 1999



So zeigt sich im ENSR Survey 1999 ein Nord-Südgefälle im Anteil der Weiterbildungsaktivitäten unter den europäischen Ländern. Während in den nordischen und den Alpenländern die höchsten Weiterbildungsangebote der kleinen und mittleren Unternehmen für Ihre Beschäftigten erzielt werden, fallen diese in den südlichen Ländern eher gering aus. Der Grund für diese Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten der kleinen und mittleren Unternehmen ist vor allem in den unterschiedlichen Strukturen und Auffassungen zur betrieblichen Weiterbildung innerhalb der neunzehn teilnehmenden europäischen Länder zu sehen. Auffällig bleibt hierbei die hintere Position von Dänemark. Während es auf Basis der Ergebnisse der CVTS-Erhebungen bereits zu erwarten stand, dass Deutschland mit einem Anteil von 27% und einem 14. Platz unter den neunzehn europäischen Ländern einen hinteren Rang belegt, überrascht es doch, dass in Dänemark der Anteil mit 21% und dem 17. Platz noch schlechter ausfällt. Diese Ergebnisse zur Weiterbildungsaktivität dänischer kleiner und mittlerer Unternehmen verlaufen vollständig konträr zu den Daten aus den CVTS-Untersuchungen. Potentielle Gründe hierfür können vor allem in den deutlichen Unterschieden im Stichprobenumfang beider Untersuchungen liegen, sowie der Tatsache, dass im ENSR Survey lediglich der Fokus auf kleinen und mittleren Unternehmen liegt, während die CVTS-Befragungen differenziert alle Unternehmensgrößen berücksichtigen, sowie eventueller Unterschiede im Fragebogen. So beträgt der Stichprobenumfang des ENSR 1999 in den 19 befragten Ländern mit insgesamt 7860 Unternehmen und knapp 22% weniger als ein Viertel der Stichprobe der CVTS2 Erhebung aus 25 Ländern mit insgesamt 35000 Unternehmen. Insofern ist kein direkter eins zu eins Vergleich beider Untersuchungen möglich, son-

dern es lassen sich lediglich Grundtendenzen zur betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen befragten Ländern ableiten.[487]

Hinsichtlich der Arten der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen kommt der ENSR Survey 1999 zu dem Ergebnis, dass ein bedeutender Anteil der europäischen kleinen und mittleren Unternehmen, die Ihren Beschäftigten 1998 betriebliche Weiterbildung anboten, diese Weiterbildungsprogramme regelmäßig initiierten und aus diesem Grunde über schriftliche Weiterbildungspläne verfügten, während in den anderen Unternehmen die Weiterbildungsaktivitäten lediglich anlassbezogen auf Initiative der Mitarbeiter oder der Geschäftsleitung durchgeführt wurden. Ein formeller Weiterbildungsplan bestand dabei nicht. Vielfach wurden in diesen Fällen sogar nur auf expliziten Wunsch der Mitarbeiter externe Lehrgänge durch die Unternehmen unterstützt.[488]

Analog zum Weiterbildungsangebot der kleinen und mittleren Unternehmen nahm auch hinsichtlich der Arten und Methoden der betrieblichen Weiterbildung die Unternehmensgröße Einfluss. So zeigen die Ergebnisse des ENSR Survey 1999 einen Anstieg formell organisierter Weiterbildung mit zunehmender Unternehmensgröße. Das führt dazu, dass regelmäßige und auf Weiterbildungsplänen basierende Weiterbildungsprogramme der Unternehmen vor allem in den größeren Unternehmen vorherrschen, während auf der anderen Seite die kleinen Unternehmen eher ohne formellen Weiterbildungsplan auskommen und auf externe Lehrgänge zurückgreifen. Diese Ergebnisse decken sich weitestgehend mit den CVTS-Erhebungen, in denen ebenfalls der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsplänen unter den kleinen Unternehmen sehr gering ausfällt und erst in den größeren Unternehmen (v.a. aber 250 Mitarbeitern) zunehmend an Relevanz gewinnt. [489]

Diese Ergebnisse hinsichtlich der Methoden und Arten der Weiterbildung in den kleinen und mittleren Unternehmen des ENSR Survey 1999 finden ihre Bestätigung im ENSR Survey 2002.[490] Im Detail bedeutet dies, dass von den, im Zuge des ENSR Survey 1999, befragten 7860 kleinen und mittleren Unternehmen der neunzehn europäischen Länder insgesamt 39% über einen Weiterbildungsplan verfügen, demgegenüber 33% aber nur externe Kurse anboten und 25% zwar anlassbezogen Weiterbildungsprogramme aber ohne Weiterbildungsplan anboten. Je geringer die Beschäftigtenzahl der Unternehmen

[487] EIM (2006)
[488] Europäische Kommission (2000a)
[489] Europäische Kommission (2000), S.316f.

war, desto höher der Anteil an externen Kursen, während im Gegenzuge ein konstanter Anstieg mit Zunahme der Beschäftigtenzahl erkennbar war. In Relation zu den einzelnen Wirtschaftszweigen wurden unter den kleinen und mittleren Unternehmen der neunzehn europäischen Länder die höchsten Anteile der Weiterbildungspolitik im Dienstleistungssektor bei Weiterbildungsprogrammen mit Weiterbildungsplan (41%) sowie externen Lehrgängen (35%) erzielt. Tendenzen zur Professionalisierung der Weiterbildung lassen sich auf Basis der Ergebnisse des ENSR Survey 1999 hinsichtlich der Arten und Methoden der Weiterbildung im Verhältnis zum Alter der Unternehmen ableiten. So liegen die höchsten Anteile der kleinen und mittleren Unternehmen mit Weiterbildungsplan in den jungen Unternehmen (< 5 Jahre), während bei den durch die Unternehmen unterstützten externen Weiterbildungskursen die höchsten Anteile in den älteren Unternehmen ab zehn Jahren lagen. Diese Ergebnisse lassen die These zu, dass die „traditionellen" älteren Unternehmen sich bei der betrieblichen Weiterbildung eher auf externe Lehrgänge verlassen als die jüngeren, „dynamischeren" Unternehmen, die tendenziell eher selbst mehr in die Weiterbildungsprogramme investieren und diese durch Weiterbildungspläne konkret fokussieren. Die Mitarbeiterqualifizierung wird hier bereits deutlicher als Wirtschafts- und Zukunftsfaktor der Unternehmen gesehen und somit aktiv mitgestaltet und geplant.[491]

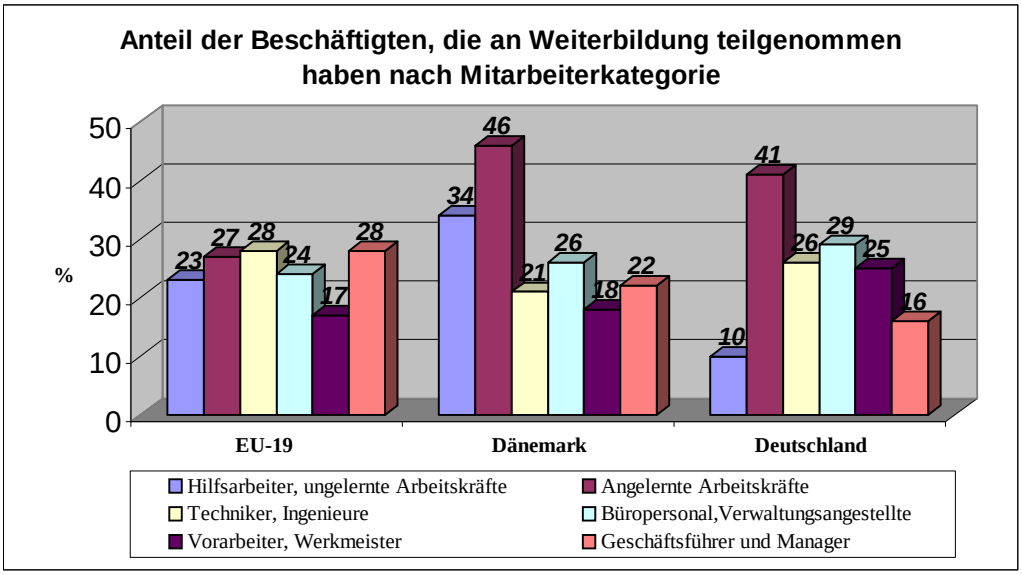
7.3.2 Teilnahme und Aufwendungen der Weiterbildungsmaßnahmen

Betrachtet man auf Basis der Ergebnisses des ENSR Survey 1999 und 2002 den Anteil der Beschäftigten die an Weiterbildung teilgenommen haben hinsichtlich der Mitarbeiterkategorien und –qualifikationen fällt mit Ausnahme der Berufsgruppe „Geschäftsführung / Management", eine positive Korrelation von Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der verschiedenen Berufsgruppen und deren Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf. Vor dem Hintergrund der einzelnen Weiterbildungsformen dominieren dabei bei den geringer qualifizierten Berufsgruppen eher die informellen Weiterbildungsmaßnahmen, die häufig innerbetrieblich in Form von „Learning by Doing", Coaching oder Job Rotation durchgeführt werden. Demgegenüber nehmen die hochqualifizierten Berufsgruppen zunehmend an formell organisierten Weiterbildungsmaßnahmen, wie Schulungen und externen Seminare teil. Diese Ergebnisse lassen die These zu, dass

[490] Europäische Kommission (2003), S.34f.
[491] EIM (2006)

die kleinen und mittleren Unternehmen vermehrt auf im Unternehmen selbst verfügbare Kenntnisse und Fähigkeiten bauen und nur im Falle zusätzlicher Qualifikationen und Spezialkenntnisse an externen Maßnahmen vom Weiterbildungsmarkt partizipieren. Zudem wird unabhängig von Qualifikation und Beruf der Beschäftigten auch hier ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme bei zunehmender Unternehmensgröße in allen Mitarbeiterkategorien deutlich.[492] Diese Korrelation von Weiterbildungsteilnahme und Unternehmensgröße zeigte sich in den CVTS-Erhebungen nicht eindeutig. Vielmehr spiegelten einige Länder, wie u.a. Deutschland und Dänemark in den ersten Erhebungen (1993 + 1999) einen gegensätzlichen Trend wieder, indem die höchsten Teilnahmequoten in den kleinen Unternehmen lagen. Dieses uneinheitliche Bild änderte sich in der aktuellen CVTS-Erhebung zugunsten eines kontinuierlichen Anstiegs der Teilnahmequote mit zunehmender Unternehmensgröße in allen befragten Ländern (Vergleich Punkt 6.3.1).

Abb. 22: Teilnahme an Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie



Ein Vergleich der Teilnahme der Beschäftigten nach Mitarbeiterkategorien im Durchschnitt aller neunzehn europäischen Länder sowie Deutschland und Dänemark im Detail macht deutlich, dass im Gesamtvergleich aller untersuchten Länder ein recht ausgeglichenes Bild in der Gewichtung der Berufsgruppen besteht, während in Deutschland und Dänemark klare Tendenzen zur Teilnahme der einzelnen Berufsgruppen erkennbar sind. So profitiert in fast allen untersuchten Ländern die Berufsgruppe der „Direktoren und

[492] Europäische Kommission (2000), S.322f.

Manager“ in den kleinen und mittleren Unternehmen hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildung am meisten, mit Ausnahme u.a. von Deutschland und Dänemark, wo der Fokus mehr auf der Berufsgruppe der „Angelernten Arbeitskräfte“ liegt. Während in Dänemark insgesamt die beiden höchsten Teilnahmen an Weiterbildung bei den „angelernten Arbeitskräften“ und den „Hilfsarbeitern und ungelernten Arbeitskräften“ lag, dominierten in Deutschland neben den „angelernten Arbeitskräften“ das „Büropersonal und Verwaltungsangestellte“ sowie die „Techniker und Ingenieure“. Diesen Ergebnissen zufolge erzielt Dänemark im europäischen Vergleich überdurchschnittliche Anteile der Beschäftigten mit Teilnahme an Weiterbildung bei den niedrigeren Qualifikationen in Form der Hilfsarbeiter und ungelernten Arbeitskräfte sowie den angelernten Arbeitskräften. Deutschland erreicht dagegen im europäischen Vergleich neben den angelernten Arbeitskräften, beim Büropersonal und den Verwaltungsangestellten sowie den Vorarbeitern und Werksmeistern Anteile über dem Durchschnitt. Die Gründe für die hohe Weiterbildungsteilnahme unter den niedrigqualifizierten Beschäftigten in Dänemark können vor allem auch im direkten Vergleich zu Deutschland darin liegen, dass in diesen Fällen die Weiterbildung wohl vermehrt auch als Berufsausbildung dient. [493]

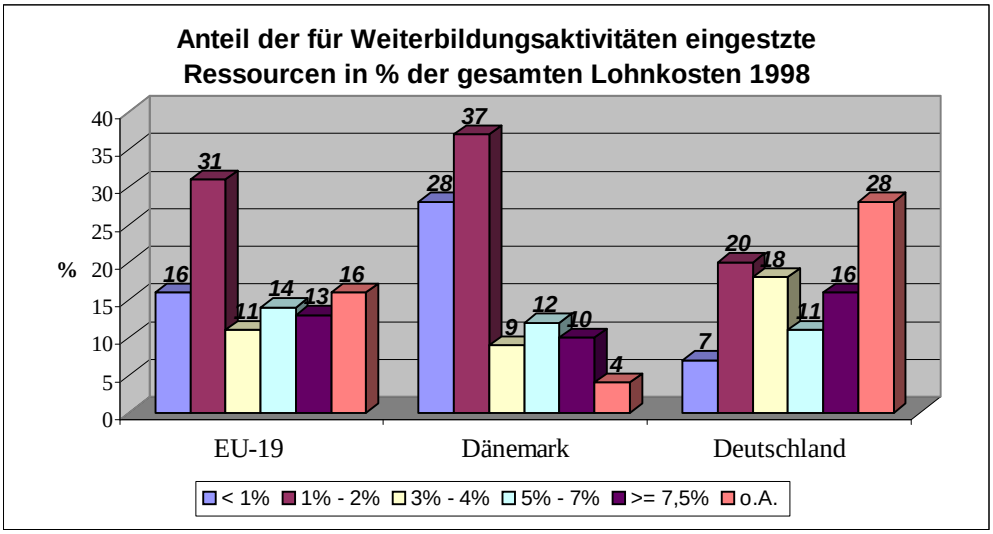
Im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterkategorien nimmt, den Ergebnissen des ENSR Survey 1999 zufolge, die höchstqualifizierte Berufsgruppe der „Geschäftsführer und Manager“ in kleinen und mittleren Unternehmen in der Regel nur bei eklatantem Bedarf aufgrund tief greifender Probleme an Weiterbildung teil.[494]

Die Betrachtung des Anteils der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme nach Wirtschaftssektoren, zeigt in den Mitarbeiterkategorien „Hilfsarbeiter, ungelernte Arbeitskräfte“ und „Techniker, Ingenieure“ erwartungsgemäß die höchsten Anteile der Teilnahme im Wirtschaftszweig des produzierenden Gewerbes und dem Baugewerbe, während unter dem „Büropersonal, Verwaltungsangestellten“, den „Vorarbeitern und Werkmeistern“ sowie der Berufsgruppe der „Geschäftsführer und Manager“ der Schwerpunkt im Dienstleistungssektor liegt. Diese Ergebnisse aus dem ENSR Survey 1999 lassen die These zu, dass sich mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Beschäftigten die Dominanz des Anteils der Weiterbildungsteilnahme auf den Dienstleistungssektors fokussiert.[495]

[493] EIM (2006)
[494] Europäische Kommission (2000a)
[495] EIM (2006)

Eine Analyse der Aufwendungen für Weiterbildung auf Basis der Daten aus der Befragung des ENSR unter den kleinen und mittleren Unternehmen, die betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und deren Weiterbildungskosten quantifiziert haben, zeigt, dass unabhängig von den Unternehmensgrößenklassen nahezu äquivalente Prozentanteile eingesetzter Ressourcen für Weiterbildungsmaßnahmen erzielt werden. Einzig auffällige Ausnahme bildet dabei der hohe angegebene Prozentsatz eingesetzter Aufwendungen für Weiterbildungsaktivitäten von 7,5% und mehr an den Lohnkosten unter den kleinen Unternehmen ohne Beschäftigte. Die Tatsache, dass exakt dieser Prozentsatz in allen anderen Unternehmensgrößenklassen deutlich geringer ist, lässt die Schlussfolgerung zu, dass dies Datenergebnis lediglich ein Indiz dafür ist, dass die Unternehmer den eigenen „Unternehmerlohn“ nur schwer bestimmen können.[496]

Abb. 23: Weiterbildungsanteil an den Lohnkosten



Zusammenfassend kann man in den befragten europäischen kleinen und mittleren Unternehmen des ENSR Survey 1999 einen nur sehr geringen Prozentsatz der Weiterbildungskosten am Anteil der Personalkosten von meist 2% und weniger konstatieren. Ein höherer Prozentsatz von 5% oder mehr Anteil der Weiterbildungskosten an den gesamten Lohnkosten findet sich wenn, dann vor allem in den kleinen Unternehmen mit neun oder weniger Beschäftigten. Weiterhin muss das ähnliche Ausmaß der Aufwendungen für Weiterbildung innerhalb aller Unternehmensgrößen, gemessen am Prozentsatz der gesamten Lohnkosten, vor dem Hintergrund einer Summe weiterer Faktoren zur Wirksamkeit von Investitionen auf Weiterbildungsmaßnahmen gesehen werden. So spielen

[496] Europäische Kommission (2000), S.320f.

neben den aufgewendeten Ressourcen, gemessen am Prozentsatz der Lohnkosten, auch noch eine wohldefinierte und konsequent umgesetzte allgemeine Unternehmensstrategie oder eine kohärente Weiterbildungspolitik eine entscheidende Rolle für die Gesamtwirksamkeit von Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen.[497]

Der direkte Ländervergleich offenbart auch hier Unterschiede zwischen den einzelnen Ergebnissen in Deutschland und Dänemark und dem europäischen Gesamtdurchschnitt. So liegen in Dänemark, wie im Gesamtdurchschnitt aller neunzehn europäischen Länder die höchsten Anteile der für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendeten Ressourcen bei 1-2% der Lohnkosten oder darunter. Dabei erzielt Dänemark jedoch in beiden Anteilbereichen Werte, die deutlich über dem Durchschnitt aller Länder liegen. In Deutschland ist dies Bild aufgrund der Tatsache, dass mit 28% der höchste Anteil darin liegt, dass die befragten Unternehmen die Aufwendungen für Weiterbildung nicht quantifizieren konnten oder einfach keine Angaben machten, differenzierter. lässt man die fehlenden Angaben in Deutschland außen vor, so liegt zwar auch hier der größte Anteil bei 1-2% der Lohnkosten, die Angaben unter 1% fallen hingegen im europäischen Vergleich sowie im direkten Vergleich mit Dänemark wesentlich geringer aus. Berücksichtigt man dabei, dass Dänemark neben Finnland und Island die wenigsten Wertungsausfälle durch fehlende Angaben oder Kenntnisse aufweist, und auch Deutschland weit unter dem europäischen Durchschnitt liegt, kann man zu der These kommen, dass generell der Schwerpunkt der eingesetzten Ressourcen für Weiterbildungsaktivitäten bei ca. 1-2% der Lohnkosten oder weniger liegen. Dies trifft auch für Deutschland zu, wenn man davon ausgeht, dass in den Unternehmen ohne Angabe oder Kenntnis der Investitionen, die Aufwendungen auch eher zwischen 1-2% der Lohnkosten oder geringer liegen. Dennoch kann man im direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark zu dem Ergebnis kommen, dass die Kluft zwischen sehr geringen Investitionen von unter 2% und größeren Investitionen ab 5% in Deutschland größer ist als in Dänemark, da der Gesamtanteil der Aufwendungen ab 3% auf Basis der Daten des ENSR Survey 1999 in Deutschland größer ist als in Dänemark. Die Differenzierung der Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche zeigt auch hier eine Tendenz zu den Dienstleistungssektoren. So dominiert ab einem Ressourcenanteil von 3% und mehr der Lohnkosten vor allem der Dienstleistungssektor. Insofern kommt man auf Basis der Ergebnisse aus dem ENSR Survey 1999 hinsichtlich der Aufwen-

[497] Europäische Kommission (2000a)

dungen für betriebliche Weiterbildung zu dem Entschluss, dass der Dienstleistungssektor mehr in Weiterbildung investiert als die anderen Wirtschaftssektoren. Denn ein Großteil der Unternehmen im Dienstleistungsbereich investiert bereits mehr als 3% der Lohn- und Personalkosten und jedes siebte Unternehmen in diesem Wirtschaftssektor sogar über 7,5%. Damit ist die Investitionsbereitschaft im Dienstleistungssektor in den neunzehn europäischen Ländern insgesamt am Größten. Diese Daten stützten die vorherrschende These, dass der Wandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft mit einer zunehmenden Relevanz der betrieblichen Weiterbildung und den damit verbundenen Investitionen in Lebenslanges Lernen einhergeht.[498]

[498] EIM (2006)

III. betriebliche Weiterbildung als Reaktion auf die makroökonomischen Veränderungen

Der abschließende Teil III dieser Arbeit thematisiert und analysiert konkret die Reaktion der betrieblichen Weiterbildung auf die makroökonomischen Veränderungen und untersucht somit die Kernfragestellung, inwieweit sich die Auswirkungen des Wandels zur Informationsgesellschaft bereits auf die Entwicklung und Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark ausgewirkt haben. Hierzu werden in der Betrachtung der Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung hinsichtlich Interesse und Nutzen sowie der Bedeutung und Akzeptanz der betrieblichen Weiterbildung auch eventuell vorliegende Problemfelder aufgegriffen, um zum Abschluss die Fragestellung dieser Arbeit hinsichtlich der Auswirkungen und Perspektiven des Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt für die betriebliche Weiterbildung in einem Gesamtfazit und Ausblick zu klären.

8. Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung steht durch die makroökonomischen Veränderungen in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft, die auch z.T. erhebliche Wandlungen im Produktionsbereich mit sich brachten, heute und in Zukunft mehr denn je vor neuen und expandierenden Aufgabenbereichen. Im Ergebnis führen die immer rascher fortschreitenden technologischen Entwicklungen und die damit verbundenen betrieblichen Veränderungen zu schneller veraltenden Qualifikationen und der Forderung nach Lebenslangen Lernen. Um dem entgegenwirken zu können, müssen immer schneller Qualifikationen erneuert, angepasst und ausgeweitet werden, was darin resultiert, dass zum einen mehr neue Berufsbilder entstehen und zum anderen aber auch mehr alte Berufsbilder verschwinden und aussterben.[499]

Im Zuge dieser makroökonomischen Tendenzen soll im Folgenden geprüft werden, inwieweit sich die in Teil I konstatierten veränderten Rahmen und Trends im Arbeits- und Bildungswesen bereits in der Praxis ausgewirkt haben. Anhand der im empirischen Teil II aus den Studien zur betrieblichen Weiterbildung erzielten Ergebnisse wird die Ent-

[499] Herter (1998), S.11f. / Schmidt (2008)

wicklung der Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark betrachtet, um festzustellen ob und inwieweit der Wandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung nimmt. Im Folgenden werden dazu nach der Betrachtung des Interesses an betrieblicher Weiterbildung die Entwicklungen in punkto Rentabilität (Nutzen), Intensität (Bedeutung und Akzeptanz) sowie auftretender Barrieren (Problemfelder) und dem Professionalisierungsgrad (Qualitätsmanagement) erörtert.

8.1 Interesse an betrieblicher Weiterbildung

Mit der betrieblichen Weiterbildung ist ein breites Spektrum von Interessen verbunden, die sich in unterschiedlichen Erwartungen an die Weiterbildung konkretisieren. Es lassen sich dabei vornehmlich drei Interessenperspektiven differenzieren, und zwar zum einen das gesellschaftliche Interesse, aus dessen Perspektive die Weiterbildung in erster Linie eine wirtschafts-, struktur- und arbeitsmarktpolitische Funktion erfüllt, zweitens dem Arbeitnehmerinteresse sowie nicht zuletzt auch dem betrieblichen Interesse.

Tab. 14: Interessengruppen betrieblicher Weiterbildung

Gesellschaftliches Interesse	**Arbeitnehmerinteresse**	**Betriebliches Interesse**
- Recht auf Bildung - Ausgleich von Benachteiligungen - volkswirtschaftliche sowie arbeitsmarkt- und strukturpolitische Aspekte	- Erhöhung der individuellen Arbeits- u. Beschäftigungschancen durch Erhöhung der individuellen Arbeitsmarktmobilität - mehr Arbeitsplatzsicherheit - bessere Entlohnungschancen - bessere Aufstiegschancen - bessere Eignung - höhere Allgemeinbildung - interessantere Arbeitstätigkeit - Selbstentfaltung bzw. Persönlichkeitsentwicklung - Motivation und Zufriedenheit	- Schließung von Qualifikationslücken - Erhalt benötigter Qualifikationen - Leistungssteigerungen - Steigerung der Leistungsmotivation - Verbesserung der Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeitern oder Verbesserung des Betriebsklimas

Dabei ist anzumerken, dass sich diese unterschiedlichen Weiterbildungsinteressen sowohl ergänzen, als auch miteinander in Konflikt geraten können. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn das individuelle Interesse an höchstmöglicher Arbeitsmarktmobilität im Gegensatz zu den ökonomischen Verwertungszielen entwickelter Qualifikationen von Sei-

ten des Unternehmens stehen oder wenn die Mitarbeiter, in deren Qualifikation investiert wurde, aufgrund dessen nach Möglichkeit im Unternehmen verbleiben sollen.[500]

Basierend auf den in Punkt 6 detaillierter betrachteten empirischen Untersuchungen des CVTS lassen sich erste allgemeine Erkenntnisse zum Interesse an betrieblicher Weiterbildung, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer in Deutschland und Dänemark ableiten. So dokumentieren die CVTS-Erhebungen von 1993 bis 2005 auf der einen Seite einen Rückgang im Weiterbildungsangebot der Unternehmen seit den 90er Jahren in Deutschland, während demgegenüber auf der anderen Seite die Gesamttendenz in Europa und vor allem auch in Dänemark mit einem deutlichen Zuwachs im Weiterbildungsangebot konträr dazu verläuft. Diese Ergebnisse lassen die These zu, dass im Laufe der 90er Jahre ein zunehmendes Interesse an betrieblicher Weiterbildung in Europa erkennbar war und vor allem Dänemark diesen Trend verzeichnet, während dem gegenüber für Deutschland das Interesse unter den Unternehmen tendenziell eher zu sinken scheint. Die in Punkt 7 bereits analysierten Länderstudien bestätigen diese These nur teilweise. Während die Resultate des Benchmarking Deutschland sowohl aus 2000 als auch aus 2004 den deutlichen Nachholbedarf in Deutschland untermauern, reflektieren die Daten der Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft von 1992 bis 2004 im Laufe der Jahre einen konstanten Anstieg der Teilnahmequoten in Deutschland bei gleichzeitiger Verlagerung der Weiterbildungsaktivitäten in Richtung Freizeit der Mitarbeiter, was für ein gestiegenes Interesse an betrieblicher Weiterbildung vor allem auch der Arbeitnehmer spricht. Auf Seiten der Unternehmen konstatieren die regelmäßigen BIBB/IAB-Erhebungen von 1997 bis 2007 ebenfalls ein zunehmendes Interesse durch einen kontinuierlichen Anstieg des Weiterbildungsangebots in den Unternehmen Deutschlands seit 1997, bei allerdings gleichzeitiger Stagnation in den Teilnahmequoten der Beschäftigten. Diese Widersprüche im Interesse an betrieblicher Weiterbildung lassen sich nahezu auflösen, wenn man berücksichtigt, dass die „kritischen" Erhebungen immer im internationalen Vergleich stehen und somit Angebot und Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland in Relation zu den anderen untersuchten Ländern gesehen wird, während demgegenüber die reinen Länderstudien Entwicklungen ausschließlich auf Deutschland fokussieren. Insofern kann man die These eines zunehmenden Interesses an betrieblicher Weiterbildung basierend auf den makroökonomischen Veränderungen des Wandels zur Informations- und Wissensgesellschaft

[500] Pawlowsky (1996), S.11ff. / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)

auch anhand der Entwicklungen in Deutschland bestätigen, im direkten internationalen Vergleich jedoch auch bemerken, dass die Umsetzung des gezeigten Interesses an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland sich allerdings im Verhältnis zu den anderen europäischen Ländern im Weiterbildungsangebot der Unternehmen weniger niederschlägt und noch nicht annähernd den Erfordernissen des Paradigmenwechsels Rechnung trägt, somit Deutschland noch aufholen muss.[501]

Insbesondere vor dem Hintergrund eines zunehmend seitens der deutschen Unternehmen proklamierten sich verschärfenden Fachkräftemangels rückt das Interesse an betrieblicher Weiterbildung immer mehr in den Vordergrund. Denn bereits heute sehen immer mehr deutsche Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit bedroht und erhöhen Ihr Engagement in die Qualifizierung des vorhandenen Personals, um den Fachkräftemangel durch das eigene Mitarbeiterpotential zumindest teilweise zu kompensieren. Dies belegt auch eine Studie aus Dezember 2007 zur aktuellen Situation beim Fachkräftemangel in kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland, in der 324 Unternehmen mit 10-500 Mitarbeitern befragt wurden. Über 50% der befragten Unternehmen gaben in dieser Untersuchung an, interne und externe Schulungen und Seminare zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu nutzen, um dem Mangel an Fachkräften, der bereits bei 70% der befragten Unternehmen als wichtigstes Problem gesehen wird, entgegenzuwirken.[502]

Das große Interesse an betrieblicher Weiterbildung in Dänemark wird, im Gegensatz zu Deutschland, neben den internationalen Untersuchungen des CVTS auch durch die nationalen Studien des SFI sowie des IFKA bestätigt. Insofern besteht Einigkeit in den empirischen Daten darüber, dass in Dänemark bereits ein großes Interesse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer an betrieblicher Weiterbildung besteht und die Veränderungen des Wandels zur Informations- und Wissensgesellschaft und dem damit einhergehenden Lebenslangen Lernen bereits positiv Einzug gehalten haben.

Im Folgenden sollen die empirischen Daten der BSW-Erhebung in Deutschland sowie der IFKA-Erhebung in Dänemark detaillierteren Aufschluss über das konkrete Interesse an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark geben, da in beiden Untersuchungen spezielle Befragungen zum Interesse betrieblicher Weiterbildung thematisiert und analysiert werden. Diese Daten geben nähere Informationen für Deutschland

[501] Zusammenfassung aus eigenen Ergebnissen von Punkt 6 und 7
[502] Hug (2008), S.5-15

und Dänemark auf Basis detaillierter Befragungen zum Themenbereich „Interesse an betrieblicher Weiterbildung“ wieder. So wurde in der BSW-Erhebung 2003 das Interesse an den verschiedenen Formen von beruflicher und informeller Weiterbildung in Deutschland analysiert.[503] Das Ergebnis unterstrich die Grundthese, dass das Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten, neben den Anstößen durch Vorgesetzte etc., als einer der bedeutenden Indikatoren für die Beteiligung an berufsbezogener bzw. betrieblicher Weiterbildung darstellt. So resultierte aus den Befragungen des BSW in Deutschland ein insgesamt großes Interesse der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung und beruflichem Lernen sowohl in Form informellen Lernens durch Selbststudium etc. als auch dem formal-organisierten Lernen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung. Knapp 84% der befragten Beschäftigten zeigten Interesse an informeller Weiterbildung durch Beobachtungen und Ausprobieren am Arbeitsplatz, während immerhin noch 69% der Beschäftigten ebenfalls an den konventionellen Formen der betrieblichen Weiterbildung durch Seminare, Lehrgänge und Kurse im Unternehmen großes Interesse zeigten. Bei 64% der Befragten bezog sich das Interesse auf betriebliche Weiterbildung durch Seminare und Lehrgänge außerhalb des Betriebes.[504]

Neben der BSW-Erhebung in Deutschland, liefern auch die in Punkt 7 bereits nuanciert thematisierten Untersuchungen des Instituts für Konjunkturanalyse (IFKA) über die qualitative Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dänischer Arbeitsplätze unterteilt nach Beschäftigten und Unternehmen Daten speziell zum Weiterbildungsinteresse. So bringen die Ergebnisse des IFKA ein großes Interesse an betrieblicher Weiterbildung unter den dänischen Arbeitnehmern zum Ausdruck. Deutlich über 80% der befragten dänischen Arbeitnehmer gaben in den Befragungen 1998, 2000 sowie 2004 an, an einer Weiterbildungsteilnahme interessiert zu sein. Die These, dass ein Zusammenhang besteht zwischen dem Interesse an betrieblicher Weiterbildung und dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten, konnte dabei in den Untersuchungen des IFKA bestätigt werden. Mit zunehmendem Qualifikationsniveau stieg auch das Interesse an betrieblicher Weiterbildung. So zeigte sich die größte Motivation in Dänemark bei den Hochqualifizierten und unter den Mitarbeitern des öffentlichen Sektors, während demgegenüber die kurz angelernten Beschäftigten ohne Berufsausbildung deutlich weniger Interesse an betrieblicher Weiterbildung zeigten.[505] Diese empirischen Befragungen offenbaren, dass

[503] BSW-Erhebung 2003: Zufallsstichprobe in 7108 Privathaushalten unter 19-64-jährigen Personen
[504] Kuwan (2006), S.277-282
[505] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.42+43

das Weiterbildungsinteresse motiviert und diese Motivation einen entscheidenden Einfluss auf die Effekte von Weiterbildungsaktivitäten hat. So liegen bei den meisten Beschäftigten konkrete Gründe für das Interesse an betrieblicher Weiterbildung vor, indem mit der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung bestimmte Effekte erhofft werden.[506]

Insofern verdeutlicht die Tatsache, dass sowohl in Dänemark als auch in Deutschland auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite das Interesse an betrieblicher Weiterbildung im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich angestiegen ist, den zunehmenden Einfluss der makroökonomischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Motive sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber für das vermehrte Interesse an betrieblicher Weiterbildung spiegeln den Paradigmenwechsel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft wider. Die folgenden Punkte hinsichtlich Nutzen und Bedeutung bzw. Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung sowie zu den Barrieren betrieblicher Weiterbildung belegen den Zusammenhang des zunehmenden Interesses und dem makroökonomischen Wandel und sind ein Indiz für die Gründe des kontinuierlich gestiegenen Interesses an betrieblicher Weiterbildung im Laufe der letzten Jahrzehnte.

8.2 Nutzen der betrieblichen Weiterbildung

In Anlehnung an die Bildungsökonomie, die den „Nutzen“ von Bildung nach internem Ertrag der Individuen sowie externem Ertrag in Form ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen unterteilt, lässt sich der ökonomisch relevante Nutzen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber sowie der Gesellschaft differenzieren. Somit ergibt sich aus betrieblicher Weiterbildung sowohl ein individueller Nutzen, als auch ein betrieblicher sowie kollektiver Nutzen, was sich sowohl für Dänemark als auch für Deutschland anhand empirischer Untersuchungen belegen lässt.

8.2.1 individueller Nutzen: beschäftigungsbezogenes Potential

Vor dem Hintergrund steigender Forderungen nach Lebenslangem Lernen im Kontext der in Teil I genannten makroökonomischen Veränderungen, stellt sich die Frage nach dem individuellen Nutzen für die Teilnehmer betrieblicher Weiterbildung. So kann die betriebliche Weiterbildung ein Instrument für die Entwicklung der beruflichen Karriere

[506] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.14

sein, zum einen in Form der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, zum anderen aber auch zur Förderung des beruflichen Aufstiegs sowie Einkommens- und Gehaltsverbesserungen. Dabei stellt sich hinsichtlich des Nutzens betrieblicher Weiterbildung für das Individuum immer die Frage nach der Relation von Aufwand an Zeit und Kosten und den monetären und nichtmonetären Erträgen.[507]

Diesen Aspekten individuellen Nutzens entsprechend, beschäftigten sich sowohl in Deutschland als auch in Dänemark empirische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung u.a. auch mit der Frage, wie die Beschäftigten den Nutzen aus Ihrer Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung einschätzen. So liefern für Deutschland die Befragungen des BSW sowie des BIBB jeweils Daten zu den einzelnen Nutzenaspekten der beruflichen Weiterbildung. Die BSW-Erhebungen beruhen dabei auf Daten aus der subjektiven Einschätzung der befragten Weiterbildungsteilnehmer und differenzieren die Nutzenaspekte im Kern nach „weichen" und „harten" Indikatoren. Neben den „harten Indikatoren", wie Erhalt einer neuen Arbeitsstelle oder Sicherung des bestehenden Arbeitsplatzes, beruflichem Aufstieg und Einkommensverbesserungen, bilden auch die „weichen Indikatoren" in Form von Hilfestellungen zur Erledigung der Arbeitsaufgaben, Verbesserung der beruflichen Chancen und Kenntnisse über betriebliche Zusammenhänge sowie Weiterbildung als Hilfestellung für den Berufsalltag, bedeutende Aspekte für den individuellen Nutzen der Beschäftigten. Im Ergebnis gaben in der BSW-Erhebung von 2003 in Deutschland knapp 90% der Befragten Teilnehmer betrieblicher Weiterbildung an, einen erkennbaren Nutzen aus den Weiterbildungsmaßnahmen gezogen zu haben. Insofern empfand ein Großteil der Beschäftigten die Teilnahme an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus subjektiver Sicht als rentabel und nützlich. Vor allem die „weichen Indikatoren" wurden subjektiv hoch bewertet, was sich darin zeigt, dass 76% der Befragten angaben durch die Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeit besser erledigen zu können und 60% sogar eine Verbesserung der beruflichen Chancen prognostizierten. Die klassischen „harten Indikatoren", wie beruflicher Aufstieg, Gehaltsverbesserung oder Sicherung des Arbeitsplatzes spielten mit jeweils 15% und weniger aus subjektiver Sicht der Befragten der BSW-Erhebungen im Vergleich zu den weichen Indikatoren eine eher untergeordnete Rolle, so dass die Nutzenwerte unter den „weichen Indikatoren" gesehen wurden.[508]

[507] Weiß (1999), S.4 / Bretschneider (2008), S.11f.
[508] Kuwan (2006), S.363-368

Neben dem BSW führte auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Befragung unter den Teilnehmern betrieblicher Weiterbildung in Deutschland durch. So wurden im Jahre 2002 insgesamt 2000 repräsentativ gewählte Teilnehmer zu Kosten und Nutzen ihrer beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen befragt. Auch diese Untersuchung des BIBB ergab eine sehr positive Einschätzung der Befragten zum Nutzen. Etwa 77% der befragten Teilnehmer sahen in ihrer Weiterbildungsmaßnahme einen sehr positiven Nutzen, während demgegenüber lediglich 5% der Ansicht waren, kaum oder gar keinen Nutzen aus der betrieblichen Weiterbildung gezogen zu haben. Auch die Befragungen des BIBB differenzierten in der Untersuchung den Nutzen nach unterschiedlichen Aspekten. So wurde unter den Befragten der höchste Nutzen bezüglich der persönlichen Weiterentwicklung, der Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, sowie der Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen und der Schaffung eines Überblicks über neue berufliche Entwicklungen gesehen. Somit sahen die Beschäftigten den individuellen Nutzen der betrieblichen Weiterbildung in erster Linie in der Erweiterung und Entwicklung der eigenen Kompetenzen sowie der Persönlichkeit, wohingegen der Nutzen am seltensten in Form besserer Aufstiegschancen und verbesserter Verdienstmöglichkeiten gesehen wurde.[509]

Sowohl in den Daten des BSW als auch des BIBB zeigen sich in den Angaben des Nutzens betrieblicher Weiterbildung z.T. deutliche Unterschiede differenziert nach Alter, Geschlecht, Qualifikationsniveau und Berufsgruppen. So schätzen jüngere und niedriger qualifizierte Beschäftigte per se den Nutzen ihrer Weiterbildungsteilnahme als sehr hoch im Vergleich zu den anderen Statusgruppen ein und sehen den individuellen Nutzen vor allem in der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit oder dem Erhalt neuer beruflicher Chancen und Entwicklungen, während beispielsweise Frauen und Höherqualifizierte (Führungskräfte) mehr die persönliche Weiterentwicklung in den Vordergrund stellten. Insofern kann man abschließend anhand der Ergebnisse der Befragungen zum individuellen Nutzen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland zu dem Schluss kommen, dass die befragten Teilnehmer den Nutzen sehr positiv einschätzen und die teilweise hohen finanziellen und zeitlichen Investitionen als rentabel einschätzen. Lediglich eine Minderheit, vor allem Selbständige und Arbeitslose, beurteilt den Nutzen

[509] Krekel (2005), S.12f.

eher kritisch, was zum einen in mangelnder Qualität der Maßnahmen und zum anderen an unzureichender Vorabinformation zur Weiterbildungsmaßnahmen liegen kann.[510]

Neben Deutschland wurden auch in Dänemark vergleichbare statistische Daten zum individuellen Nutzen betrieblicher Weiterbildung erhoben. So wurden in den empirischen Untersuchungen des „IFKA – Kursusmarkedet 2002" auch Aspekte des Weiterbildungsnutzens aus Sicht der Arbeitnehmer betrachtet. Dabei gaben weit über 40% der Befragten dänischen Arbeitnehmer an, für ihre persönliche Entwicklung Nutzen aus der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung gezogen zu haben und über 30% waren der Ansicht, dass sie eine größere Zufriedenheit im Job durch die Weiterbildungsmaßnahmen gewonnen haben. Neben diesen rein individuellen Aspekten, wurden auch beschäftigungs- und arbeitsplatzbezogene Nutzenaspekte der Individuen angegeben. So waren fast 40% der Beschäftigten aus privaten dänischen Unternehmen der Ansicht durch die Teilnahme an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zusätzliche Möglichkeiten gewonnen zu haben, um mehr Aufgaben am Arbeitsplatz erfüllen zu können, während fast 30% eine größere Effektivität aus der Teilnahme an Weiterbildung erlangt haben.[511]

In Anlehnung an die in Punkt 7 bereits näher betrachteten Untersuchungen des Instituts für Konjunkturanalyse (IFKA) über die qualitative Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dänischer Arbeitsplätze von 1998 bis 2004, liefern diese empirischen Befragungen auch Daten zum Nutzen betrieblicher Weiterbildung in Dänemark aus Sicht der Teilnehmer. Dabei zeigt sich, dass sowohl beim IFKA 2000 als auch 2004 die meisten Befragten der Ansicht waren, dass die Teilnahme an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eine Voraussetzung dafür war, den bestehenden Job auch in Zukunft erfüllen zu können. Insofern herrschte auch in Dänemark unter den befragten Teilnehmern betrieblicher Weiterbildung nahezu Einigkeit darüber, dass die Weiterbildungsmaßnahmen einen direkten Nutzen für sie hatten. Im Detail gaben fast 80% der dänischen Beschäftigten in der Befragung an, dass ihnen die Teilnahme für die persönliche Entwicklung genützt hat, während 70% und mehr der Ansicht waren eine größere „Schaffensfreude" aus der Weiterbildung gewonnen zu haben und nunmehr mehrere Aufgaben als vorher wahrnehmen können. Knapp 60% attestierten sich eine größere Effektivität durch die Weiterbildung und über 50% gaben an, eine größere Routine gewonnen zu haben und über bessere Möglichkeiten im Job zu verfügen. Ähnlich wie in Deutschland

[510] Beicht (2004)
[511] Bauer (2002)

sehen auch die dänischen Teilnehmer aus betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ihren individuellen Nutzen weniger in Einkommenssteigerungen oder dem Erhalt eines neuen Jobs, sondern mehr in „weichen Indikatoren".[512]

Summa summarum lassen die Untersuchungen des IFKA unter den Beteiligten Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen in Dänemark auf eine große Zufriedenheit mit dem Nutzen der betrieblichen Weiterbildung schließen, denn knapp 90% gaben, wie auch in Deutschland an, die Teilnahme als nützlich empfunden zu haben. Diese subjektive Sichtweise unter den Beteiligten steht im Widerspruch zu den Ergebnissen der OECD. So kritisiert diese im OECD-Bericht den großen Einfluss des Staates in der Weiterbildung in Dänemark und plädiert aus diesem Grunde für eine stärkere private Verantwortlichkeit in diesem Bereich. Infolgedessen ist die OECD der Ansicht, dass der Nutzen für die Individuen in Dänemark nicht gut genug ist.[513]

Auch in Dänemark kann insgesamt auf Basis der vorliegenden statistischen Ergebnisse der Untersuchungen kein genereller Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung und Lohneffekten festgestellt werden. Dennoch wird deutlich, dass auch in Dänemark ein positiver Nutzen für die Individuen durch höhere Löhne erkennbar wird durch die Teilnahme an weiterführender Weiterbildung (Aufstiegsweiterbildung), durch die ein höheres Qualifikationsniveau erreicht wird. Aus den Ergebnissen der dänischen Untersuchungen wird insofern auch ein positiver beschäftigungsbezogener Nutzen für die Individuen durch die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung deutlich.[514]

Resümierend kann man für den direkten Vergleich des individuellen Nutzens von Deutschland und Dänemark im Kontext der makroökonomischen Veränderungen konstatieren, dass auf Basis der empirischen Ergebnisse sowohl in Dänemark als auch in Deutschland nach Einschätzung der Teilnehmer aus betrieblicher Weiterbildung ein großer individueller Nutzen gesehen wird. Die Gewichtung erfolgt nach Ansicht der Betroffenen aber tendenziell stärker im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und Verbesserung der Erfüllung der bestehenden Arbeitsbereiche. Darauf aufbauend wird jedoch auch erkennbar, dass zunehmend eine Sensibilisierung für die Effekte der betrieblichen Weiterbildung zum Erhalt und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit besteht. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass ebenfalls in der subjektiven

[512] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.34f.
[513] Bauer (2002)
[514] Finansministeriet (2006), S.435

Wahrnehmung des individuellen Nutzens der Teilnehmer in Zukunft, auf Basis der makroökonomischen Veränderungen und dem damit einhergehenden Wandel zur Informations- und Wissensgesellschaft, eine zunehmende Relevanz der betrieblichen Weiterbildung als Bestandteil des Lebenslangen Lernens gesehen wird.

8.2.2 betrieblicher Nutzen: Investition in Humankapital als Wettbewerbsfaktor

Neben dem Individuum ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung auch für die Unternehmen von Nutzen. Denn der Erwerb neuer Kompetenzen durch Weiterbildung gewinnt für die Beschäftigten der Unternehmen immer mehr an Bedeutung, um den gegenwärtigen und künftigen Veränderungen der Globalisierung und den technologischen Entwicklungen gerecht zu werden und den Erfolg der Unternehmen auch für die Zukunft sichern zu können, indem durch die Bereitschaft für Lebenslanges Lernen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhalten und erweitert wird. Insofern kann der ökonomisch relevante Nutzen für den Betrieb konkret darin liegen, dass die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten für das einzelne Unternehmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beiträgt. Ein Maßstab für den betrieblichen Nutzen kann in der Evaluation des direkten Beitrags der betrieblichen Weiterbildung zur Verwirklichung der gesteckten Unternehmensziele gesehen werden.[515]

Die Ergebnisse des in Punkt 7 bereits thematisierten europäischen ENSR Enterprise Survey geben Aufschlüsse über Aspekte des betrieblichen Nutzens aus Sicht der Arbeitgeber. So sahen die befragten kleinen und mittleren Unternehmen in den europäischen Ländern, u.a. auch Deutschland und Dänemark, den Nutzen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten darin, dass durch die Weiterbildungsmaßnahmen eine bessere Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb geschaffen und die Motivation der Mitarbeiter gefördert wurde. Höhere Motivation und Unternehmensbindung der Mitarbeiter hat aus Sicht der Unternehmen den Vorteil bzw. Nutzen, dass die Effektivität und Produktivität der Mitarbeiter gesteigert wird. Diese beiden Effekte in Verbindung mit der Tatsache, dass betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eine Erhöhung des Humankapitals durch Steigerung des Qualifikationsniveaus bedeutet, befördert aus Sicht der Unternehmen die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und stellt im inter-

nationalen Wettbewerb ein Wachstumsfaktor für das Unternehmen dar.[516] Insofern ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil der in Dänemark durch die IFKA-Erhebungen befragten dänischen Unternehmen angaben von den Weiterbildungsinvestitionen in die Mitarbeiter profitiert zu haben. Die meisten Unternehmen waren demzufolge der Ansicht, dass die Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter durch Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, eine Investition in die Zukunft des Unternehmens darstellte.[517]

Wie bereits in Kapitel 5 erwähnt wurde, dient die Weiterbildung nicht nur der Behebung aktueller Probleme, sondern auch zur Gewährleistung zukünftiger Qualifikationen. Betrachtet man die betriebliche Weiterbildung aus ökonomischer Sicht stellt man fest, dass die betriebliche Weiterbildung oft als eine Investition in das Humankapital dargestellt wird, da sie durch Erhöhung von Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu einer Zunahme des Wertes des Personals (Humankapital) führt. Der Vorteil dieses Bewusstseins von Weiterbildung als Investition liegt in der nicht nur kurzfristig angelegten, sondern langfristig geplanten Umsetzung von Aktivitäten.[518]

Ein weiterer betriebswirtschaftlicher Nutzen betrieblicher Weiterbildung besteht in der Mobilisierung ungenutzter Fähigkeiten und Talente unter den Mitarbeitern des Unternehmens. Sofern einem Unternehmen Fachkräfte fehlen, und diese mit den genauen Anforderungen nicht bei den Arbeitsämtern zu finden sind, sind die Unternehmen in Gegenwart und Zukunft gezwungen, mehr auf die Personalreserven im eigenen Unternehmen zurückzugreifen. Da Wirtschaft und Gesellschaft im Rahmen des zunehmenden Paradigmenwechsels als Folge der makroökonomischen Veränderungen seit einiger Zeit durch eine Entkoppelung von Konjunktur und Arbeitsmarkt gekennzeichnet sind, sinkt bei verbesserter Konjunkturlage die Arbeitslosigkeit nicht mehr linear.[519]

Die zunehmende Tendenz eines bedeutenden betrieblichen Nutzens der betrieblichen Weiterbildung als Investition in das Humankapital spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft wider. Diesen Resultaten zufolge spielt die betriebliche Weiterbildung eine zunehmend wichtiger werdende Rolle bei der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Als

[515] Weiß (1999), S.5 / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)
[516] Europäische Kommission (2003), S.7
[517] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.35
[518] Wöltje (1996), S.34ff. / Steven (2010)
[519] Becker (1999), S.355ff / Winge (2009)

Beleg dafür werden die steigenden Teilnehmerzahlen, erhöhte Teilnehmerstunden und finanzielle Aufwendungen angeführt. Angesichts verschlankter Unternehmen kommt der Weiterbildung die Aufgabe zu, die Produktivität des Faktors Arbeit nachhaltig zu erhöhen. Die Unternehmen haben erkannt, dass sie auf Dauer nur dann am Markt erfolgreich sein können, wenn sie in das Wissen und Können ihrer Mitarbeiter investieren.[520]

Die empirischen Untersuchungen dokumentieren für Dänemark ebenfalls, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter einen positiven Nutzen für den eigenen Betrieb attestieren. So gaben im Jahre 2000 in der dänischen Unternehmensbefragung des IFKA zu den Effekten der beruflichen Weiterbildung mit 83% die meisten befragten dänischen Betriebe an festgestellt zu haben, dass sich ihre Weiterbildungsanstrengungen ausbezahlt haben. Sie vertreten somit der Ansicht, dass die betriebliche Weiterbildung eine gute Investition für das Unternehmen war und ist.[521]

Demgegenüber weisen die Ergebnisse der Untersuchung des SFI aus dem Jahre 2005 zur Analyse der Effekte der betrieblichen Weiterbildung für die dänischen Unternehmen einige differenziertere Aspekte zum betrieblichen Nutzen der Weiterbildung auf. So schätzten die befragten dänischen Unternehmen unter den internen betrieblichen Weiterbildungskursen den höchsten Nutzen für ihr Unternehmen ein. Diese Auffassung der dänischen Unternehmen liegt zum einen darin begründet, dass bei den internen betrieblichen Weiterbildungskursen der spezielle Wissensbedarf des Unternehmens besser berücksichtigt werden konnte und die Mitarbeiter weiterhin am Arbeitsplatz zur Verfügung standen, auf der anderen Seite aber auch die Motivation der Mitarbeiter stärker vorhanden war und die individuellen Produkte und Dienstleistungen der einzelnen Unternehmens mehr Beachtung fanden. Insgesamt gaben die befragten dänischen Unternehmen einen positiven Nutzen der betrieblichen Weiterbildung an, einerseits durch gesteigerte Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und andererseits durch erkennbar größere Arbeitsfreude, Motivation und Lernbereitschaft unter den Mitarbeitern. Aus den empirischen Ergebnissen der dänischen Unternehmen wurde jedoch auch deutlich, dass in den Unternehmen, die regelmäßig den Weiterbildungsbedarfs ihrer Beschäftigten analysieren, der betriebliche Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen wesentlich größer

[520] Weiß (2000a), S.68-72 / Hüther (2009), S.7f.
[521] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.45 / Søby (2008)

war als in den anderen dänischen Unternehmen. Dies Ergebnis wundert nicht, da die Unternehmen mit systematischer Bedarfsanalyse des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs der Mitarbeiter die Auswahl, Planung und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen wesentlich effektiver und gezielter durchführen können.[522]

8.2.3 kollektiver Nutzen: Potential für die Modernisierung der Volkswirtschaft

Neben dem Nutzen für die einzelnen Individuen und die Betriebe kann die betriebliche Weiterbildung auch einen kollektiven Nutzen für die Gesellschaft eines Landes darstellen. Ein wesentliches Kennzeichen von Bildungsinvestitionen, und damit auch der betrieblichen Weiterbildung, besteht darin, dass der Nutzen aus diesen Investitionen in das Humankapital nicht ausschließlich auf den Teilnehmer (Individuum) oder das finanzierende Unternehmen (Betrieb) beschränkt bleibt, sondern auch Dritte (Gesellschaft) am Nutzen der Investitionen in das Humankapital partizipieren, obwohl sie weder an Finanzierung noch an Förderung beteiligt waren. Dieses Phänomen wird in der Bildungsökonomie als externer Effekt oder Ertrag bezeichnet. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass Investitionen in das Humankapital, und Weiterbildung im Speziellen, immer auch mit einem kollektiven Nutzen für die Bildungs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- oder Gesellschaftspolitik eines Landes verbunden sind.[523]

So besteht ein wesentlicher kollektiver Nutzen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in der Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, da diese zu positiven Effekten auf die Beschäftigungs- und Wirtschaftsquote einer Volkswirtschaft führt. Wie bereits in Punkt 5.4.2 hinsichtlich der Funktion betrieblicher Weiterbildung, u.a. als Prävention, erläutert wurde, kann das Employability-Konzept hierbei eine bedeutende Rolle spielen. Mit den in Teil I beschriebenen makroökonomischen Veränderungen geht die Notwendigkeit zunehmender Flexibilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Forderung nach höherer Dynamik der Arbeitsmärkte einher. Insofern erfordert dieser makroökonomische Wandel durch die veränderten Rahmenbedingungen auf den einzelnen Arbeitsmärkten eine Anpassung und Modernisierung der gesamten Volkswirtschaften, da sich auch Politik und Gesellschaft dem Paradigmenwechsel stellen müssen, um zukunftsfähig zu bleiben. In diesem Kontext kann das Employability-

[522] Finansministeriet (2006), S.454-458
[523] Weiß (1999), S.5f. / Mytzek-Zühlke (2007)

Konzept zur Förderung der Mobilität der Individuen und der Modernisierungsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Die betriebliche Weiterbildung bildet in Funktion des Employability-Konzeptes als Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aber nur einen Bestandteil zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme der Volkswirtschaften. Vielmehr bedarf es ebenfalls Innovationen und Wirtschaftswachstum in einem angemessenen makroökonomischen Umfeld.[524]

Dennoch ist eine positive Korrelation zwischen den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten sowie der Beschäftigungs- und Wirtschaftsquote erkennbar. Aktuelle Untersuchungen in Dänemark belegen, dass höhere betriebliche Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten neben dem individuellen Nutzen durch eine stärkere Bindung zum Arbeitsmarkt auch zu höherer Beschäftigung durch die Weiterbildungsteilnahme in Dänemark führen. Insofern kann die These bestätigt werden, dass sich die betriebliche Weiterbildung positiv auf Wirtschaft und Beschäftigung auswirkt und somit auch einen kollektiven Nutzen für die Gesellschaft mit sich bringt.[525]

Ein anderer Aspekt des kollektiven Nutzens betrieblicher Weiterbildung besteht in der Funktion des Humankapitals als Wachstums- und Innovationsfaktor mit positiven Effekten für die Produktivität der Volkswirtschaften. Anhand zahlreicher Untersuchungen und Analysen gilt es mittlerweile als erwiesen, dass die Qualität des Humankapitals, d.h. die Höhe des durchschnittlichen Bildungsniveaus der einzelnen Länder, zunehmend Einfluss nimmt auf das Wirtschaftswachstum. So kommt die OECD-Studie „The New Economy: Beyond the Hype“ zu dem Ergebnis, dass Politik und Gesellschaft in den OECD-Ländern künftig verstärkt ein Augenmerk auf die Steigerung der beruflichen Qualifizierung der Arbeitskräfte legen müssen, um den Erfolg der Volkswirtschaften auch in Zukunft gewährleisten zu können. Investitionen in betriebliche Aus- und Weiterbildung sind demzufolge die besten Instrumente zur Schaffung und Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts der Länder. Insofern kann betriebliche Weiterbildung ein elementarer Wachstumsfaktor sein und den Standortfaktor Deutschland sowie Dänemark durch die Höhe und Qualität der Bildungsinvestitionen der Wirtschaft entscheidend prägen.[526] Ein Indiz dafür bilden bereits erste Auswertungen in Dänemark zum Einfluss von Weiterbildung auf die Produktivität. So belegen diese Ergebnisse eindeutig positive Effekte von beruflichen Weiterbildungsinvestitionen auf das Bruttonati-

[524] Blancke (2000), S.47ff. / Heidemann (2007), S.63-68
[525] Finansministeriet (2006), S.459

onalprodukt[527] in Dänemark und dokumentieren die bedeutende Rolle des Humankapitals für Wirtschaftswachstum und Innovationsfähigkeit der Volkswirtschaften wie Deutschland oder Dänemark, in denen das Humankapital ein entscheidender Produktions- und Standortfaktor ist. Insofern besteht der kollektive Nutzen der betrieblichen Weiterbildung darin, dem durch Transformation beschleunigten Strukturwandel mit seinen Auswirkungen auf das wirtschaftliche verwertbare Humankapital entgegenzuwirken, indem durch Weiterbildung die Aktualisierung sowie Vermittlung neuen Wissens sowie Kompetenzen erreicht wird.[528]

Ein weiterer, vor allem in Deutschland immer schwerer wiegender, Aspekt der Bewältigung des Strukturwandels, besteht darin, auf das Phänomen der „alternden Gesellschaft“ angemessen zu reagieren. So zeigt sich im internationalen Vergleich, dass Deutschland neben niedrigeren Geburtenraten vor allem auch z.T. geringere Beschäftigungsquoten aufweist. So liegt diese unter den 55-64 Jährigen in Deutschland bei gut 40%, was im Vergleich zu den nordeuropäischen Ländern, wie z.B. Dänemark mit 60,3% deutlich geringer ist. Insofern sollen und müssen die Beschäftigungsquoten älterer Menschen in Deutschland erhöht werden und Frühverrentungen weiter reduziert werden. Hierzu müssen, wie z.B. in Dänemark, wo Anfang der 90er Jahre der Frühverrentungstrend gestoppt wurde, bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie eine Flexibilisierung von Renteneintrittsgrenzen und Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter geschaffen werden. In diesem Umfeld kommt der Weiterbildung ein weiterer bedeutender kollektiver Nutzen zu. Um dem Wirtschafts- und Sozialsystem in den einzelnen Ländern vor dem Hintergrund des demographischen Wandels gerecht werden zu können, muss durch berufliche Weiterbildung die Qualifizierung und Bildungsbeteiligung der 55-64-Jährigen entscheidend verbessert werden. Die berufliche Weiterbildung spielt in diesem Kontext eine bedeutende Rolle.[529]

[526] OECD (2001), S.13ff. / Zickert (2007)
[527] Bruttonationalprodukt (BNP) entspricht in Deutschland dem Bruttosozialprodukt
[528] Finansministeriet (2006), S.464
[529] Friebe (2006), S.24f.

8.3 Bedeutung und Akzeptanz der betrieblichen Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der in Teil I thematisierten ökonomisch, gesellschaftlichen Herausforderungen erfährt die Weiterbildung insgesamt durch Fragen und Probleme in Wirtschaft und Gesellschaft eine beachtliche Bedeutungssteigerung und wächst vom Umfang. Der jeweiligen Bedarfsdiskussion hinsichtlich der Entwicklung der nationalen Weiterbildungssysteme kommt dabei eine große Bedeutung zu und die betriebliche Weiterbildung gilt infolgedessen für jeden Einzelnen sowie für die gesamte Volkswirtschaft als eine produktive Investition (Vgl. Punkt 8.2). Bezüglich der Akzeptanz der betrieblichen Weiterbildung stellt sich vor allem die Frage wie sich die Weiterbildung im Vergleich zu den anderen Bildungsbereichen entwickelt hat, bzw. welchen Stellenwert sie heute besitzt. Über diese Punkte gibt es in der wissenschaftlichen Diskussion einige unterschiedliche Ansichten, so dass in diesem Abschnitt zunächst geklärt werden soll, welche Relevanz die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems mittlerweile einnimmt und in Zukunft einnehmen wird. Auf der anderen Seite ergibt sich aus der Weiterbildungsdiskussion auch ein Streit um die Entwicklung eines Mythos, der in Abschnitt 8.3.2 näher thematisiert wird, um abschließend auf Basis der gewonnenen empirischen Ergebnisse konkret auf den aktuellen Stellenwert der Weiterbildung in den dänischen und deutschen Unternehmen einzugehen.

8.3.1 Relevanz als vierte Säule des Bildungssystems

Die enormen technologischen und strukturellen Entwicklungen und Tendenzen in Wirtschaft und Gesellschaft gingen einher mit einem exponentiellen Anstieg des Wissens bei gleichzeitig sinkenden Halbwertzeiten und zunehmender Bedeutung des Produktionsfaktors Mensch. Sie führten dazu, dass sich die Weiterbildung immer mehr zu einem lebensnotwendigen existenziellen Bildungs- und Qualifizierungsinstrument entwickelt und damit innerhalb des nationalen Bildungswesens in Deutschland verstärkt als vierte Säule des Bildungssystems etabliert hat. Weiterbildung ist für den Einzelnen und die Gesellschaft unverzichtbar zur Aufrechterhaltung der Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist, wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits näher erläutert wurde, zur Förderung persönlicher Anlagen, Begabungen und Neigun-

gen, zur Sicherung der individuellen Leistungsfähigkeit auf den sich schnell verändernden Arbeitsmärkten, wie auch zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Unternehmen, die ganz wesentlich von der ständig aktualisierten Qualifikation ihrer Mitarbeiter abhängt, erforderlich.[530]

Die wissenschaftliche Diskussion über die Relevanz der Weiterbildung ist geprägt von der Forderung einiger Wissenschaftler, Weiterbildung mit gleicher Bedeutung und gleichem Rang als vierte Säule des Bildungssystems zu akzeptieren. Sie sehen es infolge der Entwicklungen des technisch-ökonomischen Paradigmenwechsels als notwendig an, dass die Weiterbildung in einem eigenen Sektor ihrer Bedeutung für das Bildungs- und Beschäftigungssystem und somit dem volkswirtschaftlichen Stellenwert eines „Standortfaktors“ als feste Säule gerecht wird.[531]

Somit gebührt der Weiterbildung nach Ansicht vieler eine gleichberechtigte Stellung als vierten Sektor im Bildungssystem, da im Zuge des Lebenslangen Lernens und der Halbwertzeit des Wissens, die ersten Sektoren nicht mehr nur die ausschlaggebenden Phasen im Bildungssystems sind, sondern vielmehr auch nach Meinung der Wirtschaft die ersten Bildungssektoren zu wenig flexibel sind und somit den geänderten Anforderungen oftmals nicht rechtzeitig entsprechen, so dass mit Hilfe der Weiterbildung diesen „Fehlentwicklungen“ entgegenzuwirken ist. Weiterbildung darf demzufolge aber nicht als eine Art „Reparaturwerkstatt“ für Fehler des allgemeinen Bildungssystems missverstanden werden, sondern muss als eigenständiger Bereich den jeweiligen Anforderungen entsprechend eine Fortsetzung der anderen Bildungssektoren darstellen. Sie sollte zudem einen wichtigen Beitrag zur Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen oder dem Ausgleich sozialer Diskrepanzen bedingt durch Herkunft innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes leisten.[532]

Kritik findet diese Bedeutung der Weiterbildung als gleichwertige vierte Säule des Bildungssystems aber u.a. auch durch die oft so beklagte Uneinheitlichkeit und Unüberschaubarkeit des Weiterbildungssektors. Dies spiegelt sich darin wieder, dass in der öffentlichen Diskussion über die Missstände im veralteten deutschen Bildungssystem diskutiert und debattiert wird. Dabei drehen sich die Diskussionen aber um Themen, wie Schulpolitik, die Modernisierung unseres Hochschulsystems und die Anpassung des

[530] Lammert (1994), S.142ff. / Eurydice (2007/08), S.197ff.
[531] Cortina (2008) S.647f.
[532] Lammert (1994), S.143ff. / Eurydice (2007/08), S.197ff.

dualen Berufsausbildungssystems an die geänderten Anforderungen und neu entstandenen Berufsfelder. Die Rolle der Weiterbildung wird in diesen öffentlich geführten Diskussionen zwar auch erörtert und findet immer mehr Niederschlag, nur ist die Weiterbildung erst auf dem Weg zu einem Megathema zu werden, voraus ersichtlich wird, dass die Weiterbildung erst noch den öffentlichen Stellenwert einer gleichberechtigten vierten Säule erlangen muss. Mittlerweile herrscht zunehmend Konsens darüber, dass eine moderne Gesellschaft sich ein rückständiges Bildungswesen nicht leisten kann, und dass wir uns auf dem Weg in die Wissensgesellschaft dementsprechend mit unserem kompletten Bildungssystem, und eben auch der Weiterbildung anpassen müssen. Es lässt sich inzwischen im quartiären Bereich immer mehr ein Trend erkennen, Bildung auf Qualifizierung zu reduzieren. Aus Sicht der deutschen Wirtschaft hat Qualifizierung nicht nur eine große gesellschaftliche Bedeutung, sondern sie ist auch entscheidend für die Erhaltung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland genauso wie in Europa. Die sich daraus ergebenden Diskussionspunkte werden in Punkt 8.4 unter Betrachtung der Problemfelder näher erläutert.[533]

Trotz der in der öffentlichen und politischen Diskussion konstatierten Relevanz der Weiterbildung, die sich auch im Koalitionsvertrag vom November 2005 der Bundesregierung widerspiegelt, indem als Ziele u.a. der Ausbau der Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems formuliert wird, fehlt es bisher an der konkreten und zielgerichteten Umsetzung und Schaffung der notwendigen Strukturen. So wird ein Anstieg der öffentlichen Verantwortung für das Erwachsenenlernen in der Wissensgesellschaft gefordert. Die Weiterbildung sollte dabei jedoch als eigenständige institutionelle Säule neben den anderen Bildungsbereichen nicht am Rande isoliert werden, sondern durch Schaffung der notwendigen Strukturen und Systeme zu einem festen Bestandteil in einem zusammenhängenden und korrelierenden Bildungssystem bestehen.[534]

Die gespaltene Diskussion bezüglich der Relevanz betrieblicher Weiterbildung zeigt sich auch in einem Paradoxon der Wahrnehmung der betrieblichen Managementfunktionen im Weiterbildungsbereich. Dort zeigt sich, dass zwar für die betriebliche Weiterbildung, wie für kaum einen anderen Weiterbildungsbereich, bereits seit Anfang der 80er Jahre rationale Ausarbeitungen, Hilfsmittel sowie Handreichungen zu den Berei-

[533] Dröll (1999), S.39ff.f / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)
[534] Sehrbrock (2007), S.8ff.

chen existieren, doch finden diese bisher keineswegs Anwendung in der Weiterbildung der meisten Betriebe.[535]

8.3.2 Image der Weiterbildung: die Weiterbildungsgesellschaft

Im Zuge der makroökonomischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft wird auch in der Weiterbildung ein Wandel deutlich. Infolgedessen wird aufgrund des deutlichen Bedeutungszuwachses innerhalb der Bildung und der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft sogar immer häufiger von einer eigenständigen Weiterbildungsgesellschaft gesprochen, da das Thema Bildung und Weiterbildung im Speziellen, wie im vorherigen Punkt näher beschrieben, eine immer größere Rolle in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft einnimmt. So wird beispielsweise durch den Versuch der Tarifierung der betrieblichen Weiterbildung sowie neue Strategien der Beschäftigungsfähigkeit und des Lebenslangen Lernens Einfluss genommen auf die Arbeitsmarktpolitik und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, mit dem Ziel, den Folgen aus dem Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft gerecht zu werden.[536]

In diesem Zusammenhang gehen einige Experten sogar soweit, dass sie als Folge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft von einem Übergang zur Bildungsgesellschaft sprechen, da der Faktor Bildung im Zuge dieser Veränderungen einen elementaren Bestandteil der neuen Gegebenheiten darstellt und in Zukunft sich diese Position noch weiter verstärken wird. Bildung wird immer mehr zu einem wertvollen Gut, das möglichst allen Menschen gleichberechtigt zugänglich gemacht werden muss, denn wer in Zukunft keinen Zugang zu Bildung und Wissen finden kann, der wird benachteiligt sein. So kann die Klassengesellschaft von morgen bereits in einem unterschiedlichen Bildungsstand verbunden mit unterschiedlichen Informations- und Wissenszugängen begründet sein.[537]

Aufgrund des daraus resultierenden nationalen und internationalen Anstiegs der Nachfrage nach Weiterbildung bei gleichzeitiger Zunahme des Weiterbildungsangebots sprechen viele in diesem Falle zunehmend von einem „Wachstumsmarkt Weiterbildung“, andere gehen bereits weiter und sprechen von einer ganzen Weiterbildungsgesellschaft. Kennzeichnend ist dabei im internationalen Vergleich, dass der deutsche Weiterbil-

[535] Arnold (1997), S.153ff. / Schiersmann (2007)
[536] Bahnmüller (2001), S.3f. / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)
[537] Thomas (2003), S.8-10 / Haunberger (2006)

dungsmarkt bisher rein binnenwirtschaftlich orientiert ist, ebenso wie in Dänemark. Für die Zukunft könnte sich dies allerdings angesichts der Tatsache, dass Weiterbildung ein Wirtschaftsfaktor und –gut ist, ändern.[538] Einer der wesentlichen und wichtigen Charakteristika dieses offenen und funktionierenden Weiterbildungsmarktes ist dabei die Pluralität, denn der Wettbewerb der Bildungseinrichtungen gewährleistet die Weiterentwicklungen und die Qualität der beruflichen Weiterbildungsangebote.[539]

Zu den weiteren Merkmalen des Weiterbildungsmarktes oder vielmehr der Weiterbildungsgesellschaft zählen erstens die Tatsache, dass die Weiterbildung der Träger des Fortschritts auf allen Lebensebenen (Beruf, Unternehmen und Gesellschaft, persönliche Entwicklung) ist und die Weiterbildung sich demnach zu einer eigenständigen Dienstleistungsbranche mit marktfähigen Angeboten und Produkten entwickelt. Dabei zeigt sich, dass die bedeutendsten Jahre der Weiterbildungsgesellschaft in den Zeiten des Umbruchs bestehen, da in dieser Zeit nur durch Lernen und Weiterbildung die Veränderungsprozesse bewältigt und abgeschlossen werden können. Durch die Tendenz in Richtung immer kürzer werdender Innovationszyklen in Technologie, Ökonomie, Ökologie und soziokulturellen Veränderungen ergeben sich künftig immer häufiger Zeiten des Umbruchs und des Wandels, so dass Weiterbildung einen immer wichtigeren Bestandteil in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft einnehmen wird. Der Begriff der Weiterbildungsgesellschaft wird als Ergebnis dieser Entwicklungen ebenso diese Zeit prägen, wie es zuvor die Industriegesellschaft und die Risikogesellschaft getan haben. Die betriebliche Weiterbildung nimmt hierbei ca. drei Viertel der Angebote am Aus- und Weiterbildungsmarkt ein.[540]

Ein weiteres Indiz für die zunehmende gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zeigt sich darin, dass die Weiterbildung in der vom Strukturwandel geprägten Zeit in der öffentlichen Diskussion immer mehr auch zur „sozialen Frage“ wird, da die Bildung nunmehr nicht mehr als isolierter Prozess zu betrachten ist, sondern in Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen und beschäftigungsintegrativen Maßnahmen zu sehen ist. Auf diese Weise wird bezüglich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Faktor Bildung, und damit Qualifikation und Weiterbildung, in absehbarer Zeit zum dominierenden Instrument. Da Weiterbildung in Zukunft vor allem durch den Verfall des Wissens im Zuge des Lebenslangen Lernens ein ständi-

[538] BMBF (2000), Teil II, S.12f. / Hippach-Schneider (2007)
[539] Westphal (2000), S.142ff. / Faulstich (2003)

ger Begleiter werden wird, wird alternativ zum Begriff der Informationsgesellschaft immer häufiger auch von der Wissensgesellschaft gesprochen, deren prägende Säule nun einmal die betriebliche Weiterbildung sein wird. Somit sprechen mittlerweile viele Experten zunehmend auch von der Weiterbildungsgesellschaft, da Sie zum einen ein bedeutender Markt geworden ist innerhalb unserer Volkswirtschaft, deren Expansion für die Zukunft nicht nur wahrscheinlich, sondern auch notwendig erscheint, und zum anderen auch unsere gesamte Wirtschaft und Gesellschaft mitbestimmen wird.[541]

Neben der zunehmenden Realisierung der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Relation zu den makroökonomischen Veränderungen zeigt sich auch anhand des veränderten Images der betrieblichen Weiterbildung, dass die veränderten Rahmenbedingungen zunehmend Akzeptanz finden. So belegen aktuelle Studien, dass sich das Image der Weiterbildung im Laufe der letzten Jahre zunehmend positiver entwickelt hat. Die Befragung TNS Infratest 2005 zeigt, dass unter den deutschen Beschäftigten mittlerweile ein sehr positives Image der Weiterbildung vorherrscht, indem 94% die Notwendigkeit ständiger Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung bestätigten und 92% der Befragten angaben erkannt zu haben, dass Weiterbildung für ihren beruflichen Erfolg auch künftig notwendig sein wird. Die empirischen Erhebungen in Dänemark bestätigen dies positive Image der Weiterbildung, was sich darin zeigt, dass Interesse und Weiterbildungsaktivitäten in Dänemark, vermutlich auch auf Basis der langen Tradition, bereits seit langem eine selbstverständliche Akzeptanz genießen.[542]

8.3.3 Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen

Die Entwicklung immer neuen Wissenserwerbs, Wissensverwendung und Wissensvernichtung durch technologische Innovationen und soziale Entscheidungen, wie Frühpensionierung, Altersteilzeit und Kurzarbeit beschleunigen sich zunehmend, so dass man insgesamt aufgrund dieser Rahmenbedingungen und Tendenzen von einer wachsenden Bedeutung des Humanvermögens für den Bestand und die Entwicklung der Unternehmen ausgehen kann. Insofern ist davon auszugehen, dass auch die persönlichen Aufwendungen für Weiterbildung und die Kosten bzw. Investitionen in die Belegschaft stetig und steil ansteigen. Ein Indiz für den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung

[540] Decker (1995), S.24ff. / Arnold (2008)
[541] Decker (1998), S.27ff. / Arnold (2009), S.653-664
[542] Kuwan (2006), S.258

innerhalb der dänischen und deutschen Volkswirtschaft zeigt sich demzufolge durch vergleichende Betrachtung und Analyse dieser Entwicklungen im internationalen Vergleich. Der Erwerb und die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist über kurz oder lang für alle Industrienationen nur durch immense und gezielte Investitionen in das Humankapital möglich, indem die deutschen und dänischen Unternehmen ihre anfallenden Personalkosten verstärkt als Investitionen in die Beschäftigten (Personalinvestitionen) beurteilen und durch personalwirtschaftliche Effizienzanalysen nachweisen. Vor diesem Hintergrund liefern die aktuellen empirischen Untersuchungen in Deutschland und Dänemark Ergebnisse über den derzeitigen und vermutlich künftigen Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen.[543]

So zeigen die Ergebnisse in Deutschland z.T. deutliche Unterschiede im Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung hinsichtlich der Unternehmensgröße. Vor allem in den kleinen und mittleren Unternehmen zeigt sich, dass die entscheidenden Faktoren der betrieblichen Weiterbildung noch zu wenig verankert sind und auch unter den Wirtschaftszweigen z.T. deutliche, signifikante Unterschiede im Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung erkennbar sind. So betrachten zwar einerseits die meisten Unternehmen der Informations- und Kommunikationsbranche (IT- und Medienbrache) den bedeutenden Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Unternehmen als selbstverständlich, während aber auf der anderen Seite mehrheitlich in den übrigen Branchen, wie Einzelhandel, Handwerk etc. diese Relevanz der betrieblichen Weiterbildung für den Unternehmenserfolg noch nicht realisiert wird. Vielmehr zeigt sich in der praktischen Einschätzung der befragten Unternehmen eine Ambivalenz von hoher Wertschätzung zur Bildung einerseits und fehlender Anerkennung für den Stellenwert der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die Gründe liegen seitens der Unternehmen u.a. in der Assoziation eines potentiellen Verlustes qualifizierter Mitarbeiter bezüglich Weiterbildung und einer Verteuerung der Personalkosten. Der potentielle Nutzen für die Unternehmen wird dabei nicht berücksichtigt.[544]

Die Ergebnisse des BIBB sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigen unter den befragten Unternehmen grundsätzlich mehrheitlich, dass die deutschen Unternehmen den Stellenwert und die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Gegenwart und vor allem auch ihrer Zukunft erkannt haben. So waren in der Zusatzerhebung des BIBB,

[543] Becker (1999), S.355ff. / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)
[544] Adolf Grimme Institut (2001), S.3+4 / Richter (2009)

als Ergänzung der CVTS2 Erhebungen, die befragten Unternehmen mit 79% bereits zum Großteil der Ansicht, künftig die Weiterbildung ausbauen zu wollen, knapp die Hälfte (45%) erkannten zudem den Stellenwert des Lebenslangen Lernens in ihrem Unternehmen und strebten an, die Aus- und vor allem Weiterbildung in Zukunft stärker in die betrieblichen Veränderungsprozesse mit einbeziehen zu wollen.[545]

Diese Angaben wurden durch die Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft größtenteils bestätigt, indem mehr als die Hälfte der dort befragten deutschen Unternehmen angaben, künftig mit steigendem Weiterbildungsbedarf sowie Weiterbildungskosten aufgrund steigender Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung sowie damit verbundenen höherem zeitlichem Weiterbildungsaufwand zu rechnen. Dabei zeigten in den aktuellsten Befragungen bereits Dreiviertel der Unternehmen die Bereitschaft zu größerer Berücksichtigung der Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter, um die betriebliche Weiterbildung optimal an den konkreten individuellen Qualifizierungsbedarf anpassen zu können. Insofern lässt sich mittlerweile seit einigen Jahren in Deutschland ein Trend erkennen, in dem sich die Entwicklungen der Megatrends Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft, der Informatisierung und den mit den makroökonomischen Tendenzen einher gehenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen zunehmend niederschlagen und zu einem größeren Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Unternehmen führen.[546]

Der Stellenwert betrieblicher Weiterbildung in Dänemark spiegelt sich u.a. anhand der Einschätzungen aus den Arbeitnehmer- sowie den Unternehmensbefragungen des Instituts für Konjunkturanalyse (IFKA) zum Verhältnis vom Weiterbildungsbedarf (Einsatz) und der Zufriedenheit (Effekt) mit der Ergebnissen der Weiterbildungsmaßnahmen wider. Hierbei zeigt sich anhand der empirischen Daten des IFKA, dass unter den befragten Unternehmen 64% einen Kompetenzanstieg durch Weiterbildungsmaßnahmen erkannt haben. Sofern seitens der Unternehmen Mitarbeiterentwicklungsgespräche und Weiterbildungspläne vorlagen, evaluierten sogar 87% einen Kompetenzanstieg. Auf Seiten der befragten dänischen Arbeitnehmer wurden ähnliche, sogar etwas höhere Effekte zu einem Kompetenzanstieg festgestellt, mit 79% bzw. 89% bei den Beschäftigten, wo Mitarbeiterentwicklungsgespräche und Weiterbildungspläne vorlagen. Die Befragungen zur Zufriedenheit hinsichtlich der persönlichen Bedarfsdeckung unter den

[545] Grünewald (2001), Heft 3 S.33
[546] Werner (2006), S.14/15

Beschäftigten sowie den Unternehmen ergaben jedoch etwas differenziertere Werte. Dennoch waren immerhin 47% der befragten Arbeitnehmer mit der Deckung ihres Bildungsbedarfs durch die Teilnahme der Weiterbildungsmaßnahmen zufrieden, wenn Mitarbeiterentwicklungsgespräche und eine gezielte Weiterbildungsplanung vorangegangen waren. Ohne diese Einsatzplanung waren es mit 23% der Arbeitnehmer deutlich weniger. Unter den befragten Unternehmen war der Unterschied zwischen den Effekten der Weiterbildungsmaßnahmen mit oder ohne Planung etwas geringer. So gaben 46% der befragten Unternehmen mit Mitarbeiterentwicklungsgesprächen und Weiterbildungsplanung an, dass der Bildungsbedarf zur Zufriedenheit gedeckt wurde durch die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, während unter den sonstigen Unternehmen mit 34% die Zufriedenheit auch ohne Einsatzplanung seitens der Unternehmen höher war als bei den beteiligten Arbeitnehmern. Daraus lässt sich schließen, dass generell der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens der Arbeitnehmer in Dänemark bereits erkannt und akzeptiert scheint. Dies wird auch durch die Ergebnisse zum Nutzen (Punkt 8.2) bestätigt. Der Stellenwert ist jedoch um einiges höher, wenn bereits eine gezielte Professionalisierung vorliegt, indem die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vorwege konkret und gezielt geplant und durch Mitarbeiterentwicklungsgespräche individuell fokussiert werden, um möglichst großen Erfolg und Nutzen zu erzielen.[547]

Des Weiteren führte das dänische Institut für Social Forskning (SFI) eine empirische Analyse zahlreicher Hypothesen zum Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen durch, um den Zusammenhang betrieblicher Weiterbildung und Produktivität sowie der Bedeutung aktiver Personalpolitik auf den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen zu untersuchen. Anhand dieser Ergebnisse konnte eine positive Korrelation festgestellt werden. Mit steigendem Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung nahm in diesen Wahrscheinlichkeitsanalysen des SFI tendenziell in den befragten Unternehmen auch die Produktivität kontinuierlich zu. So waren in den Unternehmen, wo der höchste Stellenwert der Weiterbildung erkannt wurde, auch die größten Produktivitätssteigerungen zu verzeichnen. Hierbei zeigte sich jedoch auch der Einfluss der Unternehmensgröße und der ökonomischen Situation (Wettbewerb etc.) auf Stellenwert und Produktivitätssteigerungen. Die positive Korrelation von aktiver Personalpolitik und dem Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in den dänischen Unter-

[547] Institut for Konjunktur-Analyse (2001), S.48/49

nehmen wurde auf Basis der vorliegenden Daten des SFI bestätigt. Dies Ergebnis deckt sich auch mit den Befragungen des IFKA. In den Unternehmen, die eine gezielte aktive Personalpolitik und –planung vornehmen, wurde der Stellenwert der Weiterbildung auch deutlicher realisiert.[548]

Resümierend kann man sagen, dass der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung im Zuge der veränderten Rahmenbedingungen durch die makroökonomischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft an Bedeutung gewonnen hat. So kann, sowohl in Deutschland als auch in Dänemark, mittlerweile eine größere Akzeptanz und Sensibilisierung für die betriebliche Weiterbildung seitens der Beschäftigten sowie auch der Unternehmen bestätigt werden, indem der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung als ein Instrument zur Bewältigung des Paradigmenwechsels erkannt wird. Dennoch besteht teilweise noch eine deutliche Diskrepanz zwischen der realisierten Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung und ihrer Anwendung (Angebot der Unternehmen und Teilnahme der Beschäftigten). Die Gründe dafür liegen vor allem in Hindernissen und Barrieren seitens der Arbeitnehmer sowie der Unternehmen begründet. Diese werden im Einzelnen im folgenden Punkt betrachtet und analysiert.

8.4 Problemfelder der betrieblichen Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der thematisierten Veränderungen durch den Wandel zur Informationsgesellschaft, und den damit einhergehenden Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Dänemark, nehmen sowohl seitens der Arbeitnehmer als auch seitens der Unternehmen einige Hindernisse und Barrieren Einfluss auf die Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung. Diese lassen sich auf Basis vorliegender deutscher und dänischer Studien näher betrachten und analysieren. So geben in Deutschland die Untersuchungen der Zusatzerhebung des BIBB sowie die Ergebnisse der Expertenkommission Lebenslanges Lernen neben den BSW-Untersuchungen Aufschluss über die Belastungen und Barrieren seitens der befragten Beschäftigten und Unternehmen. Seitens der befragten Beschäftigten wurden dabei vor allem persönliche Gründe für das fehlende Interesse an betrieblicher Weiterbildung genannt, wie die „Doppelbelastung“ durch Familie einerseits und die Arbeit andererseits sowie fehlende Motivation und Unsicherheiten bezüglich des persönlichen, beruflichen Nutzens durch

[548] Sørensen (2000), S.14-23

die Teilnahme. Aber auch die Aspekte der finanziellen Belastung sowie der Zeitfaktor spielen dabei eine entscheidende Rolle. Infolgedessen gaben in der BSW-Erhebung 2003 unter den deutschen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 71% der Befragten an, die Weiterbildung als zu anstrengend zu empfinden, während 38% der Ansicht waren auch ohne Weiterbildungsteilnahme gute Berufsperspektiven zu besitzen. Mehr als jeder Dritte Befragte (34%) empfand die Weiterbildung zudem noch als zu teuer und 30% gaben an durch berufliche und private Verpflichtungen aus Zeitmangel die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als wenig attraktiv zu empfinden.[549]

Diese Hindernisse für die Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung spiegeln sich im Wesentlichen auch in den Ergebnissen der BIBB-Zusatzerhebung wider. Hierbei gaben die befragten Teilnehmer aus Weiterbildungsmaßnahmen mit jeweils 40% am häufigsten als Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildung finanzielle und zeitliche Belastungen an. Aber auch eine fehlende Notwendigkeit und Motivation spielten laut der Befragten eine Rolle. So gaben 26% an, dass ihre Kenntnisse in der derzeitigen Tätigkeit ausreichen und 22% waren der Ansicht, dass Weiterbildung neben Arbeit und Privatleben eine zu hohe Belastung für sie darstellt. Insofern zeigten die BIBB Erhebungen unter den Beschäftigten, die bereits an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hatten und somit unter bestimmten Bedingungen bereits Bereitschaft und Interesse an Weiterbildung dokumentiert hatten, vor allem potentielle Hindernisse zur Weiterbildungsteilnahme im Kosten- sowie dem Zeitfaktor. Diese Gewichtung stellt sich, basierend auf der Studie der „Expertenkommission Lebenslanges Lernen“ unter den Befragten „Nicht-Teilnehmern“ beruflicher Weiterbildung etwas differenzierter dar. Hier wurde in erster Linie auf fehlenden Bedarf sowie mangelndes Interesse verwiesen, indem 61% der Befragten der Ansicht waren, keinen Weiterbildungsbedarf zu haben, da die vorhandenen Kenntnisse der derzeitigen Tätigkeit angemessen sind. Knapp dahinter folgte direkt mit 59% der Befragten der finanzielle Hintergrund sowie mit 51% der Zeitfaktor.[550]

Diese Problemfelder der Attraktivität betrieblicher Weiterbildung stellen sich in Dänemark tendenziell ähnlich dar. So belegen die dänischen Studien neben der Tatsache, dass viele Mitarbeiter sowie Unternehmen die neuen und umfassenden Möglichkeiten

[549] Kuwan (2006), S.262
[550] Beicht, (2004a), S.9

und Potentiale der betrieblichen Weiterbildung nicht ausreichend kennen, die drei wesentlichen Barrierebereiche Zeit, Kosten und Motivation bzw. Notwendigkeit.[551]

Insofern stellen auch die dänischen Erhebungen in Form der FTF-Untersuchung[552] von Motivation und Barrieren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von 1996 sowie die Untersuchungen des Instituts für Konjunkturanalyse (IFKA) 2002 fest, dass die wichtigsten Hindernisse einer betrieblichen Weiterbildungsteilnahme im Zeitmangel, sowie unzureichenden finanziellen Ressourcen, fehlender Planung sowie Mangel an relevanten Weiterbildungskursen bestehen. Aber auch die negativen Einstellungen der Unternehmensführung (Eigentümer/Management) hinsichtlich mangelnder Motivation, fehlende Kompetenz in der effektiven und professionellen Ermittlung des Kompetenzbedarfs der Mitarbeiter, sind wesentliche Problemfelder für fehlende Investitionen in die betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter in Dänemark.[553]

Somit belegen auch die empirischen Untersuchungen in Dänemark die wesentlichen Hindernisse für betriebliche Weiterbildung, in Form fehlender Bereitstellung von Vertretungen für die in betrieblicher Weiterbildung befindlichen Mitarbeiter, die „Unentbehrlichkeit“ der einzelnen Mitarbeiter durch Hochbetrieb am Arbeitsplatz, sowie ökonomische und führungsbezogene Barrieren, fehlender Platz und Kursusausfälle und einem zu geringen Kursusbudget und fehlender bzw. unzureichender Weiterbildungsplanung.[554]

Zusammenfassend kann man somit in punkto Problemfelder der Attraktivität betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark sagen, dass nach unternehmensinternen Barrieren sowie externen Hindernissen unterschieden werden kann. Zu den unternehmensinternen Hindernissen zählen dabei im Wesentlichen neben dem Zeitmangel, der Kostenfaktor, fehlende Professionalität sowie „mentale Barrieren“. Diese unternehmensinternen Barrieren treten vermehrt (konzentriert) in kleinen Unternehmen auf, indem z.B. durch die geringe Größe und der damit verbundenen eher geringen Mitarbeiterzahl die kleinen und mittleren Unternehmen nicht in der Lage sind ihre Mitarbeiter speziell für die betriebliche Weiterbildung abzustellen. Ebenso sehen viele, gerade kleine Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung immer noch eher als Kostenfaktor, denn als Investition, weil für sie das Verhältnis von Weiterbildung auf der einen Seite

[551] Landsorganisationen i Danmark (2004a), S.1
[552] FTF = Hauptorganisation für 450.000 öffentliche und private Angestellte, http://www.ftf.dk
[553] Europäische Kommission (2003), S.40f.

und Leistung(ssteigerungen) auf der anderen Seite nur schwer zu messen und somit zu erkennen ist. Daraus resultierend fehlt in den Unternehmen häufig die nötige Professionalität in Form konkreter Weiterbildungspläne. Zudem hemmen „mentale“ Barrieren, wie die Angst vor einer späteren Abwerbung der weitergebildeten Mitarbeiter durch die Konkurrenz, die Entscheidungen der Unternehmen für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Aber auch die externen Hindernisse, wie Verwaltungsaufwand, Mangel an Transparenz auf den europäischen Märkten für Weiterbildung sowie Schwierigkeiten in der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in Kombination mit zu allgemeinen Weiterbildungsangeboten, die gerade aus Sicht vieler kleiner und mittlerer Unternehmen zu theoretisch und nicht direkt an die Anforderungen und Bedürfnisse individuelle angepasst sind (kaum KMU-orientiert), sind Gründe für viele, vor allem kleine und mittlere Unternehmen, auf Weiterbildungsaktivitäten zu verzichten.[555]

Dabei verdeutlichen auch diese empirischen Ergebnisse aus den deutschen und dänischen Studien, dass es bezüglich der Problemfelder betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten z.T. deutliche Unterschiede differenziert nach Unternehmensgröße seitens der Unternehmen, aber auch dem Qualifikationsniveau bzw. den Statusgruppen seitens der Beschäftigten, gibt. Denn bestehende Bildungsunterschiede der Beschäftigten werden häufig, nicht wie von Staat und Politik aus volkswirtschaftlicher Sicht erhofft, durch betriebliche Weiterbildung nivelliert, sondern häufig nur noch weiter verstärkt (Vgl. Punkt 5.6).[556]

8.5 Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung

Wie bereits in Teil I erörtert wurde, bringt der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft zahlreiche Veränderungen und Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und damit auch speziell dem Bildungssystem in Deutschland und Dänemark mit sich. So wird davon ausgegangen, dass Wissen immer mehr auch ein Wettbewerbsfaktor ist, der Forschung und Entwicklung ermöglicht und damit Innovation und Fortschritt vorantreibt. Diesen Potentialen steht auf der anderen Seite aber auch ein stetiger und steigender Veränderungsdruck gegenüber, so dass auf die nationalen Bildungssysteme in Deutschland und Dänemark in Gegenwart und Zukunft ein immer größer wer-

[554] Schmidt, Erik (1998) / Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2010)
[555] Europäische Kommission (2000), S.327-330 / Kuwan (2004), S.93-102
[556] Düll (1999), S.70-81 / Kistler (2008),S.61-63

dender Veränderungsbedarf zukommt. Die betriebliche Weiterbildung stellt, da sie im Bildungssystem das „Zukunftskonzept" Lebenslanges Lernen im Wesentlichen vereint, dabei eine Schlüsselrolle dar. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass Fragen des Qualitätsmanagement als Instrument zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung auf die Herausforderungen und Anforderungen durch den Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft eine bedeutende Rolle für die Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen spielt.[557] Basierend auf den aus Teil II analysierten Untersuchungsergebnissen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark lässt sich bereits, wenn auch erst in Ansätzen, erkennen, dass die Unternehmen erkannt haben, dass das Qualitätsmanagement und damit Fragen der Bedarfsermittlung betrieblicher Weiterbildung (Weiterbildungscontrolling) sowie die Messung der Effekte der betrieblichen Weiterbildung (Weiterbildungsevaluation) künftig eine zunehmende Rolle spielen werden. Insofern sind die Zukunftsplanungen der deutschen und dänischen Unternehmen nur konsequent, indem das Ziel darin liegt, die Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle der betrieblichen Weiterbildung zu intensivieren, um die eigene Zukunftsfähigkeit durch Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Künftig wird entscheidend sein, inwieweit es, basierend auf den Angaben der empirischen Untersuchungen, nur bei den „Planungen" bleibt oder auch wirklich ein konsequentes und zielgerichtetes Qualitätsmanagement umgesetzt wird.[558]

Die Herausforderungen des Qualitätsmanagements spiegeln sich im Detail vor allem im Interessenkonflikt der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung wider. Der Forderung nach Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen aufgrund des Paradigmenwechsels zur Wissens- und Informationsgesellschaft und dem demographischen Wandel, stehen durch Globalisierung die verstärkten Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen gegenüber, die dazu führen, dass die Weiterbildungsausgaben strenger überprüft werden hinsichtlich eventueller Einsparmöglichkeiten. Das Qualitätsmanagement bzw. das Weiterbildungscontrolling im Speziellen stellt dabei ein gezieltes Instrument zum Erreichen dieser Bedürfnisse der Unternehmen nach Effektivität und Effizienz dar. Wie die in Teil II analysierten Forschungsergebnisse zeigen sind in der betrieblichen Weiterbildung die Maßnahmen des Weiterbildungscontrolling in der Umsetzung noch in den Anfängen und nicht sehr weit fortgeschritten, aber die Unternehmen signalisier-

[557] Kuwan (1998), S.68 / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007)
[558] Hüther (2006), S.8

ten bereits immer stärkere Tendenzen in Richtung professioneller Qualitätssicherung.[559] Künftig wird Potential und Intensität der betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen in Deutschland und Dänemark vor dem Hintergrund der makroökonomischen Veränderungen entscheidend dadurch geprägt sein, inwieweit sich dies für die Unternehmen amortisiert. Die Aufgabe des Qualitätsmanagements wird dabei im Wesentlichen darin liegen, dies anhand einzelner Konzepte (Evaluation, Controlling, Qualitätssicherung etc.) nachzuweisen, um die betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen attraktiv zu machen. Die betrieblichen Weiterbildungsangebote müssen folglich vermehrt sowohl an den konkreten Anforderungen und Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den einzelnen Unternehmenszielen orientiert werden.[560]

Insofern zeigt sich, dass das Thema Qualitätssicherung im Laufe der letzten Jahrzehnte in Deutschland und Dänemark zunehmend an Relevanz in der Gesamtbetrachtung der betrieblichen Weiterbildung gewonnen hat. Allerdings bestehen z.T. erhebliche Unterschiede nach Unternehmensgröße. Während ein Großteil der großen Unternehmen Qualitätssicherung durchführt, finden sich diese Optimierungsinstrumente der betrieblichen Weiterbildung in den kleinen und mittleren Unternehmen wesentlich seltener.[561] Die Gründe liegen in der Korrelation von Unternehmensgröße und Weiterbildungsangebot. Denn Unternehmen, die keine Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, führen natürlich auch keine Qualitätssicherung der Weiterbildung durch. Im Einzelnen kann somit von Qualitätssicherung gesprochen werden, wenn in den weiterbildenden Unternehmen standardisierte Instrumente vorliegen, um konkret die Qualitätsanforderungen seitens der Unternehmen an die betriebliche Weiterbildung zu ermitteln, zu erfassen und in bewussten Weiterbildungsprozessen zu optimieren.

[559] Gnahs (1999), S.13-33 / Käpplinger (2009),
[560] Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2005), S.2
[561] Schlutz (2000), S.20 / Käpplinger (2009a)

9. Fazit und Ausblick

In diesem letzten Kapitel werden abschließend die wesentlichen Ergebnisse resümiert und vor dem Hintergrund des Themas dieser Arbeit die Auswirkungen und Perspektiven des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft für die betriebliche Weiterbildung ausgewertet.

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse in Deutschland und Dänemark

Im Ergebnis wird zweifelsohne der Wandel zur Informationsgesellschaft in Deutschland und Dänemark bereits in unserer Gegenwart immer deutlicher. So gewinnt der neue Produktionsfaktor Information zusehends an Relevanz und wird bald zum vierten großen Wirtschaftsfaktor, neben den klassischen bisherigen Wirtschaftsfaktoren Rohstoffe, Arbeit und Kapital. Insofern wird die Möglichkeit zum Zugang zu Information künftig immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor, da die Güter künftig nicht mehr nur auf Wissen basieren, sondern Wissen selbst immer mehr zu einem Gut wird. Wachstum wird insofern immer mehr vor allem durch Wissen generiert werden können und somit gerade für die rohstoffärmeren Länder wie Deutschland und Dänemark zu einem entscheidenden Zukunfts- und Standortfaktor. Vielmehr verschwindet unsere Industriegesellschaft zusehends und wandelt sich zur Wissens- und Informationsgesellschaft, in der eben nicht mehr die klassische Produktion industrieller Güter im Vordergrund steht, sondern Dienstleistungen mit Wissen und Information als prägenden Gütern unsere Wirtschaft und Gesellschaft dominieren. Die Rahmenbedingungen hierzu zeigen sich vor allem in vier Megatrends, nämlich der technologischen Entwicklung und dem Strukturwandel als Auslöser des Wandels zur Informationsgesellschaft sowie der Globalisierung ökonomischer Aktivitäten und den demographischen Veränderungen.

Als Folge des Paradigmenwechsels zur Informationsgesellschaft ergeben sich unabwendbar auch Veränderungen in Arbeitswelt und Bildungswesen. So steigt die Beschäftigtenzahl in den Informationsberufen an, was eine zunehmende Nachfrage nach hochqualifizierten Mitarbeitern mit sich bringt. Vielmehr findet jedoch durch die sich verändernden Aufgabenbereiche der Beschäftigten insgesamt ein vollständiger Wandel im

Bild des Mitarbeiters in der Wissens- und Informationsgesellschaft statt, weg vom reinen Aufgabenerfüller und immer mehr hin zum kommunikativen, teamfähigen, eigenständigen und lernenden Mitarbeiter. Damit einhergehend entstehen verstärkt neue, atypische Arbeitsformen, die neue Arbeitsorganisationen verlangen und einen Wandel der sozialen Sicherungssysteme mit sich bringen.

Vor diesem Hintergrund spiegelte die Betrachtung des deutschen Arbeitsmarktes bereits die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors im Laufe der letzten Jahre wieder. Charakteristisch und somit von entscheidendem Einfluss auf die aktuelle Situation der deutschen Arbeitswelt sind jedoch auch das insgesamt sinkende Erwerbspersonenpotential (Alterung) sowie die strikte Regulierung, Bürokratisierung, geringe Dynamik und hohe Abgabenlast des Faktors Arbeit in Deutschland. Gerade im internationalen Vergleich erreicht Deutschland lediglich eine durchschnittliche Erwerbsquote (ca. 75%) sowie Beschäftigungsquote (67,5%) und liegt bis dato bei der Erwerbslosenquote (ca. 8-9,5%) sogar über dem internationalen Durchschnitt. Während in Deutschland die öffentlichen Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der letzten Jahre im internationalen Vergleich mit 3,5% des BIP über dem europäischen Durchschnitt (2,3% des BIP) lagen, entfielen davon jedoch nur knapp ¼ für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Vor dem Hintergrund des konstatierten Wandels zur Informationsgesellschaft und den damit einhergehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, besteht in Deutschland eindeutig noch struktureller Handlungsbedarf. Daher sind die positiven Effekte des Wandels, nämlich neue Aufgaben- und Beschäftigungsfelder sowie Wachstum in wissens- und informationsintensiven Wirtschaftssektoren, die neue Arbeitsplätze mit sich bringen, in Deutschland bis dato noch nicht umfassend angekommen. Lediglich anhand des Anteils der neuen, atypischen Beschäftigungsformen, die einhergehen mit steigender Flexibilität und stärkerer zeitlicher Befristungen, zeigen sich auch in Deutschland bereits die Veränderungen des Paradigmenwechsels. Die künftigen Auswirkungen u.a. auch auf die sozialen Sicherungssysteme werden aus diesem Grund in Deutschland aktuell bereits z.T. intensiv diskutiert und werden und in den nächsten Jahren zusehends beschäftigen.

Im Gegensatz dazu dokumentierte die Analyse des dänischen Arbeitsmarktes mit seiner flächendeckenden Kleinbetriebsstruktur (1-9 Mitarbeiter) und dem bereits hohen Anteil im Dienstleistungssektor (73%) einen im internationalen Vergleich flexiblen und dynamischen Arbeitsmarkt. Dieser ist zudem kennzeichnet durch einen hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften (88%) bei gleichzeitig geringer Lohnspreizung. Die we-

sentlichen Charakteristika des dänischen Arbeitsmarktes in Form eines geringen Kündigungsschutzes bei gleichzeitiger großzügiger Arbeitslosenleistungen und besserer Arbeitsmarktchancen, sowohl durch eine systematische Förderungen der Arbeitslosen als auch durch das Vorhandensein von Jobs auf dem Arbeitsmarkt, erreichten auf Basis der jüngsten Erfolge unter der Bezeichnung „Flexicurity-Modell“ auch international Bekanntheit als Basis für die deutliche Senkung der Arbeitslosigkeit. So erreicht der dänische Arbeitsmarkt aktuell die geringste Erwerbslosenquote (3,9%) im internationalen Vergleich und führt mit die höchsten europäischen Erwerbsquoten (80%) auch der Frauen sowie Beschäftigungsquoten (77,4%). Diese Ergebnisse des dänischen Arbeitsmarktes spiegeln, vor allem auch im direkten Vergleich mit Deutschland wider, dass in Dänemark der Wandel zur Informationsgesellschaft, vor allem auch mit den positiven Effekten auf die Beschäftigung, bereits nachhaltig angekommen ist. Zudem verdeutlicht das dänische Beispiel eindrucksvoll, dass eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, u.a. auch in Form einer deutlichen Lockerung des Kündigungsschutzes, positive Effekte mit sich bringen kann. Es bedarf jedoch einer ausgewogenen Einbettung in ein modernes Arbeitsmarktmodell, in dem auch das Gegengewicht in Form einer Sicherung von Lohnersatzleistungen sowie neuer Job- und Bildungsmöglichkeiten gegeben sein müssen. Insofern kann Deutschland in diesen Punkten der Sicherung der Zukunftsfähigkeit eines Arbeitsmarktes in der Informationsgesellschaft von Dänemark einiges Lernen, eine direkte Vorreiterrolle jedoch nicht einnehmen, da die dänischen Maßnahmen aufgrund einiger wesentlicher Unterschiede der Strukturen der Arbeitsmärkte sowie der sozialen Sicherungssysteme nicht eins zu eins adaptierbar sind.

Neben den genannten Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte gehen mit dem Wandel zur Informationsgesellschaft folglich ebenfalls Veränderungen im Bildungswesen einher. Neben einer zunehmenden Auflösung der klaren Trennung der Bildungsbereiche und einer zunehmenden Relevanz von Aus- und Weiterbildung wird der Paradigmenwechsel zur Wissens- und Informationsgesellschaft einen umfassenden Wandel im gesamten Bildungsverständnis herbeiführen hin zum Lebenslangen Lernen. Erste leichte Tendenzen zeigen sich bereits im deutschen Bildungswesens, das neben den strukturellen Merkmalen einer durch den Föderalismus geprägten Dominanz staatlicher Einrichtungen allgemeinbildender und beruflicher Schulen, insgesamt neben dem Elementarbereich (freiwillige Kindergärten) ein vier Säulensystem aufweist. In diesem Säulensystem bildet neben dem Primärbereich, Sekundarbereich I + II sowie dem Tertiärbereich

die Erwachsenen- und Weiterbildung bereits die vierte und eigenständige Säule. Die Betrachtung des Bildungsstandes, der im internationalen Vergleich der OECD-Länder für Deutschland ein hohes Bildungsniveau mit Sekundar-II-Abschluss bei lediglich durchschnittlichem Niveau mit Tertiärabschluss attestierte, belegt einerseits durch die gute Berufsbildung des Sekundarbereich II, dass der Grundstein in Deutschland bereits dafür gelegt ist auch zukünftig einen hohen Bildungsstand in der deutschen Bevölkerung zu gewährleisten. Andererseits muss Deutschland in Zukunft aber verstärkt den Fokus auf den Ausbau des Anteils der Bevölkerung im Tertiärbereich legen, um den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung tragen zu können. Zudem zeigt sich in Deutschland hinsichtlich der Bildungsinvestitionen ein leichter Rückgang. Denn während bisher ¾ der Bildungsausgaben aus öffentlichen Mitteln und lediglich ¼ aus privaten Haushalten, Unternehmen etc. investiert wurden, kristallisiert sich in den letzten Jahren in Deutschland immer mehr eine Veränderungstendenz heraus, was sich u.a. in Studiengebühren und sinkender Lehrmittelfreiheit widerspiegelt. Diese Entwicklungstendenzen stehen im Widerspruch zu der von der Politik propagierten Bildungsoffensive. Einzig und allein die Tatsache, dass Deutschland zwar im OECD-Vergleich nur einen geringen Anteil des BIP für Bildungsausgaben bereit stellt, diesen aber im Vergleich auch für eine kleine Population einsetzen kann, entkräftet ein wenig den Eindruck, dass Bildung zwar zum Topthema avanciert, aber in der praktischen Umsetzung eher stiefmütterlich hinter anderen Themen und Ausgaben anstehen muss.

Demgegenüber weist das dänische Bildungswesen z.T. deutliche Unterschiede auf. Diese zeigen sich in erster Linie bereits in der Struktur des dänischen Bildungswesens, welches ebenfalls überwiegend durch staatliche Einrichtungen, welche gebührenfrei besucht werden können, gekennzeichnet ist. Im Gegensatz zu Deutschland ist das dänische Bildungssystem lediglich in 3 Säulen (Primär-, Sekundar I+II, Tertiärbereich) untergliedert, wobei die Erwachsenenbildung einen festen Platz parallel zum Sekundarbereich II sowie dem Tertiärbereich innehat. Neben dem Prinzip der freien Bildung, welches sich im Wesentlichen darin zeigt, dass keine Schulpflicht besteht, sondern lediglich eine 9-jährige Unterrichtspflicht, ist das dänische Bildungswesen geprägt durch die lange Tradition der Erwachsenenbildung. Vielmehr bietet das „Baukastenprinzip“ im dänischen Bildungswesen die Möglichkeit guter Übergänge der einzelnen Ausbildungen und einer Flexibilität der Aus- und Weiterbildung, so dass die Weiterbildung parallel zum Sekundarbereich II und Tertiärbereich nach der 9. Klasse direkter Begleiter und nicht wie in

Deutschland separat im Anschluss erfolgt. Folglich ist die berufliche Weiterbildung in Dänemark bereits eine bedeutende Form der Berufsbildung im dänischen Bildungswesen. Zudem sorgt die stark ausgebaute Vorschulerziehung für den höchsten Anteil erwerbstätiger Frauen in der Welt, indem unter den 3-6-jährigen Kindern ca. 80% den Kindergarten und sogar 97% die einjährige Vorschulklasse nutzen. Aber auch in Bezug auf Bildungsstand und –ausgaben zeigen sich in Dänemark erneut im Vergleich zu Deutschland z.T. deutliche Unterschiede. Denn Dänemark weist neben einem hohen Bildungsniveau mit Sekundar-II-Abschluss (81%), welches zwar etwas geringer ist als in Deutschland (84%), aber dennoch deutlich über dem OECD-Durchschnitt (67%) liegt, ebenfalls ein im internationalen Vergleich überdurchschnittliches Bildungsniveau mit Tertiärabschluss (Dk:32% Dl:25% OECD:25%) auf. Zudem hebt Dänemark kontinuierlich und systematisch das gesamte Bildungsniveau durch Weiterbildung vor allem der Problemgruppen, wie junge ziellose Leute, Arbeitslose etc. an. So verwundert es nicht, dass Dänemark mit über 8% Bildungsausgaben gemessen am BIP mit die höchsten Ausgaben im internationalen Vergleich (EU: über 5%) und deutlich mehr Investitionen als Deutschland mit 4% des BIP erzielt. Dabei wird die gesamte Bildungsfinanzierung und zwar auch der Weiterbildung in Dänemark mit nur knapp 4% privater Finanzierung fast komplett öffentlich finanziert.

Neben diesen z.T. deutlichen Unterschieden zwischen dem dänischen und deutschen Arbeitsmarkt sowie weiten Teilen des Bildungswesens, zeigen sich in der Strukturanalyse der betrieblichen Weiterbildung in den Grundlagen und elementaren Charakteristika im Wesentlichen Kongruenzen. So lassen sich in beiden Ländern insgesamt drei Ziele betrieblicher Weiterbildung unterscheiden, nämlich einmal seitens der Individuen das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Weiterbildung, seitens der Unternehmen zur Erhaltung und Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit, sowie seitens des Staates als Beitrag zum gesellschaftlichen und ökonomischen Fortschritt. Die betriebliche Weiterbildung hat demzufolge einen besonderen Stellenwert, als dass sie sowohl ein wichtiges Mittel zur Sicherung der Unternehmensproduktivität und –ziele darstellt, als sich auch an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter sowie den gesamtgesellschaftlichen Interessen orientiert. In diesen Punkten sind die Ziele betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark kongruent, unterscheiden sich jedoch in der unterschiedlichen Gewichtung, denn während die Ziele in Deutschland mehr in Richtung der Unternehmen liegen, sind diese in Dänemark ungefähr ausgewogen gewichtet unter den

Unternehmen, den Individuen und der Gesellschaft bzw. dem Staat. Die Gründe dafür liegen vor allem in der Nähe beruflicher und betrieblicher Weiterbildung in Dänemark sowie der starken öffentlichen Finanzierung und der Tradition der Erwachsenenbildung, durch die die Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung weit reichender als in anderen Ländern, wie z.B. Deutschland sind, indem auch Arbeitslose, der öffentliche Sektor, Ungelernte etc. an betrieblicher Weiterbildung partizipieren. Diese strukturellen Unterschiede der dänischen und deutschen betrieblichen Weiterbildung spiegeln sich auch hinsichtlich der Akteure wider, die in Deutschland im Wesentlichen aus zwei Hauptakteuren, nämlich dem Betrieb und dem Sozialpartner (bipartiter Regelung) bestehen, während dies in Dänemark durch den Staat als dritten Hauptakteur erweitert wird, was das skandinavische Modell der Bildungsgesellschaft („Tripartismus“) prägt. Insofern spielen die privaten und rein kommerziellen Anbieter von betrieblicher Weiterbildung in Dänemark nur eine marginale Rolle. Die Weiterbildungseinrichtungen sind entweder halb- oder vollkommen öffentlich finanziert. Im internationalen Vergleich spielen die Betriebe als Anbieter und Durchführer betrieblicher Weiterbildung in Dänemark kaum eine Rolle, während dies in fast allen anderen Staaten, wie u.a. auch Deutschland, der Fall ist.

In der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zeigen sich in Deutschland trotz der durch die makroökonomischen Veränderungen bereits gestiegenen Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildung bis dato weiterhin strukturelle Defizite. Im direkten internationalen Vergleich ist die Weiterbildungssituation in Deutschland in den letzten zehn Jahren sogar immer prekärer geworden, denn einerseits zeigt sich auch in Deutschland durch den Strukturwandel in den Unternehmen und dem Arbeitsmarkt bereits zunehmend die Relevanz der betrieblichen Weiterbildung, andererseits trägt die aktuelle Weiterbildungssituation in Deutschland den veränderten Anforderungen allerdings nur unzureichend Rechnung. Initiiert durch zahlreiche Reformen der Erwachsenen- und Weiterbildung in Dänemark zeigt sich in der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in den letzten Jahren auf weiterhin hohem Niveau tendenziell vor allem eine Verlagerung der Maßnahmen mehr in Richtung Freizeit und einer Kostenaufteilung zwischen Staat und den privaten Unternehmen, sowie dem Ausbau der Schulung von Schlüsselkompetenzen.

Bei der Betrachtung der drei aktuell vorliegenden Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) aus den Jahren 1994, 2000 sowie 2006, lassen sich

hinsichtlich der Angaben zu Angebot, Teilnahme, Zeitaufwand, Finanzierung, Abstinenz und Professionalisierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zwei grundlegend unterschiedliche Entwicklungen und Tendenzen in Deutschland und Dänemark ableiten. So konnte Deutschland im Laufe der Jahre (1993-2005) hinsichtlich des Angebots an Weiterbildungsmaßnahmen im europäischen Vergleich im Gegensatz zu Dänemark keinen Zuwachs verzeichnen mit dem Ergebnis, dass Deutschland die Anfang der 90er Jahre gemeinsam mit Dänemark eingenommene Spitzenposition im Angebot betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen nicht halten konnte und im europäischen Vergleich bis 2005 kontinuierlich an Boden verlor, während Dänemark die führende Position bis Ende der 90er Jahre durch einen Zuwachs bestätigen und ausbauen konnte. Zwar verzeichnete auch Dänemark von 1999 auf 2005 einen deutlichen Rückgang im Angebot der Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und fiel infolgedessen im internationalen Vergleich auf den dritten Platz hinter Großbritannien und Norwegen zurück. Dennoch erreichte Dänemark mit über 85% in allen drei Untersuchungszeiträumen neben Großbritannien und Norwegen mit Abstand die höchsten Anteile weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen unter den befragten europäischen Ländern und bestätigte damit das hohe Niveau im Angebot betrieblicher Weiterbildung in den dänischen Unternehmen. Demgegenüber konnten die deutschen Unternehmen, entgegen den europäischen Gesamttendenzen im Laufe der 90er Jahre, in denen die Unternehmen der europäischen Länder die Bedeutung des Wirtschafts- und Gesellschaftswandels hin zu Lebenslangen Lernen immer mehr realisierten, ihre Weiterbildungsangebote nicht weiter ausbauen oder zumindest den Anteil deutlich über 80% aus Anfang der 90er Jahre halten. Vielmehr ging der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen in Deutschland im Laufe der Untersuchungszeiträume sogar deutlich zurück und lag zuletzt im Jahre 2005 bereits unter 70%, was im internationalen Vergleich ein deutlicher Rückschritt ist und auch dem Paradigmenwechsel in Wirtschaft und Gesellschaft nicht gerecht wird (Vgl. geringeren STP-Umfang 2006 sowie eventuellen Rückgang 2006, da bereits in den vorangegangen Jahren durch den Wandel die Deckung des Weiterbildungsbedarfs erfolgt ist, was sich auch in der geringeren Arbeitslosigkeit in Dänemark widerspiegelt!).

Im Hinblick auf die Gewichtung der Weiterbildungsformen zeigen sich im internationalen Vergleich unterschiedliche Tendenzen. Während vor allem die Länder, wie u.a. Dänemark, mit den höchsten Anteilen am Angebot weiterbildender Unternehmen ein eher

ausgeglichenes Verhältnis von Weiterbildungskursen und anderen Weiterbildungsformen mit einem leichten Überhang zugunsten der Weiterbildungskurse aufwiesen, überwog in einigen anderen Ländern, wie u.a. auch Deutschland, etwas der Anteil der anderen Weiterbildungsformen. Differenziert nach den einzelnen Formen der Weiterbildungsangebote in den Unternehmen zeigen sich in Deutschland und Dänemark neben den internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen unter den anderen Weiterbildungsformen vor allem die Angebote von „Konferenzen und Seminaren“ sowie der „Weiterbildung am Arbeitsplatz“. Insgesamt liegen sowohl in Dänemark als auch in Deutschland im internationalen Vergleich die Anteile der einzelnen anderen Weiterbildungsformen in allen Untersuchungsjahren über dem europäischen Durchschnitt. Lediglich die „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ in Dänemark sowie die Form des „Job Rotation bzw. Arbeitsplatztausches“ in Deutschland erreichen im internationalen Vergleich unterdurchschnittliche Anteile unter den anderen Weiterbildungsformen.

Die Tendenzen im Angebot betrieblicher Weiterbildung der Unternehmen zwischen Deutschland und Dänemark spiegeln sich im internationalen Vergleich auch in der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wider. So erreichte Deutschland unter den befragten europäischen Ländern in allen drei Erhebungen nur unterdurchschnittliche Teilnahmemöglichkeiten der Mitarbeiter an Weiterbildungskursen. Trotz einer insgesamt leichten Steigerung der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen von 1993 bis 2005, konnte Deutschland in allen Untersuchungszeiträumen lediglich unterdurchschnittliche Anteile der Kursteilnehmer unter den Beschäftigen aller Unternehmen vorweisen. Zwar konnte Deutschland von 1993 auf 1999 die Teilnahmequote durch einen deutlichen Anstieg verbessern, musste dann allerdings bis 2005 wieder einen leichten Rückgang hinnehmen. Insofern reichte der Anteil der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen im internationalen Vergleich in allen Untersuchungsjahren lediglich für einen Platz im hinteren Mittelfeld der befragten europäischen Länder. Demgegenüber stellt sich das Bild in Dänemark deutlich positiver dar. Denn bereits Anfang der 90er Jahre konnte Dänemark mit die besten Teilnahmemöglichkeiten im europäischen Vergleich vorweisen und bestätigte dies durch einen deutlichen Anstieg Ende der 90er Jahre, der zwar 2006 auf Basis der Ergebnisse der dritten CVTS-Erhebung nahezu nivelliert wurde und Dänemark den vorderen Platz kostete, aber insgesamt, durch z.T. ebenfalls deutliche Rückgänge in den anderen befragten europäischen Ländern, Dänemark den Platz im ersten Drittel sicherte. Während somit einerseits

in Deutschland die Teilnahmequoten der Beschäftigten an Weiterbildungskursen in allen drei Untersuchungszeiträumen jeweils konstant unter dem europäischen Durchschnitt lagen, konnte Dänemark andererseits trotz des Rückganges 2005 im gesamten Zeitraum überdurchschnittliche Teilnahmequoten der Beschäftigten im internationalen Vergleich erzielen.

Die Gründe für die sinkende Teilnahme der Beschäftigten aller Unternehmen an Weiterbildungskursen von 1999 auf 2005 liegen in Deutschland z.T. daran, dass sich einige Unternehmen im Laufe der letzten 6 Jahre komplett aus der betrieblichen Weiterbildung zurückgezogen haben. Denn der Anteil der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen aus Unternehmen die Weiterbildungskurse anbieten ist im gleichen Zeitraum in Deutschland angestiegen. Diese Tendenzen konnten in Dänemark im gleichen Zeitraum nicht konstatiert werden. Insofern verzeichnete die Teilnahme der Beschäftigen an Weiterbildungskursen in Dänemark insgesamt einen deutlichen Rückgang von 1999 auf 2005. Analog zum Angebot der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung liegen hier die Gründe wohl eher im geringen Stichprobenumfang für 2005 in Dänemark bzw. der temporären Deckung des Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen durch Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten in den vorangegangenen Jahren in Dänemark. Insofern ist die direkte Vergleichbarkeit von 1999 auf 2005 auf Basis der vorliegenden dänischen Daten eventuell ein wenig verzerrt.

Die Analyse der Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht sowie nach Alter zeigte in Deutschland und Dänemark unterschiedliche Ergebnisse. Während sich in Dänemark die These einer höheren Teilnahmequote der Frauen insgesamt bestätigte, lag in Deutschland die Teilnahmequote der Männer in allen drei Untersuchungszeiträumen tendenziell etwas höher. Insofern ist in Deutschland auf Basis der CVTS-Ergebnisse ein Anstieg der Diskriminierung der Frauen erkennbar, indem Deutschland eher zu den europäischen Ländern mit geringeren Zugangsraten für Frauen zählte, indem es für die Männer tendenziell leichter war an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Demgegenüber wies Dänemark eher eine positive Diskriminierung der Frauen auf, da dort die Zugangsraten der Frauen in allen drei Untersuchungszeiträumen jeweils etwas höher waren, als die der Männer. Insgesamt war jedoch in den untersuchten Ländern die Diskriminierung äußerst minimal, so dass die überdurchschnittlichen Teilnahmequoten der Frauen in einigen Ländern darauf schließen lassen, dass dort bereits ein höhere Ausbildungsniveau der Frauen besteht und diese

daher auch öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ähnliche Tendenzen im direkten Vergleich von Deutschland und Dänemark zeigten sich auch in der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Differenzierung nach Alter. Während in Deutschland nämlich auf der einen Seite, entsprechend dem Gro der anderen untersuchten Länder, der Fokus der betrieblichen Weiterbildung der Unternehmen in der mittleren Altersklasse der 25-54-jährigen lag, während die jüngeren sowie die älteren Beschäftigten eher eine untergeordnete Rolle in der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen spielten, stellte sich das Bild in Dänemark konträr dar. Denn in Dänemark stieg die Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen mit zunehmendem Alter an, so dass die höchsten Teilnahmequoten unter den Beschäftigten ab 55 Jahren lagen. Insofern belegten die Ergebnisse der CVTS-Erhebungen insgesamt einerseits nur eine leichte Korrelation von Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen und dem Geschlecht, andererseits aber auf Basis der erstmals vorliegenden Ergebnisse für 2005 eine z.T. deutliche Korrelation von Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen und dem Alter der Beschäftigten.

Ein weiteres Indiz für die im europäischen Vergleich unterdurchschnittliche betriebliche Weiterbildung in Deutschland stellt der Zeitaufwand für Weiterbildungsmaßnahmen dar. Durch einen Rückgang der Weiterbildungsintensität im Laufe der 90er Jahre wurde der geringe Zeitaufwand, den deutsche Unternehmen pro Teilnehmer in betriebliche Weiterbildung investieren, noch deutlicher, so dass sich die Vermutung ergibt, dass in Deutschland im Wesentlichen kurze Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Anpassungsweiterbildung vorherrschen. Denn im europäischen Vergleich liegt die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen pro Teilnehmer in Deutschland auf dem untersten Niveau. Der Schwerpunkt der Weiterbildungskurse liegt dabei in Deutschland vor allem bei den privaten Anbietern und Organisationen der Wirtschaft. Im Gegensatz dazu kann Dänemark durch einen Anstieg der Weiterbildungsintensität pro Teilnehmer im Laufe der 90er Jahre einen hohen Zeitaufwand für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen im europäischen Vergleich vorweisen. Dies lässt darauf schließen, dass in Dänemark offenbar eher lange Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Innovations- oder Aufstiegsweiterbildung angeboten und durchgeführt werden. Entgegen den deutschen Anbieterstrukturen, dominieren in Dänemark vor allem die öffentlichen Bildungsanbieter. Während in Deutschland somit die betriebliche Weiterbildung und damit das Konzept des Lebenslangen Lernens vor allem in der alleinigen Verantwortung der Unternehmen

liegt, hat in Dänemark bereits der Staat und die Gemeinschaft der Sozialpartner den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung und dem Lebenslangen Lernens im Zuge des Wandels zur Wissens- und Informationsgesellschaft begriffen und übernimmt Verantwortung und aktiven Einfluss in diesem Bereich. Die lange Tradition der Erwachsenenbildung in Dänemark trägt zu diesem Trend natürlich Ihren Teil bei. Die gegensätzlichen Entwicklungen von Deutschland und Dänemark zeigen sich im internationalen Vergleich einmal mehr auch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität pro 1000 gearbeiteten Stunden. Denn trotz eines kontinuierlichen Anstiegs der Gesamtstunden in Weiterbildungskursen je 1000 Arbeitsstunden in Deutschland von 1993 bis 2005 konnte Dänemark im direkten Vergleich jeweils deutlich höhere Gesamtstunden in Weiterbildungskursen pro 1000 gearbeiteten Stunden vorweisen als Deutschland. Während Dänemark für alle drei Untersuchungszeiträume im internationalen Vergleich in der Weiterbildungsintensität pro 1000 Arbeitsstunden einen der vorderen Ränge belegte, zeigten sich in Deutschland einmal mehr auch anhand dieses Indikators die Probleme, indem Deutschland in allen drei Erhebungen im europäischen Vergleich einen der hintersten Plätze belegte.

In der Betrachtung von Finanzierung und Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen fällt auf Basis der gelieferten CVTS-Ergebnisse auf den erste Blick auf, dass eine exakte Bewertung der Daten problematisch erscheint, da die Angaben der befragten europäischen Unternehmen zu den Kosten betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen lediglich auf Schätzungen beruhen, weil keine exakte Kostenerfassung der betrieblichen Weiterbildung stattfindet, indem das betriebliche Rechnungswesen der Unternehmen nicht nach der Kostenstelle Weiterbildungsmaßnahmen differenziert. Vor diesem Hintergrund liegt Deutschland im Verhältnis des im internationalen Vergleich eher geringeren Weiterbildungsangebotes, der geringeren Teilnahmequote und der unterdurchschnittlichen Weiterbildungsintensität, in punkto Kosten im Vergleich zu den anderen Ländern weiter vorn. Denn die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen sind im europäischen Vergleich in Deutschland recht hoch, sowohl hinsichtlich der Kosten an den Arbeitskosten, als auch der Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer. Zwar liegt Deutschland auch in diesen beiden Kostenfaktoren im gesicherten Mittelfeld der europäischen Länder, aber entscheidend weiter vorn als in Bezug auf die bereits genannten Indikatoren Angebot, Teilnahme und Zeitaufwand, so dass die Kosten im Verhältnis dazu im internationalen Vergleich deutlich höher sind. Anschaulich wird der hohe Kostenanteil der betriebli-

chen Weiterbildung in Deutschland anhand der Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde. Bedenkt man die geringe Dauer der Maßnahmen in Deutschland, sind die Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde überproportional hoch. Beim Anteil der Kosten an den Arbeitskosten sowie der Kosten je Teilnehmer weist Deutschland im direkten Vergleich der anderen europäischen Länder geringere Investitionen auf, unter Berücksichtigung der Relationen insgesamt aber eher mehr als die anderen Länder. Dänemark liegt im direkten Vergleich auch bei der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin deutlich vor Deutschland und erzielt insgesamt ebenfalls recht hohe Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen. Vor dem Gesamtkonzept aus Angebot, Teilnahme, Zeitaufwand und Kosten ist der Anteil jedoch ausgewogener als in Deutschland. Einmal mehr dokumentiert die Analyse der Kosten für betriebliche Weiterbildung der Unternehmen in Deutschland und Dänemark die unterschiedliche Entwicklung im Zuge des Wandels zur Informationsgesellschaft. Während nämlich Dänemark auch in punkto Investitionen in betriebliche Weiterbildung den veränderten Rahmenbedingungen des Paradigmenwechsels und den damit verbundenen Veränderungen in den Bildungs- und Beschäftigungssystemen Rechnung trägt, zeigen die Unternehmen in Deutschland durch die fehlende Investitionsbereitschaft, dass fehlende Verständnis für die veränderte Situation.

Ein repräsentatives Spiegelbild der Gesamtsituation betrieblicher Weiterbildung in den befragten Unternehmen der europäischen Länder zeigt sich bezüglich der Merkmale nicht weiterbildender Unternehmen. Während nämlich in allen befragten europäischen Unternehmen der CVTS-Erhebungen von 1993 bis 2005 durch teilweise deutliche Rückgänge sinkende Anteile nicht weiterbildender Unternehmen feststellbar waren, verzeichnete Deutschland mit einem kontinuierlichen Anstieg eine komplett gegensätzliche Entwicklung im internationalen Vergleich und verdoppelte sogar den Anteil nicht weiterbildender Unternehmen von 1993 bis 2005. Die genannten Gründe der befragten Unternehmen waren dabei vielfältig, wobei am häufigsten das Argument „keine Notwendigkeit für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen“ dominierte. So waren die Unternehmen am häufigsten der Auffassung, dass die Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf in den nicht weiterbildenden Unternehmen bereits entsprachen und somit kein Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen aus Unternehmenssicht bestand oder durch Neueinstellungen qualifizierter Mitarbeiter die benötigten Fähigkeiten für ihr Unternehmen erzielt wurden. Zudem gaben zahlreiche befragte Unternehmen als Ursache fehlenden

Weiterbildungsengagements den Zeit- sowie den Kostenfaktor an. So waren die Unternehmen oftmals der Ansicht, keine Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen zu haben oder die Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen als zu kostspielig zu empfinden.

Die abschließende Betrachtung der Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung ergibt sowohl in Deutschland als auch in Dänemark einen insgesamt noch eher geringen Professionalisierungsgrad. Dennoch liegt auch hier in Dänemark die Entwicklung bereits etwas weiter als in Deutschland. Das wird daran deutlich, dass sich in Dänemark im europäischen Vergleich bereits die höchsten Quoten in der Ermittlung und Analyse des zukünftigen Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarfs ergeben. Konkrete Angaben zum Professionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung in den europäischen Ländern lassen sich alles in allem kaum treffen, da die vorliegenden CVTS-Daten z.T. auf recht großen Diskrepanzen und Unzuverlässigkeiten der Angaben hinsichtlich der einzelnen Länder sowie der Untersuchungsjahre basieren. Insofern lassen sich in Bezug auf die vergleichende Analyse zur Professionalisierung lediglich allgemeine Tendenzen ableiten und keine präzisen Bewertungen vornehmen. Insgesamt dokumentieren die Ergebnisse der CVTS-Erhebungen in Deutschland und Dänemark in punkto Weiterbildungspläne und –programme sowie Weiterbildungsbudget und Evaluation der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen eher geringe Anteile. Vielmehr erwecken die Aussagen der befragten Unternehmen oftmals eher den Einruck, in der Erstellung von Weiterbildungsplänen und –programmen sowie der Evaluation der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen eher einen Zwang zu sehen und weniger das Potential für eine effektive und zielgerichtete Weiterentwicklung der Unternehmen. Demzufolge gaben die Unternehmen oftmals an, die Erstellung von Weiterbildungsplänen oder eines Weiterbildungsbudgets sowie die Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen als zu zeitaufwendig und kostspielig zu erachten.

Zusammenfassend kann man bei der Gesamtbetrachtung der Ergebnisse zur europäischen Erhebung der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen bezüglich Deutschland und Dänemark konstatieren, dass Dänemark im Gegensatz zu Deutschland bereits seit der ersten Erhebung in vielen Bereichen mit zu den führenden Ländern Europas bei der betrieblichen Weiterbildung gehört und in einigen Sektoren sogar dominiert. Dieser drastische Unterschied in der Entwicklung und Positionierung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark liegt auch in der unterschiedlichen Rolle des Staates begründet. So spielte der Staat in Deutschland für die Weiterbildung eine gerin-

gere Rolle als für die Erstausbildung. Folglich waren die Betriebe wenn überhaupt im Wesentlichen für Trägerschaft und Finanzierung der Weiterbildung verantwortlich. Demgegenüber ist auf Basis der Tradition der Erwachsenenbildung, die Weiterbildung in Dänemark öffentliche Aufgabe als Bestandteil der gesamten Bildungs- und Beschäftigungspolitik. Die betriebliche Weiterbildung bildet ein entscheidendes Instrument der dänischen aktiven Arbeitsmarktpolitik und wird geprägt durch die dänischen Sozialpartnerschaften, bestehend aus Staat, Arbeitgeber und Repräsentanten der Arbeitnehmer. Dieses in Dänemark gewachsene Weiterbildungssystem, als Faktor der aktiven Beschäftigungspolitik, ist im europäischen Vergleich führend, was sich in den Ergebnissen der europäischen Erhebungen zu betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen eindrucksvoll widerspiegelt.

Neben den Gesamtbetrachtungen lieferten die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung auch Daten zur abschließenden Beurteilungen nach Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenklassen in den europäischen Ländern. Hierin lassen sich ebenfalls deutliche Tendenzen und Perspektiven ableiten. So ergab sich mit einigen Nuancierungen insgesamt in Deutschland und Dänemark eine Tendenz zu den Dienstleistungssektoren. In diesen Wirtschaftszweigen lagen häufig die höchsten Anteilwerte sowohl in Deutschland als auch Dänemark hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung. Während es allerdings in Deutschland auf Basis des insgesamt etwas niedrigerem Niveaus z.T. große Unterschiede innerhalb der Wirtschaftszweige gab, wie z.B. bei den Teilnahmequoten, stellte sich das Bild basierend auf dem insgesamt recht hohen Niveau homogener dar. So war der Gesamttrend zu den Dienstleistungssektoren infolgedessen zwar auch in Deutschland erkennbar, z.B. anhand des Weiterbildungsangebotes, wurde allerdings anhand der Ergebnisse in Dänemark u.a. zum Angebot wesentlich deutlicher.

Beurteilt man die in den beiden CVTS-Untersuchungen gewonnenen Ergebnisse im Kontext der generellen Unternehmens- und Beschäftigungsanteile nach den Unternehmensgrößen in Deutschland und Dänemark, erscheinen die Resultate z.T. logisch. Denn sowohl in Deutschland als auch Dänemark sind knapp 80% aller Unternehmen zwar Mikrounternehmen (1-9 Mitarbeiter), aber dennoch sind mehr als 80% der Beschäftigten in beiden Ländern in Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern. Demzufolge nehmen die Kleinbetriebe in beiden Ländern auf der einen Seite eine quantitativ große Be-

deutung ein, während sie auf der anderen Seite aber nur eher geringe Beschäftigungsanteile aufweisen.[562]

Insofern zeigten die Erhebungen der 90er Jahre tendenziell eine Korrelation der unterschiedlichen betrieblichen Weiterbildungsindikatoren und den Unternehmensgrößenklassen. So konnte häufig ein Anstieg im Anteil betrieblicher Weiterbildung mit Zunahme der Unternehmensgröße sowohl in Deutschland als auch in Dänemark ermittelt werden. Auf Basis der empirischen Erhebungen des CVTS konnte somit nachweislich festgestellt werden, dass die Betriebsgröße sowie deren Beschäftigungsstruktur z.T. entscheidende Einflussfaktoren für betriebliche Weiterbildung sowohl in Deutschland als auch in Dänemark darstellen.[563]

Bestätigung finden die Kernaussagen der CVTS-Erhebungen im Wesentlichen auch in den hinzugezogenen Zusatzerhebungen. Zwar zeigten sich aufgrund unterschiedlicher Stichprobenumfänge sowie Unterschiede in Definition und Methode der Untersuchungen einige Verzerrung im direkten Vergleich der Daten, zudem konnten die Zusatzerhebungen jedoch über weitere Aspekte der betrieblichen Weiterbildung, wie z.B. konkret zu den Unterschieden nach dem Qualifikationsniveau etc., ergänzend Aufschluss geben. Insofern konstatieren die Erhebungen des Instituts für Wirtschaft aus Köln (IW-Erhebung), basierend auf einer wesentlich geringeren STP sowie einer sehr weit gefassten Definition der betrieblichen Weiterbildung, eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland im Vergleich zu den CVTS-Erhebungen sowie dem IAB-Betriebspanel. Zudem bestätigen die Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft ebenfalls deutlich höhere Teilnahmen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, was darin begründet liegt, dass die IW-Erhebungen im Gegensatz zu CVTS und dem IAB-Betriebspanel jeweils Teilnehmerfälle ermitteln, d.h. jede Teilnahme der Mitarbeiter zählt, so dass auch Mehrfachteilnahmen möglich sind. Dennoch belegen auch die Ergebnisse der Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft über die Jahre für Deutschland insgesamt zunehmend leicht rückläufige Zahlen in punkto Zeitaufwand und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung der Unternehmen in Deutschland. So weisen die Daten des IW sogar geringere Kosten pro Mitarbeiter für betriebliche Weiterbildung im Vergleich zu den CVTS-Ergebnissen auf, was in den Definitionsunterschieden begründet liegt, d.h. sich die CVTS-Erhebungen nur auf die

[562] Schmiemann (2002), S.19f.
[563] Haak (2003), S.24

kostenintensivsten Weiterbildungsformen konzentrieren. Demgegenüber belegen die Ergebnisse der jährlichen Mehrthemenbefragung des IAB-Betriebspanels insgesamt einen Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe von 1997 bis 2007 bei gleichzeitig mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigendem Angebot sowie einem Überhang in den Dienstleistungsbranchen. Insofern zeigen auch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels in Deutschland die aus den CVTS-Daten konstatierte Korrelation von Unternehmensgröße sowie den Wirtschaftszweigen und dem Angebot der Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung auf. Während die Teilnahmequote der Beschäftigten von 1997 bis 2007 im Ergebnis der IAB-Ergebnisse stagniert, steigt die Teilnahmequote jedoch konsequent in Deutschland mit zunehmendem Qualifikationsniveau an. Insofern liefern die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zwar im direkten Vergleich zu den CVTS-Erhebungen sowie den IW-Erhebungen auf den ersten Blick eine geringere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Berücksichtigt man jedoch die definitorischen und methodischen Unterschiede der Erhebungen, in denen das IAB-Betriebspanel differenziert Betriebe und nicht ganze Unternehmen untersucht, relativieren sich die Unterschiede. Vielmehr zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Deutschland eine generelle Entwicklung in Richtung eines tendenziellen Anstiegs der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Da das hierbei immer dieselben Betriebe befragt werden ist dies ein deutliches Indiz für einen positiven Trend der letzten Jahre. Dieser konnte basierend auf den Ergebnissen der CVTS-Erhebungen so nicht abgeleitet werden. Insofern stellt sich die Frage, ob in Deutschland im Laufe der letzten Jahre eventuell doch zunehmend mehr betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen offeriert werden und Deutschland insofern den Anforderungen des Wandels zur Informationsgesellschaft besser Rechnung trägt, als es durch die CVTS-Daten den Anschein hat. Die Gründe für die unterschiedlichen Entwicklungsprognosen der beiden Erhebungen könnten neben den bereits genannten definitorischen und methodischen Unterschieden vor allem auch daran liegen, dass die CVTS-Erhebungen lediglich alle 6 Jahre stattfinden und somit keine kurzfristigen Trends abbilden können. Nichts desto trotz bleibt jedoch die im internationalen Vergleich geradezu prekäre Entwicklung und Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland.

Dem Gegenüber stimmen die Erhebungen des Social Forskning Institut (SFI) für Dänemark im Wesentlichen den Ergebnissen der CVTS-Befragungen zu. So belegen auch die Daten der Mehrthemenbefragungen der dänischen Unternehmen sowie Arbeitneh-

mer des SFI eine zunehmend bedeutende Rolle der betrieblichen Weiterbildung für den dänischen Arbeitsmarkt. Dies spiegelt sich ebenfalls in einem Anstieg des Anteils betrieblicher Weiterbildungsangebote der Unternehmen in den SFI-Befragungen wider. Zwar fallen diese jedoch etwas geringer aus im Vergleich zu den CVTS-Ergebnissen, was jedoch in den unterschiedlichen Merkmalen befragter Unternehmen des SFI begründet liegt, indem auch öffentliche Unternehmen sowie bereits Unternehmen ab 5 Mitarbeitern berücksichtigt werden. Zudem geben die Daten der SFI-Befragungen differenzierter Aufschluss darüber, dass das Bildungsniveau und die Unternehmenszugehörigkeit mit der Teilnahmequote korrelieren ebenso wie die Qualifikation und die Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Korrelationen von Bildungsniveau und der Teilnahmequote bzw. dem Weiterbildungsangebot finden ebenfalls Bestätigung in den Ergebnissen der nationalen Zusatzerhebungen des Instituts für Konjunkturanalyse. Diese Unternehmens- und Arbeitnehmerbefragung des Instituts für Konjunkturanalyse in Dänemark geht zudem konform mit den Ergebnissen der CVTS-Erhebungen hinsichtlich des Zusammenhangs von der Größe der Unternehmen sowie deren Weiterbildungsinvestitionen. Neben diesen Übereinstimmungen liefern die Ergebnisse des IFKA jedoch auch im Vergleich zu den CVTS-Ergebnissen widersprüchliche Aussagen. So sehen die Befragungen des IFKA in Dänemark eine zunehmende Verlagerung der Weiterbildungsanbieter von den öffentlichen hin zu mehr privaten Anbietern, was in den bisherigen Ergebnissen der CVTS-Befragungen bisher nicht der Fall war. Auch hier bleiben jedoch definitorische und methodische Unterschiede der Erhebungen zu berücksichtigen.

Folglich bestätigen die Zusatzerhebungen in Deutschland und Dänemark insgesamt die aus den CVTS-Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse. Neben einigen Abweichungen aufgrund definitorischer und methodischer Unterschiede der Befragungen lassen sich im Wesentlichen äquivalente Gesamttendenzen ableiten. Zudem bestätigen die Zusatzerhebungen, wie auch die ENSR-Erhebung als internationale Befragung kleiner und mittlerer Unternehmen, im Großen und Ganzen die Korrelationen von Unternehmensgröße und dem Weiterbildungsangebot der Unternehmen sowie der Weiterbildungsteilnahme.

Vor dem Hintergrund dieser, aus der Betrachtung der in Teil I untersuchten makroökonomischen Rahmen und Trends des Wandels zur Informationsgesellschaft mit Veränderungen in Arbeitswelt und Bildungswesen sowie dem in Teil II analysierten empirischen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Dänemark in Form einer

Strukturanalyse sowie der Evaluation repräsentativer statistischer Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung, gewonnenen Erkenntnisse werden im folgenden Punkt die in Teil III diagnostizierten Auswirkungen der makroökonomischen Veränderungen zur Informationsgesellschaft auf die betriebliche Weiterbildung abschließend bilanziert.

9.2 Auswirkungen und Perspektiven des Paradigmenwechsels für die betriebliche Weiterbildung

Basierend auf den Resultaten der im ersten Teil analysierten makroökonomischen Rahmen und Trends gehen im Zuge des Wandels zur Informationsgesellschaft auch enorme Veränderungen in der Arbeitswelt und im Bildungswesen vonstatten. Schlagwörter wie die „Halbwertzeit des Wissens“ oder „Lebenslanges Lernen“ werden folglich in Zukunft immer mehr zu Schlüsselfaktoren unserer Gesellschaft werden. Denn bereits heute deutet sich immer mehr an, dass die alten Werte und Voraussetzungen in der Arbeitswelt keinen oder nur einen geringen Bestand haben werden. So zeigt sich gegenwärtig bereits, dass die Lebensläufe in Zukunft immer mehr durch Veränderungen der Beschäftigungsfelder und –orte geprägt sein werden und damit verbunden die Menschen nicht mehr wie früher nach Abschluss einer Ausbildung und Qualifizierung „ausgelernt“ haben. Insofern müssen sich die Arbeitnehmer an immer neue Veränderungen, sei es durch Arbeitsplatzwechsel, Umstrukturierung oder neue Technologien und Wettbewerbsbedingungen in Unternehmen vor immer neue Herausforderungen stellen, die immer häufiger mit der Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildung verbunden sind. Betriebliche Weiterbildung wird infolgedessen in Zukunft eine große Bedeutung haben, sofern das Lernen die Grundlage der Entwicklungsprozesse bei Menschen ist. Diese Auswirkungen des Paradigmenwechsels auf die betriebliche Weiterbildung spiegeln sich bereits in dem zunehmenden Interesse an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und Dänemark wider. Obwohl das Interesse in Deutschland trotz Steigerungen in den letzten Jahren im internationalen Vergleich und vor allem auch im Vergleich zu Dänemark noch zu gering und damit ausbaufähig ist, belegen die Studien in Deutschland und Dänemark insgesamt explizit ein steigendes Interesse an betrieblicher Weiterbildung sowohl seitens der Arbeitnehmer als auch seitens der Arbeitgeber (Vergleich Punkt 8.1).

Insofern wird der potentielle Nutzen betrieblicher Weiterbildung bei den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern zusehends präsenter. So belegen bereits deutsche und dänische

Studien die Einschätzung der Teilnehmer aus der betrieblichen Weiterbildung einen direkten positiven, individuellen Nutzen zu ziehen. Vor allem für die Persönlichkeitsentwicklung und die Verbesserung der Erfüllung ihrer Arbeitsbereiche sehen die Arbeitnehmer aktuell den individuellen Nutzen. Für die Zukunft wird jedoch auch bereits der Nutzen betrieblicher Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit eingeschätzt, so dass die zunehmende Sensibilisierung der Arbeitnehmer für die Effekte betrieblicher Weiterbildung und des Lebenslangen Lernens in Ansätzen bereits heute vorhanden ist und durch den zunehmenden Paradigmenwechsel zukünftig mit Sicherheit weiter zunehmen wird. Neben dem individuellen Nutzen als Instrument für die Entwicklung der beruflichen Karriere (Aufstieg, Verbesserung des Einkommens sowie der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit) bildet die betriebliche Weiterbildung auch einen betrieblichen Nutzen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit. Denn durch die höhere Motivation und Unternehmensbindung der Mitarbeiter steigt die Produktivität und Effektivität der Mitarbeiter. Deutsche und dänische Studien belegen diesen positiven Nutzen der betrieblichen Weiterbildung für die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen bereits, so dass die betriebliche Weiterbildung seitens der Unternehmen eindeutig ein positiver Wettbewerbs- und Wachstumsfaktor für Gegenwart und Zukunft darstellt (Vergleich Punkt 8.2).

Folglich deuten bereits die aktuellen Ergebnisse der Studien in Deutschland und Dänemark die positiven Auswirkungen des Paradigmenwechsels auf den zunehmenden Bedarf an betrieblicher Weiterbildung an. Da der Wandel zur Informationsgesellschaft in Wirtschaft und Gesellschaft noch nicht abgeschlossen ist, werden die Auswirkungen vor allem auch auf die betriebliche Weiterbildung in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Vielmehr werden Prognosen zufolge aufgrund dieser sich weiterhin andeutenden Tendenzen, sowohl der Bildungsbedarf bzw. –nachfrage als auch das Bildungsangebot deutlich zunehmen. Einige Wissenschaftler gehen sogar soweit, dass sie die These aufwerfen, Lernen würde die Arbeit ablösen. Dies bleibt zweifellos abzuwarten. Aufgrund der Entwicklungen scheint es jedoch sicher zu sein, dass die betriebliche Weiterbildung in Zukunft immer enger verbunden sein wird mit der Arbeitstätigkeit.[564]

Immer häufiger wird in der wissenschaftlichen Diskussion auf Basis der makroökonomischen Rahmen und Trends der Weiterbildung für die Zukunft eine Schrittmacherrolle für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zugesprochen, bei der die Qualifizierung

der Menschen eine treibende Kraft darstellt. Folglich entwickelt sich die Weiterbildung in Zukunft immer mehr zu einer eigenständigen Dienstleistungsbranche, in der die Weiterbildung als Wirtschaftsgut auftritt. Insofern wird der Begriff der Weiterbildungsgesellschaft unsere Zeit künftig ebenso prägen wie die Industriegesellschaft, denn die größte Bedeutung der Weiterbildungsgesellschaft zeigt sich in den Jahren des Umbruchs, da dann nur durch Lernen die Veränderungen bewältigt werden können. Vor diesem Hintergrund prognostizieren viele der Weiterbildung mit zunehmender Professionalisierung auch nach der Bewältigung des Paradigmenwechsels darüber hinaus zusehends eine Vorreiterrolle in Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Vorstellung bleibt jedoch derzeit noch eine Zukunftsvision, denn gegenwärtig besteht die vornehmliche Rolle, vor allem der betrieblichen Weiterbildung, darin, die Menschen an die sich vollziehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Die betriebliche Weiterbildung ist somit zurzeit in einer eher passiven Stellung. Inwieweit sie diese Stellung in Zukunft auch aktiv als treibende Kraft für spätere Entwicklungen verwirklichen wird, bleibt abzuwarten.

Obwohl sowohl dänische als auch deutsche Studien das zunehmend positive Image der Weiterbildung belegen, ist der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen in Deutschland vor allem in den kleinen und mittleren Unternehmen und den klassischen Wirtschaftszweigen noch zu wenig realisiert. So zeigt sich in den Unternehmen häufig eine Ambivalenz von hoher Wertschätzung zur Bildung und der fehlenden Anerkennung für den Stellenwert der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Insgesamt belegen die deutschen und dänischen Studien mehrheitlich, dass die Unternehmen den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in Gegenwart und Zukunft erkannt haben. Zudem hat der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung insgesamt durch die makroökonomischen Veränderungen an Bedeutung gewonnen, so dass eine größere Akzeptanz und Sensibilisierung betrieblicher Weiterbildung als Instrument zur Bewältigung des Paradigmenwechsels in den Unternehmen erkennbar ist. Dennoch besteht weiterhin eine Diskrepanz zwischen der realisierten Bedeutung betrieblicher Weiterbildung und ihrer Anwendung in den Unternehmen aufgrund unternehmensinterner Barrieren sowie externer Hindernisse. So geben vermehrt kleine und mittlere Unternehmen als Barrieren vermehrt neben dem Zeitmangel sowie dem Kostenfaktor die fehlende Professionalität sowie Angst vor Abwerbung der Mitarbeiter als Gründe an. Aber auch externe Hinder-

[564] Geissler (2000), Heft 1 S.106-110 / Döring (2008)

nisse, wie der Verwaltungsaufwand, der Mangel an Transparenz auf den europäischen Märkten sowie Schwierigkeiten in der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und zu allgemeine Weiterbildungsangebote führen seitens der Unternehmen immer noch häufig dazu keine betriebliche Weiterbildung durchzuführen bzw. anzubieten (Vergleich Punkt 8.3.3 und 8.4).

Als Auswirkungen und Perspektiven des Paradigmenwechsels für die betriebliche Weiterbildung stellt sich als eine der entscheidenden zukünftigen Fragen in Deutschland der Aspekt der sozialen Position in der Weiterbildung. Denn wenn man davon ausgeht, dass die Bedeutung der Weiterbildung in Zukunft durch die verstärkte Halbwertzeit des Wissens und Lebenslanges Lernen, für die Gesellschaft sehr groß sein wird, stellt sich die Frage der Kostenübernahme der Weiterbildung. Derzeit tragen in Deutschland die Unternehmen den Großteil der Weiterbildungskosten. Einigen Vorstellungen zufolge, sollte Bildung „von Staats wegen“ kostenlos sein. Tendenzen zeigen aber bereits heute, dass der kommerzielle Anteil weiter wächst und z.B. Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose häufig als nicht marktfähig eingestuft werden. Insofern drohen wir auch unter dem Aspekt der Bildung zunehmend in eine Klassengesellschaft zu fallen, wenn von Seiten des Staates nicht allokativ eingegriffen wird. Denn die Unternehmen finanzieren auch in Zukunft nur die Maßnahmen, von denen sie sich wirtschaftlichen Nutzen versprechen, wenn aber z.B. Arbeitslose zur Reintegration in den Arbeitsmarkt und zur Sicherung der zukünftigen Beschäftigungschancen an Weiterbildung teilnehmen wollen, müssen sie die hohen Kosten selbst tragen und werden somit im Zweifelsfall ohne das nötige Kapital ausgeschlossen. In Anlehnung an die dänischen Weiterbildungsangebote u.a. auch für Arbeitslose oder Jugendliche ohne Ausbildung, deren Finanzierung im Zuge der aktiven Arbeitsmarktpolitik seitens des Staates erfolgt, sollte auch in Deutschland die Weiterbildung verstärkt als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstanden werden. Denn aus der betrieblichen Weiterbildung ergibt sich auch ein kollektiver Nutzen für den Staat, da die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zu positiven Effekten auf die Beschäftigungs- und Wirtschaftsquote einer Volkswirtschaft führt. So entwickelt sich das Humankapital immer mehr zum Wachstums- und Innovationsfaktor mit positiven Effekten für die Produktivität einer Volkswirtschaft, indem das Bildungsniveau zunehmenden Einfluss auf das Wirtschaftswachstum einnimmt. Somit gilt die betriebliche Weiterbildung auch als Instrument zur Schaffung und Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts und bietet in der alternden deutschen Gesellschaft die

Möglichkeit der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter. In den letzten Jahren wurden in Deutschland zwar bereits vermehrt Anstrengungen hinsichtlich der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik unternommen, gerade aber auch in Zeiten leerer Staatskassen drohen diese Investitionen jedoch in den nächsten Jahren wieder zu sinken bzw. wegzufallen.

Somit zeigt sich in Deutschland momentan folgendes Bild. Einerseits ist die Nachfrage der Bevölkerung an betrieblicher Weiterbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Andererseits verlagert sich deren Finanzierung zunehmend in die private Hand. Insofern wird sich für die Zukunft die Gefahr einer gesellschaftlichen Schere ergeben, wenn Teilnehmerinteressierte nicht die nötigen Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung haben.

Als Fazit dieser Arbeit komme ich insgesamt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland und Dänemark im Laufe der letzten Jahre zunehmend die Herausforderungen des Wandels zur Informationsgesellschaft und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Bildung und vor allem die Weiterbildung sowie das Lebenslange Lernen erkannt wurden. Dies spiegelt das intensivierte Interesse und Image der Weiterbildung in Wirtschaft und Gesellschaft wider. Während diese wachsende Relevanz der Weiterbildung sich jedoch in Dänemark auch aktiv im Bildungssystem und in den Unternehmen niederschlägt, ist die Realisierung des Stellenwertes der Weiterbildung in Deutschland bisher nicht adäquat erkennbar. Zwar wird in Deutschland vermehrt allerorts in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die zunehmende Relevanz der Weiterbildung propagiert, die aktuelle Weiterbildungssituation in den Unternehmen sowie der Gesellschaft trägt dem aber bis dato nicht ausreichend Rechnung. Im Gegenteil, denn in den letzten Jahren ist die Weiterbildungssituation in Deutschland immer prekärer geworden. Diese Situation spiegelt sich im ganzen Bildungswesen in Deutschland wider. Denn im internationalen Vergleich erreicht Deutschland gerade einmal ein durchschnittliches Bildungsniveau mit Tertiärabschluss bei gleichzeitig leichtem Rückgang der gesamten Bildungsausgaben. Auch die Qualität der Bildung wird seit Jahren in den PISA-Untersuchungen kritisiert und die im internationalen Vergleich unterdurchschnittlichen Möglichkeiten der Kinderbetreuung drücken die Frauenerwerbsquote. Insofern besteht in Deutschland ein Widerspruch zwischen dem öffentlich in Wirtschaft und Gesellschaft proklamierten Stellenwert von Bildung und Qualifikation und der Umsetzung in den Unternehmen und dem Bildungssystem. Denn auch in den Unternehmen wird die Nachfrage nach Hochqualifizierten

zwar immer häufiger propagiert, was sich allerdings oftmals nicht in Angebot und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen niederschlägt, sondern vielmehr im öffentlich angeführten Fachkräftemangel. In diesen Punkten ist Dänemark exemplarisch geradezu vorbildlich. Denn bei einem im internationalen Vergleich überdurchschnittlichen Bildungsniveau mit Tertiärabschluss, hohen Bildungsausgaben und einer insgesamt hohen öffentlichen Finanzierung auch der Weiterbildung, sowie mit der höchsten Frauenerwerbsquoten durch gut strukturierte Kinderbetreuung, ist die Weiterbildung in Dänemark im Bildungssystem bereits traditionell parallel zu den anderen Bildungsstufen fest verankert. Vor allem seitens des Staates aber auch der Sozialpartner ist die Bedeutung der Bildung und des Lebenslangen Lernens für die Zukunftsfähigkeit des Landes bereits fest verankert und schlägt sich auch in den politischen und unternehmerischen Entscheidungen der letzten Jahre nieder.

Dennoch kann Dänemark nicht eins zu eins eine Vorreiterrolle für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland einnehmen. Die Gründe hierfür sind in den generellen und strukturellen Unterschieden beider Volkswirtschaften zu verstehen, wie u.a. einer deutlich geringeren Bevölkerungsdichte bei nur etwa einem Fünfzehntel der Bevölkerung von Deutschland und einer deutlich höheren Staatsquote in Dänemark. Punktuelle Anregungen kann uns Dänemark aber in jedem Falle liefern. So zeigt uns Dänemark anschaulich, dass eine konstruktive Zusammenarbeit von Unternehmen, Sozialpartnern und dem Staat in Wirtschaft und Gesellschaft zu einem besseren Miteinander führen kann und exemplarisch in der betrieblichen Weiterbildung zur Förderung des Bildungsniveaus der Bevölkerung und einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beiträgt. So sind sich die dänischen Unternehmen und Sozialpartner ihrer Verantwortung für den teuren und hohen Standard des dänischen Wohlfahrtsstaates bewusst und bereit ihren Teil dazu beizutragen, während der Staat durch starke öffentliche Finanzierung und Teilhabe ebenfalls aktiv unterstützend eingreift. Beispielhaft sind hierbei die bereits international in den letzten Jahren für Furore gesorgten Modelle des Flexicurity oder Job Rotation. Sowohl das Flexicurity-Modell, welches bei hoher Arbeitsmobilität und potentiellen Unsicherheit der Beschäftigung durch den geringen Kündigungsschutz gleichzeitig durch neue Jobmöglichkeiten oder Weiterbildungsmaßnahmen und hohen Lohnersatzleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit Ausgleich schafft, als auch das Job Rotation Modell, in dem an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmende Beschäftigte durch Arbeitslose temporär vertreten werden, sind ein Beleg für die funktionierende

Synthese des Prinzips des „Fördern und Fordern“ an dem die Betriebe, Sozialpartner und der dänische Staat aktiv partizipieren. Neben den positiven Effekten auf dem dänischen Arbeitsmarkt durch ein niedriges Arbeitslosenniveau und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für Langzeitarbeitslose, ist die betriebliche Weiterbildung hierbei ein wesentlicher Bestandteil sowohl in präventiver als auch anpassender und innovativer Funktion. Dennoch bleibt abzuwarten, wie sich die Situation in Dänemark in den nächsten Jahren vor dem Hintergrund sinkender staatlicher Finanzierung entwickeln wird, wenn die private und unternehmerische finanzielle Verantwortung zunehmen wird.

Obwohl Deutschland durch die Arbeitsmarktreformen der Hartz-Gesetze in Ansätzen die Ideen der dänischen Modelle in den letzten Jahren versucht hat einzuführen, steht die Weiterbildung als Instrument noch zu wenig im Fokus der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und fällt strategischen und finanziellen Entscheidungen häufig noch zum Opfer. Insofern dokumentiert Deutschland meiner Ansicht nach einmal mehr sowohl seitens des Staates als auch der Wirtschaft bzw. Unternehmen wieder das Dilemma zwischen einerseits propagierter Relevanz und Priorität von Bildung und vor allem Weiterbildung und Lebenslangen Lernen für die Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft und andererseits der Umsetzung und Bereitstellung finanzieller und zeitlicher Ressourcen sowie der notwendigen Kompetenz. Dies spiegelt sich sowohl anhand der Investitionen des Staates in Bildung und Weiterbildungsmaßnahmen sowie anhand der Investitionen und dem Angebot der Unternehmen in betriebliche Weiterbildung in den letzten Jahren wider. Denn obwohl allerorts die Schlüsselressource Bildung und Qualifikation in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft angepriesen wird, trägt die Konzeption und Umsetzung betrieblicher Weiterbildung der Relevanz oftmals noch zu wenig Rechnung und wird in wirtschaftlich schlechten Zeiten in erster Linie als Kostenfaktor abgetan und folglich eingespart.

Summa Summarum ist mein Appell an die Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam an der systematischen Umsetzung der bereits erkannten Notwendigkeit von Investitionen in Bildung und Wissen für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes mitzuwirken und sich auf die kontinuierliche Förderung des Humankapitals unserer Volkswirtschaft zu fokussieren. Denn Einsparungen bzw. fehlende Investitionsbereitschaft in die Qualifikation der Bevölkerung sind für das rohstoffarme Land Deutschland prekär und können die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit

unseres Landes und damit auch unseres Wohlfahrtsstaates für die Zukunft gefährden. Denn Wissen und Information sind die Schlüsselressourcen unserer Volkswirtschaft, daher sollte der Qualifizierung der Menschen in unserem Land auch unser Hauptaugenmerk gelten. Die betriebliche Weiterbildung ist dabei ein entscheidendes und wichtiges Instrument innerhalb des gesamten Bildungssystems sowohl fehlende Qualifikation und Wissen nachzuholen und somit den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes anzupassen, als auch neue Kompetenzen zu entwickeln und somit durch Prävention und Innovation die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Literaturverzeichnis

Accenture (2003): Beschäftigung und Wachstum in der Informationsgesellschaft, Gutachten „Medienstandort Rheinland-Pfalz“, accenture in Zusammenarbeit mit dem Competence Center E-Business der Universität Trier, Mai 2003

Adolf Grimme Institut (2001): Web Based Training in kleinen und mittleren Unternehmen, 2001

Aiginger, Karl (2007): Die Zukunft des sozialen Europa in einer globalisierten Ökonomie, in: Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte 1+2/2007, S.52-55

Alewell, Dorothea (1997): Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen: ökonomische und juristische Aspekte, Wiesbaden: Gabler Verlag, 1997

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999): Surveyundersøgelse af effekten af aktiveringsindsatsen i dagpenge-perioden, Denmark København: AMS (arbejdsmarkedsstyrelsen), 24. Februar 1999

Arbejdsministeriet (2001): Das dänische Arbeitsmarktmodell und die arbeitsmarktpolitische Entwicklung, Dänemark Arbeitsmarktpolitik, København: Arbejdsministeriet, Januar 2001

Arbejdsministeriet; Undervisningsministeriet (2000): Veje i voksen- og efteruddannelsessystemet – Struktur og muligheder i voksen- og efteruddannelsessystemet efter reformen, Arbejdsministeriet og undervisningsministeriet November 2000

Arbejds-, Undervisnings- og Finansministeriet (1999): Mål og midler i offentligt finansieret voksen- og efteruddannelse, København: Finansministeriet, August 1999

Arnold, Rolf; Pätzold, Henning (2009): Weiterbildung und Beruf, S.653-664, in: Tippelt, Rudolf; Hippel von, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage 2009

Arnold, Rolf; Pätzold, Henning (2008): Bausteine zur Erwachsenenbildung, Reihe: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Band 53, Schneider Verlag Hohengehren (Baltmannsweiler), 2008

Arnold, Rolf (1997): Betriebspädagogik, 2. überarbeitete und erweiterte Aufl., Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co, 1997

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008 – ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, BMBF, Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 2008

Baethge, Martin (2006): Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat, Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen, SOFI-Mitteilungen Nr. 34, Dezember 2006

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker; Holm, Ruth; Tullius, Knut (2003): Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, Arbeitspapier 76, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, Dezember 2003

Baethge, Martin (2003a): Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, Bildungsreform Bd. 7, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Dezember 2003

Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Wagner, Alexandra; Aust, Judith; Müller-Schoell, Till (2008): Arbeitsmarktpolitik: Nachsteuern oder neu orientieren? – Anstöße für eine überfällige Debatte, Monitor Arbeitsmarktpolitik, Kurzfassung des Projektberichts (OBS-Arbeitsheft 55) für die Otto-Brenner-Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung, September 2008

Bahnmüller, Reinhard; Schmid, Josef; Seitz, Beate (2001): Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft – Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, Arbeitsheft Nr. 18, Berlin: Otto Brenner Stiftung Februar 2001

Barz, Heiner (2006): Innovation in der Weiterbildung – Was Programmverantwortliche heute wissen müssen, Ziel Verlag 2006

Bauer, Conny (2002): „Det danske kursusmarked 2002“, København: Institut for Konjunktur-Analyse (IFKA)

Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas; Schwemmle, Michael INPUT Consulting GmbH (1998): Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung, in: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven, Bonn: ZV Zeitungs-Verlag Service, 1998

Baumann, Thomas (2008): Bildungsausgaben in Deutschland – Ziele, Konzepte und Ergebnisse des nationalen Bildungsbudgets im Vergleich zur internationalen Bildungsberichterstattung, aus: Wirtschaft und Statistik 11/2008, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2008, S.993-1000

Bechmann, Arnim (2007): Technologische Basisinnovationen und gesellschaftliche Entwicklung, 25.5.07, (URL: *http://www.orientierungsnetzwerk.de/50_kontext/50-01_gesellschaft/pdf/50-01-14_Innovation_und_Wandel.pdf* Stand 07.08.2010)

Becker, Manfred (2009): Personalentwicklung - Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 5. aktualisierte und erweiterte Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag 2009

Becker, Manfred (1999): Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung, 2. vollständig überarbeitete Aufl., München: Hanser Verlag, 1999

Behling, Michael; Brötz, Rainer; Degen, Ulrich; Nierenköther, Gerd; Wientgen, Manfred: Knowledge based economy – Wissen als der entscheidende Wertschöpfungsfaktor, in: Zeitschrift Limpact 2001, Heft 4, S.4-8, Bundesinstitut für Berufsbildung, Projektträger Innovation in der Aus- und Weiterbildung

Behringer, Friederike; Moraal, Dick, Schönfeld, Gudrun (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld – aktuelle Ergebnisse aus CVTS3, Im Blickpunkt – Lernen im Lebenslauf, in: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis , 37. Jg. (2008), Heft 1

Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (2004): Weiterbildung nützt – empirische Untersuchung des BIBB zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2004/3, Oktober 2004

Beicht, Ursula (2004a): Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer? In: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg. (2004). Heft 1, S.9

Bellmann, Lutz (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, in: IAB Forschungsbericht 11/2006

Bellmann, Lutz (2003): Betriebliche Weiterbildung - Denn wer da hat, dem wird gegeben, in: IAB-Materialien Nr. 1/2003

Benchmarking 2004 (2004): Benchmarking Deutschland 2004, (URL: *http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/Benchmarking-deutschland-2004-zusf.pdf* Stand 23.7.2007)

Benchmarking 2004 (2004a): Bald am Ziel oder noch ein weiter Weg? - Die Situation am deutschen Arbeitsmarkt, S.3ff. (URL: *http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/ SID-0A000F14-BA07851B/bst/Beitrag%20Unternehmermagazin.pdf* Stand: 23.7.2007)

Bender, Stefan; Fertig, Michael; Görlitz, Katja; Huber, Martina; Hummelsheim, Stefan; Knerr, Petra; Schmucker, Alexandra und Schröder, Helmut (2008): WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens, Projektarbeit, Revidierte Version August 2008, FDZ Methodenreport Nr. 05/2008, Bundesagentur für Arbeit

Bericht der Hochrangigen Task Force für Qualifikation und Mobilität (2001): Endbericht, 14. Dezember 2001

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen, IAB-Forschungsbericht 2/2008

Bertelsmann Stiftung (2002): Mehr Beschäftigung in Deutschland - Entscheidungen sind überfällig! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung – Bereich Wirtschaft, 29.1.2002

Blancke, Susanne; Roth, Christian; Schmid, Josef (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft, eine Konzept- und Literaturstudie, Arbeitsbericht, Nr.157 / Mai 2000, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg

BMBF; (2000): Studie zum europäischen und internationalen Weiterbildungsmarkt, Teil I+II, Arthur Andersen, Stuttgart, 29.05.2000

BMBF (1999): „Das europäische Haus der Bildung: Bildung und Wirtschaft - Eine neue Partnerschaft“, Konferenz der europäischen Bildungsminister Budapest 24.-26. Juni 1999, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Dezember 1999

Bosch, Gerhard (2009): Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2009: Entwicklung und Reformoptionen, in: Silke Bothfeld; Werner Sesselmeier; Claudia Bogedon (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft, Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 1. Auflage 2009

Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten; Lehndorff; Steffen; Wagner, Alexandra; Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit: eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier, Nr.43, 2001

Brandsma, Jittie; Kessler, Frank; Münch, Joachim (1995): Berufliche Weiterbildung in Europa: Stand und Perspektiven, Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1995

Braun, Thorsten (2003): Ein neues Modell für Flexicurity - der dänische Arbeitsmarkt, in: WSI-Miteilungen 2/2003

Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut Dr. (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse – 4. IWH-IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik, WSI-Diskussionspapier Nr.156, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, November 2007

Brems, Joergen (2003): Portrait Adult Education Denmark, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), April 2003

Bretschneider, Markus (2008): Dynamische Veränderungen der Berufswelt und lebenslanges Lernen – Qualität und Nutzen berufsbezogener Weiterbildung, bwp@ Spezial 4 (HT 2008) (URL: *www.bwpat.de/ht2008/ft06/bretschneider_ft06-ht2008_spezial4.pdf* Stand: 09.09.2010)

Braun, Gerhard (2008): Weiterbildung und Personalentwicklung Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Innovation, Rede Fachtagung Weiterbildung für Unternehmen als Instrument erfolgreicher Personalentwicklung, 10. Juni 2008, dbb forum berlin (URL: *http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/IMODE_Fachtagung_Rede_Braun.pdf* Stand: 21.09.2010)

Büchter, Karin; Kipp, Martin (2005): Editorial – Der Betrieb als Lernort, bwp@ Ausgabe Nr.9, Dezember 2005 (URL: *http://www.bwpat.de/ausgabe9/editorial_bwpat9.pdf* Stand: 09.09.2010)

Büchter, Karin (1996): Professionalisierung in der betrieblichen Weiterbildung: Anspruch und Realität; theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse, München: Rainer Hampp Verlag. 1996

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Sozial-Kompass Europa – Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich, Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Oktober 2006

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005, Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Grund- und Strukturdaten 2000 /2001, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Juli 2001

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWI) (2006): Der deutsche Arbeitsmarkt in Zeiten globalisierter Märkte, Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in der Sitzung am 21. Januar 2006

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2007): Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit, Bildung schafft Zukunft, Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Bildung / Berufliche Bildung, Mai 2007

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002): Vergleichende internationale Bildungsstatistik, Heft 103, 2002

Busemeyer, Marius R. (2009): Die Europäisierung der deutschen Berufsbildungspolitik – Sachzwang oder Interessenpolitik?, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Juni 2009

Con_sens (2002): Exposé - Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, Bereich Wirtschaft, Abteilung Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Juni 2002

Cort, Pia (2005): The Danish Vocational Education and Training System, National Education Authority; Danish Ministry of Education, September 2005

Cort, Pia (2002): Das Berufsbildungssystem in Dänemark – Kurzbeschreibung, CEDEFOP Panorama series 42, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2002

Cortina, Kai S.; Baumert, Jürgen; Leschinsky, Achim; Mayer, Karl Ulrich; Trommer, Luitgard (Hg.) (2008): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland – Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, August 2008

Dänisches Außenministerium (2007): Dänemark – Ein Überblick, Dänische Themen, Kopenhagen: Dänisches Außenministerium, März 2007

Danish Ministry of Education (2005): The Danish Vocational Education and Training System, National Education Authority, Danish Ministry of Education, September 2005

Danmarks Statistik (2007): 85 pct. af virksomheder efteruddanner ansatte, NYT fra Danmarks Statistik Nr. 486, 22. November 2007

Danmarks Statistik (2007a): Danmark i Tal 2007, København: Danmarks Statistik, Februar 2007

Danmarks Statistik (2000): Arbejdsmarkedet i tal og diagrammer, Arbejdsmarkedsrapport 2000

Decker, Franz (1998): Ausgelernt gibt´s nicht. Personal-, Organisations- und Wissensentwicklung als Lernprozesse am Arbeitsplatz, 2.überarbeitete und erweiterte Aufl., Würzburg: Lexika Verlag, 1998

Decker, Franz (1995): Bildungsmanagement für eine neue Praxis. Lernprozesse erfolgreich gestalten, pädagogisch und betriebswirtschaftlich führen, budgetieren und finanzieren, Lichtenau: AOL-Verlag; München: Lexika Verlag, 1995

Dehnbostel, Peter (2008): Berufliche Weiterbildung: Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht, Berlin: edition sigma, 2008

Dehnbostel, Peter (1999): Erfahrungslernen als Basis innovativer betrieblicher Weiterbildungskonzepte? Erweiterte Fassung des Thesenpapiers für das Forum IV, in: Reader zum Fachkongress am 9./10. Dezember 1998 in Berlin (1999): Kompetenz, Dienstleistung, Personalentwicklung. Welche Qualifikationen fordert die Arbeitsgesellschaft der Zukunft? Berlin: BBJ-Verlag 1999

Deutscher Bundestag (2001): Drucksache 14/6435 vom 26.06.2001, Antrag: Weiterbildung im Bildungssystem verankern – Chancengleichheit stärken

Deutscher Bundestag (2000): Stand und Entwicklung einer bundesweiten Weiterbildungsstatistik, Drucksache 14/2511 vom 13.01.2000, Antwort der Bundesregierung auf die Anfrage (Drucksache: 14/2399), Stand und Entwicklung einer bundesweiten Weiterbildungsstatistik

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2005): Weiterbildung in der Wissensgesellschaft – Online Befragung des unternehmerischen Ehrenamtes der IHK-Organisation, IHK-Unternehmensbarometer, Aus- und Weiterbildung, Berlin, Brüssel: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), September 2005 (URL: *http://www.dihk.de/inhalt/download/umfrage_wissensgesellschaft.pdf* Stand: 3.11.2006)

Dewe, Bernd; Weber, Peter J. (2007): Wissensgesellschaft und Lebenslanges Lernen – Eine Einführung in bildungspolitische Konzeptionen der EU, Bad Heilbrunn: Klinkhardt 2007

Dicke, Hugo (1999): Fortbildung in Europa: Systeme, Strukturen, Ergebnisse, 1. Aufl., Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1999

Diemer, Vera (1998): Bildungsbereich Weiterbildung: rechtliche und organisatorische Bedingungen, Inhalte, Teilnehmer, Weinheim: Juventa Verlag, 1998

Dietrich, Stephan; Schade, Hans-Joachim (2008): Mehr Transparenz über die deutschen Weiterbildungsanbieter, Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, September 2008 (URL: *http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0802.pdf* Stand: 15.09.2010)

Dilberowic, Barbara; Eding; Albert Dr.; Hindelang, Fritz; Hlawatsch, Klaus; Neef, Ewald; Neuberger, Johann Dr.; Thiel, Peter (2007): Netzwerk Politik, Troisdorf: Bildungsverlag EINS GmbH, 9. Auflage 2007

Dohmen, Dieter; Günzel, Juliane (2007): Deutschlands Bildungssystem im internationalen Vergleich vor dem Hintergrund der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands – Auswertung der OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2006“, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 5-2007, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Januar 2007

Dold, Claudia; Rack, Hans-Peter (1999): Multimedia in der unternehmensinternen Weiterbildung, eine Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, September 1999

Döring, O.; Turnwald, S. (2008): Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen: Anforderungen, Möglichkeiten, Grenzen und Perspektiven. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Zukunft Berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren - Veränderungen gestalten, 5. BiBB Fachkongress 2007, CD-ROM 239-5.2. Bielefeld: wbv. 2008, S. 1-11

Döring, Diether (2007): Sozialstaatsstrategie und Beschäftigung im europäischen Vergleich, Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Sozialpolitik, Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, August 2007

Döring, Ottmar; Rätzel, Daniela (2007a): Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe, Report (30) 1/2007, Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) 2007, (URL: *http://www.die-bonn.de/doks/doering0701.pdf* Stand: 09.09.2010)

Dostal, Werner (1999): Telearbeit in der Informationsgesellschaft zur Realisierung offener Arbeitsstrukturen in Betrieb und Gesellschaft, 1.Aufl., Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie

Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern, in: Cornelißen, Waltraud (2005): Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; November 2005 (URL: *http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner.html* Stand 07.09.2010)

Dröll, Hajo (1999): Weiterbildungspolitik: politische Positionen zum vierten Bildungssektor, Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1999

Düll, Herbert (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus, Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32. Jg., 1999, Heft 1, S.70-84

Ebner, Christian; Nikolai, Rita (2010): Schlechtes Zeugnis für Deutschland – Europa und die Bildungs-Benchmarks der Lissabon-Strategie – eine Zwischenbilanz, WZBrief Bildung 13 / September 2010, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

eEurope2002 (2000): Eine Informationsgesellschaft für alle - Entwurf eines Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Vorlage auf der Tagung des Europäischen Rates am 19./20. Juni 2000

Eichhorst, Werner (2007): Von der Frühverrentung zum längeren Erwerbsleben: Transferleistungen, Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung, Discussion Paper No. 3262, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Dezember 2007

Eichhorst, Werner (2002): „Benchmarking Deutschland" – Wo stehen wir im internationalen Vergleich? in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 18. November 2002, B46-47/ 2002, S.22-31

Eichhorst, Werner; Profit, Stefan; Thode, Eric (2001): Benchmarking Deutschland - Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Berlin: Springer Verlag 2001

EIM (2006): 1999 ENSR Survey – Continuing vocational training: results, Beobachtungsnetz der Europäischen KMU – ENSR Erhebungen, Niederlande, AA Zoetermeer: EIM Business & Policy Research, (URL: *http://www.eim.nl/Observatory_7_and_8/de/ensr/1999/survey_10.htm* Stand: 23.10.2006)

Emmerich, Knut; Fuchs, Johann; Hoffmann, Edeltraud; Schnur, Peter; Thon, Manfred; Walwei, Ulrich und Zika, Gerd (2001): Signalisiert die aktuelle Besserung am Arbeitsmarkt bereits die Trendwende? – Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten in Deutschland, IAB Werkstattbericht Nr.5/2001, Ausg. Nr. 5 / 10.4.2001

Empirica, Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung GmbH (Hrsg.) (1997): Telearbeit Deutschland `96: neue Formen und Wege der Arbeit und Beschäftigung, Heidelberg: Hüthing GmbH, 1997

Endler, Michael (1997): Arbeitszeitmodelle in der Partnerschaft von heute und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle von morgen, IAB-Werkstattbericht Nr.14/1997, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Engelen-Kefer, Ursula (1997): Mündet die Datenautobahn in der sozialen Sackgasse?, in: Kurt von Haaren; Hensche Detlef (Hrsg.) (1997): Arbeit im Multimedia-Zeitalter - Die Trends der Informationsgesellschaft, Hamburg: VSA-Verlag, 1997

Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft" Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998): Ar-

beitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven, Bonn: ZV Zeitungs-Verlag Service, 1998

Eriksen, Henning (2000): Die Internationalisierung beruflicher Weiterbildung aus dänischer Perspektive, in: BMBF, Studie zum europäischen und internationalen Weiterbildungsmarkt Teil II, 2000

Europäische Kommission (2007): Europa in Zahlen – Eurostat Jahrbuch 2006-7, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

Europäische Kommission (2007a): Jahresbericht über die Informationsgesellschaft 2007 – Eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, März 2007

Europäische Kommission (2005): Europa in Zahlen – Eurostat Jahrbuch 2005, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

Europäische Kommission (2003): Beobachtungsnetz der europäischen KMU 2003, Nr.1 - Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU

Europäische Kommission (2002): Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Daten 1999, Europäische Sozialstatistik, Europäische Gemeinschaften 2002

Europäische Kommission (2001): Europäischer Bericht über allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen der Beschäftigungspolitik, Bd. 2, nach Mitgliedstaaten aufgeschlüsselte Analyse der nationalen beschäftigungspolitischen Pläne für 2000, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, April 2001

Europäische Kommission (2000): Das europäische Beobachtungsnetz für KMU, Sechster Bericht, 2000

Europäische Kommission (2000a): Das europäische Beobachtungsnetz für KMU Sechster Bericht, Kurzfassung, 2000

Europäische Union (2009): Informationen der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union – Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“), Amtsblatt der Europäischen Union (2009/C 119/02), 28.05.2009

European Union Manual: The 3rd Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) (URL: *http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcs/library?□=/public/continuing_vocational/master_fin/_EN_1.pdf* Stand: 28.10.2008)

Eurostat (LFS): Datenbank New Cronos, Arbeitskräfteerhebung, Stand: Juli 2007, *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database*

Eurostat (CVTS 2005): Datenbank New Cronos Weiterbildung, Stand: August 2008 *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/education/data/database*

Eurostat (CVTS 1999): Datenbank New Cronos Weiterbildung, Stand: August 2008 *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/education/data/database*

Eurostat (CVTS 1993): Datenbank New Cronos Weiterbildung, Stand: Mai 2005

http://europa.eu.int\eurostat\newcronos\cvts1\t93ent

Eurostat (2002): Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Daten 1999, Europäische Sozialstatistik, Themenkreis 3 Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2002

Eurostat (1997): Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen – Ergebnisse 1994 (CVTS), Themenkreis 3 Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1997

Eurostat (1996): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen 1994 (CVTS) – Methoden und Definitionen, Themenkreis 3 Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1996

Eurydice (2010): Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa – Deutschland, Ausgabe 2009/10, Europäische Kommission 2010

Eurydice (2009/10): Structures of Education and Training Systems in Europe - Denmark, Europäische Kommission 2009/10 Edition

Eurydice (2009): National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms - Denmark September 2009, Europäische Kommission 2009 Edition

Eurydice (2008/09): Organisation of the education system in Denmark, Education, Audiovisual & Culture Executive Agency, Europäische Kommission 2008/09

Eurydice (2007/08): Organisation des Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur, Europäische Kommission 2007/08

Eurydice (2007): National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms - Germany April 2007, Europäische Kommission 2007 Edition

Eurydice (2006): National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms - Denmark September 2006, Europäische Kommission 2006 Edition

Eurydice (2005): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in Europa 2005, Europäische Kommission, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2005

Fabian, Barbara (2000): Bildungspolitische Prioritäten 1999 bis 2005, in: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 11. Jg. (2000), Heft 1, S.3+4

Faulstich, Peter (2003): Zukunftsperspektiven aus der Weiterbildungsmisere, Hamburg: Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V., 12/2003

Federighi, Paolo; Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (2000): Weiterbildung in Europa – Begriffe und Konzepte, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), 2000

Fend, Helmut (2006): Geschichte des Bildungswesens: Der Sonderweg im europäischen Kulturraum, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 1. Auflage Oktober 2006

Filipic, Ursula (Hg.) (2007): Arbeitsmarktpolitik in Europa, Auseinandersetzungen - Herausforderungen, Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 14. und 15. November 2005, AK Bildungszentrum Wien, März 2007

Finansministeriet (2006): Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet - rapport fra Trepartsudvalget Bind 2: Kortlægning og analyser, Februar 2006

Fischer, Gabriele; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Frei, Marek; Wahse; Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007, IAB-Forschungsbericht 3/2008

Fischer, Peter (1997): Die Selbständigen von morgen - Unternehmer oder Tagelöhner?, Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, 1997

Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2010): Innovation og uddannelse, Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling, 10.03.1010 (URL:http://www.fi.dk/innovation/innovationdanmark/medarbejderdreven-innovation-og-mangfoldighed/innovation-og-uddannelse/innovation-og-uddannelse Stand:09.2010)

Friebe, Jens (2006): Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung, DIE Working Paper 2006

Gabler Verlag (Hrsg.) (Version 7): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Jobrotation, (URL: *http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/57351/jobrotation-v7.html* Stand: 01.10.2010)

Gabler Verlag (Hrsg.) (Version 5): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Dienstleistungsgesellschaft, (URL: *http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/71547/dienstleistungsgesellschaft-v5.html* Stand: 01.10.2010)

Gabler Verlag (Hrsg.) (Version 5 a): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Informationsgesellschaft (URL: *http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/71546/informationsgesellschaft-v5.html* Stand: 01.10.2010)

Gabler Verlag (Hrsg.) (Version 4): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Drei-Sektoren-Hypothese (URL: *http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58475/drei-sektoren-hypothese-v4.html* Stand: 01.10.2010)

Gabler Wirtschaftslexikon CD-ROM (1997): 14. Aufl., Wiesbaden, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, 1997

Gade, Henning (2001): Die wesentlichen Reformpunkte der Beruflichen Bildung und lebenslanges Lernen in Dänemark, Forum Bildung „Wissen schafft Zukunft – Lernen ein Leben lang“, Arbeitsgruppe 12, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Berlin, Juli 2001, S.736-743

Gangl, Markus (2005): Beschäftigungschancen von Arbeitslosen im internationalen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 16/2005, Arbeitsmarktreformen Benchmarking Deutschland 2004, S.11f.

Geldermann, Brigitte (2007): Qualifizierungsberatung, Zertifizierung, Angebote für Ältere – Betriebliche Weiterbildung – ein Leben lang, in: Arbeit und Arbeitsrecht 2/2007, S.72-77

Geißler, Rainer (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft, aus: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 4/2006, S.34-49

Geissler, Karlheinz A.; Orthey, F.M. (2000): vom Bildungsnotstand zur Bildungsnötigung – Beobachtungen zu Bedeutung, Ursachen und Tendenzen der (Weiter-) Bildungsexpansion, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 96. Bd., Heft 1 (2000), S.102-110

Giarini, Orio; Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden: der neue Bericht an den Club of Rome, 1. Aufl., Hamburg: Hoffmann und Campe, 1998

Glaubitz, Wolfgang G. (1998): Theorie der Langen Welle und Weltmärkte 2010: Beschäftigungsperspektiven aus der Sicht von Daimler Benz, in: Nefiodow, Thomas (1998): Kondratieffs Zyklen der Wirtschaft, Lindenthal-Institut, Herford: Busse Seewald Verlag, 1998

Gnahs, Dieter (2010): Einleitung - Weiterbildung und Wirtschaftskrise, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld: Bertelsmann Verlag 2010, S.11-13

Gnahs, Dieter (2010a): Weiterbildung und ihre Segmente, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld: Bertelsmann Verlag 2010, S.15-23

Gnahs, Dieter; Krekel, Elisabeth M. (1999): Betriebliches Bildungscontrolling in Theorie und Praxis: Begriffsabgrenzung und Forschungsstand, in: Krekel, Elisabeth; Seusing, Beate (Hrsg.) (1999): Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit, Bielefeld 1999

Golz, Marianne (1999): Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel München; Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999

Grollmann, Philipp (2001): Dänemark, in: Hellwig, Wolfgang (2001): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2001

Grüner, Herbert (2000): Die Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs: eine betriebspädagogische Untersuchung am Beispiel gewerblich-mittelständischer Unternehmungen, Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 2000

Grüner, Herbert (2000a): Bildungsmanagement im mittelständischen Unternehmen: Rahmenbedingungen des Bildungsmanagements; betriebliche Bildung als Schlüsselressource; Bildungsstrategie und operative Umsetzung, Berlin: Verlag Neue Wirtschafts-Briefe, 2000

Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2003

Grünewald, Uwe; Moraal Dick (2001): Betriebliche Weiterbildung – Teil II Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen, Forschung Spezial, Heft 3, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld: Bertelsmann, 2001

Grünewald, Uwe (1996): Betriebliche Weiterbildung – ein Beitrag zur Realisierung des lebenslangen Lernens?, in: Europäische Zeitschrift Berufsbildung – Lebenslanges Lernen: Retrospektive und Perspektiven, CEDEFOP, Nr. 8/9 Mai-Dezember 1996/II/III, S.43-48

Haak, Carroll (2003): Weiterbildung in kleinen unter mittleren Betrieben: ein deutsch-dänischer Vergleich, WZB Forschungsschwerpunkt: Arbeit, Soziales und Sozialstaat, Abteilung: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, Juli 2003

Hansen, Jørgen (2006): Dänisches Jobwunder: Ohne Flexicurity undenkbar, in: Königliche Dänische Botschaft (2006): Flexicurity, Kennzeichen DK Nr. 78, Dezember 2006, 20. Jahrgang

Harney, Klaus (1998): Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung, Stuttgart: Hirzel Verlag, 1998

Haunberger, Sigrid (2006): Hat die Bildungsexpansion die Entwicklung zu einer Bildungsgesellschaft angestoßen? Zu Chancen und Risiken eines neuen Gesellschaftsmodells, in: Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (Hrsg.): Die Bildungsexpansion – erwartete und unerwartete Folgen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 1. Auflage November 2006

Hässler, Tilo; Häfeli, Kurt (2001): Das Berufsbildungssystem in Dänemark – „wie können wir unser Berufsbildungssystem verbessern?“, Abschlußbericht der Studienreise, 21.10.-24.10.2001 Sønderborg Dänemark, eine internationale Tagung für Mitglieder von Schulleitungen und Berufsbildungsämtern (SIBP-Veranstaltung 01-72-292), Schweizerisches Institut für Berufspädagogik – Bereich Weiterbildung

Heidemann, Winfried (Hrsg.) (2007): Betriebliche Weiterbildung: Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Heidemann, Winfried (2001): Beim Lebenslangen Lernen kann Deutschland lernen, Kommentar in: Wissenschaft Wirtschaft Politik 31. Jg. Nr.23, 4. Juni 2001

Hellwig, Wolfgang (2001): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2001

Hellwig, Wolfgang (2001a): Internationaler Fachkräfteaustausch als Transformator von Innovationen in der beruflichen Bildung? in: Hellwig, Wolfgang (2001): Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2001

Herter, Jürgen (1998): Weiterbildungsmanagement im Produktionsbetrieb – didaktische Grundlagen zur Bedingungsanalyse und Entscheidungsfindung, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1998

Heuer, Ulrike (2010): Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 115, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2010

Hippach-Schneider, Ute; Krause, Martina; Woll, Christian (2007): Berufsbildung in Deutschland – Kurzbeschreibung, CEDEFOP Panorama series 136, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2007

Höcker, Herrad (1993): Qualifizierung in Portionen – Das Beispiel Dänemark, in: Qualifizierung in Portionen – neue Konzepte beruflicher Weiterbildung im europäischen Vergleich, BBJ Consult III/1993, S.37-44

Hoffmann, Thomas; Kohl; Schreurs (Hrsg.) (2000): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe, (Grundlagen der Weiterbildung), Neuwied: Luchterhand Verlag GmbH, 2000

Hofmann, Laila; Regnet, Erika (1994): Innovative Weiterbildungskonzepte – Trends, Inhalte und Methoden der Personalentwicklung in Unternehmen, Göttingen: Hogrefe-Verlag für Psychologie, 1994

Holm-Larsen, Signe (2003): Factsheet Denmark - Education and Training, Royal Danish Ministry of Foreign Affairs, Dezember 2003

Hug, Martin (2008): Fachkräftemangel im Mittelstand – Status quo, Ursachen und Strategien, Haufe Studien Reihe, Freiburg: Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Januar 2008

Hüther, Michael Prof. Dr. (2009): Betriebliche Weiterbildung – IW-Weiterbildungserhebung 2008 - Statement, Pressekonferenz, 26. Januar 2009, Berlin, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (URL: *http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/pm_260109_Statement.pdf* Stand: 25.09.2010)

Hüther, Michael Prof. Dr. (2006): Betriebliche Weiterbildung - Statement, Pressekonferenz, 13.Februar 2006, Berlin, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (URL: *http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/pma_130206_betriebliche_weiterbildung_statement.pdf* Stand: 17.04.2007)

Hygum, Ove (1999): Beschäftigungswunder Dänemark, ein Modell? in: Schmid, Günther; Schömann, Klaus (Hg./Eds.) (1999): Von Dänemark lernen Learning from Denmark, Discussion Paper FS I 99-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialfoschung 1999, Forschungsschwerpunkt: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

IAB (2004): Weiterbildung 2003 - Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2003

IAB (2004a): Qualifikationsspezifische Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung 2003 - Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2003

IAB (2002): Angebot an betrieblicher Weiterbildung - Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2001

IAB Kurzbericht (2007): Regionale Einkommenseffekte der Arbeitsmarktreformen, Ausg. Nr. 4 / 19.02.07

IAB Kurzbericht (2001): Bildungsexpansion in Westdeutschland - Stillstand ist Rückschritt, Ausg. Nr. 8 / 18.4.2001

IAB Kurzbericht (2001a): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen - Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung, Ausg. Nr. 4 / 21.2.2001

IAB Kurzbericht (2000) Nr.16/2000: Erosion oder Renaissance der Normalarbeit? Ländervergleich Dänemark – Deutschland, Ausg. Nr. 16 / 6.12.2000

IAB Kurzbericht (1999): Arbeitslandschaft 2010 - Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden, Ausg. Nr. 9 / 26.8.1999

IAB Kurzbericht (1999a): Potentialprojektion bis 2040 - Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, Ausg. Nr. 4 / 20.5.1999

IAB Kurzbericht (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 2 – Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, Ausg. Nr. 3 / 28.1.1998

IAB Materialien (2001): Bildungsentwicklung in Westdeutschland – Aus der Expansion von einst ist Stagnation geworden, Ausg. Nr. 1/2001

IAB Materialien (2000):„Unsichere Beschäftigung“ Nicht nur ein Problem der Niedrigqualifizierten, Ausg. Nr. 3./2000

Institut für Arbeit und Technik (Hrsg.) (2008): Jahrbuch 2007, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen, Juni 2008

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2010): Kennzahlen zum Mittelstand 2009 in Deutschland, (URL: *http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=99* Stand: 08.09.2010)

Institut for Konjunktur-Analyse (IFKA) (2001): Kompetenceløft i Danmark 2000, Landsorganisationen (LO) 2001

Institut for Konjunktur-Analyse (IFKA) (1998): Kompetenceløft i Danmark 1998 - Sammenfatning af den kvantitative undersøgelse, Landsorganisationen (LO) 1998

Jobelius, Sebastian (2007): Von unseren Nachbarn lernen: Ein Monitor sozialer Demokratie, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, August 2007

Jørgensen, Anja Lindkvist V. (2008): Ein preisgekröntes System wird verändert – zum Besseren oder zum Schlechteren? , Analyse der Berufsbildungspolitik, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung Nr.44 – 2008/2 S.103-126

Käpplinger, Bernd (2010): Weiterbildungsentscheidungen und Bildungscontrolling – Impulse aus der Bildungsforschung für die Bildungspraxis, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 117, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2010

Käpplinger, Bernd (2009): Bildungscontrolling: Vor allem in Großbetrieben ein Thema – BIBB-Umfragen von 1997 und 2008 im Vergleich, BIBB Report Heft 13/2009, 3. Jahrgang, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Dezember 2009

Käpplinger, Bernd (2009a): Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling, Forschungsprojekt 2.2.203 (JFP 2007), Abschlussbericht, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), September 2009

Keim, Helmut (1999): Von der Geschichte zur Politik der Weiterbildung, in: Knoll, Joachim, H. (Hrsg.) (1999): Studienbuch Grundlagen der Weiterbildung, Neuwied: Luchterhand Verlag, 1999

Kels, Peter (2009): Arbeitsvermögen und Berufsbiografie, Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 1. Auflage 2009

Kessl, Fabian; Richter, Martina (2005): Lebenslanges Lernen oder ununterbrochene Bildung ? – Eine symptomale Lektüre aktueller Bildungsprogrammatiken, in: Oelkers, Jürgen; Otto, Hans-Uwe; Bollweg, Petra (2005): Zeitgemäße Bildung, München 2005

KIBB (1999): Tabelle 3+4: Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung 1999 nach Größenklassen in Prozent, Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen – Auswertung von Daten aus dem IAB Betriebspanel von 1999 zur Weiterbildung von Männern und Frauen, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung, (URL: *www.kibb.de/WB-TQ-Betriebsgr.pdf*)

Kistler, Ernst (2008): „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“ – Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis“ Böckler Forschungsmonitoring 7, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2008

Klemm, Klaus (2002): Bildungsausgaben: Woher sie kommen, wohin sie fließen, in: Schnabel, K.; Baumert, J.; Leschinsky, A.; Mayer, K.U. (Hrsg.) (2002): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland – Strukturen und Entwicklungen im Überblick – Ein Projekt des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Reinbek 2002

Klier, Manfred (1999): Die Zukunft der Arbeit. Informationstechnologien – Arbeitsorganisation – Weiterbildung, Berlin: Verlag Wissenschaft und Praxis, 1999

Klotz, Michael Prof. Dr. (Hrsg.) (2009): Von der Informationsgesellschaft zum Informationsarbeiter, in: SIMAT Arbeitspapiere, Stralsund: FH Stralsund, SIMAT Stralsund Information Management Team, 2009 (SIMAT AP, 1 (2009)

Knoll, Joachim, H. (Hrsg.) (1999): Studienbuch Grundlagen der Weiterbildung, Neuwied: Luchterhand Verlag, 1999

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2006): Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament, Brüssel den 8.9.2006, KOM(2006)481

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2004): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung, Brüssel 17.02.2004, KOM(2004)95

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Bericht der Kommission - die konkreten künftigen Ziele der Bildungssysteme, Brüssel 31.02.2001, KOM(2001)59 final

König, Helmut; Schmidt, Julia; Sicking, Manfred (Hg.) (2009): Die Zukunft der Arbeit in Europa – Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse, Bielefeld: Transcript Verlag August 2009

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland – ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (wbv), 2006

Körner, Peter (1997): Betriebliche Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung. Konzption und exemplarische Entwicklung eines rechnergestützten Systems zum Weiterbildungsmanagement, Landau: Verlag empirische Pädagogik, 1997

Krekel, Elisabeth u.a. (2005): Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen - Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.2005

Kronauer, Martin (2010): Inklusion – Exklusion – Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart, in: Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010): Inklusion und Weitebildung – Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, Bielefeld: Bertelsmann Verlag 2010, S. 24-58

Kultusministerkonferenz (2009): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2008 – Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa, Eurydice, Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder, 2009

Kuwan, Helmut; Bilger, Frauke; Gnahs, Dieter; Seidel, Sabine (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX - Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006

Kuwan, Helmut; Thebis, Frauke (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX - Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, München: Bundesministerium für Bildung und Forschung, November 2004

Kuwan, Helmut; Thebis, Frauke; Gnahs, Dieter; Sandau, Elke; Seidel, Sabine (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII - Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, April 2003

Kuwan, Helmut; Waschbüsch, Eva (1998): Delphi-Befragung 1996/1998, Abschlußbericht zum „Bildungs-Delphi“ – „Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft

Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen“, Bundesministerium für Bildung und Forschung, München 1998

Ladenthin, Volker (2004): Bildung und Zukunft, Entwürfe und Kritiken, Frankfurt: Peter Lang Verlag, 1. Auflage 2004

Lammert, Norbert (1994): Königswege und Trampelpfade: Zur Modernisierung des deutschen Bildungssystems, Bochum: Kamp Verlag, 1994

Landsorganisationen i Danmark (2004): LO´s forslag til verdens bedste voksenuddanelsessystem!, 2004

Landsorganisationen i Danmark (2004a): Øje på uddannelse – IFKA-rapport Kompetenceløft i Danmark, 2004

Landsorganisationen i Danmark (LO) (2003): Er det det vi vil? - Statusrapport om situationen i efteruddannelsessystemet, Oxford Insight, Februar 2003

Larsson, Allan (1999): What can we learn from Denmark?, in: Schmid, Günther; Schömann, Klaus (Hg./Eds.) (1999): Von Dänemark lernen Learning from Denmark, Discussion Paper FS I 99-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialfoschung 1999, Forschungsschwerpunkt: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Lassen, Morten; Sørensen, John Houman; Jørgensen, Anja Lindkvist; Møberg, Rasmus Juul (2006): Skill Needs and the Institutional Framework Conditions for Enterprise-Sponsored CVT – The Case of Denmark, WZB Discussion Paper SP I 2006-121, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Dezember 2006

Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung - Die Großen tun viel, die kleinen nur wenig, in: IAB-Materialien Nr.2/2002 S.14f.

Lembke, Gerald (2007): Persönliches Wissensmanagement, Wirtschaftsmagazin perspektive: blau, Januar 2007, (URL: *http://www.perspektive-blau.de*)

Lenske, Werner (2009): Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung

Lung, Matthias (1996): Betriebliche Weiterbildung: Grundlagen und Gestaltung, (Die lernende Organisation) Leonberg: Rosenberger Fachverlag, 1996

Lykketoft, Mogens (2009): Das Dänische Modell – Eine europäische Erfolgsgeschichte, Berlin: Friedrich-Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse, Dezember 2009

Madsen, Per Kongshøj (2006): European Employment Observatory - Contribution to the EEO Autumn Review 2006 ´Flexicurity´ Denmark, November 2006

Maier, Harry (1999): Bildung und Beschäftigung im 5. Kondratieff, Universität Flensburg: Skript 02.1999

Maier, Harry (1998): Die Langen Wellen der ökonomischen Entwicklung und das Bildungssystem, in: Nefiodow, Thomas (1998): Kondratieffs Zyklen der Wirtschaft, Lindenthal-Institut, Herford: Busse Seewald Verlag, 1998

Maier, Harry (1994): Bildungsökonomie: die Interdependenz von Bildungs- und Beschäftigungssystem, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1994

Maresch, Rudolf (2006): Der Mensch ohne Eigenschaften: Leben und Arbeiten im 21. Jahrhundert, Wirtschaftsmagazin perspektive: blau, Februar 2006, (URL: *http://www.perspektive-blau.de*)

Matalik, Silvia; Schade, Diethard (Hrsg.) (1998): Entwicklung in Aus- und Weiterbildung: Anforderungen, Ziele, Konzepte; Beiträge zum Projekt „Humanressourcen“, 1. Aufl., Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1998

Massow, Martin (1998): „Telearbeit – So machen Sie sich fit für die Arbeitsform der Zukunft“, Düsseldorf und München: Econ Taschenbuch Verlag, 1998

Matthies, Peter (1997): Telearbeit - Das Unternehmen der Zukunft: Umwälzungen in der Arbeitswelt, Haar bei München: Markt und Technik, Buch- und Softwareverlag, 1997

Melis, Africa (2006): Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik 2004, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 12/2006

Michel-Alder, Elisabeth (2001): Frauen in der Arbeitswelt: Ihre Chancen und Risiken, in: Zeitschrift Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 12. Jg. (2001) , Heft 2, S.49-52

Müller, Hans-Rüdiger; Stravoravdis, Wassilios (Hrsg.) (2007): Bildung im Horizont der Wissensgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag 2007

Müller, Karin (1994): Berufliche Weiterbildung - Das Beispiel Dänemark, IAB-Werkstattbericht Nr.13/1994, Ausg. Nr. 13, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Mytzek-Zühlke, Ralf (2007): Einflussfaktoren betrieblichen Weiterbildungshandelns im internationalen Vergleich – Analysen der Mikrodaten der zweiten Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2), Research Note No. 9 des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Expertise zum Thema „Bildung im Erwerbsleben“, Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, 08.01.2007

Nagel, Bernhard (2005): Weiterbildung als Zukunftsinvestition – Vortrag anlässlich der Podiumsdiskussion des Bildungsverbandes am 21.04.2005 in Berlin zum Thema „Lernen fürs Leben – aber wie?“ , Hamburg: Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V., 06/2005

Nefiodow, Thomas (1998): Kondratieffs Zyklen der Wirtschaft, Lindenthal-Institut, Herford: Busse Seewald Verlag, 1998

Nestler, Katja; Kailis, Emmanuel (2003): Arbeitszeitaufwand für betriebliche Weiterbildung in Europa, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3-1/2003

Nestler, Katja; Kailis, Emmanuel (2002): Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3-3/2002

Nestler, Katja (2002a): Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3-22/2002

Nestler, Katja (2002b): Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3-10/2002

Nestler, Katja (2002c): Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3-08/2002

Nordentoft, Agnethe (2005): The Danish Adult education and Training System, Undervisningsministeriet, DPU, Juni 2005

Nuissl, Ekkehard; Pehl, Klaus (2004): Portrait of Continuing Education - Germany, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 3rd revised edition 2004

Nuissl, Ekkehard; Pehl, Klaus (Hrsg.) (2000): Porträt Weiterbildung Deutschland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 2000

Nuissl, Ekkehard (1995): Standortfaktor Weiterbildung, Bad Heilbrunn: Klinkhardt (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung), 1995

OECD (2006): Education at a Glance: OECD Indicators – 2006 Edition, Centre for Education Research and Innovation, OECD 2006

OECD (2001): The new Economy: Beyond the hype - Final Report on the OECD Growth Project, 2001

OECD (1998): Education at a Glance 1998 - OECD Indicators, Centre for Education Research and Innovation, OECD: 23. November 1998

Oschmiansky, Heidi (2002): Implementation von Jobrotation im Gesundheits- und Pflegebereich - ein dänisch-deutscher Vergleich, Diskussion Paper 2002 FS I 02-205, WZB 2002

Pawlowsky, Peter; Bäumer, Jens (1996): Betriebliche Weiterbildung: Management von Qualifikation und Wissen, München: Beck, 1996

Pehl, Klaus (2001): Weiterbildungsstatistik – Datenlage und Perspektiven, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Februar 2001 (Vortrag Bildungsmesse 2001)

Perspektive: blau (2007): Arbeitswelt der Zukunft: Anforderungen in einem neuen Arbeitsmarkt, Wirtschaftsmagazin perspektive: blau, Juni 2007, (URL: *http://www.perspektive-blau.de*)

Peter, Waltraut (2007): Dänemarks „flexicurity – kein Vorbild für Deutschland“, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 34. Jahrgang, Heft 2/2007, Köln: Deutscher Instituts-Verlag, Juni 2007

Pfarr, Heide (2002): Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (B46-47/2002), Bundeszentrale für politische Bildung

Pfarr, Heide (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“?, in: WSI Mitteilungen 5/2000, S.279-283

Prenzel, Manfred; Baumert, Jürgen; Blum, Werner; Lehmann, Rainer; Leutner, Detlev; Neubrand, Michael; Pekrun, Reinhard; Rolff, Hans-Günter; Rost, Jürgen; Schiefele, Ulrich (Hrsg.) (2004): PISA 2003 - Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs, Zusammenfassung, PISA-Konsortium Deutschland, Kiel: 2004

Rabe, Birgitta (2000): Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik, Discussion Paper FS I 00-208, WZB 2000

Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhard Schröder zur Agenda 2010, 14. März 2003, (URL: *http://www.unser-parlament.de/download/SHOW/reden_und_dokumente/1990_2005/schroeder_2003/ schroeder_2003.pdf*)

Reglin, Thomas; Severing, Eckart (2005): Zum Verhältnis von Lern- und Arbeitsorganisation. Ergebnisse der Weiterbildungsforschung, in: Göhlich, Michael; Hopf, Caroline; Sausele, Ines (Hrsg.) (2005): Pädagogische Organisationsforschung, Organisation

und Pädagogik 3, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 1. Auflage Dezember 2005, S.167-184

Reinle, Dominik (2008): Nur Mittelmaß, in: Magazin Mitbestimmung Ausg. 05/2008, Personalentwicklung – Wer profitiert, wer verliert, Hans Böckler Stiftung 2008 (URL: *http://www.boeckler.de/163_91125.html* Stand 15.12.2009)

Reisach, Ulrike (2001): Neue Arbeitsformen in der Wissensgesellschaft, in: Personal, 53. Jg. (2001), Heft 7, S.388-392

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008): Potenziale des Dienstleistungssektors in Deutschland für Wachstum von Bruttowertschöpfung und Beschäftigung – Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, RWI-Projekte Projekt-Nr.22/07, Endbericht – Kurzfassung – Dezember 2008, RWI-Essen

Richter, Michael (2009): Mittelständische Personalpolitik – Charakteristika, Problemfelder und Handlungsempfehlungen, Arbeitskreis Mittelstand, Friedrich-Ebert-Stiftung, November 2009

Rifkin, Jeremy (1998): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, 1998

Romans, Fabrice; Kotecka, Michaela (2007): Europäische Union - Arbeitskräfteerhebung Jährliche Ergebnisse 2006, Eurostat Daten kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 10/2007

Rosenbladt, Bernhard von; Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland - Eckdaten zum BSW-AES 2007, BMBF, TNS Infratest Sozialfoschung, München: Januar 2008

Rosenstock, Maja (2005): Virksomheders sociale engagement, Årbog 2005, Socialforskningsinstituttet

Roßnagel, Alexander; Wedde, Peter; Hammer, Volker; Pordesch, Ulrich (2009): Die Verletzlichkeit der `Informationsgesellschaft´, 3. Auflage 2002/2009 (URL: *http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hebis:34-2009103030803* Stand: 10.2010)

Rürup, Bert; Hartmann, Philipp; Setzer, Martin (1998): Informationsgesellschaft: Arbeitswelt in Bewegung – Konsequenzen für die Systeme der sozialen Sicherung, in: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven, Bonn: ZV Zeitungs-Verlag Service, 1998

Rybak, Hubertus (2004): Der nächste Wirtschaftsboom erst nach dem Jahr 2015? – Über die Theorie der langen Konjunkturwellen und ihre Konsequenzen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, 14. März 2004, (URL: *http://www.nachhaltigkeitskultur.de/Themen/Gewalt__in_den_Medien/Nachhaltigkeit_als_politischer/Demografie/Wie_Leistungsfahig_sind_die_po/kondratieff.html* Stand: 14.12.2006)

Sander, Jörg (1999): Mediengestütztes Bildungsmanagement: virtuelle Lernwelten für Unternehmen, Wiesbaden: Gabler GmbH, 1999

Schader Stiftung (2004): Arbeitslosigkeit, (URL: *http://www.schader-stiftung.de/gesellschaft_wandel/441.php* Stand 10.2010)

Schiersmann, Christiane (2007): Berufliche Weiterbildung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 1. Auflage März 2007

Schlutz, Erhard (2000): Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Rückblick und Ausblick, in: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 11. Jg. (2000), Heft 1, S.20

Schmid, Günther (1996): Reform der Arbeitsmarktpolitik, Diskussion Paper FS I 96-2004, WZB 1996

Schmidt, Alfons Maria (1999): Sicherung betrieblicher Zukunftsfähigkeit durch angemessene Management- und Personalentwicklung: theoretische und praktische Hilfestellung für zukunftsgerichtete Investition in das betriebliche Humankapital, München: Hampp Verlag, 1999

Schmidt, Daniel (2008): Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2005, S.1226-1235, in: Statistisches Bundesamt (2008): Wirtschaft und Statistik 12/2007, Wiesbaden

Schmidt, Daniel (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse, S.699-711, in: Statistisches Bundesamt (2007): Wirtschaft und Statistik 7/2007, Wiesbaden

Schmidt, Erik; Pater, Jørgen (1998): Behovet for kompetence udvikling, FTF-Artikler fra 26.08.1998, København: FTF-Organisation, (URL: *http://www.ftf.dk/print.dsp?page=911* Stand: 17.07.2005)

Schmidt, Nora (2010): Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bildungsstand der Bevölkerung, in: Wirtschaft und Statistik 6/2010, Wiesbaden 2010: Statistisches Bundesamt, S.537-551

Schmidt-Lauff, Sabine (1999): Kooperationsstrategien in der betrieblichen Weiterbildung: Unternehmen und Bildungsanbieter als Partner?, München: Rainer Hampp Verlag, 1999

Schmiemann, Manfred (2002): Enterprises in Europe – does size matter? In: Statistics in focus Theme 4 – 39/2002 Eurostat, S.19f.

Schömann, Isabelle: Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein europäischer Vergleich, September 2001, Discussion Paper FS I 01-202 WZB 2001

Schönfeld, Gudrun (2006): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und den Niederlanden – Internationale Vergleichszahlen, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2006

Sehrbrock, Ingrid; Heidemann, Winfried (Hrsg.) (2007): Schwerpunkte für eine Politik des Lebenslangen Lernens – Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF, Arbeitspapier 152, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Dezember 2007

Seifert, Hartmut (2006): Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung?, in: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, BIBB (Hg.), Bonn 2006, S. 154-166

Seyda, Susanne (2003): Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenraten, Juli 2003, in: IW-Trends 2/2003

Stark, Gerhard (2009): Kompetenzermittlung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung – Expertise im Auftrag des zbw - Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement, Nürnberg f-bb / BayME / VBM, Dezember 2009

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2009): Informationsgesellschaft in Deutschland, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, November 2009

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Datenreport 2006 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe Bd.544, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2006

Statistisches Bundesamt (2006a): Deutschland in der EU 2006, Im Blickpunkt, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Dezember 2006

Statistisches Bundesamt (2002): Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2), Ergebnisse der schriftlichen Erhebung bei zirka 3200 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Februar 2002

Statistisches Bundesamt (2001): „Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2), Methodik und erste Ergebnisse“, Wirtschaft und Statistik 12/2001, S.1008-1020

Staudt, Erich (2000): Der Weiterbildungsmythos zerbricht, Personalwirtschaft Heft 5/2000, S.43-45

Stork, Werner (1999): Die Organisation der betrieblichen Weiterbildung: eine institutionenökonomische Analyse mit Beispielen aus Deutschland und Chile, Wiesbaden: DUV Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, 1999

Steven, Klaus (2010): Strategische Personalentwicklung in schwierigen Zeiten - Weiterbildung als Investition in die Wertsteigerung eines Unternehmens, in: Industriebedarf 3/2010, S.8-9

Søby, Thomas (2008): Efteruddannelsesaktiviteter – Udvikling og nyere tendenser, København: Institut for Konjunktur-Analyse (URL: *www.dpu.dk/everest/Publications/Subsites/NCfK/20081209152608/CurrentVersion/4 Präsentation IFKA.ppt* Stand: 25.09.2010)

Sørensen, Morten Roed (2000): Efteruddannelse - hvem giver og hvem får? Arbejdspapir, Socialforskningsinstituttet, Mai 2000

Teichler, Ulrich (1997): Mittlere Systematisierung – eine Chance für regionale Weiterbildung?, in: Dobischat, Rolf (1997): Berufliche Bildung in der Region: zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension, Berlin: edition sigma, 1997

Therkelsen, Knud-Erik (2000): Der Begriff des ´folkelig oplysning´ in der dänischen Erwachsenenbildung, in: Brödel, Rainer (Hrsg.) (2000): Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung, Münster: Waxmann Verlag, 2000

Thomas, Uwe (2003): Eröffnungsstatement, in: BMBF, Europa auf dem Weg zur Wissensgesellschaft, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003

Tippelt, Rudolf (2000): Betrieb als Bildungsinstitution, in: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 11. Jg. (2000), Heft 1 S.13-16

Ulrich, Joachim Gerd (2000): Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland - Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999,

in: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 29. Jg. (2000), Heft 3, S.23-29

Undervisningsministeriet (2008): Tal der taler 2007 - uddannelsesnøgletal 2007, undervisningsministeriets statistikpublikationer Nr. 1 - 2008

Undervisningsministeriet (2007): Mål for voksen- og efteruddannelserne, aktivitet og effekt, undervisningsministeriets statistikpublikationer Nr. 1 - 2007
Undervisningsministeriet Afdelingen for erheversrettet voksenuddannelse, Kontor for livslang læring, 2007

Undervisningsministeriet (2003): Tal der taler – uddannelsesnøgletal 2003, undervisningsministeriet 2003

Vaupel, James W.; Hofäcker, Dirk (2009): Das lange Leben lernen, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Volume 12, Number 3, S.383-407, 2009

Voß, Werner (1998): „Telearbeit“ Erfahrungen, praktischer Einsatz, Entwicklungen, München: Hanser Verlag, 1998

Wagner, Robert (1996): Die Informationsgesellschaft – Chancen für eine neue Lebensqualität am Beginn des dritten Jahrhunderts, Berlin: Waxmann Verlag, 1996

Walwei, Ulrich (2001): Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen – Strategien zur Erschließung von Personalreserven, IAB-Werkstattbericht Nr.4/2001, Ausg. Nr. 4 / 21.3.2001, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Walwei, Ulrich (2001a): Was und wie man von anderen lernen kann, IAB Werkstattbericht Nr.2/2001, Ausg. Nr. 2 / 31.1.2001

Weber, Birgit (2006): Schöne neue Arbeitswelt? – die Zukunft der Arbeit, in: Informationen zur politischen Bildung, Heft 293, 4. Quartal 2006, Bundeszentrale für politische Bildung

Weise, Christian (2000): Globalisierung, Wettbewerb und Bildungspolitik, DIW-Diskussionspapiere, Nr.209, Berlin: 2000

Weiß, Reinhold (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 - Ergebnisse einer IW-Erhebung, Dokumentation, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, in: IW-Trends 1/2003

Weiß, Reinhold (2000): Wettbewerbsfaktor Weiterbildung - Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln: div. Dt. Inst.-Verl., 2000

Weiß, Reinhold (2000a): Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, in: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ), 11. Jg. (2000), Heft 2, S.68-72

Weiß, Reinhold (1999): Kosten- und Nutzeninzidenz - 20 Thesen zur Ökonomie der Bildung und ihrer Finanzierung, DIE-Forum „Finanzierung lebenslangen Lernens“ am 29./30. Nov. 1999 in Frankfurt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln: November 1999

Weiß, Reinhold (1994): Betriebliche Weiterbildung - Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln: div. Dt. Inst.-Verl., 1994

Welsch, Johann (1997): Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft, in: BBJ-Reader: Telekooperation, Telearbeit, Tele-Learning, virtuelle Arbeitswelten, Berlin: BBJ-Verlag, 1997

Werner, Dirk (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung - Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends 1/2006

Westphal, Hans-Ulrich (2000): Berufliche Weiterbildung aus Sicht der Wirtschaft, in: Brödel, Rainer (Hrsg.) (2000): Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung, Münster: Waxmann Verlag, 2000

Wittwer, Wolfgang (1999): Transfersicherung in der beruflichen Weiterbildung: empirische Befunde – Konzepte – Transferinstrumente, Wien: Lang, 1999

Winge, Susanne; Wiener, Bettina (2009): Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen, Forschungsberichte aus dem zsh 09-1, Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Wöltje, Jörg (1996): Zukunftssicherung durch systematische Weiterbildung, München: Lexika Verlag, 1996

Zickert, Kathi (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement – Ergebnisse einer Betriebsbefragung, IAB-Forschungsbericht Nr.11/2007, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung