

Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Nutzung und Perspektiven in der betrieblichen Weiterbildungsforschung

Bernd Kämpf

1. Basisinformation zu CVTS

Der CVTS ist eine europaweite Unternehmensbefragung, die in vier Wellen seit 1993 durchgeführt wurde. An der letzten abgeschlossenen Befragung (CVTS3) nahmen 2005 über 100.000 Unternehmen in 28 Staaten teil. CVTS4 wird momentan in der Regel von den statistischen Ämtern der beteiligten Staaten für 2010 durchgeführt. Ergebnisse für CVTS4 werden voraussichtlich Ende 2012 vorliegen. Berücksichtigt werden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus fast allen Branchen außer Bildung, Gesundheit und dem öffentlichen Dienst. Ein Ziel von CVTS ist es, europäische Eckdaten (Beteiligungsquoten, Kosten /Zeitvolumen, Organisation/Planung der Weiterbildung, Gründe für Weiterbildungsabstinenz, etc.) für die betriebliche Weiterbildung zu liefern. Betriebliche Weiterbildung wird als vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Neben Lehrveranstaltungen gehören dazu „andere Formen“ wie arbeitsplatznahe Qualifizierung, Teilnahme an Lern /Qualitätszirkeln, selbstgesteuertes Lernen und der Besuch von Informationsveranstaltungen. Ausgenommen sind Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose oder die Erstausbildung (vgl. Destatis 2008, S. 8).

Die Durchführung von CVTS in Deutschland und anderen Ländern ist detailliert beschrieben (z. B. Behringer/Kämpf/Pätzold 2009, CEDEFOP 2010). Auch inhaltlich liegt eine Vielzahl an Veröffentlichungen vor. Allein zu CVTS2 gibt es mindestens 160 Publikationen in Europa (vgl. CEDEFOP 2010, Grünwald/Moraal/Schönfeld 2001, Markowitsch/Hefler 2007, Überblick in: CESPI 2005). CVTS Daten werden u. a. bildungspolitisch als Indikatoren für betriebliche Weiterbildung im Nationalen Bildungsbericht Deutschlands, im Datenreport zum Berufsbildungsbericht oder im Progress Report zu den Lissabon Zielen der EU Kommission (European Commission 2008) genutzt. Zugang zu den deutschen Mikrodaten und europäischen Datentabellen ist für die Forschung über Destatis

(www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/cvts/index.asp) und Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>) möglich. Insgesamt bietet CVTS große Nutzungsmöglichkeiten auf nationaler und europäischer Ebene.

2. Analysepotenziale und -grenzen des CVTS

Der CVTS ist eine Unternehmens- und keine Individualbefragung. Man erhält von Individuen nicht generell bessere oder schlechtere Informationen, sondern komplementäre zu Organisationen: „Diese unterschiedlichen Datenquellen legen den Vergleich mit Puzzleteilen nahe, die sich zu einem – wenn auch nicht vollständigen – Gesamtbild mit Ausschnitten des Weiterbildungsgeschehens aus Sicht der Anbieter, aus Sicht der Teilnehmenden und aus Sicht der Betriebe zusammenfügen lassen.“ (Seidel 2006, S. 37) Die Stärken von CVTS sind in der Bereitstellung von Informationen über die Organisation betrieblicher Weiterbildung (Planung, Durchführung, Evaluation, Infrastruktur) und die betriebliche Investitionen (zeitlich, monetär) in der Weiterbildung anhand mehrerer Befragungswellen zu sehen (vgl. Behringer/Käpplinger/Moraal 2008, S. 73). Über Individualbefragungen kann man zum Beispiel kaum etwas darüber erfahren, welche finanziellen Aufwendungen der Betrieb für Weiterbildung hat. Auch kann ein Beschäftigter z. B. nur begrenzt einschätzen, was an externen (Weiterbildungsanbieter) und internen Ressourcen (Personalentwicklung, HRM, Bildungsabteilung) zur Verfügung steht. CVTS kann Puzzleteile für Analysen zum Wirtschafts- und Sozialsystem Betrieb liefern. Individualdaten wie soziodemografische oder qualifikationsbezogene Merkmale finden sich in CVTS auch (z. B. Geschlecht oder Alter), sind aber von begrenztem Analysepotenzial. Hier liefern Individualbefragungen wie der Adult Education Survey oder das Nationale Bildungspanel weitere Puzzleteile. Nationale Unternehmens- bzw. Betriebsbefragungen wie das IAB Betriebspanel oder die IW Unternehmensbefragung (vgl. Behringer/Käpplinger/Pätzold 2009) ergänzen zusätzlich die CVTS Befragungsergebnisse, wenn gleich man hier aufmerksam auf die differenten Definitionen und Methodiken achten muss (Käpplinger 2007), um zum Teil erhebliche Unterschiede (z. B. Quote weiterbildender Betriebe) zu verstehen.

3. Perspektiven der betrieblichen Weiterbildungsforschung jenseits von Mittelwerten und Globaltrends

Wenngleich CVTS intensiv genutzt wird, stellt man fest, dass die Nutzung sich häufig auf Mittelwerte für einzelne Indikatoren auf Länderebene bezieht, die bestenfalls nach Branchen oder Betriebsgrößen differenziert werden und so oft auf einer Oberflächenebene bleiben. Es gibt aber kein repräsentatives Unternehmen auch wenn man in der Weiterbildungsforschung entweder eher dazu neigt, „(...) sich mit der Verteilung der einzelnen Variablen auf einer linearen Skala zu beschäftigen als damit, wie sich Merkmale zu Typen als Konfigurationen, Vorbilder oder Gestalten verdich-

ten“ (Mintzberg 1991, S. 107) oder singuläre Fallstudien durchzuführen, die nicht in größere Zusammenhänge rückgebunden werden. Dabei reicht es nicht aus, nur in Großunternehmen und kleine/mittelständische Unternehmen (KMU) zu unterscheiden. Die betriebliche Weiterbildungsforschung bräuchte breit etablierte Äquivalente zu Milieuansätzen wie in der individuellen Weiterbildungsforschung, welche zum Beispiel Betriebsgröße, Branche, Innovativität, Professionalisierung der Personalarbeit und Entscheidungsprozeduren als typenbildende Variablen bei der Arbeit mit Mikrodaten einsetzen könnte. So würden empirisch gesättigt differente Strukturen in den Betrieben herausgearbeitet, innerhalb derer sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewegen und jeweils spezielle Konstellationen und Kulturen herausbilden. So könnte man auch wegkommen von normativen Wunschbildern wie die betriebliche Weiterbildung sein sollte (Arnold 1995) und Pauschalisierungen, die Globaltrends für alle Unternehmen meinen erkennen zu können. Bei der individuellen Weiterbildungsbeteiligung traut sich mittlerweile kaum noch jemand, Globaltrends für alle soziodemografischen Gruppen zu beschreiben. In der betrieblichen Weiterbildung wird allzu oft von den Unternehmen oder bestenfalls den KMU geschrieben (vgl. Döring/Rätzl 2007), wenngleich allein die rein statistisch definierte Gruppe der KMU schon sehr heterogen ist und ein KMU Betrieb mit 20 Beschäftigten eine ganz andere Weiterbildungskonstellation und kultur als ein KMU Betrieb mit 499 Beschäftigten hat. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass viele KMU Betriebe mit Betriebsgrößen um die 300, 400 Beschäftigten mehr mit Großunternehmen und weniger mit Kleinunternehmen gemeinsam haben. Die rein politisch und statistisch definierte KMU Kategorie ist in ihrer Forschungs- und Politikrelevanz mehr als problematisch einzustufen (Wagner 2006). Clusteranalysen (vgl. Käßplinger 2007) können ein methodischer Weg sein, um sich von unterkomplex definierten Betriebsgrößenklassen und Branchen zu lösen.

Momentan gewinnt man allerdings bei der Nutzung von Surveys desweilen den Eindruck, dass elabourierte Analysemethoden sich von inhaltlich anspruchsvollen Interpretationen entkoppeln. Stellenweise scheint die Wahl des Analyseverfahrens sogar weniger inhaltlich und eher durch Forschungsmoden begründet zu sein. Dies kann dazu führen, dass zwar elabourierte Forschungsdesigns methodisch hochkompetent eingesetzt und mit Preisen prämiert werden, aber Ergebnisse generieren, die aufgrund fehlender Feldkenntnis als vermeintlich neue Erkenntnis betont werden: „So mit ist der Kontext der Branche im Hinblick auf Weiterbildungsbarrieren zu berücksichtigen.“ (Rudolphi 2011, S. 273) Die Nutzung von großen Surveys braucht methodische und inhaltliche Kompetenz bei der Datenerhebung und analyse, aber auch bei der Rezeption durch die Fachöffentlichkeit.

Literatur

- Arnold, R. (1995): Betriebliche Weiterbildung: Selbstorganisation Unternehmenskultur Schlüsselqualifikationen. Baltmannsweiler: Schneider.
- Behringer, F./Käßplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.) (2009): Betriebliche Weiterbildung der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer

- Perspektiven. Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 22, Stuttgart: Steiner
- Behringer, F./Käpplinger, B./Moraal, D. (Hrsg.) (2008): Betriebliche Weiterbildung in CVTS und AES. In: Gnahn, D./Kuwan, H./Seidel, S. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann, S. 57-78
- CEDEFOP (2010): Employer provided vocational training in Europe – Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey. Research Paper, No. 2, Luxembourg: Publications Office of the European Union., www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf [Abrufdatum: 27.04.2011]
- CESPIM (2005): Compilation of available country specific studies of CVTS II results. Rom: CESPIM. <http://training.netletter.at/mmedia/2007.05.21/1179757322.pdf> [Abrufdatum: 18.04.2011]
- Destatis (2008): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Döring, O./Rätz, D. (2007): Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe. In: REPORT (30. Jg.) Heft 1, S. 51-61
- European Commission (2008): Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Brüssel: European Commission, http://ec.europa.eu/education/lifelong_learning_policy/doc/report08/report_en.pdf
- CESPIM (2005): Compilation of available country specific studies of CVTS II results. Rom: CESPIM; <http://training.netletter.at/mmedia/2007.05.21/1179757322.pdf> [Abrufdatum: 24.05.2011]
- Grünwald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung
- Käpplinger, B. (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (103. Jg.) Heft 4, S. 382-396
- Markowitsch, J./Hefler, G. (Hrsg.) (2008): Enterprise Training in Europe. Wien: LIT Verlag
- Mintzberg, H. (1991): Mintzberg über Management. Wiesbaden: Gabler
- Rudolphi, U. (2011): Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten im Branchenkontext – Mehrebenenanalysen auf Basis der CVTS3 Daten. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 3, S. 261-274
- Seidel, S. (2006): Erhebungen zur Weiterbildung in Deutschland. In: Feller, G. (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Bielefeld: Bertelsmann, S. 35-88
- Wagner, J. (2006): Politikrelevante Folgerungen aus Analysen mit Firmendaten der offiziellen Statistik. In: Schmollers Jahrbuch (126. Jg.), Heft 3, S. 359-374