Strukturelle Merkmale der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

- Wird die betriebliche Weiterbildung in Deutschland mit Länder verglichen, die eine ähnliche sozio-ökonomische Struktur wie Deutschland aufweisen, also die nord- und westeuropäischen Länder, ist die betriebliche Weiterbildung in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt.
- Bei den vier Hauptindikatoren der Lernform „klassische" betriebliche Weiterbildung in der Form von Lehrveranstaltungen/Kurse (Weiterbildungsangebot, Weiterbildungsteilnahme, Weiterbildungsstunden und Weiterbildungskosten) rankt Deutschland bereits seit der CVTS1-Haupterhebung (1993) im unteren Ende der Skala bzw. ganz unten.
- Auch liegt die deutsche betriebliche Weiterbildung bei den arbeitsplatzintegrierten / arbeitsplatznahen Lernformen zumeist im Mittelfeld bzw. am unteren Ende der Skala (Lernzirkel und/oder Qualitätszirkel, Selbstgesteuertes Lernen sowie Job-Rotation und/oder Austauschprogramme). Die Lernformen Unterweisung und/oder Einarbeitung sowie Besuch von Informationsveranstaltungen sind international gesehen etwas relevanter.
- Es zeigt sich, dass die Institutionalisierung der internen Weiterbildungsstrukturen in den Unternehmen in Deutschland im Vergleich mit den nord- und westeuropäischen Ländern nur einen geringen Grad an Systematisierung erkennen lässt. Bei den meisten Dimensionen einer professionalisierten Bildungsarbeit in Unternehmen liegt Deutschland auf dem letzten oder vorletzten Platz.
- Insgesamt zeigt sich, dass die Unternehmen in Deutschland ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte konzentrieren und bei der Auswahl der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, selektiv vorgehen, da häufig nur Fach- und Führungskräfte berücksichtigt werden.
- Darüber hinaus ist die betriebliche Weiterbildung in Deutschland ebenfalls dadurch gekennzeichnet, dass gesetzliche oder anderweitige vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen aus dem Bereich „Gesundheit und Arbeitsschutz" ein Fünftel der gesamten Teilnahmestunden von internen und externen Lehrveranstaltungen ausmacht. Eine so hohe Quote vorgeschriebener Weiterbildungsmaßnahmen engt damit die Möglichkeit von langfristig geplanten Maßnahmen weiter ein.
- Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen in Deutschland im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern sind kurze Anpassungsmaßnahmen mit einem hohen Anteil gesetzlicher oder anderweitig vorgeschriebene Weiterbildungsmaßnahmen, eine langfristige und innovative Planung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist daher nicht gegeben

Empirische Ergebnisse der CVTS4-Zusatzerhebung

- Die Handlungslogik des einzelnen Betriebes wird bestimmt durch die fortwährende Produktion von Waren und Dienstleistungen. Viele Maßnahmen des Unternehmens, u. a. auch die betriebliche Weiterbildung, sind daher primär auf innerbetriebliche Prozesse bezogen.

- Personalpolitik bzw. Bildungsbedarfsanalyse, bzw. -planung ist in Unternehmen in Deutschland nicht so institutionalisiert wie in Unternehmen in anderen Ländern.

- Die Betriebsbindung ist im Vergleich zu anderen europäischen Ländern deutlich stärker. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Maßnahmen im Bereich des Retention-Managements in weiterbildenden Unternehmen in Deutschland sehr verbreitet sind.

- Die Rekrutierung von neuen Beschäftigten konzentriert sich vor allem auf Fachkräfte sowie Führungskräfte der unteren/mittleren Ebene und deutlich weniger auf un- und angelernte Beschäftigte.

- In Deutschland gibt es keinen Beleg dafür, dass Betriebe deswegen zu wenig in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, weil sie befürchten, dass aufwendig weiterqualifizierte Beschäftigte von anderen Betrieben abgeworben werden (Poaching-problem).

- Betriebliche Weiterbildung in Deutschland ist charakterisiert durch kurze Anpassungsmaßnahmen, die eigentlich nur innerbetrieblich wirken. Auch die betriebliche Weiterbildung ist nicht so institutionalisiert wie in anderen Ländern.

- Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich in Unternehmen in Deutschland auf Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren Managements (Fachkräfteorientierung).

- Maßnahmen zur Förderung der externen Beschäftigungsfähigkeit / Employability sind in Deutschland nicht sehr relevant: Daher produziert die betriebliche Weiterbildung in Deutschland, wegen der Relevanz von Mitarbeiterbindungsmaßnahmen, die geringe Bedeutung des Poachingproblems sowie die Kurzfristigkeit der betrieblichen Weiterbildung, nicht unbedingt Beschäftigte, die fit für den externen Arbeitsmarkt sind.

- Vor allem im Vergleich mit den nord- und westeuropäischen Ländern ist in Deutschland eine Institutionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit (Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung) weniger relevant. Nur ein Zehntel der weiterbildenden Unternehmen erreicht den höchsten Grad der Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung. Damit ist der Qualitätssicherungszyklus in vielen weiterbildenden Unternehmen in Deutschland nicht vollständig geschlossen.

- In der Mehrheit der weiterbildenden Unternehmen nimmt das interne Weiterbildungspersonal regelmäßig an Maßnahmen zu seiner Weiterbildung teil. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden nicht durch Kollegen oder Vorgesetzte durchgeführt, sondern hauptsächlich durch externe Weiterbildungsanbieter.

- Die Mehrheit der weiterbildenden Unternehmen evaluiert und bewertet regelmäßig und systematisch ihre Erfahrungen mit externen Weiterbildungsanbietern.

- Ein Großteil der weiterbildenden Unternehmen nutzt irgendeine Form des Qualitätsmanagements, deutlich weniger setzen Bildungscontrolling ein. Bezogen auf alle weiterbildenden Unternehmen, also einschließlich der Unternehmen, die kein Qualitätsmanagementsystem haben, nutzen etwas mehr als ein Zehntel der weiterbildenden Unternehmen in hohem Masse gleichzeitig Qualitätsmanagementsysteme und Bildungscontrolling. Daher ist eine systematische und nachhaltige Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung in weiterbildenden Unternehmen in Deutschland nicht sehr verbreitet.

- Quantitativen Studien, die den Zusammenhang zwischen das Vorhandensein eines Betriebsrates und der Performanz der betrieblichen Weiterbildung analysiert haben kommen zu ähnlichen Ergebnissen: nämlich dass es signifikante positive Zusammenhänge zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der betrieblichen Weiterbildungsperformanz der Unternehmen gibt. Vor allem in Großunternehmen aus dem produzierenden Gewerbe findet man eine relativ enge institutionelle Kooperation zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung. Die CVTS4-Zusaterhebung zeigt ebenfalls, dass es gewisse Zusammenhänge zwischen weiterbildenden Unternehmen mit einer höheren Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung und jene institutionellen Kooperationsmerkmale in der Form von

Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungskommissionen sowie der Einbindung der Personalvertretung in der betrieblichen Weiterbildungsplanung-/Durchführung.

- Überbetriebliche Kooperationsformen in der betrieblichen Weiterbildung sind in Deutschland nicht üblich. Tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre mögliche Fondsfinanzierung bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der betrieblichen Weiterbildung beteiligten Akteure. In einem Zehntel der weiterbildenden Unternehmen existieren tarifvertragliche Vereinbarungen und/oder Betriebsvereinbarungen über betriebliche Weiterbildung. Ein Fünftel der weiterbildendenden Unternehmen empfangen für Weiterbildungsaktivitäten Einnahmen aus umlagefinanzierten Fonds für Weiterbildungszwecke.

BIBB, Bonn, Dick Moraal, März 2015