

THESEN ZUR BERUFLICHEN BILDUNG UND WEITERBILDUNG AN BEISPIELEN AUS AUSGEWÄHLTEN LÄNDERN EUROPAS

1. Einleitung	130
2. Kennzeichen und Triebkräfte des Berufs- und Weiterbildungswesens	130
3. Thesen zum Berufs- und Weiterbildungssystem mit Beispielen aus ausgewählten Ländern Europas	134
4. Abschließende Bemerkungen	142

Auszug aus WISO 1/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Thomas Höpfl

**Mitarbeiter der
Abteilung
Wissenschafts- und
Forschungs-
management der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Oberösterreich**

1. Einleitung

*Sackgassen
in der
Weiterbildung
und der
beruflichen
Bildung*

An konkreten Beispielen wird in diesem Beitrag versucht, charakteristische Probleme auf bildungspolitischer Ebene aufzuzeigen, die in einigen Staaten Europas zu finden sind, bzw. wird auf durch wirtschaftliche Veränderungen herbeigeführte Sackgassen in der Weiterbildung und der beruflichen Bildung hingewiesen. Die Darstellung dieser Probleme wird an bestimmten Kernaussagen (sieben „Eingangsthese(n)“) festgemacht, die idealtypisch in der öffentlichen Diskussion (speziell auch in Österreich) immer wieder aufzufinden sind. Vorher wird in einem kurzen Abriss auf wichtige Kennzeichen des österreichischen und europäischen Berufs- und Weiterbildungssystems eingegangen bzw. ein paar Gedanken zu den dort systemwirksamen Kräften werden geäußert.

2. Kennzeichen und Triebkräfte des Berufs- und Weiterbildungswesens

*80 Prozent
wählen nach der
Pflichtschule
beruflichen
Bildungsgang*

In Österreich ist die traditionelle Positionierung vieler Berufs- und Weiterbildungsinstitutionen, auch mit den durch Abendmatura, B-Matura und später Studienberechtigungsprüfung bzw. Berufsreifeprüfung eingeleiteten Öffnungs- und Restrukturierungsprozessen der tertiären Bereiche (Hochschul- und Universitätsstudium), an einen relativ frühen Einstieg in das Berufsleben gebunden. Auch durch die teilweise Öffnung des Zugangs zur tertiären Bildung bleiben die früher oft sehr klar gezeichneten und historisch gepflegten Bildungswege in ihren Konturen erhalten. Rund 80 Prozent aller Schüler/-innen wählen nach der Pflichtschule sofort einen beruflichen Bildungsgang (CEDEFOP 2006, S. 1).

Bezüglich seiner Ausbildungsinhalte und seinem modularen Aufbau unterliegt der anfangs über genau definierte Zugänge geregelte berufliche Ausbildungssektor einem Anpassungsprozess. Davon sind besonders mittlere und spätere Lebens-

bzw. Berufsphasen betroffen. Formale Berufsbildung mit ihrem erheblichen Bedarf an homogenisierten Ressourcen und Verantwortlichkeiten bleibt von dynamischen Veränderungsprozessen nicht verschont. Die dahinter treibenden Kräfte sind die Globalisierung, der europäische Binnenmarkt sowie die so oft zitierte „Wissengesellschaft“, wobei für Letztere die offizielle EU – trotz ihrer ansonsten oft so holprigen Diktion – mit „wissensbasierter Wirtschaftsraum“ eine für die europäische Situation noch treffendere Bezeichnung gefunden hat. Die Arbeitsmärkte verlangen nach einer mit den ständigen Produkt- und Prozessinnovationen einhergehenden beruflichen Spezialisierung ungeahnten Ausmaßes bei gleichzeitig großem Bedarf an Projekt-, Transfer- und Schnittstellenpersonal mit ausgeformten Wissensgrundlagen und Orientierungskompetenzen.

*Globalisierung,
Binnenmarkt und
„Wissens-
gesellschaft“*

2.1. Die Forderung nach Stärkung des „Humankapitals“

Die Forderung nach Stärkung des „Humankapitals“ ist eine der Folgen dieser Tatsache. Auch wenn dieser Begriff wegen seiner engen Verbindung von „Human“ mit dem Terminus „Kapital“ von einigen Fachleuten abgelehnt wird bzw. eine kritiklose Anwendung vor allem im Umfeld von Sozial-, Kultur- und Gesundheitsdienstleistungen nicht angebracht ist, symbolisiert der Ausdruck doch für viele ein Gegenwicht zum schon fast „allmächtigen“ Real- und Finanzkapital. Einige Zeit bevor der französische Soziologe Bourdieu (EBRECHT/HILLEBRANDT 2004) sozialphilosophische Untersuchungen über symbolisches, kulturelles und soziales Kapital anstellte, hatte bereits die Konzeption des „Humankapitals“ („Human Capital“-Theorie) innerhalb der (neoklassischen) Wirtschaftstheorie großen Einfluss (BECKER 1962, MINCER 1958).

*von einigen
Fachleuten
abgelehnt*

*großer Einfluss
innerhalb der
(neoklassischen)
Wirtschafts-
theorie*

Aus der Sicht der wirtschaftlich notwendigen Aufstockung des beruflichen Bildungswesens ist es heute fast unerklärbar, dass acht Jahre nach der Festlegung der Ziele von Lissabon noch immer 19 Prozent eines Altersjahrganges in Österreich

Aufbau eines „humanen Kapitalstocks“ ohne abgeschlossene Berufsausbildung dastehen (OECD 2007, S. 36). Der denkmögliche Beitrag dieser Menschen zum Aufbau eines „humanen Kapitalstocks“ in unserem Land geht somit verloren.

Offensive im Bildungssystem

Dass stärker Anstrengungen unternommen werden müssen, die Bildungsinvestitionen zu erhöhen, ist unumstritten. Trotzdem liegt die öffentliche Hand bei ihren Bildungsausgaben für Weiterbildung hinter den Ausgaben der Wirtschaft und privaten Investoren zurück. Schweden gibt mit seiner nur geringfügig höheren Bevölkerungszahl siebenmal so viel wie Österreich aus (EICHBAUER 2007). Der Bedarf an Arbeitskräften mit geringem Ausbildungsniveau wird nach heutiger Erkenntnis weiter sinken. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung bisher bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen kann nur dann herbeigeführt werden, wenn sie von einer Offensive im Bildungssystem begleitet wird.

Geringqualifizierte: Arbeitslosigkeit stieg an

Analysiert man Arbeitslosenquoten nach qualifikations-spezifischen Kriterien, dann zeigt sich, dass Personen, die einen formalen Bildungsabschluss vorweisen können, viel weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen, die über keine Berufsqualifizierung verfügen.

So ist in der Schweiz bei Inhabern/-innen eines tertiären Abschlusses die Arbeitslosigkeit zwischen den Jahren 1991 und 2005 nur von 1,3 auf 2,7 Prozent gestiegen. Zwischen den Jahren 2003 und 2005 ging sie sogar zurück. Für Arbeitnehmer/-innen, die Absolventen/-innen einer Berufsausbildung waren, lag die Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 bei 3,7 Prozent. Für sogenannte Geringqualifizierte (ohne formalen Berufsausbildungsabschluss) stieg sie hingegen zwischen den Jahren 1991 und 2005 von 1,2 auf 7,7 Prozent deutlich an.

Aber nicht nur die Arbeitslosigkeit ist mit der Ausbildung verknüpft. Auch die (statistische) Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig sein zu können, steigt in allen Ländern der OECD in der Regel mit der Höhe des Bildungsabschlusses (OECD 2007).

2.2. „Empowerment“ und „Employability“: Traditionelle Bildungsansprüche in neuen Gewändern?

Bildung ist mit Wirtschaft und Macht enger verflochten als je zuvor. In früheren Epochen (etwa nach den Jahren des Ersten Weltkriegs) war man sich dessen nicht so bewusst und verfolgte andere Bildungskonzepte. Aber trotz ihres altruistischen (humanistischen) Außenbildes war Bildungsbereitschaft immer auch von wirtschaftlich-egoistischen Bestrebungen begleitet. Die Tatsache, dass den Arbeiter/-innenschichten seit Beginn der Industrialisierung Bildung vorenthalten wurde, ergab eine wesentliche Kritik am Bürgertum und an den Produktivkapital besitzenden Klassen. Jedenfalls war der emanzipatorische Ansatz, den die europäische Arbeiterbewegung stets mit Bildung, Fertigkeiten und Kenntnissen verknüpfte, ebenfalls von der Hoffnung auf wirtschaftlichen (und in der Folge gesellschaftlichen) Aufstieg getragen.

Bildung wurde vorenthalten

Hoffnung auf wirtschaftlichen Aufstieg

In ihrer bildungspolitischen Beflissenheit vertritt auch die ansonsten für emanzipatorischen Eifer eher unverdächtige EU-Kommission eine ähnliche Ideologie, auch wenn sie an eine rein individuell-bodenständige Strebsamkeit, im Sinne von „Empowerment“ und Beschäftigungsfähigkeit („Employability“), appelliert. Der „Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“, der wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung des europäischen Bildungsraumes nahm, vermeidet zwar eine eindimensionale Ausrichtung auf die Beschäftigungsfähigkeit, aber eine aufstiegs-, wirtschafts- und technologieorientierte Genese der europäischen Bildungspolitik ist deutlich sichtbar (HÖDL 2007, S. 539). Die EU-Kommission spricht auch von einem „Wissensdreieck Bildung – Wissenschaft – Innovation“ (EU-KOMMISSION 2007, S. 3), in dem Bildung zusammen mit den beiden anderen Eckpunkten des Dreiecks eine Art Schlüsselement zur Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit ist.

„Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“

„Wissensdreieck Bildung – Wissenschaft – Innovation“

3. Thesen zum Berufs- und Weiterbildungssystem mit Beispielen aus ausgewählten Ländern Europas

internationale Bezugspunkte

Da von niemandem bestimmbar ist, ob es den Protagonisten des Berufsbildungssektors (das Berufsbildungsmanagement selbst, aber auch Sozialpartner, Ministerien, Landes- und Bundes-Berufsausbildungsbeirat, Bildungsexperten an den Universitäten, Fachhochschulen und Forschungsinstituten usw.) gelingt, das Wettbewerbsumfeld und die zukünftigen wirtschaftlichen Erfordernisse genau einzuschätzen, können internationale Bezugspunkte, die anhand der folgenden Vergleichsthese erläutert werden, unter Umständen nützlich sein.

Länderbeispiele sollen Anregungen sein

Die Zuständigkeiten der beruflichen Weiterbildung sind in Österreich breit verteilt und in keinem eigenen Gesetz geregelt. Zwar gibt es seit dem Jahr 1973 ein Bundesgesetz über die Ermächtigung des Bundes, Weiterbildung zu fördern (das sogenannte Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz, EB-FG), aber zahlreiche Bestimmungen finden sich in anderen Rechtsmaterien, wie z. B. in Schul-, Universitäts-, Steuer- und Arbeitsmarktgesetzen. Es ist daher noch schwieriger als in anderen Ländern, aber umso wichtiger zu beurteilen, ob es mit bestimmten Maßnahmen gelingen kann, die Rahmenbedingungen der Berufsbildungslandschaft strategisch so auszurichten, dass die erhofften Wettbewerbsvorteile verwirklicht werden können. Die folgenden Länderbeispiele sollen Anregungen sein, bestimmte Reformvorhaben zur Verbesserung des Berufs- und Weiterbildungssystems neu zu überdenken.

These 1: „Die eigentliche Berufsausbildung setzt immer später ein“ (Europa)

Die These, dass in europäischen Ländern eine generelle Verschiebung der Berufsausbildung auf spätere Ausbildungsjahre zu verzeichnen ist, stimmt nicht (CEDEFOP 2006). In einigen Ländern befindet sich bereits in der Sekundarstufe II

(ab 16 Jahren) ein großer Anteil der Heranwachsenden in der eigentlichen Berufsausbildung (über 70 Prozent: Tschechische Republik, Österreich, Slowakei). In einigen Ländern ist eine Verschiebung nach oben feststellbar, in anderen gibt es sogar eine Senkung des Beginnalters der Berufsausbildung im Beobachtungszeitraum 1999 bis 2003 (z. B. Polen). In Österreich ist der Anteil der Jugendlichen mit 16 Jahren, die eine Berufsausbildung absolvieren, mit rd. 80 % anhaltend sehr hoch. Es ist hier keine Trendumkehr festzustellen. Der Grund liegt in der Struktur des österreichischen Schulsystems mit den zahlreichen Berufsausbildungsmöglichkeiten nach der Pflichtschule (Sekundarstufe I). Es gibt mehr Berufsausbildungen in Form der Lehre als auch im Bereich der vollzeitschulischen Berufsausbildung als in anderen Ländern. Außerdem vermitteln eine Reihe von Bildungsgängen auf Sekundarstufe II jene Kompetenzen, die in anderen Ländern auf der postsekundären bzw. tertiären Ebene erworben werden (z. B. Ausbildung im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege). Geringe Anteile von Jugendlichen in Berufsbildungseinrichtungen weisen z. B. Spanien (37 Prozent) und Portugal (28 Prozent) auf.

ein großer Anteil der Heranwachsenden in der eigentlichen Berufsausbildung

zahlreiche Berufsausbildungsmöglichkeiten nach der Pflichtschule

These 2: „Die Unternehmen brauchen mehr Facharbeiter“ (Schweiz)

Für das Berufsbildungssystem der Schweiz konnte nachgewiesen werden, dass Betriebe weniger oft Lehrlinge ausbilden, wenn viele konkurrierende Firmen in der gleichen Region angesiedelt sind. Das ist die Folge einer „Beggar my Neighbour“-Politik der Firmen auf diesem Gebiet. An sich stellen das Angebot potenzieller Lehrstellenbewerber und vor allem auch deren erwartete Qualität einen positiven Anreiz für die Ausbildungstätigkeit der Betriebe dar. Kontraproduktiv, im Sinne einer niedrigen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für Jugendliche, wirkt sich ein stark ausgebildetes vollschulisches Bildungssystem in bestimmten Regionen aus (MUEHLMANN/WOLTER 2007).

„Beggar my Neighbour“-Politik

In der Schweiz fiel der Wert der ausbildenden Betriebe von 1985 bis 2001 signifikant von 24,7 Prozent auf 17,6 Prozent. Die wichtigsten Faktoren, die zu einer Erklärung dieser Tatsache führen, sind eine steigende Anzahl von Kleinstbetrieben, Veränderungen in der Industriestruktur, eine Abnahme der Jugendlichen sowie eine Zunahme der Zahl der Jugendlichen, die Gymnasien oder andere weiterführende Schulen besuchen (SCHWERI/MUELLER 2007).

*auch durchaus
erfreuliche
Trends*

Diese Hinweise lassen vermuten, dass einige Gründe bestehen, die für die Reduzierung von Lehrlingszahlen mit negativen Merkmalen behaftet sind. Allerdings existieren auch durchaus erfreuliche Trends, die zu dieser Reduzierung beitragen, wie etwa ein besser ausgebildetes vollschulisches Bildungssystem.

These 3: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ (Deutschland)

Dieses Sprichwort hat für immer seine Geltung verloren, behaupten die Vertreter/-innen der Erwachsenenbildungsinstitutionen selbstbewusst. Wenn man es nicht ernst nimmt, untergräbt es allerdings die Glaubwürdigkeit der schulischen Erstausbildung. Die Förderung bestimmter Fähigkeiten sollte bereits zu einem möglichst frühen Zeitpunkt erfolgen, um einen oft sehr schmerzvollen und langen Aufholprozess zu vermeiden. Darin sind die meisten Bildungsexperten/-innen einer Meinung.

*duales System
weiterhin wenig
attraktiv für
weiterführende
Berufsausbildung*

Für Deutschland ergibt sich der Befund, dass es für Absolventen/-innen einer Erstausbildung im dualen System weiterhin nicht sehr attraktiv ist, eine weiterführende Berufsausbildung an einer Hochschule oder Universität zu absolvieren. Der Anteil derjenigen, die eine Studienberechtigungsprüfung absolvieren stagniert auf sehr niedrigem Niveau von 5 Prozent. Der Weg, über die Ausbildung in der Jugend Versäumtes nachzuholen, scheint für viele Menschen versperrt. Die deutsche Bundesregierung hat deshalb durch Kabinettsbeschluss

am 9. Jänner 2008 eine Qualifizierungsinitiative unter dem Titel „Aufstieg durch Bildung“ angekündigt. Dabei sollen unter anderem „besonders befähigte Absolventen/-innen“ des dualen Systems sowie Berufstätige die Chance zu einem Studium bekommen. Durch sogenannte „Aufstiegsstipendien“ soll dieser Personenkreis erweitert werden. Die Berliner Regierung sieht in dieser Maßnahme auch einen von mehreren Schritten, um zu erreichen, dass das im CDU/SPD-Koalitionsvertrag festgeschriebene Ziel umgesetzt wird, künftig 40 Prozent eines Altersjahrgangs für ein Hochschulstudium zu gewinnen (BWP PLUS 2008, S. 3).

*Qualifizierungsinitiative:
„Aufstieg durch Bildung“*

These 4: „Die Lehrlingsausbildung ist für Unternehmen zu kostenintensiv“ (Deutschland)

Wie in den meisten europäischen Ländern kamen die Unternehmen in Deutschland und Österreich vor etwa zehn Jahren erstmals „ins Gerede“, weil der Bedarf an Facharbeitern/-innen anhaltend groß war, aber die Bereitschaft der Unternehmen, Lehrausbildnerfunktion auszuüben, dem Lehrstellenbedarf nicht mehr entsprach. Entgegen der Ansicht, dass Unternehmen bereit sind, Nettokosten der Ausbildung zu übernehmen, bzw. dies eine Voraussetzung für das Angebot an Lehrplätzen überhaupt ist, konnte kürzlich für Deutschland nachgewiesen werden, dass die Kosten für die Ausbildung keinen nennenswerten kontemporären Einfluss auf die Gewinnsituation (ZWICK 2007) haben.

*kein
nennenswerte
kontemporärer
Einfluss auf die
Gewinnsituation*

These 5: „Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“ (Lettland)

Dieser Satz soll, ähnlich wie das sprichwörtliche „Aller Anfang ist schwer“, darauf hinweisen, dass es nicht immer leicht ist, einen Neubeginn zu gestalten, bzw. darüber hinwegtrösten, dass es eigentlich schlimm ist, ohne die nötigen Voraussetzungen eine bestimmte Angelegenheit erfolgreich zu Ende bringen zu müssen. Das Sprichwort passt daher für die

*„Catching-up“-
Prozess*

schwierige Ausgangssituation der ehemals realsozialistischen Länder beim Versuch, ihre wirtschaftlichen Verhältnisse auf den Standard der „Kernländer“ der Europäischen Union (EU-15) anzuheben. Dieser „Catching-Up“-Prozess (LANDESMANN 1995 u. 1995², LANDESMANN/STEHNER 2004) umfasst beinahe alle Lebensbereiche, also neben dem allgemein unzulänglichen Niveau wirtschaftlichen Handelns auch etwa das Bildungs- und Weiterbildungswesen. Als Beispiel dafür, wie schwierig es ist, auf diesem Gebiet „eine Meisterleistung“ zu vollbringen, bietet sich der Neustart des beruflichen Weiterbildungswesens in Lettland an, das in der realsozialistischen Ära (vor der Lostrennung aus dem sowjetrussischen Staatenverband) stark vernachlässigt wurde.

*„Berufsbildungs-
gesetz“ aus dem
Jahr 1999*

Lettland ist zusammen mit den anderen baltischen Ländern seit dem Jahr 2005 Mitglied der Europäischen Union und hat sich im Zuge des Beitritts verpflichtet, seine gesetzlichen und realpolitischen Bedingungen an die der EU anzupassen („Acquis communautaire“). Seit einem „Berufsbildungsgesetz“ aus dem Jahr 1999 ist die berufliche Weiterbildung geregelt, aber viele Beobachter/-innen sehen – neben den Chancen – auch gewisse Lücken und Gefahren, die bei der Entfaltung der Weiterbildungslandschaft in Lettland gegeben bleiben (LATVIAN ADULT EDUCATION ASSOCIATION 2007).

Berufliche Weiterbildung stellt eine Notwendigkeit dar, um die persönliche Lebensqualität zu verbessern und ermöglicht es mit ihrem Angebot, dass die Arbeitnehmer/-innen die Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben besser bewältigen. Die Teilnahme an den Bildungsprogrammen sollte unabhängig von regionalen, sozialen oder bildungsmäßigen Voraussetzungen jedem/r Bürger/-in gewährleistet werden.

*unterschiedliche
Voraussetzungen*

Gerade diese unterschiedlichen Voraussetzungen sind in Lettland aber real gegeben, allein wenn man die regional unterschiedlichen Durchschnittslöhne in der (für berufliche Weiterbildung sehr anspruchsbefähigenden) untersten Ein-

kommenskategorie heranzieht. Sie betragen in der Region um die Hauptstadt Riga 280 Lats (rd. 402 Euro), in der ländlich strukturierten Region Latgale, jedoch nur 177 Lats (rd. 254 Euro). In einer Untersuchung (LATVIAN ADULT EDUCATION ASSOCIATION 2007) wurde festgestellt, dass die Möglichkeiten, in den ländlichen Bezirken am beruflichen Weiterbildungssystem teilzunehmen, gering sind und dass die berufliche Weiterbildung im Wesentlichen auf die größeren Städte Lettlands beschränkt ist.

Die regionalen Disparitäten in den Weiterbildungsaktivitäten finden sich auch innerhalb der im Vergleich hoch entwickelten EU-Länder. Sie sind aber in den EU-Kernländern (EU-15) weniger stark ausgeprägt als in den neuen Beitrittsländern. Beispielsweise lassen sich auch in einem EU-Land wie Belgien regionale Unterschiede feststellen. Die Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten der Stadt Brüssel weisen mit 68,8 Prozent aller Unternehmen einen (geringfügig) höheren Beteiligungsanteil auf als die beiden Großregionen Flandern mit 61,1 Prozent und Wallonien mit 62,3 Prozent insgesamt (SPF ÉCONOMIE CVTS-3 2007).

*regionale
Unterschiede
auch in Belgien*

Ein letzter Satz zu Lettland: Nach dem Willen der EU-Kommission ist es verpflichtet, genauso wie alle anderen EU-Staaten „Zielvorgaben in allen oder manchen EU-Benchmarkgebieten einzurichten“. Lettland hat diese Zielvorgaben im „Rahmen eines Validierungssystems“ inzwischen eingerichtet – Österreich dagegen nicht (EU-KOMMISSION 2007, S. 17).

*Österreich
noch keine
Benchmark-
Zielvorgaben*

These 6: „Small is beautiful“ (Bulgarien)

In Bezug auf die betriebliche Weiterbildung stimmt das „Small is beautiful“ nicht. Kleine Unternehmen sind wesentlich „weiterbildungsfeindlicher“ als große Unternehmen. Dies gilt europaweit und für fast alle Branchen. Speziell aber für Kleinunternehmen in Ländern wie Bulgarien, das eine im Vergleich zu Westeuropa uneinheitliche Entwicklung genommen hat, trifft dieses Sprichwort nicht zu.

3. Welle des europaweiten SCVT

Im Juni 2007 präsentierte das National Statistical Institute (NSI) Bulgariens die ersten Ergebnisse des im Rahmen der 3. Welle des europaweiten SCVT (Survey on Continuing Vocational Training) erhobenen Standes der beruflichen Weiterbildung in Bulgarien. Überraschenderweise ist der Anteil der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern/-innen berufliche Weiterbildung anbieten, vom Jahr 2002 bis zum Jahr 2005 gesunken. Im Jahr 2005 boten 28,7 Prozent der Unternehmen Ausbildungen an, während es im Jahr 2002 noch 34,6 Prozent waren (DASKALOVA 2007).

61,4 Prozent der Unternehmen mit über 250 Beschäftigten

Eklatant noch unterschiedlicher sind jedoch die Ergebnisse, wenn man die Betriebsgröße als Kriterium heranzieht. Während immerhin 61,4 Prozent der Unternehmen mit über 250 Beschäftigten für ihre Mitarbeiter/-innen Weiterbildungsangebote bereithalten, sind es bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten nur mehr 23,7 Prozent. Bei Kleinunternehmen ist die Lage allerdings noch prekärer. Nur 16 von 100 Unternehmen, die fünf bis neun Mitarbeiter/-innen aufweisen, unterbreiten ihren Beschäftigten Trainings- oder Weiterbildungsangebote. Die Zahlen für Kleinstunternehmen (mit unter fünf Beschäftigten), jene Unternehmensform, die quantitativ in Bulgarien einen sehr hohen Stellenwert hat, runden das Bild ab. Sie liegen nämlich gar nicht vor (DASKALOVA 2007).

16 Prozent der Unternehmen mit 5–9 Mitarbeiter/-innen

These 7: „Mit Lob kommt man weiter“ (Deutschland)

6.000 Befragte

Von rd. 6.000 befragten Mitarbeitern/-innen, die in Unternehmen in Deutschland beschäftigt sind, halten rd. 70 Prozent Weiterbildung und Personalentwicklung für „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“. Es könnte aufgrund dieser Tatsache unter den deutschen Unternehmern/-innen und Vorgesetzten Zufriedenheit herrschen. Sie müssten voll des Lobes für ihre Mitarbeiter/-innen sein angesichts dieser (neudeutsch nicht besser zu bezeichnenden) Win-win-Situation – sowohl für Arbeitnehmer/-innen als auch Unternehmer/-innen und Vorgesetzte.

Eine Sondererhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 (EBERT/KISTLER 2007) zeigt aber ein anderes Bild. Rund 68 Prozent der Belegschaftsmitglieder geben an, dass ihre Qualifizierungswünsche nur „in geringem Maß“ oder „gar nicht“ unterstützt werden. Die entsprechenden Indexwerte unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland nur geringfügig. Auch Frauen haben im Vergleich zu Männern nur vernachlässigbar abweichende Bedingungen.

*Sondererhebung
zum DGB-Index
Gute Arbeit 2007*

Trotzdem sollte der Stellenwert der Weiterbildung bzw. Personalentwicklung – auch wenn ein eindeutiger Zusammenhang in der Studie nachgewiesen wurde – nicht als alleinige Ursache der Arbeitszufriedenheit, im Sinne des vom DGB-Index ermittelten Wertes, interpretiert werden. „Vielmehr geht die Äußerung eines mangelnden Stellenwertes der Weiterbildung beim Vorgesetzten oder bei der Vorgesetzten in der Regel einher mit anderen belastenden Arbeitsbedingungen bzw. fehlenden Ressourcen. Die Arbeitszufriedenheit erklärt sich letztendlich im Zusammenspiel dieser Defizite.“ (EBERT/KISTLER 2007, S. 16)

*nicht alleinige
Ursache der
Arbeits-
zufriedenheit*

In Form einer Clusteranalyse wurden fünf verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern/-innen herausgearbeitet, wobei besonders die Gruppe derjenigen, die „gute Entwicklungsmöglichkeiten in vorteilhaften Beschäftigungsmöglichkeiten“ (26 Prozent der Befragten) aufweisen, einer näheren Umschreibung bedarf, wenn man an einem Positivbeispiel interessiert ist. Diesem Typus entsprechen vor allem folgende Kriterien (EBERT/KISTLER 2007, S. 23):

*Clusteranalysen
mit fünf
verschiedenen
Gruppen*

- Männer
- unter 35-Jährige
- Hochschule/Universitätsabschluss
- Vorgesetzte
- Großbetrieb
- Dienstleistungstätigkeiten
- keine Arbeitslosigkeitsphasen
- keine Teilzeit

*geringe
„Bereitschaft
zur Ver-
besserung der
Weiterbildung“*

Es ist daher nicht verwunderlich, dass in der Gruppe derjenigen, die nur geringe „Bereitschaft zur Verbesserung der Weiterbildung“ besitzen, sich vor allem Mitarbeiter/-innen befinden, die über 55 Jahre alt sind, keine Vorgesetztenposition für andere Beschäftigten ausüben und zudem keinen Schulabschluss vorweisen können oder keine berufliche Lehre absolviert haben.

4. Abschließende Bemerkungen

*noch immer
schwierig,
Bildungs-
angebote
genügend
niederschwellig
zu gestalten*

Es ist hervorzuheben, dass die hier in Schlaglichtform präsentierten Erkenntnisse der dargestellten Studien auch für andere (europäische) Länder und speziell für Österreich Aussagekraft haben. Grundsätzlich ist es in den ländlichen Regionen – wie das Beispiel aus Lettland („These 5“) gezeigt hat – (aber auch im städtischen Bereich) noch immer schwierig, Bildungsangebote genügend niederschwellig zu gestalten, um möglichst alle Alters-, Bildungs- und Sozialschichten zu erreichen (HÖPFL/STAGEL 2007, S. 30).

Im Verhältnis zu den politisch hochgesteckten Zielen („Lissabon-Ziel“) ist die Bildungsbereitschaft bzw. die persönliche Bereitschaft, auch dafür zu zahlen, bei bestimmten Arbeitnehmer/-innengruppen noch relativ gering. Fünf Prozent der Erwerbstätigen mit Pflichtschulabschluss nahmen nach Ergebnissen des Mikrozensus 2005 in Österreich an Kursen und Schulungen teil gegenüber 20 Prozent der erwerbstätigen Akademiker/-innen (STATISTIK AUSTRIA 2007). Besondere Defizite gibt es bei gering Ausgebildeten, bei älteren Arbeitnehmern/-innen und – was die unternehmensbezogene Weiterbildung betrifft – generell auch bei Frauen.

Die Exklusivität von beruflicher Erwachsenenbildung und Weiterbildung macht nicht Halt vor Institutionen, die eigentlich schon eine lange Tradition in der Heranführung von bildungsmäßig unterprivilegierten Schichten an die gesellschaftlichen und beruflichen Vorteile aufweisen, die eine qualitätvolle Aus-

bildung und Weiterbildung auszeichnen. Ein Blick auf die Besucher/-innenstatistik der VHS in Oberösterreich – obwohl diese bei ihren Angeboten im Zuge der so notwendigen Alphabetisierungskampagne im Vergleich zu anderen österreichischen Institutionen innovativ und führend ist – liefert kein wirklich anderes Bild. Diese Besucher/-innenstatistik für das Arbeitsjahr 2004/05 verzeichnet, ähnlich wie in allen anderen Bundesländern – mit 14,2 Prozent mehr „Haushaltsführende“ (euphemistisch für „Hausfrauen“) als Arbeiter/-innen (7,5 Prozent) unter den Besuchern/-innen. Die größte Gruppe sind im Vergleich die Angestellten und Beamten/innen mit 50,9 Prozent der Teilnehmer/-innen (VÖV 2006).

*mehr
„Haushalts-
führende“ als
Arbeiter/-innen*

Die EU-Kommission berichtet in ihrem jüngsten Entwurf (EU-KOMMISSION 2007), dass bis zum Jahr 2005 die Fortschritte in Richtung der EU-Benchmark (Teilnahmequote von 12,5 %) weitgehend plangemäß verlaufen sind. Im Jahr 2006 (das letzte Jahr, für das gesamteuropäische Datenquellen vorliegen) beteiligten sich jedoch nur durchschnittlich 9,6 % der Europäer zwischen 25 und 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, was gegenüber 2005 einen Rückgang darstellt. Zudem verschleiert dieser Gesamtwert ein (lt. EU-Kommission „erhebliches“) Ungleichgewicht, in dem sich das mikrokosmische Oberösterreich augenscheinlich in den gesamteuropäischen Werten widerspiegelt:

*9,6 % der
Europäer
zwischen 25
und 64 Jahren
nahmen an
Aus- und
Weiterbildungs-
maßnahmen teil*

„Bei Erwachsenen mit hohem Bildungsstand ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme am lebenslangen Lernen (in Europa) sechsmal höher als bei gering qualifizierten Erwachsenen“ (EU-KOMMISSION 2007, S. 8).

Literatur:

- Becker, G. S., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis; in: The Journal of Political Economy, Vol. 70, Nr. 5, Part 2: Investment in Human Beings 1962, S. 9–49
- BWP Plus (Beilage zur Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis) 1/2008; S. 3
- CEDEFOP; Panorama series 124, Berufsausbildung in Österreich. Kurzbeschreibung, Luxemburg 2006
- Daskalova, N., Continuing vocational training still not priority for employers; Institute for Social and Trade Union Research, ID: BG07070291, Bulgaria 2007
- Ebert, A., Kistler, E., Qualifizierung und Weiterbildung. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007, Stadtbergen 2007
- Ebrecht, J., Hillebrandt, F. (Hrsg.), Bourdieus Theorie der Praxis: Erklärungskraft, Anwendung, Perspektiven, Wiesbaden 2004
- Eichbauer, Ch., Weiterbildungsfinanzierung in Österreich, in: WISO Heft 4, 2007, S. 109–129, S. 123
- EU-Kommission, Wissen, Kreativität und Innovation durch lebenslanges Lernen – Entwurf des gemeinsamen Fortschrittsberichts 2008 des Rates und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, KOM (2007) 703 endg.
- Hödl, E., Die Europäische Union als Wissensgesellschaft, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 2007, Heft 4, S. 529–551, S. 539
- Höpfl, T., Stigel, W., Sozialdienstleistungen in Oberösterreich (Endbericht), unveröff. Manuskript, Linz 2007, S. 30
- Landesmann, M. A., East-West European Integration: Catching Up or Falling Behind?; Ch. 7, in Dobrinsky, R. and Landesmann, M. A. (Hrsg.), Transforming Economies and European Integration, Edward Elgar 1995
- Landesmann, M. A., Entwicklungen in Osteuropa, in: Wege aus der Beschäftigungskrise; WISO Dokument Heft 36, 1995, S. 65–74
- Landesmann, M. A., Stehrer, R., Modelling International Economic Integration: Patterns of Catching-up, Foreign Direct Investment and Migration Flows, WIIW Working Papers, Nr. 27, Wien 2004
- Latvian Adult Education Association; Development of Lifelong Learning Strategy, Riga 2007
- Mincer, J., Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, in: The Journal of Political Economy, Vol. 66, No. 4, 1958, S. 281–302
- Muehlmann, S., Wolter, St. C.; Regional Effects on Employer-Provided Training: Evidence from Apprenticeship Training in Switzerland, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2-3/2007, S. 135–147
- OECD; Education at a Glance, Paris 2007
- Schweri, J., Mueller, B., Why Has the Share of Training Firms Declined in Switzerland? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2-3/2007, S. 149–167.
- SPF Économie (CVTS 3) – Direction générale Statistique et Information économique, Communiqué de Presse, 13 septembre 2007, „Quatre salariés sur dix bénéficient d'une formation“, Bruxelles 2007
- Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien 2007
- VÖV (Verband Österreichischer Volkshochschulen) – Statistikbericht 2006 – VÖV Materialien 41, Wien 2006
- Zwick, T.; Apprenticeship Training in Germany – Investment or Productivity Driven? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2-3/2007, S. 193–204

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at