

ARTHUR SCHNEEBERGER, ALEXANDER PETANOVITSCH UND SABINE NOWAK

Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen

Zentrale Themen der Untersuchung waren die Qualifizierungsleistungen der österreichischen Unternehmen, Rekrutierungsprobleme am Arbeitsmarkt und der branchenspezifische Qualifikationsbedarf. Hierzu wurde eine Erhebung zwischen Mai und Juli 2008 durchgeführt. Rund 1.200 Unternehmen ab 10 Beschäftigten haben sich an der Befragung beteiligt. Neben der eigenen schriftlichen Betriebsbefragung wurden der CVTS-3 und andere europäische Erhebungen herangezogen.

Über 80 Prozent der Betriebe weiterbildungsaktiv – Häufigkeit abhängig von Betriebsgröße und Branche

Knapp 60 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten waren – laut ibw-Unternehmensbefragung – im letzten Geschäftsjahr häufig weiterbildungsaktiv (laufend oder mehrmals pro Jahr), rund 25 Prozent waren „gelegentlich/nur selten“ aktiv im Sinne organisierter betrieblicher Weiterbildung. Die höchste Weiterbildungsintensität weisen der Banken- und Versicherungssektor, die Elektro/Elektronikindustrie und der Kfz-Handel auf.

Außer der Branche determiniert die Betriebsgröße die Weiterbildungsaktivitäten. Von den Großbetrieben waren praktisch alle häufig weiterbildungsaktiv (86 Prozent davon gaben „laufend“ weiterbildungsaktiv an): Bei den kleinen Betrieben waren im Berichtsjahr 52 Prozent häufig weiterbildungsaktiv (davon 24 Prozent laufend). Knapp 30 Prozent der Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) waren „gelegentlich/nur selten“ und der Rest war überhaupt nicht aktiv in Form organisierter Weiterbildung.

Bedeutung informellen Lernens am Arbeitsplatz

Neben der organisierten Weiterbildung in Form von Schulungen und Kursen innerhalb und außerhalb des Betriebes kommt verschiedenen Formen informellen Lernens am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle zu. Die Möglichkeiten des Wirksamwerdens vieler Formen informellen Lernens sind aber wiederum von der Betriebsgröße bestimmt. Während „Unterweisung durch Vorgesetzte

am Arbeitsplatz“ in allen Betrieben relevant ist, sind Abteilungs- und Arbeitsplatzrotation erwartungsgemäß mit Abstand häufiger in den großen Unternehmen. 76 Prozent der Großunternehmen nennen Arbeitsplatzrotation als für das Unternehmen zutreffende Lernform, immerhin 40 Prozent sind es unter den Kleinbetrieben zwischen 10 und 49 Mitarbeitern.

Unternehmenswachstum und Internationalisierungsgrad korrelieren positiv mit Weiterbildungsintensität

Weiterbildung ist eine integrale Funktion der betrieblichen Entwicklungsprozesse (Wachstum, Veränderung der Märkte etc.). Betriebe, deren Geschäftstätigkeit zunehmend international wird, setzen deutlich häufiger Weiterbildungsaktivitäten (74 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die am Heimmarkt agieren (50 Prozent). Betriebe mit wachsender Geschäftstätigkeit sind deutlich weiterbildungsintensiver (75 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit in den letzten Jahren nicht ausweiten konnten (34 Prozent häufig weiterbildungsaktiv).

Vielfältige Funktionen der Weiterbildung

Weiterbildung hat vielfältige und komplexe Funktionen in der betrieblichen Personalentwicklung. Einschulung und Anpassungsqualifizierung an gegebene Anforderungen markieren einen wesentlichen Faktor. Ebenso häufig ist die Funktion der Anpassung der Qualifikationen im Betrieb an sich laufend verändernde Qualifikationsanforde-

rungen. Bei den Großbetrieben mit ihren internen Arbeitsmärkten und Mobilitätschancen sind weitere betrieblichen Funktionen der Bildungsarbeit stark ausgeprägt. So steigt etwa die Häufigkeit der Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial von 43 Prozent bei den Kleinbetrieben auf 79 Prozent bei den

Großbetrieben. Auch die Förderung von Team- und Kommunikationsfähigkeit, unternehmerischem Denken, Stressbewältigung und Fitness durch Weiterbildung zeigt betriebsgrößen-spezifische Unterschiede.

TABELLE 1:

Einschätzungsunterschiede zur Weiterbildung im Unternehmen nach Betriebsgröße, in %
Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

Behauptungen zur Weiterbildung im Betrieb...	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Funktion der Weiterbildung						
Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial	43	57	61	75	79	36
Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	47	65	49	68	74	27
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	58	72	76	83	85	27
Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	23	22	34	38	49	27
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	42	51	53	52	67	25
Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	39	46	44	56	64	24
Es werden verstärkt auch an- und ungelernete Mitarbeiter/innen weitergebildet	17	23	34	34	36	19
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	13	15	6	28	32	18
Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	38	40	47	60	55	18
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	7	11	7	17	24	17
Förderung der Bindung an das Unternehmen	29	34	21	39	42	13
Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	51	56	42	71	62	11
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	57	62	58	71	66	9
Förderung von Innovationen im Betrieb	30	30	34	35	34	4
Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	21	18	13	27	18	-4
Weiterbildungserschwerisse für den Betrieb						
Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	36	33	30	19	22	-15
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	47	46	35	42	30	-17
Kosten der Kurse	24	18	14	12	3	-21
Wir haben Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung	37	30	17	21	15	-22
Zu hohe Personalausfallskosten	39	28	10	13	7	-32

* Weitere Antwortmöglichkeiten: trifft teilweise zu – trifft nicht zu

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung Mai - Juli 2008 (Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Steigender Weiterbildungsbedarf

61 Prozent der Unternehmen stimmten der Behauptung „Heute ist mehr Weiterbildung als vor fünf Jahren nötig, um erfolgreich zu sein“ voll und ganz zu (weitere 35 Prozent stimmten dem teilweise zu). Dem entspricht steigender Ressourcenaufwand für die Qualifizierungsleistungen der Betriebe. 58 Prozent der Betriebe sind der Meinung, dass die Kurskosten der Weiterbildung gestiegen sind. Fast die Hälfte der respondierenden Unternehmen gab an, dass sie mehr Geld für Weiterbildung ausgeben. Ebenso hoch war der Anteil unter den Respondierenden, nach deren Einschätzung der zeitliche Aufwand für Weiterbildung zugenommen hat. Beide Zustimmungsraten steigen mit der Unternehmensgröße.

Erschwernisse betrieblicher Weiterbildung

Obgleich sowohl steigende Kosten als auch steigender Zeitaufwand für die Weiterbildung im Betrieb häufig genannt werden, werden bei der Frage nach den Erschwernisse Antworten, die Zeitknappheit signalisieren, doppelt so häufig (46 Prozent) wie Angaben zu den Kosten der Kurse genannt.

Nicht überraschend ist daher, dass Vorschläge für innovative zeitökonomische Konzepte in der Bildungsarbeit häufig Zustimmung finden.

- 41 Prozent der Betriebe stimmten der Behauptung „Bildungszeiten sollten aus Überstunden über einen längeren Zeitraum angespart werden können“ voll und ganz zu, 36 Prozent blieben unentschieden, 23 Prozent lehnten diese Behauptung ab.
- Mit Abstand höher ist die Zustimmungsrate von 72 Prozent zur Behauptung „Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in der Freizeit weiterbilden“.

Stellt man – wofür die Ergebnisse der ibw-Unternehmensbefragung sprechen – in Rechnung, dass die betriebliche Weiterbildung mit der Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung sowie dem Internationalisierungsgrad der Firma positiv korreliert, so wird der Stellenwert der Lösung der zeitökonomischen Probleme der betrieblichen Bildung erkennbar.

Hinzu kommt, dass die Unternehmen in den letzten Jahren auf fast allen Qualifikationsniveaus mit Engpässen am Arbeitsmarkt konfrontiert waren. Das hat insbesondere expansive Unternehmen betroffen.

Weiterbildungspolitische Förderungen

In Bezug auf Förderungen zeigen sich betriebsgrößen-spezifische Einstellungen und Forderungen zur Bildungsförderung. So stimmten 74 Prozent der Kleinbetriebe der Behauptung „Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist höhere öffentliche Finanzierung erforderlich“ voll und ganz zu. Bei den großen Unternehmen sind es aber auch noch 56 Prozent, die dieser Behauptung voll und ganz zustimmten.

Die Kleinbetriebe befürworten nicht nur mehr, sondern auch leichter administrierbare öffentliche Förderungen für die betriebliche Weiterbildung. 36 Prozent der Kleinbetriebe stimmten der Behauptung „Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert“ voll und ganz zu, bei den großen Betrieben sind dies nur 22 Prozent.

Informations- und Motivationsmangel

Schwierigkeiten, passende Kursangebote für die betriebliche Weiterbildung zu finden, nannten 12 Prozent der Betriebe „voll und ganz“ sowie 44 Prozent „teilweise zutreffend“; anteilmäßig mehr unter den Kleinbetrieben als unter den Großbetrieben. Es gibt somit einen Anteil an Betrieben, die zumindest für bestimmte Kurse mehr Beratung und Information brauchen. Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen als Erschwernis betrieblicher Bildungsarbeit wurden zwar nur von knapp 10 Prozent der respondierenden Betriebe als „voll und ganz“ zutreffend angeführt. Allerdings sagten 61 Prozent der Betriebe, dass fehlendes Lerninteresse zumindest teilweise ein Erschwernis darstellt. Vor allem dort, wo wenig zusätzliche Karriereincentives möglich sind, kann mangelnde Lernbereitschaft zum Erschwernis werden.

Europäischer Vergleich

Österreich liegt laut CVTS-3 mit einem Anteil von 81 Prozent an Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen im europäischen Spitzenfeld. Von den Staaten, für die Ergebnisse vorliegen, wiesen nur Dänemark, das Vereinigte Königreich und Norwegen höhere Anteile weiterbildender Unternehmen auf.

Vorsprung bei Jungerwachsenen – Rückstand im späten Erwerbsalter

Betrachtet man aber die Kursteilnahmequote der Beschäftigten, so liegen wir genau im Durchschnitt: Im europäischen Vergleich liegt die kursmäßige betriebli-

che Weiterbildungsquote Österreichs mit 33 Prozent der Beschäftigten aller Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern/innen im Ländermittel. Während wichtige Vergleichsländer in der EU von einer rückläufigen Weiterbildungsquote betroffen sind, ist für Österreich eine leichte Zunahme zu konstatieren (von 31 Prozent 1999 auf 33 Prozent).

Die betriebliche Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2005 in Österreich ist mit 36 Prozent bei den Jungerwachsenen mit Abstand über dem Ländermittel von 29 Prozent einzustufen. Im Haupterwerbssalter liegt Österreich gerade noch über dem Ländermittel von 33 Prozent. Bezogen auf das späte Erwerbssalter liegt die österreichische Weiterbildungsquote im europäischen Vergleich unter dem Ländermittel der EU-27 und verliert mehr als andere Länder mit vergleichbarer Weiterbildungsbeteiligung im Haupterwerbssalter. Die österreichische Wirtschaft investiert im Ländervergleich relativ mehr in Jungerwachsene als in Erwerbspersonen im späten Erwerbssalter. Der Konnex zum relativ frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist evident.

Kosten kursmäßiger Weiterbildung

Die mittlere Beteiligungsquote in Österreich wurde mit leicht überdurchschnittlichen erhobenen direkten Kurskosten erreicht (0,8 zu 0,7 Prozent der Arbeitskosten im EU-Mittel). Laut CVTS-3 (Statistik Austria) machen die direkten Kurskosten 56 Prozent der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse aus, 44 Prozent der Gesamtkosten waren Lohnausfallkosten durch Kursteilnahme, also indirekte Kosten. Die indirekten Kosten stellen keine Erhebungsergebnisse dar, sondern sind an den Bildungszeiten und durchschnittlichen Arbeitskosten geschätzte Größen.

Kleinbetriebe mit besonderem Förderbedarf

Es zeigt sich in Österreich und europaweit eine deutlich positive Korrelation zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung. Die Kleinbetriebe sind – wie der CVTS-3 zeigt – viel stärker auf externe Kursangebote und Beratung angewiesen.

- So haben 64 Prozent der Unternehmen mit 10 bis weniger als 50 Mitarbeitern/innen ihre betrieblichen Weiterbildungskurse im Berichtsjahr 2005 ausschließlich über externe Kurse abgewickelt, bei den mittleren Betrieben waren dies 35 Prozent, bei den

großen Unternehmen betraf dies nur etwas mehr als ein Viertel.

- So gaben über 40 Prozent der großen Betriebe an, dass sie im Berichtsjahr den Qualifikationsbedarf des Unternehmens oft oder regelmäßig analysiert haben, aber nur 6 Prozent bei den Kleinbetrieben.

Wenig überraschend zeigen die großen Unternehmen (im CVTS: 250 und mehr Mitarbeiter/innen) auch durchgehend die jeweils höchsten Anteilswerte an den nicht-kursmäßigen Formen der Weiterbildung, wobei die höchsten Unterschiede erwartungsgemäß in arbeitsplatznahen Lernformen zu Tage treten (z.B. Job-Rotation).

Lehrlingsausbildung korreliert mit Facharbeiterbedarf

Die ibw-Betriebsbefragung belegt: Betriebe mit hohem Lehrausbildungsbedarf bilden häufig aus. Betriebe, die selten oder nicht ausbilden, haben auch weniger einschlägigen Personalbedarf. Seit Jahren wird die Lehrlingsausbildung von einer Doppelproblematik bestimmt. Einerseits gibt es einen Mangel an offenen Lehrstellen, andererseits gibt es Betriebe, die Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber/innen zu finden oder ihre Lehrstellen nur zum Teil oder nicht besetzen können.

Die Ergebnisse der ibw-Unternehmensbefragung zeigen ein entsprechendes Bild. So stimmten bei der Befragung im Sommer 2008 rund 37 Prozent der häufig ausbildenden Betriebe der Behauptung „voll und ganz“ zu, dass sie mehr ausbilden würden, wenn sich mehr geeignete Bewerber/innen vorstellen würden, inkludiert man die Antwortvorgabe „teilweise“, so kommt man auf 67 Prozent; nur 33 Prozent verneinten den Zusammenhang von Lehrlingszahl und Lehrstellenbewerberszahl. Hier sind kaum Unterschiede nach Betriebsgröße zu konstatieren. Es bedarf zusätzlicher Maßnahmen, wie Verbesserung der schulischen Grundbildung oder der Unterstützung benachteiligter Jugendlicher zu Beginn und während der Ausbildung, aber auch zusätzlicher Ausbildungsangebote bei Problemen am Lehrstellenmarkt.

Die gesamte Studie kann am ibw in Print (ibw-Forschungsbericht Nr. 145, ISBN 3-902358-87-5) oder [online](#) bezogen werden.