

M a t e r i a l i e n z u r E r w a c h s e n e n b i l d u n g

N r . 1 / 2 0 0 3

**W e i t e r b i l d u n g i n Ö s t e r r e i c h
i m e u r o p ä i s c h e n V e r g l e i c h I**



**Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung
zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II)**

Errata

In den Abbildungen 5 (Seite 37), 6 (Seite 39), 7 (Seite 40) sind die Werte für Deutschland (D) (Abbildung 5: Säulengruppe 13, Abbildung 6: Säulengruppe 8, Abteilung 7: Säulengruppe 6: fälschlich mit DK beschriftet.

(Die jeweils zweiten Säulengruppen in allen drei Abbildungen sind die Werte für Dänemark und richtig mit DK beschriftet).

Auf Seite 43 fehlt die Verweisquelle; die erste Zeile müsste lauten:

„Die Abbildung 36 stellt die Gesamtkosten, die“

Jörg Markowitsch
Günter Hefler

Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich I

**Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung
zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II)**

Wien, Dezember 2003

Diese Veröffentlichung basiert auf einem vom *Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank* geförderten Projekt (ÖNB Nr. 9532)

ISBN 3-85031-031-0

© 2003

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Abteilung V/8 – Erwachsenenbildung

1014 Wien, Minoritenplatz 5

Tel.: 01 - 53120

erwachsenenbildung@bmbwk.gv.at

und

3s Unternehmensberatung GmbH

1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 18

Tel.: 01 - 5850915

office@3s.co.at

Umschlaggestaltung: Robert Radelmacher

Vorwort

Im Zusammenhang mit bildungspolitischen und fachspezifischen Diskussionen wurde von vielen Seiten immer wieder auf die mangelhafte Datenlage im Bereich der Erwachsenenbildung und Weiterbildung hingewiesen. Daher hat sich Österreich auch an der von Eurostat durchgeführten 2. Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (*Continuing Vocational Training Survey*, kurz *CVTS II*) beteiligt. Die umfassende Analyse und Interpretation dieser wichtigen Daten ist dabei nicht nur für die *betriebliche* Weiterbildung, sondern auch für den Bereich der Weiterbildung insgesamt von Bedeutung. Die Erhebung der österreichischen Daten wurde von Statistik Austria durchgeführt und 2003 publiziert (Wolfgang Pauli, *Betriebliche Weiterbildung 1999*, hrsg. von Statistik Austria, Wien 2003). Jörg Markowitsch und Günter Hefler von der *Unternehmensberatung 3s* führten dazu eine vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank geförderte Studie durch. Da die Daten zum *CVTS II* auch von allgemeiner bildungspolitischer Relevanz sind, hat das Bildungsministerium gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium eine Initiative von Jörg Markowitsch aufgegriffen und am 17. Dezember 2002 eine Expertentagung dazu durchgeführt, bei der die Ergebnisse von *CVTS II* und deren Auswirkungen auf die Erwachsenenbildung und Weiterbildung insgesamt sowie deren Finanzierung diskutiert wurden.

Die vorliegende Veröffentlichung beinhaltet die inzwischen fertig gestellte Studie von *3s*, deren wesentliche Ergebnisse bei der Tagung im Dezember 2002 vorgestellt und diskutiert wurde. Zur Vertiefung und Weiterführung der Diskussionen der Veranstaltung und zur Einschätzung der vorliegenden Ergebnisse für die Weiterbildung insgesamt wird eine weitere Nummer der *Materialien zur Erwachsenenbildung* (Nr. 2/2003: Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich II. Befunde, Diskussionen und Schlussfolgerungen) erscheinen, welche wiederum vom BMBWK gemeinsam mit dem BMWA herausgegeben wird, dankenswerter Weise koordiniert vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).

Eine Veröffentlichung in den *Materialien zur Erwachsenenbildung* erscheint nicht zuletzt aufgrund der vielfältigen Zusammenhänge mit Schwerpunkten der Erwachsenenbildung und Weiterbildung bzw. dem lebensbegleitenden Lernen, wie z.B. dem „EU-Memorandum über lebenslanges Lernen“ und dessen Folgeaktivitäten, dem „Zielebericht“ (*Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogrammes zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa*), aber auch den OECD-Bestrebungen zur EB, gerechtfertigt.

Es soll an dieser Stelle allen Beteiligten ein herzlicher Dank für die zusätzlich geleistete Arbeit und das große Engagement in dieser Sache ausgesprochen werden, ohne die diese Publikation nicht zustande gekommen wäre.

Ernst Koller
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Abteilung V/8 - Erwachsenenbildung

Karl Wieczorek
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Abteilung III/A1

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Betriebliche Weiterbildung im Kontext: Definitionen und Differenzen	5
2.1.	Erstausbildung und Weiterbildung.....	5
2.2.	Lernen in der Berufstätigkeit und berufliche Weiterbildung.....	6
2.3.	Allgemeine, berufliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildung	8
2.4.	Träger der Aufwendungen und Empfänger der Erträge: Privatpersonen, Unternehmen, öffentliche Hand	9
2.5.	Key Points: Diskussionszusammenhänge im Überblick.....	11
3.	Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) im Überblick.....	14
3.1.	Die CVTS II-Indikatoren im Überblick.....	14
3.1.1.	Nicht-weiterbildende Unternehmen	16
3.1.2.	Weiterbildungsangebot und Umfang der Beteiligung.....	16
3.1.3.	Weiterbildungskosten.....	19
3.1.4.	Organisatorischer Kontext	20
3.2.	CVTS II in Österreich	21
4.	Österreichs betriebliche Weiterbildungsfinanzierung im europäischen Vergleich	23
4.1.	Weiterbildende und nicht-weiterbildende Unternehmen	24
4.2.	Angebot der Unternehmen und Beteiligung der MitarbeiterInnen.....	27
4.2.1.	Einleitung.....	27
4.2.2.	Angebot der Unternehmen.....	28
4.2.3.	TeilnehmerInnenanteil in Unternehmen und Teilnahmestunden je TeilnehmerIn	32
4.2.4.	Zusammenfassung: Indikatoren zur Beteiligung und Intensität im Überblick	33
4.3.	Kosten der betrieblichen Weiterbildung	36
4.3.1.	Einleitung.....	36
4.3.2.	Anteil der Gesamtkosten für kursförmige Weiterbildung an den Personalkosten insgesamt.....	37
4.3.3.	Kosten je Kursstunde	38
4.3.4.	Kosten je TeilnehmerIn	41
4.3.5.	Kosten je Beschäftigte/r insgesamt.....	43
4.3.6.	Zusammenfassung – Österreichs Kostenindikatoren im Überblick	49
4.4.	Der organisatorische Kontext betrieblicher Weiterbildung	52
5.	Betriebliche Weiterbildungsfinanzierung in Österreich	58
5.1.	Zum Kontext - Weiterbildungsfinanzierung im Vergleich: Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand	59
5.2.	Ergebnisse von CVTS II für Österreich im Überblick – Branchen und Betriebsgrößenklassen	61
5.2.1.	Umfang der Beteiligung, Kosten und Organisation – die relative Position der Branchen.....	61

5.2.2.	Kosten je Beschäftigte/r auf Betriebsebene.....	71
5.2.3.	Technologische Entwicklung als Weiterbildungsmotor - Maschinenbau und Elektrotechnik.....	80
5.2.4.	„Flinke Hände“ ausreichend? – Der unterentwickelte Status betrieblicher Weiterbildung in der Textilbranche.....	83
5.2.5.	Weiterbildung als betriebliche Kernaufgabe – das Kredit- und Versicherungswesen.....	88
5.2.6.	„Mitbringen, was man können muss“ – Betriebliche Weiterbildung als Leerstelle im Gastgewerbe.....	92
5.3.	Exkurs: Beteiligung von Frauen und Männern an der betrieblichen Weiterbildung – ein Befund auf Basis der CVTS II- Daten.....	96
5.4.	Zusammenfassung.....	103
6.	Gesamtausgaben und der Markt für betriebliche Weiterbildung.....	105
6.1.	Einleitung.....	105
6.2.	Der Bezugsrahmen und Beispiele der Erfassung.....	106
6.3.	Ergebnisse der Hochrechnung.....	108
6.4.	Berechnungsweise und methodische Probleme der Hochrechnung.....	112
6.5.	Deutungen der Hochrechnung.....	115
7.	Zusammenfassung und Ausblick.....	121
8.	Anhang.....	129
8.1.	Tabellenanhang.....	129
8.2.	Literaturverzeichnis.....	136

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Gründe nicht in Weiterbildung zu investieren (Österreich, EU-15).....	26
Abbildung 2: Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen insgesamt, mit Kursangebot und mit sonstigem Angebot.....	30
Abbildung 3: Einsatz sonstiger Weiterbildungsformen nach Unternehmensgröße.....	31
Abbildung 4: Indikatoren der österreichischen Unternehmen zur Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im EU-15-Vergleich	35
Abbildung 5: Anteil der Gesamtkosten, der direkten und der indirekten Kosten für betriebliche Weiterbildung an den Arbeitskosten aller Unternehmen (mit mehr als 10 Beschäftigten)	37
Abbildung 6: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je TeilnehmerIn an Weiterbildungskursen und die Differenz aus Einnahmen und Ausgaben (Fonds)	39
Abbildung 7: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je Kursstunde	40
Abbildung 8: Beiträge an und Einnahmen aus Fonds usw. je TeilnehmerIn an kurzförmiger Weiterbildung – Umverteilungsvolumen, Anteil der Summe an den direkten Kosten je TeilnehmerIn	42
Abbildung 9: Gesamtkosten je Beschäftigt/e in allen Betrieben in der EU – Vergleich zum EU/Durchschnitt.....	44
Abbildung 10: Ausgaben je Branche – Rangfolge der Branchen in nationalen Kontexten (EU-15, ohne Luxemburg)	46
Abbildung 11: Abstand österreichischer Branchen zum EU-Durchschnitt und zum EU-Spitzenwert – Indikator Gesamtausgaben je Beschäftigte/n aller Unternehmen.....	47
Abbildung 12: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je Beschäftigten in allen Unternehmen und die Differenz von Einnahmen und Ausgaben (Fonds)	49
Abbildung 13: Kostenindikatoren österreichischer Unternehmen im EU-Vergleich	51
Abbildung 14: Organisatorischer Kontext der Weiterbildung – Vergleich des Werts für Österreich, dem EU-Schnitt und des höchsten erreichten Wertes nach fünf Betriebsgrößenklassen (ab 20 Beschäftigte).	56
Abbildung 15: Der organisatorische Kontext betrieblicher Weiterbildung in österreichischen Unternehmen im EU-Vergleich	57

Abbildung 16: Weiterbildungsfinanzierung nach Trägern CEDEFOP 1998 (Schlögl und Schneeberger 2003)	60
Abbildung 17: Beispiel – Gliederung der Branche Holz	62
Abbildung 18: Beteiligungsindikatoren für Kleinbetriebe (10-19 Beschäftigte)	63
Abbildung 19: Rangskalen – Vergleich Beteiligungsindikatoren	65
Abbildung 20: Rangskalen – Kostenindikatoren.....	67
Abbildung 21: Rangskalen – Organisatorischer Rahmen.....	68
Abbildung 22: Gesamtübersicht – Reihung der Branchen nach Beteiligungs- und Kostenindikatoren.....	70
Abbildung 23: Verteilung der Betriebe, Beschäftigte und erfasste Ausgaben auf Kostenklassen	72
Abbildung 24: Verteilung – Ausgaben je Beschäftigte/n in kursaktiven Unternehmen.....	72
Abbildung 25: Verteilung Kostenklassen - Branchen.....	75
Abbildung 26: Gesamtausgaben je Beschäftigte(r), Branchen - Verteilung – Streuungsmaße	76
Abbildung 27: Anteil der Kursteilnahmen unterschiedlicher Funktionsgruppen	79
Abbildung 28: Vergleich der Reihung nach Gesamtausgaben je Beschäftigte/r mit und Reihung nach geringsten Anteil an PflichtschulabsolventInnen	79
Abbildung 29: Maschinenbau/Elektrotechnik – Ausgaben je Beschäftigten (Größenklassen) nach Betriebsgrößenklassen	83
Abbildung 30: Ausgaben je Beschäftigte/r (Größenklassen) der Unternehmen der Textilbranche (nach Unternehmensgrößenklassen)	86
Abbildung 31: Anteil der Weiterbildungen je Personalkategorie	87
Abbildung 32: Kredit- und Versicherungswesen: Gesamtkosten für Weiterbildung je Beschäftigten.....	91
Abbildung 33: Kredit- und Versicherungswesen: Kostenstruktur und Kosten je Stunde	91
Abbildung 34: Gastgewerbe: Gründe, keine Weiterbildung durchzuführen – Vergleich mit allen Branchen	95
Abbildung 35: Gastgewerbe – Ausgaben je Beschäftigten (Größenklassen) nach Betriebsgrößenklassen	95

Abbildung 36: Ausmaß der Geschlechtssegregation in den Branchen – Vergleich Segregation in den von CVTS II erfassten Beschäftigten mit allen Beschäftigten (MZ 1999)	98
Abbildung 37: Stunden je TeilnehmerInnen – Unterschied Männer/Frauen	100
Abbildung 38: Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten auf Branchengruppen mit hohem/niedrigen Weiterbildungsinvestitionen.	101
Abbildung 39: Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung nach direkten und indirekten Kosten und den Betriebsgrößen 1-9 Beschäftigte und 10 und mehr Beschäftigte (in Euro)	109
Abbildung 40: Gesamtausgaben für Weiterbildung nach direkten und indirekten Kosten in Mio. Euro, Anteil der Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten und Anzahl der Beschäftigten, nach NACE-Abschnitten.....	110
Abbildung 41: Verteilung der Kursstunden auf Themenbereiche und Branchen	112
Abbildung 42: Zusammenstellung von Schätzungen betrieblicher Weiterbildungsausgaben der letzten 10 Jahre.....	117
Abbildung 43: Auswahl von Quellen, die eine Zusammenstellung von Ausgaben für Weiterbildung nach Trägern (öffentliche Hand, Privatpersonen und Unternehmen) bieten, Werte in Euro.....	119
Abbildung 44: Indikatoren Weiterbildungsangebot Unternehmen – produzierender Bereich	129
Abbildung 45: Indikatoren Weiterbildungsangebot Unternehmen – Dienstleistungsbereich	130
Abbildung 46: Indikatoren zum Umfang Weiterbildungsangebot Unternehmen – produzierender Bereich	131
Abbildung 47: Indikatoren zum Umfang des Weiterbildungsangebot Unternehmen – Dienstleistungsbereich	132
Abbildung 48: Übersicht Kostenindikatoren – Produzierender Bereich	133
Abbildung 49: Übersicht Kostenindikatoren – Dienstleistungsbereich	134
Abbildung 50: Umrechnungstabelle KKS – Nationale Währungen (1999)	135

1. Einleitung

Fragen der Finanzierung von Bildung finden sich seit kurzer Zeit wieder verstärkt auf der Agenda europäischer und nationaler Bildungspolitik. Die vom Europäischen Rat von Lissabon im März 2000 festgelegten Ziele und das von den für die Bildung zuständigen Minister im Februar 2002 angenommene „Detaillierte Arbeitsprogramm zu den Zielen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung“ schließen die „bestmögliche Nutzung der Ressourcen“ ein. Die Diskussion rankt sich dabei vielfach um die Bedeutungsnuance zwischen „Bildungsinvestition“ und „Bildungskosten“. Große argumentative Anstrengungen werden unternommen, um die positiven Wirkungen und Erträge von Investitionen in Bildung deutlich zu machen und den Begriff „Kosten“ im Zusammenhang mit Bildung ein für alle mal zu verbannen. In der programmatischen „Mitteilung der Kommission: Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa“¹ kommen Kosten für Bildung kaum noch vor.

Die Bildungspolitik beginnt sich also offensichtlich verstärkt jene Frage zu stellen, die sich wohl jede Privatperson und jedes Unternehmen bei der Wahl eines Weiterbildungsangebots stellen nämlich: Zahlt es sich aus? Die Europäische Kommission bezieht dazu eindeutig Stellung, wenn es über die Bildungsausgaben heißt: „Es ist daher wesentlich, diese Ausgaben als reale Investitionen mit bleibender Wirkung [...] statt nur als wiederkehrende Verbrauchsausgaben zu sehen“² Im weiteren ruft die Kommission in selbiger Mitteilung gleich den Paradigmenwechsel von Staatsverbrauch zu Investitionen aus. Natürlich – und in Hinblick auf die Staatshaushalte der meisten Mitgliedsstaaten auch verständlich – erfolgt auch der Ruf nach einer Erhöhung der privaten Beiträge. Gerade in der Weiterbildung sind die privaten Finanzierungsanteile aber ohnedies vergleichsweise hoch, stärker gestiegen als die meisten öffentlichen Bildungsbudgets, und die Renditen auch viel unmittelbarer spürbar.

Die durchschnittlichen Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildung betragen 1993 in der EU 1,6 % der Arbeitskosten und sind bis 1999 auf 2,3 % gestiegen. Dies entspricht einer jährlichen Steigerungsrate von etwa 6 % und somit deutlich mehr als das Wirtschaftswachstum in den meisten Ländern in diesen Jahren. Österreich liegt mit 1,3 % Anteil der Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten aller Unternehmen unter dem EU-Durchschnittswert von 1993 und einen ganzen Prozentpunkt unter dem EU-Durchschnittswert von 1999.

Es ist in gewisser Weise paradox, dass wir im Bereich der Weiterbildung, der in vielerlei Hinsicht den europäischen politischen Vorstellungen von Liberalisierung, privater Finanzierung und dem soeben zitierten „Investitions-Paradigma“ näher kommt als die Erstausbildung, über weit schlechtere Kenntnisse von Kostenstrukturen und Gesamtkosten verfügen, als dies für die Erstausbildung der Fall ist. Eine Erhöhung privater Anteile überhaupt messbar zu machen, setzt jedenfalls die Kenntnis der Höhe dieser Anteile voraus. Genauso setzt eine aktive Politik der Bildungsfinanzierung Kenntnisse der Finanzierungsstrukturen voraus.

¹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2003

² siehe ebd.

Für Österreich liegen bis dato für den Anteil privater Finanzierung der Weiterbildung, sowohl durch Betriebe als auch Privatpersonen, außer einigen gewagten Global-schätzungen keine aktuellen Detailanalysen vor. Zumindest für die betriebliche Weiterbildung wird mit der vorliegenden Studie diesem Manko Abhilfe verschafft. Auf Basis der 2. europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (*Continuing Vocational Training Survey*, kurz: CVTS II) werden erstmals auch für Österreich detaillierte und international vergleichbare Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung darstellbar. Im Allgemeinen kann man zumindest die folgenden Vorteile für Österreich, sich an dieser Erhebung beteiligt zu haben, zusammenfassen:

- § Erstmals liegt mit CVTS II eine wirklich große nationale Betriebsbefragung zur Weiterbildung vor.
- § Erstmals wurden Weiterbildungskosten tatsächlich umfangreich erhoben und dadurch eine seriöse Schätzung der Gesamtausgaben für Weiterbildung der Betriebe ermöglicht.
- § Erstmals ist es möglich detaillierte Aussagen zur betrieblichen Weiterbildung auf Branchenebene zu treffen.
- § Erstmals liegen zur betrieblichen Weiterbildung vergleichbare Daten mit anderen Ländern vor.

Über diese generellen Argumente hinaus gibt es, wie man im Zuge der Ergebnisdarstellung sehen wird, noch eine Reihe an speziellen Vorteilen, die die Beteiligung von Österreich an CVTS II mit sich brachte. Beispielsweise gelingt damit auch erstmals die Richtigstellung von Behauptungen, die die Weiterbildungsfinanzierung in Österreich seit langem begleiteten, wie etwa die Meinung, große Unternehmen investieren grundsätzlich mehr in Weiterbildung als kleine – was in dieser Allgemeinheit zumindest für Österreich eben gerade nicht gilt.

Die vorliegende Arbeit ist aber keineswegs einfach als Reaktion auf bestehende ExpertInnenmeinungen gedacht, noch als Antwort auf ausschließlich bildungspolitische Fragen. Die Zielgruppe ist jedenfalls breiter gedacht nämlich insbesondere:

- § Unternehmen, die beispielsweise ihre Weiterbildungsaktivitäten und -investitionen mit ihrem Umfeld (Unternehmen ähnlicher Größe und derselben Branche) vergleichen wollen.
- § Weiterbildungsanbieter, die ihren Marktanteil messen wollen und wissen wollen, wie dieser Markt strukturiert ist.
- § Die Bildungs- und Wirtschaftspolitik, für die sehr deutlich Bereiche und Strukturen identifiziert werden, wo man mit Verbesserungen und Förderungen ansetzen sollte.
- § Die Forschung, für die nicht einfach nur Daten zur weiteren Verwendung bereit gestellt werden, sondern für die sich ganz neue Untersuchungsfelder ergeben.

Die Studie beginnt damit den generellen Rahmen von Weiterbildung abzustecken und den Leser für die Interpretation der darauffolgenden Ergebnisse zu sensibilisieren (Kapitel 2). Profunde Kenner des Weiterbildungsbereichs können diesen Abschnitt auch links liegen lassen. Kapitel 3 stellt die von uns ausgewerteten Indikatoren von CVTS II dar und erläutert, warum wir bestimmte Sachverhalte und Daten genauso darstellen und interpretieren und nicht anders. Dieses Kapitel eignet sich speziell zum Einstieg für jenen Leser, der auf der Suche nach ganz bestimmten Informationen ist, da es eben eine Übersicht über alle Aussagen, die (in derselben Struktur) folgen, bietet. Jener Leser, der ohne spezifisches Informationsbedürfnis ohnedies vorhat alle Ergebnisse zu studieren, kann dieses Kapitel jedoch auch überspringen, da nahezu alle Darstellungs- und Interpretationshintergründe in den folgenden Kapiteln wiederholt werden.

Kapitel 4 stellt schließlich Österreichs betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich vor, wobei neben dem Weiterbildungsangebot, der Beteiligung und den organisatorischen Kontexten betrieblicher Weiterbildung vor allem der Analyse der Kostenstrukturen viel Platz eingeräumt wird. Die Darstellung der Position Österreichs erfolgt dabei hauptsächlich im Vergleich mit den EU-Staaten und nur an bestimmten Stellen mit allen 25 Ländern, die an der Erhebung teilgenommen haben.

Kapitel 5 beschäftigt sich mit Detailanalysen der österreichischen Situation: nicht der Vergleich mit anderen Ländern, sondern der Vergleich von Branchen und Betriebsgrößenklassen innerhalb von Österreich stehen im Zentrum dieses Kapitels. Anhand von vier ausgewählten Branchen (Maschinenbau und Elektrotechnik, Kredit- und Versicherungswesen, Textil und Gastgewerbe) gehen wir sehr ins Detail, um zu zeigen, wie wichtig tatsächlich der Kontext (in diesem Fall die Situation der jeweiligen nationalen Branche) für die Interpretation der CVTS II-Daten ist. Dieser kurze Blick in die Tiefe macht auch deutlich, mit welcher Vorsicht an sich der zuvor präsentierte Ländervergleich diesbezüglich zu genießen ist. Ein Exkurs zu geschlechtsspezifischen Unterschieden rundet schließlich dieses Kapitel ab.

Eine neue Hochrechnung der Gesamtausgaben betrieblicher Weiterbildung der österreichischen Betriebe präsentieren wir in Kapitel 6 und stellen diese bisherigen Schätzungen gegenüber. Kapitel 7 fasst die Hauptergebnisse der Studie zusammen und führt in neue, aus diesen Ergebnissen resultierende Forschungsfragen ein. Wie so häufig ergaben sich nämlich auch bei dieser Arbeit fast ebenso viele neue Forschungsfragen, wie wir alte beantworten konnten.

Abschließend sei noch auf zwei Besonderheiten in der Darstellung hingewiesen. Insbesondere beim europäischen Vergleich bedienen wir uns häufig der Darstellung in Form von Reihungen und dies, obwohl wir „Rankings“ im Allgemeinen eher kritisch gegenüberstehen. Den Rankings kommt dabei nur die Stellung einer ersten Orientierungshilfe zu, um Unterschiede in den Blick zu bekommen. Sie können weder die noch ausstehende Detailanalyse der nationalen Kontexte – insbesondere der politischen Initiativen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung – ersetzen, noch einen verlässlichen Maßstab abgeben, der nicht nur erste Anhaltspunkte gibt, sondern die Veränderungen im komplexen Weiterbildungsgeschehen abbilden kann. Die Rankings sollten keinesfalls im Sinne eines „Benchmarking“ missverstanden werden, sie dienen uns hier lediglich als einfachste Form, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten festzustellen.

Eine zweite Besonderheit stellen die häufig sehr großen und dichten Abbildungen dar, die in ihrer Informationsfülle den mit populär-wissenschaftlichen Aufbereitungen vertrauten Leser zunächst vermutlich abschrecken. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass interessante Ergebnisse in der betrieblichen Weiterbildung selten auf dem Zusammenhang von nur zwei Variablen beruhen. Vielmehr ist es notwendig, sich ständig eine Vielzahl an Kontextinformationen bei der Betrachtung einzelner Ergebnisse bewusst zu machen, so dass selbst multi-dimensionale Darstellungen an ihre Grenzen stoßen.

2. Betriebliche Weiterbildung im Kontext: Definitionen und Differenzen

Während wir bei der Betrachtung des österreichischen beruflichen Erstausbildungssystems stets umgehend die Teilsysteme Lehre und berufsbildendes Schulwesen auseinanderhalten und dazu neigen, diese sogar noch weiter zu differenzieren, tendieren wir bei der Betrachtung der beruflichen Weiterbildung eher zu einem einzigen Gesamtbild. Wenn das Weiterbildungssystem, sofern man dieses überhaupt als System bezeichnen kann, auch formal weniger differenziert erscheint als das System der Erstausbildung, so verkennt man bei dieser Betrachtung dessen eigentlichen Facettenreichtum. Im folgenden Kapitel wird zunächst auf abstrakter Ebene versucht den Rahmen, innerhalb dessen wir Weiterbildung begegnen, zu skizzieren. Dazu werden umgangssprachliche und implizite Definitionen erörtert, Differenzierungen eingeführt und neue Definitionsversuche gestartet. Insbesondere versuchen wir die Grenzen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, Lernen in der Berufstätigkeit und Weiterbildung sowie allgemeine und berufliche Weiterbildung zu sondieren. Das Kapitel beschließen wir letztlich mit einer kurzen Darstellung wesentlicher Diskussionszusammenhänge zum Thema Weiterbildung, die uns in der Interpretation der im weiteren präsentierten CVTS II-Ergebnisse nützlich sind.

2.1. Erstausbildung und Weiterbildung

Weiterbildung wird traditionell von der schulischen und/oder beruflichen Erstausbildung unterschieden. Es wird davon ausgegangen, dass die Erstausbildung – nach absolvierter Pflichtschule – in einschlägigen Trägereinrichtungen bzw. im Rahmen der dualen Berufsausbildung erfolgt. Insbesondere wird bei der Erstausbildung unterstellt, dass sie im schul- bzw. ausbildungstypischen Alter erfolgt (z.B. für die Lehre und schulische Berufsausbildungen im Alter von 15 bis 18/19, für ein Diplomstudium im Alter von 18/19 bis 23/24/25 usw.). Von der Erstausbildung insgesamt wird angenommen, dass sie „am Stück“ absolviert und nicht durch Phasen ausschließlicher Berufstätigkeit unterbrochen wird. Weiters schließt diese üblicherweise vage implizite Definition ein, dass im wesentlichen nur hierarchisch aufeinander folgende Ausbildungen als Einheit angesehen werden, nicht aber zwei Ausbildungen auf der gleichen Stufe.

Weiterbildung lässt sich deutlich schwerer charakterisieren und gibt schon damit einen Hinweis auf ihre Vielgestaltigkeit. Einfacher fällt es da schon, eine negative Definition zu versuchen: Unter Weiterbildung wird in der Regel jede Form der Bildung verstanden, die nicht im Rahmen der Erstausbildung durchgeführt wird, auch wenn es sich um ein „Nachholen“ eines Bildungsabschlusses handelt, der im Rahmen von „Erstausbildungsprozessen“ durchgeführt wird. Daneben werden grundsätzlich alle Bildungsangebote, die nicht im Rahmen eines institutionalisierten, zumeist auch öffentlich anerkannten, Curriculums angeboten werden, zur Weiterbildung gerechnet.

Die Abgrenzung von Primär- und Weiterbildung legt damit keine inhaltlichen Schranken fest. Sie charakterisiert eher

- § einerseits den Unterschied zwischen institutionalisierten, rechtlich regulierten Ausbildungsangeboten, die zu einem öffentlich anerkannten Abschluss führen und allen anderen Weiterbildungsangeboten,
- § andererseits den Unterschied zwischen Ausbildungen im Rahmen traditioneller Bildungslaufbahnen, in denen Bildungseinrichtungen zum lebensgeschichtlich frühest möglichen Zeitpunkt und ohne Unterbrechung beim Wechsel von einem Typ zum nächsten besucht werden, und nicht-traditionellen Bildungslaufbahnen, bei denen Einrichtungen zu lebensgeschichtlich späteren Zeitpunkten und nach Unterbrechungen der Bildungskarriere besucht werden.

Alle allgemeinen oder beruflichen Ausbildungen, die nach der ersten Unterbrechung der Bildungslaufbahn begonnen werden, fallen nach diesem umgangssprachlichen Konzept bereits unter Weiterbildung, unabhängig davon, ob es sich individuell gesehen um eine Erstausbildung handelt.

Während damit aus der Perspektive des Einzelnen der Besuch ein- und derselben Bildungsinstitution Primär- oder Weiterbildung darstellt, werden bei der statistischen Erfassung der Bildungsinstitutionen (Schulen, Hochschulen), die in traditionellen Bildungslaufbahnen der Erstausbildung zuzurechnen sind, vollständig der Erstausbildung zugerechnet. Mit einer starken Ausweitung nicht-traditioneller Bildungskarrieren – insbesondere im Tertiärbereich, aber keineswegs nur dort – übernehmen damit Bildungsinstitutionen, die statistisch der Erstausbildung zugerechnet werden, verstärkt Aufgaben der allgemeinen wie der beruflichen Weiterbildung.

2.2. Lernen in der Berufstätigkeit und berufliche Weiterbildung

Zentrale Quelle beruflicher Weiterbildung ist die Ausübung der beruflichen Tätigkeit im konkreten betrieblichen bzw. institutionellen Umfeld selbst. Im täglichen Arbeitsvollzug werden wesentliche fachliche, organisationsspezifische, betriebsspezifische und soziale Kompetenzen erworben, die im weiteren Verlauf der beruflichen Tätigkeit zur Anwendung kommen. Augenscheinlich ist der mit der Berufstätigkeit verbundene Lernprozess in Einarbeitungsphasen, in denen Personen neue Aufgaben übernehmen oder überhaupt erstmals in einem beruflichen Kontext tätig werden. Dabei wird jedoch das Augenmerk häufig nur auf die Kosten der Einarbeitung gelegt. Der Aspekt, dass die Einarbeitung zugleich Lernen bedeutet und somit einen Teil der betrieblichen Weiterbildung darstellt, tritt dagegen in den Hintergrund.

Erst in den letzten beiden Jahrzehnten rückte der Wert der von den MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess gewonnenen (Lern-)Erfahrungen stärker ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Da Wissen nicht durchgängig kodifizierbar ist und somit nicht personenunabhängig weitergegeben werden kann, sind Unternehmen und Institutionen auf das personenabhängige, inkorporierte Wissen ihrer MitarbeiterInnen angewiesen und müssen sicherstellen, dass MitarbeiterInnen in Kernbereichen dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden können und

darüber hinaus bereit sind, ihr Wissen einzubringen und im persönlichen Kontakt weiterzugeben.

Da Wissen, dass während der Arbeit angeeignet – und oftmals genuin erzeugt – wird, in vielen Arbeitsbereichen – Stichwort: *knowledge intensive production* – eine bedeutende Rolle spielt, gewinnt auch die Aufgabe, Lern- und Kommunikationsprozesse in der alltäglichen Arbeitsorganisation als selbständigen Aufgabenbereich einzuplanen und durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen, zusehends an Bedeutung. Wissensmanagement in seiner ganzen Bandbreite von der technischen Unterstützung von Dokumentations- und Kommunikationsaufgaben bis zur Induzierung und Begleitung sozialer Austauschprozesse zwischen *knowledge communities* wird damit Teil der Unternehmenstätigkeit.

Soziale Techniken, die Prozesse des Wissenserwerbs und Wissensaustauschs unterstützen, gehen dadurch notwendigerweise in den Begriff der betrieblichen Weiterbildung ein. Im Rahmen von CTVS II wurde versucht, dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und die über die erhobenen Weiterbildungsaktivitäten zu erfassen³.

Der Grad, in dem die Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz weiterbildend wirkt, zählt zu den wesentlichen Parametern von dessen Beschreibung. Die Wissensintensität beruflicher Tätigkeiten ist stark unterschiedlich und trägt wesentlich zur Segmentierung von Arbeitsmärkten bei. Idealtypisch lassen sich dabei zwei Extremwerte unterscheiden.

- § Einerseits können Arbeitsvollzug und Zugewinn neuer Qualifikationen weitestgehend zusammenfallen; die berufliche Tätigkeit lässt sich dann inhaltlich von einer berufsexternen Lerntätigkeit nicht unterscheiden.
- § Andererseits kann der Arbeitsvollzug jeder Möglichkeit zu lernen entbehren, ein einmal erreichtes Qualifikationsniveau wird dann an keinen Punkt mehr überschritten, mit der Dauer der Beschäftigung stellen sich vielmehr nur negative Folgen der physischen und psychischen Beanspruchung durch die Tätigkeit ein.

Alle Arbeitsplätze lassen sich auf einem Kontinuum zwischen den beiden skizzierten Extremwerten verorten. Prinzipiell zu unterscheiden sind damit

- § Arbeitsplätze, bei denen große Teile der eigentlichen Tätigkeit zugleich als Weiterbildung der Beschäftigten anzusehen sind (z.B. ForscherInnen).
- § Arbeitsplätze, bei denen die Tätigkeit sowohl regelmäßige Weiterbildung erfordert als auch einen kontinuierlichen Kompetenzgewinn durch die im Tätigkeitsverlauf erzielten Lösungsvorgänge für spezifische Aufgabenstellungen ermöglicht (z.B. große Teile qualifizierter Tätigkeiten, sowohl im organisatorischen als auch im technisch-handwerklichen Bereich).

³ Gefragt wurde nach dem Angebot von Informationsveranstaltungen, dem Einsatz von Job-Rotation- und Austauschprogrammen, der Institutionalisierung von Lern- und Qualitätszirkeln und sonstigen Formen des selbstgesteuerten Lernens am Arbeitsplatz.

- § Arbeitsplätze, bei denen eine Weiterbildung unterbleiben kann, ohne dass die Möglichkeit, der Tätigkeit nachzugehen, stark beeinträchtigt wird und die kaum zusätzliche Qualifizierungseffekte in der Berufsausübung bedingen (z.B. viele Hilfstätigkeiten im produzierenden Bereich, ein Teil der geringqualifizierten Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich).

2.3. Allgemeine, berufliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildung

Die übliche, umgangssprachliche Unterscheidung in allgemeine Weiterbildung, berufliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildung wählt nicht Inhalte, sondern das Vorliegen eines jeweils spezifischen Zwecks zum Abgrenzungskriterium:

- § Die berufliche Weiterbildung wird durch den primären Zweck, die Tätigkeit in einem definierten Beruf (bzw. Berufsfeld) zu ermöglichen bzw. die Möglichkeiten für diese Tätigkeit zu erweitern, charakterisiert. Weiters wird vorausgesetzt, dass die Weiterbildung tatsächlich mit der Absicht, sie im Rahmen der Erwerbstätigkeit zu nutzen, erfolgt⁴. (Traditionell bleibt die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Erstausbildung ausgenommen).
- § Betriebliche Weiterbildung wird durch den Zweck, den das Unternehmen mit der Ermöglichung bzw. Anordnung der Weiterbildung und der Übernahme der durch diese entstehenden Kosten, charakterisiert.
- § Die allgemeine Weiterbildung, meist auch noch herkömmlich als Erwachsenenbildung bezeichnet, zeichnet sich durch das Fehlen der zur Abgrenzung der beiden anderen Weiterbildungsformen zugrundegelegten Zwecke aus.

Eine Abgrenzung nach dem Zweck der Weiterbildung ermöglicht es nicht, scharf abgegrenzte Kategorien zu bilden, die Grenzen zwischen beruflicher, betrieblicher und allgemeiner Weiterbildung bleiben fließend. Zudem bleiben getroffene Abgrenzungen kontextbezogen, müssen an Änderungen im Berufsfeld bzw. im betrieblichen Umfeld ebenfalls angepasst werden⁵. Eine Abgrenzung von beruflicher, betrieblicher und allgemeiner Weiterbildung auf Basis der vermittelten Inhalte erscheint nicht möglich, weil prinzipiell jeder Inhalt einer Weiterbildung je nach dem Kontext allgemeine, berufliche oder betriebliche Weiterbildung sein kann.⁶

⁴ SeniorInnen, die etwa Medizin studieren, erwerben zwar eine berufliche Weiterbildung, trotzdem würde ihr Studium üblicherweise als allgemeine Weiterbildung gefasst.

⁵ Jede Abgrenzung zwischen allgemeiner, beruflicher und betrieblicher Weiterbildung ist zudem stark durch nationale Kontexte geprägt und nur bedingt auf andere nationale Kontexte übertragbar.

⁶ Eine weitere Abgrenzungsmöglichkeit bietet der Finanzierungsansatz, wobei nach der Finanzierungsquelle in betriebliche Weiterbildung (finanziert durch die Unternehmen), Weiterbildung für Arbeitssuchende (finanziert durch die Arbeitsmarktverwaltung) und individuelle Weiterbildung unterschieden wird. Dabei wird sowohl von den Inhalten und Zwecksetzungen der Weiterbildung

Von besonderem Interesse ist das Verhältnis zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung: Betriebliche Weiterbildung wird in einem großen Teil der Fälle auch berufliche Weiterbildung im weitesten Sinn darstellen. Daher wird berufliche Weiterbildung auch häufig als Überkategorie betrieblicher Weiterbildung gesehen. Hinsichtlich des Ausmaßes, in dem betriebliche Weiterbildung auch unabhängig vom jeweiligen Arbeitsplatz, den die weitergebildete ArbeitnehmerIn einnimmt, verwertbar ist, können aber große Unterschiede bestehen. Neben nahezu für jede denkbare berufliche Tätigkeit einsetzbare Qualifikationen, die im Rahmen betrieblicher Weiterbildung erworben werden, können auch solche vermittelt werden, die nahezu ausschließlich im Rahmen des gegebenen Betriebs bzw. auf dem aktuellen Arbeitsplatz einen Wert haben. Dies trifft z.B. auf Weiterbildungen zu, die in die betriebspezifische Organisation einführen (Aufbau des betriebspezifischen EDV-Systems, betriebspezifische Handlungsanweisungen usw.).

Daneben trifft es auf betriebliche Weiterbildungen zu, die zwar arbeitsplatzspezifisch, aber nicht berufsspezifisch sind und in der Regel von Erwerbstätigen mit der gegebenen beruflichen Qualifikation nicht erwartet werden (z.B. kaufmännische Ausbildung mit Weiterbildungen zu bestimmten Produktgruppen usw. mit Weiterbildungen in vergleichsweise untypischen Verkehrssprachen). Damit eine betriebliche Weiterbildung dieses Typs durch die ArbeitnehmerIn in einer Tätigkeit außerhalb des Unternehmens genutzt werden kann, ist es deshalb entscheidend, dass ein ähnlicher Arbeitsplatz (Unternehmen mit dem selben Unternehmensgegenstand, Exporteur mit ähnlicher Spezialisierung) gefunden werden kann.

2.4. Träger der Aufwendungen und Empfänger der Erträge: Privatpersonen, Unternehmen, öffentliche Hand

(Weiter-)Bildung geht mit Aufwendungen einher, die als Kosten unterschiedlichen Typs erfasst werden können. Jede (Weiter-)Bildung hat positiv bewertbare Auswirkungen, die auf unterschiedliche Weise als Erträge gefasst werden können. Für jede Bildungsaktivität lässt sich somit die Verteilung der Kosten und die Verteilung der Erträge auf die üblicherweise unterschiedenen drei Akteursgruppen der ökonomischen Analyse, die Privatpersonen bzw. Haushalte, die Unternehmen bzw. NPO und die öffentliche Hand bzw. den Staat, untersuchen.

Kosten und Erträge sind dabei entweder monetäre Größen oder ausschließlich monetär – über Schattenpreise – bewertbare Größen. Unter Kosten fallen nicht nur die geleisteten Einsätze, sondern auch die Opportunitätskosten, d.h. die (monetäre) Bewertung der nicht in Anspruch genommenen Alternativen zu der gewählten Option.

Weiterbildung verursacht demnach

abgesehen, als auch der Umstand ausgeblendet, dass wesentliche Teile der Weiterbildung auf einer Mischfinanzierung – z.B. zwischen Unternehmen und Beschäftigten – basieren.

1. finanzielle (monetäre) Aufwendungen, insbesondere die tatsächlichen Kosten für die Unterrichtsmittel, die Bezahlung des Lehrpersonals, die notwendige Infrastruktur usw.
2. Opportunitätskosten
 - a. aus der Sicht des Individuums
 - im engeren Sinn, d.h. insbesondere den Verlust von Einkommen, das in der auf die Weiterbildung verwendeten Zeit hätte erzielt werden können, und
 - im weiteren Sinn, d.h. alle Aufwendungen (überdurchschnittliche Ermüdung, stärkere Einschränkung der Flexibilität, emotionale Belastungen durch den Leistungsdruck usw.), die sich aus der Lerntätigkeit ergeben, insbesondere, sofern sie das Maß der üblichen Belastung durch die Berufstätigkeit übersteigen.
 - b. aus der Sicht des Unternehmens
 - im engeren Sinn, d.h. insbesondere der Verlust von Unternehmensgewinn, der durch die alternative Nutzung der Arbeitskraft hätte erzielt werden können
 - im weiteren Sinn, d.h. alle Einschränkungen (z.B. geringere Personalflexibilität usw.), die sich für andere unternehmerische Abläufe für den Zeitraum, in dem ein Teil der MitarbeiterInnen an der betrieblichen Weiterbildung partizipiert, ergeben.

Im Gegenzug ermöglicht Weiterbildung

1. finanzielle (monetäre) Erträge (wenn sich Weiterbildung in höherer Produktivität der Erwerbstätigen niederschlägt, unabhängig davon, wem die höhere Produktivität zu gute kommt)⁷, und
2. indirekte Erträge
 - a. im engeren Sinn, d.h. insbesondere die Einsparung von Kosten, die ohne der Weiterbildung angefallen wären (z.B. für das Unternehmen: höhere Transaktionskosten aufgrund höherer Personalfuktuation; für den Staat: höhere Kosten in der Sozialversicherung; für das Individuum: Entfall der Kosten für alternative Optionen, die verfügbare Zeit zu nutzen), sowie

⁷ Unabhängig von der Verteilung des Ertrags der höheren Produktivität kann es aufgrund von Weiterbildungen auch zu produktivitätunabhängigen Umverteilungen kommen.

- b. im weiteren Sinn, d.h. insbesondere personenbezogener Natur wie Befriedigung über den Lernerfolg, höhere persönliche Anerkennung, stärkeres Selbstbewusstsein, positives Erleben der Lernsituation als Bereicherung des beruflichen Alltags usw.

Erträge der betrieblichen Weiterbildung fallen nicht nur in unterschiedlichen Formen an und erscheinen nicht nur in unterschiedlicher Weise auf Unternehmen, Haushalte und Staat verteilt, sondern es können insbesondere die Zeitspannen, in denen die Erträge sich realisieren, stark differieren. Damit erscheint die Schätzung des „Barwerts“ der direkten und indirekten Erträge eine besondere Herausforderung.

Zu den wesentlichen Charakteristika jeder Bildungstätigkeit (jeder „Bildungsinvestition“) zählt, dass sie persönlich zu erbringen ist und damit spezifische Anstrengungen des Individuums notwendig voraussetzt. Jede Form der Weiterbildung setzt damit persönliche Aufwendungen im weitesten Sinn voraus. Auf die drei Akteursgruppen (Unternehmen, Haushalte, Staat) verteilt werden können nur die unmittelbar anfallenden, direkten Kosten sowie die Opportunitätskosten im engeren Sinn (etwa durch die Bezahlung der Weiterbildungszeit).

Neben der Frage, wie die finanziellen Kosten bzw. die Opportunitätskosten im engeren Sinn zwischen Haushalten, Unternehmen und Staat verteilt werden, kommt insbesondere der Frage zentrale Bedeutung zu, wie die Erträge der Weiterbildung insbesondere auch der betrieblichen Weiterbildung verteilt werden. Diese Fragen sind jedoch nicht Gegenstand der folgenden Analyse.⁸ Ziel dieses einleitenden Abschnitts war lediglich in den Gesamtrahmen, der bei einer Beschäftigung mit Weiterbildung aufgespannt wird, einzuführen. Das nächste Kapitel greift neben diesem systematischen Zugang ein ausgewählte, wesentliche Diskussionszusammenhänge heraus.

2.5. Key Points: Diskussionszusammenhänge im Überblick

Betrieblicher Weiterbildung stellt im Konzept lebenslangen Lernens einen zentralen Interessensfokus dar: Sie soll wesentlich zur Erreichung wirtschafts-, gleichstellungs- und sozialpolitischer Zielsetzungen beitragen. Politische Initiativen, die betriebliche Weiterbildung durch öffentliche Förderungen und rechtliche Regulationen zu intensivieren suchen, erwarten davon positive Effekte insbesondere in folgenden Feldern:

Betriebliche Weiterbildung zur Erhöhung der Innovations- und damit Wettbewerbsfähigkeit. Die Fähigkeit von Unternehmen, durch die Weiterentwicklung des Wissens gebotene Innovationsmöglichkeiten zu ergreifen, hängt wesentlich davon ab, ob die MitarbeiterInnen in der Lage sind, sich neues Wissen anzueignen, mit dem betriebsintern vorhandenen Wissen zu kombinieren und in

⁸ Zur aktuellen Rendite-Diskussion siehe beispielsweise De la Fuente und Ciccone 2002.

neue betriebliche Prozesse – ob im Produktions- oder Organisationsbereich – umzusetzen. Die Möglichkeit, neues Wissen über die Neubeschäftigung von MitarbeiterInnen, die über eine rezente Erstausbildung verfügen, reicht nicht aus, um an den Erweiterungen der Wissensbasis zu partizipieren. Betriebliche Weiterbildung wird damit – neben der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit - zur Voraussetzung, neues Wissen in die Unternehmen zu integrieren und insbesondere sicherzustellen, dass die Lernfähigkeit und die Motivation dazu bei den MitarbeiterInnen erhalten bleibt. Nicht nur neu zu erwerbenden Kompetenzen können damit Ziel betrieblicher Bildungspolitik sein, sondern insbesondere die prinzipielle Lernbereitschaft und Aufmerksamkeit der Belegschaft für mögliche, für das Unternehmen wertvolle, neue Weiterbildungsangebote.

Betriebliche Weiterbildung und Personalpolitik. Betriebliche Weiterbildung soll nicht nur eine kontinuierliche Investition in die Kompetenzen der MitarbeiterInnen darstellen, von ihr werden auch wesentliche personalpolitische Impulse erwartet. Mit Bildungsangeboten kann das individuelle Interesse der MitarbeiterInnen nach beruflicher Entfaltung in den Dienst der Unternehmen gestellt werden: MitarbeiterInnen, die in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden, sind durch den dadurch erzielten Kompetenzgewinn produktiver, und durch die Bildungsangebote lässt sich auch die Bindung an das Unternehmen maßgeblich erhöhen⁹. Eine erhöhte MitarbeiterInnenbindung senkt die mit der Personalfuktuation verbundenen Transaktionskosten und stellt sicher, dass die Schlüsselkräfte und ihre Kompetenz im Unternehmen verbleiben.

Betriebliche Weiterbildung und Frauenförderung: Im Bereich der Frauenförderung liegen die Forderungen auf zwei unterschiedlichen Ebenen. Zum einen wird gefordert, dass die betriebliche Weiterbildung Frauen und Männern im gleichen Maß offen steht und zu gute kommt und durch geschlechtsspezifische Verteilungen der betrieblichen Bildungsangebote die Benachteiligung von berufstätigen Frauen nicht verstärkt wird. Zum anderen wird betriebliche Weiterbildung als ein Mittel diskutiert, gegebenen Benachteiligungen von Frauen in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aktiv zu kompensieren, insbesondere auch, um den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Neben einer quantitativen Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen für die weiblichen Beschäftigten, wird hier insbesondere an die Entwicklung und den Einsatz spezifischer, auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnittene Bildungsangeboten gedacht.

Betriebliche Weiterbildung und employability: Bietet die kontinuierliche Berufstätigkeit keine Möglichkeiten, die individuelle Qualifikation auf einen aktuellen, gegenüber rezenten AbgängerInnen aus dem Bildungssystem konkurrenzfähigen Stand zu halten und wird den ArbeitnehmerInnen eine solche Möglichkeit im Rahmen betrieblicher Weiterbildung auch nicht eingeräumt, verlieren die ArbeitnehmerInnen ihre Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt. Unternehmen haben dann zwar die „mitgebrachte“ Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen „genutzt“, so lange diese „von Wert“ war, allerdings keine

⁹ Die Erhöhung der Qualifikation der MitarbeiterInnen bedeutet im Gegenzug jedoch auch, dass diese individuell über größere Mobilitätschancen verfügen. Bei externen Weiterbildungsangeboten lernen MitarbeiterInnen zudem MitarbeiterInnen anderer Unternehmen kennen; das dabei entstehende Beziehungskapital können sie sowohl für das Stamunternehmen als auch als Grundlage für einen individuellen Jobwechseln nutzen.

Möglichkeiten geboten, den Wert der Qualifikation zu erhalten. Während bei Fortbestand der Unternehmen der Wert des betriebspezifischen Wissens, das Senioritätsprinzip und die ArbeitnehmerInnenvertretung die Folgen einer mangelnden Konkurrenzfähigkeit jener MitarbeiterInnen, deren Qualifikation im Vergleich zu externen BewerberInnen abmildern, wird die Entwertung der individuellen Qualifikation bei einer Auflösung der betrieblichen Einheit schlagend, weil die Konkurrenzfähigkeit mit den MitbewerberInnen nicht mehr gegeben ist. Vor diesem Hintergrund stellt die Forderung nach kontinuierlicher betrieblicher Weiterbildung eine zentrale Forderung der ArbeitnehmerInnenvertretung dar. Auch im Kontext präventiver Arbeitsmarktpolitik kommt den Möglichkeiten, die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften zu erhalten, verstärkte Aufmerksamkeit zu. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch betriebliche Weiterbildung wird hier allerdings nicht aus der Perspektive der betriebswirtschaftlichen Rentabilität, sondern aus der Perspektive der Erweiterung basaler ArbeitnehmerInnenrechte – durchaus vergleichbar mit Fragen betrieblicher Mitbestimmung und des Arbeitsschutzes – diskutiert. Ziel ist es, durch fördernde Maßnahmen sowie durch rechtliche Bindungen (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Gesetze) die Unternehmen dazu zu bringen, ihren MitarbeiterInnen individuelle Rechte auf betriebliche Weiterbildung – unter expliziten Einschränkung betriebswirtschaftlicher Optimierungskalküle – einzuräumen.

Betriebliche Weiterbildung und Segregation von Arbeitsmärkten. In engem Zusammenhang mit Fragen der *employability* aber auch der Gleichstellungspolitik wird von betrieblicher Weiterbildung eine Abschwächung der Teilung von Arbeitsmärkten in bevorzugte und in auf unterschiedliche Weise benachteiligte Segmente erwartet¹⁰. Die Entwertung der mitgebrachten Qualifikation findet auf unterschieden Typen von Arbeitsplätzen in unterschiedlichem Maß statt. Betriebliche Weiterbildung bietet dabei eine Option, Benachteiligungen, die sich aus der Qualität der Tätigkeit ergeben, aktiv auszugleichen. Weiters besteht die Möglichkeit, es MitarbeiterInnen auf geringer qualifizierten Arbeitsplätzen durch betriebliche Weiterbildung zu ermöglichen, neue und qualifiziertere Aufgaben auf neuen Arbeitsplätzen zu übernehmen, anstatt die Qualifikationserfordernisse durch die Neueinstellungen – bei gleichzeitiger Kündigung der nicht ausreichend qualifizierten Belegschaft – zu beheben. Betriebliche Weiterbildung wird dabei als Option, seitens der Betriebe den Übergang von benachteiligten, instabilen Berufslaufbahnen in nicht benachteiligte, stabile Berufslaufbahnen zu unterstützen, gesehen. Für die Unternehmen sind dabei durchaus positive Effekte zu erwarten, weil einerseits die übernommene soziale Verantwortung die Bindung und Motivation aller MitarbeiterInnen steigern kann, andererseits betriebspezifische Kompetenzen der gehaltenen, aber in Maßnahmen höherqualifizierten MitarbeiterInnen weiter genutzt werden können.

¹⁰ Sofern betriebliche Weiterbildung schwerpunktmäßig der hochqualifizierten Kernbelegschaft angeboten wird, trägt sie selbst zur Zementierung der Grenzen zwischen Stamm- und Randbelegschaft bei. Als kompensatorisches Instrumentarium wird betriebliche Weiterbildung vor allem in durch die betrieblichen Sozialpartner verhandelten, durch den Staat und die überbetriebliche Sozialpartner geförderten Strategien zur Beschäftigungssicherung integriert.

3. Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) im Überblick

3.1. Die CVTS II-Indikatoren im Überblick¹¹

Im Jahr 2000 wurde zum zweiten Mal eine europaweite Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (*Continuing Vocational Training Survey*, kurz: CVTS II) durchgeführt. Bei der ersten Erhebung aus dem Jahr 1994 haben alle damaligen 12 Mitgliedsstaaten teilgenommen. An CVTS II haben sich insgesamt 25 europäische Staaten beteiligt, neben allen 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen auch folgende neun Beitrittskandidatenländer: Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn. Bezugsjahr der zweiten europäischen Erhebung zur Weiterbildung war das Kalenderjahr 1999.

CVTS II wurde in allen Ländern nach einer weitgehend vereinheitlichten Methode¹² durchgeführt, sodass die Ergebnisse in möglichst großem Umfang vergleichbar sind. Neben nationalen Besonderheiten, die internationale Vergleiche stets nur mit Einschränkungen zulassen, ist es auch bei der Durchführung dieser Erhebung in einzelnen Ländern zu die Ergebnisse maßgeblich beeinflussenden Unterschieden gekommen, die bei einzelnen Interpretationen jeweils zu berücksichtigen sind¹³.

Die Erhebung ist die Nachfolgeuntersuchung einer vergleichbaren Erhebung aus 1994.

Erhebungsgegenstand ist ausschließlich die betriebliche Weiterbildung. Die betriebliche Weiterbildung wird dabei als Teil der beruflichen Bildung gefasst und einerseits von der beruflichen Erstausbildung – unabhängig ob diese ausschließlich in Bildungseinrichtungen oder (zumindest teilweise) in Unternehmen erfolgt – unterschieden und andererseits nach der Art der Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, die von Einzelpersonen finanziert wird und von beruflicher Weiterbildung, die von der öffentlicher Hand finanziert wird, getrennt.

Die Abgrenzung der betrieblichen Weiterbildung von anderen Teilen der beruflichen Weiterbildung erfolgt damit insbesondere nach folgenden Kriterien¹⁴:

¹¹ Für eine Übersicht über Methoden und Konzepte von CVTS II vgl. insbesondere Gruppe Methodenbericht und Eurostat 2002, S. 8 – 23.

¹² Vgl. ebenda.

¹³ Vgl. „Gruppe Methodenbericht“, insbes. S. 42ff.

¹⁴ Die folgende Aufzählung folgt Eurostat 2002, S. 9f. Weitere wichtige Punkte sind: Maßnahmen der Arbeitsmarktverwaltungen für arbeitslose Personen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zählen nicht zur betrieblichen Weiterbildung, auch wenn sie z.T. in Betrieben – z.B. im Rahmen von Praktika – stattfinden. Berufsbegleitende (Aufbau-)Studiengänge, die von einem Beschäftigten (d.h. kein Ausbildungsvertrag) besucht werden und die zumindest zum Teil von Unternehmen bezahlt werden, zählen als betriebliche Weiterbildung (auch wenn es sich dabei um eine „Erstausbildung“ im tertiären Bereich handelt) (vgl. Eurostat 2002, S. 10 ff.). Insgesamt ist anzumerken, dass die vorgeschlagenen definitorischen Abgrenzungen von den an CVTS II teilnehmenden Ländern nur in einem sehr eingeschränkten Ausmaß angewendet wurden.

- § Die Entscheidung über die Durchführung muss durch das Unternehmen bzw. durch dessen Bevollmächtigten (AbteilungsleiterIn usw.) erfolgen.
- § Die Zielsetzung der Weiterbildungsmaßnahme muss hauptsächlich in der Aneignung neuer Fähigkeiten bzw. in der Verbesserung dieser Fähigkeiten liegen – der Aspekt der Weiterbildung muss – z.B. bei Phasen der Einarbeitung – eindeutig im Vordergrund vor der erbrachten produktiven Leistung stehen.
- § Die Finanzierung muss zumindest zu einem Teil durch das Unternehmen erfolgen, wobei das Unternehmen eine Teilfinanzierung sowohl durch Bereitstellung von Sachmitteln als auch durch die Finanzierung der für die Weiterbildung beanspruchten Arbeitszeit erbringen kann. Der Anteil, in dem das Unternehmen an der Finanzierung eines Weiterbildungsangebots beteiligt sein muss, ist nicht festgelegt: erfasst werden allerdings nur die Kosten, die tatsächlich vom Unternehmen getragen werden bzw. die Stunden (bei der Frage der Teilnahmezeiten), in denen Weiterbildung im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit erfolgt.
- § Betriebliche Weiterbildung soll nur erfasst werden, wenn es sich um geplante, in einem definierten zeitlichen Umfang stattfindende Maßnahmen handelt. Lernerfahrungen, die „en passant“ im Arbeitsverlauf gesammelt werden, werden im Rahmen der Erhebung nicht als betriebliche Weiterbildung angesehen.
- § Die betriebliche Weiterbildung muss mit Hilfe eines „Vermittlers“ erfolgen – Vermittler kann dabei entweder eine natürliche Person sein (z.B. TrainerIn, SchulungsleiterIn, leitende/r Angestellte, der die Weiterbildungseinheiten durchführt) oder ein technisches Hilfsmittel (z.B. *Computer Based Training*, schriftliche Lehrunterlagen usw.) sein.

Erhebungsbereich waren sowohl der produzierende Bereich (Nace Abschnitt C bis F) als auch der Dienstleistungsbereich (Nace G bis K, sowie O). Nicht in die Erhebung einbezogen waren der landwirtschaftliche Bereich, die öffentlichen Dienstleistungen sowie der Gesundheits- und Bildungsbereich.

Die Erhebungseinheit waren alle Unternehmen, die zum 31. 12. 1999 mindestens zehn – selbständig oder unselbständig – Beschäftigte hatten. Unter Unternehmen fallen nicht nur gewinnorientiert arbeitende Betriebe, sondern auch Unternehmen – unabhängig von deren rechtlicher Organisationsform z.B. als Verein – im Non-Profit-Sektor (vgl. z.B. die in der Erhebung einbezogene Wirtschaftsklasse O, die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, politische Parteien und religiöse und sonstige private Vereinigungen enthält). Nicht zu den Beschäftigten nach der CVTS II zugrundeliegenden Definition zählen allerdings Lehrlinge, *Trainees* und PraktikantInnen.

Der Erhebungszeitraum war das Kalenderjahr 1999. Alle Angaben über die Zahl der TeilnehmerInnen, den Stundenumfang der kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen und über die entstandenen Kosten beziehen sich ausschließlich auf diesen Zeitraum.

Im Zentrum der Erhebungen standen folgende Themen, die im Weiteren im detail erläutert werden:

- § Gründe der (nicht-weiterbildenden¹⁵) Unternehmen, warum sie im Jahr 1999 keine Weiterbildung durchgeführt haben.
- § Formen des Weiterbildungsangebots und Umfang, in denen Unternehmen betriebliche Weiterbildung anbieten und die Beschäftigten in diese Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden sind.
- § Die Kosten der betrieblichen Weiterbildung.
- § Der betriebliche Kontext, in dem die betriebliche Weiterbildung stattfindet.

3.1.1. Nicht-weiterbildende Unternehmen

Unternehmen, die angegeben haben, 1999 keine betriebliche Weiterbildung durchgeführt zu haben, wurden gebeten, dies zu begründen. Zur Begründung wurden sieben Antworten angeboten. Die Unternehmen sollten maximal drei zutreffende Gründe angeben.

Folgende Gründe standen zur Auswahl:

- § keine Notwendigkeit gegeben (Qualifikationen der MitarbeiterInnen entsprechen dem Bedarf des Unternehmens)
- § die Auslastung der MitarbeiterInnen lässt für Weiterbildungsaktivitäten keinen zeitlichen Spielraum
- § die Kosten sind zu hoch
- § zusätzlicher Qualifikationsbedarf wird durch Neueinstellung abgedeckt
- § die berufliche Erstausbildung im Unternehmen reicht aus
- § Weiterbildungsaktivitäten erfolgten erst kürzlich – daher 1999 kein Bedarf
- § Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens einzuschätzen

3.1.2. Weiterbildungsangebot und Umfang der Beteiligung

In CVTS II werden zwei Arten betrieblicher Weiterbildung unterschieden, die jeweils weiter differenziert werden:

1. Weiterbildungskurse. Diese werden ferner unterschieden in:
 - a) Externe Kurse: Dabei handelt es sich um Weiterbildungsangebote, die außerhalb des Unternehmens durch öffentliche oder private Bildungs-

¹⁵ Der Terminus „nicht-weiterbildende Unternehmen“ wird verkürzend verwendet für Unternehmen, die 1999 keine Weiterbildung durchgeführt haben.

anbieter konzipiert und durchgeführt werden. Das Unternehmen wählt hier nur aus einem bestehenden Angebot aus.

- b) Interne Kurse: Dabei handelt es sich um Kursangebote, die vom Unternehmen konzipiert und durchgeführt werden, unabhängig davon, ob das Unternehmen dabei externe ExpertInnen (Vortragende, TrainerInnen usw.) einsetzt oder ob die Kurse innerhalb der Unternehmensräumlichkeiten oder anderswo stattfinden. Das Unternehmen bestimmt hier Form, Inhalte und Ziele des Lehrangebots.
2. „Andere Formen“ der betrieblichen Weiterbildung. Unter diese werden die folgende Aktivitäten gefasst werden:
- a) Planmäßige Schulung, Anleitung oder Sammlung von Praxiserfahrung (Planmäßige Weiterbildung am Arbeitsplatz)
 - b) Einarbeitung und Coaching am Arbeitsplatz
 - b) Jobrotation, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
 - c) Lernzirkel/Qualitätszirkel
 - d) Selbstgesteuertes Lernen
 - e) Teilnahme an Tagungen, in Workshops, Seminaren etc. (Informationsveranstaltungen).

Bei CVTS II wird die Priorität eindeutig auf die kursförmige Weiterbildung gelegt. Nur bei Weiterbildungskursen werden die TeilnehmerInnen, die Teilnahmestunden und die entstandenen Kosten erfasst. Für die Teilnahmestunden an kursförmiger Weiterbildung wurden zudem nähere Angaben erfragt: Einerseits sollte angegeben werden, wie viele Stunden auf welche Inhalte – insgesamt wurden 11 Kategorien¹⁶ angeboten – verwendet wurden. Andererseits wurde danach gefragt, wie viele Weiterbildungsstunden von welchen Weiterbildungsträgern (8 Kategorien¹⁷) angeboten wurden.

Bei den „Anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung wird einerseits erfasst, ob sie in einem Unternehmen zur Anwendung kommen. Der genaue Umfang, in dem eine „andere“ Form eingesetzt wird, wurde jedoch aufgrund der negativen Erfahrungen mit Quantifizierungen im Rahmen von CVTS I nicht mehr erfragt. Weiters wird gefragt, für welche Personalkategorien (Führungskräfte und akademische Berufe; TechnikerInnen und hochqualifizierte kaufmännische und Dienstleistungsberufe; Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen;

¹⁶ Folgende Antwortkategorien waren vorgegeben: (1) Fremdsprache, Muttersprache, (2) Handel, Marketing, Werbung, (3) Kredit- und Versicherungswesen, Steuer- und Rechnungswesen, (4) Management und Verwaltung, (5) Sekretariats- und Büroarbeit (6) Persönlichkeitsentwicklung, Arbeitswelt, (7) Informatik, Computer-Bedienung, (8) Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, (9) Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, (10) Persönliche Dienstleistungen (einschl. im Bereich Tourismus, Hotel und Gaststätten), Verkehrsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen (12) Andere Themenbereiche.

¹⁷ Folgende Antwortkategorien waren vorgegeben: (1) Fachschulen, (2) Universitäten, Fachhochschulen, (3) Öffentliche Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen), (4) private (profitorientierte) Anbieter, (5) Hersteller, Lieferanten, (6) Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften, (7) Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen (8) Organisationen der Wirtschaft und der berufsständischen Kammern.

Handwerksberufe, MaschinenbedienerInnen und Hilfsberufe) die „anderen Formen“ eingesetzt werden. Bei den „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung bestehen zudem Abgrenzungs- und Definitionsprobleme, die bislang nicht zufriedenstellend gelöst werden konnten und die Aussagekraft und Vergleichbarkeit der Ergebnisse stark beeinträchtigen¹⁸.

Das betriebliche Weiterbildungsangebot der Unternehmen wurde insbesondere auf drei Wegen erfasst:

Erstens wurde der Anteil der Unternehmen beschrieben, die bestimmte Weiterbildungsformen anbieten. Die Intensität der Weiterbildung in den Unternehmen wurde in weiterer Folge durch unterschiedliche Indikatoren (z.B. Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten; Anteil der Weiterbildungskosten an den gesamten Lohnkosten u.ä.) beschrieben.

Zweitens wurde die Zahl der Personen erfasst, die an kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (TeilnehmerInnen).

Drittens wurde die Zahl der Teilnahmestunden an den Weiterbildungskursen erfasst. Allerdings waren dabei nur jene Stunden zu erfassen, in denen die Weiterbildung in bezahlter Arbeitszeit (und nicht in der Freizeit der ArbeitnehmerInnen) stattgefunden hat.

Der Umfang der Beteiligung wird damit

- § *Erstens* mit Indikatoren beschrieben, die den Anteil der Unternehmen mit einem bestimmten Weiterbildungsangebot an allen Unternehmen (eines Landes, einer Branche, einer Betriebsgrößenklasse) beschreiben.
- § *Zweitens* mit Indikatoren beschrieben, die den Anteil der TeilnehmerInnen an den Beschäftigten messen. Dabei können entweder die Beschäftigten der kursförmig weiterbildungsaktiven Unternehmen oder alle Beschäftigten die Bezugsbasis bilden. Im ersten Fall wird damit der Anteil der Belegschaft in weiterbildungsaktiven Unternehmen angegeben, der in Bildungsmaßnahmen eingebunden ist, im zweiten Fall wird dargestellt, wie hoch der Anteil der an Bildungsmaßnahmen beteiligten Beschäftigten an allen Beschäftigten ist. Die Teilnahmestunden können – nach der selben Logik – damit auf die TeilnehmerInnen, die Beschäftigten der aktiven Unternehmen oder alle Beschäftigten bezogen werden.

Im Rahmen der CVT-Erhebung wurde die Zahl der teilnehmenden Personen – nicht der Teilnahmen – erhoben. Ob TeilnehmerInnen nur an einem oder an mehreren Kursen teilgenommen haben, ist damit für die Zählung ohne Belang¹⁹. Angaben zu den TeilnehmerInnen und den Teilnahmestunden wurden getrennt für Männer und Frauen erfragt. Die Zahl der TeilnehmerInnen wird für den gesamten Jahreszeitraum erfasst, die Zahl der Beschäftigten stellt hingegen den

¹⁸ „Die bisherigen Versuche, die „anderen“ Formen der Weiterbildung statistisch zu erfassen, müssen als weitgehend gescheitert bezeichnet werden. Ein zentrales Problem bestand darin, dass die Grundformen bereits im deutschen Kontext unterschiedlich definiert wurden. Schon geringfügige Variationen bei den kennzeichnenden Merkmalen im Fragebogen führten zu erheblichen Veränderungen bei der Häufigkeit der Nennung eines bestimmten Phänomens. Bei einer Verwendung bestimmter Kategorien in mehreren Sprach- und Kulturbereichen verstärken sich die Erfassungsprobleme noch deutlich.“ (Grünewald, Moraal, Schönfeld 2003, S. 135/136)

¹⁹ Unternehmen, die nur über Aufzeichnungen über die Zahl der Teilnahmen (z.B. bezahlte Kursplätze) verfügen, wurden aufgefordert, die Zahl der TeilnehmerInnen auf Basis der Teilnahmen zu schätzen.

Stichtagswert zum Jahresende dar²⁰. Aufgrund der Fluktuation der Beschäftigten und der saisonalen Effekte wird damit die Zahl der im Jahreszeitraum beschäftigten Personen, die den TeilnehmerInnen gegenübergestellt werden, unterschätzt. Alle Indikatoren, die ein Verhältnis von TeilnehmerInnen zu den Beschäftigten herstellen, überschätzen damit den Anteil der TeilnehmerInnen an den Beschäftigten.

Seitens der durchführenden statistischen Ämter wurden die Angaben der Unternehmen um zwei Angaben, die insbesondere für die Bildung der Kostenindikatoren notwendig waren, ergänzt: Erstens durch die Angaben der im Erhebungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden, zweitens durch die Angaben der im Erhebungszeitraum angefallenen Arbeitskosten für alle Beschäftigten. Auf Basis der Arbeitsstunden kann damit ein weiterer Indikator zur Beschreibung des Weiterbildungsumfangs gebildet werden. Bestimmt wird dabei der Anteil der Teilnahmestunden in bezahlter Arbeitszeit an allen Arbeitsstunden.

3.1.3. Weiterbildungskosten

Die Erfassung der Kosten betrieblicher Weiterbildung stellt einen wesentlichen Teil der Erhebung dar, für den ein umfangreicher Abschnitt der eingesetzten Fragebögen reserviert war. „Die Unternehmen wurden gebeten, exakte Zahlen zu den Weiterbildungskosten aus den Quellen anzugeben, die in ihrem Unternehmen tatsächlich vorliegen (Buchhaltung, Dateien, Protokolle usw.) und die Einzelkosten nur dann zu schätzen, wenn diese Angaben nicht vorliegen.“²¹

Erfasst wurden ausschließlich die Kosten für kursförmige Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei wurden

1. Die unmittelbar mit den Kursen anfallenden Kosten bzw. die anteilig auf die Weiterbildungsaktivität zurechenbaren Kosten erfragt („direkte Kosten“);
2. Ein Kostenansatz für die in betrieblicher Weiterbildung verbrachte Arbeitszeit errechnet, die als „indirekte“ Kosten bzw. als „Personalausfallkosten“ bezeichnet werden. Im Rahmen der Erhebung werden allerdings nicht die Personalkosten der tatsächlich Teilnehmenden herangezogen, sondern die durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde insgesamt je Unternehmen mit der Zahl der Teilnahmestunden multipliziert. Die Daten zur Errechnung der durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde werden dabei jeweils aus anderen Erhebungen von den Statistischen Ämtern hinzugefügt²²
3. Die öffentlichen Förderungen zur betrieblichen Weiterbildung bzw. die Abgaben an überbetriebliche Weiterbildungsförderungsinstitutionen

²⁰ Alternativ wurde ebenso der durchschnittliche Beschäftigungsstand erhoben, nicht allerdings die Zahl der Personen, die im Jahreszeitraum durchgängig oder eben nur einen Teil des Jahres für das Unternehmen gearbeitet haben.

²¹ Eurostat 2002, S. 14

²² Bei CVTS I wurde – allerdings mit wenig Erfolg – versucht, die Personalausfallkosten für die weitergebildeten MitarbeiterInnen direkt zu erfragen.

erhoben. Der Saldo aus Förderung und Abgaben wurde dann zur Korrektur der betrieblichen Gesamtausgaben herangezogen (Transfer).

Die „direkten“ Kosten wurden getrennt in fünf Kategorien erfasst:

1. Kursgebühren für die Leistungen externer Schulungsanbieter und Honorare für externe Vortragende, TrainerInnen usw., die bei internen Kursen zum Einsatz kommen.
2. Die für die WeiterbildungsteilnehmerInnen übernommenen Reisekosten und Spesenersätze sowie das an die WeiterbildungsteilnehmerInnen ausbezahlte Taggeld.
3. Personalaufwendungen für internes Personal, das ausschließlich für betriebliche Weiterbildung tätig ist (Gestaltung, Organisation, Durchführung).
4. Personalaufwendungen für internes Personal, das teilweise für die Weiterbildung tätig ist (etwa leitendes technisches Personal, das Schulungen durchführt). Die Personalkosten sind dabei anteilig (entsprechend dem Umfang der in betriebliche Weiterbildung investierten Arbeitszeit) einbezogen.
5. Kosten für Räume, Ausstattung sowie Unterrichtsmaterial für Weiterbildungszwecke und Unterhaltskosten für Schulungszentren. Dienen Einrichtungen auch anderen Zwecken, so wurden die Kosten für betriebliche Weiterbildung wiederum nur anteilig in die Berechnung einbezogen werden.

Auf Basis der erfassten Kosten werden bei CVTS II drei zentrale Kostenbegriffe unterschieden: Neben den bereits erwähnten „direkten Kosten“ und „indirekten Kosten“ gibt es ferner die „Gesamtkosten“, die sich aus der Summe der direkten und indirekten Kosten und dem Saldo aus Abgaben und Förderungen für betriebliche Weiterbildung ergeben. Die drei Kostenansätze werden im Rahmen der Indikatorenbildung insbesondere mit den Beschäftigten insgesamt (1), den Beschäftigten der kursaktiven Unternehmen (2) und den TeilnehmerInnen (3) in Relation gesetzt.

Eine weitere Möglichkeit der Verhältnisbildung besteht darin, die Kosten für betriebliche Weiterbildung (direkt, indirekt, gesamt) zu den gesamten Arbeitskosten in Beziehung zu setzen. Die Arbeitskosten je Unternehmen werden – wie bereits oben erwähnt – dabei von den statistischen Ämtern aus anderen Erhebungen zur Verfügung gestellt.

3.1.4. Organisatorischer Kontext

Neben den Fragen zu Arten und Umfang der betrieblichen Weiterbildung und zu deren Kosten wurden den Unternehmen insbesondere auch Fragen zum spezifischen betrieblichen Kontext der Weiterbildung vorgelegt. In einer Reihe von Fragen wurde dabei einerseits erhoben, ob den Gesamtbetrieb betreffende

organisatorische Änderungen im Untersuchungsjahr stattgefunden haben (z.B. Neue Produkte, Neue Organisationsform, Fusionen).

Einen zweiten Schwerpunkt bilden Items, die nach der Planung und organisatorischen Verankerung der betrieblichen Weiterbildung im Unternehmen fragen (z.B. Erstellung eines Weiterbildungsplans, Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung, Weiterbildungszentrum). Mit der Klärung des organisatorischen Kontextes sollen erste Ansätze zur Beschreibung der Qualität betrieblicher Weiterbildung gewonnen werden.

Die Kontextvariablen geben jeweils an, wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, in denen die genannten Ereignisse im Erhebungsjahr vorgelegen haben bzw. in denen bestimmte organisatorische Maßnahmen zur besseren Einbettung der betrieblichen Weiterbildung getroffen wurden.

3.2. CVTS II in Österreich

Im folgenden sollen grundlegende Angaben zur Erhebung in Österreich zusammengefasst und auf die wichtigsten Besonderheiten des österreichischen Datensatzes hingewiesen werden. In Österreich wurde die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung erstmals für das Bezugsjahr 1999 durchgeführt. Die Erhebung fand (später als in den meisten anderen Ländern) im Zeitraum Jänner bis Mai 2001 statt. Für Österreich liegen damit erstmals umfangreichere Daten zur betrieblichen Weiterbildung vor.²³

Aus der Grundgesamtheit – österreichische Unternehmen der NACE Abschnitte C bis K und O mit mehr als 10 Beschäftigten zum Stichtag 31.12.99 – wurde mit Hilfe einer geschichteten Zufallsauswahl (30 Nace-Gruppierungen und 6 Unternehmensgrößensklassen)²⁴ eine Stichprobe von 6.908 Unternehmen gezogen, die die 30.784 Unternehmen des Auswahlplans repräsentieren. In einzelnen Branchen (Bergbau, Fahrzeugbau, Energieversorgung, Nachrichtenübermittlung u. a.) und bei Betrieben ab 250 Beschäftigte wurde faktisch eine Vollerhebung erreicht.

²³ Bis dato waren die empirischen Befunde zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich äußerst dünn. Dies gilt für die betriebliche Weiterbildung im Allgemeinen und für Kostenfragen der betrieblichen Weiterbildung im Speziellen. In den vergangenen 15 Jahren gab es lediglich drei Betriebsbefragungen, die Hinweise zu Kosten für betriebliche Weiterbildung erlauben. (1) Eine schriftliche Betriebsbefragung des *Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)* im Jahr 1997 (n=708), (2) eine schriftliche Befragung der Mitgliedsbetriebe der Industriellenvereinigung im Jahr 1996 (n=216) und (3) eine schriftliche Befragung aller Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen ebenfalls des *ibw* im Jahr 1993 (n= 320).

Die ersten beiden Erhebungen liegen in Auswertungen von Schneeberger und Kastenhuber (1997 u. 1998) vor und sind aufgrund mangelnder Transparenz der Erhebungs- und Hochrechnungsmethoden skeptisch zu betrachten. Die Erhebung aus dem Jahr 1993, die in „Personalentwicklung in Österreich“ (Kailer 1995) vorliegt, beinhaltet zwar wesentliche Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung, -inhalte und -formen. Fragen zu Weiterbildungskosten werden allerdings nur sehr allgemein, nämlich in Sinne von Reduktionen bzw. Steigerungen des Weiterbildungsbudgets erörtert. Angaben über die tatsächlichen Kosten der befragten Betriebe liegen in dieser Erhebung nicht vor. Hinsichtlich des Unternehmens als Betrachtungseinheit gibt es in Österreich keine weiteren öffentlich zugänglichen Befunde zu den Kosten für betriebliche Weiterbildung. Ergänzende Informationen finden sich jedoch auch in verschiedenen Individualbefragungen. Für eine Zusammenstellung einzelner Quellen siehe etwa Lassnigg 2000, S. 4f.

²⁴ vgl. Pauli und Zuser 2003

In Österreich wurde die Erhebung als schriftliche Befragung durchgeführt, zudem wurde telefonisch Unterstützung angeboten bzw. Nachfragen an die Unternehmen adressiert. Die Erhebung wurde zweistufig durchgeführt: In einer Vorerhebungsphase wurden die Unternehmen gebeten anzugeben, ob sie betriebliche Weiterbildung durchführen. Unternehmen, die angaben, keine Weiterbildung durchgeführt zu haben, wurden bereits in der Vorhebung gefragt, warum dies der Fall wäre. Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten bekamen einen von insgesamt 12 verschiedenen, unternehmensgruppenspezifisch adaptierten Hauptfragebogenformen zugesandt. Die Beteiligung an der Befragung erfolgte auf freiwilliger Basis.

An der Vorerhebung haben 77 % der Unternehmen teilgenommen. 4371 Unternehmen haben in der Vorerhebung angegeben, weiterbildungsaktiv zu sein, 945 Unternehmen weiterbildungsinaktiv. 1667 Unternehmen (40 % der in der Vorhebung erfassten weiterbildungsaktiven Unternehmen) haben im Rahmen der Haupterhebung verwertbare Fragebögen retourniert. Insgesamt stehen damit 2.612 gültige Fälle zur Verfügung (Gesamtausschöpfung 38 %).

Die Ausschöpfungsraten der Stichproben variieren zwischen 17 % (KFZ-Handel) und 48 % (Bergbau). Besonders wenige gültige Fälle sind in den im Rahmen der Erhebung gebildeten Branchen „Nachrichtenübermittlung“ (14 gültige Fälle) und „mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten“ (20 Fälle) zu verzeichnen. Ergebnisse sind insbesondere bei diesen beiden Branchen mit Vorsicht zu interpretieren²⁵.

Die Fragen zum Kontext der betrieblichen Weiterbildung wurden in Österreich Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten nicht gestellt. Damit sind Vergleiche der österreichischen Daten mit jenen der anderen Teilnehmerländer auf nationaler Ebene bzw. auf Ebene der Branchen nicht möglich. Ein Umweg besteht nur darin, Vergleiche auf der Ebene der erfassten Betriebsgrößenklassen durchzuführen. Dieser Weg wird auch im Rahmen dieser Studie gewählt (vgl. 4.4 Der organisatorische Kontext betrieblicher Weiterbildung).

²⁵ Um den internationalen Vergleich insgesamt zu ermöglichen, werden in dieser Studie trotz der geringen Zahl gültiger Fälle die beiden genannten Branchen präsentiert. Pauli und Zuser (2003) sind einen anderen Weg gegangen und haben die Branchen „Nachrichtenübermittlung“ und „Verkehr“, sowie „Kredit- und Versicherungswesen“ und „Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten“ jeweils zusammengefasst.

4. Österreichs betriebliche Weiterbildungsfinanzierung im europäischen Vergleich

Ziel des folgenden Kapitels ist es, die Hauptergebnisse der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung für Österreich im internationalen Vergleich darzustellen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen dabei die Aufgabe mit Hilfe der in Kapitel 3 präsentierten Indikatoren eine Beschreibung der Weiterbildungsaktivität österreichischer Unternehmen zu geben und die relative Position der an Weiterbildung beteiligten österreichischen Unternehmen im Vergleich der EU-Staaten darzustellen. Die österreichische Position wird dabei schwerpunktmäßig als Rang in einer Reihung aller EU-Staaten, in einem Teil der Fälle zusätzlich in der Reihung aller 25 an der Erhebung teilnehmender Staaten präsentiert.

Ergebnisse werden dabei sowohl für Branchen als auch für Betriebsgrößenklassen präsentiert. Das Ausmaß betrieblicher Weiterbildung ist dabei deutlich stärker von den jeweiligen, eine Branche oder Branchengruppe charakterisierenden, Eigenschaften abhängig als von der Größe des Betriebs. Die Unterschiede zwischen Branchen sind also deutlich stärker als zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen.²⁶

Bei allen Indikatoren, die geschlechtsspezifisch erhoben wurden, werden jeweils die Ergebnisse für Männer und Frauen gesondert wiedergegeben – der zusammenfassende Analyse der Aussagen, die sich auf Grundlage der Erhebung zur Beteiligung von Männern und Frauen an der betrieblichen Weiterbildung treffen lassen, ist der Exkurs: Beteiligung von Frauen und Männern an der betrieblichen Weiterbildung – ein Befund auf Basis der CVTS II-Daten“ gewidmet.

Indikatoren werden im weiteren zu folgenden Fragestellungen präsentiert:

- § Indikator zur Abgrenzung der weiterbildenden von den nicht-weiterbildenden Unternehmen, die Weiterbildungsbeteiligung im Längsschnitt sowie der Begründungen nicht-weiterbildender Unternehmen dafür, keine Weiterbildung anzubieten.
- § Indikatoren zum betrieblichen Weiterbildungsangebot der Unternehmen und dem Umfang, in dem die Beschäftigten in das Weiterbildungsangebot integriert sind.
- § Indikatoren zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung und deren Struktur.

²⁶ Durchgängige Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivität lassen sich nur in eingeschränktem Maß feststellen. Der Einfluss von Branche und Unternehmensgröße wird auf Basis der österreichischen Daten aus CVTS II im Kapitel 5 „Betriebliche Weiterbildungsfinanzierung in Österreich“ im Detail dargestellt.

- § Indikatoren zum organisatorischen Umfeld der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen²⁷.

4.1. Weiterbildende und nicht-weiterbildende Unternehmen

Alle Unternehmen, die angaben, im Bezugsjahr keine betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten gesetzt zu haben, wurden in einem eigenen Teil des Fragebogens danach gefragt, warum das der Fall gewesen ist. Weiters wurden weiterbildungsaktive wie weiterbildungsinaktive Unternehmen gleichermaßen danach gefragt, ob sie in den vergangenen Jahren Bildungsaktivitäten gesetzt haben bzw. ob sie für die kommenden Jahre Bildungsaktivitäten planen.

Im folgenden wird

- § einerseits die durch die Fragestellung ermöglichte Längsschnittperspektive skizziert (auf eine ausführliche Diskussion dieser wichtigen Fragestellung wird jedoch verzichtet, weil für Österreich dazu keine Angaben vorliegen),
- § andererseits die Antworten auf die Fragen nach dem Grund bzw. den Gründen für die Weiterbildungsinaktivität präsentiert.

Beide Fragestellungen leiden darunter, dass die Abgrenzung „weiterbildungsaktiv“/„weiterbildungsinaktiv“ nicht sehr aussagekräftig ist, solange keinerlei Mindestmaß an Weiterbildungsaktivität zugrunde gelegt wird, ab dem ein Unternehmen²⁸ sinnvollerweise als weiterbildungsaktiv zu klassifizieren wäre. Es erscheint zwar folgerichtig, jedes Unternehmen, das betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen setzt, auch in die Klasse der weiterbildenden Unternehmen aufzunehmen, damit wird aber der Umfang der Weiterbildungsaktivitäten bei der Bildung der komplementären Klassen „weiterbildende“/„nicht-weiterbildende“ Unternehmen völlig zurückgestellt. Die Folge davon ist, dass in der Klasse der weiterbildenden Unternehmen auch eine große Anzahl an Unternehmen beinhaltet ist, die – im Vergleich zu ihrer Größe – nur geringfügige Weiterbildungsmaßnahmen setzen. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen in irgendeiner Weise betriebliche Weiterbildung anbieten, stark zu. Umgekehrt enthält zwar die Klasse der nicht-weiterbildenden Unternehmen tatsächlich nur Unternehmen, die angegeben haben, im entsprechenden Kalenderjahr nicht weiterbildungsaktiv gewesen zu sein, es befinden sich jedoch viele Unternehmen, die sich kaum von diesen

²⁷ Die Daten zum organisatorischen Umfeld sind teilweise nur eingeschränkt vergleichbar, weil auch nicht-weiterbildende Unternehmen einbezogen wurden. Die österreichischen Daten zum organisatorischen Umfeld sind mit den Daten aller anderen Länder nicht direkt vergleichbar, weil nur Unternehmen ab 20 Beschäftigten über den organisatorischen Kontext der Weiterbildung befragt wurden.

²⁸ In Erinnerung sei nochmals der breite Unternehmensbegriff bei CVTS gerufen. Die Wirtschaftsklasse O zählt ebenfalls zum Erhebungsbereich und beinhaltet die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände ebenso wie politische Parteien, religiöse und sonstige private Vereinigungen.

Unternehmen unterscheiden (z.B. nur durch den Besuch einer MitarbeiterIn bei einem halbtägigen Fortbildungsseminar) in der anderen Klasse.²⁹

Das Weiterbildungsverhalten von Unternehmen ändert sich im Zeitverlauf. Dieses keineswegs überraschende Faktum muss insbesondere bei der Unterscheidung zwischen weiterbildenden/nicht-weiterbildenden Unternehmen trotz allem in Erinnerung gerufen werden. Im Rahmen von CVTS II wird eine Längsschnittperspektive³⁰ durch die Frage nach Weiterbildungsaktivitäten in den dem Erhebungsjahr vorausgegangenen Jahren und den (teils erst geplanten) Weiterbildungsaktivitäten in den Folgejahren skizziert. Aufgrund der von der *Statistik Austria* gewählten Vorgangsweise liegen zu Österreich keine Angaben zur Frage vor, ob nicht-weiterbildungsaktive Unternehmen in den vorangegangenen Jahren Aktivitäten gesetzt hatten bzw. für die auf das Untersuchungsjahr folgenden Jahre Aktivitäten planen.

Grünewald, Moraal und Schönfeld³¹ fassen die Längsschnittperspektive – zuerst für die Erhebung für das Jahr 1993 dann für das Jahr 1999 - für die Länder, in denen CVTS durchgeführt wurde, wie folgt zusammen: „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 [1999] 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. Alle anderen Länder liegen unter 1%.“

Unternehmen, die angaben, 1999 keine betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten gesetzt zu haben, wurden sieben mögliche Gründe vorgelegt, warum dies der Fall war. Aus diesen sieben möglichen Gründen sollten maximal³² drei Gründe gewählt werden:

²⁹ Die Schwierigkeiten, die sich aus der gewählten, vom Umfang der Weiterbildungsaktivität unabhängigen Klassifikation der Unternehmen ergeben, können nicht als gelöst bezeichnet werden und erfordern weiterführende Untersuchungen. Nur wenn eine Unterscheidung zwischen weiterbildenden/nicht-weiterbildenden Unternehmen auch einen Mindestumfang der Weiterbildungsaktivität berücksichtigt, lassen sich Fragen nach Zusammenhängen zwischen Weiterbildungsaktivität und unterschiedlichen Kontexten (z.B. Wachstum, Fusionen, Innovationen) sinnvoll stellen.

Die gewählte Vorgangsweise im Rahmen der CVT-Erhebung ist keineswegs zwingend. Die Frage, warum - bzw. warum nicht in größerem Umfang - in betriebliche Weiterbildung investiert wurde, könnte auch an Unternehmen gestellt werden, deren Weiterbildungsaktivitäten einen bestimmten Minimalumfang nicht überschreiten.

³⁰ Die Längsschnittbetrachtung ergibt sich hier daraus, dass zwar nicht die selben Erhebungseinheiten zu unterschiedlichen Zeitpunkten gefragt worden sind, aber in einer einzigen Erhebung jede Erhebungseinheit um die Angaben für mehr als Jahr gebeten worden sind.

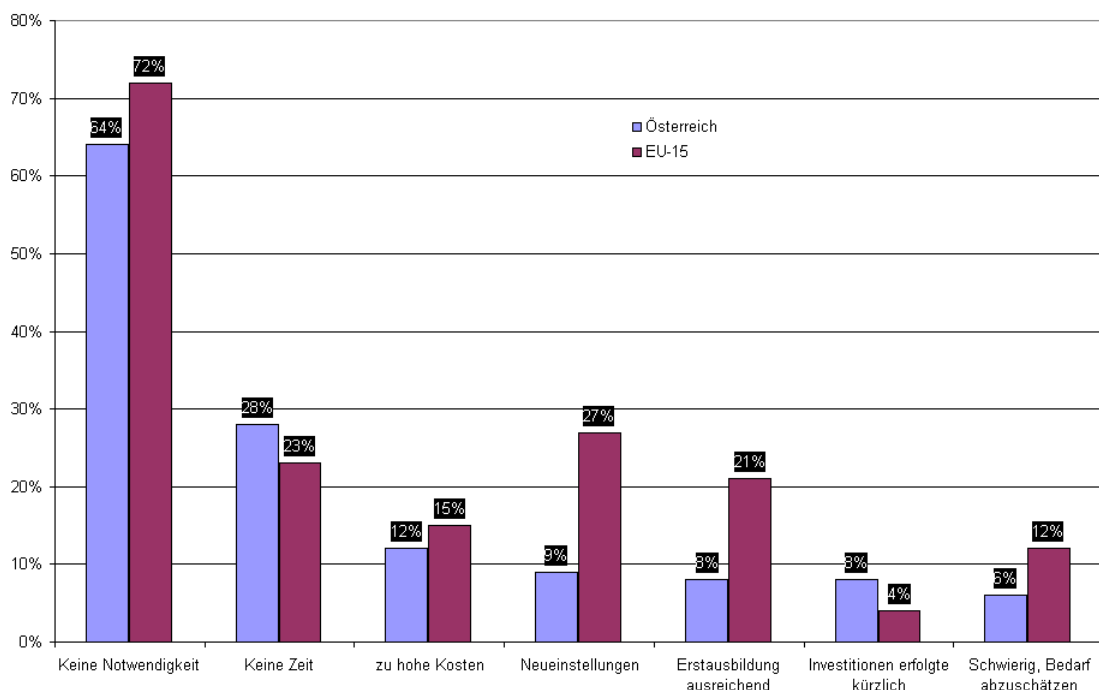
³¹ Grünewald, Moraal und Schönfeld 2003

³² Bei der Formulierung der Frage nach den Gründen, warum betriebliche Weiterbildung unterblieben ist, ist es ebenfalls in den einzelnen Teilnehmerländern zu sehr unterschiedlichen Formulierungen gekommen, die großen Einfluss auf die Ergebnisse in den einzelnen Ländern haben dürften.

- § keine Notwendigkeit gegeben (Qualifikationen der MitarbeiterInnen entsprechen dem Bedarf des Unternehmens)
- § die Auslastung der MitarbeiterInnen lässt für Weiterbildungsaktivitäten keinen zeitlichen Spielraum
- § die Kosten sind zu hoch
- § zusätzlicher Qualifikationsbedarf wird durch Neueinstellung abgedeckt
- § die berufliche Erstausbildung im Unternehmen reicht aus
- § Weiterbildungsaktivitäten erfolgten erst kürzlich – daher 1999 kein Bedarf
- § Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens einzuschätzen

Aus dem Antwortverhalten der Unternehmen kann weniger auf die realen Gründe, warum betriebliche Weiterbildung unterblieben ist, geschlossen werden, denn auf die Bedeutung, die einzelnen Argumenten in der Selbstwahrnehmung der Unternehmen zukommt. Sollen Initiativen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung gesetzt werden, müssen diese an den dominanten Erklärungsmustern der Unternehmen ansetzen, warum sie nicht in betriebliche Weiterbildung investieren.

Abbildung 1: Gründe nicht in Weiterbildung zu investieren (Österreich, EU-15)



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Aufgrund der stark unterschiedlichen Frageformulierungen ist ein internationaler Vergleich nur eingeschränkt möglich. Für Österreich ist jedenfalls wichtig festzuhalten, dass nur zwei Argumente, nämlich, es sei keine Notwendigkeit für Weiterbildungsmaßnahmen gegeben (64%) oder das Zeitbudget der MitarbeiterInnen sei bereits voll ausgelastet (28%) stärkere Zustimmung finden. Alle anderen Vorschläge, etwa hohe Kosten der betrieblichen Weiterbildung oder die Möglichkeit zur beruflichen Erstausbildung als Ersatz für betriebliche Weiterbildung, finden nur geringe Zustimmung.

4.2. Angebot der Unternehmen und Beteiligung der MitarbeiterInnen

4.2.1. Einleitung

Österreich nimmt bei Vergleichen auf Basis unterschiedlicher Indikatoren jeweils einen der letzten Plätze ein. In vielen Fällen wird der Durchschnitt der EU-Mitgliedsstaaten deutlich verfehlt, zu den Ländern, in denen in den Unternehmen am meisten betriebliche Weiterbildung stattfindet, sind bei den meisten (Teil-)Indikatoren die Abstände erheblich.

Dieser Gesamtbefund muss bei Indikatoren, die ein vergleichsweise positives Bild der Weiterbildung in österreichischen Unternehmen zeichnen (z.B. der Indikator „Aktive³³ Unternehmen an allen Unternehmen“) mitbedacht werden.

Folgende Indikatoren werden präsentiert:

1. Anteil der weiterbildungsaktiven und der kursaktiven Unternehmen an allen Unternehmen. (Mit diesem Indikator wird gemessen, wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, die überhaupt Weiterbildungsaktivität entwickeln, völlig unabhängig vom Umfang dieser Aktivität.)
 - § Teilnahmestunden in bezahlter Arbeitszeit je Beschäftigten insgesamt.
 - § Teilnahmestunden in bezahlter Arbeitszeit je Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen.
 - § Teilnahmestunden je KursteilnehmerIn.
2. Anteil der Unternehmen, die zumindest eine der erhobenen anderen Weiterbildungsaktivitäten jenseits kursförmiger Formen der Weiterbildung setzen.

³³ Unter „(weiterbildungs-)aktiven“ Unternehmen werden in weiterer Folge alle Unternehmen verstanden, die Kurse und/oder andere Formen der Weiterbildung anbieten. Unter „kursaktive Unternehmen“ werden alle Unternehmen verstanden, die Weiterbildungskurse – unabhängig von der Form und dem Ausmaß – anbieten.

3. Anteil der TeilnehmerInnen an kursförmiger Weiterbildung an den Beschäftigten einer Erhebungseinheit (Land, Branche, Betriebsgrößenklasse) insgesamt. (Mit diesem Indikator wird angegeben, wie hoch der Anteil aller Beschäftigten eines Landes, Branche usw. ist, die in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden sind. Der Indikator ermöglicht damit einen guten Vergleich der Gesamtaktivität.)
4. Anteil der TeilnehmerInnen an kursförmiger Weiterbildung an den Beschäftigten der Kurse anbietenden Unternehmen. (Damit wird gemessen, wie hoch der Anteil der Belegschaft in den kursaktiven Unternehmen ist, die tatsächlich in Weiterbildungsangebote inkludiert werden.)

Indikatoren, die sich auf die Gesamtheit der Beschäftigten (eines Landes, einer Branche usw.) beziehen, bieten sich zum Vergleich der Weiterbildungsaktivität insgesamt gut an. Unterschiede in der Häufigkeit, mit der sich Unternehmen beteiligen oder im Umfang, in dem Unternehmen ihre MitarbeiterInnen in kursförmige Aktivitäten einbeziehen, werden durch den Bezug auf die Größe Beschäftigte ausgeglichen.

Bei den fünf letztgenannten Indikatoren erfolgt der Vergleich nicht nur auf Gesamtebene, sondern getrennt für die Branchen und Betriebsgrößenklassen.

4.2.2. Angebot der Unternehmen

Im Rahmen von CVTS II wurden drei Formen betrieblicher Weiterbildung erhoben, nämlich die Durchführung von (1) internen oder (2) externen Lehrveranstaltungen sowie die (3) Bereitstellung sonstiger Weiterbildungsangebote (Informationsveranstaltungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation/Austauschprogramme, Lern- und Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz). Bereits die Angabe, in einer der genannten Formen Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, reicht aus, damit ein Unternehmen als weiterbildungsaktiv gezählt wird.

Die Unterscheidung zwischen „internen“ und „externen“ Kursen erfolgt nach dem Kriterium, wer für die Festlegung der Ziele und die Organisation der Lehrveranstaltungen verantwortlich ist. Bei „internen“ Lehrveranstaltungen geht die Initiative zur Entwicklung und Durchführung eines Lehrangebots vom Unternehmen aus und wird vom Unternehmen maßgeblich bestimmt. In welchem Ausmaß dabei externes Schulungspersonal zum Einsatz kommt und ob die Schulung im Unternehmen oder an einem anderen Ort erfolgt, ist für die Definition als „interne“ Veranstaltung unerheblich.

„Externe“ Lehrangebote sind folgerichtig dadurch definiert, dass ihre Inhalte durch den Schulungsanbieter festgelegt und vorgeben sind und als Angebot am Weiterbildungsmarkt – unabhängig von Einzelunternehmen – offeriert werden. Ob ein solches externes Lehrangebot dann in den Unternehmensräumlichkeiten des Unternehmens oder beim Schulungsanbieter erfolgt, ist wiederum für die Kategorisierung ohne Belang.

Unter der Rubrik „andere Formen“ betrieblicher Weiterbildung wurde konkret nach dem Einsatz folgender Weiterbildungsformen gefragt:

- § Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, d.h. Unterweisung durch Vorgesetzte, SpezialistInnen oder KollegInnen
- § Geplante Phasen der Einarbeitung und des Coachings
- § Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz – Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und durch andere Medien
- § Planmäßige Weiterbildung durch Job-Rotation und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
- § Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln
- § Selbstgesteuertes Lernen durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen, Internet
- § Teilnahme an Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Symposien, Fachmessen, Kolloquien, Erfahrungsaustauschkreisen sowie an sonstigen Informationsveranstaltungen³⁴.

Bei den Fragen nach den anderen Formen der Weiterbildung wurde jeweils betont, dass eine Angabe nur dann erwünscht ist, wenn die Formen „planmäßig“ im Rahmen der Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung zum Einsatz kommen, die Lernprozesse mit Hilfe eines „Vermittlers“ (Vorgesetzte, SpezialistInnen, aber auch Lernmedien aller Art) erfolgen und zudem der Aspekt der betrieblichen Weiterbildung jeweils über sonstige mögliche Motive, bestimmte Maßnahmen zu setzen, überwiegt.

72% aller österreichischen Unternehmen waren im Erhebungsjahr 1999 in irgendeiner Form weiterbildungsaktiv. Unter den 25 untersuchten Ländern liegt Österreich damit an 10. Stelle der untersuchten Staaten und bereits 24 Prozentpunkte hinter dem Staat mit dem höchsten Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen. Unter den EU-Ländern weisen Belgien, Spanien, Italien, Portugal und Griechenland einen geringeren Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen (mit mehr als 10 Beschäftigten) auf. Die skandinavischen Staaten, die Niederlande und das Vereinigte Königreich erreichen Aktivitätsraten von über 80% aller Unternehmen.

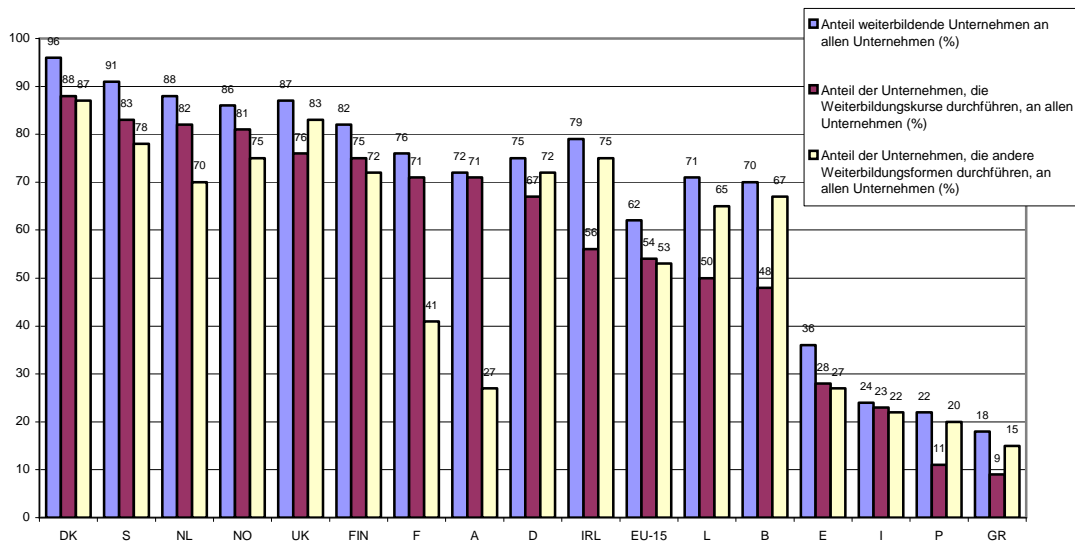
In Österreich haben nur 1,4 % der Unternehmen angegeben, 1999 ausschließlich sonstige Formen der beruflichen Weiterbildung angeboten zu haben. Auch in anderen Ländern ist die Differenz zwischen den weiterbildungsaktiven Unternehmen insgesamt und den kursaktiven Unternehmen gering, sodass Unternehmen mit ausschließlich sonstigen Weiterbildungsformen wenig zum Gesamtbestand weiterbildungsaktiver Unternehmen beitragen (z.B. Frankreich 5 % und Niederlande 6 %). Bei vergleichenden Analysen ist jedoch zu berücksichtigen, dass in einzelnen Staaten die „sonstigen Aktivitäten“ wesentlich zum insgesamt ausgewiesenen Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen beigetragen haben.

³⁴ Die Aufzählung folgt der Frageformulierung des deutschen CVTS-Erhebungsbogen.

In insgesamt 7 Staaten der EU (Vereinigtes Königreich, Deutschland, Italien, Irland, Luxemburg, Belgien, Portugal und Griechenland) ist der Anteil der Unternehmen, die sonstige Weiterbildungsformen angeboten haben, höher als jener, die kursförmige Weiterbildung angeboten haben. Das trifft weiters für die Mehrheit (7 von 10) der Beitrittskandidatenländer zu.

Die Erfassung der „sonstigen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung stellen eine besondere Herausforderung dar: Während kein Zweifel besteht, dass für die betriebliche Weiterbildung gerade Praktiken jenseits klassischer Kursangebote immer bedeutsamer werden und sich ‚lernende Organisationen‘ dadurch auszeichnen, Wissenserwerb und Wissensproduktion in den alltäglichen Arbeitsvollzug zu integrieren, sind die Probleme der Abgrenzung und Quantifizierung dieser Formen bei der statistischen Erhebung noch nicht gelöst³⁵.

Abbildung 2: Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen insgesamt, mit Kursangebot und mit sonstigem Angebot



Quelle: CVTS II

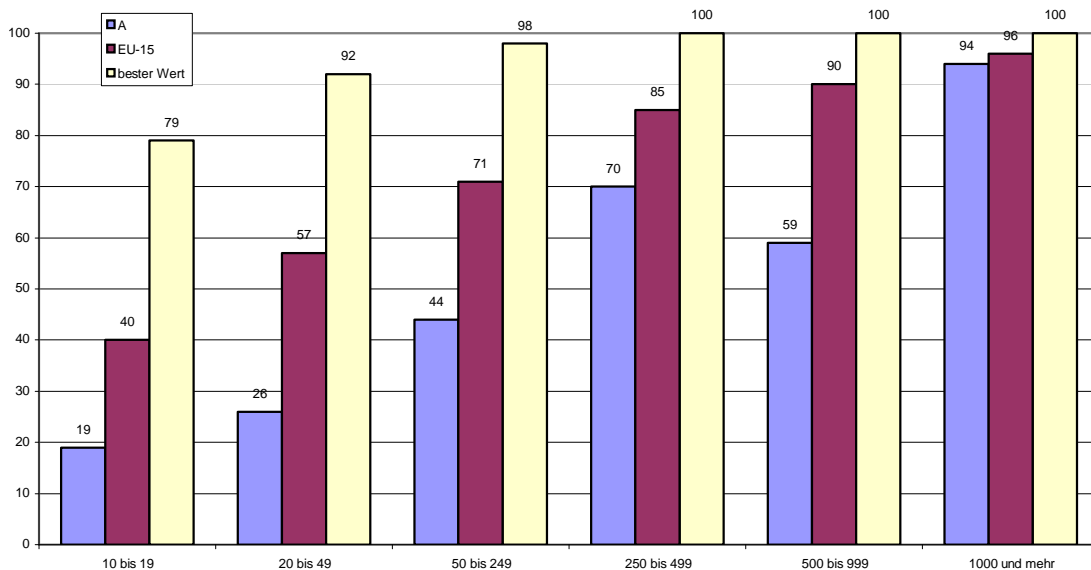
In Österreich geben nur 27%³⁶ der Unternehmen an, zumindest eine der abgefragten anderen Formen betrieblicher Weiterbildung einzusetzen. Dabei

³⁵ Siehe auch Kapitel 4.1.

³⁶ Ein Teil der großen Unterschiede bei den Angaben zu sonstigen Formen der Weiterbildung zwischen Österreich und anderen Staaten dürfte auf die unterschiedlichen Frageformulierungen zurückzuführen sein. Im österreichischen Fragebogen – im Unterschied etwa zum deutschen Fragebogen – wurden die Unternehmen gebeten, nicht nur anzugeben, ob sie die genannten Formen der Weiterbildung durchführen, sondern auch, für welche Personalkategorien sie die jeweiligen Formen einsetzen. Weiters hat z.B. der österreichische Fragebogen bei der unmittelbaren Frageformulierung weniger Beispiele genannt und insbesondere keine eigene Antwortmöglichkeit für die „Unterweisung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Spezialistinnen und KollegInnen“ gegeben. Ebenso wenig wurde in Erinnerung gerufen, dass „Einarbeitung“ explizit zu den Weiterbildungstätigkeiten gerechnet wird. Zur Frage, inwieweit weitere Unterschiede in der Frageformulierung die Ergebnisse beeinflusst haben, liegen noch keine Untersuchungen vor.

bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den Branchen (64,3 % der Unternehmen des Kredit- und Versicherungswesens setzen sonstige Formen ein, aber nur 14,5 % der Unternehmen des Gastgewerbes). Naheliegenderweise sind jedoch die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen besonders hoch – 93,6 % der Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten machen Angaben zu den erhobenen anderen Formen der Weiterbildung aber nur 19 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten. Ebenso nimmt die Zahl der Unternehmen, die mehrere der abgefragten Formen jenseits von Weiterbildungskursen anbieten, mit der Größe stark zu. 26,7 % der Großbetriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten geben an, alle der abgefragten Formen der Weiterbildung zu nutzen.

Abbildung 3: Einsatz sonstiger Weiterbildungsformen nach Unternehmensgröße



Quelle: CVTS II

In weitere Folge stehen deshalb jene Unternehmen im Mittelpunkt der Betrachtung, die kursförmige (intern durchgeführte oder extern beauftragte) Weiterbildungsangebote eröffnet haben³⁷.

Im Vergleich des Anteils der Unternehmen (ab 10 Beschäftigten) mit Kursangeboten an allen Unternehmen, schneidet Österreich besser ab und findet sich an 8. Stelle unter den 25 verglichenen Staaten. Der Unterschied zum Land mit dem höchsten Anteil „kursaktiver“ Unternehmen beträgt 17 %. Insgesamt überschreitet der Anteil aller österreichischen Unternehmen, die kursförmige

³⁷ Das Erhebungsdesign von CVTS ist stark an einer kursförmig organisierten Weiterbildungsaktivität orientiert: Insbesondere wird die Zahl der TeilnehmerInnen und der investierte Zeitaufwand ausschließlich für kursförmige Aktivitäten erfragt. Da insgesamt die Konzeptualisierung der sonstigen Weiterbildungsaktivitäten wenig befriedigend gelöst wurde, werden die meisten Kennzahlen zur CVTS Erhebung ausschließlich auf Basis der „kursaktiven“ Unternehmen gebildet.

Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, den EU-Durchschnitt, die Anteilsraten der Länder mit den höchsten Beteiligungsraten werden jedoch zumeist nicht erreicht. Das trifft auch für eine Analyse auf Branchen- und Unternehmensgrößenklassenebene zu.

Das vergleichsweise positive Bild, das von der österreichischen Position bei Zugrundelegung des Indikators „Anteil der Unternehmen mit kursförmiger Weiterbildung“ gezeigt wird, resultiert insbesondere daraus, dass nahezu durchgängig in allen Branchen und in allen Unternehmensgrößenklassen zumindest der EU-15 Durchschnitt erreicht bzw. teils deutlich übertroffen wird (einzig die Unternehmen des Gastgewerbes bieten seltener kursförmige Weiterbildung an als der europäische Durchschnitt).

4.2.3. TeilnehmerInnenanteil in Unternehmen und Teilnahmestunden je TeilnehmerIn

Der Anteil der Unternehmen, die kursförmige Weiterbildungsangebote gesetzt haben, lässt noch keinen Rückschluss darauf zu, wie hoch der Anteil der MitarbeiterInnen ist, die in diese Weiterbildungsaktivitäten einbezogen werden. Da bereits eine Stunde kursförmiger Weiterbildung ausreicht, damit ein Unternehmen als weiterbildungsaktiv klassifiziert wird, kann der bloße Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen ein stark verzerrtes Bild abgeben. Jedenfalls ermöglicht der Indikator keine Rückschlüsse darauf, wie hoch der Anteil der Erwerbsbevölkerung ist, der im Untersuchungsjahr Gelegenheit hatte, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren. Für die Beschreibung der betrieblichen Weiterbildung ist deshalb der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt sind, an den Beschäftigten *aller* Unternehmen von besonderer Bedeutung.

In Österreich nahmen 1999 nur 31 % aller Beschäftigten (31 % der Männer, 32 % der Frauen) in Betrieben ab 10 Beschäftigten an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung teil³⁸. Unter den derzeitigen EU-Mitgliedsstaaten rangiert damit Österreich knapp vor Griechenland am „Tabellenende“, nur die baltischen Staaten, Ungarn und Rumänien weisen einen deutlich geringeren Anteil an in Weiterbildungsaktivitäten inkludierten Beschäftigten auf.

Eine weitere notwendige Ergänzung des Gesamtbilds der betrieblichen Weiterbildungsaktivität stellt der Umfang des Lehrangebots dar, an dem die MitarbeiterInnen partizipieren können. Im Rahmen von CVTS II wurde die Erfassung auf jene Teilnahmestunden beschränkt, die im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit erfolgen.

³⁸ Alle Verhältniszahlen, die zur Zahl der Beschäftigten der Betriebe gebildet werden, geben überschätzte Werte wieder. Grund dafür ist, dass der Gesamtheit aller Weiterbildungsaktivitäten eines Jahres die Zahl der Beschäftigten am Stichtag (31.12.1999) gegenübergestellt wird, die Zahl der Personen, die im Verlauf eines Jahres in den Unternehmen beschäftigt sind, allerdings deutlich höher ist (vgl. zur Problematik einer personenbezogenen Beschäftigungsstatistik: Biehl 2001). Ebenso sind starke saisonale Schwankungen, die zu deutlich niedrigeren Beschäftigungsständen Ende des Jahres führen können, in der Indikatorenbildung nicht berücksichtigt.

In österreichischen Unternehmen nimmt nicht nur ein vergleichsweise niedriger Anteil aller MitarbeiterInnen an kursförmigen Weiterbildungsaktivitäten teil, sondern auch die Intensität der während der Arbeitszeit besuchten Weiterbildungsangebote ist im internationalen Vergleich mit 29 Stunden je TeilnehmerIn gering. Unter den EU-Staaten hat nur Deutschland eine geringere Intensität je TeilnehmerIn (27 Stunden).

Da geringe TeilnehmerInnenquoten jedoch mit hohen Stundenzahlen je TeilnehmerIn korrespondieren können – Rumänien weist beispielsweise die geringste allgemeine Partizipationsrate und die höchste Stundenanzahl je TeilnehmerIn auf – ist es für eine Gesamtbeurteilung notwendig, die Teilnahmestunden nicht auf die TeilnehmerInnen, sondern abermals auf alle Beschäftigte zu beziehen.

4.2.4. Zusammenfassung: Indikatoren zur Beteiligung und Intensität im Überblick

Eine Gesamtsicht der Indikatoren zur Beteiligung der Unternehmen, der Beteiligung der MitarbeiterInnen und der Intensität der Weiterbildung zeigt, dass Österreich im Rahmen der EU-Staaten nur einen nachgeordneten Rang einnimmt im letzten Drittel. Geben die Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung österreichischer Unternehmen noch ein vergleichsweise positives Bild ab, in dem die Werte zumindest den EU-15 Durchschnitt übersteigen, sind es insbesondere die Indikatoren zur Beteiligung aller Beschäftigten, bzw. zur Beteiligung der Beschäftigten weiterbildungsaktiver Unternehmen, die belegen, dass die betriebliche Weiterbildung in Österreich im internationalen Vergleich einen beträchtlichen Entwicklungsrückstand aufweist.

Nicht nur nimmt Österreich bei den auf die Beschäftigten insgesamt bezogenen Indikatoren nur den jeweils 10. bzw. 11. Rang, bei den auf die Beschäftigten der weiterbildungsaktiven Unternehmen bezogenen Indikatoren nur den 13. bzw. 14. Rang ein, sondern auch der Abstand zum EU-Durchschnitt ist hier bereits beachtlich. Um innerhalb der EU eine Spitzenstellung zu erreichen, müssten die österreichische Werte teilweise mehr als verdoppelt werden.

Abbildung 4 fasst die Indikatoren zu einem Gesamtbild zusammen und gibt jeweils an, den wievielten Rang Österreich in einer je Indikator für die 15 Mitgliedsstaaten gebildeten Reihenfolge einnimmt. Neben dem EU-15 Durchschnitt wird jeweils auch der Wert des Spitzenreiters in der EU genannt. Weiters wird angegeben, wie groß der Abstand zwischen dem österreichischen Wert und dem EU-15 Durchschnitt sowie zwischen dem österreichischen Wert und dem Wert des Spitzenreiters ist. Dieser Abstand wird als Prozentsatz des österreichischen Werts dargestellt, d.h. es wird angegeben, um wieviel Prozent der österreichische Indikator angehoben werden müsste, um den EU-15 Durchschnitt zu erreichen bzw. um den ersten Rang in der Reihung der EU Staaten zu erreichen.

- § Mit 72 % weiterbildungsaktiven Unternehmen liegt Österreich leicht, mit 71 % Unternehmen mit Weiterbildungskursen deutlich über dem EU-15 Durchschnitt. Österreich erreicht beim Anteil weiterbildungsaktiver den 9., beim Anteil kursaktiver Unternehmen sogar den 6. Rang. Um zum

Spitzenreiter Dänemark aufzuschließen, müssten aber um ein Drittel mehr österreichische Betriebe Weiterbildung bzw. ein Viertel mehr Unternehmen Weiterbildungskurse anbieten. Auch der Anteil der Beschäftigten in Unternehmen ab 10 MitarbeiterInnen, die in Betrieben mit Weiterbildungsangebot arbeiten, liegt knapp über dem EU-Schnitt.

- § Beim Anteil aller Beschäftigten, die in kursförmige Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden sind, liegt Österreich mit einem Anteil von 31 % deutlich unter dem EU-Schnitt und nimmt den 11. Rang ein. Frauen sind in Österreich zu einem geringfügig größeren Anteil in kursförmige Weiterbildung eingebunden als Männer. Um auch nur EU-Durchschnitt zu erreichen, müsste der Anteil der beteiligten Beschäftigten in Österreich um ein knappes Drittel angehoben werden. Um mit der EU-Spitze – hier Schweden – mithalten zu können, müsste der Anteil nahezu verdoppelt werden.
- § Beim Indikator Kursstunden je Beschäftigten insgesamt liegt Österreich mit 9 Stunden je Beschäftigte/n ebenfalls nur am 11. Platz unter den EU-Staaten. Der Wert müsste bereits um ein Drittel angehoben werden, um den EU-15-Schnitt zu erreichen. Auch beim Indikator Anteil der Kursstunden an der Gesamtarbeitszeit liegt Österreich mit 0,5 % an 11. Stelle und unter dem EU-15 Durchschnitt. Bei beiden Indikatoren ist der Unterschied zum EU-Spitzenreiter – hier wiederum Dänemark – besonders ausgeprägt.
- § Beim Anteil der Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen, die tatsächlich in die Weiterbildungsaktivitäten eingebunden sind, liegt Österreich mit 35 % insgesamt bzw. mit 35 % der Männer und mit 36 % der Frauen an 14. und damit vorletzter Stelle und ebenfalls deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Der österreichische Wert müsste abermals um ein Drittel höher ausfallen, um den EU-Schnitt zu erreichen und um 4/5 erhöht werden, um mit dem Spitzenreiter – hier Schweden – konkurrieren zu können. Bei den Stunden je TeilnehmerIn liegt Österreich am 13. Platz, der Unterschied zum EU-Durchschnitt und zum EU-Spitzenreiter Spanien ist aber vergleichsweise gering³⁹.

Zusammenfassend lässt sich damit feststellen, dass die im internationalen Vergleich niedrige betriebliche Weiterbildungsaktivität insbesondere daraus resultiert, dass in den weiterbildungsaktiven Unternehmen ein deutlich niedrigerer Anteil der Beschäftigten als im Europäischen Durchschnitt in kursförmige Weiterbildungsaktivitäten integriert wird und dass die Intensität der Weiterbildung (gemessen an Weiterbildungsstunden in bezahlter Arbeitszeit je Beschäftigte) ebenfalls deutlich hinter dem europäischen Durchschnitt bleibt.

³⁹ Zu beachten ist, dass gerade der Indikator Teilnahmestunden pro TeilnehmerIn wenig aussagekräftig ist. Länder mit insgesamt geringer betrieblichen Weiterbildungsaktivität und geringen Beteiligungsquoten der Beschäftigten insgesamt, können besonders hohe Werte bei diesem Indikator aufweisen, wenn bestimmte Typen der Weiterbildung (z.B. intensive Programme für Führungskräfte) aufgrund der geringen Gesamtaktivität den Wert des Indikators bestimmen. Unter allen 25 Ländern weist z.B. Rumänien, das Land mit der insgesamt niedrigsten Weiterbildungsaktivität den höchsten Wert beim Indikator Teilnahmestunden je TeilnehmerIn auf.

Abbildung 4: Indikatoren der österreichischen Unternehmen zur Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im EU-15-Vergleich

	Öster- reich	Rang	EU-15 Durchschnitt	Abstand zu EU-Durchschnitt (in % des österreichischen Werts)	Spitzenreiter	Abstand zum Spitzenreiter (in % des österreichischen Werts)
Beteiligung der Unternehmen						
Weiterbildungsaktive Unternehmen	72 %	9	62 %	+ 14 %	96 % (Dänemark)	- 33 %
Anteil der Unternehmen mit Kursen	71 %	6	54 %	+ 24 %	88 % (Dänemark)	- 24 %
Anteil der Beschäftigten in aktiven Unternehmen/alle Beschäftigte	90 %	9	88 %	+ 2 %	99 % (Dänemark)	- 10 %
Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung aller Unternehmen						
Anteil der KursteilnehmerInnen/allen Beschäftigten	31 %	11	40 %	- 29 %	61 % (Schweden)	- 97 %
Anteil Männer	31 %	11	41 %	- 32 %	60% (Schweden)	- 94 %
Anteil Frauen	32 %	10	38 %	- 19 %	61% (Schweden)	- 91 %
Kursstunden/je Beschäftigte/r aller Unternehmen	9	11	12	- 33%	22 (Dänemark)	- 144%
Anteil der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit/Arbeitsstunden insgesamt	0,5 %	11	0,7 %	- 40 %	1,4 % (Dänemark)	- 180 %
Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung der aktiven Unternehmen						
Anteil der KursteilnehmerInnen an allen Beschäftigten in kursförmig weiterbildenden Unternehmen	35 %	14	47 %	- 34 %	63 % (Schweden)	- 80 %
Anteil Männer	35 %	14	48 %	- 37 %	63 % (Schweden)	- 80 %
Anteil Frauen	36 %	14	45 %	- 25 %	63 % (Schweden)	- 73 %
Kursstunden/TeilnehmerIn	29	13	31	- 7 %	42 (Spanien)	- 45 %

Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

4.3. Kosten der betrieblichen Weiterbildung

4.3.1. Einleitung

Im Rahmen von CVTS II wurden die Kosten für externe Weiterbildungsanbieter, die Kosten für das mit der betrieblichen Weiterbildung beschäftigte Personal, die Kosten für die Abgeltung der den teilnehmenden Beschäftigten entstehenden zusätzlichen Kosten (Reise- und Aufenthaltsspesen, Diäten usw.) sowie die (anteiligen) Kosten für der beruflichen Weiterbildung dienende Infrastruktur bzw. der eingesetzten Sachmittel erhoben. Die Summe der genannten Positionen wird als „direkte Kosten“ bezeichnet.

Weiters wurden die Abgaben erhoben, die – unabhängig von den rechtlichen Grundlagen – für überbetriebliche Weiterbildungsförderung zu leisten sind. Umgekehrt wurden alle Einnahmen erfragt, die Unternehmen unter unterschiedlichen Titeln zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung erhalten.

Abschließend werden im Rahmen der CVT-Erhebung kalkulatorische Kosten für die auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen verwendete Arbeitszeit veranschlagt. Da Unternehmen größtenteils keine Aufzeichnungen über fiktive oder tatsächliche Personalausfallkosten führen, wurden keine Angaben zu den Ausfallkosten der tatsächlich teilnehmenden Beschäftigten erfragt, sondern die durchschnittlichen Arbeitskosten je Arbeitsstunde in den weiterbildenden Unternehmen als Kostenansatz herangezogen und dieser mit den Teilnahmestunden an kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen multipliziert.

Folgende Indikatoren werden präsentiert:

- § Anteil der Gesamtkosten für kursförmige Weiterbildung an den Personalkosten insgesamt.
- § Gesamtkosten, direkte Kosten, indirekte Kosten und Kosten je Beschäftigte/n (eines Landes, einer Branche, einer Betriebsgrößenklasse) insgesamt.
- § Direkte Kosten, indirekte Kosten und Gesamtkosten je TeilnehmerIn
- § Direkte Kosten, indirekte Kosten und Gesamtkosten je Kursstunde

Besonders ausführlich behandelt wird der Indikator „Gesamtkosten je Beschäftigter aller Unternehmen“.

Für den internationalen Vergleich werden die monetären Größen der CVT Erhebung in Kaufkraftparitäten (KKS) umgerechnet. Die Währungsparität für Österreich beträgt dabei 1 Euro = 1,044519378 KKS.⁴⁰ Damit der Vergleich mit den Angaben im Abschnitt 5 „Betriebliche Weiterbildungsfinanzierung in Österreich“

⁴⁰ Ein Umrechnungstabelle für alle Länder (Angaben für das Jahr 1999) findet sich im Anhang.

erleichtert wird, werden im folgenden alle monetären Werte jeweils in Kaufkraftparitäten und in Euro österreichischer Währung angegeben.

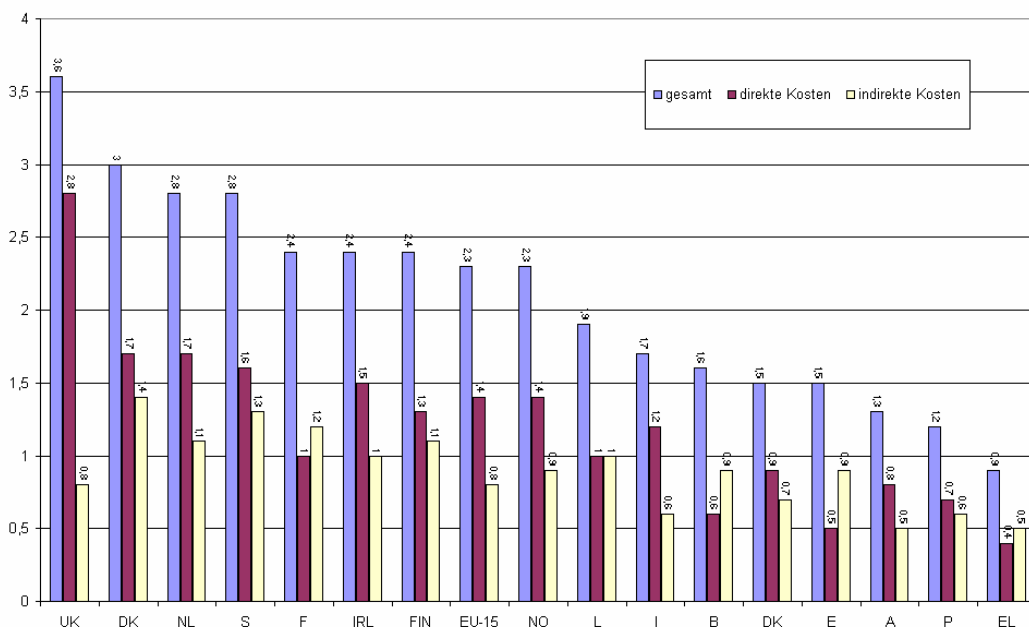
Es ist wichtig, sich bewusst zu halten – insbesondere bei Vergleichen auf Branchen- und Betriebsgrößenklassenebene – wie die präsentierten Indikatoren errechnet werden. Bei den Indikatoren handelt es sich jeweils um das Ergebnis der Division von der Gesamtsumme der aufeinander bezogene Einheiten einer Zelle, also z.B. der Summe aller Weiterbildungsausgaben der Baubranche durch die Summe aller TeilnehmerInnen der Baubranche. Die breite Streuung der Werte für „Ausgaben je TeilnehmerIn“ auf Betriebsebene ist damit nicht repräsentiert.

Die Redeweise, Betriebe würden „im Durchschnitt“ den angegebenen Betrag für Weiterbildung ausgeben, ist ebenfalls bereits eine verkürzte Darstellung, weil eben nicht der Durchschnitt der betrieblichen Ausgaben (Betriebsebene), sondern der Durchschnitt der Summen für Ausgaben und TeilnehmerInnen einer Klasse von Betrieben dargestellt wird.

4.3.2. Anteil der Gesamtkosten für kursförmige Weiterbildung an den Personalkosten insgesamt.

Es besteht die Möglichkeit, die Kosten für betriebliche Weiterbildung statt auf die Beschäftigten auf die Arbeitskosten insgesamt zu beziehen. Die Arbeitskosten wurden dabei nicht im Rahmen von CVTS II erhoben, sondern aus anderen Erhebungen importiert. Abbildung 5 zeigt für Österreich den Anteil der Gesamtkosten, der direkten Kosten und der indirekten Kosten an den Arbeitskosten der von der Erhebung erfassten Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 5: Anteil der Gesamtkosten, der direkten und der indirekten Kosten für betriebliche Weiterbildung an den Arbeitskosten aller Unternehmen (mit mehr als 10 Beschäftigten)



In österreichischen Unternehmen beträgt der Indikator für die Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung 1,3 % der Arbeitskosten insgesamt der erfassten Unternehmen. Nur in zwei EU-Mitgliedstaaten ist der Wert für diesen Indikator niedriger (Portugal 1,2 % und Griechenland 0,9%). Im Schnitt der EU-15 beträgt der Anteil 2,3 %, der österreichische Wert erreicht somit kaum die Hälfte des EU-Durchschnitts. Den höchsten vergleichbaren⁴¹ Wert bei diesem Indikator weist Dänemark mit 3,0 % auf.

Bei der Reihung des Indikators Anteil der direkten Kosten für betriebliche Weiterbildung an den Gesamtkosten nimmt Österreich mit 0,8 % den 11. Rang vor Belgien, Spanien, Portugal und Griechenland ein. Der EU-15 Schnitt liegt bei 1,4 %, beim Spitzenreiter (Dänemark) liegt der Wert bei 1,7 % mehr als doppelt so hoch wie in Österreich. Bei der Reihung nach dem Anteil der indirekten Kosten an den Arbeitskosten insgesamt kommt Österreich mit 0,5 % zusammen mit Griechenland auf dem letzten Platz zu liegen. Der EU-Schnitt beträgt hingegen 0,8 %, der Wert des Spitzenreiters Dänemark bereits 1,4 %.

In Österreich machen die direkten Kosten für betriebliche Weiterbildung wie in den meisten EU-Ländern einen höheren Anteil an den Arbeitskosten aus als die indirekten Kosten. In nur vier Ländern machen die indirekten Arbeitskosten einen höheren Anteil aus (und zwar in Frankreich, Belgien, Spanien und Griechenland).

4.3.3. Kosten je Kursstunde

Werden die Kosten kursförmiger Weiterbildung in Unternehmen auf die in der Arbeitszeit geleisteten Stunden bezogen, erhält man eine Kennzahl zur unterschiedlichen Kostenstruktur der Weiterbildung in einzelnen nationalen Kontexten.

Der Indikator direkte Kosten je Stunde kursförmiger Weiterbildung ist nicht eindeutig interpretierbar. Ein hoher Wert kann sowohl Hinweis auf eine unvollständige Nutzung möglicher Größen- und Rationalisierungsvorteile bei der Bereitstellung betrieblicher Weiterbildung bzw. des Fehlens eines leistungsfähigen AnbieterInnenmarkts oder öffentlicher, entgeltlos inanspruchnehmbarer Weiterbildungsangebote darstellen; oder auch einen Hinweis auf qualitative Aspekte der gebotenen Lehrveranstaltungen (kleine Lerngruppen bzw. gutes Vortragenden/TeilnehmerInnenverhältnis; hochqualifiziertes, vollzeitbeschäftigtes Lehrpersonal, hochwertige Lernumgebungen und technische Ausstattungen) bieten.

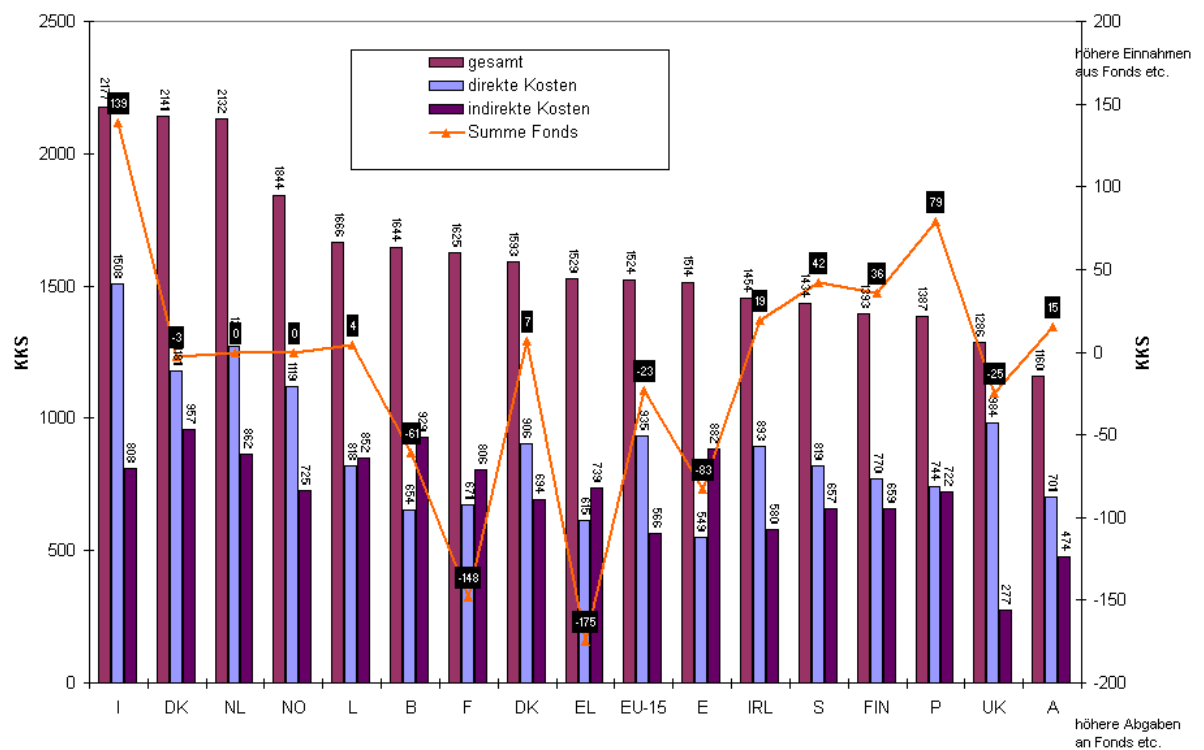
Ein weiteres Problem besteht darin, dass zwar die Gesamtkosten betrieblicher Weiterbildung und die Anzahl der Weiterbildungsstunden in bezahlter Arbeitszeit erfragt werden, aber das Ausmaß, in dem MitarbeiterInnen Freizeit in die betriebliche Weiterbildung einbringen, nicht bekannt ist. Arrangements zwischen Unternehmen und MitarbeiterInnen, die vorsehen, dass die Unternehmen die direkten Kosten der Weiterbildung, die Beschäftigten die indirekten Kosten tragen,

⁴¹ Der Wert für das Vereinigte Königreich ist nicht vergleichbar.

indem sie die Weiterbildung in ihrer Freizeit absolvieren, führen dazu, dass die Zahl der Weiterbildungsstunden, die den direkten Kosten gegenüberstehen, vermutlich unterschätzt werden. Je nationaler Tradition und je Betriebsgröße dürfte sich dieser Bias unterschiedlich stark auswirken.

Die direkten Kosten je TeilnehmerInnenstunde bieten damit bloß einen ersten Anhaltspunkt, welche hypothetischen Kostengrößen bei einer einschlägigen Intensivierung der Kurstätigkeit in bestehenden Kontexten zu erwarten wären. Die hohen Unterschiede zwischen den Ländern verweisen zudem auf nationale Kontextfaktoren, die in ausführlichen Länderstudien zum Thema gemacht werden sollten und wertvolle Rückschlüsse für *good practices* bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung bieten könnten.

Abbildung 6: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je TeilnehmerIn an Weiterbildungskursen und die Differenz aus Einnahmen und Ausgaben (Fonds)



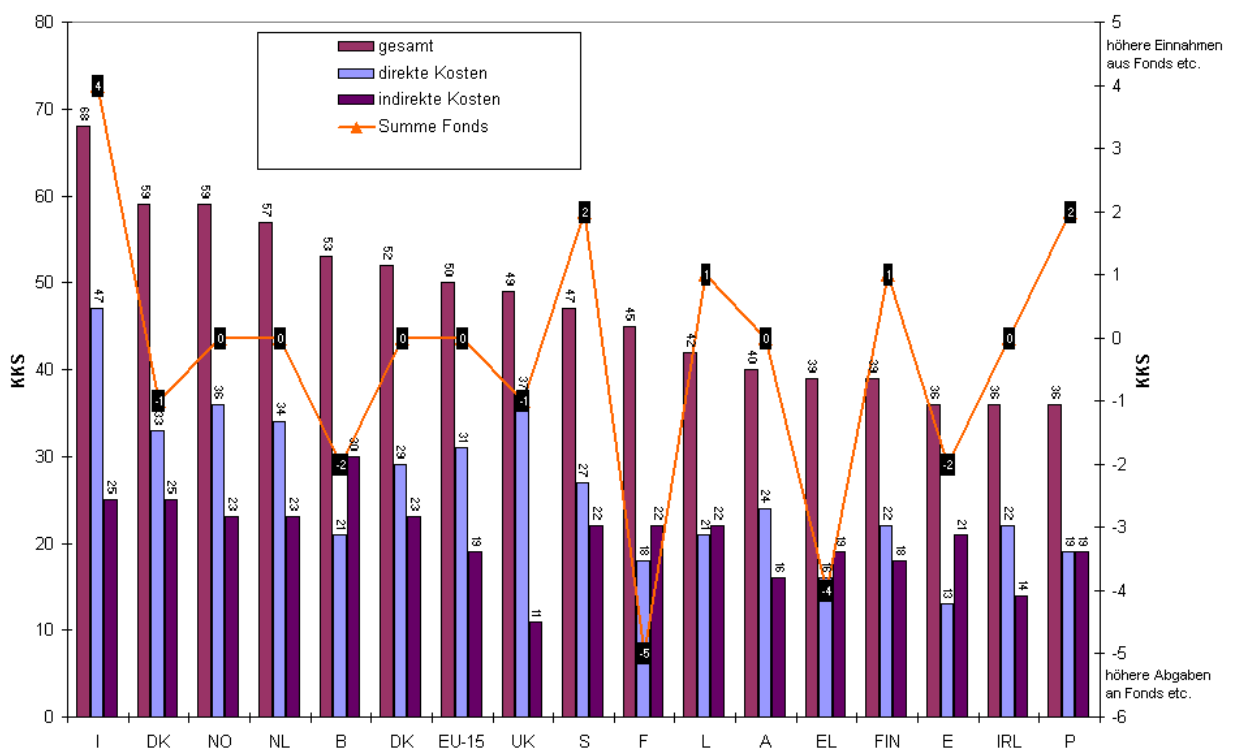
Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Die indirekten Kosten je Teilnahme stunde entsprechen weitgehend den Arbeitskosten je Stunde im jeweiligen nationalen Kontext (bzw. in der jeweiligen Branche bzw. nationalen Größenklasse). Aussagekräftige Unterschiede zu den Arbeitskosten je Stunde insgesamt ergeben sich nur dann, wenn weiterbildende Unternehmen systematisch höhere Einkommen vergüten als nicht-weiterbildende Unternehmen. In Österreich trifft das beispielsweise nicht zu. Dies kann insbesondere in Ländern zutreffen, in denen Großbetriebe, die große Teile der Belegschaft in Weiterbildungsaktivitäten integrieren, zugleich ein stark überdurchschnittliches Einkommensniveau aufweisen.

Da insbesondere nicht die Personalaufwendungen der tatsächlich an den Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten Personen, sondern die durchschnittlichen Personalaufwendungen aller Beschäftigten eines Unternehmens herangezogen werden, enthält der Indikator indirekte Kosten wenig zusätzliche Information.

In Österreich fallen je Weiterbildungsstunde in der Arbeitszeit Gesamtkosten von KKS 40 (€ 42,-) an. Im europäischen Vergleich sind damit die Aufwendungen je Kursstunde vergleichsweise niedrig und liegen deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Die direkten Kosten je Kursstunde betragen in Österreich KKS 24 (€ 25,-), die indirekten Kosten KKS 16 (€ 17,-).

Abbildung 7: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je Kursstunde



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

4.3.4. Kosten je TeilnehmerIn

Die Darstellung der Kurskosten je TeilnehmerIn beschreibt, welche Mittel Unternehmen für jenen Teil der MitarbeiterInnen durchschnittlich aufwenden, der in die kursförmige Weiterbildung integriert ist.

Aufgrund der geringen Stundenintensität, den vergleichsweise geringen direkten Kurskosten und den geringen indirekten Kurskosten nehmen die österreichischen Unternehmen den letzten Platz bei den Kosten für kursförmige Weiterbildung je TeilnehmerIn ein. Mit KKS 1160 (€ 1.212,-) beträgt der Abstand zum EU-Mittelwert bereits 31 %, zum EU-Spitzenreiter Italien 88 % des Wertes.

Vor allem in Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten bzw. mit 50 bis 249 Beschäftigten liegen die in Österreich erreichten Ausgaben je TeilnehmerInnen drastisch unter dem EU-Mittelwert. Auch auf Branchenebene ist der Abstand zum EU-Mittelwert insbesondere in der Textil-Branche, im Fahrzeugbau, im Bauwesen und in der Verkehrsbranche eklatant. Einzig die Nachrichtenübermittlung erreicht einen Wert über dem EU-Schnitt.

Beim Indikator „Direkte Kosten je TeilnehmerIn“ erreicht Österreich mit KKS 701 (€ 732,-) den 11 Rang unter allen EU-Staaten. Vom EU-15 Durchschnitt trennen Österreich bereits 33 %. Spitzenreiter bei den Ausgaben je TeilnehmerIn ist Italien mit KKS 1.508.

Beim Indikator „indirekte Kosten je TeilnehmerIn“ nimmt Österreich mit KKS 474 (€ 495,-) sogar den letzten Rang ein⁴². Der EU-15 Durchschnitt beträgt KKS 566, der Abstand zum Mittelwert beträgt damit vergleichsweise geringfügige 19 % des österreichischen Wertes.

In Österreich spielen Zahlungen für überbetriebliche Förderungsinstitutionen bzw. an Fonds und Institutionen, die betriebliche Weiterbildung unterstützen, eine untergeordnete Rolle. Gesetzliche Abgaben, die für die betriebliche bzw. berufliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen zweckgebunden sind, existieren nicht. Je TeilnehmerIn entfallen daher in Österreich nur KKS 2 (€ 2,-) auf Abgaben für Bildungsmaßnahmen. Umgekehrt sind die Förderungen, die aus Fonds usw. an die Betriebe für die betriebliche Weiterbildung fließen, mit KKS 18 sehr gering. Nur für Deutschland sind geringere öffentliche Förderungen der betrieblichen Weiterbildung erfasst.

Abbildung 8 zeigt die Beiträge und Einnahmen⁴³ für die betriebliche Weiterbildung für 12 EU-Staaten. Österreich gehört mit Schweden, Italien, Deutschland und Portugal zu jenen Staaten, in denen die von den Betrieben für die Weiterbildung insgesamt zweckgewidmet geleisteten Beiträge keinerlei Rolle spielen.

In 7 von 13 untersuchten EU Mitgliedsstaaten sind die Einnahmen aus der öffentlichen Förderung höher als die Abgaben, die zweckgewidmet für

⁴² Da die Personalausfallkosten des Vereinigten Königreichs nicht vergleichbar sind, ist es der letzte unter 14 vergleichbaren Werten.

⁴³ In den Einnahmen sind allerdings auch Einnahmen, die aus der Vermarktung von für die betriebliche Weiterbildung erbrachte Leistungen erzielt wurden, enthalten.

Weiterbildung zu leisten sind. Die höchste Entlastung der Kosten je TeilnehmerIn entsteht dabei in Italien mit KKS 139, gefolgt von Portugal (KKS 81) und Finnland (KKS 37). In den anderen vier Staaten liegt der Überschuss der Förderungen über den Abgaben unter KKS 20 je TeilnehmerIn. In 4 der 6 Staaten, in denen die Abgaben der Unternehmen höher sind als die Einnahmen aus öffentlichen Förderungen, sind diese zusätzlichen Ausgaben, die zwar für berufliche Bildung zweckgewidmet sind, aber nicht im Betrieb eingesetzt werden können, über 20 KKS. Hoch sind sie insbesondere in Frankreich (KKS 149), Spanien (KKS 83) und Belgien (KKS 61).

Wird nicht nur der Saldo aus Einnahmen und Abgaben betrachtet, sondern analysiert, wie hoch die Gesamtsumme der Beträge sind, die den Unternehmen einerseits aus meistens öffentlichen Quellen zufließen und die sie andererseits an diese Quellen zu entrichten haben, zeigt sich nochmals ein anderes Bild: Am höchsten ist die Summe der umverteilten Beträge je TeilnehmerIn in Frankreich (KKS 373) vor Griechenland (KKS 324) und Spanien (KKS 311). Je TeilnehmerIn am niedrigsten erscheinen die umverteilten Mittel in Irland (KKS 57), Schweden (KKS 55) sowie – mit deutlichem Abstand – Österreich (KKS 20) und Deutschland (KKS 13). Ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Umverteilung und der Weiterbildungsbeteiligung bzw. -intensität ist auf Grundlage eines einfachen Ländervergleichs nicht feststellbar.

Abbildung 8: Beiträge an und Einnahmen aus Fonds usw. je TeilnehmerIn an kurzförmiger Weiterbildung – Umverteilungsvolumen, Anteil der Summe an den direkten Kosten je TeilnehmerIn

	Beiträge	Einnahmen	Differenz	Umverteilungs- volumen	Anteil Umverteilungssumme an direkte Kosten je TeilnehmerIn	direkte Kosten je TeilnehmerIn
DK	44	42	-2	86	7%	1181
S	6	49	43	55	7%	819
F	261	112	-149	373	56%	671
FIN	18	55	37	73	9%	770
B	89	28	-61	117	18%	654
UK	86	61	-25	147	15%	984
IRL	19	38	19	57	6%	893
I	5	144	139	149	10%	1508
D	3	10	7	13	1%	906
E	197	114	-83	311	57%	549
A	2	18	16	20	3%	701
P	2	83	81	85	11%	744
GR	166	158	-8	324	53%	615

Quelle: CVTS II, zitiert nach Grünewald, Moraal, Schönfeld⁴⁴, eigene Darstellung. Für Norwegen, die Niederlande und Luxemburg liegen keine Angaben über Abgaben an und Einnahmen aus Fonds vor.

⁴⁴ Grünewald, Moraal, Schönfeld 2003

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. stellt die Gesamtkosten, die direkten Kosten und die indirekten Kosten je TeilnehmerIn an Weiterbildungskursen gegenüber. Zudem findet sich auf der zweiten Größenachse die Summe aus Einnahmen aus und Abgaben an Fonds usw. abgebildet. Ein positiver Wert bedeutet dabei, dass die Abgaben um den ausgewiesenen Wert in KKS die Einnahmen übersteigen, ein negativer Wert bedeutet, dass die Einnahmen die Ausgaben um den ausgewiesenen Wert übersteigen.

4.3.5. Kosten je Beschäftigte/r insgesamt

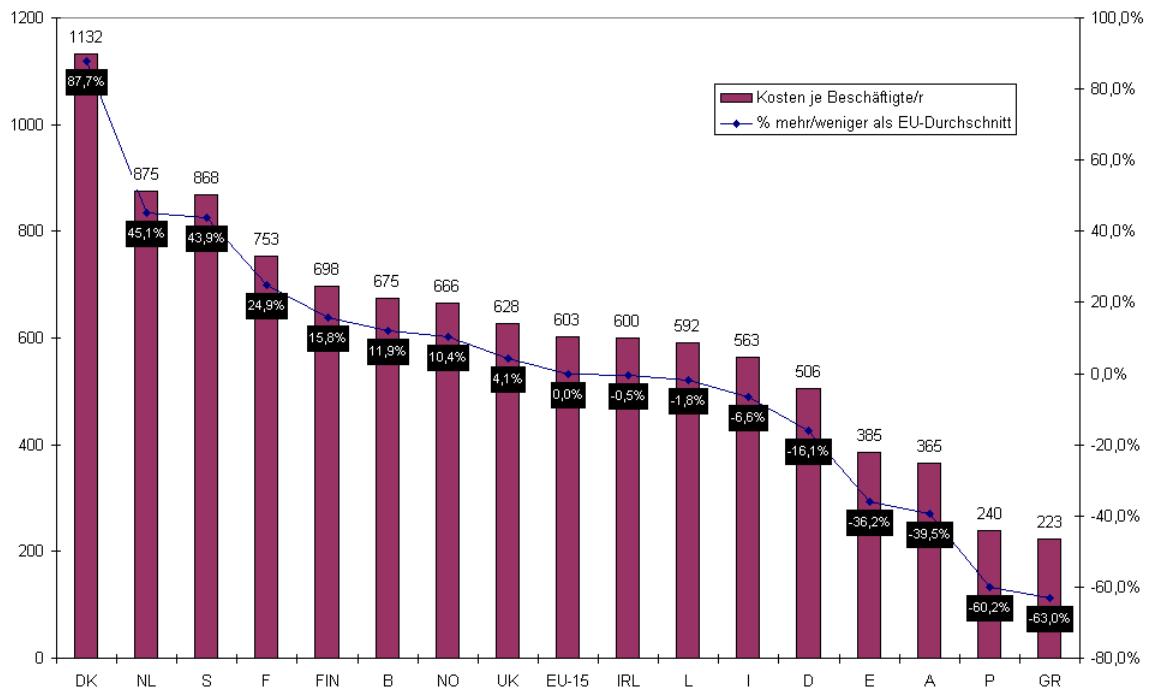
Gesamtkosten an kursförmiger Weiterbildung je Beschäftigte/n insgesamt – Vergleich auf Länderebene

Für einen aussagekräftigen Vergleich, wie hoch die betrieblichen Kosten in Weiterbildung sind, bieten sich Indikatoren an, die die Kostenpositionen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten beziehen. Dadurch wird vermieden, dass sich starke Unterschiede im Zusammenspiel von Beteiligungsquoten und der Stundenintensität verzerrend auswirken. Dabei repräsentieren die direkten Kosten am Unmittelbarsten die auf die Beschäftigtenanzahl bezogenen Investitionen der Unternehmen. Aufgrund der guten Aussagekraft des Indikators für die Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen insgesamt, wird dieser Indikator besonders ausführlich behandelt.

Bei den Gesamtkosten für kursmäßige Weiterbildungsaktivitäten je Beschäftigten nehmen die österreichischen Unternehmen mit 365 KKS (€ 382,-) je Beschäftigten den drittletzten Rang in der EU ein. Der Wert des Indikators liegt damit um 61 % unter dem Wert des Durchschnitts aller EU-Staaten.

Von den neun Kandidatenländern weisen Tschechien (KKS 250), Estland (KKS 197) Slowenien (KKS 167) Ungarn (KKS 144) und Bulgarien (KKS 134) die höchsten Werte auf. Bei allen anderen Ländern liegt der Wert für diesen Indikator unter 100 KKS, für Rumänien am niedrigsten (KKS 41).

Abbildung 9: Gesamtkosten je Beschäftigte/e in allen Betrieben in der EU – Vergleich zum EU/Durchschnitt



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 9 zeigt die Reihenfolge der EU-Staaten (und Norwegens) bei diesem Indikator und gibt die relative Position zum EU-15-Durchschnitt in % dieses Durchschnitts wieder. Deutlich schlechtere Werte als Österreich weisen nur Griechenland und Portugal auf. Zusammen mit Spanien bilden die genannten Länder eine bereits deutlich abgeschlagene Gruppe. In Dänemark, dem Land mit den höchsten durchschnittlichen Kosten je Beschäftigte/n, sind die Werte des Indikators mehr als drei mal so hoch wie in Österreich. In den Niederlanden, Schweden und in Frankreich sind sie zumindest doppelt so hoch.

Gesamtkosten an kursförmiger Weiterbildung je Beschäftigte/n insgesamt – Vergleich auf Branchenebene

Auf der Ebene der Branchen sind die Unterschiede bei diesem Indikator sehr hoch. So wie der Anteil der MitarbeiterInnen, die in (kursförmige) Weiterbildungsmaßnahmen integriert sind, stark variiert, variieren auch die Werte bei diesem die Gesamtbeschäftigtenzahl zum Bezugspunkt wählenden Kostenindikator stark.

Die Reihung nach dem Indikator Gesamtausgaben pro Beschäftigte insgesamt zwischen den Branchen variiert je nach nationalem Kontext. Branchen mit besonderer Bedeutung für einzelne Volkswirtschaften – wie etwa der Bergbau in einzelnen europäischen Ländern – nehmen in diesen Volkswirtschaften einen deutlich höheren Rang ein als im Durchschnitt. In manchen Branchen sind die Kosten je Beschäftigten für betriebliche Weiterbildung in nahezu allen Ländern besonders hoch – insbesondere im Kreditwesen, der Energie- und Wasserversorgung, in der Nachrichtenvermittlung und in den mit dem Kreditwesen verbundenen Tätigkeiten. Ebenso finden sich eine Reihe von Branchen in nahezu allen nationalen Kontexten am Ende der Rangfolge wieder – insbesondere Textil, Holz und Gastgewerbe.

Die Reihung der österreichischen Branchen nach dem Indikator Ausgaben je Beschäftigten insgesamt weicht in einzelnen Positionen deutlich von der Branchenreihung im EU-Durchschnitt ab. Insbesondere der KFZ-Handel (+ 8 Plätze) sowie Chemie, Maschinenbau/Elektrotechnik und Kredit- und Versicherungswesen (je + 4 Plätze) liegen auf nationaler Ebene besser als in der Reihung des EU-Durchschnitts. Deutlich schlechter liegen die mit dem Kreditwesen verbundenen Tätigkeiten (-9 Plätze), der Fahrzeugbau (-7 Plätze), Dienstleistungen (-5 Plätze) sowie das Bauwesen und der Bergbau (je – 4 Plätze).

Bedeutsamer als der Vergleich der relativen Position der Branchen zueinander ist eine Analyse des Abstands der Werte österreichischer Branchen zum EU-Durchschnitt. Die Ausgaben je Beschäftigte/n liegen in Österreich insgesamt 65 % - gemessen am Wert für Österreich - unter dem EU-Durchschnitt.

Abbildung 11 stellt den relativen Abstand österreichischer Branchen zum EU-15 Durchschnitt der Branche dar. Zugleich bietet sie einen Vergleich zum EU-Spitzenreiter. Zusätzlich erfolgt eine Reihung nach der Größe des relativen Abstands, zum EU-15 Durchschnitt einerseits, zum Spitzenreiter andererseits.

Abbildung 10: Ausgaben je Branche – Rangfolge der Branchen in nationalen Kontexten (EU-15, ohne Luxemburg)

	EU-15	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	NL	A	P	Fin	S	UK
Bergbau	4	18	1	16	7	8	10	19	6	2	8	10	7	4	1
Nahrungsmittel	15	9	15	13	10	14	13	11	16	12	17	15	17	13	8
Textilien	20	17	6	19	9	20	16	20	19	17	19	20	16	17	19
Papier, Verlagswesen	9	13	10	11	2	11	12	9	14	16	6	7	6	9	4
Chemie, Kunststoff	11	8	11	8	4	6	8	2	9	4	7	11	13	11	16
Metallerzeugung	16	14	16	10	13	12	14	15	17	10	15	16	10	15	17
Maschinenbau, Elektrotechnik	8	5	8	7	6	9	9	4	8	7	4	6	4	7	9
Fahrzeugbau	6	7	17	4	1	4	6	8	10	15	13	5	15	3	3
Holz	18	20	18	14	15	17	18	10	20	18	16	18	18	18	10
Energie- und Wasserversorgung	3	4	9	3	18	1	3	1	5	5	3	3	1	1	11
Bauwesen	14	19	12	18	20	19	20	17	11	13	18	19	14	14	6
KFZ-Handel	13	12	13	9	12	10	15	18	2	14	5	13	12	16	14
Großhandel	12	10	7	12	5	13	11	16	13	11	9	12	5	10	12
Einzelhandel	17	11	19	15	14	16	17	14	15	20	14	14	20	19	18
Gastgewerbe	19	16	14	20	16	18	19	5	18	19	20	17	19	20	20
Verkehr	10	15	20	17	19	7	4	12	7	9	11	8	3	12	13
Nachrichten- übermittlung	2	1	3	2	17	5	1	13	3	6	2	2	11	6	5
Kredit- und Versicherungswesen	5	2	4	1	3	2	2	6	1	1	1	1	2	8	15
Mit dem Kreditwesen Verbundene Tätigkeiten	1	3	2	5	11	3	5	3	12	3	10	4	9	2	2
Dienstleistungen	7	6	5	6	8	15	7	7	4	8	12	9	8	5	7

Quelle: CVTS II – Eigene Darstellung

Nur eine einzige Branche in Österreich – das Kredit- und Versicherungswesen – weist mit KKS 985 (€ 1.029,-) höhere durchschnittliche Ausgaben je Beschäftigte/n auf als der EU-Durchschnitt. Sechs Branchen (der Einzelhandel, der KFZ-Handel, Nachrichtenübermittlung, Holz, Maschinenbau/Elektrotechnik und Metallerzeugung) verlieren weniger als 50 % zum EU-Durchschnitt. Auffällig dabei ist insbesondere die Holzbranche, die zwar im innerösterreichischen Branchenvergleich nur auf dem 18. Rang liegt, dem EU-Durchschnitt aber trotz allem vergleichsweise nahe kommt.

Bei sieben Branchen (Nahrungsmittel, Textilien, Bergbau, Bauwesen, Fahrzeugbau, Gastgewerbe, mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten) müsste der Wert zumindest verdoppelt werden, um auch nur den europäischen Durchschnitt zu erreichen. Vier der fünf Branchen, die hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivität an letzter Stelle stehen, weisen auch hier diesbezüglich große Rückstände gegenüber dem europäischen Durchschnitt auf (insbesondere das Bauwesen und das Gastgewerbe).

Um auf Branchenebene mit den Ländern, die beim Indikator Gesamtausgaben je Beschäftigte/n an der Spitze liegen, konkurrenzfähig zu sein, müssten sich die

österreichischen Werte durchgängig zumindest verdoppeln. Den geringsten Abstand weist der österreichische Wert im Einzelhandel auf, der um rund 4/5 erhöht werden müsste, um mit dem Spitzenreiter zu konkurrieren. In weiteren 5 Branchen (Papier, Maschinenbau/Elektrotechnik, Holz, KFZ-Handel, Kredit- und Versicherungswesen) müssten die Werte in etwa verdoppelt bis verdreifacht werden, damit die Spitzenposition erreicht werden kann. In allen anderen Branchen müssten die Werte bereits verdrei- bis versiebenfacht werden, um den Spitzenreiter einzuholen. In den Branchen Bergbau, Textil und Gastgewerbe sind die Unterschiede zum Spitzenreiter noch größer: Bei diesen Branchen weisen die Spitzenreiter allerdings besonders überdurchschnittliche Werte auf (vgl. z.B. den Wert für Bergbau in Dänemark: bereits das 6,5 fache des EU-Durchschnitts und mehr als das 2,5 fache des Werts des zweitplatzierten EU-Landes).

Abbildung 11: Abstand österreichischer Branchen zum EU-Durchschnitt und zum EU-Spitzenwert – Indikator Gesamtausgaben je Beschäftigte/n aller Unternehmen

	Österreich	EU-15 Durchschnitt	Abstand EU- Schnitt	Rang - Abstand	Spitzenreiter	Land	Abstand in % vom Spitzenreiter	Rang - Abstand
Bergbau	370	906	-145%	16	6041	Dänemark	-1533%	19
Nahrungsmittel	219	438	-100%	13	795	Niederlande	-263%	11
Textilien	95	196	-106%	14	1656	Dänemark	-1643%	20
Papier, Verlagswesen	408	626	-53%	8	1108	Dänemark	-172%	5
Chemie, Kunststoff	407	609	-50%	7	1283	Niederlande	-215%	7
Metallerzeugung	252	391	-55%	9	847	Niederlande	-236%	10
Maschinenbau, Elektrotechnik	476	693	-46%	6	1074	Belgien	-126%	2
Fahrzeugbau	291	860	-196%	18	1339	Schweden	-360%	14
Holz	228	299	-31%	5	629	Irland	-176%	6
Energie- und Wasserversorgung	578	936	-62%	11	2627	Schweden	-354%	13
Bauwesen	171	445	-160%	17	972	Dänemark	-468%	15
KFZ-Handel	426	498	-17%	3	1015	Italien	-138%	3
Großhandel	347	552	-59%	10	1466	Dänemark	-322%	12
Einzelhandel	277	308	-11%	2	507	Belgien	-83%	1
Gastgewerbe	73	222	-204%	19	795	Irland	-989%	18
Verkehr	325	610	-88%	12	1067	Finnland	-228%	9
Nachrichtenübermittlung	775	1004	-30%	4	2448	Dänemark	-216%	8
Kredit- und Versicherungswesen	985	889	10%	1	2491	Niederlande	-153%	4
Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten	335	1518	-353%	20	2472	Dänemark	-638%	17
Dienstleistungen	322	773	-140%	15	1880	Dänemark	-484%	16

Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Direkte und indirekte Kosten je Beschäftigte/n aller Unternehmen

Mit KKS 221 (€ 231,-) nimmt Österreich auch bei den direkten Kosten je Beschäftigte/n den viertletzten Rang ein, sowie bei den Personalausfallkosten mit KKS 149 (€ 156) den drittletzten. Im EU-15 Durchschnitt betragen die direkten Kosten KKS 370 die indirekten KKS 224. Der Abstand zum EU-Durchschnitt ist bei den direkten Kosten größer als bei den indirekten und beträgt – in % des österreichischen Wertes – 67 %, der Abstand der indirekten Kosten 50 %. Dänemark ist sowohl bei den direkten Kosten je Beschäftigten in allen Unternehmen als auch bei den indirekten Kosten mit KKS 625 bzw. KKS 506 Spitzenreiter.

In den meisten EU-Staaten sind die direkten Kosten je Beschäftigte/n höher als die indirekten Kosten. In Österreich beträgt der Anteil der direkten Kosten 61 %. Der Anteil der direkten Kosten ist damit nach Italien (65%) und Irland (61%) der drittgrößte aller EU-Staaten⁴⁵. In nur 5 EU-Staaten ist der Anteil der indirekten Kosten größer als jener der direkten, und zwar in Spanien, Belgien, Frankreich, Griechenland, und Luxemburg. In Spanien und Belgien sind die indirekten Kosten wesentlich höher als die direkten (Spanien: 62 %; Belgien: 58 %).

Wie dargestellt (vgl. 3.1.3 Weiterbildungskosten) wird der Indikator „Gesamtkosten“ errechnet, in dem die direkten und die indirekten Kosten addiert werden und davon die Einnahmen insbesondere aus öffentlichen Quellen abgezogen und die Abgaben an überbetriebliche Institutionen hinzugerechnet werden. Die Summe aus den – in Abzug gebrachten - Einnahmen insbesondere aus öffentlichen Quellen und den – hinzugerechneten - Abgaben für betriebliche Weiterbildung, spielt in den meisten Ländern eine untergeordnete Rolle.

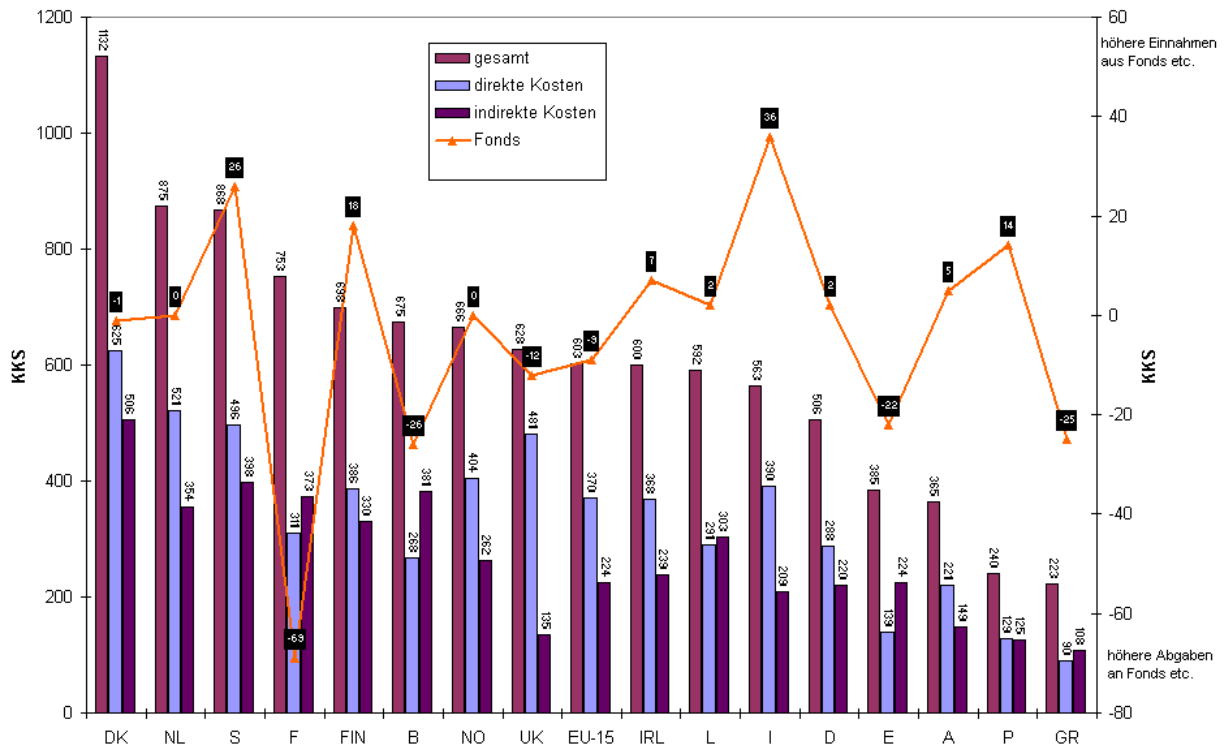
In Österreich beträgt der Überschuss aus Einnahmen und Ausgaben je Beschäftigten KKS 5. Insgesamt spielt die Umverteilung über öffentliche Stellen in Österreich eine im europäischen Vergleich völlig unterdurchschnittliche Rolle. In vier Mitgliedsländern macht der Überschuss aus Einnahmen und Ausgaben KKS 10 und mehr aus, nämlich in Italien (KKS 36), Schweden (KKS 26), Portugal (KKS 14) und Finnland (KKS 10). In fünf Mitgliedsländern sind die zu leistenden Zahlungen deutlich höher als die Einnahmen. Besonders groß ist der Unterschied in Frankreich (KKS 69), mindestens 10 KKS beträgt der Unterschied noch in Griechenland (KKS 25), Belgien (KKS 26), Spanien (KKS 22) und im Vereinigten Königreich (KKS 12)⁴⁶.

Abbildung 12 stellt die Gesamtkosten, die direkten Kosten und die indirekten Kosten je Beschäftigte/n insgesamt gegenüber. Zudem findet sich auf der zweiten Größenachse die Summe aus Einnahmen aus und Abgaben an Fonds usw. abgebildet. Ein positiver Wert bedeutet dabei, dass die Abgaben um den ausgewiesenen Wert in KKS die Einnahmen übersteigen, ein negativer Wert bedeutet, dass die Einnahmen die Ausgaben um den ausgewiesenen Wert übersteigen.

⁴⁵ Die Kostenangaben für das Vereinigte Königreich sind nicht vergleichbar.

⁴⁶ Für die Niederlande, Luxemburg und Norwegen liegen keine Angaben zu Einnahmen aus und Abgaben an Fonds vor.

Abbildung 12: Gesamtkosten, direkte Kosten und indirekte Kosten je Beschäftigten in allen Unternehmen und die Differenz von Einnahmen und Ausgaben (Fonds)



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

4.3.6. Zusammenfassung – Österreichs Kostenindikatoren im Überblick

Wie bei den Indikatoren zur Beteiligung der Unternehmen und zum Umfang der Beteiligung erreichen die Werte österreichischer Unternehmen auch bei den Indikatoren zu den Kosten für betriebliche Weiterbildung nicht den EU-15 Durchschnitt. Der Abstand zu den Ländern, in denen die Indikatoren die größten Ausgaben anzeigen, ist besonders hoch.

Bei den Indikatoren direkte und indirekte Kosten sowie Gesamtkosten je TeilnehmerIn liegt Österreich im letzten Drittel, bei den Gesamtkosten sogar an letzter Stelle. Bei den Ausgaben je Kursstunde liegt Österreich im Mittelfeld, bei den Gesamtausgaben je Stunde wieder weiter abgeschlagen. Der vergleichsweise geringe Anteil aller Beschäftigten, die in betriebliche Weiterbildung integriert sind, schlägt sich naturgemäß bei Kostenindikatoren, die die Gesamtausgaben auf alle Beschäftigten beziehen, ebenfalls nieder. Aus den geringen Beteiligungsquoten, zusammen mit den insgesamt vergleichsweise niedrigen direkten und indirekten Kosten und der vergleichsweise geringen Intensität (der geringen Stundenanzahl je TeilnehmerIn bzw. Beschäftigte) des

Weiterbildungsangebots, lässt sich der große Abstand vom österreichischen Wert beim Indikator Gesamtkosten je Beschäftigte/n erklären.

Abbildung 13 fasst die Kostenindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich zusammen und stellt sie – wie im vorangegangenen Abschnitt – dem Durchschnitt der 15 EU-Mitgliedsstaaten und dem Land mit dem höchsten Wert beim entsprechenden Indikator gegenüber. Dargestellt wird neben dem Rang, den Österreich nach dem erreichten Wert beim entsprechenden Indikator in der Reihung der EU-Mitgliedsstaaten einnimmt, der Abstand zwischen dem österreichischen Wert und den beiden Vergleichswerten, jeweils ausgedrückt als Prozentsatz des österreichischen Werts.

- § Beim Indikator Gesamtausgaben liegt Österreich mit KKS 365 auf dem 13. Platz der nach diesem Indikator gebildeten Reihung aller EU-Staaten. Der Abstand zum Durchschnitt der EU-15 (KKS 603) beträgt nahezu 2/3. Ebenso groß ist der Abstand zwischen dem österreichischen Wert bei den direkten Kosten je Beschäftigte/n und dem EU-Durchschnitt. Bei diesem Indikator erreicht Österreich mit KKS 221 den Rang 12. Um bei den beiden Indikatoren mit dem EU-Spitzenreiter konkurrieren zu können, müssten die österreichischen Werte etwa verdreifacht werden.
- § Werden die gesamten Weiterbildungskosten als Anteil an den gesamten Arbeitskosten erfasst, dann liegt Österreich mit einem Wert von 1,3 % auf dem 13. Rang. Der EU-15 Durchschnitt bei diesem Indikator ist mit 2,3 % bereits um knapp 4/5 höher. Dänemark weist als Spitzenreiter mit 3,0 % Weiterbildungskosten an allen Arbeitskosten in den von der Erhebung erfassten Betrieben einen mehr als doppelt so hohen Anteil auf wie Österreich.
- § Die Gesamtkosten je TeilnehmerIn liegen mit KKS 1160 deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Bei diesem Indikator weist Österreich den niedrigsten Wert aller EU Staaten auf, um den EU-Durchschnitt zu erreichen, müsste der Wert um ein knappes Drittel erhöht werden. Etwas besser ist Österreich beim Vergleich der direkten Kosten je TeilnehmerIn: Mit KKS 701 liegt Österreich am 11. Rang, allerdings ebenfalls ein schwaches Drittel unter den Durchschnittsausgaben aller EU-Mitgliedsländer. Bei den indirekten Kosten – als Folge aus der Kombination vergleichsweise geringer Arbeitskosten und geringer Intensität – liegt Österreich am vorletzten Platz in der EU-Reihung, der Abstand zum EU-Durchschnitt ist allerdings etwas geringer.
- § Beim Indikator „Direkte Kosten je Kursstunde“ nimmt Österreich mit KKS 24, - den 7. Platz ein, aufgrund des vergleichsweise geringen Werts der Arbeitskosten je Kursstunde in den weiterbildungsaktiven Unternehmen nimmt Österreich beim Indikator Gesamtkosten je Kursstunde Rang 10 ein. Bei beiden Indikatoren bleibt Österreich rund ¼ unter dem EU-Durchschnitt.

Abbildung 13: Kostenindikatoren österreichischer Unternehmen im EU-Vergleich

	Österreich	Rang	EU-Durchschnitt	Abstand zu EU-Durchschnitt (in % des österreichischen Werts)	Spitzenreiter	Abstand zum Spitzenreiter (in % des österreichischen Werts)
Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildungskosten für alle Unternehmen						
Gesamtausgaben je Beschäftigten	KKS 365 (€ 381,-)	13.	KKS 603	- 65 %	KKS 1132 (Dänemark)	- 210%
Direkte Kosten je Beschäftigten	KKS 221 (€ 231,-)	12.	KKS 370	- 67 %	KKS 625 (Dänemark)	-183%
Anteil der Gesamtkosten an den Gesamtarbeitskosten	1,3 %	13.	2,3 %	- 77 %	3,0 % (Dänemark ⁴⁷)	-131%
Kosten je TeilnehmerIn						
Direkte Kosten je TeilnehmerIn	KKS 701 (€ 732,-)	11.	KKS 935	- 33 %	KKS 1508 (Italien)	- 115%
Gesamtkosten je TeilnehmerIn	KKS 1160 (€ 1.212,-)	15.	KKS 1524	- 31 %	KKS 2177 (Italien)	- 88 %
Personalausfallkosten je TeilnehmerIn	KKS 474 (€ 495,-)	14.	KKS 566	- 19 %	KKS 957 (Dänemark)	- 102%
Kosten je Kursstunde						
Direkte Kosten je Kursstunde	KKS 24 (€ 25,-)	7.	KKS 31	- 29 %	KKS 47 (Italien)	- 96 %
Gesamtkosten je Kursstunde	KKS 40 (€ 42,-)	10.	KKS 50	- 25 %	KKS 68 (Italien)	-70%

Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

⁴⁷ Das Land mit dem höchsten ausgewiesenen Wert – das Vereinigte Königreich – ist aufgrund unterschiedlicher Konzepte nicht vergleichbar.

4.4. Der organisatorische Kontext betrieblicher Weiterbildung

In CVTS II wurden neben dem Umfang und den Kosten der betrieblichen Weiterbildung zusätzlich Fragen nach der Planung, Organisation und der Evaluation der gesetzten betrieblichen Weiterbildung gestellt. Intention der Fragen ist es, abschätzbar zu machen, wie gut die Weiterbildung der MitarbeiterInnen in die betriebliche Gesamtorganisation eingebettet ist.⁴⁸

Die Indikatorenbildung erfolgt in der Regel, indem der Anteil der Unternehmen mit den untersuchten Eigenschaften an allen weiterbildungsaktiven Unternehmen untersucht wird (Nur beim Indikator „Evaluation der Ergebnisse“ werden als Bezugsgröße alle kursaktiven Unternehmen gewählt). In Österreich wurden die Fragen zum organisatorischen Kontext betrieblicher Weiterbildung dem größten Teil aller Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten nicht zur Beantwortung vorgelegt. Aus diesem Grund stehen bei diesen Fragen keine vergleichbaren Angaben zu österreichischen Unternehmen zur Verfügung⁴⁹. Um nicht völlig auf eine Darstellung der österreichischen Situation im internationalen Vergleich verzichten zu müssen, wird in der Folge die österreichische Situation für jene Betriebsgrößenklassen, für die in Österreich Werte vorliegen, vorgestellt.

Bedarfsanalyse, (Bildungs-) Planung, Bildungsbudget

Im Rahmen von CVTS II wurde der Anteil der Unternehmen erhoben, die ihre Investitionen in betriebliche Weiterbildung in einem Planungsdokument festhalten und die für die Weiterbildung ein Budget im Rahmen der Planungsvorgänge reservieren.

Im europäischen Durchschnitt verfügen 47 % der Unternehmen über einen Bildungsplan, der Anteil der Unternehmen mit Bildungsplan steigt von Unternehmensgrößenklasse zu Unternehmensgrößenklasse stark an. Den höchsten Anteil an Unternehmen mit Bildungsplan unter allen weiterbildenden Unternehmen erreicht das Vereinigte Königreich mit 73 %.

In Österreich verfügen Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten und 50-249 Beschäftigten deutlich seltener über einen Bildungsplan als die Unternehmen der selben Größenklassen im europäischen Durchschnitt. Bei den Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten steht ein Anteil von 19 % in Österreich ein Anteil von 46 % im EU-Durchschnitt – hier der Durchschnitt von 13 Ländern, zu denen Daten vorliegen – gegenüber. Bei den Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten stehen 60 % im EU-Durchschnitt ein Anteil von 41 % in Österreich gegenüber. Bei den Unternehmensklassen ab 250 Beschäftigten fällt der Unterschied zum EU-Durchschnitt deutlich geringer aus.

⁴⁸ Die Datenqualität bei den Fragen zum betrieblichen Kontext der Weiterbildung dürfte deutlich unter jener der inhaltlichen Kernthemen der Erhebung liegen, sowohl was das Antwortverhalten selbst, als auch was die Plausibilitätskontrolle und Fehlerkorrektur der durchführenden statistischen Ämter betrifft.

⁴⁹ In der Publikation der CVTS-Daten durch EUROSTAT wurden folgerichtig für Österreich keine Ergebnisse publiziert.

33 % der Unternehmen verfügen im EU-Durchschnitt über ein eigenes Bildungsbudget, in Frankreich – dem Land mit dem höchsten Wert bei diesem Indikator – beträgt der Anteil 61 %. In Österreich fallen nur die Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten mit einem Anteil von 19 % deutlich hinter den EU-Durchschnitt (33 %) deutlich zurück. In allen Unternehmensgrößenklassen mit mehr als 50 Beschäftigten ist der österreichische Wert nur vergleichsweise knapp unter dem EU-Schnitt bzw. übertrifft der österreichische Wert diesen knapp. Abbildung 14 stellt die österreichischen Werte in den fünf Betriebsgrößenklassen, zu denen Angaben in Österreich erhoben wurden, dem EU-Durchschnitt und dem EU-Spitzenreiter gegenüber.

Institutionalisierung der Weiterbildung und Erfolgskontrolle in weiterbildenden Unternehmen

Um den Grad, in dem Agenden betrieblicher Weiterbildung im Rahmen der Unternehmen institutionalisiert sind, abschätzbar zu machen, wurde in CVTS II danach gefragt, ob das Unternehmen ein Weiterbildungszentrum besitzt. Die Möglichkeit und Sinnhaftigkeit, dauerhafte betriebliche Bildungseinrichtungen zu unterhalten, die ganz oder teilweise für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden, hängt von der Größe der Unternehmen ab. Der Anteil der Unternehmen mit Bildungszentrum nimmt in Europa daher mit der Größe der Unternehmen stark zu. Unter den Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten weisen 75 % bereits ein eigenes Bildungszentrum auf. In Österreich liegt der Anteil der Unternehmen mit eigenem Bildungszentrum deutlich unter dem EU-Durchschnitt⁵⁰. Auch österreichische Großbetriebe verfügen deutlich seltener über ein eigenes Bildungszentrum als Großunternehmen in der EU insgesamt.

Konkret verfügen nur 23 % der Unternehmen mit 250 – 499 Beschäftigten in Österreich über eine dauerhafte Bildungseinrichtung, dasselbe gilt für 27 % der Unternehmen mit 500 – 999 Beschäftigten und 48 % der Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten. Die EU-Durchschnittswerte liegen durchwegs deutlich höher (250-499: 42 %; 500-999: 55 %; 1000 und mehr: 75 %).

Ein weiterer Indikator für die dauerhafte Integration betrieblicher Weiterbildungsagenden stellt die systematische Erfolgskontrolle der gesetzten Weiterbildungsmaßnahmen dar. Die systematische Bewertung durchgeführter Weiterbildungsmaßnahmen ist auch für Kleinunternehmen möglich, zugleich kann wiederum erwartet werden, dass der Einsatz der Evaluationsinstrumente mit dem Umfang der Aktivität und damit mit der Unternehmensgröße ansteigt.

Österreichische Unternehmen der untersuchten Größenklassen führen deutlich häufiger systematische Erfolgskontrollen durch als die Unternehmen im EU-Schnitt. Auch der Abstand zu den Ländern mit der durchgängigsten Erfolgskontrolle in den Unternehmen beträgt bei einzelnen Größenklassen nur wenige Prozentpunkte. Von allen abgefragten Indikatoren, die auf eine systematische, organisatorische Verankerung betrieblicher Weiterbildungsagenden in Unternehmen schließen lassen, ist die Erfolgskontrolle damit der einzige, bei dem österreichische Unternehmen nicht deutlich hinter dem EU-Schnitt zurückbleiben.

⁵⁰ Der Anteil der Unternehmen mit Bildungszentrum wird bei den drei untersten Größenklassen stark von sehr hohen Werten im Vereinigten Königreich mitbeeinflusst. Dort scheint offensichtlich eine andere Definition von Bildungszentrum der Befragung zugrunde gelegt worden zu sein.

Abbildung 14 stellt auch die Werte zu Bildungszentren und zur Erfolgskontrolle dar, die erreichten Werte sind in Abbildung 15 dargestellt.

Betriebliche Vereinbarungen – Lastenteilung

Zu den zentralen Fragen der politischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung zählt, wie die Kosten und Belastungen, aber auch die Vorteile der Bildungsmaßnahmen zwischen Unternehmen und Beschäftigten verteilt werden. Gegenstand der Vereinbarung kann etwa die Zusage der Belegschaftsvertretung sein, einer Verpflichtung zur Partizipation an betrieblicher Weiterbildung zuzustimmen und umgekehrt eine Verpflichtung des Unternehmen zu beschließen, ein Mindestmaß an Weiterbildungsmöglichkeiten zu garantieren und damit den Erhalt der *employability* der MitarbeiterInnen zu fördern.

Andere häufige Vereinbarungen betreffen die Kostenteilung zwischen Unternehmen und MitarbeiterInnen, wobei neben den direkten Kosten (außer Kurs- und Reisekosten vor allem auch Diäten) insbesondere auch die Verteilung indirekter Kosten (Weiterbildung in der Arbeits- bzw. in der Freizeit, Verzicht auf Überstunden usw.) zur Disposition stehen. Im Rahmen betrieblicher Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung werden ebenfalls Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung getroffen. In der Regel werden dabei seitens der Belegschaftsvertretung kostensenkende Maßnahmen im allgemeinen (flexibilisierte Arbeitszeiten, Zeitkontenmodelle und Durchrechnungszeiträume, Verzicht auf Zuschläge usw.) gegen Beschäftigungs- und Weiterbildungsgarantien getauscht. An ihrem derzeitigen Arbeitsplatz nicht mehr benötigte MitarbeiterInnen werden dabei beispielsweise für andere Aufgaben im Unternehmen weitergebildet.

Im Rahmen von CVTS II wird die Beteiligung der betrieblichen Sozialpartner trotz der hohen Bedeutung, die dieser Frage in vielen Ländern zukommt, nur punktuell behandelt. Die Frage, in welchem Umfang MitarbeiterInnen die Lasten betrieblicher Weiterbildung mittragen, wird nicht direkt aufgegriffen. Gefragt wird nur, wie sich der Anteil der Beteiligung der MitarbeiterInnen an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung verändert hat. Eine Bezugsgröße, auf die sich die geäußerten Veränderungen beziehen, fehlt allerdings, die Beteiligung der Beschäftigten – und damit der Haushalte – an der betrieblichen Weiterbildung kann damit nicht geschätzt werden⁵¹.

Die Häufigkeit von Vereinbarungen zwischen betrieblichen Sozialpartnern zur Weiterbildung variieren zwischen den einzelnen Ländern, vor allem aber mit den Betriebsgrößenklassen. Im Zusammenspiel mit kollektivvertraglichen und gesetzlichen (insbesondere auch arbeitsmarktpolitische Förderungsinstrumente betreffenden) Regelungen dürfte in vielen Ländern eine umfassende Vereinbarungspraxis der betrieblichen Sozialpartner auch zu einer Steigerung betrieblicher Weiterbildung führen. In welchem Umfang betriebliche Vereinbarungen die Investitionen in betriebliche Weiterbildung beeinflussen, bleibt dabei eine offene Frage.

⁵¹ 24,7 % der österreichischen Unternehmen haben angegeben, dass die Kostenbeteiligung der MitarbeiterInnen steigt und 17,5 % angegeben, dass die Kostenbeteiligung sinkt, wobei Unternehmen bis zu 49 Beschäftigte deutlich häufiger angegeben haben, dass der von den MitarbeiterInnen übernommene Anteil steigen würde. Bei der Frage haben viele Unternehmen allerdings die Antwort verweigert, sodass die Ergebnisse nur mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Im EU-Durchschnitt existieren in 17 % der Unternehmen betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung. Den höchsten Anteil unter den EU-Mitgliedsstaaten erreichen die Niederlande mit 35 % aller Unternehmen. Noch höher ist der Wert bei diesem Indikator in Norwegen mit 40 % der Unternehmen. In Österreich sind betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung noch selten. Selbst unter den Großbetrieben ab 1000 Beschäftigten haben nur 17 % betriebliche Vereinbarungen getroffen (im EU-Schnitt: 38 %, in den Niederlanden 73 %). (Die Werte sind in Abbildung 14 bzw. in Abbildung 15 dargestellt.)

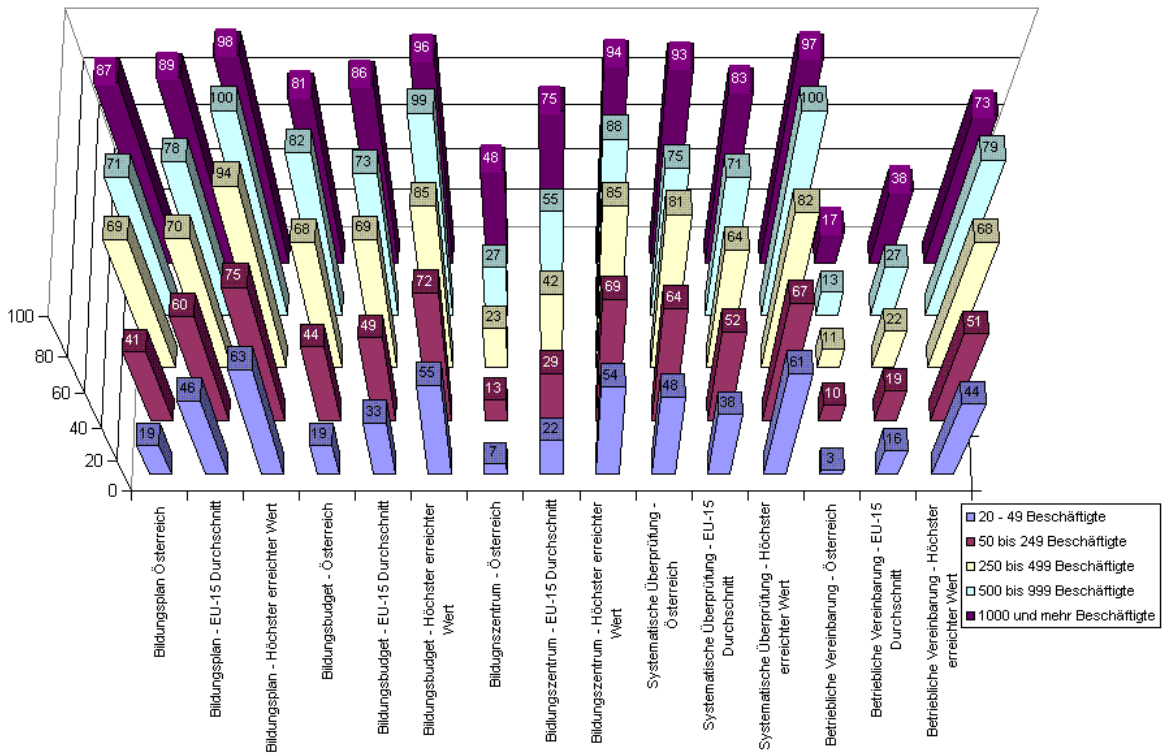
Zusammenfassung zum organisatorischen Kontext der betrieblichen Weiterbildung

In Österreich bleibt die betriebliche Weiterbildung nicht nur was ihren Umfang und die für sie eingesetzten Mittel betrifft hinter dem EU-Schnitt zurück, sondern auch die Indikatoren, die die Einbettung der Weiterbildung in den betrieblichen Kontext skizzieren sollen, weisen auf einen Rückstand der österreichischen Unternehmen hin. Insbesondere der Anteil der Betriebe mit 20-49 bzw. 50-249 Beschäftigten, die Weiterbildung organisatorisch eingebettet haben, ist – mit Ausnahme der systematischen Erfolgsüberprüfung – vergleichsweise gering. Im einzelnen ist insbesondere hervorzuheben, dass

- § der Anteil der Unternehmen, die über dauerhafte Bildungseinrichtungen verfügen in Österreichischen Mittel- und Großbetrieben deutlich geringer ist als im europäischen Durchschnitt.
- § der Anteil der Unternehmen, die eine betriebliche Vereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung treffen, in Österreich sehr niedrig ausfällt. Österreich nimmt in allen Unternehmensgrößenkategorien den vorletzten bzw. letzten Rang bei diesem Indikator unter allen Ländern, zu denen Daten vorliegen, ein. Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung zählen eindeutig zu einem in Österreich noch völlig unterentwickelten Instrument der betrieblichen Sozialpartner.

Formen der Erfolgskontrolle der durchgeführten Bildungsmaßnahmen in österreichischen Unternehmen stärker verbreitet sind als im europäischen Vergleich.

Abbildung 14: Organisatorischer Kontext der Weiterbildung – Vergleich des Werts für Österreich, dem EU-Schnitt und des höchsten erreichten Wertes nach fünf Betriebsgrößenklassen (ab 20 Beschäftigte).



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 15: Der organisatorische Kontext betrieblicher Weiterbildung in österreichischen Unternehmen im EU-Vergleich

	Österr eich	Rang N=13	EU Durch- schnitt	Abstand zu EU- Durchschnitt (in % des österreichischen Werts)	Spitzenreiter	Abstand zum Spitzenreiter (in % des österreichi- schen Werts)
Bildungsplan						
	Gesamt	-	-	47%	-	73% (Ver. Königreich)
Unternehmen mit	20 – 49 Beschäftigten	19%	13	46%	-142%	69% (Ver. Königreich)
	50 – 249 Beschäftigten	41%	10	60%	-46%	82% (Ver. Königreich)
	250 – 499 Beschäftigten	69%	7	70%	-1%	94% (Frankreich)
	500 – 999 Beschäftigten	71%	8	78%	-10%	100% (Irland)
	1000 und mehr Beschäftigten	87%	8	89%	-2%	98% (Frankreich)
Bildungsbudget						
	Gesamt	-	-	33%	-	61% (Frankreich)
Unternehmen mit	20 – 49 Beschäftigten	19%	10	33%	-74%	55% (Frankreich)
	50 – 249 Beschäftigten	44%	9	49%	-11%	72% (Frankreich)
	250 – 499 Beschäftigten	68%	7	69%	-1%	85% (Frankreich)
	500 – 999 Beschäftigten	82%	5	73%	+11%	99% (Irland)
	1000 und mehr Beschäftigten	81%	13	86%	-6%	96% (Frankreich)
Bildungszentrum⁵²						
	Gesamt	-	-	25	-	28% (Griechenland)
Unternehmen mit	20 – 49 Beschäftigten	7%	11	22%	-214%	54% (Griechenland)
	50 – 249 Beschäftigten	13%	12	29%	-123%	29% (Italien)
	250 – 499 Beschäftigten	23%	12	42%	-83%	32% (Italien)
	500 – 999 Beschäftigten	27%	12	55%	-104%	85% (Irland)
	1000 und mehr Beschäftigten	48%	13	75%	-56%	94% (Irland)
Betriebliche Vereinbarung						
	Gesamt	-	-	17%	-	35% (Niederlande)
Unternehmen mit	20 – 49 Beschäftigten	3%	13	16%	-433%	44% (Niederlande)
	50 – 249 Beschäftigten	10%	11	19%	-90%	51% (Niederlande)
	250 – 499 Beschäftigten	11%	12	22%	-100%	68% (Niederlande)
	500 – 999 Beschäftigten	13%	12	27%	-108%	79% (Niederlande)
	1000 und mehr Beschäftigten	17%	12	38%	-124%	73% (Niederlande)
Erfolgskontrolle						
	Gesamt	-	-	44%	-	73% (Luxemburg)
Unternehmen mit	20 – 49 Beschäftigten	48%	4	38%	+21%	61% (Portugal)
	50 – 249 Beschäftigten	64%	3	52%	+19%	67% (Spanien)
	250 – 499 Beschäftigten	81%	2	64%	+21%	82% (Irland)
	500 – 999 Beschäftigten	75%	7	71%	+5%	100% (Irland)
	1000 und mehr Beschäftigten	93%	3	83%	+11%	97% (Irland)

Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

⁵² Die Werte für das Vereinigte Königreich erscheinen nicht als vergleichbar und wurden deshalb nicht als Spitzenwerte berücksichtigt.

5. Betriebliche Weiterbildungsfinanzierung in Österreich

Im folgenden werden ausschließlich auf der Basis der österreichischen Daten von CVTS II zu ausgewählten Fragestellungen vertiefende Detailanalysen vorgestellt. Nach einer kurzen Einordnung der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung in den Gesamtzusammenhang der Finanzierung von Weiterbildung durch öffentliche Hand, Privatpersonen und eben Unternehmen, widmet sich der anschließende empirische Teil folgenden Aufgabenstellungen:

Erstens sollen die Weiterbildungscharakteristika der Branchen im Vergleich zueinander hervorgehoben werden. Die Weiterbildung in den Unternehmen ist stark von den Branchen abhängig. Ziel ist dabei insbesondere, die im Rahmen von CVTS II verfügbaren Indikatoren auf Branchenebene im Zusammenhang darzustellen. Die Integration der Darstellung der unterschiedlichen Indikatoren erfolgt dabei über das Hilfsmittel einer Reihung der Branchen je Indikator. Den Abschluss bildet die Zusammenstellung von Gruppen besonders weiterbildungsaktiver bzw. inaktiver Branchen.

Zweitens erfolgt eine kurze Darstellung der Ausgaben auf Betriebsebene. Dabei geht es insbesondere darum, die Unterschiede zwischen den Betrieben einer Branche und Betriebsgrößenklasse abschätzbar zu machen.

Drittens wird kurz dem Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Bildungsstruktur der Belegschaft nachgegangen.

Viertens werden vier ausgewählte Branchen – und zwar Maschinenbau/Elektrotechnik, Textil, Kredit- und Versicherungswesen und Gastgewerbe - exemplarisch dargestellt, wobei das Ziel in einer Verdichtung der verfügbaren Indikatoren besteht.

Fünftens schließt ein Exkurs zur Frage möglicher geschlechtsspezifischer Unterschiede das Kapitel ab.

5.1. Zum Kontext - Weiterbildungsfinanzierung im Vergleich: Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand

Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung im Allgemeinen zu verstehen und die spezifischen Ergebnisse der Detailanalyse richtig einordnen zu können, ist es hilfreich einmal kurz die Gesamtsituation der Weiterbildungsfinanzierung in Österreich zu beleuchten. Wie in 2.1.4 diskutiert sind die Privatpersonen und die öffentliche Hand ebenfalls wichtige Träger von Weiterbildungsaufwendungen und eine Zurechnung der Kosten ist nicht immer ganz einfach und eine Zurechnung des Nutzen häufig noch schwieriger.

Dennoch lässt sich klar sagen, dass

1. für die betriebliche Weiterbildung in erster Linie die Betriebe aufkommen
2. Für die Weiterbildung von Arbeitslosen und am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen in erster Linie das österreichische Arbeitsmarktservice und der ESF aufkommen
3. Für die individuelle berufliche Bildung bzw. allgemeine Erwachsenenbildung in erster Linie die Individuen selbst aufkommen.

Für Österreich könnte man demnach fast den Grundsatz aufstellen „Wer die Weiterbildung initiiert, der zahlt sie auch“. Freilich gibt es jedoch am Rande dieser groben Linie Umverteilungen aller Art. Individuen, die Beiträge zur betrieblichen Weiterbildung leisten, vor allem in Form von Arbeitszeit. Die öffentliche Hand, die Beiträge oder Steuererleichterungen zur betrieblichen Weiterbildung leistet in Form spezieller Maßnahmen (z.B. Unterstützung von Qualifizierungsverbänden, Bildungsfreibetrag, etc.) oder direkt individuelle Weiterbildung unterstützt (z.B. in Form von Bildungsgutscheinen oder auch in Form der Bereitstellung von berufsbegleitenden Studienangeboten). Betriebe, die individuelle Weiterbildung unterstützen wie etwa mit Praktika, Stipendien oder aber Sponsoring von Weiterbildungslehrgängen. Wenn auch eine vollständige Liste von Beispielen dieser „Umverteilungen“ recht lange ausfallen würde⁵³, sind diese in Hinblick auf das jeweilige Gesamtvolumen in Österreich kaum bemerkbar.

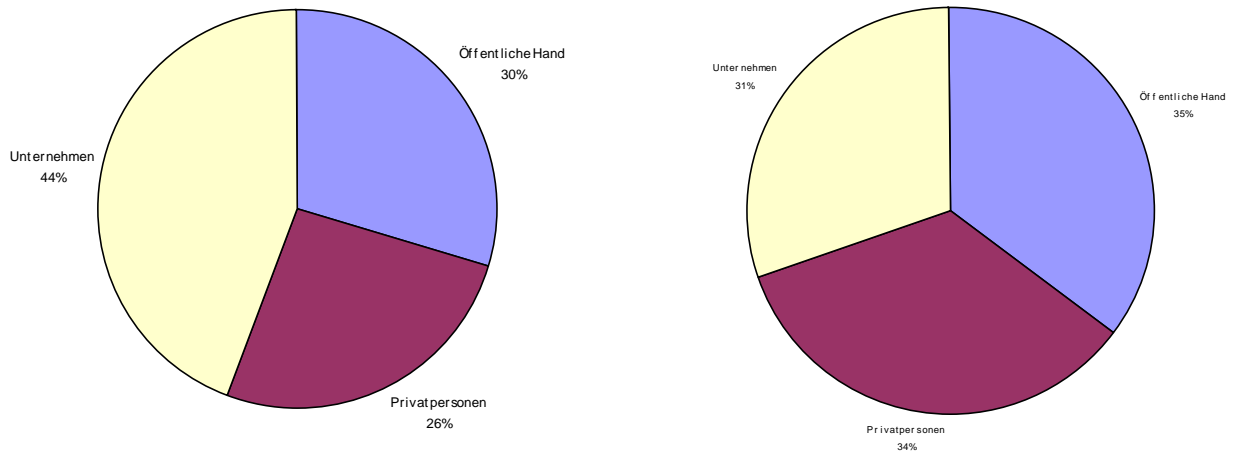
Gerade diese Formen machen jedoch eine exakte Trennung der Kosten der Weiterbildung nach Trägern schwierig. Unabhängig davon neigen bisherige Darstellungen der Weiterbildungsfinanzierung dazu, diese Weiterbildungssegmente nicht zu unterscheiden, sondern vielmehr von der Weiterbildung im Allgemeinen zu sprechen und diese den unterschiedlichen Trägern zuzuordnen. Weiterbildung in dieser Art der Betrachtung ist wie die Torte, die sich alle Beteiligten teilen. Nach dieser Auffassung könnte man etwa die Zusammenstellung der Kosten von Schlögl und Schneeberger⁵⁴ oder von Hörtnagl und Markowitsch⁵⁵ wie in der folgenden Abbildung interpretieren:

⁵³ Siehe dazu auch CEDEFOP 2003, S. 86ff.

⁵⁴ Schlögl und Schneeberger 2003

⁵⁵ CEDEFOP 1998

Abbildung 16: Weiterbildungsfinanzierung nach Trägern CEDEFOP 1998 (Schlögl und Schneeberger 2003)



Quelle: CEDEFOP⁵⁶ sowie Schlögl und Schneeberger⁵⁷; Anmerkung: Die Änderungen von 1998 auf 2003 sollten dabei nicht als reale Strukturveränderungen missverstanden werden, es handelt sich im wesentlichen um Definitions- und Zuordnungsunterschiede. De facto sind die beiden Torten nicht miteinander vergleichbar.

Diese Darstellung suggeriert natürlich auch einen Einheitsbrei aus Weiterbildungsaktivitäten aus dem diese Weiterbildungsorte fabriziert wird. Tatsächlich sind aber in keinem anderen Bildungsbereich die Motive, Initiativen, Hintergründe und Zwecke aufgrund deren es zu Weiterbildung kommt und die Ziele und der Nutzen, den man damit verbindet so unterschiedlich wie im Bereich der Weiterbildung. Diese Unterschiede sind aber nicht nur zwischen den Segmenten - unternehmerisch motivierter betriebliche Weiterbildung, öffentlich getragener Weiterbildung für Arbeitslose und individuell initiiertes allgemeiner Erwachsenenbildung-, sondern finden sich auch innerhalb dieser Segmente selbst. Die folgenden Kapitel sollen einen Einblick in die keineswegs homogenen Strukturen der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung geben.

⁵⁶ CEDEFOP 1998

⁵⁷ Schlögl und Schneeberger 2003

5.2. Ergebnisse von CVTS II für Österreich im Überblick – Branchen und Betriebsgrößenklassen

5.2.1. Umfang der Beteiligung, Kosten und Organisation – die relative Position der Branchen

Auf Basis der österreichischen Daten von CVTS II soll im folgenden eine detaillierte deskriptive Beschreibung der betrieblichen Weiterbildung und Weiterbildungsfinanzierung in österreichischen Unternehmen erfolgen. Die Darstellung erfolgt dabei getrennt nach Branchen und – je Branche – nach Betriebsgrößenklassen.

Für ein Verständnis der Branchen ist es unumgänglich, sich vor Augen zu führen, wie heterogen die wirtschaftlichen Tätigkeiten in der Regel sind, die unter einer Branche zusammengefasst sind. Innerhalb der einzelnen Branchen sind die Unterschiede in allen zur Beschreibung von Unternehmen wesentlichen Parametern ähnlich hoch wie zwischen den Branchen: In Branchen treten damit bestimmte Konstellationen – beispielsweise hohe Kapitalintensität oder hohe Wissensintensivität – zwar gehäuft auf, in der Regel sind aber in der selben Branche auch Betriebe gefasst, die entgegengesetzte Eigenschaften aufweisen. Größere Unternehmen weisen zudem oft diversifizierte Tätigkeitsspektren auf – welcher Branche sie auch immer zugeordnet werden, sie sind zugleich auch durch die typischen Eigenschaften anderer Branchen geprägt.

Kurz sei das am Beispiel „Holz“ in Erinnerung gerufen. Zusammengefasst sind hier das Kleinsägewerk und der Großbetrieb zur Herstellung von Pressholzelementen, die lokal agierende Tischlerei und das international agierende Einbauküchenunternehmen, die Kleinmanufaktur für Messingschmuck und eine international agierende Klaviermanufaktur, die individuelle Fertigung von Puppenhäusern und die kapital-, wissens- und technologieintensive Skiproduktion, der Schrottplatz und die Wiederaufbereitungsanlage für Industrieabfälle.

Damit ist auch klar, dass zwischen den Unternehmen je Branche und innerhalb der Branche je Größengruppe große Unterschiede bestehen können. Ebenso ist nicht davon auszugehen, dass mit dem Fortschreiten von einer Größengruppe zur nächsten bestimmte Eigenschaften, wie Kapitalintensität oder Technologieintensität, linear zunehmen. Gerade bei den je Branche gebildeten Betriebsgrößenklassen der Mittel- und Großbetrieben fallen vergleichsweise untypische Unternehmen (die etwa in einer Hochtechnologiebranche ohne größeren technischen Einsatz hauptsächlich durch den Einsatz angelernter Arbeitskräfte produzieren) aufgrund der niedrigen Gesamtzahl der Unternehmen bei der Bildung der Mittelwerte stärker ins Gewicht. Mittel- und Großbetriebe integrieren zudem häufig Aufgaben außerhalb ihres Kerngeschäfts (z.B. Lagerhaltung, Transport, Distribution, Verkauf usw.) und weisen damit insgesamt weniger spezifisch auf den eigentlichen Produktionsgegenstand zugeschnittene Strukturen auf als vergleichsweise kleine, aber hochspezialisierte Unternehmen, die alle nicht dem Kerngeschäft angehörenden Aufgaben ausgelagert haben.

Die Kennzahlen, die die Weiterbildungsaktivität auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten – innerhalb und außerhalb der weiterbildungsaktiven Unternehmen – beziehen, eignen sich gut, um Branchen und Betriebsgrößenklassen miteinander hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivität zu vergleichen. Durch die gemeinsame Bezugsgröße „alle Beschäftigte“ werden Unterschiede auf der Ebene der Beteiligung der Unternehmen bzw. dem Anteil der einbezogenen MitarbeiterInnen ergeben, ausgeglichen.

Abbildung 17: Beispiel – Gliederung der Branche Holz

„Branche“	Eigentlich:	Nace-Abteilung	Untergliederungen
„Holz“	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln); Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten bau, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse, Rückgewinnung (Recycling)	20 Be- u. Verarb.v.Holz (ohne H.v.Möbeln) 36 H.v.sonstigen Erzeugnissen 37 Rückgewinnung (Recycling)	361 H.v.Möbeln 362 H.v.Schmuck und ähnlichen Erzeugnissen 363 H.v.Musikinstrumenten 364 H.v.Sportgeräten 365 H.v.Spielwaren 366 H.v.sonstigen Erzeugnissen 371 Rückgewinnung von Schrott 372 Rückgewinnung von nichtmetallischen Altmaterialien

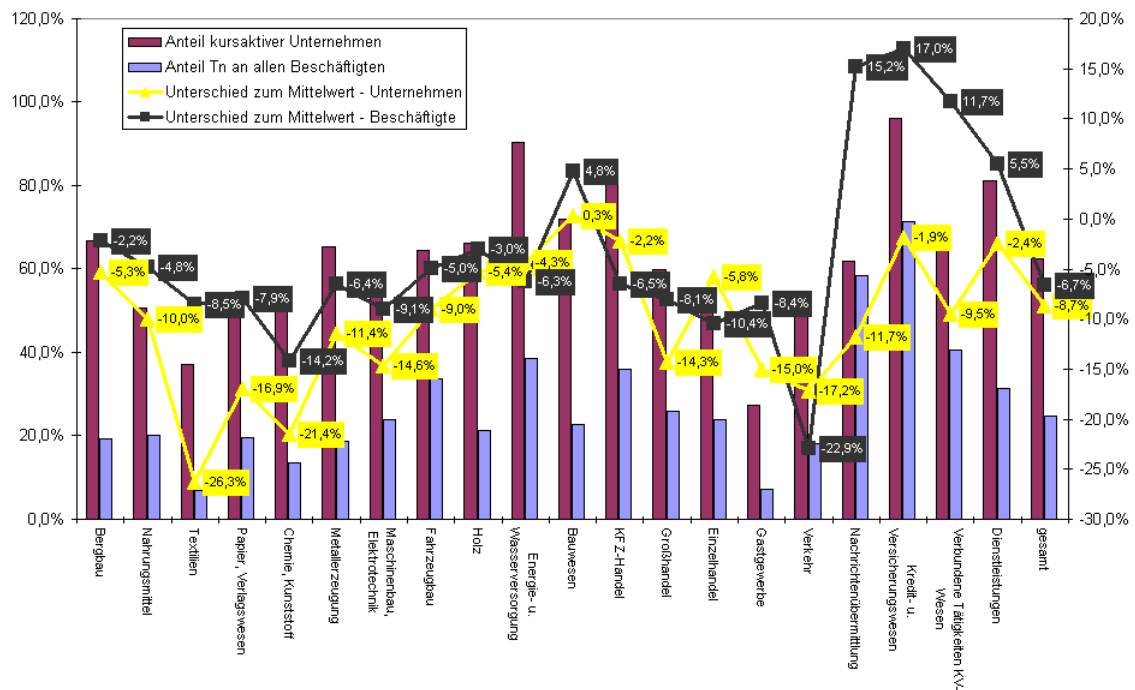
Der Indikator „Anteil der TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten“ fasst wesentliche Parameter der Weiterbildungsbeteiligung – Anteil der aktiven Unternehmen, Anteil der Beschäftigten in aktiven Unternehmen, Anteil der TeilnehmerInnen unter den Beschäftigten in aktiven Unternehmen – gut zusammen und wird in der Folge deshalb als „Leitindikator“ verwendet. Die Branchen werden nach diesem Indikator gereiht und auf dieser Basis die anderen Indikatoren, die Beteiligung oder Kosten messen, zugeordnet. In einem großen Teil der Fälle stimmt die Reihung der meisten anderen gebildeten Indikatoren mit der Reihung gemäß dem „Leitindikator“ gut überein. Erhebliche Abweichungen von der Reihung des Leitindikators, die bei einzelnen Branchen und einzelnen Indikatoren vorkommen, werden jeweils diskutiert.

Der Anteil aller Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, schwankt zwischen 43,8 % im Gastgewerbe und 98,2 % im Kredit- und Versicherungswesen. Der Anteil der kursaktiven Unternehmen liegt nur geringfügig niedriger und schwankt zwischen 42,4 % (Gastgewerbe) und 97,9 % (Kredit- und Versicherungswesen). Der Anteil aller

Beschäftigten, die in Unternehmen mit einem kursförmigen Weiterbildungsangebot arbeiten, streut etwas weniger stark. Aber auch hier verfügt das Gastgewerbe mit 63,6 % über den niedrigsten Wert, den höchsten Wert weist die Energie- und Wasserversorgung mit 99,6 % auf.

Mit der Unternehmensgröße steigt naturgemäß die Wahrscheinlichkeit, dass – in welchem Umfang auch immer – Weiterbildung angeboten wird. Das gilt sowohl für kursförmige Bildungsformen als auch für andere Weiterbildungsformen. Der Anteil an Kleinbetrieben bzw. der Anteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben an allen Betrieben hat nur einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität einer Branche, d.h. Branchen mit hohem Anteil an Kleinunternehmen bzw. Beschäftigten in Kleinunternehmen (z.B. Gastgewerbe und KFZ-Handel) können sowohl erwartungsgemäß am Ende der Beteiligungsskala (Gastgewerbe) als auch auf einem der vordersten Plätze liegen (KFZ-Handel). Ebenso können Branchen, in denen Kleinbetriebe einen vergleichsweise geringen Anteil ausmachen (z.B. die chemische Industrie und Maschinenbau/Elektrotechnik) bei Indikatoren auf Unternehmensebene deutlich besser liegen, als bei Indikatoren, die auf Basis von Beschäftigungszahlen gebildet werden. Aufgrund der durch die Betriebsgrößenstruktur bedingten Verzerrungseffekte erscheint es sinnvoller, Indikatoren so weit wie möglich auf Basis von Beschäftigtenzahlen und nicht auf Basis von Anteilen an der Gesamtheit der Unternehmen zu bilden.

Abbildung 18: : Beteiligungsindikatoren für Kleinbetriebe (10-19 Beschäftigte)



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Der Anteil der Kleinunternehmen, die betriebliche Weiterbildung anbieten und der Anteil der Beschäftigten, die an dieser teilnehmen, folgt im Branchenvergleich keinem einheitlichen Muster. Der Anteil der kursaktiven Unternehmen ist zwar nahezu generell geringer als an allen Unternehmen. Das Ausmaß des Unterschieds schwankt allerdings sehr stark. Beim Anteil der TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten sind die Abweichungen insgesamt geringer. In einem Teil der Branchen – insbesondere in der Nachrichtenübermittlung und im Kredit- und Versicherungswesen – sind die Beteiligungsquoten in Kleinbetrieben insgesamt sogar deutlich höher als im Durchschnitt aller Betriebe.

Abbildung 19 zeigt den Rang aller Branchen nach unterschiedlichen Beteiligungsindikatoren. In den Branchen des Dienstleistungsbereichs ist die Beteiligung der MitarbeiterInnen an betrieblicher Weiterbildung insgesamt deutlich ausgeprägter als in den Branchen des produzierenden Bereichs. Nur das Gastgewerbe nimmt nach allen Beteiligungsindikatoren eine Stellung am „Tabellenende“ ein.

Von den Branchen des Produzierenden Sektors halten nur Energie- und Wasserversorgung und der Fahrzeugbau bei den Beteiligungsindikatoren mit den Werten des Dienstleistungssektors mit. Fünf der sechs letzten Plätze werden von Branchen des produzierenden Sektors eingenommen, wobei die Textilbranche und das Baugewerbe eine abgeschlagene Position einnehmen. Alle Branchen des produzierenden Bereichs, die vergleichsweise hohe Werte bei den Beteiligungsindikatoren erzielen, zeichnen sich durch eine von Mittel- und Großbetrieben dominierte Unternehmensstruktur aus. Allerdings ist auch die Textilbranche vergleichsweise stark von Mittel- und Großbetrieben geprägt und liegt trotzdem bei nahezu allen Indikatoren am Ende der Skala.

In den Branchen Bergbau, Papier/Verlag und Maschinenbau/Elektrotechnik sind die Kostenindikatoren im Branchenvergleich deutlich höher als die Teilnahmeindikatoren. Entscheidender Faktor dabei ist, dass diese Branchen bei einer Reihung nach der Teilnahmedauer durchwegs deutlich besser Plätze einnehmen, als bei einer Reihung nach dem Anteil der in kursförmige Weiterbildungsaktivität integrierten Beschäftigten (z.B. Maschinenbau/Elektrotechnik; 9. Platz nach Teilnahme an allen Beschäftigten; 3. Platz nach Stunden je TeilnehmerIn; 4. Platz nach Kosten je Beschäftigte/r).

In den Branchen Bergbau, Papier/Verlag und Maschinenbau/Elektrotechnik sind die Kostenindikatoren im Branchenvergleich deutlich höher als die Teilnahmeindikatoren. Entscheidender Faktor dabei ist, dass diese Branchen bei einer Reihung nach der Teilnahmedauer durchwegs deutlich besser Plätze einnehmen, als bei einer Reihung nach dem Anteil der in kursförmige Weiterbildungsaktivität integrierten Beschäftigten (z.B. Maschinenbau/Elektrotechnik; 9. Platz nach Teilnahme an allen Beschäftigten; 3. Platz nach Stunden je TeilnehmerIn; 4. Platz nach Kosten je Beschäftigte/r).

In den Branchen KFZ-Handel, Fahrzeugbau und Verkehr liegen die Kostenindikatoren in der Rangfolge deutlich unter den Werten, die diese Branchen bei einer Reihung nach den Teilnahmeindikatoren erreichen. Alle drei Branchen weisen vergleichsweise hohe Teilnahmequoten, aber ein niedriges durchschnittliches Stundenausmaß auf (z.B. Fahrzeugbau: 5. Platz nach dem Anteil der TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten, aber nur 17. Rang nach der Teilnahmedauer je TeilnehmerIn und Rang 18 bei den Gesamtkosten je TeilnehmerIn).

In Branchen, in denen in größerem Umfang betriebliche Weiterbildung angeboten wird, gibt auch erwartungsgemäß ein höherer Anteil der Unternehmen an, organisatorische Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung getroffen zu haben. Allerdings sind die Zusammenhänge zwischen Branchen, dem branchentypischen Weiterbildungsangebot und dem Vorhandensein der organisatorischen Vorgaben nicht stark ausgeprägt⁵⁸ bzw. bei zwei der Indikatoren nicht nachweisbar.

Abbildung 19: Rangskalen – Vergleich Beteiligungsindikatoren

Rang		Rang Dienstleistungssektor	Rang produzierender Sektor	Anteil TeilnehmerInnen/alle Beschäftigte	Anteil TeilnehmerInnen/Beschäftigte in aktiven Unternehmen	Stunden/alle Beschäftigte	Stunden TeilnehmerInnen	Anteil in Unternehmen mit anderen Formen	Anteil aktive Unternehmen	Anteil in Aktiven Unternehmen
1	Kredit- und Versicherung	1		1	1	1	1	1	1	2
2	Energie-Wasserversorgung		1	2	3	4	14	2	2	1
3	Nachrichtenübermittlung	2		3	4	2	2	8	12	3
4	KFZ-Handel	3		4	2	3	11	11	3	8
5	Fahrzeugbau		2	5	6	9	17	5	9	9
6	Verkehr	4		6	5	6	16	4	16	6
7	Einzelhandel	5		7	7		12	6	19	14
8	Großhandel	6		8	8	6	10	10	10	10
9	Maschinenbau, Elektrotechnik		3	9	9	5	3	3	8	5
10	Verb. Tätigkeiten	7		10	10	14	18	20	6	16
11	Chemie, Kunststoff		4	11	13	10	5	7	7	4
12	Papier, Verlag		5	12	11	9	4	12	15	13
13	Sonstige Dienstleistungen	8		13	14	9	6	13	4	11
14	Metallerzeugung		6	14	16	13	9	9	5	7
15	Nahrungsmittel		7	15	12	15	15	17	18	19
16	Holz		8	16	15	16	13	18	13	17
17	Bergbau		9	17	17	16	8	15	11	15
18	Bauwesen		10	18	19	18	6	16	14	18
19	Gastgewerbe	9		19	18	19	19	19	20	20
20	Textil		11	20	20	20	20	13	17	12

Quelle: CVTS II - Eigene Darstellung

Eine Analyse auf Betriebsebene zeigt, dass der organisatorische Rahmen sowohl von der Betriebsgröße als auch vom Umfang der betrieblichen Weiterbildung abhängt, und

⁵⁸ Eine besondere Einschränkung besteht im Fehlen der Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten.

zwar vom Umfang der Weiterbildung stärker als der Betriebsgröße. Für die fünf Organisations-Parameter lassen sich dazu folgende Aussagen treffen:

- § Zwischen Betriebsgröße, den Ausgaben je Beschäftigten und dem Vorliegen eines schriftlichen Bildungsplans bzw. Bildungsbudgets besteht ein mittelstarker Zusammenhang. Mit zunehmender Betriebsgröße und mit zunehmenden Kosten nimmt die Häufigkeit, mit denen ein Bildungsbudget bzw. Bildungsplan vorliegen, deutlich zu.
- § Zwischen der systematischen Überprüfung sowie der Betriebsgröße und Kosten je Beschäftigten besteht ein schwacher Zusammenhang.

Zwischen Vereinbarungen über betriebliche Weiterbildung und Trainingscenter und der Betriebsgröße sowie der Höhe der Kosten je Beschäftigten besteht kein aussagekräftiger Zusammenhang.

Abbildung 20: Rangskalen – Kostenindikatoren

Rang		Rang Dienstleistungssektor	Rang produzierender Sektor	Gesamtkosten je Beschäftigte/r	Gesamtkosten je Beschäftigter/aktive Unternehmen	Gesamtkosten je TeilnehmerIn	Direkte Kosten je TeilnehmerIn	Gesamtkosten je Stunde
1	Kredit- und Versicherung	1		1	2	1	3	15
2	Energie- Wasserversorgung		1	3	3	7	8	4
3	Nachrichtenüber- mittlung	2		2	2	2	1	3
4	KFZ-Handel	3		5	5	12	12	11
5	Fahrzeugbau		2	13	13	18	18	16
6	Verkehr	4		11	12	17	17	17
7	Einzelhandel	5		14	14	16	19	18
8	Großhandel	6		9	10	10	10	10
9	Maschinenbau, Elektrotechnik		3	4	4	6	7	7
10	Verb. Tätigkeiten	7		10	9	9	4	2
11	Chemie, Kunststoff		4	12	11	8	9	9
12	Papier, Verlag		5	6	6	4	6	5
13	Sonst. Dienstleistungen	8		7	7	5	5	6
14	Metallerzeugung		6	15	15	11	13	13
15	Nahrungsmittel		7	17	17	15	15	14
16	Holz		8	16	16	14	11	12
17	Bergbau		9	8	8	3	2	1
18	Bauwesen		10	18	18	13	14	19
19	Gastgewerbe	9		20	19	20	20	20
20	Textil		11	19	20	19	16	8

Quelle: CVTS II - Eigene Darstellung

Abbildung 21: Rangskalen – Organisatorischer Rahmen

Rang TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten		Rang schriftlicher Bildungsplan	Rang Bildungsbudget	Rang Trainingscenter	Rang Vereinbarung über Weiterbildung	Rang Systematische Über- prüfung
1	Kredit- und Versicherung	1	2	1	3	1
2	Energie- Wasserversorgung	10	5	5	2	5
3	Nachrichtenüber- mittlung	2	1	3	1	3
4	KFZ-Handel	3	10	11	13	7
5	Fahrzeugbau	5	3	4	5	2
6	Verkehr	13	15	10	15	17
7	Einzelhandel	18	18	6	12	11
8	Großhandel	11	11	7	18	15
9	Maschinenbau, Elektrotechnik	6	4	8	11	10
10	mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten	4	12	19	4	9
11	Chemie, Kunststoff	7	7	14	9	8
12	Papier, Verlag	15	13	13	7	18
13	Sonst. Dienstleistungen	14	14	9	6	16
14	Metallerzeugung	8	8	12	17	4
15	Nahrungsmittel	12	9	16	14	14
16	Holz	16	17	17	19	13
17	Bergbau	19	20	19	20	20
18	Bauwesen	20	19	18	10	19
19	Gastgewerbe	9	6	2	8	12
20	Textil	17	16	15	16	6

Quelle: Eigene Darstellung

Auf Basis der Indikatoren zum Umfang der Beteiligung, zu den Kosten der Weiterbildung und zum betrieblichen Organisationsgrad lassen sich die Branchen zusammenfassend und vereinfachend in vier Gruppen teilen.

- § Spitzengruppe: Das Kredit- und Versicherungswesen, die Nachrichtenübermittlung und die Energie- und Wasserversorgung lassen sich zusammenfassend als die weiterbildungsaktivsten Branchen beschreiben. Sowohl beim Umfang, in dem die Beschäftigten an der Weiterbildung beteiligt sind, als auch bei der Intensität und bei den eingesetzten Mitteln nehmen diese drei Branchen eine herausragende Stellung ein. Auch bei den Indikatoren, die den betrieblichen Kontext der Weiterbildung abschätzbar machen soll, nehmen

diese drei Branchen eine führende Stellung ein. Diese Spitzengruppe stellt, 5,6 % der Unternehmen und beschäftigt 12,4 % der von CVTS II erfassten Beschäftigten. Es entfallen aber auf sie 19,4 % der TeilnehmerInnen, 31,3 % aller direkten Kurskosten bzw. 28,9 % aller insgesamt erfassten Kosten der betrieblichen Weiterbildung.

- § Oberes Mittelfeld: die Branchen Maschinenbau/Elektrotechnik, der KFZ-Handel, die sonstigen Dienstleistungen, Chemie und Kunststoff, Papier/Verlag, der Großhandel und die mit dem Kreditwesen verbundenen Dienstleistungen weisen in einer integrierten Perspektive im Vergleich zu den anderen Branchen überdurchschnittliche Werte bei den drei Indikatorengruppen auf. Vergleichsweise niedrige Werte bei einzelnen Indikatoren (z.B. Anteil der aktiven Unternehmen, Anteil der in die Kursmaßnahmen integrierten Beschäftigten) stehen vergleichsweise hohe Werte (z.B. bei den Kursstunden je TeilnehmerIn bzw. den Gesamtausgaben je TeilnehmerIn gegenüber). Auf diese Mittelgruppe entfallen 37,8 % der von der Erhebung erfassten Unternehmen bzw. 37,8 % der MitarbeiterInnen. Die sieben Branchen stellen 37,4 % der TeilnehmerInnen und auf sie entfallen 39,8 % aller direkten bzw. 40,0 % indirekten Kosten.
- § Unteres Mittelfeld: die Branchen Fahrzeugbau, Bergbau, Verkehr, Metall-erzeugung, Einzelhandel, Holz und Nahrungsmittel weisen unterdurchschnittliche Werte bei einzelnen Indikatorengruppen (z.B. Gesamtausgaben je TeilnehmerIn, Anzahl der Stunden je TeilnehmerIn) auf, die nicht durch vergleichsweise hohe Werte bei anderen Indikatorengruppen ausgeglichen werden. Auf diese untere Mittelgruppe entfallen 28,8 % der Unternehmen, 32,7 % der Beschäftigten und 33,9 % der TeilnehmerInnen. Allerdings werden in diesen Branchen nur mehr 23,3 % der direkten bzw. 24,7 % der insgesamt erfassten Kosten verausgabt.
- § Schlussgruppe: das Gastgewerbe, die Textilbranche und die Baubranche weisen in jeder Hinsicht unterdurchschnittliche Indikatoren auf, insbesondere bei den Indikatoren zum Umfang der Beteiligung und zu den Kosten der Weiterbildung. Textil- und Baubranche weisen auch bei den Indikatoren zur betrieblichen Verankerung geringe Werte auf. Die Schlussgruppe stellt 26,7 % der Unternehmen und 17,1 % der Beschäftigten. Es entfallen aber nur 9,3 % aller TeilnehmerInnen auf diese drei Branchen bzw. nur 5,7 % aller erfassten direkten bzw. 6,4 % aller erfassten indirekten Kosten.

Abbildung 22 fasst alle in diesem Kapitel diskutierten Indikatoren nochmals zusammen und stellt sie nach den vier Gruppierungen dar.

Abbildung 22: Gesamtübersicht – Reihung der Branchen nach Beteiligungs- und Kostenindikatoren

	Anteil TeilnehmerInnen je alle Beschäftigten	Anteil TeilnehmerInnen je Beschäftigte aktive Unternehmen	Stunden je alle Beschäftigten	Stunden TeilnehmerInnen	Anteil in Unternehmen mit andere	Anteil aktive Unternehmen	Anteil in aktiven Unternehmen	Gesamtkosten je Beschäftigte/r	Gesamtkosten je Beschäftigte/r je aktive Unternehmen	Gesamtkosten je TeilnehmerIn	Direkte Kosten	Gesamtkosten je Stunde
Kredit- und Versicherung	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	15
Nachrichtenübermittlung	3	4	2	2	8	12	3	2	2	2	1	3
Energie- Wasserversorgung	2	3	4	14	2	2	1	3	3	7	8	4
Maschinenbau, Elektrotechnik	9	9	5	3	3	8	5	4	4	6	7	7
KFZ-Handel	4	2	3	11	11	3	8	5	5	12	12	11
Sonst. Dienstleistungen	13	14	9	7	13	4	11	7	7	5	5	6
Chemie, Kunststoff	11	13	10	5	7	7	4	12	11	8	9	9
Papier, Verlag	12	11	9	4	12	15	13	6	6	4	6	5
Großhandel	8	8	7	10	10	10	10	9	10	10	10	10
Verb. Tätigkeiten	10	10	14	18	20	6	16	10	9	9	4	2
Fahrzeugbau	5	6	9	17	5	9	9	13	13	18	18	16
Bergbau	17	17	16	8	15	11	15	8	8	3	2	1
Verkehr	6	5	6	16	4	16	6	11	12	17	17	17
Metallerzeugung	14	16	13	9	9	5	7	15	15	11	13	13
Einzelhandel	7	7	8	12	6	19	14	14	14	16	19	18
Holz	16	15	16	13	18	13	17	16	16	14	11	12
Nahrungsmittel	15	12	15	15	17	18	19	17	17	15	15	14
Bauwesen	18	19	18	6	16	14	18	18	18	13	14	19
Textil	20	20	20	20	13	17	12	19	20	19	16	8
Gastgewerbe	19	18	19	19	19	20	20	20	19	20	20	20

Quelle: Eigene Darstellung

5.2.2. Kosten je Beschäftigte/r auf Betriebsebene

Die Kosten für betriebliche Weiterbildung weisen nach Branchen – wie zuvor dargestellt – große Unterschiede auf, im Gastgewerbe erreichen die Ausgaben nur 20 % des Durchschnittswerts, in der Kredit- und Versicherungsbranche 270 %. Die großen Unterschiede, die zwischen den Branchen bestehen, dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Unterschiede innerhalb der Branchen ebenfalls sehr groß sind und jene zwischen den Branchen noch deutlich übersteigen.

Im folgenden sollen deshalb Analysen zur Verteilung der Weiterbildungsaufwendungen innerhalb der einzelnen Branchen zur Orientierung geliefert werden. Zu beachten ist dabei, dass die zufälligen Besonderheiten der erfassten Betriebe hier stärker zum Tragen kommen. Zur Analyse wird dabei der Indikator Ausgaben je Beschäftigten in aktiven Unternehmen herangezogen.

Verteilung der Unternehmen auf Ausgabenklassen

Um die Streuung der unternehmensspezifischen Ausgaben je Unternehmen darzustellen, wurden Ausgabenklassen gebildet. Bezugsbasis waren dabei die durchschnittlichen Ausgaben für betriebliche Weiterbildung je MitarbeiterIn von € 429,-. Drei Klassen wurden für Unternehmen gebildet, die weniger als diesen Durchschnittswert (bis zu 10 %, 10 bis unter 50 %, über 50 bis zu 100 % des Durchschnittswerts), drei Klassen für Unternehmen, die mehr als den Durchschnittswert ausgeben (100 bis 200 %, mehr als 200 bis 300 %, mehr als 300 % des Durchschnittswerts).

In 72 % aller Unternehmen liegt der Indikator Kosten je MitarbeiterIn unter dem Durchschnitt aller Unternehmen, in nur 28 % darüber. Wie die im Anschluss präsentierten Verteilungsmaße zeigen werden, sind die Mittelwerte der Kostenindikatoren deutlich durch die Unternehmen mit überdurchschnittlich hohen Werten bestimmt.

Rund 30 % der MitarbeiterInnen (29 % der Männer, 33 % der Frauen) sind in Betrieben mit Ausgaben je Beschäftigten über dem Durchschnittswert von € 429,- beschäftigt. Auf diese 30 % der Beschäftigten entfallen 75 % aller erfassten Weiterbildungskosten der Unternehmen. Abbildung 23 zeigt die Verteilung im Überblick: Für rund zwei Drittel aller MitarbeiterInnen werden nur rund 12 % aller Weiterbildungsausgaben getätigt.

Wie bereits öfter betont, stehen Unternehmensgröße und Kosten für Weiterbildung in keinem engen Zusammenhang. Der Anteil der Kleinbetriebe mit 10-19 Beschäftigten, bei denen der Indikator Gesamtkosten je Beschäftigten höher liegt als der als Vergleichsbasis gewählte Durchschnittswert liegt bei 30 %, jener der Unternehmen von 19 bis 50 Beschäftigten bei 23 % und jener der Unternehmen bis 250 Beschäftigten bei 26 %. Nur bei Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten ist der Anteil der Unternehmen mit überdurchschnittlichen Ausgaben mit 50 % deutlich höher. (vgl. Abbildung 24).

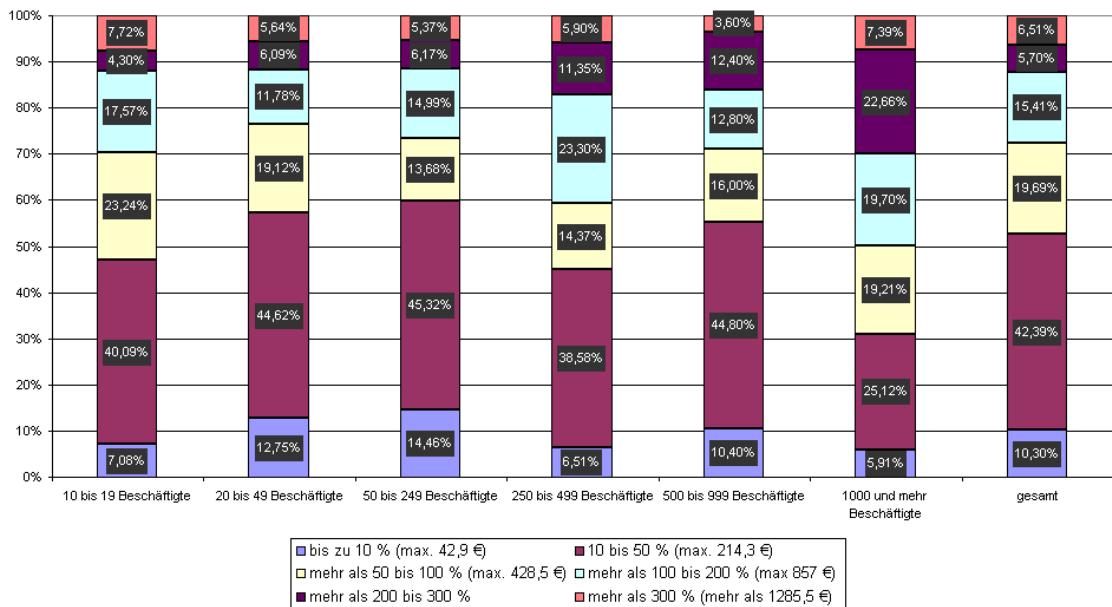
Abbildung 23: Verteilung der Betriebe, Beschäftigte und erfasste Ausgaben auf Kostenklassen

Kostenklassen	Anteil Unternehmen	Anteil Beschäftigte			Anteil erfasste Ausgaben
		Ges.	M.	F.	
keine kursförmige Weiterbildung	28%	10%	10%	11%	
bis zu 10 % (max. 42,9)	7%	8%	8%	9%	0,4%
10 bis 50 % (max. 214,3)	31%	35%	34%	36%	11%
mehr als 50 bis 100 % (max. 428,5)	14%	17%	19%	12%	13%
mehr als 100 bis 200 % (max. 857)	11%	14%	15%	13%	23%
Mehr als 200 bis 300 % (max. 1285,5)	4%	10%	9%	14%	28%
mehr als 300 % (mehr als 1285,5)	5%	5%	5%	6%	24%

Quelle: CVTS II - Eigene Berechnungen

Abbildung 24: Verteilung - Ausgaben je Beschäftigte/n in kursaktiven Unternehmen

Quelle: CVTS II - Eigene Berechnungen



Entscheidender für die Heterogenität in der Verteilung als die Betriebsgröße ist abermals die Branche. Auf Branchenebene sind – was die Ausgaben je Betrieb betrifft – stark unterschiedliche Verteilungsmuster festzustellen (vgl.

Abbildung 25):

- § Eine Klasse für sich stellt das Kredit- und Versicherungswesen dar. Die Branche insgesamt weist einen 2,4 mal so hohen Wert beim Indikator Gesamtkosten je Beschäftigten auf wie die Branchen insgesamt. Das spiegelt sich auch auf Unternehmensebene wieder. In 48 % der Unternehmen liegt der Indikator um 300 % höher als im Durchschnitt, in weiteren 27 % zwischen 200 und 300 %. Nur 8 % der Unternehmen weisen unterdurchschnittliche Kosten auf – kein Unternehmen hat nur marginale Kosten unter 10 % des Durchschnittswerts angegeben.
- § Eine Reihe von Branchen, Nahrungsmittel, Papier, Maschinenbau/Elektrotechnik, Energie- u. Wasser, Fahrzeugbau, Großhandel, Einzelhandel, Nachrichtenübermittlung, Verkehr, die mit dem Kreditwesen verbundene Dienstleistungen und sonst. Dienstleistungen, weist sowohl vergleichsweise hohe Anteile mit Unternehmen mit überdurchschnittlichen als auch vergleichsweise hohe Anteile an Unternehmen mit marginalen Werten beim Indikator Gesamtkosten je TeilnehmerIn auf.
- § Im Bergbau und im KFZ-Handel fehlen sowohl Unternehmen mit sehr hohen als auch Unternehmen mit sehr niedrigen Werten.
- § In den Branchen Textil, Chemie, Metall, Holz, Baugewerbe und Gastgewerbe stehen vergleichsweise hohen Anteilen von Unternehmen mit marginalen Ausgaben kaum Unternehmen mit überdurchschnittlichen Ausgaben gegenüber. Textil und Gastgewerbe bilden dabei den Extrempol: im Gastgewerbe weisen 19 % der Unternehmen Ausgaben von 10 % des gewählten Vergleichswerts auf und nur 1 % Werte über 100 % des gewählten Vergleichswerts, in der Textilbranche liegen 16 % unter dem 10 % Wert und unter 1 % über 100 % des gewählten Vergleichswerts. Die abgeschlagene Position der beiden Branchen ist damit auch dadurch zu erklären, dass sowohl überdurchschnittlich viele Betriebe nur sehr geringe Weiterbildungskosten aufweisen, diesen aber überhaupt keine Betriebe mit höheren, den Durchschnitt anhebenden Weiterbildungskosten gegenüber stehen.

Streuungsmaße – Indikator Gesamtausgaben je Beschäftigte/n

Der Indikator Gesamtkosten je Beschäftigten je Unternehmen streut in den einzelnen Branchen stark, die Verteilungen sind durchwegs nicht normalverteilt sondern weisen eine stark positive Schiefe auf. In Abbildung 26 sind folgende Lage- und Streuungsmaße für den genannten Indikator gegenüber gestellt:

- § das 5. Perzentil⁵⁹
- § das 25. Perzentil
- § der Median
- § der Durchschnittswert, der sich aus der Summe der Werte dividiert durch die Summe der Beschäftigten in den kursaktiven Unternehmen ergibt (also

⁵⁹ Perzentile – ebenso wie der Median (Median = 50 Perzentil) und 1/3 Quatile = 25./75 Perzentil – sind Lagemaße. Sie geben jenen Wert an, der alle Werte in zwei benannte Teilmengen teilt. Das 5. Perzentil ist damit jener Wert, bei dem 5 % aller Werte kleiner und 95 % aller Werte größer als der gewählte Wert sind usw.

jenes Lagemaß, das als Standard bei der Bildung von Durchschnittswerten der CVT-Erhebung verwendet wurde)

- § das arithmetische Mittel der Werte Gesamtausgaben je TeilnehmerInnen der Unternehmen
- § das 75. Perzentil und
- § das 95. Perzentil.

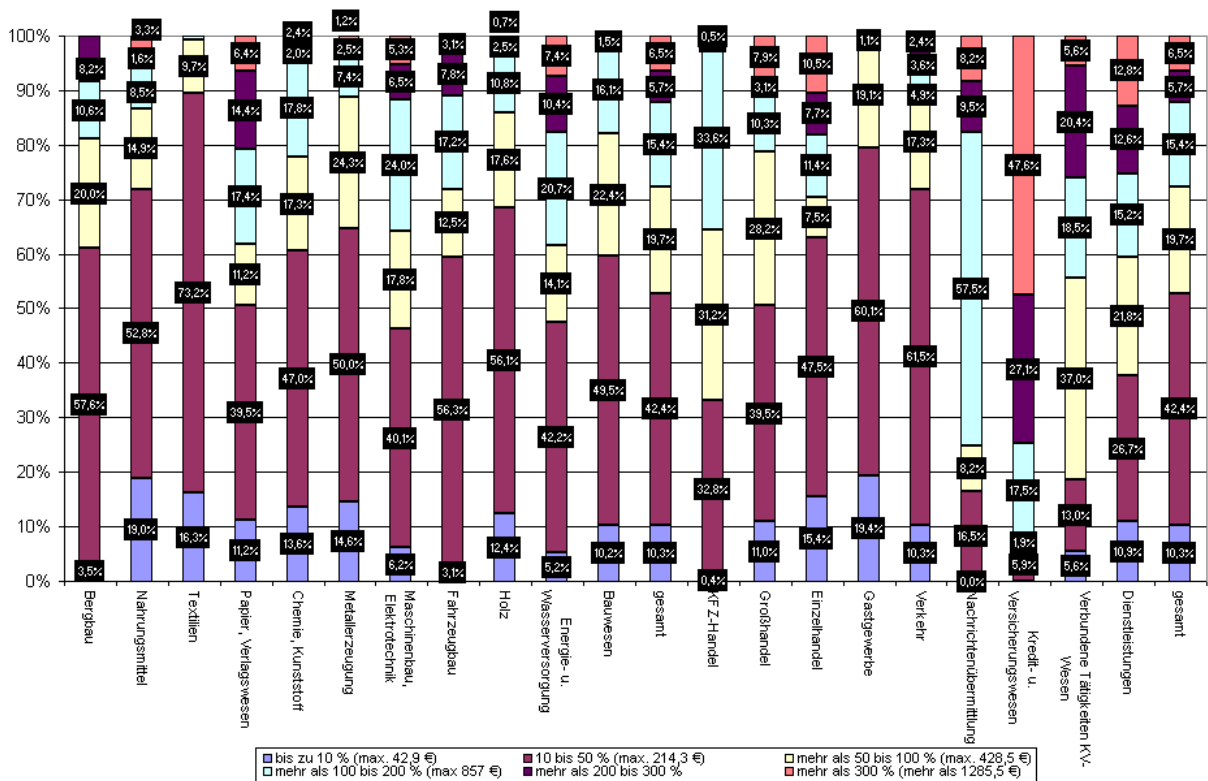
Die Unterschiede innerhalb einer Branche sind deutlich größer als die Unterschiede der Mittelwerte zwischen den Branchen. Das 75 Perzentil beträgt in den einzelnen Branchen zwischen dem 2- und 9-fachen des 25. Perzentil, die Unterschiede zwischen den Unternehmen mit dem geringsten Werten beim Indikator (5 % Perzentil) und den höchsten Werten beim Indikator (95 %) betragen zwischen dem 12- (KFZ-Handel) und 142-fachen (Einzelhandel) des 5. Perzentils. Vergleichsweise homogene Verteilungen weisen teils Branchen mit insgesamt besonders niedrigen Werten (Textil, Gastgewerbe) oder das Kredit- und Versicherungswesen mit besonders hohen Werten auf.

Im folgenden sollen kurz die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst werden, wobei die Einteilung der Branchen nach dem absoluten Interquartilabstand – also dem Abstand zwischen dem 25 Perzentil und dem 75 Perzentil, zwischen dem 50 % aller Werte liegen - erfolgt:

- § In drei Branchen beträgt Interquartilabstand unter € 200,- nämlich in den Branchen Textil (€ 94,-), Gastgewerbe (€ 121,-) und Verkehr (€ 150,-). Bei Textil und Gastgewerbe ist auch das 95 Perzentil nur etwas mehr als drei mal so hoch wie der Medianwert (im Schnitt aller Branchen beträgt der Unterschied rund das 6-fache). In der Verkehrsbranche hingegen weisen wenige Unternehmen deutlich höhere Kosten je Beschäftigte/n auf, das 95. Perzentil liegt um das 6,5-fache über dem Medianwert.
- § In elf Branchen beträgt der Interquartilabstand zwischen € 200 und unter € 400,-. In den meisten dieser Branchen existiert ein markanter Anteil an Unternehmen, in der Indikator einen deutlich höheren Wert annimmt als im Median, in der Regel zwischen dem 5- und 7-fachen des Median-Wertes. Weniger deutlich ist der Unterschied zwischen Median und dem 95% Perzentil in den Branchen Metallerzeugung (4-fache) und Kfz-Handel (2,5-fache des Median).
- § In drei Branchen – Papier, Energie, Einzelhandel – beträgt der Interquartilabstand bereits zwischen € 400,- und € 600,-. Besonders deutliche Unterschiede sind im Einzelhandel zu konstatieren; 5 % der Unternehmen weisen Werte auf die mehr als 20 mal so hoch ist wie der Medianwert der Branche. Bei Papier (7 fache) und Energie (4,5 fache) sind die Unterschiede zwischen 95. Perzentil und Median etwa im Schnitt der Branchen.
- § Absolut am höchsten ist der Interquartilabstand in der Kredit- und Versicherungsbranche (€ 978,-), bei den sonst. Dienstleistungen (802,-) und bei den Verb. Dienstleistungen (€ 663,-). Während der hohe absolute Interquartilabstand in der Kredit- und Versicherungsbranche insbesondere aus den insgesamt außergewöhnlich hohen Werten für diese Branche

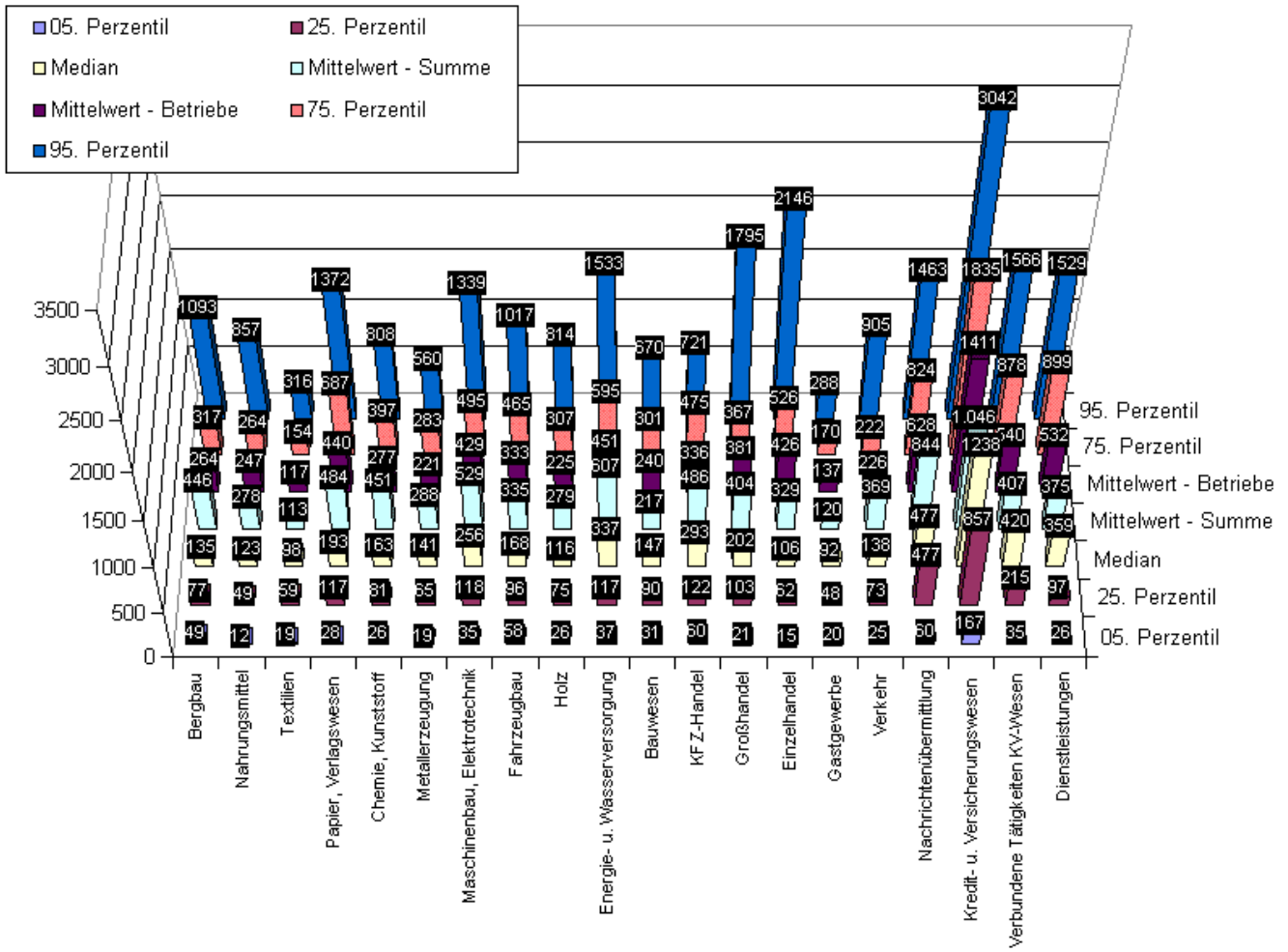
resultiert (der Medianwert der Branche ist mehr als drei mal so hoch wie der Medianwert aller Branchen) spiegeln der hohe Abstand bei den Dienstleistungen tatsächlich die außerordentliche Heterogenität der Branche wieder. Gemessen am Median der Branche ist der Interquartilabstand der sonstigen Dienstleistungen (nach Einzelhandel und Papier) am drittgrößten.

Abbildung 25: Verteilung Kostenklassen - Branchen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 26: Gesamtausgaben je Beschäftigte(r), Branchen - Verteilung - Streuungsmaße



Quelle: CVTS II - Eigene Berechnungen

Ausbildungsniveau der Branchenbelegschaft und betriebliche Weiterbildung

Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten von Individuen haben gezeigt, dass ein starker Zusammenhang zwischen Erstausbildung und Weiterbildung besteht: Je höher die Erstausbildung, desto wahrscheinlicher ist auch die Wahrnehmung von Weiterbildungsaktivitäten⁶⁰. Für diesen Zusammenhang sind insbesondere ein bildungsökonomischer und ein bildungssoziologischer Ansatz in Diskussion:

- Einerseits haben Individuen mit unterschiedlicher Erstausbildung unterschiedliche Möglichkeiten, individuelle Investitionen in ihre Qualifikation tatsächlich in Form eines beruflichen Aufstiegs bzw. eines höheren Einkommens honoriert zu bekommen. Einkommens- und Karriereschemata sind traditionell stark an die Hierarchie von Primärabschlüssen gebunden, eine Anerkennung besonderer Qualifikationen ist in vielen Fällen von der Einstufung aufgrund des Primärabschlusses abhängig. Personen mit einem niedrig bewerteten schulischen Erstabschluss sind oft auf das „Nachholen“ höher bewerteter Abschlüsse angewiesen, um überhaupt bestimmte Karriereschritte vollziehen zu können. AbsolventInnen höher bewerteter Erstausbildungen können hingegen eher damit rechnen, ihre Position durch gezielte Weiterbildungen zu verbessern.
- Andererseits geht mit einer längeren schulischen bzw. universitären Erstausbildung eine stärkere Identifikation mit den typisch schulischen Lehr-, Lern- und Anerkennungsformen einher. Individuen mit weiterführender schulischer Ausbildung verfügen im Durchschnitt nicht nur über bessere Lerntechniken, sie messen den typischen schulischen Ausbildungsangeboten – der Bildung als Wert an sich – höhere Bedeutung zu als Personen mit deutlich kürzerer schulischer Laufbahn. Einer beständigen Weiterbildung – in welcher Form auch immer – wird deshalb ein starker, von der realen Umsetzbarkeit im beruflichen Fortkommen – unabhängiger Eigenwert zugemessen.

Während beide Ansätze die unterschiedliche Bereitschaft, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen beschreiben, kommt bei der Frage betrieblicher Weiterbildung hinzu, dass die Erstausbildung auf mehreren Ebenen auch mitsteuern kann, in welchem Umfang Personen betriebliche Weiterbildung überhaupt angeboten wird. Drei Faktoren lassen sich dabei hervorheben:

- *Erstens* bewirkt bereits die weitgehende Koppelung betrieblicher Hierarchien an die schulischen Primärabschlüsse, dass leitende Funktionen in vielen Fällen von Personen mit höherwertigen Schulabschlüssen ausgeübt werden, Weiterbildung aber insbesondere Personen mit leitenden Aufgaben zur Verfügung gestellt wird.
- *Zweitens* besteht ein starker Zusammenhang zwischen den von Tätigkeiten erforderten Wissensensätzen und dem Weiterbildungsbedarf, diese Einsätze zu aktualisieren und zu ergänzen. Da diese Tätigkeiten zu einem überwiegenden Teil von Personen mit höherwertigen Bildungsabschlüssen ausgeübt werden, führt auch

⁶⁰ Lassnigg 2000, S. 7 „Zu den best abgestützten Befunden aus der Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Ländern gehören die Disparitäten, die sich aus dem Bildungsstand aufgrund der Erstausbildung ergeben. Es gibt einen kumulativen Effekt, in dem ein gegebenes höheres Bildungsniveau auch die Weiterbildungsbeteiligung erhöht.“

dieser Zusammenhang zu einer Konzentration der Weiterbildungsaktivität auf formal besser gebildete Personengruppen.

- *Drittens* wird die schulische Erstausbildung als Indikator für die individuellen Fähigkeiten, neue Kompetenzen zu erschließen gewertet und angenommen, dass Personen mit höher bewerteten schulischen Erstabschlüssen Weiterbildungsangebote besser für das Unternehmen nutzbar machen können als Personen ohne weiterführende Schulabschlüsse. Unabhängig von der Perspektive des individuellen Lernfortschritts wird angenommen, dass höher qualifizierte Personen ein Lehrangebot rascher durchlaufen, vollständiger aneignen und das erworbene Wissen qualitativ besser, also mit einem größeren Mehrwert für das Unternehmen in den Arbeitsprozess rückspielen können.

Ein Zusammenhang zwischen schulischem Abschluss und Partizipation in der betrieblichen Weiterbildung ist damit anzunehmen, sowohl weil TeilnehmerInnen mit geringerer Qualifikation weniger häufig ein gegebenes Angebot annehmen, als auch weil sie seitens der Unternehmen deutlich seltener ein solches Angebot tatsächlich eröffnet erhalten.

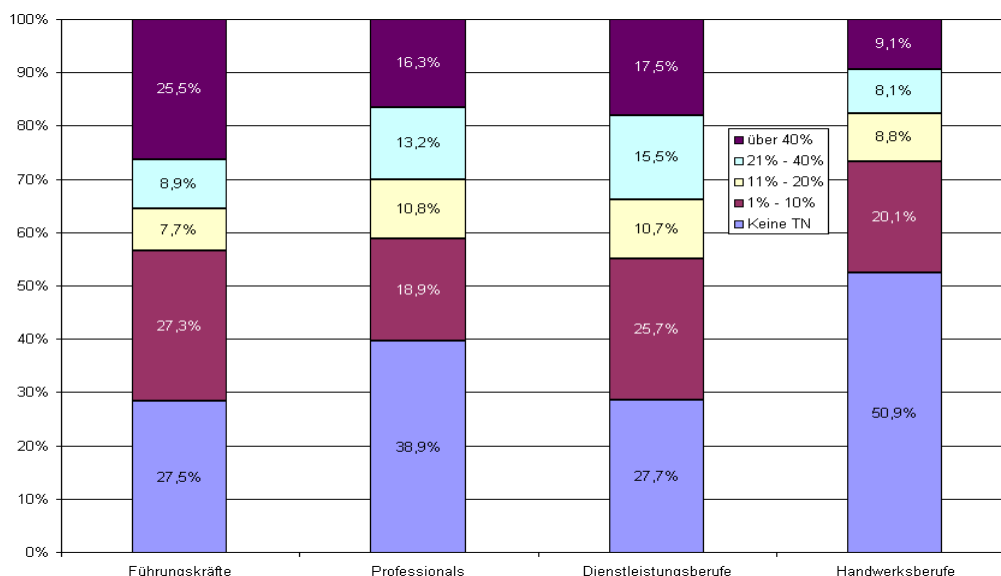
Im Rahmen von CVTS II selbst bietet nur eine Frage eine Möglichkeit, näherungsweise den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Weiterbildung zu erheben. Die Unternehmen waren aufgefordert, für vier Funktionsgruppen (Führungskräfte, Professionals, Dienstleistungsberufe, Handwerksberufe⁶¹) der Beschäftigten anzugeben, wie hoch der jeweilige Anteil der WeiterbildungsteilnehmerInnen an den Beschäftigten der Gruppe sei. Dafür standen fünf Größenkategorien zur Verfügung (keine TeilnehmerInnen, Teilnahmequoten von 1-10 %, 11-20 %, 21-40% und über 40 %).

Bereits auf Ebene der CVT-Erhebungsdaten bestätigt sich erwartungsgemäß, dass Führungskräfte in deutlich umfangreicherem Maße in kursförmige Weiterbildungsaktivitäten einbezogen sind. Aufgrund der Form der Fragestellung sind allerdings hier weitergehenden Analysen enge Grenzen gesetzt.

Eine Gegenüberstellung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten für die Branchen auf Basis des Mikrozensus und der Kennzahlen auf Branchenebene legt ebenfalls eine starke Abhängigkeit zwischen Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung nahe. Bereits eine Reihung der Branchen nach dem Anteil der Beschäftigten mit ausschließlich Pflichtschulabschluss gibt weitgehend die Reihung der Branchen nach ihrer beruflichen Weiterbildungsaktivität wieder. Branchen mit geringem durchschnittlichen Qualifikationsniveau weisen deutlich geringere betriebliche Weiterbildungsaktivität auf als Branchen mit vergleichsweise hohem Qualifikationsniveau.

⁶¹ Folgende vier Gruppen wurden erfragt: Führungskräfte und akademische Berufe; TechnikerInnen und hochqualifizierte kaufmännische und Dienstleistungsberufe; Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen, Handwerksberufe, MaschinenbedienerInnen und Hilfsberufe).

Abbildung 27: Anteil der Kursteilnahmen unterschiedlicher Funktionsgruppen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 28: Vergleich der Reihung nach Gesamtausgaben je Beschäftigte/r mit und Reihung nach geringstem Anteil an PflichtschulabsolventInnen

	Rang – geringster Anteil an Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss	Rang Anteil TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten
Kredit- und Versicherung	1	1
Energie- Wasserversorgung	3	2
Nachrichtenübermittlung	11	3
KFZ-Handel	(6)	4
Fahrzeugbau	4	5
Verkehr	10	6
Einzelhandel	(6)	7
Großhandel	(6)	8
Maschinenbau, Elektrotechnik	5	9
Verb. Tätigkeiten	(1)	10
Chemie, Kunststoff	13	11
Papier, Verlag	12	12
Sonstige Dienstleistungen	9	13
Metallerzeugung	14	14
Nahrungsmittel	16	15
Holz	17	16
Bergbau	15	17
Bauwesen	18	18
Gastgewerbe	19	19
Textil	20	20

Quelle: CVTS II, Mikrozensus – Eigene Berechnungen Exemplarische Branchen-Detailanalysen

Am Beispiel von vier Branchen sollen die erhobenen Daten zur betrieblichen Weiterbildung nochmals im Zusammenhang und mit anderen, die Branchen charakterisierenden Parametern erörtert werden. Ausgewählt wurde dabei jeweils zwei Branchen des produzierenden Bereichs und des Dienstleistungsbereich. Je Bereich wurde eine Branche mit hoher und eine Branche mit niedriger betrieblicher Weiterbildung gewählt. Die ausgewählten Branchen sind: Maschinenbau und Elektrotechnik, Textil, Kredit- und Versicherungswesen sowie Gastgewerbe.

5.2.3. Technologische Entwicklung als Weiterbildungsmotor - Maschinenbau und Elektrotechnik

Die Branche „Maschinenbau und Elektrotechnik“ zählt europaweit zu jenen Branchen des produzierenden Bereichs, in denen die Unternehmen in breitem Umfang betriebliche Weiterbildung anbieten und in denen die dabei anfallenden Kosten überdurchschnittlich sind. Die Branchengruppe zählt zu den wissens- und technologieintensivsten Produktionssparten und partizipiert kontinuierlich an technologieinduzierten Innovationsprozessen.

Die Branche umfasst eine breite Palette an Unternehmensgegenständen: von der Herstellung von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen, Werkzeugmaschinen über Waffen und Munition bis hin zu Haushaltsgeräten, von der Herstellung von Büromaschinen über die Herstellung von elektrischen Leitungen und Ausrüstungen bis hin zu Rundfunk, Fernseh- und Nachrichtentechnik, von der Herstellung medizinischer Geräte, über Steuerungsanlagen und optischen Geräten bis hin zu Uhren. Im Vergleich zu anderen Branchen sind die Unternehmensgegenstände allerdings vergleichsweise ähnlich, eine hohe Wissens- und Technologieintensität ist für alle Teilbereiche anzunehmen.

1999 waren in 1439 Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten zum Jahresende 149.675 MitarbeiterInnen beschäftigt, damit 7,9 % aller von CVTS II erfassten Beschäftigten (bzw. 8,1 % aller männlichen und 6,1 % aller weiblichen Beschäftigten). 24,8 % der Beschäftigten in den erfassten Unternehmen sind Frauen, die Branche ist damit vergleichsweise stark geschlechtssegregiert und weist den insgesamt achtniedrigsten Frauenanteil unter allen 20 Branchen auf.

Die Qualifikationsstruktur zeichnet sich durch den hohen Anteil männlicher Facharbeiter mit zumindest abgeschlossener Lehre aus. 49,8 % der männlichen Beschäftigten und 31,6 % der weiblichen Beschäftigten verfügen über einen Lehrabschluss. Weiters haben 19,8 % der Beschäftigten eine höhere Schule abgeschlossen (Männer: 21,2 %; Frauen 15,5 %). Die AkademikerInnenquote ist mit 6,7 % (Männer: 7,9 %; Frauen 2,9 %) im Branchenvergleich ebenfalls hoch und komplettiert das Bild einer insgesamt überdurchschnittlich gut gebildeten MitarbeiterInnenschaft. Der Anteil an Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss ist insgesamt mit 18,7 % vergleichsweise niedrig, jedoch bei den weiblichen Beschäftigten mit 36,2 % hoch (Männer: 13,2 %).

Die Unternehmensstruktur ist von einer großen Zahl von Unternehmen mittlerer Größe bestimmt, die neben wenigen Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten bestehen. Der Großteil (je 32 %) der Beschäftigten ist in Mittelbetrieben mit 50 bis 249

MitarbeiterInnen bzw. mit 250 bis 499 MitarbeiterInnen beschäftigt, die auch das Gros aller Betriebe stellen (426 bzw. 30 % aller Betriebe). Auf die 23 Großbetriebe mit mehr als 1000 MitarbeiterInnen entfallen immerhin noch 21% aller MitarbeiterInnen. Auf die Kleinbetriebe mit 10 bis 19 bzw. 20 bis 49 MitarbeiterInnen, die 60 % aller erfassten Unternehmen ausmachen, entfallen insgesamt 13% aller Beschäftigten.

Für die Maschinenbau- und Elektrobranche ist eine vergleichsweise umfangreiche Kernbelegschaft, die über Auftrags- und Konjunkturzyklen hinweg in einem Unternehmen beschäftigt bleibt, charakteristisch. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit ist vergleichsweise hoch, wenngleich durchgängige Beschäftigungskarrieren in ein und demselben Unternehmen nicht mehr die Regel darstellen. Neben der Kernbelegschaft besteht eine vom Umfang her relevante, konjunkturabhängig beschäftigte Randbelegschaft⁶².

Die Maschinenbau- und Elektrotechnik-Branche zählt zu den Branchen mit überdurchschnittlichen Lohnniveau, insbesondere im Bereich der Fernsehtechnik⁶³. Mit Personalausfallkosten von Euro 21,-/h in den von CVT erfassten Unternehmen weist die Maschinenbau- und Elektrotechnik Branche die dritthöchsten Personalausfallkosten aller Branchen aus.

Die Analyse beruht auf Angaben von 166 Unternehmen. Die Angaben wurden für 1431 Unternehmen hochgerechnet. In den Größenklassen 500 bis 999 und 1000 und mehr Beschäftigte liegen nur wenige Angaben vor (8 bzw. 7, die 24 bzw. 23 Unternehmen repräsentieren).

Maschinenbau- und Elektrotechniken nehmen bei den meisten Indikatoren zur betrieblichen Weiterbildung einen der vorderen Ränge unter den Branchen des produzierenden Bereichs ein.

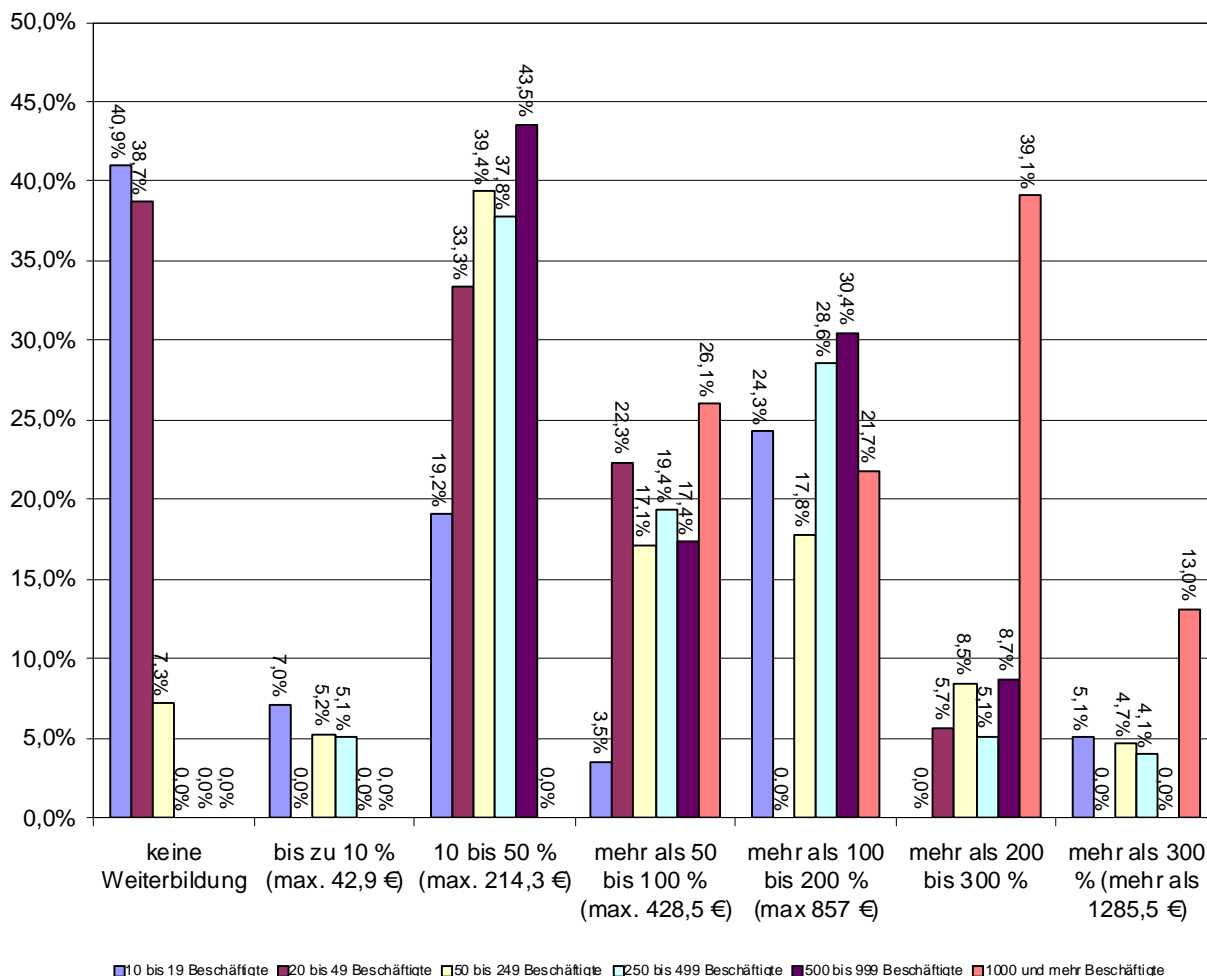
- § 73,5% aller Unternehmen bieten interne oder externe Weiterbildungskurse an. Die Weiterbildungsaktivität ist nur in den Kleinbetrieben mit 10 – 19 Beschäftigten mit 58,9 % vergleichsweise niedrig. 94,0 % aller von CVTS II erfassten Beschäftigten (93,9 % der Frauen und 94,0 % der Männer) sind in Unternehmen beschäftigt, in denen die Teilnahme an kursförmiger Weiterbildung angeboten wird.
- § 33,1 % aller Beschäftigten nehmen an einer kursförmigen Weiterbildungsmaßnahme teil, wobei der Anteil der männlichen Beschäftigten mit 35,6 % deutlich höher liegt als jener der weiblichen Beschäftigten mit 25,4 %. Die Branchengruppe weist damit die insgesamt 8 höchste Beteiligungsquote aller Branchen, die dritthöchste im produzierenden Bereich auf.
- § Der Anteil der Weiterbildungsausgaben an den Personalkosten beträgt 1,5 % und ist damit der sechsthöchste aller Branchen.

⁶² vgl. Arbeitskräfteerhebung, Tab. 8

⁶³ vgl. Arbeitskostenerhebung 2000

- § Mit € 529,- je Beschäftigten weist die Branche die zweithöchsten Ausgaben pro Kopf aller Branchen des produzierenden Bereichs auf (insgesamt die vierthöchsten). Je TeilnehmerIn fallen Kosten von € 1.503,- an, wiederum der vierthöchste Wert unter den Branchen des produzierenden Bereichs der sechstgrößte insgesamt. Besonders hohen, durch die überdurchschnittlich lange Weiterbildungszeit bedingten indirekten Kosten (€ 658,- das sind die dritthöchsten im produzierenden Bereich und die vierthöchsten insgesamt) stehen € 858,- an direkten Kosten je TeilnehmerIn gegenüber.
- § Die durchschnittliche Dauer der betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit je TeilnehmerIn beträgt 31,4 Stunden, die Branche erreicht damit den Spitzenwert im produzierenden Bereich und nach dem Banken- und Versicherungssektor den zweit höchsten Wert überhaupt. Je Weiterbildungsstunde betragen die Kosten € 47,9, und liegen damit im vorderen Mittelfeld (vierthöchster Wert im produzierenden Bereich, siebthöchsten insgesamt.)
- § Beim Einsatz der sonstigen Formen der betrieblichen Weiterbildung nimmt die Branche mit Ausnahme des Einsatzes von Qualitätszirkeln stets eine Spitzenposition im produzierenden Bereich ein. In 32,7 % der Unternehmen erfolgt systematische Ausbildung am Arbeitsplatz, in 16% kommt Job Rotation zum Einsatz. In nur 6,8 % der Unternehmen existieren Qualitätszirkel und nur 10,1 % der Unternehmen setzen Formen des Selbstgesteuerten Lernens am Arbeitsplatz ein. Fachveranstaltungen werden in 30,7 % aller Unternehmen zur Weiterbildung eingesetzt.

Abbildung 29: Maschinenbau/Elektrotechnik – Ausgaben je Beschäftigten (Größenklassen) nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

5.2.4. „Flinke Hände“ ausreichend? – Der unterentwickelte Status betrieblicher Weiterbildung in der Textilbranche

Unter allen Branchen des produzierenden Bereichs liegt die Textilbranche bei allen das Engagement in betrieblicher Weiterbildung beschreibenden Kennzahlen am Ende der Rangskala. Der kapitalintensiven, automationsgestützten Produktion in den Großbetrieben der Branche stehen Klein- und Mittelbetriebe mit geringem Automationsstand gegenüber. Für die Betriebe aller Größenklassen ist trotz allem eine hohe Arbeitsintensität charakteristisch. Die Textilbranche durchläuft europaweit einen bereits seit langem anhaltenden Transformationsprozess, in dessen Zentrum die Steigerung der Produktivität durch höheren Kapitaleinsatz bei gleichzeitiger massiver Reduktion des MitarbeiterInnenstands steht.

Die Branche umfasst sowohl die Herstellung von Rohmaterialien (Spinnereien, Webereien, Gerbereien) als auch die Produktion von Konsumgütern (Teppiche, Wäsche, Oberbekleidung, Schuhe, Lederbekleidung). Die relative Heterogenität der Branche wird weniger durch die Breite der Unternehmensgegenstände als durch den stark unterschiedlichen Kapitaleinsatz, den Automationsgrad und die Wissens- und Technologiebasis bestimmt. Innerhalb der Branche bestehen High-Tech-Unternehmen neben traditionellen Großbetrieben mit angelernten Arbeitskräften („Großnähereien“).

Mit 409 Betrieben ab 10 Beschäftigten und rund 38.000 Beschäftigten zählt die Textilbranche zu den kleinsten im Rahmen von CVTS II untersuchten Einheiten. Nur 2 % aller erfassten Beschäftigten entfallen auf die Textilbranche (1,1 % der Männer, 3,9 % der Frauen). Die Textilbranche gehört zu den stark geschlechtssegregierten Branchen mit deutlich mehr weiblichen als männlichen Beschäftigten. Nach dem Einzelhandel weist die Textilbranche mit 63,0 % den zweit-höchsten Frauenanteil unter den durch die Erhebung erfassten Unternehmen ab 10 MitarbeiterInnen auf.

Die Qualifikationsstruktur der Textilbranche ist durch die hohe Anzahl angelernter Kräfte, die höchstens über Pflichtschulabschluss verfügen geprägt (38,5 % der Männer, 50,1 % der Frauen, 45,8 % insgesamt)⁶⁴. Neben der noch vergleichsweise großen Gruppe der FacharbeiterInnen mit Lehrabschluss (40,9 % der Männer, 34,7 % der Frauen, 37,0 % insgesamt) ist charakteristisch, dass es nur wenig MitarbeiterInnen mit einem höheren Schulabschluss bzw. einem Hochschulabschluss gibt (11,8 % der Männer, 5,3 % der Frauen, insgesamt 7,8 % haben einen Abschluss einer höheren Schule; 3,3 % der Männer, 0,3 % der Frauen, insgesamt 1,4 % haben einen Hochschulabschluss).

Auf die große Zahl an Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigten (65 % aller Unternehmen) entfallen 15,6 % aller MitarbeiterInnen. Das Gros aller MitarbeiterInnen teilt sich auf Mittelbetriebe (50 – 249, 250 – 499 Beschäftigte – 31 % der Unternehmen) und Großbetriebe (4 % der Unternehmen) auf. (Mittelbetriebe 41,2 % und Großbetriebe 43,1 % aller MitarbeiterInnen.)

Die Textilbranche zählt zu den Niedriglohnbranchen, insbesondere im Bereich der Herstellung von Bekleidung⁶⁵. Unter den von CVTS II erfassten Betrieben rangiert die Textilbranche 13,5 Euro je Arbeitsstunde am letzten Platz.

Im Rahmen der Erhebung standen 161 Antworten von Unternehmen zur Verfügung, deren Ergebnisse gewichtet und für alle 409 Betriebe der Grundgesamtheit hochgerechnet wurden. Aufgrund der geringen Gesamtanzahl bei Betrieben ab 250 Beschäftigten basieren die Angaben in diesen Unternehmensgrößenklassen auf nur wenigen Angaben (jeweils Antworten und Zahl der repräsentierten Unternehmen in Klammer): In der Klasse 250 – 499 Beschäftigte 7 (17); in der Klasse 500 bis 999 Beschäftigte 5 (14); in der Klasse ab 1000 Beschäftigte 2 (4).

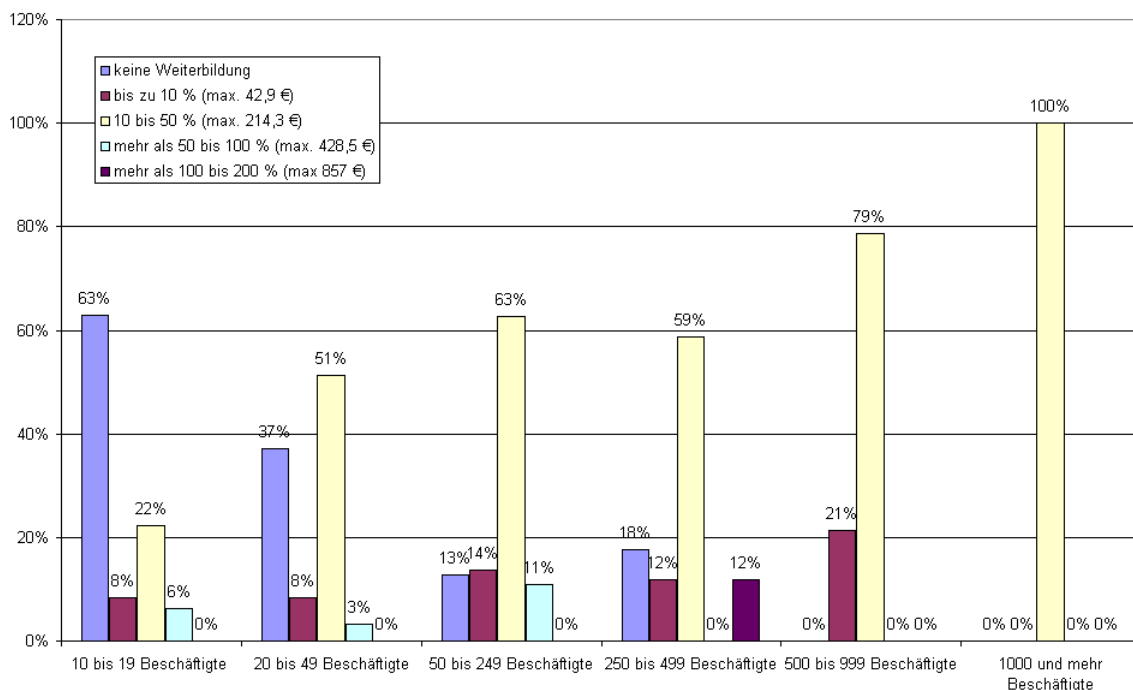
Die im Vergleich zu anderen Branchen deutlich ungeordnete Rolle der betrieblichen Weiterbildung in der Textilbranche wird durch die meisten Indikatoren belegt.

⁶⁴ Daten des Mikrozensus, also aller Beschäftigten

⁶⁵ Arbeitskostenerhebung 2000

- § Nur 63,3 % aller Unternehmen haben interne oder externe Weiterbildungskurse, insbesondere bei Kleinbetrieben ist die Beteiligungsrate besonders gering (10 – 19 Beschäftigte: 37 %). Die Textilbranche weist damit den viertgeringsten Anteil an kursaktiven Unternehmen auf. 88,0 % aller von CVTS II erfassten Beschäftigten (der erfasste Anteil ist bei Männern und Frauen fast genau gleich: 88,1 bei Männern, 88,0 bei Frauen) ist in Unternehmen beschäftigt, in denen die Teilnahme an kursförmiger Weiterbildung angeboten wird.
- § Mit 15,5% Beteiligung aller Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung weist die Textilbranche die geringste Integrationsrate aller Branchen auf und der Anteil der integrierten Beschäftigten ist nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Besonders ausgeprägt ist dabei noch der Unterschied zwischen Frauen und Männern. 24,2 % der männlichen Beschäftigten, aber nur 10,4 % der weiblichen Beschäftigten sind TeilnehmerInnen an kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen. (Für die Beschäftigten der kursaktiven Unternehmen sind die Werte leicht höher, nämlich gesamt 17,6 %, Frauen 11,8 % und Männer 27,4%.)
- § Mit € 113,- je MitarbeiterIn in kursaktiven Unternehmen rangiert die Textilbranche am Ende der Reihung aller Branchen. Die Ausgaben je MitarbeiterIn betragen nur rund ein Viertel der Ausgaben im Branchendurchschnitt. Pro TeilnehmerIn fallen Gesamtkosten von € 641,8 an – nur im Gastgewerbe liegt der Wert für den Indikator je TeilnehmerIn niedriger. Die niedrigen durchschnittlichen Arbeitskosten und die niedrige durchschnittliche Weiterbildungsdauer führen weiters zu den mit Abstand geringsten indirekten Kosten aller Branchen je TeilnehmerIn (€ 192,6). Bei den direkten Kosten je TeilnehmerIn liegt der Wert für die Textilbranche hingegen mit € 510,- „nur“ rund 30 % unter dem Durchschnittswert aller Branchen. Bei diesem Indikator rangiert die Branche nicht an letzter Stelle und reiht sich im unteren Mittelfeld ein.
- § Mit 14,3 Stunden Weiterbildungsdauer je TeilnehmerIn (Männer 15,6 h, Frauen 11,4 h) nimmt auch bei diesem Indikator die Textilbranche den letzten Rang unter allen Branchen ein. Für kursförmige Weiterbildung während der Arbeitszeit wird damit nur halb soviel Zeit investiert wie im Durchschnitt aller Branchen. Mit € 35,7 an direkten Kosten je Kursstunde sind in der Textilbranche die Weiterbildungskosten je Einheit besonders hoch (vgl. im Durchschnitt aller Branchen: € 25,2). Nur drei Branchen weisen höhere direkte Ausgaben je Weiterbildungsstunde auf.
- § Besonders auffällig an der Textilbranche ist, dass in keinem der erfassten Unternehmen Weiterbildung in umfangreicherem Maß stattfindet. Während in vielen Branchen sich Unternehmen mit hohem und Unternehmen mit niedrigem Engagement gegenüberstehen und oftmals Mittel- und Großbetriebe durch höhere Investitionen den Branchenschnitt maßgeblich beeinflussen, fehlen in der Textilbranche Betriebe mit hoher Weiterbildungsintensität völlig. Wie Abbildung 30 zeigt, bleibt der Wert des Indikators Ausgaben je Beschäftigte/r auch der Mittel- und Großunternehmen zur überwiegenden Mehrheit unter 50 % des Durchschnittswerts aller Branchen.

Abbildung 30: Ausgaben je Beschäftigte/r (Größenklassen) der Unternehmen der Textilbranche (nach Unternehmensgrößenklassen)



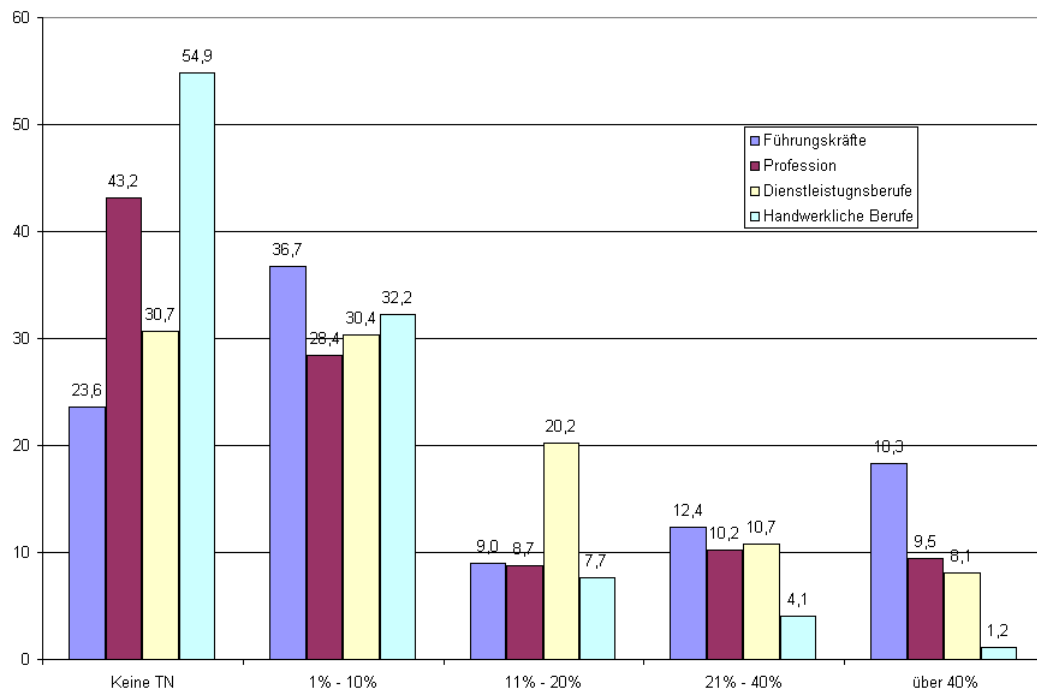
Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

§ Bei den „anderen Formen“ der Weiterbildung rangiert die Textilbranche ebenfalls im unteren Bereich der Rangskala. In 18,7 % der Unternehmen findet Ausbildung am Arbeitsplatz statt (Rang 16), vergleichsweise häufig wird Job Rotation eingesetzt (11,9 % der Unternehmen, Rang 8), in 7,3 % der Betriebe existieren Qualitätszirkel (Rang 16), in 8,1 % der Unternehmen wird selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz planmäßig eingesetzt (Rang 12) und in 21,4 % kommen Fachveranstaltungen als Weiterbildungsmaßnahme zum Einsatz (Rang 17). Der Anteil der Unternehmen, die andere Weiterbildungsformen anwenden, schwankt wie bei allen Branchen stark nach Betriebsgröße.

Die niedrige betriebliche Weiterbildungsaktivität der Textilbranche korrespondiert mit dem insgesamt höchsten Anteil an Beschäftigten mit höchstem Pflichtschulabschluss, insbesondere weibliche Beschäftigte verfügen zu einem hohen Anteil über eine niedrigrangige Erstausbildung (50,1 % mit höchstem Pflichtschulabschluss). In den weiterbildenden Unternehmen werden nur die Führungskräfte zu einem größeren Teil einbezogen. Wie in den Unternehmen insgesamt, werden die MitarbeiterInnen, die manuelle Tätigkeiten ausüben – die hier zumeist angelernten ArbeiterInnen zuzurechnen sind – deutlich seltener in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen (vgl

§ Abbildung 31).

Abbildung 31: Anteil der Weiterbildungen je Personalkategorie



Quelle: CVTS II - Eigene Berechnungen

5.2.5. Weiterbildung als betriebliche Kernaufgabe – das Kredit- und Versicherungswesen

Europaweit nimmt das Kredit- und Versicherungswesen eine führende Rolle bei nahezu allen Indikatoren zur betrieblichen Weiterbildung ein: nicht anders in Österreich. Als wissensintensive Dienstleistungsbranche par excellence stellt für die Unternehmen des Banken- und Versicherungssektors die Notwendigkeit, das für den täglichen Einsatz benötigte Wissen der MitarbeiterInnen aktuell zu erhalten und anforderungsspezifisch zu vertiefen, eine zentrale Aufgabe dar. Aus diesem Grund kann der Banken- und Versicherungssektor als Modell einer besonders weitreichenden Einbeziehung aller MitarbeiterInnen in die betriebliche Weiterbildung herangezogen werden.

Kredit- und Versicherungswesen bilden jeweils für sich – im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbranchen - sehr homogene Branchen, die auch zueinander vergleichsweise große Ähnlichkeiten aufweisen. Variationen ergeben sich insbesondere auch aufgrund unterschiedlich starker Spezialisierung der Klein- und Mittelunternehmen der Branche: die Großunternehmen der Branche decken dagegen in spezialisierten Unternehmensbereichen nahezu alle einschlägigen Tätigkeitsbereiche ab.

Mit rund 120.500 Beschäftigten in rund 900 Unternehmen ab 10 Beschäftigten entfallen auf das Kredit- und Versicherungswesen 6,4 % aller von CVTS II erfassten Beschäftigten (bzw. 8,1 % aller weiblichen Beschäftigten und 5,5 % aller männlichen Beschäftigten). 11,0 % aller erfassten KursteilnehmerInnen entfallen allein auf diese Branche (8,5 % der Teilnehmer und 15,5 % der Teilnehmerinnen). Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt mit 41,0 % im oberen Drittel aller untersuchten Branchen (siebthöchster Frauenanteil), insgesamt ist die geschlechtsspezifische Segregation in dieser Branche als gering einzustufen⁶⁶.

Die Qualifikationsstruktur des Kredit- und Versicherungswesen zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Personen aus, die zumindest Matura besitzen (insgesamt 45,1 %; Männer 49,7 % Frauen 40,5 %), der Anteil an AkademikerInnen ist ebenfalls hoch (8,3 %; Männer 10,9 %, Frauen 5,7 %). Zugleich ist der Anteil an Beschäftigten, die nur über Pflichtschulabschluss verfügen, im Vergleich zu allen Branchen besonders niedrig (insgesamt 8,9 %; Männer, 4,9 %, Frauen, 13,0 %).

Die Strukturen des Sektors sind von Konzernbetrieben mit mehr als 1000 MitarbeiterInnen maßgeblich bestimmt (1999: 24 Unternehmen stellen rund 55 % aller Beschäftigten). Diesen Groß- und Mittelbetrieben stehen jeweils rund 300 Unternehmen mit 10 bis 19 bzw. 20 bis 50 Beschäftigten gegenüber. Auf diese 70 % aller Unternehmen entfallen nur 12 % der MitarbeiterInnen.

Der Banken- und Versicherungsbereich ist traditionell dadurch geprägt, dass der größte Teil der MitarbeiterInnenschaft der Kernbelegschaft angehört, die Randbelegschaft mit starker Fluktuation insgesamt eine vernachlässigbare Größe darstellt. Dauerhafte – durchaus auch lebenslange – Karrieren sind insbesondere innerhalb der

⁶⁶ vgl. Arbeitskräfteerhebung 1999, Tab. 8, Erwerbstätigkeit nach Beginn des derzeitigen Arbeitsverhältnisses.

Konzernunternehmen bis heute üblich⁶⁷. Die vergleichsweise starke MitarbeiterInnenbindung und der hohe Anteil der Kernbelegschaft bietet für Investitionen in betriebliche Weiterbildung ein gutes Umfeld.

Bank- und Versicherungsdienstleistungen sind wissensintensiv: Neben beständig im Fluss befindlichen rechtlichen Rahmenbedingungen erfolgt eine rasche, vielfältige Reaktion auf Marktveränderungen durch die Adaption bzw. Neukreation von Dienstleistungsprodukten. Bei vielen Dienstleistungen sind insbesondere auch aus der Perspektive des Risikomanagements zahlreiche Informationsquellen heranzuziehen und die gebotene Information zu evaluieren. Das Risiko, dass aus Fehlleistungen der MitarbeiterInnen weitreichende finanzielle Nachteile für das Unternehmen entstehen, ist hoch.

Das Kredit- und Versicherungswesen zählt zu den Hochlohnbranchen. Laut Arbeitskostenerhebung weist das Kreditwesen den zweithöchsten und das Versicherungswesen den siebthöchsten Wert bei den Kosten je bezahlter Arbeitsstunde auf. Die Arbeitskosten des Kredit- und Versicherungswesens liegen um rund 50 % höher als die Arbeitskosten im Durchschnitt aller Branchen. Demgegenüber liegen die durchschnittlichen Lohnkosten je Arbeitsstunde der in CVTS II erfassten Unternehmen mit 15,4 Euro pro Stunde sogar knapp unter dem Durchschnitt aller Branchen. Die durch die in CVTS II geschätzten Arbeitskosten je Stunde sind damit nicht nur hinsichtlich des Niveaus problematisch, sondern dürften insgesamt auch die Struktur der Arbeitskosten zwischen den Branchen nicht befriedigend wiedergeben.

Unter den für das Kredit- und Versicherungswesen zur Anwendung kommenden Kollektivverträgen finden sich im Vergleich zur insgesamt für Österreich zu konstatierenden Regelungsarmut häufig Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung⁶⁸. Diese sehen teilweise auch verbindliche Ansprüche der ArbeitnehmerInnen auf bezahlte Bildungsfreistellung vor⁶⁹.

Die folgende Analyse basiert auf den Antworten von 172 Unternehmen

Bei allen Kenngrößen, die auf Basis von CVTS II zur Verfügung stehen, nimmt der Banken- und Versicherungssektor eine Spitzenstellung ein, in vielen Fällen führt es die je Indikator gebildete Rangfolge an:

- § 97,9 % aller Unternehmen haben interne oder externe Weiterbildungskurse, insbesondere auch die Kleinunternehmen weisen nahezu durchgängig kursförmige Weiterbildungsaktivität auf. Damit sind 98,3 % aller in der Erhebung erfassten Beschäftigten (99,7 % der Frauen und 97,3 % der Männer) in Unternehmen beschäftigt, in denen die Teilnahme an kursförmiger Weiterbildung angeboten wird.

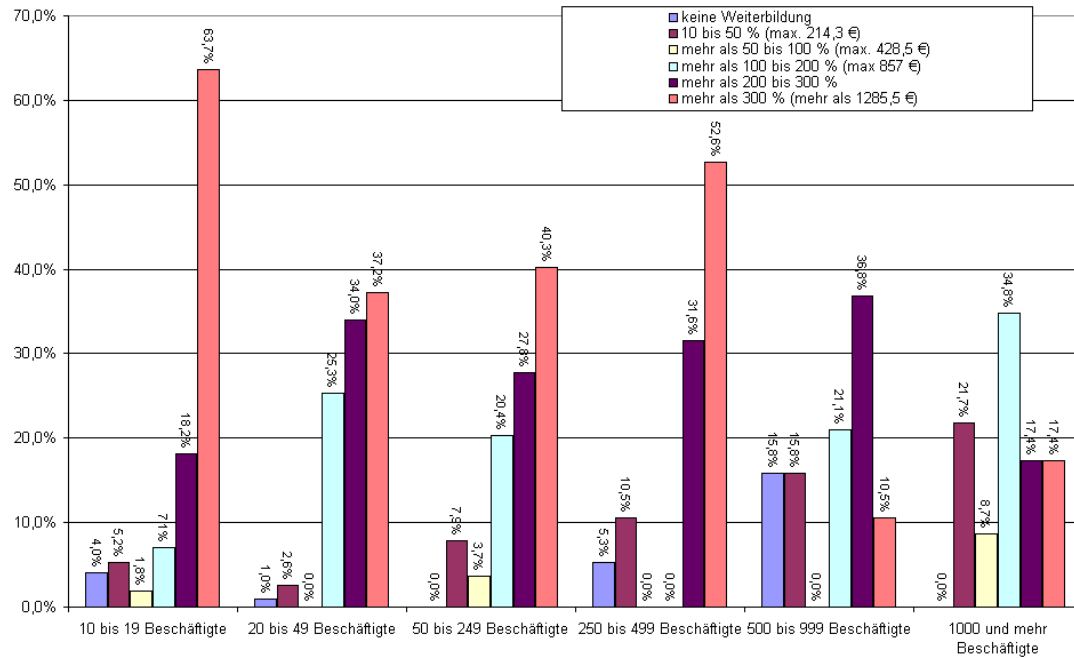
⁶⁷ Daten: Dauer der bisherigen Beschäftigung

⁶⁸ vergleich dazu Österreichischen Institut für Bildungsforschung 2000

⁶⁹ Beispielsweise Kollektivvertrag GPA, Versicherungsunternehmen/Innendienst. „[a] allen Angestellten [ist] mit Beginn des dritten Dienstjahres und in der Folge in jedem zweiten Jahr eine Bildungswoche im Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung des Bezuges zu gewähren.“ [zit. nach ÖBIF 2000, p. 16]

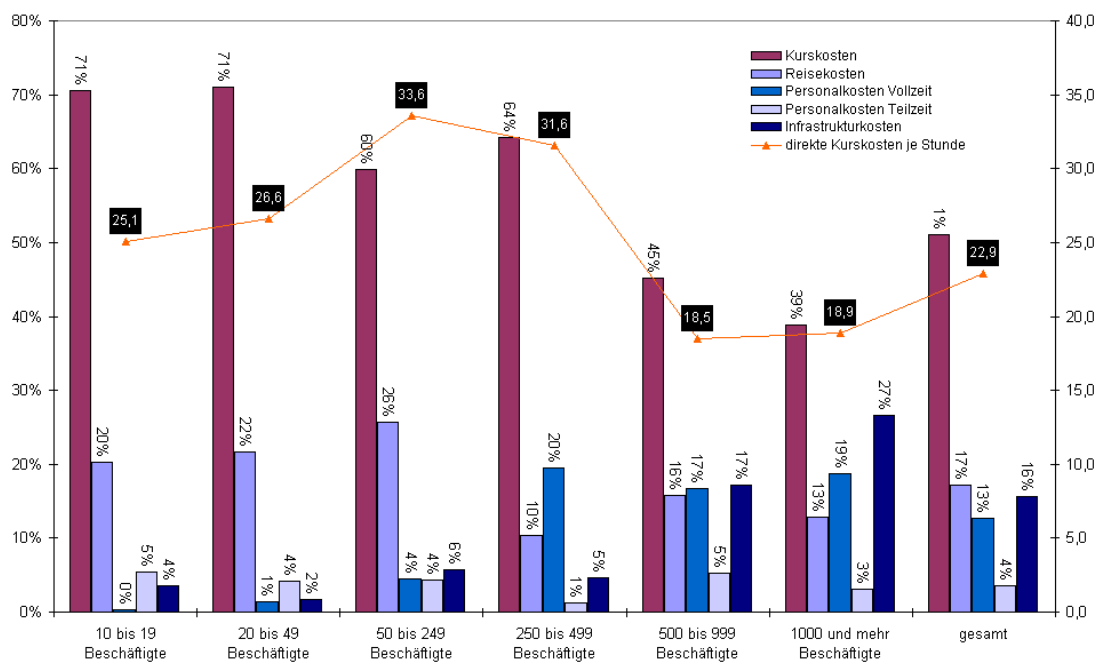
- § Mit 54,3 % Beteiligung aller Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung (61,8 % der Frauen und 49,1 % der Männer) weist der Banken- und Versicherungssektor mit Abstand die höchste Beteiligungsquote auf (Für die Beschäftigten der kursaktiven Unternehmen sind die Werte leicht höher, nämlich gesamt 55,2 %, Frauen 62,0 % und Männer 50,4 %)
- § Die erfassten Kosten für betriebliche Weiterbildung machen 3,7 % der Arbeitskosten aus – der Anteil ist damit knapp drei mal so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen.
- § Mit € 1.894,- Weiterbildungskosten je TeilnehmerIn und € 1.046,- je Beschäftigte in kursaktiven Unternehmen führt die Branche bei beiden Indikatoren die Reihung an. Aufgrund der hohen Weiterbildungsdauer – nicht aufgrund der Arbeitskosten je Stunde - wird auch bei den indirekten Kosten mit € 775,- der Spitzenwert erreicht, bei den direkten Kurskosten mit € 1.125,- der zweithöchste Wert.
- § Auf Betriebsebene ist charakteristisch, dass insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe in hohem Umfang in betriebliche Weiterbildung investieren bzw. die Abdeckung des unumgänglichen Weiterbildungsbedarfs für diese Betriebe zu besonders hohen durchschnittlichen Weiterbildungskosten je TeilnehmerIn führt.
- § Der mit Abstand höchsten durchschnittlichen Weiterbildungsdauer im Rahmen der Arbeitszeit (insgesamt 49,2 Stunden, Männer 49,2 Stunden, Frauen 46,6 Stunden) stehen mit € 22,9 nur unterdurchschnittlich hohe direkte Kosten je Teilnahmestunde gegenüber (vgl. im Durchschnitt aller Branchen: € 25,2).
- § Die vergleichsweise geringen Kosten je Teilnahmestunden der Branche insgesamt ergeben sich insbesondere aus der Abnahme der Kosten je Stunde in den Mittel- und Großunternehmen der Branche. In Unternehmen mit 500 – 999 Beschäftigten bzw. mit mehr als 1000 Beschäftigten betragen die Kosten je Kursstunde nur € 18,5 bzw. € 18,9 (vgl. Abbildung 33).
- § Auch bei den sonstigen Weiterbildungsformen nimmt das Kredit- und Versicherungswesen eine Spitzenstellung ein. 49 % der Unternehmen bieten Ausbildungsangebote am Arbeitsplatz (zweithöchster Wert), 21 % der Unternehmen bieten Job Rotation (höchster Wert), 35 % bieten Formen selbstgesteuerten Lernens am Arbeitsplatz und 69 % Fachveranstaltungen mit Weiterbildungscharakter (jeweils zweithöchster Wert). Nur die vor allem im Produktionsbereich übliche Form des Qualitätszirkels kommt vergleichsweise selten zum Einsatz (11 % der Unternehmen).

Abbildung 32: Kredit- und Versicherungswesen: Gesamtkosten für Weiterbildung je Beschäftigten



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 33: Kredit- und Versicherungswesen: Kostenstruktur und Kosten je Stunde



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

5.2.6. „Mitbringen, was man können muss“ – Betriebliche Weiterbildung als Leerstelle im Gastgewerbe

Das Gastgewerbe bildet europaweit das Schlusslicht bei allen Indikatoren, die das Engagement der Unternehmen in betrieblicher Weiterbildung messen. Diese Dienstleistungsbranche ist dadurch gekennzeichnet, dass sie vornehmlich durch Kleinbetriebe geprägt ist. Ein Großteil aller Betriebe fällt damit bereits außerhalb des Erhebungsbereichs von CVTS II. Großbetriebe spielen für die Branchenstruktur insgesamt eine stark untergeordnete Rolle.

Das Beherbungs- und Gaststättenwesen ist eine hinsichtlich des Unternehmensgegenstands vergleichsweise homogene Branche. Wesentliche Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus den Qualitätsstandards bzw. angebotenen Dienstleistungsbündel und der Unternehmensgröße. Deutlich aus dem Rahmen fallen nur die Großküchen- und Cateringbetriebe, die industrieähnliche Strukturen aufweisen.

Im Rahmen der Erhebung wurden in Österreich 2621 Unternehmen mit rund 78.000 MitarbeiterInnen erfasst. Auf das Gastgewerbe entfallen damit 4,1 % aller erfassten Beschäftigten (bzw. 2,8 % der Männer, 6,9 % der Frauen). Der Frauenanteil ist im Gastgewerbe unter den von CVTS II erfassten Branchen mit 53,8 % am dritthöchsten. Die geschlechtsspezifische Segregation ist unter den in der Erhebung erfassten Beschäftigten damit vergleichsweise gering und nur bei den wenigen Großbetrieben der Branche stark ausgeprägt. Die geschlechtsspezifische Segregation ist insbesondere in den Kleinstbetrieben bis 9 Personen ausgeprägt (vgl. hierzu den Mikrozensus, der einen Frauenanteil im Gastgewerbe von 63,9 % ausweist).

Die Qualifikationsstruktur ist von einem hohen Anteil an Fachkräften mit Lehrabschluss (insgesamt 43,7 %, 53,3 % der Männer und 43,7 % der Frauen) und insbesondere bei Frauen einem hohen Anteil an Kräften ohne formal abgeschlossener Berufsausbildung geprägt (insgesamt: 34,5 %, Männer 23,0 %, Frauen, 41,0 %). 11,4 % der MitarbeiterInnen (13,4 % der Männer, 10,3 % der Frauen) verfügen über den Abschluss einer höheren Schule. Mit 1,3 % ist der AkademikerInnenanteil unter den Beschäftigten besonders gering (Männer: 2,4 %, Frauen: 0,6 %).

Das Gastgewerbe wird quantitativ von Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten dominiert. Rund 90 % aller Betriebe des Gast- und Beherbergungsgewerbes und rund 50 % aller Beschäftigten sind damit von CVTS II nicht abgedeckt. Auch bei den durch CVTS II abgedeckten Unternehmensgrößenklassen dominieren die Kleinbetriebe, in denen auch die Mehrheit aller MitarbeiterInnen beschäftigt sind. 62 % aller Unternehmen, die in CVTS II erfasst sind, haben zwischen 10 und 19 MitarbeiterInnen, auf diese entfallen 27,1 % aller erfassten Beschäftigten. Auf die 26 Unternehmen mit 20 bis 49 MitarbeiterInnen entfallen weitere 25,8 % der Belegschaft. 12 % der Betriebe haben zwischen 50 und 249 MitarbeiterInnen, in diesen sind insgesamt 34,8 % aller erfassten Personen beschäftigt. Auf die wenigen größeren Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (19 Betriebe) entfallen 12,5 % der Beschäftigten.

Das Gastgewerbe ist einerseits eine der beiden klassischen Saisonbranchen und zeichnet sich auch außerhalb des Bereichs der Saisonbetriebe im engeren Sinn durch

eine besonders stark ausgeprägte MitarbeiterInnenfluktuation aus⁷⁰. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse zu einem Betrieb sind nur für eine verhältnismäßig kleine Kernbelegschaft üblich, denen in der Regel auch alle leitenden Aufgaben zufallen.

Das Gastgewerbe zählt zu den Branchen mit den mit Abstand geringsten Arbeitskosten je Stunde, die nur rund 60 % der durchschnittlichen Arbeitskosten aller Branchen aufweisen⁷¹. Obwohl in CVTS II nur Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten erfasst wurden, weist das Gastgewerbe die drittniedrigsten Arbeitskosten pro Stunde auf.

Für die Darstellung der Branche stehen die Antworten von insgesamt 169 Unternehmen zur Verfügung. Für die wenigen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liegen nur wenige Antworten je Größenklasse vor, die allerdings auch nur auf wenige repräsentierte Unternehmen hochgerechnet werden (jeweils Antworten und Zahl der repräsentierten Unternehmen in Klammer): In der Klasse mit 250 – 499 Beschäftigte 4 (10), in der Klasse 500 bis 999 Beschäftigte 3 (7) und in der Klasse ab 1000 Beschäftigte 1 (2).

Die völlig unterentwickelte Situation der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen des Gast- und Beherbergungswesens ergibt sich aus der Kombination unterschiedlicher Faktoren: Es bilden nur wenige Unternehmen weiter, diese Unternehmen jeweils nur einen vergleichsweise kleinen Teil ihrer MitarbeiterInnen, wobei die Weiterbildung wiederum nur im Durchschnitt in einem besonders geringen Stundenausmaß erfolgt. Die Situation lässt sich wie folgt zusammenfassen.

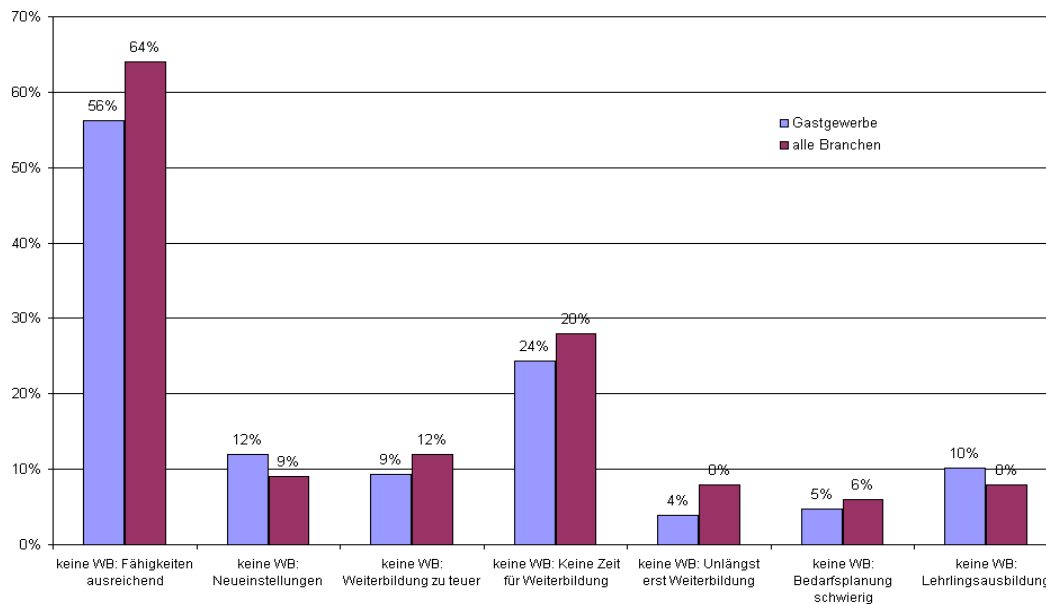
- § Nur 42,4 % der Unternehmen ab 10 Beschäftigten bieten kursförmige Weiterbildung an, wobei der niedrige Gesamtsatz maßgeblich durch die geringe Weiterbildungsaktivität des großen Anteils an Kleinunternehmen mit 10 bis 19 MitarbeiterInnen bestimmt wird, die nur zu 27,4 % über ein Kursangebot verfügen. Nur 63,6 % aller von CVTS II erfassten Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, die Kurse anbieten. Dies ist der mit Abstand geringste Anteil in allen Branchen. (Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Betrieben mit Weiterbildung ist mit 69,2 % deutlich höher als jener der Männer mit 57,1 % – ein Effekt, der sich aus der stark geschlechtsspezifischen Segregation in den Großbetrieben der Branche ergibt.)
- § Die 57,6 % der Unternehmen, die keine Weiterbildung anbieten, geben am häufigsten an, dass die Qualifikation der MitarbeiterInnen ausreiche (56 %). Ebenfalls vergleichsweise häufig wird als Grund angegeben, dass für betriebliche Weiterbildung keine Zeit verfügbar wäre (24 %). Insgesamt unterscheiden sich die angegebenen Gründe, keine Weiterbildung durchzuführen nur geringfügig von den in allen Branchen angegebenen Gründen, d.h. die Fragen eröffnen keinen Zugang zu besonderen Gründen im Gastgewerbe, nicht weiterzubilden (vgl. Abbildung 34).

⁷⁰ Im Gastgewerbe ist der Anteil aller Beschäftigten, die sieben und mehr Jahre bei einem Dienstgeber beschäftigt sind, am niedrigsten. Im März 1999 (Arbeitskräfteerhebung) waren nur 30,5 % aller ArbeitnehmerInnen (31,5 % der Männer, 30,0 % der Frauen), bereits seit 1991 oder früher (= 7 Jahre + 2 Monate) beim selben Arbeitgeber beschäftigt.

⁷¹ Arbeitskostenerhebung 2000

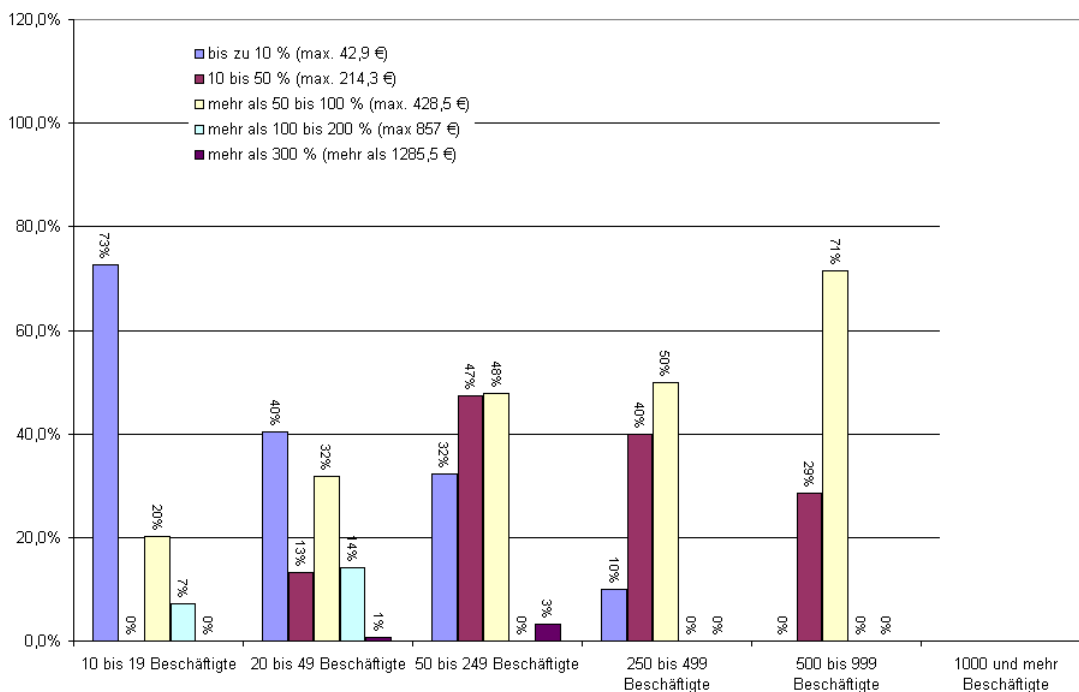
- § Mit 15,7 % Beteiligung aller Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung (17,4 der Frauen und 13,7 % der Männer) ist der Anteil der Beschäftigten, die an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, der zweitniedrigste aller Branchen. Der Anteil ist etwas mehr als halb so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Die Beschäftigten jener 42,4 % aller Unternehmen, die kursförmige Weiterbildung anbieten, sind zu 24,7 % an dieser beteiligt (Männer: 24,0 %; Frauen: 25,1 %).
- § Die erfassten Gesamtausgaben je Beschäftigten machen nur 0,3 % der Arbeitskosten insgesamt aus. Dies ist der niedrigste Wert aller Branchen und liegt bereits mehr als 3/4 unter dem Durchschnittswert aller Branchen bei diesem Indikator.
- § Mit € 487,- Weiterbildungskosten je TeilnehmerIn weist das Gastgewerbe den mit Abstand geringsten Wert bei diesem Indikator auf, der nur rund 40 % des Durchschnitts aller Branchen erreicht. Je Beschäftigten werden in der Gastronomiebranche nur € 76,3 ausgegeben: Bei diesem Indikator werden überhaupt nur knapp 20 % des Branchenmittels erreicht. Sowohl die direkten Kosten je TeilnehmerIn mit € 250,8 als auch die Personalausfallkosten mit € 236,2 liegen weit unterhalb des Branchenschnitts.
- § Selbst in der Kategorie der Betriebe mit 50 – 249 Beschäftigten ist der Anteil der Unternehmen ohne Weiterbildung mit 32 % hoch. Unternehmen mit hohen Weiterbildungsausgaben je Beschäftigten fehlen fast vollständig (vgl. Abbildung 35).
- § Die durchschnittliche Dauer der kursförmigen Weiterbildung beträgt nur 15,8 Stunden und ist damit die zweitniedrigste unter allen untersuchten Branchen. Für Männer ist sie mit 18,7 Stunden etwas höher als für Frauen mit 13,8 Stunden. Das Gastgewerbe verfügt zugleich mit € 30,9 über die geringsten Kosten je Weiterbildungsstunde aller Branchen.
- § Erwartungsgemäß gibt auch nur ein vergleichsweise geringer Teil der Unternehmen an, andere Formen der Weiterbildung einzusetzen. Immerhin 26,7 % der Unternehmen nutzen Fachveranstaltungen zu Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. 18,7 % der Unternehmen nutzen die Möglichkeit der Ausbildung am Arbeitsplatz, 9 % die Möglichkeit von Qualitätszirkeln. Job Rotation (3,6 %) und selbstgesteuertes Lernen (0,5 %) werden kaum eingesetzt.

Abbildung 34: Gastgewerbe: Gründe, keine Weiterbildung durchzuführen – Vergleich mit allen Branchen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Abbildung 35: Gastgewerbe – Ausgaben je Beschäftigten (Größenklassen) nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen -(Werte für Unternehmen über 1000 Beschäftigte können nicht ausgewiesen werden)

5.3. Exkurs: Beteiligung von Frauen und Männern an der betrieblichen Weiterbildung – ein Befund auf Basis der CVTS II-Daten

Ein erster Vergleich der Gesamtzahlen für alle von CVTS II erfassten Unternehmen, zeigt keinen aussagekräftigen Unterschied in der Beteiligung von Männern und Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen: Von allen in den untersuchten Unternehmen beschäftigten Personen nehmen 32,1 % der Frauen und 31,2 % der Männer an kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teil. In den kursaktiven Unternehmen nehmen 32,2 % der Frauen und 26,5 % der Männer an Kursen teil. Frauen nehmen während ihrer Arbeitszeit durchschnittlich 30,6 Stunden Weiterbildungsmöglichkeiten wahr, Männer 28,3 Stunden. 88,2 % der beschäftigten Frauen und 89,4 % der beschäftigten Männer arbeiten jeweils in Unternehmen, die kursförmige Weiterbildungsaktivitäten anbieten.

Auch im internationalen Vergleich legt ein erster Überblick nahe, dass die Unterschiede in der Beteiligung zwischen Männern und Frauen in der Mehrheit der sich an der Studie beteiligenden Länder nicht ausgeprägt sind, auch wenn sie in der Regel deutlich stärker ausfallen als in Österreich.

Generell ist festzustellen, dass die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, die sich aus der Betriebsgröße und der Branche ergeben, die Unterschiede, die sich aufgrund des Geschlechts der Beschäftigten ergeben, stark überwiegen⁷². Innerhalb der Branchen und Betriebsgrößenklassen erscheinen damit keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Diskriminierungen offensichtlich. Effekte, die sich aus der unterschiedlichen Beschäftigungsstruktur – der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf Branchen und Betriebsgrößen ergeben – bleiben bei dieser Gesamtschätzung vorerst unberücksichtigt.

Auf Basis dieser Globaldaten wird damit kein wesentlicher Unterschied im Umfang der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ausgewiesen. Aus diesen generell abzuleiten, dass die CVT-Erhebung den Nachweis erbracht hätte, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung bestehen würden, wäre allerdings voreilig und in dieser Allgemeinheit nicht vertretbar. Die gleichstellungspolitisch brisante Frage, ob Männer und Frauen in gleichem Ausmaß in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung eingebunden sind, lässt sich auf Basis der CVT-Erhebung nicht in befriedigender Weise beantworten.

Die prinzipielle Anforderung, die das Konzept des Gendermainstreamings an die Statistik stellt, nämlich alle relevanten Parameter für Männer und Frauen getrennt darstellbar zu machen, lässt sich nur schwer in der Praxis um- und durchsetzen.

⁷² vgl. Statistik kurz gefasst, 22/2002; S. 4 „In allen Ländern bieten sich Männern und Frauen mehr Weiterbildungsmöglichkeiten, wenn sie in großen Unternehmen beschäftigt sind. Wie aus den Zahlen deutlich hervorgeht, hängen die beobachteten Differenzen in den Teilnahmequoten viel stärker von der Unternehmensgröße als vom Geschlecht ab.“ S. 6 „Folglich scheinen die Unterschiede bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildungskursen vor allem auf den spezifischen Effekt des Wirtschaftszweigs und weniger auf den geschlechtsspezifischen Effekt zurückzuführen zu sein.“

Im Rahmen der Erhebung wurden (1) die Zahl der TeilnehmerInnen, (2) die Zahl der während der Arbeitszeit besuchten Kursstunden sowie (3) die Zahl der Beschäftigten geschlechtsspezifisch erfasst. Damit besteht die Möglichkeit, geschlechtsspezifische Teilnahmequoten und Intensitätsangaben (Kursstunden je TeilnehmerIn). Allerdings können die drei geschlechtsspezifisch abgefragten Variablen mit allen anderen Variablen nicht in Verbindung gesetzt werden. Es sind daher insbesondere keine Antworten auf die Fragen nach geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den direkten Kosten, den indirekten Kosten⁷³, den Qualifikationsniveaus und den Themenbereichen der Bildungsmaßnahmen möglich.

Damit lassen sich keine Aussagen über mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Ausgaben für betriebliche Weiterbildung und bei den Inhalten der Weiterbildung machen. Alle Effekte, die sich aus der unterschiedlichen Verteilung männlicher und weiblicher Beschäftigter in der betrieblichen Hierarchie ergeben können, bleiben unbeobachtet. Ebenso schlägt sich die Vereinfachung, nicht das Einkommen der realen TeilnehmerInnen zur Abschätzung der Personalausfallkosten heranzuziehen, sondern das durchschnittliche Einkommen aller Beschäftigten, für Männer und Frauen unterschiedlich nieder: da Frauen – auch arbeitszeitstandardisiert – deutlich geringere Durchschnittseinkommen aufweisen als Männer, werden die indirekten Kosten der Frauen systematisch überschätzt, die indirekten Kosten für Männer systematisch unterschätzt.

Ein Hauptproblem bei der Erhebung geschlechtsspezifischer Kennzahlen besteht darin, dass die befragten Unternehmen in der Regel keine geschlechtsspezifische Kostenrechnung führen und damit auf Items, die bestimmte Größen für Männer und Frauen getrennt erfragen, nicht antworten können. Erst wenn im Rahmen betrieblichen *Gendermainstreamings* geschlechtsspezifische Kennzahlen auch vermehrt für die betriebsspezifische Berichterstattung benötigt werden, wird sich die Chance erhöhen, insbesondere auch monetäre Größen in einer geschlechtsspezifischen Aufgliederung erfragen zu können.

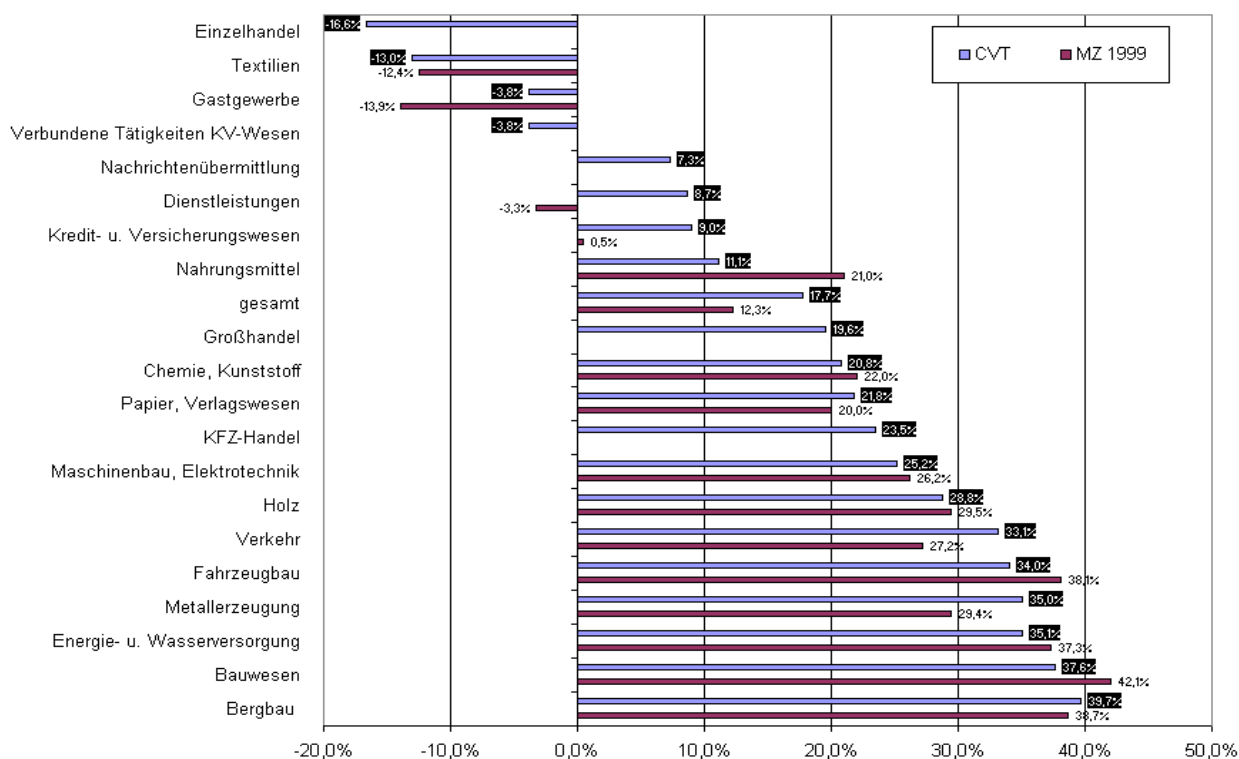
Auf Basis von CVTS II lässt sich trotz der genannten Einschränkungen die Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden auf zwei Ebenen vertiefen.

- § *Erstens* kann eine Analyse auf Branchenebene erfolgen und untersucht werden, ob auf Branchenebene Unterschiede bestehen. Dabei muss zudem die teilweise starke Geschlechtssegregation in einzelnen Branchen berücksichtigt werden.
- § *Zweitens* kann die Frage gestellt werden, ob und welche Rückschlüsse aus der Tatsache gezogen werden müssen, dass der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, die durch CVTS II erfasst werden, an allen erwerbstätigen Frauen mit rund 36,3 % (Mikrozensus 1999) deutlich niedriger ist, als der entsprechende Anteil der Männer (57,7 %). Frauen sind deutlich häufiger als Männer in Kleinbetrieben und in den von CVT nicht erfassten Branchen, insbesondere im Bildungs- und Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt.

⁷³ Die imputierten Arbeitskosten sind eine Gesamtgröße, Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Männer- und Fraueneinkommen damit nicht repräsentiert.

fasst die Unterschiede im Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten der einzelnen Branchen zusammen. Dabei werden einerseits die unterschiedlichen Anteile in den in CVTS II erfassten Beschäftigten dargestellt, andererseits die unterschiedlichen Anteile in den Branchen auf Basis aller Beschäftigten (Mikrozensus 1999)⁷⁴. In nur zwei Branchen arbeiten in den von CVT erfassten Branchen deutlich mehr Frauen als Männer (Einzelhandel, Textil). In der insgesamt ebenfalls stark segregierten Branche des Gastgewerbes ist (aufgrund des Ausschlusses der Kleinstunternehmen) unter den von CVT erfassten Beschäftigten nur eine geringfügige Segregation gegeben. Drei weitere Branchen (Nachrichtenübermittlung, Dienstleistungen und Kredit- u. Versicherungswesen) weisen eine vergleichsweise geringe Segregation auf. In allen anderen Branchen überwiegt die Zahl der männlichen Beschäftigten deutlich, im Bergbau stellen Männer überhaupt knapp 90 % der Beschäftigten.

Abbildung 36: Ausmaß der Geschlechtssegregation in den Branchen – Vergleich Segregation in den von CVTS II erfassten Beschäftigten mit allen Beschäftigten (MZ 1999)



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen; negative Werte (linke Seite) = mehr Frauen; positive Werte (rechte Seite) = mehr Männer.

⁷⁴ Bei fehlenden Säulen bei den Mikrozensusdaten standen keine Daten in der passenden Branchenteilung zur Verfügung.

Unterschiede in der Beteiligung nach Geschlecht auf Branchenebene der durch CVTS II erfassten Beschäftigten

Für die wichtigsten geschlechtsspezifisch ausweisbaren Indikatoren sollen in Folge nach Branchen und Betriebsgrößen getrennt Angaben zum Unterschied in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zwischen Männern und Frauen gemacht werden. Untersucht werden:

- § Der Anteil der Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen
- § Der Anteil der KursteilnehmerInnen an allen Beschäftigten
- § Der Anteil der KursteilnehmerInnen an den Beschäftigten der kursaktiven Unternehmen
- § Das Stundenausmaß der Weiterbildung je TeilnehmerIn

In einzelnen Branchen ist der Anteil aller männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten, die in Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten beschäftigt sind, deutlich unterschiedlich (mehr als fünf Prozentpunkte⁷⁵). In der Nahrungsmittelindustrie (+ 5,4 Prozentpunkte), der Papierindustrie (+ 5,0 Prozentpunkte) und dem KFZ-Handel (+ 8,5%) arbeitet ein größerer Anteil der in diesen Branchen beschäftigten Frauen in Betrieben, die Weiterbildungskurse anbieten als dies für die männlichen Beschäftigten dieser Branchen gilt. Im Gastgewerbe (-5,6 Prozentpunkte) ist es umgekehrt, d.h. ein geringerer Anteil an allen weiblichen Beschäftigten arbeitet in kursaktiven Unternehmen. Hauptgrund dafür ist das teils stark unterschiedliche Ausmaß der Geschlechtssegregation je Branche und Betriebsgrößenklasse. Insbesondere im Gastgewerbe arbeiten Frauen verstärkt in wenig weiterbildungsaktiven Kleinbetrieben.

In drei Branchen nimmt ein deutlich höherer Anteil aller weiblichen als aller männlichen Beschäftigten an Kursmaßnahmen teil und zwar im Bergbau (+ 7,5 Prozentpunkte), in der Verkehrsbranche (+ 12,8 Prozentpunkte) und im Kredit- und Versicherungswesen (+ 12,7 Prozentpunkte). In ebenfalls drei Branchen ist es umgekehrt und ein deutlich geringerer Anteil der weiblichen Beschäftigten als der männlichen Beschäftigten ist in Kursmaßnahmen eingebunden, und zwar trifft dies zu auf die Textilbranche (- 13,8 Prozentpunkte), Maschinenbau/Elektrotechnik (-10,2 Prozentpunkte) und den KFZ-Handel (- 16,4 Prozentpunkte).

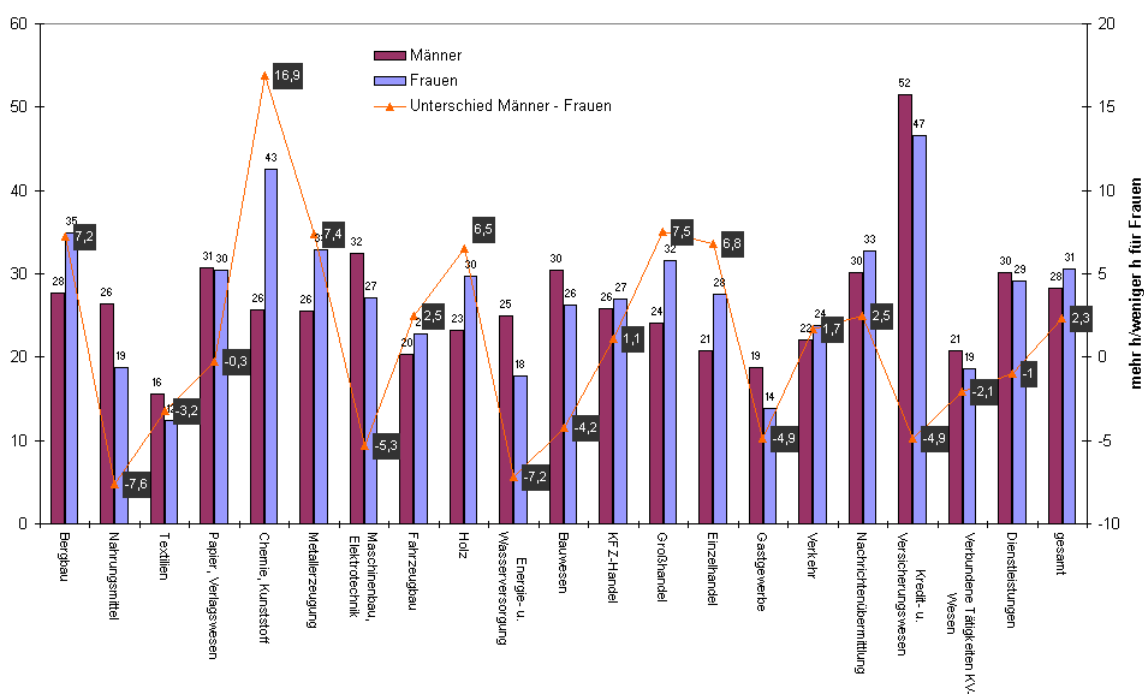
Auch auf Unternehmensebene selbst kommt es in einzelnen Branchen zu erheblichen Unterschieden beim Anteil der weiblichen und der männlichen Beschäftigten der weiterbildenden Unternehmen, die tatsächlich an Kursen teilnehmen. Höher ist der Anteil der Frauen als jener der Männer, die an den Kursen teilnehmen, im Bergbau (+ 9,1 Prozentpunkte), im Bauwesen (+ 6,0 Prozentpunkte), in der Verkehrsbranche (+ 16,8 Prozentpunkte), im Kredit- und Versicherungswesen (+ 11,6 Prozentpunkte) und in den

⁷⁵ D.h. der in % ausgedrückte Anteil der Frauen, für die eine bestimmte Eigenschaft zu trifft ist um x Prozentpunkte größer als der Anteil der Männer, für die dasselbe zutrifft. Z.B. in der Nahrungsmittelbranche 82,1 % aller beschäftigten Frauen in weiterbildungsaktiven Unternehmen beschäftigt, aber nur 76,5 % der Männer trifft dasselbe zu. Der Abstand beträgt 5,4 Prozentpunkte.

sonstigen Dienstleistungen (+5,7 Prozentpunkte). Niedriger ist der Anteil der Frauen in vier Branchen, nämlich in der Textilbranche (- 15,7 Prozentpunkt), in der Maschinenbau/Elektrotechnikbranche (- 10,8 Prozentpunkte), im KFZ-Handel (- 15,2 Prozentpunkte) und in den mit dem Kreditwesen verbundenen Tätigkeiten (- 7,3 Prozentpunkte).

Bei der Zahl der Weiterbildungsstunden je TeilnehmerIn bestehen in zwölf Branchen Unterschiede von mehr als 4 Teilnahmestunden und zwar in je sechs zu Gunsten und zu Ungunsten weiblicher TeilnehmerInnen. Besonders auffällig ist die Chemiebranche, in der Teilnehmerinnen um 17 Stunden länger an Kursen teilnehmen als Männer. Männer nehmen insbesondere in der Nahrungsmittelbranche, im Fahrzeugbau, in der Energie- u. Wasserversorgungsbranche, in der Verkehrsbranche und in der Kredit- und Versicherungsbranche länger an Weiterbildung teil (siehe Abbildung 37).

Abbildung 37: Stunden je TeilnehmerInnen – Unterschied Männer/Frauen



Quelle: CVTS II – Eigene Berechnungen

Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zwischen Männern und Frauen

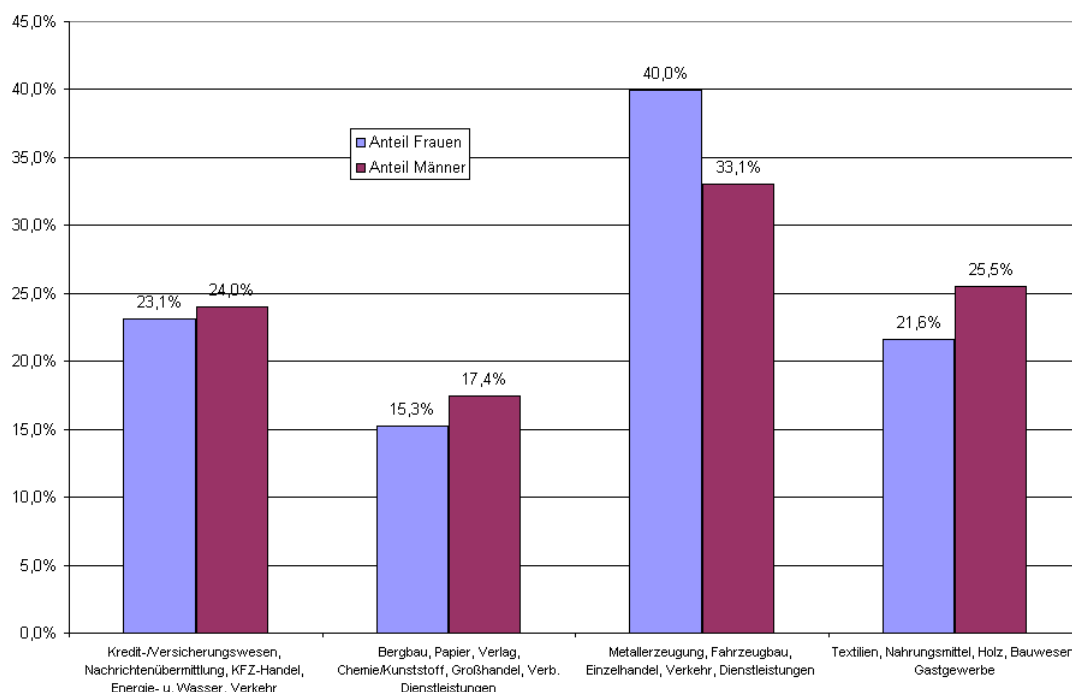
Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblicher Weiterbildung können sich insbesondere aus der nach Geschlecht unterschiedlichen Beschäftigungsstruktur ergeben. Dabei stehen zwei Gesichtspunkte im Vordergrund:

1. Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen mit hoher bzw. mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung.
2. Der unterschiedliche Umfang, in dem weibliche und männliche Beschäftigte überhaupt durch die Erhebung erfasst werden.

Die Unterschiede, die sich aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf Branchen mit besonderes hoher (z.B. Energie- und Wasserversorgung) bzw. mit besonders niedriger (z.B. Textilbranche) Weiterbildungsaktivität ergeben, gleichen sich in Österreich weitgehend aus. Das bedeutet der Überhang in einzelnen Branchen niedriger Weiterbildungsaktivität wird durch höhere Anteile in Branchen mit hoher Weiterbildungsaktivität weitgehend ausgeglichen.

Abbildung 38 zeigt die Verteilung der männlichen und der weiblichen Beschäftigten auf vier Branchengruppen, die nach der Reihung beim Indikator „Anteil der TeilnehmerInnen an allen Beschäftigten aller Unternehmen“ gebildet wurden. Der Anteil der Männer und Frauen je Fünfergruppe ist dabei vergleichsweise ausgeglichen bzw. stehen den geringeren Anteilen der Frauen in den 10 weiterbildungsaktivsten Branchen ein geringer Anteil der weiblichen Beschäftigten in den 5 Branchen mit der geringsten Weiterbildungsaktivität gegenüber.

Abbildung 38: Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten auf Branchengruppen mit hohem/niedrigen Weiterbildungsinvestitionen.



Die Unterschiede, die sich aufgrund der Verteilung auf Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen mit unterschiedlich hohen Weiterbildungsausgaben ergeben, sind in Summe ebenfalls vernachlässigbar⁷⁶.

Stärker als die strukturellen Effekte innerhalb des Erhebungsbereichs von CVTS II schlagen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der prinzipiellen Erfassung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen zu Buche. Wählt man die Erwerbstätigenstatistik des Mikrozensus⁷⁷ zum Bezugspunkt, dann sind von CVTS II insgesamt 48,5 % aller Erwerbstätigen laut Mikrozensus (Labor Force Konzept) erfasst, dabei allerdings 57,7 % der Männer und 36,3 % der Frauen. Der deutlich geringere Anteil aller erwerbstätigen Frauen, die durch CVTS II erfasst werden, erklärt sich daraus, dass

- § Frauen in den nicht erfassten Branchen in Summe überrepräsentiert sind. Insbesondere im Unterrichts- und im Gesundheitsbereich sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Insgesamt sind 57,8 % der Beschäftigten im nicht erfassten Bereich Frauen (der höhere Frauenanteil im Nichterfassten Bereich macht rund die Hälfte des Unterschieds im Erfassungsgrad zwischen Männer und Frauen aus);
- § Frauen häufiger in Kleinbetrieben unter 10 Beschäftigten erwerbstätig sind, allen voran im Einzelhandel, im Gastgewerbe und im Bereich sonstiger (persönlicher) Dienstleistungen. Bei den genannten Branchen ist durchwegs ein wesentlicher Teil aller Erwerbstätigen in Unternehmen unter 10 Beschäftigten tätig (Einzelhandel 32 %, Gastgewerbe 50 %, Persönliche Dienstleistungen (NACE-Abschnitt K) 35 %)⁷⁸.

Die Auswirkungen der beiden Faktoren lassen sich nur eingeschränkt quantifizieren. Vom höheren Anteil von Frauen in den nicht erfassten Bereichen steht zu erwarten, dass dessen Berücksichtigung den ausgewiesenen Anteil der Frauen, die betriebliche Weiterbildung wahrnehmen können, anheben würde. Insbesondere im Bildungsbereich, aber auch im Gesundheits- und Sozialbereich ist insgesamt mit einer deutlich überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung zu rechnen.

Hingegen muss davon ausgegangen werden, dass eine Berücksichtigung der Erwerbstätigen in Kleinstbetrieben bewirken würde, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen deutlicher absinkt, als dies bei der Berücksichtigung der Kleinstunternehmen bei den männlichen Erwerbstätigen zu erwarten wäre.

⁷⁶ Werden die unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern an den unterschiedlichen Zellen, die sich aus 20 Branchen x 6 Betriebsgrößenklassen ergeben, berücksichtigt und für Männer und Frauen aufgrund dieser fiktiven Verteilung neuerlich Gesamtausgaben je TeilnehmerIn bzw. je Beschäftigte errechnet, so kommt es nur zu marginalen Verschiebungen. Die so errechneten Ausgaben für „Männer“ würden € 384 für alle männlichen Beschäftigten bzw. € 1215 für alle Teilnehmer ergeben bzw. € 376 je weibliche Beschäftigte und € 1203 für jede Teilnehmerin.

⁷⁷ Die Definition von Beschäftigten im Mikrozensus und CVTS II sind nicht ident.

⁷⁸ Leistungs- und Strukturhebung 1999, Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 1-9 Beschäftigten an allen Beschäftigten.

5.4. Zusammenfassung

Die Detailanalyse von CVTS II hat für Österreich insbesondere folgende Ergebnisse gebracht:

- § Weiterbildungsaktivität, Weiterbildungskosten und organisatorischer Rahmen unterscheiden sich stark nach Branchen. Die Indikatoren lassen vergleichsweise kohärente Gesamtbeurteilungen der Weiterbildungsaktivität in einzelnen Branchen zu. Den in nahezu jeder Hinsicht im Zusammenhang führenden Branchen Kredit- und Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung und Energie- und Wasserversorgung stehen die in bei fast allen Indikatoren abgeschlagenen Branchen Bauwesen, Textil und Gastgewerbe diametral gegenüber.
- § In einem Teil der Branchen stehen überdurchschnittliche Beteiligungsindikatoren unterschiedliche Kosten je TeilnehmerIn gegenüber, und zwar insbesondere in den Branchen Kfz-Handel, Fahrzeugbau und Verkehr. Umgekehrt beteiligen ein Teil der Branchen (Bergbau, Papier/Verlag, Elektrotechnik) zwar vergleichsweise geringe Anteile der Belegschaft, Kosten und Intensität der Weiterbildung für die TeilnehmerInnen sind allerdings überdurchschnittlich.
- § Die zur Beschreibung des betrieblichen Kontextes verfügbaren Variablen stehen in einem nur losen Zusammenhang mit der betrieblichen Weiterbildungsaktivität.
- § Kleinbetriebe weisen im Aggregat nicht grundsätzlich niedrigere Weiterbildungsaktivitäten auf als Mittel- und Großbetriebe. Auf Betriebsebene ist die Erwartung einer durchgängig unterdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivität der Kleinbetriebe völlig unhaltbar: in rund 30 % aller Kleinstbetriebe mit betrieblicher Weiterbildung liegt der Wert des Indikators Gesamtausgaben je Beschäftigten über dem Durchschnitt des selben Werts für alle Branchen.
- § Der Zusammenhang zwischen Branche und Weiterbildungsaktivität ist weitaus stärker als zwischen Weiterbildungsaktivität und Betriebsgröße. Die Tatsache, dass in ausgewählten Branchen die Großunternehmen in jeder Hinsicht am weiterbildungsaktivsten sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass in anderen Branchen Großunternehmen sich aufgrund ihrer spezifischen Unternehmenstätigkeit (die etwa den Einsatz von niedrig qualifizierten Beschäftigten ermöglichen) gerade durch eine stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität auszeichnen.
- § Bei einer branchenbezogenen Betrachtung muss mit berücksichtigt werden, dass die Unterschiede zwischen der Weiterbildungsaktivität der Betriebe einer Branche (nicht zuletzt wegen der teils großen Unterschiede in der Unternehmenstätigkeit) eklatant sein können. Der Grad, in dem Durchschnittswerte von Branchen durch besonders weiterbildungsaktive oder -inaktive Unternehmen mitbestimmt werden, ist in jedem Fall zu berücksichtigen.

- § Trotz des Fehlens einer adäquaten Erfassung des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Weiterbildungsaktivität zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsaktivität der Branchen und ihrer Qualifikationsstruktur.
- § Im internationalen Vergleich geringfügige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen auf nationaler Ebene sollen nicht den Blick auf die auf Branchenebene bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede verstellen. Zu berücksichtigen bleibt zudem, dass ein deutlich geringerer Anteil der berufstätigen Frauen in den von CVTS II erfassten Unternehmen beschäftigt sind als es dem Anteil der Männer entspricht. Eine abschließende Beantwortung der Frage, ob geschlechtsspezifische Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung bestehen ist auf Basis von CVTS II nicht möglich.

6. Gesamtausgaben und der Markt für betriebliche Weiterbildung

6.1. Einleitung

Der folgende Abschnitt setzt sich mit der Hochrechnung der Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung in Österreich auf Grundlage des CVTS II auseinander. Im wesentlichen werden die in CVTS II nicht enthaltenen Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) zu den auf Basis der CVTS II errechneten Werten hinzugefügt. Dabei wird ein für Deutschland entwickeltes Schätzmodell angewendet, das auf Daten aus einer regelmäßigen Befragung deutscher Betriebe beruht. Zunächst wird jedoch der Bezugsrahmen, also der Gegenstand, auf den sich die Aussagen im weiteren beziehen, genau definiert. Die Ergebnisse werden nach direkten und indirekten Kosten sowie nach Branchen ausgewiesen. Hierauf werden die Berechnungsweise und die methodischen Probleme erläutert. Schließlich werden die Ergebnisse im Vergleich zu anderen Erhebungen bzw. Schätzungen interpretiert. Zuvor ist es jedoch notwendig, einige Vorbemerkungen zu machen, die den Hintergrund der Ergebnisse markieren:

- § Für die Grundgesamtheit des CVTS II liegt seitens der *Statistik Austria* bereits eine Hochrechnung vor⁷⁹. Es musste diese somit lediglich um eine Abschätzungen jener Bereiche, die nicht von CVTS II abgedeckt werden, das sind die Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) ergänzt werden.
- § Vergleiche mit bislang durchgeführten Schätzungen von betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen sind nur bedingt möglich, da in den bisher bekannten Quellen der Bezugsrahmen (die Grundgesamtheit) nicht klar definiert wurde oder von CVTS II deutlich abweicht.
- § Genauso wie alle bisherigen Angaben zu den betrieblichen Weiterbildungsausgaben sind auch die in diesem Abschnitt präsentierten Werte lediglich Schätzungen. Wenn diese Schätzung auch genauer und methodisch gesicherter ist als die bisherigen, sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass es sich dabei nicht um Ergebnisse gut kontrollierter Vollerhebungen bzw. standardisierter Beobachtung (wie z.B. Wahlergebnisse) handelt, sondern eben um eine Schätzung, die von zahlreichen nicht kontrollierbaren Einflüssen mitbestimmt ist.

Bleibt noch die Frage zu beantworten, wozu wir überhaupt Angaben über die Gesamtausgaben der Wirtschaft für Weiterbildung machen sollten? Die vorhergehenden Kapitel haben deutlich gemacht, wie Österreich im Vergleich zu anderen Staaten steht,

⁷⁹ Pauli und Zuser 2003

wie Branchen zueinander stehen usw. Es macht natürlich wenig Sinn, z.B. die Gesamtausgaben der österreichischen Wirtschaft mit der deutschen Wirtschaft zu vergleichen, oder jene der Branche X mit Branche Y.

Wofür macht eine Kumulation der Ausgaben dann überhaupt Sinn? Ein Beweggrund ist sicherlich, eine verbesserte Alternative zu den bisherigen Schätzungen zu präsentieren. Ein anderer Beweggrund könnte der Versuch sein, für Vergleiche mit anderen Kostenträgern der Weiterbildung – den privaten Haushalten und dem Staat – aussagekräftigere Werte für die Weiterbildungsausgaben der Unternehmen anzubieten.

Einen weiteren Beweggrund könnte etwa die Abschätzung des Finanzierungsbedarfs darstellen, um politische Zielsetzungen auf dem Gebiet betrieblicher Weiterbildung zu formulieren, also zum Beispiel die Frage: Wenn man die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung an die Besten, z.B. die skandinavischen Länder, heranführen will, wie hoch wäre der zusätzliche Finanzierungsbedarf?

Antworten auf diese und ähnliche Fragen sind für Österreich andernorts schon erfolgt. Hier sollen keine neuen Antworten gegeben, wohl aber ausgewählte Beiträge zusammengestellt und vor dem Hintergrund der auf dem CVTS II beruhenden Schätzung kritisch diskutiert werden.

6.2. Der Bezugsrahmen und Beispiele der Erfassung⁸⁰

Auf die Grundgesamtheit des CVTS II wurde bereits ausführlich und wiederholt (vgl. Kapitel 3.2) hingewiesen. Da diese im Rahmen der folgenden Schätzung jedoch erweitert wurde und die Ergebnisse nur in Zusammenhang mit einer exakten Grundgesamtheit von Bedeutung sind, sei an dieser Stelle noch einmal explizit daraufhingewiesen. Die folgenden Aussagen beziehen sich demnach auf

- § Unternehmen aller Betriebsgrößen der
- § NACE-Abschnitte C bis K und O, d.h. des gesamte Produktions- und Dienstleistungssektor (ohne öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit).

Kostenmäßig erfasst wurden

- § im Zusammenhang mit internen und externen Lehrveranstaltungen (nicht jedoch „anderen Formen der Weiterbildung“, wie etwa Job-Rotation, Teilnahme an Fachvorträgen und ähnlichem), anfallende Kursgebühren, Reisekosten und Spesen, Infrastrukturkosten sowie Kosten für internes Weiterbildungspersonal,
- § Personalausfallkosten, sofern die Lehrveranstaltung innerhalb der Arbeitszeit besucht wurde (Zeiten, die TeilnehmerInnen in Form von Freizeit einbringen, wurden nicht erfasst.)

⁸⁰ Unter Bezugsrahmen verstehen wir die (Grund-)Gesamtheit auf die sich die Aussagen zu den Gesamtausgaben beziehen. Üblicherweise haben diese Aussagen die Form: X gibt für Y im Zeitraum t in Summe den Betrag Z aus. Wir werden beim Vergleich der Ergebnisse mit anderen Schätzungen sehen, dass sowohl X als auch Y selten vergleichbar sind.

Die Grenzen der Erfassung der betrieblichen Gesamtausgaben wären damit formal korrekt beschrieben, aber was bedeutet dies praktisch? Die folgenden Beispiele versuchen dies zu verdeutlichen und ein Gefühl für die - nur oberflächlich betrachtet simple - Definition des Bezugsrahmens zu vermitteln.

Fall 1: Wenn ein Betrieb einem Mitarbeiter nahe legt, sich in der Freizeit weiterzubilden und dafür die Kurskosten übernimmt, aber sonst keine Kosten, dann werden nur diese Kurskosten erfasst. Spesen, die dem Mitarbeiter eventuell zusätzlich entstehen, z.B. Reisekosten, werden nicht erfasst. Auch die Zeit, die der Mitarbeiter investiert, wird nicht berücksichtigt. Es werden die Kosten somit aus rein betriebswirtschaftlicher und nicht volkswirtschaftlicher Sicht erfasst, was gerade eben einen volkswirtschaftlichen Vergleich der Gesamtausgaben von Unternehmen, Privatpersonen und öffentlicher Hand prekär macht (siehe dazu auch weiter unten).

Fall 2: Schult ein Betrieb eine/n neue/n MitarbeiterIn am Arbeitsplatz ein, oder unterstützt er die Weiterentwicklung der/des MitarbeiterIn durch innerbetriebliche Austauschprogramme, Job-Rotation oder ähnlichem, so zählt dies zwar als Weiterbildung, wurde jedoch nicht in Form von Kosten erfasst. Dasselbe gilt für die Teilnahme an Fachvorträgen, Kongressen, Symposien, Fachmessen sowie sonstigen Informationsveranstaltungen. Damit sind große Bereiche des vor allem informellen Lernens kostenmäßig nicht erfasst.

Fall 3: Entwickelt oder kauft ein Unternehmen ein E-Learning-System und unterstützt damit systematisch das selbstgesteuerte Lernen seiner MitarbeiterInnen, dann werden sowohl die Entwicklungs- oder Anschaffungskosten, als auch die in den Lernzeiten entstehenden Personalausfallkosten der MitarbeiterInnen nicht erfasst.

Fall 4: Im Rahmen des CVTS II wurde die Weiterbildung von Beschäftigten der politischen Parteien (beispielsweise politische Akademien), der Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden, der Arbeiter- und Wirtschaftskammer, der kirchlichen Verbände, der Sportvereine, Sportschulen, Museen, Bibliotheken bis hin zu den Kunstwerkstätten und Friseurbetrieben erfasst (NACE-Abschnitt O), nicht jedoch Weiterbildung von Beschäftigten in Erwachsenenbildungseinrichtungen, Fahrschulen, Sprachschulen oder ähnlichen. Im Rahmen des CVTS II wird auch keine Unterscheidung zwischen profitorientierten Unternehmen und nicht-profitorientierten Unternehmen (wie gemeinnützigen Vereinen) getroffen. Zu meinen, es würde sich im Falle der CVTS II-Ergebnisse ausschließlich um Ausgaben der Privatwirtschaft, oder dem was man landläufig darunter versteht, handeln, ist daher nicht zutreffend.

Die Beispiele machen deutlich, dass vieles, was wir augenscheinlich als Weiterbildung oder zumindest weiterbildungsrelevant ansehen würden, in CVTS II nicht kostenmäßig erfasst wurde und dass man mit der Bezeichnung privatwirtschaftlicher Ausgaben oder „privater“ Weiterbildungsausgaben ebenfalls vorsichtig sein sollte.

6.3. Ergebnisse der Hochrechnung

Gesamtausgaben

Die Ausgaben der Betriebe (einschließlich Vereine) mit 10 und mehr Beschäftigten für Kursgebühren, Reisekosten und Spesen, internes oder externes Weiterbildungspersonal, etc. betragen laut CVTS II 437 Mio. Euro, jene der Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) können mit 69 Mio. Euro geschätzt werden. Auf die Kleinstbetriebe entfallen damit 13 % der insgesamt entstehenden direkten Kosten, obwohl rund 22 % aller Beschäftigten in diesen Betrieben beschäftigt sind. Dies rührt daher, dass die Ausgaben pro Beschäftigten im Durchschnitt in den Kleinstbetrieben geringer sind als in den größeren Betrieben. Dabei darf aber nicht davon ausgegangen werden, dass Kleinstbetriebe generell geringere Weiterbildungskosten haben als größere Betriebe. Vielmehr spielen hier Unterschiede zwischen Branchen eine entscheidende Rolle. Diese Unterschiede bestätigen sowohl die CVTS II-Ergebnisse also auch das IAB-Betriebspanel⁸¹, auf dessen Ergebnisse für die vorliegende Schätzung zurückgegriffen wird.

Das IAB-Betriebspanel zeigt zum Beispiel für Deutschland, dass im Gastgewerbe die Wahrscheinlichkeit in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten Weiterbildung angeboten zu bekommen, 10 mal so hoch ist wie in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Gegensatz dazu liegen in anderen Dienstleistungsbereichen, z.B. im Verkehr oder im Kredit- und Versicherungswesen, die Weiterbildungsbeteiligungsrate in Kleinstbetrieben sogar geringfügig höher als im Durchschnitt der größeren Betriebe. Neben den starken Unterschieden, die im Weiterbildungsangebot der Kleinstbetriebe unterschiedlicher Branchen bestehen, bestimmt insbesondere der Anteil der Unternehmen einer Branche an allen Kleinstunternehmen die Schätzung wesentlich mit. So entfallen beispielsweise gerade auf das kleinstbetriebliche Gastgewerbe eine große Zahl an Beschäftigten: rund 100.000 Personen arbeiteten 1999 in Österreich im Gastgewerbe in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Das sind rund 20% aller Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse. Alleine diese Branche mit ihrer insgesamt geringen Weiterbildungsbeteiligung trägt somit im großem Ausmaß zu den oben erwähnten Effekt bei.

Die Personalausfallkosten oder indirekten Kosten der Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten betragen laut *Statistik Austria* rund 296 Mio. Euro, jene für die Kleinstbetriebe nach eigener Schätzung 48 Mio. Euro und die Summe somit 344 Mio. Euro.⁸² Die Personalausfallkosten wurden in der Erhebung nicht direkt angegeben sondern errechnet. Indirekte Kosten sind demnach der Betrag, der sich ergibt, wenn man die Gesamt-Arbeitskosten dividiert durch die Gesamt-Arbeitsstunden multipliziert mit den Gesamt-Weiterbildungsstunden. Es handelt sich daher um eine Rechengröße, die nicht die „echten“ Opportunitätskosten der Betriebe widerspiegeln, sondern einen Näherungswert, wobei starke verzerrende Effekte nach oben und unten zu berücksichtigen sind. So kommen etwa nicht die Personalkosten des tatsächlich an der Weiterbildung beteiligten Personen, sondern die durchschnittlichen Personalkosten zur

⁸¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1999

⁸² Pauli und Zuser (2003)

Anwendung. Zieht man in Betracht, dass Personen in leitenden Positionen bzw. Höherqualifizierte häufiger an Weiterbildung teilnehmen und deren Arbeitskosten höher sind als jene geringer qualifizierter Personen, dürften die ausgewiesenen Personalausfallkosten deutlich unterschätzt sein.

Zugleich erscheint es nur dort folgerichtig, von Personalausfallkosten zu sprechen, wenn für die Zeit, wo Personal ausfällt, Ersatzpersonal aufgenommen wird (bzw. bezahlte Überstunden geleistet werden) oder der Produktionsausfall, der durch die betriebliche Weiterbildung während ihrer Durchführung entsteht, bewertet werden kann. Es ist vielfach jedoch davon auszugehen, dass Unternehmen die Weiterbildung von MitarbeiterInnen auch in jene Zeiten legen, in denen die Arbeitsauslastung der MitarbeiterInnen unterdurchschnittlich oder möglicherweise gar nicht gegeben ist. Weiters könnten Teile der ausgefallenen Zeit durch die Intensivierung der Arbeit der TeilnehmerInnen bzw. auch durch intensivere Arbeit der KollegInnen ausgeglichen werden. Da in solchen Fällen keine Arbeitsproduktivität verloren ginge, kann man dabei auch nicht von Personalausfallkosten sprechen. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die indirekten Kosten, im Sinne von Opportunitätskosten, wiederum überschätzt sein könnten (zu Details siehe weitere unten).

Die Gesamtkosten (direkte und indirekte Kosten) in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten betragen 733 Mio. Euro, jene der Kleinstbetriebe 117 Mio. Euro. Die Gesamtausgaben für kursartige betriebliche Weiterbildung im Jahr 1999 im Produktions- und Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit) beträgt somit 850 Mio. Euro (siehe Abbildung 39).

Abbildung 39: Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung nach direkten und indirekten Kosten und den Betriebsgrößen 1-9 Beschäftigte und 10 und mehr Beschäftigte (in Euro)

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Gesamtkosten
Unternehmen mit <9 Beschäftigte*	69 Mio.	48 Mio.	117 Mio.
Unternehmen mit ≥10 Beschäftigte**	437 Mio.	296 Mio.	733 Mio.
<i>Insgesamt</i>	<i>506 Mio.</i>	<i>344 Mio.</i>	<i>850 Mio.</i>

Quelle: * eigene Berechnungen, ** Statistik Austria

Betrachtet man die Beträge, die die einzelnen Branchen zu dieser Summe beisteuern, so sollte man neben den Gesamtkosten auch die Anzahl der Beschäftigten bzw. den Anteil der Weiterbildungskosten an den Personalaufwendungen berücksichtigen. Dabei wird deutlich das beispielsweise der hohe Anteil (rund 16%) den das Kredit- und Versicherungswesen zu den Gesamtausgaben beiträgt, nicht aus dem hohen Anteil an

den Beschäftigten, sondern aus den im Verhältnis zu den Arbeitskosten relativ hohen Weiterbildungsausgaben resultiert. Umgekehrt entfallen etwa auf das Bauwesen oder den Einzelhandel, wo sich doppelt so viele Beschäftigte wie im Kredit- und Versicherungswesen finden, deutlich geringere Anteile an den Weiterbildungskosten. Besonders deutlich ist dieses Bild auch im Gastgewerbe, das zwar 7% aller Beschäftigten aufweist, aber nur 0,8% zu den Gesamtausgaben beiträgt. Im Produktionsbereich sind die Maschinenbau- und Elektroindustrie hervorzuheben, welche die höchsten Gesamtausgaben aufweisen (siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Gesamtausgaben für Weiterbildung nach direkten und indirekten Kosten in Mio. Euro, Anteil der Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten und Anzahl der Beschäftigten, nach NACE-Abschnitten

	NACE Klasse	Beschäftigte (ohne Lehrlinge)	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Gesamtkosten
Bergbau	10-14	6.957	1,7	0,8	2,4
Nahrungsmittel	15-16	78.570	9,7	7,1	16,8
Textilien	17-19	42.209	3,3	1,2	4,5
Papier, Verlagswesen	21-22	45.094	10,1	8,5	18,6
Chemie, Kunststoff	23-26	100.291	24,3	18,4	42,6
Metallerzeugung	27-28	103.121	16,4	12,0	28,3
Maschinenbau, Elektrotechnik	29-33	157.342	45,3	34,5	79,8
Fahrzeugbau	34-35	36.057	5,5	5,4	10,9
Holz	20, 36-37	88.749	14,2	7,7	22,0
Energie- und Wasserversorgung	40-41	40.992	15,0	9,1	24,1
Bauwesen	45	246.884	25,2	19,2	44,4
KFZ-Handel	50	84.220	23,6	14,1	37,6
Großhandel	51	210.296	42,6	26,9	69,5
Einzelhandel	52	255.902	31,5	36,6	68,2
Gastgewerbe	55	176.252	3,5	3,3	6,8
Verkehr	60-63	198.289	41,9	27,0	68,9
Nachrichtenübermittlung	64	76.312	47,6	14,1	61,7
Kredit- und Versicherungswesen	65-66, 67	129.427	78,5	53,8	132,3
Dienstleistungen	70-74, 90-93	347.024	66,4	44,4	110,8
<i>Gesamt</i>		<i>2.423.986</i>	<i>506,1</i>	<i>344,1</i>	<i>850,1</i>

Quelle: CVTS II - Eigene Darstellung

Nicht berücksichtigt in diesen Kostenaufstellungen sind Beiträge, die Unternehmen zusätzlich für gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen aufbringen bzw. Einnahmen, die sie aus regionalen, nationalen oder internationalen Fonds oder auch anderen Quellen verzeichnen. Diese Beträge sind in Österreich jedoch – auch wenn die Angaben des CVTS II in diesem Bereich deutlich unterschätzen dürften – verschwindend gering. Die Einnahmen für alle Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten

betragen laut CVTS II 11,1 Mio. Euro, die Beiträge 1,5 Mio. Euro. Eine Schätzung für die Kleinstbetriebe wurde nicht durchgeführt. Will man die tatsächlichen Gesamtaufwendungen der Unternehmen angeben, so müsste man die Beiträge, also 1,5 Mio. Euro ergänzt um einen entsprechenden Betrag für die Kleinstbetriebe zu den 850 Mio. Euro hinzurechnen. Will man den Saldo der Weiterbildungsaufwendungen der Unternehmen bestimmen, wären die 11,1 Mio. Euro plus einem entsprechenden Betrag für die Kleinstbetriebe gegen zu rechnen.

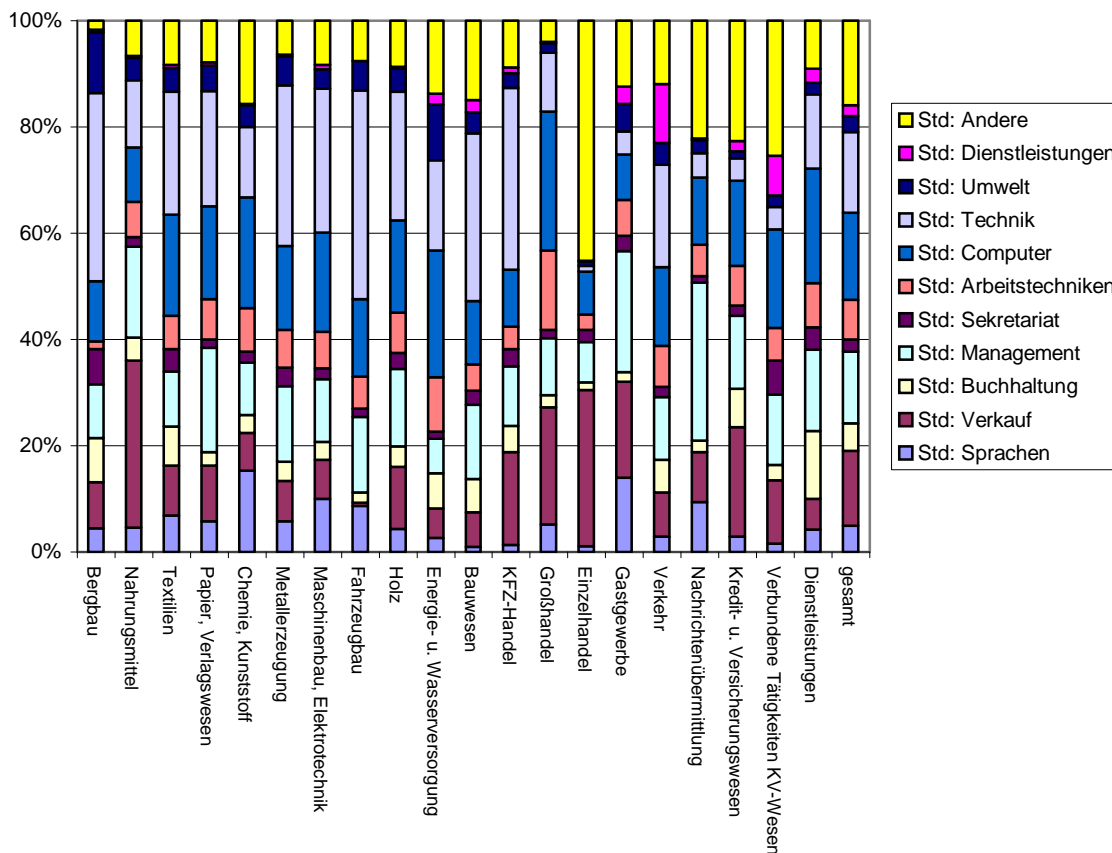
Weiterbildungsmarkt

Wie schon weiter oben erwähnt vermögen diese Zahlen nicht vollständig die Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildung abzubilden, da der Weiterbildungsbegriff und das, was als Kosten erfasst wurde, eher eng gefasst wurde und auch die indirekten Kosten, die man als Opportunitätskosten annehmen könnte, nur teilweise wider spiegeln. Die direkten Kosten gestatten jedoch auch eine gewisse Abschätzung des Weiterbildungsmarktes für externe Anbieter betrieblicher Schulungen und Kurse.

Rechnet man aus den direkten Kosten all jene Kosten heraus, die eindeutig oder üblicherweise nicht von externen Anbietern getragen werden, wie etwa die Reisekosten, die Kosten für Infrastruktur, etc. und beschränkt sich lediglich auf die Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, dann erhält man einen Betrag von immerhin rund 300 Mio. Euro. Dieser Betrag bietet sozusagen eine untere Schranke für die Abschätzung des externen betrieblichen Weiterbildungsmarktes und Weiterbildungsinstitutionen können, daran ihren Marktanteil messen. Für die meist branchen- oder themenorientiert agierenden Weiterbildungsorganisationen mag eine Aufgliederung dieses Marktes nach Branchen und Kursthemen von Interesse sein. Hinsichtlich der Kosten ist dies leider nicht möglich, man kann aber die Verteilung der Kursstunden als Näherung verwenden. (Diese Daten sind in der Abbildung 41 wiedergegeben) .

Um die Größe des gesamten Marktes anzugeben, müssten natürlich die nicht erfassten Wirtschaftsbereiche wie öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit sowie Landwirtschaft abgeschätzt werden. Da jedoch gerade in diesem Bereich spezielle Weiterbildungseinrichtungen (wie z.B. die Pädagogischen Institute, die Ländlichen Fortbildungsinstitute usw.) bestehen, kann man nicht davon ausgehen, dass der Weiterbildungsmarkt ähnlich strukturiert ist.

Abbildung 41: Verteilung der Kursstunden auf Themenbereiche und Branchen



6.4. Berechnungsweise und methodische Probleme der Hochrechnung

Eine einfache grobe Abschätzung der Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung erhält man, indem man den Anteil der Weiterbildungskosten an den Arbeitskosten aller Unternehmen, das sind 1,4%, mit den gesamten Arbeitskosten, wie sie der Leistungs- und Strukturhebung (LSE) zu entnehmen sind, multipliziert. Dies ergibt einen Wert von etwa 976 Mio. Euro. Eine solche Rechnung geht jedoch von der Annahme aus, dass die Verteilung der Weiterbildungsausgaben unabhängig von der Branche und der Betriebsgröße ist. Außerdem lässt sie unberücksichtigt, dass in CVTS II Lehrlinge explizit ausgenommen sind, während diese bei den Arbeitskosten der LSE jedoch inkludiert sind; und schließlich ist der NACE-Abschnitt O nicht in der LSE enthalten.

Diesen Einwänden kann man auf verschiedene Weise entgegenen. Unser Ansatz war im wesentlichen der folgende: Da die Arbeitskosten der Lehrlinge sowie jene des NACE Abschnitts O nicht bekannt sind, empfiehlt es sich von der Recheneinheit Arbeitskosten auf die Beschäftigten überzugehen. Die Anzahl der Lehrlinge kann ebenfalls aus der LSE entnommen werden, die Beschäftigten des NACE Abschnitts O wurden auf Basis der Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger geschätzt.

Da darüber hinaus die Berechnung der Gesamtkosten (direkte und indirekt) für die Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten bereits durch die *Statistik Austria* erfolgte⁸³, kann man sich darauf beschränken eine Hochrechnung der Weiterbildungskosten für die Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) durchzuführen.⁸⁴ Diese Schätzung weist bestimmte Schwächen auf, deren wesentlichsten hier diskutiert werden sollen:

§ *Bestimmung von Weiterbildungsquoten für die Kleinstbetrieb.* Da für Unternehmen mit weniger als Beschäftigten keine Informationen aus CVTS II vorliegen, können diese nur geschätzt werden. Dabei boten sich praktisch zwei Vorgehensweisen an: Die Übertragung deutscher Daten (IAB-Betriebspanel 1999)⁸⁵ oder die Übertragung von Daten der schriftliche Betriebsbefragung des *IBW* aus dem Jahr 1997⁸⁶. Für die *IBW* Erhebung spricht, dass vor allem kleine Unternehmen befragt wurden. Die seltsamen, idiosynkratisch gebildeten Größenklassen (1-2, 3-5, 6-15, mehr als 15 Beschäftigte) lassen aber keinen direkten Vergleich zu. Außerdem ist die Datengrundlage (rund 220 Fragebögen) gering und die Studie methodisch nur bedingt gesichert (es liegen kaum Aussagen zur Grundgesamtheit und Stichprobe vor). Für das IAB-Betriebspanel spricht die methodische Güte, sowie die Tatsache, dass im Vergleich der CVTS II-Ergebnisse für Deutschland und Österreich enge (strukturelle) Gemeinsamkeiten feststellbar sind. Außerdem liegen sie für das Bezugsjahr 1999 vor.

§ *Berücksichtigung der Betriebsgrößenstruktur.* Die Weiterbildungsbeteiligung sowie die Kosten für Weiterbildung zeigen keinen eindeutigen Zusammenhang mit der Unternehmensgröße, wie etwa Blumberger⁸⁷ und Wimmer und Ofner⁸⁸ auf

⁸³ siehe Pauli und Zuser, 2003

⁸⁴ Für die Abschätzung der Kleinstbetriebe wurden konkret folgende Daten verwendet:

Besch<10_N = Anzahl der Beschäftigten in Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten nach NACE-Klassen (N) der Leistungs- und Strukturhebung 1999

Lehrlinge<10_N = Anzahl der Lehrlinge in Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten nach NACE-Klassen (N) der Leistungs- und Strukturhebung 1999

*WB_Quote*_N = Verhältnis der Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen von den Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten zu jenen mit 10 und mehr Beschäftigten auf Basis des IAB-Betriebspanel 1999

Dir_Kosten>10_N = Direkte Kosten aller Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten nach CVTS2

Besch>10_N = Anzahl der Beschäftigten in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten nach CVTS2

N...C-K, O

Die direkte Kosten der Kleinstbetrieb wurden mit folgender Formel abgeschätzt:

$$\text{Direkte_Kosten} = \sum_N (\text{Besch} < 10_N - \text{Lehrlinge} < 10_N) \cdot \text{WB_Quote}_N \cdot (\text{Dir_Kosten} > 10_N / \text{Besch} > 10_N)$$

⁸⁵ IAB-Betriebspanel 1999

⁸⁶ Schneeberger und Kastenhuber 1997

⁸⁷ Blumberger et. al 1995

⁸⁸ Wimmer und Ofner 1998, S. 55

Basis anderer Erhebungen fälschlicherweise meinen herausgefunden zu haben. Da aber anzunehmen ist, dass die Kleinstbetriebe sich in einzelnen Branchen doch deutlich von den Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten unterscheiden, sollte dieser Aspekt nicht unberücksichtigt bleiben. Letztendlich tragen die Kleinstbetriebe aber „nur“ 7% zu den Gesamtausgaben für Weiterbildung bei, so dass die gesamte Hochrechnung doch wesentlich von der Schätzung der *Statistik Austria* abhängt.

- § *Berücksichtigung der Lehrlinge.* Aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigtendefinition von CVTS II und LSE müssen Lehrlinge (an sich auch Trainees, Praktikanten und andere Personen mit einem besonderen Ausbildungsvertrag) herausgerechnet werden. Bei der eingeschlagenen Berechnungsweise sind die Lehrlinge nur für die Kleinstbetriebe zu berücksichtigen, da die Lehrlinge in der CVTS II Hochrechnung der Statistik Austria ohnedies nicht enthalten sind. Dementsprechend ist der Effekt nur sehr gering. Anders sieht es jedoch aus, wenn man die Werte der CVTS Erhebung auf eine andere Grundgesamtheit (z.B. die öffentliche Verwaltung) bezieht.

Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von Detailproblemen sowohl statistischer Art, wie die Abweichungen in den Beschäftigtendaten zwischen CVTS II und LSE, als auch inhaltlicher Art, wie etwa die Tatsache, dass MitarbeiterInnen manche Weiterbildungsausgaben der Unternehmen bei Verlassen des Unternehmens an diese zurückzahlen (müssen). Auf diese Detailprobleme soll hier nicht eingegangen werden⁸⁹, stattdessen, sollen aber noch die Gründe angeführt werden, warum wir von einer Abschätzung der in CVTS II nicht erfassten NACE-Klassen wie Landwirtschaft, öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit abgesehen haben.

- § *Erstens* liegen für diese Bereiche keine vergleichbaren Weiterbildungsdaten (wie etwa Teilnahmequoten) vor und es ist anzunehmen, dass diese aufgrund unterschiedlicher Vorbildung der Beschäftigten, unterschiedlicher Struktur von Aus- und Weiterbildungssystemen und anderen Faktoren nicht mit den übrigen Branchen vergleichbar sind.
- § *Zweitens* existiert z.T. keine vergleichbare Definition von Unternehmen, für z.B. den Bund (wer würde dort den Fragebogen ausfüllen?).
- § *Drittens* ist ein Vergleich der Personalkosten und somit Personalausfallkosten des Bundes mit jenen „anderer“ Unternehmen nicht möglich, da bei BeamtenInnen bestimmte Dienstgeberbeiträge nicht anfallen bzw. in völlig anderer Form verrechnet werden.
- § *Viertens* werden in diesen Bereiche häufig eigene spezielle Weiterbildungsinstitutionen (wie die Pädagogischen Institute, die Ländlichen Fortbildungsinstitute) erhalten, von denen nicht klar ist, wie sie erfasst werden sollten.

⁸⁹ Für weitere methodische Details siehe Gruppe Methodenbericht und Statistik Austria 2001.

6.5. Deutungen der Hochrechnung

Trotzdem die empirische Basis für Hochrechnungen der gesamten Weiterbildungsausgaben der Betriebe in Österreich bislang recht dünn war, liegen einige Schätzungen der Gesamtausgaben vor. Es sollen im weiteren nicht die einzelnen Schwächen und Stärken dieser Schätzungen im Detail erörtert werden, sondern lediglich an einem Beispiel diskutiert werden. Schneeberger und Kastenhuber⁹⁰ weisen beispielsweise einen Wert von 0,28 % Weiterbildungsausgaben am jährlichen Umsatz im Mittel der österreichischen Unternehmen aus und errechnen damit 11,7 Mrd. Gesamtausgaben der Betriebe.⁹¹ Sie treffen damit unerwartet genau den zuvor auf Basis des CVTS II für 1999 errechneten Wert: 850 Mio. Euro entsprechen ziemlich genau 11,7 Mrd. ATS. Es sollte durch diesen Zufall jedoch nicht der Eindruck entstehen, hier würde eine Hochrechnung die andere bestätigen.

Abgesehen von methodischen Fragen⁹² der Hochrechnung von Schneeberger und Kastenhuber, liegen die Hauptunterschiede im jeweiligen Bezugsrahmen, wobei dieser für die Hochrechnung aus dem Jahr 1997 aus der Publikation nicht klar hervorgeht und zum Teil nur vermutet werden kann:

1. Der Schätzung von Schneeberger und Kastenhuber liegt in der kostenmäßigen Erfassung ein breiterer Weiterbildungsbegriff zugrunde, so werden in der Erhebung auch Lernen am Arbeitsplatz, Selbstlernzentren u.ä. einbezogen.
2. Der Schätzung von Schneeberger und Kastenhuber liegt jedoch ein engerer Kostenbegriff zugrunde, bzw. werden nicht wie bei CVTS II eine große Zahl an Kostenkategorien (z.B. Reisekosten, Spesen, Taggeld für KursteilnehmerInnen usw.) erhoben, sowie insbesondere auch die in CVTS II beträchtlichen Personalausfallkosten nicht berücksichtigt.
3. Bei Schneeberger und Kastenhuber werden auch jene in CVTS II nicht erfassten Dienstleistungsbereiche erfasst (zumindest gibt es keine gegenteiligen Hinweise)

Während aus 1) und 3) höhere Ausgaben resultieren müssten, würde 2) einen reduzierten Betrag nahe legen. Da jedoch diese Unterschiede zu der Hochrechnung von Schneeberger und Kastenhuber nicht abgeschätzt werden können, ist ein Vergleich der beiden Hochrechnungen nicht möglich. Schließlich handelt es sich – wenn auch

⁹⁰ Schneeberger und Kastenhuber 1997

⁹¹ Diese Zahl wurde trotz der methodischen Mängel und dem Umstand, dass die Autoren nicht deutlich machen, worauf sie sich eigentlich bezieht, in der Folge bis heute immer wieder für weitere Betrachtungen (siehe Lassnigg 2000, CEDEFOP 1998, Ofner u. Wimmer 1998) herangezogen.

⁹² Wichtige Fragen werden von den Autoren offen gelassen und können auf Basis der Veröffentlichung nicht nachvollzogen werden wie zum Beispiel: Worin besteht die eigentliche Grundgesamtheit? Welche Stichprobe wurde gezogen? Liegt eine Schichtung vor? Wie sehen die Ausschöpfungsraten aus? Wie sieht die Hochrechnung aus? Es wurde angeblich nach Betriebsgrößen und Bundesländern gewichtet hochgerechnet? Wurden dabei Brancheneffekte berücksichtigt? Was wurde als betriebliche Einheit definiert? Die Hochrechnung erfolgte auf Basis der Arbeitsstätten: Waren daher auch die Arbeitsstätten die Erhebungseinheiten? Was wird unter „Weiterbildungsausgaben“ verstanden? Sind Personalausfallkosten dabei berücksichtigt worden?

um die gleiche Summe – um völlig unterschiedliche Aussagen. Es scheint auch nicht legitim, derart unterschiedliche Schätzungen und Bezugsräume als Unter- oder Obergrenzen anzugeben, da damit der Eindruck erweckt wird es gäbe zwei unterschiedliche Berechnungsarten für eine und dieselbe Sache. Vielmehr handelt es sich jedoch um zwei unterschiedliche Berechnungsarten für zwei verschiedene Sachverhalte.

Die folgende Tabelle (Abbildung 42) gibt einen Überblick zu den bisherigen Schätzungen der betrieblichen Gesamtausgaben mit Hinweisen auf Berechnungs-/Methodenprobleme sowie den wichtigsten Unterschieden im Bezugsrahmen. Direkt vergleichbar sind in dieser Zusammenstellung nur die Schätzungen von Schneeberger und Schlögl⁹³ (a) mit den aktuellen Untersuchungen von Markowitsch und Hefler⁹⁴.

⁹³ Schneeberger und Schlögl 2003

⁹⁴ Markowitsch und Hefler 2003

Abbildung 42: Zusammenstellung von Schätzungen betrieblicher Weiterbildungsausgaben der letzten 10 Jahre

Quelle:	Basis	Methodenprobleme	Bezugsrahmen	Bezugsjahr	Wert in Euro
Harramach (1993)	Sammlung von Angaben einzelner Unternehmen	keine systematische und vergleichbare Datenbasis, zum Teil Angaben in Prozent des Umsatzes zum Teil in Prozent der Personalkosten, Schätzbasis 1989 17. Mrd. bei 15% Wachstum	Vermutlich sind auch Lehrlingskosten und zum Teil Personalausfallkosten enthalten, ebenso in einem nicht definierbaren Ausmaß Kosten für „andere Formen“ der Weiterbildung,	1992	2.093 Mio.
Blumberger et. al. (1995) und Kailer (1995)	Kailer 1995, Betriebsbefragung 1992	Keine Angaben	Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter	1992	363 Mio.
Schneeberger/Kastenhuber (1997)	ibw Betriebsbefragung n=290	Hochrechnung als Anteil vom Umsatz, geringe Stichprobe	Alle Unternehmen, keine Personalausfallkosten, breite Weiterbildungsdefinition,	1997	850 Mio.
Schneeberger/Schlögl (2003) (a)	CVTS II	Abschätzung der Kleinstbetriebe erfolgt auf Basis ungeeigneter Grundgesamtheit: nur unselbständig Beschäftigte (falsches Bezugsjahr), Lehrlinge und Branchen nicht berücksichtigt	Alle Unternehmen ohne Unterricht, Gesundheit und öffentliche Verwaltung, inkl. Personalausfallkosten, enge Weiterbildungsdefinition (nur Kurse),	1999	885 Mio.
Schneeberger/Schlögl (2003) (b)	CVTS II	Lehrlinge, Branchen und Betriebsgrößen nicht berücksichtigt	Alle Unternehmen einschließlich öffentlicher inkl. Personalausfallkosten, enge Weiterbildungsdefinition (nur Kurse),	1999	1.300 Mio.
Markowitsch/Hefler (2003)	CVTS II	Betriebsgrößen nur teilweise berücksichtigt	Alle Unternehmen ohne Unterricht, Gesundheit und öffentliche Verwaltung, inkl. Personalausfallkosten, enge Weiterbildungsdefinition (nur Kurse),	1999	850 Mio.

Quelle: Eigene Darstellung

Noch prekärer als der Vergleich der unterschiedlichen Schätzungen untereinander ist der Vergleich der hochgerechneten Daten mit anderen Daten. Zum Beispiel ein Vergleich von Ausgaben für Erstausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitslosen bei Hörtnagl und Markowitsch⁹⁵, der Vergleich Ausgaben für Weiterbildung nach privaten, öffentlichen und (gesetzlichen) Beiträgen bei Schlögl und Schneeberger⁹⁶ oder der Vergleich von öffentlichen, betrieblichen und individuellen

⁹⁵ CEDEFOP 1998

⁹⁶ Schlögl und Schneeberger 2003

Gesamtausgaben bei Lassnigg⁹⁷. Gerade letztere werden auch dazu herangezogen „Finanzierungslücken“ zu bestimmen, die entweder auf Seiten der Unternehmen, der Haushalte oder der öffentlichen Hand bestehen sollen. Die Idee besteht darin, ausgehend von einer bestimmten zu erreichenden Weiterbildungsbeteiligung einen bestimmten Finanzierungsbedarf zu errechnen. Dieses Vorgehen schlägt beispielsweise die OECD⁹⁸ vor. Oder man geht wie etwa Lassnigg⁹⁹ davon aus, dass sich Betriebe, Staat und Individuen die Kosten im Verhältnis 1 : 1 : 1 teilen sollten. Ausgehend von einer Status-Quo-Bestimmung der Kosten können damit Finanzierungsdefizite oder Überschüsse bestimmter Träger geschätzt werden.

Bei den Versuchen, den Finanzierungsbedarf für eine gewünschte Ausweitung der Weiterbildungsaktivität zu schätzen, stellt sich natürlich die Problematik, dass die Förderung von Weiterbildung mit einem bestimmten Betrag nicht proportional zu höherer Weiterbildungsbeteiligung führen muss. Die Kosten zusätzlicher Weiterbildungsangebote können deutlich über oder unter den bislang gegebenen liegen. erinnert sei hier etwa an mögliche Effekte von Individualförderung, die zu einem Anstieg des Preisniveaus von Leistungen im Ausmaß der öffentlichen Förderungen führt, zusätzliche öffentliche Ausgaben damit zwar zu vermehrten Einnahmen der Weiterbildungsanbietern, nicht aber zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung führen. Umgekehrt könnte es teurer sein, bestimmte Gruppen, die sich derzeit kaum weiterbilden, zu Weiterbildung zu bewegen.

Abgesehen von diesem Problem („economies of scale“), dass sowohl bei Lassnigg¹⁰⁰ als auch bei Wimmer und Ofner¹⁰¹ unberücksichtigt bleibt, und das auch die OECD¹⁰² als Vorbehalt äußert gibt es noch andere Bedenken.

⁹⁷ Lassnigg 2000 und 2003

⁹⁸ OECD 2001

⁹⁹ Lassnigg 2000 und 2003

¹⁰⁰ Lassnigg 2000

¹⁰¹ Wimmer und Ofner 1998

¹⁰² OECD 2001, S.41

Abbildung 43: Auswahl von Quellen, die eine Zusammenstellung von Ausgaben für Weiterbildung nach Trägern (öffentliche Hand, Privatpersonen und Unternehmen) bieten, Werte in Euro

	Bezugsjahr/e	Öffentliche Hand und AMS/ESF	Privatpersonen	Unternehmen
CEDEFOP (1998)*	1996	468 Mio.	494 Mio.	850 Mio.
Lassnigg (2000)	1995	480 Mio.	501 Mio.	850 Mio.
Schneeberger (2001)	1998, 1999	788 Mio.	494 Mio.	1.155 Mio.
Schneeberger und Schlögl (2003)*	1999, 2000 u. 2001	814 Mio.	792 Mio.	708 Mio.

Quelle: Eigene Darstellung, *Diese Autoren weisen auch getrennte Beträge für die Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung sowie der Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitslosen aus. Es wurden jeweils die Maximalangaben verwendet

Eine derartige Aufsummierung setzt bei aller Ungenauigkeit, die man bei den Schätzungen häufig tolerieren muss, nämlich zumindest Folgendes voraus:

- § Vollständigkeit. Diese ist im Falle der betrieblichen Ausgaben bei Verwendung des CVTS II etwa bei Lassnigg¹⁰³ und Schneeberger und Schlögl¹⁰⁴ eindeutig nicht gegeben, da sowohl die Betriebe mit 1-9 Beschäftigten fehlen, als auch ganze Sektoren wie die Landwirtschaft, öffentliche Verwaltung etc.
- § Vergleichbare Kostenerfassung. Hier sind die Gründe vielfältig: Gegenüber den Personalausfallkosten für Unternehmen werden keine Opportunitätskosten für die Zeitaufwände der Privatpersonen angesetzt. Teile der öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung werden nicht ausgewiesen, weil sie sich analytisch nicht von den Investitionen in Erstausbildung trennen lassen (beispielsweise berufsbegleitende Hochschulstudien). Umgekehrt weisen die in den Ausgaben der öffentlichen Hand subsummierten Ausgaben der Arbeitsmarktverwaltung für Weiterbildung mit allen anderen Kategorien verschiedenen Kostenstrukturen auf¹⁰⁵. Während sich die Schätzungen der Betriebe und Individuen sehr stark an den tatsächlichen im Zuge von Weiterbildung entstehenden Kosten orientieren, sind im Bereich der öffentlichen Hand z.T. auch andere Kosten erfasst, wie z.B. Gebäudeerhaltung, PR der Weiterbildungsinstitution und vieles andere mehr.
- § Eine klare Definition von Öffentlicher Hand, Betrieb und Privatpersonen und eine Unterscheidung zwischen der Finanzierungsquelle und dem Finanzierungszweck fehlen. Beispielsweise sind die Aufwendungen des Bundes für die Weiterbildung von Bundesbediensteten zwar öffentlich finanziert jedoch zu einem

¹⁰³ Lassnigg 2003

¹⁰⁴ Schneeberger und Schlögl 2003

¹⁰⁵ So sind hier einerseits Positionen wie z.B. „Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhalts“ und zusätzlich anfallende Versicherungskosten (Unfallversicherung) beinhaltet, umgekehrt Kostenpositionen z.B. der Verwaltung, Bewerbung und Organisation von Weiterbildungsangeboten nicht beinhaltet.

„betrieblichen“ (privaten) Zweck. Schneeberger und Schlögl¹⁰⁶ ordnen die Weiterbildungsausgaben für Bundesbedienstete den öffentlichen Ausgaben zu. Gleichzeitig erfassen sie in ihrer Hochrechnung der privaten Ausgaben die Öffentliche Verwaltung mit, was zu einer Doppelzählung führen würde.

Die CVTS II-Ergebnisse zeigen, dass bisherige Schätzungen, wenn auch nicht direkt vergleichbar, so zumindest in der „Größenordnung“ richtig sind. Gleichzeitig macht die Diskussion der Ergebnisse jedoch deutlich, dass eine simple Übertragung in den Kontext andere Globalschätzungen wenig aussagekräftig ist. Für eine Weiterentwicklung der Globalschätzung betrieblicher Weiterbildungsausgaben wäre es notwendig, a) geeignete Daten für die Abschätzung der in CVTS II nicht erfassten Sektoren zu ermitteln, b) eine Definition von öffentlichen und privaten Unternehmen klarer vorzunehmen, c) die Beiträge der Individuen (Beschäftigten) zur betrieblichen Weiterbildung genauer zu untersuchen und abzuschätzen und d) auch über Kursmaßnahmen hinausgehende Weiterbildungsformen (die hier sogenannten „anderen Formen“ der Weiterbildung) in ihrem Umfang zu erfassen und für sie kalkulatorische Kosten anzusetzen.

¹⁰⁶ Schneeberger und Schlögl 2003

7. Zusammenfassung und Ausblick

Ziel der vorliegenden Studie war die Darstellung der Hauptergebnisse zu den österreichischen Unternehmen der 2. Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich mit einem Schwerpunkt auf Fragen der Finanzierung, um damit für die weiterführende Erforschung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität in Österreich eine neue Ausgangsbasis zu liefern. Neben der Darstellung der durch das Erhebungsdesign von CVTS II angebotenen Hauptindikatoren bestand damit das Hauptinteresse, auf Basis des für Österreich vorliegenden Datensatzes Fragestellungen zu eröffnen, die über die bislang zur Erhebung vorliegenden oder in Vorbereitung befindlichen Publikationen hinausgehen. Aufgrund des Forschungsstandes bestand dabei eine notwendige Beschränkung auf deskriptive Funktionen und eine Beschränkung der Interpretation: Auffälligkeiten werden dabei durchgängig eher als offene Fragen denn als gesicherte Ergebnisse präsentiert.

Im Rahmen der Untersuchung werden im umfangreichen Maß Relationen zwischen den österreichischen und den vorliegenden internationalen Vergleichsdaten einerseits, zwischen den nach Branchen und Betriebsgrößenklassen klassifizierten österreichischen Unternehmen andererseits hergestellt. Die Bildung von Differenzgrößen und Reihungen dient dabei schwerpunktmäßig einem heuristischen Zweck: starke Unterschiede bzw. die Variationen und strukturellen Ähnlichkeiten in den für die einzelnen Indikatoren gebildeten Rangfolgen müssen in weiterführenden Studien erst in ihrer Aussagekraft – jenseits des durch Erhebungs- wie Darstellungstechnik produzierten „Rauschens“, insbesondere aber in ihrer realen, wissenschaftlichen wie bildungs- und wirtschaftspolitischen Bedeutung erfasst werden. Dazu kann die vorliegende Studie nur eine Vorarbeit leisten.

Rangfolgen und Differenzen dieser Studie sind deshalb keineswegs im Sinne eines *Benchmarking*-Prozesses zu interpretieren: *Benchmarking* setzt – wenn es keine irreführenden Handlungsanleitungen produzieren oder bloßer Polemik Vorschub leisten soll – eine weitgehende Kontrolle über alle zur Konstruktion des Erhebungsgegenstands, der Messung und der Modellkonstruktion selbst notwendigen Parameter voraus. Im Fall der erstmals in Österreich durchgeführten Erhebung kann keine Rede davon sein, dass bereits eine Verlässlichkeit der Messung, der Indikatorenbildung und deren Interpretationen gegeben wäre, die einen verantwortungsvollen Benchmarkingprozess ermöglichen könnte.

Trotz dieser Einschränkungen ist die Aufnahme einer wissenschaftlichen wie sozial, wirtschafts- und bildungspolitischen Diskussion der Ergebnisse der CVT-Erhebung unbedingt angezeigt und wünschenswert. Bei allen Unsicherheiten ist das Ergebnis, dass die betriebliche Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich keinesfalls im günstigen Licht erscheint, unbestreitbar. Ebenso klar liegen die massiven Unterschiede im Umfang betrieblicher Weiterbildung zwischen den Branchen und natürlich den Betrieben selbst auf der Hand. Die österreichischen Ergebnisse von CVTS II können jedenfalls eine neue Grundlage für die notwendigen Analysen abgeben, die politischen Bemühungen – sowohl seitens des Gesetzgebers als auch seitens der überbetrieblichen wie betrieblichen Sozialpartner – im internationalen Vergleich erfassen.

Ziel der abschließenden Zusammenfassung der Hauptergebnisse der Studie ist daher, diese im Zusammenhang mit wesentlichen Forschungsfragen zu präsentieren, die für eine weitere Bearbeitung des von CVT bereitgestellten Datenmaterials sowie insbesondere für Einzelfragen fokussierende zusätzliche quantitative wie qualitative Erhebungen offen stehen.

Beteiligung von Betrieben und Beschäftigten im internationalen Vergleich

Eine Zusammenschau der Indikatoren zur Beteiligung der Unternehmen, insbesondere aber zu den Anteilen der Beschäftigten, die in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden, führt zur Gesamteinschätzung, dass die betriebliche Weiterbildungsaktivität deutlich unter jener der EU-15 liegt. Zusammenfassend lässt sich damit feststellen, dass die im internationalen Vergleich niedrige betriebliche Weiterbildungsaktivität insbesondere daraus resultiert, dass in den weiterbildungsaktiven Unternehmen ein deutlich niedrigerer Anteil der Beschäftigten als im Europäischen Durchschnitt in kursförmige Weiterbildungsaktivitäten integriert wird. Zudem wird ein deutlich geringerer Anteil der bezahlten Arbeitszeit auf betriebliche Weiterbildung verwendet.

- § Mit 72 % weiterbildungsaktiven Unternehmen liegt Österreich leicht, mit 71 % Unternehmen mit Weiterbildungskursen deutlich über dem EU-15 Durchschnitt. Österreich erreicht beim Anteil weiterbildungsaktiver den 9., beim Anteil kursaktiver Unternehmen sogar den 6. Rang.
- § Bei den „anderen Formen“ der Weiterbildung nehmen Österreichische Unternehmen einen völlig abgeschlagenen Rang ein – inwieweit der Befund durch Unterschiede in der Erhebungspraxis überzeichnet wird, kann nicht angegeben werden.
- § Beim Anteil aller Beschäftigten, die in kursförmige Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden sind, liegt Österreich mit einem Anteil von 31 % deutlich unter dem EU-Schnitt und nimmt den 11. Rang ein. Frauen sind in Österreich zu einem geringfügig größeren Anteil in kursförmige Weiterbildung eingebunden als Männer.
- § Beim Indikator Kursstunden je Beschäftigten insgesamt liegt Österreich mit 9 Stunden je Beschäftigte/n ebenfalls nur am 11. Platz unter den EU-Staaten. Der Wert müsste bereits um ein Drittel angehoben werden, um den EU-15-Schnitt zu erreichen. Auch beim Indikator Anteil der Kursstunden an der Gesamtarbeitszeit liegt Österreich mit 0,5 % an 11. Stelle und unter dem EU-15 Durchschnitt.
- § Beim Anteil der Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen, die tatsächlich in die Weiterbildungsaktivitäten eingebunden sind, liegt Österreich mit 35 % insgesamt – bzw. 35 % der Männer und 36 % der Frauen – an 14. und damit vorletzter Stelle und ebenfalls deutlich unter dem EU-Durchschnitt.¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Zu beachten ist, dass gerade der Indikator Teilnahmestunden pro TeilnehmerIn wenig aussagekräftig ist. Länder mit insgesamt geringer betrieblichen Weiterbildungsaktivität und geringen Beteiligungsquoten der Beschäftigten insgesamt, können besonders hohe Werte bei diesem Indikator aufweisen, wenn bestimmte Typen der Weiterbildung (wie intensive Programme für Führungskräfte) aufgrund der geringen Gesamt-

Eine weiterführende Interpretation der Befunde wirft u.a. folgende Fragen auf:

- § Im Bezug auf die niedrige Stundenanzahl an betrieblicher Weiterbildung in Österreich wäre es entscheidend zu überprüfen, ob es in Österreich überdurchschnittlich häufig zu einer Kostenteilung zwischen Unternehmen und Beschäftigten, dergestalt kommt, dass das Unternehmen die direkten Weiterbildungskosten trägt, die Beschäftigten die Weiterbildung allerdings (mehrfach) in ihrer Freizeit absolvieren¹⁰⁸. Im Fall einer überdurchschnittlich häufigen Kostenteilung zwischen DienstgeberInnen/-nehmerInnen entlang der Linie direkte Kosten/Arbeitszeit würden sowohl die Teilnahmestunden als auch in unmittelbarem Zusammenhang damit die Personalausfallkosten in Österreich anders zu interpretieren sein. Der Frage nach der Kostenteilung bei betrieblicher Bildung zwischen ArbeitgeberInnen/ArbeitnehmerInnen sollte in nachfolgenden CVT-Erhebungen jedenfalls direkte Fragen gewidmet sind, die eine Quantifizierung erlauben.

Weiterbildungskosten im internationalen Vergleich

Die in österreichischen Unternehmen anfallenden Weiterbildungskosten liegen – unabhängig vom herangezogenen Indikator – im europäischen Vergleich niedrig. Zu einem Teil entsprechen die unterdurchschnittlich hohen Gesamtausgaben der Unternehmen den unterdurchschnittlichen Beteiligungsraten der Beschäftigten. Zugleich ist die Frage derzeit nicht beantwortet, in welchem Umfang andere Variablen – wie etwa das Preisniveau auf dem Weiterbildungsmarkt – hier wesentlich Einfluss nehmen.

- § Beim Indikator Gesamtausgaben liegt Österreich mit KKS 365 auf dem 13. Platz der nach diesem Indikator gebildeten Reihung aller EU-Staaten. Der Abstand zum Durchschnitt der EU-15 (KKS 603) beträgt allerdings bereits nahezu 2/3. Ebenso groß ist der Abstand zwischen dem österreichischen Wert bei den direkten Kosten je Beschäftigte/n und dem EU-Durchschnitt. Bei diesem Indikator erreicht Österreich mit KKS 221 den Rang 12.
- § Die Weiterbildungskosten in Österreich machen 1,3 % der gesamten Arbeitskosten in den erfassten Betrieben aus. Durchschnitt bei diesem Indikator ist mit 2,3 % bereits um knapp 4/5 höher.
- § Die Gesamtkosten je TeilnehmerIn liegen mit KKS 1160 deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Bei diesem Indikator weist Österreich den niedrigsten Wert aller EU-Staaten auf, um den EU-Durchschnitt zu erreichen, müsste der Wert um ein

aktivität den Wert des Indikators bestimmen. Unter allen 25 Ländern weist Rumänien, das Land mit der insgesamt niedrigsten Weiterbildungsaktivität den höchsten Wert beim Indikator Teilnahmestunden je TeilnehmerIn auf.

¹⁰⁸ „Ein Charakteristikum der österreichischen Weiterbildung ist, so zeigen die Daten von Branchenerhebungen aber auch Weiterbildungsträgerbefragungen, dass es regelmäßig zu einer Kostenteilung zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen kommt. Vielfach werden finanzielle Aufwendungen – im Wesentlichen Teilnahmegebühren für Kurse bei Weiterbildungseinrichtungen – von Unternehmen übernommen, die Bildungszeit jedoch zum Teil oder zur Gänze von den Arbeitnehmer/innen bereit gestellt.“ (Schlögl und Schneeberger (2003), 22)

knappes Drittel erhöht werden. Etwas besser liegt Österreich beim Vergleich der direkten Kosten je TeilnehmerIn: mit KKS 701 liegt Österreich am 11. Rang, allerdings ebenfalls ein schwaches Drittel unter den Durchschnittsausgaben aller EU-Mitgliedsländer. Bei den indirekten Kosten liegt Österreich am vorletzten Platz in der EU-Reihung, der Abstand zum EU-Durchschnitt ist allerdings etwas geringer.

- § In Österreich spielen überbetriebliche Förderungen sowie betriebliche Abgaben für überbetriebliche Förderungen der beruflichen Weiterbildung (bzw. der betrieblichen Weiterbildung in anderen Unternehmen) eine geringe Rolle. Laut den erhobenen Daten werden in Österreich nur KKS 20,- (€ 21,-) je TeilnehmerInnen überhaupt umverteilt, die Kostenbeiträge an Unternehmen betragen KKS 18,- (€ 19,-), die Abgaben KKS 2,- (€ 2,-). Österreich liegt damit gemeinsam mit Deutschland am Ende einer Länderreihung auf Basis des Umverteilungsvolumens.

An diese Befunde schließen sich eine Reihe von offenen Fragen an:

- § Die Kosten für betriebliche Weiterbildung dürften wesentlich vom öffentlichen Angebot bzw. von der öffentlichen Förderung für die betriebliche Weiterbildung geeigneten Bildungsinstitutionen mitbedingt sein. Öffentliche Weiterbildungsangebote senken die direkten Kosten der Unternehmen in doppelter Weise: sie sind einerseits selbst kostenlos bzw. zu subventionierten Preisen in Anspruch zu nehmen und dürften zudem das Preisniveau der privaten Anbieter wesentlich mitbestimmen. Für eine international vergleichende Interpretation aller Kostenindikatoren wäre es deshalb unabdingbar, eine Marktanalyse des Weiterbildungsmarkts vorzunehmen, um sicherzustellen, Unterschiede im Preisniveau auf Weiterbildungsmärkten von Unterschieden in der betrieblicher Weiterbildung trennen zu können.
- § Für einen aussagekräftigen internationalen Vergleich wird es unabdingbar sein, eine ausführliche *policy*-Analyse für die einzelnen nationalen Kontexte vorzunehmen und zu beschreiben, in welchen Formen nationale Gesetzgebung und Förderpolitik die betriebliche Weiterbildung mitbestimmt und dominiert. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage, in welchem Umfang betriebliche Weiterbildung bereits Teil der präventiven aktiven Arbeitsmarktpolitik einerseits, und Teil der Aushandlungs- und Vereinbarungsprozesse der überbetrieblichen und betrieblichen Sozialpartner andererseits geworden ist, entscheidend.
- § Die Effekte, die aus der Erfassungstechnik der Kostenindikatoren bzw. den aus externen Erhebungen importierten Personalkostengrößen ergeben, müssen noch Gegenstand methodischer Untersuchungen gemacht werden. Entscheidend dabei erscheint, in welchem Umfang die aufgelisteten direkten Kosten in die Untersuchung eingeflossen sind und ob es dabei zu wesentlichen Unterschieden – insbesondere auch zwischen Groß- und Kleinbetrieben – gekommen ist. Es ist davon auszugehen, dass bei größeren Betrieben die Vollständigkeit der Kostenerfassung tendenziell zunimmt, sofern die Weiterbildung in der unternehmenseigenen Kostenrechnung und Buchhaltung erfasst wird. Insbesondere lassen sich direkte Kosten, die aus dem Vorhandensein von materieller und personeller Infrastruktur bestehen (etwa Seminarzentrum oder

hauptberufliche Weiterbildungsbeauftragte) weit leichter kostenmäßig erfassen als die funktionalen Entsprechungen, die in Kleinbetrieben entstehen (Nutzung der Infrastruktur für Weiterbildung, Personalkosten der Führungskräfte, die die Weiterbildung koordinieren usw.).

Organisatorische Einbettung im internationalen Vergleich

Für Österreich liegen nur in eingeschränktem Maß Daten zum Kontext der betrieblichen Weiterbildung vor, weil Kleinunternehmen mit 10-19 Beschäftigte nicht in diesen Teil der Erhebung einbezogen worden sind. Ein Vergleich der Daten zu Betriebsgrößenklassen, für die Daten verfügbar sind, deuten aber an, dass in Österreich betriebliche Weiterbildung in geringerem Maß in die Unternehmensorganisation eingebettet ist als im europäischen Durchschnitt.

- § Der Anteil der Unternehmen, die über dauerhafte Bildungseinrichtungen verfügen ist in Österreichischen Mittel- und Großbetrieben deutlich geringer als im europäischen Durchschnitt.
- § Der Anteil der Unternehmen, die eine betriebliche Vereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung treffen, fällt in Österreich sehr niedrig aus. Österreich nimmt in allen Unternehmensgrößenkategorien den vorletzten bzw. letzten Rang bei diesem Indikator unter allen Ländern, zu denen Daten vorliegen, ein. Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung zählen eindeutig zu einem in Österreich noch unterentwickelten Instrument der betrieblichen Sozialpartner.

Der Kontext der betrieblichen Weiterbildung lässt sich allerdings durch die von CVT gebotenen Daten nicht befriedigend beschreiben. Insbesondere sind die Zusammenhänge zwischen betrieblicher Weiterbildungsaktivität und den abgefragten organisatorischen Rahmenbedingungen wenig ausgeprägt. Damit ergeben sich insbesondere folgende offenen Punkte:

- § In welchen Zusammenhang stehen organisatorische Vorkehrungen wie Bildungsplan, Bildungsbudget usw. tatsächlich mit der betrieblichen Weiterbildungsperformance? In Fallstudien könnte untersucht werden, in welchen Formen die Unternehmen tatsächlich Vorkehrungen zur betrieblichen Weiterbildung treffen und welche Intentionen damit verbunden sind. Aussagekräftige Erhebungsergebnisse sind nur zu erwarten, wenn die Frageformulierung es erlaubt, zwischen Unternehmen zu unterscheiden, bei denen organisatorische Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen einer spezifischen Weiterbildungspolitik erfolgt sind und jenen, bei denen bestimmte Maßnahmen – wie die Kontrolle des Weiterbildungserfolg – eher beiläufig, ohne besonderen Aufwand und ohne besondere Zielsetzung erfolgen.
- § Für die weitere Untersuchung betrieblicher Weiterbildungspolitik elementar erscheinen Versuche, die von den Unternehmen verfolgten Ziele der betrieblichen Weiterbildung zu erfassen und zu untersuchen, welche Zielsetzungen zu welchen Einsätzen in der betrieblichen Weiterbildung führen. Betriebliche Weiterbildung kann dabei sowohl als punktuelle, extern erzwungene Aufgabe, die sich etwa aus der Einführung neuer EDV-Systeme ergibt darstellen oder – um ein entgegengesetztes Beispiel darzustellen – als kontinuierliches Instrument der Personalentwicklung und MitarbeiterInnenbindung. Dafür werden sich vorerst

insbesondere betriebsbezogene Fallstudien eignen, die eine Systematik der Zielsetzungen und Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildungspolitik ermöglichen¹⁰⁹.

Unterschiede der betrieblichen Weiterbildungsaktivität auf Branchen-, Betriebsgrößenklassen und Betriebsebene in Österreich

Eine nähere Analyse der für Österreich vorliegenden Daten erbringt eine Reihe von weiterführenden Aspekten, die Anstöße für weitere Forschungsprozesse bieten soll. Die Zusammenfassung der Ergebnisse der Detailstudien zum Österreichischen Datensatz (Abschnitt 5) hat folgende Punkte angeführt:

- § Weiterbildungsaktivität, Weiterbildungskosten und organisatorischer Rahmen unterscheiden sich stark nach Branchen. Die Indikatoren lassen vergleichsweise kohärente Gesamtbeurteilungen der Weiterbildungsaktivität in einzelnen Branchen zu. Den in jeder Hinsicht führenden Branchen Kredit- und Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung und Energie- und Wasserversorgung stehen abgeschlagenen Branchen Bauwesen, Textil und Gastgewerbe diametral gegenüber.
- § In einem Teil der Branchen stehen überdurchschnittliche Beteiligungsindikatoren unterschiedliche Kosten je TeilnehmerIn gegenüber, und zwar insbesondere in den Branchen KFZ-Handel, Fahrzeugbau und Verkehr. Umgekehrt beteiligen ein Teil der Branchen (Bergbau, Papier/Verlag, Elektrotechnik) zwar vergleichsweise geringe Anteile der Belegschaft, Kosten und Intensität der Weiterbildung für die TeilnehmerInnen ist allerdings überdurchschnittlich.
- § Kleinbetriebe weisen im Aggregat nicht grundsätzlich niedrigere Weiterbildungsaktivitäten auf als Mittel- und Großbetriebe. Auf Betriebsebene ist die Erwartung einer durchgängig unterdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivität der Kleinbetriebe völlig unhaltbar: in rund 30 % aller Kleinstbetriebe mit betrieblicher Weiterbildung liegt der Wert des Indikators Gesamtausgaben je Beschäftigten über dem Durchschnitt des selben Werts für alle Branchen.
- § Der Zusammenhang zwischen Branche und Weiterbildungsaktivität ist weitaus stärker als zwischen Weiterbildungsaktivität und Betriebsgröße. Die Tatsache, dass in ausgewählten Branchen die Großunternehmen in jeder Hinsicht am weiterbildungsaktivsten sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass in anderen Branchen Großunternehmen sich aufgrund ihrer spezifischen Unternehmenstätigkeit (die etwa den Einsatz von niedrig qualifizierten Beschäftigten ermöglichen) gerade durch eine stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität auszeichnen.
- § Bei einer branchenbezogenen Betrachtung muss mit berücksichtigt werden, dass die Unterschiede zwischen der Weiterbildungsaktivität der Betriebe einer

¹⁰⁹ Die in CVTS II durchgeführten Versuch, Kontexte der Weiterbildung durch Fragen nach der Innovationsorientierung bzw. dem Vorliegen organisatorischer Änderungen zu erfassen, hat sich zumindest im Fall der österreichischen Daten als nicht zielführend erweisen. Zwischen Angaben über die betriebliche Innovations-tätigkeit oder dem Vorliegen organisatorischer Änderungen und der Weiterbildungsaktivität ließ sich kein sinnvoll interpretierbarer Zusammenhang herstellen.

Branche – nicht zuletzt wegen der teils großen Unterschiede in der Unternehmenstätigkeit – eklatant sein können; der Grad, in dem Durchschnittswerte von Branchen durch besonders weiterbildungsaktive oder -inaktive Unternehmen mitbestimmt werden, ist in jedem Fall zu berücksichtigen.

- § Trotz des Fehlens einer adäquaten Erfassung des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Weiterbildungsaktivität zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsaktivität der Branchen und ihrer Qualifikationsstruktur.
- § Im internationalen Vergleich geringfügige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen auf nationaler Ebene sollen nicht den Blick auf die auf Branchenebene bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede verstellen. Zu berücksichtigen bleibt zudem, dass ein deutlich geringerer Anteil der berufstätigen Frauen in den von CVT-Erhebung erfassten Unternehmen beschäftigt sind als es dem Anteil der Männer entspricht. Eine abschließende Beantwortung der Frage, ob geschlechtsspezifische Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung bestehen ist auf Basis der CVT-Erhebung nicht möglich.

Jeder dieser Punkte wirft quasi wieder ein neues Untersuchungsfeld auf:

- § Weiterführende Analysen könnten insbesondere versuchen, die Analyse nach Branchen für kleinere oder homogenere Untereinheiten durchzuführen, um die Heterogenität der Branchen zu überwinden. Die Entwicklung einer Clusteranalyse wäre ebenso dringend – insbesondere in Hinblick auf weitere Erhebungen – geboten, um Eigenschaften wie Innovationsorientierung o.ä. von Unternehmen präziser zu erfassen und für die Analyse zu berücksichtigen. Denkbar wären dabei insbesondere auch eine experimentelle Zusammenführung mit Forschungs- und Innovationserhebungen sowie Erhebungen, die etwa die Technologieintensität von Branchen messen. Ebenfalls zweckdienlich wäre es, ähnlich wie die Personalkosten und Arbeitsstunden auch Indikatoren zu Investitionstätigkeit, zum Umsatz und zur Produktivität in den CVTS-Datensatz zu importieren und somit für die Clusterung der Unternehmen weitere Optionen zu eröffnen.
- § Besonders interessant wäre es wissensintensive Kleinbetriebe näher zu untersuchen und im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Entwicklungen – wissensorientierten Unternehmensgründungen, Outsourcing von Unternehmensteilen o.ä. - näher zu erfassen.
- § Die bereits erwähnte stärkere Gliederung der Analyse sowie die Verstärkung des Zusammenhangs zwischen Unternehmensgegenstand, den realen Bedingungen der Produktion und der Weiterbildungsaktivität würde eine kausale Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivität erleichtern bzw. ermöglichen, sowohl jene Konstellationen zu beschreiben, in denen sich Unternehmen zu einer überdurchschnittlichen Investitionstätigkeit in betriebliche Weiterbildung veranlasst sehen und in weiterer Folge auch einen Zusammenhang zum unternehmerischen Erfolg – gemessen etwa an importierten Werten zur Produktivität – herzustellen.
- § Um eine nähere Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Qualifikationsniveau der Beschäftigten bzw. der TeilnehmerInnen und der betrieblichen

Weiterbildung zu ermöglichen, sollten in der nächsten Erhebungswelle der CVT jedenfalls detailliertere Angaben zum Qualifikationsniveau aufgenommen werden¹¹⁰.

- § Die Frage, ob und welche Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen in betrieblicher Weiterbildung bestehen, muss im Rahmen weiterführender Studien konkretisiert werden. Für weiterführende Erhebungswellen von CVTS sollte unbedingt darauf hingearbeitet werden, einen größeren Anteil der Variablen geschlechtsspezifisch zu erfassen. Ebenso sollten Fälle, in der die Verteilung der Teilnahmen auf Männer und Frauen nur geschätzt worden sind, klarer ausgewiesen werden.

Schätzung des Gesamtvolumens betrieblicher Weiterbildung

- § Die Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung in Österreich im Produktions- und Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit) im Jahr 1999 lassen sich auf 850 Mio. Euro schätzen. Die direkten Kosten (d.s. vor allem Kursgebühren) betragen 506 Mio. Euro, die indirekten Kosten (d.s. Personalausfallkosten) betragen 346 Mio. Euro. Nicht berücksichtigt dabei sind Beiträge, die Teilnehmer selbst in Form von Freizeit oder Übernahme direkter Kosten einbringen.
- § Die Unterschiede zwischen den Branchen sind erheblich: Den größten Anteil an den Gesamtausgaben (rund 132,3 Mio. Euro) wendet das Kredit- und Versicherungswesen mit etwa 130.000 Beschäftigten. Das Gastgewerbe wendet im Vergleich dazu für etwa 176.000 Beschäftigte in Summe nur 6,8 Mio. Euro auf.
- § Der Markt für externe betriebliche Weiterbildungsanbieter gemessen an den Ausgaben der Unternehmen für Kursgebühren und ähnlichem beträgt etwa 300 Mio. Euro.

Trotzdem diese Schätzungen gegenüber früheren „genauer“ sind, sind Vergleiche mit anderen Globalangaben, z.B. den öffentlichen Ausgaben und den Ausgaben von Privatpersonen für Weiterbildung, mit Vorsicht zu betrachten. Dazu wäre es zumindest notwendig notwendig, geeignete Daten für die Abschätzung der in CVTS II nicht erfassten Sektoren zu ermitteln, die Beiträge der Individuen (Beschäftigten) zur betrieblichen Weiterbildung genauer zu untersuchen und abzuschätzen sowie auch über Kursmaßnahmen hinausgehende Weiterbildungsformen (die hier sogenannten „anderen Formen“ der Weiterbildung) in ihrem Umfang zu erfassen und für sie kalkulatorische Kosten anzusetzen. Diese Forderungen ließen sich großteils mit entsprechenden Zusatzerhebungen zu CVTS erreichen. Damit könnten zukünftige europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung für Österreich noch besser genutzt werden.

¹¹⁰ Einer zu starken Belastung der Unternehmen durch die Befragung könnte durch die Ausweitung der bei den Personalkosten bzw. den Arbeitsstunden gewählten Vorgangsweise erreicht werden. In der Regel liegen aus anderen Erhebungen auch Informationen zur Personalstruktur (z.B. der Verdienststrukturerhebung) vor.

8. Anhang

8.1. Tabellenanhang

Abbildung 44: Indikatoren Weiterbildungsangebot Unternehmen – produzierender Bereich

	Bergbau	Nahrungsmittel	Textilien	Papier, Verlagswesen	Chemie, Kunststoff	Metallerzeugung	Maschinenbau und Elektrotechnik	Fahrzeugbau	Holz	Energie- und Wasserversorgung	Bauwesen	gesamt
Anteil der Unternehmen unter 50 Mitarbeiterinnen	71,20%	78,90%	64,60%	70,70%	59,70%	69,50%	60,30%	58,90%	82,70%	49,10%	87,30%	80,50%
	10	12	5	9	3	7	4	2	14	1	18	
Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit unter 50 MitarbeiterInnen	27,50%	28,80%	15,60%	22,30%	12,90%	21,70%	11,80%	5,70%	34,30%	3,60%	44,10%	26,00%
	12	13	7	10	6	9	4	2	16	1	18	
Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen	74,7%	63,5%	63,6%	70,9%	77,1%	78,8%	76,3%	75,8%	72,9%	96,2%	72,1%	72,5%
	11	18	17	15	7	5	8	9	13	2	14	
Anteil der kursaktiven Unternehmen	72,2%	60,7%	63,3%	69,2%	76,4%	76,7%	73,5%	73,5%	71,5%	94,8%	71,7%	71,1%
	12	18	17	15	7	6	10	10	14	2	13	
Anteil aller Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen	86,6%	82,1%	88,1%	88,1%	94,2%	91,5%	94,0%	90,8%	85,3%	99,6%	82,1%	89,0%
	15	19	12	12	4	7	5	9	17	1	18	
Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen	19,0%	20,2%	18,1%	23,4%	26,1%	24,6%	31,2%	27,3%	16,5%	41,6%	22,0%	27,0%
	15	14	16	12	10	11	7	9	17	4	13	
Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen	47,4%	40,9%	48,6%	51,6%	61,8%	56,7%	67,6%	65,1%	38,2%	77,7%	43,7%	57,2%
	15	17	14	12	7	9	3	5	18	2	16	

Abbildung 45: Indikatoren Weiterbildungsangebot Unternehmen – Dienstleistungsbereich

	KFZ-Handel	Großhandel	Einzelhandel	Gastgewerbe	Verkehr	Nachrichten- übermittlung	Kredit- und Versicherungs- wesen	Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten	Dienst- -leistungen	gesamt
Anteil der Unternehmen unter 50 MitarbeiterInnen	91,10%	78,20%	89,00%	86,90%	81,20%	65,80%	69,60%	87,00%	85,00%	80,50%
	20	11	19	16	13	6	8	17	15	
Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit unter 50 MitarbeiterInnen	50,70%	29,40%	22,80%	52,80%	19,90%	11,40%	12,20%	43,00%	33,50%	26,00%
	19	14	11	20	8	3	5	17	15	
Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen	88,1%	75,0%	60,9%	43,8%	65,8%	73,6%	98,2%	77,9%	85,1%	72,5%
	3	10	19	20	16	12	1	6	4	
Anteil der kursaktiven Unternehmen	83,4%	74,2%	59,4%	42,4%	65,8%	73,6%	97,9%	77,9%	83,5%	71,1%
	4	8	19	20	16	9	1	5	3	
Anteil aller Beschäftigten in kursaktiven Unternehmen	91,5%	89,6%	87,9%	63,6%	91,9%	96,0%	98,3%	85,9%	89,6%	89,0%
	8	10	14	20	6	3	2	16	11	
Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen	35,9%	28,1%	15,2%	14,5%	14,8%	50,6%	64,3%	34,6%	44,5%	27,0%
	5	8	18	20	19	2	1	6	3	
Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen	53,7%	55,7%	63,7%	31,4%	67,1%	61,5%	88,9%	23,8%	48,6%	57,2%
	11	10	6	19	4	8	1	20	13	

Abbildung 46: Indikatoren zum Umfang Weiterbildungsangebot Unternehmen – produzierender Bereich

	Bergbau	Nahrungsmittel	Textilien	Papier, Verlagswesen	Chemie, Kunststoff	Metallerzeugung	Maschinenbau, Elektrotechnik	Fahrzeugbau	Holz	Energie- und Wasserversorgung	Bauwesen	gesamt
Anteil der KursteilnehmerInnen/ allen Beschäftigten	21,6% (17.)	25,0% (14.)	15,5% (20.)	27,6% (11.)	27,6% (11.)	25,1% (14.)	33,1% (9.)	38,6% (6.)	24,2% (16.)	45,0% (2.)	18,0% (18.)	31,5%
Anteil Männer	20,8%	26,4%	24,2%	28,5%	27,7%	25,3%	35,6%	38,6%	24,4%	45,2%	17,3%	31,2%
Anteil Frauen	28,1%	22,8%	10,4%	25,3%	27,5%	24,4%	25,4%	38,7%	23,5%	43,7%	22,5%	32,1%
Anteil der KursteilnehmerInnen/ allen beschäftigten in kursförmig weiterbildenden Unternehmen	24,9% (17.)	30,4% (12.)	17,6% (20.)	31,4% (11.)	29,3% (13.)	27,5% (16.)	35,2% (9.)	42,5% (6.)	28,4% (15.)	45,2% (3.)	21,9% (19.)	35,4%
Anteil Männer	24,0%	30,9%	27,4%	31,7%	29,5%	27,5%	37,9%	42,4%	28,5%	45,4%	21,1%	34,9%
Anteil Frauen	33,1%	29,7%	11,8%	30,4%	29,1%	27,5%	27,1%	43,1%	27,8%	43,9%	27,2%	36,4%
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen	6,2 (14.)	5,9 (15.)	2,2 (19.)	8,5 (9.)	8,5 (9.)	6,7 (13.)	10,4 (5.)	8,0 (9.)	5,9 (16.)	10,7 (3.)	5,4 (18.)	9,1
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen – Männer	5,8	7,0	3,8	8,8	7,1	6,4	11,5	7,8	5,6	11,3	5,3	8,8
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen – Frauen	9,8	4,3	1,3	7,7	11,7	8,0	6,9	8,8	7,0	7,7	5,9	9,8
Kursstunden/ TeilnehmerInnen	28,7 (8.)	23,7 (15.)	14,3 (20.)	30,6 (5.)	30,6 (4.)	26,6 (9.)	31,4 (2.)	20,7 (17.)	24,5 (13.)	23,9 (14.)	29,8 (6.)	29,1
Kursstunden/Männer	27,7	26,4	15,6	30,7	25,7	25,5	32,4	20,3	23,2	24,9	30,4	28,3
Kursstunden/ Frauen	34,9	18,8	12,4	30,4	42,6	32,9	27,1	22,8	29,7	17,7	26,2	30,6

Abbildung 47: Indikatoren zum Umfang des Weiterbildungsangebot Unternehmen – Dienstleistungsbereich

	KFZ-Handel	Großhandel	Einzelhandel	Gastgewerbe	Verkehr	Nachrichten- übermittlung	Kredit- und Versicherungs- wesen	Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten	Dienstleistungen	gesamt
Anteil der KursteilnehmerInnen/alleen Beschäftigten	42,5%	33,8%	34,3%	15,7%	41,1%	43,3%	54,3%	28,7%	25,8%	31,5%
	(4.)	(8.)	(7.)	(19.)	(5.)	(3.)	(1.)	(10.)	(13.)	
Anteil Männer	47,4%	34,5%	34,1%	13,7%	38,9%	44,6%	49,1%	32,4%	24,1%	31,2%
Anteil Frauen	29,0%	32,4%	34,4%	17,4%	51,7%	41,5%	61,8%	25,6%	28,2%	32,1%
Anteil der KursteilnehmerInnen/alleen beschäftigten in kursförmig weiterbildenden Unternehmen	46,5%	37,8%	39,0%	24,7%	44,7%	45,1%	55,2%	33,5%	28,8%	35,4%
	(2.)	(8.)	(7.)	(17.)	(3.)	(3.)	(1.)	(10.)	(14.)	
Anteil Männer	50,1%	38,0%	40,9%	24,0%	42,0%	46,9%	50,4%	37,3%	26,5%	34,9%
Anteil Frauen	34,9%	37,2%	38,2%	25,1%	58,8%	42,8%	62,0%	30,1%	32,2%	36,4%
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen	11,1	8,9	8,7	2,5	9,2	13,5	26,7	5,7	7,6	9,1
	(3.)	(7.)	(8.)	(19.)	(6.)	(2.)	(1.)	(14.)	(9.)	
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen – Männer	12,2	8,3	7,1	2,6	8,6	13,5	25,3	6,7	7,3	8,8
Kursstunden/je Beschäftigter aller Unternehmen – Frauen	7,8	10,2	9,5	2,4	12,3	13,6	28,8	4,8	8,2	9,8
Kursstunden/TeilnehmerInnen	26,0	26,3	25,3	15,8	22,4	31,2	49,2	19,7	29,6	29,1
	(11.)	(10.)	(12.)	(19.)	(16.)	(3.)	(1.)	(18.)	(7.)	
Kursstunden/Männer	25,8	24,1	20,7	18,7	22,1	30,2	51,5	20,7	30,1	28,3
Kursstunden/Frauen	26,9	31,6	27,5	13,8	23,8	32,7	46,6	18,6	29,1	30,6

Abbildung 48: Übersicht Kostenindikatoren – Produzierender Bereich

		Bergbau	Nahrungsmittel	Textilien	Papier, Verlagswesen	Chemie, Kunststoff	Metallerzeugung	Maschinenbau, Elektrotechnik	Fahrzeugaufbau	Holz	Energie- u. Wasserversorgung	Bauwesen	gesamt
Gesamtkosten je Beschäftigten – alle Unternehmen	% vom Durchschnitt Rang	386,5 101,3 % 8	228,3 59,8 % 17	99,3 26,0 % 19	426,2 111,7 % 6	424,8 111,4 % 7	263,7 69,1 % 15	497,3 130,3 % 4	303,9 79,7 % 13	237,7 62,3 % 16	604,2 158,4 % 3	178,1 46,7 % 18	381,5 100,0 %
Gesamtkosten je Beschäftigten – aktive Unternehmen	% vom Durchschnitt Rang	446,4 104,2 % 8	278,1 64,9 % 17	112,8 26,3 % 20	484,0 113,0 % 6	451,2 105,3 % 7	288,1 67,2 % 15	529,0 123,5 % 4	334,7 78,1 % 13	278,6 65,0 % 16	606,9 141,6 % 3	216,9 50,6 % 18	428,5 100,0 %
Gesamtkosten/TeilnehmerIn	% vom Durchschnitt Rang	1.789,8 147,7 % 3	914,1 75,4 % 15	641,8 53,0 % 19	1.542,9 127,3 % 4	1.537,2 126,9 % 5	1.048,8 86,6 % 11	1.503,1 124,0 % 6	786,8 64,9 % 18	982,7 81,1 % 14	1.343,8 110,9 % 7	991,2 81,8 % 13	1.211,7 100,0 %
Direkte Kosten je TeilnehmerIn (ohne Saldo)	% vom Durchschnitt Rang	1.242,4 169,6 % 2	541,9 74,0 % 15	509,6 69,6 % 16	858,1 117,2 % 6	886,7 121,1 % 5	635,9 86,8 % 13	857,9 117,1 % 7	400,9 54,7 % 18	665,8 90,9 % 11	837,4 114,3 % 8	570,8 77,9 % 14	732,4 100,0 %
Personalausfallskosten je Teilnehmer	% vom Durchschnitt Rang	556,2 112,3 % 5	399,2 80,6 % 14	192,6 38,9 % 20	727,3 146,8 % 2	671,3 135,5 % 3	467,2 94,3 % 8	658,1 132,9 % 4	395,1 79,8 % 15	372,4 75,2 % 16	506,4 102,2 % 7	441,7 89,2 % 10	495,3 100,0 %
Gesamtkosten/Kursstunde	% vom Durchschnitt Rang	62,4 149,7 % 1	38,5 92,4 % 14	45,0 107,9 % 8	50,3 120,7 % 5	50,2 120,4 % 6	39,5 94,6 % 13	47,9 114,9 % 7	38,0 91,2 % 16	40,1 96,1 % 12	56,3 135,0 % 4	33,3 79,8 % 19	41,7 100,0 %
Direkte Kosten/Kursstunde	% vom Durchschnitt Rang	43,3 171,9 % 3	22,9 90,7 % 14	35,7 141,7 % 4	28,0 111,1 % 7	29,0 114,9 % 6	23,9 94,9 % 13	27,3 108,5 % 8	19,4 76,9 % 17	27,2 107,7 % 9	35,1 139,2 % 5	19,2 76,1 % 18	25,2 100,0 %
Indirekte Kosten je Stunde	Rang	19,4 6	16,8 12	13,5 19	23,7 1	21,9 4	17,6 7	21,0 3	19,1 5	15,2 16	21,2 2	14,8 10	

Abbildung 49: Übersicht Kostenindikatoren – Dienstleistungsbereich

	KFZ-Handel	Großhandel	Einzelhandel	Gastgewerbe	Verkehr	Nachrichten- übermittlung	Kredit- und Versiche- rungswesen	Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten	Dienstleist- ungen	gesamt
Gesamtkosten je Beschäftigten – alle Unternehmen	444,8 116,6% 5	362,2 94,9% 9	289,0 75,8% 14	76,3 20,0% 20	339,2 88,9% 11	809,7 212,2% 2	1.028,4 269,6% 1	349,5 91,6% 10	336,0 88,1% 12	381,5 100,0%
Gesamtkosten je Beschäftigten – aktive Unternehmen	486,2 113,5% 5	404,3 94,4% 10	328,9 76,7% 14	120,0 28,0% 19	369,0 86,1% 12	843,6 196,9% 2	1.046,1 244,1% 1	407,1 95,0% 9	375,1 87,5% 11	428,5 100,0%
Gesamtkosten/ TeilnehmerIn	1.046,4 86,4% 12	1.070,5 88,3% 10	842,4 69,5% 16	486,7 40,2% 20	825,3 68,1% 17	1.869,9 154,3% 2	1.893,8 156,3% 1	1.216,1 100,4% 9	1.303,0 107,5% 8	1.211,7 100,0%
Direkte Kosten je TeilnehmerIn (ohne Saldo)	660,0 90,1% 12	668,5 91,3% 10	389,4 53,2% 19	250,8 34,2% 20	502,6 68,6% 17	1.442,1 196,9% 1	1.125,6 153,7% 3	898,8 122,7% 4	797,7 108,9% 9	732,4 100,0%
Personalausfallkosten je Teilnehmer	401,7 81,1% 13	422,6 85,3% 12	457,2 92,3% 9	236,2 47,7% 19	324,3 65,5% 18	427,8 86,4% 11	774,5 156,4% 1	332,0 67,0% 17	535,4 108,1% 6	495,3 100,0%
Gesamtkosten/Kursstunde	40,2 96,4% 11	40,8 97,7% 10	33,4 80,0% 18	30,9 74,1% 20	36,8 88,3% 17	59,9 143,7% 3	38,5 92,3% 15	61,6 147,8% 2	43,9 105,4% 9	41,7 100,0%
Direkte Kosten/Kursstunde	25,4 100,6% 12	25,5 101,0% 11	15,4 61,2% 20	15,9 63,2% 19	22,4 89,0% 16	46,2 183,4% 1	22,9 90,7% 14	45,5 180,8% 2	26,9 106,8% 10	25,2 100,0%
Indirekte Kosten je Stunde	15,4 15	16,1 11	18,1 14	15,0 17	14,5 17	13,7 20	15,7 13	16,8 9	18,1 8	17,0

Abbildung 50: Umrechnungstabelle KKS – Nationale Währungen (1999)

	1 EUR = Nationale Währungseinheit	1 KKS = Nationale Währungseinheit	Umrechnungsfaktor
<i>be</i> Belgien	40,3399	39,4700	0,9784
<i>dk</i> Dänemark	7,4356	9,1459	1,2300
<i>de</i> Deutschland	1,9558	2,1019	1,0747
<i>gr</i> Griechenland	325,7620	253,5230	0,7782
<i>es</i> Spanien	166,3860	139,2090	0,8367
<i>fr</i> Frankreich	6,5596	6,9885	1,0654
<i>ie</i> Irland	0,7876	0,7855	0,9974
<i>it</i> Italien	1936,2700	1707,2800	0,8817
<i>lu</i> Luxemburg	40,3399	43,8039	1,0859
<i>nl</i> Niederlande	2,2037	2,1247	0,9641
<i>at</i> Österreich	13,7603	14,3729	1,0445
<i>pt</i> Portugal	200,4820	136,8980	0,6828
<i>fi</i> Finnland	5,9457	6,4725	1,0886
<i>se</i> Schweden	8,8075	10,4013	1,1810
<i>uk</i> Vereinigtes Königreich	0,6587	0,6869	1,0428
<i>no</i> Norwegen	8,3104	10,1635	1,2230
<i>bg</i> Bulgarien	1,9558	0,5607	0,2867
<i>cz</i> Tschechische Republik	36,8862	14,4079	0,3906
<i>ee</i> Estland	15,6466	6,8155	0,4356
<i>hu</i> Ungarn	252,7670	105,4750	0,4173
<i>lt</i> Litauen	4,2631	1,8683	0,4383
<i>lv</i> Lettland	0,6079	0,2748	0,4521
<i>mt</i> Malta	0,4258	0,3385	0,7951
<i>pl</i> Polen	4,2274	1,9394	0,4588
<i>ro</i> Rumänien	16345,2000	4168,1400	0,2550
<i>si</i> Slowenien	194,4730	122,8520	0,6317

8.2. Literaturverzeichnis

Bardeleben, Richard von und Sauter, E. (1995): Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6 (1995), S. 32ff.

Barrett, Alan und Hövels, Ben (1998): Auf dem Weg zu einer Ausbildungsrendite: Bewertung der Forschungsarbeiten über den Nutzen der von Arbeitsgebern angebotenen Ausbildungsmaßnahmen, in: Was ist es wert: Ist der Nutzen von Investitionen in Humanressourcen messbar? Europäische Zeitschrift für Berufsbildung (1998)14, S. 31-41.

Beicht, Ursula et al. (1997): Berufliche Weiterbildung: Kosten und Nutzen der Teilnehmenden, in: Wirtschafts- und Berufserziehung 49(1997)4, S. 131-140.

Beicht, Ursula und Krekel, Elisabeth (1999): Individuelle Kosten und individueller Nutzen der beruflichen Weiterbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung, Bonn.

Biehl, Kai (2001): Erste Ergebnisse einer personenbezogenen Analyse der Beschäftigung Österreichs, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 27. J. (2001), Heft 4, S. 467-507.

Blumberger et. al. (1995): Berufliche Weiterbildung in Österreich. Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hrsg.).

Bödendorfer, Hans-J. (2000): Elemente von Markt- und Preissteuerung. Finanzierung von Weiterbildung aus europäischer Sicht, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung I/2000.

Brandsma, Jittie (1998): Die Finanzierung von lebenslangem Lernen: Grundsatzfragen, in: Was ist es wert: Ist der Nutzen von Investitionen in Humanressourcen messbar? Europäische Zeitschrift für Berufsbildung (1998)14, S. 9-24.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hrsg.) (2001): Österreichischer Länderbericht zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Wien.

CEDEFOP (2003): Finanzierung der Berufsbildung in Österreich, Finanzierungsporträt, erstellt von ibw/abf, im Erscheinen.

CEDEFOP (Hrsg.), (1998): Finanzierung der Berufsbildung in Österreich, erstellt von Michael Hörtnagl und Jörg Markowitsch, Thessaloniki.

Davis, Norman (1998): Investitionen in berufliche Weiterbildung durch Unternehmen, in: Berufliche Bildung – wer zahlt? Verschiedene Ansätze in Fragen der Berufsbildungsfinanzierung. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung (1998)13, S. 81-86.

De la Fuente und Ciccone (2002): „Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft“, Abschlussbericht für die GD Beschäftigung und Soziales, Europäische Kommission.

Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops. Finanzierungsmodelle und Anreizsysteme. 26. Juni 2001, Bildungszentrum der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

EUROSTAT (2000), Continuing Vocational Training Survey (CVTS2). European Union Manual, Eurostat Working Paper, Europäische Kommission, Luxemburg.

EUROSTAT (2002): Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2) – Daten 1999 – Detaillierte Tabellen. Europäische Kommission. Luxemburg.

EUROSTAT, Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa. Statistik kurz gefasst Thema 3 – 10/2002.

EUROSTAT, Arbeitszeitaufwand für betriebliche Weiterbildung in Europa. Statistik kurz gefasst Thema 3 – 1/2003.

EUROSTAT, Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-). Statistik kurz gefasst Thema 3 – 3/2002.

EUROSTAT, Erste Erhebung über betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-). Statistik kurz gefasst Thema 3 – 2/2002.

EUROSTAT, Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa. Statistik kurz gefasst Thema 3 – 8/2002.

EUROSTAT, Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa. Statistik kurz gefasst Thema 3 – 22/2002.

Fessel+GfK (1997): Lebenslanges Lernen – Life-Style 1996, Wien.

Green, Andy, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto und Ken Spours (2001): Financing vocational education and training, in: Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. (Hrsg.) Von Manfred Tessaring und Pascaline Descy, Cedefop Reference series, Luxemburg.

Grünwald, Uwe und Moraal, Dick (1996): Finanzierungsmodelle. Finanzierung der Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen und die Rolle der Sozialpartner in diesem Bereich, Berlin.

Grünwald, Uwe und Moraal, Dick (1998): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines Leonardo-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen, Bielefeld.

Grünwald, Uwe, Dick Moraal und Gudrun Schönfeld (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Schriftenreihe des Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Gruppe Methodenbericht (das sind: Bundesinstitut für Berufsbildung, Center for Arbejdsmarkedsforskning, The Economic and Social Research Institute, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 3s Unternehmensberatung GmbH (o. J.): Methodenbericht zum Projekt „Assessment of the Second Vocational Training Survey – Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II-Results“. o. O.

Harramach, Niki (1993): Management-Trainings. Qualität wirkungsvoll sichern, Manz Verlag, Wien.

Harramach, Niki R. (1998): Betriebliche Weiterbildung in Österreich auch im internationalen Vergleich, in: Schneeberger, Arthur; Thun-Kraft, Monika (Hrsg.): Qualifikationsanforderungen und Bildungsströme im Wandel. Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 110, Wien.

Industriellenvereinigung (1997): Befragung von Mitgliedsbetrieben der (österreichischen) Industriellenvereinigung.

Kailer Norbert (1995): Empirische Ergebnisse. Personalentwicklung und Weiterbildung in Österreich. In: „Personalentwicklung in Österreich“, Norbert Kailer (Hrsg.), Linde Verlag, S. 335-374.

Kohler, Alexander (1998): Investition in Humanressourcen – ein Dilemma?, in: Was ist es wert: Ist der Nutzen von Investitionen in Humanressourcen messbar? Europäische Zeitschrift für Berufsbildung (1998)13, S. 25-30.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002), Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung: Follow-up der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon. Mitteilung der Kommission, KOM (2002) 629, 10.11.2003.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003) „Mitteilung der Kommission: Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa“, KOM (2002) 779, 10.01.2003.

Krug, Peter (2000): „Lebenslanges Lernen als lohnende Investition begreifen“, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung I/2000.

Lassnigg, Lorenz (2000): „Lifelong Learning“: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen, Reihe Soziologie Nr. 45, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien, Oktober 2000.

Lassnigg, Lorenz (2003): Zur Finanzierung der Erwachsenenbildung – Expertise zum Hintergrundbericht „Thematic review on adult learning“, equiHS, Wien.

Lassnigg, Lorenz und Hans Pechar (2003): Bildungsinvestitionen – neue Sichtweisen und alte Probleme. Expertise zur Umsetzung des Europäischen Zieles „Bestmögliche Nutzung der Ressourcen“, unveröffentlichtes Diskussionspapier.

Lassnigg, Lorenz und Steiner, Peter (1997): Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 67. Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.

OECD (2001): Economics and Finance of Lifelong Learning. Paris.

OECD (2003): Beyond Rhetoric: Adult learning Policies and Practices. Paris.

Ofner, Franz und Petra Wimmer (1998): OECD-Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens. Österreichischer Länderbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten unter Mitwirkung des

Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr, des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten, des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie der Sozialpartner, Wien.

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung ÖIBF (Hrsg.) (2000): Innovative Vereinbarungen in Kollektivverträgen zur Verbesserung der Beruflichen Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens in Österreich, Studie im Auftrag von CEDEFOP, erstellt von Peter Schlögl, Nadja Bergmann und Martin Bolkovac, Wien.

Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1992): Berufliche Fortbildung. Österreichische Staatsdruckerei, Wien (Ergebnisse des Mikrozensus 1989).

Pauli, Wolfgang und Peter Zuser (2003): Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2), in: Statistische Nachrichten, 1/2003, S. 20 – 29.

Schlögl, Peter und Arthur Schneeberger (2003): Erwachsenenbildung in Österreich – Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung. (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur). Wien.

Schlögl, Peter und Veichtlbauer, Judith (2001): Bildungserträge. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 78, Wien.

Schneeberger, Arthur (1997): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung - Motivation, Veranstalter und Marktvolumen, in: ibw-Mitteilungen, 9/1997.

Schneeberger, Arthur (2001): Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft; Schriftenreihe des ibw Nr. 120, Wien, 2001.

Schneeberger, Arthur und Bernd Kastenhuber (1997): Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen. Ergebnisse einer explorativen Befragung. Institut für Bildungsforschung Schriftenreihe Nr. 106, Wien.

Schneeberger, Arthur und Bernd Kastenhuber (1998): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich. Institut für Bildungsforschung Schriftenreihe Nr. 107, Wien.

Statistik Austria (2001): Arbeitskräfteerhebung 2000/2001, Wien.

Statistik Austria (2001): Leistungs- und Strukturhebung 1999. Produktion & Dienstleistung, Wien.

Statistik Austria (2001): Mikrozensus 1999. Jahresergebnisse, Wien.

Statistik Austria (2001): Quality report on CVTS2, Wien, unveröffentlicht.

Statistik Austria (2003): Betriebliche Weiterbildung 1999, Wien.

Statistik Austria (o.J.): Arbeitskostenerhebung, zitiert nach der on-line Ausgabe. (http://www.statistik.at/fachbereich_03/arbeitskosten_txt3.shtml)

Timmermann, Dieter (2000): Wer sich bildet, zahlt – oder: Das Problem der Kostenüberwälzung, in: Balzer, Carolin und Nuisl, Ekkehard (Hrsg.): Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld, S. 83-88.

Wiedemair, Martin (1998): Nachfrageorientierte Weiterbildungsförderung in Österreich, in: Grundlagen der Weiterbildung 9 (1998)5, S. 213-216.

Wimmer, Petra (1999): Kosten und Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens – Offensive Aus- und Weiterbildungspolitik als Wegbereiter für optimale Lebens- und Berufschancen?, in: IBW-Mitteilungen 1999/3, S. 5-7.

Materialien zur Erwachsenenbildung

(Hrsg.: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. V/8)

- Nr. 1/2000 Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung. Bericht zur Tagung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, 11.- 12. Jänner 2000.
- Nr. 1/2001 Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission – Österreichischer Konsultationsprozess.
- Nr. 2/2001 Konzepte der Qualität in der Erwachsenenbildung. Aufsätze und Protokoll im Rahmen der Werkstatt am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang vom 2. bis 3. Oktober 2000.
- Nr. 3/2001 Dokumentation und Forschung für die Erwachsenenbildung – wo stehen wir heute? Bericht zum Workshop des BMBWK und des Österreichischen Volkshochschularchivs in der VHS Meidling am 4. Oktober 2000.
- Nr. 4/2001 Pädagogische Qualität in der Erwachsenenbildung. Bericht zur Tagung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang vom 5. bis 6. April 2001.
- Nr. 5/2001 Österreichischer Länderbericht - Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission.
- Nr. 6/2001 Hintergrundbericht zum Länderbericht - Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission.
- Nr. 7/2001 Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europ. Kommission. Dokumentation der Expertentagung am 20. Juni 2001.
- Nr. 8/2001 Marktplatz der Sprachen, Konzept und Dokumentation.
- Nr. 9/2001 Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung.
- Nr. 1/2002 Wie viel BILDUNG braucht der Markt? Wie viel MARKT verträgt die Bildung? Beiträge zum Symposium der Akademie Graz, der Urania/Graz, der Förderungsstelle f. EB und des LSR f. Steiermark an der Uni Graz am 19.9.01.

Die *Materialien zur Erwachsenenbildung* sind unter www.erwachsenenbildung.at (unter: Publikationen) verfügbar. Broschüren können beim Amedia Servicebüro angefordert werden (Versandgebühren):
1041 Wien, Sturzgasse 1a, Tel.: 01 - 982 13 22, Fax: 01 - 982 12 33, E-mail: amedia@csco.co.at;
einzelne Exemplare auch beim BMBWK, Abt. V/8, Wipplingerstraße 20, 1010 Wien,
Tel. 01 – 531 20/4603, Fax: 01 – 53120/4605, E-mail: Ernst.Koller@bmbwk.gv.at