

Petanovitsch, Alexander

Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung. Empirische Befunde aus Unternehmensbefragungen

Magazin erwachsenenbildung.at (2012) 17, 16 S.



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Petanovitsch, Alexander: Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung. Empirische Befunde aus Unternehmensbefragungen - In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (2012) 17, 16 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-73634 - <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-73634>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



Magazin
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 17, 2012

Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Zugänge – Ressourcen – Beispiele

Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Empirische Befunde aus
Unternehmensbefragungen

Alexander Petanovitsch



Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Empirische Befunde aus Unternehmensbefragungen

Alexander Petanovitsch

Petanovitsch, Alexander (2012): Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung. Empirische Befunde aus Unternehmensbefragungen.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 17, 2012. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: ibw-Unternehmensbefragung 2008, CVTS3, Branchendifferenzierung, Weiterbildungsbeteiligung, Weiterbildungerschwernis

Kurzzusammenfassung

Ziel des Beitrages ist die Nutzung vorhandener Unternehmensbefragungen (ibw 2008, CVTS3), um einige Aspekte der betrieblichen Weiterbildung und des Zugangs zu Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen zu beleuchten. Im Fokus stehen dabei branchenspezifische Differenzen: So gaben bei der ibw-Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2008 rund 88 Prozent der Banken- und Versicherungsbetriebe an, im Geschäftsjahr 2007 laufend Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt zu haben, während der entsprechende Anteilswert im Baugewerbe 12 Prozent betrug. Dahinter sind deutliche Unterschiede praktizierter Lernformen sowie der funktionalen Einbettung der Bildungsarbeit – von der Anpassungsqualifizierung bis zur Belohnung für gute Leistungen – auszumachen. Branchenspezifische Differenzen bezüglich Weiterbildungerschwernisse zeigen sich bei den Personalausfallkosten, also den indirekten Kosten, aber auch bei den Kurskosten, beim Mangel an Förderungen und beim Abwanderungsrisiko. Die Funktionen der Weiterbildung unterscheiden sich folglich deutlich nach Branchen, damit aber auch der Zugang Erwerbstätiger zur Weiterbildung. Als Kompensation sind daher Anreize für fachliche und fachübergreifende öffentliche Bildungsförderungen unverzichtbar für eine breite Bildungsbeteiligung.

04

Branchenspezifische Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Empirische Befunde aus Unternehmensbefragungen

Alexander Petanovitsch

Die nachfolgenden Darstellungen beleuchten unter dem Gesichtspunkt der Branchendifferenzierung die Ergebnisse zweier statistischer Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung. Die Quote weiterbildungsaktiver Betriebe, die Lernformen und die Ressourcen respektive Fragen der Ressourcenknappheit der betrieblichen Bildungsarbeit stehen dabei im Fokus, um hieraus Ansatzpunkte zur Förderung in den Blick zu bekommen.

ibw-Unternehmensbefragung 2008: Weiterbildung

Im Zeitraum Mai bis Juli 2008 wurden von Seiten des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) österreichweit Weiterbildungsverantwortliche von insgesamt rund 4.900 Unternehmen mittels eines postalischen Fragebogens angeschrieben. Es waren das Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ab zehn MitarbeiterInnen. Fast 1.200 auswertbare Fragebögen wurden retourniert, was einer Rücklaufquote von rund 24 Prozent entspricht. Die Grundgesamtheit der Erhebung belief sich auf knapp 30.900 Betriebe ab zehn Beschäftigten. Gesamt beschäftigten diese Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt rund 1,85 Millionen MitarbeiterInnen (vgl. WKO-Wirtschaftskammer Österreich 2008, S. 76).

Die Erhebung wurde österreichweit durchgeführt, für alle Bundesländer konnte guter Rücklauf

verzeichnet werden. Die Daten wurden im ibw nach Sparten und Betriebsgrößenklassen gewichtet und hochgerechnet (siehe Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2008).

Stellenwert betrieblicher Bildungsarbeit

Insgesamt gaben 30 Prozent der Betriebe an, im letzten Geschäftsjahr (2007) laufend Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt zu haben, knapp 16 Prozent waren in diesem Zeitraum überhaupt nicht weiterbildungsaktiv. Rechnet man die Antwortkategorien „Häufig“, „Mehrere“ und „Gelegentlich“ zusammen, so ergibt sich eine Weiterbildungsquote von knapp 85 Prozent.¹

Differenziert man nach Sparten² bzw. innerhalb der Sparten nach Branchen, so weisen Banken und Versicherungen, die Elektro-Elektronikindustrie, der

1 Der CVTS³ weist für das Berichtsjahr 2005 eine Weiterbildungsquote unter den österreichischen Unternehmen von 81,1 Prozent aus (siehe Statistik Austria 2008).

2 Auch Ingolf Erler unternimmt in der vorliegenden Ausgabe des „Magazin erwachsenenbildung.at“ einen Vergleich der beruflichen Weiterbildung nach Berufsbranchen. Basis seiner Ausführungen ist eine Sonderauswertung des Adult Education Survey (siehe dazu: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17_03_erler.pdf); Anm.d.Red.

Tab. 1: Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr im Unternehmen nach Sparte/Branche nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in % (Zeile)

Sparte/Branche	n	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr			
		Laufend	Mehrmals	Gelegentlich, nur selten	Nein, keine
Bank und Versicherung	721	87,8	12,2	0,0	0,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	224	75,8	24,2	0,0	0,0
Handel: Auto, Kfz-Handel, Reparatur etc.	1.296	74,7	16,2	3,0	6,1
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	464	58,4	21,1	13,0	7,5
Information und Consulting	2.881	56,3	18,7	21,0	4,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	932	42,4	46,2	11,4	0,0
Technisch-handwerkliche Gewerbe	3.709	37,1	33,5	25,7	3,8
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	372	33,5	26,7	39,8	0,0
Handel: Einzelhandel	2.671	31,7	35,4	25,5	7,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	326	27,5	23,9	27,4	21,2
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	843	26,0	26,7	37,1	10,2
Handel: Großhandel, Vermittlung	2.322	25,6	33,0	19,0	22,4
Transport und Verkehr	2.377	16,2	19,0	17,6	47,2
Tourismus und Fremdenverkehr	5.009	15,0	25,9	28,9	30,2
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel/Gärtner	542	14,4	38,1	15,8	31,7
Bau/Baunebengewerbe/Holz	5.504	11,9	31,2	43,7	13,2
Insgesamt	30.191	30,4	28,5	25,7	15,5

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

Kfz-Handel, die Chemie- und Kunststoffindustrie sowie der Bereich „Information und Consulting“ die höchsten Anteile an Unternehmen mit laufender Weiterbildung auf. Verglichen mit diesen wissensintensiven Wirtschaftssektoren ist der Bedarf an Weiterbildung etwa im Transport- und Verkehrsgewerbe sowie im Tourismus- und Fremdenverkehrssektor geringer ausgeprägt (siehe Tab. 1).

Weiterbildung wird von drei Viertel der befragten Unternehmen als fixer Bestandteil ihrer Unternehmenskultur betrachtet, die Notwendigkeit von Bildungsaktivitäten wird von ebenso vielen verglichen mit vor fünf Jahren zunehmend wahrgenommen. Zugleich hat damit nach Aussage der Weiterbildungsverantwortlichen der zeitliche Aufwand für Weiterbildung zugenommen, woraus sich Ressourcenengpässe ergeben (mehr dazu im Abschnitt Weiterbildungserschwerisse). Bei der Einschätzung des gestiegenen zeitlichen Aufwandes zeigen sich starke Branchenunterschiede (siehe hinten Tab. 2).

Vergleich mit der eigenen Branche

Da Weiterbildung stark von branchenspezifischen Qualifikationsbedarfen abhängt, ist eine Orientierung der Unternehmen am branchentypischen Bedarf zu erwarten. So gaben rund 55 Prozent der befragten Betriebe an, dass „ihre Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu ihrer Branche“ durchschnittlich sind. Rund 36 Prozent stuften sich überdurchschnittlich ein und nur rund 10 Prozent schätzten ihre Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr als vergleichsweise „unterdurchschnittlich“ ein.

Lernformen

Am stärksten verbreitet sind erwartungsgemäß das Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte, kurze betriebsinterne Schulungen sowie der Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen (siehe hinten Tab. 3.).

Tab. 2: Behauptungen zur Weiterbildung nach Sparten/Branchen nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Behauptung				
	Weiterbildung ist fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur	Heute ist mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren nötig, um erfolgreich zu sein	Der zeitliche Aufwand für Weiterbildung hat zugenommen	Aufgrund hoher Auslastung immer schwieriger, betriebliche WB in der Arbeitszeit zu organisieren	Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten
Auto, Kfz-Handel, Reparatur	76,6	75,5	80,9	40,3	24,5
Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	75,5	75,1	61,9	40,0	4,9
Bank und Versicherung	75,5	98,1	85,8	5,7	0,0
Information und Consulting	71,1	66,9	53,3	29,6	21,2
Technisch-handwerkliche Gewerbe	60,9	69,7	56,5	43,9	26,2
Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	58,9	63,0	41,9	29,4	10,1
Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	58,2	72,1	56,3	46,1	9,3
Einzelhandel	58,1	59,6	43,9	40,0	8,3
Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	56,6	65,1	60,0	39,7	7,7
Großhandel, Vermittlung	52,6	61,3	44,7	25,1	12,5
Transport und Verkehr	45,0	41,7	41,9	47,9	14,2
Dienstleistungsgewerbe	44,8	30,4	22,2	50,4	12,3
Tourismus und Fremdenverkehr	38,3	62,8	48,7	46,2	19,2
Lebensmittel/Gärtner	33,5	38,6	50,2	34,8	14,2
Bau/Baunebengewerbe/Holz	30,7	48,4	40,5	45,9	16,9
Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	24,7	37,7	32,3	18,0	22,6
Insgesamt	50,9	60,5	49,9	39,7	17,3

Anm.: Ausgewiesene Werte Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“. Die jeweils drei höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben.

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

Ausgewählter Vergleich nach Branchen

Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen, die mit Zeugnissen abgeschlossen werden, finden sich als Lernform vor allem in der Elektro- und Elektronikindustrie, bei Banken und Versicherungen und in der Bekleidungs- und Lebensmittelindustrie. Im Transport- und Verkehrswesen spielt diese Weiterbildungsform nur eine untergeordnete Rolle. Das Banken- und Versicherungswesen weist für alle hier ausgewählten Lernformen hohe Werte auf, da diese Branche zu den weiterbildungsaktivsten zählt (siehe hinten Tab. 4).

Funktionen betrieblicher Weiterbildung

Weiterbildung kann verschiedenste Funktionen im betrieblichen Kontext erfüllen. Zu den wichtigsten dieser Funktionen wurden von den Betrieben die folgenden gezählt: „Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben“, „Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche“, „Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung“, „Förderung von Innovationen im Betrieb“, „Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber“ und „Höherqualifizierung von Mitarbeitern mit besonderem Potential“ (siehe Abb. 1).

Tab. 3: Weiterbildungsformen im Unternehmen nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Weiterbildungsform	Trifft auf uns zu	Trifft auf uns nicht zu
Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte	93,5	6,5
Kurze betriebsinterne Schulungen	87,1	12,9
Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen	83,7	16,3
Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.	70,3	29,7
Besuch von Fachmessen/Kongressen	68,5	31,5
Schulung bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	65,7	34,3
Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	64,0	36,0
Schulungen durch Weiterbildungseinrichtungen im Betrieb	58,2	41,8
Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	47,6	52,4
Arbeitsplatzrotation	44,6	55,4
Abteilungsrotation	35,5	64,5
Austauschprogramme mit anderen Firmen	11,8	88,2
Austauschprogramme mit internationalen Firmen	10,6	89,4

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

Tab. 4: Ausgewählte WB-Formen im Unternehmen nach Sparten/Branchen nach Einschätzung der WB-Verantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	Schulungen durch Weiterbildungseinrichtungen im Betrieb	Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	Arbeitsplatzrotation
Technisch-handwerkliche Gewerbe	67,7	62,9	45,9	40,0
Bau/Baunebengewerbe/Holz	63,2	56,7	34,1	33,7
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel/Gärtner	57,5	62,7	51,9	64,9
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	61,7	47,1	52,8	56,6
Handel: Einzelhandel	64,8	60,7	41,2	53,2
Handel: Auto, Kfz-Handel, Reparatur etc.	68,6	80,8	74,7	26,2
Handel: Großhandel, Vermittlung	63,8	55,0	58,9	41,3
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	84,4	49,7	59,2	60,4
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	82,7	62,6	48,1	75,3
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	88,0	70,2	71,4	75,7
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	76,4	52,8	39,7	68,8
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie	95,5	63,4	59,4	54,0
Bank und Versicherung	87,8	100,0	82,1	80,6
Information und Consulting	71,5	54,8	72,8	35,0
Tourismus und Fremdenverkehr	58,2	48,3	43,5	54,2
Transport und Verkehr	36,9	52,8	30,0	28,9
Insgesamt	64,0	58,2	47,6	44,6
Spannweite	58,6	52,9	52,1	54,4

Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft auf uns zu“

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

Tab. 5: Ausgewählte Funktionen der WB nach Sparten/Branchen nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	Einschulung neuer Mitarbeiter	Höherqualifizierung von Mitarbeitern mit besonderem Potenzial	Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	Förderung von Innovationen im Betrieb	Belohnung für gute Leistungen
Elektro, Elektronik, Informatik, Energie	96,8	81,8	74,7	69,5	64,5	22,9	52,2	2,1
Bank und Versicherung	87,8	82,1	82,1	71,7	69,8	73,5	18,9	43,4
Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	83,7	67,6	58,2	46,2	60,8	45,3	65,0	30,6
Großhandel, Vermittlung	74,4	60,2	54,1	66,0	54,6	48,1	35,1	18,3
Information und Consulting	74,4	77,4	62,5	54,7	67,1	48,5	41,2	21,0
Maschinenbau, Anlagen, Fahrz., Eisen, Metall	74,1	51,4	38,8	67,7	63,2	40,5	41,6	14,4
Chemie, Kunststoff, Papier, Leder	73,1	42,9	39,9	76,3	44,5	31,3	34,0	25,0
Kfz-Handel, Reparatur	71,1	76,3	92,5	40,0	66,6	37,6	32,3	27,9
Technisch-handwerkliche Gewerbe	62,6	69,9	53,6	41,1	44,8	39,6	35,6	22,1
Einzelhandel	62,0	50,9	58,3	52,5	44,5	29,7	28,5	13,1
Dienstleistungsgewerbe	60,9	45,1	42,0	52,5	45,1	45,1	32,1	7,0
Lebensmittel/Gärtner	58,4	43,3	70,0	59,2	35,2	21,0	40,8	11,6
Transport und Verkehr	54,3	52,0	36,0	58,5	33,0	27,2	17,8	18,4
Tourismus und Fremdenverkehr	54,1	46,3	60,8	50,7	39,9	45,0	23,8	32,9
Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	52,0	39,8	33,4	44,1	40,8	32,3	35,0	7,0
Bau/Baunebengewerbe/Holz	50,1	50,8	28,2	37,6	34,4	30,6	22,8	16,2
Insgesamt	62,0	57,9	52,0	50,7	46,9	38,9	30,1	20,8
Spannweite	46,7	42,3	64,3	38,7	36,8	52,5	47,2	41,3

Anm.: Ausgewiesene Werte Antwortkategorie „Trifft voll und ganz“. Die jeweils drei höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben.

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

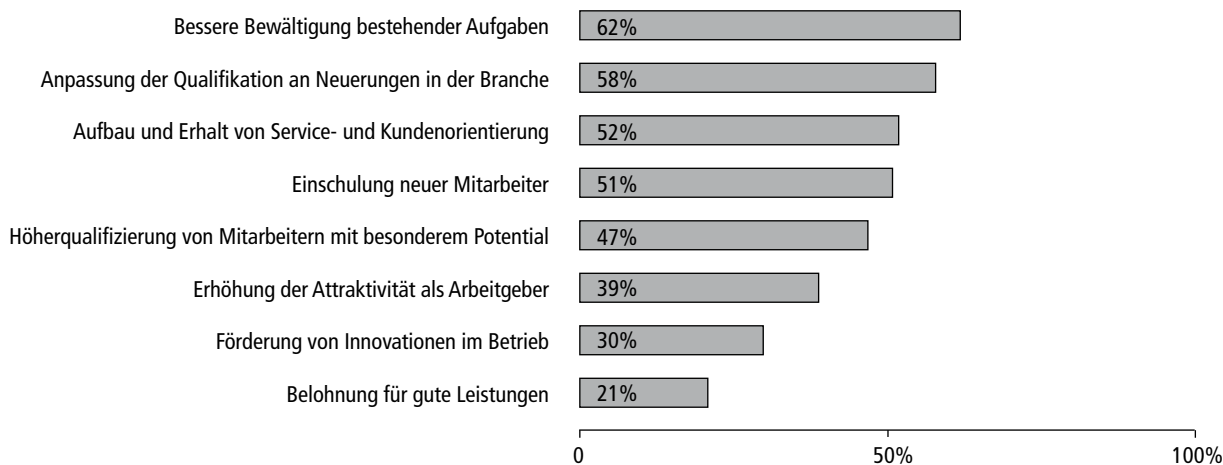
Die höchste Spannweite der branchenspezifischen Werte ergibt sich für die Weiterbildungsfunktion „Aufbau und Erhalt von Service- und Kundenorientierung“. Aufgrund der immer größeren Dienstleistungsanteile in der Erwerbsarbeit auch in handwerklichen Berufen ist mit zunehmender Relevanz dieser Weiterbildungsfunktion zu rechnen.

Am stärksten nach Branche differenziert das Item, welches die Weiterbildung im Unternehmen mit der „Service- und Kundenorientierung“ in Verbindung setzt. Im Kfz-Handel war dies für nahezu 93 Prozent der Betriebe ein wesentliches inhaltliches Kriterium der Weiterbildungsmaßnahmen (siehe vorne Tab. 5).

Für die besonders weiterbildungsintensive Branche „Bank und Versicherung“ stehen – neben der

Erhaltung/Verbesserung der Service- und KundInnenorientierung – vor allem die Erhöhung der Attraktivität als ArbeitgeberIn, eine bessere Bewältigung bestehender Aufgaben sowie die Belohnung für gute Leistungen als Anreiz für Weiterbildungsmaßnahmen im Vordergrund. Besonders der letztgenannte Aspekt der „Fringe Benefits“ (freiwillige betriebliche Zusatzleistungen; Anm.d.Red.) ist im Banken- und Versicherungswesen weit überdurchschnittlich häufig als Weiterbildungsfunktion genannt worden. Weiterbildung als Mittel, um die Qualifikationen der MitarbeiterInnen an Neuerungen in der Branche anzupassen, ist in den wissensintensiven Branchen der Elektro- und Elektronikindustrie, im Banken- und Versicherungswesen sowie in der Sparte „Information und Consulting“ von großer Bedeutung (siehe vorne Tab. 5).

Abb. 1: Ausgewählte Funktionen der Weiterbildung nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %



Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“

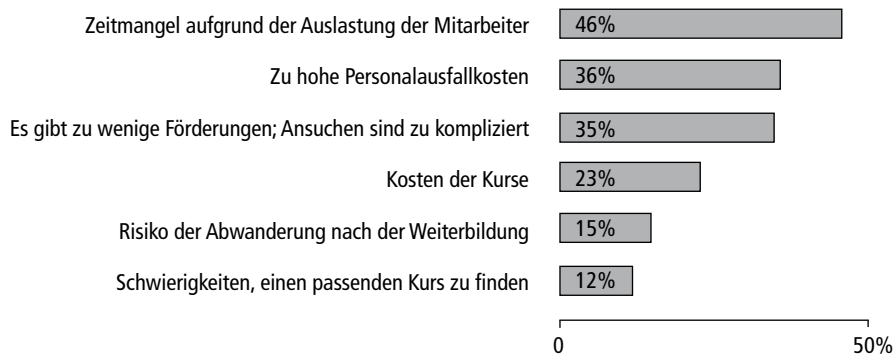
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung Mai bis Juli 2008 (Unternehmen ab zehn Beschäftigten)

Tab. 6: Relevanz der Arbeitszeit für die Weiterbildung nach Sparte/Branche nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Weiterbildung erfolgt primär in der Arbeitszeit“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	62,7	27,7	9,5
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	50,7	45,9	3,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	48,6	38,0	13,4
Bank und Versicherung	48,1	51,9	0,0
Handel: Einzelhandel	47,1	46,2	6,8
Technisch-handwerkliche Gewerbe	44,0	54,4	1,6
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	38,5	56,7	4,7
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	38,2	50,2	11,6
Transport und Verkehr	36,2	48,4	15,4
Bau, Baunebengewerbe, Holz	31,2	64,3	4,5
Information und Consulting	30,7	69,3	0,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	30,6	64,6	4,8
Tourismus und Fremdenverkehr	28,4	59,7	12,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	26,6	61,6	11,8
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	22,9	75,3	1,8
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	8,5	75,4	16,1
Gesamt	36,2	57,3	6,5

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

Abb. 2: Ausgewählte Weiterbildungerschwernisse nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in % (gerundete Zahlen)



Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“

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

Tab. 7: Ausgewählte Weiterbildungerschwernisse nach Sparte/Branche nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	Zu hohe Personalausfallkosten	Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	Kosten der Kurse	Risiko der Abwanderung nach der Weiterbildung	Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden
Technisch-handwerkliche Gewerbe	49,3	31,9	38,2	22,2	16,9	13,2
Bau/Baunebengewerbe/Holz	51,8	48,4	33,5	29,9	19,4	13,4
Lebensmittel/Gärtner	34,0	56,1	53,5	20,9	19,9	25,8
Dienstleistungsgewerbe	51,5	35,6	42,7	10,2	10,2	0,0
Einzelhandel	39,3	41,9	37,8	19,0	7,9	13,2
Auto, Kfz-Handel, Reparatur	42,8	33,6	51,6	39,8	14,3	6,1
Großhandel, Vermittlung	37,1	29,7	37,2	10,8	10,3	4,7
Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	40,3	19,1	14,0	26,1	2,0	0,0
Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	55,5	21,0	21,9	9,8	4,6	4,1
Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	35,2	5,8	19,4	2,4	0,0	11,4
Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	44,2	9,9	10,2	4,5	4,8	4,4
Elektro, Elektronik, Informatik, Energie	56,2	16,4	32,2	26,1	7,9	4,3
Bank und Versicherung	28,3	0,0	14,2	2,8	0,0	12,2
Information und Consulting	47,1	18,5	39,6	28,6	15,1	4,2
Tourismus und Fremdenverkehr	52,0	49,7	38,4	28,4	21,8	17,9
Transport und Verkehr	42,7	32,7	19,8	16,7	8,1	22,9
Insgesamt	46,3	36,2	35,0	22,8	14,8	11,8
Spannweite	27,9	56,1	43,3	37,4	21,8	25,8

Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“. Die drei höchsten Anteilswerte je Spalte sind hervorgehoben.

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

Tab. 8: Kostenaspekte betrieblicher Weiterbildung nach Sparte/Branche nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Behauptung		
	Die Kurskosten der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen	Wir haben in den letzten Jahren mehr Geld für Weiterbildung ausgegeben	Bei schlechter Geschäftslage müssen wir bei der Weiterbildung kürzen
Auto, Kfz-Handel, Reparatur etc.	90,5	78,8	14,9
Elektro, Elektronik, Informatik, Energie	71,4	73,9	28,7
Information und Consulting	65,4	60,4	14,7
Technisch-handwerkliche Gewerbe	64,7	56,7	9,1
Tourismus und Fremdenverkehr	64,3	42,7	19,4
Lebensmittel/Gärtner	59,2	29,2	11,6
Großhandel, Vermittlung	58,4	39,5	11,7
Transport und Verkehr	57,0	32,6	12,1
Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	53,2	54,2	7,4
Einzelhandel	50,2	36,1	9,0
Bau/Baunebengewerbe/Holz	46,4	33,5	19,0
Bank und Versicherung	46,3	63,2	0,0
Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	38,9	30,1	11,2
Dienstleistungsgewerbe	38,5	27,4	16,1
Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	31,2	52,2	3,1
Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	29,5	27,8	0,0
Insgesamt	57,5	46,2	14,0

Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“. Die drei höchsten Anteilswerte je Spalte sind hervorgehoben.

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

Bildungszeiten

Betriebliche Weiterbildung erfolgt laut Einschätzung der Unternehmen überwiegend in der Arbeitszeit: Fast 94 Prozent der Respondierenden waren zumindest teilweise dieser Meinung, 36 Prozent hiervon voll und ganz. Besonders bedeutsam ist die Weiterbildung während der Arbeitszeit in der Branche „Kfz-Handel und Reparatur“ mit rund 63 Prozent Zustimmung. Im Dienstleistungsgewerbe und im Transport und Verkehrswesen zeigt sich überdurchschnittlich häufig Weiterbildungs-beteiligung außerhalb der Arbeitszeiten (siehe vorne Tab. 6).

Weiterbildungserschwer-nisse

Als wichtigstes Weiterbildungshindernis erwies sich bei der ibw-Befragung aus dem Jahr 2008 der

Zeitmangel der MitarbeiterInnen aufgrund der Auslastung im Betrieb (siehe Abb. 2): Auf fast die Hälfte der Respondierenden traf dies „voll und ganz zu“, besonders häufig auf Industrieunternehmen: „Elektro, Elektronik, Informatik, Energie“ sowie „Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall“ (siehe hierzu auch Schneeberger et al. 2012).

Die Kosten der Kurse waren für rund 23 Prozent der Unternehmen ein Grund, keine Weiterbildung durchzuführen, im Kfz-Handel betraf dies knapp 40 Prozent, im Baubereich („Bau, Baunebengewerbe, Holz“) nicht ganz ein Drittel der Betriebe. Organisatorische Gründe („Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden“) stellen sich vergleichsweise weniger häufig als Weiterbildungserschwer-nis dar: Nur knapp 12 Prozent aller Unternehmen machten entsprechende Angaben. In einigen gewerblichen und

Tab. 9: Inanspruchnahme von Weiterbildungsfördermaßnahmen nach Sparte/Branche nach Einschätzung der Weiterbildungsverantwortlichen, in %

Sparte/Branche	Wir nutzen den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben	Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslandes in Anspruch
Bank und Versicherung	68,6	17,1	17,0
Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	51,7	27,8	21,2
Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	47,7	23,4	29,8
Lebensmittel/Gärtner	45,4	15,0	6,2
Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	39,3	10,3	17,1
Technisch-handwerkliche Gewerbe	38,7	12,2	16,4
Information und Consulting	36,8	7,0	12,8
Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	36,5	36,1	8,5
Auto, Kfz-Handel, Reparatur etc.	32,0	3,2	12,7
Einzelhandel	26,3	14,9	9,8
Tourismus und Fremdenverkehr	25,7	17,7	14,7
Großhandel, Vermittlung	21,8	11,0	13,4
Bau/Baunebengewerbe/Holz	18,6	8,7	7,8
Dienstleistungsgewerbe	18,2	21,7	4,4
Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	15,7	16,5	16,1
Transport und Verkehr	14,0	12,2	11,4
Insgesamt	29,3	13,0	12,5

Anm.: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“. Die drei höchsten Anteilswerte je Spalte sind hervorgehoben.

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

handwerklichen Unternehmen (Lebensmittel) sowie im Transport- und Verkehrssektor ergaben sich hier deutlich überdurchschnittliche Anteilswerte. Das Risiko, dass Beschäftigte nach Absolvierung einer Weiterbildungsmaßnahme das Unternehmen verlassen, wird branchenspezifisch sehr unterschiedlich wahrgenommen: Im Schnitt war dies für knapp 15 Prozent der Betriebe ein starkes Argument gegen Weiterbildungsaktivitäten, im Tourismussektor waren sogar mehr als ein Fünftel der Befragten dieser Meinung. Im besonders weiterbildungsintensiven Banken- und Versicherungswesen wirkt sich dieses Abwanderungsrisiko deutlich weniger stark als mögliches Weiterbildungshemmnis aus (siehe vorne Tab. 7).

Einschätzung der Kostenentwicklung

Steigende Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse und daher verstärkte Ausgaben werden vor allem

von der Kfz-Branche erwähnt, mögliche Weiterbildungskürzungen bei schlechter Geschäftslage betreffen insbesondere die Elektro- und Elektronikindustrie. Kaum Einfluss der Geschäftslage auf die Weiterbildungsausgaben zeigt sich im weiterbildungsintensiven Banken- und Versicherungssektor (siehe vorne Tab. 8).

Die Inanspruchnahme von Förderungen gestaltet sich ebenfalls sektoral unterschiedlich. Laut der ibw-Erhebung aus dem Jahr 2008 nutzen Banken und Versicherungen weit überdurchschnittlich häufig den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben (rund 69 Prozent zu durchschnittlich 29 Prozent). Auch Industrieunternehmen im Maschinenbau weisen hier einen deutlich überdurchschnittlichen Wert auf. Weiterbildungsförderungen des Arbeitsmarktservice (AMS) sind insbesondere in der Elektro- und Elektronikindustrie ein Mittel, um Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen (siehe Tab. 9).

Tab. 10: Weiterbildungskosten im Verhältnis zu den Personalaufwendungen nach Sparte/Branche, 2005
(Unternehmen ab zehn Beschäftigten)

Sparte/Branche	Gesamtkosten der Weiterbildungskurse in Mio. Euro	Davon		Anteil der Gesamtkosten der Weiterbildungskurse an den Personalaufwendungen		Weiterbildungsquote
		Kurskosten	Personalausfallkosten	Aller Unternehmen	Der Unternehmen mit Kursen	
Bergbau	2,2	58,9	41,1	1,1	1,3	78,6
Ernährungsgewerbe	18,0	55,8	44,2	0,9	1,0	70,2
Textilgewerbe	4,1	66,5	33,5	0,5	0,6	77,6
Papier-, Verlagswesen	22,2	46,3	53,7	1,2	1,3	80,6
Chemie, Kunststoff	38,2	53,7	46,3	1,1	1,2	87,2
Metallerzeugung	57,6	45,9	54,1	1,8	1,9	81,7
Maschinenbau, Elektrotechnik	87,7	55,6	44,4	1,3	1,3	97,6
Fahrzeugbau	10,1	46,7	53,3	0,8	0,9	93,4
Holzgewerbe	5,5	51,1	48,9	0,4	0,4	77,3
Bauwesen	34,6	58,2	41,8	0,5	0,6	83,9
Energie- und Wasserversorgung	42,0	38,5	61,5	2,0	2,0	98,5
Kfz-Handel	28,0	58,1	41,9	1,5	1,6	94,7
Großhandel	53,6	51,8	48,2	1,0	1,3	74,6
Einzelhandel	42,2	51,7	48,3	0,9	1,0	89,8
Gastgewerbe	10,4	62,4	37,6	0,3	0,5	69,8
Verkehr	201,2	71,1	28,9	2,1	2,2	64,1
Nachrichtenübermittlung	19,3	75,9	24,1	1,5	1,5	90,0
Kredit- und Versicherungswesen	235,5	43,2	56,8	3,5	3,5	100,0
Realitätenwesen, andere Dienstleistungen	145,6	65,9	34,1	1,2	1,3	84,8
Insgesamt	1.062,2	55,9	44,1	1,4	1,6	81,1

Quelle: Statistik Austria, CVTS3 2005

CVTS3 2005: betriebliche Weiterbildung

Eurostat führte im Jahr 2006 zum dritten Mal eine umfassende Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung durch: den Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3). Der CVTS3 ist eine in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und in Norwegen durchgeführte Erhebung zur betrieblichen Bildung. Berichtszeitraum für den CVTS3 war das Jahr 2005. Die Grundgesamtheit umfasst 35.316 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der produzierenden Wirtschaft und des Dienstleistungssektors. Ausgenommen waren folgende Wirtschaftsabschnitte: Land- und

Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung, Unterrichtswesen und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Die Stichprobe belief sich in Österreich auf 3.435 Unternehmen, die Ausschöpfung der Stichprobe betrug knapp 44 Prozent (1.456 gültige Fälle) (vgl. Salfinger/Sommer-Binder 2007, S. 107).

Weiterbildungsquote und Kostenstruktur

Die höchsten finanziellen Aufwendungen für Weiterbildungskurse verzeichneten 2005 laut CVTS3 das Kredit- und Versicherungswesen und

Tab. 11: Selbstgesteuertes Lernen als Form betrieblicher Weiterbildung im produzierenden Bereich, 2005
(Unternehmen ab zehn Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Anzahl aller Unternehmen	Selbstgesteuertes Lernen (in % aller Unternehmen)
Fahrzeugbau	151	23,8
Energie- und Wasserversorgung	137	14,6
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	802	13,7
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	1.334	10,6
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	531	9,6
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	308	6,8
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	103	5,8
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	1.141	4,6
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	1.399	2,6
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung	1.189	0,9
Bauwesen	3.909	0,5
Produzierender Bereich insgesamt	11.004	4,6
Spannweite*	–	23,3

* Differenz höchster - niedrigster Wert

Quelle: Statistik Austria, CVTS3 2005; eigene Berechnungen

Tab. 12: Selbstgesteuertes Lernen als Form betrieblicher Weiterbildung im Dienstleistungsbereich, 2005
(Unternehmen ab zehn Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Anzahl aller Unternehmen	Selbstgesteuertes Lernen (in % aller Unternehmen)
Kredit- und Versicherungswesen	758	66,5
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	1.672	39,4
Nachrichtenübermittlung	80	28,8
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	3.405	20,8
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	7.500	17,5
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	180	15,0
Handelsvermittlung und Großhandel	3.427	11,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4.669	6,3
Verkehr	2.621	5,7
Dienstleistungen insgesamt	24.312	16,7
Spannweite*	–	60,8

* Differenz höchster - niedrigster Wert

Quelle: Statistik Austria, CVTS3 2005; eigene Berechnungen

Tab. 13: Externe Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit nach Kursanbietern und Wirtschaftszweig, in %*, 2005

Wirtschaftszweig (ÖNACE 2003)	Anzahl externer Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit (in 1.000)	Davon					
		Öffentliche oder private Schulen, Uni, FH	Öffentliche Bildungsanbieter (z. B. VHS)	Private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	Private Unternehmen, die nicht hauptsächlich Bildungsanbieter sind	Bildungseinrichtungen von Arbeitnehmerorganisationen	Bildungseinrichtungen von Arbeitgeberorganisationen
Bergbau	15	9,9	19,2	17,3	19,5	8,2	24,6
Ernährungsgewerbe	188	6,1	2,9	48,5	10,0	5,6	21,5
Textilgewerbe	46	3,3	6,4	30,8	13,0	5,0	31,7
Papier-, Verlagswesen	225	4,2	4,9	44,4	20,5	1,5	20,9
Metallerzeugung	580	8,2	7,9	20,6	31,9	5,1	21,7
Maschinenbau, Elektrotechnik	721	4,0	6,0	50,0	16,0	2,1	16,1
Fahrzeugbau	79	11,8	8,1	28,5	17,5	4,9	25,6
Energie- und Wasserversorgung	285	2,7	1,7	52,2	17,7	5,8	13,0
Chemie, Kunststoff	331	8,2	6,6	44,8	11,9	2,8	21,4
Holzgewerbe	102	8,7	9,9	20,7	19,8	2,1	34,9
Bauwesen	498	0,3	2,5	21,5	33,3	13,7	27,5
Kfz-Handel	447	0,1	1,7	20,0	58,0	2,2	4,3
Großhandel	642	4,3	1,6	42,9	26,6	3,1	14,3
Einzelhandel	658	24,7	4,8	24,2	17,4	0,8	18,0
Gastgewerbe	199	1,4	1,5	41,5	18,8	0,4	25,9
Verkehr	665	1,5	0,1	56,0	16,6	5,0	18,8
Nachrichtenübermittlung	140	5,0	0,9	57,6	19,1	3,0	9,8
Kredit- u. Versicherungswesen	1.485	3,5	0,8	62,7	11,8	0,6	6,3
Realitätenwesen, andere Dienstleistungen	1.367	8,7	3,4	35,4	13,2	1,6	21,0
Insgesamt	8.707	6,2	3,2	41,6	20,0	3,1	16,8

* Rest auf 100: sonstige Anbieter. Anm.: Die drei höchsten Anteilswerte je Spalte sind hervorgehoben.

Quelle: Statistik Austria, CVTS3 2005; eigene Berechnungen

der Verkehrssektor. Die Struktur dieser Kosten unterscheidet sich jedoch deutlich: Entfielen im Kredit- und Versicherungswesen weniger als die Hälfte dieser Ausgaben direkt auf Kurskosten, so waren es im Verkehrssektor über 70 Prozent. Personalausfallkosten schlagen laut vorliegenden Daten in der Energie- und Wasserversorgung überdurchschnittlich zu Buche (knapp 62

Prozent an den Gesamtkosten für Weiterbildung verglichen mit 44 Prozent im Schnitt) (siehe vorne Tab. 10).

Kurse und selbstgesteuertes Lernen

Betriebliche Weiterbildung kann nicht nur in Kursform erfolgen; den Betrieben stehen auch andere

Arten der Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen zur Verfügung wie Tagungen und Job-Rotation. Insgesamt waren laut CVTS3 81 Prozent der Unternehmen 2005 weiterbildungsaktiv, 67 Prozent aller Unternehmen haben Kurse genutzt; rund 14 Prozent haben daher ausschließlich nicht-kursmäßige Weiterbildung angeboten. Besonders deutliche branchenspezifische Unterschiede unter den nicht-kursmäßigen Formen von Weiterbildung finden sich beim sogenannten „Selbstgesteuerten Lernen“: Dies kann etwa computergestütztes Lernen, Fernlehrgänge oder Lernen mittels Video-/Audiomaterial umfassen (vgl. Statistik Austria 2009, S. 11). Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Anteilswert beträgt im produzierenden Sektor 23 Prozent: Während das selbstgesteuerte Lernen im Produktionsbereich insgesamt eine geringe Rolle spielt (der Durchschnitt liegt bei rund fünf Prozent), beträgt der entsprechende Anteil im Fahrzeugbau fast 24 Prozent (siehe vorne Tab. 11).

Die Unterschiede bezüglich der Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens sind im Dienstleistungsbereich noch deutlicher ausgeprägt. Im Schnitt gaben knapp 17 Prozent der Unternehmen an, diese Lernform einzusetzen, im Kredit- und Versicherungswesen war dieser Anteil mit rund 67 Prozent nahezu viermal so hoch ausgeprägt (siehe vorne Tab. 12).

Externe Lernorte

Am häufigsten fand laut CVTS3 externe betriebliche Weiterbildung im Jahr 2005 in Einrichtungen von privaten Bildungsanbietern mit Erwerbszweck statt, wobei das Kredit- und Versicherungswesen, das Verkehrswesen sowie die Nachrichtenübermittlung hier besonders hervorstechen. Der Kfz-Handel nutzte für Weiterbildung außerhalb des Unternehmens weit überdurchschnittlich häufig private Unternehmen, die nicht hauptsächlich Bildungsanbieter sind. Bildungseinrichtungen von Arbeitgeberorganisationen wurden besonders häufig von Holz-, Textil- und Baugewerbe herangezogen, der Einzelhandel griff überdurchschnittlich häufig auf öffentliche oder private Schulen, Universitäten und Fachhochschulen zurück (siehe vorne Tab. 13).

Schlussfolgerungen

Die vorliegenden Unternehmensbefragungen zeigen, dass der Weiterbildungsbedarf sehr stark von branchenspezifischen Bedarfen und Ressourcen abhängt. Insbesondere das Banken- und Versicherungswesen weist einen weit überdurchschnittlichen Weiterbildungsbedarf auf, was sich in Weiterbildungsquoten und den aufgewendeten finanziellen Mitteln niederschlägt.

Das Kostenargument ist ein relevantes Weiterbildungshindernis. Sowohl die direkten Kosten (Kurskosten u.a.) als auch indirekte Kosten sind relevant. Häufiger werden dabei die indirekten Kosten (Personalausfallkosten) ins Treffen geführt. Dies betrifft insbesondere die Branchen Lebensmittel, Bau und den Tourismus- und Fremdenverkehrsbereich. Wichtig wird es daher sein, die zeitökonomischen Probleme der betrieblichen Weiterbildung durch den Einsatz neuer Lernmethoden, z.B. selbstgesteuertes Lernen, aber auch entsprechende Rahmenbedingungen zu reduzieren. Aber auch die direkten Kosten sind ein relevanter Hemmfaktor, allerdings betrifft dies vornehmlich die Branchen Kfz-Handel und -reparatur, das Bauwesen sowie Information und Consulting.

Das Risiko, dass Beschäftigte nach Absolvierung einer Bildungsmaßnahme das Unternehmen verlassen, wird branchenspezifisch unterschiedlich stark wahrgenommen; im Schnitt war dies für knapp 15 Prozent der Betriebe ein Argument gegen Weiterbildungsaktivitäten. Im Tourismussektor waren sogar mehr als ein Fünftel der Befragten dieser Meinung. Im besonders weiterbildungsintensiven Bank- und Versicherungswesen wirkt sich das Abwanderungsrisiko kaum als ein Weiterbildungshemmnis aus.

Der betriebliche Bedarf und die Funktionen der Weiterbildung unterscheiden sich deutlich nach Branchen, damit aber auch der Zugang Erwerbstätiger zur Weiterbildung. Als Kompensation sind daher Anreize für berufsbezogen fachliche und berufsübergreifend allgemeine Erwachsenenbildung und öffentliche Bildungsförderungen unverzichtbar für eine steigende und breite Beteiligung am lebenslangen Lernen.

Literatur

Verwendete Literatur

Salfinger, Brigitte/Sommer-Binder, Guido (2007): Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3). In: Statistische Nachrichten 12/2007, S. 1106-1119.

Statistik Austria (2009): Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3). Wien.

WKO-Wirtschaftskammer Österreich (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Wien.

Weiterführende Literatur

Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander/Nowak, Sabine (2008): Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. Wien (= ibw-Forschungsbericht. 145).

Schneeberger, Arthur/Dornmayr, Helmut/Petanovitsch, Alexander/Nowak, Sabine (2012): Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich. Trends und Perspektiven. Wien (= ibw-Forschungsbericht. 168).

Statistik Austria (2008): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien. Online im Internet: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=51125&dDocName=031536 [Stand: 2012-10-16].

Mag. Alexander Petanovitsch

alexander.petanovitsch@gmx.at
<http://www.ibw.at>
+43 (0)1 5451671-0

Alexander Petanovitsch studierte Soziologie an der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Er arbeitet seit 2001 freiberuflich für das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw. Er ist Co-Autor zahlreicher Publikationen zu den Themenbereichen berufliche Aus- und Weiterbildung, Hochschule, Qualifikationsbedarfsanalysen und hat an Forschungsprojekten für internationale Organisationen (UNESCO, OECD) mitgearbeitet.

Industry-specific Aspects of CVET

Empirical findings from company surveys

Abstract

The objective of this article is to use existing company surveys (ibw 2008, CVTS3) to examine some aspects of CVET as well as access to continuing education and training according to different industrial sectors. The focus is on industry-specific differences: The 2008 ibw company survey found that approximately 88 percent of all banking and insurance businesses provided continuing education and training throughout the 2007 business year, whereas only 12 percent of businesses in the building industry provided comparable services. There are clear differences behind these figures regarding the learning forms used and the functional incorporation of educational work – from the updating of qualifications to incentives for good performances. Industry-specific differences in terms of obstacles to continuing education and training can be seen in the costs of employee absenteeism, i.e. the indirect costs, but also in course fees, in the lack of funding and the risk of brain drain. Therefore, the role of continuing education and training clearly differs in the industrial sectors and thus in the working population's access to continuing education and training as well. In order to counter this, incentives for specialized and interdisciplinary public educational funding and promotion are indispensable for broad participation in education and training.

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783848231263

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 17, 2012

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrszg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwirger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>