ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN ÖSTERREICH UND IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Arthur Schneeberger
Thomas Mayr

ibw-Schriftenreihe Nr. 126
Wien, Dezember 2004

ISBN 3-902358-21-1

Copyright by ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Medieninhaber und Herausgeber:
ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock
Tel.: +43 1/545 16 71-0
Fax: +43 1/545 16 71-22
E-mail: info@ibw.at

Homepage: http://www.ibw.at

Vorwort

In Übereinstimmungen mit den europäischen Zielsetzungen des Lissabon Prozesses wird die Bedeutung der Weiterbildung für die Wissensökonomie immer evidenter. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der technologischen und organisatorischen Veränderungen in den Unternehmen rückt vor allem die berufliche Weiterbildung immer stärker in den Focus zukunftsorientierter Politik.

Hilfestellung und internationale Benchmarks bietet die Bildungsforschung, die aktuelle Trends, Bedarf der Beschäftigen und der Unternehmen sowie effiziente Ansatzpunkte der Förderung anhand von Fakten aufzeigt. Hierzu wurden in letzter Zeit verschiedene Erhebungen und Studien sowohl in Österreich (OECD-Prüfung zur Erwachsenenbildung, Mikrozensus zum Lebenslangen Lernen) als auch auf europäischer Ebene (CVTS-2, Eurobarometer zum Lebenslangen Lernen) durchgeführt.

Die vorliegende Untersuchung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) nutzt diese Quellen und bringt sie in einen österreichischen Gesamtzusammenhang. Es wird ein umfassendes und fundiertes Bild der Entwicklung und Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung in Österreich gezeichnet. Die Ergebnisse der internationalen Erhebungen werden vor dem Hintergrund der österreichischen Wirtschafts- und Bildungsstruktur reflektiert. Damit erscheinen bisherige Studien zu diesem Thema, die primär auf eine rein deskriptive und komparative Darstellung der internationalen Vergleichsdaten abzielten, in einem neuen Licht.

Die OECD-Länderprüfung zur Erwachsenenbildung bestätigt Österreich im Bereich der beruflichen Weiterbildung einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt mit ausreichend hohem Angebot und als Folge praktisch keine relevanten Arbeitskräfte-, Qualifikations- und Fachkräftemängel. Dennoch müssen wir Weiterbildung stärker ins Zentrum der politischen Agenda rücken, wollen wir von künftigen Entwicklungen nicht überrascht werden. Die in dieser Arbeit vorgestellten Überlegungen und internationale Beispiele zu Strategien und Politiken zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung können dafür erste Ansatzpunkte liefern.

Dr. Wolfgang Krebs
BMWA

Inhaltsverzeichnis

EXECUTIVE SUMMARY 5

I. EUROPAWEITE ERHEBUNGEN ZUR WEITERBILDUNG (CVTS-2 ETC.): AUSBILDUNGSSYSTEMBEZOGENE KONTEXTANALYSE ... 15

EINLEITUNG UND INFORMATION ZU DEN ERHEBUNGEN 15

DESKRIPTIVE HAUPTERGEBNISSE 19

KURSTEILNAHMEQUOTE 19

Kursbesuchsquote, Arbeitsmarkt und Wirtschaftsleistung 20

Kursbesuchsquote nach Branchen 22

Kursbesuchsquote nach Betriebsgröße 25

Betriebsgröße und Sektor 26

Weiterbildung bei externen Bildungsanbietern 27

Informatik/Computernutzung an der Spitze der Kursthemen 30

WEITERBILDUNGSAUSGABEN 31

Branchenspezifische Weiterbildungsausgaben 32

Weiterbildungsausgaben nach Betriebsgröße 34

Hochrechnung der Weiterbildungsausgaben 34

Kurskosten je Teilnehmer: niedrigster Wert für Österreich 36

ERKLÄRUNGEN UND ARGUMENTE 38

BETRIEBLICHE AUSBILDUNG WIRD AUS DEM CVTS-2 AUSGESCHLOSSEN, STELLT ABER EINE SÄULE DER ÖSTERREICHISCHEN QUALIFIZIERUNGSSTRATEGIE DAR 38

Frühe Berufsqualifizierung in Österreich als Spezifikum 38

In Ländern mit klassischer Lehrlingsausbildung hat die Erstausbildung mehr Gewicht 41

Diversifikation der Berufsbildung verstärkt den Schwerpunkt auf der Erstausbildung 42

Lehrlingsausbildung und wirtschaftsnahe Weiterbildungstradition 44

INFORMATISIERUNG UND TERTIÄRISIERUNG DES BESCHÄFTIGUNGSSYSTEMS BESTIMMEN DIE BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSERFORDERNISSE – AUFHOLPROZESS IN ÖSTERREICH 47

Erhebung von 2003 deutet auf Aufholprozess hin 48

Langfristig richtige Weichenstellungen der Bildungspolitik 51

Informatisierung erhöht überall Qualifikations- und Weiterbedarf 53

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN 56

ANHANG: WEITERBILDUNG IN DER FREIZEIT – PROBLEME DER ERFASSUNG 62

II. GRUNDLAGEN EINER STRATEGIE LEBENSLANGEN LERNENS ... 67

DETERMINANTEN DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG 67

Allgemeine Weiterbildungsbeteiligung 67

Berufsbezogene und betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 70

Weiterbildungsmotivation als Schlüsselvariable 72

Berufliche Anforderungen und Weiterbildungsbedarf 81

Dienstleistungsanteil 82

Wissensintensität und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten 83

Internationaler Vergleich altersspezifischer Beteiligungsquoten 83

Einschätzungen und Ansatzpunkte der Unternehmen 85

Steigende Weiterbildungsquote 89

RESSOURCEN FÜR DIE WEITERBILDUNG 90

Kostenübernahme 90

Bildungszeiten 91

Lernorte und regionales Bildungsangebot 91

SCHLUSSFOLGERUNGEN 95

III. ERGEBNISSE DER OECD-LÄNDERPRÜFUNG ERWACHSENENBILDUNG 101

ANGEBOTSSTRUKTUR UND KONTEXT DER ERWACHSENENBILDUNG 102

Bereichsstruktur und Koordinierungsprobleme der Erwachsenenbildung 104

Soziokulturelle Rahmenbedingungen der österreichischen Erwachsenenbildung 105

STÄRKEN DES ÖSTERREICHISCHEN ERWACHSENENBILDUNGSSYSTEMS 106

Ausreichendes Angebot an beruflicher Weiterbildung 106

Politische Prioritäten im Großen und Ganzen richtig gesetzt 107

PROBLEME, OFFENE FRAGEN, EMPFEHLUNGEN 108

Reichen die Angebote für alle benachteiligten Gruppen aus? 108

Bildungsfinanzierung 108

Bildungsinformation und Beratung 109

Schulischer Zweiter Bildungsweg und erwachsenengerechte Pädagogik 110

Breitere Nutzung von e-Learning 110

Evaluation und Qualitätssicherung 111

LANGFRISTIGE EMPFEHLUNGEN UND PERSPEKTIVEN 112

IV. STRATEGIEN UND POLITIKEN IN EUROPA ZUR FÖRDERUNG DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG 115

VERPFLICHTENDE WEITERBILDUNG DURCH UNTERNEHMEN UND FONDSMODELLE 118

STEUERLICHE ANREIZE FÜR INDIVIDUEN UND UNTERNEHMEN 121

MODELLE ZUR RESSOURCENAKKUMULATION 125

TABELLENANHANG ZU KAPITEL I 137

TABELLENANHANG ZU KAPITEL II 159

LITERATUR 185

EXECUTIVE SUMMARY

Im Zuge der europäischen Integration und insbesondere durch die Methode der „offenen Koordination“ (Festlegung von gemeinsamen Zielen, Aktionsplänen und Berichten anhand von Indikatoren) ist es üblich geworden, vergleichende Erhebungen und Statistiken über verschiedene Aspekte des Bildungswesens der Mitglieder zu publizieren. In Anbetracht der grundlegenden Ziele eines gemeinsamen Marktes und der Mobilität der Erwerbspersonen ist diese Praxis nicht nur nicht überraschend, sondern auch wichtig, um die Transparenz der Bildungssysteme zu erhöhen und damit ein positives Verständnis der Diversität der nationalstaatlichen Systeme der Aus- und Weiterbildung zu fördern.

2003 und 2004 wurden bedeutende Studien zur Weiterbildung in Österreich und Europa (CVTS-2 und Mikrozensus zum Lebenslangen Lernen) publiziert und zudem der Bericht einer OECD-Länderprüfung zum Thema „Erwachsenenbildung“. Auf diesen Grundlagen wird in vorliegender Untersuchung Weiterbildung in Österreich in komparativer Analyse thematisiert – dies reicht thematisch von branchenspezifischen Beteiligungsquoten bis zu Förderungsmodellen in anderen europäischen Ländern.

Länderrankings sind mit Vorsicht zu interpretieren, da sich die Berufsbildungssysteme stark unterscheiden

Der *Continuing vocational training survey 2 (CVTS-2)* untersucht die betriebliche Weiterbildung in europäischen Ländern im Jahr 1999 (Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten). Der Anteil *weiterbildungsaktiver* Unternehmen lag in Österreich über dem Durchschnitt der EU (71 zu 54 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die kursmäßige betriebliche Weiterbildung (vom Betrieb finanziert) absolvierten, lag aber mit 31,5 Prozent trotzdem deutlich unter dem Ländermittel von 40 Prozent. Für Deutschland wird ein nur sehr geringfügig höherer Wert ausgewiesen (32 Prozent), an der Spitze der Weiterbildungskursteilnehmerquote rangieren skandinavische Länder (höchster Wert: Schweden mit 61 Prozent). Diese Länder haben vor allem andere Ausbildungssysteme, aber auch andere Wirtschaftsstrukturen.

TABELLE 1:

Weiterbildungsdaten (1999) und volkswirtschaftliche Indikatoren

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten im Jahr	Österreich	EU-15	Differenz
kursmäßig weiterbildungsaktive Betriebe	71 %	54 %	17
Anteil der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen	31 %	40 %	-9
Arbeitslosenquote, 2002	4,4 %	8,0 %	-3,6
BIP pro Kopf in EUR zu Kaufkraftparitäten, 2002	26.600	24.000	2.600

Quelle: Eurostat; Statistik Austria; Wirtschaftskammer Österreich; eigene Berechnungen

Der statistische „Rückstand" Österreichs in der Weiterbildungsquote der Beschäftigten zum EU-Mittel resultiert aus Unterschieden der gesamten Qualifizierungsstrategie und darf daher nicht als Defizit ausgelegt werden. Die Weiterbildung muss im Zusammenhang mit dem Erstausbildungssystem und den Auswirkungen der Aus- und Weiterbildung am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftsleistung interpretiert werden, um realistische Vergleiche anzustellen.

So wird z.B. berufliche Bildung, die beginnt, bevor der Beschäftigte 20 Jahre alt ist, aus der Erhebung im CVTS-2 ausgeschlossen. Faktum ist aber, dass über 60 Prozent der jungen Erwachsenen in Österreich den Abschluss einer mehrjährigen beruflichen Bildung, die im Falle der BHS sogar mindestens fünf Jahre dauert, aufweisen. *Länder mit keiner mit Österreich vergleichbaren starken Ausrichtung auf berufliche Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, Fachschulen und BHS) stehen vor der Notwendigkeit, diesen Unterschied durch mehr betriebliche Einschulung und Weiterbildung zu kompensieren.*

Ein anderer Erklärungsfaktor ist der Strukturwandel. So wies Schweden – das Land mit der höchsten beruflichen Computernutzung in Europa (74 zu 42 Prozent in Österreich) im CVTS-2 die höchste Kursteilnahmequote (61 Prozent) auf und zugleich mit 23 Prozent den höchsten Kursstundenanteil im Bereich „Informatik/Computernutzung". Man kann davon ausgehen, dass die Weiterbildungsquote in Österreich durch Qualifikations-

anpassungserfordernisse an weitergehende Informatisierung und Strukturwandel bis 2004 gestiegen ist und noch weiter wächst.

Insgesamt zeigt die branchenspezifische Aufgliederung der Kursbesuchsquoten einen deutlichen Zusammenhang zwischen Wissensintensität und Weiterbildungsquote. Obgleich innerhalb der Wirtschaftssektoren die kursbezogenen Weiterbildungsquoten deutlich variieren, ist der Befund, dass mit der Informatisierung und Tertiärisierung der Erwerbstätigkeit die Weiterbildungserfordernisse steigen, plausibel zu belegen. Dies gilt auch trotz der markanten Unterschiede innerhalb des Dienstleistungssektors.

Strukturindikator „Lebenslanges Lernen" in Österreich 2003 über dem EU-Mittel

Beim Strukturindikator „Beteiligung am Lebenslangen Lernen" (Kursbesuch bzw. Schulung innerhalb der letzten 4 Wochen vor der Erhebung) hat Österreich 2003 mit 12,5 Prozent eine Position über dem EU-Ländermittel (unter 10 Prozent) bzw. die Zielgröße für 2010 bereits erreicht.

„Katastrophenberichte" anhand von europäischen Rankings – ohne ausreichende Kontextanalyse – sind damit nicht angebracht. Die OECD-Länderprüfer zur Erwachsenenbildung haben sich auch nicht auf in den Voraussetzungen ungeklärte Länderrankings verlassen, sondern vor Ort recherchiert und Daten zur Lage in Österreich analysiert. Hierbei wurde kein Defizit an beruflichen Weiterbildungsangeboten und deren Erschwinglichkeit konstatiert.

Hohe Effizienz des Mitteleinsatzes und starke Rolle der Wirtschaft als Bildungsanbieter in Österreich

Der Einsatz der Bildungsausgaben zeigt hohe Effizienz im Hinblick auf den erreichten Anteil an Kursteilnehmern: die Kosten pro Kursteilnehmer sind in Österreich um etwa ¼ niedriger als im Ländermittel. In Österreich konnten für 1 Prozent Weiterbildungsausgaben an den gesamten Arbeitskosten 24 Prozent der Beschäftigten weitergebildet werden, im EU-Mittel waren dies nur 17 Prozent.

TABELLE 2:

Kursteilnahmequote der Beschäftigten aller Unternehmen je 1% Weiterbildungsausgaben an den gesamten Arbeitskosten und Kursdauer, 1999

Land (Auswahl)	Teilnahmequote je 1 Prozent Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten	Dauer der Weiterbildung je Teilnehmer in Stunden
Belgien	26	31
Österreich	***24***	***29***
Schweden	22	31
Finnland	21	36
EU-15	***17***	***31***
Niederlande	15	37
Vereinigtes Königreich	14	26

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Europaweit ist der Anteil *externer* Weiterbildung mit der Betriebsgröße abnehmend. Der Zusammenhang ist weitgehend evident: mangelnde infrastrukturelle und personelle Möglichkeiten interner Bildungsarbeit erhöhen bei KMUs den Bedarf an *externer* Beratung und externen Bildungsangeboten. In Österreich ist der Anteil externer Kursstunden unter allen Kursstunden des Jahres 1999 im kleinsten Betriebssegment (10 bis 19 Beschäftigte) signifikant höher: 72 Prozent zu 62 Prozent im EU-Mittel. 56 Prozent der Kursstunden betrieblicher Weiterbildung in Österreich entfielen 1999 auf betriebs*interne* Veranstaltungen, im Durchschnitt der EU-Länder waren dies 58 Prozent. Zu beachten ist hierbei, dass zusätzlich zur Schulung im eigenen Unternehmen noch ein erheblicher Anteil der Kursstunden in Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften oder bei Herstellern bzw. Lieferanten stattgefunden hat.

Nur in Deutschland (21 Prozent) kommt den *Bildungseinrichtungen der Wirtschaftsorganisationen* ein noch höherer Anteil zu (EU-Ländermittel: 7 Prozent). Ein Zusammenhang mit dem starken Anteil der beruflichen Bildungsroute „Lehrlingsausbildung und Meisterprüfung“ ist kaum zu übersehen.

TABELLE 3:

Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden, die in der Arbeitszeit absolviert wurden, nach Anbieterkategorien, 1999, in %

(Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten)

Bildungsanbieterkategorien	Österreich	EU-15	Abweichung vom EU-Mittel
Organisationen der Wirtschaft inklusive der berufsständischen Kammern und ihre Bildungseinrichtungen	19	7	12
Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften	11	6	5
Hersteller/Lieferanten	14	10	4
sonstige Anbieter	8	6	2
Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	2	1	1
Universitäten und Fachhochschulen	3	4	-1
Öffentliche oder gemeinnützige Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen)	4	11	-7
Schulen mit Öffentlichkeitsrecht, Fachschulen	1	8	-7
Private Anbieter	37	48	-11
Gesamt	100	100	0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Jährliche Weiterbildungsquote von 12 auf 32 Prozent seit den 80er Jahren gestiegen

Man wird - trotz des Mangels an exakt vergleichbaren Erhebungen – von einem Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung seit der Mitte der 80er Jahre ausgehen können.

Statistik Austria hat den Strukturindikator zum Lebenslangen Lernen auch auf den Zeitraum der letzten 12 Monate vor der Erhebung bezogen. Ingesamt ergibt sich dabei eine Beteiligung an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung von rund 27 Prozent für die Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre). Für die Erwerbstätigen (25 bis 64 Jahre) wird hierbei eine Teilnahmequote an Aus- und Weiterbildung von rund 32 Prozent ermittelt (Juni 2002 bis Juni 2003). Eine OECD-Studie verwendete eine Schätzung von 26 Prozent jährlicher Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung. Für das Jahr 1989 wurde von Statistik Austria eine jährliche Teilnahmequote an „beruflichen Fortbildungskursen“ von 12 Prozent ermittelt, bezogen auf 4 Jahre von 24 Prozent.

44 Prozent der erwerbstätigen Kursteilnehmer gaben 2003 an, dass ihre Weiterbildung vom Arbeitgeber gefördert wurde. An zweiter Stelle direkter Förderungen rangieren die Länder (7 Prozent), es folgen die Kammern/Interessensvertretungen (6 Prozent) und die Gemeinden (1,7 Prozent); hinzu kommen *steuerliche Bildungsförderungen*; eigene Ausgaben tätigten rund 31 Prozent der kursmäßig weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen.

Rechtzeitige Weiterbildung und Umschulung: mit 50 ist es zu spät

Lang anhaltende Weiterbildungsbeteiligung im Lebenslauf und breiter sozialer Zugang zur Weiterbildung kann nicht erst bei den 50-Jährigen ansetzen. Wesentlich sind vor allem zwei Ansatzpunkte: *Einerseits* die Hebung der formalen Bildungsstruktur durch Modularisierung und flexible und berufsbegleitende Verlängerungen der Erstausbildungsphase, *andererseits* Bewusstseinsbildung und öffentliche Anreize im Hinblick auf eigenverantwortliches Qualifikationsmanagement in den *mittleren Lebensjahren*: Aktualisierung veralteter Kenntnisse, Stärkung der Basisqualifikationen. Es geht um rechtzeitige Weiterbildung oder Umschulung, man sollte Ende 40 mit einer konkurrenzfähigen Qualifikation „ankommen". Allerdings ist klar, dass aktuelle Qualifikation zwar notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Beschäftigungsmöglichkeiten der älteren Erwerbspersonen ist und dass andere Rahmenbedingungen (Abflachung der Lohnanstiegskurve z.B.) nicht minder wesentlich sind.

Subjektorientierte Förderansätze weiterführen

Für die berufliche Weiterbildung und Höherqualifizierung sind die vorhandenen Anreize für die Unternehmen und die Erwerbspersonen ein guter Ansatzpunkt. Für die allgemeine Erwachsenenbildung wird darauf zu achten sein, ein ausreichendes Angebot zu erhalten und flexibel weiterzuentwickeln, um regional und sozial breite Zugänge zur Aneignung der Basisqualifikationen für die Informationsgesellschaft zu gewährleisten. Dies kann über Projektförderung und – wo erforderlich – auch über Strukturförderungen sinnvoll sein. Für weitergehende Förderansätze, die auf eine Reglementierung der betrieblichen Bildungsarbeit abzielen, ist weder aufgrund des Vergleichs von Weiterbildungs- und Arbeitsmarktdaten im europäischen Vergleich noch aufgrund der Empfehlungen der OECD-Länderprüfung Bedarf zu konstatieren.

Die Frage der Basisqualifikationen für die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird in Österreich sehr stark im Hinblick auf Absolventen der Schulpflicht diskutiert, deren Vorhandensein bei den Erwachsenen ist kein Thema. Dies liegt daran, dass keine Daten über die Verbreitung von funktionalem Analphabetismus bzw. schwache bis nicht vorhandene Grundkenntnisse in Rechnen vorliegen. Die Frage der Basisqualifikationen bei den Erwachsenen sollte aber ein Thema sein, wie die OECD-Länderprüfung zur Erwachsenenbildung monierte. Initiativen zur *Stärkung der Basisqualifikationen* (Lesen, Schreiben, Rechnen, Kommunikation, EDV) bei Jugendlichen *und Erwachsenen* sind daher zukünftige Anforderungen ersten Ranges. In der erwachsenen Bevölkerung kann man von schätzungsweise 30 Prozent oder mehr mit schwachen Lesekenntnissen ausgehen – und damit schwachen Grundlagen für die Teilnahme an Weiterbildung oder Umschulung.

Angezeigt sind auch neue Wege der Information und Beratung für Personen mit Zugangsschwierigkeiten zur Erwachsenenbildung. So sollten *Erstinformationsmöglichkeiten* in den ländlichen Regionen, z.B. bei den Gemeindeämtern eingerichtet werden. Über 40 Prozent der un- und angelernten Arbeitskräfte, über 35 Prozent der Facharbeiter fühlen sich schlecht über Weiterbildung informiert.

Die einseitige Fokussierung der Diskussion auf große Unternehmen ist nicht zielführend. Nur rund 24 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich waren 2003 in Unternehmen tätig, die interne Weiterbildungseinrichtungen aufweisen. Regionale Akzentsetzungen und Aktivitäten im Hinblick auf Weiterbildungsbedarfsermittlung, Erwachsenenbildungsinformation und öffentlicher Subjektförderung sind unverzichtbar, um den KMUs und den Erwerbspersonen Information, Beratung und – falls notwendig – Ressourcen dort zur Verfügung zu stellen, wo sie gebraucht werden.

Die Finanzierung der Weiterbildung in Österreich hat einen betrieblichen Schwerpunkt plus flankierende direkte und indirekte Förderungen (Absetzbeträge für Personen und Freibeträge für die Unternehmen) durch öffentliche Hände und Kammern/Interessensvertretungen. Grundsätzlich gibt es – abgesehen von Trägerförderungen - zwei Ansätze der Weiterbildungsförderungen im Rahmen der österreichi-

schen Strategie: a) indirekte Förderungen durch Steuerfreibeträge, b) direkte Förderungen durch Bildungsgutscheine oder Bildungskonten. Beide Ansätze lassen themen- und zielgruppenspezifische Schwerpunktsetzungen (auch zeitlich befristet, um die Effekte zu evaluieren) zu. Ein Beispiel für erfolgreiche Subjektförderung ist das *oberösterreichische Bildungskonto*: öffentliche Förderung und Weiterbildungsbeteiligung erreichten bei der Erhebung von 2003 die jeweils höchsten Werte im Bundesländervergleich.

TABELLE 4:

Lebenslanges Lernen – Strukturindikator bezogen auf 12 Monate vor der Erhebung nach Bundesländern und Erwerbsstatus, Juni 2003, in %

Basis: 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung

Bundesland	Aus- und Weiterbildungsbeteiligung (formal + non-formal)	Wohnbevölkerung 25 bis 64 Jahre
Oberösterreich	32,5	740.300
Vorarlberg	29,2	190.900
Salzburg	28,4	287.100
Tirol	28,0	374.000
Niederösterreich	27,6	850.600
Kärnten	25,4	303.400
Steiermark	25,1	647.300
Wien	24,6	909.200
Burgenland	19,2	151.400
Wohnbevölkerung	**27,2**	4.454.200
darunter		
Erwerbstätige	**31,8**	3,066.900
Arbeitslose	24,8	161.000

Quelle: Statistik Austria , MZ Juni 2003

Das oberösterreichische Bildungskonto und vor allem auch die Erfahrungen mit Modellen der Subjektförderung in europäischen Ländern sind für die Entwicklung einer österreichischen Strategie und Politik des Lebenslangen Lernens wegweisend. Auch wenn es in Österreich aktuell – mit Ausnahme weniger Branchen – keine gröberen Fachkräftemängel gibt und das Volumen an beruflicher Weiterbildung als ausreichend gilt, so stehen wir dennoch vor der Situation, dass sich die Notwendigkeit einer kontinuierlichen

Weiterbildung einer maximalen Zahl an Erwerbstätigen bereits in naher Zukunft stark erhöhen wird. Die Kombination aus demographischem Wandel und sich wandelnden Qualifikationsanforderungen (Stichwort technologischer Fortschritt und Wissensökonomie) stellt Österreich vor die Herausforderung, die berufliche und vor allem auch die betriebliche Weiterbildung zu stärken. Nationale und internationale Erfahrungen mit unterschiedlichen Förderinstrumenten und Regulierungen sind daher sehr wichtig.

In zahlreichen europäischen Ländern gibt es teilweise seit vielen Jahren konkrete Strategien und Instrumente, mit denen die betriebliche Weiterbildung gefördert und deren Finanzierung geregelt wird. Obwohl nicht alle diese Beispiele „examples of good practice“ sind, die für Österreich interessant sind, so sind sie jedenfalls „good examples of practice“, die auf jeden Fall Beachtung finden sollten, sei es als echte Anregung oder auch als Warnung, in welche Richtung die österreichische Politik des Lebenslangen Lernens *nicht* gehen sollte.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die internationale Diskussion und Praxis sich immer stärker auf Modelle der Subjektförderung bezieht. Die Politik in vielen Staaten geht weg von der direkten Regulierung und Förderung von Bildungsanbietern via Subventionen (Trägerfinanzierung und Objektförderung) hin zu Modellen, die sich auf die Nachfrageseite – also auf Unternehmen und Individuen - konzentrieren. Innovative Beispiele dafür finden sich insbesondere in Großbritannien, den Niederlanden und Schweden, wo individuelle Bildungskonten entwickelt und erprobt wurden.
Eine wichtige Funktion bei der Stärkung der Nachfrage kann auch dem Steuersystem zukommen. Hier gilt der österreichische Bildungsfreibetrag für Unternehmen international als „best-practice-Beispiel" (vgl. OECD Employment Outlook 2003).

I. EUROPAWEITE ERHEBUNGEN ZUR WEITERBILDUNG (CVTS-2 ETC.): AUSBILDUNGSSYSTEMBEZOGENE KONTEXTANALYSE

Einleitung und Information zu den Erhebungen

Im Zuge der europäischen Integration ist es nach und nach Brauch geworden, vergleichende Erhebungen und Statistiken über verschiedene Aspekte des Bildungswesens der Mitglieder zu publizieren. In Anbetracht der grundlegenden Ziele eines gemeinsamen Marktes und der Mobilität der Erwerbspersonen ist diese Praxis nicht nur nicht überraschend, sondern auch wichtig, um die Transparenz der Bildungssysteme zu erhöhen und damit ein positives Verständnis der Diversität der nationalstaatlichen Systeme der Aus- und Weiterbildung zu fördern.

2003 und 2004 wurden Ergebnisse des CVTS-2 (= Continuing vocational training survey 2) veröffentlicht. Diese Erhebung zeigt weitreichende Diversität der betrieblichen Weiterbildungsstrukturen in Europa. Es wäre aber eine wirklichkeitsferne Übung, betriebliche Beteiligungsquoten ohne tiefgehende Analyse der Erhebungsvoraussetzungen und des Kontexts der Weiterbildungssysteme im Sinne eines bloß linearen Rankings zu publizieren und vor allem mit weitreichenden Schlussfolgerungen über die Leistungsfähigkeit der Systeme zu versehen. In vorliegender Untersuchung werden daher sowohl der methodologische Kontext der Erhebung als auch die bildungssystemspezifischen Hintergründe reflektiert. Außerdem werden die Bildungsdaten in den Zusammenhang von volkswirtschaftlich zentralen Variablen gestellt und diskutiert. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse der Betriebsbefragung CVTS-2 mit Befragungen der Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Ländervergleich analysiert werden. Hinzu kommen Strukturdaten aus der Mikrozensus-Erhebung zum Lebenslangen Lernen in Österreich vom Juni 2003.

Abschließend werden die empirischen Analysen der aufgenommenen europäischen und österreichischen Erhebung zur Weiterbildung mit den Hauptergebnissen der OECD-Länderprüfung verbunden. Der OECD-Länderprüfbericht ist eine hervorragende Ergän-

zung der komparativen Analyse, da er sich intensiv mit der aktuellen Problemsituation im Lande – auf Basis von Gesprächen mit Entscheidungsträgern und Experten sowie von Datenanalysen – befasst. Durch die Zusammenführung der Quellen und Perspektiven vermeidet vorliegender Bericht „kurzschlüssige“ Ableitungen aus rein komparativen Daten.

Der CVTS-2 (= Continuing vocational training survey 2), der im Jahr 2000/2001 durchgeführt wurde, untersucht die betriebliche Weiterbildung in europäischen Ländern im Jahr 1999. Empirische Grundlage des CVTS-2 sind schriftliche Befragungen von Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten. Die gesamteuropäische Erhebung hat die damaligen 15 Mitgliedsstaaten der EU, Norwegen und 9 Beitrittsländer erfasst. Insgesamt nahmen rund 76.000 Unternehmen an der Erhebung teil.[1] In Österreich wurden exakt 2.612 Unternehmen (Vor- und Haupterhebung) einbezogen, davon haben 1.667 den Hauptfragebogen, der an die weiterbildungsaktiven Unternehmen gerichtet war, beantwortet. Die publizierten Ergebnisse der Studie sind Resultat der Hochrechnung der rund 2.600 Unternehmen auf die Grundgesamtheit von knapp 30.800 Unternehmen aus dem Produktions- und Dienstleistungssektor.[2]

Bis Mitte 2003 hatten *Eurostat* und *Statistik Austria* umfangreiche Publikationen bzw. Datendokumentationen vorgelegt. Erklärungsversuche und Argumente für die österreichischen Ergebnisse aus dem Kontext der Unterschiedlichkeit der Bildungs- und Beschäftigungssysteme lagen bislang nicht vor. Einen Beitrag hierzu sollen nachfolgende Ausführungen leisten.

Nachfolgend werden zunächst einige wesentliche Ergebnisse der Erhebung für Österreich im Vergleich zum EU-Ländermittel beschrieben. Hieran schließen sich tentative

---

[1] Eurostat: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS-2), Detaillierte Tabellen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, Dezember 2002.

[2] Siehe dazu: Wolfgang Pauli, Peter Zuser: Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS-2), in: Statistische Nachrichten 1/2003, hrsg. von Statistik Austria, Wien, S. 20.

Erklärungen und Argumente zum Verständnis der Ergebnisse für Österreich, die zum Teil signifikante Abweichungen vom EU-Ländermittel enthalten.
Statistik Austria hatte 1990 auf Basis einer Auswertung des Mikrozensus von 1989 einen Anteil von rund 12 Prozent an den Berufstätigen ermittelt, die im Jahr 1989 an einem Fortbildungskurs teilgenommen haben.[3] Demgegenüber impliziert die betrieblich finanzierte Kursteilnahmequote von 31,5 Prozent im Jahr 1999 – unabhängig von Problemen der Vergleichbarkeit – auf jeden Fall hohen Zuwachs. Trotzdem stellt uns dieser überraschende Befund nicht zufrieden, da der Ländervergleich einen Rückstand für Österreich aufzeigt.

Hier liegt die zentrale Fragestellung der vorliegenden Ausarbeitung. Als Grundthese der Arbeit soll gelten: Daten zur betrieblichen Weiterbildung im Ländervergleich sollte man nicht isoliert interpretieren. Erst im Kontext

- mit volkswirtschaftlichen Indikatoren (Arbeitsmarktlage, BIP pro Kopf),
- den unterschiedlichen nationalen Ausbildungssystemen und Bildungstraditionen
- sowie der Häufigkeit der PC-Nutzung im Beruf (als approximativem Hinweis für die Durchdringung von Arbeit und Wirtschaft durch die Informationstechnologie)
- und der Sektorstruktur der Erwerbstätigkeit (Anteil Dienstleistungen bzw. wissensintensiver Dienstleistungen an den Beschäftigten)

wird ein adäquater Verständnishorizont erreicht.

Um die Ergebnisse der Befragung zur betrieblichen Weiterbildung in einem umfassenden Kontext der Bildungs- und Beschäftigungssysteme thematisieren zu können, werden in den Abschnitten, welche Erklärungsversuche und Argumente formulieren sollen, Daten aus anderen Erhebungen herangezogen. Es sind dies vor allem Daten der Arbeitskräfteerhebungen und des Eurobarometer von *Eurostat*. Ausschließlich für Österreich werden Daten des Mikrozensus 2001 von *Statistik Austria* verwendet.

---

[3] Sylvia Zeidler: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus vom Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jg. 1990, Heft 11, hrsg. von Statistik Austria, S. 790f.

In dieser Expertise soll keine Bewertung der unterschiedlichen nationalen Bildungstraditionen vorgenommen werden, es geht vielmehr um das Aufzeigen von Systemunterschieden, um Argumente zu finden, warum es möglich ist, mit einer fast nur halb so hohen betrieblichen Weiterbildungsquote (Vergleich: Schweden – Österreich) relativ gute Ergebnisse am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftsleistung pro Kopf zu erreichen.
Der kausale Hintergrund nationaler Qualifikationsstrategien, als deren Teilsystem die betriebliche Weiterbildung fungiert, ist zweifellos vielfältig. In vorliegender Ausarbeitung wird versucht, empirische Evidenz für Erklärungen mit Bezug auf zwei Ursachenkomplexe aufzuzeigen. Im Wesentlichen werden hierbei zwei einander nicht ausschließende Hypothesen verfolgt:

- Länder ohne den österreichspezifischen Schwerpunkt in der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, Fachschulen, BHS) substituieren diese Strategie durch vermehrte betriebliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung.
- Der betriebliche Weiterbildungsbedarf wird wesentlich durch die Struktur der Erwerbstätigkeit und den Informatisierungsgrad beruflicher Tätigkeiten (Computernutzung in Produktions- oder Dienstleistungsberufen) bestimmt.

Damit soll die Relevanz institutioneller Regelungen der betrieblichen Weiterbildung im Steuerrecht und in Form von kollektivvertraglichen Vereinbarungen keineswegs übersehen werden. Sie stehen aber nicht im Horizont dieser Ausarbeitung, die primär als Sekundäranalyse internationaler Daten der Aus- und Weiterbildungssysteme sowie der Resultate am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftsentwicklung angelegt ist.

Eine Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden, die als Benchmarks von Interesse wären, würde eine eigene Untersuchung erfordern.

DESKRIPTIVE HAUPTERGEBNISSE

Kursteilnahmequote

71 Prozent der österreichischen Unternehmen gaben an, im Jahr 1999 kursartige Weiterbildung für ihre Mitarbeiter angeboten oder durchgeführt zu haben. Die Aktivitätsquote liegt dabei deutlich über dem Ländermittel der Europäischen Union (54 Prozent).

Die Erfassung der nicht-kursmäßigen Weiterbildungsformen im Rahmen des CVTS-2 zeigt für Österreich nicht jene Plausibilität wie die Erhebung über die kursmäßige Weiterbildung.[4] *Statistik Austria* deutet einen Effekt des Erhebungsdesigns[5] an. Es ist daher begründet, sich bei der Nutzung der *internationalen* Vergleichsdaten zur betrieblichen Weiterbildung primär an den Erhebungsergebnissen der *kursartigen* Weiterbildung zu orientieren.

TABELLE 1:

Kursmäßige Weiterbildung in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten, 1999

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten im Jahr 1999	Österreich	EU-15	Differenz
kursmäßig weiterbildungsaktive Betriebe	71 %	54 %	17
Anteil der Kursteilnehmer an den Beschäftigten aller Unternehmen	31 %	40 %	-9

Quelle: Eurostat, CVTS-2; Statistik Austria; eigene Berechnungen

[4] Ein Beispiel hierfür: Kursartige Weiterbildung wird in Österreich von 71 Prozent der Unternehmen angeboten, in Deutschland von 67 Prozent. Während Österreich und Deutschland in wesentlichen Aspekten zur kursartigen Weiterbildung ähnliche Ergebnisse aufweisen, „stürzt" der österreichische Wert bei den anderen Formen im Ländervergleich am stärksten ab (-44 Prozent), wobei sich für Deutschland ein Wert von 72 Prozent ergibt, für Österreich von 27 Prozent (EU-Mittel: 53 Prozent; siehe Tabelle A-1a).

[5] „Unternehmen, die in der Vorerhebung summarisch keine anderen Formen der Weiterbildung deklariert hatten, wurden im maßgeschneiderten Fragebogen der Haupterhebung nicht mehr mit den Detailfragen zu den einzelnen Maßnahmen konfrontiert." Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung, Wien, 2003, S. 23.

Fragt man nach den Gründen dafür, warum keine Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt wurden, so geben etwa 2/3 der österreichischen Unternehmen an, dass die vorhandenen Fähigkeiten ausreichen. Von dieser allgemeinen Feststellung abgesehen, die in allen Ländern am häufigsten geäußert wurde, ist in Österreich Zeitmangel das häufigste Argument: 28 Prozent sagen, dass „die Auslastung der Beschäftigten keine Weiterbildung zulässt", gleichzeitig nannten nur 12 Prozent der nichtweiterbildungsaktiven antwortenden Unternehmen im Jahr 1999 die Kurskosten als Weiterbildungsbarriere.

TABELLE 2:

Anteil der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen im Jahr 1999, nach Gründen für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen
(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Betriebliche Weiterbildung kommt zu teuer	Mitarbeiter waren zu sehr ausgelastet	Benötigte Qualifikationen durch Neueinstellung gewonnen	Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten waren ausreichend	Erstausbildung ausreichend
Österreich	12	28	9	64	8
EU-15	15	23	27	72	21
Differenz	-3	5	-18	-8	-13

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Kursbesuchsquote, Arbeitsmarkt und Wirtschaftsleistung

31,5 Prozent der Beschäftigten haben – laut CVTS-2-Erhebung – 1999 an einer kursartigen Weiterbildung teilgenommen. Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-15 liegt die Quote aktiver Unternehmen in Österreich über dem Durchschnitt, die Kursteilnahmequote aller Beschäftigten aber 8,5 Prozentpunkte unter dem EU-15-Ländermittel.

Der Rückstand Österreichs in der Weiterbildungsquote zum EU-Mittel und insbesondere zu den Ländern mit den höchsten Kursteilnehmerquoten ist angesichts der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes erklärungsbedürftig. Vergleicht man zentrale volkswirtschaftliche Indikatoren (BIP pro Kopf, Arbeitslosenquote oder Exportquote) mit der Kursteilnehmerquote, so stellt sich die Vermutung ein, dass man die Weiterbildungsteilnehmerquoten in einem umfassenden Zusammenhang beruflicher

Qualifizierungsstrategien vergleichen sollte, der den Strukturwandel der Wirtschaft, den Dienstleistungsanteil an der Wirtschaftsstruktur und die Informatisierung der beruflichen Arbeit ebenso wie die Berufsbildungstradition des Landes umfasst. Österreich weist zwar eine deutlich unterdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsquote der Beschäftigten auf, zugleich aber in zentralen volkswirtschaftlichen Indikatoren[6] überdurchschnittliche Werte. Dies gilt es verständlich zu machen, um eine solide Grundlage für Schlussfolgerungen zu erarbeiten.

TABELLE 3:

Betriebliche Weiterbildung und volkswirtschaftliche Kontextindikatoren

Vergleichsmerkmale	Österreich	EU-15	Differenz
Anteil der Kursteilnehmer in bezahlter Arbeitszeit an den Beschäftigten aller Unternehmen mit 10 und mehr Mitarbeitern, 1999	31	40	-9
Arbeitslosenquote Durchschnitt 1995-2000	4,1	9,9	-5,8
Arbeitslosenquote 2001	3,6	7,3	-3,7
Arbeitslosenquote 2002	4,3	7,6	-3,3
Arbeitslosenquote 2003	4,4	8,0	-3,6
BIP pro Kopf zu Kaufkraftstandards (KKS) 2000	25.900	22.600	3.100
BIP pro Kopf zu Kaufkraftstandards (KKS) 2002	26.600	24.000	2.600
Exportquote für Waren und Dienstleistungen in % des BIP, 2003	51,8	34,2	17,6
Wirtschaftswachstum* Durchschnitt 1991 – 1995	2,0	1,5	0,5
Wirtschaftswachstum* Durchschnitt 1996 – 2000	2,8	2,6	0,2
Wirtschaftswachstum* 2001	0,8	1,6	-0,8
Wirtschaftswachstum* Durchschnitt 2002	1,4	0,9	0,5
Wirtschaftswachstum* Durchschnitt 2003	0,7	0,4	0,3

*Veränderungen des realen BIP zum Vorjahr in %

Quelle: Eurostat; OECD; zitiert nach: WKÖ 2003; eigene Berechnungen

Allerdings hat sich der Vorsprung der Wirtschaftsdynamik Österreichs in den 90er Jahren reduziert und ist um die Jahrtausendwende überhaupt verloren gegangen. Gerade die

[6] Daten zitiert nach: Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2003, Wien, Mai 2003, S. 10ff.

weiterbildungsintensiven Länder Schweden, Dänemark und Finnland haben den Strukturwandel besser als andere Volkswirtschaften bewältigt und zeigen 2002 höhere Dynamik.[7] Hinzu kommt eine wesentlich höhere Erwerbsbeteiligung der über 55-Jährigen[8] und relativ günstigere Werte in Vergleichen zentraler Innovationsindikatoren. Die Spitzeninnovatoren in der EU sind die nordischen Länder Finnland, Schweden, Dänemark und auch die Niederlande.[9]

Der umfassende Kontext, in den die Weiterbildung in den europäischen Ländern zu stellen ist, resultiert aus der Dynamik der sich formierenden wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft. Zunächst soll aber der Blick auf die Unterschiede in den Bildungssystemen verständlich gemacht werden, erst hieran anschließend soll die Perspektive auf den Strukturwandel der Wirtschaft und der Erwerbstätigkeit als Grundlage langfristiger zukunftsbezogener Konklusionen gerichtet werden.

Kursbesuchsquote nach Branchen

Die Aufgliederung nach Branchen zeigt zunächst, dass die Weiterbildungsteilnahme in Kursform sowohl innerhalb des produzierenden Sektors als auch innerhalb des Dienstleistungssektors stark differiert. Die Unternehmen des Finanz- und Versicherungssektors gaben an, dass mehr als jeder zweite Erwerbstätige im Jahr 1999 kursmäßig in der Arbeitszeit geschult wurde. Über 40 Prozent liegt die kursmäßige Weiterbildungsquote auch im Energieversorgungssektor, im Kfz-Handel und in Verkehr/Nachrichtentechnik. Innerhalb der produzierenden Wirtschaft erreicht der Fahrzeugbau die höchste Weiterbildungsquote (siehe Tabelle 4).

Zwar sind die Qualifikationsstrukturen und Weiterbildungsanforderungen innerhalb des sekundären Wirtschaftssektors sehr unterschiedlich, in Summe steigt mit dem Dienst-

---

[7] Zu den Länderwerten siehe http://wko.at/statistik

[8] Laut Eurostat-Pressemitteilung vom 14. Juli 2003 belief sich im Frühjahr 2002 die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Mittel der EU-15 auf 39,8 Prozent, in Österreich auf 28,1 Prozent; Spitzenreiter waren Schweden mit 68,3 Prozent und Dänemark mit 67,3 Prozent.

[9] Europäische Kommission: Cordis focus: Europäischer Innovationsanzeiger 2002, S. 3 und passim; www.cordis.lu/trendchart

leistungswachstum aber der Weiterbildungsbedarf. Die jährlichen betrieblichen Weiterbildungsquoten beliefen sich 1999 im Produktionssektor auf rund 26 Prozent, in den Dienstleistungen auf 36 Prozent.

Im Vergleich zum EU-Mittel ist nur in einigen wenigen Branchen eine höhere Kursbesuchsquote festzustellen: in Banken und Versicherungen und in Kfz-Handel und Reparatur. Der Einzelhandel liegt im EU-Mittel, ebenso die Branchen Holz, Metall und Textil/Bekleidung/Leder. Die höchste negative Differenz ergibt sich für Bergbau und das Gastgewerbe.

Nachfolgend werden die branchenspezifischen Weiterbildungskursteilnahmequoten in Österreich und im EU-Ländermittel dargestellt und dabei jeweils pro Sektor die höchsten Werte (durch graue Schattierung und Fettdruck) sichtbar gemacht. Das Ergebnis ist zum Teil plausibel, da sich wissensintensive Branchen in der Regel unter den 10 häufigsten befinden. Bei einigen Branchen dürfte aber die innere Heterogenität der Kategorien den Vergleich verzerren. Möglicherweise resultiert auch aus der Zahl der retournierten Fragebögen bei kleinen Branchen auf Länderebene eine relativ große statistische Schwankungsbreite der Werte.

Der Branchenvergleich zeigt einerseits, dass die Weiterbildungsquote mit der Wissensintensität der Branchen korreliert, andererseits spiegelt er wiederum die landesspezifischen Qualifizierungsstrategien und Branchenstrukturen respektive Probleme des statistischen Vergleichs wider.

Dies lässt sich anhand des Gastgewerbes beispielhaft belegen. Der Vergleich der Weiterbildungsinvestitionen im Gastgewerbe zeigt, dass Länder mit Lehrlingsausbildung in diesem Sektor, wie Deutschland und Österreich, am Ende der Skala rangieren, an der Spitze befinden sich Dänemark (70 Prozent Weiterbildungsquote im Gastgewerbe), das Vereinigte Königreich und Finnland (beide über 60 Prozent). Südeuropäische Länder liegen weit unter dem Ländermittel der EU (siehe Tabelle A-6b).

TABELLE 4:

Anteil der Kursteilnehmer/innen an allen Beschäftigten, 1999, in %

Wirtschaftsabschnitt (Unternehmen mit 10 u. mehr Beschäftigten)	Österreich	EU-15
Verarbeitendes Gewerbe und Industrie; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen; Bergbau etc.	***26***	***-***
Energieversorgung	**45**	**52**
Fahrzeugbau	**39**	**48**
Maschinenbau, Elektrotechnik, Optik	**33**	**42**
Nichtmetallische Produkte, Chemische Industrie	**28**	**38**
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	**28**	31
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	25	33
Metallerzeugung und -bearbeitung	25	25
Holzgewerbe, andere Fertigungsindustrien	24	23
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	22	**44**
Bauwesen	18	28
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	15	15
Dienstleistungen	***36***	***-***
Kreditwesen, Versicherungen	**54**	45
Nachrichtenübermittlung	**43**	**62**
Verkauf und Reparatur von Kraftfahrzeugen	**43**	38
Transport, Hilfs- und Nebentätigkeiten	**41**	**49**
Großhandel (außer Kraftfahrzeuge)	34	**53**
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	34	34
Mit Kredit-/Vers.gew. verbundene Tätigk.	29	**51**
Grundstücks- und Wohnungswesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, sonst. öff. und persönliche Dienstleistungen	26	40
Gastgewerbe	16	43
gesamt	***31***	***40***

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Dies verweist auf unterschiedliche Qualifizierungsstrategien. Eine positive Korrelation zur Tourismusintensität oder zu den volkswirtschaftlichen Nettoeinnahmen des Tourismussektors ist nicht zu eruieren.[10] In den einschlägigen Berufsklassen haben in Österreich schätzungsweise 60 bis 75 Prozent der Erwerbspersonen berufliche Bildungsgänge abgeschlossen (siehe Tabelle 16), viele davon mit langjähriger Berufserfahrung. Ohne die hochwertige Ausbildung im Tourismus – ob in der Lehrlingsausbildung oder in den BMHS und den neuen Fachhochschulen – wäre die Performance der Branche nicht zu erklären.

Kursbesuchsquote nach Betriebsgröße

Für das europäische Ländermittel lässt sich feststellen, dass mit der Betriebsgröße die Weiterbildungsteilnahme durchgängig ansteigt. In Österreich fällt der Betriebsgrößeneffekt aber schwächer als im Ländermittel aus: der relative Rückstand der Weiterbildungsquote der kleinen Betriebe ist deutlich geringer als im europäischen Mittel.
Nur bei den Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern fällt die Schulungsquote Österreichs höher als im EU-Mittel aus (25 zu 19 Prozent der Beschäftigten). Auch der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen hebt sich in dieser Betriebsgrößenklasse am stärksten positiv ab. Die Betriebsgrößenstruktur Österreichs unterscheidet sich vom EU-Ländermittel nicht in einem Ausmaß, das die Ergebnisse erklären könnte.

Der Anteil der Kleinbetriebe (Unternehmen unter 50 Beschäftigten) lag 2002 in Österreich mit 45 Prozent unter dem EU-Ländermittel vom 53 Prozent; bei den mittleren Betrieben (50 bis 249) lag Österreich mit einem Anteil von 20 Prozent deutlich über dem Ländermittel von 13; bei den Großbetrieben (250 und mehr) ist der Anteil der Beschäftigten in Österreich (35 Prozent) etwa gleich hoch wie im Ländermittel (34 Prozent). Der KMU-Anteil beläuft sich damit auf rund 2/3 der Beschäftigten sowohl in Österreich als auch im EU-Ländermittel, wobei in Österreich der Anteil der mittleren Betriebe im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der KMUs höher ist.[11]

---

[10] Vgl. dazu: Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2003, Wien, 2002, S. 576.

[11] http://www.kmuforschung.ac.at/de/tabelle_kmu.htm

TABELLE 5a:

Betriebsgrößenspezifische Weiterbildungsmerkmale, 1999, in %

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Anteile der Unternehmen, die Kurse anbieten, an allen Unternehmen		*Differenz*	Anteil der Kursteilnehmer an allen Beschäftigten		*Differenz*
	Österreich	EU-15		Österreich	EU-15	
10 – 19	**62**	**41**	***21***	**25**	**19**	***6***
20 – 49	73	58	*15*	24	25	*-1*
50 – 249	90	75	*15*	29	33	*-4*
250 – 499	95	91	*4*	31	39	*-8*
500 – 999	97	91	*6*	29	44	*-15*
1.000 und mehr	100	98	*2*	43	50	*-7*
gesamt	71	54	*17*	31	40	*-9*

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Betriebsgröße und Sektor

Die Betriebsgröße als Erklärungsvariable für das Weiterbildungsverhalten ist aufgrund der Überschneidung mit Brancheneffekten mit Vorsicht zu interpretieren. Fasst man Branchen zu Sektoren zusammen, so zeigt sich aber doch insgesamt im Dienstleistungs- und im Produktionssektor ein *struktureller* Effekt der Betriebsgröße im Hinblick auf die Teilnahmequoten der kursmäßigen betrieblichen Weiterbildung.

Im CVTS-2 wird für 1999 in der produzierenden Wirtschaft wird im CVTS-2 für 1999 eine Kursbesuchsquote von 18 Prozent für die Betriebe mit unter 50 Mitarbeitern (bei 26 Prozent im Durchschnitt) und im Handels- und Dienstleistungssektor von 29 Prozent bei den Betrieben mit unter 50 Mitarbeitern (bei 36 Prozent im Mittel) ausgewiesen.
Die großen Betriebe, die in der Regel interne Schulungsprogramme und andere vorteilhafte Instrumente der Personalentwicklung aufweisen, können strukturell bedingt häufiger weiterbilden.

TABELLE 5b:

Betriebsgrößenspezifischer Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 1999 an einem Weiterbildungskurs teilgenommen haben, nach Wirtschaftssektoren, in %

(Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2001)

GESAMT	Beschäftigte	%
10 – 19	211.700	25
20 – 49	280.500	24
50 – 499	738.900	29
500 und mehr	664.100	39
gesamt	1,894.300	31
PRODUZIERENDER BEREICH		
10 – 49	205.700	18
50 – 499	374.100	24
500 – mehr	267.100	35
gesamt	848.300	26
HANDEL, DIENSTLEISTUNGEN		
10 – 49	286.500	29
50 – 499	363.500	35
500 – mehr	397.600	42
gesamt	1,047.600	36

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2

Weiterbildung bei externen Bildungsanbietern

Die strukturell unterschiedliche Situation der Weiterbildung nach Betriebsgröße wird am besten über die Analyse der Lernorte sichtbar. Überall in Europa ist der Anteil externer Weiterbildung mit der Betriebsgröße (= Beschäftigtenzahl) abnehmend. Der Zusammenhang ist weitgehend evident: mangelnde infrastrukturelle und personelle Möglichkeiten interner Bildungsarbeit erhöhen den Bedarf an externer Beratung und externen Bildungsangeboten. In Österreich ist der Anteil – vermutlich aufgrund entsprechender Möglichkeiten – noch signifikant höher: 72 Prozent der von Mitarbeitern in Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten im Jahr 1999 absolvierten Kursstunden fanden in externen Bildungseinrichtungen statt, im EU-Mittel waren es 62 Prozent.

TABELLE 6:

Anteil der Stunden in externen Weiterbildungskursen an den Gesamtstunden in Weiterbildungskursen, 1999, in %

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Österreich	EU-15	Differenz
10 – 19	72	62	10
20 – 49	67	56	11
50 – 249	57	54	3
250 – 499	44	48	-4
500 – 999	43	43	0
1.000 und mehr	26	31	-5
gesamt	44	42	2

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

56 Prozent der Kursstunden betrieblicher Weiterbildung in Österreich entfielen 1999 auf betriebsinterne Veranstaltungen, im Durchschnitt der EU-Länder waren es 58 Prozent. Zu beachten ist hierbei, dass zusätzlich zur Schulung im eigenen Unternehmen noch ein erheblicher Anteil der Kursstunden in Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften oder bei Herstellern bzw. Lieferanten stattgefunden hat.

Von den rund 7,7 Millionen Kursstunden externer Weiterbildung, die von den Betrieben für 1999 berichtet wurden, entfielen in Österreich 37 Prozent auf private Anbieter, 25 Prozent auf Hersteller/Lieferanten und Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften und 19 Prozent auf das WIFI. Bei den „privaten Anbietern“ handelt es sich um ein statistisches Aggregat, das im Hinblick auf Größe und Schwerpunkte sehr unterschiedliche Bildungsanbieter umfasst.

Nur in Deutschland (21 Prozent an den gesamten externen Kursstunden) und in Österreich (19 Prozent) kommt den *Bildungseinrichtungen der Wirtschaftsorganisationen* ein Spitzenanteil in der externen betrieblichen Weiterbildung zu, an dritter Stelle rangiert – bereits mit deutlichem Abstand – Luxemburg mit etwas über 10 Prozent der Stundenanteile. Die meisten EU-Mitgliedsländer weisen deutlich geringere Werte auf. Ein Zu-

sammenhang mit dem starken Anteil der beruflichen Bildungsroute „Lehrlingsausbildung und Meisterprüfung“ ist kaum zu übersehen.

TABELLE 7:

Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden, die in der Arbeitszeit absolviert wurden, nach Anbieterkategorien, 1999, in %

(Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten)

Bildungsanbieterkategorien	Österreich	EU-15	Abweichung vom EU-Mittel
Organisationen der Wirtschaft inklusive der berufsständischen Kammern und ihre Bildungseinrichtungen	19	7	12
Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften	11	6	5
Hersteller/Lieferanten	14	10	4
sonstige Anbieter	8	6	2
Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	2	1	1
Universitäten und Fachhochschulen	3	4	-1
Öffentliche oder gemeinnützige Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen)	4	11	-7
Schulen mit Öffentlichkeitsrecht, Fachschulen	1	8	-7
Private Anbieter	37	48	-11
Gesamt	100	100	0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Bei den Kleinbetrieben in Österreich weisen die Herstellerschulungen mit 26 Prozent der Kursstunden im Jahr 1999 den höchsten Anteil im Anbietervergleich auf (siehe Tabelle A-8). Bei den Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern entfällt jeweils auf die Kategorie „private Anbieter“ der höchste Anteil. Bei den Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeitern entfallen über 60 Prozent der Kursstunden auf diese Anbieterkategorie.

Nach Wirtschaftsbereichen stellen sich die Verteilungen der externen Kursstunden wenig überraschend sehr unterschiedlich dar. Der Banken- und Versicherungssektor z.B. vermag auf konzerneigene Bildungsstätten zurückzugreifen, der Kfz-Handel bildet bei Herstellerfirmen/Lieferanten weiter (siehe Tabelle A-9).

Private Anbieter konnten 1999 auf Grundlage der Unternehmensbefragung fast in allen Ländern den höchsten Kursstundenanteil verbuchen. Dieser erreicht in einigen Ländern einen Anteil von über 50 Prozent der Kursstunden des Jahres 1999. Obgleich auch in Österreich ein Anteil von 37 Prozent zu verzeichnen ist, bedeutet dies im internationalen Vergleich nur einen mittleren Wert. Der Anteil der Universitäten an den jährlichen Kursstunden 1999 erreichte im internationalen Vergleich einen Anteil zwischen 1 und 10 Prozent. Mit 3 Prozent liegt Österreich eher im unteren Bereich. Überdurchschnittliche Werte wurden dabei laut CVTS-2 im Bauwesen und allgemein bei Betrieben zwischen 10 und 19 Beschäftigten erreicht (siehe Tabelle A-8, A-9).

Informatik/Computernutzung an der Spitze der Kursthemen

Die thematische Struktur der absolvierten Weiterbildung im Jahr 1999 zeigt das Ausmaß der Computerdurchdringung der Arbeitswelt in Europa auf. Die Verteilung der 17 Millionen Kursstunden, die in Österreich 1999 in bezahlter Arbeitszeit von den Mitarbeitern der Unternehmen absolviert wurden, zeigt ebenfalls die Spitzenstellung von Informatik/EDV und technischen Kursen und als fast ebenso häufig die Wahl kaufmännisch-wirtschaftlicher Inhalte.

Differenziert man nach Branchen, so zeigen sich einerseits branchenspezifische Inhalte, andererseits der Querschnittscharakter der EDV-Anforderungen, der jenen der Fremdsprachenweiterbildung deutlich übertrifft (siehe Tabelle A-10).
Der Anteil des Weiterbildungsbereiches „Informatik/Computernutzung“ ist im EU-Mittel noch geringfügig höher. Den Spitzenwert weist *Schweden* mit 23 Prozent der Kursstunden aus, das nicht nur die höchste Kursteilnahmequote (61 Prozent) [12] aufweist, sondern auch das Land mit der höchsten beruflichen Computernutzung ist (74 zu 42 Prozent in Österreich). Auch der KMU-Zugang zum Internet liegt in Schweden an der Spitze des Ländervergleichs. Nach Betriebsgröße des Unternehmens zeigt sich für Österreich, dass in kleinen Betrieben 1999 vergleichsweise geringe Anteile der Kurs-

[12] Eurostat: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS-2), Detaillierte Tabellen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Dezember 2002, S. 90f.

stunden für EDV, aber hohe für den Technikbereich aufgewendet wurden. Der Druck zu weitergehender Informatisierung wird aber weitergehenden Bildungsbedarf schaffen und damit die Weiterbildungsteilnahmequote und -ausgaben erhöhen.

TABELLE 8:

Verteilung der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit im Jahr 1999 nach Kursinhalten

Themenbereiche	Österreich	EU-15	Differenz
andere Themenbereiche	16	10	6
Handel; Marketing und Werbung	14	9	5
Management und Verwaltung	14	11	3
Fremdsprachenkurse; Muttersprachen	5	4	1
Kredit- und Versicherungswesen; Steuer- und Rechnungswesen	5	5	0
Sekretariats- und Büroarbeit	2	2	0
Informatik; Computer-Bedienung	16	17	-1
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	15	16	-1
Persönliche Dienstleistungen (einschl. Tourismus, Hotel und Gaststätten); Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen	2	5	-3
Persönlichkeitsentwicklung; Arbeitswelt	7	12	-5
Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	3	9	-6
gesamt	99	100	-

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Weiterbildungsausgaben

Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse der Beschäftigten als Anteil an den Arbeitskosten der Unternehmen insgesamt beliefen sich 1999 auf 1,3 Prozent. Dieser Wert stimmt mit älteren Schätzungen für Österreich überein: so wurden vom ibw für 1998 rund 1,2 Prozent Bildungsaufwendungen an den Personalkosten errechnet[13]. Für die kursmäßig weiterbildungsaktiven Unternehmen ergab sich im CVTS-2 ein Anteil von 1,5 Prozent an den Arbeitskosten (produzierender Bereich 1,2 Prozent, Dienstleistungen

[13] Schneeberger: Lebenslanges Lernen, a.a.O., S. 84.

1,8 Prozent).[14] Eine Erhebung im Auftrag der Industriellenvereinigung (IV) von Ende 1996 kam auf einen Medianwert von 1,65 Prozent an Bildungskosten, allerdings wurden dabei Aus- *und* Weiterbildungskosten in Prozent der gesamten Personalkosten erfragt.[15]

TABELLE 9a:

Ausgaben für Weiterbildungskurse der Unternehmen, 1999

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten im Jahr 1999	Österreich	EU-15	Differenz: Prozent-punkte
Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Arbeitskosten aller Unternehmen	1,3 %	2,3 %	-1
Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Arbeitskosten der kursmäßig aktiven Unternehmen	1,5 %	-	-

Quelle: Eurostat, CVTS-2; Statistik Austria; eigene Berechnungen

Branchenspezifische Weiterbildungsausgaben

Die Weiterbildungsausgaben österreichischer Unternehmen überschreiten jene im EU-Ländermittel nur in der Branchenkategorie „Kreditwesen, Versicherungen", und zwar um einen Prozentpunkt (3,7 zu 2,7 Prozent). In der „Nachrichtenübermittlung" ist die Weiterbildungsquote gleich hoch (3,0 Prozent); ansonsten sind die relativen Ausgaben niedriger als im Ländermittel.

In Tabelle 9b werden die branchenspezifischen Weiterbildungsausgaben in Österreich und im EU-Ländermittel dargestellt und dabei die jeweils 10 höchsten Werte durch graue Schattierung und Fettdruck sichtbar gemacht. Das Ergebnis ist zum Teil plausibel, da sich wissensintensive Branchen in der Regel unter den 10 häufigsten befinden. Bei einigen Branchen dürfte aber die innere Heterogenität der Kategorien die Entsprechung verzerren; auch sind statistische Unsicherheiten auf Länderebene nicht auszuschließen. So hängen die geringen Ausgaben bei den „unternehmensbezogenen Dienstleistungen"

[14] Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung, Wien, 2003, S. 69.

[15] Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen, ibw-Schriftenreihe Nr. 106, Wien, 1997, S. 8.

und im „Fahrzeugbau“ für Österreich vermutlich mit der Subsumtion unterschiedlicher Bereiche zusammen.

TABELLE 9b:

Branchenspezifischer Anteil der Weiterbildungskurskosten als Anteil an den gesamten Arbeitskosten, 1999, in %

Wirtschaftsabschnitt (Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten)	Österreich	EU-15	Abweichung Österreichs vom EU-Mittel
Kreditwesen, Versicherungen	3,7	2,7	1,0
Nachrichtenübermittlung	3,0	3,0	0,0
Verkauf und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1,7	2,0	-0,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1,1	1,5	-0,4
Holzgewerbe, andere Fertigungsindustrien	0,9	1,3	-0,4
Metallerzeugung und -bearbeitung	0,9	1,4	-0,5
Nichtmetallische Produkte, Chemische Industrie	1,3	1,9	-0,6
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	0,4	1,0	-0,6
Energieversorgung	1,7	2,4	-0,7
Maschinenbau, Elektrotechnik, Optik	1,5	2,3	-0,8
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	1,2	2,1	-0,9
Großhandel (außer Kraftfahrzeuge)	1,3	2,3	-1,0
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	0,8	1,8	-1,0
Bauwesen	0,7	1,8	-1,1
Transport, Hilfs- und Nebentätigkeiten	1,3	2,5	-1,2
Gastgewerbe	0,3	1,5	-1,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1,2	2,5	-1,3
Fahrzeugbau	0,9	2,6	-1,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, sonstige öff. u. persönliche Dienstleistungen	1,1	2,9	-1,8
Mit Kredit-/Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	1,3	6,2	-4,9
gesamt	1,3	2,3	-1,0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Weiterbildungsausgaben nach Betriebsgröße

Die betriebsgrößenspezifischen Weiterbildungsausgaben in Relation zu den Arbeitskosten ergeben für Österreich und im Vergleich zum europäischen Mittel kein völlig konsistentes Bild. Im EU-Mittel geben die Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern zwischen 2,3 und 2,7 Prozent der gesamten Arbeitskosten für Weiterbildungskurse aus. Die Betriebe zwischen 10 und 49 Mitarbeitern geben 1,4 bis 1,5 Prozent aus. Diese Werte umfassen direkte und indirekte Bildungskosten (Kurskosten und Personalausfallskosten). In Österreich liegen die Bildungsausgaben der kleinen Betriebe laut CVTS-2-Berechnungen unter dem Ländermittel, für die mittleren Betriebe mit 500 bis unter 1.000 Beschäftigten ergibt sich ein nur geringfügig höherer Anteil.

TABELLE 9c:

Betriebsgrößenspezifischer Anteil der Weiterbildungskosten als Anteil an den gesamten Arbeitskosten, 1999, in %

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Österreich	EU-15	Differenz
10 – 19	1,0	1,5	-0,5
20 – 49	1,0	1,4	-0,4
50 – 249	1,2	2,4	-1,2
250 – 499	1,5	2,3	-0,8
500 – 999	1,1	**2,7**	-1,6
1.000 und mehr	**1,8**	2,5	-0,7
gesamt	1,3	2,3	-1,0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Hochrechnung der Weiterbildungsausgaben

Statistik Austria kommt in der Hochrechnung der Weiterbildungsausgaben für das Jahr 1999 auf *insgesamt 723 Millionen €,* die *direkten Kosten* belaufen sich dabei auf *437 Millionen €* oder 60 Prozent der Gesamtkosten.[16] Bei der Hochrechnung der Weiterbildungsausgaben für Österreich auf der Basis des Anteils an den Arbeitskosten wird zu beachten sein, dass der CVTS-2 die Kleinstbetriebe sowie die Arbeitnehmer im öffentli-

[16] Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung, Wien, 2003, S. 68f.

chen Sektor, den gesamten landwirtschaftlichen Sektor und einen Teil der Freien Berufe nicht erfasst.

Will man die Weiterbildungsausgaben der Arbeitgeber umfassend ausweisen, wird man über den im CVTS-2 abgedeckten Beschäftigungssektor (knapp 1,9 Millionen Beschäftigte) hinausgehen müssen. Möchte man die Beschäftigten im privaten Sektor inklusive der Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten (rund 535.000 oder 21 Prozent der Arbeitnehmer/innen der 2,6 Millionen Beschäftigten in Arbeitgeberbetrieben im privaten Sektor entfielen im Januar 2000 auf Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten[17]) in etwa erfassen und eine signifikante Unterschätzung vermeiden, so wäre ein Zuschlag von etwa 20 Prozent zu machen, wodurch sich *Gesamtausgaben* von schätzungsweise *860 Millionen €* (dabei *520 Millionen € an direkten Kurskosten*) ergeben würden.

Möchte man die Ausgaben der Arbeitgeber insgesamt einschätzen, nicht zuletzt um den Anteil der öffentlichen Arbeitgeber zumindest grob sichtbar zu machen, und dabei den gleichen Anteil der Weiterbildungsausgaben im Verhältnis zu den Arbeitskosten (1,3 Prozent) für 1999 anwenden, so wäre von *etwa 1,3 Milliarden € an direkten und indirekten Aufwendungen privater und öffentlicher Arbeitgeber* auszugehen. Laut *Statistik Austria*[18] beliefen sich die Arbeitsnehmerentgelte 1999 insgesamt auf 103,69 Mrd. €. Die 1,3 Mrd. € dürften also keineswegs überschätzt sein. Die Beschäftigten im öffentlichen Sektor weisen bedingt durch ihre spezifische Berufs- und Bildungsstruktur (Lehr- und Kulturberufe, Verwaltungsberufe, Gesundheits- und Sozialberufe etc.) nach allen verfügbaren Erhebungen höhere Beteiligungsquoten in der Weiterbildung als die Beschäftigten im Durchschnitt der Branchen des privaten Sektors auf.[19]

---

[17] Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2000, S. 30.

[18] Statistik Austria: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 1977 bis 2001, Hauptergebnisse, Wien, 2002, S. 39.

[19] dazu: Arthur Schneeberger: Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft, ibw-Schriftenreihe Nr. 120, Wien, 2001, S. 65ff.

Kurskosten je Teilnehmer: niedrigster Wert für Österreich

Die europaweite Erhebung hat versucht, über die Verwendung von Kaufkraftstandards (KKS) die Kurskosten in Relation zu den Lebenserhaltungskosten zu erfassen. Das Ergebnis dürfte für Österreich durchaus überraschend sein. Sowohl bei den Gesamtkosten als auch den direkten Kosten liegt Österreich weit unter dem EU-Durchschnitt. Im Vergleich der Gesamtkosten weist Österreich laut CVTS-2 überhaupt die günstigsten Werte in Europa auf (fast ¼ geringere Kosten pro Kursteilnehmer als im Ländermittel; auch die direkten Kosten liegen ¼ unter dem Ländermittel).

Mit den günstigen Kurskosten hängt das vergleichsweise gute Ergebnis zur Effizienz des finanziellen Mitteleinsatzes zusammen. In Österreich können – so kann man die CVTS-2-Ergebnisse interpretieren – für 1 Prozent Weiterbildungsausgaben an den gesamten Arbeitskosten 24 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten weitergebildet werden, im EU-Mittel sind dies nur 17 Prozent. Nur Belgien weist einen günstigeren Wert auf.

TABELLE 10:

Gesamtkosten und direkte Kosten von Weiterbildungskursen je Teilnehmer im Jahr 1999, Angaben in Kaufkraftstandards (KKS)

(Unternehmensbefragung 2000/2001)

Land	Gesamt-kosten	direkte Kurskosten	indirekte Kosten: Personalausfallskosten	
			absolut	in %
EU-15	1.524	935	566	37
Österreich	1.160	701	474	41

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

Dieses günstige Ergebnis bezüglich der Kurskosten für die Teilnahmequote für 1 Prozent Bildungsausgaben an den Arbeitskosten ist nur in relativ geringem Ausmaß durch die Zahl der Kursstunden je Kursteilnehmer bedingt. Österreich liegt in der Kursstundenzahl mit 29 Stunden je Teilnehmer nur um 2 Stunden unter dem EU-15-Durchschnitt von 31 Stunden. Die negative Korrelation zwischen der Teilnahmequote bei 1 Prozent Weiterbildungsausgaben und der Kursstundenanzahl läuft sich auf -.34 (siehe Tabelle 11).

Die unterschiedliche Kursstundenanzahl je Teilnehmer verweist auf den Druck, in möglichst kurzer Zeit Weiterbildung zu vermitteln. Zeitknappheit hat sich bei der Befragung der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen im Jahr 1999 in Österreich als überdurchschnittlich häufiger Hinderungsgrund erwiesen (siehe Tabelle 2, A-1b und A-7); dies trifft besonders für die Betriebe mit unter 50 Mitarbeitern zu, deren personelle Substitutionsmöglichkeiten geringer sind.

TABELLE 11:

Kursteilnahmequote der Beschäftigten aller Unternehmen je 1% Weiterbildungsausgaben an den gesamten Arbeitskosten und Dauer der Kurse, 1999

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Teilnahmequote je 1 Prozent Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten	Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmer
Belgien	26	31
Österreich	***24***	***29***
Schweden	22	31
Finnland	21	36
Norwegen	21	33
Deutschland	21	27
Luxemburg	19	39
Frankreich	19	36
Dänemark	18	41
Spanien	17	42
Irland	17	40
Griechenland	17	39
EU-15	***17***	***31***
Niederlande	15	37
Italien	15	32
Portugal	14	38
Vereinigtes Königreich	14	26
Korrelation	-.34	

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

ERKLÄRUNGEN UND ARGUMENTE

Um die Abweichung der österreichischen Ergebnissen zu erklären, wird zunächst auf Besonderheiten des Bildungswesens und sodann auf Unterschiede in der Sektorstruktur und im Informatisierungsgrad (Computerdurchdringung der Erwerbstätigkeit) eingegangen; abschließend werden technische Aspekte der Erhebung sowie eine Bevölkerungsumfrage aus 2003 thematisiert.

Betriebliche Ausbildung wird aus dem CVTS-2 ausgeschlossen, stellt aber eine Säule der österreichischen Qualifizierungsstrategie dar

Der CVTS-2 erfasst mit der betrieblich finanzierten beruflichen Weiterbildung (die in der Arbeitszeit erfolgt) ein sehr wichtiges Segment nationaler Qualifizierungsstrategien, aber eben nur ein Segment. Wichtig sind zudem Ausbildungssysteme und berufliche Weiterbildung, die von Erwerbspersonen und der öffentlichen Hand finanziert werden, sowie berufliche Weiterbildung in der Freizeit (bei unterschiedlichen Finanzierungsquellen). Ein wesentlicher Grund des Vorsprungs in der Kursteilnahme in den nordeuropäischen Ländern liegt vermutlich in einer Tradition der beruflichen Bildung, die sich von jener in Österreich weitreichend unterscheidet, da sie altersmäßig später ansetzt und dem postsekundären Bildungsbereich einen größeren Stellenwert einräumt.

Frühe Berufsqualifizierung in Österreich als Spezifikum

In den Erläuterungen zum Konzept der Erhebung wird von *Eurostat* klargestellt, dass Lehrlingsausbildung ausgeschlossen wird. Insgesamt wird „Berufliche Bildung, die beginnt, bevor der Beschäftigte 20 Jahre alt ist, und der Erstausbildung für einen bestimmten Beruf dient, ... von der Erhebung ausgeschlossen".[20] Gerade in dieser Altersgruppe liegt aber in Österreich der Schwerpunkt der institutionalisierten beruflichen Qualifizierung für den Großteil der Erwerbsbevölkerung. 88 Prozent der Personen, die

[20] Eurostat: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS-2), Detaillierte Tabellen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Dezember 2002, S.10f.

eine etwa drei- bis fünfjährige berufliche Erstqualifizierung in Österreich durchlaufen, sind unter 20 Jahren. In den nordeuropäischen Ländern strömen einerseits kleinere Anteile an Altersjahrgängen in berufliche Bildung, andererseits ist „Berufliche Bildung" in der Regel viel stärker schulisch und weniger fachspezifisch angelegt und findet zudem auch biografisch später statt. Damit kommt der betrieblichen und schulischen Berufsbildung der Jugendlichen unter 20 Jahren ein anderer Stellenwert in der nationalen Qualifizierungsstrategie Österreichs zu.

TABELLE 12:

Weiterbildungsquote und andere Indikatoren zum Übergang von der Pflichtschule ins Erwerbsleben im EU-Vergleich, in %

Land	Betriebliche Weiterbildungsteilnahme, 1999	Teilnehmer in beruflicher Ausbildung, die 20 Jahre oder älter sind, 1997/98	Schüler und Studierende unter den 20- bis 29-Jährigen, 1999	Tertiärquote: 25- bis 34j. Bev., 1999 (OECD)
Schweden	61	38	34	32
Dänemark	53	64	29	29
Finnland	50	57	36	38
Vereinigtes Königreich	49	-	24	27
Norwegen	48	20	28	33
Frankreich	46	26	19	31
Belgien	41	42	25	34
Irland	41	43	15	29
Niederlande	41	22	22	25
Deutschland	32	36	23	22
Österreich	***31***	***12***	***18***	***13***
Italien	26	9	17	10
Spanien	25	48	24	33
Portugal	17	40	19	12
Griechenland	15	9	16	26
Korrelationen	1.0	.43	.70	.61

Quelle: Eurostat; Cedefop; OECD

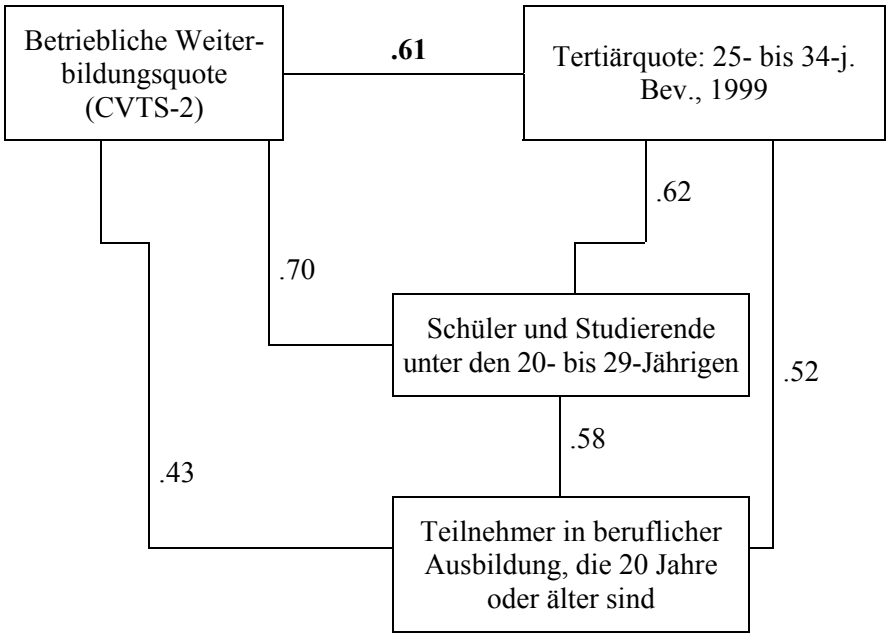
Die österreichische Berufsbildung beruhte bislang in hohem Maße auf breiter und intensiver Qualifizierung vor dem 20. Lebensjahr. Dies trifft auf die Lehrlingsausbildung, Fachschulen und die BHS zu. Es ist möglich, dass sich dieser Ansatz mit dem 1994 ein-

gerichteten Fachhochschulsektor etwas verschiebt, für den Zeitpunkt der CVTS-2-Erhebung war dies aber noch nicht quantitativ relevant. Nordeuropäische und angelsächsische Länder haben hingegen die Berufsaus- und -vorbildung schon länger deutlich stärker auf die postsekundäre Bildungsstufe gehoben. Während in Dänemark 1997/98 etwa 64 Prozent der Personen in Berufsausbildung (zumeist Lehrlinge) über 20 Jahre alt waren, waren es in Österreich nur 12 Prozent.[21]

DARSTELLUNG 1:

Betriebliche Weiterbildung im Kontext nationaler beruflicher und fach-/hochschulischer Qualifizierungsstrategien

tabellierter Wert: ausgewählte Korrelationskoeffizienten der Länderwerte der EU und Norwegens



Quelle: Eurostat, OECD; eigene Berechnungen

Dieser Unterschied in der Berufsbildungsstrategie schlägt sich auch deutlich im Schüleranteil an den 20- bis 29-Jährigen sowie in den Abschlussquoten bezogen auf Hochschulen und Fachhochschulen nieder.[22] Die OECD weist für Finnland eine tertiäre Ab-

[21] Daten aus: CEDEFOP: Key figures on vocational education and training, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2003, S. 13.

[22] Daten aus: OECD: Bildung auf einen Blick 2001, Paris, 2001, S. 143.

schlussquote (Hochschulen und nicht-akademische Abschlüsse) von fast 40 Prozent für das Jahr 1999 bezogen auf die 25- bis 34-Jährigen aus, in Österreich betrug die Quote weniger als die Hälfte.[23]

In Ländern mit klassischer Lehrlingsausbildung hat die Erstausbildung mehr Gewicht

Faktum ist, dass in Österreich trotz erheblicher betrieblicher Mobilität nach der Ausbildung im marktorientierten Sektor fast die Hälfte der Erwerbspersonen eine Lehrlingsausbildung aufweist und von diesem Segment 40 bis 60 Prozent langjährige Erfahrung im Berufsfeld kumulieren konnten. Naheliegend ist die Hypothese, dass hiermit ein signifikanter Unterschied im Aufbau von Humankapital im Vergleich zu Ländern ohne Lehrlingsausbildung bei den Jugendlichen angelegt ist. Nicht zufällig ist, dass Deutschland (32 Prozent) und Österreich (31,5 Prozent) in der Kursteilnahmequote die nahezu gleichen Ergebnisse aufweisen. Diese beiden Länder haben als einzige in der CVTS-2-Erhebung klassische Systeme der Lehrlingsausbildung (mit Lehrvertrag als zwingende Basis) aufrechterhalten[24].

Länder mit keiner mit Österreich vergleichbaren starken Ausrichtung auf berufliche Erstausbildung dürften vor der Notwendigkeit stehen, durch eine höhere Gewichtung der beruflichen Erwachsenenbildung einen Ausgleich herzustellen. Angesichts von im Ländervergleich durchaus positiven Indikatoren (geringe Arbeitslosenquoten, überdurchschnittliche Exportquoten, relativ hohes BIP pro Kopf) und einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsquote (laut CVTS-2) erwies sich damit die Tradition eines Schwerpunkts in der beruflichen Ausbildung (betrieblich und schulischer Art) als Grundlage relativ erfolgreicher Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

---

[23] Daten aus: OECD: Bildung auf einen Blick 2001, Paris, 2001, S. 48ff.

[24] Die Schweiz hat am CVTS-2 nicht teilgenommen.

Diversifikation der Berufsbildung verstärkt den Schwerpunkt auf der Erstausbildung

In den letzten Jahrzehnten hat in Österreich die vollzeitschulische[25] Berufsbildung neben der Lehrlingsausbildung an Bedeutung gewonnen. Die Berufsbildung wurde institutionell diversifiziert. Als Folge davon weist Österreich im Ländervergleich nach wie vor einen Spitzenanteil an Jugendlichen auf, die auf der oberen Sekundarstufe berufliche Bildungsgänge besuchen. Während andere Länder vergleichbare Ausbildungen auf der Tertiärstufe angesiedelt haben, sind diese in Österreich vor allem als Langformen auf der oberen Sekundarstufe angesiedelt; die Sonderformen zählen zum „postsekundären nicht-tertiären Sektor". Folge dieser systembestimmenden Weichenstellung ist, dass wir nach wie vor den Schwerpunkt der beruflichen Qualifizierung bei den unter 20-Jährigen angelegt haben, wobei die berufsbegleitenden Sonderformen als wichtige außerbetriebliche Sektoren der Qualifizierung fungieren.

TABELLE 13:

Verteilung der beschulten Jugendlichen nach Ziel und Art des Bildungsganges (über alle Schulstufen) auf der oberen Sekundarstufe, 2000, in %

Bezug	Allgemeinbildung	Berufsvorbereitende Bildung	Vollzeitschulische Berufsbildung	Duale Berufsbildung*
Österreich	21,7	7,2	34,7	36,4
OECD-Ländermittel	48,3	5,1	29,8	17,1
Differenz	-26,6	+2,1	+4,9	+19,3

* unterschiedliche Formen der beruflichen Bildung an zwei Lernorten

Quelle: OECD, 2002; eigene Berechnungen

Die OECD-Vergleichsstatistik rechnete für das Jahr 2000 von allen beschulten Jugendlichen der oberen Sekundarstufe in Österreich 21,7 Prozent allgemeinbildenden Bildungsgängen zu und damit 78,3 Prozent auf berufliche Bildung oder auf diese vorbereitende Bildungsgänge. Hierbei entfielen 36,4 Prozent auf duale Bildung (= Lehrlingsausbildung), 7,2 Prozent auf berufsbildungsvorbereitende Schulen (= Polytechni-

[25] Allerdings haben viele der mittleren und höheren "vollzeitschulischen" Bildungsgänge auch Praxisphasen vorgesehen und verfügen größtenteils über beste Kontakte zu Unternehmen der Region.

sche Schule) und 34,7 Prozent auf vollzeitschulische Berufsbildung.[26] Im OECD-Mittel entfielen 48,3 Prozent der beschulten Jugendlichen in der oberen Sekundarstufe auf allgemeinbildende und 52 Prozent auf berufliche Bildung oder berufsvorbereitende Bildungsgänge; innerhalb der beruflich orientierten Bildung entfielen 5,1 Prozent auf vorbildende, 29,8 Prozent auf vollzeitschulische und 17,1 Prozent auf duale Berufsbildung.

TABELLE 14:

Wandel der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung 1971 - 2001, in %

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1971	1981	1991	2001	2001: 30- bis 34j.
Universitäten, Hochschulen (seit 2001: auch Fachhochschulen)	3,1	3,9	5,4	7,8	9,8
Akademien	(0,05)	0,8	1,8	2,5	2,3
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,2	3,4	4,3	4,8	5,5
Berufsbildung					
Berufsbildende Höhere Schule	3,2	4,0	5,6	8,2	10,4
Berufsbildende Mittlere Schule	8,0	11,8	13,0	13,1	13,8
Lehrlingsausbildung	31,2	35,5	40,5	40,5	40,6
zusammen	***42,4***	***51,3***	***59,1***	***61,8***	***64,8***
Pflichtschule	51,2	40,6	29,4	23,1	17,5
gesamt (gerundet)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
in Absolutzahlen	3,097.987	3,411.521	3,684.282	3,986.761	603.900

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen

Insgesamt kann festgehalten werden, dass – trotz oder gerade aufgrund der institutionellen Diversifikation des Berufsbildungsangebotes – über 60 Prozent der jungen Erwachsenen in Österreich den Abschluss einer mehrjährigen beruflichen Bildung, die im Falle der BHS sogar mindestens fünf Jahre dauert, aufweisen. *Die Diversifikation der beruflichen Bildung hatte im Hinblick auf den Humankapitalstock der Volkswirtschaft den*

[26] OECD: Education at a Glance 2002, Paris 2002, S. 235.

Effekt, dass heute 63 Prozent der Erwerbspersonen über berufliche Erstausbildungen verfügen, die in der Regel drei bis fünf Jahre gedauert haben.

Lehrlingsausbildung und wirtschaftsnahe Weiterbildungstradition

Mit der Lehrlingsausbildung ist traditionell die Schiene der Meisterbildung und der berufsbegleitenden Weiterbildung durch die Kammern und ihre Erwachsenenbildungseinrichtungen verbunden. Wohl nicht zufällig zeigt der CVTS-2 für jene Länder, die Lehrlingsausbildung klassischer Ausrichtung aufweisen (Österreich, Deutschland und mit Abstand auch Luxemburg), einen relativ starken Anteil der Wirtschaftsverbände an der betrieblichen Weiterbildung.

Die WIFI-Kursteilnehmerbefragung des Jahrgangs 1999/2000 zeigt, dass 23 Prozent der unter 25-Jährigen als Teilnahmemotiv „Auf Prüfung vorbereiten" angeben. Einerseits handelt es sich dabei um genuine Berechtigungen und Qualifikationen der beruflichen Karriere (Meisterprüfung, Werkmeisterschulen, umfassende IT-Lehrgänge mit Zertifikaten), andererseits auch um das Nachholen von Abschlüssen der oberen Sekundarstufe (z.B. Berufsreifeprüfung, Fachakademien). In diesem als Aufstiegsfortbildung zu kennzeichnenden Zusammenhang in Österreich ist eine starke Tradition der beruflichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit zu verzeichnen, wobei allerdings auch die Unternehmen als Financiers oder Mitfinanciers auftreten.[27]

Es gibt in den meisten beruflichen und allgemeinbildenden Bildungsgängen der oberen Sekundarstufe und der Lehrlingsausbildung Sonderformen des Zeugniserwerbs, so z.B. in Form der Schulen für Berufstätige. Letztere bestehen sowohl für allgemein bildende höhere als auch für berufsbildende mittlere und höhere Schulformen. Die ausnahmsweise Regelung des Antretens zur Lehrabschlussprüfung ohne Absolvierung einer Lehre gewinnt zahlenmäßig zunehmenden Stellenwert. Rund 13 Prozent der Lehrabschlüsse entfielen im Jahr 2000 auf Sonderformen der Zulassung zur Prüfung.[28] Diese Zahl ent-

---

[27] Siehe dazu auch: Arthur Schneeberger: Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft, ibw-Schriftenreihe Nr. 120, Wien, 2001, S. 78, 119ff.

[28] Berechnungen nach der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich.

hält erstmalige Berufsabschlüsse ebenso wie Zusatzprüfungen für Absolventen anderer Lehrberufe. Alle Bildungsabschlüsse der oberen Sekundarstufe und der Lehrlingsausbildung können auch im Rahmen der Erwachsenenbildung erworben werden. In der Regel sind diese Bildungsangebote für Berufstätige konzipiert.

TABELLE 15:

Qualifikationsstruktur nach Sektoren, 2001, in %

Wirtschafts-sektor	Pflicht-schule	Lehre	BMS	BHS	AHS	Hoch-schule, Akademie	Gesamt	
Land- und Forstwirt-schaft*	43,3	37,2	13,5	3,2	1,9	0,8	100	219,5
Vorwiegend marktorien-tierter Sektor **	***21,1***	***47,3***	***9,9***	***9,2***	***6,3***	***6,1***	***100***	***2.911,1***
Vorwiegend öffentlicher Sektor***	11,4	22,0	17,5	15,2	9,1	24,7	100	811,7
gesamt	20,3	41,5	11,7	10,1	6,7	9,6	100	3.942,3

* Land- und Forstwirtschaft; Fischerei- und Fischzucht

** Bergbau u. Gewinn. v. Steinen u. Erden; Sachgütererzeugung; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen; Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u.a.; Beherbergungs- und Gaststättenwesen; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kredit- und Versicherungswesen; Realitätenwesen; Vermietung von beweglichen Sachen; Erbringung von sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen; private Haushalte

*** Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV; Unterrichtswesen; Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen; Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften

Quelle: Statistik Austria; Mikrozensus 2001

In Österreich ist eine Tradition in der Weiterbildung am Abend oder in Blockform an Wochenenden zu beobachten. Ein Aussteigen aus der Berufstätigkeit, um einen Kurs zu besuchen, ist sehr selten, sofern keine Betroffenheit von Arbeitslosigkeit vorliegt. Hier stellt sich – trotz des Wandels in den letzten Jahrzehnten – ein Spezifikum der österreichischen Bildungskultur dar.

TABELLE 16:

Berufsgruppenspezifische Qualifikationsstruktur, 2001, in %

Berufsgruppen	Pflicht-schule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Uni ua	%	in 1.000
Land- u. forstw. Berufe	43	38	13	2	4	1	100	*225,6*
Metallberufe	20	71	6	1	2	1	100	322,5
Elektriker	20	68	9	1	2	0	100	121,7
Holzverarb.; Holzstoff-, Papierhersteller/-verarbeiter	25	65	6	2	3	0	100	97,5
andere Produktionsberufe	32	58	6	2	3	1	100	161,1
Maschinisten, Heizer; Hilfsberufe allgemeiner Art	51	41	3	3	2	1	100	129,2
Bauberufe	32	61	3	1	2	0	100	197,3
Produktionsberufe	***28***	***62***	***5***	***1***	***2***	***1***	***100***	***1029,3***
Tourismusberufe, Körperpflege und verwandte Berufe	36	46	8	5	4	1	100	222,0
Händler, Ein- und Verkäufer	19	62	10	4	5	1	100	327,9
Leitende oder höher qualifizierte Berufe in Handel und Tourismus	11	50	16	10	10	4	100	102,1
Reinigungsberufe u. verwandte Berufe	60	33	4	2	1	1	100	147,8
Haushaltsbezogene Dienstleistungsberufe; übrige Dienstleistungsberufe	38	43	7	6	4	3	100	75,4
Sicherheitsberufe	11	43	18	13	13	3	100	73,9
Verkehrs-, Nachrichtenverkehrs- und Transportberufe	21	57	7	7	5	2	100	227,1
Dienstleistungsberufe I	***28***	***51***	***9***	***6***	***5***	***2***	***100***	***1176,2***
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	9	35	26	13	15	3	100	459,1
Buchhalter, Kassiere und verwandte Berufe	11	34	26	10	16	3	100	90,0
Dienstleistungsberufe II	***9***	***35***	***26***	***12***	***15***	***3***	***100***	***549,1***
Technische Berufe	2	16	9	12	39	23	100	216,8
Verwaltungsfachbedienstete	2	12	22	21	22	21	100	88,7
Gesundheits- und Sozialberufe	8	18	26	8	15	25	100	240,6
Lehr- u. Kulturberufe; Unterhaltungsberufe etc.	3	6	7	9	19	55	100	260,7
Führungskräfte (öffentlicher u. privater Org.), Rechtsberufe, Wirtschaftsberater	1	11	8	12	24	45	100	147,5
Dienstleistungsberufe III	***4***	***13***	***14***	***11***	***24***	***35***	***100***	***954,3***
o.n.A.	51	5	12	17	9	6	100	7,8
Gesamt	20	42	12	7	10	10	100	3942,3

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Informatisierung und Tertiärisierung des Beschäftigungssystems bestimmen die betrieblichen Weiterbildungserfordernisse – Aufholprozess in Österreich

Die betrieblichen Weiterbildungsquoten sind in Österreich laut CVTS-2 insbesondere im Vergleich zu nordeuropäischen Ländern niedrig: Auch die Kurskosten als Anteil an den gesamten Arbeitskosten der Unternehmen lagen in den nordeuropäischen Ländern mit 2,8 Prozent (Schweden) bis 3 Prozent (Dänemark) weit über dem Wert für Österreich (1,3 Prozent). Geht man davon aus, dass wesentliche *externe Ziele* der Weiterbildung durch Arbeitsmarkt- und Wirtschaftindikatoren abgebildet werden, so ergeben sich für Österreich im Hinblick auf das BIP pro Kopf und die allgemeinen Arbeitslosenquote relativ gute Werte.

Im weiteren ist aber zunächst festzuhalten, dass Länder mit höheren Kursteilnehmerquoten signifikant *höhere Erwerbsquoten* bei den über 50-Jährigen im Frühjahr 2002 aufwiesen.[29] Diese Länder haben bereits signifikant höhere Informatisierungsquoten der Erwerbsarbeit und der KMUs zu verzeichnen. Zudem weisen diese Länder im neuen Jahrtausend eine stärkere Wirtschaftsdynamik und günstigere Werte in Vergleichen zentraler Innovationsindikatoren als Österreich auf. Die Spitzeninnovatoren in der EU sind die nordischen Länder Finnland, Schweden, Dänemark und auch die Niederlande.[30]

Hohe betriebliche, berufliche und allgemeine Erwachsenenbildungsbeteiligung korreliert mit einer relativ langen Übergangsphase von der Pflichtschule in die volle Erwerbstätigkeit. Bildungsstatistisch schlägt sich dies in einem hohen Anteil an über 20-Jährigen in der Berufsbildung und hohen Studierquoten an Fachhochschulen und Universitäten nieder, aber auch in einem formal vergleichsweise hohen Bildungsstand der Bevölkerung im Haupterwerbsalter.

---

[29] Laut Eurostat-Pressemitteilung vom 14. Juli 2003 belief sich die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Mittel der EU-15 auf 39,8 Prozent, in Österreich 28,1 Prozent; Spitzenreiter waren Schweden mit 68,3 Prozent, Dänemark mit 67,3 Prozent.

[30] Europäische Kommission: Cordis focus: Europäischer Innovationsanzeiger 2002, S. 3 und passim; www.cordis.lu/trendchart

In Tabelle 18 werden die Ergebnisse des CVTS-2 zur betrieblichen Weiterbildung mit Daten aus anderen Quellen verglichen. Dies betrifft

- einerseits die Teilnahme bzw. das Interesse an Erwachsenenbildung insgesamt, von der die betriebliche Weiterbildung zwar ein sehr wichtiges, aber doch nur ein Teilsegment ist;
- andererseits Indikatoren zur Beschäftigung (Anteil Höchstqualifizierter, Tertiärisierungs- und Informatisierungsgrad der Beschäftigung).

Die Fach- und Hochschulabsolventenquoten sowie der Dienstleistungsanteil an den Erwerbstätigen stammen aus der Arbeitskräfteerhebung 2002 von *Eurostat*.[31] Aus der zuvor genannten gemeinschaftlichen Erhebung stammen auch die Anteile der Beschäftigung in wissensintensiven Dienstleistungssektoren, welche die NACE-Abschnitte 61 bis 92 umfassen.[32] Die Zahl der Computernutzer für berufliche Zwecke entstammt einer Eurobarometer-Erhebung vom Ende 2000.[33]

Erhebung von 2003 deutet auf Aufholprozess hin

Eurostat hat im Rahmen des *Eurobarometers 2003* die Teilnahme am lebenslangen Lernen und das Interesse an Bildung in der Bevölkerung im Alter nach der Pflichtschule erhoben.[34] Insgesamt wurden rund 16.300 Interviews durchgeführt, davon über 1.000 in Österreich. Die Feldzeit betraf die Monate März und April 2003.[35] Für Österreich zeigt sich in dieser Bevölkerungsumfrage ein Prozentsatz bezüglich der Beteiligung an all-

---

[31] Ana Franco, Sylvain Jouhette: Arbeitskräfteerhebung – Wichtige Ergebnisse 2002 EU und EFTA, in: Statistik kurz gefasst, Thema 2 – 15/2003, hrsg. von Eurostat, Luxemburg, S. 4f.

[32] Siehe: Ibrahim Laafia: Weiterer Anstieg der Beschäftigung in Hightech- und wissensintensiven Sektoren in der EU im Jahr 2001, in: Statistik kurz gefasst, Thema 9 – 4/2002, hrsg. von Eurostat, Luxemburg, S. 2.

[33] Eurobarometer, November 2000; zitiert nach Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Benchmarking-Bericht – Follow-up zur Mitteilung „Strategien für Beschäftigung in der Informationsgesellschaft, Brüssel, 7. 2. 2001, SEK (2001) 222, S. 7.

[34] CEDEFOP: Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 2003, S. 20.

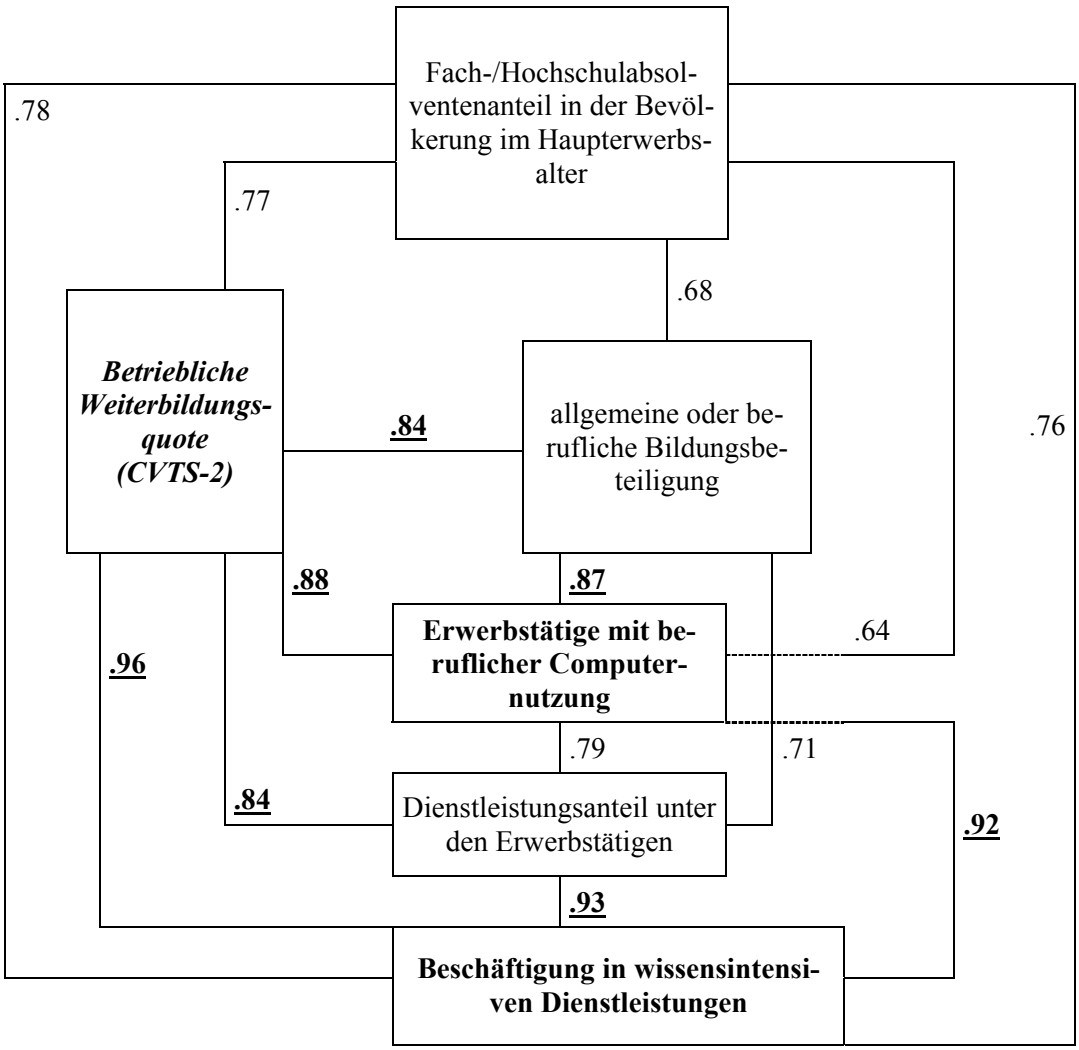
[35] The European Opinion Research Group EEIG: Eurobarometer 59, Juni 2003, Stichprobenspezifikation, S. C.5.

gemeiner oder beruflicher Bildung in den vergangenen 12 Monaten, der über dem Ländermittel von 31 Prozent liegt, nämlich bei rund 36 Prozent (siehe Tabelle 17a).

DARSTELLUNG 2:

Betriebliche Weiterbildung in der Dynamik der Wissensgesellschaft

tabellierter Wert: ausgewählte Korrelationskoeffizienten der Länderwerte der EU und Norwegens; höchste Werte „fett + unterstrichen"



Quelle: Eurostat u.a.; eigene Berechnungen

Die „Teilnahme an irgendeiner Form allgemeiner oder beruflicher Erwachsenenbildung" im Jahr 2003 korreliert sehr stark positiv mit der betrieblichen Weiterbildungsquote im Jahr 1999 (.84). Dies verweist nicht nur auf Validität der empirischen Erhebungen, sondern auch auf die Relevanz der die betrieblichen Aktivitäten tragenden umfassenden Bildungs*kulturen*. Für Österreich kann für 2003 der größte Zuwachs gegen-

über 1999 festgehalten werden. Dies lässt unterschiedliche Deutungen zu – unter anderem das Greifen von zwischenzeitlich gesetzten Fördermaßnahmen.

TABELLE 17a:

Vergleich der CVTS-2-Kursteilnahme mit Teilnahme bzw. Interesse an Erwachsenenbildung laut Eurobarometer 2003, in %

Land	Betriebliche Weiterbildungskursteilnahme, 1999, CVTS-2	2003: habe an allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen	2003: habe nicht teilgenommen, würde dies jedoch gerne tun	2003: habe nicht teilgenommen, habe auch kein Interesse daran
Schweden	61	52	19	17
Dänemark	53	56	16	15
Finnland	50	53	11	22
Vereinigtes Königreich	49	40	14	33
Norwegen	48	42	16	18
Frankreich	46	24	18	44
Belgien	41	29	12	41
Irland	41	35	14	39
Niederlande	41	42	18	25
Deutschland	32	32	31	27
Österreich	***31***	***36***	***14***	***32***
Italien	26	27	20	36
Spanien	25	28	17	47
Portugal	17	12	18	50
Griechenland	15	18	26	43
EU-Mittel	***40***	***31***	***20***	***35***

Quelle: Eurostat, Eurobarometer 2003

Die Korrelation zwischen betrieblicher Weiterbildungsquote und Erwachsenenbildungsaktivitäten 2003 ist noch höher als diejenige, die sich mit dem Anteil an formal Höchstqualifizierten[36] ergibt. Dies kann als Hinweis auf den Stellenwert der Unternehmen als Bildungsanbieter interpretiert werden.

[36] abgebildet als Postsekundarquote: Abschlüsse an Hochschulen und nicht-akademischen Bildungseinrichtungen des postsekundären Sektors

Langfristig richtige Weichenstellungen der Bildungspolitik

Rund 14 Prozent der Befragungsteilnehmer in Österreich haben zwar nicht an Erwachsenenbildungsmaßnahmen teilgenommen, würden dies aber gerne tun. Als *erwachsenenbildungsaversiv* haben sich 32 Prozent der Befragungsteilnehmer im Lande zu erkennen gegeben, im EU-Mittel waren es ein wenig mehr. Relevant als zukunftsbezogene Vergleichsmaßstäbe sind aber vor allem die Länder mit dem höchsten Erwachsenenbildungsbewusstsein: in den skandinavischen Ländern lag der Anteil der Bildungsfernen bei etwa 20 Prozent oder darunter. Hohe Beteiligung am lebenslangen Lernen hängt mit einem möglichst hohen Anteil an Personen in der Bevölkerung zusammen, die weiterführende Bildungsabschlüsse erreichen.

Die Erwachsenenbildungsbeteiligung – im Betrieb oder allgemein – korreliert noch signifikant stärker als mit der Fach-/Hochschulabsolventenquote mit dem Strukturwandel in Richtung wissensintensiver Dienstleistungen und Informatisierung der Arbeit. Dies bedeutet, dass die Weichen im Bildungswesen in Österreich in den letzten Jahren (FH-Gründungen, Bakkalaureatsstudien, universitäre Lehrgänge etc.) richtig gestellt wurden und in den nächsten Jahren nicht nur mit einem Zuwachs des Weiterbildungsbedarfs zu rechnen ist, sondern auch mit einem wachsenden Anteil an Personen mit tertiären Abschlüssen als hervorragende Basis für das lebenslange Lernen.

Die Entsprechung „Je höher der formale Bildungsstand der Erwerbspersonen, desto höher die Beteiligung am lebenslangen Lernen“ gilt nicht nur für den Einzelnen und im Lande, sondern auch im Ländervergleich, wie die *Eurobarometer*-Erhebung von 2003 belegt. Langfristig ist daher die kontinuierliche Anhebung des formalen Bildungsstandes – neben der Bildungsarbeit der Wirtschaft – der vermutlich wichtigste Hebel der Förderung von Interesse und Teilnahme an Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung – ob im Betrieb, für den Beruf oder allgemein (Sprachen, EDV, Persönlichkeitsthemen u.a.) – wird beim Einzelnen, in der Region oder im Land durch das biografisch in der ersten Bildungsphase erreichte Bildungsniveau begründet – sowohl im Hinblick auf kognitive Fähigkeiten (z.B. Lesefähigkeit) als auch auf Interesse an und Zugang zu Bildung, Bildungseinrichtungen und lebenslangem Lernen.

Ein deutlich überdurchschnittliches Ergebnis hat auch die empirisch gut fundierte Erhebung von *Statistik Austria* vom aus dem Juni 2003 („ad hoc Modul Lebenslanges Lernen“) ergeben. Im Unterschied zu früheren Ländervergleichen des „Strukturindikators“ zum Lebenslangen Lernen zeigt der Vergleich für 2003 keinen Rückstand für Österreich. Mit 12,5 Prozent Personen mit Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung liegt Österreich über dem Durchschnitt der EU-15.[37] Im Großen und Ganzen bestätigt der Ländervergleich aber auch die zuvor thematisierten Erhebungen (CVTS-2 und Eurobarometer 2003).

TABELLE 17b:

Strukturindikator zum lebenslangen Lernen der Europäischen Union, 2003, in %

Teilnahme an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung 4 Wochen vor der Erhebung (Basis: Wohnbevölkerung 25 bis 64 Jahre)

Land	%
Schweden	34,2
Vereinigtes Königreich	21,3
Dänemark	18,9
Finnland	17,6
Niederlande	16,5
Österreich	***12,5***
Irland	9,7
EU-15-Mittel*	***9,7***
Belgien	8,5
Frankreich	7,4
Deutschland*	5,8
Spanien	5,8
Italien*	4,7
Griechenland	3,7
Portugal	3,6

*vorläufige Werte
**Berechnung ohne aktuellen Wert für Österreich

Quelle: Statistik Austria

[37] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 64 und S. 326.

Informatisierung erhöht überall Qualifikations- und Weiterbedarf

Die berufliche Computernutzung und der Anteil der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungen weisen überhaupt die höchsten Korrelationen zur betrieblichen Weiterbildungsquote auf, aber auch die Tertiärquote an den Erwerbstätigen findet sich im Spitzenfeld (siehe Darstellung 2). Hinter der betrieblichen und außerbetrieblichen Bildung der Erwachsenen und dem formalen Bildungsniveau ist als komplexe Kausalität die Formierung der wissensbasierten Ökonomie und Gesellschaft wirksam.

Computer durchdringen die Arbeitswelt und bewirken erhöhten Weiterbildungsbedarf. Die PC-Nutzung am Arbeitsplatz hat sich – laut Erhebungen von Statistik Austria – von 21 Prozent im Jahr 1994 auf 41 Prozent im Jahr 2000 erhöht – in der Kategorie „Angestellte, Beamte“ von 38 auf 61 Prozent.[38] Dieser Anteil belief sich in nordeuropäischen Ländern Ende 2000 bereits auf 55 bis über 70 Prozent der Erwerbstätigen. Damit verbunden war auch der Internet-Zugang der Bürger und der KMUs in den skandinavischen Ländern mit Abstand breiter.

Dieser Informatisierungsprozess und generell die Wissensbasierung beruflicher Arbeit und der Wirtschaft wirken als Hebel bei der Erhöhung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung. Die Computernutzung im Beruf korreliert hoch positiv mit dem Beschäftigungsanteil in wissensintensiven Dienstleistungssektoren sowie der Beteiligung der Beschäftigten insgesamt an der betrieblichen Weiterbildung und den Ausgaben der Weiterbildung relativ zu den Arbeitskosten. Die Computerdurchdringung der beruflichen Arbeit ist mit einer rascheren Veralterung des fachlichen Wissens verbunden. Nicht nur die hier präsentierten Ländervergleiche über Weiterbildung, Informatisierung und Tertiärisierung der Beschäftigung belegen deren engen Bedingungszusammenhang, sondern auch eine rezente Bevölkerungsumfrage, die einen Konnex zwischen Weiter-

[38] Statistik Austria: PC-Nutzung, Internet, Telearbeit. Ergebnisse des Mikrozensus September 2000, Wien 2001, S. 132.

bildungshäufigkeit und Computernutzung am Arbeitsplatz aufzeigt[39], sowie Firmenfallstudien[40].

Der PC (als Synonym für die Informationstechnologie) kann als ein *komplementärer Faktor* höher qualifizierter Arbeitskraft angesehen werden, der Produktivitätssteigerungen bewirkt bzw. bewirken soll[41]. Zunehmend wird auch die betriebliche Einbettung des technologischen Wandels, d.h. Veränderungen der Arbeitsorganisation, verstärkt thematisiert. Mittlerweile werden diese ebenfalls als Komplement des technologischen Wandels angesehen, damit die Potenziale der neuen Technologien überhaupt ihre produktivitätssteigernde Wirkung entfalten können. Wie Hwang zeigt, ist der Informatisierungsprozess dabei auch durchgängig von einer Abnahme handwerklicher Kenntnisse und einer Zunahme kognitiver Anforderungen gekennzeichnet.[42] All dies bedeutet betrieblichen und beruflichen Weiterbildungsbedarf im Ausmaß des Informatisierungsgrades der Arbeitsplätze, der Firmen und der Volkswirtschaften.

---

[39] Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Sich der Zukunft stellen – Wissensgesellschaft als Herausforderung der Bildungspolitik, in: ibw-Mitteilungen, Juli/August 2003.

[40] Siehe dazu: Thomas Hempell: Do Computers Call for Training? Firm-level Evidence on Complementarities Between ICT and Human Capital Investments, in: ZEW-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Discussion Paper No. 03-20, S. 25ff.

[41] Siehe dazu Lawrence Katz/Alan Krueger: „Computing Inequality: Have Computers Changed the Labour Market?“, in: Quarterly Journal of Economics 113 (November), 1998; sowie Lawrence Katz: „Technological Change, Computerization and the Wage Structure“, Paper prepared for the Conference on „Understanding the Digital Economy: Data, Tools and Research“, Washington, DC, may 25-26,1999.

[42] Gyu-heui Hwang: „Diffusion of Information and Communication Technologies and Changes in Skills“, SPRU Working Paper No. 48, September 2000.

TABELLE 18:

Betriebliche Weiterbildung, Fach-/Hochschulabsolventenanteil und Indikatoren zum Strukturwandel der Beschäftigung, in %

Land	Betriebliche Weiterbildungskursteilnahme, 1999, (CVTS-2)	Computernutzung für berufliche Zwecke 11/2000	Dienstleistungsanteil, 2002	Besch. in wissensintensiven Dienstleistungssektoren, 2001	Fach- u. Hochschulabsolventenquote 25- bis 64-j. Bev. 2002
Schweden	61	74,3	74,5	45,7	26
Dänemark	53	67,3	73,3	42,7	27
Finnland	50	56,9	67,3	39,1	32
Vereinigtes Königreich	49	51,4	74,5	40,3	29
Norwegen	48	67,5	74,4	-	34
Frankreich	46	40,8	70,5	35,0	24
Belgien	41	49,5	72,4	38,1	28
Irland	41	38,7	65,2	31,9	25
Niederlande	41	53,4	76,1	40,0	25
Deutschland	32	46,0	65,1	31,0	22
Österreich	***31***	***42,5***	***65,4***	***29,3***	***17***
Italien	26	41,9	63,5	26,9	10
Spanien	25	32,9	62,7	24,9	24
Portugal	17	30,7	53,9	19,1	9
Griechenland	15	25,3	61,7	22,8	18
EU-Mittel	***40***	***45,0***	***67,8***	***32,9***	***22***
Korrelationen	1.0	.88	.84	.96	.77

Quelle: Eurostat, CVTS-2, Arbeitskräfteerhebung

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der *Continuing vocational training survey 2 (CVTS-2)*, der 2000/2001 durchgeführt wurde, untersucht die betriebliche Weiterbildung in europäischen Ländern im Jahr 1999. Im Mittelpunkt der vorliegenden Ausarbeitung steht die kursmäßige Weiterbildung der Beschäftigten aller Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten). Die Kurse umfassen interne und externe Kursteilnahmen.

Kursbesuchsquote der Beschäftigten im Ländervergleich

Der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen lag in Österreich über dem Durchschnitt der EU (71 zu 54 Prozent), der Anteil der Beschäftigten, die kursmäßige betriebliche Weiterbildung 1999 absolvierten, lag aber mit 31,5 Prozent trotzdem deutlich unter dem Ländermittel von 40 Prozent. Für Deutschland wird ein nur sehr geringfügig höherer Wert ausgewiesen (32 Prozent), an der Spitze der Weiterbildungskursteilnehmerquote rangieren skandinavische Länder (Schweden mit 61 Prozent jährlicher betrieblich finanzierter Weiterbildung stellt den höchsten Anteil dar).

Die Kursteilnahmequoten liegen im Kredit- und Versicherungswesen sowie in „Verkauf und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ deutlich über dem EU-Mittel. Der Einzelhandel liegt im EU-Mittel, ebenso die Branchen Holz, Metall und Textil/Bekleidung/Leder, die anderen Branchen liegen unter dem Ländermittel – die höchste negative Differenz ergibt sich für den Bergbau und das Gastgewerbe.

Für das europäische Ländermittel lässt sich feststellen, dass mit der Betriebsgröße die Weiterbildungsteilnahme durchgängig ansteigt. In Österreich fällt der Betriebsgrößeneffekt aber schwächer aus als im Ländermittel: der relative Rückstand der Weiterbildungsquote der kleinen Betriebe ist deutlich geringer als im europäischen Mittel.

Auffällig bei diesem Befund ist, dass die Kursbesuchsquote der Beschäftigten der Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten in Österreich über dem EU-Ländermittel liegt: von

den Beschäftigten in den Kleinstbetrieben haben 1999 in Österreich 25 Prozent an einer kursmäßigen betrieblich finanzierten Weiterbildung teilgenommen, im EU-Ländermittel waren es 19 Prozent. Dies bedeutet, dass sich die niedrigeren Durchschnittswerte für Österreich durch die mittleren und größeren Betriebe ergeben.

Erklärung des Rückstands der Kursbesuchsquote

Der Rückstand Österreichs in der Weiterbildungsquote zum EU-Mittel ist angesichts der im europäischen Vergleich relativ günstigen Arbeitsmarktlage und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erklärungsbedürftig. Vor allem für zwei Faktoren lassen sich empirische Belege aufzeigen:

1. Österreichs Schwerpunkt in der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung) wird im CVTS-2 zur Gänze ausgeschlossen

Berufliche Bildung, die beginnt, bevor der Beschäftigte 20 Jahre alt ist und der Erstausbildung für einen bestimmten Beruf dient, ist aus der Erhebung ausgeschlossen. In dieser Altersgruppe liegt aber in Österreich ein Schwerpunkt der beruflichen Qualifizierungsstrategie. Während in Dänemark 1997/98 etwa 64 Prozent der Personen in Berufsausbildung (zumeist Lehrlinge) über 20 Jahre alt waren, waren es in Österreich nur 12 Prozent.

2. Die Beschäftigung in wissensintensiven Dienstleistungen und die Computerdurchdringung der Berufstätigkeit – bestimmende Faktoren des Weiterbildungsbedarfs – lagen in Österreich deutlich unter denjenigen, die für Länder mit hoher betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung ermitteln wurden

Der Anteil der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen und der Anteil der Erwerbstätigen mit beruflicher Computernutzung ist in nordeuropäischen Ländern und in den Niederlanden deutlich höher als in Österreich. Den Anteil der PC-Nutzer im Beruf kann man als approximativen Hinweis auf die Durchdringung des Beschäftigungssystems durch Informations- und Kommunikationstechnologie interpretieren. Beide Merkmale der Erwerbstätigkeit – Computernutzung und wissensintensiver Dienstleistungsanteil – korrelieren stark positiv mit der Weiterbildungskursbesuchsquote. Länder mit den höchsten betrieblichen Weiterbildungsquoten weisen

auch die höchsten Computernutzungshäufigkeiten im Beruf auf. Dies trifft insbesondere auf Schweden, Dänemark und Finnland zu.
So wies Schweden – das Land mit der höchsten beruflichen Computernutzung in Europa (74 zu 42 Prozent in Österreich) – im CVTS-2 die höchste Kursteilnahmequote (61 Prozent) auf und zugleich mit 23 Prozent den höchsten Kursstundenanteil im Bereich „Informatik/Computernutzung".

Weiterbildungsausgaben

Ebenso wie die Kursteilnahmequote bleiben in Österreich die jährlichen Weiterbildungsausgaben in Relation zu den Arbeitskosten insgesamt unter dem EU-Mittel: 1,3 zu 2,3 Prozent. Der Banken- und Versicherungssektor gibt mit 3,7 Prozent um einen Prozentpunkt mehr als im EU-Mittel für Weiterbildungskurse aus; die Nachrichtenübermittlung liegt im Ländermittel (3,0).

Der Einsatz der Bildungsausgaben zeigt hohe Effizienz im Hinblick auf den erreichten Anteil an Kursteilnehmern: die Kosten pro Kursteilnehmer sind in Österreich um etwa ¼ niedriger als im Ländermittel. In Österreich konnten für 1 Prozent Weiterbildungsausgaben an den gesamten Arbeitskosten 24 Prozent der Beschäftigten weitergebildet werden, im EU-Mittel waren dies nur 17 Prozent. Dies ist nur zu einem geringen Anteil Effekt der Kursdauer (29 Stunden je Teilnehmer in Österreich zu 31 Stunden im EU-Ländermittel).

Je größer die Unternehmen, desto höher der Anteil interner Weiterbildung : je kleiner die Betriebe, desto wichtiger sind externe Bildungs- und Beratungsangebote

Europaweit ist der Anteil externer Weiterbildung mit der Betriebsgröße abnehmend. Der Zusammenhang ist weitgehend evident: mangelnde infrastrukturelle und personelle Möglichkeiten interner Bildungsarbeit erhöhen den Bedarf an externer Beratung und externen *Bildungsangeboten*. In Österreich ist der Anteil externer Kursstunden unter allen Kursstunden des Jahres im kleinsten Betriebssegment (10 bis 19 Beschäftigte) signifikant höher: 72 Prozent zu 62 Prozent im EU-Mittel.
56 Prozent der Kursstunden betrieblicher Weiterbildung in Österreich entfielen 1999 auf betriebs*interne* Veranstaltungen, im Durchschnitt der EU-Länder waren dies 58 Prozent.

Zu beachten ist hierbei, dass zusätzlich zur Schulung im eigenen Unternehmen noch ein erheblicher Anteil der Kursstunden in Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften oder bei Herstellern bzw. Lieferanten stattgefunden hat.

Starke Rolle der Wirtschaft als Bildungsanbieter in Deutschland und Österreich

Von den Kursstunden externer Weiterbildung, die von den Betrieben für 1999 berichtet wurden, entfielen in Österreich 37 Prozent auf private Anbieter, 25 Prozent auf Hersteller/Lieferanten und Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften und 19 Prozent auf das WIFI. Nur in Deutschland (21 Prozent) kommt den *Bildungseinrichtungen der Wirtschaftsorganisationen* ein noch höherer Anteil zu (EU-Ländermittel: 7 Prozent). Ein Zusammenhang mit dem starken Anteil der beruflichen Bildungsroute „Lehrlingsausbildung und Meisterprüfung" ist kaum zu übersehen.

Weitergehende Informatisierung der Produktion und Wachstum der wissensintensiven Dienstleistungen werden den Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren erhöhen – Erhebung von 2003 deutet auf Aufholprozess in Österreich hin

Die betrieblichen Weiterbildungsteilnahmequoten und -ausgaben sind in Österreich insbesondere im Vergleich zu nordeuropäischen Ländern niedrig: Geht man davon aus, dass wesentliche *externe Ziele* der Weiterbildung durch Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsindikatoren abgebildet werden, so ergeben sich für Österreich im Hinblick auf das BIP pro Kopf und die allgemeine Arbeitslosenquote nach wie vor relativ gute Werte. Allerdings weisen die weiterbildungsintensiveren Länder seit längerem deutlich höhere Erwerbsquoten der Älteren sowie in den letzten Jahren eine stärkere Wirtschaftsdynamik und günstigere Werte in Vergleichen zentraler Innovationsindikatoren als Österreich auf.

Reaktionen, Maßnahmen, langfristige Weichenstellungen

Lange Zeit ist man in Österreich mangels neuerer gut fundierter Daten von einer „beruflichen Fortbildungsquote“ von 12 Prozent für das Jahr 1989 auf Basis einer Mikrozensuserhebung ausgegangen, für 1996 gab es im Rahmen einer OECD-Studie eine Schätzung von 26 Prozent im Sinne einer jährlichen Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung ohne nähere Spezifikation der Lernorte und Lernzeiten.[43] Die 31,5 Prozent, welche der CVTS-2 ausschließlich für die betrieblich finanzierte berufliche Weiterbildung im Jahr 1999 ermittelte, hätte daher bei rein binnenstaatlicher Betrachtung als signifikanter Zuwachs gewertet werden können. Diese Wertung blieb aber in der Rezeption aus, da das EU-Ländermittel bei 40 Prozent lag; bei Spitzenwerten zwischen 45 und etwa 60 Prozent.

Eine übertriebene Reaktion auf die CVTS-2-Ergebnisse schließt sich aufgrund der im europäischen Vergleich bislang relativ günstigen Arbeitsmarktentwicklung aus. Als Zukunftsstrategie wird diese Haltung aber nicht ausreichen. Nicht nur die fortschreitende Durchdringung der Arbeitswelt durch den Computer und die damit verbundenen vielfältig erhöhten Qualifikationsbedarfe quer über die Berufe, sondern auch die relativ günstigen Werte der Spitzenländer in der betrieblichen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung im Hinblick auf Innovationsindikatoren und jüngste Wachstumsraten begründen dies.

Für die Zukunft wird aber aufgrund des Strukturwandels zur informatisierten und wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft eine Erhöhung der Erwachsenenbildungsbeteiligung und vor allem die *Verbreitung der Einsicht ihrer Notwendigkeit* für die berufliche und außerberufliche Lebensbewältigung unverzichtbar sein, um hohe Qualität der Humanressourcen am Wirtschaftsstandort zu erhalten. Die Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts erfordert andere Strategien als das alte Jahrhundert. Die Verstärkung der Einsicht in den vielfältigen Nutzen vermehrter allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung, der auf Ebene der Einzelpersonen, der Unternehmen und des

---

[43] Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft, ibw-Schriftenreihe Nr. 120, Wien, 2001, S. 41ff.

Staates anfällt, ist die Grundlage einer Bildungsbewegung, die von zeitlicher und finanzieller Ko-Investition aller zukünftigen Nutznießer getragen sein sollte.

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist in Österreich im letzten Jahrzehnt drastisch gestiegen. Aufgrund des Strukturwandels und eingeführter Fördermaßnahmen (Bildungsschecks, Freibeträge) sollte sie mittelfristig noch weiter steigen. Die Eurobarometerumfrage zum Lebenslangen Lernen vom Frühjahr 2003 zeigt für Österreich bereits eine überdurchschnittliche Erwachsenenbildungsbeteiligung (36 Prozent zu 31 Prozent im EU-Ländermittel). Die CVTS-2-Ergebnisse und thematisch einschlägige Bevölkerungsumfragen bestärken die Meinung, dass *branchen*- und zielgruppenorientierte sowie regionale Ansätze der Verbesserung von Information und Beratung und der Mobilisierung von Ressourcen im Mittelpunkt einer Weiterbildungsoffensive stehen sollten. Die Förderung der Weiterbildungsteilnahme hat daher zumindest drei wesentliche Aspekte:

- Intensivierung der Bildungsarbeit für diejenigen, die bereits aktiv waren, um kontinuierliche Weiterbildung zu fördern und zu sichern.
- Erleichterungen für diejenigen, die Interesse haben, aber aus verschiedenen Gründen letztlich keine Aktivitäten gesetzt haben oder setzen konnten durch verbesserte Information und Beratung, flexible Bildungszeiten und finanzielle Anreize (Bildungsschecks, Freibeträge der Unternehmen für spezielle Zielgruppen, gering Qualifizierte u.a., von 40 anstatt 20 Prozent).
- Überwindung von mentalen Zugangsbarrieren bei bildungsfernen Personen durch gezielte Information und Beratung respektive Anknüpfen an latente Interessen.

Der Strukturwandel und die weitergehende Formierung der Informationsgesellschaft werden erhöhte Weiterbildung im Betrieb und in externen Erwachsenenbildungseinrichtungen bewirken (müssen). Die Erhöhung des formalen Bildungsstandes, die durch Reformmaßnahmen in Österreich seit Jahrzehnten betrieben und in den 90er Jahren massiv vorangetrieben wurde, wird diesen Sprung in der Weiterbildungsbeteiligung erleichtern. Der Ländervergleich weist in diese Richtung, wenn man sich die Korrelationen relevanter Indikatoren ansieht.

Anhang: Weiterbildung in der Freizeit – Probleme der Erfassung

In Österreich findet auch betrieblich finanzierte berufliche Weiterbildung – soweit sie *bei externen Erwachsenenbildungseinrichtungen* durchgeführt wird – vermutlich mehrheitlich in der Freizeit statt.[44] Dies stellt möglicherweise – zumindest im Ausmaß seiner Verbreitung – ein Spezifikum dar (siehe Tabellen 5 und 6). Diesem Umstand wird im Erhebungskonzept vermutlich nicht ausreichend Rechnung getragen:

Einerseits wird festgestellt: „Sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers für Kurse, an denen die Beschäftigten in ihrer Freizeit teilgenommen haben", werden vom Erhebungskonzept erfasst.[45]
Andererseits wird an anderen Stellen durch die Fragestellung bezahlte Arbeitszeit in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gestellt: Die Fragen C1 bis C5 des Hauptfragebogens beziehen sich auf „interne und externe Weiterbildungskurse": in drei der fünf dabei gestellten Fragen kommt im Zusammenhang mit Kursteilnahme oder Teilnahmestunden die Einschränkung **„bezahlte Arbeitsstunden"** (sogar im Fettdruck in C3) oder „bezahlte Arbeitszeit" (C4 und C5) vor.[46] Ein Befragungsteilnehmer, der den Fragenbogen zunächst im Überblick aufnimmt, könnte jenen Anteil der betrieblich finanzierten Weiterbildung, der zur Gänze oder teilweise in der Freizeit der Mitarbeiter stattfindet, ausblenden.

---

[44] Der „Mikrozensus Lebenslanges Lernen" von Juni 2003 bietet Informationen über den zeitlichen Aspekt der Teilnahme Erwerbstätiger an beruflichen Kursen insgesamt (das heißt: interne und externe Veranstaltungen), wobei sich ein vielfältiges Bild zeigt: bezogen auf den letzten besuchten Kurs z.B. geben 49 Prozent an „Nur in bezahlter Arbeitszeit", 14 überwiegend in bezahlter Arbeitszeit, 13 Prozent „Überwiegend in Freizeit" und 23 Prozent „Nur in der Freizeit". Während das Alter der Teilnehmer kaum differenziert, zeigt die Variable „Normalarbeitszeit" einen deutlichen Unterschied: während 38 Prozent der Teilzeitbeschäftigten „Nur in bezahlter Arbeitszeit" angaben, waren es unter den Vollzeitbeschäftigten 51 Prozent. Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 188f.

[45] Eurostat: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS-2), Detaillierte Tabellen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, Dezember 2002, S.14.

[46] Siehe dazu: Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung, Wien, 2003, S. 80f.

Der Befund des CVTS-2 soll hier nicht in Frage gestellt werden, denn die angesprochene Unschärfe *könnte auch für andere Länder gelten*. Die Kursteilnahmequote *könnte* allerdings aufgrund von Schwierigkeiten der Abgrenzung von Kursteilnahmen in der Freizeit innerhalb der betrieblich finanzierten Weiterbildung um 3 bis 4 Prozentpunkte *unterschätzt* sein. Hierfür sprechen Befragungen, ohne allerdings einen empirisch eindeutigen Befund darzustellen:

Im Dezember 1999 hat das IFES-Institut für empirische Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Ergebnis erhoben, dass 35 Prozent der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber *unterstützte* Weiterbildung in den letzten 12 Monaten absolviert haben.[47]
Im Dezember 2000 hat das *Fessel+GfK-Institut* die Häufigkeit verschiedener Weiterbildungsformen in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung innerhalb der letzten drei Jahre erhoben.[48] Für die Berufstätigen innerhalb der Stichprobe lässt sich hieraus ein Anteil von 34 Prozent errechnen, der im eigenen Betrieb innerhalb der letzten drei Jahre *sehr häufig* oder *häufig* geschult wurde.

Im Jahr 1999 absolvierten – laut Unternehmensbefragung des IVM – im Durchschnitt 36 Prozent der Mitarbeiter der befragten Organisationen, die durchgängig mehr als 200 Mitarbeiter als Auswahlkriterium hatten, interne oder externe Weiterbildungsveranstaltungen (der Median lag bei 30 Prozent).[49] Dieser Betriebsbefragung liegt damit ein anderes Unternehmenssegment zugrunde.

Ko-Investition von Bildungszeiten ist jedenfalls ein Faktum in Österreich und – neben dem Schwerpunkt auf der Erstausbildung – ein möglicher Erklärungsfaktor für die im europäischen Vergleich relativ günstigen Werte am Arbeitsmarkt und in der Wirt-

---

[47] Siehe dazu: AK Wien, Abteilung Weiterbildungspolitik: Betriebliche Weiterbildung bei unselbständig Erwerbstätigen, IFES, Dezember 1999, im Auftrag der AK Wien, S. 4.

[48] Fessel-GFK, Institut für Marktforschung Ges.m.b.H.: Wirtschaftsfragen II, Wirtschaftspolitische Sonderthemen, Wien, Dezember 2000, S. 69ff.

[49] IVM-Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management (Wirtschaftsuniversität Wien) / The Cranfield Project on European Human Resource Management, CHRANET – E: Ergebnisbericht 1999, Wien, o.J., S. 46.

schaftsleistung angesichts unterdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung in der Arbeitszeit. So gaben von den über 13.000 befragten erwerbstätigen WIFI-Kursteilnehmern des Jahrgangs 1999/2000, deren Kurskosten die Firma zur Gänze bezahlt hatte, knapp 47 Prozent an, den Kurs in der Freizeit besucht zu haben, weitere 19 Prozent gaben „teilweise“ in der Freizeit an (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE E-1:

Berufliche Weiterbildungszeiten nach Kurskostenübernahme in Österreich
Beispiel: berufstätige Kursbesucher am WIFI, 1999/2000

Wer trägt den Teilnehmerbeitrag?	Veranstaltungsbesuch				gesamt	
	während der Arbeitszeit	teilweise während der Arbeitszeit	in der Freizeit	k.A.	relativ	absolut
	%	%	%	%		
ich allein	11	9	79	1	100	10.664
die Firma allein	33	19	47	1	100	13.420
zum Teil ich – zum Teil die Firma	12	18	68	1	100	2.104
das Arbeitsmarktservice	24	18	56	3	100	666
teilweise Landesförderung	12	9	78	1	100	1.103
andere	20	14	65	1	100	337
keine Angabe	14	16	38	32	100	439
gesamt	22	15	62	2	100	28.732

Quelle: WIFI-Teilnehmerbefragung; eigene Berechnungen

Einen weiteren Beleg bietet die Untersuchung „Higher Education and Graduate Employment in Europe“, deren Österreichteil vom Institut für Soziologie der Universität Klagenfurt[50] durchgeführt wurde. Auf die Frage, ob die Weiterbildung „in bezahlter Arbeitszeit“ absolviert wurde, antworteten Hochschulabsolventen aus Österreich zu 28

[50] Siehe dazu: Helmut Guggenberger, Paul Kellermann, Gunhild Sagmeister: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – Ein Überblick, Institut für Soziologie, Universität Klagenfurt, Klagenfurt, August 2001.

Prozent mit „ja, zur Gänze“. Demgegenüber beliefen sich diese Anteile auf 44 Prozent in den Niederlanden, auf 45 Prozent in Deutschland und auf 59 Prozent im Vereinigten Königreich. Bei der Antwortvorgabe „ja, teilweise in bezahlter Arbeitszeit“ erreichten aber die österreichischen Hochschulabsolventen den höchsten Anteil (A: 44 Prozent, NL: 32 Prozent, D: 30 Prozent, UK: 17 Prozent).[51]

TABELLE E-2:

Berufliche Weiterbildungszeiten von Hochschulabsolventen in der Berufseinstiegsphase im internationalen Vergleich, in %

Befragung von Absolventen 4 Jahre nach Studienabschluss
(Graduierte 1994/95)

Weiterbildungskursbesuch während bezahlter Arbeitszeit	Österreich	Vereinigtes Königreich	Niederlande	Deutschland
Ja, zur Gänze während der Arbeitszeit	28	59	44	45
Ja, teilweise	44	17	32	30
Nein, zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	23	18	22	17
Nicht zutreffend, da nicht beschäftigt	6	6	2	8
Gesamt	100	100	100	100
	(n=1.574)	(n=2.167)	(n=1.514)	(n=2.182)

Quelle: Institut für Soziologie, Universität Klagenfurt, 2001

Die präsentierten Hinweise sprechen zum einen für einen frühen Schwerpunkt der beruflichen Bildung in Österreich, zum anderen für eine *ausgeprägte Tradition zeitlicher Ko-Investition* unter weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen in Österreich. Diese grundsätzliche Klärung ist notwendig, um die Ergebnisse des CVTS-2 in den richtigen Zusammenhang zu stellen.

[51] Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft, ibw-Schriftenreihe Nr. 120, Wien, 2001, S. 122.

II. GRUNDLAGEN EINER STRATEGIE LEBENSLANGEN LERNENS

Nachfolgend werden empirische Grundlagen bezüglich der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung zusammengestellt. Den Schwerpunkt haben dabei die Aufgliederung nach Lebensalter und Bildung. Abschließend werden Aspekte der Ressourcen für das lebenslange Lernen beleuchtet. Hiermit soll ein erster Beitrag zur Diskussion einer Strategie zur Förderung des Lebenslangen Lernens in Österreich durch empirische Information geleistet werden.

Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung

Die Beteiligung an Aus- und Weiterbildung wird sozialstrukturell vor allem vom Lebensalter, dem Erwerbsstatus, dem formalen Bildungsstand und der beruflichen Position bestimmt. Der Strukturwandel in Richtung Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft erfordert – wie der internationale Vergleich zeigt – erhöhte Weiterbildungsbeteiligung respektive eine Strategie des Lebenslangen Lernens, um beschäftigungsfähig zu bleiben und sozialen Zusammenhalt zu fördern.

Formale Bildung und Erwerbstätigkeit bestimmen die Weiterbildungsbeteiligung über die Lebensphase des Erwerbsalters. Im Generationsvergleich sind deutliche Unterschiede der formalen Bildung und der Erwerbsbeteiligung zu konstatieren, die für weitergehendes Verständnis grundlegend sind. Nachfolgend steht zunächst die bildungs- und altersbezogene Struktur der Beteiligung an Weiterbildung im Zentrum, wobei es um Herausarbeitung der Ansatzpunkte zur Förderung von Weiterbildungsmotivation und Weiterbildungsbeteiligung geht.

Allgemeine Weiterbildungsbeteiligung

Laut Mikrozensus vom Juni 2003 ergibt sich dabei eine Beteiligung an Aus- und Weiterbildung von rund 27 Prozent für die Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern belaufen sich in der Wohnbe-

völkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren auf unter 2 Prozentpunkte (Männer: 28,1 Prozent, Frauen 26,3 Prozent)[52]. Unter den Erwerbstätigen gibt es keinen weiblichen Rückstand, sondern einen Vorsprung von 2 Prozentpunkten (siehe Tabelle 1).

Deutlich sind aber die Unterschiede nach formaler Bildung und Lebensalter. Die erreichte formale Bildung fungiert als Grundlage des lebenslangen Lernens, wobei kognitive Komponenten (Bildungsvoraussetzungen, Interesse für Weiterbildung) und soziale Komponenten (beruflicher Bedarf und Zugang) von Einfluss sind. Der Strukturindikator zum Lebenslangen Lernen bezogen auf 12 Monate vor der Erhebung im Juni 2003 schneidet aus der Wohnbevölkerung jene Altersgruppen heraus, die in der Regel die Phase der ersten Ausbildung abgeschlossen haben sollten. Definitionsgemäß sind formale Ausbildungen, z.B. Lehrlingsausbildung oder Hochschulstudium ausgeschlossen, im Kern geht es um kursartige Weiterbildung. Im Unterschied zu den sonst in Österreich üblichen Daten, welche die Wohnbevölkerung ab dem 15. Lebensjahr erfassen, bezieht sich die gegenständliche Tabellierung auf Erwachsene ab 25 , wodurch die Kategorie der „Pflichtschulabsolventen“ Jugendliche, die in Ausbildung sind, nicht subsumiert. Durch diesen Ausschluss wird die Kategorie der „Pflichtschulabsolventen“ erst eine inhaltlich sinnvolle Vergleichskategorie.

Die Erhebung zeigt *eine erste deutliche Differenz* zwischen der Bevölkerung, die ausschließlich über eine Pflichtschulbildung verfügt und denjenigen, die eine erste Berufsausbildung absolviert haben (10 Prozent Erwachsenenbildungsbeteiligung zu 23 Prozent bei den Lehrabsolventen). Ein *weitere deutliche Differenz* zeigt sich zwischen der Wohnbevölkerung mit höherer Bildung und mit berufsbildender mittlerer Schule (BMS). *Im Hinblick auf Förderungen der Beteiligung am Lebenslangen Lernen sind hier durch diese bildungsspezifischen Differenzen Eckpunkte markiert.*

---

[52] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 325ff.

TABELLE 1:

Teilnahme an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung in den letzten 12 Monaten nach formaler Bildung, Altersgruppen und Erwerbsstatus, Juni 2003

Gliederungsmerkmal	Basis: Wohnbevölkerung 25 bis 64 Jahre, in 1.000			Aus- und Weiterbildung 12 Monate vor der Erhebung, in %		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Pflichtschule	968,1	336,8	631,4	**9,6**	10,0	9,4
Lehre	1.839,4	1.117,9	721,5	**22,7**	23,5	21,5
BMS	526,2	176,9	349,2	**30,9**	32,5	30,1
AHS	286,4	137,4	149,0	**45,0**	47,1	43,1
BHS	412,9	217,6	195,3	**44,3**	42,4	46,5
Hochschulverwandte Lehranstalt	108,4	41,1	67,4	**59,4**	58,9	59,6
Universität, Hochschule, FH	312,8	175,8	137,0	**51,0**	47,4	55,6
25 – 29 Jahre	494,9	244,3	250,6	**41,7**	42,5	41,0
30 – 34	623,7	308,9	314,8	**33,8**	36,1	31,6
35 – 39	695,9	349,3	346,6	**31,1**	32,5	29,7
40 – 44	649,5	327,0	322,5	**30,9**	31,0	30,7
45 – 49	549,0	272,2	276,8	**27,7**	28,4	27,0
50 – 54	498,2	245,8	252,4	**21,3**	21,9	20,7
55 – 59	450,6	219,0	231,6	**16,2**	16,7	15,8
60 – 64	492,2	236,9	255,3	**9,0**	8,7	9,2
Insgesamt	4.454,1	2203,4	2250,6	27,2	28,1	26,3
Erwerbstätige	3.066,9	1.765,0	1.301,9	31,8	30,9	32,9
Arbeitslos	161,0	86,0	75,1	24,8	18,6	31,8

Quelle: Statistik Austria, 2004

Nach Lebensalter zeigt sich die aus allen einschlägigen Erhebungen bekannte Kurve abnehmender Erwachsenenbildungsbeteiligung, die einen eigenständigen Effekt zum Ausdruck bringt. Die erste deutliche Differenz ist nach *dem 30. Lebensjahr* zu vermerken, die zweite *nach dem 50. Lebensjahr*. Die beiden Einschnitte sind bei Männern und

Frauen zu beobachten. Der Beteiligungseinbruch im Lebenslangen Lernen mit etwa 50 Jahren wird durch andere Erhebungen bestätigt.[53]

Berufsbezogene und betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Ein anderer Zugang ist über die Erwerbstätigenstatistiken anhand des Mikrozensus vom Juni 2003 möglich. Von allen rund 3,5 Millionen Erwerbstätigen in Österreich haben 24 Prozent in den letzten 12 Monaten an berufsbezogenen Kursen, Schulungen oder Lehrgängen teilgenommen. Die geschlechtsspezifische Differenz ist geringfügig (Männer 24 Prozent, Frauen 25,2 Prozent).[54] Betriebliche oder betriebsnahe Schulungen (wie z.B. in der Muttergesellschaft, der Konzernzentrale bzw. bei Liefer- und Herstellerfirmen) sind die mit Abstand häufigste Weiterbildungsform: über 40 Prozent aller berufsbezogenen Kursteilnahmen entfallen auf die betriebsnahen Lernorte (siehe Tabelle 2).

Die Beteiligung an kursartiger beruflicher Weiterbildung bleibt bei den Erwerbstätigen bis etwa 55 Jahre relativ hoch. Der Anteil betrieblicher Weiterbildung unter den beruflichen Kursteilnahmen bleibt bis zum 60. Lebensjahr hoch. Bei den 60- bis 64-Jährigen sinken die Erwerbsbeteiligung und die berufliche und betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, obgleich der formale Bildungsstand bei den Erwerbstätigen dieser Altersgruppen höher als bei jüngeren Erwerbstätigen ist. Die Erwerbstätigkeit in diesem Alter ist bildungs- und berufsspezifisch signifikant von vorhergehenden Altersgruppen abweichend.

---

[53] Siehe z.B.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berichtsystem Weiterbildung 2000, Bonn, Dezember 2001, S. 25ff.; Ute Leber: Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung, Stuttgart, 2002, S. 89ff.

[54] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 40f. und S. 169f.

TABELLE 2:

Berufliche und betriebliche Weiterbildungsteilnahme Erwerbstä6iger in den letzten 12 Monaten nach Lebensalter, Juni 2003

Alter in Jahren (Auswahl)	Erwerbstätige[1)] ab 15 Jahren, in 1.000	Teilnahme an berufsbezogenen Kursen in den letzten 12 Monaten[2),] in %	darunter: betriebsbezogene Trägereinrichtungen[3)] in %
20-24	282,4	**23**	**42**
25-29	366,4	**26**	**45**
30-34	485,3	**27**	**44**
35-39	572,0	**25**	**43**
40-44	548,2	**25**	**39**
45-49	454,3	**22**	**41**
50-54	368,4	**19**	**44**
55-59	220,3	15	**43**
60-64	51.400	11	**14**
Erwerbstätige gesamt	3.543,1	23	42

[1)] Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK).; in der Summenzeile wurde keine Altersbegrenzung vorgenommen, die Summe enthält daher alle Altersgruppen

[2)] Besuch berufsbezogener Kurse aus hauptsächlich beruflichen Gründen.

[3)] Aus- und Weiterbildung im eigenen Betrieb, der Muttergesellschaft, der Konzernzentrale bzw. Liefer- und Herstellerfirmen

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

Nach formaler Bildung zeigen sich – unter Förderungsgesichtspunkten – wichtige Zusammenhänge zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsteilnahme:

1. Ähnlich wie die allgemeine Teilnahme an Weiterbildung (Strukturindikator, weiter oben dargestellt) steigt die berufliche Weiterbildungsbeteiligung mit der formalen Bildungshöhe an. Die Förderungen von individuellen Anstrengungen zur formalen Höherqualifizierung (Nachholen von Lehrabschlüssen, Fachschulabschlüsse, Fachakademien, Berufsreifeprüfung etc. in der Erwachsenenbildung) machen als strukturelle Verbesserung der Erwerbsfähigkeit und Weiterbildungsbeteiligung Sinn.
2. Der betriebliche Anteil an der beruflichen Weiterbildung ist bei allen Abschlüssen nach der Pflichtschule hoch, am höchsten bei den in der Lehrlingsausbildung ausgebildeten.
3. Bei den Erwerbstätigen mit tertiären Bildungsabschlüssen, welche die höchsten beruflichen Weiterbildungsquoten aufweisen, sind die betrieblichen Anteile erwar-

tungsgemäß deutlich niedriger, da hier andere Bildungsanbieter stärkere Rollen spielen.

TABELLE 3:

Berufliche und betriebliche Weiterbildungsteilnahme Erwerbstätiger in den letzten 12 Monaten nach formaler Bildung, Juni 2003

Höchster formaler Bildungsabschluss	Erwerbstätige[1)] ab 15 Jahren, in 1.000	Teilnahme an berufsbezogenen Kursen in den letzten 12 Monaten[2),] in %	darunter: betriebsbezogene Trägereinrichtungen[3)] in %
Pflichtschule	558,8	12	**41**
Lehre	1.510,7	18	**49**
BMS	416,2	28	**47**
AHS	218,6	29	**37**
BHS	370,6	34	**39**
Hochschulverwandte Lehranstalt	90,6	**51**	20
Universität, Hochschule	267,1	**41**	32
Erwerbstätige gesamt	3.543,1	23	42

[1)] Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK).; in der Summenzeile wurde keine Altersbegrenzung vorgenommen, die Summe enthält daher alle Altersgruppen

[1)] Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK).

[2)] Besuch berufsbezogener Kurse aus hauptsächlich beruflichen Gründen.

[3)] Aus- und Weiterbildung im eigenen Betrieb, der Muttergesellschaft, der Konzernzentrale bzw. Liefer- und Herstellerfirmen

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003; eigene Berechnungen

Weiterbildungsmotivation als Schlüsselvariable

Die deskriptive Analyse der Beteiligung an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung hat erste Ansatzpunkte für eine Strategie des Lebenslangen Lernens aufgezeigt. Weitergehende Informationen müssen Hintergründe der bildungs- und altersspezifischen Beteiligungsquoten berücksichtigen. Ein relevanter Zugang ist dabei die Motivationslage oder das Interesse an Weiterbildung, vor allem in Relation zur faktischen Beteiligung. In der Mikrozensus-Erhebung vom Juni 2003 wurde auch nach dem Interesse an Weiterbildung (non-formaler Aus- und Weiterbildung) gefragt. Die Aufgliederung nach

dem Lebensalter bestätigt einmal mehr die Altersabhängigkeit des Weiterbildungsinteresses[55]. Teilnahme und Interesse an Weiterbildung korrelieren sehr hoch (.95).

Wie bei allen Handlungsbereichen – so auch im Weiterbildungsbereich – differieren Ziele und Realisierung der Ziele. Wesentlich sind Prioritätensetzungen der unterschiedlichen Ziele handelnder Personen und verfügbare Ressourcen. Je weiter bekundete Interessen (Ziele) und realisierte Interessen auseinandergehen, desto schwächer sind die spezifischen Ziele in der Prioritätenliste verankert oder desto geringer sind die verfügbaren Ressourcen.

TABELLE 4:

Beteiligung und Interesse an Aus- und Weiterbildung nach Alter in der über 25-jährigen Wohnbevölkerung, Juni 2003

Altersgruppen	Beteiligung 2002/2003*	Bekundetes Interesse 2003	Realisierungslücke** in %
25 - 29 Jahre	41,7	52,0	-20
30 – 34	33,8	54,6	**-38**
35 – 39	31,1	52,5	**-41**
40 – 44	30,9	47,8	**-35**
45 – 49	27,7	43,7	**-37**
50 – 54	21,3	39,3	**-46**
55 – 59	16,2	31,7	**-49**
60 – 64	9,0	25,7	-65
gesamt	27,2	44,4	-39
Korrelation	.95		

* Strukturindikator: Beteiligung an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung
** 100 – (Teilnahme/Interesse x 100)

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003; eigene Berechungen

Das Interesse an Weiterbildung ist eine Funktion der Nutzenerwartung im Hinblick auf die Verwertbarkeit zusätzlich erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse im weiteren Erwerbsleben. Sie sinkt naheliegender Weise mit dem Naherücken des Ruhestandes, aber

[55] Vergleiche dazu: Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 64.

auch mit abnehmenden Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit älterer Personen, umgekehrt sollte sie sich mittelfristig mit abnehmenden Möglichkeiten, vorzeitig in den Ruhestand überzugehen, wieder erhöhen. Die faktische Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Weiterbildungsinteresse zeigt bei den über 30-Jährigen durchgängig eine „Realisierungslücke". Ressourcenmangel (Zeit, Geld, Information) kann in allen Lebensphasen relevante Einschränkungen der Weiterbildungsteilnahme bedingen und damit zu solchen „Realisierungslücken" von Bildungsinteresse führen. Nicht nur deduktive Überlegungen (abnehmender Nutzungszeitraum im Erwerbsleben mit dem Älterwerden), sondern auch andere empirische Befunde unterstreichen, dass bei den Älteren vor allem die Motivationslage ein Ansatzpunkt für eine verstärkte Weiterbildungsbeteiligung ist.

Die bei der Umfrage Ende 2000 als nicht weiterbildungsaktiv in den letzten 3 Jahren erkennbaren Befragungsteilnehmer wurden nach den Gründen für dieses Verhalten befragt (siehe nachfolgende Tabelle). Bereits bei den 45- bis 59-Jährigen gaben 35 Prozent „Aus Altersgründen" und 20 Prozent „Brauche für meine Berufstätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus" an. Bedenklich an diesem Befund ist vor allem, dass bereits bei den 30- bis 44-Jährigen der Anteil derer, die angaben: „Brauche für meine Berufstätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus", nahezu ein Fünftel ausmacht. Das heißt, dass die Förderung verlängerter Erwerbs- und Bildungsbiografien vor allem bei den mittleren Lebensjahren ansetzen muss.

Dem „Lebensmanagement um die Lebensmitte" und selbstgesteuerten Lernformen kommt in nachhaltigen Ansätzen zum lebenslangen Lernen bedeutender Stellenwert zu.[56] Eine Förderung der Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung in den Lebensjahren 50+ wird in der Regel dann aussichtsreich sein, wenn kognitive, verhaltensbezogene und motivationale Grundlagen in den Jahren der mittleren Lebensphase aufgebaut und gepflegt werden. Nicht der Zeitmangel oder die Kosten der Weiterbildung stehen bei den Ergebnissen der Umfrage von Ende 2000 an erster Stelle bezüglich der Begründungen zur Weiterbildungsabstinenz, sondern motivationale Gründe, die bereits bei den 30-

[56] Siehe dazu: Detlef Knopf: Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. In: Weiterbildung für Erwachsene mit geringen Qualifikationen und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin, Materialen des Forum Bildung 3, www.forumbildung.de

bis 34-Jährigen ansatzweise, bei den über 45-Jährigen jedoch deutlich sichtbar wurden. Auch die Bildungsgrundlagen für Weiterbildung im mittleren und höheren Lebensalter sind ins Auge zu fassen.

TABELLE 5:

Gründe für die Weiterbildungsabstinenz in den letzten drei Jahren nach Altersgruppen, 12/2000, in Zeilenprozenten

FRAGE: „Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 3 Jahren nicht weitergebildet haben?“ tabellierter Wert: „sehr wichtig“ und „eher wichtig“

Altersgruppen	Aus Altersgründen	Kein Bedarf*	Mangel an Informationen	schlechte räumliche Erreichbarkeit	Zeitmangel	Ungünstige Zeiten	Kosten der Weiterbildung	Noch in Ausbildung
20–29	0	10	2	2	**20**	**12**	**14**	**24**
30–44	7	**18**	**8**	3	**36**	**13**	10	-
45–59	**35**	**20**	**5**	**7**	17	2	10	-
60 Jahre und älter	**69**	3	1	2	8	3	3	-

*Brauche für meine Berufstätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus.

Quelle: Fessel-GfK

Die Erwartung, aufgrund von Erstausbildung und Berufserfahrung auf Weiterbildungsanstrengungen im mittleren Alter verzichten zu können, da z.B. kein Aufstieg mehr angestrebt wird, wirkt sich vermutlich relativ bald negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit aus, da Weiterbildung bei den über 35-jährigen Weiterbildungsaktiven vor allem Anpassungsqualifizierung ist. So zeigt eine Analyse der Motive beruflicher Weiterbildung der Mikrozensus-Erhebung vom Juni 2003 bei Erwerbstätigen, dass ab dem 35. Lebensjahr Weiterbildung im Sinne der Aktualisierung veralterter Kenntnisse das häufigste Motiv der Beteiligung ist (siehe nachfolgende Tabelle).

Darüber hinaus zeigen die Daten, dass das Weiterbildungsmotiv „Arbeitsplatz- und Berufswechsel“ zwar im Anteil unter den Weiterbildungsaktiven mit etwa 2 Prozent relativ gering erscheint, berücksichtigt man aber eine Kumulation über einen Zeitraum von etwa 5 bis 10 Jahren, so wird eine beträchtliche Veränderungsabsicht erkennbar, die

allerdings angesichts des beruflichen und branchenbezogenen Strukturwandels der Beschäftigung nicht überrascht. Bereits auf der Ebene einer groben Strukturierung nach Wirtschaftssektoren verschiebt sich die Struktur der Erwerbstätigkeit innerhalb von 10 Jahren um rund 8 Prozentpunkte zugunsten der Dienstleistungen; damit sind „feinere" Veränderungen auf der Ebene von Branchen und Berufen noch nicht erfasst (siehe Tabelle 7a).

TABELLE 6:

Ausgewählte Motive für die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen bei Erwerbstätigen, nach Altersgruppen, in %

Alter in Jahren	Anteil Kursteilnehmer[1)] in 1.000	Berufsbezogene Motive (Auswahl; Mehrfachnennungen)			
		Veraltete Kenntnisse	Verbesserung Aufstiegsmöglichkeiten	Arbeitsplatzwechsel	Berufswechsel
15-19	34,3	5,8	**27,3**	2,4	3,4
20-24	69,5	15,1	**26,4**	3,0	3,6
25-29	102,8	15,8	**35,1**	1,6	3,0
30-34	136,9	22,4	**26,7**	2,3	2,8
35-39	153,2	**24,0**	21,5	1,2	2,5
40-44	147,2	**27,8**	17,3	1,7	2,3
45-49	105,9	**37,0**	13,8	1,5	1,2
50-54	75,2	**37,8**	8,8	0,5	0,6
55-59	34,7	**32,9**	5,0	0,4	0,5
60-64	5,8	**24,6**	-	-	-
65 u. mehr	2,1	**72,5**	-	-	-
gesamt	867,6	25,2	20,9	1,6	2,3

[1)] Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK)
[2)] Besuch berufsbezogener Kurse, Mehrfachnennungen.

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

Die WIFI-Teilnehmerbefragung (1999), deren Basis weiterbildungsaktive Erwerbstätige und auch ein kleiner Anteil an Nichterwerbstätigen ist, macht ebenfalls auf die Bedeutung der Anpassungsqualifizierung bei den über 35-Jährigen aufmerksam. Diese Erhebung bei Weiterbildungsaktiven zeigt, dass der Berufswechsel infolge individueller und struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt bei den über 35-jährigen Bildungsakti-

ven nicht zu unterschätzen ist (siehe Tabellenanhang Kapitel II). Das „Lebensmanagement in der Lebensmitte“ oder selbstgesteuerte Weiterbildungsstrategien sind in einer Arbeitswelt, die von Mobilität und Strukturwandel gekennzeichnet ist, wichtiger geworden. Fraglich ist, ob dies bereits ausreichend auf der Ebene von Angeboten und Förderungsmaßnahmen berücksichtigt ist. Fraglich ist aber auch, ob die erforderlichen Basisqualifikationen vorhanden sind.

TABELLE 7a:

Erwerbstätige nach Lebensunterhaltskonzept (LUK)*) nach Branchen, VZ 1991 und 2001

Sektor, Branche	1991	2001	Wandel 1991-2001 in %-Punkten
Land- und Forstwirtschaft	**6,1**	**4,1**	**-2,0**
Land- und Forstwirtschaft	6,1	4,1	*-2,0*
Fischerei und Fischzucht	0,0	0,0	*0,0*
Produktion	**33,8**	**28,1**	***-5,7***
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	0,4	0,2	*-0,2*
Sachgütererzeugung	24,3	19,1	*-5,2*
Energie- und Wasserversorgung	1,1	0,9	*-0,2*
Bauwesen	8,0	7,9	*-0,1*
Dienstleistungen	**60,1**	**67,8**	***7,7***
Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	15,4	16,6	*1,2*
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	5,7	5,9	*0,2*
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	7,0	6,8	*-0,2*
Kredit- u. Versicherungswesen	3,5	3,5	*0,0*
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	4,9	8,7	*3,8*
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	7,8	6,7	*-1,1*
Unterrichtswesen	5,3	6,3	*1,0*
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	6,2	8,4	*2,2*
Erbringung v. sonst. öffent. u. priv. Dienstleist.	3,9	4,6	*0,7*
Private Haushalte	0,3	0,1	*-0,2*
Exterritoriale Organisationen	0,1	0,1	*0,0*
Erwerbstätige gesamt	100,0	100,0	*0,0*
in Absolutzahlen	3.468.504	3.599.300	*130.796*

*) ohne geringfügig Erwerbstätige

Quelle: Statistik Austria, VZ 1991, 2001

Aus der kontinuierlichen Reduktion einfacher und repetitiver Tätigkeiten im primären und sekundären Wirtschaftssektor resultieren beruflicher Strukturwandel und neue Basisqualifikationsanforderungen. Bei einem Wachstum der Erwerbspersonenzahl von 3,4 auf 3,9 Millionen zwischen 1987 und 2001 hat sich der Anteil der Dienstleistungsberufe von 59 auf 68 Prozent erhöht.[57] Dieser Wandel ist nicht nur über Erstausbildung zu bewältigen. Bezogen auf Sektoren und Wirtschaftsabschnitte bietet ein Vergleich der letzten beiden Volkszählungen empirische Evidenz über Richtung und Ausmaß des Strukturwandels (siehe Tabelle 7a): Der Dienstleistungsanteil hat sich von 60 auf knapp 68 Prozent der Erwerbstätigen erhöht, mit Ausnahme des Abschnitts „Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung" haben alle größeren Wirtschaftsabschnitte zugelegt, am stärksten unternehmensbezogene Dienstleistungen.

Im Zuge wachsender Tertiärisierung der Beschäftigung werden aber nicht nur hochqualifizierte Wissensdienstleistungen nachgefragt, sondern auch einfache Dienstleistungstätigkeiten, die zwar keine tiefgehende berufsspezifische Ausbildung erfordern, wohl aber relativ breite Grundkenntnisse. Dies reicht von sozial-kommunikativen Kompetenzen (Kunden- und Serviceorientierung), Lesen und Rechnen bis zu grundlegenden EDV-Kenntnissen (z.B. Word). Weniger das Veralten von Wissen, sondern die Erhaltung von sozialer Handlungsfähigkeit und von allgemeinen Basisqualifikationen durch Weiterbildung dürften dabei gefordert sein.

---

[57] Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Bildung für die wissensbasierte Berufswelt. In: Anton A. Bucher / Karin Lauermann / Elisabeth Walcher (Hrsg.): ... wessen der Mensch bedarf – Bildungsideale im Wettstreit, 1. Auflage, Wien, 2003, S. 148.

TABELLE 7b:

Berufsbezogene Kursbesuchsquoten, Anpassungsqualifizierung als Teilnahmemotivation und Kursteilnehmer nach Förderungsgebern, 2003, in %

(Basis: Erwerbstätige nach LUK ab 15 Jahren, n = 3,543.100)

ÖNACE-ABSCHNITT	Gesamt in 1.000	Anteil Kursteilnehmer in %	Teilnahmemotiv „Veraltete Kenntnisse“ in %	Geförderte Kursteilnehmer in %	
				öffentlich[1]: direkt u. indirekt	Arbeitgeber
Land- u. Forstwirtschaft	197,2	16	26	43	22
sekundärer Sektor					
Energie- u. Wasserversorgung	31,3	37	32	4	63
Sachgütererzeugung	710,0	21	19	15	48
Bergbau, Gewinnung Steine u. Erden	6,5	18	21	18	54
Bauwesen	337,8	16	25	22	43
Vorwiegend private Dienstleistungen					
Kredit- u. Versicherungswesen	117,4	44	26	8	54
Gesundheits-, Vet.- u. Sozialwesen	285,0	37	29	27	44
Realitätenwesen u. Unternehmensdienstleistungen	279,6	26	25	21	41
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung.	236,3	25	23	17	47
Sonstige öff. u. pers. Dienstleistungen	154,8	24	23	18	47
Handel, Rep. von Kfz	548,0	20	25	19	43
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	196,2	11	17	28	36
Private Haushalte	10,0	5	-	-	-
Vorwiegend öffentliche Dienstleistungen					
Unterrichtswesen	202,2	48	30	34	35
Öffentliche Verwaltung, SV	226,3	29	30	16	49
Exterritoriale Organisationen	4,7	40	-	31	45
Insgesamt	3.543,3	25	25	21	44

[1] Hierzu zählen direkte Förderungen der Länder, Gemeinden, Kammern, Interessenvertretungen sowie indirekte Förderungen durch steuerliche Absetzbarkeiten von Kurs- bzw. Schulungskosten

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

Während *schwache Lese- und Rechenfähigkeit* bei Pflichtschulabsolventen – nicht zuletzt in Folge der Rezeption und Diskussion der PISA-2000-Ergebnisse – angemessen besorgte Reaktionen ausgelöst haben, hat die Frage nach den Basisqualifikationen Erwachsener immer noch Tabu-Charakter. Wenn von den 15-/16-Jährigen etwa 15 Prozent der testmäßig erfassten Jugendlichen schwache Lesevoraussetzungen für Ausbildung und Erwerbstätigkeit mitbringen, so werden es bei älteren Personen keineswegs weniger sein, zumal – so ein häufiges Argument in der Forschungsliteratur – häufig weniger altersbedingte Defizite, sondern *unterforderungsbedingte* Qualifikationsveränderungen (disuse Hypothese)[58] eher zu einem deutlich höheren Maß an Erwachsenen mittleren und höheren Alters mit schwachen Basisqualifikationen führen dürfte.

In Österreich fehlen entsprechende Daten, da an internationalen Vergleichsstudien dieser Thematik nicht teilgenommen wurde. Es mangelt aber nicht nur an Daten, sondern auch an Problembewusstsein. Im Zentrum der Aufmerksamkeit der Bildungspolitik standen im letzten Jahrzehnt primär Fragen der Höherqualifizierung (Fachhochschule, Berufsreifeprüfung, mehr BHS etc.), die Basisqualifikationen waren – sofern überhaupt – nur in Bezug auf Pflichtschulabsolventen diskursfähig. Vergleicht man die formale Bildung z.B. der über 45-Jährigen und stellt Kompetenzverluste aufgrund von Nichtgebrauch in Rechnung, so wird man nicht von 15 bis 20 Prozent, sondern eher von 30 Prozent Erwachsener mit schwachen Grundqualifikationen ausgehen müssen.

Der Prüfbericht der OECD zur Erwachsenenbildung in Österreich[59], der insgesamt zur beruflichen Weiterbildung durchaus positiv ausgefallen ist, hat den Finger auf diesen Punkt gelegt: Weiterbildungszugang der bildungsfernen Schichten und allgemeine Basisqualifikationen Erwachsener als Grundlage für berufliche und gesellschaftliche Möglichkeiten. Personen mit geringer formaler Bildung haben ein deutlich höheres In-

---

[58] Eine breit fundierte Diskussion der sogenannten Defizit-Hypothese des Alterns bezüglich Leistungs- und Lernfähigkeit sowie alternativer Erklärungsansätze (Disuse Effekte) findet sich in: Barbara Koller / Hans-Eberhard Plath: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jg./2000, Heft 1, S. 118ff.

[59] Der Bericht ist in der Vorversion mittlerweile in Expertenkreisen als bekannt zu bewerten: OECD, Thematic Review on Adult Learning, Paris 2004.

formationsproblem bezüglich Weiterbildung. Web-basierte Datenquellen sind zwar wichtige Voraussetzungen, aber inadäquat für jene, die Zugangsschwierigkeiten haben. Wichtig wären breite regionale Erstinformations- und Beratungseinrichtungen, z.B. bei den Gemeinden, um Hemmschwellen zu überwinden.

Berufliche Anforderungen und Weiterbildungsbedarf

Die veränderte Weiterbildungsteilnahme älterer Erwerbspersonen könnte – so eine mögliche Hypothese – mit anderen beruflichen Anforderungen zusammenhängen, so etwa mit geringerer Technologie- und Wissensintensität oder einem niedrigen Dienstleistungsanteil. Obgleich geringere Qualifikationsanforderungen nichts Positives über die Beschäftigungsaussichten aussagen würden, könnte dies der Grund für die geringere Weiterbildungsbeteiligung sein. Möglichkeiten, diese Fragen empirisch zu analysieren, ergeben sich aus der *Life-Style-Studie* von 2002. Da tätigkeitsbezogene Daten und Analysen äußerste Mangelware in Österreich sind, sollen Tabellen[60] hierzu präsentiert werden.

Der in den diesbezüglichen Tabellen aufgezeigte Vergleich (siehe Tabellenanhang Kapitel II) ausgewählter beruflicher Anforderungen nach Altersgruppen zeigt, dass sich die beruflichen Anforderungen hier in einigen Aspekten unterscheiden. Gegenüber den 40- bis 49-Jährigen zeigt sich bei den 50- bis 59-Jährigen eine geringere Informatisierungs- und Tertiärisierungsquote. Das heißt, sie haben Jobs inne, die tendenziell stärker vom Strukturwandel bedroht sind, oder sind nicht mehr erwerbstätig.

Informatisierungsquote

73 Prozent der 20- bis 29-Jährigen, immerhin noch 65 Prozent der 40- bis 49-Jährigen, aber nur mehr 55 Prozent unter den 50- bis 59-Jährigen in der Wohnbevölkerung üben berufliche Tätigkeiten aus, bei denen der Computer ein wichtiges Arbeitsgerät ist. Der

---

[60] Eine umfangreichere und allgemeine Darstellung findet sich in: Arthur Schneeberger: Bildung für die wissensbasierte Berufswelt. In: Anton A. Bucher / Karin Lauermann / Elisabeth Walcher (Hrsg.): ... wessen der Mensch bedarf – Bildungsideale im Wettstreit, 1. Auflage, Wien, 2003, S. 133ff.

Informatisierungs- und Weiterbildungsdruck[61] schlägt sich damit im Altersgruppenvergleich beruflicher Anforderungen nieder. Das Besondere an der EDV-Nutzung ist dabei, dass der Weiterbildungsbedarf nicht nur punktuell bei der Einführung von IKT erhöht wird, sondern ein kontinuierlicher ist.

Dienstleistungsanteil

Der Behauptung „Ich habe mehr mit Menschen (Kunden, Patienten, Kollegen, Schülern etc.) als mit Maschinen/Technik zu tun" stimmten 2002 rund 70 Prozent der 20- bis 29-Jährigen zu, aber nur mehr 65 Prozent der 50- bis 59-Jährigen. Auch in Produktionsberufen steigt der Dienstleistungsanteil an der gesamten Tätigkeit (so gaben auch 55 Prozent der Facharbeiter in der gegenständlichen Befragung eine einschlägige Antwort). In der produzierenden Wirtschaft sind Tätigkeiten, wie „Service, Reparatur, Kundenbetreuung" unter weiterbildungsaktiven Mitarbeitern etwa gleich häufig wie Produktionstätigkeiten. Der steigende Dienstleistungsanteil auf allen Berufslevels erfordert sozial-kommunikative Basisqualifikationen, deren Existenz und Erhaltung nicht einfach vorausgesetzt werden kann, und damit besonderen und zum Teil neuartigen Weiterbildungsbedarf.

Im Hinblick auf die Wissensintensität in der beruflichen Arbeit zeigt sich, dass ältere Erwerbspersonen – sofern sie noch im Berufsleben sind – eher wissensintensivere Tätigkeiten ausüben. Der Anteil weiterführender schulischer Bildung im Altersgruppenvergleich in Österreich zeigt eine Abnahme von 46 Prozent bei 20- bis 24-Jährigen auf 22 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen, wenn man das Haupterwerbsalter der Wohnbevölkerung heranzieht. Die österreichische Wohnbevölkerung wird in ihrer Grund- oder Erstausbildung immer besser qualifiziert respektive die Möglichkeiten der formalen Ausbildung sind heute günstiger als für die ältere Generation.

---

[61] Je häufiger die Computernutzung, desto häufiger werden Weiterbildungsaktivitäten notwendig oder gesetzt; siehe Schneeberger, 2003, a.a.O., S. 137.

Wissensintensität und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten

Was unter „älteren Arbeitnehmern/innen“ zu verstehen ist, ist durchaus weit gespannt (zwischen 35 bis 65)[62], pragmatisch kann man von der Kategorie der „älteren Erwerbspersonen“ als den über 50-jährigen Erwerbspersonen ausgehen. Betrachtet man die österreichischen Daten, so ergeben sich für die Lebensspanne von 50 bis 65 *drei deutlich unterscheidbare Altersgruppen* im Hinblick auf die Erwerbsquote: 79 Prozent (50-54 Jahre) – 45 Prozent (55-59 Jahre) – 10 Prozent (60–64 Jahre). Charakteristisch ist, dass unter den 60- bis 64-jährigen Erwerbspersonen 34 Prozent Matura oder Hochschulabschluss haben, unter den 50- bis 54-Jährigen jedoch nur 18 Prozent. Der Anteil der Hochschulabsolventen unter den 60- bis 64-Jährigen beläuft sich auf 22 Prozent (siehe Tabellenanhang II, Tabelle A-2). Hieran dürfte sich die sogenannte „cristallised intelligence“ manifestieren, die im Wesentlichen auf erworbener Information, Wissen und Vokabular beruht und sich mit dem Alter noch verbessern kann, während die „fluid intelligence“ oder „native mental ability“ mit dem Alter an Stärke verliert.[63]

Ein Bild, das in Richtung Polarisierung zu interpretieren sein dürfte, ergibt sich aus der Frage nach den persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf (siehe Tab. A-22); am weitesten reicht die Spannweite der Antworten bei den über 60-Jährigen in der Erhebung von 2002: während 32 Prozent die Behauptung „Meine berufliche Tätigkeit bietet gute Möglichkeiten zur Kreativität und persönlichen Entfaltung“ für sehr zutreffend hielten (höchster Wert im Altersgruppenvergleich der 20- bis über 60-Jährigen), antworteten 35 Prozent hierzu mit „keine Angabe“.

Internationaler Vergleich altersspezifischer Beteiligungsquoten

Der internationale Vergleich bezüglich Aus- und Weiterbildung sollte nicht zu einem schlichten Ranking von Prozentwerten geraten, da die Kontexte jeweils gebührend zu

---

[62] Wie eine Befragung von Personalverantwortlichen 1997 ergab, siehe: Werner Hübner / Jürgen Wahse: Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung, Stuttgart, 2002, S. 70.

[63] Siehe dazu z.B.: Novartis Foundation for Gerontology: http://www.healthandage.com/html/min/afar/content/other6-1.htm

beachten sind. Trotzdem sind Vergleiche wichtig, vor allem um Veränderbarkeit und Zusammenhänge bewusst zu machen.

Dies trifft z.B. für die Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung in Europa zu. Es ist ein kaum zu übersehendes Faktum, dass nordeuropäische Länder in beiden Aspekten höhere Werte aufweisen (ohne damit andere Nachteile, z.B. höhere Jugendarbeitslosigkeit, zu übersehen). Auch wenn wir in Rechnung stellen, dass diese Erhebungen immer Unschärfen aufweisen, so ist ein starker Zusammenhang in dem Sinne gegeben, dass Länder mit hohem Umsetzungsgrad des Konzepts des Lebenslangen Lernens höhere Erwerbsquoten bei den älteren Bevölkerungssegmenten aufweisen. Zudem ist empirisch zunehmend evident, dass diese Länder in zentralen Innovationsindikatoren Spitzenwerte sowie höhere Anteile an wissensintensiven Dienstleistungen unter den Erwerbstätigen aufweisen.

Offensichtlich waren jene Länder, deren Berufsvorbereitung stärker im postsekundären Bildungswesen angesiedelt ist, bereits besser auf die Anforderungen einer verlängerten Erwerbsbeteiligung und hoher Weiterbildungsbeteiligung vorbereitet. Die Probleme am Arbeitsmarkt sind aber nicht geringer. Österreich hat in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Jahr 2003 bereits einen überdurchschnittlichen Wert erreicht.

Wenn man die Spitzenländer bezüglich hoher Erwerbsbeteiligung älterer Personen und hoher Anteile am lebenslangen Lernen als Benchmark heranzieht, so ist unübersehbar, dass sowohl der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben wesentlich länger und komplexer ausgeprägt ist (vor allem aufgrund eines bereits länger diversifizierten tertiären Bildungswesens) und die relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung älterer Altersjahrgänge Funktion eines höheren bildungsspezifischen Anfangsniveaus ist, das zudem länger relativ hoch bleibt.

Auch wenn man davon ausgehen kann, dass Erhebungen zum Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ (Kriterium im Lissabon Prozess) aufgrund des nur vierwöchigen Bezugszeitraums auf empirisch schwachen Beinen steht, so sind die Relationen dennoch von Interesse. Die Daten zum Strukturindikator Lebenslanges Lernen zeigen die gleiche

Rangreihe wie andere Weiterbildungserhebungen in Europa (siehe Kapitel 1, Tabelle 17a, 17b, 18).

Wesentlich erscheint nun, dass die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen auch in fast allen Ländern etwa 0,3 bis 0,4 des Prozentsatzes der Beteiligung der 25- bis 34-Jährigen ausmacht. Durchgängig gibt es eine alterspezifisch abnehmende Beteiligung an Aus- und Weiterbildung. In jenen Ländern, die primär auf die Lehrlingsausbildung bzw. BMHS (Österreich) setzten, lag die Beteiligung – nach der Erhebung von 2002 – bei den 25- bis 34-Jährigen mit rund 14 Prozent nur bei der Hälfte der Länder mit den Werten zum LLL-Indikator (vgl. Tabelle 8).

TABELLE 8:

Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“: Prozentsatz der in den letzten vier Wochen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 3/2002, in %

Land (Auswahl)	**25-34**	35-44	45-54	55-64	Verhältnis: 55-64 / 25-34 Jahre
Vereinigtes Königreich	27,2	24,3	20,3	11,7	0,4
Finnland	**29,8**	20,6	16,4	8,5	0,3
Dänemark	29,4	17,7	16,1	9,3	0,3
Schweden	23,8	18,7	14,6	9,2	0,4
Niederlande	**24,7**	18,0	13,4	6,5	0,3
Österreich	**14,0**	**7,5**	**5,0**	**1,9**	**0,3**
Deutschland	13,7	5,0	3,2	1,2	0,2

Quelle: Eurostat; eigene Berechungen

Einschätzungen und Ansatzpunkte der Unternehmen

Der internationale Vergleich zeigte, dass die nationalen Ausprägungen der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung durchaus erheblich variieren. Reduktionistische Erklärungen im Sinne altersbedingt abnehmender Erwerbs- und Bildungsbeteiligung sind bereits durch komparative Daten in ihrer allgemeinen Plausibilität erschüttert. Aufschlussreicher als *Defizit-Hypothesen,* die aufgrund der Vielfalt beruflicher Anforderungen mit Vorsicht zu behandeln sind, sind Einschätzungen von Unternehmen:

Das *Betriebspanel des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit)*, das für das Jahr 2000 auf fast 14.000 Interviews beruht und eine Gesamtheit von 2,15 Millionen Betrieben repräsentiert, hat interessante Fragen zur Alterung aus Sicht der Betriebe gestellt, und zwar zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen und mögliche Personalentwicklungsstrategien. Vorauszuschicken ist, dass *57 Prozent der Unternehmen keine Mitarbeiter über 50 Jahren beschäftigen*. Dies geht vor allem auf Kleinstunternehmen in der Stichprobe zurück. Die „jugendzentrierten" Unternehmen finden sich überall, besonders aber im Dienstleistungsgewerbe und in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten (75 Prozent ohne ältere Beschäftigte). Von den Betrieben mit 5 bis 99 Angestellten beschäftigen 53 Prozent über 50-Jährige, bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten trifft dies auf 99 Prozent zu.[64]

Umgelegt auf Beschäftigte bedeutet dies, dass im Jahr 2000 in Deutschland 18 Prozent in Betrieben tätig waren, in denen niemand älter als 50 war.[65] Der Anteil der älteren Personen in der Belegschaft hat aber einen überraschend geringen Einfluss auf die Einschätzungen der Unternehmen, sodass man annehmen kann, dass der „Jugendzentrismus" durch andere Faktoren (z.B. Branchenanforderungen) bedingt ist.

---

[64] Werner Hübner / Jürgen Wahse: Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung, Stuttgart, 2002, S. 77ff.

[65] Weitere 24 Prozent entfielen auf Betriebe mit bis unter 15 Prozent älteren Kollegen, 51 Prozent auf Betriebe mit 15 bis 25 Prozent älteren Mitarbeitern, weitere 21 Prozent auf Betriebe mit 25 bis 40 Prozent und weitere 6 Prozent auf Betriebe mit 40 und mehr Prozentanteil an Älteren in der Belegschaft. Hübner / Wahse, a.a.O., S. 79.

TABELLE 9:

Einschätzungen der Betriebe über ältere Erwerbstätige nach dem Anteil an ab 51-Jährigen in der Belegschaft, Deutschland, 2000, in %

Behauptungen	Anteil der ab 51-Jährigen an der Belegschaft				
	0	bis 15	15 bis unter 25	25 bis unter 40	40 und mehr
Ältere sind im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere	83	80	82	84	91
Ältere können sich nur schwer auf neue Anforderungen einstellen	28	37	37	32	20
Ältere sollten in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden	84	85	86	85	89
Ältere und jüngere Mitarbeiter sollten in altersgemischten Teams tätig sein	88	91	91	86	88
Durch altersgerechten Einsatz kann man die Stärken der Älteren nutzen	64	61	63	59	53
Ältere sollten durch jüngere ersetzt werden	18	18	20	18	14

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 (13.900 Interviews: 2,15 Mill. Betriebe)

Dieses Bild zeigt durchaus Wertschätzung der Betriebe für ältere Arbeitnehmer. Wahrscheinlich stellt nicht die Leistungsfähigkeit der Älteren ein Problem dar, sondern die Lohnkosten im Kontext des Senioritätsprinzips. Auf die Frage nach Personalproblemen aus Sicht der Betriebe ergab sich folgende Rangreihe, die zu denken gibt und andeutet, dass reine Weiterbildungsstrategien nicht reichen. Kontinuierliche Weiterbildungsbeteiligung und rechtzeitige Umschulungsmaßnahmen sind eine zweifellos wichtige Variable im Einsatz zur Erhöhung der Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer neben anderen.

TABELLE 10:

Einschätzungen personalpolitischer Probleme aus Sicht der Betriebe, Westdeutschland, 2000, in %

Personalprobleme	%
Hohe Belastung durch Lohnkosten	*26*
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	24
Personalmangel	10
Nachwuchsmangel	10
Mangelnde Arbeitsmotivation	8
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	*7*
Abwanderung von Fachkräften	6
Organisatorische Probleme durch Mutterschaft und Erziehungsurlaub	5
Hohe Fehlzeiten / Krankenstand	5
Zu hoher Personalbestand	4
Überalterung	*4*
Hohe Personalfluktuation	3
Andere Personalprobleme	3
Keine Personalprobleme	50

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 (13.900 Interviews: 2,15 Mill. Betriebe)

Steigende Weiterbildungsquote

Die in zeitlicher Hinsicht langfristig gestiegene Weiterbildungsbeteiligung hängt mit dem Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen und insbesondere in Richtung wissensintensiver Produktion und Dienstleistungen zusammen. Dies lässt sich im internationalen Vergleich von Weiterbildungs- und Tertiärisierungsquoten, aber auch an der Aufgliederung der Weiterbildungsbeteiligungsquoten nach Berufen und Branchen aufzeigen.

Statistik Austria hat den seitens der EU-Statistik auf die letzten vier Wochen vor der Erhebung bezogenen Strukturindikator zum Lebenslangen Lernen auch auf den Zeitraum der letzten 12 Monate vor der Erhebung bezogen. Der auf die letzten 12 Monate bezogene Indikator zum lebenslangen Lernen enthält berufsbezogene, private und in diesem Sinne gemischte Bildungsaktivitäten formaler und non-formaler Art, also Kurse der Weiterbildung oder Erwachsenenbildung, die sich auf die über 25-Jährigen beziehen. Ingesamt ergibt sich dabei eine Beteiligung an Aus- und Weiterbildung von rund 27 Prozent für die Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern belaufen sich in der Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren auf unter 2 Prozentpunkte (Männer: 28,1 Prozent, Frauen 26,3 Prozent)[66].

Für die Erwerbstätigen (25 bis 64 Jahre) wird auf Basis der gleichen Definition beim Strukturindikator eine Teilnahmequoten an Aus- und Weiterbildung von rund 32 Prozent bezogen auf den Zeitraum von 12 Monaten ermittelt (Juni 2002 bis Juni 2003). Unter den Erwerbstätigen gibt es einen Vorsprung von 2 Prozentpunkten für die weiblichen Erwerbstätigen. Zeitliche Vergleiche der aktuellen Weiterbildungsquote der Erwerbstätigen von 32 Prozent bezogen auf ein Jahr sind nur sehr grob möglich, da es keine exakt vergleichbaren Erhebungen in der Vergangenheit gegeben hat.

---

[66] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 325ff.

Eine Vergleichsmöglichkeit ist die Betriebsbefragung im Rahmen des CVTS-2: Stellt man die 32 Prozent von Juni 2002 bis Juni 2003 der Erhebung von 1999 im Rahmen des CVTS-2 (siehe vorhergehendes Kapitel) gegenüber, so kann man von nahezu konstanten Anteilen ausgehen (31,5 Prozent der Mitarbeiter in Betrieben mit 10 oder mehr Mitarbeitern nahmen 1999 an kursmäßiger betrieblicher Weiterbildung teil).
Eine OECD-Studie verwendete eine Schätzung von 26 Prozent jährlicher Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung.[67] Für das Jahr 1989 wurde von Statistik Austria eine jährliche Teilnahmequote an „beruflichen Fortbildungskursen" von 12 Prozent ermittelt, bezogen auf 4 Jahre von 24 Prozent. Man wird also – trotz unterschiedlicher Erhebungsdesigns - von einem Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung seit der Mitte der 80er Jahre ausgehen können.

Ressourcen für die Weiterbildung

Kostenübernahme

Die Kosten der Weiterbildung der Erwerbstätigen werden zum größten Teil von den Betrieben getragen, zu kleineren Anteilen durch öffentliche Förderungen und Ausgaben der Erwerbstätigen. 69 Prozent der Teilnehmer an berufsbezogenen Kursen und Schulungen in den letzten 12 Monaten gaben bei der Befragung im Juni 2003 an, dass Ihnen hieraus keine privaten Kosten erwuchsen, eigene Ausgaben tätigten daher rund 31 Prozent.[68] Berufsbezogene Weiterbildung wird in Österreich auf verschiedene Arten gefördert, der größte Anteil weiterbildungsaktiver Erwerbstätiger wird hierbei von den Unternehmen gefördert: 44 Prozent der erwerbstätigen Kursteilnehmer gaben 2003 an, dass ihre Weiterbildung vom Arbeitgeber gefördert wurde. An zweiter Stelle direkter Förderquellen rangieren die Länder (7 Prozent), die Kammern/Interessensvertretungen (6

[67] Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft (= ibw-Schriftenreihe Nr. 120), Wien, 2001, S. 41ff.

[68] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 190.

Prozent) und die Gemeinden (1,7 Prozent); als indirekt kann die Förderung durch steuerliche Absetzbarkeit bei den Erwerbspersonen eingestuft werden (6,3 Prozent).[69]

Bildungszeiten

Internationale wie nationale Befunde zeigen, dass Zeitknappheit die wichtigste Barriere der Weiterbildungsteilnahme darstellt, insbesondere für die kleinen Betriebe, welche Probleme bei der Substitution weiterbildungsbedingt abwesender Mitarbeiter haben. Trotzdem findet die berufliche Bildung der Erwachsenen mehrheitlich in der (bezahlten) Arbeitszeit oder überwiegend in der Arbeitszeit statt. Bei der Mikrozensuserhebung vom Juni 2003 gaben 51 Prozent an, dass Kurse und Schulungen „nur in bezahlter Arbeitszeit" und knapp 15 Prozent „überwiegend in bezahlter Arbeitszeit" stattfinden. Die Verwendung von Freizeit als Lernzeit lässt sich bei 45 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, aber auch bei 31 Prozent der vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen in Österreich konstatieren.[70] Diese Befunde deuten auf eine hohe Flexibilität der Ko-Investition von Arbeits- und Freizeit für Bildung der Erwerbspersonen in Österreich hin. Komplettes Aussteigen aus Erwerbstätigkeit für Bildungszwecke ist in Österreich (trotz der formalen Möglichkeit der Bildungskarenz) nach wie vor eine seltene Ausnahme; (befristet) reduzierte Arbeitszeit für Bildung scheint breitere Resonanz zu finden.

Lernorte und regionales Bildungsangebot

Die Wirtschaft ist der häufigste Financier der Weiterbildung, auch die Mehrheit der Kurse finden in der Arbeitszeit statt. Die Unternehmen sind auch der häufigste Veranstalter von Weiterbildung. Berufliche und allgemeine Weiterbildung basieren in Österreich aber auf einer Vielzahl von Anbietern und insbesondere auf überregionalen Netzwerken von gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen. 55 Prozent der beruflichen Kursbesuche Erwerbstätiger entfielen nach der Befragung vom Juni 2003 auf

---

[69] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 199.

[70] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 198.

Schulungen in Unternehmen oder bei wirtschaftsnahen Anbietern; in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung waren es immerhin noch rund 37 Prozent.

TABELLE 11:

Veranstalter des in den letzten 12 Monaten zuletzt besuchten Weiterbildungskurses, 2003, in %

Weiterbildungsanbieter	Über 15-jährige Wohnbevölkerung: berufliche und private Kurse		Erwerbstätige: berufliche Kurse	
	%	kumuliert	%	kumuliert
Eigener Betrieb	18,1	**36,6**	29,2	**55,2**
Arbeitgeberverbände, WIFI etc.	10,3		13,2	
Hersteller-/Lieferfirma	5,8		8,9	
Mutter/Beteiligungsgesellschaft des Betriebes	2,2		3,7	
VWG-Volkswirtschaftliche Gesellschaft	0,2		0,2	
VHS-Volkshochschulen; öffentliche Bildungsanbieter	9,0	**24,4**	3,7	**15,2**
Arbeitnehmerverbände, BFI etc.	6,9		6,3	
Caritas, Rotes Kreuz	4,6		2,7	
LFI-Ländliches Fortbildungsinstitut	2,4		1,8	
Bildungswerk	1,5		0,7	
Andere private Bildungsanbieter, Profit-Organisationen	15,5	15,5	12,4	12,4
Schule mit Öffentlichkeitsrecht	4,0	**8,8**	3,6	**7,5**
Universität, Hochschule	3,4		2,6	
Fachhochschule	1,4		1,3	
Sonstige Anbieter	14,7	14,7	9,9	9,9
gesamt	100,0	100,0	100,2	100,2
in Absolutzahlen	1.436,5000		810.800	

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003; eigene Berechnungen

Die Verteilung der besuchten Kurse nach Anbietern zeigt die große Vielfalt der Lernorte und Anbieter sowie die Unterschiede bezogen auf Erwerbstätige und die über 15-jährige Wohnbevölkerung insgesamt. Die Angaben beziehen sich bei den Erwerbstätigen auf berufliche Kurse, bei der Wohnbevölkerung auf berufliche und private Kurse. Der Anteil der Unternehmen als Kursträger beträgt bei den Erwerbstätigen 29 Prozent

der zuletzt besuchten Kurse, der Anteil des WIFI 13 Prozent. Beide Anteile sind geringer als in der CVTS-2-Erhebung, vermutlich deshalb, weil es sich um die Weiterbildung der Erwerbstätigen insgesamt, nicht nur um die in der Arbeitszeit stattfindende und betrieblich finanzierte handelt.

Die Weiterbildungsleistung der Wirtschaft reicht damit weit über jenes Unternehmenssegment hinaus das über interne Bildungsabteilungen verfügt. Rund 24 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich waren 2003 in Unternehmen tätig, die interne Weiterbildungseinrichtungen aufweisen, 33 Prozent in Unternehmen, die interne Weiterbildungsprogramme und -förderungen vorsehen.[71] Das ist nicht überraschend. Laut Arbeitsstättenzählung 2001 waren 68 Prozent der Beschäftigten in Österreich in Betrieben mit unter 100 Mitarbeitern tätig.[72] Aufgrund des hohen KMU-Anteils brauchen die Betriebe Beratung und Unterstützung durch Bildungseinrichtungen auf *regionaler und branchenbezogener Ebene*. Dies funktioniert durch regionale und überregionale Anbieter und deren hohe Kundenorientierung. Ein besonderes Problem sind dabei die eher schwach besiedelten Regionen (siehe Tabelle 12).

Die Aufgliederung der Bildungsanbieter, die je nach regionaler Siedlungsdichte in Anspruch genommen werden, zeigt, dass vor allem WIFI und das LFI, aber auch die Bildungswerke für die Versorgung in den schwach besiedelten Gebieten wichtig sind, während Volkshochschulen und Hochschulen, aber auch die privaten Anbieter in den dicht besiedelten Regionen relativ starke Anteile erreichen.

---

[71] Hier handelt es sich um Mehrfachangaben, die also nicht kumuliert werden können; Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 53, 246ff.

[72] Siehe Presseinformation von Statistik Austria vom 6. Mai 2004: http://www.statistik.at/cgi-bin/presseprint.pl?INDEX=20004000712

TABELLE 12:

Veranstalter des in den letzten 12 Monaten zuletzt besuchten Weiterbildungskurses, 2003, in %

Über 15-jährige Wohnbevölkerung

Anbieter	Siedlungsdichte des Gebiets			Differenz: Prozentpunkte
	Schwach	Mittel	Dicht	Schwach - Dicht
Arbeitgeberverbände, WIFI etc.	12,5	11,6	6,9	5,6
LFI-Ländliches Fortbildungsinstitut	4,3	2,2	0,4	3,9
Hersteller-/Lieferfirma	7,1	6,2	4,2	2,9
Caritas, Rotes Kreuz	5,8	4,4	3,6	2,2
Bildungswerk	2,2	1,3	0,9	1,3
Mutter/Beteiligungsgesellschaft des Betriebs	2,7	2,3	1,7	1,0
Arbeitnehmerverbände, BFI etc.	7,1	7,1	6,4	0,7
Schule mit Öffentlichkeitsrecht	4,2	4,1	3,7	0,5
Fachhochschule	1,8	0,9	1,3	0,5
VWG-Volkswirtschaftliche Gesellschaft	0,2	0,3	0,2	0,0
Sonstige Anbieter	13,6	15,8	14,9	-1,3
Eigener Betrieb	17,1	18,4	19,0	-1,9
Universität, Hochschule	2,0	2,9	5,3	-3,3
Andere private Bildungsanbieter, Profit-Organisation	13,6	15,0	18,0	-4,4
VHS; öffentliche Bildungsanbieter	6,0	7,7	13,4	-7,4
gesamt	100,2	100,2	99,9	0,3
in 1.000	548,6	393,5	494,4	-

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003; eigene Berechnungen

Schlussfolgerungen

Beim Strukturindikator „Beteiligung am Lebenslangen Lernen“ hat Österreich 2003 mit 12,5 Prozent eine Position über dem EU-Ländermittel bzw. die Zielgröße für 2010 (Ratsbeschluss von Juli 2003) bereits erreicht.[73] Auch die Arbeitsmarktdaten als ein wesentlicher Bewährungsindikator der Aus- und Weiterbildungspolitik sind im europäischen Vergleich nach wie vor relativ günstig. Erhöhter Weiterbildungsbedarf ergibt sich aber aus dem Strukturwandel in Richtung Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und den mit der Internationalisierung der Märkte veränderten Strategien der Unternehmen in der Rekrutierung und Aus- und Weiterbildung.

Laut OECD-Prüfbericht von 2004 – dessen Ergebnisse nachfolgend ausführlich dargestellt werden – funktioniert die Abstimmung zwischen Angebot und Bedarf im Hinblick auf berufliche Weiterbildung in Österreich weitgehend zufriedenstellend. Bezüglich der allgemeinen Erwachsenenbildung werden eher Zweifel und Sorge formuliert, insbesondere im Hinblick auf Information, Zugang und Angebot für bildungsferne Gruppen und bezüglich der Basisqualifikationen Erwachsener.

Die Weiterbildungsbeteiligung verändert sich mit dem Lebensalter. Ab etwa dem 50. Lebensjahr zeigen alle Befunde abnehmende Beteiligung und auch abnehmendes Interesse vor allem an beruflicher Weiterbildung. Das Interesse an berufsspezifischen Themen nimmt schneller und stärker ab als allgemeine Bildungsinteressen. Die Weiterbildung ab dem mittleren Lebensalter ist *primär Anpassungsweiterbildung* oder zu einem geringeren Anteil auch Umschulung. Die Motivation der Weiterbildung wird ab etwa dem 35. Lebensjahr am häufigsten mit „veralteten Kenntnissen“ begründet (während bei den jüngeren Aufstiegsmotive dominieren): ein zu früher Ausstieg, weil man „keine Aufstiegsfortbildung mehr braucht“, kann daher in eine Gefährdung der Erwerbsfähigkeit durch einen veralteten Qualifikationsstand führen. Tätigkeitsanalysen nach Alters-

[73] Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 64.

gruppen zeigen hohe Grade an Informatisierung, Wissensbasierung und Dienstleistungsanteilen auch bei den älteren Erwerbspersonen.

Lang anhaltende Weiterbildungsbeteiligung im Lebenslauf und breiter sozialer Zugang zur Weiterbildung kann nicht erst bei den 50-Jährigen ansetzen. Wesentlich sind vor allem zwei Ansatzpunkte: *Einerseits* die Hebung der formalen Bildungsstruktur durch Modularisierung und flexible und berufsbegleitende Verlängerungen der Erstausbildungsphase, *andererseits* Bewusstseinsbildung und öffentliche Anreize im Hinblick auf eigenverantwortliches Qualifikationsmanagement in den *mittleren Lebensjahren*: Aktualisierung veralteter Kenntnisse, Stärkung der Basisqualifikationen. Es geht um rechtzeitige Weiterbildung oder Umschulung, man sollte Ende 40 mit einer konkurrenzfähigen Qualifikation „ankommen". Allerdings wurde weiter oben gezeigt, dass aktuelle Qualifikation zwar notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Beschäftigungsmöglichkeiten der älteren Erwerbspersonen ist und dass andere Rahmenbedingungen (Abflachung der Lohnanstiegskurve z.B.) nicht minder wichtig sind.

Die Frage der Basisqualifikationen für die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird in Österreich sehr stark im Hinblick auf Absolventen der Schulpflicht diskutiert, deren Vorhandensein bei den Erwachsenen ist kein Thema. Dies sollte es aber sein, wie die OECD-Länderprüfung zur Erwachsenenbildung monierte. Initiativen zur *Stärkung der Basisqualifikationen* (Lesen, Schreiben, Rechnen, Kommunikation, EDV) bei Jugendlichen und Erwachsenen sind daher die zukünftige Anforderung. In der erwachsenen Bevölkerung kann man von schätzungsweise 30 Prozent oder mehr mit schwachen Lesekenntnissen ausgehen – und damit schwachen Grundlagen für die Teilnahme an Weiterbildung oder Umschulung. Während berufliche Weiterbildungsinteressen auf allen formalen Bildungsebenen relativ stark ausgeprägt sind, ist das Interesse an allgemeinen Themen gerade bei jenen, die über weniger Grundlagen verfügen, geringer als bei den formal höher Gebildeten ausgeprägt.

Angezeigt sind auch neue Wege der Information und Beratung für Personen mit Zugangsschwierigkeiten zu Erwachsenenbildung, z.B. durch *Erstinformationsmöglichkeiten* in den ländlichen Regionen bei den Gemeindeämtern. Über 40 Prozent der un-

und angelernten Arbeitskräfte, über 35 Prozent der Facharbeiter fühlen sich schlecht über Weiterbildung informiert. [74]

Die Finanzierung der Weiterbildung in Österreich hat einen betrieblichen Schwerpunkt plus flankierende direkte und indirekte Förderungen (Absetzbeträge für Personen und Freibeträge für die Unternehmen) durch öffentliche Hände und Kammern/Interessensvertretungen. Grundsätzlich gibt es – abgesehen von Trägerförderungen - zwei Ansätze der Weiterbildungsförderungen im Rahmen der österreichischen Strategie: a) indirekte Förderungen durch Steuerfreibeträge, b) direkte Förderungen durch Bildungsgutscheine oder Bildungskonten. Beide Ansätze lassen themen- und zielgruppenspezifische Schwerpunktsetzungen (auch zeitlich befristet, um die Effekte zu evaluieren) zu. Ein Beispiel für erfolgreiche Subjektförderung ist das *oberösterreichische Bildungskonto*: öffentliche Förderung und Weiterbildungsbeteiligung erreichten bei der Erhebung von 2003 die jeweils höchsten Werte im Bundesländervergleich.[75]

---

[74] Arthur Schneeberger, Peter Schlögl: OECD, Thematic Review on Adult Learning – Austria, Background Report, February 2003, Paris, S. 106.

[75] Siehe dazu: Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004, S. 113, 197ff.

TABELLE 13:

Themenbezogene Interessen an Weiterbildung nach Erwerbsstatus, Juni 2003

Themengebiete	Wohn-bevölkerung ab 15 Jahren %	***Erwerbs-tätige*** ***%***	Differenz: Prozent-punkte
Berufliches Fachgebiet	19,3	***25,2***	-5,9
EDV	14,7	***15,1***	-0,6
Fremdsprachen	15,9	***14,0***	1,9
Gesundheit, Ernährung	13,7	***11,0***	2,7
Persönlichkeitsbildung	8,0	***8,9***	-0,9
Sport	5,0	***4,9***	0,1
Technik	3,4	***3,9***	-0,5
Sonstiges	4,5	***3,4***	1,1
Kunst, Musik	4,3	***3,3***	1,0
Management, Betriebsführung	1,8	***2,3***	-0,5
Kommunikation, Konfliktbewältigung	1,9	***2,2***	-0,3
Ökologie, Umweltschutz	1,3	***1,1***	0,2
Justiz, Recht	0,8	***0,9***	-0,1
Mathematik, Naturwissenschaften	1,0	***0,8***	0,2
Erziehung, Familie	1,3	***0,8***	0,5
Geschichte, Kultur	1,5	***0,8***	0,7
Internationale Politik, Globalisierung	0,5	***0,5***	0,0
Religion, Philosophie	0,7	***0,5***	0,2
Gleichberechtigung, Frauenfragen	0,5	***0,4***	0,1
gesamt	100,0	***100,0***	0,0
absolut in 1.000	2,557.400	***1,720.600***	-

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

TABELLE 14:

Interesse an Weiterbildung in der Wohnbevölkerung nach formaler Bildung, Angaben in Spaltenprozenten

Hervorhebung der beiden häufigsten Werte je Bildungsebene

Interessengebiet (1. Nennung): Auswahl	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Hochschulverw. Lehranstalt	Univ., Hochschule
Berufliches Fachgebiet	12	**22**	**21**	**17**	**21**	**17**	**25**
Fremdsprachen	**16**	13	16	**22**	**17**	**16**	**17**
EDV	**16**	**18**	14	11	12	9	8
Gesundheit, Ernährung	**18**	14	**17**	11	10	13	6
Persönlichkeitsbildung	5	7	9	9	11	15	11
Sport	7	6	3	5	4	4	3
Kunst, Musik	4	3	4	6	5	8	7
Technik	4	5	1	3	4	2	2
Kommunikation, Konfliktbewältigung	1	1	2	3	3	3	5
Management, Betriebsführung	1	1	1	2	4	1	4
WB-Interessierte (in 1.000)	*468,8*	*917,6*	*337,3*	*232,1*	*322,2*	*76,1*	*203,5*

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

TABELLE 15:

Interesse an Weiterbildung im erwerbsnahen Alter in der Wohnbevölkerung, Angaben in Spaltenprozenten

Hervorhebung der beiden häufigsten Werte je Altersgruppe

Interessengebiet (1. Nennung): Auswahl	20-24 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-39 Jahre	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre
Berufliches Fachgebiet	**23**	**26**	**24**	**21**	**22**	**22**	**18**	12	5
Fremdsprachen	**18**	**18**	**15**	15	12	14	15	**19**	**24**
EDV	14	14	**15**	**16**	**15**	14	15	13	12
Gesundheit, Ernährung	8	10	10	13	14	**17**	**16**	**20**	**22**
Persönlichkeitsbildung	7	9	9	11	11	8	7	6	3
Sport	7	5	5	5	4	4	3	4	4
Kunst, Musik	5	3	3	3	3	4	4	7	7
Technik	4	3	4	4	4	3	3	2	2
Kommunikation, Konfliktbewältigung	2	1	3	3	2	3	2	1	1
Management, Betriebsführung	3	2	3	2	1	2	2	1	0
WB-Interessierte (in 1.000)	*233,0*	*257,1*	*340,8*	*365,2*	*310,2*	*240,1*	*195,8*	*142,7*	*126,7*

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003

III. ERGEBNISSE DER OECD-LÄNDERPRÜFUNG ERWACHSENENBILDUNG

Das wesentliche Ziel der OECD-Länderprüfung zur Erwachsenenbildung ist die Analyse des Zugangs und der Teilnahme Erwachsener betreffend Bildung und Weiterbildung, die Verbesserung der politischen Maßnahmen und Ansätze, um die Anreize für Erwachsene zu erhöhen, sich an Bildungsaktivitäten zu beteiligen. Insgesamt nehmen 18 Länder an dem Projekt teil: 9 in der ersten Runde (1999 bis 2002) und 9 in der zweiten Runde (2003 bis 2004). Das Projekt ist eine gemeinsame Aktivität der beiden OECD Einrichtungen *Education Committee (EDC)* und *Employment, Labour and Social Affairs Committee (ELSAC)* als Reaktion auf die Anforderung, *Lebenslangen Lernens für alle Bevölkerungsgruppen* zu einer Realität werden zu lassen und die Bildungsmöglichkeiten der gering Qualifizierten und benachteiligten Erwachsenen zu verbessern bzw. um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten und zu erhöhen (S. 2 des Berichtes)[76].

Der Prüfbericht basiert auf Analysen der österreichischen Situation und internationalem Vergleich. Der erste Schritt bestand in der Vorbereitung des Länderhintergrundberichts über den aktuellen Zustand der Erwachsenenbildung. Auf dieser Informationsbasis folgte der Besuch des OECD-Prüferteams, der auf der Grundlage von Treffen und Diskussionen mit Vertretern der Regierung, der Verwaltung, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und Fachleuten der Erwachsenenbildung sowie des Besuchs verschiedener relevanter Einrichtungen stattfinden konnte. Auf dieser Basis wurde der Länderbericht erstellt. Darüber hinaus gibt es einen komparativen Bericht, der sich den Problemen und politischen Maßnahmen in allen beteiligten Ländern widmet. Das Ergebnis der ersten Runde des Projektes ist bereits publiziert.[77]

---

[76] OECD: Thematik Review on Adult Learning – Austria, Country Note, 3rd Version, April 2004, Paris.

[77] OECD: Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices, Paris, 2003.

Der Prüfbericht zu Österreich umfasst eine Analyse der Strukturen, der Probleme und vor allem der Stärken und einiger Schwachstellen der Erwachsenenbildungslandschaft in Österreich. Abschließend werden Empfehlungen für die Zukunft gegeben.[78]

Angebotsstruktur und Kontext der Erwachsenenbildung

Der Prüfbericht geht von einer komplexen und vielfältigen Angebotsstruktur in der österreichischen Erwachsenenbildung aus. Als die wichtigsten 6 Kategorien werden genannt:

1. Zweiter Bildungsweg für die Abschlüsse von AHS, BHS und BMS in öffentlichen Abendschulen; Facharbeiterintensivausbildung/Lehrlingsausbildung für Erwachsene; Volkshochschulprogramme für Erwachsene; Berufsreifeprüfung etc. (S. 7f).
2. Das Angebot für die Höherqualifizierung Erwerbstätiger wird als umfangreich und vielfältig wahrgenommen[79]: genannt werden insbes. WIFI, BFI und LFI. Die Bedarfsorientierung des Kursangebots wird aus der Steuerung der Einrichtungen durch Interessenvertreter einerseits, Teilnehmernachfrage andererseits dargelegt (S. 9). Die Reaktionsfähigkeit der Anbieter wird für das große und ausreichende Angebot (IT, Sprachen, berufsspezifische Kurse) verantwortlich gemacht (S. 9). Die großen Anbieter konstituieren funktionierende Markmechanismen und schaffen eine bessere Abstimmung zwischen Bedarf und Angebot als in Ländern ohne funktionierende Arbeitgeberorganisation (S. 10).
3. Arbeitsmarktprogramme für Arbeitslose: der Prüfbericht beschreibt die Aufgabenverteilung zwischen Bundes- und Landesebene sowie Ziele und Vergabe der Kurse (10f.). Der Schwerpunkt auf kurzen Kursen und geringe Verbindungen zu Bildungseinrichtungen, z.B. Abendschulen für Berufstätige oder zu FHS, (S. 11) werden als Besonderheiten vermerkt. Nach Meinung der Prüfer könnte oder sollte es mehr Brücken zwischen AMS und Bildungsprogrammen geben (S. 11): „There are virtually no bridges from short-term AMS programs into longer educational programs, even when these might make sense for individuals trying to get access to a Beruf rather than low-skilled work.“ (S. 11)
4. Der Stellenwert der „Nicht-beruflichen Erwachsenenbildung“ in Österreich wird an den *Volkshochschulen* und den *Bildungshäusern* und deren unterschiedlichen histo-

[78] Die Ausführungen dieses Kapitels sind eine Weiterentwicklung einer Ausarbeitung, die dem BMBWK zur Verfügung gestellt wurde.

[79] Auch im Analyseteil über Ziele und Prioritäten wird festgestellt: „Finally, we note again the large amounts of upgrade training available through organisations like the WIFI, BFI, and LFI. There appears to be a sufficient amount of such training, some of which is paid by individuals and some of which is supported by companies, and sufficient responsiveness to demand. There is no sign of any shortages of upgrade training, or of individuals who cannot afford such training.“ (S. 20)

rischen Wurzeln verdeutlicht. Die KEBÖ wird als typische österreichische Organisation der Informationsweitergabe und der Konsenserhaltung wahrgenommen, die auch Interessen des gemeinnützigen Bildungssektors vertritt (S. 13).

5. Fachhochschulen und Universitäten: Auffällig an den Fachhochschulen ist, dass auch Angebote für Teilzeitstudierende vorgesehen sind (S. 13). An den Universitäten fiel auf, dass diese erst in den letzten 2 bis 3 Jahren das Potenzial der Erwachsenenbildung entdeckt haben (S. 14). Als Beispiel wird genannt, dass die Universität Wien bei 10.000 Beschäftigten und 60.000 bis 70.000 Studierenden erst im Jahr 2000 ein Büro für Weiterbildung mit nur 2 Beschäftigten errichtete (S. 14). Im Mittelpunkt der Überlegungen der Universitäten stehe der Bologna-Prozess. Der Bericht geht davon aus, dass es eher unwahrscheinlich wäre, dass die Universitäten – trotz veränderter rechtlicher Möglichkeiten ihre Beteiligung an der Erwachsenenbildung substanziell erhöhen würden (S. 14).
6. Betriebliche Weiterbildung wird vor allem als unterschiedlich für sehr große Betriebe und die KMUs thematisiert. Die großen Betriebe – als Beispiel wird Magna Steyr, das besucht wurde, ausführlich beschrieben – können durch eigene Bildungsabteilungen oder durch Kooperationen und öffentliche Unterstützung auf höchst wirksame Weise unterschiedliche Formen der Erwachsenenbildung mit ihren betriebsspezifischen Bedarfen koordinieren. Für diese ist mit Sicherheit kein Mangel an Erwachsenenbildung festzustellen (S. 14f). Die KMUs wenden sich an das WIFI oder andere Anbieter im Hinblick auf Angebote für die Höherqualifizierung (S. 14).

Eine im internationalen Vergleich relativ günstige Beschäftigungssituation, geringe Arbeitslosenraten, Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges und relativ niedriges Pensionierungsdurchschnittsalter werden als Hintergrund eines wachsenden Bedarfs für Erwachsenenbildung und Umschulung gesehen, ebenso die offensichtlich kaum vorhandene Beschäftigung mit den durch die „knowledge revolution“ bedingten Veränderungen (S. 3 und S. 19). Die abgeschwächte wirtschaftliche Dynamik seit 2001 dürfte auch kurzfristig zu einer Verknappung der Mittel für Bildung und Erwachsenenbildung geführt haben. Auch die Firmen dürften wahrscheinlich weniger in Ausbildung investieren (S. 3).

Demografische Bedingungen beeinflussen Bildung und insbesondere die Erwachsenenbildung in Österreich. So hat die wachsende Immigration einen Bedarf an mehr Sprachschulung in der Erwachsenenbildung gebracht. Die Alterung der Bevölkerung führt zu Befürchtungen, dass Fachkräftemangel entsteht, wenn nicht mehr junge Leute gut ausbildet werden oder das Pensionsalter erhöht würde. Österreichs Bevölkerung ist zwar in

Städten konzentriert, zugleich gibt es aber viele ländliche Regionen mit geringeren Dienstleistungsangeboten (S. 3).

Bereichsstruktur und Koordinierungsprobleme der Erwachsenenbildung

Aufgrund der ausgeprägt föderalen Struktur Österreichs ergeben sich insbesondere bezüglich der Erwachsenenbildung Mischungen der Zuständigkeiten, aber auch gewisse Unklarheiten. Dies betrifft die Finanzierung der Bildung der Erwachsenen in den verschiedenen Sektoren, von den Hochschulen bis zu den Arbeitsmarktschulungen, aber auch die Unmöglichkeit, von *einem* Ansatz der Erwachsenenbildungspolitik in Österreich zu sprechen, da die Bundesländer unterschiedliche Ansätze verfolgen (S. 4).

Der Prüfbericht identifiziert *4 Bereiche der Erwachsenenbildung* in Österreich mit in sich kohärenter Politik, aber nahezu völlig fehlende bereichsübergreifende Kooperationen (S. 29). Es werden folgende Bereiche genannt: Neben den öffentlichen Schulen der oberen Sekundarstufe und den Fachhochschulen, die Angebote für Berufstätige anbieten (S. 30), wird die berufliche Weiterbildung der gemeinnützigen Anbieter, die jeweils ihre „Märkte“ haben, wie WIFI, BFI oder LFI (S. 30) genannt. Einen weiteren Bereich stellen die Arbeitsmarktschulungen des AMS dar, die zwar mit verschiedenen gemeinnützigen Anbietern kooperieren, aber nicht mit Fachhochschulen oder mit den VHS, die Erfahrung mit den bildungsfernen Teilnehmern haben (S. 30). Schließlich wird als vierter Bereich die Vielzahl von Anbietern nicht-beruflicher Erwachsenenbildung, die unter anderem in der KEBÖ repräsentiert sind, abgegrenzt.

Koordinierungseinrichtungen fungieren – so der Bericht – in Österreich vor allem zum Zweck der Informationsweitergabe in einem Feld vergleichbarer Bildungsgänge und Teilnehmer. Bereichsüberschreitende Maßnahmen als Ergebnis von Koordinierung der Bereiche – z.B. von der AMS-Schulung in den Zweiten Bildungsweg der Abendschulen oder vom Zweiten Bildungsweg in die Fachhochschulen – sind weitgehend nicht vorhanden (S. 31). Als Beispiele effektiver Koordination, die für Erwachsenenbildung relevant ist, werden die territorialen Beschäftigungspakte mit ihrer Vernetzung in den Bundesländern genannt (S. 31).

Ein Koordinationsproblem wird auch mit Information und Beratung in Zusammenhang gebracht, da die meisten Informationssysteme partikularistisch nur auf das eigene Angebot bezogen sind, so dass der Suchende Schwierigkeiten hat „the full range of options available“ zu erfahren (S. 32). Dies trifft besonders auf gering Qualifizierte zu. Als ermutigender Ansatz zur Verbesserung der Beratungsleistung wird ein aktuelles Pilot-Projekt der burgenländischen Landesregierung (S. 32) genannt, in dem Interessierte anbieterübergreifend informiert und beraten werden, um kritische Bildungskonsumenten und entsprechende bedarfsorientierte regionale Bildungsangebote zu fördern.

Soziokulturelle Rahmenbedingungen der österreichischen Erwachsenenbildung

Berufskonzept: Als der wichtigste soziokulturelle Einfluss der Erwachsenenbildung in Österreich wird das Berufskonzept genannt – ein Spezifikum, das keine präzise Übersetzung ins Englische zulässt. Grundlage der österreichischen Qualifizierungsstrategie ist ein Berufsverständnis, das Ausbildung, Beschäftigung und persönliche Identität umfasst, und sich deutlich vom „low-skills approach“ der USA oder des Vereinigten Königreichs unterscheidet. Die Folge davon ist, dass Berufsbildung – auch im zweiten Bildungsweg – ausgesprochen lange und zeitaufwendig ist. Die Prüfer haben eine Abend-HTL besucht und sprechen vom zweiten Bildungsweg als länger und mühevoller[80] als in anderen Ländern. Eine Folge davon sei der geringe Stellenwert der Anerkennung von Erfahrungswissen und informell erworbenen Kenntnissen (S. 4).

Konsenskultur: Die Rolle der Sozialpartner in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung auf Bundes- und Länderebene wird als wesentlicher Kontext identifiziert. Österreich ist durch eine „culture of consensus“ gekennzeichnet, in deren Rahmen sich unterschiedliche Gruppen so lange treffen und verhandeln, bis sie ein gemeinsames Problemverständnis und einen Lösungsansatz erreichen. Die Konsens-Kultur habe auch Folgekosten, wie private Bildungsanbieter beispielhaft in eigener Sache gegenüber dem Prüferteam vorbrachten, und können Wandel und Innovation schwierig machen (S. 4).

---

[80] „longer and more arduous“

Geringe Anbieterkonkurrenz: Die Prüfer fanden kaum Anreize für Anbieterkonkurrenz im Bildungsbereich zugunsten von Arbeitsteilung je nach Zielgruppe oder Bildungsbereich oder Region (S. 5).

Hohe Bildungsbeteiligung

Bezüglich des primären und sekundären Bildungsbereichs als Grundlage der Erwachsenenbildung wird zunächst festgehalten, dass rund 85 Prozent einer Altersgruppe irgendeinen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen. Typisch sei dabei aber Wechsel und auch „Drop-down" in den Bildungsverläufen, sodass viele Personen nicht jene Abschlüsse erreichen, die sie eigentlich angestrebt haben. Hieraus resultieren zukünftige Teilnehmer am zweiten Bildungsweg (S. 5). Neben den positiven Leistungen im sekundären Bildungsbereich werden für die letzten Jahre neue Entwicklungen, wie Hauptschulabbrecher und Probleme am Lehrstellenmarkt, vermerkt (S. 5).

Stärken des österreichischen Erwachsenenbildungssystems

Ausreichendes Angebot an beruflicher Weiterbildung

Die OECD-Prüfer schätzen aufgrund eines internationalen Überblicks zur Situation der Erwachsenenbildung die österreichische Beteiligungsquote der Bevölkerung *an beruflich orientierter* Erwachsenenbildung als *relativ hoch* ein; für die *nicht-beruflichen Formen* der Erwachsenenbildung wird eine eher durchschnittliche Teilnahmequote vermutet: „Compared to other OECD countries, participation in adult learning in Austria seems to be about average. ... If it were possible to disaggregate the data, ..., we suspect that Austria has a relatively high level of participation in vocationally-oriented adult education, and a more average participation rate in non-vocational forms of adult learning." (S. 6)

Alle befragten Arbeitgeber stimmten darin überein, dass es genug Erwachsenenbildungangebot gibt, insbesondere für Weiterbildung und Höherqualifizierung der Erwerbspersonen (S. 6). Ein Bewerberüberhang in Relation zum Kursangebot konnte von den Prüfern in keinem Bereich der Erwachsenenbildung in den Gesprächen mit den Bil-

dungsfachleuten festgestellt werden (S. 6). Die gute Gesamtbeurteilung des OECD-Prüfberichts kulminiert in folgender Feststellung: „By and large, then, with just some exceptions, there do not seem to be serious shortages of opportunities for adult learning in Austria, and particularly not in the area of upgrade training for the labour force." (S.7)

Arbeitskräftemangel wurde im Rahmen des Studienbesuchs seitens der österreichischen Gesprächspartner in 4 Bereichen genannt: Krankenpflege, Tourismus, IT (in den späten 90er Jahren) und in ländlichen Gegenden. Da dieser Mangel in den ersten beiden genannten Bereichen nicht auf zu geringes Qualifikationsangebot, sondern auf Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist und der Abeitskräftemangel im IT-Bereich als überholt bzw. gelöst zu betrachten ist, verbleiben – mit Ausnahme vielleicht der besonderen Lage einiger ländlicher Regionen – im Großen und Ganzen keine empirischen Evidenzen für anhaltende Qualifikationsmängel am österreichischen Arbeitsmarkt (S. 6). Auch im Kapitel über Ziele und Prioritäten wird klar festgehalten: „While there are no doubt shortages in specific niches – for example, in rural areas, or in highly specialized technical areas – we did not hear about any substantial shortages of skills; what shortages exist (in nursing and tourism, for example) are demand-side problems rather than issues of inadequate supply." (S. 19)

Politische Prioritäten im Großen und Ganzen richtig gesetzt

Die Prioritäten der Erwachsenenbildung wurden seitens der Politik im Großen und Ganzen richtig gesetzt. Das Angebot an beruflicher Weiterbildung und deren Erschwinglichkeit ist bei weitem gegeben.[81] Auch die richtigen Zielgruppen mit Arbeitsmarktintegrationsproblemen (Frauen, Jugendliche, Zuwanderer und Arbeitslose) werden gefördert. Es bleibt – aus Sicht der Prüfer – einzig die Frage, *ob die Erwachsenenbildung breit genug gefördert wird oder Alphabetisierungsprogrammen und nicht-beruflichen Formen der Erwachsenenbildung höhere Priorität in der Erwachsenenbildungspolitik gegeben werden sollte* (S. 21).

---

[81] „There is no sign of any shortages of upgrade training, or of individuals who cannot afford such training." (S. 20).

Probleme, offene Fragen, Empfehlungen

Reichen die Angebote für alle benachteiligten Gruppen aus?

Einen ernsthaften Mangel vermutet das Prüferteam im Erwachsenenbildungsangebot allerdings für bildungsferne Schichten der Bevölkerung. Der Umstand, dass in Österreich keine validen Befunde über Erwachsene mit schwachen Lesefähigkeiten vorhanden sind, wird nicht als Beleg einer Problemabsenz akzeptiert. Die Autoren schätzen, dass auch in Ländern mit hohem Niveau bezüglich Lesefähigkeit 30 bis 40 Prozent der Bevölkerung auf einem schwachen Niveau einzustufen sind. Der OECD-Prüfbericht spricht an verschiedenen Stellen seine Besorgnis aus, dass die so genannten Bildungsfernen nicht ausreichend in der Erwachsenenbildungspolitik berücksichtigt werden (S. 17, 20f., 25). Eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Problem fehlender Basisbildung in der Bevölkerung – Lesen, Schreiben, Rechnen – fehlt bislang in Österreich und wurde von den OECD-Experten als „Tabu"-Thema erlebt (S. 38). Erwachsene mit Leseschwächen werden als internationales Phänomen angeführt, das in Österreich verdrängt wird (Länderprüfbericht, S. 21, 25, S. 38);

Speziell für die Bildungsfernen (inklusive der Erwachsenen mit Leseschwächen) wird ein Verlassen von schulartigen Ansätzen in Richtung neuer Ansätze gefordert. Vorgeschlagen wird ein „community-based approach", der über die VHS und andere gemeinnützige Anbieter in Österreich gute Voraussetzungen habe (S. 25). Beschäftigte in kleinen Firmen oder mit Zeitverträgen sollten ebenfalls besondere Zuwendung seitens der Bildungspolitik erhalten: bessere Information und bessere Finanzierung durch Bildungskonten oder Bildungsschecks. Auch die Förderung *nicht-beruflicher* Erwachsenenbildung wird als Ansatz bewertet, um den ungleichen Zugang zur Erwachsenenbildung, der mit der Berufsstruktur verbunden ist, zugunsten höherer Beteiligung aller abzubauen (S. 25).

Bildungsfinanzierung

Der Bericht nimmt die großen Unterschiede zwischen gebührenfreien Abendschulen und dem Umstand war, dass Kurse der beruflichen Weiterbildung zu einem großen An-

teil über Teilnehmergebühren finanziert werden. Bildungsscheckartige Neuerungen werden positiv bemerkt. Vorsichtig fällt die Einschätzung der steuerlichen Begünstigung der Bildungsausgaben der Unternehmen aus: bislang zu wenig bekannt, Mitnahmeeffekte für große Firmen oder „limited equity effects“ (S. 17): die Auswirkungen steuerlicher Begünstigung von betrieblichen Bildungsausgaben auf den Weiterbildungszugang gering Qualifizierter oder von Arbeitnehmern in KMUs werden nur als gering eingeschätzt (S. 16). Daher wird eine Empfehlung zur genauen Beobachtung der Wirkungen der steuerlichen Begünstigung von Bildungsausgaben der Unternehmen ausgesprochen: „Austria should closely monitor the effects of this tax credit, to ascertain both its overall effectiveness in promoting new training and its effects across different types of workers and different types of firms.” (S. 17).

Insgesamt wird die Einschätzung formuliert, dass Österreich keine extensive Nutzung von bildungsscheckartigen oder marktartigen Steuerungsmechanismen inklusive der Anbieterkonkurrenz aufweist (S. 17). Österreichs Tradition basiert auf Qualitätsverbesserungen der öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen und der Nutzung von Beratungsprozessen und Konsenssuche anstatt von Wettbewerb als Mittel der Verbesserung. In diesem Gesamtkontext erscheint den Prüfern die Maßnahme, Bildungsschecks, die eine gewisse Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Angeboten kurzer Kurse der Erwachsenenbildung bieten, als Unterstützung für Bildungseinrichtungen einzuführen, angemessen (S. 17).

Bildungsinformation und Beratung

Bei der Länderprüfung wird festgestellt, dass in Österreich zwar eine große Menge Bildungsinformation verfügbar ist, aber zu wenig Bildungsberatung für jene Erwachsenen, die nicht bereits genau wissen, was sie wollen und welche Informationen sie suchen. Die eigentlichen Zielgruppen der Erwachsenenbildungsförderung brauchen spezifische Hilfen und Beratung (S. 25). Für Personen, die wissen, was sie wollen, und die Zugang zum Web haben, gibt es ausreichend Information in der Vielzahl von Informationsangeboten und Websites der österreichischen Erwachsenenbildung (S. 17). Für diejenigen, die unsicher sind, gibt es relativ wenig (S. 17). Die „Bildungsfernen“ haben geringen Zugang zu Bildungsberatung und dürften daher nicht in der Lage sein, ihren Bedarf zu

formulieren (S. 18). An anderer Stelle werden die Berufs- und Bildungsinformationssysteme zwar als vielfältig, aber partikularistisch (jede Einrichtung informiert über sich) und vor allem „not particularly user friendly“ und als „not at all useful to individuals who are unsure of what they need“ bezeichnet (S. 32). Es fehlt auch an einer professionellen Ausbildung zum Bildungsberater (S. 17).

Schulischer Zweiter Bildungsweg und erwachsenengerechte Pädagogik

Als Problem am Zweiten Bildungsweg in Österreich wird eine mangelnde Befassung mit Fragen der hohen Drop-out-Quoten und damit der Evaluation der Programme (S. 8.) wahrgenommen. An verschiedenen Stellen des Berichts wird von einer hohen Drop-out-Quote in den Schulen für Berufstätige ausgegangen. So wird generell festgestellt, dass die Ergebnisse der Schulen des Zweiten Bildungsweges mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Effektivität evaluiert werden sollten (S. 20). Der Bericht behauptet mangelnde Flexibilität aufgrund einer veralteten Lehrplanstruktur ohne Modularisierung („little modularization of courses within the regular education system“ (S. 22), mangelnde Anerkennung von Vorkenntnissen und zu geringe oder nicht vorhandene Nutzung von Fernlehre und dem Fehlen von pädagogischer Innovation bzw. erwachsenengerechter Unterrichtsmethoden.

Die Schulen für Berufstätige würden sich kaum von herkömmlichen Schulen für Jugendliche unterscheiden (S. 23.) und basieren auf konventioneller „lehrerzentrierter“ Schulpädagogik. Hieraus wird Bedarf an erwachsenengerechter Pädagogik abgeleitet. Moderne „teilnehmerzentrierte“ Lernformen für Erwachsenen würden die Attraktivität erhöhen und die Drop-out-Quoten der Schulen des Zweiten Bildungswegs reduzieren und zugleich das heute im Beruf geforderte konzeptionelle Denken der Absolventen stärken (S. 38).

Breitere Nutzung von e-Learning

Generell wird die Verbreitung und Nutzung von Fernlehre und e-Learning in Österreich als unzureichend wahrgenommen. Eine löbliche Ausnahme als Beispiel eines vernünftigen Einsatzes von e-learning ist den Prüfern aber im Wiener WIFI begegnet (S. 25).

Trotz Kenntnisnahme einiger anderer Pilot-Projekte in Schulen und VHS lautet die Gesamtbewertung auf „unzureichende“ Nutzung der Möglichkeiten. E-learning und Fernlehre sollten in einigen Pilot-Projekten erprobt werden, und zwar vor allem in Kombination mit Face-to-face Lernformen (S. 39).

Evaluation und Qualitätssicherung

Als Hauptverfahren der Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung in Österreich werden genannt (S. 26):

a) Konsensus der Sozialpartner über Kurse oder ganze Bildungsgänge (z.B. die FHS) und
b) Erwerb von formalen Qualifikationen, Zeugnissen, Diplomen etc. und deren Bewährung am Arbeitsmarkt.

Auch andere qualitätsbezogene Verfahren und Zertifikate wurden vom Prüfteam positiv zur Kenntnis genommen – dies reicht von der ISO- oder EFQM-Zertifizierung der großen Anbieter bis zum OÖ-Qualitätssiegel. Als Besonderheiten oder Defizite jedoch werden vermerkt:

1. die kaum erkennbare Nutzung von Anbieterkonkurrenz als Mittel der Qualitätssteigerung[82] und
2. die Evaluierung des Outputs von Bildungsmaßnahmen fehlt weitgehend. Eine gewisse Ausnahme wird zwar bei AMS-Evaluierungen konzediert (S. 28), insgesamt fehlt aber eine „culture of evaluation“. Diese sollte routinemäßig institutionalisiert werden und nicht nur kurzfristige Effekte erfassen und die Grundlage einschlägiger Entscheidungen bilden (28f.) – zumindest langfristig (S. 29).[83]

An verschiedenen Stellen und abschließend wird argumentiert, dass eine kohärente Erwachsenenbildungspolitik für Österreich längerfristig nur auf der Basis einer Kultur von mehr Forschung und Evaluation bezüglich Bildungsmaßnahmen möglich sein wird.

---

[82] „In general, there has been little use made of competition among providers or other market-like mechanisms to enhance quality ...“ (S. 27).

[83] Die Frage der Effektivität der Arbeitsmarktschulungen hänge mit der Kursdauer zusammen. Die Durchschnittsdauer der Schulungsmaßnahmen von 70 Tagen (2002) wird als zu kurz bezeichnet, um die Personen langfristig ausreichend zu qualifizieren (S. 24). Darüber hinaus wird das Fehlen langfristiger Kursevaluationsforschung moniert (S. 24).

Gegenstand der Evaluationsforschung sollte generell die Wirkung der Bildungsmaßnahmen sein, dabei insbesondere der Zweite Bildungsweg (Drop-outs, beruflicher Verbleib der Absolventen etc.) oder auch die FHS-Studiengänge. Ziel dieser Forschung sind die Erhöhung der Effektivität und die Qualitätssicherung und -verbesserung der Studiengänge.

Langfristige Empfehlungen und Perspektiven

Aufgrund der verschiedenen Bundes- und Landeszuständigkeiten und der Vielfalt der Anbieter ist es in Österreich schwierig, einen umfassenden Ansatz und eine umfassende Erwachsenenbildungsstrategie[84] zu etablieren (S. 32). Es ist ein Faktum, dass die Bundesländer unterschiedliche Strategien der Erwachsenenbildungsförderung verfolgen. Die Einrichtung eines Gremiums auf Bundesebene zum Lebenslangen Lernen als Beratungs- und Koordinierungsinstanz wird im OECD-Prüfbericht als Schritt in die richtige Richtung qualifiziert (S. 33), um ausreichende landesweite Kohärenz der Bildungspolitik und zugleich Länderautonomie zu vereinbaren. Österreich fehle es an einer umfassenden, bundesweiten und in hohem Maße kohärenten politischen Strategie für die Erwachsenenbildung. Eine solche sollte aber entwickelt und auch institutionell in Form eines Beirates abgesichert werden. Ein solcher bundesweit relevanter Beirat wäre aber mit *Zielen* zu versehen, um Prioritäten zu formulieren und überprüfbare Effektivität entfalten zu können. Ein Gremium, das nur Informationsaustausch und Koordination vorhandener Strukturen pflegt, wäre zu wenig.

Eine umfassende und kohärentere Strategie sollte sich prioritär folgenden Zielen bzw. Themen widmen:

1. Der besseren Abstimmung und möglichen Verzahnung von Bildungsmaßnahmen und Arbeitsmarktschulungen für Erwachsene (S. 35);

2. Neben dem bestehenden breiten und ausreichenden Angebot beruflicher Weiterbildung sollte auch die nicht-berufliche Erwachsenenbildung und deren wichtigste regionale Einrichtungen (wie VHS, Bildungshäuser u.a.) (S. 36) abgesichert werden, insbesondere da diese als am ehesten geeignete Lernplattform für bislang bildungs-

[84] „a coherent approach or an overall national policy“ (S. 32)

ferne Bevölkerungsgruppen (inklusive der leseschwachen Erwachsenen) eingeschätzt werden.

3. Der Klärung der Rollen und Zuständigkeiten von Bund und Ländern in der Erwachsenenbildung und nicht zuletzt Fragen der Finanzierung; die Bildungsmobilität zwischen Ländern sollte beobachtet werden, um etwaige Probleme aufzudecken (S. 36);

4. Einer umfassenden Strategie betreffend die zukünftige Rollenverteilung der FHS und der Universitäten in der Erwachsenenbildung (S. 37);

5. Der Rolle des Gremiums auf Bundesebene zum Lebenslangen Lernen

6. Der Stärkung der Rolle des „Bildungskonsumenten“ gegenüber der Vielfalt von Angeboten für Erwachsene durch bessere Informations- und Beratungsmöglichkeiten (S. 38)

IV. STRATEGIEN UND POLITIKEN IN EUROPA ZUR FÖRDERUNG DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

In zahlreichen europäischen Ländern gibt es teilweise seit vielen Jahren konkrete Strategien und Instrumente, mit denen die betriebliche Weiterbildung gefördert und deren Finanzierung geregelt wird. Obwohl nicht alle diese Beispiele „examples of good practice“ sind, die für Österreich interessant sein könnten, so sind sie jedenfalls „good examples of practice“, die auf jeden Fall Beachtung finden sollten, sei es als echte Anregung oder auch als Warnung, in welche Richtung die österreichische Politik des Lebenslangen Lernens nicht gehen sollte. Im Folgenden werden die wichtigsten sich in Europa im Einsatz befindlichen Systeme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung kurz beschrieben und deren Vor- und Nachteile diskutiert.

Beim Vergleich der unterschiedlichen Regulierungsmechanismen muss allerdings bedacht werden, dass sich die einzelnen Länder hinsichtlich ihrer Qualifikationssysteme, Kulturen und Traditionen teilweise fundamental unterscheiden. Auch die Herausforderungen und Funktionen der betrieblichen Weiterbildung und in Folge selbst die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung im Rahmen einer nationalen Qualifikationsstrategie unterscheiden sich beträchtlich. Im Gegensatz zu vielen Ländern sind die österreichischen Unternehmen stark in die Erstausbildung einbezogen. Das auf der Lehrlingsausbildung beruhende und durch das berufliche Schulwesen komplettierte und ausgebaute berufliche Bildungssystem in Österreich ist äußerst qualifikationsbasiert. Die Folge davon ist, dass rund 65 Prozent der 20- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung[85] bereits über eine fundierte berufliche Qualifikation (zum Großteil inklusive entsprechender Berufsberechtigungen) verfügen. Die betriebliche Weiterbildung ruht somit auf einer ganz anderen Basis als in Ländern, wo entsprechende Berufsqualifikationen vielfach

[85] Laut Volkszählung 2001: 36,9 Prozent Lehrabschluss, 11,3 Prozent BMS, 15,7 Prozent BHS oder Kolleg und 2 Prozent Tertiärabschlüsse; siehe: Sabine Nowak / Arthur Schneeberger: Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten über Ausbildung und Beschäftigung (= Bildung und Wirtschaft Nr. 23), Wien, 2003, S. 39.

erst im beruflichen Alltag und durch Weiterbildung erworben werden (vgl. etwa das englische NVQ-system).
Betriebliche Weiterbildung in Österreich ist daher vielfach ein „up-grade training“ und bezieht sich auf Maßnahmen, mit denen auf Basis einer bereits erworbenen Qualifikation (Lehr-, Schul- oder Hochschulabschluss) Fertigkeiten und Kompetenzen erneuert bzw. weiterentwickelt werden.

Auch wenn die Funktion der betrieblichen Weiterbildung sich von der in anderen Ländern unterscheidet, so stehen wir dennoch vor der Situation, dass sich die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung einer maximalen Zahl an Erwerbstätigen bereits in naher Zukunft stark erhöhen wird. Die Kombination aus demographischem Wandel und wandelnden Qualifikationsanforderungen (Stichwort technologischer Fortschritt und Wissensökonomie) stellt auch Österreich vor die Herausforderung, die berufliche und vor allem auch die betriebliche Weiterbildung zu stärken. In der internationalen Diskussion (ILO, OECD) wird die Rolle der betrieblichen Bildung in einer umfassenden Lifelong Learning Strategie klar hervorgehoben. Die ILO etwa spricht von den Unternehmen als “major source of Lifelong Learning”[86] und für die EU ist es, “essential to promote more actively the development of learning in the workplace and for enterprises and other organizations to become learning organizations”[87].

Dem grundsätzlichen Ziel, die betriebliche Weiterbildung zu stärken, liegt die Annahme zugrunde, dass das Ausmaß und die Intensität der Weiterbildung bei einer reinen Marktlösung zu niedrig ausfallen würde. Theoretische Begründungen dafür gibt es zuhauf (Unterinvestition in die Entwicklung allgemeiner Kompetenzen aufgrund der Befürchtung, andere Firmen könnten die qualifizierten Mitarbeiter abwerben, unvollständige Informationen über Art und Nutzen der Weiterbildung, tendenziell kurzfristiger Zeithorizont von Unternehmen und Arbeitnehmern, konjunkturelle Schwankungen etc.). Mit staatlichen Anreizen oder Verpflichtungen, aber auch durch sozialpartnerschaftliche

---

[86] International Labor Organization (2002): Learning and training for work in the knowledge society. Report IV prepared for the 91st session of the International Labor Conference

[87] “Making a European Area of Lifelong Learning a reality”, Europäische Kommission KOM(2001) 678 (2001, S. 21)

Vereinbarungen sollen die Weiterbildungsanstrengungen von Unternehmen auf ein höheres Niveau gehoben werden. Auch wenn die Annahme einer prinzipiell zu niedrigen betrieblichen Weiterbildungsquote auf Österreich aktuell nicht zutrifft – es gibt in Österreich keine gröberen Facharbeiterlücken und auch keine gravierenden Qualifikationsmängel[88] – können wir dennoch davon ausgehen, dass künftige wirtschaftliche Entwicklungen die betriebliche Weiterbildung notwendiger machen werden. Eine entsprechende pro-aktive Politik und rechtzeitige Weichenstellungen zur Stärkung der Weiterbildung sind daher ohne Zweifel angebracht.

Nachdem die strukturellen Voraussetzungen für die berufliche Weiterbildung in Österreich weitgehend gegeben sind (funktionierender Weiterbildungsmarkt mit einer Vielzahl von Anbietern, weitgehend klare Strukturen an Qualifikationen, hoher Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen), kann die Hauptstoßrichtung für eine österreichische Weiterbildungspolitik die Finanzierung der Weiterbildung und die Schaffung bzw. Weiterentwicklung von Anreizmechanismen sein.

Der Focus auf Anreize ist auch der Kern der internationalen Diskussion und Praxis: Die Politik in den meisten Staaten bewegt sich weg von der direkten Regulierung und Förderung von Bildungsanbietern via Subventionen (Objektförderung) hin zu Modellen, die sich auf die Nachfrageseite, also auf Unternehmen und Individuen konzentrieren[89]. Mit Hilfe von Co-Finanzierungsmechanismen werden Systeme etabliert, durch die die für Weiterbildung notwendigen Mittel von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der öffentlichen Hand gemeinsam aufgebracht werden sollen. Als Katalysatoren bzw. Antriebmittel für die Verwirklichung solcher Modelle finden sich finanzielle und/oder fiskalische Anreize oder Pflichtabgaben.

Ein Blick über die Grenzen kann somit ohne Zweifel Ideen und Anregungen für die Weiterentwicklung einer österreichische Strategie zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung liefern.

---

[88] vergleiche dazu den aktuellen Länderbericht der OECD zur Erwachsenenbildung in Österreich (OECD, 2004)

[89] OECD Employment Outlook (2003, S. 259)

Folgende Modelle, die in den nächsten Abschnitten vorgestellt und diskutiert werden, finden aktuell in Europa Anwendung:

- Umlagefonds in unterschiedlicher Form: z.B. in Frankreich, Spanien, Italien, Belgien, Dänemark, Niederlande
- Steuerliche Anreize für Unternehmen und Individuen: Österreich, Luxemburg, Frankreich, Italien und Niederlande
- Individuelle Lernkonten: Großbritannien, Schweden, Niederlande

Verpflichtende Weiterbildung durch Unternehmen und Fondsmodelle

Fondsmodelle und Formen der Umlagefinanzierung gibt es seit Jahrzehnten in einer Vielzahl von Ländern. Sie funktionieren nach folgendem Prinzip: Unternehmen führen Zwangsbeiträge an einen eigens dafür eingerichteten Fonds ab, aus dem die Weiterbildung der Beschäftigten finanziert wird. Die Höhe dieser Beiträge ist beispielsweise durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme oder auch dem Umsatz festgelegt. Die Mittel aus diesem Fonds fließen als Beihilfe für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an die Unternehmen zurück. Wie viel ein Unternehmen aus diesem Fonds generieren kann, hängt nicht von der Höhe des geleisteten Zwangsbeitrages ab, sondern vom Umfang und der inhaltlichen Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Die Idee hinter Fondsmodellen und Formen der Umlagefinanzierung ist daher eine grundsätzliche Unabhängigkeit von der Höhe der Einzahlung in den Fonds und dem daraus generierbaren einzelunternehmerischen Nutzen. Dadurch, dass die Mittel aus der betrieblichen Entscheidungsfreiheit in Form von Zwangsabgaben herausgenommen werden, lassen sich die Bildungsmaßnahmen weitgehend unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens verwirklichen.

Beispiele für eine solche Fondslösung sind Belgien und Spanien. Auf Basis einer kollektivvertraglichen Regelung, die später gesetzlich verankert wurde, müssen belgische Arbeitgeber 0,25 Prozent ihrer Lohnkosten in einen Weiterbildungsfonds einzahlen. In Spanien zahlen Arbeitgeber 0,7 Prozent ihrer Lohnkosten in einen vergleichbaren

Fonds. Verwaltet werden diese Fonds von sozialpartnerschaftlich besetzten Kommissionen, die über die Verwendung der Mittel entscheiden. Beihilfen werden an Unternehmen nach Inhalt und Umfang der betrieblichen Bildungsarbeit verteilt. In anderen Ländern, etwa in Italien, den Niederlanden oder Dänemark wurden solche Fonds durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern für bestimmte Branchen eingerichtet.

International besonders beachtet ist das französische Modell eines *Abgabenbefreiungssystems* („Train or Pay scheme"), das seit über 30 Jahren besteht und gesetzlich (Loi du 16 juillet 1971) geregelt ist. Das Prinzip dieses Modells beruht auf einer Verpflichtung von Unternehmen, ihre Mitarbeiter bis zu einem gewissen Betrag (gemessen an den Lohnkosten) weiterzubilden. Widrigenfalls ist eine Abgabe zu leisten. Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern müssen 1,6 Prozent ihrer Lohn- und Gehaltssumme für Weiterbildung aufwenden (bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern sind es derzeit 0,4 Prozent, ab 2005 dann 0,55 Prozent). Von diesen 1,6 Prozent sind 0,7 Prozent verpflichtend an einen Fonds abzuführen (diese Mittel werden zur Finanzierung von Ausbildungsprogrammen für Jugendliche sowie zur Finanzierung des bezahlten Bildungsurlaubs verwendet). Die restlichen 0,9 Prozent können nach eigenem Ermessen des Unternehmens für die Weiterbildung der Mitarbeiter verwendet werden.

Die Weiterbildungsmaßnahmen und die Kosten dafür müssen detailliert nachgewiesen werden und nur Kosten für anerkannte und offizielle Kurse können als Weiterbildungsausgaben geltend gemacht werden. Bildet ein Unternehmen nicht oder nicht in ausreichendem Ausmaß (d.h. die Ausgaben für Weiterbildung belaufen sich auf weniger als 0,9 Prozent der Personalkosten) oder nicht in der vorgeschriebenen Form weiter, so muss der fehlende Betrag an den Fonds abgeführt werden. Verwaltet wird der Fonds von Organen, die mit Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften beschickt werden und die über die Verwendung der Mittel entscheiden (OPCA – organismes paritaires collecteurs agréés).

Fondslösungen zählen zu den ältesten und weit verbreiteten Systemen, mit denen der Umfang von betrieblicher Weiterbildung zu erhöhen versucht wird. Die Vorteile solcher

Systeme sind sehr umstritten und es stellt sich vielfach die Frage, ob die positiven Wirkungen solcher Systeme nicht durch deren Kosten aufgehoben werden.

Folgende **Vorteile** werden normalerweise mit Fondslösungen in Verbindung gebracht:

- Ein gewisses Minimumlevel an Weiterbildung ist garantiert: Unabhängig davon, ob Unternehmen selber ausbilden oder die Mittel in den Fonds abführen, kann davon ausgegangen werden, dass ein gewisser Betrag auf jeden Fall in die Weiterbildung fließt.
- Aufgrund der Pflichtabgabe erfolgt eine Verstetigung der Weiterbildung. Die für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Mittel sind von Konjunkturschwankungen abgekoppelt.
- Dadurch, dass alle Unternehmen in den Fonds einzahlen, wird die „free rider" Problematik hintan gehalten. Allfällig bestehende Anreize für Unternehmen, Mitarbeiter, die in einem anderen Unternehmen Weiterbildung durchlaufen haben, abzuwerben, um sich dadurch die Kosten zu sparen, werden durch die Zwangsabgabe neutralisiert.
- Weiterbildung findet in klar definierten Kursen statt. Durch die Erfordernis, dass nur solche Maßnahmen als Weiterbildung zählen (und die Zahlung in den Fonds ersetzen bzw. vom Fonds finanziert werden), die offiziell anerkannt sind, wird Weiterbildung klar vom Arbeitsprozess getrennt.

Diesen Vorteilen stehen **folgende Nachteile** gegenüber:

- Teure Bürokratie: Die Kosten für die Aufrechterhaltung eines solchen Systems sind erheblich. Das Eintreiben der Mittel, die Kontrolle der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen sowie die Verwaltungskosten für die Umverteilung der eingenommen Mitteln sind enorm. Schätzungen gehen für Frankreich von etwa 11 Prozent der Gesamteinnahmen aus, die für die Administration in den OPCAs aufgewendet werden müssen.[90]
- Die Weiterbildungsarten sind eingeschränkt: Nur offizielle und kursartige Maßnahmen werden anerkannt. Gerade in hochspezialisierten Branchen stellt sich die Frage, inwieweit eine solche Loslösung der Weiterbildung aus dem Arbeitsprozess und die Ausklammerung von informellem Lernen der Effektivität von Weiterbildung entgegenkommt.
- Die Abgabenhöhe bzw. die Höhe der von den Unternehmen in Weiterbildung zu investierenden Mittel sind willkürlich festgesetzt. Unternehmen müssen den festgesetzten Betrag bezahlen, unabhängig von deren konkretem Kompetenz- und Weiterbildungsbedarf und auch der Branche, in der ein Unternehmen tätig ist. Die Zwangsabgabe verletzt somit das Effizienzkriterium (dass vorhandene Mittel dort eingesetzt werden, wo sie am dringendsten gebraucht werden).

---

[90] Aussage von Jean-Michel Joubier von der Gewerkschaft CGT anlässlich eines Sozialpartnertreffens zum "Framework of actions on the lifelong development of competences and qualifications" in Brüssel am 7. Mai 2004.

- Fondslösungen verändern die Wahrnehmung der betrieblichen Verantwortung für Weiterbildung. Zumindest für Frankreich gibt es Hinweise, dass sich Arbeitgeber der Verantwortlichkeit für Weiterbildung zum Teil entledigt sehen. Mit der Zahlung der Abgabe scheinen Arbeitgeber auch die Verantwortung für Weiterbildung abzugeben. 30% der Arbeitgeber in Frankreich ziehen es vor, in den Fonds einzuzahlen anstatt selbst in Weiterbildung zu investieren[91]!

In der internationalen Diskussion werden Fondslösungen zunehmend negativ gesehen. Kleinere Branchenfonds werden in der Regel besser beurteilt als große sektor- und branchenübergreifende Fonds.[92] In einigen Ländern (etwa in Großbritannien, Australien und Korea) haben negative Erfahrungen mit Fondslösungen deshalb bereits zu deren Abschaffung geführt.[93]

Steuerliche Anreize für Individuen und Unternehmen

Ein fundamental anderer Ansatz als die auf Zwangsabgaben basierenden Fondslösungen sind steuerliche Anreize für Weiterbildung. Steuerbasierte Ansätze zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung beruhen darauf, dass die Aufwendungen im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung steuerlich *berücksichtigt* werden. Im Gegensatz zu den Fondslösungen handelt es sich dabei um ko-investive Instrumente, mit den entgangenen Steuereinnahmen als Beitrag des Staates zur Weiterbildung.

Steueranreize können sich an Unternehmen und an Individuen richten. Das Prinzip dieser Instrumente beruht darauf, dass es Weiterbildung billiger macht und der Bildungsnachfrager für den gleichen Betrag mehr Weiterbildung erwerben kann. Vor allem Steueranreize, die sich an Unternehmen und deren steuerliche Gewinnermittlung richten, werden als effektive und effiziente Instrumente zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung gesehen[94]. Solche Mechanismen haben den Vorteil, dass sie leicht in ein bestehendes Steuersystem und die entsprechenden Strukturen eingeführt werden können. Die Entscheidung über Art und Umfang einer Weiterbildungsmaßnahme und auch die Ziel-

---

[91] Ní Cheallaigh, Martina (2000)

[92] Dohmen 2003, S. 13

[93] Rubenson und Schuetze 2000, S. 14 und Burke 2001, S. 24

[94] OECD Employment Outlook 2003, S. 261

gruppen für die Weiterbildung bleibt auf Unternehmensebene. Es obliegt dem Unternehmen, ob es den steuerlichen Anreiz wahrnimmt oder nicht. Dadurch ist sichergestellt, dass nur solche Weiterbildung gefördert wird, nach der unternehmerischer Bedarf besteht.

Alle Länder der EU-15 sehen eine direkte und volle Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsausgaben durch Unternehmen vor. Im Grunde ist diese Anerkennung von Weiterbildungsausgaben als gewinnmindernde Betriebsausgabe bereits als Steueranreiz zu qualifizieren. Denn durch den direkten und vollständigen Abzug der Weiterbildungsausgaben verringert sich die Steuerbasis und damit die zu zahlende Steuer. Die internationalen Diskussionen (EU und OECD) über Möglichkeiten und Sinnhaftigkeit, Weiterbildungsausgaben als echte Investition zu behandeln, die in den Bilanzen aktiviert und über mehrere Jahre abgeschrieben werden können (und somit nicht aus laufenden sondern aus künftigen Erträgen finanziert werden könnten) haben bisher zu keinen konkreten Maßnahmen geführt.

Doch auch die traditionelle Behandlung von Bildungsausgaben bietet die Möglichkeit, über die Steuergesetzgebung lenkend und Anreize bietend einzugreifen. In einigen Ländern, etwa in den Niederlanden (1998), Luxemburg (1999), Österreich (2000) und Italien (2001) können Arbeitgeber mehr als 100 Prozent der für Weiterbildung aufgewendeten Mittel vom zu versteuernden Gewinn abziehen und so ihre Steuerschuld über das normale Ausmaß hinausgehend reduzieren. Diese Steuerfreibeträge betragen 10 Prozent in Luxemburg, 20 Prozent in Österreich und in den Niederlanden (hier allerdings nur bis 2004) und bis zu 50 Prozent in Italien.

ÜBERSICHT 1:

Überblick über steuerliche Anreize für Bildungsausgaben

Land	Merkmale	Bedingungen
Österreich	Steuerfreibetrag in der Höhe von 20 Prozent der Ausgaben für Weiterbildung bzw. alternativ Prämie von 6 Prozent für jene Unternehmen, die keinen oder zu wenig Gewinn machen, um vom Steuerfreibetrag zu profitieren	Alle Weiterbildungsausgaben für externe (bei Bildungsanbietern zugekaufte) Weiterbildungen. Interne Weiterbildungen nur wenn die Kursmaßnahme von einer klar abgegrenzten Unternehmenseinheit erbracht wird
Frankreich	Steuerabsetzbetrag in der Höhe von 35 Prozent, der für jene Ausgaben geltend gemacht werden kann, die die Ausgaben für Weiterbildung des vergangenen Jahres überschreiten	Nur für KMUs, deren Umsatz 7,63 Millionen Euro nicht überschreitet und die zumindest zu 75 Prozent in der Hand von natürlichen Personen sind.
Italien	Steuerfreibetrag in der Höhe von 50 Prozent	Der Freibetrag kann nur für laufende Ausgaben einer Weiterbildungsmaßnahme geltend gemacht werden (z.B. Lohnkosten für Mitarbeiter und Trainer)
Niederlande	Steuerfreibetrag in der Höhe von 20 Prozent	Der Freibetrag kann nur für Weiterbildungen geltend gemacht werden, die im Zusammenhang mit der aktuellen Tätigkeit des Mitarbeiters stehen. Im Fall interner Weiterbildungsmaßnahmen können nur die angefallenen Lohnkosten des Trainers geltend gemacht werden.
Luxemburg	Steuerfreibetrag in der Höhe von 10 Prozent. Falls kein Gewinn oder zu wenig Gewinn gemacht wird, um durch den Freibetrag zu profitieren, kann der Abzug um bis zu 10 Jahre verschoben werden	

Quelle: OECD Employment Outlook 2003

Die für den Steuerfreibetrag in Frage kommenden Ausgaben unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern. Insbesondere in der Frage, wie interne Weiterbildungsaufwendungen (Weiterbildungen, die nicht von Bildungsanbietern zugekauft, sondern vom Unternehmen selbst angeboten werden) behandelt werden sollen, unterscheiden sich die Länder. Während die Niederlande und Luxemburg hier einen sehr flexiblen

Zugang gewählt haben, können in Österreich nur jene internen Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden, die von einer klar abgegrenzten Unternehmenseinheit erbracht werden (z.B. einer eigenen Ausbildungsakademie).

Als **Vorteile** solcher Systeme können folgende Aspekte genannt werden:

- Es handelt sich um keine Zwangsmaßnahmen sondern um Anreize. Die Verantwortung für Weiterbildung bleibt auf der Unternehmensebene.
- Die Steueranreize sind leicht in die Steuergesetze einbaubar und leicht administrierbar. Es besteht keine Notwendigkeit, eine teure Bürokratie aufzubauen. Der Anteil der Mittel, die im System „versickern", d.h. in der Administration aufgehen, sind vernachlässigbar gering.
- In die Entscheidung, ob, in welchem Ausmaß und in welchen Bereichen Mitarbeiter eine Weiterbildung durchlaufen sollen, wird nicht eingegriffen. Diese freie Entscheidung garantiert, dass die für Weiterbildung vorhandenen Mittel effektiv (ein Unternehmen wird nur in jenen Bereichen und für jene Mitarbeiter in Weiterbildung investieren, wo Weiterbildungsbedarf besteht) und effizient (Unternehmen machen die Weiterbildungsentscheidung vom erwarteten Nutzen abhängig) eingesetzt werden.
- Steueranreize können für bestimmte Zielgruppen leicht adaptiert werden. Gibt es den politischen Willen, die Weiterbildung bestimmter, wenig weiterbildungsaktiver Gruppen von Arbeitnehmern besonders zu fördern, kann dies über besondere Steuererleichterungen leicht administriert werden. So wäre es für Österreich etwa denkbar, den Freibetrag für besondere Zielgruppen oder auch für bestimmte Unternehmen oder Branchen höher als die derzeitigen 20 Prozent anzusetzen.

Nachteile

- Die Tatsache, dass in die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Art und des Ausmaßes der Weiterbildung nicht eingegriffen wird, kann auch als Nachteil ausgelegt werden. Wie bei jedem Eingriff besteht auch bei dieser Maßnahme ein „deadweight" in gewisser Höhe. Es stellt sich die Frage, ob durch die geringeren Kosten für Weiterbildung aufgrund der Steuererleichterung tatsächlich ein Mehr an Weiterbildung resultiert, oder ob Unternehmen die Ersparnis anderweitig und nicht für Weiterbildung einsetzen („Mitnahmeeffekt").95
- Steuererleichterungen sind nicht sehr „sichtbar". In den meisten Unternehmen fallen die Zuständigkeit für Weiterbildung und für Finanzen auseinander. Es besteht daher

[95] Eine Evaluierung des österreichischen Steuerfreibetrags, die dieser Frage nachgeht, ist ausständig.

die Gefahr, dass Personalverantwortliche nichts oder zu wenig über diese Förderung via dem Steuersystem wissen. 96

Modelle zur Ressourcenakkumulation

Diese Modelle stehen derzeit im Mittelpunkt der internationalen Diskussion zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens. Dabei finden *insbesondere Bildungskonten bzw. Bildungssparen* und die Möglichkeiten individuell zugänglicher *Bildungsgutscheine* besondere Beachtung. Sowohl die Bildungskonten als auch die Bildungsgutscheine sind von ihrer Architektur her *nachfrageorientierte Instrumente*, deren Lenkungseffekt in der Stärkung der Nachfrage nach Weiterbildung besteht. Ähnlich den steuerfinanzierten Ansätzen basieren diese Instrumente auf dem Prinzip der *Co-Finanzierung*.

Zielgruppe dieser Instrumente sind Individuen. Dennoch sind diese Instrumente auch für Unternehmen interessant, als diese Instrumente auch und vor allem für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Obwohl sie nur indirekt als Finanzierungsmechanismen für die betriebliche Weiterbildung angesehen werden können, sollen sie in diesem Rahmen behandelt werden. Denn das Hauptmerkmal und die besondere Stärke dieser Modelle besteht darin, dass die Unterscheidung in unterschiedliche Arten der Weiterbildung aufgehoben wird und sie hinsichtlich der „Einzahler", also auch für Co-Investitionen seitens der Unternehmen offen sind.

Bildungsgutscheine

Eine relativ einfache Methode der Subjektförderung zur Stärkung der Bildungsnachfrage sind Bildungsgutscheine. Bildungsgutscheine sind Coupons, die mit einem Geld- oder Zeitwert verbunden sind. Mit diesem Gutschein haben die Bildungsinteressierten die Möglichkeiten, sich Weiterbildungsanbieter auszusuchen und deren Bildungsangebote dem „Wert" der Bildungsgutscheine entsprechend zu konsumieren. Ähnlich den Bildungskonten steckt auch hinter den Bildungsgutscheinen die Idee, dass Bildungswillige selbst und deren Weiterbildungsmotivation und Eigenverantwortung Anknüpfungspunkte für lenkende Förderungen sein sollen.

---

[96] Auf der anderen Seite ist beobachtbar, dass die PR für den österreichischen Steuerfreibetrag gut funktioniert. In den Kursbüchern und Broschüren vieler Bildungsanbieter wird der Steuerfreibetrag prominent auf den ersten Seiten beschrieben.

Eingesetzt werden sie unter anderem in Österreich, Belgien, Südtirol und den USA.

Die diesbezüglichen österreichischen Beispiele (AK Bildungsscheck, diverse Initiativen auf Landesebene) sind ohne Zweifel sehr erfolgreich. Aufgrund der lokalen Begrenztheit sowie der relativ geringen Förderhöhe (100 Euro im Fall der AK) blieb die Wirkung dieser Initiativen bisher jedoch relativ begrenzt. Dennoch zeigen auch die österreichischen Beispiele den (potenziellen) Erfolg subjektfokussierender Fördermaßnahmen auf. Eine jüngst durchgeführte Evaluation des Arbeiterkammer-Bildungsgutscheines hebt dessen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsmotivation, vor allem auch bei bildungsfernen Schichten, hervor[97]. 18 Prozent der Befragten nahmen aufgrund eines Bildungsgutscheins an den angebotenen Kursen teil, 45 Prozent gaben an, dass sie ohne einen Bildungsgutschein nicht daran teilgenommen hätten. Interessant ist der durch die Bildungsgutscheine ausgelöste Nachhaltigkeitseffekt: 71 Prozent der Befragten betonten ihre sichere Teilnahme an einem weiteren Kurs. Diese Erfahrung zeigt, dass eine Kombination aus unbürokratischem Zugang, finanzieller Unterstützung und vielfältigem Angebot die Voraussetzung dafür ist, Bildungsgutscheine zu effizienten Werkzeugen für mehr Weiterbildung zu machen.

Bildungskonten

Bildungskonten zählen europaweit zu den derzeit populärsten und am meisten diskutierten Modellen.[98] Bildungskonten funktionieren nach folgendem Prinzip: An Weiterbildung interessierte Personen eröffnen spezielle Bildungssparkonten, auf die sie selbst sowie Dritte (Arbeitgeber und Staat) Beiträge einzahlen, die dann für Weiterbildung zur Verfügung stehen. In welche Weiterbildungsmöglichkeiten diese Mittel investiert werden, bleibt im Wesentlichen dem Individuum überlassen.

Die meisten dieser Modelle sind relativ jung und befinden sich lediglich in der Pilotphase. Von Bedeutung sind insbesondere die Erfahrungen in Großbritannien, in Kanada, den Niederlanden und in Spanien (Baskenland).

---

[97] Vgl. auch CEDEFOP Info 3/2003

[98] Zu dieser Einschätzung siehe Balzer 2001 und Dohmen 2003.

In der folgenden Tabelle sind eine kurze Übersicht internationaler Beispiele für Bildungskonten und ihre wichtigsten Charakteristika zusammengestellt[99]:

[99] Die österreichische Terminologie bezüglich Bildungskonten ist etwas verwirrend, da einige Initiativen auf Ländereben (z.B. Bildungskonto Oberösterreich oder Weiterbildungskonto des Waff in Wien) zwar so heißen, aber keine Bildungskonten im eigentlichen Sinn, also Sparkonten sind. Vielmehr handelt es sich hier um Direktzuschüsse an weiterbildungsaktive Individuen. Das oberösterreichische Bildungskonto gibt es seit 1994 und es richtet sich an die berufliche Weiterbildung mit dem Ziel der Höherqualifizierung von Arbeitnehmern. Strukturell betrachtet, beinhaltet das oberösterreichische Bildungskonto genau genommen zwei Typen: Der erste Typus fördert berufsorientierte Weiterbildungs- und Persönlichkeitsmaßnahmen, der zweite Typus dient als Vorbereitung auf eine Berufsausbildungsprüfung. Bei beiden Typen wird die Förderung auf Antrag gewährt. Übernommen werden 50 Prozent der Kosten für eine Bildungsmaßnahme. Die Gesamtkosten müssen allerdings zuerst vom Teilnehmer getragen werden, bevor der Anspruch auf Refundierung eingelöst werden kann. Aufgrund dieser Besonderheit ist das oberösterreichische Bildungskonto mehr ein Refinanzierungsmodell denn ein Bildungskonto.

ÜBERSICHT 2:

Modelle zur Ressourcenakkumulation durch individuelle Lernkonten

Land / Bezeichnung	Zielgruppe	Förderungshöhe und -bedingungen	Projektstatus
Kanada (Learn$Save)	Erwachsene zwischen 21 und 65, berufstätige Studierende, u.a.	Für jeden individuell gesparten $ werden 3 $ beigesteuert – nach drei Jahren Spardauer maximal $ 6.000. Spardauer von mindestens 12 Monaten vor Inanspruchnahme der Fördermittel Fördermittel werden nicht direkt an die Individuen ausgezahlt, sondern an die Bildungsanbieter transferiert.	Pilotprojekt
Niederlande (Individuele Leerekenig)	Geringqualifizierte Arbeitnehmer	Einmalzahlung von € 454 In zwei Pilotprojekten: individueller Kostenbeitrag In sieben Pilotprojekten: Fonds oder Arbeitgeber leisten Kostenbeiträge In den meisten Fällen direkt anfallende Kurs- bzw. Weiterbildungskosten	8 Pilotprojekte
Baskische Region (IKASTXEKIN)	Lehrpersonal des berufsbildenden Bereichs	75 Prozent der direkten Kurs- bzw. Weiterbildungskosten, 25 Prozent sind individuell beizusteuern Die Förderung muss innerhalb von zwei Jahren – ausschließlich bei offiziell anerkannten Trainingseinrichtungen – in Anspruch genommen werden.	Pilotprojekt
Schweden (SKANDIA)	Unternehmensinternes Modell, mit Konzentration auf geringqualifizierte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer können bis zu 2 Prozent des jährlichen Einkommens für Weiterbildung sparen. Der individuell angesparte Betrag wird von Skandia verdoppelt. Dieses Budget kann für unmittelbar anfallende Kurs- bzw. Weiterbildungskosten und Einkommensentgang (bei Vollzeit-Weiterbildung) verwendet werden.	laufend
Schweden (Landesweit)	Personen über 25	Bis zu SEK 9.500 können steuerbegünstigt angespart werden. Staatliche Prämie mit einem fixen (SEK 1000) und variablen Teil (max. SEK 9.500). Die Prämie wird in Form eines Steuerabsetzbetrags ausbezahlt und kann bis zu 50 Prozent einer „Abhebung“ vom Bildungskonto ausmachen.	Entwurf
Vereinigtes Königreich	Personen über 19	£150 bei individuellen Beiträgen von mindestens £25 Direkt anfallende Kurs- bzw. Weiterbildungskosten, in einigen Fällen auch damit verbundene Kosten (z.B. Fahrtkosten)	09/2000 bis 11/2001 neues Modell in Planung
USA (Arkansas)	Einkommensschwache Arbeitnehmer	Für jeden individuell gesparten US-$ werden 3 US-$ beigesteuert. Gefördert werden Hausbesitz, Weiterbildung oder die Gründung eines kleinen Unternehmens. Es ist erforderlich, dass die Fördernehmer eine ökonomische Grundausbildung im Rahmen der Förderung in Anspruch nehmen.	laufend

Quelle: OECD 2003, Dybowski/Faulstich o.J.

Individual Learning Accounts (ILA) in Großbritannien

Einer der bemerkenswertesten Versuche einer Einführung von Bildungskonten war die Einführung der Individual Learning Accounts (ILA) in Großbritannien.[100] Im Jahr 2000 begann das Department of Education and Skills in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen mit der Entwicklung und Implementierung der Individual Learning Accounts in England. Wales und Schottland zogen nahezu parallel nach, allerdings mit eigenen Versionen.

Die Einführung der *Individual Learning Accounts* steht bildungspolitisch in einem Zusammenhang mit der *Life Long Learning* Strategie der Regierung. Es sollten dabei unter anderem folgende strategischen Ziele erreicht werden:

- Die „Aufrüstung" der Bevölkerung hinsichtlich beruflich verwertbarer Qualifikationen
- Eine nachhaltige Integration insbesondere bildungsferner Schichten (Frauen, Jugendliche, ältere Arbeitsnehmer etc.) in Systeme des lebenslangen Lernens
- Die Erhöhung privater und betrieblicher Weiterbildungsausgaben und der individuellen Partizipation

Das Modell hatte zum Ziel, kundenfreundlich und transparent zu sein, Anreize zum Lernen zu bieten und kompatibel mit anderen Maßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens zu sein. Dabei wurde eine breite Akteursbasis, bestehend aus Unternehmen, Behörden, Bildungsanbietern und Interessensorganisationen einbezogen.

Um bereits im Vorfeld keine Auswahl- oder Selektionseffekte zu provozieren, wurde auf eine rigide Eingrenzung auf Zielgruppen verzichtet. Grundsätzlich konnte jede Person über 19 Jahren ein Bildungskonto eröffnen und zunächst dieses mit einer Mindesteinlage von GBP 25 versehen. Diese Mindesteinlage war die Voraussetzung für einen einmaligen staatlichen Zuschuss von GBP 150. Dadurch standen einem Kontoinhaber

[100] Die folgenden Informationen sind – sofern nicht anders angegeben – OECD 2002 und der offiziellen Homepage des Projektes der Individual Learning Accounts, http://ww.defes.gov.uk/ila/ (abgerufen am 22. Juli 2004) entnommen.

mindestens 257 EURO zur Verfügung, die anschließend bei einem registrierten Bildungsanbieter eingelöst werden konnten.

Der Zuspruch der Bevölkerung war enorm. Innerhalb von zwei Jahren wurden etwa 2,6 Millionen Bildungskonten eröffnet, was die Erwartungen und Zielvorgabe der Regierung – sie belief sich auf etwa eine Million Bildungskonten – um mehr als 100 Prozent übertraf. Eine im Dezember 2001 durchgeführte Evaluation ergab, dass die eingeführte Version der *Individual Learning Accounts* als voller Erfolg zu bewerten ist. Über 90 Prozent der befragten ILA-Teilnehmer gaben ihrer hohen Zufriedenheit mit der Systemstruktur Ausdruck. Mehr als die Hälfte hätte ohne die *Individual Learning Accounts* keine Weiterbildungsaktivitäten gesetzt. Bemerkenswert dabei ist, dass etwa ein Viertel der ILA-Teilnehmer bildungsfernen Personengruppen zugeordnet werden kann.[101]

Diesem bildungspolitischen Erfolg standen allerdings auch strukturelle Probleme gegenüber. Mit der Zahl der Bildungskonten stieg zugleich die Zahl der Nachfrager am Bildungsmarkt und damit die der Anbieter. Neben den vorher registrierten 2000 Bildungsanbietern kamen noch 7000 neue private Anbieter dazu. Da in Großbritannien aber lediglich staatliche unterstützte Bildungsanbieter strengen Qualitätsauflagen unterliegen, wurde mit Hilfe der *Individual Learning Accounts* zugleich ein Anstieg unseriöser bzw. qualitativ bedenklicher Bildungsangebote ausgelöst. Auf Druck der daraus resultierenden zahlreichen Beschwerden wurde das Programm schließlich im November 2001 vorzeitig eingestellt.

Obwohl die Euphorie aufgrund dieser strukturellen Probleme etwas getrübt ist, werden im Vereinigten Königreich *Individual Learning Accounts* nach wie vor als viel versprechendes Modell gesehen und es wird zur Zeit an einem Nachfolgemodell gearbeitet, das stärker auf Qualitätskontrolle setzt.[102] Wann es zu einem *Relaunch* kommen kann, ist derzeit noch offen.

---

[101] Owens 2001

[102] Vgl: dazu die Stellungsnahmen der parlamentsnahen Nachrichtenagentur National Audit Office NAO (http://www.nao.org.uk/pn/01-02/01021235.htm)

Schweden

Schweden plant seit einiger Zeit die Einführung eines vergleichbaren Modells, dessen Implementierung allerdings noch nicht erfolgt ist. Aufgrund offener Details und vor allem auch hinsichtlich der Finanzierung, ist die Initiative in letzter Zeit etwas ins Stocken geraten und es ist offen, ob und wann die vorliegende Gesetzesvorlage verabschiedet wird. Die Diskussion über individuelle Lernkonten geht in Schweden bis mindestens in das Jahr 1996 zurück. Eine Vielzahl von Vorschlägen wurde seither von Sozialpartnern und politischen Parteien diskutiert.

Leitlinie für die schwedischen Diskussionen ist, dass Weiterbildung eine gemeinsame Verantwortung von Individuum, Arbeitgebern und dem Staat sein soll. Eine vom Industrie- und Arbeitsministerium im Jahr 1999 eingesetzte Kommission kam zu dem Schluss, dass dies am besten durch Subjektförderungen auf Basis angesparter Eigenbeiträge umgesetzt werden und dass Weiterbildung auf diese Weise am besten stimuliert werden könne.

Im April 2002 präsentierte die schwedische Regierung die Eckpunkte für ein System individueller Lernkonten ("A system for individual competence development") und stellte dessen Implementierung für Juli 2003 in Aussicht.

Individuen sollen die Möglichkeit haben, steuerbegünstigt bis zu 9.500 SEK (rund 1.000 Euro) pro Jahr auf einem individuellen Lernkonto anzusparen. Einzahlungen seitens der Arbeitgeber sollen ebenfalls steuerbegünstigt erfolgen können. Das schwedische Modell individueller Lernkonten steht in einem engen Zusammenhang mit dem Steuersystem. Die staatliche Förderung setzt sich aus Steuerbegünstigungen und einer Prämie bei der Entnahme für Bildungsdienstleistungen zusammen. Die Prämie besteht aus einem fixen Betrag in der Höhe von SEK 1.000 und einer variablen, von der Dauer der Bildungsmaßname abhängigen, Kompetenzprämie (zwischen SEK 238 und 9.500) und kann bis zu 50 Prozent einer „Abhebung" vom Bildungskonto ausmachen. Die Ausbezahlung der Prämie erfolgt als Steuerabsetzbetrag[103].

---

[103] Lynèl 2003

Diesem Modell liegen folgende Grundprinzipien zugrunde:

- *Allgemeine zielgruppenunabhängige Verfügbarkeit*: jeder soll die Möglichkeit haben, ein Bildungskonto zu eröffnen – unabhängig von der Position am Arbeitsmarkt, der Integration in das Beschäftigungssystem oder dem Bildungshintergrund. Mit diesem Prinzip soll erreicht werden, dass nahezu alle schwedischen Arbeitnehmer – etwa 4,3 Millionen Menschen – Bildungskonten eröffnen.

- *Freiwillig und selbstgesteuert:* Der Entwurf sieht vor, dass die Eröffnung individueller Bildungskonten auf freiwilliger Basis und aufgrund des eigenen Antriebs erfolgt.

- *Individuelle Entscheidungsautonomie*: Ob, wie und in welchem Ausmaß Bildungsangebote in Anspruch genommen werden, soll vom Fördernehmer selbst entschieden werden. Aus diesem Grund fordert der Entwurf keine strikten bzw. rigiden Vorschriften darüber, welche Kompetenzen auf welchem Weg gefördert werden, sondern lediglich einen lockeren Rahmen, unter dem eine Orientierung unter möglichst wenigen Einschränkungen möglich ist.

- *Ergänzung bestehender Förderungsinstrumente*: Bildungskonten sollen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung keine bereits vorhandenen Förderungsmöglichkeiten verdrängen, sondern generell das Förderungsspektrum erweitern.

- *Beteiligung der Arbeitgeber*: Der Entwurf betont die Mittlerfunktion der Unternehmen und fordert aus diesem Grund Anreize, damit die Unternehmen motiviert werden, sich finanziell an den Bildungskonten zu beteiligen.

- *Transparenz und Einfachheit*: Um die Anwenderfreundlichkeit zu garantieren, müssen die damit verbundenen administrativen Prozesse und die individuelle Verfügbarkeit einfach und transparent gestaltet werden.

Aufgrund einer Reihe von Abstimmungsproblemen zwischen bildungspolitischen und steuertechnischen Zielen und deren logistischer Umsetzung kam es zu Verzögerungen und der ursprüngliche geplante Umsetzungstermin Juli 2003 konnte nicht eingehalten werden. Zur Zeit ist es offen, ob und wenn ja, in welcher Form das entsprechende Gesetz verabschiedet wird. Mehrer Fragen müssen noch gelöst werden: So wird etwa kritisiert, dass das vorgestellte Modell sozial benachteiligte Gruppen nur schwer erreiche. Seitens der Arbeitgebervereinigungen wird dem aktuellen Entwurf Kritik entgegengebracht und es werden Möglichkeiten eingefordert, dass entsprechend der Co-Investition durch das Unternehmen auch eine Einbeziehung in der Entscheidung über die Art der Weiterbildung gegeben sein muss.

Niederlande

Im Jahr 2001 initiierte die niederländische Regierung ein Experiment zur Förderung von Modellvorhaben, welche die Einrichtung von Bildungskonten zum Ziel hatten (*Individuele Leerekenig*).[104] Organisatorisch waren diese Projekte bei Unternehmen, regionalen Qualifizierungsorganisationen oder dem landesweit verbreiteten Weiterbildungsfonds der Tarifparteien angesiedelt.

Das Programm beschränkte sich auf die finanzielle Förderung dieser Modellvorhaben. Insgesamt stellt die niederländische Regierung etwa 2,2 Millionen EURO zur Verfügung. Die Einzelprojekte erhalten eine staatliche Förderung von etwa 115.000 EURO. Es blieb den durchführenden Akteuren der Modellprojekte überlassen, weitgehend selbständig Lernkonten für Beschäftigte – aber auch Arbeitssuchende – aufzubauen. Für jedes Konto leistete die Regierung einen Zuschuss von etwa 450 EURO. Voraussetzung für den Bezug dieser Förderung war, dass die „Kontoinhaber" einen eigenen Betrag ansparen, der auch in der Bereitstellung von Urlaubstagen bzw. Freizeit erfolgen konnte. Im Rahmen der Pilotprojekte sollte unter anderem getestet werden, welche Beteiligungsform – d.h. Geld oder Zeit – sich als sinnvoll erweist. In sechs der insgesamt acht Pilotprojekte waren die Unternehmen bzw. beteiligten Fonds angehalten, den „Eigenbeitrag" der Kontoinhaber abzudecken.

Organisatorisch handelt es sich bei den niederländischen Experimenten um weitgehend offene Strukturen. Es besteht weder eine Verpflichtung für Arbeitnehmer noch für die Unternehmen, ein Bildungskonto zu eröffnen bzw. strukturell oder finanziell zu ermöglichen. Darüber hinaus sind der Entscheidungsautonomie der Bildungswilligen kaum Grenzen gesetzt.

Obwohl das Experiment eigentlich nur bis Ende 2002 laufen hätte sollen, wurde es aufgrund der guten Erfahrungen, vor allem in der Erreichung von Geringqualifizierten, um ein Jahr verlängert. Rund 90 Prozent der Niederländer, die in einem der acht Pilotpro-

---

[104] Die folgenden Informationen sind, sofern nicht anders angegeben, Heidemann 2001 bzw. Dybowksi/Faulstich o.J. entnommen.

jekte ein Lernkonto eröffneten, verfügten über höchstens mittlere Qualifikationen. Obwohl das niederländische Experiment durchaus als Erfolg gewertet werden kann, ist zur Zeit offen, ob und wann es zu einer flächendeckenden Einführung kommen wird. Dem Vernehmen nach soll das Programm zumindest als Experiment auch im Jahr 2005 weitergeführt werden[105].

Bilanz über Vor- und Nachteile von Bildungskonten

Vorteile

- Stärken die individuelle Nachfrage und wirken als Hebel für private Investitionen in Weiterbildung.
- Je leichter verständlich die Systeme sind, desto eher wird von Bildungskonten echte Motivationswirkung für Weiterbildung ausgehen, insbesondere auch für bildungsferne Schichten.
- Die individuelle Eigenverantwortung wird gestärkt. Die Entscheidung über Art und Umfang der Weiterbildung bleibt beim Individuum. Dadurch und durch den Eigenbeitrag ist sichergestellt, dass die Mittel bedarfsorientiert und somit effizient eingesetzt werden. Aufgrund der Konzentration auf das Individuum wird die Entwicklung einer Weiterbildungskultur begünstigt (vergleiche etwa das ähnliche System des Bausparens in Österreich!)
- Marktmechanismen wirken positiv auf Qualität und Flexibilität des Weiterbildungsangebots

Nachteile

- Schaffung klarer Regeln und deren Kontrolle, um Missbrauch zu verhindern.
- Hoher Budgetbedarf bei starker Inanspruchnahme
- Je nach Modell und Zielgruppengenauigkeit erhöht/verringert sich der Verwaltungsaufwand überproportional.

Bildungskonten als Katalysator für die Verwirklichung der lernenden Gesellschaft?

Die eigentliche Stärke der Bildungskonten liegt allerdings weniger in ihrer Integration in bestehende Systeme als zusätzliche Förderschiene für Weiterbildung, sondern in de-

[105] Aussage Sonja Jansen, Cinop (Niederländisches Zentrum für Innovationen in der Berufsbildung) 7.7.2004

ren Potenzial, Instrument zur Verwirklichung einer echten Politik des Lebenslangen Lernens zu sein.

Bildungskonten passen derzeit noch wenig in herkömmliche Denkmuster der österreichischen Weiterbildungsmentalität und -politik. Doch bei einem echten Paradigmenwechsel hin zu einer nationalen Humankapitalstrategie, die das Ziel hat, das lebenslange Lernen tatsächlich für ein Maximum an Erwerbspersonen zu verwirklichen, könnte dieses Instrument eine Schlüsselrolle übernehmen. Denn wie sonst nirgends kann hier das Prinzip einer gemeinsamen Verantwortung von Individuum, Arbeitgeber und Staat zur lebenslangen Kompetenzentwicklung konkret festgemacht und verwirklicht werden.

Eine echte und umfassende Politik des Lebenslangen Lernens zu konzipieren und umzusetzen ist in ihrer ultimativen Ausprägung ein enorm großes Unterfangen. Im Prinzip geht es darum, dass kontinuierliches Lernen zu einer echten und tragfähigen Säule zur Absicherung des Erwerbslebens wird. Eine umfassende und konsequente Ausrichtung unterschiedlicher Politikbereiche neben der Bildungspolitik – so etwa der Arbeitsmarkt-, Sozial- und vor allem auch Steuerpolitik – am Ziel des Lebenslangen Lernens wäre dazu notwendig. Wenn dieser große Wurf gelingt, wären Bildungskonten ein gutes Instrument der operativen Umsetzung und eine transparente Schnittstelle zum Bürger.

Davor ist allerdings ein „Offenbarungseid“ seitens der öffentlichen Hand notwendig, wie ernst die Orientierung am Lebenslangen Lernen tatsächlich gemeint ist. Denn die erfolgreiche Implementierung von Bildungskonten und die Schaffung einer echten Weiterbildungskultur würde ein deutliches Ansteigen der öffentlichen Mittel für das Lernen Erwachsener zur Folge haben. Denn je erfolgreicher ein solches System wäre und je mehr bisher bildungsabstinente Erwachsene tatsächlich zu regelmäßiger Weiterbildung gebracht werden, desto teurer wird das System. Dies entspräche genau dem Grundprinzip des *Lifelong Learning*, nämlich dass regelmäßiges Lernen und Bildung nicht nur eine Sache für Kinder und Jugendliche, sondern tatsächlich ein lebenslanger Prozess für alle ist.

Doch angesichts begrenzter Ressourcen muss dies zwangsläufig zu einer fundamentalen Diskussion über die Sinnhaftigkeit und Effizienz der heutigen staatlichen Ausgaben für die einzelnen Bildungsbereiche und letztlich zu einer Re-Definition der staatlichen Verantwortung für Bildung führen. Die Frage dabei ist: Für welche Bildungsbereiche trägt die öffentliche Hand die Gesamtverantwortung für Bereitstellung und Finanzierung (ist dies die primäre und sekundäre Schulbildung?), für welche Bereiche besteht eine Teilverantwortung, und wie ist diese Teilverantwortung ausgeprägt und organisiert? Wo besteht im Rahmen dieser Teilverantwortlichkeit eine primäre Verantwortung der öffentlichen Hand (für die tertiäre Bildung?, für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen?) und für welche Bereiche besteht eine primäre private Verantwortung (die berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger?). Und was heißt primäre Verantwortung (Finanzierung oder Bereitstellung zu 60% oder 80%, 90%?)? In anderen Worten, durch den weiter zunehmenden Bedeutungsgewinn der Weiterbildung stehen explizite oder implizite politische Entscheidungen an, mit denen festgelegt wird, welche Art von Bildung als rein öffentliches Gut und welche Arten von Bildung gemischte oder gar als private Güter gesehen werden, mit allen Konsequenzen hinsichtlich der Finanzierung dieser Bildungsbereiche. Je expliziter die Diskussion und letztendlich die Entscheidung darüber ist, desto eher wird es gelingen, tatsächlich ein nachhaltig wirkendes und kohärentes System des Lebenslangen Lernens zu etablieren.

Bildungskonten sind dann ein Instrument, die konkrete Ausprägung der „gemischten Verantwortung“ zu organisieren. Sie könnten Anwendung in jenen Bildungsbereichen finden, die primär als private Verantwortung gesehen werden und wo rascher Anpassungsbedarf des Angebots an sich ändernde Anforderungen für eine marktmäßige Bereitstellung sprechen.

TABELLENANHANG ZU KAPITEL I

TABELLE A-1a:

Anteil der Unternehmen mit kursartiger versus anderer Weiterbildung an allen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungsbereichs mit mehr als 10 Mitarbeitern im Jahr 1999, in %

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Kurse	andere Weiterbildungsformen	Differenz
Österreich	***71***	***27***	***-44***
Frankreich	71	41	-30
Niederlande	82	70	-12
Norwegen	81	75	-6
Schweden	83	78	-5
Finnland	75	72	-3
EU-15	54	53	-1
Dänemark	88	87	-1
Spanien	28	27	-1
Italien	23	22	-1
Deutschland	67	72	5
Griechenland	9	15	6
Vereinigtes Königreich	76	83	7
Portugal	11	20	9
Luxemburg	50	65	15
Irland	56	75	19
Belgien	48	67	19

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A-1b:

Betriebgrößenspezifische Gründe für keine Weiterbildungsaktivitäten: Angaben der Unternehmen, die 1999 keine Weiterbildung durchgeführt haben, in %

(Befragung von Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, N=8.476)

Zahl der Beschäftigten	vorhandene Fähigkeiten waren ausreichend	Neueinstellungen	Weiterbildung zu teuer	Beschäftigte zu sehr ausgelastet	jüngst erst Investitionen in Weiterbildung – 1999 kein Bedarf	Weiterbildungsbedarf schwer zu beurteilen	Erstausbildung reicht zur Gewinnung der benötigten Qualifikationen aus
10-19	63	8	13	29	7	7	9
20-49	68	13	12	26	11	4	7
250 und mehr	81	8	3	22	21	0	0
gesamt	64	9	12	28	8	6	8
EU-15	72	27	15	23	4	12	21

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2

TABELLE A-2:

Beschäftigte mit Kursteilnahme und Kursdauer, 1999 (Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Beschäftigte mit Kursteilnahme an allen Beschäftigten in %	Kursstunden je Teilnehmer
Schweden	61	31
Dänemark	53	41
Finnland	50	36
Vereinigtes Königreich	49	26
Norwegen	48	33
Frankreich	46	36
Niederlande	41	37
Irland	41	40
Belgien	41	31
EU-15	***40***	***31***
Luxemburg	36	39
Deutschland	32	27
Österreich	***31***	***29***
Italien	26	32
Spanien	25	42
Portugal	17	38
Griechenland	15	39

Quelle: Eurostat, CVTS-2

TABELLE A-3:

Gesamtkosten und direkte Kosten von Weiterbildungskursen je Teilnehmer im Jahr 1999, Angaben in Kaufkraftstandards (KKS)

(Unternehmensbefragung 2000/2001)

Land	Gesamtkosten	Direkte Kosten	Personalausfallskosten (Lohnausfallskosten)	
			Absolut	in %
Italien	2.177	1.508	808	37
Dänemark	2.141	1.181	957	45
Niederlande	2.132	1.270	862	40
Norwegen	1.844	1.119	725	39
Luxemburg	1.666	818	852	51
Belgien	1.644	654	929	57
Frankreich	1.625	671	806	50
Deutschland	1.593	906	694	44
Griechenland	1.529	615	739	48
EU-15	***1.524***	***935***	***566***	***37***
Spanien	1.514	549	882	58
Irland	1.454	893	580	40
Schweden	1.434	819	657	46
Finnland	1.393	770	659	47
Portugal	1.387	744	722	52
Vereinigtes Königreich	1.286	984	277	22
Österreich	***1.160***	***701***	***474***	***41***

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A-4:

Beschäftigte mit Kursteilnahme und Kurskosten als Anteil der gesamten Arbeitskosten, 1999, in %

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Beschäftigte mit Kursteilnahme an allen Beschäftigten	Gesamtkosten für Weiterbildungskurse als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen	Direkte Kurskosten als Anteil an den Arbeitskosten aller Unternehmen	Kursteilnahmequote je 1% Gesamtausgaben	Kursteilnahmequote je 1% direkte Kurskosten
Belgien	41	1,6	0,6	26	68
Österreich	***31***	***1,3***	***0,8***	***24***	***39***
Schweden	61	2,8	1,6	22	38
Finnland	50	2,4	1,3	21	38
Norwegen	48	2,3	1,4	21	34
Deutschland	32	1,5	0,9	21	36
Frankreich	46	2,4	1,0	19	46
Luxemburg	36	1,9	1,0	19	36
Dänemark	53	3,0	1,7	18	31
Irland	41	2,4	1,5	17	27
Spanien	25	1,5	0,5	17	50
Griechenland	15	0,9	0,4	17	38
EU-15	***40***	***2,3***	***1,4***	***17***	***29***
Niederlande	41	2,8	1,7	15	24
Italien	26	1,7	1,2	15	22
Vereinigtes Königreich	49	3,6	2,8	14	18
Portugal	17	1,2	0,7	14	24

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A-5:

Beiträge und Einnahmen für Weiterbildungskurse im Jahr 1999, Angaben in Kaufkraftstandards (KKS) je Beschäftigtem

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Beiträge an nationale oder regionale Einrichtungen	Einnahmen aus nationalen oder regionalen Einrichtungen
Spanien	87	50
Portugal	1	38
Schweden	4	31
Finnland	10	30
Dänemark	23	22
Irland	10	20
Belgien	48	15
Österreich	***1***	***6***
Deutschland	1	4
Luxemburg	-	-
Niederlande	-	-
Norwegen	-	-

Quelle: Eurostat, CVTS-2, Statistik kurz gefasst 3/2002

TABELLE A-6a:

Branchenspezifischer Anteil der Kursteilnehmer/innen an allen Beschäftigten, 1999, in %

Wirtschaftsabschnitt (Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten)	Österreich		EU-15		Differenz %-Punkte
	Rangplatz	%	Rangplatz	%	
gesamt	***∅***	***31***	***∅***	40	***-9***
Kreditwesen, Versicherungen	1	54	7	45	9
Energieversorgung	2	45	3	52	-7
Verkauf und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3	43	12	38	5
Nachrichtenübermittlung	4	43	1	62	-19
Transport, Hilfs- und Nebentätigkeiten	5	41	5	49	-8
Fahrzeugbau	6	39	6	48	-9
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	7	34	14	34	0
Großhandel (außer Kraftfahrzeuge)	8	34	2	53	-19
Maschinenbau, Elektrotechnik, Optik	9	33	10	42	-9
Mit Kredit-/Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	10	29	4	51	-22
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	11	28	16	31	-3
Nichtmetallische Produkte, Chemische Industrie	11	28	13	38	-10
Grundstücks- und Wohnungswesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	13	26	11	40	-14
Metallerzeugung und -bearbeitung	14	25	18	25	0
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	14	25	15	33	-8
Holzgewerbe, andere Fertigungsindustrien	16	24	19	23	1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	17	22	8	44	-22
Bauwesen	18	18	17	28	-10
Gastgewerbe	19	16	9	43	-27
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	20	15	20	15	0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A-6b:

Beschäftigte mit Kursteilnahme und Stunden in Kursen je Beschäftigtem im Gastgewerbe, 1999

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	Beschäftigte mit Kursteilnahme an allen Beschäftigten in %	Kursstunden je Teilnehmer
Dänemark	70	31
Vereinigtes Königreich	63	5
Finnland	61	13
Irland	55	27
Schweden	45	9
EU-15	***43***	***6***
Norwegen	34	6
Niederlande	32	9
Frankreich	30	9
Belgien	25	8
Italien	19	4
Spanien	17	6
Österreich	***16***	***2***
Deutschland	15	2
Portugal	10	3
Griechenland	8	4

Quelle: Eurostat, CVTS-2; keine Daten für Luxemburg

TABELLE A-6c:

Branchenspezifischer Anteil der Weiterbildungskurskosten als Anteil an den gesamten Arbeitskosten, 1999, in %

Wirtschaftsabschnitt (Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten)	Österreich	EU-15	Abweichung vom EU-Mittel
Kreditwesen, Versicherungen	3,7	2,7	1,0
Nachrichtenübermittlung	3,0	3,0	0,0
Energieversorgung	1,7	2,4	-0,7
Verkauf und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1,7	2,0	-0,3
Maschinenbau, Elektrotechnik, Optik	1,5	2,3	-0,8
Mit Kredit-/Vers.gew.verbundene Tätigk.	1,3	6,2	-4,9
Transport, Hilfs- und Nebentätigkeiten	1,3	2,5	-1,2
Großhandel (außer Kraftfahrzeuge)	1,3	2,3	-1,0
Nichtmetallische Produkte, Chemische Industrie	1,3	1,9	-0,6
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1,2	2,5	-1,3
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	1,2	2,1	-0,9
Grundstücks- und Wohnungswesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, sonstige öff. u. persönliche Dienstleistungen	1,1	2,9	-1,8
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1,1	1,5	-0,4
Fahrzeugbau	0,9	2,6	-1,7
Metallerzeugung und –bearbeitung	0,9	1,4	-0,5
Holzgewerbe, andere Fertigungsindustrien	0,9	1,3	-0,4
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	0,8	1,8	-1,0
Bauwesen	0,7	1,8	-1,1
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	0,4	1,0	-0,6
Gastgewerbe	0,3	1,5	-1,2
gesamt	1,3	2,3	-1,0

Quelle: Eurostat, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A-7:

Anteil der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen im Jahr 1999, nach Gründen für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen, in %
(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Rangreihung nach „Zeitmangel“

Land	Die Kosten für die berufliche Weiterbildung sind zu hoch	Die Auslastung der Beschäftigten lässt keine Weiterbildung zu	Neueinstellung qualifizierter Mitarbeiter/innen	Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten waren ausreichend
Frankreich	16	47	35	67
Dänemark	16	32	74	77
Deutschland	28	28	21	79
Österreich	***12***	***28***	9	***64***
Finnland	16	27	54	71
Luxemburg	9	27	53	83
Spanien	12	25	27	66
Belgien	12	24	42	75
EU-15	***15***	***23***	27	***72***
Italien	15	21	18	72
Portugal	15	19	43	68
Irland	0	18	77	89
Vereinigtes Königreich	14	18	61	71
Schweden	24	17	39	66
Norwegen	13	15	33	61
Niederlande	8	14	58	72
Griechenland	1	1	2	3

Quelle: Eurostat, CVTS-2

TABELLE A-8:

Betriebsgrößenspezifische Verteilung der in der Arbeitszeit absolvierten externen Kursstunden nach Kursanbietern, 1999, in %

(Unternehmensbefragung, Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001)

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Externe Kursstunden in 1.000	Private Anbieter	Organisationen der Wirtschaft (WIFI)	Hersteller / Lieferanten	Muttergesellschaften / Beteiligungsgesellschaften	andere	gemeinnützige Anbieter (z.B. VHS)	Universitäten	Organisationen der Arbeitnehmerverbände	Schulen
10 - 19	1.013	12,7	17,6	26,4	14,5	7,9	3,3	11,9	4,4	1,2
20 - 49	1.243	24,0	19,1	20,6	13,3	13,6	5,5	1,3	2,5	0,1
50 - 249	2.070	31,0	24,9	13,3	12,6	8,7	4,5	1,6	1,3	2,0
250 - 499	965	46,0	21,7	9,1	8,1	5,0	4,9	1,8	1,9	1,4
500 - 999	620	38,0	21,8	9,9	8,9	10,0	4,4	2,5	2,3	2,2
1000 und mehr	1.796	60,7	12,5	7,6	8,5	3,9	3,6	1,5	1,5	0,4
gesamt	7.707	36,8	19,5	14,1	11,1	7,9	4,3	3,0	2,1	1,1

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2

TABELLE A-9:

Branchenspezifische Verteilung der in der Arbeitszeit absolvierten externen Kursstunden nach Kursanbietern, 1999, in %

Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001

Wirtschaftsbereich	externe Kursstunden in 1.000	private Anbieter	Organisationen der Wirtschaft (WIFI)	Hersteller / Lieferanten	Muttergesellschaften Beteiligungsgesellschaften	andere	gemeinnützige Anbieter (z.B.. VHS)	Universitäten	Organisationen der Arbeitnehmerverbände	Schulen
Metallerzeugung	376	24,7	44,5	12,8	2,9	3,8	6,9	1,5	2,4	0,5
Bergbau	25	43,7	35,5	7,1	3,8	2,9	1,4	0,2	5,2	0,2
Textilien	43	32,0	29,8	12,8	6,1	6,0	5,5	2,8	2,3	2,8
Papier, Verlagswesen	197	34,3	28,7	14,1	2,8	7,5	4,3	1,7	1,8	4,8
diverse Dienstleistungen	821	25,1	24,6	17,4	5,5	17,6	4,2	1,4	2,0	2,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	890	47,2	24,1	7,2	6,8	5,5	5,3	1,7	1,8	0,5
Fahrzeugbau	116	44,0	23,9	9,8	4,8	14,1	1,0	0,3	1,9	0,2
KFZ-Handel	386	6,9	23,3	50,8	12,8	4,8	1,2	0,1	0,1	0,0
Bauwesen	735	18,7	23,1	23,0	2,1	4,4	3,4	16,6	5,4	3,4
Holz	162	47,3	22,8	8,5	4,3	6,3	3,3	5,7	1,5	0,4
Maschinenbau, Elektrotechnik	822	51,9	20,3	10,3	2,8	6,4	2,4	2,6	2,2	0,9
Chemie, Kunststoff	403	44,5	19,9	10,2	8,5	5,6	5,6	2,2	2,1	1,4
Nahrungsmittel	212	50,6	15,7	7,4	4,5	10,8	4,7	4,4	1,5	0,6
Energieversorgung	173	50,6	14,1	10,1	3,5	9,3	3,3	2,5	2,5	4,2
Großhandel	681	40,0	12,2	16,8	12,1	7,5	9,5	0,3	1,4	0,2
Einzelhandel	445	52,2	8,6	18,0	10,3	5,0	2,7	1,0	1,9	0,3
Kreditwesen, Versicherungen	1.115	35,0	7,3	2,3	40,5	9,8	2,8	0,9	1,3	0,1
Beherbergungswesen	104	40,1	7,0	24,1	3,4	8,7	13,1	0,6	3,0	0,1
gesamt	7.707	36,8	19,5	14,1	11,1	7,9	4,3	3,0	2,1	1,1

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2

TABELLE A-10:

Branchenspezifische Verteilung der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit nach Kursinhalten, 1999, in %

(Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten)

Branchen	Kursstunden insgesamt in 1.000	Fremdsprachenkurse; Muttersprache	Handel; Marketing und Werbung	Kredit- und Versicherungswesen; Steuer- u. Rechn.w.	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung, Arbeitswelt	Informatik; Computerbedienung	Ingenieurwesen, verarb. Gewerbe u. Baugewerbe	Umweltschutz, Gesundheit u. Sicherheit am Arbpl.	Persönliche Dienstleistungen* Verkehrs- u. Sicherheitsd.	andere Themenbereiche
Großhandel	1.515	5,1	22,0	2,3	10,7	1,6	14,9	26,1	11,1	1,8	0,3	4,0
Energieversorgung	427	2,7	5,5	6,6	6,5	1,3	10,2	23,9	17,0	10,5	2,0	13,8
Diverse Dienstleistungen	1.474	4,2	5,7	12,8	15,3	4,2	8,3	21,6	13,9	2,3	2,6	9,0
Chemie, Kunststoff	814	15,3	7,1	3,3	9,9	2,0	8,3	20,8	13,2	4,2	0,2	15,7
Textilien	84	6,9	9,3	7,3	10,4	4,2	6,2	19,1	23,1	4,5	0,6	8,4
Maschinenbau, Elektrotechnik	1.553	9,9	7,4	3,5	11,7	2,0	6,9	18,6	27,1	3,6	0,9	8,3
Papier, Verlagswesen	353	5,8	10,5	2,6	19,5	1,6	7,6	17,5	21,6	4,9	0,6	7,9
Holz	416	4,4	11,6	3,9	14,6	3,0	7,6	17,3	24,2	4,4	0,3	8,7
Kreditwesen, Versicherungen	3.236	2,9	20,6	7,2	13,7	1,9	7,5	16,1	4,2	1,4	1,8	22,7
Metallerzeugung	647	5,8	7,5	3,7	14,2	3,5	7,1	15,8	30,2	5,4	0,3	6,4
Fahrzeugbau	282	8,7	0,6	1,9	14,3	1,5	6,0	14,7	39,3	5,6	0,0	7,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2.581	5,4	8,8	4,6	18,9	1,6	7,0	14,0	13,5	3,5	6,8	15,9
Bauwesen	1.107	1,0	6,5	6,2	14,0	2,6	5,0	11,9	31,5	4,0	2,2	15,0
Bergbau	39	4,4	8,7	8,4	10,1	6,6	1,4	11,3	35,4	11,4	0,5	1,7
KFZ-Handel	708	1,4	17,4	4,9	11,3	3,3	4,2	10,6	34,3	2,8	1,0	8,8
Nahrungsmittel	393	4,5	31,5	4,4	17,1	1,8	6,6	10,2	12,7	4,2	0,3	6,7
Beherbergungswesen	193	14,0	18,0	1,9	22,8	2,8	6,9	8,6	4,3	5,2	3,3	12,4
Einzelhandel	1.513	1,0	29,4	1,5	7,6	2,3	3,0	8,0	1,1	0,9	0,1	45,2
gesamt	17.336	4,9	14,1	5,2	13,5	2,3	7,4	16,4	15,2	3,0	2,0	15,9

*einschließlich Tourismus, Hotel und Gaststätten

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2

TABELLE A-11:

Betriebsgrößenspezifische Verteilung der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit nach Kursinhalten, 1999, in %

(Unternehmensbefragung, Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001)

Beschäftigte im Betrieb	Kursstunden insgesamt in 1.000	Fremdsprachenkurse; Muttersprache	Handel; Marketing und Werbung	Kredit- und Versicherungswesen; Steuer- und Rechnungswesen	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung, Arbeitswelt	Informatik; Computer-Bedienung	Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Persönliche Dienstleistungen*; Verkehrs- u. Sicherheitsdienstleistungen	andere Themenbereiche
10-19	1.412	1,9	14,8	10,0	10,9	2,0	7,7	12,2	26,6	3,9	3,2	6,7
20-49	1.858	3,3	16,7	6,4	15,7	4,7	4,2	16,6	18,5	2,4	2,1	9,4
50-249	3.635	6,2	17,1	6,3	16,4	2,5	5,8	13,5	15,9	3,7	1,6	10,9
250-499	2.184	4,6	13,3	3,6	18,3	2,3	8,6	15,8	17,5	3,4	2,1	10,7
500-999	1.459	5,5	10,5	3,2	13,3	2,4	10,8	18,1	17,8	4,8	0,9	12,7
1000 und mehr	6.788	5,3	12,8	4,1	10,4	1,5	8,0	18,6	10,3	2,2	2,2	24,6
gesamt	17.336	4,9	14,1	5,2	13,5	2,3	7,4	16,4	15,2	3,0	2,0	15,9

*einschl. Tourismus, Hotel und Gaststätten

Quelle: Statistik Austria; CVTS-2

TABELLE A-12:

Erwachsenenbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Land	Betriebliche Weiterbildungsteilnahme, 1999*	Arbeitslosenquote in % der Erwerbspersonen: Durchschnitt 1995 – 2000	Erwerbsquoten der 50-64-Jährigen, 2000	BIP je Einwohner zu laufenden Preisen und KKP 2001 (Schätzung) in US$	Exporte i.w.S. in % des BIP, 2000
Schweden	61	8,3	72,0	25.588	47,4
Dänemark	53	5,7	65,3	30.263	42,4
Finnland	50	12,3	58,4	26.080	42,5
Vereinigtes Königreich	49	7,0	60,7	25.096	28,2
Norwegen	48	3,7	72,3	31.001	46,6
Frankreich	46	11,5	48,7	24.850	28,9
Belgien	41	9,0	39,2	27.064	87,1
Irland	41	8,5	53,0	29.771	93,4
Niederlande	41	4,8	52,0	28.541	66,1
Deutschland	32	8,8	48,6	26.818	33,4
Österreich	***31***	***4,1***	***44,1***	***27.803***	***50,1***
Italien	26	11,4	38,4	26.080	28,4
Spanien	25	19,1	44,6	20.667	29,9
Portugal	17	5,9	59,0	18.699	31,4
Griechenland	15	10,4	47,1	17.223	23,0

* in % der Beschäftigten aller Unternehmen mit 10 und mehr Mitarbeitern

Quelle: OECD; Eurostat; WKÖ

TABELLE A-13:

Postsekundarquote*: Anteil der Hochschul-/Fachhochschulabsolventen an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung, 1996 – 2002 in %

Land	1996	1999	2000	2002
Norwegen	-	-	31,6	34,2
Finnland	20,9	31,3	32,4	32,4
Vereinigtes Königreich	22,4	27,3	28,1	29,4
Belgien	24,5	26,7	27,1	27,9
Dänemark	28,1	26,5	25,8	27,4
Schweden	26,5	28,5	29,7	26,4
Irland (1997)	22,4	22,2	22,2	25,4
Schweiz	-	-	24,2	25,2
Niederlande	21,8	22,6	25,0	24,9
Spanien	17,6	20,4	21,8	24,4
Frankreich	17,5	20,9	21,6	23,5
Deutschland	21,9	23,0	23,8	22,3
EU 15	***18,2***	***20,5***	***21,3***	***21,8***
Luxemburg	16,8	18,3	18,3	18,6
Griechenland	15,1	16,8	16,9	17,6
Österreich	***8,2***	***10,8***	***14,2***	***16,9***
Italien	8,2	9,5	9,6	10,4
Portugal	11,0	9,8	9,8	9,4

*Hochschulabschlüsse und andere Abschlüsse auf Postsekundar- oder Tertiärstufe (=ISCED 5B und 5A)

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebungen

TABELLE A-14:

Tertiäre Abschlussquoten nach Dauer der Studien als Anteil an der Bevölkerung im typischen Alter der Graduierung, ausgewählter Ländervergleich, 2000, in %

Land (Auswahl)	nicht-akademischer Bereich	Hochschulerstabschlüsse nach Dauer in Jahren				Aufbauende forschungsorientierte Studien
		3 bis unter 5	5	6 und mehr	Σ	
Vereinigtes Königreich	-	-	-	-	37,5	1,3
Finnland	14,3	17,2	18,4	0,6	36,3	1,9
Polen	-	11	9,6	14,7	34,4	-
USA	8,3	18,8	13,3	2,3	33,2	1,3
Irland	15,2	30,0	1,2	-	31,2	0,8
Japan	28,8	27,2	-	3,3	30,9	0,7
Schweden	4,2	27,2	1,2	-	28,1	2,5
OECD-Ländermittel	***11,2***	***15,6***	***10,0***	***1,7***	***25,9***	***1,0***
Frankreich	18,3	10,8	13,2	0,9	24,6	1,2
Deutschland	10,7	6,2	13,1	-	19,3	2,0
Italien	0,6	1,8	16,6	-	18,1	0,4
Österreich	***-***	***1,8***	***14,2***	***-***	***16,0***	***1,4***
Schweiz	-	-	9,3	1,1	10,4	2,6
Dänemark	24,5	-	-	-	9,2	1,1

Quelle: OECD; eigene Berechungen

TABELLE A-15:

Anteil der 25- bis 34-jährigen Bevölkerung mit einem Bildungsabschluss der Tertiärstufe nach Bereichen, 1999, in %

Land (Auswahl)	Nicht-hochschulische Bildungsgänge auf Tertiärstufe	Hochschul-bildung*	gesamt
Kanada	24	23	47
Japan	22	23	45
Finnland	22	16	38
USA	9	29	38
Korea	12	23	35
Belgien	18	16	34
Norwegen	2	31	33
Spanien	11	22	33
Schweden	21	11	32
Frankreich	16	15	31
Dänemark	19	10	29
Vereinigtes Königreich	8	19	27
Schweiz	9	17	26
OECD-Ländermittel	***9***	***16***	***25***
Niederlande	2	23	25
Deutschland	9	13	22
Österreich	***6***	***7***	***13***
Portugal	3	9	12
Italien	-	10	10

*und weiterführende Forschungsprogramme

Quelle: OECD, 2001; eigene Berechnungen

TABELLE A-16:

Stellenwert berufsbildender Bildungsrouten im internationalen Vergleich, 1999, in %

Europäische und außereuropäische Länder	*Verteilung der Schüler in der Sekundarstufe II nach Art des Bildungsganges*			
	Allgemein-bildend	Berufsvor-bereitend	Berufsbildend	*Anteil: duale Ausbildung*
Österreich	***22,1***	***7,3***	***70,6***	***34,9***
Vereinigtes Königreich	33,3	-	66,7	-
Niederlande	34,0	-	66,0	*19,7*
Belgien	34,3	-	65,7	*4,0*
Schweiz	34,6	-	65,4	*56,8*
Deutschland	35,4	-	64,6	*48,7*
Luxemburg	36,3	-	63,7	*14,2*
Italien	35,3	1,2	63,5	-
Frankreich	42,8	-	57,2	*20,2*
Norwegen	46,4	-	53,6	-
Dänemark	46,7	-	53,3	*52,5*
Finnland	46,8	-	53,2	*14,0*
Schweden	49,9	-	47,3	-
OECD-Ländermittel	***49,4***	***3,6***	***47,0***	***16,2***
Korea	62,1	-	37,9	-
Island	67,2	1,2	31,5	*17,4*
Spanien	68,8	-	31,2	*4,7*
Griechenland	74,2	-	25,8	-
Japan	73,6	0,8	25,7	-
Portugal	75,0	-	25,0	-
Irland	79,4	20,6	-	-
Kanada	91,8	8,2	-	-

Quelle: OECD, 2001

TABELLE A-17:

Veränderung des Dienstleistungsanteils unter den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich, in %

Land	1971	1991	1999	2000	2001	2002
Luxemburg	-	-	76,1	76,8	77,0	77,9
Niederlande (1999)	55,0	69,1	74,5	75,2	75,3	76,1
USA	62,7	71,8	-	74,2	75,2	-
Schweden	54,6	68,4	72,0	72,7	73,7	74,5
Vereinigtes Königreich (1999)	53,1	69,6	72,4	73,0	73,6	74,5
Norwegen	-	-	-	73,9	74,2	74,4
Kanada	62,0	72,3	-	74,1	74,4	-
Dänemark	51,9	66,9	69,8	71,0	71,1	73,3
Belgien (1990)	53,2	69,0	71,8	72,3	73,1	72,4
Schweiz (1970, 1989, 1999)	44,1	62,5	-	70,1	70,6	71,5
Frankreich	47,9	64,7	69,4	69,5	72,2	70,5
Finnland (1989)	43,9	60,7	65,9	65,8	67,1	67,3
Österreich	***42,1***	***55,7***	***64,0***	***63,9***	***64,8***	***65,4***
Irland	-	-	62,9	63,4	63,9	65,2
Deutschland	43,5	57,5	63,3	63,8	64,6	65,1
Japan	48,1	58,9	-	63,7	64,6	-
Italien	40,1	59,2	62,2	63,0	63,1	63,5
Spanien	-	-	62,0	62,4	61,9	62,7
Griechenland	-	-	59,2	60,5	61,2	61,7
Portugal	-	-	52,1	52,6	53,0	53,9

Quelle: Zusammenstellung nach Daten von OECD, Statistik Austria, BFS und Eurostat

TABELLE A-18:

IKT-Diffusion im Vergleich der Staaten der Europäischen Union

Land	Computer-nutzung für berufliche Zwecke* 11/2000	Internet-Nutzer in der über 15j. Bevöl-kerung 6/2001	KMU-Internet Zugang 1999	KMU-Internet Zugang: Nut-zung für elek-tronischen Geschäfts-verkehr, 1999	IT-Aus-gaben in % des BIP, 1999
Schweden	74,3	66,2	70	15	4,51
Niederlande	67,5	65,5	44	8	3,25
Dänemark	67,3	63,9	55	9	3,21
Finnland	56,9	49,1	60	10	2,88
Luxemburg	53,4	44,3	47	6	2,58**
Vereinigtes Königreich	51,4	44,9	38	5	3,65
Belgien	49,5	29,2	48	7	2,58**
Deutschland	46,0	30,2	57	14	2,59
Österreich	***42,5***	***31,8***	***50***	***13***	***2,33***
Italien	41,9	32,1	36	7	1,72
Frankreich	40,8	25,7	60	3	2,92
Irland	38,7	34,9	58	3	1,88
Spanien	32,9	27,9	57	2	1,88
Portugal	30,7	18,9	22	3	1,56
Griechenland	25,3	15,5	24	1	0,97
EU	***45,0***	***34,3***	***45***	***7***	***2,70***
Schweiz	-	-	-	-	3,70
USA	-	-	-	-	5,40
Japan	-	-	-	-	3,37

*Anteil der Beschäftigten in % je Land **Belgien/Luxemburg zusammen

Quelle: Eurobarometer, 11/2000 und 6/2001; ESDIS, 1/2001; European Network for SME Research (ENSR), 1999; EITO

TABELLE A-19:

Altersgruppenspezifische Arbeitslosenquoten im europäischen Vergleich, September 2001

Sortiert nach“25 Jahre und älter“

Land	unter 25 Jahren	25 Jahre und älter	gesamt
Spanien	24,3	11,0	12,9
Deutschland	9,5	7,7	7,9
Finnland	20,1	7,6	9,1
Italien	27,5	7,4	9,4
Frankreich	19,6	7,4	8,6
EU 15	***15,3***	***6,5***	***7,6***
Belgien	17,8	5,4	6,6
Schweden	11,8	4,3	5,1
Vereinigtes Königreich	12,0	3,8	5,0
Dänemark	8,6	3,6	4,3
Portugal	9,6	3,3	4,1
Österreich	***6,1***	***3,3***	***3,7***
Irland	6,8	3,2	3,8
Luxemburg	7,5	2,0	2,5
Niederlande	5,5	1,7	2,4

Quelle: Eurostat

TABELLE A-20:

Erwerbsquoten in EU-15-Staaten nach Altersgruppen, 1999, in %

Land	50-54	55-59	60-64	Differenz 50-54 – 55-59
Schweden	84,2	77,8	47,9	-6,4
Dänemark	80,4	70,9	34,0	-9,5
Vereinigtes Königreich	75,9	62,1	35,6	-13,8
Portugal	71,4	59,1	43,6	-12,3
Deutschland	73,4	55,1	19,6	-18,3
Finnland	78,9	54,6	22,2	-24,3
Irland	62,1	50,5	35,9	-11,6
Niederlande	70,2	49,6	18,6	-20,6
Griechenland	60,1	47,4	30,4	-12,7
Frankreich	74,1	46,8	10,1	-27,3
Spanien	57,2	44,8	24,7	-12,4
Österreich	***72,7***	***41,0***	***11,7***	***-31,7***
Luxemburg	64,6	38,2	12,9	-26,4
Belgien	60,3	36,9	12,9	-23,4
Italien	57,2	36,6	17,9	-20,6
EU-15	*69,2*	*50,7*	*22,3*	*-18,5*

Quelle: European Commission

TABELLE A-21:

Finanzierungsquellen der Weiterbildung von Hochschulabsolventen im internationalen Vergleich, in %

Befragung von Absolventen 4 Jahre nach Studienabschluss (Graduierte 1994/95)

Hauptsächliche Finanzierung durch ...*	Österreich	Vereinigtes Königreich	Niederlande	Deutschland
... den Arbeitgeber	58	70	85	61
... mich selbst	35	15	12	28
... öffentliche Quellen	6	5	4	4
... andere Quellen	5	5	3	5
Es gab keine Kosten	6	7	1	7
Weiß nicht	0	2	0	0
gesamt*	110 (n=1.590)	104 (n=2.124)	105 (n=1.515)	105 (n=2.175)

*Mehrfachangaben waren möglich!

Quelle: Institut für Soziologie, Universität Klagenfurt, 2001

TABELLENANHANG ZU KAPITEL II

TABELLE A-1:

Altersgruppenspezifische formale Qualifikation der Wohnbevölkerung (20 bis unter 65 Jahren), 2001

Alter in Jahren	Pflicht-schule	Lehre	BMS	AHS, BHS	Uni, Aka-demie	Gesamt	
	%	%	%	%	%	%	In 1.000
20 – 24	17	37	11	33	2	100	473
25 – 29	**18**	**39**	**12**	**21**	**11**	**100**	**539**
30 – 34	**19**	**39**	**14**	**16**	**12**	**100**	**668**
35 – 39	**21**	**41**	**14**	**13**	**12**	**100**	**705**
40 – 44	**23**	**40**	**15**	**11**	**12**	**100**	**626**
45 – 49	**28**	**40**	**13**	**8**	**11**	**100**	**525**
50 – 54	**31**	**42**	**12**	**7**	**8**	**100**	**515**
55 – 59	**34**	**39**	**13**	**8**	**7**	**100**	**452**
60 – 64	**44**	**34**	**11**	**6**	**5**	**100**	**451**
20 – 64	25	39	13	14	9	100	4.954

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; eigene Berechnungen

TABELLE A-2:

Altersgruppenspezifische formale Qualifikation der Erwerbsbevölkerung (20 bis unter 65 Jahren), 2001

Alter in Jahren	Pflicht-schule	Lehre	BMS	AHS, BHS	Uni, Aka-demie	Gesamt	
	%	%	%	%	%	%	In 1.000
20 – 24	17	46	14	22	2	101	374
25 – 29	16	42	13	18	11	100	477
30 – 34	18	41	14	16	12	101	604
35 – 39	19	42	14	13	12	100	634
40 – 44	21	41	15	11	13	101	559
45 – 49	25	41	13	8	12	99	455
50 – 54	**27**	**44**	**12**	**8**	**10**	**101**	**406**
55 – 59	**24**	**42**	**11**	**11**	**12**	**100**	**204**
60 – 64	**25**	**30**	**12**	**12**	**22**	**101**	**44**
20 – 64	21	42	13	13	11	100	3.756

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; eigene Berechnungen

TABELLE A-3:

Internet-Nutzung für Bildungszwecke, 9/2000:
Internet-Nutzung für Schule, Studium, Aus- und Weiterbildung
in der Bevölkerung, in %

Gliederungsmerkmal	Männlich	Weiblich	gesamt
Bevölkerung ab 6 Jahren (N= 7,452.900)			
4 - 9 Jahre	4	4	4
10 - 19 Jahre	29	31	30
20 - 29 Jahre	19	17	18
30 - 39 Jahre	9	7	8
40 - 49 Jahre	8	5	7
50 - 59 Jahre	5	3	4
60 - 69 Jahre	1	1	1
Gesamt	11	9	10
Bevölkerung ab 15 Jahren (N= 6,607.200)			
Pflichtschule*	12	6	8
Lehrabschluss	4	2	3
Mittlere Schule	8	6	7
Höhere Schule	23	21	22
Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	24	20	22
Gesamt	11	8	9

*enthält auch die Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung befinden

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

TABELLE A-4a:

Zur Bedeutung informeller beruflicher Weiterbildung, Kursteilnehmerbefragung

FRAGE: „Abgesehen vom Besuch des WIFI-Kurses: Haben Sie sich im Jahr 1999 weitergebildet durch ...“

Weiterbildungsaktivitäten außer dem Kursbesuch (Mehrfachnennungen waren möglich)	Altersgruppen in Jahren			Gesamt
	Bis 25	25 bis 35	Über 35	
	%	%	%	%
Erfahrungsaustausch mit Kollegen	57	57	55	56
Lesen von Fachbüchern und -zeitschriften	37	51	57	48
Besuch von Fachmessen, Kongressen, Symposien	12	16	20	16
Lernen mit Kassetten, Filmen usw.	5	6	9	6
Lernen mit computergestützten Programmen, Telelernen	5	5	7	6
Weiterbildungsveranstaltungen des Unternehmens	22	28	30	27
Privat besuchte Weiterbildungsveranstaltungen	12	19	20	17
Besuch von Vorträgen	11	17	22	17
Lernen mit Fernlehrgängen	2	1	2	2
Zusammen (Mehrfachnennungen)	162	201	221	195
Befragte: absolut	9.950	12.700	10.700	34.500

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000

TABELLE A-4b:

Betrieblich organisierte und informelle berufliche Weiterbildung von Kursteilnehmern in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

FRAGE: „Abgesehen vom Besuch des WIFI-Kurses: Haben Sie sich im Jahr 1999 weitergebildet durch ...“

Weiterbildungs-aktivitäten neben dem Kursbesuch	Zahl der Mitarbeiter im Unternehmen							Gesamt
	1 - 4	5 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 499	500 – 999	1.000 +	
	%	%	%	%	%	%	%	%
Teilnahme an Weiterbildungs-veranstaltungen Ihres Unternehmens	***19***	***24***	***29***	***32***	***37***	***42***	***50***	***31***
Besuch von Vorträgen	21	20	18	15	17	17	17	18
Besuch von Fachmessen, Kongressen	25	21	19	14	13	14	14	18
Fachbücher, -zeitschriften lesen	70	57	57	52	52	49	53	57
Erfahrungsaustausch mit Kollegen	61	63	64	64	67	65	65	64

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000 (n=29.400)

TABELLE A-5a:

Unspezifiziertes Weiterbildungsinteresse in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen 12/2000, in %

FRAGE: „Wenn Sie Gelegenheit zur Weiterbildung hätten, würden Sie sich gern weiterbilden?“

Antwortvorgaben	Lebensalter in Jahren					Gesamt
	15-19	20-29	30-44	45-59	60 +	
	(n= 70)	(n= 173	(n= 291)	(n=228)	(n= 239)	(n=1000)
Ja, ganz sicher	38	51	44	23	5	31
Ja, eher sicher	39	25	19	17	8	18
Zusammen	***77***	***76***	***63***	***40***	***13***	***49***
Unter Umständen	10	11	19	19	11	*15*
Eher nicht	0	5	11	18	14	*11*
Sicher nicht	*3*	*6*	*6*	*20*	*61*	*22*
Weiß nicht / keine Angabe	10	2	0	2	1	2
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A-5b:

Eigenfinanzierungsbereitschaft bei Weiterbildungsinteressierten nach Altersgruppen, 12/2000, in %

Antwortvorgaben*	Lebensalter in Jahren					Gesamt
	15-19	20-29	30-44	45-59	60+	
	(n=61)	(n=150)	(n=240)	(n=136)	(n=57)	(n=641)
Ja, auch wenn ich voll bezahlen muss	***30***	***39***	***47***	***43***	***33***	***41***
Ja, wenn der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten übernimmt, die andere Hälfte würde ich bezahlen	28	33	37	20	5	28
Vollständige oder teilweise Eigenfinanzierung der Weiterbildung	***58***	***72***	***84***	***63***	***38***	***69***
nur, wenn der Arbeitgeber die Kurse/Seminare oder Ähnliches voll bezahlt	25	21	12	11	0	14
Kurse/Seminare oder Ähnliches werden anders finanziert	6	3	2	3	9	4
werde keine Kurse/Seminare zur beruflichen Weiterbildung machen	***5***	***2***	***2***	***18***	***42***	***9***
weiß nicht / keine Angabe	7	3	1	5	12	4
Gesamt	101	101	101	100	101	100

*Auf die Frage „Wenn Sie Gelegenheit zur Weiterbildung hätten, würden Sie sich gern weiterbilden?“ haben 49 Prozent der Befragten (über 15-jährige Wohnbevölkerung) mit „ja, ganz sicher“ oder „ja, eher sicher“ geantwortet; weitere 15 Prozent mit „unter Umständen“. Diese Befragten bilden die Basis der weiter gehenden Frage nach der Bereitschaft zur Eigenfinanzierung.

Quelle: Fessel-GfK-Institut für Marktforschung 12/2000; eigene Berechnungen

TABELLE A-6:

Präferierte Weiterbildungsformen, nach Altersgruppen, 2002, in %
(Mehrfachangaben waren möglich)

FRAGE: *Welche Formen sich weiterzubilden sprechen Sie persönlich am meisten an?*

	Lebensalter in Jahren						gesamt	Differenz 50-59-40-49
Lernformen	Bis 19	20 - 29	30 - 39	**40 - 49**	**50 - 59**	60 +		
n =	285	627	894	**722**	**630**	1.042	4.200	
Betriebs-interne Schu-lungen	30	53	56	**48**	**36**	12	39	-12
Besuch von Kursen	62	79	81	**76**	**65**	50	68	-11
Besuch von Seminaren	43	68	67	**62**	**51**	29	53	-11
Lesen von Fachliteratur (Bücher, Zeitschriften)	54	67	62	**61**	**55**	43	56	-6
e-learning (per Internet, e-mail)	14	20	12	**11**	**6**	2	10	-5
e-learning (per Soft-ware)	11	17	13	**12**	**7**	2	10	-5
Besuch von Vorträgen	42	50	47	**55**	**52**	41	48	-3
Tonbänder, Videos	12	12	8	**14**	**12**	9	11	-2
Fernkurse	6	10	5	**4**	**3**	3	5	-1
Auslandsauf-enthalte zu Bildungs-zwecken	49	33	23	**17**	**17**	14	22	0
Bildungs-sendungen in Radio und Fernsehen	17	20	23	**32**	**35**	36	29	3

Quelle: Lifestyle Studie 2002, Fessel-GfK

TABELLE A-7a:

Anteil der Unternehmen mit kursartigem Weiterbildungsangebot an allen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungsbereichs mit mehr als 10 Mitarbeitern im Jahr 1999

(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Land	%
Dänemark	88
Schweden	83
Niederlande	82
Norwegen	81
Vereinigtes Königreich	76
Finnland	75
Österreich	***71***
Frankreich	71
Deutschland	67
Irland	56
Luxemburg	50
Belgien	48
Spanien	28
Italien	23
Portugal	11
Griechenland	9

Quelle: Eurostat, CVTS-2

TABELLE A-7b:

Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 1999, nach Gründen für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen, in %
(Unternehmensbefragung, 2000/2001)

Rangreihung nach Zeitmangel

Land	Die Kosten für die berufliche Weiterbildung sind zu hoch	Die Auslastung der Beschäftigten lässt keine Weiterbildung zu	Neueinstellung qualifizierter Mitarbeiter/innen	Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechen dem Bedarf des Unternehmens
Dänemark	16	32	74	77
Deutschland	28	28	21	79
Österreich	**12**	**28**	**9**	**64**
Finnland	16	27	54	71
Belgien	12	24	42	75
Irland	0	18	77	89
Schweden	24	17	39	66
Norwegen	13	15	33	61
Niederlande	8	14	58	72

Quelle: Eurostat, CVTS-2

TABELLE A-7c:

CVTS-2-Kursbesuchsquote im Kontext vom Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Land	Anteil der Mitarbeiter/innen in Betrieben mit 10 und mehr Mitarbeitern, die 1999 eine kursartige betriebliche finanzierte Weiterbildung absolvierten (CVTS-2-Umfrage)	Arbeitslosenquote in % der Erwerbspersonen: Durchschnitt 1995 – 2000	BIP je Einwohner zu laufenden Preisen und KKP 2001 (Schätzung) in US$
Spanien	25	19,1	20.667
Finnland	50	12,3	26.080
Frankreich	46	11,5	24.850
Italien	26	11,4	26.080
Griechenland	15	10,4	17.223
Belgien	41	9,0	27.064
Deutschland	32	8,8	26.818
Irland	41	8,5	29.771
Schweden	61	8,3	25.588
Vereinigtes Königreich	49	7,0	25.096
Portugal	17	5,9	18.699
Dänemark	53	5,7	30.263
Niederlande	41	4,8	28.541
Österreich	***31***	***4,1***	***27.803***
Norwegen	48	3,7	31.001

Quelle: OECD, Eurostat, WKO

TABELLE A-8:

Weiterbildungsquote und andere Indikatoren zum Übergang von der Pflichtschule ins Erwerbsleben im EU-Vergleich, in %

Land	Teilnehmer in beruflicher Ausbildung, die 20 Jahre oder älter sind, 1997/98	Schüler und Studierende unter den 20- bis 29-Jährigen, 1999
Dänemark	64	29
Finnland	57	36
Spanien	48	24
Irland	43	15
Belgien	42	25
Portugal	40	19
Schweden	38	34
Deutschland	36	23
Frankreich	26	19
Niederlande	22	22
Norwegen	20	28
Österreich	***12***	***18***
Italien	9	17
Griechenland	9	16

Quelle: Eurostat; Cedefop; OECD

TABELLE A-9:

Teilnahme, Interesse und Desinteresse an Erwachsenenbildung laut Eurobarometerumfrage 2003, in %

Land	habe an allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen	habe nicht teilgenommen, würde dies jedoch gerne tun	habe nicht teilgenommen, habe auch kein Interesse daran
Dänemark	56	16	15
Finnland	53	11	22
Schweden	52	19	17
Norwegen	42	16	18
Niederlande	42	18	25
Vereinigtes Königreich	40	14	33
Österreich	***36***	***14***	***32***
Irland	35	14	39
Deutschland	32	31	27
Belgien	29	12	41
Spanien	28	17	47
Italien	27	20	36
Frankreich	24	18	44
Griechenland	18	26	43
Portugal	12	18	50
EU-Mittel	31	20	35

Quelle: Eurostat, Eurobarometer 2003

TABELLE A-10:

Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“:
Prozentsatz der in den letzten vier Wochen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 3/2002, in %

Land (Auswahl)	25-34	35-44	45-54	55-64	gesamt: Rangreihe	55-64 / 25-34
Vereinigtes Königreich	27,2	24,3	20,3	11,7	21,5	0,4
Finnland	***29,8***	***20,6***	***16,4***	***8,5***	***18,9***	***0,3***
Dänemark	***29,4***	***17,7***	***16,1***	***9,3***	***18,4***	***0,3***
Schweden	23,8	18,7	14,6	9,2	16,7	0,4
Niederlande	***24,7***	***18,0***	***13,4***	***6,5***	***16,4***	***0,3***
Luxemburg	11,9	9,6	4,8	2,0	7,7	0,3
Irland	10,6	8,4	6,3	3,0	7,6	0,1
Österreich	***14,0***	***7,5***	***5,0***	***1,9***	***7,5***	***0,3***
Belgien	10,1	7,3	5,0	2,8	6,5	0,1
Deutschland	13,7	5,0	3,2	1,2	5,6	0,2
Spanien	11,1	3,7	1,6	0,8	5,0	0,1
Italien	11,3	3,1	1,9	0,7	4,6	0,1
Portugal	7,7	1,8	0,6	0,2	2,9	0,0
Frankreich	6,2	2,3	1,3	0,4	2,7	0,1

Quelle: Eurostat; eigene Berechungen

TABELLE A-11:

Erwerbsquoten in EU-15-Staaten nach Altersgruppen, 1999, in %

Land	50-54	55-59	60-64	Differenz 50-54 – 55-59
Österreich	***72,7***	***41,0***	***11,7***	***-31,7***
Frankreich	74,1	46,8	10,1	-27,3
Luxemburg	64,6	38,2	12,9	-26,4
Finnland	78,9	54,6	22,2	-24,3
Belgien	60,3	36,9	12,9	-23,4
Niederlande	70,2	49,6	18,6	-20,6
Italien	57,2	36,6	17,9	-20,6
Deutschland	73,4	55,1	19,6	-18,3
Vereinigtes Königreich	75,9	62,1	35,6	-13,8
Griechenland	60,1	47,4	30,4	-12,7
Spanien	57,2	44,8	24,7	-12,4
Portugal	71,4	59,1	43,6	-12,3
Irland	62,1	50,5	35,9	-11,6
Dänemark	80,4	70,9	34,0	-9,5
Schweden	84,2	77,8	47,9	-6,4
EU-15	***69,2***	***50,7***	***22,3***	***-18,5***

Quelle: European Commission

TABELLE A-12:

Altersgruppenspezifische Weiterbildungsbeteiligung in fachbezogenen und fachübergreifenden Themenbereichen 12/2000, in %

In welchen Bereichen haben Sie sich in den letzten 3 Jahren weitergebildet oder tun dies derzeit?

Themenbereiche	Lebensalter in Jahren					gesamt	Differenz: Prozent-punkte
	15-19 (n = 70)	20-29 (n = 173)	**30-44 (n = 291)**	**45-59 (n = 228)**	60+ (n = 239)	(n = 1000)	
Fachwissen meines Berufes	41	53	**49**	**28**	5	34	**-21**
EDV, Informatik	46	46	**40**	**23**	4	29	**-17**
Kommunikation, Allgemeinbildung	20	18	**20**	**11**	6	14	**-9**
Kaufmännisches Wissen, Rechnungswesen	11	16	**12**	**4**	3	8	**-8**
Marketing, Verkaufstraining	7	13	**10**	**3**	1	7	**-7**
Managementtraining, Mitarbeiterführung	4	4	**14**	**8**	0	7	**-6**
Technik	14	10	**7**	**5**	3	7	**-2**
Sprachen	18	22	**15**	**14**	6	14	**-1**
zusammen	161	182	167	96	28	120	-71

Quelle: Fessel-GfK-Institut für Marktforschung 12/2000; eigene Berechnungen

TABELLE A-13:

Weiterbildungsteilnahme in den letzten 12 Monaten
in der 15-jährigen Wohnbevölkerung nach Lebensalter, 2002, in %
(Mehrfachangaben waren möglich)

Themenbereich n =	20 - 29 627	30 – 39 894	**40 - 49** **722**	**50 - 59** **630**	60 + 1.042	Differenz: Prozent-punkte
EDV	29	18	**26**	**18**	5	**-8**
andere berufsspezifische Themen	14	14	**13**	**6**	1	**-7**
Erziehung	9	7	**9**	**3**	1	**-6**
Handwerkliche Fähigkeiten	3	7	**7**	**3**	2	**-4**
Gesundheit	9	10	**12**	**9**	5	**-3**
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	10	5	**5**	**2**	1	**-3**
Sprachen	13	6	**7**	**5**	5	**-2**
Technik, Naturwissenschaften	12	8	**6**	**4**	1	**-2**
Anderes	4	4	**5**	**3**	1	**-2**
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	8	4	**4**	**4**	3	**0**
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	6	3	**3**	**3**	2	**0**
Summe	117	86	**97**	**60**	27	**-37**
Keine Angabe, kein Interesse	42	53	**49**	**66**	84	**17**

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A-14:

Altersgruppenspezifisches themenbezogenes Interesse an Weiterbildung, 2002, in %

FRAGE: „Im folgenden finden Sie eine Reihe von Bildungsbereichen bzw. Themenreichen der Weiterbildung. Bitte kreuzen Sie an, in welchen dieser Themenbereiche Sie an einer Weiterbildung interessiert wären:“

Themen der Weiterbildung	Lebensalter in Jahren					Differenz: Prozentpunkte
	20 – 29 n=627	30 – 39 n=894	***40 – 49 n=722***	***50 – 59 n=630***	60 + n=1.042	
andere berufsspezifische Themen	35	29	***31***	***17***	3	***-14***
Erziehung	36	31	***24***	***12***	8	***-12***
Sprachen	64	50	***49***	***42***	26	***-7***
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	32	24	***19***	***12***	6	***-7***
Gesundheit	41	43	***46***	***42***	30	***-4***
EDV	64	53	***45***	***42***	27	***-3***
Handwerkliche Fähigkeiten	27	28	***27***	***25***	15	***-2***
Technik, Naturwissenschaften	31	21	***18***	***17***	9	***-1***
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	24	14	***14***	***13***	10	***-1***
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	24	17	***17***	***20***	13	***3***
zusammen	378	310	***290***	***242***	147	***-48***
kein Interesse angegeben	4	5	***7***	***17***	43	***10***

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A-15:

Ausmaß des „nichtrealisierten“ Weiterbildungsinteresses in der Wohnbevölkerung nach Lebensalter, 2002, in %

Tabellierter Wert: bekundetes Interesse – faktische Teilnahme in den letzten 12 Monaten

Themenbereich	Lebensalter in Jahren					Differenz: Prozent-punkte
	20 - 29	30 - 39	**40 - 49**	**50 - 59**	60 +	
n =	627	894	**722**	**630**	1.042	
andere berufsspezifische Themen	21	15	**18**	**11**	2	**-7**
Erziehung	27	24	**15**	**9**	7	**-6**
Sprachen	51	44	**42**	**37**	21	**-5**
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	22	19	**14**	**10**	5	**-4**
Gesundheit	32	33	**34**	**33**	25	**-1**
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	18	11	**11**	**10**	8	**-1**
Technik, Naturwissenschaften	19	13	**12**	**13**	8	**1**
Handwerkliche Fähigkeiten	24	21	**20**	**22**	13	**2**
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	16	13	**13**	**16**	10	**3**
EDV	35	35	**19**	**24**	22	**5**
zusammen	265	228	**198**	**185**	121	**-13**

Quelle: Lifestyle Studie 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A-16:

Altersgruppenspezifische Motive zur Kursteilnahme, 1999/2000, in %

Gründe für die Weiterbildungsteilnahme (Mehrfachnennungen)	Alter in Jahren		
	bis 25 (n=9.950)	25–35 (n=12.700)	über 35 (n=10.700)
Fachliche Spezialprobleme besser lösen	32	42	47
Sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten	17	29	32
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	51	39	23
Position im Unternehmen absichern	25	26	22
Neue Kontakte knüpfen	9	11	12
Beruf wechseln	14	13	11
Erfahrungen mit Branchenkollegen austauschen	8	9	9
auf Prüfung vorbereiten	23	11	6
Summe	179	180	162

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000

TABELLE A-17:

Weiterbildungsfinanzierung nach Teilnahmemotivation bei WIFI-Kursteilnehmern/innen, in %

	Wer trägt den Teilnehmerbeitrag?						
Gründe für die Weiterbildung	ich allein	Firma allein	zum Teil ich – zum Teil die Firma	AMS	Teilweise Landesförderung	andere	Summe
Auf Prüfung vorbereiten	***57***	23	7	5	9	2	102
neue Kontakte knüpfen	***54***	24	6	9	6	3	102
Beruf wechseln	***53***	11	6	22	9	3	104
nach Schulabschluss auf Beruf vorbereiten	***43***	24	6	14	7	9	103
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	***39***	38	8	8	8	2	103
Sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten	*34*	**46**	7	8	6	2	102
Erfahrungen mit Branchenkollegen austauschen	*31*	**51**	8	6	5	2	103
Position im Unternehmen absichern	*29*	**53**	9	5	6	1	103
Fachliche Spezialprobleme besser lösen können	*27*	**55**	8	6	5	2	102
Gesamt	38	41	7	8	6	2	102

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000 (n=34.600)

TABELLE A-18:

„Wie gut fühlen Sie sich über das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten informiert?“, 2002, in %

Angaben in Zeilenprozent; Rest auf 100 = keine Angabe

Gliederungsmerkmal	Antworten				
	sehr gut informiert	ziemlich gut informiert	nicht so gut informiert	schlecht informiert	Nicht gut informiert
über 15-j. Bevölkerung (n = 4.200)	12	53	25	3	28
Lebensalter					
15 – 19 (n=285)	12	54	31	2	33
20 – 29 (n=627)	14	52	29	2	31
30 – 39 (n=894)	12	53	31	3	34
40 – 49 (n=722)	12	58	26	2	28
50 – 59 (n=630)	13	57	22	3	25
60 und älter (n=1.042)	12	49	19	4	23
Bildung					0
Pflichtschule (n=588)	7	41	34	6	**40**
Berufsschule, BMS (n=1.824)	12	51	28	3	**31**
AHS, BHS (n=1.275)	13	59	22	1	23
Hochschule, Universität (n=514)	18	61	16	2	18
Leitende Angestellte/Beamte (n=249)	20	61	17	2	19
Erwerbstätige gesamt (n=2.160)	13	57	26	2	28
Männer (n=1.379)	12	56	28	2	30
Frauen (n=1.036)	15	56	35	3	**38**
Berufliche Position					
Selbständige/Freie Berufe (n=191)	22	57	19	0	19
Nicht-leitende Angestellte/Beamte (n=951)	14	60	23	2	25
Landwirte (n=110)	13	56	26	-	26
Facharbeiter (n=518)	11	52	34	2	**36**
Un-/angelernte Arbeiter (n=297)	6	46	36	7	**43**

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A-19:

Informatisierung der beruflichen Tätigkeit nach Lebensalter, Über 15-jährige Wohnbevölkerung, 2002; in %

Lebensalter	*EDV-/Computerkenntnisse sind wichtig für die berufliche Tätigkeit*				
	sehr	*eher*	*eher wenig*	*gar nicht*	*keine Angabe*
15 – 19 (n=285)	41	27	14	5	14
20 – 29 (n=627)	43	30	14	9	5
30 – 39 (n=894)	33	26	18	18	4
40 – 49 (n=722)	38	27	16	14	5
50 – 59 (n=630)	***30***	***25***	***13***	***15***	***17***
60 und älter (n=1.042)	26	17	6	14	37
gesamt (=n=4.200)	34	25	13	14	15

Quelle: Fessel-GfK, Lifestyle-Studie 2002

TABELLE A-20:

Dienstleistungskomponente in der beruflichen Tätigkeit nach Lebensalter; Über 15-jährige Wohnbevölkerung, 2002; in Zeilenprozenten

Lebensalter	„Ich habe mehr mit Menschen (Kunden, Patienten, Kollegen, Schülern etc.) als mit Maschinen/Technik zu tun.“				
	sehr zutreffend	eher zutreffend	eher wenig	gar nicht	keine Angabe
15 – 19 (n=285)	39	22	19	8	12
20 – 29 (n=627)	43	25	19	9	4
30 – 39 (n=894)	45	25	29	7	3
40 – 49 (n=722)	46	25	16	8	4
50 – 59 (n=630)	***38***	***27***	***13***	***8***	***15***
60 und älter (n=1.042)	36	18	7	6	23
gesamt (=n=4.200)	41	23	15	8	13

Quelle: Fessel-GfK, Lifestyle-Studie 2002

TABELLE A-21:

Wissensintensität und Wissensdiffusion:
Merkmale der beruflichen Tätigkeit des Befragten, in %

Über 15-jährige Wohnbevölkerung, 2002

Lebensalter	Naturwissenschaftlich-technische Kenntnisse sind sehr wichtig (sehr und eher wichtig)	Wirtschaftliche / kaufmännische Kenntnisse sind sehr wichtig (sehr und eher wichtig)
15 – 19 (n=285)	13 (42)	28 (50)
20 – 29 (n=627)	27 (50)	23 (50)
30 – 39 (n=894)	20 (43)	26 (55)
40 – 49 (n=722)	14 (39)	29 (56)
50 – 59 (n=630)	***17*** (40)	***30*** (57)
60 und älter (n=1.042)	20 (39)	29 (51)
gesamt (=n=4.200)	19 (42)	28 (54)

Quelle: Fessel-GfK, Lifestyle-Studie 2002; eigene Berechnungen

TABELLE A-22:

Persönliche Entfaltungsmöglichkeiten in der beruflichen Tätigkeit nach Lebensalter; über 15-jährige Wohnbevölkerung, 2002; in Zeilenprozenten

Lebensalter	Meine berufliche Tätigkeit bietet gute Möglichkeiten zur Kreativität und persönlichen Entfaltung				
	sehr zutreffend	eher zutreffend	eher wenig	gar nicht	keine Angabe
15 – 19 (n=285)	30	35	22	1	13
20 – 29 (n=627)	24	35	30	7	4
30 – 39 (n=894)	25	33	27	11	3
40 – 49 (n=722)	28	36	22	7	6
50 – 59 (n=630)	***31***	***31***	***17***	***5***	***16***
60 und älter (n=1.042)	32	22	7	4	35
gesamt (=n=4.200)	28	31	20	7	14

Quelle: Fessel-GfK, Lifestyle-Studie 2002

TABELLE A-23:

Bildungs- und Erwerbsbeteiligung im Ländervergleich
Rangreihung nach Bildungsbeteiligung 2003

Land	kursartige betriebliche Weiterbildung, 1999 (CVTS-2-Umfrage)[1]	Erwerbsquote 55-59-Jährige, 1999	2003: Teilnahme an allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen
Dänemark	53	71	56
Finnland	50	55	53
Schweden	61	78	52
Niederlande	41	50	42
Vereinigtes Königreich	49	62	40
Österreich	***31***	***41***	***36***
Deutschland	32	55	32
Belgien	41	37	29
Spanien	25	45	28
Italien	26	37	27
Frankreich	46	47	24
EU-Mittel	40	51	31

[1]Anteil der Mitarbeiter in Betrieben mit 10 und mehr Mitarbeitern, die 1999 eine kursartige betriebliche finanzierte Weiterbildung absolvierten (CVTS-2-Umfrage)

Quelle: Eurostat

LITERATUR

AK Wien, Abteilung Weiterbildungspolitik: Betriebliche Weiterbildung bei unselbständig Erwerbstätigen, IFES, Dezember 1999, im Auftrag der AK Wien.

Balzer, Carolin: Finanzierung der Weiterbildung. DIE-Paper. Frankfurt/Main, 2001.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berichtsystem Weiterbildung 2000, Bonn, Dezember 2001.

Burke, Gerald: Financing Lifelong Learning: a review of needs and options. Centre for the economics of education and training. Monash University – Acer, 2001.

CEDEFOP: Key figures on vocational education and training, Luxembourg, 2003.

CEDEFOP: Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger, Luxemburg, 2003.

CEDEFOP: Cedefop Info 3/2003, Luxemburg.

Department for Education and Skills: Individual Learning Accounts, http://www.defes.guv.uk/ila

Dohmen, Dieter: Alternative Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung. FiBS-Forum Nr. 15, Köln 2003.

Dybowski, Gisela / Faulstich, Peter: Weiterbildung und Lebenslanges Lernen. Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung. o.J.

EEIG-The European Opinion Research Group: Eurobarometer 59, Juni 2003, Stichprobenspezifikation, Luxemburg.

Eurobarometer: zitiert nach Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Benchmarking-Bericht – Follow-up zur Mitteilung „Strategien für Beschäftigung in der Informationsgesellschaft, Brüssel, 7.2. 2001, SEK (2001) 222.

Europäische Kommission: Cordis focus: Europäischer Innovationsanzeiger 2002, S. 3 und passim; http://www.cordis.lu/trendchart.

Europäische Kommission: "Making a European Area of Lifelong Learning a reality", KOM(2001) 678 (2001, S. 21).

Eurostat: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS-2), Detaillierte Tabellen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, Dezember 2002.

Franco, Ana / Jouhette, Sylvain: Arbeitskräfteerhebung – Wichtige Ergebnisse 2002 EU und EFTA, in: Statistik kurz gefasst, Thema 2 – 15/2003, hrsg. von Eurostat, Luxemburg.

Guggenberger, Helmut / Kellermann, Paul / Sagmeister, Gunhild: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – Ein Überblick, Institut für Soziologie, Universität Klagenfurt, Klagenfurt, August 2001.

Heidemann, Wilfried: Individuelle Bildungskonten. Ein Baustein zur Finanzierung lebensbegleitenden Lernens, Düsseldorf, 2001.

Hempell, Thomas: Do Computers Call for Training? Firm-level Evidence on Complementarities Between ICT and Human Capital Investments, in: ZEW-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Discussion Paper No. 03-20, Mannheim 2003.

Hübner, Werner / Wahse, Jürgen: Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung, Stuttgart, 2002.

Hwang, Gyu-heui: „Diffusion of Information and Communication Technologies and Changes in Skills“, SPRU Working Paper No. 48, Sussex, September 2000.

ILO-International Labor Organization: Learning and training for work in the knowledge society. Report IV prepared for the 91st session of the International Labor Conference, 2002.

Katz, Lawrence / Krueger, Alan: Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?, in: Quarterly Journal of Economics 113 11-1998, Washington DC.

Katz, Lawrence: Technological Change, Computerization and the Wage Structure, Paper prepared for the Conference on „Understanding the Digital Economy: Data, Tools and Research“, Washington, DC, may 25-26, 1999.

Knopf, Detlef: Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. In: Weiterbildung für Erwachsene mit geringen Qualifikationen und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmer, Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin, Materialen des Forum Bildung 3, http://www.forumbildung.de

Koller, Barbara / Plath, Hans-Eberhard: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jg./2000, Heft 1, hrsg. vom IAB et al., Nürnberg.

Laafia, Ibrahim: Weiterer Anstieg der Beschäftigung in Hightech- und wissensintensiven Sektoren in der EU im Jahr 2001, in: Statistik kurz gefasst, Thema 9 – 4/2002, hrsg. von Eurostat, Luxemburg.

Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung, Stuttgart, 2002.

Lynèl, Anna (2003): Individual learning accounts in Sweden: A stimulus for Lifelong Learning. Arbeitspapier für eine Konferenz von IIEP, UNESCO und KRIVET in Seoul 24-26 Juni 2003.

Nestler, Katja / Kailis, Emmanuel: Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 3/2002, hrsg. von Eurostat, Luxemburg.

Nestler, Katja / Kailis, Emmanuel: Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 10/2002, hrsg. von Eurostat, Luxemburg.

Nestler, Katja / Kailis, Emmanuel: Unterschiede bei Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 22/2002, hrsg. von Eurostat, Luxemburg.

Ní Cheallaigh, Martina: "Discussion Paper: Human Resources in the new economy: challenges and opportunities for education and training". Report on a joint meeting of management and trade union experts held under the OECD Labour/ Management Programme. Paris 22 November 2000.

Novartis Foundation for Gerontology: http://www.healthandage.com/html/min/afar/-content/other6-1.htm.

Nowak, Sabine / Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten über Ausbildung und Beschäftigung (ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft", Nr. 23), Wien, 2003.

OECD: Education at a Glance 2002, Paris, 2002.

OECD: United Kingdom. Thesenpapier anlässlich der Konferenz "Policies to strengthen incentives and mechanisms for co-financing lifelong learning" - 8.-10.10.2003 in Petersberg bei Bonn. Abrufbar unter http://www.pt-dlr.de/Financing-LLL/-Layout/Main_deutsch.html.

OECD: Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices, Paris, 2003.

OECD: Employment Outlook 2003, Paris, 2003.

OECD: Thematic Review on Adult Learning – Austria, Country Note, 3rd Version, April 2004, Paris.

Owens, Jane: Evaluation of Individual Learning Accounts. Early Views of Customers & Providers: England. Research Report RR294. Department for Education and Skills, 2001.

Pauli, Wolfgang / Zuser, Peter: Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS-2), in: Statistische Nachrichten 1/2003 hrsg. von Statistik Austria, Wien.

Rubenson, Kjell / Schuetze, Hans G. (2000): "Investment options for financing work-based education and training". Discussion paper prepared for the Industry Training and Apprenticeship Commission of British Columbia (ITAC). http://www.itac.gov.bc.ca.

Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen, (=ibw-Schriftenreihe Nr. 106), Wien, 1997.

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

Schneeberger, Arthur: Sich der Zukunft stellen – Wissensgesellschaft als Herausforderung der Bildungspolitik, in: ibw-Mitteilungen, Juli/August 2003, Wien.

Schneeberger, Arthur: Bildung für die wissensbasierte Berufswelt. In: Anton A. Bucher / Karin Lauermann / Elisabeth Walcher (Hrsg.): ... wessen der Mensch bedarf – Bildungsideale im Wettstreit, 1. Auflage, Wien, 2003.

Schneeberger, Arthur / Schlögl, Peter: Erwachsenenbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung, Wien, 2004.

Schneeberger, Arthur / Schlögl, Peter: Country Background Report: Thematic Review of Adult learning, OECD, 2004.

Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich (BSI): Österreichs Industrie Kennzahlen 2003, Wien, Juli 2003.

Statistik Austria: PC-Nutzung, Internet, Telearbeit. Ergebnisse des Mikrozensus September 2000, Wien 2001.

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2003, Wien, 2002.

Statistik Austria: Betriebliche Weiterbildung, Wien, 2003.

Statistik Austria: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien, 2004.

Statistik Austria: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 1977 bis 2001, Hauptergebnisse, Wien, 2002.

Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2003, Wien, Mai 2003.

Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2004, Wien, Mai 2004.

Zeidler, Sylvia: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus vom Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jg. 1990, Heft 11, hrsg. von Statistik Austria, Wien.

E:\997bmwa\Endfassung-bmwa-FINAL Definitiv-8-04.doc, by Arthur Schneeberger, 14.12.2004