

Betriebliche Weiterbildung in Europa
- Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung
in Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung für die fünfzehn beteiligten EU-Mitgliedstaaten

1. Die zweite europäische Weiterbildungserhebung
 - 1.1 Einleitung
 - 1.2 Methoden und Definitionen

2. Weiterbildungsangebot der Unternehmen
 - 2.1 Weiterbildungsangebot der Unternehmen (alle Formen)
 - 2.2 Angebot nach Formen der Weiterbildung
 - 2.3 Angebot von internen und externen Lehrveranstaltungen
 - 2.4 Angebot von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung

3. Teilnehmer an Lehrveranstaltungen
 - 3.1 Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen
 - 3.2 Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße
 - 3.3 Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftszweigen
 - 3.4 Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht

4. Teilnahmestunden, Themenbereiche und Anbieter von Lehrveranstaltungen
 - 4.1 Teilnahmestunden insgesamt
 - 4.2 Teilnahmestunden nach Unternehmensgröße
 - 4.3 Teilnahmestunden nach Wirtschaftszweigen
 - 4.4 Teilnahmestunden nach Geschlecht
 - 4.5 Themenbereiche und Anbieter von Lehrveranstaltungen
 - 4.5.1 Teilnahmestunden nach internen und externen Lehrveranstaltungen
 - 4.5.2 Themenbereiche von Lehrveranstaltungen
 - 4.5.3 Anbieter von externen Lehrveranstaltungen

5. Kosten für Lehrveranstaltungen
 - 5.1 Direkte Kosten und Personalausfallkosten der Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde
 - 5.2 Direkte Kosten und Personalausfallkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer
 - 5.3 Gesamtkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Unternehmensgröße
 - 5.4 Gesamtkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen
 - 5.5 Zur Bedeutung der direkten Kosten und der Personalausfallkosten im Hinblick auf die Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen
 - 5.6 Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und Einnahmen aus derartigen Einrichtungen oder Fonds für Weiterbildungszwecke
 - 5.7 Struktur der direkten Kosten (Kostenarten) von Lehrveranstaltungen
 - 5.8 Anteil der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten

6. Qualitative Fragen zur betrieblichen Weiterbildung

- 6.1 Analyse des zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarfs
- 6.2 Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der einzelnen Mitarbeiter
- 6.3 Erstellung von Plänen für die betriebliche Weiterbildung
- 6.4 Spezielle Bildungsbudgets für die betriebliche Weiterbildung
- 6.5 Systematische Erfolgskontrolle von Weiterbildungsveranstaltungen

- 7. Nicht weiterbildende Unternehmen

- 8. Vergleich der Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zwischen 1993 und 1999 (CVTS 1 und CVTS 2)
 - 8.1 Einleitung
 - 8.2 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in zwölf EU-Mitgliedstaaten zwischen 1993 und 1999
 - 8.3 Zur Veränderung der Schlüsselindikatoren auf europäischer Ebene
 - 8.3.1 Der Angebotsindikator
 - 8.3.2 Der Teilnahmeindikator
 - 8.3.3 Der Intensitätsindikator
 - 8.3.4 Der Kostenindikator

Anhang I: Methodischer Vergleich der europäischen Weiterbildungserhebungen CVTS 1 und CVTS 2

Anhang II: Ausgewählte Länderindikatoren

Literaturverzeichnis

VORWORT

Die Europäische Union hat sich in Lissabon im März 2000 das strategische Ziel gesetzt, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden. Die Schlussfolgerungen des Rates von Lissabon heben die zentrale Rolle von Bildung und Weiterbildung als den Hauptinstrumenten zur Steigerung des Humankapitals und zur Verwirklichung der strategischen Ziele innerhalb von zehn Jahren hervor. Dies betrifft vor allem die Auswirkungen auf Wachstum, Produktivität und Beschäftigung. Seit Lissabon hat die Europäische Union ihre Bemühungen darauf konzentriert, die Investitionen in Humanressourcen auszuweiten. Die Kommissionsmitteilung „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ (COM(2001)678 final) betont die Bedeutung der Investitionen in Bildung und Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens als ein effizientes Mittel, um die EU-Mitgliedstaaten und die Beitrittsländer wohlhabender, gerechter, toleranter und demokratischer zu machen.

In diesem europäischen Raum des lebenslangen Lernens ist die von den Unternehmen angebotene Aus- und Weiterbildung ein wichtiger Bereich im Rahmen der Kommissionsstrategie des lebenslangen Lernens. Die betriebliche Weiterbildung ist eines der Hauptmittel zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft. Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1, 1994 und CVTS2, 2000/2001) haben zum ersten Mal vergleichbare Daten auf europäischer Ebene zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen bereitgestellt. Sie gehören daher zu den Hauptinstrumenten der Europäischen Kommission zur Entwicklung von Indikatoren für diesen Bereich des lebenslangen Lernens.

Aktuelle und vergleichbare Daten zur Weiterbildung in den Unternehmen der Wirtschaft sind zentrale Faktoren für die verschiedenen Akteure und politischen Entscheidungsträger – Individuen, Unternehmen, Regierungen und Sozialpartner. Um eine zusammenhängende Strategie auf europäischer Ebene zu implementieren, ist es wichtig, dass vergleichbare statistische Informationen und Indikatoren zu haben, um Fortschritte bei Investitionen in das Humankapital in Unternehmen zu erkennen.

Für die Zukunft beabsichtigt die Europäische Kommission CVTS weiter zu entwickeln. Dies soll durch eine Verbesserung des konzeptionellen Rahmens der künftigen Erhebungen erreicht werden. Hauptziel ist es, Informationen zur betrieblichen Bildung zu vervollständigen: durch Basisinformationen zur beruflichen Erstausbildung in Unternehmen, durch Weiterentwicklung von Indikatoren, die auch einen Einblick in die qualitativen Aspekte der Weiterbildung in Unternehmen ermöglichen, durch eine Verbesserung des Erhebungskonzeptes in Hinblick auf „andere“ Formen der Weiterbildung als auch bezüglich der Kosten von Aus- und Weiterbildung.

Die vorliegende Veröffentlichung ist das Ergebnis der engen Zusammenarbeit zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das das Leonardo-da-Vinci Projekt zur Auswertung von CVTS2 koordiniert und Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union.

Mit dieser Publikation hofft die Europäische Kommission, den politischen Entscheidungsträgern und all jenen, die sich mit der Welt der Bildung beschäftigen, einen wertvollen Beitrag zum lebenslangen Lernen zur Verfügung zu stellen.

Nikolaus G. van der Pas

Director General

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER ZWEITEN EUROPÄISCHEN WEITERBILDUNGSERHEBUNG FÜR DIE FÜNFZEHN BETEILIGTEN EU-MITGLIEDSTAATEN

Die Ergebnisse von CVTS 2 liefern wichtige Informationen zum Niveau der Investitionen der europäischen Unternehmen in das Humankapital sowie die noch bestehenden Unterschiede in der Struktur dieser Investitionen. Wesentliche Befunde bezogen auf das Jahr 1999 waren:

- 62 % der Unternehmen bieten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an. Interne oder externe Lehrveranstaltungen in der Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren finden sich in 54 % der europäischen Unternehmen. Bei den eher innovativen Formen der Weiterbildung liegt die Zahl der Anbieter deutlich niedriger. Angebote z.B. des „selbstgesteuerten Lernens“ wurden von 29 % der Unternehmen der fünfzehn EU-Mitgliedstaaten, die „andere“ Formen der Weiterbildung anbieten, genannt, wobei der Anteil dieser Unternehmen, die auf diese Form der betrieblichen Weiterbildung verwiesen, in Dänemark mit 75 % am höchsten liegt, während in Italien nur 6 % der Unternehmen diese Lernform nannten.
- Der Anteil der Mitarbeiter, die in den befragten Unternehmen an einer internen oder externen Lehrveranstaltungen teilgenommen haben, liegt in der Europäischen Union bei 47 %. An der Spitze liegen bei diesem Weiterbildungsindikator die skandinavischen Länder (Schweden mit 63 %, Dänemark mit 55 % und Finnland mit 54 %). Besonders gering sind die Chancen der Beschäftigten zur Teilnahme an einer Lehrveranstaltung in Griechenland (34 %), Österreich (35 %) und Deutschland (36 %).
- Der europäische Durchschnitt bei den Teilnahmestunden je Teilnehmer liegt bei 31 Stunden. Die höchste Stundenzahl weisen Spanien (42 Stunden) und Dänemark (41 Stunden) auf, besonders kurz sind die Lehrveranstaltungen im Vereinigten Königreich (26 Stunden), Deutschland (27 Stunden) und Österreich (29 Stunden). Ein Vergleich der einzelnen Wirtschaftszweige lässt ebenfalls erhebliche Unterschiede erkennen. So liegt die durchschnittliche Teilnahmestundenzahl im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) bei 41 Stunden, während der Bereich „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) nur auf 21 Stunden und der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) auf 22 Stunden kommt.
- Die Gesamtkosten (Summe aus den direkten Kosten und den Personalausfallkosten der Teilnehmer) je Kursstunde betragen im Durchschnitt der fünfzehn EU-Mitgliedstaaten in 1999 50 KKS. Sie setzen sich aus 31 KKS für direkte und 19 KKS für die Personalausfallkosten zusammen. Die höchsten Gesamtkosten wiesen Italien mit 68 KKS und Deutschland mit 59 KKS auf. Auf Gesamtkosten von nur 36 KKS kamen Spanien, Portugal und Irland.
- In den meisten EU-Mitgliedstaaten haben Transfers für Zwecke der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen eine untergeordnete Bedeutung. Bezogen auf die direkten Kosten je Teilnehmer lagen die Zahlungen an Fonds oder andere überbetriebliche bzw. öffentliche Institutionen in neun Ländern bei unter 10 %, Einnahmen aus nationalen oder anderen (z.B. öffentlichen) Einrichtungen lagen in acht Ländern bei unter 10 % der direkten Kosten. Eine quantitative Relevanz haben die Transferzahlungen für Zwecke der beruflichen Weiterbildung von und an Unternehmen in drei Ländern (in Frankreich 39 % Zahlungen und 17 % Einnahmen, in Spanien 36 % Zahlungen und 21 % Einnahmen sowie in Griechenland 27 % Zahlungen und 25 % Einnahmen).

- Einen Einblick in die qualitative Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung bietet der Anteil der Unternehmen, die über eine betriebliche Planung ihrer Weiterbildungsmaßnahmen verfügen. Mit 30 % im europäischen Durchschnitt sind dies knapp ein Drittel der Unternehmen in der Europäischen Union. An der Spitze liegen die Unternehmen im Vereinigten Königreich (64 %) und Irland (42 %); am seltensten gab es in den Unternehmen in Griechenland (11 %) und Portugal (9 %) einen schriftlichen Plan für die betriebliche Berufsbildung. Die vergleichsweise größte Bedeutung haben Weiterbildungspläne für das „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) mit 65 % der Unternehmen, im Vergleich dazu haben Weiterbildungspläne im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) mit 28 % eine deutlich geringere Bedeutung.

1. DIE ZWEITE EUROPÄISCHE WEITERBILDUNGSERHEBUNG

1.1. Einleitung

Indikatoren zu Investitionen in das Humankapital erlangen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene eine zunehmende Bedeutung. Sie reflektieren die ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen der Gesellschaft als Ganzes und spielen deshalb für die politische Entscheidungsfindung eine immer größere Rolle.

Die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die berufliche Weiterbildung in Unternehmen ist Teil des lebenslangen Lernens. Die Unternehmen spielen bei der Lösung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen eine wichtige Rolle.

Ende der achtziger Jahren gab es einen wachsenden Datenbedarf für eine europäische Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. So wurde im Maastrichter Vertrag¹ u.a. auch die Weiterentwicklung des Austausches von Informationen, Erfahrungen und Daten über Fragen, die den Bildungssystemen gemeinsam sind², vereinbart.

Die Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) wurde ursprünglich im Rahmen des ersten europäischen Aktionsprogrammes zur betrieblichen Weiterbildung (FORCE) gemäß des Ratsbeschlusses 90/267/EEC vom 29.5.1990 entwickelt. Eine der zahlreichen transnationalen Maßnahmen, die innerhalb dieses Programms ins Auge gefasst wurden, war der Austausch von vergleichbaren Daten über die betriebliche Weiterbildung.

1994 wurde dann - bezogen auf das Jahr 1993 - die bisher größte empirische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in der Geschichte der Europäischen Union initiiert und in den Unternehmen der Wirtschaft der seinerzeit zwölf EU-Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt (CVTS 1).

Die Inhalte dieser Erhebung waren durch den Ratsbeschluss vorgegeben. Die erfassten Daten sollten über die nachfolgenden Aspekte Aufschluss geben:

- Die Zahl der Personen, die an einer Lehrveranstaltung teilnehmen,
- die Zahl der Teilnehmer nach Art und Umfang der Tätigkeit,
- die Kosten der Weiterbildung,
- die außerbetriebliche Weiterbildung nach Art der Weiterbildungseinrichtung,
- die innerbetriebliche Weiterbildung nach Fachgebieten,
- der zeitliche Aufwand für die betriebliche Weiterbildung sowie
- die Teilnahme nach Geschlecht.

Ende der neunziger Jahre gab die statistische Programmkommission ihre Zustimmung zur Durchführung einer zweiten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2) im Jahr 2000. Das Leonardo da Vinci-Programm finanzierte gemäß der Ratsentscheidung 99/362/EC vom 26.4.1999 einen Vertrag zur Unterstützung der Kommission und der teilnehmenden Länder

¹ Vgl. Artikel 127 im Vertrag über die Europäische Union mit sämtlichen Protokollen und Erklärungen. Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) in den Fassungen von Maastricht und Amsterdam. München 1998.

² Ebenda S. 125

bei der Vorbereitung der Erhebung. Das Projekt wurde von einem Team, das von der Universität Sheffield koordiniert wurde, und einer Projektleitungsgruppe durchgeführt. Eine Arbeitsgruppe aus Repräsentanten der teilnehmenden Länder (die 15 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und einige Bewerberländer nahmen an den vorbereitenden Arbeiten teil) traf sich zunächst einmal im Jahr 1998 sowie vier Mal im Jahr 1999. CEDEFOP beteiligte sich an den Vorbereitungsarbeiten.

Bezogen auf die Weiterbildungsaktivitäten des Jahres 1999 wurde dann im Jahre 2000 die zweite europäische Weiterbildungserhebung (CVTS 2), koordiniert vom Statistischen Amt der Europäischen Union (EUROSTAT), methodisch vorbereitet und durchgeführt. Diese zweite Weiterbildungserhebung wurde in allen EU-Mitgliedstaaten, in Norwegen und in neun Bewerberländern durchgeführt und zu zwei Dritteln durch die Europäische Kommission finanziert.

Die Darstellung der nachfolgenden Ergebnisse dieser Erhebung beinhaltet Schlüsselinformationen zur betrieblichen Weiterbildung in 25 Ländern³ (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, dem Vereinigten Königreich und Norwegen, sowie in den Bewerberländern Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen⁴, Rumänien, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn). Die Bewerberländer haben damit erstmals an der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Sie ist für diese Länder deshalb von besonderem Interesse, weil dort in den letzten zehn Jahren fundamentale Veränderungen in den Produktions- und Dienstleistungsstrukturen, aber auch in der technologischen Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftszweige stattgefunden haben. Insgesamt haben weit über 76.000 Unternehmen an der Erhebung teilgenommen und vergleichbare statistische Daten zu Angebot und Nachfrage bezüglich beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten, zu Weiterbildungsnotwendigkeiten auf der einen Seite und zu den Formen, den Inhalten und dem Umfang der Weiterbildung auf der anderen Seite, zu den eigenen Weiterbildungsressourcen und zur Nutzung externer Weiterbildungsanbieter sowie zu den Weiterbildungskosten geliefert.

1.2 Methoden und Definitionen

Die betriebliche Weiterbildung umfasst nach der Definition für die Zwecke von CVTS alle betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Ausnahme der Maßnahmen für die Ausbildung von Lehrlingen und Trainees, die einen speziellen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben.

Die Weiterbildungsaktivitäten müssen im voraus geplant sein und von den Unternehmen finanziert werden (sei es direkt, z.B. Kosten für externe Dozenten oder indirekt, z.B. Kosten für betriebliche Weiterbildung, die während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet).

Die Erhebung erfasste folgende betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen:

³ Abkürzungen: **A** – Österreich, **B** - Belgien, **DK** - Dänemark, **D** - Deutschland, **E** - Spanien, **EL** – Griechenland, **F** – Frankreich, **FIN** – Finnland, **I** – Italien, **IRL** - Irland, **L** - Luxemburg, **NL** - Niederlande; **P** - Portugal, **S** – Schweden, **UK** – Vereinigtes Königreich, **NO** – Norwegen, **BG** – Bulgarien, **CZ** - Tschechische Republik, **EE** - Estland; **HU** - Ungarn; **LV** – Lettland, **LT** – Litauen, **PL** – Polen, **RO** – Rumänien, **SI** - Slowenien

⁴ Die Ergebnisse für Polen beziehen sich nur auf die Region Pomorskie.

- a) Lehrveranstaltungen in der Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren: Dies ist eine Weiterbildungsform, die ausschließlich dem Zweck der beruflichen Weiterbildung dient und die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfindet, beispielsweise in einem Unterrichtsraum oder Bildungszentrum, in denen eine Personengruppe in einem von den Organisatoren des Kurses vorab festgelegten Zeitraum Unterricht von Ausbildern / Tutoren / Dozenten erhält. Es gibt externe und interne Kurse:
- Externe Lehrveranstaltungen werden von Organisationen außerhalb des Unternehmens konzipiert und durchgeführt.
 - Interne Lehrveranstaltungen werden von den Unternehmen selbst konzipiert und durchgeführt.
- b) Betriebliche Weiterbildung am Arbeitsplatz:
- Die Beschäftigten nehmen an einer planmäßigen Schulung über einen vorgegebenen Zeitraum teil, um neues Wissen zu erwerben und Praxiserfahrung mit normalen Arbeitsmitteln am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld zu sammeln.
- c) „Andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- Teilnahme an Tagungen, in Workshops, Seminaren etc. (Informationsveranstaltungen). Der vorrangige Zweck der Teilnahme ist die Weiterbildung.
 - Job-Rotation und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
 - Lernzirkel/Qualitätszirkel
 - Selbstgesteuertes Lernen durch offenes Lernen, Fernstudium, Video-/Audiomaterial, schriftliche Fernkurse, computergestütztes Lernen oder das Nutzen von Lernmittelzentren.

Die Erhebungseinheit war das Unternehmen. Der Unternehmensbegriff wurde gemäß den in der Vorschrift der Gemeinschaft über die Unternehmensstatistik festgesetzten Regeln definiert.⁵

Es wurde entschieden das Unternehmen und nicht die lokale Einheit als Erhebungseinheit zu erfassen. Eine Entscheidung für die lokale Einheit hätte das Risiko mit sich gebracht, Informationen über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die zentral angeboten werden, zu verlieren, da diese nur auf Unternehmensebene bekannt sind.

Die befragten Unternehmen wurden entsprechend ihrer wirtschaftlichen Haupttätigkeit in Übereinstimmung mit der NACE Rev. 1 Nomenklatur in sechs Hauptkategorien eingeordnet:

NACE D	Verarbeitendes Gewerbe
NACE G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
NACE J	Kredit- und Versicherungsgewerbe
NACE K	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

⁵ Definition gemäß der Verordnung (EWG) des Rates Nr. 696/93 vom 15.3.1993 betreffend die statistischen Einheiten für die Beobachtung und Analyse der Wirtschaft in der Gemeinschaft: „Das Unternehmen entspricht der kleinsten Kombination rechtlicher Einheiten, die eine organisatorische Einheit zur Erzeugung von Waren und Dienstleistungen bildet und insbesondere in Bezug auf die Verwendung der ihr zufließenden laufenden Mittel über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt. Ein Unternehmen übt eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten an einem Standort oder mehreren Standorten aus. Ein Unternehmen kann einer einzigen rechtlichen Einheit entsprechen.“

NACE O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
Sonstige Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung (NACE C, E, F, H, I)

Die folgenden NACE Rev. 1 Aktivitäten wurden von CVTS ausgeschlossen:

- Kategorie A und B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Kategorie L, M und N: Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung
- Kategorie P: Private Haushalte mit Arbeitnehmern
- Kategorie Q: Extra-territoriale Organisationen und Körperschaften

Um die Bedürfnisse der Gemeinschaft zur Informationsgewinnung zu befriedigen, ist es möglich, Analysen der Unternehmen nach insgesamt 20 NACE-Kategorien durchzuführen.

Die Erhebung erfasst alle Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten. Die Auswahl der Unternehmen hatte so zu erfolgen, dass die Erhebung Analysen in den folgenden Unternehmensgrößenklassen erlaubte:

- 10 bis 19 Beschäftigte
- 20 bis 49 Beschäftigte
- 50 bis 249 Beschäftigte
- 250 bis 499 Beschäftigte
- 500 bis 999 Beschäftigte
- 1000 und mehr Beschäftigte.

Die Unternehmensgröße wurde durch die Zahl der Beschäftigten, die innerhalb des Unternehmens im jeweiligen teilnehmenden Land arbeiteten, festgelegt.

Das Kalenderjahr 1999 wurde als Referenzperiode festgelegt. Wenn Daten zu einem bestimmten Stichtag angegeben werden sollten, war dieser der 31.12.1999. Bei hohen saisonalen Fluktuationen konnten auch jährliche Durchschnittszahlen angegeben werden.

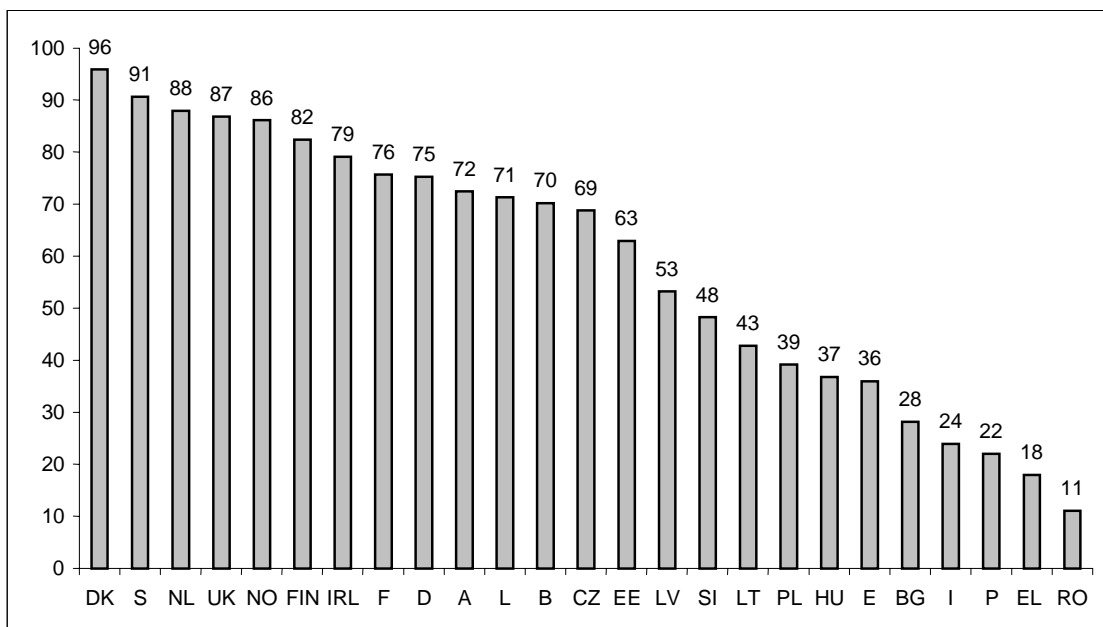
2. WEITERBILDUNGSANGEBOT DER UNTERNEHMEN

2.1. Weiterbildungsangebot der Unternehmen (alle Formen)

Der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten reichte 1999 in den EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und den Bewerberländern von 11 % in Rumänien bis zu 96 % in Dänemark (Abbildung 2.1). In den skandinavischen Ländern, in den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich bilden mehr als 80 % der Unternehmen weiter (Dänemark 96 %, Schweden 91 %, Niederlande 88 %, Vereinigtes Königreich 87 %, Norwegen 86 % und Finnland 82 %). Dagegen führten in Bulgarien nur 28 %, in Italien 24 %, in Portugal 22 %, in Griechenland 18 % und in Rumänien 11 % aller Unternehmen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch.

Vergleicht man die Zahl der weiterbildenden Unternehmen 1999 in den Ländern, die bereits an der ersten Weiterbildungserhebung teilgenommen haben (zwölf EU-Mitgliedstaaten), so zeigt sich im Vergleich zu 1993 ein Anstieg der weiterbildenden Unternehmen in elf Ländern. Der Anstieg fiel in den Niederlanden (32 Prozentpunkte) und in Belgien (24 Prozentpunkte) sehr deutlich aus, in Irland und Griechenland war er dagegen nur sehr geringfügig (jeweils 2 Prozentpunkte). In Deutschland hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen um 10 Prozentpunkte verringert (die Zahl der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, ist dagegen im gleichen Zeitraum um 7 Prozentpunkte gestiegen).

Abbildung 2.1: Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen (% - 1999)



In allen Ländern, die sich an der Erhebung beteiligt haben, wächst der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, mit der Unternehmensgröße und steigt von den Kleinunternehmen über mittlere Unternehmen bis zu Großunternehmen an (Tabelle 2.1).

In 16 Ländern, darunter vier Bewerberländern, liegt der Anteil weiterbildender Unternehmen bei den Großunternehmen (mit 250 und mehr Beschäftigten) bei über 90 %, in nur drei Ländern liegt er unter zwei Dritteln (Polen mit 63 %, Bulgarien mit 62 % und Rumänien mit 38 %).

In vierzehn Ländern, darunter nur zwei Bewerberländer, führen auch die Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) zu mehr als der Hälfte Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch.

Tabelle 2.1: Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklasse (% – 1999)

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
B	66	93	100
DK	95	98	100
D	71	87	98
EL	11	43	78
E	31	58	86
F	70	93	98
IRL	75	98	100
I	20	48	81
L	67	83	99
NL	85	96	98
A	68	91	96
P	17	46	78
FIN	78	97	99
S	88	99	99
UK	85	91	98
NO	84	97	100
BG	24	34	62
CZ	62	84	96
EE	58	85	96
HU	32	51	79
LT	37	60	80
LV	49	70	91
PL	36	52	63
RO	8	13	38
SI	35	72	96

Der höchste Anteil weiterbildender Unternehmen war mit Ausnahme von Slowenien in allen Ländern im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) zu verzeichnen (Tabelle 2.2). In Slowenien lag der Bereich „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) mit 69 % um 3 Prozentpunkte vor dem Bereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J).

Gleich hohe Anteile wie im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) fanden sich in Dänemark auch in den Wirtschaftszweigen „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O), in Schweden ebenfalls bei der „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) sowie in Irland in den Wirtschaftszweigen „Verarbeitendes

Gewerbe“ (D) und „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K).

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, so lag der Bereich „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen in neun Ländern am Ende der Skala, der Bereich „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) in acht Ländern. In Luxemburg fanden sich in diesen beiden Bereiche jeweils gleich niedrige Anteile. In Schweden waren die Anteile sowohl im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) als auch im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) am niedrigsten. Im letztgenannten Bereich fand sich darüber hinaus in keinem weiteren Land der niedrigste Anteil weiterbildender Unternehmen. In nur sechs Ländern liegt der Anteil der weiterbildenden Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) am niedrigsten (Griechenland 12 %, Italien 14 %, Bulgarien 24 %, Spanien 33 %, Estland 49 % sowie Irland 58 %).

Die Unterschiede im Anteil weiterbildender Unternehmen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen (unter Einschluss der „Sonstigen“ Wirtschaftszweige) waren in jeweils sechs Ländern besonders groß (40 Prozentpunkte und mehr) bzw. besonders niedrig (weniger als 20 Prozentpunkte). In Italien, Griechenland, Ungarn, Portugal, Spanien und Estland waren die Unterschiede besonders hoch, wobei Italien mit 14 % im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) und 71 % im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) den größten Unterschied auswies.

In Dänemark, den Niederlanden, im Vereinigten Königreich und in Schweden finden sich die geringsten Unterschiede, wobei insbesondere in Dänemark in keinem Bereich der Anteil weiterbildender Unternehmen unter 90 % lag.

Tabelle 2.2: Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (% – 1999)

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
B	68	72	100	86	75	63
DK	95	100	100	98	100	91
D	73	83	100	87	89	65
EL	17	18	66	39	12	15
E	38	41	74	41	33	29
F	77	76	88	81	80	69
IRL	90	77	90	90	58	72
I	23	25	71	27	14	23
L	75	75	89	80	80	59
NL	90	87	97	90	88	86
A	73	74	97	87	79	65
P	19	24	67	43	29	18
FIN	77	85	100	86	93	79
S	90	94	100	90	100	84
UK	86	83	94	92	89	86
NO	85	87	98	96	92	80
BG	29	25	47	36	24	29
CZ	70	63	89	77	70	67
EE	60	60	89	70	49	66
HU	34	39	79	48	35	31
LT	41	39	69	54	42	45
LV	53	51	84	60	60	51
PL	35	33	61	55	46	43
RO	12	9	27	21	12	11
SI	53	30	66	60	69	46

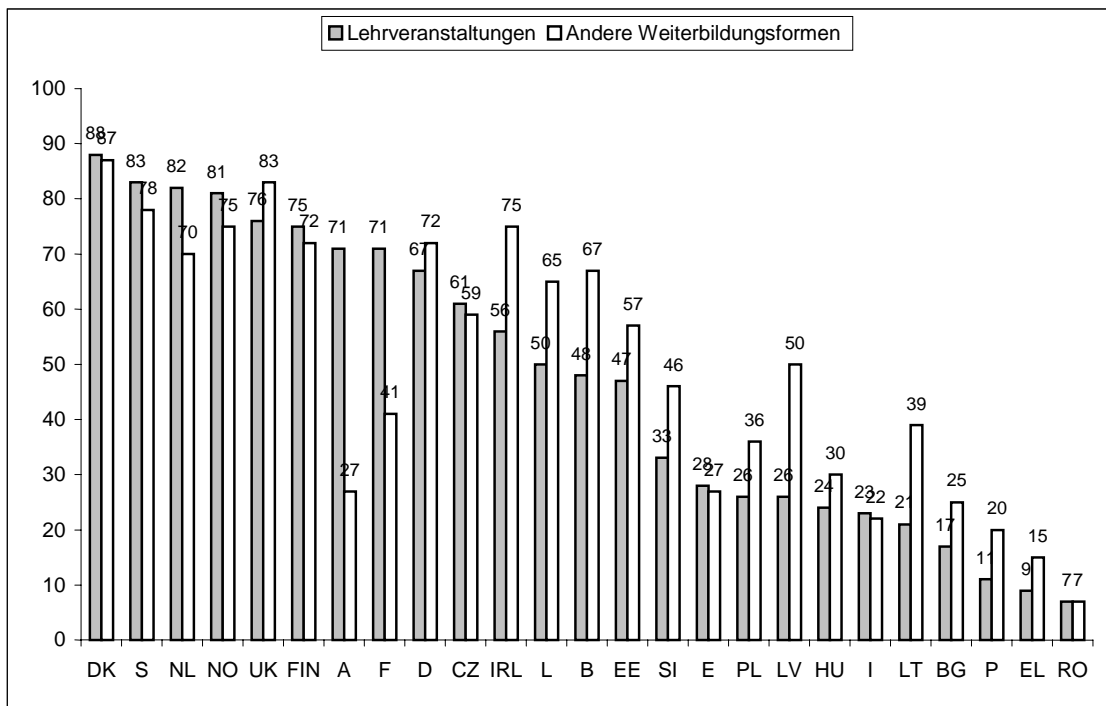
2.2. Angebot nach Formen der Weiterbildung

Die Weiterbildung in den Unternehmen kann in Form von Lehrveranstaltungen und „anderen“, insbesondere arbeitsplatzbezogenen Formen der Weiterbildung erfolgen. In zehn Ländern (Dänemark, Schweden, Niederlande, Norwegen, Finnland, Österreich, Frankreich, der Tschechischen Republik, Spanien und Italien) war der Anteil der Unternehmen, die 1999 Lehrveranstaltungen durchgeführt haben, höher als der Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen. In Rumänien war der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen bzw. mit „anderen“ Formen gleich groß, lag allerdings bei nur 7 %. In Österreich war der Unterschied zwischen dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (71 %) und dem mit „anderen“ Formen der Weiterbildung (27 %) besonders deutlich. Ähnliches gilt für Frankreich, wo 71 % der Unternehmen Lehrveranstaltungen, aber nur 41 % der Unternehmen „andere“ Formen der Weiterbildung anbieten (Abbildung 2.2).

In den anderen Ländern war der Anteil der Unternehmen, die „andere“ Formen der Weiterbildung durchgeführt haben, höher als der für Lehrveranstaltungen. Insbesondere in

Litauen, Lettland, Belgien, Irland sowie Luxemburg hatten die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung ein deutliches Übergewicht gegenüber der Weiterbildung in Form von Lehrveranstaltungen.

Abbildung 2.2: Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Formen der Weiterbildung (% – 1999)



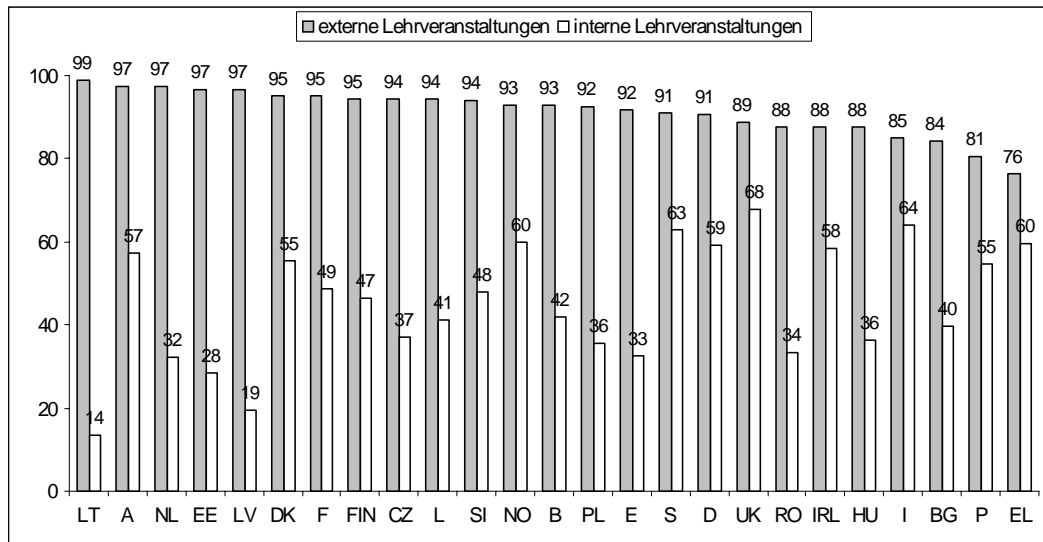
2.3. Angebot von internen und externen Lehrveranstaltungen

In allen europäischen Ländern haben die weiterbildenden Unternehmen 1999 deutlich mehr externe als interne Lehrveranstaltungen organisiert (Abbildung 2.3). So führten in Litauen mit 99 % fast alle Unternehmen externe Lehrveranstaltungen durch, aber nur 14 % interne Lehrveranstaltungen. Eine auffallend große Differenz zwischen dem Anteil der Unternehmen mit externen und dem mit internen Lehrveranstaltungen findet sich auch in Lettland, Estland und den Niederlanden.

In zehn Ländern (Dänemark, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Österreich, Portugal, Schweden, Vereinigtes Königreich, Norwegen) haben mehr als 50 % der Unternehmen interne Lehrveranstaltungen durchgeführt, der höchste Anteil war im Vereinigten Königreich mit 68 % zu verzeichnen. Slowenien war das Bewerberland mit dem höchsten Anteil bei internen Lehrveranstaltungen (48 %), aber auch dort führten mit 94 % doppelt so viele Unternehmen externe Lehrveranstaltungen durch.

Abbildung 2.3: Anteil der Unternehmen mit externen bzw. internen Lehrveranstaltungen an allen Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (% – 1999)

2.4. Angebot von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung



Bei den „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung dominierte in fünfzehn Ländern die Teilnahme an Informationsveranstaltungen, deren Zweck nicht Weiterbildung ist, aber von den Unternehmen vorrangig für die individuelle Weiterbildung einzelner Mitarbeiter genutzt werden. Die höchsten Anteile an allen Unternehmen mit einem Angebot an „anderen“ Maßnahmen, die Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungszwecken einsetzten, wurden in Slowenien (93 %), Österreich (86 %), Estland (86 %), Deutschland (85 %) und der Tschechischen Republik (84 %) festgestellt (Tabelle 2.3).

Für die Niederlande war der höchste Wert mit 72 % sowohl für Informationsveranstaltungen als auch für arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zu verzeichnen. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz hat auch für neun weitere Länder in den Unternehmen, die „andere“ Formen anbieten, die höchste Bedeutung (Irland 95 %, Belgien 83 %, Vereinigtes Königreich 76 %, Luxemburg 70 %, Portugal 69 %, Bulgarien 65 %, Frankreich 62 %, Rumänien 59 % und Spanien 55 %).

Das selbstgesteuerte Lernen war mit deutlichem Abstand in Dänemark (75 %) am wichtigsten. Die geringste Verbreitung in Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen fand diese Form der betrieblichen Weiterbildung mit 6 % in Italien und 11 % in Portugal.

In sieben Ländern (Italien, Irland, Luxemburg, Schweden, Belgien, Frankreich, Vereinigtes Königreich) wurde die Weiterbildungsform „Job-Rotation und/oder Austauschprogramme“ in mehr als 40 % der Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen eingesetzt, der höchste Anteil wurde mit 58 % in Italien registriert. In Lettland, Litauen, Deutschland und der Tschechischen Republik wurde diese Weiterbildungsform mit jeweils unter 10 % selten genutzt. Geringer waren die Unterschiede zwischen den Ländern bei der Weiterbildungsform „Lern- und Qualitätszirkel“, der Anteil der Unternehmen reichte von 4 % in Polen bis zu 33 % in Spanien.

Tabelle 2.3: Anteil der Unternehmen, die „andere“ Formen der Weiterbildung anbieten, nach Form der Weiterbildung (% – 1999)

Informationsver- anstaltungen		Weiterbildung am Arbeitsplatz		Job-Rotation / Austauschprogram- me		Lern- und Qualitätszirkel		Selbstgesteuerte s Lernen	
SI	93	IRL	95	I	58	E	33	DK	75
A	86	B	83	IRL	48	SI	31	FIN	55
EE	86	UK	76	L	45	DK	30	NL	45
D	85	D	75	S	45	EL	29	NO	41
CZ	84	NL	72	B	43	UK	29	S	37
LT	83	A	72	F	41	B	28	UK	37
FIN	82	L	70	UK	41	F	27	L	36
DK	78	P	69	E	34	BG	27	BG	32
LV	77	I	67	PL	34	RO	27	CZ	30
IRL	73	NO	65	DK	32	P	23	E	29
I	72	BG	65	FIN	29	FIN	23	A	29
NL	72	S	64	NO	28	IRL	22	LV	28
HU	72	F	62	RO	28	NL	22	EE	26
PL	72	LV	61	A	24	I	21	RO	26
EL	71	RO	59	P	21	A	21	IRL	25
S	71	PL	56	EE	20	NO	20	F	23
NO	71	DK	55	NL	19	S	18	SI	23
L	68	E	55	BG	19	EE	17	B	22
P	63	FIN	55	SI	19	D	16	HU	20
UK	62	HU	54	HU	15	L	16	PL	20
BG	62	SI	53	EL	13	LV	14	D	19
E	52	CZ	49	CZ	8	HU	12	LT	18
B	47	EL	45	LV	8	CZ	10	EL	15
F	46	EE	44	D	6	LT	10	P	11
RO	45	LT	38	LT	5	PL	4	I	6

3. TEILNEHMER AN LEHRVERANSTALTUNGEN⁶

Bei der Bewertung von beruflichen Weiterbildungssystemen hinsichtlich ihrer Selektivität ist die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung ein wichtiges Untersuchungsfeld. Ungleichheiten bzw. Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung sind dabei sowohl auf die Eigenschaften des arbeitgebenden Unternehmens als auch auf die Eigenschaften des individuellen Arbeitnehmers zurückzuführen. Da die verfügbaren Daten aus Erhebungen in Unternehmen stammen, geben die Informationen nicht die gesamte Breite der möglichen Ursachen für die zu beobachtende Streuung bei der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wieder. Unter den individuellen Merkmalen wird in der Analyse das Geschlecht als ein wesentlicher Einzelfaktor berücksichtigt. Die Teilnahmequoten zur beruflichen Weiterbildung werden in jedem Land anhand der drei Kriterien Geschlecht, Größe des Unternehmens und Wirtschaftssektor analysiert.

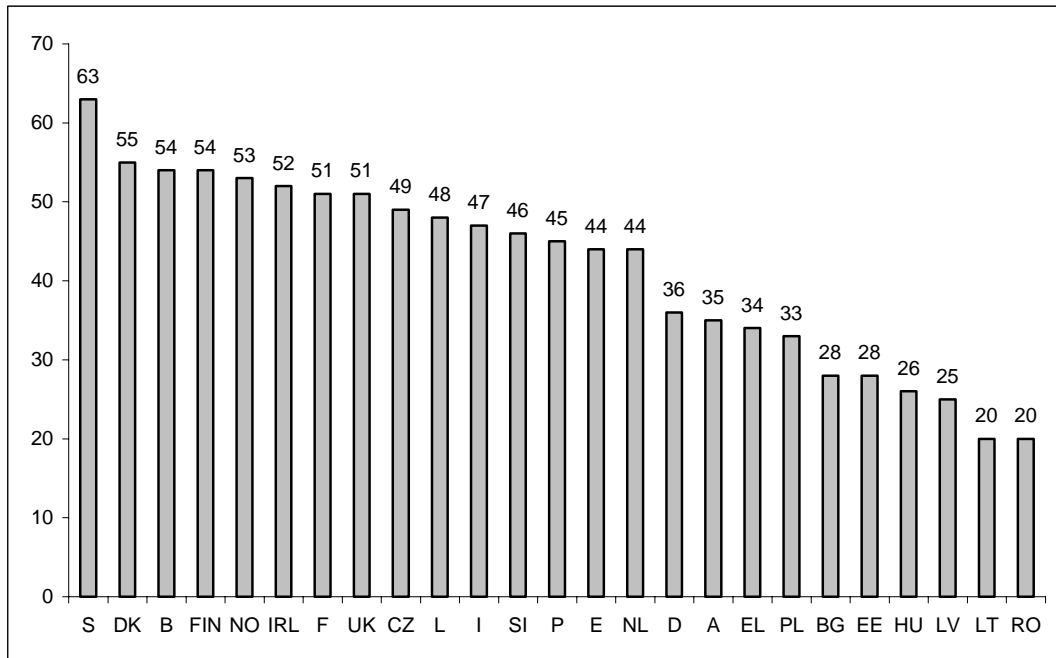
3.1. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen

Der Anteil der Unternehmen, die 1999 Lehrveranstaltungen durchgeführt haben, lag zwischen 7 % in Rumänien und 88 % in Dänemark. Bei der Teilnahmequote (Teilnehmer je Beschäftigte in den Unternehmen mit Lehrveranstaltungen) fielen die Unterschiede zwischen den Ländern geringer aus (Abbildung 3.1). In 15 Ländern nahmen in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen mehr als 40 % der Belegschaft an diesen teil. Die Teilnahmequote variierte zwischen 20 % in Litauen und Rumänien bis zu 63 % in Schweden.

In 15 Ländern war der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen höher als die Teilnahmequote. In Belgien, Slowenien, Spanien, Polen, Ungarn, Italien, Bulgarien, Portugal, Griechenland und Rumänien war hingegen die Teilnahmequote höher als der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen. In Spanien, Italien und Portugal war der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen besonders gering, andererseits nahm in diesen Ländern immerhin fast die Hälfte der Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen daran teil. Auch in Griechenland und Rumänien lag die Teilnahmequote mit 34 % bzw. 20 % deutlich über dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (9 % bzw. 7 %).

⁶ Teilnehmer an Lehrveranstaltungen: Ein Teilnehmer ist eine Person, die 1999 an einem oder mehreren Lehrveranstaltungen teilgenommen hat. Jede Person wurde nur einmal gezählt, unabhängig von der Anzahl der Lehrveranstaltungen, an denen sie teilgenommen hat.

Abbildung 3.1: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (% - 1999)



Anhand der Ergebnisse (Abbildung 3.1) können die 25 CVTS – Länder auf der Grundlage der jeweiligen Teilnahmequoten zur beruflichen Weiterbildung in vier Gruppen unterteilt werden.

- Zur ersten Gruppe mit einer Teilnahmequote von über 50 % gehören im Wesentlichen die nordischen sowie einige westeuropäische Länder. Der Rangfolge nach sind dies Schweden, Dänemark, Belgien, Finnland, Norwegen, Irland, Frankreich und das Vereinigte Königreich.
- Der zweiten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 40 % und 50 % gehören der Rangfolge nach die Tschechische Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, Spanien und die Niederlande an.
- In der dritten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 30 % und 40 % finden sich Deutschland, Österreich, Griechenland und Polen.
- Die vierte Gruppe mit einer Teilnahmequote von unter 30 % bildet den Schluss und setzt sich der Rangfolge nach aus folgenden Ländern zusammen: Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen und Rumänien. Die Teilnahmequoten in den beiden letztgenannten Ländern liegen bei nur 20 %.

Für eine Gesamtbeurteilung muss das Zusammenspiel zwischen dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen und der Teilnahmequote berücksichtigt werden. In Ländern, in denen nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Unternehmen Lehrveranstaltungen durchführt, können auch höhere Teilnahmequoten nicht verhindern, dass insgesamt ein vergleichsweise geringer Anteil aller Beschäftigten an Lehrveranstaltungen partizipiert. Wie bereits hervorgehoben nehmen zwar in Portugal 45 % der Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen an diesen teil, aber nur 11 % der Unternehmen bieten Lehrveranstaltungen an. Insgesamt sind damit in Portugal 17 % der Beschäftigten in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Lehrveranstaltungen integriert. Zum Vergleich dazu bieten in Schweden 83 % der Unternehmen

Lehrveranstaltungen an, an denen sich 63 % der Beschäftigten beteiligen, so dass insgesamt 61 % der Beschäftigten aller Unternehmen mindestens einmal im Jahr an Lehrveranstaltungen teilnehmen.

Die beobachteten Werte zeigen eine markante Kluft im bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zwischen den nordischen Ländern sowie Belgien, Irland, dem Vereinigten Königreich und Frankreich auf der einen Seite und einigen osteuropäischen Ländern (Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Rumänien und Litauen) auf der anderen Seite.

Aufgrund ihrer Bemühungen um die Modernisierung der Produktionssysteme nehmen einige osteuropäische Länder eine Zwischenposition ein und haben im Bereich der betrieblichen Weiterbildung bereits Anschluss an die EU-Mitgliedstaaten gefunden. Offensichtliche Beispiele sind die Tschechische Republik und Slowenien, deren Teilnahmequoten dicht bei Frankreich und noch vor Deutschland und Österreich liegen.

Am problematischsten ist die Lage in Rumänien und Litauen, wo nur jeder fünfte Beschäftigte in einem Unternehmen mit Lehrveranstaltungen die Chance hat, innerhalb eines Jahres an einer Lehrveranstaltung teilzunehmen.

3.2. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße

Aus den Daten der Tabelle 3.1 ergibt sich kein einheitlicher Zusammenhang zwischen der Teilnahmequote und der Unternehmensgröße. Ein Anstieg über die drei Unternehmensgrößenklassen hinweg ist lediglich in Belgien, Frankreich, Irland, Luxemburg und dem Vereinigten Königreich zu beobachten.

Am häufigsten findet sich die niedrigste Teilnahmequote bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Dieses Phänomen ist in achtzehn der 25 erfassten Länder zu beobachten. Besonders niedrig liegen die Werte für diese Unternehmensgruppe in Litauen (15 %) und Rumänien (19 %), in Bulgarien, Estland, Ungarn und Lettland liegt die Teilnahmequote in mittleren Unternehmen zwischen 20 % und 25 %. In der Tschechischen Republik weisen die kleinen und mittleren Unternehmen mit 42 % jeweils die niedrigste Teilnahmequote aus.

Die länderspezifisch höchste Teilnahmequote ist in neun Ländern bei den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) zu beobachten. Dabei finden sich die Spitzenwerte in Dänemark (56 %) und Norwegen (54 %).

Tabelle 3.1: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, nach Unternehmensgrößenklasse (% – 1999)

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
B	44	46	62
DK	56	52	55
D	39	33	37
EL	45	32	34
E	40	39	47
F	34	41	59
IRL	47	49	59
I	46	41	50
L	42	46	52
NL	46	45	43
A	35	31	38
P	44	41	47
FIN	53	45	58
S	61	54	67
UK	47	50	52
NO	54	51	53
BG	27	22	29
CZ	42	42	53
EE	27	25	30
HU	32	22	26
LT	23	15	22
LV	31	22	24
PL	31	28	37
RO	30	19	20
SI	50	35	50

3.3. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftszweigen

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, so war in neunzehn Ländern die Teilnahmequote im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) am höchsten (Tabelle 3.2). In Deutschland war der höchste Wert mit 42 % sowohl im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) als auch im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) zu verzeichnen. In Portugal und dem Vereinigten Königreich war der höchste Wert im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) zu registrieren, in Luxemburg im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) und in Irland und Rumänien im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O).

Die niedrigste Teilnahmequote fand sich in immerhin sechzehn Ländern ebenfalls im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“

(O). Dies verdeutlicht die doch bemerkenswerten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Unternehmen einzelner Wirtschaftsbereiche zwischen verschiedenen Ländern. In drei Ländern (Irland, Dänemark und Norwegen) bildet das „Verarbeitende Gewerbe“ (D) das Schlusslicht bei der Beteiligung der Beschäftigten. In Bulgarien weisen sowohl das „Verarbeitende Gewerbe“ (D) als auch der Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) die niedrigste Teilnahmequote aus, in Lettland haben ebenfalls das „Verarbeitende Gewerbe“ (D) sowie der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) die gleiche niedrige Teilnahmequote. In Deutschland und Italien weist der „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) die geringsten Werte auf.

Bezieht man den Wirtschaftszweig „Sonstige“, zu dem unter anderem der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung, das Baugewerbe, das Gastgewerbe und Verkehr und Nachrichtenübermittlung zählen, in die Betrachtung mit ein, so haben Finnland (61 %) und Italien (59 %) in diesem Bereich die höchsten Teilnahmequoten, während er in Irland mit 50 % und Luxemburg mit 30 % jeweils am Ende der Skala liegt.

Tabelle 3.2: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, nach Wirtschaftszweigen (% –1999)

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
B	53	51	66	57	49	48
DK	49	57	65	58	60	50
D	34	29	42	42	39	38
EL	28	37	57	23	22	25
E	45	46	65	37	34	42
F	47	51	73	48	40	53
IRL	51	58	60	52	69	50
I	40	39	57	49	42	59
L	46	50	55	78	32	30
NL	43	41	66	38	43	50
A	31	40	55	31	22	35
P	44	58	53	36	23	42
FIN	52	52	56	55	50	61
S	64	58	83	67	57	60
UK	44	63	37	59	31	59
NO	44	47	98	62	73	51
BG	25	26	49	25	28	30
CZ	48	36	71	47	33	53
EE	21	34	68	21	15	30
HU	24	22	53	29	19	29
LT	17	22	35	25	15	21
LV	19	27	46	24	19	27
PL	33	30	60	32	16	33
RO	21	21	17	23	37	19
SI	50	44	61	44	21	39

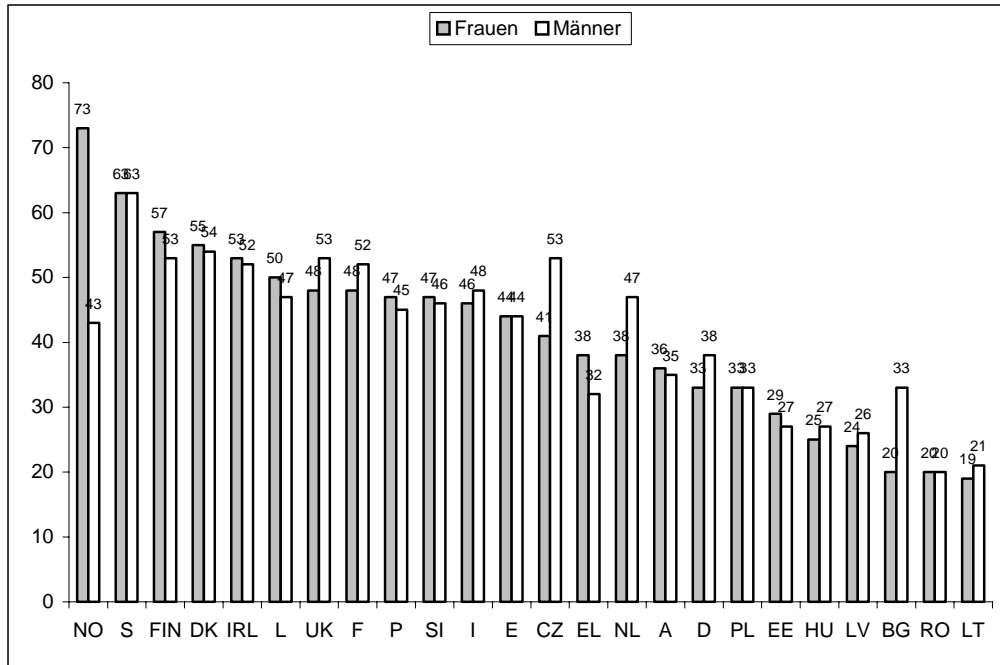
3.4. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht

Nur in fünf von 24 Ländern (für Belgien liegen keine Angaben nach Geschlecht vor) differierten die Teilnahmequoten für Männer und Frauen um mehr als 5 Prozentpunkte (Abbildung 3.2). In Norwegen und Griechenland lag die Teilnahmequote der weiblichen Beschäftigten mit 73 % und 38 % deutlich höher als die der männlichen Beschäftigten (43 % und 32 %).

In der Tschechischen Republik, den Niederlanden und Bulgarien dagegen war die Quote für Männer mit 53 %, 47 % und 33 % höher als die Quote für Frauen mit 41 %, 38 % und 20 %.

Bei einem Überblick über alle 24 Länder (ohne Belgien), für die nach Geschlecht unterteilte Teilnahmequoten vorliegen, ergeben sich vier Länder (Schweden, Spanien, Polen und Rumänien), bei denen Männer und Frauen eine identische Teilnahmequote aufweisen. In zehn Ländern liegt die Teilnahmequote der Frauen, in ebenfalls zehn Ländern die der Männer etwas höher.

Abbildung 3.2: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, nach Geschlecht (% – 1999)



Höhere Teilnahmequoten von Frauen sind vor allem in den Ländern feststellbar, die für ihre großen Anstrengungen auf dem Gebiet der Bildung bekannt sind, also vor allem die nordischen Länder (Norwegen, Dänemark und Finnland).

In Ländern mit einer niedrigen Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung (zwischen 20 % und 40 %), nehmen Männer in fünf Ländern häufiger als Frauen an Lehrveranstaltungen teil. In Griechenland, Estland und Österreich nehmen dagegen mehr Frauen als Männer an der beruflichen Weiterbildung teil.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Ungleichbehandlung der Geschlechter bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung mit Ausnahme der vorab erwähnten Ausnahmen äußerst gering ist.

Festgehalten werden muss, dass sich Unterschiede in den Teilnahmestrukturen zwischen Männern und Frauen insbesondere auch aus den geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen ergeben. Männer und Frauen sind unterschiedlich auf Branchen mit geringerer bzw. höherer Weiterbildungsaktivität verteilt. Ebenso sind Männer und Frauen in unterschiedlichem Maß in Unternehmen unterschiedlicher Größe beschäftigt.

Wie bereits dargestellt, steigt in einem wesentlichen Teil der Länder die Teilnahmequote nicht über die drei Unternehmensgrößenklassen hinweg an. Ebenso folgen die Unterschiede in der Teilnahmequote für Männer und Frauen in Europa keinem einheitlichen Muster. Nähere Analysen können jedoch zeigen, dass sich in den Gesamtdaten jeweils unterschiedliche Zusammenhänge überlagern. Während wie oben festgestellt zwar in zehn Ländern Frauen und in zehn Ländern Männer höhere Teilnahmequoten aufweisen bzw. die Quoten in vier Ländern für

Männer und Frauen gleich hoch waren, zeigt eine Analyse, die die Unternehmensgröße berücksichtigt, ein anderes Bild (Tabelle 3.3). In Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) lag die Teilnahmequote von Frauen in 15 Ländern höher als jene der Männer; umgekehrt lag in Großunternehmen in 16 Ländern die Teilnahmequote der Männer über jener der Frauen.

Tabelle 3.3: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, nach Geschlecht und Unternehmensgrößenklasse (% - 1999)⁷

	10-49 Beschäftigte		50-249 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
DK	60	54	52	52	55	55
D	39	39	31	34	32	40
EL	56	38	32	32	39	32
E	43	39	40	38	45	48
F	38	33	39	43	55	61
IRL	50	44	52	48	57	62
I	45	46	37	42	49	50
L	44	41	51	44	51	52
NL	38	49	40	47	37	47
A	37	33	33	30	38	38
P	43	44	41	41	49	46
FIN	60	49	48	43	59	57
S	61	61	53	55	68	67
UK	59	42	62	44	46	56
BG	22	31	22	22	19	35
CZ	34	46	34	46	45	59
EE	29	26	24	26	32	27
HU	32	32	23	22	24	28
LT	24	22	15	15	19	24
LV	34	29	22	22	22	26
PL	37	28	28	28	35	38
RO	36	25	20	18	19	20
SI	54	47	36	34	50	51

Im Hinblick auf die Teilnahmequoten für Männer und Frauen zu den betrieblichen Lehrveranstaltungen gibt es zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen kein einheitliches Bild (Tabelle 3.4):

- Im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) liegt die Teilnahmequote für Frauen in sechzehn Ländern über der Quote der Männer. In zehn Ländern beträgt dabei der Unterschied zwischen den Werten mehr als 5 %. Besonders gravierend sind diese Unterschiede in Rumänien (55 % bei Frauen, 10 % bei Männern), in Slowenien (35 % zu 12 %) und in Polen (29 % zu 8 %). Höhere

⁷ Für Belgien liegen keine Angaben nach Geschlecht vor. Die Angaben für Norwegen sind nicht zuverlässig.

Quoten bei den Männer sind vor allem in Luxemburg (22 % bei Frauen, 49 % bei Männern) sowie in Irland (66 % zu 81 %) zu beobachten.

- Im Wirtschaftsbereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) liegt die Teilnahmequote der Frauen in zwölf Ländern über der Quote der Männer. In zehn Ländern differieren die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten um mehr als 5 %. Eine deutlich höhere Frauenquote ist insbesondere in Bulgarien (mit 58 % zu 34 %) festzustellen. Die Quote der Männer liegt im Vereinigten Königreich (53 % zu 26 %) und in der Tschechischen Republik (78 % zu 68 %) am deutlichsten über der Teilnahmequote der Frauen.
- In der klassischen Männerdomäne des „Verarbeitenden Gewerbes“ (D) liegt die Teilnahmequote für Frauen nur in zwei Ländern (Vereinigtes Königreich und Polen) über der Teilnahmequote der Männer, in zwei weiteren Ländern liegen Frauen und Männer gleichauf (Irland und Lettland). Für diesen Wirtschaftszweig ergeben sich in zehn Ländern Differenzen bei der geschlechtsspezifischen Teilnahmequote von mehr als 5 %. Die Teilnahmequote der Frauen weist im Vereinigten Königreich (52 % zu 41 %) den größten Abstand zur Männerquote auf. Die Männer liegen bei ihrem Zugang zu betrieblichen Lehrveranstaltungen vor allem in der Tschechischen Republik (Männer 55 %, Frauen 38 %) und Bulgarien (Männer 31 %, Frauen 17 %) vorne.

Tabelle 3.4: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen (% - 1999)⁸

	NACE D		NACE G		NACE J		NACE K		NACE O		Sonstige	
	Fraue n	Männ er	Fraue n	Männ er	Fraue n	Männ er	Fraue n	Männ er	Fraue n	Männ er	Fraue n	Männ er
DK	48	50	57	58	65	64	58	59	60	60	54	48
D	32	35	26	33	39	44	32	49	42	37	34	39
EL	27	29	35	38	57	56	22	24	27	19	36	23
E	44	45	46	45	66	64	32	40	45	28	44	41
F	42	49	48	53	69	78	48	48	42	39	47	54
IR L	51	51	60	57	56	64	50	55	66	81	52	48
I	34	42	34	44	57	56	47	51	53	38	65	57
L	34	47	50	51	54	55	75	79	22	49	33	29
NL	37	44	35	45	67	65	31	44	42	43	41	52
A	26	32	38	41	61	50	34	28	27	19	39	33
P	43	45	58	57	54	53	35	36	20	27	53	39
FI N	49	53	54	50	54	62	55	55	53	47	73	54
S	64	65	59	57	87	78	64	69	58	55	62	60
UK	52	41	45	75	26	53	60	58	42	26	63	56
BG	17	31	26	27	58	34	19	29	33	22	18	36
CZ	38	55	28	45	68	78	41	50	31	34	51	54
EE	17	24	34	34	70	63	20	21	18	14	37	26
HU	22	25	19	26	53	52	33	25	22	17	27	29
LT	13	21	23	21	33	38	26	24	12	18	22	20
LV	19	19	23	31	46	47	23	24	22	17	23	29
PL	34	33	28	33	60	59	23	38	29	8	33	33
RO	21	22	22	19	15	21	18	25	55	10	17	19
SI	48	51	42	48	60	65	51	40	35	12	36	40

⁸ Für Belgien liegen keine Angaben nach Geschlecht vor. Die Angaben für Norwegen sind nicht zuverlässig.

4. TEILNAHMESTUNDEN, THEMENBEREICHE UND ANBIETER VON LEHRVERANSTALTUNGEN

4.1. Teilnahmestunden⁹ insgesamt

Wichtigster Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung ist die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer. Er gibt an, wie viele Stunden Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit auf jeden Teilnehmer entfallen sind, ist jedoch kein Effizienzmaßstab.

Die CVTS 1-Ergebnisse haben für die damaligen EU-Mitgliedstaaten deutlich werden lassen, dass im Allgemeinen zwischen dem Anteil weiterbildender Unternehmen mit Lehrveranstaltungen, der Chance von Beschäftigten, an betrieblichen Lehrveranstaltungen teilnehmen zu können, und der Weiterbildungsintensität kein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Diese Erkenntnis wird durch die Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS 2 weitgehend bestätigt. Obwohl in Schweden der zweithöchste Anteil weiterbildender Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (83 %) und die höchste Teilnahmequote (63 %) zu verzeichnen waren, lag es bei der Weiterbildungsintensität, gleichauf mit Belgien, mit 31 Teilnahmestunden je Teilnehmer nur an zwölfter Stelle der EU-Mitgliedstaaten. In Spanien aber, wo nur 28 % der Unternehmen Lehrveranstaltungen durchgeführt haben und die Teilnahmequote 44 % betrug, war die Weiterbildungsintensität mit 42 Teilnahmestunden je Teilnehmer am höchsten (Abbildung 4.1).

Ein Hintergrund für den fehlenden klaren Zusammenhang ist der Umstand, dass sich die Struktur des Weiterbildungsangebots ändern kann, wenn größere Teile der Belegschaft der Unternehmen in die Weiterbildung einbezogen werden. Werden nicht nur Führungskräfte und Spezialisten, denen vergleichsweise umfangreiche Angebote gemacht werden, in die Weiterbildungsaktivität einbezogen, sondern der Großteil aller Beschäftigten, denen jedoch weniger intensive Aktivitäten angeboten werden, dann sinkt die durchschnittliche Zahl der Teilnahmestunden. Unterschiede beim Indikator Teilnahmestunden bzw. Veränderungen dieses Indikators können deshalb nur im Kontext der anderen Indikatoren interpretiert werden.

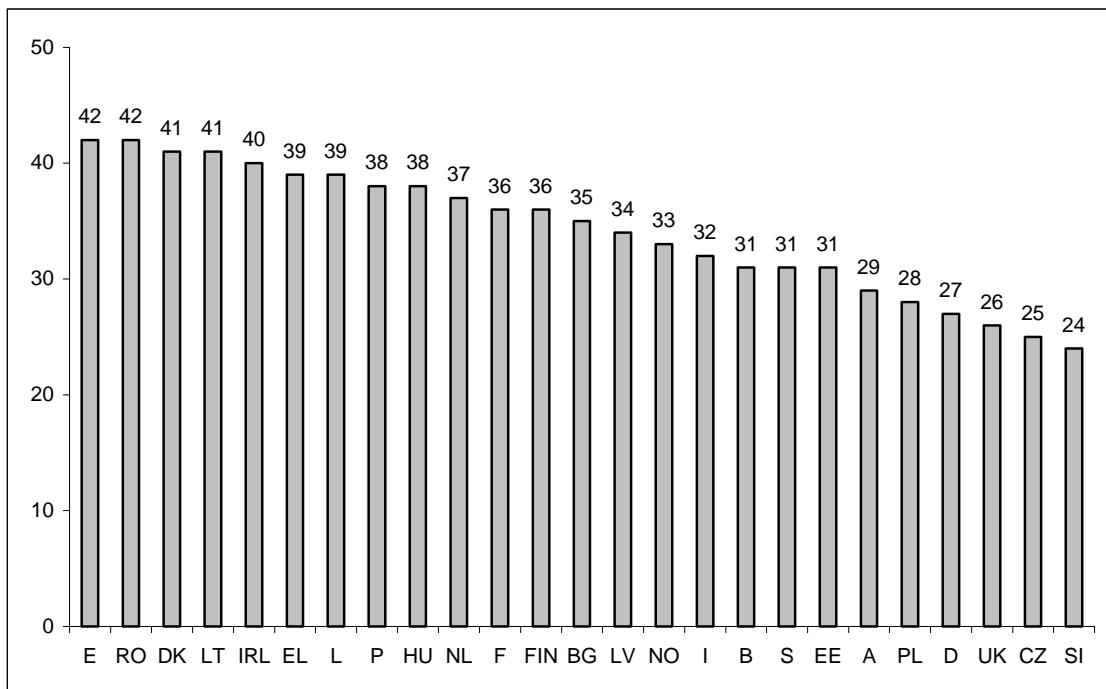
Vergleicht man die drei bisher analysierten Indikatoren (Angebot der Unternehmen, Teilnahme der Beschäftigten und zeitlicher Aufwand für Lehrveranstaltungen pro Teilnehmer und Jahr), so lassen sich die meisten Länder einer von vier Gruppen zuordnen:

- Eine erste Gruppe von Ländern liegt bei allen Indikatoren bei einer Rangfolge der 25 Länder im vorderen Bereich (Platz 1 bis 12, dazu zählen Dänemark, Irland, Luxemburg und Frankreich). Insbesondere in Dänemark war die Aussicht, in den Genuss von Lehrveranstaltungen zu kommen, sehr hoch und gepaart mit einer hohen Weiterbildungsintensität: neben dem höchsten Anteil von Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (88 %) und der zweithöchsten Teilnahmequote (55 %) wurde auch die dritthöchste Weiterbildungsintensität (41 Teilnahmestunden je Teilnehmer) festgestellt.
- Eine zweite (kleine) Gruppe wies bei allen Indikatoren relativ niedrige Werte auf und lag daher auf den hinteren Plätzen (Lettland, Estland und Polen).

⁹ Zur Gesamtzahl der Teilnahmestunden zählen alle Stunden, die die Teilnehmer in Lehrgängen, Kursen und Seminaren verbracht haben.

- Eine dritte Gruppe von Ländern wird charakterisiert durch einen relativ hohen Anteil von Unternehmen, die Lehrveranstaltungen durchführen, und einer ziemlich hohen Teilnahmequote der Beschäftigten, aber verhältnismäßig kurzen Maßnahmen, also die typische Situation für eine Dominanz der kurzfristigen Anpassungsweiterbildung (Deutschland, Österreich, die Tschechische Republik, Schweden und das Vereinigte Königreich). Obwohl zum Beispiel in der Tschechischen Republik der höchste Anteil weiterbildender Unternehmen und auch die höchste Teilnahmequote für die Bewerberländer zu verzeichnen waren, findet sie sich mit 25 Stunden je Teilnehmer vor Slowenien (24 Stunden je Teilnehmer) nur an achter Stelle von den neun Bewerberländern.
- Für eine vierte Gruppe von Ländern ist schließlich eine Situation charakteristisch, die von eher niedrigen Angebotsquoten und Teilnahmequoten gekennzeichnet ist, aber einen deutlich überdurchschnittlichen zeitlichen Aufwand für die angebotenen Maßnahmen aufweist (Rumänien, Spanien, Litauen, Griechenland, Portugal, Ungarn und Bulgarien). In Rumänien, wo überhaupt nur 7 von 100 Unternehmen Lehrveranstaltungen durchgeführt haben, war die durchschnittliche Anzahl von Teilnahmezeiten je Teilnehmer für Lehrveranstaltungen mit 42 Stunden am höchsten.

Abbildung 4.1: Teilnahmezeit je Teilnehmer (1999)



4.2. Teilnahmezeiten nach Unternehmensgröße

Betrachtet man die Teilnahmezeiten differenziert nach der Unternehmensgröße, so ergibt sich bei meist geringen Unterschieden ein inhomogenes Bild. Wie schon bei der Teilnahmequote zeigt sich auch für die Weiterbildungsintensität kein einheitlicher Zusammenhang (Tabelle 4.1).

In sechs EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen, aber mit Estland nur in einem Bewerberland, war die Weiterbildungsintensität in Großunternehmen am höchsten (Luxemburg 45, Niederlande

42, Norwegen 40, Frankreich 39, Portugal 39, Estland 35, Schweden 32 und Österreich 31 Teilnahmestunden), in vierzehn Ländern dagegen in den Kleinunternehmen (Rumänien 57, Spanien 54, Irland 48, Litauen 48, Ungarn 45, Finnland 43, Slowenien 43, Bulgarien 40, Lettland 39, Italien 38, Belgien 36, Vereinigtes Königreich 35, Polen 34 und die Tschechische Republik 26 Teilnahmestunden). Eine hohe Weiterbildungsintensität ist somit in fast allen Bewerberländern in den Kleinunternehmen zu beobachten. Die geringste Anzahl von Teilnahmestunden je Teilnehmer wurde in elf Ländern in mittleren Unternehmen vorgefunden, in zehn Ländern in Großunternehmen.

Für eine Gesamtbeurteilung ist jedoch zu berücksichtigen, dass zwar in vielen Ländern Kleinunternehmen eine höhere Weiterbildungsintensität aufweisen, allerdings auch nur geringe Anteile aller Unternehmen weiterbildungsaktiv sind.

Tabelle 4.1: Teilnahmestunden je Teilnehmer nach Unternehmensgrößenklasse (1999)

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
B	36	32	29
DK	37	44	41
D	23	31	27
EL	39	45	38
E	54	41	40
F	33	29	39
IRL	48	36	39
I	38	33	30
L	40	27	45
NL	29	35	42
A	28	26	31
P	37	38	39
FIN	43	34	34
S	30	26	32
UK	35	30	25
NO	28	27	40
BG	40	24	36
CZ	26	24	25
EE	31	26	35
HU	45	38	36
LT	48	39	41
LV	39	33	32
PL	34	27	26
RO	57	40	42
SI	43	24	23

4.3. Teilnahmestunden nach Wirtschaftszweigen

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, wies in der Mehrzahl der Länder der Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher

Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) die höchste Weiterbildungsintensität auf (16 Länder: Dänemark 60, Rumänien 57, Lettland 56, Luxemburg 53, Norwegen 51, Finnland 49, Litauen 48, Ungarn 47, Slowenien 47, Tschechische Republik 46, Polen 43, Italien 43, Vereinigtes Königreich 41, Deutschland 40, Belgien 38 und Schweden 36 Teilnahmestunden je Teilnehmer).

In Bulgarien (72), Irland (59), Spanien (54) und Frankreich (38) fand sich jeweils der höchste zeitliche Aufwand je Teilnehmer im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O). In Portugal (55), Österreich (49), den Niederlanden (48) und Estland (46) war der zeitliche Aufwand je Teilnehmer im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) am höchsten.

Die niedrigste Weiterbildungsintensität wurde in zehn Ländern im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) festgestellt (Slowenien 14, Schweden 23, Portugal 24, Frankreich 25, Luxemburg 26, Finnland 26, Lettland 26, Dänemark 30, Griechenland 32 sowie Spanien 36 Teilnahmestunden je Teilnehmer).

In Belgien war der geringste Wert mit 29 Teilnahmestunden je Teilnehmer sowohl im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) als auch im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) zu verzeichnen, im Vereinigten Königreich mit je 15 Teilnahmestunden in den Wirtschaftszweigen „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) und „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) (Tabelle 4.2).

Tabelle 4.2: Teilnahmestunden je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen (1999)

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
B	29	29	34	38	31	28
DK	41	30	41	60	42	42
D	29	21	35	40	15	20
EL	49	32	34	43	44	38
E	46	36	44	43	54	38
F	33	25	37	36	38	49
IRL	40	32	28	41	59	43
I	30	32	35	43	39	30
L	47	26	43	53	37	28
NL	39	35	48	43	26	32
A	28	26	49	33	15	25
P	44	24	55	44	38	34
FIN	35	26	38	49	31	36
S	34	23	26	36	26	28
UK	29	15	27	41	15	26
NO	34	30	24	51	24	29
BG	19	35	20	50	72	46
CZ	24	24	41	46	22	20
EE	26	42	46	32	19	26
HU	34	42	19	47	30	44
LT	39	45	29	48	19	45
LV	31	26	32	56	27	34
PL	24	29	36	43	27	25

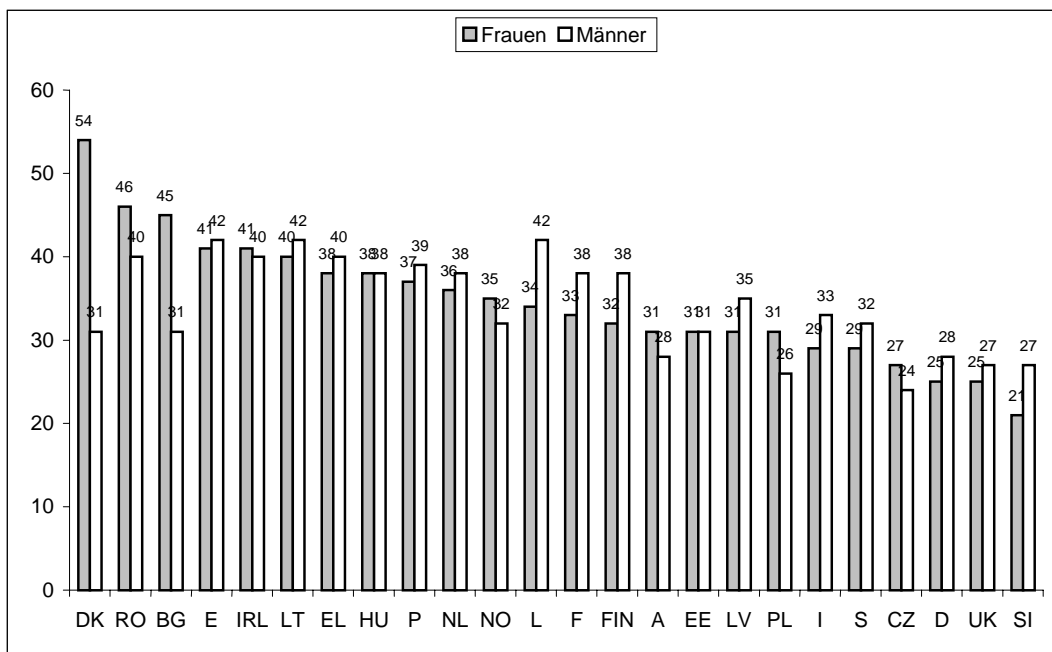
RO	33	31	27	57	45	56
SI	20	14	27	47	34	31

4.4. Teilnahmestunden nach Geschlecht

Betrachtet man die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer differenziert nach Geschlecht, zeigen sich nur in wenigen Fällen deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsintensität zwischen Frauen und Männern. Die Differenzen zwischen der durchschnittlichen Teilnahmestundenzahl je Frau bzw. je Mann sind in Dänemark und Bulgarien am größten (Abbildung 4.2). Nur in diesen beiden Ländern war die Weiterbildungsintensität für Frauen, mit einer Differenz von 23 bzw. 14 Stunden, deutlich höher als die für Männer. In Bulgarien werden durch den zeitlichen Aufwand der Lehrveranstaltungen für Frauen die bereits erwähnte geringere Teilnahmequote im Hinblick auf das Engagement der Unternehmen teilweise wieder ausgeglichen.

In weiteren sechs Ländern schwankten die Differenzen zugunsten von Frauen nur zwischen einer Stunde und sechs Stunden. In vierzehn Ländern war zwar die Weiterbildungsintensität für Männer höher als für Frauen, die höchste Differenz betrug aber nur acht Stunden (in Luxemburg). Insgesamt ist somit hinsichtlich der Weiterbildungsintensität weder eine Benachteiligung von Frauen noch von Männern zu verzeichnen gewesen.

Abbildung 4.2: Teilnahmestunden je Teilnehmer nach Geschlecht (1999)¹⁰



4.5. Themenbereiche und Anbieter von Lehrveranstaltungen

¹⁰ Für Belgien liegen keine Angaben nach Geschlecht vor.

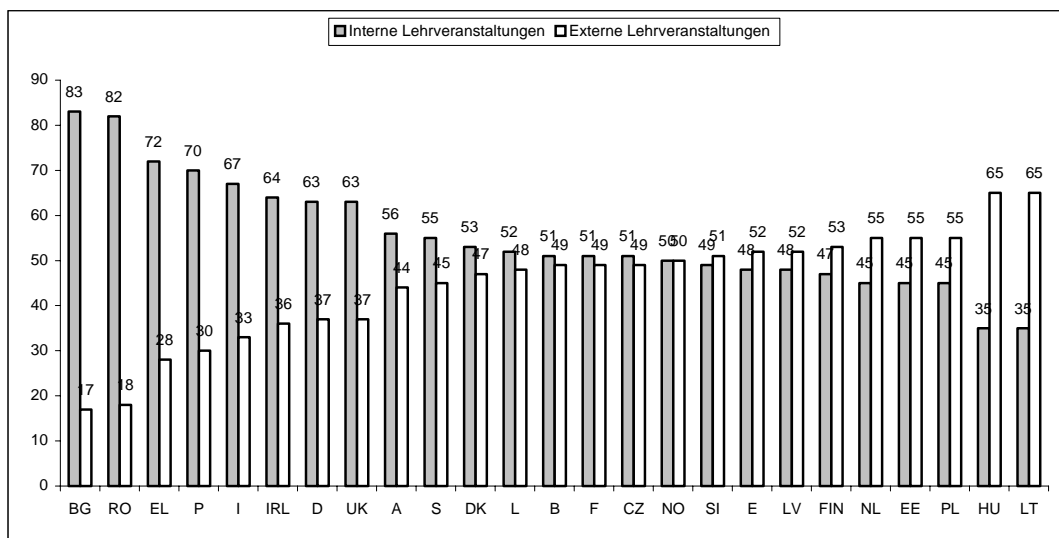
Neben einer Analyse zur Intensität der Weiterbildung nach Unternehmensgröße, Wirtschaftszweig und Geschlecht der Teilnehmer ermöglicht die Erhebung eine Analyse des Anteils interner bzw. externer Lehrveranstaltungen, nach den Inhalten der Lehrveranstaltungen und den Weiterbildungsanbietern.

4.5.1 Teilnahmestunden nach internen und externen Lehrveranstaltungen

Ein Vergleich des Anteils der internen und externen Lehrveranstaltungen an den Teilnahmestunden verdeutlicht eindrucksvoll die fundamentalen Unterschiede bei den betrieblichen Weiterbildungsstrukturen der erfassten 25 Länder (Abbildung 4.3).

In fünf Ländern (Bulgarien, Rumänien, Griechenland, Portugal und Italien) liegt der Anteil der internen Lehrveranstaltungen an den Gesamtheit der Teilnahmestunden bei mehr als 65 %. Einen besonders hohen Anteil für externe Lehrveranstaltungen weisen mit je 65 % die zwei Bewerberländer Litauen und Ungarn auf. Relativ ausgeglichen ist das Verhältnis zwischen dem Anteil an internen und externen Lehrveranstaltungen in acht Ländern (mit einem Anteil an internen Lehrveranstaltungen zwischen 48 und 52 %). Dazu zählen Luxemburg, Belgien, Frankreich, die Tschechische Republik, Norwegen, Slowenien, Spanien und Lettland.

Abbildung 4.3: Anteil der internen und externen Lehrveranstaltungen an den Teilnahmestunden (% - 1999)



4.5.2 Themenbereiche von Lehrveranstaltungen¹¹

Die Inhalte der betrieblichen Weiterbildung reflektieren vor allem die Anforderungen der Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Im Allgemeinen waren „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ die wichtigsten Themen betrieblicher Weiterbildung.

¹¹ Die Definition der Weiterbildungsthemen folgt der offiziellen Klassifikation entsprechend dem „Handbuch der Ausbildungsfelder.“ - CEDEFOP/EUROSTAT - 1999.

Differenziert man die verschiedenen Anteile an der Gesamtstundenanzahl in betrieblichen Lehrveranstaltungen nach Weiterbildungsthemen, ergibt sich das in Tabelle 4.3 dargestellte Bild. In allen folgenden Betrachtungen ist der Bereich „Andere Weiterbildungsthemen“, der alle Themen zusammenfasst, denen kein Inhalt zugeordnet werden konnte, unberücksichtigt gelassen.

Tabelle 4.3: Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten Teilnahmestunden nach Weiterbildungsthemen (% - 1999)

	Sprachkurse	Handel und Marketing/Werbung	Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	Informatik und Computerbenutzung	Ingenieurwesen und Produktion	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- und
Höchster Stundenanteil (%)	14 E, CZ, LT	16 NO	18 EL	15 UK	3 B, EL, I, FIN	59 RO	23 S	29 B	20 IRL	12 F
Niedrigster Stundenanteil (%)	1 IRL, UK, NO	3 BG, RO	2 BG	3 RO	0 BG, RO	1 BG	5 EE, RO	6 RO	2 PL, RO	2 EL, L, A, UK, BG, LT
Differenz (%-Punkte)	13	13	16	12	3	58	18	23	18	10

Für fast alle Themenbereiche der betrieblichen Weiterbildung waren zwischen den Ländern große Unterschiede zu verzeichnen. Die Differenz zwischen dem niedrigsten und höchsten Anteil war beim Thema „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ mit Abstand am größten (58 Prozentpunkte) und reichte von 1 % in Bulgarien bis zu 59 % in Rumänien.

Allerdings stellt der rumänische Wert für dieses Weiterbildungsthema eine Ausnahme dar. An zweiter Stelle liegt Polen mit 22 %, an dritter Stelle Italien mit 16 %. Insgesamt lag der Anteil in zwölf Ländern bei unter 10 %. Besonders geringe Unterschiede gab es bei der Weiterbildung auf dem Gebiet der „Sekretariats- und Büroarbeit“, für die sich auch die Stundenanteile auf einem niedrigen Niveau bewegten und insgesamt in den Ländern höchstens 3 % betragen.

Bezieht man die Wirtschaftszweige in die Analyse mit ein, so ergibt sich ein sehr heterogenes Bild, das aus den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Ländern resultiert (Tabelle 4.4). Spezifische Themenbereiche, die insgesamt ein niedriges Niveau hatten, spielten in einzelnen Wirtschaftszweigen eine herausragende Rolle. So war beispielsweise für das Weiterbildungsthema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“ insgesamt kein hoher Stundenanteil zu verzeichnen, im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) wurden allerdings in zwölf Ländern Stundenanteile von über 20 % beobachtet. Andererseits gab

es auch Länder, in denen dieses Thema selbst in diesem Wirtschaftszweig zu vernachlässigen war.

Tabelle 4.4: Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten Teilnahmestunden nach Weiterbildungsthemen und Wirtschaftszweigen (% - 1999)

		Sprachkurse	Handel und Marketing/Werbung	Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	Informatik und Computerbenutzung	Ingenieurwesen und Produktion	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- u.
NACE D	Höchster Stundenanteil 1 (%)	18 E	12 EL	11 HU	14 NO	3 I FIN	76 RO	DK 21 IRL NL	47 L	14 I	4 NL S
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	1 RO	2 NL	1 NL P	3 RO	0 P RO	1 BG	3 RO	4 RO	3 PL RO	0 9Länder
NACE G	Höchster Stundenanteil 1 (%)	18 CZ	58 RO	17 LV	24 UK	7 IRL	32 EE	22 S	41 BG	17 IRL	8 HU
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	0 IRL UK	11 DK	1 NL	4 PL	0 L EL NL SI	0 BG	2 RO	1 RO	0 PL EL	0 7Länder
NACE J	Höchster Stundenanteil 1 (%)	23 BG	31 F	65 NL	23 UK	9 PL	67 PL	28 HU	22 B	14 UK	9 LV
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	0 IRL PL	4 P HU PL RO	3 DK P	2 BG	0 BG EE RO	1 BG EE	2 PL	0 7Länder	0 9Länder	0 15 Länder
NACE K	Höchster Stundenanteil 1 (%)	20 BG	14 FIN	31 LT	17 IRL	8 EL	25 RO	41 S	37 SI	16 UK	44 PL
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	1 EL IRL NL UK	1 L BG LT	3 E	1 L	0 L CZ LT SI	2 BG	4 EE	NL 4 S EE LV	0 L	DK 0 EL L
NACE O	Höchster Stundenanteil 1 (%)	18 CZ	17 EL	19 LV	36 A	9 B	23 FIN	39 BG	41 P	23 NL	63 IRL

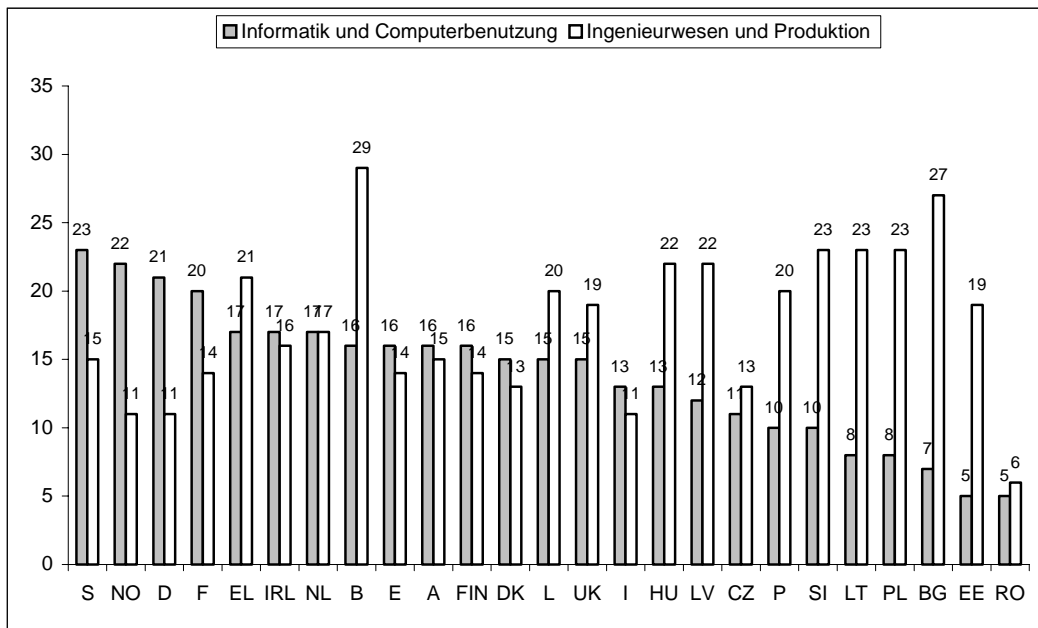
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	IRL L 0 NO EE PL	0 HU PL	IRL 0 L RO	0 L RO	0 6Län -der	0 EE PL	0 L	IRL 0 EE PL RO	0 P BG PL	EL UK 0 BG EE LT
Sonstige	Höchster Stundenanteil 1 (%)	23 LT	15 P	13 NL	17 A UK	DK 3FIN NO	54 RO	20 D UK	42 EL	44 IRL	34 F
	Niedrigster Stundenanteil 1 (%)	0 IRL	BG 1 LT RO	1 F IRL P BG	2 BG RO SI	IRL BG 0 LT RO SI	0 BG	3 BG	7 UK CZ	BG 2 PL RO	1 BG

Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung waren 1999 die Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“. In 21 Ländern machte jeweils eines der beiden Themen den höchsten Anteil an den gesamten Teilnahmestunden aus. Nur in Irland, Italien, der Tschechischen Republik und Rumänien waren die höchsten Anteile in anderen Themen zu verzeichnen.

Ein klarer Unterschied war zwischen den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen auf der einen Seite und den Bewerberländern auf der anderen Seite erkennbar (Abbildung 4.4). In neun EU-Mitgliedstaaten und Norwegen dominierte das Thema „Informatik und Computerbenutzung“. Sein Anteil an den gesamten Teilnahmestunden reichte von 10 % in Portugal bis zu 23 % in Schweden und lag in fast allen Ländern bei über 15 %. In allen Bewerberländern dominierte dagegen das Thema „Ingenieurwesen und Produktion“, sein Anteil reichte von 6 % in Rumänien bis zu 27 % in Bulgarien und lag in sechs dieser Länder bei über 20 %.

Abbildung 4.4: Stundenanteile der Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ an den gesamten Teilnahmestunden (% - 1999)

Das Thema „Informatik und Computerbenutzung“ überwog in den Dienstleistungsbranchen: in



den Wirtschaftszweigen „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) vor allem in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) vor allem in den Bewerberländern. Bis auf fünf Länder waren die höchsten Stundenanteile für das Thema „Ingenieurwesen und Produktion“ erwartungsgemäß im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) zu beobachten.

„Handel und Marketing/Werbung“ war insgesamt in Norwegen sowie in Österreich mit einem Anteil von 16 % bzw. 14 % aller Teilnahmestunden ein wichtiges Weiterbildungsthema. In Bulgarien und Rumänien (jeweils 3 %) sowie in Litauen (4 %) war der Stundenanteil dagegen extrem niedrig. Aber selbst in den letztgenannten Ländern lag der Stundenanteil dann im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) bei über 10 %, in Rumänien sogar bei 58 %. Insgesamt lag dieses Thema in zwanzig Ländern in diesem Wirtschaftszweig an der Spitze.

Das Thema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“ spielte insgesamt eine etwas geringere Rolle in der betrieblichen Weiterbildung als „Handel und Marketing/Werbung“, wobei ein leichtes Übergewicht bei den Bewerberländern im Vergleich zu den EU-Mitgliedstaaten zu verzeichnen war. Stundenanteile von über 10 % waren in drei der neun Bewerberländer zu verzeichnen (Lettland und Ungarn jeweils 11 %, Estland 13 %), aber nur in zwei EU-Mitgliedstaaten (Niederlande 15 % und Griechenland 18 %). In zehn EU-Mitgliedstaaten und zwei Bewerberländern lagen die Anteile bei 5 % oder weniger. Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass das Thema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“, wie zu erwarten, vor allem im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) (15 Länder, darunter 7 Bewerberländer) sowie im „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher

Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) (6 Länder, darunter ein Bewerberland) die höchste Bedeutung hatte. In Frankreich lagen diese beiden Bereiche gleichauf an der Spitze. Andererseits betrug der Stundenanteil in Dänemark und Portugal selbst im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) für dieses Thema nur 3 %.

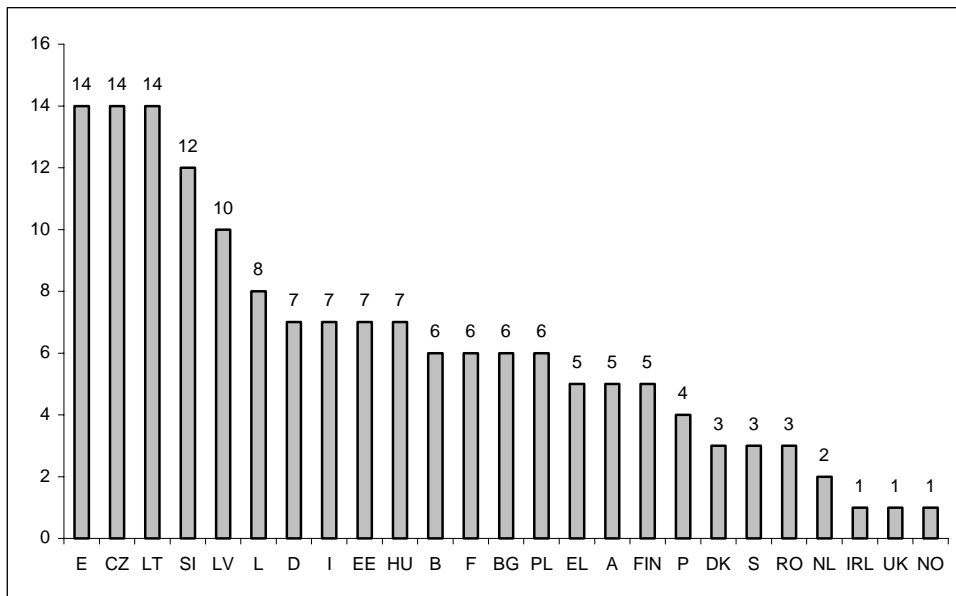
Das Weiterbildungsthema „Management und Verwaltung“ lag insgesamt in seinem Anteil an den Teilnahmestunden in der Größenordnung des Themas „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“, wobei allerdings die Variationsbreite zwischen den Ländern etwas geringer war. Die Differenz zwischen dem niedrigsten und höchsten Stundenanteil betrug nur 12 Prozentpunkte. Die größte Bedeutung hatte dieser Bereich im Vereinigten Königreich (15 %), in Österreich (14 %) und in Norwegen (13 %). Anteile von höchstens 5 % wurden in sechs Ländern beobachtet (Rumänien 3 %, Bulgarien 4 %, Dänemark, Ungarn, Polen und Slowenien jeweils 5 %).

Große Unterschiede gibt es, wie eingangs schon erwähnt, beim Weiterbildungsthema „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“. Der extrem hohe Stundenanteil in Rumänien mit 59 % aller Teilnahmestunden stellt allerdings eine Ausnahme dar, den zweitgrößten Anteil wies Polen mit 22 % auf. Eine klare Präferenz des Themas „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ in bestimmten Wirtschaftszweigen war nicht gegeben.

In Irland selbst, aber auch im Vergleich mit den anderen Ländern, hatte das Thema „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ die größte Bedeutung, sein Stundenanteil betrug dort 20 %. Außer im Vereinigten Königreich (15 %) und den Niederlanden (11 %) wurde in keinem anderen Land ein Anteil von über 10 % erreicht. Weiterbildung zu diesem Thema war vor allem in den Wirtschaftszweigen „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) und „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) bedeutsam.

Sprachkurse hatten bei der betrieblichen Weiterbildung tendenziell in den Bewerberländern (mit Ausnahme von Rumänien) sowie in Spanien eine große Bedeutung (Abbildung 4.5). In Ländern, in denen Englisch die Muttersprache oder traditionell erste Fremdsprache ist (Vereinigtes Königreich Irland, Norwegen, Niederlande, Dänemark, Schweden), war der Anteil für Sprachkurse an den gesamten Teilnahmestunden eher gering. Überraschend waren die Stundenanteile in 12 Ländern im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) am höchsten, in vier weiteren Ländern lag dieser Bereich gemeinsam mit weiteren Wirtschaftszweigen an der Spitze. In Spanien machte der Anteil der Sprachkurse im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) fast ein Fünftel aller Teilnahmestunden aus.

Abbildung 4.5: Stundenanteile von „Sprachkursen“ an den gesamten Teilnahmestunden (% - 1999)



Eine relativ geringe Variationsbreite wie auch ein geringes Niveau lagen insgesamt beim Thema „Persönliche Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen“ vor. In allen Ländern bis auf Frankreich (12 %) lagen die Anteile unter 10 %, in 17 Ländern sogar bei höchstens 5 %. Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sind erwartungsgemäß in den Dienstleistungsbranchen in vielen Ländern relativ hohe Stundenanteile zu verzeichnen gewesen, die höchsten Werte wurden in Irland (63 %) und Rumänien (62 %) im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) registriert.

Die insgesamt niedrigsten Anteile an betrieblichen Teilnahmestunden wurden für das Thema „Sekretariats- und Büroarbeit“ beobachtet. Nur in Belgien, Finnland, Griechenland und Italien betragen sie 3 %, ansonsten waren sie zu vernachlässigen. Auch bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen lagen in allen Ländern fast alle Stundenanteile unter 5 %.

4.5.3. Anbieter von externen Lehrveranstaltungen

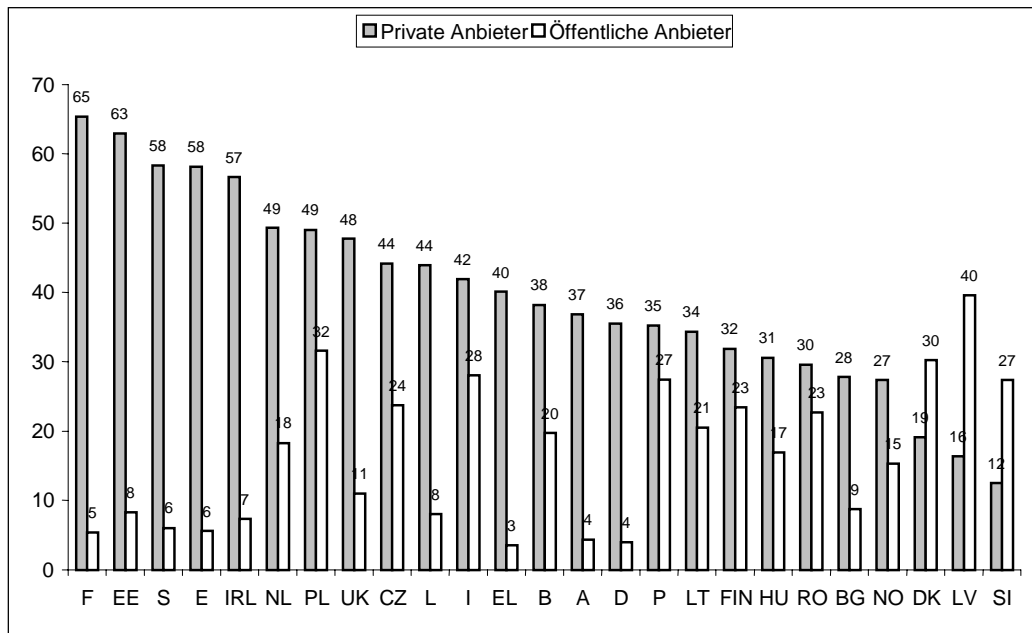
Aufschlussreich waren die empirischen Befunde hinsichtlich der Anbieterstruktur¹² bei den von den Unternehmen extern nachgefragten Lehrveranstaltungen. Hier ergaben sich in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Anbieterstrukturen, die sich vor allen durch die jeweilige Bedeutung privater Anbieter, also dem Umfang von Marktstrukturen bei den externen Lehrveranstaltungen, unterschieden.

Bei der differenzierten Betrachtung der Stundenanteile externer Lehrveranstaltungen nach den verschiedenen Anbietern von betrieblicher Weiterbildung wird deutlich, dass 1999 in fast allen Ländern der höchste Anteil an den Teilnahmestunden auf private Anbieter entfiel (Abbildung

¹² Die Definition der Weiterbildungsanbieter ist im „EU Manual – Continuing Vocational Training Survey (CVTS2)“, Eurostat Working Papers, Population and social conditions 3/2000/EN/NO 17 beschrieben.

4.6). Auf spezialisierte Weiterbildungseinrichtungen („Öffentliche Anbieter“) entfiel der zweithöchste Anteil der Teilnahmezeiten. Sie spielten im Durchschnitt in den Bewerberländern eine größere Rolle als in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen.

Abbildung 4.6: Stundenanteile öffentlicher und privater Anbieter an den gesamten externen Teilnahmezeiten (% - 1999)



Die Unterschiede im länderspezifischen Anteil der acht untersuchten Weiterbildungsträger waren bei den privaten Anbietern (53 Prozentpunkte) und den öffentlichen Anbietern (37 Prozentpunkte) am größten. Den niedrigsten Stundenanteil für private Anbieter gab es mit 12 % in Slowenien, den höchsten in Frankreich mit 65 %. Öffentliche Anbieter hatten bei der betrieblichen Weiterbildung in Lettland mit 40 % die größte Bedeutung, in Griechenland mit 3 % die geringste (Tabelle 4.5).

Tabelle 4.5: Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten externen Teilnahme­stunden nach Weiterbildungsanbietern (% - 1999)

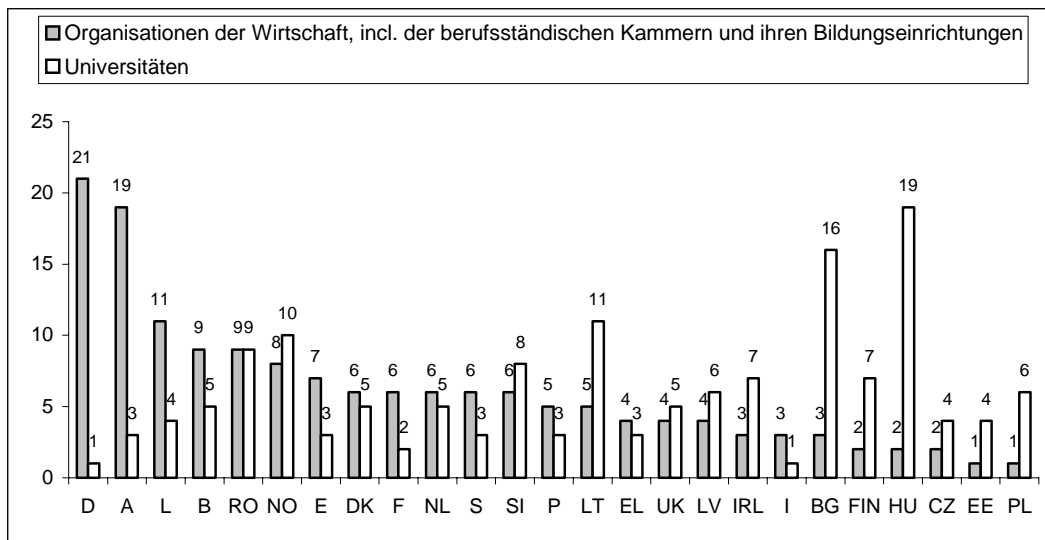
	Fachschulen	Universitäten und Fachhochschulen	Öffentliche Anbieter	Private Anbieter	Hersteller / Lieferanten	Muttergesellschaften / Beteiligungsgesellschaften	Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	Wirtschaft, inkl. der berufsständischen Kammern und ihre	Sonstige Anbieter
Höchster Stundenanteil (%)	15 DK, UK, SI	19 HU	40 LV	65 F	16 D, NO	12 P	4 BG	21 D	31 EL
Niedrigster Stundenanteil (%)	0 EL, P	1 D, I	3 EL	12 SI	2 LT	0 SI	0 9 Länder	1 EE, PL	2 B, NL
Differenz (%-Punkte)	15	18	37	53	14	12	4	20	29

In allen Ländern war der Stundenanteil für Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen zu vernachlässigen. In 14 Ländern machte dieser Anteil höchstens 1 % aus, in Bulgarien war er mit 4 % am größten.

Bemerkenswert ist weiterhin die Tatsache, dass in Deutschland und Österreich Organisationen der Wirtschaft inkl. der berufsständischen Kammern und ihre Bildungseinrichtungen stark in die betriebliche Weiterbildung einbezogen sind. Ihr Anteil an den externen Teilnahme­stunden war mit 21 % bzw. 19 % im Vergleich zu den anderen Ländern mit deutlichem Abstand am größten (Abbildung 4.7).

Abbildung 4.7: Stundenanteile von Universitäten und Organisationen der Wirtschaft und ihren Bildungseinrichtungen an den gesamten externen Teilnahmestunden (% - 1999)

In Bezug auf den Anteil, den Universitäten als Anbieter von betrieblicher Weiterbildung an den



gesamten externen Teilnahmestunden haben, wurden in Deutschland und Italien mit 1 % die niedrigsten Werte registriert. In Ungarn (19 %) und Bulgarien (16 %) spielten Universitäten dagegen eine deutlich größere Rolle unter den Weiterbildungsanbietern.

Für Fachschulen waren in Slowenien, Dänemark und dem Vereinigten Königreich mit jeweils 15 % und in Ungarn mit 14 % deutlich höhere Anteile als in allen anderen Ländern zu beobachten.

5. KOSTEN FÜR LEHRVERANSTALTUNGEN

Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS 2) stellt wesentliche Kennzahlen für die Analyse der Weiterbildungskosten zur Verfügung.

Die Struktur der Finanzierung von beruflichen Lehrveranstaltungen ist ein wichtiger Anhaltspunkt zur Einschätzung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen und spiegelt überdies die Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wider. Die zunehmende Bedeutung von Qualifikationen, die durch solche Maßnahmen angeeignet werden, wird auch durch die Höhe der Ausgaben der Unternehmen für interne und externe Lehrveranstaltungen dokumentiert. In diesem Kapitel werden grundlegende Ergebnisse zu den Kosten und Finanzierungsformen von betrieblichen Lehrveranstaltungen in den 25 europäischen Ländern dargestellt.

Die Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen sind die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten und dem Saldo aus Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen.

Um diese Struktur analysieren und zwischen den Ländern vergleichen zu können, werden die folgenden Kennzahlen präsentiert:

- die Kosten der Unternehmen je Teilnahmestunde,
- die Gesamtkosten je Teilnehmer in einer Aufteilung von direkten Kosten und Personalausfallkosten,
- die Verteilung der direkten Kosten auf die erhobenen Einzelkosten,
- der Saldo zwischen den Beiträgen an öffentliche Fonds und öffentlichen Subventionen für Zwecke der betrieblichen Weiterbildung sowie
- der Anteil der Kosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten.

Die CVTS 2-Ergebnisse bezüglich der Kosten und Finanzierung Lehrveranstaltungen sind sehr interessant, da durchaus große regionale Unterschiede festgestellt werden konnten. Diese wurden vor allem beim Vergleich der Bewerberländer, die sich im schwierigen Übergangsstadium zu Marktwirtschaften befinden, mit den ökonomisch auf einem höheren Niveau befindlichen EU-Mitgliedstaaten deutlich. Unterschiede wurden auch zwischen den nordeuropäischen und den anderen Ländern sichtbar.

5.1. Direkte Kosten und Personalausfallkosten der Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde

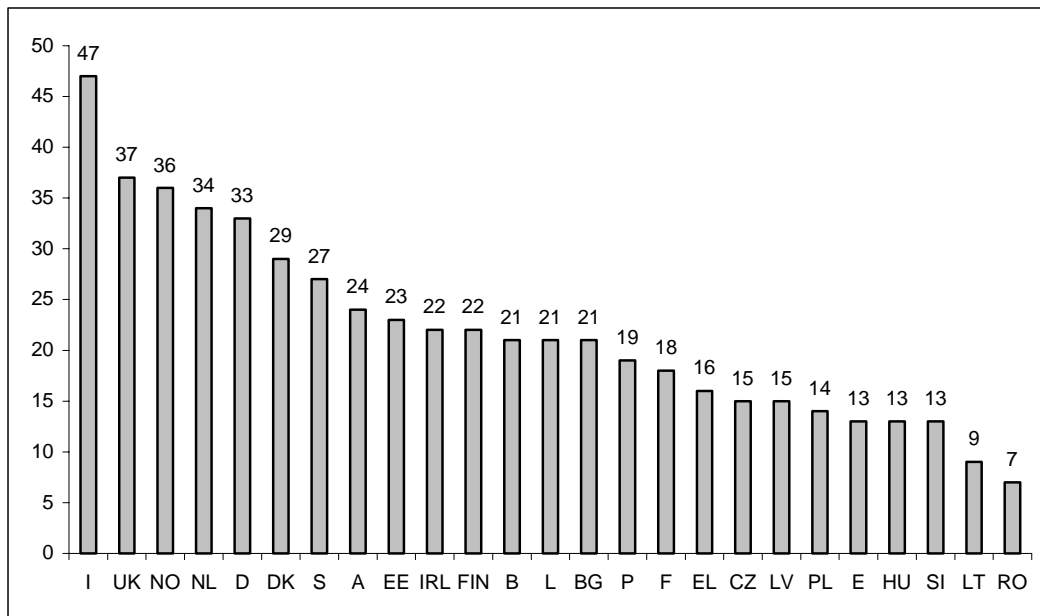
Die finanziellen Aufwendungen für betriebliche Lehrveranstaltungen je Teilnahmestunde sind ein wichtiger Indikator für die Einschätzung der Höhe der Investitionen der Unternehmen in diesem Bereich.

Die direkten Kosten je Teilnahmestunde bewegten sich 1999 zwischen 47 KKS¹³ in Italien und lediglich 7 KKS in Rumänien (Abbildung 5.1). Kosten je Teilnahmestunde in einer Höhe von mehr als 30 KKS wurden neben Italien für das Vereinigte Königreich, Norwegen, die Niederlande und Deutschland erhoben. Teilnahmestundenkosten, die unter 20 KKS lagen, fanden

¹³ KKS (Kaufkraftstandards): Kosten sind in KKS angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

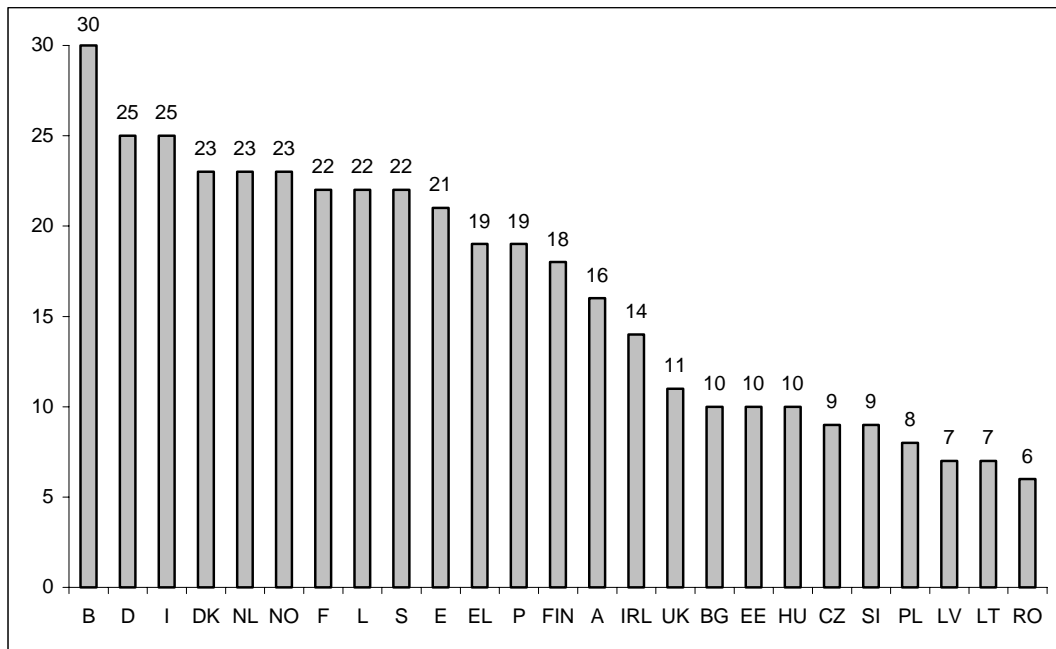
sich in allen Bewerberländern (mit Ausnahme von Estland und Bulgarien) sowie in Spanien (mit 13 KKS Schlusslicht in der EU), Griechenland, Frankreich und Portugal.

Abbildung 5.1: Direkte Kosten von Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde (KKS – 1999)



Bei den Personalausfallkosten erreicht Belgien als einziges Land 30 KKS je Teilnahmestunde und liegt damit an der Spitze (Abbildung 5.2). Auf den Plätzen 17 bis 25 liegen in einer Spannweite von nur 4 KKS alle neun Bewerberländer (von Bulgarien, Estland und Ungarn mit je 10 KKS bis Rumänien mit nur 6 KKS).

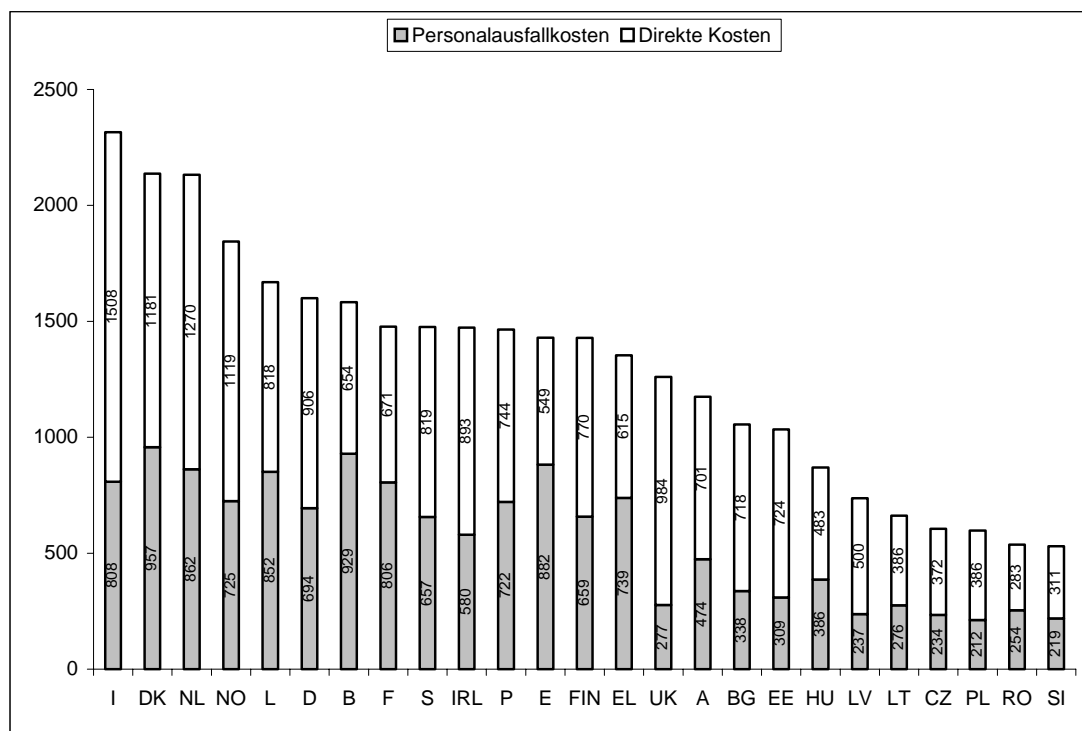
Abbildung 5.2: Personalausfallkosten von Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde (KKS – 1999)



5.2. Direkte Kosten und Personalausfallkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer

Bezieht man die Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung auf die Teilnehmer, so liegt Italien vor Dänemark an der Spitze (Abbildung 5.3). Während Italien bei den Personalausfallkosten nur an sechster Stelle liegt, weisen die Unternehmen hier die mit Abstand höchsten direkten Kosten aus (1508 KKS). Bei den direkten Kosten liegt Spanien mit 549 KKS auf dem letzten Platz der EU-Mitgliedstaaten, gefolgt von sieben Bewerberländern. Die höchsten Personalausfallkosten je Teilnehmer weist Dänemark gefolgt von Belgien auf. Besonders niedrig liegen sie, wie zu erwarten, in den Bewerberländern (zwischen 212 KKS in Polen und 386 KKS in Ungarn).

Abbildung 5.3: Direkte Kosten und Personalausfallkosten von Lehrveranstaltungen je Teilnehmer (KKS – 1999)



5.3. Gesamtkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Unternehmensgröße

Differenziert man die Gesamtkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach der Größenklasse der Unternehmen, so ergibt sich ein uneinheitliches Bild (Tabelle 5.1)¹⁴.

In neun Ländern nahmen die Gesamtkosten je Teilnehmer und Jahr mit der Zahl der Beschäftigten zu (Österreich, Tschechische Republik, Deutschland, Spanien, Frankreich, Litauen, Niederlande, Portugal und Schweden). Die Unterschiede zwischen den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) waren dabei in Deutschland (+73 %) und den Niederlanden (+68 %) am höchsten.

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkende Teilnehmerkosten waren in Ungarn, Italien, Rumänien und Slowenien zu beobachten, wobei Italien mit 2913 KKS die höchsten Kosten je Teilnehmer in Kleinunternehmen aufwies.

In sechs Ländern (Bulgarien, Finnland, Irland, Lettland, Luxemburg und Polen) wiesen die mittleren Unternehmen den niedrigsten Kostenwert auf.

In fünf Ländern fanden sich bei den mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) die höchsten Kosten je Teilnehmer (Belgien, Dänemark, Estland, Griechenland und das Vereinigte Königreich). Ob die öffentlichen Förderinstrumente bzw. das regionalisierte Arbeitsmarktkonzept insbesondere in Dänemark und dem Vereinigten Königreich mit ein Grund für die vergleichsweise hohe Investitionsbereitschaft der mittleren Unternehmen waren, muss in vertiefenden Analysen überprüft werden.

¹⁴ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

Dänemark weist die höchste Gleichmäßigkeit der Gesamtkosten je Teilnehmer über alle Unternehmensgrößenklassen hinweg auf. So liegt dieses Land bei Klein- und Großunternehmen unter den 25 beteiligten Ländern an zweiter Stelle, bei den mittleren Unternehmen an vierter Stelle.

Tabelle 5.1: Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Unternehmensgrößenklasse (KKS – 1999)¹⁵

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
B	1651	1765	1592
DK	1879	2297	2163
D	1003	1548	1736
EL	1512	2935	1165
E	1352	1380	1590
F	1238	1373	1751
IRL	1620	1319	1453
I	2913	2430	1927
L	1603	1174	1930
NL	1467	1954	2462
A	1020	1104	1232
P	1105	1208	1473
FIN	1381	1311	1418
S	1229	1263	1544
UK	1768	2971	991
BG	872	423	1145
CZ	575	597	608
EE	1278	1306	732
HU	1390	1317	1057
LT	524	672	676
LV	1037	649	656
PL	735	494	609
RO	782	756	520
SI	859	530	481

5.4. Gesamtkosten der Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen

Ein Vergleich der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen je Teilnehmer zwischen ausgewählten Wirtschaftszweigen zeigt, dass das „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) sowie die Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) in fast allen Ländern die jeweils höchsten Kosten aufwiesen (Tabelle 5.2). Nur in Griechenland lagen die Gesamtkosten je Teilnehmer im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) am höchsten, in Polen im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) und in Bulgarien in den „Sonstigen“ Wirtschaftszweigen.

¹⁵ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

In dreizehn Ländern liegt der Bereich „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) an der Spitze (den höchsten Wert findet man in Italien mit 3708 KKS), in acht Ländern wurden die höchsten Gesamtkosten je Teilnehmer im „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) ausgewiesen (an der Spitze die Niederlande mit 3628 KKS).

Nimmt man die Höhe der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen der Unternehmen eines Landes als ein Indiz für die Investitionsbereitschaft in die Qualifikationen der eigenen Mitarbeiter, so ergeben sich im Vergleich zwischen den einzelnen Branchen keine einheitlichen Hinweise auf eine Unterinvestition. Die niedrigsten Werte finden sich in erster Linie im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) und dem „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G). In diesen Bereichen weisen je acht Länder die niedrigsten Kosten auf. Allerdings finden sich in vier Ländern die niedrigsten Werte im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D), alles Bewerberländer, in einem Land im „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) sowie in drei Ländern im Bereich „Sonstige“, in dem unter anderen der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung, aber auch das Gastgewerbe zusammengefasst sind.

Tabelle 5.2: Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen (KKS – 1999)¹⁶

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
B	1553	1596	1800	2019	1316	1462
DK	2083	1499	3019	3388	2311	1948
D	1601	949	2614	2394	909	1059
EL	2371	1637	1131	1974	1216	869
E	1569	1116	2098	1390	1473	1483
F	1524	1036	1980	2104	1614	1720
IRL	1538	1144	1454	1614	1142	1472
I	1979	2471	2737	3708	2823	1658
L	1630	896	2554	2218	1010	877
NL	2072	1430	3628	2666	1543	1856
A	1189	930	1807	1383	582	1052
P	1125	854	2382	2723	1424	1413
FIN	1433	1128	1975	1734	1027	1326
S	1398	1034	1423	1894	1183	1424
UK	1544	853	1436	1914	1127	1059
BG	337	1066	688	674	453	1660
CZ	416	651	1449	1436	589	529
EE	678	1641	1727	2286	305	691
HU	1000	1224	1246	2089	1042	1150
LT	510	602	761	914	230	749
LV	402	864	813	1365	403	786
PL	555	799	523	715	618	558
RO	304	707	1338	785	234	766
SI	376	368	1013	1087	788	631

5.5 Zur Bedeutung der direkten Kosten und der Personalausfallkosten im Hinblick auf die Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen

In der Einleitung zu diesem Kapitel wurde bereits darauf hingewiesen, dass bei der Kostenerfassung drei Positionen zu unterscheiden sind:

- die direkten Kosten,
- die Personalausfallkosten sowie
- Zahlungen an Externe (Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen für die gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen, z.B. regionale oder nationale Fonds) bzw. Zuschüsse von Externen für Zwecke der betrieblichen Weiterbildung.

Von besonderer quantitativer Bedeutung sind die beiden zuerst genannten Kostenpositionen, also die direkten Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Kurse verbunden sind, und die Personalausfallkosten der Teilnehmer an Lehrveranstaltungen. Letztere sind von besonderem Interesse und können als „Opportunitätskosten der Lehrveranstaltungen“ für die Unternehmen verstanden werden, falls die Beschäftigten während der Teilnahme an Lehrveranstaltungen nicht

¹⁶ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Wirtschaftszweigen vor.

produktiv arbeiten, aber Arbeitskosten verursachen. Anders als bei den direkten Kosten stellen die Personalausfallkosten nicht in allen Fällen unmittelbare Aufwendungen der Unternehmen dar. Insbesondere bei kurzen Maßnahmen sowie Maßnahmen für Führungskräfte und einem Teil der Fachkräfte gelingt es den Unternehmen, die Kostenbelastung auf die Beschäftigten zu übertragen. Dies ist zum einen durch eine Verlagerung der Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten möglich. Zum anderen findet eine Kostenverlagerung auch dann statt, wenn die Unternehmen von den Teilnehmern erwarten, dass die durch Weiterbildung verlorene Arbeitszeit durch unbezahlten Arbeitseinsatz in der Freizeit oder eine kurzfristige Intensivierung der eigenen Arbeit bzw. des Teams von Kollegen ausgeglichen wird.

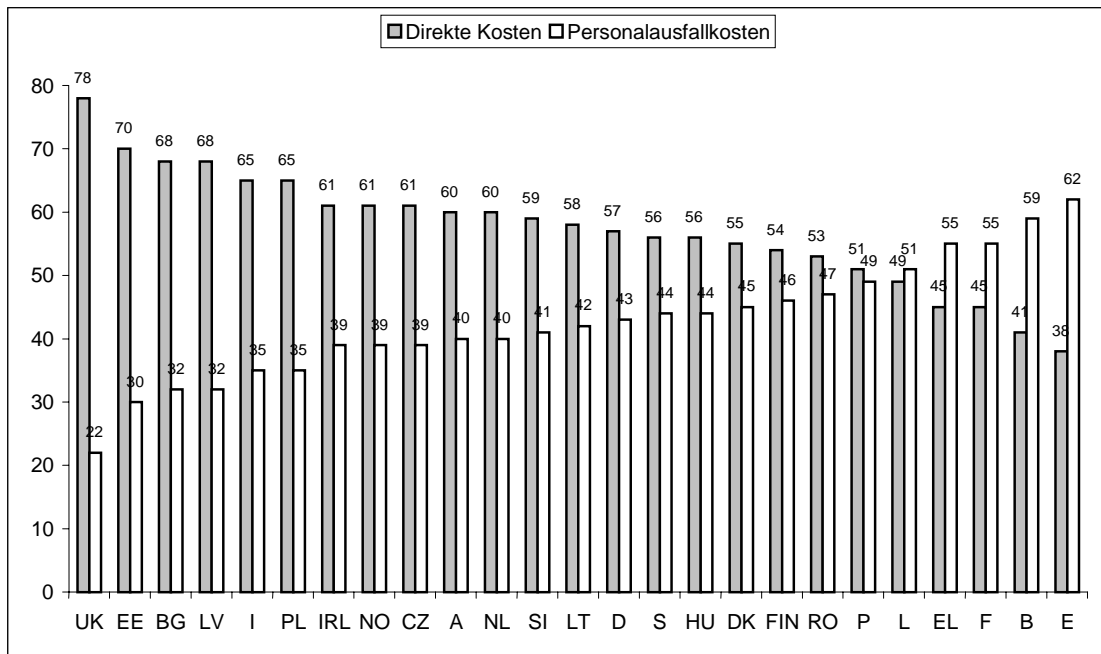
Der Anteil der direkten Kosten und Personalausfallkosten an den Gesamtkosten je Teilnehmer¹⁷ ist in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich (Abbildung 5.4). Die Spannweite reicht von 78 % direkten Kosten zu 22 % Personalausfallkosten im Vereinigten Königreich bis zu 38 % direkten Kosten und 62 % Personalausfallkosten in Spanien.

In nur fünf der 25 untersuchten Ländern liegen die Personalausfallkosten höher als die direkten Kosten (Spanien 62 %, Belgien 59 %, Frankreich 55 %, Griechenland 55 % und Luxemburg 51 %).

Über die Gründe für die erheblichen Unterschiede in der Kostenstruktur der einzelnen Länder muss mit Sicherheit noch intensiver geforscht werden. Die Struktur der direkten Kosten und die Dauer der Maßnahmen haben hier sicherlich einen Einfluss. Die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer, nationale Muster der Kostenteilung zwischen Unternehmen und Beschäftigte, die Bedeutung und Struktur der nationalen oder europäischen Förderinstrumente sowie unterschiedliche nationale Einkommensniveaus dürften von besonderer Bedeutung sein.

¹⁷ Gesamtkosten = Direkte Kosten + Personalausfallkosten (ohne Transferzahlungen)

Abbildung 5.4: Anteil der direkten Kosten und der Personalausfallkosten je Teilnehmer an den Gesamtkosten (% - 1999)¹⁸



5.6 Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und Einnahmen aus derartigen Einrichtungen oder Fonds für Weiterbildungszwecke

Mit Blick auf die Gesamtkosten je Teilnehmer spielten die Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen sowie die Beiträge an nationale oder regionale Einrichtungen eine untergeordnete Rolle. Bezieht man diese Zahlungen jedoch auf die direkten Kosten je Teilnehmer, also auf die unmittelbaren Zahlungen der Unternehmen für bestimmte Weiterbildungsangebote, so ergibt sich in einigen Ländern ein anderes Bild.

¹⁸ Gesamtkosten = Direkte Kosten + Personalausfallkosten (ohne Transferzahlungen)

Tabelle 5.3: Beiträge der Unternehmen an öffentliche und andere Einrichtungen bzw. externe Einnahmen in Relation zu den direkten Kosten je Teilnehmer (1999)¹⁹

	Beiträge je Teilnehmer (KKS)	% der direkten Kosten		Einnahmen je Teilnehmer (KKS)	% der direkten Kosten		Direkte Kosten ²⁰
HU	319	66,0	EL	158	25,3	I	1508
F	261	38,9	E	114	20,8	DK	1249
E	197	35,9	F	112	16,7	UK	984
EL	166	26,6	P	83	11,2	IRL	893
B	89	13,7	I	144	9,6	D	869
UK	86	8,7	FIN	55	7,1	S	819
DK	44	3,5	UK	61	6,2	FIN	770
FIN	18	2,4	S	49	5,9	P	740
RO	7	2,3	SI	17	5,3	EE	725
IRL	19	2,1	HU	23	4,8	BG	718
S	6	0,7	B	28	4,3	A	701
SI	1	0,4	IRL	38	4,3	F	671
I	5	0,4	DK	42	3,4	B	654
A	2	0,4	A	18	2,5	GR	623
D	3	0,3	LV	9	1,8	E	549
PL	1	0,3	D	10	1,1	LV	500
LV	1	0,3	CZ	4	1,1	HU	483
P	2	0,2	RO	3	1,0	PL	386
EE	1	0,1	LT	3	0,7	LT	386
CZ	0	0,1	EE	5	0,6	CZ	372
BG	0	0,0	BG	3	0,4	SI	311
LT	0	0,0	PL	1	0,3	RO	283

Unternehmen haben in unterschiedlichem Ausmaß Zahlungen für Zwecke der beruflichen Weiterbildung an öffentliche Einrichtungen geleistet, aber auch Subventionen von Seiten des Staates oder anderer Instanzen erhalten. Grundsätzlich war festzustellen, dass 1999 die genannten Einnahmen und Beiträge im Verhältnis zu den direkten Kosten in den meisten Ländern eine untergeordnete Rolle spielten (Tabelle 5.3).

Ein Sonderfall war Ungarn, wo die Beiträge zu Weiterbildungsfonds immerhin bei 66,0 % der direkten Kosten für Weiterbildungskurse lagen, während die Einnahmen bei knapp 5 % lagen. Obwohl in allen Ländern Einnahmen zu verzeichnen waren, lag ihr Verhältnis zu den direkten Kosten nur in vier Ländern bei mehr als 10 % (Griechenland 25,3 %, Spanien 20,8 %, Frankreich 16,7 % und Portugal 11,2 %).

Bei den Zahlungen lagen fünf Länder oberhalb der 10 %-Schwelle. Mit Frankreich, Spanien und Griechenland waren dies drei Länder, die auch bei den Subventionen an der Spitze lagen. Hinzu

¹⁹ Für Luxemburg, die Niederlande und Norwegen sind keine Angaben zu Beiträgen/Einnahmen verfügbar.

²⁰ Unternehmen mit fehlenden Angaben für Beiträge/Einnahmen sind in dieser Tabelle ausgeschlossen. Deshalb kann es für einige Länder geringfügige Differenzen bei den direkten Kosten im Vergleich zu Tabelle 5.3 geben.

kam, wie schon genannt, Ungarn mit 66,0 % und Belgien mit 13,7 %. Zwei Länder mit relativ hohen Subventionen, Portugal und Italien, lagen mit 0,2 % bzw. mit 0,4 % bei den Beiträgen im unteren Bereich.

5.7 Struktur der direkten Kosten (Kostenarten) von Lehrveranstaltungen

Wenn man die direkten Kosten für Lehrveranstaltungen betrachtet, also nur jene Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Lehrveranstaltungen im Zusammenhang stehen, können folgende Kostenpositionen unterschieden werden:

- Gebühren/Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal,
- Reisekosten, Spesen und Tagegelder,
- Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Konzeption, Organisation und Durchführung der Lehrveranstaltungen beschäftigt war sowie
- Kosten für Räume (einschließlich Ausbildungszentren) und Ausstattung sowie Materialkosten.

Eine prozentuale Aufschlüsselung der direkten Kosten wird in Tabelle 5.4 wiedergegeben.²¹

In allen Ländern mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs machten die „Gebühren/Zahlungen“ den größten Anteil der direkten Kosten für Lehrveranstaltungen aus. In Ungarn (80 %), Estland (73 %) und den Niederlanden (72 %) war dieser Anteil besonders hoch. Nur im Vereinigten Königreich war der Anteil der „Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal“ mit 43 % am größten. Auch in Irland (39 %), Frankreich (35 %), Luxemburg (33 %) und Spanien (32 %) lag der Anteil der „Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal“ relativ hoch. Für „Reisekosten, Spesen und Tagegelder“ war in den meisten Ländern (15 Länder) ein Anteil von weniger als 15 % zu verzeichnen, nur in Bulgarien war er mit 39 % außergewöhnlich hoch, in Rumänien und Griechenland lag er jeweils über 20 %.

Noch unter den Beträgen für die Reisekosten bei Lehrveranstaltungen lagen die Aufwendungen für Räume und deren Ausstattung (Medien usw.) Hier sind zweistellige Prozentsätze nur in vier Ländern zu vermerken (Tschechische Republik 19 %, das Vereinigte Königreich 16 % sowie Deutschland und Dänemark mit je 11 %).

Unter der Annahme, dass bei externen Lehrveranstaltungen üblicherweise vor allem Gebühren und Reisekosten anfallen und interne Lehrveranstaltungen durch Kosten für internes Weiterbildungspersonal und Räume²² charakterisiert werden, lassen sich Aussagen zur relativen Bedeutung externer Angebote im Vergleich zur internen Infrastruktur in den einzelnen Ländern treffen. So haben interne Lehrveranstaltungen unter Aufwandgesichtspunkten eine geringe Bedeutung in Bulgarien (8 %), Ungarn (13 %), Estland (14 %), Lettland (16 %), Litauen (17 %), Dänemark (17 %) und Slowenien (19 %).

Eine vom Aufwand her große Bedeutung hat die interne Weiterbildung im Vereinigten Königreich (59 %), in Irland (42 %), Spanien (40 %), Luxemburg (40 %), Frankreich (36 %) und Deutschland (35 %).

In vertiefenden Analysen wird hier zu prüfen sein, ob nationale Unterschiede bei betrieblichen „Outsourcing-Strategien“ oder unterschiedliche staatliche Strategien für die Unterschiede ursächlich sind.

²¹ Für Belgien und Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²² In Einzelfällen können auch Reisekosten für interne Lehrveranstaltungen bzw. Kosten für Räume für externe Lehrveranstaltungen anfallen.

Tabelle 5.4: Struktur der direkten Kosten von Lehrveranstaltungen (% - 1999)²³

	Gebühren und Zahlungen an Externe	Reise- und Aufenthaltskosten	Arbeitskosten für interne Ausbilder (Voll- und Teilzeit)	Kosten für Räume/ Ausrüstung/Medien
DK	63	19	6	11
D	51	14	24	11
EL	46	21	24	9
E	49	12	32	8
F	57	6	35	1
IRL	53	5	39	3
I	63	9	22	6
L	47	13	33	7
NL	72	6	18	4
A	64	14	13	9
P	67	9	20	5
FIN	61	18	15	6
S	64	11	20	4
UK	32	9	43	16
BG	54	39	5	3
CZ	60	10	10	19
EE	73	13	10	4
HU	80	7	8	5
LT	67	16	11	6
LV	65	18	10	6
PL	60	19	16	4
RO	50	24	18	8
SI	69	13	16	3

5.8 Anteil der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten

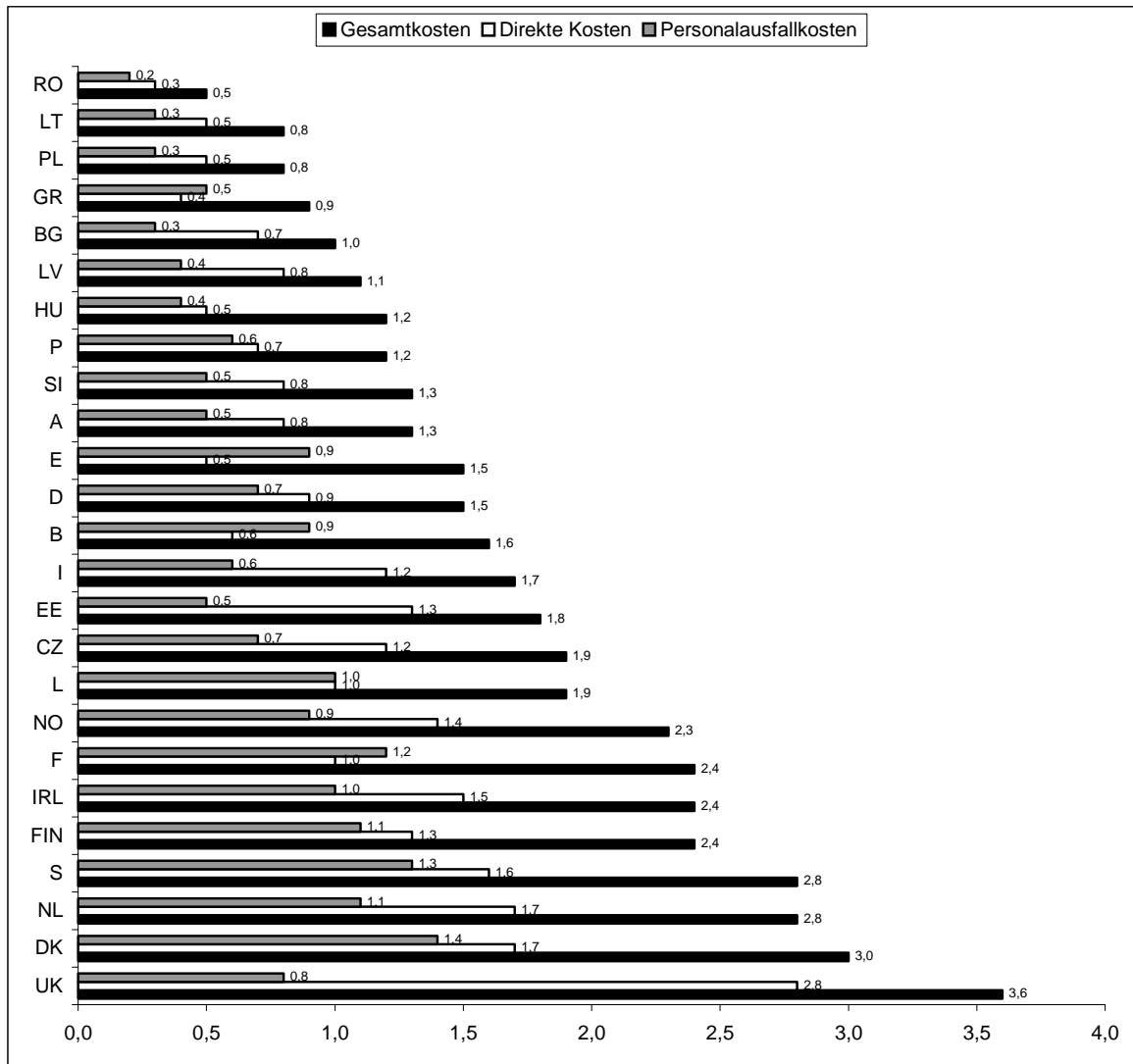
Wie bereits erwähnt, sind die Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten und dem Saldo aus Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen.

Die Anteile dieser Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten aller Unternehmen reichten 1999 von 0,5 % in Rumänien bis zu 3,6 % im Vereinigten Königreich²⁴ (Abbildung 5.5). Die Anteile der direkten Kosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten variierten zwischen 0,3 % in Rumänien und 2,8 % im Vereinigten Königreich. Auch der Anteil der Personalausfallkosten war in Rumänien (0,2 %) am geringsten und in Dänemark (1,4 %) am höchsten.

²³ Für Belgien und Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²⁴ Infolge des Fehlens der indirekten Arbeitskosten in den Angaben zu den Gesamtarbeitskosten sind die Weiterbildungskosten für das Vereinigte Königreich nicht mit denen anderer Länder vergleichbar.

Abbildung 5.5: Kosten von Lehrveranstaltungen als Anteil an den gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen nach Kostenart (% - 1999)



Der Anteil der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten war mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches in allen Ländern in Großunternehmen höher als in Kleinunternehmen (bzw. in Estland und Lettland zumindest auf dem gleichen Niveau).²⁵

Die Verteilung der Anteile der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen ist in Tabelle 5.5 dargestellt. In mehr als der Hälfte der Länder war der höchste Anteil der Kosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) zu finden. Er betrug zwischen 1,1 % in Rumänien und Bulgarien und 5,4 % in den Niederlanden. Im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) fanden sich wiederum Rumänien und Bulgarien mit einem diesbezüglichen Anteil von 0,3 % am unteren Ende der Skala, während das Vereinigte Königreich mit 3,6 % an der Spitze lag. Im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und

²⁵ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

Gebrauchsgütern“ (G) machten die Kosten für Lehrveranstaltungen in Rumänien 0,2 % der gesamten Arbeitskosten aus, überraschenderweise ist dieser Anteil in Estland mit 3,7 % im Vergleich zu den anderen Ländern sehr hoch.

In neun Ländern (Dänemark, Vereinigtes Königreich, Luxemburg, Schweden, Finnland, Italien, Deutschland, Belgien und Ungarn) wies der Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) den höchsten Anteil der Gesamtkosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten auf. Er reichte in diesen Ländern von 2,1 % in Ungarn bis zu 5,3 % in Dänemark. In Irland hatte der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) mit 2,8 % den höchsten Anteil der Kosten für Lehrveranstaltungen an den Arbeitskosten.

Tabelle 5.5: Anteil der Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen an den gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (% - 1999)²⁶

	NACE J	NACE D	NACE G	NACE K	NACE O
NL	5,4	2,3	2,2	3,5	2,1
CZ	5,0	1,4	1,4	3,3	1,2
EE	4,8	1,0	3,7	1,9	0,3
DK	4,4	2,6	2,0	5,3	4,1
A	3,7	1,1	1,3	1,4	0,4
F	3,3	2,0	1,8	2,8	1,9
UK	3,2	3,6	3,5	5,2	1,4
FIN	3,1	2,1	2,0	3,4	2,3
S	3,0	2,6	2,0	3,5	2,3
LV	2,9	0,5	1,2	1,6	0,5
I	2,8	1,2	1,5	3,1	1,3
P	2,6	1,0	1,0	2,0	0,8
SI	2,6	1,2	0,7	2,0	0,6
E	2,5	1,4	1,3	1,5	1,1
L	2,5	1,9	1,5	4,5	1,1
D	2,5	1,3	0,9	2,6	0,8
IRL	2,0	2,6	1,4	2,4	2,8
B	2,0	1,5	1,4	2,3	1,5
PL	1,7	0,8	0,9	1,2	0,3
HU	1,7	0,9	1,1	2,1	0,9
LT	1,6	0,6	0,5	1,1	0,2
EL	1,4	1,2	1,0	1,0	0,5
RO	1,1	0,3	0,2	0,6	0,4
BG	1,1	0,3	0,7	0,4	0,3

²⁶ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Wirtschaftszweigen vor.

6. QUALITATIVE FRAGEN ZUR BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Im Vordergrund der Weiterbildungserhebung stand die Erfassung von quantitativen Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung. Sowohl bei CVTS 1 als auch in der jetzigen Erhebung wurden ergänzend einige qualitative Fragen zur inhaltlichen Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung gestellt. Die Ergebnisse dieser Fragen sollen Auskunft über den Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung geben. Diese Fragenkomplexe bezogen sich auf:

- die Bedarfsermittlung (zukünftiger Personal- und Qualifikationsbedarf und Qualifikationen und Bildungsbedarf der einzelnen Mitarbeiter),
- die Instrumente zur Durchführung der betrieblichen Weiterbildung (Weiterbildungsplanung und Weiterbildungsbudget),
- die Nutzung von Evaluierungsinstrumenten.

Die in den bisherigen europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung genutzten qualitativen Indikatoren bilden eine gute Grundlage für die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Messung der Professionalität der betrieblichen Weiterbildung, wobei zu beachten ist, dass dieses Konzept für die Nutzung im Rahmen von statistischen Vergleichsuntersuchungen auf wenige strukturelle Schlüsselfragen, die zudem auch für den internationalen Vergleich operationalisierbar sein müssen, zu beschränken ist. Dabei sind die Ebene der Zielformulierung (gegenwärtig Analyse der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze bzw. des individuellen Bildungsbedarfs), Indikatoren für die „Inputqualität“ der Weiterbildungsmaßnahmen (gegenwärtig die Nutzung von Plänen und Weiterbildungsbudgets) sowie Indikatoren zur Messung der Erfolgskontrolle (gegenwärtig Abfrage von Formen der systematischen Erfolgskontrolle) von Bedeutung.

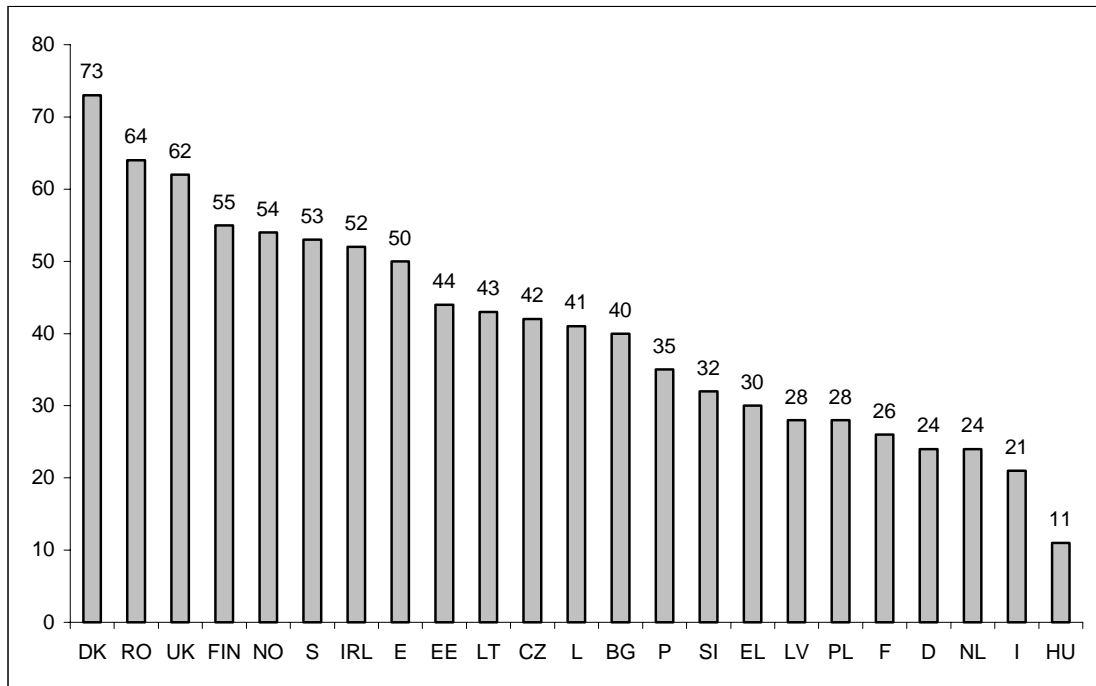
Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den bisher in der Erhebung aufgenommenen Fragen dargestellt, wobei insbesondere bei den Instrumenten zur Messung der „Inputqualität“ noch zu überprüfen ist, inwieweit Unterschiede bei der Häufigkeit der Nutzung bestimmter Indikatoren etwa im transnationalen Vergleich Qualitätsunterschiede der jeweiligen Weiterbildung signalisieren oder ob nicht die Erfüllung bestimmter Auflagen zur Erlangung nationaler oder europäischer Zuschüsse der Grund für signifikante Unterschiede ist.

6.1. Analyse des zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarfs

Wie aus Abbildung 6.1 deutlich wird, gibt es acht Länder, in denen mindestens 50 % der Unternehmen eine Bedarfsermittlung durchführen (Dänemark, Rumänien, das Vereinigte Königreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Irland und Spanien).

Auffallend sind bei der Nutzung von Personal- und/ oder Qualifikationsbedarfsanalysen die großen Unterschiede zwischen einzelnen Bewerberländern. So liegt Rumänien mit dem geringsten Anteil weiterbildender Unternehmen in Europa mit 64 % Unternehmen, die Bedarfsanalysen durchführen, an zweiter Stelle, während der vergleichbare Wert in Ungarn bei nur 11 % liegt. Ungarn weist damit den niedrigsten Wert aller Länder auf. Auch innerhalb der EU-Mitgliedstaaten sind die Unterschiede fundamental. So benutzen die Unternehmen der nordeuropäischen Länder zu über 50 % Bedarfsermittlungen, während dieses Instrument in Frankreich, den Niederlanden, Deutschland und Italien relativ selten genutzt wird (zwischen 21 % und 26 %).

Abbildung 6.1: Anteil aller Unternehmen, die ihren zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarf ermitteln (% - 1999)²⁷



Ingesamt zeigt sich der erwartete positive Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Häufigkeit von Bedarfsanalysen. In Ländern, in denen Bedarfsanalysen seltener sind (mit einem Anteil von weniger als 40 %), ist der Abstand zwischen den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) meist sehr groß. Die Differenz zwischen Klein- und Großunternehmen beträgt in diesen Ländern mit Ausnahme von Frankreich und Lettland mehr als 30 %. In Ungarn beispielsweise liegt der Wert für Kleinunternehmen bei 7 % und für Großunternehmen bei 50 %, während im Vergleich dazu in Dänemark 70 % der Kleinunternehmen und 91 % der Großunternehmen Bedarfsanalysen durchführen.

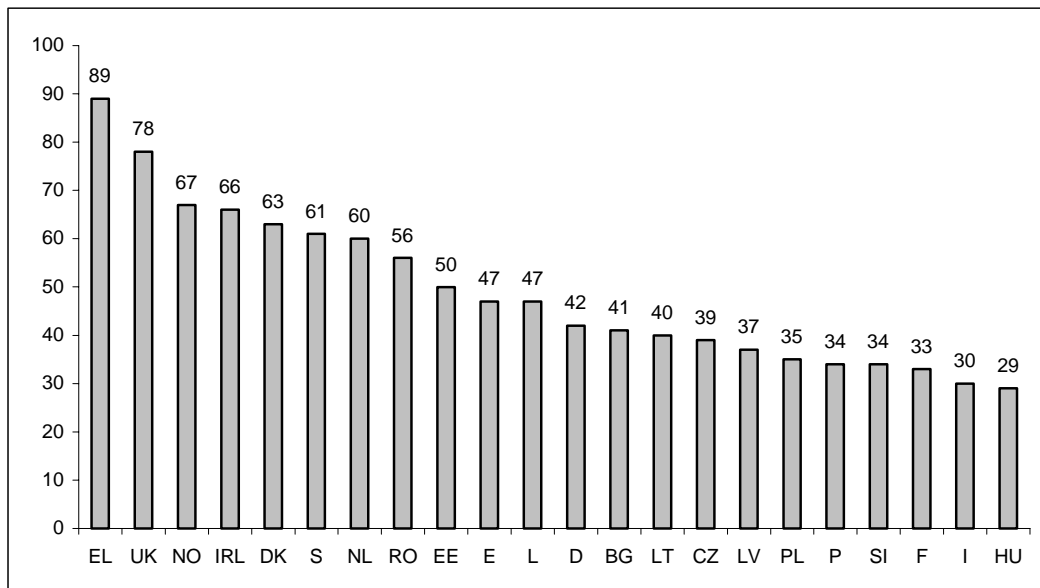
6.2. Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der einzelnen Mitarbeiter

Die Unternehmen in Griechenland und dem Vereinigten Königreich ermitteln die Qualifikationen und den Bildungsbedarf ihrer Mitarbeiter deutlich häufiger als Unternehmen in den anderen Ländern (89 % bzw. 78 %). Im oberen Drittel liegen auch drei skandinavische Länder (zwischen 67% in Norwegen und 61 % in Schweden).

Auch bei den individuellen Bedarfsanalysen weist Ungarn den niedrigsten Wert aller Länder auf (29 %) (Abbildung 6.2).

²⁷ Keine zuverlässigen Angaben für Österreich und Belgien wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

Abbildung 6.2: Anteil aller Unternehmen, in denen die Qualifikationen und der Bildungsbedarf der Mitarbeiter ermittelt werden (% - 1999)²⁸



In fast allen Ländern ermitteln die mittleren und großen Unternehmen (Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten) die Qualifikationen und den Bildungsbedarf ihrer Mitarbeiter deutlich häufiger als die kleinen Unternehmen. Nur in Griechenland ist dieser Zusammenhang nicht gegeben, hier findet sich der höchste Anteil bei den Kleinunternehmen.²⁹

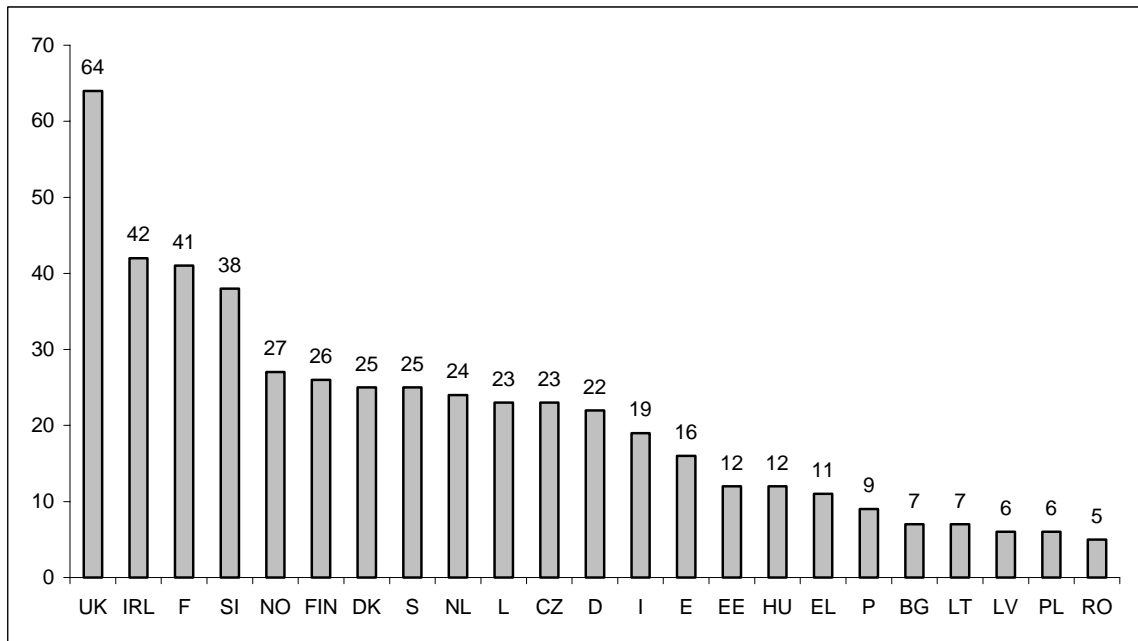
6.3. Erstellung von Plänen für die betriebliche Weiterbildung

Im Vereinigten Königreich führen mit Abstand die meisten Unternehmen (64 %) ihre Weiterbildung auf der Grundlage von Plänen durch. Relativ häufig sind Pläne auch in den Unternehmen in Irland (42 %), Frankreich (41 %) und Slowenien (38 %) anzutreffen. In Griechenland, Portugal und den Bewerberländern mit Ausnahme der Tschechischen Republik und Sloweniens verfügen weniger als 15 % der Unternehmen über einen schriftlichen Weiterbildungsplan (Abbildung 6.3).

²⁸ Keine zuverlässigen Angaben zu Österreich, Belgien und Finnland wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

²⁹ Keine zuverlässigen Angaben für Österreich, Belgien und Finnland wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

Abbildung 6.3: Anteil der Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan (% - 1999)³⁰



Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass der Nachweis schriftlicher Pläne Voraussetzung für nationale oder europäische Finanzierungsmechanismen oder eine zwingende Vorschrift im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen ist.

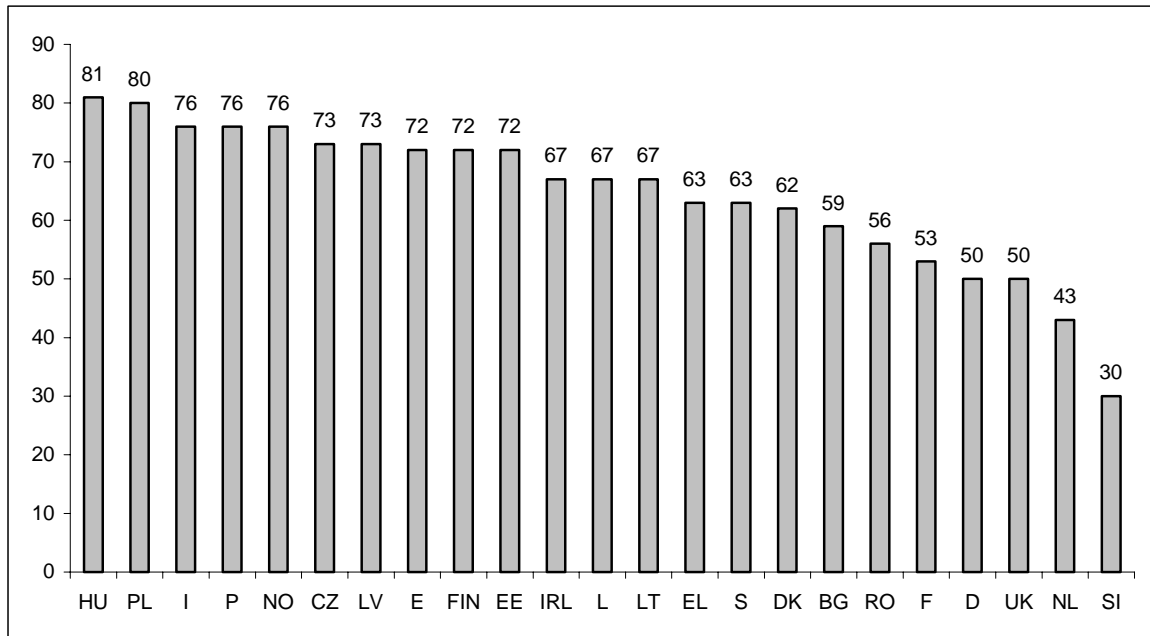
In allen Ländern steigt der Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsplan mit der Unternehmensgröße an. Der Abstand zwischen den Klein- und Großunternehmen ist in den meisten Ländern relativ groß, die größten Unterschiede mit einer Differenz von 60 oder mehr Prozentpunkten finden sich in Finnland, Frankreich, Slowenien und Spanien.

Bei den Unternehmen, die über keinen Bildungsplan verfügen, wurde als häufigster Grund darauf hingewiesen, dass die Erstellung eines Weiterbildungsplans unnötig sei (Abbildung 6.4). Diese Antwort wurde mit Ausnahme von zwei Ländern jeweils von 50 % oder mehr Unternehmen gegeben.³¹

³⁰ Keine zuverlässigen Angaben zu Österreich und Belgien wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

³¹ Keine zuverlässigen Angaben für Österreich und Belgien wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

Abbildung 6.4: Anteil der Unternehmen ohne Weiterbildungsplan, die als Grund angaben, dass die Erstellung eines Weiterbildungsplanes unnötig ist (% - 1999)³²



Betrachtet man die anderen möglichen Antworten, so ergibt sich ein sehr differenziertes Bild (Tabelle 6.1):

- Dem Hinweis, dass die berufliche Weiterbildung in der individuellen Verantwortung der Beschäftigten liege und in der Freizeit stattfinden solle, wird vor allem in einigen Bewerberländern zugestimmt, an der Spitze Bulgarien (32 %), Litauen (25 %), Lettland (23 %) und Rumänien (22 %). Sehr selten findet sich diese Nennung in Norwegen (1 %), Schweden und Polen (je 3 %).
- Über die Hälfte der französischen Unternehmen ohne Weiterbildungspläne gab an, dass Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung nur auf Anforderung der Mitarbeiter oder Vorgesetzten angeboten würden (58 %). Offensichtlich handelt es sich bei den hier angesprochenen Plänen um individuelle Weiterbildungspläne für einzelne Mitarbeiter. Ähnliches ist auch für die relativ hohen Werte in Dänemark (42 %) und Bulgarien (27 %) zu vermuten. Am seltensten entschieden sich die Unternehmen in Italien und Portugal (je 5 %) sowie Ungarn (9 %) für diesen Grund.
- Vor dem Zeitaufwand für die Erstellung von Weiterbildungsplänen schrecken vor allem die Unternehmen in Frankreich (38 %), einem der Länder mit einer nationalen gesetzlichen Weiterbildungsregelung, im Vereinigten Königreich (30 %) und Dänemark (26 %), einem Spitzenland der betrieblichen Weiterbildung, zurück. Kein Argument ist der Zeitaufwand in den meisten Bewerberländern wie Polen (3 %), Litauen (4%) und Ungarn, Lettland und Slowenien (je 6 %).

³² Keine zuverlässigen Angaben zu Österreich und Belgien wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

- Auf unzureichende Erfahrungen in den Unternehmen bei der Erstellung von Weiterbildungsplänen verweisen die betrieblichen Praktiker am häufigsten in Frankreich (33 %), möglicherweise ein Hinweis auf einen zu hohen administrativen Aufwand bei der Umsetzung gesetzlicher Weiterbildungsregelungen. Auch im Vereinigten Königreich (17 %), in Griechenland (15 %) sowie fünf weiteren Ländern ist der entsprechende Wert zweistellig. Kaum Probleme haben die Unternehmen in der Tschechischen Republik (2 %), in Bulgarien, Polen (je 3 %) und Slowenien (4 %).
- In Slowenien (54 %), Frankreich (25 %) und den Niederlanden (22 %) gab es einen großen Anteil von Unternehmen, die auf andere Gründen für das Nichtvorhandensein von Plänen, denen künftig nachgegangen werden sollte, verwiesen haben.

Tabelle 6.1: Anteil der Unternehmen ohne Weiterbildungsplan nach Gründen, keinen Weiterbildungsplan aufzustellen (% - 1999)³³

Die berufliche Weiterbildung liegt in der individuellen Verantwortung des/der einzelnen Beschäftigten. Er/sie sollte die Freizeit dafür nutzen.		Betriebliche Weiterbildung wird nur auf Anforderung von Beschäftigten oder Vorgesetzten angeboten		Die Erstellung eines Weiterbildungsplans ist zu zeitaufwendig		Die Erfahrungen im Unternehmen reichen nicht aus, um einen Weiterbildungsplan auszuarbeiten zu können		Andere Gründe	
BG	32	F	58 ^r	F	38 ^r	F	33 ^r	SI	54
LT	25 ^r	DK	42 ^r	UK	30	UK	17	F	25 ^r
LV	23	BG	27	DK	26 ^r	EL	15 ^r	NL	22
RO	22	NL	25	EL	24 ^r	FIN	14	IRL	16
D	16	CZ	22 ^r	NL	24	RO	14	HU	15
F	14	D	21	S	24	IRL	13	UK	15
UK	13	L	19	FIN	23 ^r	NL	11	S	13
SI	12	S	19	L	21	E	10	EL	12 ^r
EL	11 ^r	FIN	18 ^r	IRL	20	D	9	P	10
CZ	11 ^r	EE	17	E	18	NO	9	FIN	10 ^r
L	10	E	15	I	18 ^r	EE	9	E	9
EE	9	UK	15	D	12	I	8 ^r	CZ	8
HU	8	RO	15	RO	12	L	7	D	8
E	7	EL	12 ^r	P	11	S	7	EE	8
FIN	7	IRL	12	EE	9	LV	7	NO	8
NL	7	PL	12	NO	8	LT	6	BG	6
DK	6 ^r	SI	12	BG	7	DK	5 ^r	I	5
IRL	6	LT	11	CZ	7	P	5	PL	5
I	5	LV	11	HU	6	HU	5	RO	5
P	4	NO	10	LV	6	SI	4	L	3
PL	3	HU	9	SI	6	BG	3	LT	1
S	3	I	5	LT	4	PL	3	LV	1
NO	1	P	5	PL	3	CZ	2	DK	0

6.4. Spezielle Bildungsbudgets für die betriebliche Weiterbildung

In Frankreich (55 %) und Schweden (49 %) verfügt ein besonders hoher Anteil der Unternehmen über der betrieblichen Weiterbildung zweckgewidmete Budgets. Da bei der gesetzlichen Weiterbildungsabgabe in Frankreich die Kosten eines betrieblichen Weiterbildungsprogramms mit der Abgabe verrechnet werden können, überrascht dieses Ergebnis kaum. Auch die Werte in Schweden sowie die vorderen Positionen der anderen skandinavischen Staaten bei dieser Frage

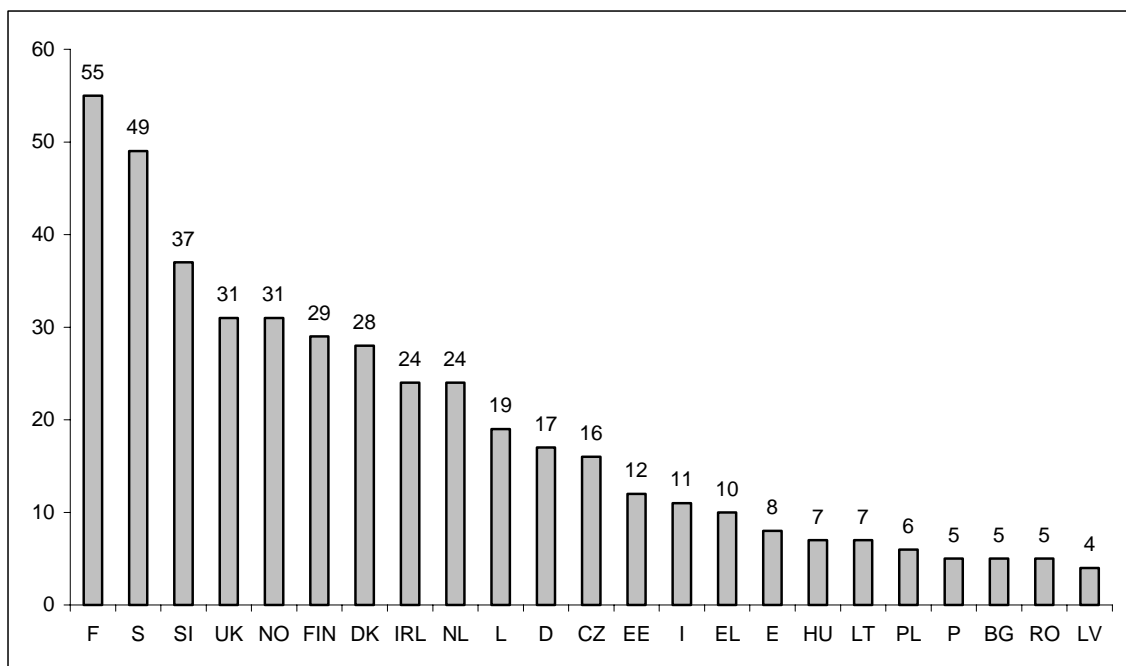
³³ Keine zuverlässigen Angaben für Belgien und Österreich wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable. Die mit „r“ markierten Werte sind von Eurostat revidierte Angaben.

(Norwegen Platz 4, Finnland Platz 6 und Dänemark Platz 7) deuten darauf hin, dass in diesen Fällen die quantitative Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung auch im Rechnungswesen der Unternehmen seinen Ausdruck findet (Abbildung 6.5).

Es überrascht nicht, dass in den Bewerberländern, in denen die betriebliche Weiterbildung einen vergleichsweise geringen Stellenwert hat, auch nur ein geringer Anteil der Unternehmen über ein Weiterbildungsbudget verfügt. Dies gilt für Lettland (4 %), Bulgarien und Rumänien (je 5 %), Polen (6 %), Litauen und Ungarn (je 7 %). Bei den EU-Mitgliedstaaten haben nur die südeuropäischen Länder eine ähnlich geringe Zahl von Unternehmen mit einem Bildungsbudget für die Weiterbildung (Portugal mit 5 %, Spanien mit 8 %, Griechenland mit 10 % und Italien mit 11 %).

Auf der anderen Seite ragt unter den Bewerberstaaten Slowenien mit 37 % deutlich heraus.

Abbildung 6.5: Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsbudget (% - 1999)³⁴



Der Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsbudget steigt in allen Ländern mit der Unternehmensgröße an (in Bulgarien ist der Anteil bei den kleinen und mittleren Unternehmen mit je 4 % gleich niedrig). Innerhalb der Unternehmensgrößenklassen sind zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede zu beobachten. Die Spannweite für das Vorhandensein eines Bildungsbudgets ist bei den mittleren Unternehmen sehr groß und reicht von 4 % in Bulgarien bis zu 72 % in Schweden. Sechs Bewerberländer weisen Werte von 15 % oder weniger auf. Bei den kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten liegen die Werte zwischen 3 % in Lettland, Portugal und Rumänien und 48 % in Frankreich. In den Großunternehmen haben in den meisten Ländern mehr als 50 % der Unternehmen ein spezielles Bildungsbudget, eine Ausnahme bilden Portugal, Ungarn, Polen, Litauen, Lettland, Rumänien und Bulgarien. Dort liegen die

³⁴ Keine zuverlässigen Angaben zu Österreich und Belgien wegen des hohen Anteils fehlender Werte bei dieser Variable.

Werte für Großunternehmen alle unterhalb dieser Marke. Insgesamt reicht die Spannweite von 19 % in Bulgarien bis zu 91 % in Slowenien.³⁵

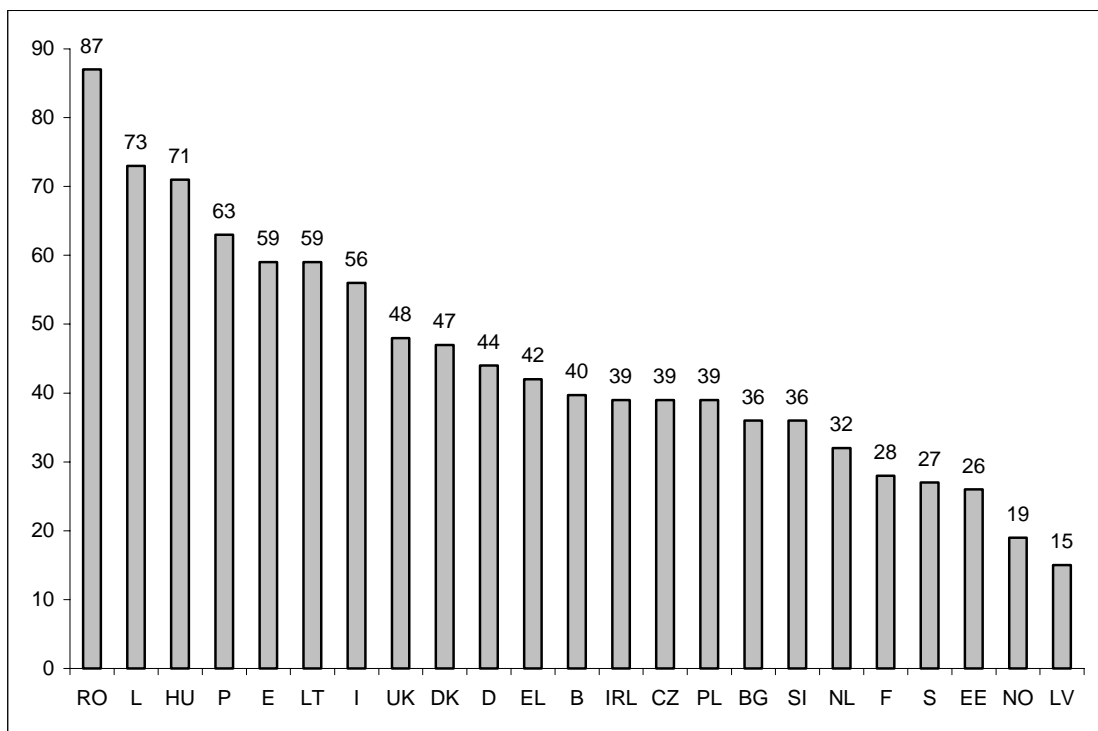
6.5. Systematische Erfolgskontrolle von Weiterbildungsveranstaltungen

Auch die Ergebnisse zur Bedeutung der systematischen Erfolgskontrolle in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen streuen zwischen den einzelnen Ländern erheblich. Weitergehende Interpretationen sind hier kaum ohne eine tiefere Kenntnis der strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten möglich.

Rumänien hat den höchsten Wert (87 %) – aber diese 87 % beziehen sich auf lediglich 7 % der rumänischen Unternehmen, die betriebliche Lehrveranstaltungen anbieten. Am unteren Ende befinden sich neben Lettland und Estland auch die Länder mit dem höchsten Angebot an Lehrveranstaltungen: Schweden (83 %), Norwegen (81 %), die Niederlande (82 %) und Finnland (75 %).

In einer mittleren Gruppe sind einige Länder mit einem hohen Anteil an Unternehmen, die Lehrveranstaltungen durchführen, wie Dänemark (88 %), Deutschland (67 %) und die Tschechische Republik (61 %). Die dortigen Unternehmen überprüfen zwischen 47 % und 39 % systematisch den Erfolg ihrer Lehrveranstaltungen (Abbildung 6.6).

Abbildung 6.6: Unternehmen, die Lehrveranstaltungen evaluieren (% - 1999)³⁶



³⁵ Keine zuverlässigen Angaben zu Belgien und Österreich wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

³⁶ Keine zuverlässigen Angaben für Finnland und Österreich wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

Einen eindeutigen Zusammenhang gibt es zwischen dem Verhältnis von Unternehmensgröße und der systematischen Überprüfung des Erfolges der Weiterbildungsmaßnahmen durch Unternehmen. In fast allen Ländern steigt die Nutzung von Evaluierungen der Weiterbildungsmaßnahmen parallel zur Unternehmensgröße an, nur in Bulgarien und Luxemburg liegt die Evaluierungsnutzung in Kleinunternehmen geringfügig über der in mittleren Unternehmen. In Litauen und Rumänien liegen die Anteile für kleine und mittlere Unternehmen gleichauf. In den meisten Ländern ist die Spannweite zwischen Kleinunternehmen und Großunternehmen sogar sehr groß. Die größten Unterschiede zwischen Klein- und Großunternehmen gibt es in Irland (55 Prozentpunkte), Frankreich (49 Prozentpunkte), der Tschechischen Republik (46 Prozentpunkte) und Dänemark (45 Prozentpunkte), in Rumänien beträgt der Abstand lediglich 2 Prozentpunkte.³⁷

In Rumänien, wo 87 % der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen durchführen, diese evaluieren, konzentrieren sich diese darauf, die durch den Besuch von Lehrveranstaltungen erreichte Anwendung von Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu messen (69 %). Das am häufigsten verwendete Instrument zur Überprüfung des Erfolges von Lehrveranstaltungen ist die Bewertung der Maßnahmen durch die Beschäftigten. In allen Ländern - bis auf Rumänien und Polen - liegen die Werte über 50 %. Die formelle Zertifizierung der vermittelten Qualifikationen hat in den Niederlanden (74 %) und Polen (68 %) eine besonders große Bedeutung, während sie in Italien (16 %) und Schweden (15 %) selten verwendet wird. Ein weiteres häufig verwendetes Instrument ist die Überprüfung der Verwertung der neuen Qualifikationen am Arbeitsplatz. 16 Länder haben dort Anteile von 50 % oder mehr.

³⁷ Keine zuverlässigen Angaben für Österreich und Finnland wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable.

Tabelle 6.2: Unternehmen, die Weiterbildungskurse evaluieren: Art der Evaluierung (% - 1999)³⁸

Bewertung der Maßnahmen durch die Beschäftigten (Zufriedenheit)		Tests zur Erreichung der Ziele der Maßnahmen		Formelle Zertifizierung der vermittelten Qualifikationen		Überprüfung der Verwertung der neuen Qualifikationen am Arbeitsplatz		Berechnung von Indikatoren, die auf eine Verbesserung von Arbeitsergebnissen hinweisen		Durch andere Methoden	
UK	88	UK	51	NL	74	I	72	UK	31	DK	19
F	84 ^r	F	48 ^r	PL	68	UK	72	I	30	S	17
IRL	76	EL	44	UK	61	RO	69	LT	25	F	12 ^r
EE	76	RO	43	SI	51	EE	68	SI	25	SI	11
P	73	BG	38	BG	50	PL	67	IRL	24	IRL	10
B	69	L	36	NO	47 ^r	HU	66	EE	21	B	8
DK	69	IRL	33	E	45	CZ	63 ^r	L	19	NL	7
L	69	S	31	L	44	IRL	59	HU	19	NO	7 ^r
S	66	SI	30	LV	42	LV	59	F	18	D	6
D	65	CZ	25 ^r	IRL	41	D	58	B	16	BG	5
E	64	LV	25	LT	39	F	57 ^r	NO	16	E	4
SI	63	NO	24 ^r	EL	38	L	55	DK	15	UK	4
LT	61 ^r	HU	24	CZ	37	P	55	EL	14	EE	4
EL	58 ^r	B	23	RO	37	B	54	E	13	HU	4
HU	57	D	21	F	30	LT	51	LV	13	P	4
I	56	P	21	D	27	E	50	PL	13	EL	3
CZ	56	DK	19	DK	26	SI	48	D	11	CZ	3
NO	53 ^r	PL	18	EE	26	EL	44	P	11	I	2
BG	53	I	17	HU	26	NO	41 ^r	S	10	RO	2
LV	52	NL	16	P	25	S	39	RO	10	L	0
NL	51	E	12	B	20	DK	35	BG	8	LT	0
RO	37	EE	12	I	16	NL	32	NL	7	LV	0
PL	29	LT	12	S	15	BG	31	CZ	6	PL	0

Für die meisten Unternehmen, die keine Evaluierung durchführen, haben Evaluierungen keine Priorität, eine Antwort die kaum Raum für weitere Analysen lässt. In den Bewerberländern Bulgarien, Litauen und Polen wird dagegen am häufigsten die Evaluierung als zu schwierig angesehen, im Vereinigten Königreich und Schweden als zu zeitaufwendig. In Slowenien entschied sich der größte Anteil der Unternehmen für die Antwort „Sonstige Gründe“ (Tabelle 6.3).

³⁸ Keine zuverlässigen Angaben für Finnland und Österreich wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable. Die mit „r“ markieren Werte sind von Eurostat revidierte Angaben.

Tabelle 6.3: Gründe der Unternehmen, die keine Weiterbildungskurse evaluieren (% - 1999)³⁹

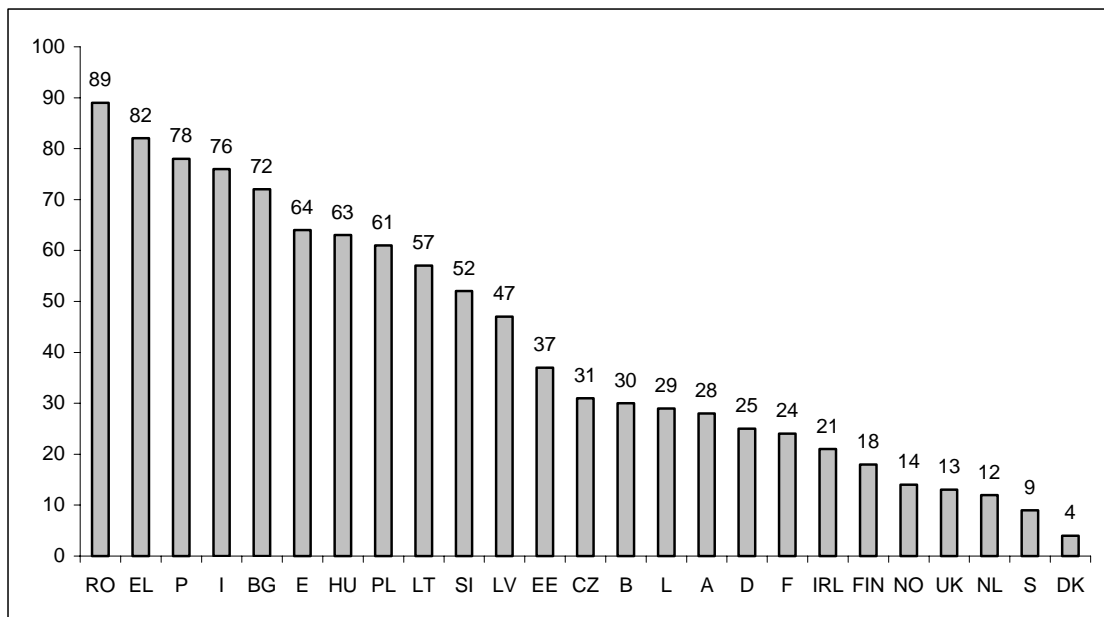
	Hat keine Priorität	Zu teuer	Zu zeitaufwendi g	Zu schwierig (um zuverlässige/ stichhaltige Ergebnisse zu erhalten)	Widerstände bei den Beschäftigten	Andere Gründe
B	50	4	20	16	3	10
DK	55 ^r	2	13 ^r	5	0	24 ^r
D	31	13	22	29	0	5
EL	35 ^r	7 ^r	17 ^r	33 ^r	3 ^r	6 ^r
E	57	5	20	26	8	7
F	46	3	28	7	2	14
IRL	62	3	33	20	0	5
I	37	9	24	18	5	12
L	66	2	14	17	0	2
NL	63	3	17	6	1	11
P	53	3	1	28	4	11
S	22	3	36	20	1	19
UK	23	7	39	15	1	14
NO	45 ^r	5 ^r	9	36 ^r	1	12 ^r
BG	29	11	15	36	0	10
CZ	45	6	16	20	2	11
EE	59	6	5	25	1	3
HU	51	5	10	26	3	6
LT	27 ^r	11	20	37 ^r	4	1
LV	55	12	11	19	1	1
PL	12	14	14	46	4	11
RO	60	6	7	10	1	17
SI	29	6	15	17	5	37

³⁹ Keine zuverlässigen Angaben für Finnland und Österreich wegen des hohen Anteils fehlender Angaben bei dieser Variable. Die mit „r“ markieren Werte sind von Eurostat revidierte Angaben.

7. NICHT WEITERBILDENDE UNTERNEHMEN

Der Anteil der Unternehmen, die 1999 weder Lehrveranstaltungen noch andere Formen der Weiterbildung durchgeführt haben, reichte von 4 % in Dänemark bis zu 89 % in Rumänien (Abbildung 7.1).

Abbildung 7.1: Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (% - 1999)



Bereits im Zusammenhang mit der ersten europäischen Weiterbildungserhebung wurde deutlich, dass die Frage der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nicht für alle nicht weiterbildenden Unternehmen eine prinzipielle Entscheidung ist. Etwa jedes vierte Unternehmen in der EU, das 1993 keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatte, konnte für die vorangegangenen zwei Jahre auf solche verweisen.

Entsprechend den Ergebnissen der neuen Erhebung ist der Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen, die in den zwei vorangegangenen Jahren Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten, deutlich geringer und vor allem im Vereinigten Königreich (49 %), aber auch in Ungarn (23 %), den Niederlanden und Estland (jeweils 19 %), in Norwegen (14 %) und in Schweden (10 %) erwähnenswert. In allen anderen Ländern haben weniger als 10 % der nicht weiterbildenden Unternehmen in den vergangenen beiden Jahren Weiterbildung angeboten.⁴⁰

Auf der anderen Seite hielten es 1999 vor allem nicht weiterbildende Unternehmen in Luxemburg (92 %), Frankreich (56 %), Norwegen (51 %), Slowenien (48 %), dem Vereinigten Königreich und Estland (je 44 %), Litauen, Spanien und den Niederlanden mit 42 % sowie Portugal, Rumänien und Schweden mit jeweils 41 % für sicher oder zumindest wahrscheinlich, dass sie

⁴⁰ Für Frankreich, Österreich und Belgien liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

2000/2001 Lehrveranstaltungen durchführen werden. Nur in Irland (14 %), Deutschland (12 %) und vor allem Italien (6 %) war dieser Anteil deutlich geringer.⁴¹

„Andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung haben beispielsweise in Luxemburg 92 %, in Portugal 50 %, in Slowenien 47 %, in Litauen und im Vereinigten Königreich 46 %, in Spanien 45 % und in Rumänien 41 % der nicht weiterbildenden Unternehmen geplant. Dicht dahinter folgen Lettland, Estland und Griechenland (40 %, 39 % und 38 %). In weiteren drei Ländern (Niederlande, Norwegen und Schweden) lag dieser Anteil bei 34 %, in Irland, Deutschland und Italien war er mit 12 %, 11 % bzw. 3 % vergleichsweise sehr gering.⁴²

Die Tatsache, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen, war 1999 der wichtigste Grund für die Unternehmen, keine Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Der Anteil der Unternehmen, die diese Angabe machten, reichte von 54 % in Litauen bis zu 90 % in Dänemark (Tabelle 7.1).

Viele nicht weiterbildende Unternehmen verwiesen auch auf die Möglichkeit, die Beschäftigten mit den notwendigen Qualifikationen über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren, wobei dies vor allem für Dänemark (86 %), Irland (77 %) sowie die Bewerberländer Bulgarien (71 %) und Ungarn (70 %) zutraf, während dieses Argument von Unternehmen in Österreich (9 %) und Italien (18 %) vergleichsweise selten angeführt wurde.

Weitere wichtige Gründe, keine Weiterbildung durchzuführen, waren die Möglichkeit, geeignete Beschäftigte über die reguläre betriebliche Berufsbildung zu gewinnen (insbesondere in Dänemark mit 67 %, im Vereinigten Königreich mit 47 % und in Belgien und Rumänien mit jeweils 40 %) sowie die Auslastung der Beschäftigten (vor allem in Frankreich mit 55 %, in Dänemark mit 38 %, in Finnland mit 30 % sowie in Österreich und Deutschland mit jeweils 28 %).

Die vermuteten hohen Kosten der betrieblichen Weiterbildung wurden vor allem von den nicht weiterbildenden Unternehmen in den Bewerberländern (Litauen mit 45 %, Estland mit 41 %, Polen und Bulgarien mit 37 % und Rumänien mit 29 %) als Begründung nicht weiterzubilden angeführt. Auffallend war der relativ hohe Anteil nicht weiterbildender Unternehmen in Dänemark (44 %), die angaben, dass es zu schwierig wäre, den Bedarf des Unternehmens einzuschätzen. In Belgien gaben 24 % der Unternehmen an, dass sie erst kürzlich Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten.

⁴¹ Für Österreich, Belgien und Dänemark liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

⁴² Für Österreich, Belgien und Dänemark liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

Tabelle 7.1: Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen nach Gründen für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen (% – 1999)⁴³

Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechen dem Bedarf des		Neueinstellung qualifizierter Mitarbeiter		Die Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sind zu hoch		Die Auslastung der Beschäftigten lässt keine Weiterbildung zu		Weiterbildung wurde erst kürzlich durchgeführt, keine Notwendigkeit in 1999		Es war zu schwierig für das Unternehmen, den Weiterbildungsbedarf einzuschätzen		Berufsausbildung reicht für die Rekrutierung der notwendigen		Sonstige Gründe	
DK	90 ^r	DK	86	LT	45	F	55 ^r	B	24	DK	44 ^r	DK	67 ^r	SI	27
IRL	89	IRL	77	EE	41	DK	38 ^r	F	9 ^r	UK	30 ^r	UK	47 ^r	A	22
CZ	86	BG	71	BG	37	FIN	30 ^r	UK	9 ^r	F	23 ^r	B	40	NO	16 ^r
L	83	HU	70	PL	37	D	28	A	8	NO	20 ^r	RO	40	F	14 ^r
HU	83	UK	69 ^r	RO	29	A	28	NL	6	I	17	HU	39	NL	13
BG	82	RO	63	D	28	L	27	S	6	IRL	13	IRL	36	DK	12 ^r
PL	82	FIN	60 ^r	S	24	E	25	I	5	LV	11	PL	36	FIN	12 ^r
UK	80 ^r	SI	59	HU	22	B	24	LV	5	SI	11	L	34	P	11
D	79	NL	58	SI	22	I	21	DK	4 ^r	S	10	EE	30	E	10
FIN	79 ^r	EE	54	DK	19 ^r	UK	20 ^r	FIN	4 ^r	P	9	D	28	IRL	8
LV	79	L	53	F	19 ^r	P	19	NO	4	BG	9	E	27	S	8
E	78	LT	50	FIN	18 ^r	IRL	18	CZ	3	LT	9	SI	27	B	7
F	78 ^r	CZ	48	UK	16 ^r	S	17	HU	3	D	8	F	26 ^r	I	7
RO	77	P	43	LV	16	EE	17	LT	3	FIN	8 ^r	FIN	24 ^r	UK	6 ^r
B	75	B	42	I	15	NO	16 ^r	PL	3	B	7	P	20	CZ	6
I	74 ^r	LV	42	P	15	SI	16	D	2	NL	7	S	19	D	4
NL	72	F	41 ^r	NO	14 ^r	NL	14	L	2	EE	7	NO	16 ^r	L	4
EE	69	S	39	CZ	14	PL	14	EE	2	E	6	BG	14	BG	4
P	68	NO	37 ^r	B	12	BG	13	SI	2	L	6	LV	13	EE	4
NO	67 ^r	E	27	E	12	HU	12	E	1	A	6	I	12	PL	4
S	66	PL	27	A	12	RO	11	P	1	CZ	5	CZ	12	RO	4
A	64	D	21	L	9	LV	9	BG	1	HU	5	NL	8	HU	3
SI	60	I	18	NL	8	CZ	6	RO	1	RO	3	A	8	LT	1
LT	54	A	9	IRL	0	LT	5	IRL	0	PL	0	LT	1	LV	1

⁴³ Für Griechenland liegen keine Angaben vor. Die mit „r“ markierten Werte sind von Eurostat revidierte Angaben.

8. VERGLEICH DER STRUKTUREN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG ZWISCHEN 1993 UND 1999 (CVTS 1 UND CVTS 2)

8.1 Einleitung⁴⁴

Nach Abschluss der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS 2) liegen erstmalig vergleichende Strukturdaten für zwölf europäische Länder ⁴⁵ vor. Die Informationen aus den beiden Erhebungen beziehen sich auf die Jahre 1993 und 1999. Bei der Mehrzahl der Fragestellungen hat es nur geringfügige Veränderungen bei den erhobenen Daten gegeben. Daher ist bei den quantitativen Schlüsselindikatoren zur Beschreibung der Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in den zwölf Mitgliedstaaten der EU ein zeitlicher Vergleich möglich. Die vier wesentlichen Schlüsselindikatoren sind:

1. Der Angebotsindikator

Er erfasst den Anteil der Unternehmen an allen Unternehmen, die ihren Beschäftigten interne oder externe Lehrveranstaltungen angeboten haben.

2. Der Teilnahmeindikator

Er erfasst den Anteil der Teilnehmer an Lehrveranstaltungen an der Gesamtheit der Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen.

3. Der Intensitätsindikator

Er erfasst die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer im Bezugsjahr.

4. Der Kostenindikator

Dieser Indikator beschreibt die Gesamtkosten der Unternehmen je Weiterbildungsstunde im Bezugsjahr.

Auf der Basis der vier Schlüsselindikatoren können bestimmte Strukturrelationen der betrieblichen Weiterbildung in einzelnen Ländern dargestellt werden. Dies ermöglicht somit einen ersten zeitlichen und transnationalen Vergleich der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen aus verschiedenen Ländern (zum Beispiel in Form einer Rangfolge). Für eine umfassende Bewertung der Daten ist jedoch eine Berücksichtigung aller Indikatoren sowie die Einbeziehung qualitativer (nationaler) Daten notwendig.

8.2 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in zwölf EU-Mitgliedstaaten zwischen 1993 und 1999

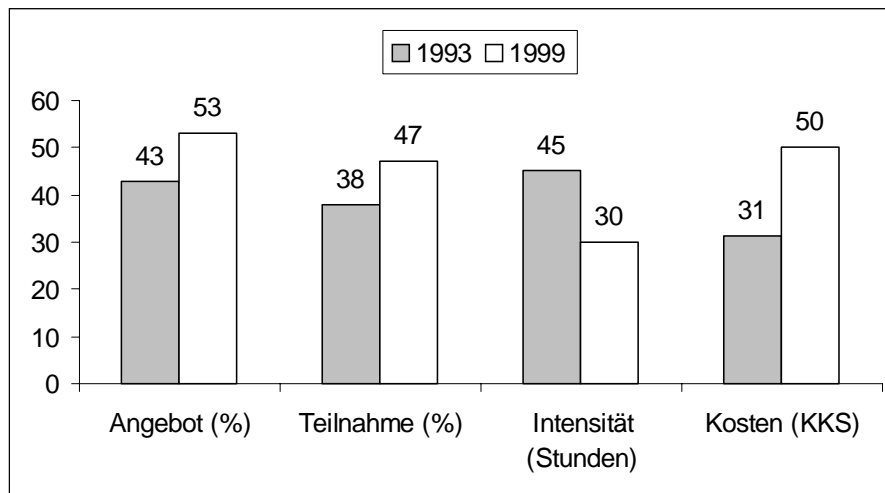
Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten ist das Angebot von internen und externen Lehrveranstaltungen durch Unternehmen um zehn, der Anteil der Teilnehmer an den Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen um neun Prozentpunkte gestiegen.

⁴⁴ Die Vergleichszahlen von 1993 stammen aus der Eurostat-Veröffentlichung „Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Ergebnisse, 1994 (CVTS), Luxemburg 1997“ sowie aus eigenen Berechnungen.

⁴⁵ Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Die Weiterbildungsintensität ist um fünfzehn Weiterbildungsstunden gesunken. Die Weiterbildungskosten sind im Durchschnitt der zwölf erfassten EU-Mitgliedstaaten um neunzehn KKS gestiegen (Abbildung 8.1).

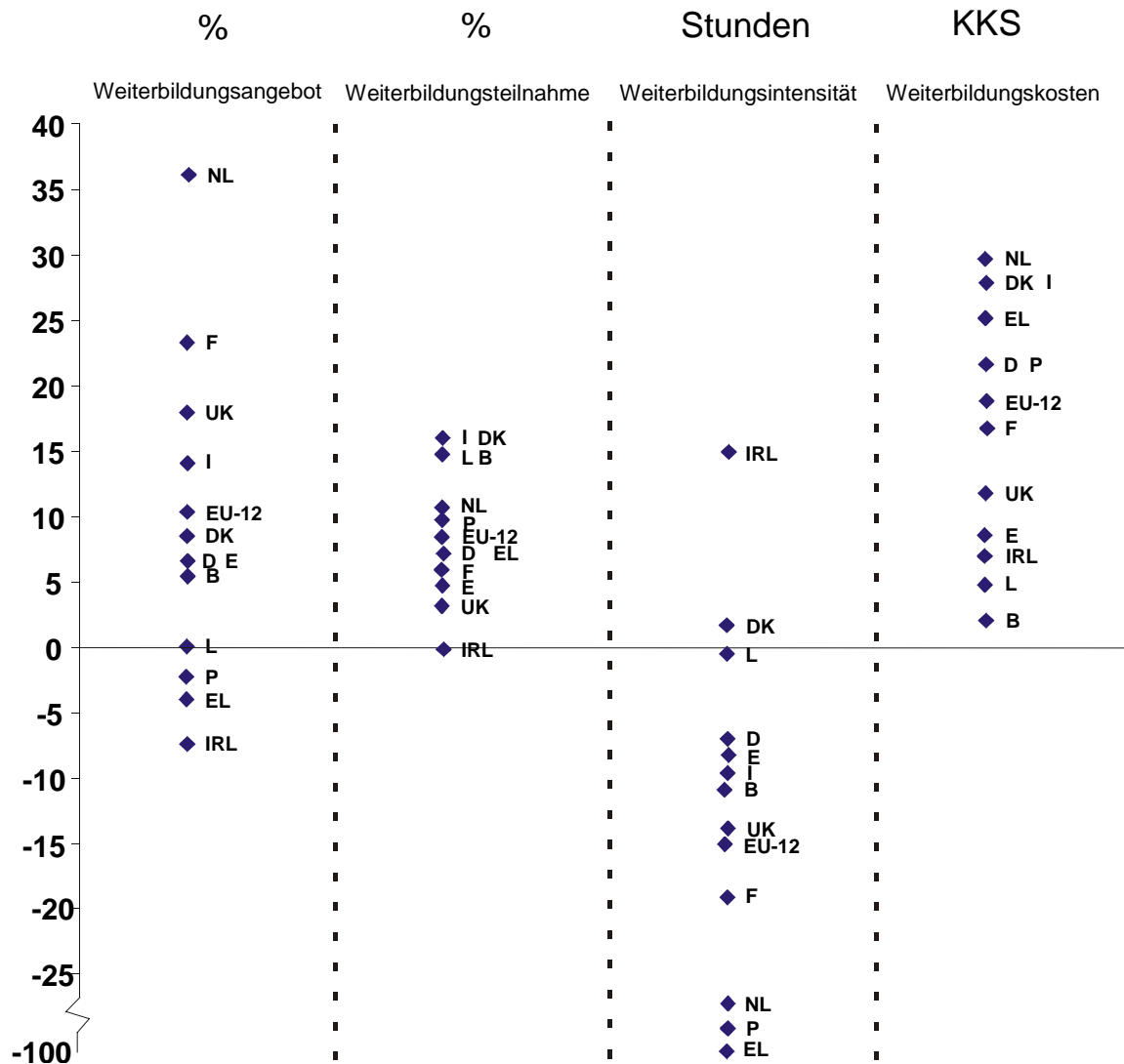
Abbildung 8.1: Entwicklung der vier Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten



Die nachfolgende Abbildung 8.2 schlüsselt die Veränderungen zwischen 1993 und 1999 nach den einzelnen Ländern auf:

- Der Anteil der Unternehmen, die interne oder externe Lehrveranstaltungen anbieten, ist in acht der zwölf EU-Mitgliedstaaten gestiegen (zwischen sechs Prozentpunkten in Belgien sowie sechsunddreißig Prozentpunkten in den Niederlanden). Nur in drei EU-Mitgliedstaaten (Portugal, Griechenland und Irland) hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen innerhalb von sechs Jahren reduziert, in Luxemburg gab es keine Veränderungen.
- Die Teilnahmequote hat sich zwischen 1993 und 1999 in elf EU-Mitgliedstaaten erhöht (zwischen vier Prozentpunkten im Vereinigten Königreich und 16 Prozentpunkten in Italien und Dänemark), in Irland blieb die Teilnahmequote konstant.
- Die Weiterbildungsintensität ist dagegen, von zwei Ländern (Irland und Dänemark) abgesehen, in allen Ländern gesunken. Am höchsten fiel die Reduzierung in Griechenland aus (von 139 Stunden je Teilnehmer auf nur noch 39 Stunden, am geringsten in Luxemburg (Reduktion um eine Stunde). In Dänemark stieg die Zahl der Stunden je Teilnehmer von 39 auf 41 Stunden, in Irland von 25 auf 40.
- Eine einheitliche Entwicklung ist bei den Gesamtkosten je Teilnahme Stunde zu beobachten. In allen zwölf Ländern sind diese Kosten zwischen 1993 und 1999 gestiegen (um 2 KKS in Belgien bis zu 30 KKS in den Niederlanden).

Abbildung 8.2: Veränderungen bei den Hauptindikatoren der betrieblichen Weiterbildung zwischen CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999)



8.3 Zur Veränderung der Schlüsselindikatoren auf europäischer Ebene

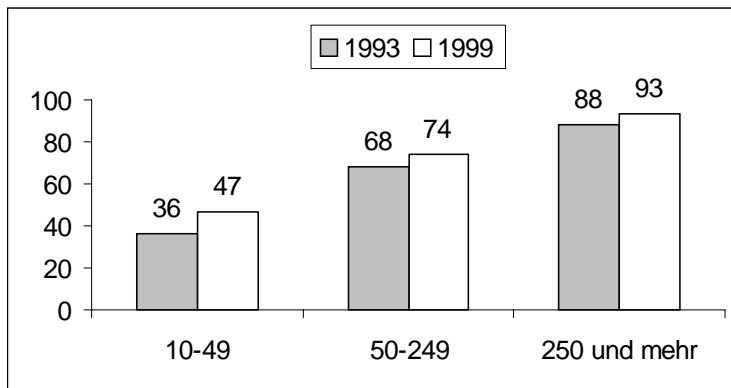
8.3.1 Der Angebotsindikator

Abbildung 8.3 macht deutlich, dass sich ein zentrales Problem der betrieblichen Weiterbildung, die überdurchschnittliche geringe Beteiligung der Kleinunternehmen, zwischen 1993 und 1999 reduziert hat.

Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten erhöhte sich das Weiterbildungsangebot in allen Unternehmensgrößenklassen. In den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) stieg das Weiterbildungsangebot mit elf Prozentpunkten am deutlichsten an, gefolgt von den mittelgroßen

Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) mit sechs Prozentpunkten und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) mit vier Prozentpunkten.

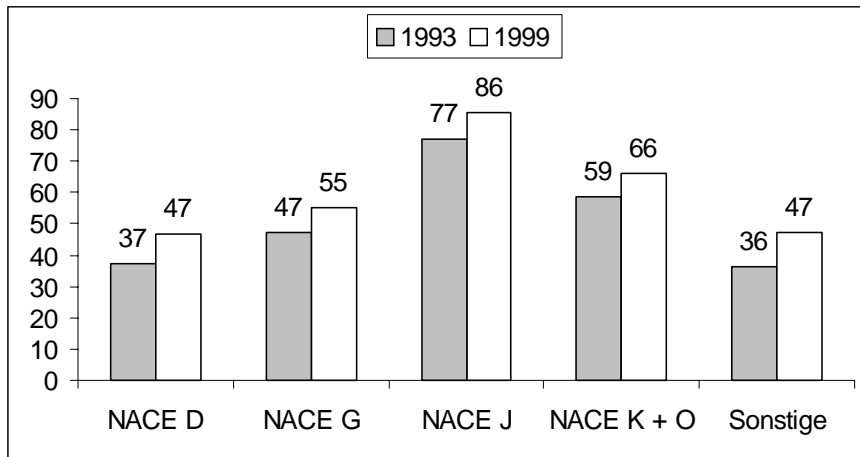
Abbildung 8.3: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen an allen Unternehmen in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Unternehmensgrößenklassen



Ein Blick auf die Entwicklung der Angebotsquote in den einzelnen Wirtschaftszweigen (Abbildung 8.4) zeigt einen Anstieg in allen erfassten Zweigen, allerdings war die Entwicklung in dem Bereich, mit dem die größten Hoffnungen auf die zukünftige Entwicklung verknüpft sind, dem Dienstleistungsbereich, am wenigsten dynamisch.

Der Anstieg war in allen Wirtschaftsbereichen nahezu gleich groß: in den „Sonstigen Wirtschaftszweigen“ (C, E, F, H, I) mit elf, im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) mit zehn, im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) mit neun, bei „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) mit acht und „Erbringung von Dienstleistungen“ (K + O) mit sieben Prozentpunkten (vgl. Abbildung 8.4).

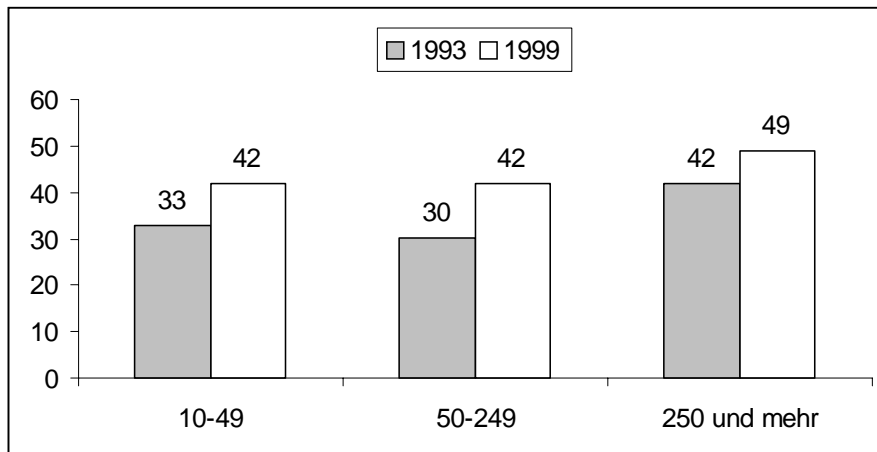
Abbildung 8.4: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen an allen Unternehmen in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Wirtschaftszweigen



8.3.2 Der Teilnahmeindikator

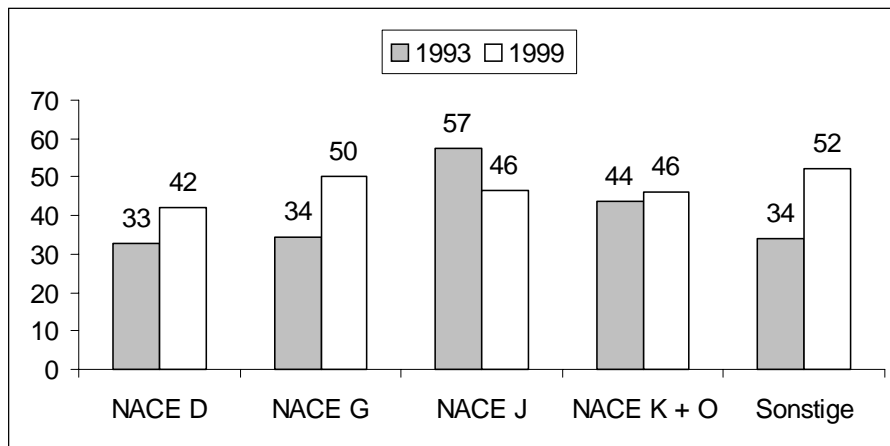
Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten erhöhte sich die Teilnahme an Lehrveranstaltungen in allen Unternehmensgrößenklassen. In den mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) stieg die Teilnahmequote mit zwölf Prozentpunkten am deutlichsten an, gefolgt von den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) mit neun Prozentpunkten und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) mit sieben Prozentpunkten (vgl. Abbildung 8.5).

Abbildung 8.5: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Unternehmensgrößenklassen



Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten stieg die Teilnahmequote in vier Wirtschaftszweigen an. Der Anstieg war am deutlichsten mit 18 Prozentpunkten in den „Sonstigen Wirtschaftszweigen“ (C, E, F, H, I) und mit 16 Prozentpunkten im Wirtschaftsbereich „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G). Deutlich niedriger fiel der Zuwachs im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) mit neun Prozentpunkten aus und betrug im Wirtschaftszweig „Erbringung von Dienstleistungen“ (K + O) lediglich zwei Prozentpunkte. Auffallend ist, dass die Teilnahmequote im Wirtschaftsbereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) um elf Prozentpunkte gesunken ist (Abbildung 8.6). Dies deutet darauf hin, dass in einem der weiterbildungsintensivsten Wirtschaftszweig zwar der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen noch steigt, die Teilnahmequote jedoch auf einen im Vergleich aller Branchen eher unterdurchschnittlichen Wert sinkt. Nähere Analysen müssen zeigen, ob es sich dabei um sinkende Durchschnittswerte aufgrund zusätzlicher weiterbildender, aber noch nicht im branchenüblichen Umfang weiterbildende Unternehmen handelt oder ob für Banken und Versicherungen tatsächlich eine Reduktion des bisherigen Engagements der Unternehmen festzustellen ist.

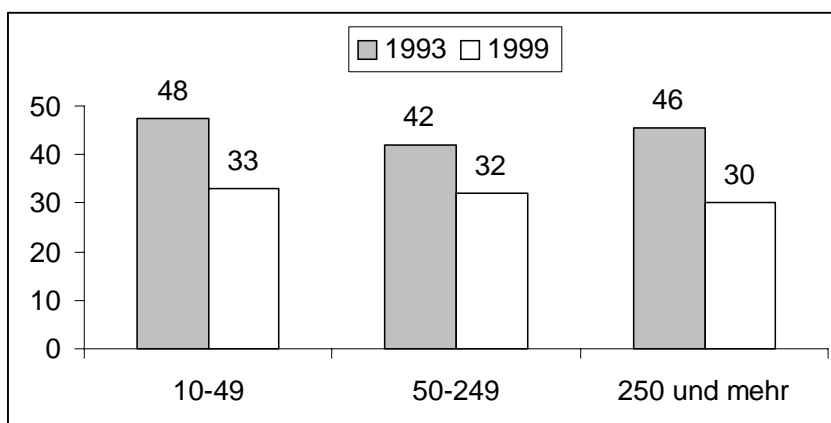
Abbildung 8.6: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, in CVTS 1 (1993)⁴⁶ und CVTS 2 (1999) nach Wirtschaftszweigen



8.3.3 Der Intensitätsindikator

Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten nahm die Weiterbildungsintensität in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in allen Unternehmensgrößenklassen ab. In den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) mit 16 sowie in den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) mit 15 Teilnahmestunden je Teilnehmer am stärksten, in den mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) mit 10 Teilnahmestunden je Teilnehmer am geringsten (Abbildung 8.7). Von einer Verkürzung der Intensität der Weiterbildungsmaßnahmen sind somit Kleinunternehmen sowie Großunternehmen in gleicher Weise betroffen.

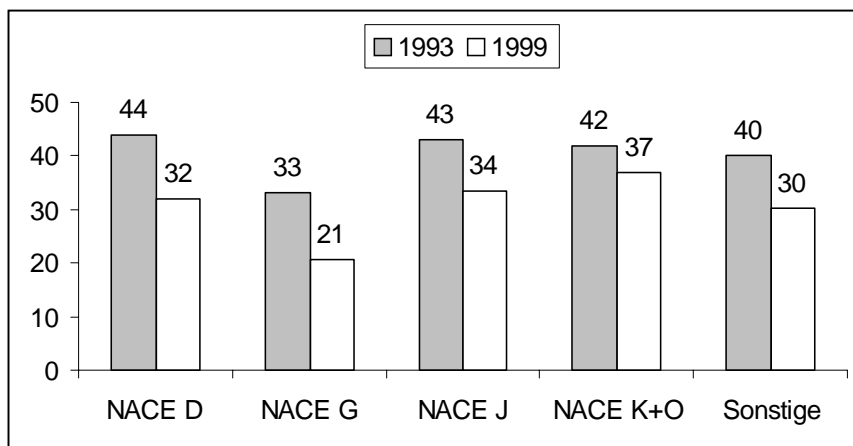
Abbildung 8.7: Teilnahmestunden je Teilnehmer in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Unternehmensgrößenklasse



⁴⁶ Ohne Angaben aus Frankreich und den Niederlanden

Die Summe der jährlichen Teilnahmestunden je Teilnehmer ist zwischen 1993 und 1999 in allen Wirtschaftszweigen gesunken (Abbildung 8.8). Der Rückgang lag im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) und im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) mit je 12 Stunden am höchsten. Am geringsten fiel er mit 5 Stunden je Teilnehmer im Wirtschaftszweig „Erbringung von Dienstleistungen“ (K + O) aus.

Abbildung 8.8: Teilnahmestunden je Teilnehmer in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Wirtschaftszweigen

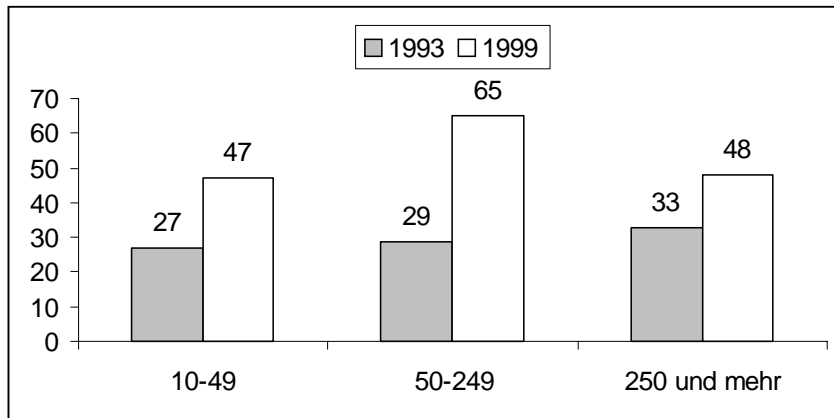


8.3.4 Der Kostenindikator

Im Durchschnitt der zwölf EU-Mitgliedstaaten stiegen die Gesamtkosten je Weiterbildungsstunde in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen zwischen CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) in allen Unternehmensgrößenklassen deutlich an, mit 36 KKS am deutlichsten in den mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte), gefolgt von den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) mit einem Anstieg um 20 KKS und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) mit einem Anstieg um 15 KKS (Abbildung 8.9).

Da im Vergleich zwischen 1993 und 1999 in sieben Ländern die relative Bedeutung der Personalausfallkosten gesunken und nur in vier Ländern gestiegen ist, sind die Kostenanstiege vor allem auf höhere direkte Kosten zurückzuführen.

Abbildung 8.9: Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde in CVTS 1 (1993) und CVTS 2 (1999) nach Unternehmensgrößenklassen



Eine Differenzierung der Kosten nach Wirtschaftsbereichen lassen die Daten nicht zu.

ANHANG I

METHODISCHER VERGLEICH DER EUROPÄISCHEN WEITERBILDUNGSERHEBUNGEN CVTS 1 UND CVTS 2

1. Anwendungsbereich der Erhebungen

Die Definition der betrieblichen Weiterbildung ist in CVTS 1 und CVTS 2 im Wesentlichen unverändert geblieben. In beiden Erhebungen wurden ausschließlich Informationen über die betriebliche Weiterbildung erhoben. Die berufliche Erstausbildung war von beiden Erhebungen ausgeschlossen. Allerdings wurden den Unternehmen die Definitionen der beruflichen Erst- und Weiterbildung vorgelegt, um bei ihren Angaben Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung auszuschließen. Die Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren an. Daneben wurden auch die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt.

2. Erhebungskonzept und Fragebogen

In CVTS 1 und CVTS 2 blieb es den Ländern überlassen, die Organisation der Befragung zu optimieren. So wurde es z.B. den teilnehmenden Ländern freigestellt, ein ein- oder mehrstufiges Erhebungskonzept durchzuführen. Bei CVTS 1 hat die Mehrzahl der zwölf beteiligten Länder bereits für ihre Datenabfrage entweder (wie Deutschland, Portugal, Dänemark, Vereinigtes Königreich) eine Stufung verwendet (Vor- und Haupterhebung) oder zumindest die Vorteile eines gestuften Vorgehens zur Unterteilung der Unternehmen in weiterbildende und nicht weiterbildende Unternehmen genutzt. Bei CVTS 2 hat nur Österreich ein ausführlicheres mehrstufiges Erhebungskonzept benutzt.

Der Hauptfortschritt bei CVTS 2 im Unterschied zu CVTS 1 war die einheitliche inhaltliche Gestaltung des Fragebogens. Es gab einen englischen Masterfragebogen, der Basis für die nationale Fragebogengestaltung war. Neben den Pflichtfragen konnten die Länder darüber hinaus zusätzliche Fragen aufnehmen, deren Inhalte im nationalen Interesse lagen. Der Fragebogen zu CVTS 1 beinhaltete in Teilen die gleichen Fragen wie in CVTS 2. Die Daten konnten auf schriftlichem Wege, in Telefoninterviews oder durch Interviewer vor Ort in den Unternehmen erhoben werden. Zumeist wurde von den Ländern ein Mix dieser verschiedenen Erhebungsformen realisiert.

3. Inhaltliche Konzeption der Erhebungen

Die Erhebung der Kerndaten der betrieblichen Weiterbildung (Weiterbildungsangebot, Weiterbildungsteilnahme, Weiterbildungsstunden und Weiterbildungskosten) hat sich zwischen CVTS 1 und CVTS 2 nicht entscheidend verändert:

- In beiden Erhebungen wurde das Weiterbildungsangebot der Unternehmen (interne und externe Lehrveranstaltungen) erfasst. In CVTS 2 wurde allerdings lediglich das Vorkommen der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt und nicht zusätzlich wie in CVTS 1 die Teilnehmer und Weiterbildungsstunden der „anderen“ Formen der Weiterbildung erfasst. Daneben wurden in CVTS 2 sowohl die Unterweisung durch Vorgesetzte und die Einarbeitung als auch Job-Rotation und Austauschprogramme nicht mehr getrennt abgefragt.

- In CVTS 1 wurde nach Geschlecht und Berufsstatus der Beschäftigten und Teilnehmer gefragt (allerdings nicht in allen Ländern, z.B. wurde der Berufsstatus nicht in den Niederlanden erhoben). In CVTS 2 wurde nur noch das Geschlecht der Beschäftigten und Teilnehmer ermittelt.
- In CVTS 1 und CVTS 2 wurde die Weiterbildungsdauer nach Stunden ermittelt und zwar unterteilt nach Geschlecht, nach internen/externen Lehrveranstaltungen, nach Themenbereichen der betrieblichen Weiterbildung sowie nach Anbietern von externen Lehrveranstaltungen. In CVTS 1 wurden zusätzlich noch die Weiterbildungsstunden nach Berufsstatus sowie die Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen innerhalb bzw. außerhalb der Arbeitszeit ermittelt.
- In CVTS 2 wurden die Unternehmen im Unterschied zu CVTS 1 nicht direkt nach den Personalausfallkosten der Teilnehmer an Lehrveranstaltungen gefragt. Diese Kosten wurden auf der Basis der stündlichen Arbeitskosten und der Weiterbildungsstunden berechnet. Darüber hinaus wurden in CVTS 1 und CVTS 2 Zahlungen an Dritte sowie Einnahmen von Dritten für Zwecke der Weiterbildung erhoben. In CVTS 2 wurden diese aber differenzierter als in CVTS 1 erfasst.
- Es wurden bei beiden Weiterbildungserhebungen ergänzend einige qualitative Fragen zur Weiterbildungskonzeption in Unternehmen gestellt (u.a. Vorhandensein von Personal- und Qualifikationsbedarfsanalysen, Bildungsbudget, Bildungsplan). In CVTS 2 wurden einige qualitative Fragen neu aufgenommen (so wurde nach einer systematischen Erfolgskontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen und nach den Gründen für die Erstellung bzw. für die Nichterstellung eines Weiterbildungsplans gefragt).

4. Datenaufbereitung und Verbreitung der Ergebnisse

Die Behandlung von fehlenden Werten, Imputationen und Plausibilitätskontrollen wurde im Voraus einheitlich festgelegt und somit in CVTS 2 strikter als in CVTS 1 gehandhabt. Durch eine verbesserte zentrale Koordination der Datenüberprüfung und -übermittlung war es bei CVTS 2 möglich, erste europäische Ergebnisse bereits ein Jahr nach Abschluss der Erhebung zu veröffentlichen. Bei CVTS 1 lagen zwischen Erhebungsabschluss und erster Publikation noch drei Jahre.

ANHANG II

AUSGEWÄHLTE LÄNDERINDIKATOREN

EU-MITGLIEDSTAATEN UND NORWEGEN

INDIKATOREN – BELGIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	106,5
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	3,2
Exportquote (2001) (in % des BIP)	79,7****
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	123,0

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	1,873	2,492	4,365
Beschäftigungswachstum in %	3,8	-0,2	1,4
Erwerbsquote	50,4	68,1	59,3
Erwerbsquote 55 bis 64	15,7	33,8	24,6
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	10,3	7,3	8,6
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	30,0***	92,1***
Kleinunternehmen (10-49)	21,4***	6,7***
Mittelunternehmen (50-249)	15,3***	1,0***
Großunternehmen 250 und größer	33,3***	0,2***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			32
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			34
Lebenslanges Lernen*	6,1	7,8	6,9
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			6.444
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			9.724
Ausgaben für Bildungseinrichtungen			5,53

in % am BIP

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(12)	70
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(12)	48
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt			(3)	54
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)			(12)	31
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(11)	21
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(6)	1.644
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(11)	1,6

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

**** Wert für 2000.

INDIKATOREN – DÄNEMARK

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	118,8
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,6
Exportquote (2001) (in % des BIP)	31,3
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	104,2
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	27,10

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio.)	1,326	1,529	2,855
Beschäftigungswachstum in %	1,8	1,3	1,5
Erwerbsquote	71,1	80,8	76,0
Erwerbsquote 55 bis 64	45,8	62,6	54,5
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	5,4	4,4	4,8
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)		
Kleinstunternehmen (bis 9)	13,9***	79,7***
Kleinunternehmen (10-49)	23,8***	16,4***
Mittelunternehmen (50-249)	23,5***	3,2***
Großunternehmen 250 und größer	38,8***	0,7***

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			29
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			54
Lebenslanges Lernen*	23,0	16,7	19,8
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			7.626
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich			10.657

(US \$ KKP)

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

8,14

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(1)	96
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(1)	88
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	55	54	(2)	55
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	54	31	(2)	41
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(6)	29
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(2)	2.141
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(2)	3,0

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D und F

INDIKATOREN – DEUTSCHLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	106,4
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,0
Exportquote (2001) (in % des BIP)	30,9
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	109,2
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	26,54

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	17,317	22,279	39,595
Beschäftigungswachstum in %	2,2	0,5	1,2
Erwerbsquote	57,1	72,4	64,8
Erwerbsquote 55 bis 64	28,7	46,8	37,7
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	8,9	8,1	8,4
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	19,1***	81,4***
Kleinunternehmen (10-49)	22,5***	15,5***
Mittelunternehmen (50-249)	19,5***	2,6***
Großunternehmen 250 und größer	39,0***	0,5***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			26
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			59
Lebenslanges Lernen*	5,0	6,0	5,5
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			6.603
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			10.393

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

4,58

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(9)	75
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(9)	67
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	33	38	(14)	36
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	25	28	(15)	27
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(5)	33
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(8)	1.593
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(12)	1,5

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F und G.

INDIKATOREN – GRIECHENLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	66,1
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	3,6
Exportquote (2001) (in % des BIP)	9,0
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	66,3
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	10,40

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	1,753	2,693	4,445
Beschäftigungswachstum in %	1,4	-0,8	0,0
Erwerbsquote	40,6	70,8	55,3
Erwerbsquote 55 bis 64	24,0	55,4	39,1
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	17,8	7,8	11,8

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			23
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			33
Lebenslanges Lernen*	1,2	1,2	1,2
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			2.904
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			4.260
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			3,63

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(16)	18
Unternehmen mit			(16)	9

Lehrveranstaltungen				
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	38	32	(16)	34
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	38	40	(4)	39
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(15)	16
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(9)	1.529
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(16)	0,9

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den 4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

INDIKATOREN – SPANIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	82,2
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	4,2
Exportquote (2001) (in % des BIP)	19,8
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	83,0
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	14,22

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	6,482	9,857	16,339
Beschäftigungswachstum in %	5,5	2,3	3,5
Erwerbsquote	38,3	69,2	53,7
Erwerbsquote 55 bis 64	18,9	52,4	35,1
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	18,7	9,0	12,8
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	40,6***	93,0***
Kleinunternehmen (10-49)	24,4***	6,2***
Mittelunternehmen (50-249)	14,8***	0,7***
Großunternehmen 250 und größer	20,3***	0,1***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			27
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			17
Lebenslanges Lernen*	5,5	4,6	5,1
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			4.864
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			5.707

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

4,50

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(13)	36
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(13)	28
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	44	44	(12)	44
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	41	42	(1)	42
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(16)	13
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(10)	1.514
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(12)	1,5

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, G, H und K.

INDIKATOREN – FRANKREICH

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	99,7
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	3,2
Exportquote (2001) (in % des BIP)	22,5
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	112,0
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	24,39

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	11,834	14,048	25,882
Beschäftigungswachstum in %	2,1	1,7	1,9
Erwerbsquote	54,0	68,0	60,9
Erwerbsquote 55 bis 64	25,4	32,3	28,8
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	12,7	9,1	10,7
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	24,5***	92,1***
Kleinunternehmen (10-49)	21,2***	6,7***
Mittelunternehmen (50-249)	16,6***	1,1***
Großunternehmen 250 und größer	37,7***	0,2***

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			24
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			43
Lebenslanges Lernen*	2,7	2,4	2,6
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			7.152
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			7.867

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

5,87

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(8)	76
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(7)	71
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	48	52	(7)	51
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	33	38	(9)	36
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(14)	18
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(5)	1.625
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(7)	2,4

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

INDIKATOREN – IRLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	112,3
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	11,1
Exportquote (2001) (in % des BIP)	81,5
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	108,5
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	17,34

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	0,682	1,007	1,689
Beschäftigungswachstum in %	7,7	4,9	6,0
Erwerbsquote	51,9	74,4	63,2
Erwerbsquote 55 bis 64	25,5	61,7	43,7
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	5,5	5,7	5,6

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			26
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			32
Lebenslanges Lernen*	8,8	6,5	7,7***
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			4.383
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			9.673
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			4,56

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(7)	79
Unternehmen mit			(10)	56

Lehrveranstaltungen				
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	53	52	(6)	52
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	41	40	(3)	40
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(9)	22
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(11)	1.454
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(5)	2,4

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für das Jahr 2002

INDIKATOREN – ITALIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	103,4
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	1,7
Exportquote (2001) (in % des BIP)	21,9
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	113,7

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	8,956	14,391	23,347
Beschäftigungswachstum in %	2,4	0,4	1,1
Erwerbsquote	38,3	67,2	52,7
Erwerbsquote 55 bis 64	15,0	41,4	27,8
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	15,5	8,6	11,3
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	47,8***	94,9***
Kleinunternehmen (10-49)	21,9***	4,5***
Mittelunternehmen (50-249)	12,5***	0,5***
Großunternehmen 250 und größer	17,8***	0,1***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			13
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			40
Lebenslanges Lernen*	5,2	5,9	5,5
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			6.518
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			7.552
Ausgaben für Bildungseinrichtungen			4,55

in % am BIP

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(14)	24
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(14)	23
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	46	48	(10)	47
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	29	33	(11)	32
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(1)	47
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(1)	2.177
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(10)	1,7

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für 2000; Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

INDIKATOREN – LUXEMBURG

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	188,8
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	6,0
Exportquote (2001) (in % des BIP)	42,1****
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	143,0
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	24,23

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	0,071	0,109	0,18
Beschäftigungswachstum in %	8,4	2,9	5,0
Erwerbsquote	48,6	74,5	61,7
Erwerbsquote 55 bis 64	17,2	35,8	26,4
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	3,3	1,8	2,4

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			22
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			46
Lebenslanges Lernen*	4,4	6,2	5,3
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			4,1***

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(11)	71
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(11)	50
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	50	47	(9)	48
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	34	42	(4)	39
Direkte Kosten pro			(11)	21

Weiterbildungsstunde (KKS)		
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)	(5)	1.666
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)	(9)	1,9

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für 1997.

*** Daten für 2000.

INDIKATOREN – NIEDERLANDE

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	114,6
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	4,0
Exportquote (2001) (in % des BIP)	56,5
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	119,2
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	22,99

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	3,395	4,974	7,890
Beschäftigungswachstum in %	4,3	1,4	2,6
Erwerbsquote	61,7	80,9	71,4
Erwerbsquote 55 bis 64	22,8	49,3	36,1
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	4,4	2,3	3,2
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	22,3***	91,3***
Kleinunternehmen (10-49)	24,3***	7,3***
Mittelunternehmen (50-249)	14,9***	1,1***
Großunternehmen 250 und größer	38,5***	0,3***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			27
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			45
Lebenslanges Lernen*	12,7	14,5	13,6
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			5.670
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			12.285

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

4,78

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(3)	88
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(3)	82
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt (%)	38	47	(12)	44
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	36	38	(7)	37
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(4)	34
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(3)	2.132
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(3)	2,8

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte F, G, H, I und K

INDIKATOREN – ÖSTERREICH

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	111,3
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,7
Exportquote (2001) (in % des BIP)	35,3
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	103,3
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	23,60

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio.)	1,696	2,163	3,859
Beschäftigungswachstum in %	1,8	0,8	1,2
Erwerbsquote	59,6	77,5	68,6
Erwerbsquote 55 bis 64	17,9	43,0	30,1
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	4,7	3,4	3,9
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	22,4***	83,2***
Kleinunternehmen (10-49)	24,2***	14,2***
Mittelunternehmen (50-249)	20,4***	2,2***
Großunternehmen 250 und größer	33,0***	0,4***

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			13
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			67
Lebenslanges Lernen*	8,4	9,8	9,1
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			8.504
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich			12.070

(US \$ KKP)

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

5,9

**Betriebliche Weiterbildung –
CVTS (1999)**

	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(10)	72
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(7)	71
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	36	35	(15)	35
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	31	28	(14)	29
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(8)	24
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(16)	1.160
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(14)	1,3

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

INDIKATOREN – PORTUGAL

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	72,3
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	3,8
Exportquote (2001) (in % des BIP)	21,7
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	60,9
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	8,13

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	2,298	2,765	5,063
Beschäftigungswachstum in %	3,0	0,8	1,8
Erwerbsquote	59,4	75,7	67,4
Erwerbsquote 55 bis 64	41,1	62,1	50,8
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	5,2	3,9	4,5
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	43,4***	93,0***
Kleinunternehmen (10-49)	21,3***	5,9***
Mittelunternehmen (50-249)	17,3***	1,0***
Großunternehmen 250 und größer	18,0***	0,1***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			11
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			12
Lebenslanges Lernen*	3,4	3,1	3,2
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			5.181
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			4.802

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

5,74

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang **	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(15)	22
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(15)	11
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	47	45	(11)	45
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	37	39	(6)	38
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(13)	19
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(14)	1.387
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(15)	1,2

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K, Unternehmen:
ohne F

INDIKATOREN – FINNLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	100,7
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	3,4
Exportquote (2001) (in % des BIP)	35,5
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	94,6
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	22,13

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	1,267	1,374	2,642
Beschäftigungswachstum in %	3,6	1,9	2,7
Erwerbsquote	63,5	69,4	66,5
Erwerbsquote 55 bis 64	38,4	40,4	39,3
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	10,7	9,8	10,2
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	22,5***	90,2***
Kleinunternehmen (10-49)	18,4***	8,1***
Mittelunternehmen (50-249)	17,6***	1,5***
Großunternehmen 250 und größer	41,5***	0,2***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			35
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			41
Lebenslanges Lernen*	19,1	16,2	17,6
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			5.863
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			8.114

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

6,22

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(6)	82
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(6)	75
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	57	53	(3)	54
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	32	38	(8)	36
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(9)	22
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(13)	1.393
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(5)	2,4

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für 2000; Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

INDIKATOREN – SCHWEDEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	105,2
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	4,6
Exportquote (2001) (in % des BIP)	36,0
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	95,6
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	28,56

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	2,073	2,315	4,388
Beschäftigungswachstum in %	2,4	2,0	2,2
Erwerbsquote	69,7	73,6	71,7
Erwerbsquote 55 bis 64	60,9	66,9	63,9
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	6,8	6,6	6,7
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	28,0***	93,3***
Kleinunternehmen (10-49)	19,0***	5,6***
Mittelunternehmen (50-249)	16,1***	0,9***
Großunternehmen 250 und größer	36,9***	0,2***

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			31
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			49
Lebenslanges Lernen*	28,6	23,2	25,8
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			5.911
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			14.222

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

7,46

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(2)	91
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(2)	83
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	63	63	(1)	63
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	29	32	(12)	31
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(7)	27
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(12)	1.434
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(3)	2,8

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für 1998; Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

**INDIKATOREN – VEREINIGTES
KÖNIGREICH**

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	100,6
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,4
Exportquote (2001) (in % des BIP)	19,4
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	84,6
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	23,85

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio)	12,826	16,063	28,889
Beschäftigungswachstum in %	1,7	1,4	1,5
Erwerbsquote	64,2	77,7	71
Erwerbsquote 55 bis 64	39,9	59,7	49,6
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	5,1	6,5	5,9
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	21,7****	85,5****
Kleinunternehmen (10-49)	18,1****	12,2****
Mittelunternehmen (50-249)	15,3****	1,9****
Großunternehmen 250 und größer	44,9****	0,4****

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			28
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			60
Lebenslanges Lernen*	22,3	16,4	19,2
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			5.608
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			9.554

Ausgaben für Bildungseinrichtungen
in % am BIP

4,41

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(4)	87
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(5)	76
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	48	53	(7)	51
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	25	27	(16)	26
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(2)	37
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			-	1.286*
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			-	3,6***

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten aufgrund der abweichenden Erfassung der Personalausfallskosten nicht
vergleichbar

**** Daten für 2000; Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, F, G, H, I und K

INDIKATOREN – NORWEGEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	129,0
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,1
Exportquote (2001) (in % des BIP)	35,8***
Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	126,7

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigungswachstum in %			1,1
Erwerbsquote	73,6	81,3	77,5***
Erwerbsquote 55 bis 64	58,9	71,4	65,2***
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	3,0	3,4	3,2
		in % der Beschäftigten	in % der Unternehmen

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	25,5*****	-
Kleinunternehmen (10-49)	24,4*****	-
Mittelunternehmen (50-249)	18,9*****	-
Großunternehmen 250 und größer	31,1*****	-

Bildung (1999)

	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			29
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			58
Lebenslanges Lernen*	13,8	12,8	13,3***
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			7.628
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			12.096
Ausgaben für Bildungseinrichtungen			7,15

in % am BIP

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesa mt
Weiterbildende Unternehmen			(5)	86
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(4)	81
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	73	43	(5)	53
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	35	32	(10)	33
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(3)	36
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(4)	1.844
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(8)	2,3

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der EU-15 + Norwegen

*** Daten für das Jahr 2000.

**** Erfasste Wirtschaftszweige: NACE-Abschnitte D, G, H, I und K

BEITRITTSKANDIDATENLÄNDER

INDIKATOREN – BULGARIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	28,34
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,34
Exportquote (2001) (in % des BIP)	55,7
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	1,35

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			2,7****
Beschäftigungswachstum in %			-2,1
Erwerbsquote	46,3	54,7	50,4***
Erwerbsquote 55 bis 64	10,3	33,2	20,8***
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	16,2	16,7	16,4***

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Lebenslanges Lernen*	1,4	1,5	1,5****
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			3,66

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(8)	28
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(8)	17
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	20	33	(4)	28
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	45	31	(4)	35
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(2)	21
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(2)	1.053
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(6)	1,0

- * Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung
- ** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.
- *** Daten für das Jahr 2000.
- **** Daten für das Jahr 2001.

**INDIKATOREN –
TSCHECHISCHE REPUBLIK**

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	59,16
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	0,47
Exportquote (2001) (in % des BIP)	71,3
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	3,90

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			4,7****
Beschäftigungswachstum in %	-1,7	-2,4	-2,1
Erwerbsquote	57,4	74,0	65,6
Erwerbsquote 55 bis 64	23,2	53,6	37,5
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	10,3	7,2	8,6

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			12
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			78
Lebenslanges Lernen*	5,8	6,2	6,0***
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			3.449
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			5.688
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			4,34

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(1)	69
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(1)	61
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen	41	53	(1)	49

– insgesamt				
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt				
(h)	27	24	(8)	25
Direkte Kosten pro				
Weiterbildungsstunde (KKS)			(3)	15
Gesamtkosten je TeilnehmerIn				
(KKS)			(6)	602
Gesamtkosten als Anteil an den				
Arbeitskosten				
aller Unternehmen (%)			(1)	1,9

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.

*** Daten für das Jahr 2002.

**** Daten für das Jahr 2001.

INDIKATOREN – ESTLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	38,7
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	-0,63
Exportquote (2001) (in % des BIP)	90,6
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	3,03

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			0,6****
Beschäftigungswachstum in %	-3,7	-5,1	-4,4
Erwerbsquote	57,7	66,1	61,7
Erwerbsquote 55 bis 64	39,1	58,8	47,4
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	10,1	12,5	11,3

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil der Personen (25-64 Jahre) mit abgeschlossener Hochschulbildung	35,1	23,2	29,4***
Lebenslanges Lernen*	8,4	4,4	6,5
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			7,37

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(2)	63
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(2)	47
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	29	27	(4)	28
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	31	31	(6)	31
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(1)	23
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(3)	1.030
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(2)	1,8

- * Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung
- ** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.
- *** Daten für 2001.

INDIKATOREN – UNGARN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	49,0
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	4,17
Exportquote (2001) (in % des BIP)	60,5
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	3,83

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			3,9***
Beschäftigungswachstum in %	3,5	2,9	3,2
Erwerbsquote	49,0	62,4	55,6
Erwerbsquote 55 bis 64	11,3	29,7	19,4
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	6,3	7,4	6,9

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			17
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			63
Lebenslanges Lernen*	3,1	2,6	2,9
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			2.368
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			5.861
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			4,66

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(7)	37
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(6)	24
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	25	27	(6)	26

Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt				
(h)	38	38	(3)	38
Direkte Kosten pro				
Weiterbildungsstunde (KKS)			(6)	13
Gesamtkosten je TeilnehmerIn				
(KKS)			(1)	1.166
Gesamtkosten als Anteil an den				
Arbeitskosten				
aller Unternehmen (%)			(4)	1,2

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.

*** Wert für 2001.

INDIKATOREN – LITAUEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	34,5
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	-1,82
Exportquote (2001) (in % des BIP)	50,4
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	2,71

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			1,5***
Beschäftigungswachstum in %	1,2	-2,1	-0,5
Erwerbsquote	60,7	67,5	64,0
Erwerbsquote 55 bis 64	32,1	55,9	42,4
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	10,0	12,3	11,2

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Lebenslanges Lernen*	5,3	2,5	4,0
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			6,28

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(5)	43
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(7)	21
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	19	21	(8)	20
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	40	42	(2)	41
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(8)	9
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(5)	659
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(7)	0,8

- * Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung
- ** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS II beteiligt haben.
- *** Daten für 2001.

INDIKATOREN – LETTLAND

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	28,61
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	2,84
Exportquote (2001) (in % des BIP)	44,9
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	2,42

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			0,9****
Beschäftigungswachstum in %	-1,2	0,1	-0,5
Erwerbsquote	54,0	64,6	59,1
Erwerbsquote 55 bis 64	26,6	50,1	36,6
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	13,6	14,3	14,0

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil der Personen (25-64 Jahre) mit abgeschlossener Hochschulbildung	20,6	15,4	18,1****
Lebenslanges Lernen*	10,9	5,5	8,4****
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			6,18

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(3)	53
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(4)	26
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	24	26	(7)	25
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	31	35	(5)	34
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(3)	15
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(4)	729
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten			(5)	1,1

aller Unternehmen (%)

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.

*** Daten für das Jahr 2002.

**** Daten für das Jahr 2001.

INDIKATOREN – POLEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	39,01
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	4,05
Exportquote (2001) (in % des BIP)	29,8
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	4,48

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			14,2****
Beschäftigungswachstum in %			-2,7
Erwerbsquote	48,9	61,2	55,0***
Erwerbsquote 55 bis 64	21,4	36,7	28,4***
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	15,3	11,8	13,4

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)			13
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)			70
Lebenslanges Lernen*	5,5	4,2	4,8****
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)			1.583
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)			3.912
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			5,18

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Ran g**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(6)	39
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(4)	26
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	33	33	(3)	33

Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	31	26	(7)	28
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(5)	14
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(7)	598
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(7)	0,8

* Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den

4 Wochen vor der Erhebung

** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.

*** Daten für das Jahr 2000.

**** Daten für das Jahr 2001.

INDIKATOREN – RUMÄNIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	23,85
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	-1,15
Exportquote (2001) (in % des BIP)	33,5
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	1,51

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			10,7***
Beschäftigungswachstum in %	-3,9	-5,0	-4,5
Erwerbsquote	57,5	69,0	63,2
Erwerbsquote 55 bis 64	43,3	56,9	49,6
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	5,6	6,8	6,2

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Lebenslanges Lernen*	0,7	1,0	0,8
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			3,37

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(9)	11
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(9)	7
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	20	20	(8)	20
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	46	40	(1)	42
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(9)	7
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(8)	541
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(9)	0,5

- * Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung
- ** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben
- *** Daten für 2001.

INDIKATOREN – SLOWENIEN

Wirtschaftliche Indikatoren

BIP pro Kopf (1999) (EU 15 = 100)	68,56
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	5,21
Exportquote (2001) (in % des BIP)	60,1
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000)	8,98

Erwerbsbevölkerung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätige in Mio.			0,9****
Beschäftigungswachstum in %	0,8	1,3	1,1
Erwerbsquote	57,7	66,5	62,2
Erwerbsquote 55 bis 64	13,4	31,1	22,0
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	7,4	7,0	7,2

Bildung (1999)	Frauen	Männer	Gesamt
Anteil der Personen (25-64 Jahre) mit abgeschlossener Hochschulbildung	16,2	11,0	14,1****
Lebenslanges Lernen*	4,6	3,8	4,2***
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP			6*****

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)	Frauen	Männer	Rang**	Gesamt
Weiterbildende Unternehmen			(4)	48
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen			(3)	33
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – insgesamt	47	46	(2)	46
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	21	27	(9)	24
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)			(6)	13
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)			(9)	515
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)			(3)	1,3

- * Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) in den
4 Wochen vor der Erhebung
- ** Rang innerhalb der neun Beitrittskandidatenländer, die sich an CVTS 2 beteiligt haben.
- *** Daten für das Jahr 2000.
- **** Daten für das Jahr 2001.
- ***** Daten für das Jahr 1998, Schätzung

INDIKATOREN – QUELLEN

WIRTSCHAFTLICHE INDIKATOREN

	Eurostat Strukturindikatoren (Annex zum Bericht der Europäischen Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates am 21.03.2003)
BIP pro Kopf in KKS (1999) (EU 15 = 100)	http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators
Reale Wachstumsrate des BIP (von 1998 auf 1999 - Veränderung in Prozent des Vorjahres)	Eurostat Strukturindikatoren Eurostat zitiert nach: Statistik-Portal Österreichische Wirtschaftskammer - http://wko.at/statistik/eu/eu.htm u. nach Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule: Der österr. Außenhandel 2000, Wien 2001 Beitrittsländer: EU- Kommission: Regelmäßiger Bericht 2002 über die Fortschritte [Name des Landes] auf dem Weg zum Beitritt - Statistikanhang
Exportquote (2001) (in % des BIP) Arbeitsproduktivität pro Stunde (1999) (EU 15 = 100)	Eurostat Strukturindikatoren Arbeitskostenerhebung 2000 – Mitgliedstaaten. – in: Eurostat - Statistik kurz gefasst. Thema 3 – 7/2003, 2; bzw. Arbeitskostenerhebung 2000 – Kandidatenländer. – in: Eurostat Statistik kurz gefasst. Thema 3 – 3/2002, S. 2.
Arbeitskosten pro Stunde in €(2000) -> NACE-Branchen C-K	

Erwerbsbevölkerung (1999)

	Internationale Daten (Kap. Beschäftigung und Arbeitsmarkt) in: Statistik Austria (Hg.): Österreichisches Statistisches Jahrbuch 2003. S. 518. http://www.statistik.at/jahrbuch/pdf/k42.pdf
Erwerbspersonen insgesamt (in Mio.)	Statistisches Bundesamt (2003):
Beitrittskandidatenländer:	Beitrittsländer der EU 2003
Erwerbstätige insgesamt (in Mio.)	Eurostat Strukturindikatoren
Beschäftigungswachstum in %	Eurostat Strukturindikatoren
Erwerbsquote	Eurostat Strukturindikatoren
Erwerbsquote 55 bis 64	Eurostat Strukturindikatoren
Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung)	Eurostat Strukturindikatoren

Unternehmen (1999)

Kleinstunternehmen (bis 9)	Unternehmen in Europa – Spielt die Größe eine Rolle? – in: Eurostat, Statistik kurz gefasst. Thema 4 – 39/2002, S. 2
Kleinunternehmen (10-49)	
Mittelunternehmen (50-249)	
Großunternehmen 250 und größer	

Bildung (1999)

Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Tertiärabschluss (ISCED 5+6)	Education at a glance. OECD-Indicators 2001. S. 44.
Anteil Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Abschluss Sekundarbereich II (ISCED 3+4)	Education at a glance. OECD-Indicators 2001. S. 44.
Anteil der Personen mit abgeschlossener Hochschulbildung Lebenslanges Lernen*	Eurostat (2002), Wichtige Strukturdaten über die zehn beitretenden Länder (Eurostat-Pressemitteilung 143/2002) Eurostat Strukturindikatoren
Ausgaben pro SchülerIn – Sekundarbereich (US \$ KKP)	Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2002. S. 176
Ausgaben pro StudentIn – Tertiärbereich (US \$ KKP)	Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2002. S. 176 Eurostat Strukturindikatoren
Ausgaben für Bildungseinrichtungen in % am BIP	Slowenien: ETF (2001): Voc. Education and Training in Slovenia, fact sheet

Betriebliche Weiterbildung – CVTS (1999)

Weiterbildende Unternehmen	Eurostat – Europäische Sozialstatistik: Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2) – Daten 1999 (Ausgabe 2002)
Unternehmen mit Lehrveranstaltungen	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen - insgesamt	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)
Stunden je TeilnehmerIn - insgesamt (h)	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)
Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)
Gesamtkosten je TeilnehmerIn (KKS)	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)
Gesamtkosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen (%)	Eurostat – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2)

Literaturverzeichnis

- EUROPEAN COMMISSION (Hrsg.) (2000): Continuing Vocational Training Survey (CVTS2), European Union Manual (Eurostat Working Papers)
- EUROPEAN COMMUNITIES (Hrsg.) (1999): Continuing training in enterprises: facts and figures, A report on the results of the continuing vocational training survey carried out in the enterprises of the Member States of the European Union in 1994, Luxembourg
- EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFTEN (Hrsg.) (1997): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Ergebnisse, 1994 (CVTS), Luxemburg
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.) (2002): Europäische Sozialstatistik, Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Daten 1999, Luxemburg
- EUROSTAT, Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 10/2002 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Klaus Schömann, Christian Brzinsky, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)
- EUROSTAT, Arbeitszeitaufwand für betriebliche Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 1/2003 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Klaus Schömann, Christian Brzinsky, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)
- EUROSTAT, Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 3/2002 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Uwe Grünewald, Dick Moraal, Bundesinstitut für Berufsbildung)
- EUROSTAT (Hrsg.) (1996): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen 1994 (CVTS), Methoden und Definitionen, Luxemburg
- EUROSTAT, Erste Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 2/2002 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Uwe Grünewald, Dick Moraal, Bundesinstitut für Berufsbildung)
- EUROSTAT, Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 8/2002 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Jörg Markowitsch, Michael Litschka, 3s Unternehmensberatung GmbH)
- EUROSTAT, Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 22/2002 (Katja Nestler, Emanuel Kailis, EUROSTAT; Said Hanchane, Isabelle Recotillet, Laboratoire d'Economie et du Sociologie du Travail)

Weitere Informationen und Publikationen:

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/old/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area5_en.html

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat>