

# ***Weiterbildung der Erwerbs- bevölkerung in Österreich***

***Arthur Schneeberger***

***Bernd Kastenhuber***

***Schriftenreihe Nr. 107***



*Rainergasse 38, A-1050 Wien  
Tel.: (01) 545 16 71-0, Fax.: Dw. 22*

## ***Weiterbildung der Erwerbs- bevölkerung in Österreich***

***Ergebnisse aus Bevölkerungs-  
und Unternehmensumfragen***

***Arthur Schneeberger***

***Bernd Kastenhuber***

unter Mitarbeit von  
***Wolf-Erich Eckstein***  
(EDV-Auswertung)  
***Sabine Nowak***  
(Satz und Layout)

***Schriftenreihe Nr. 107***

***Wien, März 1998***

*ISBN 3 - 900 671 - 70 - 2*

*Copyright by Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*

*Medieninhaber und Herausgeber:  
ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
(Geschäftsführer: Dr. Johann Steinringer)*

*A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock  
Tel.: (01) 545 16 71 - 0  
Fax.: (01) 545 16 71 - 22*

# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
VORWORT	1
EINLEITUNG	3
<b>I WEITERBILDUNG DER ERWERBSBEVÖLKERUNG MOTIVATION, VERANSTALTER UND MARKTVOLUMEN</b>	<b>7</b>
1. WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER ERWERBSPERSONEN	9
1.1 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNGSQUOTE UND WEITERBILDUNGSDEFINITION	9
1.2 DER EFFEKT DER BERUFLICHEN QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN	12
1.3 DER EFFEKT DES LEBENSALTERS	14
1.4 WEITERBILDUNGSHÄUFIGKEIT DER WEITERBILDUNGSAKTIVEN	16
1.5 INTERNATIONALER VERGLEICH	17
2. ANREGUNGEN FÜR WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN	20
3. MOTIVE ZUR WEITERBILDUNG	26
4. THEMEN DER WEITERBILDUNG	32
5. FORMEN UND VERANSTALTER VON WEITERBILDUNG	38
5.1 EXTERNE UND INTERNE WEITERBILDUNG	38
5.2 FIRMENINTERNE SCHULUNGEN	40
5.3 EXTERNE WEITERBILDUNGSANBIETER	40
5.4 GENUTZTE WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN NACH BUNDESLÄNDERN	45
5.5 ZUR UNIVERSITÄT ALS „WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEIT“	46
6. HINDERUNGSGRÜNDE	49
7. WEITERBILDUNGS-AUSGABEN - MARKTVOLUMEN	51
ANHANG	57

<b>II WEITERBILDUNGSMARKT AUS UNTERNEHMENSICHT THEMEN- UND ANBIETERBEZOGENE STRUKTURANALYSEN</b>	<b>63</b>
 ZUR ERHEBUNG	 65
1. ANBIETERBEZOGENE WEITERBILDUNGSTEILNAHME	66
2. THEMENBEZOGENE WEITERBILDUNGSTEILNAHME	71
3. ANBIETERPRÄFERENZ NACH WEITERBILDUNGSTHEMEN	76
4. AUSMASS DER WEITERBILDUNGSTEILNAHME	87
5. MARKTPOTENTIAL, BETEILIGUNGSBREITE UND THEMENBEZOGENE MARKTSTELLUNG	89
 ANHANG I: ERHEBUNG ZUR WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG	 94
 ANHANG II: STELLENWERT EXTERNER WEITERBILDUNG	 96
 ANHANG III: EMPIRISCHE HINWEISE ZU BILDUNGS-AUSGABEN	 101
1. TENDENZ DER AUSGABENENTWICKLUNG	101
2. BEDARF AN WEITERGEHENDER EMPIRISCHER ERHEBUNG DER WEITERBILDUNGS-AUSGABEN	108
 ZUSAMMENFASSUNG	 111
ZU TEIL I	112
ZU TEIL II	115
 SUMMARY	 117
PART I	118
PART II	121
 LITERATURVERZEICHNIS	 123
 ZU DEN AUTOREN	 126
 AKTUELLE PUBLIKATIONEN	 127

## VORWORT

„Wissen“ ist der Rohstoff, der heute Arbeitsleistung und Unternehmenserfolg bestimmt. Die Wissensgesellschaft, in der wir leben, erfordert die ständige Aktualisierung des beruflichen Wissens und Könnens. Das kann einerseits informell „on-the-job“ geschehen, erfolgt aber andererseits auch durch organisierte Weiterbildung, sei es in Unternehmen oder in Weiterbildungseinrichtungen. Weiterbildung erhält damit eine entscheidende Bedeutung für den einzelnen, die Unternehmen und für Wirtschaft und Gesellschaft in ihren internationalen Verflechtungen.

Der von allen Seiten erkannten und anerkannten Bedeutung der Weiterbildung in beruflicher und gesellschaftlicher Hinsicht steht aber nach wie vor kein gleichwertiger bildungswissenschaftlicher Forschungsstand als Basis der Darstellung der Weiterbildungssituation in Österreich und der Förderung einschlägiger Aktivitäten gegenüber. Ziel des hier vorliegenden Forschungsprojektes im Auftrag des WIFI der Wirtschaftskammer Österreich war es daher, vorhandene empirische Informationen zu nutzen, um einen Beitrag zur Verbesserung des Kenntnisstandes und der Diskussionsgrundlagen zu leisten. Hierbei konnte auf die Ergebnisse einer Fessel + GfK-Umfrage von 1996 zurückgegriffen werden, aber ebenso auf eine Reihe anderer einschlägiger Arbeiten.

Im Ergebnis zeigt sich, daß die Weiterbildungsquote in Österreich doch wesentlich höher liegt als bisweilen angenommen wurde. 58 Prozent der Berufstätigen in Österreich können im Sinne eines erweiterten Weiterbildungsbegriffs, der neben Kursen, Seminaren oder innerbetrieblichen Veranstaltungen auch die Lektüre von Fachliteratur subsumiert, als weiterbildungsaktiv eingestuft werden. Das Bewußtsein über die Notwendigkeit der Anpassung beruflicher Qualifikation ist in der österreichischen Erwerbsbevölkerung weit verbreitet. Nur 12 Prozent der Weiterbildungsfernen gaben als Begründung für ihre Weiterbildungsabstinenz „Keine Notwendigkeit zur Weiterbildung“ an. Zeitprobleme, Kosten, Erreichbarkeit sind die eigentlichen Hürden. Hier wird im weiteren praktisch anzusetzen sein.

Auch im internationalen Vergleich liegen wir in einem „Kopf-an-Kopf-Rennen“ mit wichtigen Wettbewerbern. Dies soll keineswegs als Legitimation für eine Einstellung der Bemühungen verstanden werden. Im Gegenteil: es gilt die Weiterbildungsintensität bei jenen noch weiter zu erhöhen, die bereits Aktivitäten in der Weiterbildung gesetzt haben, und es ist weiters prioritär, noch viel stärker daran zu arbeiten, daß die Barrieren für jene abgebaut werden, die bislang weiterbildungsfern gewesen sind.

Die Ergebnisse aus Bevölkerungsumfragen sollen die bereits durchgeführten Erhebungen bei Unternehmen, die in vorliegender Publikation ebenfalls dokumentiert sind, aus der spezifischen Perspektive der Erwerbspersonen einerseits untermauern, andererseits ergänzen. Die Studie vereinigt damit Erfahrungen aus zwei Perspektiven und kommt damit zu einer integrativen Darstellung des Geschehens.

Weiterbildung ist für die Unternehmen, aber auch die Erwerbspersonen eine Investition in ihre wirtschaftliche Zukunft. Dieser Grundsachverhalt hat und sollte noch stärker Folgen im Hinblick auf flexible Arbeitszeitansätze und co-investive Lösungen (Zeit, Kursgebühren etc.) haben. Weiterbildung fällt aber aufgrund ihrer volkswirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und gesamtgesellschaftlichen Bedeutung auch in den Verantwortungsbereich der öffentlichen Hand. Förderung und Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen für forcierte Weiterbildung sind damit auch Aufgabe von Bund und Ländern.

Mit vorliegender Studie ist ein erster Schritt im Sinne kumulativer empirisch fundierter Weiterbildungsforschung gesetzt. Nur wenn wir realistische Grundlagen für die Diskussion und Planung der Weiterbildungsaktivitäten erarbeiten, erhöhen wir die Chance, jenes Anreizklima zu schaffen, welches das Bewußtsein über die Bedeutung der Weiterbildung noch weiter schärft und die Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung weiter verbessert.

***Dr. Herwig Schmidbauer***

WIFI Österreich, Leiter der Abteilung für berufliche Weiterbildung

## **EINLEITUNG**

Erstausbildung reicht für viele Berufe nicht mehr aus, um die Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt auf Dauer zu erhalten. Sich nur dann weiterzubilden, wenn damit ein Aufstieg als wahrscheinlich verknüpft ist, scheint der Vergangenheit anzugehören. Bereits Aktualisierungserfordernisse beruflicher Qualifikation erfordern und motivieren - wie die Erhebungen zeigen - Bildungsanstrengungen. Notwendigkeit und Bedeutung der Anpassung durch berufliche Weiterbildung bestimmen sich insbesondere durch die steigende Tendenz sozialer und beruflicher Mobilität, den raschen Wandel der Arbeitswelt, die Geschwindigkeit und Breite technologischer Innovationen, das Tempo organisatorischer Veränderungen in den Betrieben sowie neue und sich rasch verändernde betriebliche Einflußfaktoren, wie z.B. Umweltfragen und Umweltschutz. Weitere Faktoren des Wandels sind oder werden das steigende Durchschnittsalter in der europäischen Bevölkerung sowie die zunehmende Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt sein. Mit der Dynamisierung der Gesellschaft, der Ökonomie und der Technologie wächst der Druck der Anpassung von Wissen und Können.<sup>1</sup>

Berufliche Weiterbildung ist eine Investition in die Qualifikation und die Regeneration des Humankapitals der Erwerbepersonen, welche die Produktivität der Arbeit und damit die Attraktivität der Erwerbeperson am Arbeitsmarkt erhält und u.U. erhöht. Mangelnde Investition in Weiterbildung kann zum Verlust der Fähigkeiten zur Erwerbstätigkeit führen. Eine positive Entscheidung, berufliche Weiterbildung zu betreiben, werden diejenigen treffen, welche sich von der Weiterbildung einen Nutzen versprechen, der ihre Kosten übertrifft. Grundlage dieser Überlegungen ist das Bewußtsein des Investitionscharakters von Weiterbildung, das zwar noch zu heben sein wird, aber doch bereits in beachtlichem Maße vorhanden ist. So wurden Mitte der 90er Jahre von den österreichischen Erwerbepersonen schätzungsweise fast 7 Milliarden in ihre Weiterbildung investiert, dies involviert Ausgaben, die von Fachliteraturankauf bis zu Kurskosten rei-

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu: Jittie Brandsma, Frank Kessler, Joachim Münch: Berufliche Weiterbildung in Europa. Stand und Perspektiven. Bielefeld 1995, S. 20; sowie: Europäische Kommission, GD XXII: Wie steht's mit dem Zugang zur Weiterbildung? in: Le Magazine, Nr. 8-1997, S. 31.

chen. Damit ist nur eine Seite der Thematik angesprochen. Weiterbildung hat aber ebenso sehr für den Nachfragenden nach Arbeitskräften Investitions- und Kostencharakter. Die Unternehmen veranstalten, finanzieren und fördern die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter Mitte der 90er Jahre in Österreich pro Jahr in einem Umfang von schätzungsweise fast 12 Milliarden Schilling. Anhand von Erhebungen - so auch den hier präsentierten - läßt sich zeigen, daß fast die Hälfte der weiterbildungsaktiven Erwerbspersonen eine Schulung im Betrieb durchlaufen hat. Aus betrieblicher Sicht dienen Investitionen in Weiterbildung vor allem dazu, den sich wandelnden Anforderungen durch Bereitstellung der benötigten Qualifikationen gewachsen zu sein. Möglichkeiten und Erfordernisse sind dabei in hohem Maße branchen- und betriebsgrößenspezifisch ausgeprägt. Die vorliegenden Erhebungen zeigen aber nicht nur betriebsstrukturelle Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch erhebliche berufsspezifische. Auch diese hängen mit den jeweiligen Tätigkeitserfordernissen und beruflichen Zielen zusammen; auch die Zugangsmöglichkeiten spielen in diesem Zusammenhang eine nicht unerhebliche Rolle.<sup>2</sup>

Wer in Weiterbildung investiert, in wen investiert wird, wer den Anstoß gibt und wer die Kosten trägt, all dies hängt letztlich - wie die Humankapitaltheorie aufgezeigt hat<sup>3</sup> - von zu erwartenden Erträgen (für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer) und den aufzuwendenden Kosten ab. Die weiterbildungsbezogene Rolle der öffentlichen Hand, die in Europa sehr unterschiedlich und pluralistisch ausgeprägt ist<sup>4</sup>, kommt damit als Arbeitsmarktförderung dort ins Spiel, wo strukturell bedingt zu wenig von den Arbeitsmarktparteien investiert wurde, wird oder werden könnte, aber auch zunehmend als nationale

---

<sup>2</sup> Vgl. hierzu etwa: Heinz-Herbert Noll: Weiterbildung, Beschäftigung und Statusdistribution, in: Ansgar Weymann (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung, in: Soziale Welt, Sonderband 5, Göttingen 1987, S. 146ff.

<sup>3</sup> Gary S. Becker: Investitionen in Humankapital - eine theoretische Analyse. In: Klaus Hüfner (Hrsg.): Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum. Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie. (=Texte und Dokumente zur Bildungsforschung, hrsg. vom Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft), Stuttgart 1970, S.131ff.

<sup>4</sup> Vgl. die Übersicht in: Brandsma, Kessler, Münch, a.a.O., S. 24ff.

oder regionale Wirtschaftsförderung, wenn Wissen und Können bei steigendem Wettbewerbsdruck zur entscheidenden Ressource geworden sind; nicht zuletzt hat die öffentliche Hand auch Verpflichtungen, die sich aus den Erfordernissen der sozialen, kulturellen und politischen Integration des Gemeinwesens ergeben, in Erwachsenenbildung zu investieren. Weiterbildung bleibt aber trotz der vielfältigen institutionellen Bezüge und Förderungen immer *auch* eine persönliche Angelegenheit und ist Ausdruck individueller Lebensläufe, persönlichen Engagements und persönlicher Entscheidungen in kompetitiven und von Handlungsalternativen gekennzeichneten Kontexten.

Zentrales Ziel der Analysen zu den Bevölkerungsumfragen ist es, Strukturen des Weiterbildungsverhaltens der Erwerbsbevölkerung in Österreich darzustellen; daneben oder dort, wo keine Aufgliederung der Erwerbsbevölkerung möglich war, wird auf die Daten zur (über 15jährigen) Wohnbevölkerung zurückgegriffen. Die Formen der beruflichen Weiterbildung sind überaus vielfältig. Weiterbildung kann heute immer weniger nur auf schulmäßig organisierte Lehrveranstaltungen außerhalb des Arbeitsplatzes beschränkt werden. Weiterbildung umfaßt - außerhalb organisierten Wissenserwerbs in Kursen und anderen Veranstaltung - z.B. auch das Studium von Fachliteratur und persönliche Informationsbeschaffung durch Medien aller Art, aber auch neue Formen, wie Coaching, Computer Based Training oder Qualitätszirkel. In vorliegender Arbeit wird von einem *erweiterten, umfassenden Weiterbildungskonzept* ausgegangen und eingehend nach den Formen und Lernorten aktueller Weiterbildungsaktivitäten gefragt.

Weiterbildung enthält auch in ihrer beruflichen Dimension wesentliche Bereiche, die außerhalb der wahrgenommenen Zuständigkeiten der Arbeitgeber liegen und daher auch nicht durch Unternehmensbefragungen erfaßbar sind. So sind viele Weiterbildungsaktivitäten weder durch den Arbeitgeber motiviert, noch sind sie diesem bekannt. Die Studie betrachtet das Weiterbildungsgeschehen daher aus *zwei Perspektiven*: aus der Warte der Erwerbsbevölkerung und aus der Sicht der Betriebe, wobei sich in den Erhebungen weitreichende Querverbindungen ergeben, so etwa im Hinblick auf die Struktur des externen Weiterbildungsmarktes bzw. die Rolle, die verschiedene Anbieter spielen.

Die Studie stützt sich auf veröffentlichte Daten aus Erhebungen zur Weiterbildung in Österreich. Einerseits werden dabei noch kaum oder überhaupt nicht beachtete Ergebnisse herausgearbeitet, andererseits Querbezüge hergestellt. Zunächst wird eine Bevölkerungsumfrage (n=4.500), die 1996 österreichweit vom Institut „Fessel + GfK“ im Auftrag des BMUKA durchgeführt wurde<sup>5</sup>, und deren Potential für die Bildungsforschung noch bei weitem nicht ausgeschöpft wurde, herangezogen. Ihre Befunde werden mit anderen einschlägigen Erhebungen in Beziehung gesetzt; zudem sollen einige Ergebnisse der Unternehmensbefragungen im Lichte der Bevölkerungsumfragen reflektiert werden. Im Hinblick auf das finanzielle Marktvolumen werden Hochrechnungen sowohl für Berufstätige als auch die Wohnbevölkerung, respektive bestimmte Teilpopulationen, vorgenommen. Die einbezogenen Unternehmensbefragungen wurden vom ibw 1996 und 1997 durchgeführt.

Wichtige empirische Befunde konnten auch aus einer Erhebung des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen (VÖV) verwendet werden. Eine repräsentative Befragung zum Thema „Einstellung der Österreicherinnen und Österreicher zur Weiterbildung“ wurde im Frühjahr 1994 durchgeführt. Diese vom Bundesministerium für Unterricht und Kunst (jetzt: Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) finanzierte Befragung wurde von Wilhelm Filla konzipiert und vom „market“-Institut (Linz) durchgeführt.<sup>6</sup> Befragungsteilnehmer waren 1980 erwachsene Personen ab 14 Jahren.

---

<sup>5</sup> Peter A. Ulram: Studie „Lebensbegleitendes Lernen - Life-Style 1996“, in: Nationale Koordinationsstelle des Europäischen Jahres für Lebensbegleitendes Lernen (Hrsg.): Österreich, Europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996; ders.: Lebenslanges Lernen. Life-Style 1996, Textkommentar und Tabellenband, Fessel + GfK.

<sup>6</sup> Siehe dazu: Wilhelm Filla: Weiterbildungsinteresse in Österreich. Bericht über eine Studie des VÖV(I), in: Die Österreichische Volkshochschule 175, März 1995, S. 8.

# **I WEITERBILDUNG DER ERWERBSBEVÖLKERUNG**

## **MOTIVATION, VERANSTALTER UND MARKTVOLUMEN**



## 1. WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER ERWERBSPERSONEN

### 1.1 Weiterbildungsbeteiligungsquote und Weiterbildungsdefinition

Weiterbildung zeigt eine hohe und voraussichtlich noch steigende Beteiligung in der österreichischen Erwerbsbevölkerung. So hat die Bevölkerungsumfrage von Fessel + GfK von 1996 gezeigt, daß fast sechs von zehn österreichischen Berufstätigen weiterbildungsaktiv sind (58 Prozent).<sup>7</sup>

Der Indikator „weiterbildungsaktiv“ ist aus verschiedenen Fragen über aktuelle und frühere Weiterbildungsaktivitäten zusammengesetzt und inkludiert jene, die sich laut eigener Aussage *nach bzw. neben ihrer Schul- und Hochschulausbildung weitergebildet haben oder sich derzeit weiterbilden*.<sup>8</sup> Die Weiterbildungsbeteiligungsquote der Berufstätigen ist um 6 Prozentpunkte höher als jene der über 15jährigen Wohnbevölkerung. Unter den Berufstätigen zeigt sich eine Differenz von 10 Prozentpunkten zwischen männlichen und weiblichen Erwerbspersonen. Die geschlechtsspezifische Differenz ist unter den Berufstätigen signifikant geringer als innerhalb der nicht berufstätigen Bevölkerung.

TABELLE 1-1: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbspersonen nach Geschlecht

Erwerbspersonen	(Basis)	Weiterbildungsaktive
Berufstätige gesamt	(n=2.579)	58%
Männlich	(n=1.494)	62%
Weiblich	(n=1.085)	52%

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

<sup>7</sup> Siehe dazu: Peter A. Ulram: Lebenslanges Lernen Life-Style 1996, Textkommentar und Tabellenband, Fessel + GfK.

<sup>8</sup> Peter A. Ulram: Lebenslanges Lernen Life-Style 1996, Textkommentar, S. 9.

Die auf Basis von Daten der Bevölkerungsumfrage definierte Weiterbildungsbeteiligungquote ist deutlich höher als dies bisher von vielen Beobachtern der österreichischen Weiterbildungslandschaft angenommen wurde. So wird noch in einer im September 1997 veröffentlichten Studie von einer Weiterbildungsbeteiligung in der österreichischen Wohnbevölkerung von rund 15 bis 20 Prozent ausgegangen. Bezogen auf „berufliche Bildung“ wird eine Weiterbildungquote von 30 Prozent angeführt<sup>9</sup>. Auch diese Marke ist unterschätzt, wenn man die Weiterbildungsbeteiligungquote der Berufstätigen nach Fessel + GfK zugrundelegt (58 Prozent der Berufstätigen werden als weiterbildungsaktiv eingeschätzt). Da eine scharfe Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nicht möglich ist, bedeutet dies, daß sich durch die Befunde der Umfrage von 1996 ein weitreichender Erklärungs- oder Anpassungsbedarf für bislang vorgebrachte Einschätzungen ergibt.

Es stellt sich nun die Frage, weshalb es im Bereich der Weiterbildungsforschung zu derartig unterschiedlichen Einschätzungen kommt? Dies läßt sich sowohl bezüglich der Weiterbildungquote in Österreich als auch zu deren internationalem Vergleich feststellen. Antworten müssen zumindest in *vier Bereichen* gesucht werden:

1. Der wesentliche Grund dürfte die vergleichsweise schwache Datenlage (es fehlen vergleichbare laufende Statistiken) und die geringe Forschungsdotierung in diesem Bereich sein. Durch die Umfrage von 1996 ist ein erster Schritt zu einer solideren Datenbasis gesetzt.
2. Neben dem Datenproblem handelt es sich jedoch auch um ein Konzeptualisierungsproblem respektive um unterschiedliche Definitionen von Weiterbildung. Umfaßt Weiterbildung nur veranstaltete, kurs- oder seminarmäßige Aktivitäten oder schließt Weiterbildung z.B. auch Selbststudium von Fachliteratur mit ein? Dies ist eine nicht

---

<sup>9</sup> Ulli Fejer, Sylvia Hojnik: Die Situation der Erwachsenenbildung in Österreich. Eine explorative Studie. Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Erwachsenenbildung, Studie finanziert durch das BMUKA, Graz: September 1997, S.7.

unerhebliche Frage für die Bestimmung des Umfangs von Weiterbildungsaktivitäten.<sup>10</sup>

3. Weiterbildungsbeteiligungsquoten erfordern eine Berücksichtigung der zeitlichen Definition. Zu enge und damit zu rigide zeitliche Begrenzung birgt - besonders im internationalen Vergleich - die Gefahr der Unterschätzung.
4. Gerade im internationalen Vergleich ergibt sich für Weiterbildungsquoten die Frage der Konstanzhaltung von Randbedingungen. So können Länder mit hoher Arbeitslosigkeit bzw. relativ starken Beschäftigungsproblemen öffentlich finanzierte Weiterbildungen als Mittel der Linderung von Beschäftigungsproblemen nutzen. Ein anderer Weg der Reduktion von Beschäftigungsproblemen ist die vermehrte Frühpensionierung.

„Haben Sie sich nach (neben) Ihrer Schul- bzw. Hochschulausbildung weitergebildet bzw. tun Sie das derzeit?“, so lautete die Frage in der Erhebung von 1996. Die Frageformulierung basiert damit eindeutig auf einem umfassenden Begriff von Weiterbildung, der auch nicht-kursmäßige Aktivitäten umfaßt. Sowohl der umfassende als auch der eingeschränkte, näher definierte Begriff von Weiterbildung macht Sinn, Probleme entstehen erst durch deren Konfusion.

Der in der Bevölkerungsumfrage von 1996 zugrundegelegte Begriff von Weiterbildungsbeteiligung basiert demnach auf einer *subjektiven* Einschätzung, wie letztlich jede meinungsbefragende Sozialforschung. Anhand einer Befragung des ibw-Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft im Sommer 1996 bei (freiwillig buchführenden) Landwirten wurde einerseits nach der Inanspruchnahme von Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen gefragt, andererseits wurde auch das subjektive Bewußtsein erhoben, ob sich die Befragten selbst als weiterbildungsaktiv oder weiterbildungsabstinent wahrnehmen. Das Ergebnis hierbei war, daß die subjektiv eingeschätzte Weiterbil-

---

<sup>10</sup> So werden in der Arbeit von Fraiji und Lassnigg ausschließlich Kurse zur Weiterbildungsquotenberechnung einbezogen, wodurch die Quote mit 12 Prozent für das Jahr 1989 vergleichsweise niedrig bleibt, trotz steigender Tendenz (1973: 9 Prozen); siehe: Adelheid Fraiji, Lorenz Lassnigg: Berufliche Weiterbildung in Österreich. Wien, 1992, S. 8f.

dungsferne mit 30 Prozent etwa doppelt so hoch war wie die der „objektiven“ Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildungs- bzw. Beratungseinrichtungen.<sup>11</sup>

Vorliegende Studie basiert auf einem möglichst umfassenden Begriff von Weiterbildung, wobei die Weiterbildung der Erwerbspersonen im Zentrum steht. Weiterbildung der Erwerbspersonen umfaßt Aktivitäten mit dem Ziel, berufliche Qualifikationen zu erhalten, auszuweiten oder neue Qualifikationen zu erwerben; dies impliziert auch die Schließung von Lücken aus der Pflichtschule oder der Erstausbildung. Eine trennscharfe Abgrenzung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung ist unter anderem aus letztgenanntem Grund nicht möglich. Obgleich viele Erwachsene in der Freizeit ohne berufliche Zielsetzungen lernen, hat - wie die Umfrage von 1996 überzeugend belegt (siehe Kapitel 3) - die überwiegende Zahl der Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbspersonen den Charakter einer beruflichen Investition, die zeitverschoben Erträge bringen soll. Der Begriff der Erwerbspersonen enthält definitionsgemäß auch die Arbeitslosen und ist synonym zu den „Berufstätigen“ zu verstehen.

### ***1.2 Der Effekt der beruflichen Qualifikationsanforderungen***

Nicht nur die Frage „berufstätig oder nicht“, sondern auch die Frage, an welcher Stelle des arbeitsteiligen Berufssystems Erwerbsarbeit geleistet wird, bestimmt die Qualifikationsanforderungen und damit unter anderem auch die Weiterbildungsbeteiligung.

Die Stellung in der beruflichen Arbeitsteilung - und damit die jeweils spezifischen Qualifikations- und Bildungserfordernisse - erweist sich als starke Determinante der Weiterbildungserfordernisse und damit auch der Weiterbildungsbeteiligung. Im wesentlichen spiegelt die berufsschichtspezifische Struktur der Weiterbildungsbeteiligung die vertikal und horizontal integrierte Funktionsstruktur des Berufsrollensystems wider.

---

<sup>11</sup> Arthur Schneeberger, Bernd Kasthuber: Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 103, Wien: Jänner 1997, S. 36.

Leitende Angestellte und Beamte, Selbständige und Freiberufler rangieren an der Spitze (knapp 80 Prozent Weiterbildungsaktive), Facharbeiter und Landwirte liegen in der Mitte (rund 50 Prozent), un- und angelernte Arbeiter (etwas über 20 Prozent) am Ende der Reihung der Weiterbildungsbeteiligung.

**TABELLE 1-2: Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Stellung, 1996**

Berufliche Stellung	(Basis)	Weiterbildungsaktive	
		Prozent	Absolut
Leitende Angestellte / Beamte	(n=261)	79%	208
Selbständige / Freiberufler	(n=174)	79%	137
Nichtleitende Angestellte / Beamte	(n=940)	69%	645
Facharbeiter	(n=650)	51%	329
Landwirte	(n=143)	47%	67
Arbeitslose	(n=108)	41%	44
Un-/angelernte Arbeiter	(n=302)	22%	67

Quelle: Fessel + GfK 1996

Eine Aufgliederung der Berufstätigen ist nach Geschlecht und Berufsschicht aufgrund der publizierten Daten möglich, nicht aber nach formaler Bildung. Wir müssen daher, wenn wir über die bildungsspezifische Weiterbildungsbeteiligung Informationen erhalten wollen, auf die Ergebnisse bezogen auf die über 15jährige Wohnbevölkerung zurückgreifen.

Bei einem Durchschnittswert von 52 Prozent erstreckt sich die Weiterbildungsbeteiligung von 35 Prozent bei den Pflichtschulabsolventen bis zu 84 Prozent bei den Universitätsabsolventen entsprechend der vertikalen Struktur des österreichischen Bildungswesens. Unter den Absolventen berufsfachlicher Erstausbildungen (Lehre, Fachschule) erweist sich etwa jeder zweite in der (über 15jährigen) Bevölkerung als weiter-

bildungsaktiv. Die Kategorie „Matura, Universität ohne Abschluß“ geht auf die Kategorisierung des Fessel + GfK-Institutes zurück und gründet in dem Tatbestand, daß der Großteil der Maturanten - und noch stärker jener aus den allgemeinbildenden höheren Schulen - tatsächlich Hochschulabbruchserfahrung hat.

Die bildungsspezifische Struktur der Weiterbildungsbeteiligung (siehe nachfolgende Tabelle) zeigt ein der Berufsschicht ähnliches Differential der Weiterbildungsbeteiligung. Das Ergebnis überrascht aus strukturfunktionaler soziologischer Sicht nicht, wenn man die Allokationsfunktion formaler Bildung im Hinblick auf das horizontal und vertikal strukturierte und integrierte Berufsrollensystem (Arbeitsteilung) moderner Industriegesellschaften berücksichtigt.<sup>12</sup>

TABELLE 1-3: **Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung<sup>(1)</sup>  
nach formaler Bildung, 1996; in Prozenten und Absolutzahlen**

Volks-/ Haupt- schule (n=1.290)	Berufs-/ Fach- schule (n=2.039)	Matura, Uni- versität ohne Abschluß (n=903)	Universität (n=268)	Wohnbevölke- rung gesamt (n=4.500)
35%	49%	73%	84%	52%
448	1000	660	226	2333

<sup>(1)</sup>Über 15jährige Wohnbevölkerung

Quelle: Fessel + GfK 1996

### ***1.3 Der Effekt des Lebensalters***

Das Lebensalter als Determinante der Weiterbildungsbeteiligung ist ein wesentlicher Ansatzpunkt zum Verständnis und eine Planungsgröße für Weiterbildungsanbieter. Die

<sup>12</sup> John Meyer: The Effects of Education as an Institution. in: American Journal for Sociology 83, 1977.

Möglichkeit altersspezifischer Aufgliederungen der veröffentlichten Daten aus der Fessel + GfK-Bevölkerungsumfrage ist auf der Basis der über 15jährigen Wohnbevölkerung möglich. Eine Einschränkung auf die Berufstätigen ist - ebenso wie bei der Bildungsvariable - nicht möglich, weil hierzu keine Altersaufgliederung vorliegt.

„Brüche“ im Weiterbildungsverhalten der erwachsenen Bevölkerung sind ab dem 40. Lebensjahr deutlich erkennbar. Zwischen 20 und 40 Jahren ist eine Weiterbildungsbeileiligung von über 60 Prozent der Bevölkerung zu verzeichnen. Im ersten Jahrzehnt nach 40 beträgt der Abfall 6 Prozentpunkte, im zweiten Jahrzehnt nach 40 nochmals 9 Prozentpunkte, also insgesamt 15 Prozentpunkte.

**TABELLE 1-4: Weiterbildungsbeteiligung in der über 19jährigen Bevölkerung nach Altersgruppen, 1996; in Prozenten und Absolutzahlen**

20 - 29 Jahre (n=911)	30 - 39 Jahre (n=845)	40 - 49 Jahre (n=700)	50 - 59 Jahre (n=636)	60 J. u. älter (n=1.078)
63%	61%	55%	46%	40%
570	514	383	293	429

Quelle: Fessel + GfK 1996; Basis: über 15jährige Wohnbevölkerung

Wie ist dieses Resultat im Verhältnis zur VÖV-Erhebung von 1994 einzuordnen? Zunächst eine Vorbemerkung: Die VÖV-Erhebung hat ausschließlich längerfristige und unternehmensexterne Weiterbildungsformen (Kurse, Seminare, Vortragsreihen) zugrunde gelegt, wodurch eine Differenz der Weiterbildungsbeteiligung bereits aufgrund der verschiedenen Begriffsumfänge unvermeidlich ist. In seinem Bericht über die Erhebung ortet Wilhelm Filla einen „Bruch“ in der Weiterbildungsbeteiligung ab 40 Jahren, den „Bruch“ im Weiterbildungsinteresse aber erst ab 50 Jahren.<sup>13</sup> Dieser Befund widerspricht der Umfrage von 1996 nicht.

<sup>13</sup> Wilhelm Filla: Weiterbildungsinteresse in Österreich. Bericht über eine Studie des VÖV(1), in: Die Österreichische Volkshochschule 175, März 1995, S. 10.

Man muß trotz der Abnahme der Beteiligungsquote mit dem Lebensalter aber doch sehen, daß auch bei den 50- bis unter 60jährigen mit 46 Prozent fast die Hälfte weiterbildungsaktiv ist. Der Abstand zum Höchstwert beträgt 17 Prozentpunkte. Eine Ausweitung ist in dieser Altersgruppe nicht zuletzt aufgrund der zu erwartenden Verlängerung des Erwerbslebens aussichtsreich, da mikro- und makroökonomisch begründbar.

#### **1.4 Weiterbildungshäufigkeit der Weiterbildungsaktiven**

Die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung bezog sich auf aktuelles und früheres Weiterbildungsverhalten, eine zeitlich genauer definierte Information bietet eine Frage nach Zeitraum und Dauer der Weiterbildungsaktivitäten.

Unter den weiterbildungsaktiven Berufstätigen machten 76 Prozent Angaben über Aktivitäten in „diesem Jahr“. *Dies bedeutet, daß die zeitlich nicht definierte Weiterbildungsquote zu ¾ auf Aktivitäten im Jahr der Erhebung und somit auf aktuelles Weiterbildungsverhalten bezogen ist.*

**TABELLE 1-5: Weiterbildungshäufigkeit im Jahr der Erhebung**  
(Weiterbildungsaktive Berufstätige, n=1.497)

Weiterbildungshäufigkeit	Anteil an den Weiterbildungsaktiven Berufstätigen
ständig	22%
mehrmals im Jahr mehrere Tage	32%
einmal im Jahr mehrere Tage	13%
kürzer	9%
keine Angabe	31%

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

### 1.5 Internationaler Vergleich

Es wird immer wieder versucht, internationale Vergleiche von Weiterbildungsquoten zu erarbeiten, obgleich die Datenlage hierfür schwach ist.

Die OECD weist Beteiligungsraten für berufsbezogene Weiterbildung in Vergleichsländern aus. Es handelt sich hierbei *nicht* ausschließlich um Kursteilnahmen, sondern um alle Arten von beruflichen Bildungs- und Schulungsmaßnahmen, die von Behörden organisiert, finanziert oder gefördert, von Arbeitgebern angeboten oder selbst finanziert werden. Der Indikator sagt jedoch „nichts über den Umfang der dafür aufgewendeten Stunden und Tage aus“<sup>14</sup>. Als Beobachtungszeitraum wurden die 12 Monate vor der Erhebung gewählt. Die Beteiligungsquote, die nur auf Beschäftigte (keine Arbeitslosen) bezogen ist, reicht dabei von 28 bis 41 Prozent (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE 1-7:

**Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung in den 12 Monaten vor der Erhebung: Anteil an den Erwerbstätigen zwischen 25 und 64 Jahren**

Land	Jahr	Weiterbildungsbeteiligung
Australien	1993	38%
Deutschland	1994	33%
Finnland	1993	41%
Frankreich	1994	40%
Kanada	1993	28%
Schweiz	1993	38%
Vereinigte Staaten	1995	34%

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren, Paris 1996, S. 133

<sup>14</sup> OECD (1996): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren, Paris 1996, S. 132.

Für Österreich ist in dieser vergleichenden Statistik leider kein Wert ausgewiesen. Behelfsmäßige Anhaltspunkte sind jedoch aus verschiedenen Quellen zu gewinnen.

a) Auf der Basis der Addition von Veranstaltungsteilnehmern in den größten Erwachsenenbildungseinrichtungen kommt man für 1992 auf eine Weiterbildungsquote von 35 Prozent für Österreich<sup>15</sup>, wobei firmeninterne Schulungen nicht berücksichtigt sind.

b) Anhand der Bevölkerungsumfrage von 1996 kann ein weiterer Anhaltspunkt gewonnen werden. 44 Prozent aller befragten Berufstätigen (weiterbildungsaktive und nichtaktive Berufstätige) haben eine zeitliche Spezifikation über ihre Weiterbildungsaktivitäten abgegeben. Die Frage nach der Motivation (siehe Tabelle 3-1) zeigt, daß mehr als 80 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen berufliche Qualifizierung als Ziel der Weiterbildung angaben. Hieraus kann man folgern, daß rund 37 Prozent der Erwerbspersonen Aussagen über Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr gemacht haben, die beruflich motiviert waren.

Bisweilen geäußerte Vermutungen über ein dramatisches Nachhinken der Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Erwerbsbevölkerung im internationalen Vergleich können empirischen Falsifikationsversuchen nicht standhalten. Der hier vorgelegte Befund verweist darauf, daß wir uns im internationalen Vergleich mit vielen Ländern in einem „Kopf an Kopf“-Wettlauf befinden.

Die Arbeitskräfteerhebung in der Europäischen Union vom Frühjahr 1996 ermittelte die Teilnahme von Erwerbstätigen im Alter von 30 Jahren und darüber an Weiterbildungsmaßnahmen „während vier Wochen vor der Erhebung“. Im Mittel ergab sich für die Erwerbstätigen in der Europäischen Union ein Wert von 5,6 Prozent. Österreich lag mit 7,5 Prozent über dem Durchschnitt oder an 6. Stelle von 15 Vergleichsländern.

---

<sup>15</sup> Vergleiche dazu: Arthur Schneeberger: Jenseits der Katastrophenberichte. In: Lebensbegleitendes Lernen. ibw-Schriftenreihe Nr. 104, Wien 1997, S. 20.

TABELLE 1-8:

**Teilnahme von erwerbstätigen Personen im Alter von  
30 Jahren und darüber an Weiterbildungsmaßnahmen  
in Ländern der Europäischen Union, in Prozenten  
(während vier Wochen vor der Erhebung), Frühjahr 1996**

Land	Anteil in %
Schweden	17,6
Finnland	16,7
Dänemark	16,2
Vereinigtes Königreich	11,8
Niederlande <sup>(a)</sup>	11,6
<b>Österreich</b>	<b>7,5</b>
EU-Mittel	5,6
Irland	5,2
Deutschland <sup>(b)</sup>	3,6
Italien	3,1
Belgien	2,7
Luxemburg	2,6
Spanien	2,1
Portugal <sup>(a)</sup>	2,1
Frankreich <sup>(ac)</sup>	1,6
Griechenland	0,4

<sup>(a)</sup> Nur erfaßt, wenn Weiterbildungsteilnahme am Tag der Erhebung noch andauert.

<sup>(b)</sup> 1995

<sup>(c)</sup> Ausschließlich betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden nicht erfaßt.

Quelle: EU Arbeitskräfteerhebung, Frühjahr 1996; Eurostat, news release,  
Nr. 63/97, 9. September 1997.

## 2. ANREGUNGEN FÜR WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN

Woher kommt der Antrieb, woher kommen die Anstöße und Anregungen für die Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung? Der Kontext besteht aus den auf verschiedenen Ebenen ablaufenden Anpassungsprozessen der technischen, organisatorischen und fachlichen Anforderungen an berufliche Tätigkeit. Die Umfrage in der Bevölkerung von 1996 zeigt zunächst die hohe persönliche Identifikation der Weiterbildungsaktiven mit den Bildungsanforderungen. 82 Prozent nannten persönliches Interesse als Triebfeder der Weiterbildungsaktivitäten. Die Bedeutung der Arbeitgeber als Weiterbildungsmotivator ist - nach Auskunft der Befragten - mit Abstand stärker als die Anregungen seitens des sonstigen sozialen Umfeldes.

**TABELLE 2-1: Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten**  
(Basis: weiterbildungsaktive Berufstätige; n=1.497)

*FRAGE: „Woher haben Sie Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten bekommen? Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Punkte an.“*

Persönliches Interesse	82%
Arbeitgeber	51%
Sonstiges berufliches Umfeld	28%
Freunde, Bekannte	18%
Medien	13%
Berufswechsel, Umschulung, Arbeitsplatzverlust	14%
Anderes	10%
Familienangehörige	7%
Erwachsenenbildungsservice (EBIS)	4%

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

Die Wirtschaft nimmt, wie die Bevölkerungsumfrage von 1996 zeigt, eine zentrale Rolle als Motivator und Veranstalter in der Weiterbildung der Berufstätigen ein. 51 Prozent der Befragten nannten den Arbeitgeber als Anreger ihrer Weiterbildungsaktivitäten. Die Motivation durch den Arbeitgeber ist bei berufstätigen Männern und Frauen nahezu

gleich häufig. 14 Prozent waren weiterbildungsaktiv aufgrund der Notwendigkeit eines Berufswechsel oder eines Arbeitsplatzverlustes; auch hier ist nur eine geringe geschlechtsspezifische Differenz zu verzeichnen. Die Männer sind geringfügig häufiger von Berufsumfeld und Arbeitgebern in ihrer Weiterbildungsaktivität bestimmt, während die Frauen häufiger dem außerberuflichen Umfeld Anregungen zur Weiterbildung entnehmen.

**TABELLE 2-2: Anregungen zur Weiterbildung Berufstätiger nach Geschlecht**

*FRAGE: „Woher haben Sie Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten bekommen? Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Punkte an.“*

Anregung zur Weiterbildung	Männlich (n=930) %	Weiblich (n=567) %	Differenz %-Punkte
Arbeitgeber	53	49	-4
Sonstiges berufliches Umfeld	30	26	-4
Freunde, Bekannte	15	24	+9
Über die Medien	11	15	+4
Erwachsenenbildungsservice (EBIS)	2	7	+5

Quelle: Fessel + GfK 1996

Obgleich die Anregung zur Weiterbildung quer durch alle Berufsschichten bei den unselbständig Erwerbstätigen zu einem erheblichen Anteil von den Arbeitgebern kommt (zumindest bei 5 von 10 Weiterbildungsaktiven), variiert dieser Wert ebenso wie die allgemeine Weiterbildungsbeteiligungsquote entsprechend der beruflichen Qualifikationsstruktur. Bei den leitenden Angestellten und Beamten kommt die Anregung zur Weiterbildung zu 63 Prozent vom Arbeitgeber, bei den un- und angelernten Arbeitern zu 40 Prozent.

Das „berufliche Umfeld“ zeigt eine ähnliche Anregungsstruktur. Dies verweist auf den Druck von tätigkeitsspezifischen Berufsanforderungen. Genau konträr ist dies im Falle

der Weiterbildungsverursachung durch „Berufswechsel / Umschulung / Arbeitsplatzverlust“: hier sind die un- und angelernten Arbeiter am stärksten betroffen. Den zweithöchsten Wert weisen - vielleicht überraschend - die Selbständigen und Freiberufler bei der zuvor genannten Weiterbildungsursache auf.

**TABELLE 2-3: Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten nach beruflicher Stellung, in Prozenten**  
(Basis: weiterbildungsaktive Erwerbspersonen)

*FRAGE: „Woher haben Sie Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten bekommen? Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Punkte an.“*

Anregung zur Weiterbildung	Unselbständig Erwerbstätige				Selbständig Erwerbstätige	
	Leitende Angestellte / Beamte (n=208)	Nichtleitende Angestellte / Beamte (n=645)	Facharbeiter (n=329)	Un- / angelernte Arbeiter (n=67)	Selbständige / Freie Berufe (n=137)	Landwirte (n=67)
Arbeitgeber	63	59	52	40	28	5
Sonstiges berufliches Umfeld	34	31	21	11	35	34
Berufswechsel / Umschulung / Arbeitsplatzverlust	9	14	16	20	18	0

Quelle: Fessel + GfK 1996

Die Variable „Bildungsstand“ ist auf der Ebene der Erwerbsbevölkerung nicht gegeben, wohl aber auf der Ebene der über 15jährigen Wohnbevölkerung (siehe Tabelle 2-4). Die Rolle der Arbeitgeber als „Anreger für Weiterbildungsaktivitäten“, die bei den unselbständig Erwerbstätigen deutlich mit der beruflichen Stellung korreliert, zeigt keine ver-

gleichbare Entsprechung mit dem formalen Bildungsstand in der Wohnbevölkerung. Möglicherweise wirkt sich hier auch das spezifische Ergebnis bei den Selbständigen aus. Der Befund zur Bildung zeigt jedenfalls, daß die Anregung zur Weiterbildung durch den Arbeitgeber bei den Absolventen der berufsfachlichen Erstausbildung (Lehre, Fachschule) am häufigsten, am seltensten hingegen bei den Maturanten in der Wohnbevölkerung erfolgt.

Dies trifft jedoch nicht für die Einflußvariable „Berufliches Umfeld“ zu, welche mit steigendem formalen Bildungsstand an Bedeutung gewinnt. Berufswechsel, Arbeitsplatzverlust etc. ist unter den Hochschulabsolventen - als Ausdruck ihrer Arbeitsmarktlage - mit geringerer Häufigkeit als bei den übrigen Bildungskategorien Anlaß von Weiterbildung.

**TABELLE 2-4: Anregungen zur Weiterbildung in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Bildungsstand, 1996, Angaben in Prozenten**

*FRAGE: „Woher haben Sie Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten bekommen? Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Punkte an.“*

Anregung zur Weiterbildung	Volks- / Haupt- schule (n=448)	Berufs-/ Fachschule (n=1.000)	Uni. ohne Abschluß / Matura (n=660)	Universität (n=226)	Gesamt (n=2.333)
Arbeitgeber	40	48	33	40	41
Berufliches Umfeld	17	21	25	39	23
Berufswechsel / Um- schulung / Arbeits- platzverlust	12	14	10	7	12
Persönliches Interesse	81	81	86	90	83
Freunde, Bekannte	18	16	23	28	19
Medien	11	12	16	17	14

Quelle: Fessel + GfK 1996

Ebenso wie für die Bildungsvariable müssen wir auch bezüglich der Variable „Lebensalter der Befragten“ auf die Wohnbevölkerung als Bezugsbasis zurückgreifen, da für die Erwerbsbevölkerung keine entsprechende Aufgliederung zugänglich ist.

Arbeitgeber und berufliches Umfeld sind bei den 20- bis 30jährigen etwas seltener Quelle der Anregung für Weiterbildungsaktivitäten, während der Freundes- und Bekanntenkreis in dieser Altersgruppe häufiger als bei den älteren Vergleichsgruppen diesbezüglich Anregungen bietet. Zwischen 30 und 60 Jahren ist die Bedeutung des Arbeitgebers als Anreger für Weiterbildung nahezu gleich hoch (nur 4 Prozentpunkte Unterschied); ähnlich stellt sich die Bedeutung des beruflichen Umfeldes dar. Auch Berufswechsel/Arbeitsplatzverlust als Anstoß von Weiterbildungsaktivitäten variiert zwischen 30 und 60 nur geringfügig.

**TABELLE 2-5: Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten in der erwachsenen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen, in Prozenten**

*FRAGE: „Woher haben Sie Anregungen für Weiterbildungsaktivitäten bekommen? Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Punkte an.“*

Anregung zur Weiterbildung	20 - 29 Jahre (n=570)	30 - 39 Jahre (n=514)	40 - 49 Jahre (n=383)	50 - 59 Jahre (n=293)	60 Jahre und älter (n=429)
Arbeitgeber	41	51	50	47	27
Berufliches Umfeld	24	28	30	27	14
Freunde, Bekannte	27	20	12	19	12
Berufswechsel / Umschulung / Arbeitsplatzverlust	14	15	14	12	6

Quelle: Fessel + GfK 1996

Die Aufgliederung der Anregungen zur Weiterbildung hat außer dem persönlichen Interesse die Bedeutung von Wirtschaft und Berufsleben als Hintergrund der Weiterbildungsaktivitäten sichtbar gemacht. Wie sieht dies aus der Perspektive der Unternehmen aus?

Eine Befragung von Mitgliedsbetrieben der Industriellenvereinigung kann Hinweise hierauf geben: Die prioritären Ziele der Weiterbildung aus Sicht der Wirtschaft liegen am häufigsten in der Anpassung an „zukünftige Erfordernisse“, in der „Einführung neuer Technologien“, der „Behebung aktueller Qualifikationsdefizite“ und der Erhöhung der „Bereitschaft für organisatorische Veränderungen“<sup>16</sup>. Der unternehmensinterne Antrieb resultiert damit aus antizipierten und aktuellen Anforderungen technisch-organisatorischen Wandels. Die Ausgaben für Weiterbildung sind dabei steigend: So haben bei der eben zitierten Umfrage 70 Prozent der Industriebetriebe angegeben, daß sich die Aufwendungen für Weiterbildung in den letzten drei Jahren am gesamten Personalaufwand vergrößert haben.

---

<sup>16</sup> Siehe dazu: Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Aus- und Weiterbildung, Personalrekrutierung und kurzfristiger Qualifikationsbedarf in der Industrie, in: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 6/1997, S. 10 - 14; sowie: Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen - Ergebnisse einer explorativen Befragung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 106, Wien 1997.

### 3. MOTIVE ZUR WEITERBILDUNG

Berufliche Weiterbildung geht über traditionelle Aufstiegsfortbildung bei weitem hinaus. Dies geht aus den aktuellen Betriebsbefragungen und den Bevölkerungsumfragen hervor. Für Berufstätige in Fach- oder Führungspositionen sind Weiterbildungsaktivitäten Bestandteil der beruflichen Anforderungen und werden dies in Zukunft noch stärker sein. Erhalt und Erweiterung der beruflichen Qualifikation werden zum Motor individueller Weiterbildungsmotivation, mehrheitlich auch dort, wo nicht unmittelbar eine berufliche Aufstiegserwartung mit Weiterbildung verknüpft ist. So haben von knapp 1.500 Weiterbildungsaktiven in der Fessel + GfK-Befragung 83 Prozent die „Erweiterung des persönlichen Wissens für das Berufsleben“ als wichtigsten Weiterbildungsgrund angegeben, während bei der Vorgabe „Wissenserwerb für beruflichen Aufstieg“ 47 Prozent zustimmten.

TABELLE 3-1: Weiterbildungsgründe berufstätiger Weiterbildungsaktiver

*FRAGE: „Kreuzen Sie bitte die wichtigsten Gründe an, warum Sie sich weiterbilden bzw. weitergebildet haben.“*

Weiterbildungsgrund	%
Erweitere persönliches Wissen für das Berufsleben	83
Verbesserung der Allgemeinbildung	54
Den Wissenshorizont erweitern	54
Wissenserwerb für beruflichen Aufstieg	47
Wissensverbesserung für private Zwecke (z.B. Kindererziehung, Vorbereitung von Reisen, u.ä.)	28
Erlangung von Berechtigungen / Zertifikaten (z.B. Matura, Gewerbeberechtigung)	26
Neue Leute kennenlernen	15

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen, (n=1.497)

Die Erhebung von 1996 bestätigt ältere empirische Befunde<sup>17</sup>, indem sie zeigt, daß der Hauptgrund der Weiterbildung der Erwerbspersonen in der Erweiterung des beruflichen Wissens zu sehen ist. Die Notwendigkeit der beruflichen Anpassungsfortbildung ist männlichen und weiblichen Berufstätigen gleichermaßen bewußt, erhebliche Unterschiede gibt es bezüglich des Aufstiegsmotivs, geringere bezüglich des Erwerbs von Berechtigungen. Einmal mehr empirische Evidenz ergibt sich für die Einsicht, daß Frauen häufiger durch außerberufliche Aufgaben zu Weiterbildung motiviert werden als Männer.

**TABELLE 3-2: Weiterbildungsgründe berufstätiger Weiterbildungsaktiver nach Geschlecht**

*FRAGE: „Kreuzen Sie bitte die wichtigsten Gründe an, warum Sie sich weiterbilden bzw. weitergebildet haben.“*

Wichtigste Gründe	Männlich (n=930) %	Weiblich (n=567) %	Differenz %-Punkte
Erweitere persönliches Wissen für das Berufsleben	84	82	-2
Wissenserwerb für beruflichen Aufstieg	53	36	-17
Wissensverbesserung für private Zwecke (z.B. Kindererziehung, Vorbereitung von Reisen, u.ä.)	25	34	+9
Erlangung von Berechtigungen / Zertifikaten (z.B. Matura, Gewerbeberechtigung)	28	22	-6

Quelle: Fessel + GfK 1996

Etwas mehr als ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten der Berufstätigen Mitte der 90er Jahre war auf den Erwerb von beruflichen Berechtigungen - z.B. Matura, Gewerbeberechtigung, Werkmeisterschulabschluß, Fachakademieabschluß, Studienberechtigung - ausgerichtet, dabei etwas häufiger bei den männlichen als den weiblichen Berufstätigen. Die Erlangung von Berufsberechtigungen und Zertifikaten steht besonders für

<sup>17</sup> Sylvia Zeidler: Gründe für die berufliche Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 8, S. 30.

Jüngere im Vordergrund (unter 20jährige 47 Prozent, 20-29jährige 35 Prozent). Der *formalisierten beruflichen Weiterbildung* kommt nach diesem Befund ein nicht zu unterschätzendes Gewicht am Weiterbildungsmarkt zu.

Das Motiv der beruflichen Wissenserweiterung, also der erforderlichen Aktualisierung der Kenntnisse, ist in allen Berufsschichten am stärksten im Vergleich der berufsbezogenen Weiterbildungsmotive. Beruflicher Aufstieg wird überdurchschnittlich häufig von leitenden Angestellten/Beamten und Facharbeitern als wichtigster Weiterbildungsgrund genannt.

**TABELLE 3-3: Beruflicher Aufstieg als wichtigster Weiterbildungsgrund**

Stellung im Beruf		%
Leitende Angestellte / Beamte	(n=208)	57
Facharbeiter	(n=329)	50
Selbständige / Freiberufler	(n=137)	46
Nichtleitende Angestellte / Beamte	(n=645)	43
Un- / angelernte Arbeiter	(n=67)	42
Arbeitslose	(n=44)	41
Landwirte	(n=67)	35

Quelle: Fessel + GfK 1996

Die Aufgliederung nach dem Lebensalter bezieht sich auf die Wohnbevölkerung (eine entsprechende Aufgliederung der Erwerbsbevölkerung liegt nicht vor).

Die Motivation zur Weiterbildung im Sinne beruflicher Anpassungsfortbildung nimmt bei erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 20 und 50 Jahren, die fortbildungsaktiv sind, praktisch nicht ab, ein gewisser „Bruch“ erfolgt nach dem 50. Lebensjahr: von 80 auf immerhin noch 71 Prozent. Erwartungsgemäß viel stärker ist der Motivationsunterschied im Hinblick auf den Erwerb von Zertifikaten als Weiterbildungsmotiv, wobei der

größte „Bruch“ bereits nach dem 30. Lebensjahr festzustellen ist. Das Aufstiegsmotiv als Weiterbildungsantrieb ist bei den unter 30jährigen deutlich am häufigsten vorzufinden.

**TABELLE 3-4: Wichtigste Weiterbildungsgründe in der erwachsenen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen, in Prozenten**

*FRAGE: „Kreuzen Sie bitte die wichtigsten Gründe an, warum Sie sich weiterbilden bzw. weitergebildet haben.“*

Wichtigste Weiterbildungsgründe	20 - 29 Jahre (n=570)	30 - 39 Jahre (n=514)	40 - 49 Jahre (n=383)	50 - 59 Jahre (n=293)	60 Jahre und älter (n=429)
Erweitere persönliches Wissen für das Berufsleben	80	82	79	71	45
Erlangung von Berechtigungen / Zertifikaten (z.B. Matura, Gewerbeberechtigung)	35	25	19	16	14
Wissenserwerb für beruflichen Aufstieg	50	45	41	40	27

Quelle: Fessel + GfK 1996

Der Vergleich zeigt, daß Weiterbildung heute deutlich stärker den Charakter von beruflich erforderlicher Anpassungsfortbildung als von Aufstiegsfortbildung hat. Damit ist ein Hinweis auf berufsbegleitende Weiterbildungserfordernisse gegeben, um im erreichten Tätigkeitsbereich weiterhin auf dem Stand des aktuellen Wissens agieren zu können. Dies bedeutet keine Schmälerung der Motivation durch erwartete vertikale berufliche Mobilität, sondern vielmehr ein Sichtbarwerden der strukturellen Entwicklung hin zur *Recurrent Education* als konstitutives Merkmal im funktionalen Berufsrollensystem sich formierender Wissensgesellschaften.

Der Befund zeigt jedoch auch, daß berufsübergreifende, außerberuflich nutzbare und allgemeinbildende Gründe ebenfalls häufig genannte Motive für Weiterbildungsaktivitäten von Berufstätigen sind, wobei z.B. in der Vorgabe „den Wissenshorizont erweitern“ oder „Verbesserung der Allgemeinbildung“ nicht wirklich eine berufliche Irrelevanz erhoben werden kann, denn gerade Defizite in der Allgemeinbildung können

ein schwerer negativer Faktor beruflicher Entwicklungs-, Anpassungs- oder Umstiegsprozesse sein. Die sozialkommunikative, den Berufskreis erweiternde Funktion („Neue Leute kennenlernen“) von Weiterbildungsbeteiligungen wird in obigem Befund ebenfalls sichtbar.

Ebenso wie zur Altersaufgliederung muß bei der erklärenden Variable „Bildungsstand“ auf die Wohnbevölkerung bezug genommen werden. Bildung ist in ihrer Grund- und Erstausbildungsphase als Prozeß der Enkulturation des Individuums zu verstehen; Erwachsenenbildung führt diesen Prozeß weiter. Was sagt uns die Repräsentativumfrage von 1996 hierzu?

Die Weiterbildungsquote, die - wie bereits eingangs erwähnt - mit der Höhe des formalen Bildungsstandes (der Erstausbildung) steigt, ist in Zeile 1 der nachfolgenden Tabelle angeführt. Alle weiteren Prozentangaben beziehen sich jeweils nur auf jene, die weiterbildungsaktiv sind oder waren.

Durchgängig gilt, daß berufsbezogene Wissenserweiterung - auch wenn man die Wohnbevölkerung, nicht die Erwerbsbevölkerung als Basis einsetzt - an der Spitze der wichtigsten Gründe für Weiterbildungsaktivitäten genannt wird: mit Ausnahme der Hochschulabsolventen (über 80 Prozent) geben jeweils rund 7 von 10 eine entsprechende Begründung an. Die Reihenfolge der berufsbezogenen Begründungen nach der Häufigkeit ihrer Nennung ist hierbei bei allen Bildungsschichten die gleiche. Vergleicht man zwischen den Bildungsschichten, so fällt auf, daß beruflicher Aufstieg als Motiv relativ am häufigsten von den Absolventen berufsfachlicher Erstausbildungen (Lehre, Fachschule) genannt wird, während das Erlangen von Berufsberechtigungen bzw. Zertifikaten mit Abstand am häufigsten von den Maturanten (inklusive Studienabbrechern) als wichtiges Motiv angeführt wird.

Betrachten wir die außerberuflichen (oft auch nur berufsübergreifenden) Begründungen für Weiterbildung, so überrascht vielleicht, daß die „Verbesserung der Allgemeinbildung“ keine signifikanten Unterschiede nach Bildungsschicht zeigt, während bei

„Erweiterung des Wissenshorizontes“ und „Wissensverbesserung für private Zwecke“ ein deutlicher Bruch zwischen Lehre/Fachschule einerseits, Matura oder Studium andererseits sichtbar wird.

TABELLE 3-5: **Wichtigste Weiterbildungsgründe in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Bildungsstand, in Prozenten**

Gründe für Weiterbildung bei Weiterbildungsaktiven	Volks- / Haupt- schule (n=448)	Berufs- / Fachschule (n=1.000)	Uni. ohne Abschluß / Matura (n=660)	Universität (n=226)	Gesamt (n=2.333)
Weiterbildungsquote <sup>(1)</sup>	35	49	73	84	52
<i>Wichtigste berufsbezogene Gründe</i>					
Berufliches Wissen erweitern	69	71	72	81	72
Beruflicher Aufstieg	34	44	42	38	41
Erlangen von Berechtigungen / Zertifikaten	23	22	31	19	25
<i>Wichtigste außerberufliche / berufsübergreifende Gründe</i>					
Allgemeinbildung verbessern	57	56	58	59	57
Wissenshorizont erweitern	53	48	65	69	56
Wissensverbesserung für private Ziele <sup>(2)</sup>	28	28	38	38	32

<sup>(1)</sup> Anteil derer, die derzeit weiterbildungsaktiv sind oder früher weiterbildungsaktiv waren

<sup>(2)</sup> z.B. Kindererziehung, Vorbereitung von Reisen, u.ä.

Quelle: Fessel + GfK 1996; weiterbildungsaktive Wohnbevölkerung

#### 4. THEMEN DER WEITERBILDUNG

Zunächst zu den thematischen Inhalten von Weiterbildung aus Sicht der Betriebe. Das ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft hat diesbezüglich einen Branchenquerschnitt von Unternehmen im Frühjahr 1997 befragt.<sup>18</sup> Das Ergebnis: Branchenspezifische Fachkenntnisse, Verkaufstraining, EDV-Weiterbildung (häufiger kaufmännisch als technisch) und Marketing sind die häufigsten Weiterbildungsthemen der letzten drei Jahre aus Sicht der Betriebe: Aber auch Fremdsprachen und fächerübergreifende Themen, wie Kommunikation, Mitarbeiterführung und Persönlichkeitsentwicklung, weisen eine relativ hohe Häufigkeit auf. Die Bevölkerungsumfragen bieten uns nun die Möglichkeit, die thematische Dimension der Weiterbildung aus Sicht der Teilnehmer zu beleuchten.

Die Bedeutung der EDV zeigt sich auch im Spiegel der Bevölkerungsumfragen. EDV-bezogene Weiterbildung steht in der Rangreihe der gewählten Weiterbildungsthemen in der Bevölkerungsumfrage 1996 mit Abstand an der Spitze. Etwas mehr als jeder dritte Berufstätige in Österreich hat sich im EDV-Bereich weitergebildet. Sprachen, andere berufsspezifische Themen und handwerkliche Fähigkeiten folgen mit ungefähr gleicher Häufigkeit.

EDV und Sprachen sind nicht eindeutig oder ausschließlich dem Berufsbereich zuzuordnen, Nutzungen sind immer auch im außerberuflichen Lebensbereich möglich. Im Unterschied dazu können „Gesundheit“ und „Erziehung“ genannt werden, deren Zuordnung zum außerberuflichen Lebensbereich vermutlich häufiger begründet ist.

Wesentlich zum Verständnis der nachfolgenden Tabelle ist, daß als Basis alle Berufstätigen und nicht nur die weiterbildungsaktiven Berufstätigen gewählt wurden. Auch

---

<sup>18</sup> Siehe dazu: Arthur Schneeberger, Wolf-Erich Eckstein, Bernd Kastenhuber: Weiterbildungsmarkt aus Unternehmenssicht - Themen- und anbieterbezogene Strukturanalysen; Forschungsauftrag des WIFI, Endbericht: Juli 1997, 68 S.; als Teil II in den vorliegenden Bd. aufgenommen.

letzteres wäre möglich gewesen, wodurch sich alle Anteile erhöht hätten, aber die Einsicht, wie viele dieses oder jenes Thema gewählt haben, wäre weniger deutlich sichtbar.

**TABELLE 4-1: Weiterbildung Berufstätiger nach Themenbereichen**  
*FRAGE: „In welchen Bereichen haben Sie sich selbst schon weitergebildet?“*

Weiterbildungsthema	%
EDV	37
Sprachen	24
Andere berufsspezifische Themen	22
Handwerkliche Fähigkeiten	20
Gesundheit	16
Wirtschaft	13
Erziehung	13
Technik, Naturwissenschaften	12
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	10
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	6

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen, (n=2.579)

In der VÖV-Erhebung von 1994 wurde die Frage gestellt: „Angenommen, die von Ihnen gewünschten Voraussetzungen sind gegeben. Für welches/n Fach/Themenkreis würden Sie sich interessieren?“ An der Spitze der Antworten mit deutlichem Abstand zu den anderen Vorgaben rangierten „berufliche Bildung“ mit 37 Prozent, gefolgt von „Sprachen“ mit 32 Prozent, „Umgang mit Computern und anderen neuen Technologien“ mit 28 Prozent und „Gesundheitsfragen“ mit 27 Prozent.<sup>19</sup>

Die Unterschiede der Weiterbildung nach Themen zwischen Männern und Frauen zeigen auf, daß die generell niedrigere Weiterbildungsbeteiligungsquote der Frauen (minus 10 Prozentpunkte) auf berufsbezogene bzw. vermutlich berufsbezogene Weiterbildung

<sup>19</sup> Wilhelm Filla: Weiterbildungsinteresse konkret. Bericht über eine Studie des VÖV (III), in: Die österreichische Volkshochschule 177, September 1995, S. 8.

zurückzuführen ist, besonders auffällig ist dies beim Thema „Technik, Naturwissenschaften“. Der Unterschied in der EDV beträgt 5 Prozentpunkte.

**TABELLE 4-2: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildung Berufstätiger nach Themenbereichen**

*FRAGE: „In welchen Bereichen haben Sie sich selbst schon weitergebildet?“*

Weiterbildungsthema	Männlich (n=1.494) %	Weiblich (n=1.085) %	Differenz %-Punkte
Erziehung	8	21	-13
Gesundheit	11	22	-11
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	8	12	-4
Sprachen	22	26	-4
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	6	7	-1
Andere berufsspezifische Themen	23	21	+2
Wirtschaft	14	12	+2
EDV	39	34	+5
Handwerkliche Fähigkeiten	23	17	+6
Technik, Naturwissenschaften	18	4	+14

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

Die EDV-Weiterbildung nimmt einen Spitzenrang in der Weiterbildung der Berufstätigen ein, wenn nach Themen unterschieden wird (siehe Tabelle 4-3), sie differenziert auch am stärksten zwischen Berufsschichten im Vergleich (mehrheitlich) berufsbezogener Themen. Weiterbildung handwerklicher Fähigkeiten findet sich - erwartungsgemäß - mit Abstand am häufigsten bei Facharbeitern und mit gewissem Abstand bei Landwirten, die verschiedene handwerkliche Kenntnisse einsetzen.

TABELLE 4-3: Weiterbildungsthemen nach Berufsschicht, in Prozenten

FRAGE: „In welchen Bereichen haben Sie sich selbst schon weitergebildet?“

Themenbereich	Selbständige / Freie Berufe (n=174)	Leitende Angestellte / Beamte (n=261)	Nichtleitende Angestellte / Beamte (n=940)	Facharbeiter (n=650)	Un- / angelernte Arbeiter (n=302)	Landwirte (n=143)
EDV	54	58	48	24	13	13
Handwerkliche Fähigkeiten	20	16	14	33	15	27
Andere berufsspezifische Themen	27	37	25	22	6	16

Quelle: Fessel + GfK 1996

Die altersgruppenspezifische Themenwahl in der Weiterbildung kann - wie bereits in den vorhergehenden Kapiteln bei anderen Variablen erläutert - nicht auf der Ebene der Erwerbsbevölkerung, sondern nur auf jener der Wohnbevölkerung vorgenommen werden.

Bezüglich der Weiterbildung im EDV-Bereich zeigt sich ein relativ starker Bruch mit 50 Jahren und ein noch stärkerer mit 60 Jahren. Anders sieht dies bei den Sprachen aus: der auffälligste Häufigkeitseinbruch liegt hier bei 30 Jahren. Bei handwerklicher Weiterbildung ist zwischen 20 und unter 60 Jahren überhaupt keine Abnahme der Weiterbildungsaktivitäten festzustellen.

**TABELLE 4-4: Häufigkeit der Wahl von Weiterbildungsthemen in der erwachsenen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen, in Prozenten**

*FRAGE: „In welchen Bereichen haben Sie sich selbst schon weitergebildet?“*

Weiterbildungsthemen	20 - 29 Jahre (n=911)	30 - 39 Jahre (n=845)	40 - 49 Jahre (n=700)	50 - 59 Jahre (n=636)	60 Jahre und älter (n=1.078)
EDV	43	36	34	21	6
Sprachen	35	22	22	21	21
Handwerkliche Fähigkeiten	18	21	21	23	13
Andere berufsspezifische Themen	23	23	20	11	5

Quelle: Fessel + GfK 1996

Auch der Bildungsstand als erklärende Variable kann wie die Altersvariable nur auf Basis der Wohnbevölkerung dargestellt werden. Basis der Darstellung sind alle Befragten (über 15jährige in der österreichischen Wohnbevölkerung) und nicht nur die Weiterbildungsaktiven in der Bevölkerung.

Viele, aber nicht alle Weiterbildungsthemen zeigen eine Wahlhäufigkeit entsprechend der Höhe der formalen Bildung. Dies trifft auf die EDV-Weiterbildung, nicht aber auf die Sprachweiterbildung zu, wo der Bruch zwischen Lehre/Fachschule und Matura liegt. Dies gilt auch für Wirtschaftsthemen als Weiterbildungsinhalt.

Besonders ausgeprägt ist die Reproduktion der formalen Bildungshierarchie durch die Weiterbildungsbeteiligung bei Themen, die sich auf Wissenschaft oder hochgradig verwissenschaftlichte Wirklichkeitsfelder beziehen. Hier wird der Charakter von Weiterbildung als Fortsetzung des individuellen Enkulturationsprozesses im Anschluß an die Erstausbildung empirisch evident.

Bei der Weiterbildung bezüglich handwerklicher Fähigkeiten ist aufgrund der spezifischen Beruhsanforderungen die häufigste Wahl bei den Berufs- und Fachschulabsolventen nachvollziehbar.

TABELLE 4-5:

**Häufigkeit der Wahl von Weiterbildungsthemen in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Bildungsstand, Angaben in Prozenten**

*FRAGE: „In welchen Bereichen haben Sie sich selbst schon weitergebildet?“*

Weiterbildungsthemen	Volks- / Haupt- schule (n=1.290)	Berufs-/ Fachschule (n=2.039)	Uni. ohne Abschluß / Matura (n=903)	Universität (n=268)	Gesamt (n=4.500)
EDV	19	24	44	49	28
Sprachen	19	19	42	41	25
Handwerkliche Fähigkeiten	14	24	15	10	18
Gesundheit	16	17	19	24	17
Andere berufsspe- zifische Themen	9	15	22	28	16
Technik, Naturwis- senschaften	6	10	19	29	12
Erziehung	9	11	16	26	12
Wirtschaft	7	9	20	18	11
Ausübende Kunst	8	10	14	17	10
Geistes-, Gesell- schaftswissen- schaften	3	4	15	25	7

Quelle: Fessel + GfK 1996

## 5. FORMEN UND VERANSTALTER VON WEITERBILDUNG

### 5.1 Externe und interne Weiterbildung

Die firmeninterne Schulung ist ein Standbein der Weiterbildung, die Teilnahme an Veranstaltungen von Weiterbildungseinrichtungen und in Schulungsabteilungen anderer Unternehmen das andere. Der Besuch von Kursen ist laut Umfrage von 1996 die häufigste Form der Weiterbildung: 67 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen nannten diese Form, noch vor dem Lesen von Fachliteratur (60 Prozent) und dem Besuch von Seminaren (54 Prozent).

TABELLE 5-1: Weiterbildungsformen berufstätiger Weiterbildungsaktiver

FRAGE: „Wie haben Sie sich weitergebildet? Was vom folgenden haben Sie getan bzw. tun Sie derzeit?“

Weiterbildungsformen	%
Besuch von Kursen	67
Lesen von Fachliteratur	60
Besuch von Seminaren	54
Spezielle Schulungen des eigenen Betriebes	47
Besuch von Vorträgen	41
Bildungssendungen im ORF	26
Auslandsaufenthalte zu Bildungszwecken (z.B. Sprachkurse, Spezialausbildung, etc.)	11
Tonbänder, Videos, etc.	9
Fernkurse	4
Schule, Studium, Kolleg	3
Selbststudium	1

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen, (n=1.497)

Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, daß berufstätige Frauen, wenn sie weiterbildungsaktiv sind, dies häufiger als Männer in Form von Vorträgen oder Seminaren sind, während die Teilnahme an firmeninterner Schulung seltener als unter den weiterbildungsaktiven Männern festzustellen ist.

TABELLE 5-2:

**Weiterbildungsformen berufstätiger Weiterbildungsaktiver  
nach Geschlecht**

Weiterbildungsform bzw. Lernort	Männlich (n=930) %	Weiblich (n=567) %	Differenz %-Punkte
Besuch von Vorträgen	38	46	+8
Besuch von Seminaren	52	57	+5
Spezielle Schulungen des eigenen Betriebes	50	41	-9

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

## 5.2 Firmeninterne Schulungen

47 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen wurden - laut Bevölkerungsumfrage von 1996 - firmenintern weitergebildet. Überdurchschnittlich häufig betrifft dies Angestellte/Beamte und Facharbeiter. Fast jeder zweite (weiterbildungsaktive) Facharbeiter hat eine betriebliche Weiterbildung durchlaufen. Selbständige und Freiberufler, welche insgesamt eine hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen (79 Prozent gegenüber 58 Prozent im Durchschnitt der Berufstätigen), haben - erwartungsgemäß - eine relativ geringe interne Schulungsrate zu verzeichnen.

TABELLE 5-3: Anteil der weiterbildungsaktiven Berufstätigen, welche eine „spezielle Schulung des eigenen Betriebes“ absolviert haben

Stellung im Beruf		%
Leitende Angestellte / Beamte	n=208	58
Nichtleitende Angestellte / Beamte	n=645	52
Facharbeiter	n=329	49
<b>Gesamt</b>	<b>n=1.497</b>	<b>47</b>
Un- / angelernte Arbeiter	n=67	31
Arbeitslose	n=44	30
Selbständige / Freiberufler	n=137	29
Landwirte	n=67	13

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

## 5.3 Externe Weiterbildungsanbieter

Aus Sicht der Unternehmen stehen das WIFI und Schulungsabteilungen anderer Unternehmen sowie private Anbieter an der Spitze der gewählten firmenexternen Weiterbildungsmöglichkeiten. Jedes fünfte Unternehmen gibt Schulungsaktivitäten der Mitarbeiter in Schulungsabteilungen anderer Betriebe an. Dies betrifft Kunden- und Lieferantenschulungen, aber auch Schulungen von Filialmitarbeitern in Zentralen oder Schulungs-

zentren der Branche. Private Trainer, Berater und Weiterbildungsanbieter sind zu einem bedeutenden Faktor am österreichischen Bildungsmarkt herangewachsen.

Das Weiterbildungsverhalten geht aber über firmeninterne und betrieblich motivierte respektive wahrnehmbare externe Weiterbildung hinaus. Wie sieht das Bild in der Perspektive der Berufstätigen aus? „Welche der folgenden Institutionen, die Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, haben Sie schon genutzt?“ Diese Frage wurde in der schriftlichen Befragung von Fessel + GfK von 1996 gestellt. Mit Ausnahme der Universitäten handelt es sich bei den Vorgaben um Einrichtungen, deren Hauptzweck in der Erwachsenenbildung liegt.

Die von Berufstätigen am häufigsten frequentierten Weiterbildungsanbieter sind das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) der Wirtschaftskammer Österreich, die Volkshochschulen, private Anbieter und das Berufsförderungsinstitut (BFI) der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

**TABELLE 5-4: Bereits genutzte Weiterbildungsanbieter**  
(Basis = Berufstätige)

Weiterbildungseinrichtung	Männlich (n=1.494) %	Weiblich (n=1.085) %	Gesamt (n=2.579) %
WIFI	41	31	37
Volkshochschule	21	37	28
Private Anbieter	20	18	19
BFI	20	15	18
Bildungswerke	9	15	12
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	7	6	7
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	3	3	3
Universität	14	14	14
Andere	15	12	14

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

Geschlechtsspezifisch ergibt sich ein erheblich unterschiedliches Nutzungsprofil bezogen auf Weiterbildungsanbieter: So liegen die Volkshochschulen bei den weiblichen Berufstätigen an erster und das WIFI an zweiter Stelle, während das WIFI bei den männlichen Berufstätigen einen sehr starken Vorsprung gegenüber allen anderen Anbietern aufweist.

**TABELLE 5-5: Bereits genutzte Weiterbildungsmöglichkeiten nach Berufsschicht, Angaben in Prozenten**

Weiterbildungseinrichtung	Selbstständige / Freiberufler (n=174)	Leitende Angestellte / Beamte (n=261)	Nichtleitende Angestellte / Beamte (n=940)	Facharbeiter (n=650)	Un-/angelernte Arbeiter (n=302)	Landwirte (n=143)	Arbeitslose (n=108)	Gesamt (n=2589)
WIFI	44	42	34	47	23	15	36	37
Volkshochschule	34	41	37	18	14	16	17	28
Private Anbieter	35	33	20	15	8	12	12	19
BFI	19	18	15	26	12	5	22	18
Bildungswerke	13	17	13	6	6	32	4	12
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	3	6	3	2	5	2	3	3
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	4	5	3	4	3	54	4	7
Andere	24	19	15	13	6	8	7	14
Universität	36	28	18	3	7	6	8	14

Quelle: Fessel + GfK 1996

TABELLE 5-6:

**Bereits genutzte Weiterbildungsmöglichkeiten in der über  
15jährigen Wohnbevölkerung nach Bildungsstand, Angaben in Prozenten**

Weiterbildungseinrichtung	Volks- / Haupt- schule (n=1.290)	Berufs- / Fachschule (n=2.039)	Uni. ohne Abschluß / Matura (n=903)	Universität (n=268)	Gesamt (n= 4.500)
WIFI	17	33	28	27	27
Volkshochschule	18	25	40	41	27
Private Anbieter	11	13	21	32	15
BFI	9	18	11	6	13
Universität	3	2	38	70	13
Andere	9	10	16	23	12
Bildungswerke	6	12	14	15	11
Ländliches Fortbil- dungsinstitut (LFI)	4	6	3	4	5
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	2	3	3	5	3

Quelle: Fessel + GfK 1996

*Bestätigung der VÖV-Erhebung*

Die eingangs beschriebene repräsentative Befragung der pädagogischen Arbeits- und Forschungsstelle von knapp 2.000 erwachsenen Österreichern bezog sich auch auf die Akzeptanz von Weiterbildungseinrichtungen. Nach der Einstiegsfrage: „Können Sie sich eigentlich vorstellen, innerhalb der nächsten drei Jahre einen Kurs, eine Vortragsreihe, ein Seminar oder ähnliches zu Ihrer persönlichen Weiterbildung - außerhalb Ihres Betriebes - zu besuchen?“ (wobei ein Potential von 53 Prozent grundsätzlich „Weiterbildungsinteressierter“ ermittelt wurde), wurde die Frage angefügt: „Bei welcher Einrichtung ist das, bzw. bei welcher Einrichtung könnte eine solche Weiterbil-

*ungsveranstaltung sein?*“. Bezogen auf die Weiterbildungsinteressierten ergab sich nahezu das gleiche Ergebnis wie in der Umfrage von 1996: WIFI und Volkshochschulen liegen an der Spitze, gefolgt vom BFI. Die privaten Anbieter, die in der 1996 durchgeführten Befragung ein Prozent vor dem BFI rangieren, liegen in der Erhebung von 1994 vermutlich nur deshalb hinter dem BFI, weil sich die Kategorien „sonstige Weiterbildungseinrichtung“ und „bei einem privaten Weiterbildungsinstitut“ begrifflich überlappen.<sup>20</sup>

TABELLE 5-7:

**Falls Sie in den nächsten drei Jahren eine externe Weiterbildung (z.B. Kurs, Seminar) machen wollen, bei welcher Einrichtung wird das oder könnte das sein?**

(Basis: Weiterbildungsinteressierte; n = ca. 1.050; 1994)

Weiterbildungseinrichtung	%
WIFI	61
Volkshochschule	41
BFI	34
Sonstige Weiterbildungseinrichtung	25
Privates Weiterbildungsinstitut	20
Interessensvertretung	16
Kirchliche Weiterbildungseinrichtung	5
Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich	4

Quelle: VÖV-Erhebung; W. Filla, Interesse an Weiterbildungseinrichtungen, a.a.O., S.8

<sup>20</sup> Hierauf verweist auch Wilhelm Filla in seiner Darstellung der Ergebnisse: ders.: Interesse an Weiterbildungseinrichtungen. Bericht über eine Studie des VÖV (VI), in: Die österreichische Volkshochschule 180, Juni 1996, S. 7f.

#### 5.4 Genutzte Weiterbildungsmöglichkeiten nach Bundesländern

Die Aufgliederung der anbieterbezogenen Teilnahme nach Bundesländern ist anhand der veröffentlichten Daten leider nur für die Bevölkerung über 15 Jahre, nicht aber für die Teilmenge der Berufstätigen möglich. Insgesamt liegen WIFI und Volkshochschulen in der Wohnbevölkerung - wie auch bei den Berufstätigen - Kopf an Kopf an der Spitze, nach Bundesländern gibt es allerdings deutliche Unterschiede in den Nutzungsquoten der beiden Weiterbildungseinrichtungen. Private Weiterbildungsanbieter - also Gruppen oder Einzelpersonen, die Bildung und/oder Beratung anbieten - sind, wie bereits in den Betriebsbefragungen des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft erkennbar, in allen Bundesländern relativ stark vertreten.

TABELLE 5-8: **Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Bundesländern, Angaben in Prozenten**

Weiterbildungseinrichtung	Gesamt (4.500)	W (924)	NÖ (853)	Bgld (158)	Stmk (675)	K (341)	OÖ (756)	Sbg (277)	T (329)	V (187)
WIFI	27	20	20	23	26	36	34	31	32	40
Volkshochschule	27	31	23	23	26	24	31	36	23	18
Private Anbieter	15	17	16	11	12	17	14	20	17	15
BFI	13	11	8	11	12	15	20	13	19	15
Universität	13	23	10	8	13	12	9	14	13	8
Andere	12	12	12	9	12	12	11	13	11	14
Bildungswerke	11	7	11	8	11	14	15	14	10	10
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	5	2	9	7	5	5	4	6	3	5
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3

Quelle: Fessel + GfK 1996

Das WIFI weist die höchsten Nutzungsquoten in Vorarlberg (40 Prozent) und in Kärnten (36 Prozent) auf. Dies entspricht dem Befund der ibw-Betriebsbefragung. Das BFI ist im Bundesländervergleich in Oberösterreich und Tirol am stärksten; auch dies entspricht den Ergebnissen der Betriebsbefragung. Zu beachten ist, daß es sich bei der ibw-Befragung um die Sicht der Unternehmen handelt, wodurch z.B. Volkshochschulbesuch kaum erfaßt wird. Die Volkshochschulen haben in der Bevölkerungsumfrage von 1996 in Salzburg, Wien und Oberösterreich ihre stärksten Nutzungsquoten.

Die Universitäten weisen in der Bevölkerungsumfrage zur Weiterbildung in Wien erwartungsgemäß den stärksten Zulauf auf. Da es sich hierbei um eine Einrichtung handelt, die primär der Berufsvorbildung und der Forschung gewidmet ist, ist eine weitergehende Problematisierung erforderlich.

### **5.5 Zur Universität als „Weiterbildungsmöglichkeit“**

„Die *bekanntesten Einrichtungen zur Weiterbildung* sind Universität, Berufsförderungsinstitut und Bildungswerk. ... Bei der *faktischen Nutzung* verschieben sich die Relationen: jeweils 27% geben an, schon die Angebote von WIFI und Volkshochschulen genutzt zu haben, 15% jene privater Anbieter, je 13% Universität und Berufsförderungsinstitut.“<sup>21</sup> Wie läßt sich dieser Widerspruch erklären? Im nachfolgenden wird ein Aufklärungsversuch unternommen.

Universitäten werden laut vorliegendem Befund vor allem von in Ausbildung Befindlichen (38 Prozent), Selbständigen und Freiberuflern (36 Prozent) sowie leitenden Angestellten und Beamten (28 Prozent) als „Weiterbildungsmöglichkeit“ genutzt.

Gliedert man nach dem Alter auf, so liegt die höchste Nutzungsquote der Universitäten zwischen 20 und 29 Jahren. Die Nutzung der Universitäten als „Weiter-

---

<sup>21</sup> Peter A. Ulram: Lebenslanges Lernen. Life-Style 1996, Textkommentar, S. 24f. Hervorhebungen nicht im Original.

bildungseinrichtung“ erreicht im Anbietervergleich bei den Nichtberufstätigen in der Stichprobe den ersten Rang, während sie unter den Berufstätigen nicht im Spitzenfeld der frequentierten Weiterbildungseinrichtungen liegt.

TABELLE 5-9: Rangfolge der drei<sup>(1)</sup> am häufigsten genutzten Weiterbildungsmöglichkeiten nach Erwerbsstatus und Geschlecht

Berufstätige (n=2.579)		Nicht Berufstätige <sup>(2)</sup> (n=742)		Pensionisten (n=1.180)		Gesamt (n=4.500)
Männlich (n=1.494)	Weiblich (n=1.085)	Männlich (n=164)	Weiblich (n=578)	Männlich (n=486)	Weiblich (n=694)	
WIFI	VHS	Univer- sität	VHS	VHS	VHS	WIFI, VHS
VHS	WIFI	Private Anbieter	Universität	WIFI	Bildungs- werke	Private Anbieter
Private Anbieter, BFI	Private Anbieter	VHS	WIFI	BFI	WIFI	BFI, Univer- sität

<sup>(1)</sup> In der Tabelle sind dann mehr als drei Institutionen aufgeführt, wenn gleiche Ränge auftreten.

<sup>(2)</sup> Das sind jeweils zur Hälfte Personen in Ausbildung und haushaltführende Personen, Frauenanteil: 78 Prozent.

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

Diese Befunde motivieren zur Frage: Wurde hierbei eine hinreichende Abgrenzung zwischen beruflicher Vor- und Weiterbildung impliziert?

Die Frage im Rahmen der schriftlichen Erhebung lautete exakt: „*Welche der folgenden Institutionen, die Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, haben Sie schon genutzt?*“. Vorgegeben waren mit einer Ausnahme auch tatsächlich Weiterbildungsanbieter. Die Ausnahme ist die *Universität*, deren Weiterbildungsangebot im Verhältnis zu ihren berufsvorbildenden Funktionen als sehr gering einzustufen ist; im Unterschied etwa zu

angelsächsischen Ländern, in denen vor allem berufsorientierte Weiterbildung („Shadow college“) eine wichtige Einnahmequelle darstellt. Das zuständige Bundesministerium führt daher auch in diesem Sinne aus: „Verglichen mit den über 200.000 ordentlichen in- und ausländischen Studierenden nimmt sich der Prozentsatz von rund 2% Studierenden, die das Weiterbildungsangebot der Universitäten und Hochschulen nützen, bescheiden aus“<sup>22</sup>. Im Wintersemester 1996/97 haben knapp 5.500 Personen das Weiterbildungsangebot der Universitäten und Hochschulen angenommen.

TABELLE 5-10:

**Nutzung der Universität als Weiterbildungsmöglichkeiten in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen**

Alter:	16 - 19 Jahre	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 59 Jahre	60 Jahre und älter	Gesamt
Basis:	330	911	845	700	636	1.078	4.500
Anteil:	6%	27%	15%	13%	6%	8%	13%

Quelle: Fessel + GfK 1996

<sup>22</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen 1997/98, Wien, Mai 1997, S. 9.

## 6. HINDERUNGSRÜNDE

Diejenigen, die kein oder geringes Weiterbildungsinteresse angaben, wurden im Rahmen der schriftlichen Befragung von Fessel + GfK 1996 nach einer Begründung für dieses Verhalten gefragt. Unter den Berufstätigen gaben 57 Prozent der Befragten *Zeitmangel* und 31 Prozent die *Kosten der Weiterbildung* als Haupthindernis an. Gleichzeitig sahen unter den Berufstätigen nur 12 Prozent keine Notwendigkeit zur Weiterbildung. „Schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten“ geben nur 7 Prozent der weiterbildungsfernen Berufstätigen als Grund für mangelnde Weiterbildungsaktivität an, immerhin 10 Prozent nannten ein Informationsdefizit.

TABELLE 6-1: **Sehr wichtige Gründe für mangelndes Weiterbildungsinteresse**  
(Basis: an Weiterbildung „nicht so sehr“ oder „überhaupt nicht“ interessierte Berufstätige, n=583)

Sehr wichtige Gründe	%
Zeitmangel	57
Kosten der Weiterbildung	31
Schlechte Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen, schlechte Zeiten für Kurse, etc.	24
Keine Notwendigkeit zur Weiterbildung	12
Zu wenig Information über Weiterbildungsmöglichkeiten	10
Schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten	7

Quelle: Fessel + GfK 1996; ibw-Berechnungen

Dies bedeutet, daß bei weit verbreitetem Wissen über die Bedeutung von berufsbegleitender Weiterbildung zu allererst die zeitlichen Anforderungen an die Berufstätigen, sodann Fragen der Finanzierung und der Erreichbarkeit der Weiterbildungseinrichtungen Hemmfaktoren aus Sicht der weiterbildungsfernen befragten Berufstätigen sind.

Betrachtet man nur jene Teilgruppe, die sich als nicht-weiterbildungsinteressiert in der Befragung deklariert hat, so wird bei allen Gruppen im Haupterwerbsalter der Zeitmangel als häufigstes Hindernis ersichtlich. Kosten nehmen den zweiten Rang unter den Hinderungsgründen mit Ausnahme der 40- bis 49jährigen in allen Altersgruppen zwischen 20 und unter 60 Jahren ein. Zu wenig Information als Hinderungsgrund von Weiterbildungsaktivitäten geben 20- bis unter 30jährige mehr als doppelt so häufig wie die Vergleichsgruppen an.

**TABELLE 6-2: Sehr wichtige Gründe für mangelndes Weiterbildungsinteresse in der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen**

Basis und Begründungen	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 59 Jahre	60 Jahre und älter
Alle Befragten	911	845	700	636	1.078
An Weiterbildung					
Uninteressierte: absolut	112	194	224	264	421
in %	12	23	32	42	39
<i>Hinderungsgründe in %</i>					
Zeitmangel	69	64	52	36	18
Kosten der Weiterbildung	38	38	29	24	8
Schlechte Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen, schlechte Zeiten für Kurse, etc.	27	27	31	18	15
Keine Notwendigkeit zur Weiterbildung	7	15	14	18	14
Zu wenig Information über Weiterbildungsmöglichkeiten	18	9	12	7	2
Schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten	9	5	7	4	3

Quelle: Fessel + GfK 1996

## 7. WEITERBILDUNGS-AUSGABEN - MARKTVOLUMEN

Die Hochrechnungen bezüglich Weiterbildungsausgaben erfolgen unter Einbeziehung verschiedener Datenquellen. So wird, wenn es z.B. um die Wohnbevölkerung im Gesamten bzw. gegliedert nach Altersgruppen geht, auf die Bevölkerungsfortschreibung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes (ÖSTAT) zurückgegriffen, die die entsprechenden Werte ausweist. Dort, wo Gliederungsmerkmale in der benötigten Form nicht verfügbar sind (z.B. Berufsschicht oder Bildung), werden die jeweiligen Werte auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung anhand der Stichprobenverteilung errechnet. Die Hochrechnung der Weiterbildungsausgaben der Beschäftigten greift auf die Zahl der Erwerbspersonen laut WIFO-Datenbank, zitiert nach dem Arbeitsmarktservice Österreich, zurück.

Ausgangspunkt der Schätzung des Marktvolumens sind die Angaben in der Bevölkerungsumfrage von 1996. Hier lautete die Frage: „*Wie hoch schätzen Sie Ihre jährlichen Ausgaben für Weiterbildungsaktivitäten ein? (Nur die persönlichen Kosten, NICHT Aufwendungen des Betriebes u.ä.)*“. Damit ist klargestellt, daß es sich hierbei um persönliche, individuelle Ausgaben und nicht um die Inanspruchnahme von Förderungen handelt.

Nachfolgende Tabelle zeigt in den ersten beiden Spalten die Verteilung der Antworten nach vorgegebenen Antwortkategorien, einmal für die Erwerbsbevölkerung, einmal für die über 15jährige Wohnbevölkerung. Zusätzlich werden die Grundlagen der Schätzungen in den Spalten 3 bis 5 dargestellt. Spalte drei enthält eine sehr vorsichtige Variante, welche auf der Annahme einer Gleichverteilung in jener Klasse, in welche der Median fällt, beruht (Variante A). Die Varianten B und C versuchen, für jede Klasse (Antwortkategorie) einen Wert zu gewinnen: in drei Klassen ist es der Klassenmedian, in zwei Klassen werden Schätzungen eingesetzt, so z.B. wird die Aussage „so gut wie keine“ in der Variante B mit ATS 100 eingestuft, die offene Kategorie „über 10.000“ mit ATS 12.000.

**TABELLE 7-1: Weiterbildungsausgaben der Erwerbs- und Wohnbevölkerung**

Persönliche jährliche Weiterbildungsaus- gaben	Erwerbs- bevölkerung (n=1.497)	Über 15j. Wohnbe- völkerung (n=2.333)	Ver- teilungs- median <sup>(1)</sup>	Klassen- mediane <sup>(2)</sup>	Klassen- mediane <sup>(2)</sup>
	%	%	Variante A	Variante B	Variante C
so gut wie keine	18	17	Gleich-	100	300
unter S 1.000	21	22	verteilung	500	700
S 1.000 bis S 5.000	37	37	der	3000	4000
S 5.000 bis S 10.000	14	14	Median-	7500	9000
über S 10.000	8	7	klasse	12000	20000
keine Angabe	2	3		0	0
Gesamt	100	100		-	-

<sup>(1)</sup> Annahme einer Gleichverteilung in jener Klasse, in welche der Median fällt

<sup>(2)</sup> Für die unterste und oberste Kategorie, welche offen bzw. nicht definiert ist, wurden Schätzwerte (kursiv dargestellt) eingesetzt. Den übrigen Klassen wurde der Klassenmedian zu Grunde gelegt. B enthält eher vorsichtige, C eher großzügige Annahmen.

Quelle: Fessel + GfK 1996; WIFO-Datenbank zitiert nach: AMS, Die Arbeitsmarktlage 1996, Wien, Juli 1997, Seite 116; ÖSTAT, Bevölkerungsfortschreibung: Jahresdurchschnitt 1996; ibw-Berechnungen (Schätzwerte kursiv)

Anhand der Fessel + GfK-Studie ergeben sich aufgrund der oben genannten Zusatzannahmen für Variante B (die mittlere Variante) im Durchschnitt rund 3.200 Schilling pro Jahr je weiterbildungsaktivem Berufstätigen an Weiterbildungsausgaben, wobei signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede gegeben sind. Berufstätige Männer geben im Durchschnitt knapp 3.500 Schilling pro Jahr für Weiterbildung aus, bei den Frauen sind es etwa 2.800 Schilling.

Hochgerechnet auf die Erwerbspersonen kommt man in der Variante B auf etwa 6,8 Milliarden Schilling an Weiterbildungsausgaben (männliche Erwerbspersonen 4,5 Milliarden und weibliche Erwerbspersonen 2,3 Milliarden Schilling); erweitert man die Grundgesamtheit auf die gesamte über 15jährige Wohnbevölkerung, so ergibt sich ein geschätzter Betrag von etwa 10,9 Milliarden Schilling. Aufgrund der Variabilität des

Erwerbsstatus wäre eine scharfe Beschränkung auf die zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen nicht sinnvoll.

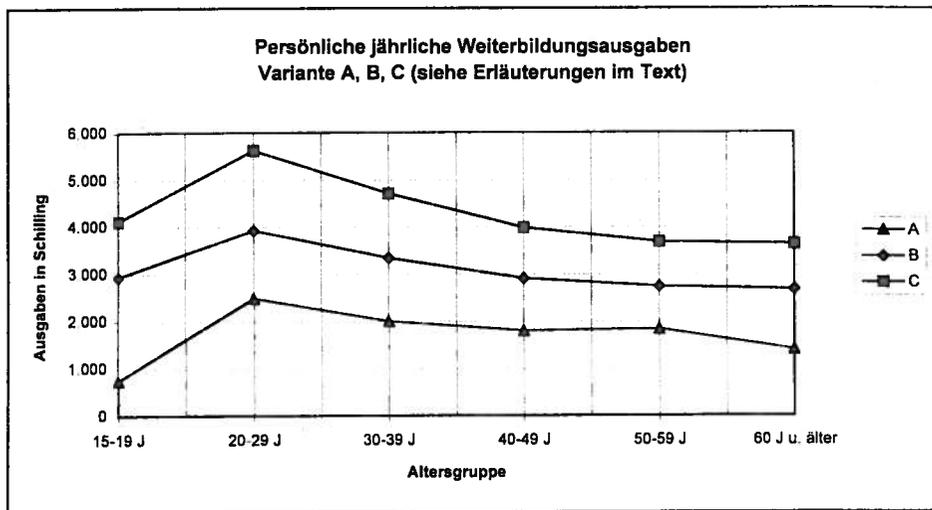
TABELLE 7-2:

**Weiterbildungsausgaben der Erwerbs- und Wohnbevölkerung  
(Schätzung in drei Varianten)**

Schätzungs- variante	Erwerbspersonen			Über 15jährige Wohnbevölkerung		
	Jährliche persönliche Ausgaben ATS	Hoch- rechnung (Mrd.) ATS	Hoch- rechnungs- basis N	Jährliche persönliche Ausgaben ATS	Hoch- rechnung (Mrd.) ATS	Hoch- rechnungs- basis N
<b>Variante A</b>						
Gesamt	1.980	4,2	3.646.161	1.889	6,5	6.655.959
Männlich	2.297	3,0	2.098.385	2.189	4,2	3.191.252
Weiblich	1.444	1,2	1.547.776	1.432	2,3	3.464.707
<b>Variante B</b>						
Gesamt	3.214	6,8	3.646.161	3.163	10,9	6.655.959
Männlich	3.453	4,5	2.098.385	3.382	6,4	3.191.252
Weiblich	2.823	2,3	1.547.776	2.917	4,5	3.464.707
<b>Variante C</b>						
Gesamt	4.484	9,5	3.646.161	4.413	15,2	6.655.959
Männlich	4.790	6,3	2.098.385	4.704	8,9	3.191.252
Weiblich	3.983	3,2	1.547.776	4.096	6,4	3.464.707

Quelle: ibw-Berechnungen nach Daten von Fessel + GfK 1996; WIFO-Datenbank zitiert nach:  
AMS, Die Arbeitsmarktlage 1996, Wien, Juli 1997, Seite 116-118; ÖSTAT, Bevölke-  
rungsfortschreibung: Jahresdurchschnitt 1996

**Abbildung 1: Persönliche Weiterbildungsausgaben nach Altersgruppen**



Die Weiterbildungsausgaben sinken - nach der mittleren Schätzungsvariante (B) - im in Abbildung 1 gezeigten Altersgruppenvergleich von 3.900 Schilling bei den 20- bis 30jährigen auf 2.700 Schilling bei den über 60jährigen pro Jahr je Weiterbildungsaktiven. Die Investitionsbereitschaft steigt mit dem möglichen Verwertungszeitraum im Berufsleben. Dem entspricht, daß sich der Anteil derer, die keine Weiterbildungsnotwendigkeit als Grund für das Desinteresse an Weiterbildung angeben, von 7 Prozent bei den 20- bis unter 30jährigen auf 18 Prozent bei den 50- bis unter 60jährigen erhöht.

#### *Ausgaben der Unternehmen und der Weiterbildungsaktiven in der Bevölkerung*

Die explorative ibw-Betriebsbefragung<sup>23</sup> von Anfang 1997 kommt zu einem Anteil von 0,28 Prozent Weiterbildungsausgaben am jährlichen Umsatz im Mittel der österreichischen Unternehmen. Rechnet man diesen Prozentsatz anhand der Umsätze, wie sie die amtliche Statistik bietet, in Absolutzahlen um, so kommt man auf eine Zahl von rund

<sup>23</sup> Arthur Schneeberger, Wolf-Erich Eckstein, Bernd Kastenhuber: Weiterbildungsmarkt aus Unternehmenssicht - Themen- und anbieterbezogene Strukturanalysen; Forschungsauftrag des WIFI, Endbericht: Juli 1997, 68 S.; als Teil II in diesen Band aufgenommen.

11,7 Milliarden Schilling. Insgesamt ist daher - wenn man die Ausgaben der Unternehmen und die Ausgaben der Bevölkerung in der mittleren Schätzungsvariante zusammenfaßt - von einem jährlichen Marktvolumen von fast 23 Milliarden Schilling bei vorsichtiger Schätzung auszugehen.

Wenn man nur die Weiterbildungsausgaben der Erwerbsbevölkerung der mittleren Variante B (6,8 Milliarden Schilling) zugrunde legt, kommt man auf 18,5 Milliarden Schilling (11,7 Mrd. + 6,8 Mrd. Schilling); bei der unteren Variante A auf 15,9 Milliarden Schilling und bei der oberen Variante C auf 21,2 Milliarden Schilling. Hier ist der Schluß auf berufliche Weiterbildung eher möglich (obgleich auch dies allgemeine Weiterbildung und entsprechende Ausgaben impliziert).



**ANHANG:**

**DETAILLIERTE HOCHRECHNUNGEN NACH VARIANTE B**  
(mittlere Variante)



TABELLE VB-1: Weiterbildungsausgaben nach Bundesländern

FRAGE: „Wie hoch schätzen Sie Ihre jährlichen Ausgaben für Weiterbildungsaktivitäten ein? (Nur die persönlichen Kosten, NICHT Aufwendungen des Betriebes u.ä.)“.

BUNDESLAND	Gesamt	Wien	NÖ	Bgld	Stmk	Ktn	OÖ	Sbg	Tirol	Vlbg
ALLE	4.500	924	853	158	675	341	756	277	329	187
BASIS: Weiterbildungsaktive	2.333	534	426	75	333	168	367	148	174	109
Anteil der WB-Aktiven in %	51,8	57,8	49,9	47,5	49,3	49,3	48,5	53,4	52,9	58,3
Weiterbildungsausgaben										
Angaben in Prozenten										
so gut wie keine	17	17	17	17	18	14	16	12	26	14
unter S 1.000	22	18	27	20	25	22	19	26	19	16
S 1.000 bis S 5.000	37	40	34	45	34	35	39	39	30	43
S 5.000 bis S 10.000	14	15	12	9	15	14	14	13	14	14
über S 10.000	7	7	8	5	5	11	7	9	9	9
keine Angabe	3	4	2	4	5	3	5	1	1	4
<i>Schätzung: Durchschnittsbetrag in Schilling</i>	3.163	3.272	3.032	2.742	2.888	3.544	3.171	3.367	3.151	3.514
Wohnbevölkerung ab 15 Jahre in 1.000*	6.656	1.356	1.259	231	1.002	463	1.121	415	534	275
<i>Hochrechnung: Gesamtausgaben der Bevölkerung in Mio. S</i>	10.915,6	2.564,5	1.906,1	300,6	1.427,6	807,7	1.726,0	746,2	889,8	563,9

Quelle: Fessel + Grk 1996; \*ÖSTAT, Bevölkerungsfortschreibung; Jahresdurchschnitt 1996; ibw-Berechnungen (Schätzwerte kursiv)

TABELLE VB-2: Weiterbildungsausgaben nach Berufsschicht

FRAGE: „Wie hoch schätzen Sie Ihre jährlichen Ausgaben für Weiterbildungsaktivitäten ein? (Nur die persönlichen Kosten, NICHT Aufwendungen des Betriebes u.ä.)“.

BERUFSSCHICHT	Gesamt	Selbst./ Freie Berufe	Leit. Ang./ Beamte	N.leit. Ang./ Beamte	Un-/ angel. Arbeiter	Fach- arbeiter	Land- wirte	HH- führende Personen	Schule/ Aus- bildung	Pensio- nisten	Arbeits- lose
ALLE	4.500	174	261	940	302	650	143	384	358	1.180	108
BASIS: Weiterbildungsaktive	2.333	137	208	645	67	329	67	130	217	490	44
Anteil der WB-Aktiven in %	51,8	78,7	79,7	68,6	22,2	50,6	46,9	33,9	60,6	41,5	40,7
Weiterbildungsausgaben Angaben in Prozenten											
so gut wie keine	17	9	13	21	16	23	4	14	13	16	11
unter S 1.000	22	14	17	24	19	19	37	27	21	21	33
S 1.000 bis S 5.000	37	39	41	37	43	28	52	45	31	38	31
S 5.000 bis S 10.000	14	18	19	12	11	19	7	8	14	12	8
über S 10.000	7	19	9	5	4	9	0	1	17	4	13
keine Angabe	3	1	1	1	8	2	0	5	4	8	4
Schätzung: Durchschnitts- betrag in Schilling	3.163	4.879	3.833	2.751	2.706	3.463	2.274	2.219	4.138	2.641	3.266
Wohnbevölkerung ab 15 Jahre in 1.000	*6.656,0	257,4	386,0	1.390,4	446,7	961,4	211,5	568,0	529,5	1.745,3	159,7
Hochrechnung: Gesamtausgaben der Bevölkerung in Mio. S	10.915,6	994,4	1.186,0	2.639,7	269,7	1.694,9	226,7	429,1	1.335,8	1.925,1	213,8

Quelle: Fessel + GfK 1996; \*ÖSTAT, Bevölkerungsfortschreibung: Jahresdurchschnitt 1996; ibw-Berechnungen (Schätzwerte kursiv)

TABELLE VB-3: Weiterbildungsausgaben nach Bildungskategorien

FRAGE: „Wie hoch schätzen Sie Ihre jährlichen Ausgaben für Weiterbildungsaktivitäten ein? (Nur die persönlichen Kosten, NICHT Aufwendungen des Betriebes u.ä.)“

BILDUNG	Gesamt	Volks- / Hauptschule	Berufs- / Fachschule	Universität ohne Abschluß / Matura	Universität
ALLE	4.500	1.290	2.039	903	268
BASIS: Weiterbildungsaktive	2.333	448	1.000	660	226
Anteil der WB-Aktiven in %	51,8	34,7	49,0	73,1	84,3
Weiterbildungsausgaben					
Angaben in Prozenten					
so gut wie keine	17	25	20	11	7
unter S 1.000	22	24	23	20	14
S 1.000 bis S 5.000	37	31	36	40	44
S 5.000 bis S 10.000	14	10	11	17	23
über S 10.000	7	5	5	11	13
keine Angabe	3	5	4	2	0
Schätzung: Durchschnitts- betrag in Schilling	3.163	2.425	2.640	3.906	4.682
Wohnbevölkerung ab 15 Jahre in 1.000	*6.656,0	1.908,0	3.015,9	1.335,6	696,4
Hochrechnung: Gesamtausgaben der Bevölkerung in Mio. S	10.915,6	1.606,9	3.904,8	3.813,1	1.565,1

Quelle: Fessel + GfK 1996; \*ÖSTAT, Bevölkerungsforschreibung: Jahresdurchschnitt 1996; ibw-Berechnungen (Schätzwerte kursiv)

**TABELLE VB-4: Einschätzung der Höhe der persönlichen Weiterbildungsausgaben in der über 15jährigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen auf Basis der mittleren Schätzungsvariante (B)**

*FRAGE: „Wie hoch schätzen Sie Ihre persönlichen jährlichen Weiterbildungsausgaben?“*

	16 - 19 Jahre	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 59 Jahre	60 J. u. älter	Gesamt
ALLE	330	911	845	700	636	1.078	4.500
BASIS: WB-Aktive	144	570	514	383	293	429	2.333
Anteil der Weiterbildungsaktiven in %	43,6	62,6	60,8	54,7	46,1	39,8	51,8
<i>Weiterbildungsausgaben</i>	<i>Angaben in Prozenten</i>						
so gut wie keine	24	16	17	19	18	14	17
unter S 1.000	24	20	23	22	19	22	22
S 1.000 bis S 5.000	21	35	36	40	43	39	37
S 5.000 bis S 10.000	16	16	14	13	13	12	14
über S 10.000	8	13	9	5	3	4	7
keine Angabe	8	1	1	1	4	10	3
	101	101	100	100	100	101	100
<i>Schätzung: Durchschnittsbetrag in S</i>	2.934	3.926	3.342	2.904	2.738	2.674	3.163
Wohnbevölkerung ab 15 Jahre in 1.000*	462,9	1.217,6	1.364,5	1.066,3	954,8	1.590,0	6.656,0
<i>Hochrechnung: Ausgaben in Mio. S</i>	592,6	2.990,9	2.773,8	1.694,3	1.204,3	1.692,0	10.915,6

Quelle: Fessel + GfK 1996; \*ÖSTAT, Bevölkerungsfortschreibung: Jahresdurchschnitt 1996; ibw-Berechnungen (Schätzwerte kursiv)

## **II WEITERBILDUNGSMARKT AUS UNTERNEHMENSICHT**

### **THEMEN- UND ANBIETERBEZOGENE STRUKTURANALYSEN**



## ZUR ERHEBUNG

Das ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft hat zwei Erhebungen zum Thema Weiterbildungsteilnahme durchgeführt. Eine erste explorative Erhebung im Februar/März 1997. Hierauf aufbauend wurde eine zweite Erhebung Anfang Juni gestartet. Mit 19. Juni lagen 708 auswertbare Fragebögen vor, wobei sich Betriebe aus allen Bundesländern beteiligt haben. Die Daten wurden anhand von Betriebsgrößenklassen und Bundesländern gewichtet und hochgerechnet. Grundlage der Hochrechnung war die Arbeitsstättenzählung des ÖSTAT (Österreichisches Statistisches Zentralamt) von 1991.<sup>24</sup>

Die Hauptziele der Erhebung bezogen sich auf die Beteiligung der Mitarbeiter an internen oder externen Weiterbildungsveranstaltungen, die dabei gewählten Themen sowie die Lernorte. Besonderes Augenmerk wurde auf die Kleinbetriebe gelegt, die in vielen Untersuchungen zur Weiterbildung der Unternehmen empirisch nicht oder nicht ausreichend erfaßt werden. So beginnen viele Erhebungen erst bei Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeiter. In vorliegender Studie werden auch die Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeiter systematisch berücksichtigt.

Zusätzlich liegen dem ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft aus einer Mehrthemenumfrage bei über 200 Mitgliedsbetrieben der Industriellenvereinigung Ergebnisse zu vergleichbaren Fragestellungen vor. Diese werden als Vergleichsbasis genutzt. Die gesamten Ergebnisse dieser Erhebung, die neben der Weiterbildung auch Fragen der Ausbildung und der Qualifikationsnachfrage zum Gegenstand hatte, liegt nunmehr als Nr. 106 der Schriftenreihe des ibw vor.

---

<sup>24</sup> Siehe: ÖSTAT: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich 1996, Wien 1997, S. 249.

## 1. ANBIETERBEZOGENE WEITERBILDUNGSTEILNAHME

Die Unternehmen wurden nach der Teilnahme ihrer Mitarbeiter an Weiterbildungsveranstaltungen bei verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen in den letzten drei Jahren gefragt. Geantwortet werden konnte anhand von Vorgaben von „häufig“ bis „nie“. Die Antworten auf diese Frage können einen ersten Überblick bieten, eine weitergehende Differenzierung nach Themenbereichen erfolgt in einem späteren Kapitel.

TABELLE 1-1:

**Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren häufig oder manchmal an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben**

Weiterbildungsanbieter	Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter häufig/manchmal Weiterbildungsteilnahmen angaben
WIFI	45%
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	20%
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	19%
Volkshochschule	11%
Sprachinstitute	8%
BFI	7%
Management-Institut	3%
ÖPWZ	2%

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600)

Faßt man die Antwortmöglichkeiten „häufig“ und „manchmal“ zusammen, so kommt das WIFI auf insgesamt 45 Prozent der Unternehmen in der Befragung. An zweiter bzw. dritter Stelle rangieren - mit Abstand einerseits zum WIFI, andererseits zu den übrigen Weiterbildungsanbietern - die Anbieterkategorien „Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens“ und „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“. Diese beiden

Anbieterkategorien sind - wie die spätere Analyse zeigen wird - in fast allen Gebieten die stärksten Mitbewerber am Weiterbildungsmarkt aus Sicht der Unternehmen für das WIFI.

TABELLE 1-2:

**Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren häufig oder manchmal an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben, nach Betriebsgröße**

Weiterbildungsanbieter	Zahl der Mitarbeiter im Betrieb				
	1-5 (n=158300)	6-14 (n=46100)	15-29 (n=20100)	30-99 (n=11400)	100 und mehr (n=3600)
WIFI	39%	50%	62%	71%	84%
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	14%	28%	33%	36%	41%
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	13%	23%	37%	47%	66%
Volkshochschule	12%	6%	8%	10%	12%
Sprachinstitute	7%	9%	4%	8%	43%
BFI	4%	11%	5%	15%	34%
Management-Institut	2%	2%	9%	8%	25%
ÖPWZ	1%	1%	1%	9%	39%

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600)

Durchgängig steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße. Die Rangreihe der Häufigkeit der Weiterbildung der Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren nach Bildungs- und Schulungsanbietern bleibt bei den 3 Anbietern mit der stärksten Teilnahme deutlich erhalten. Auffällig ist der hohe Anteil an Teilnahmen bei den Betrieben mit mehr als 15

Mitarbeitern in der Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“. Bei den Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitern kommt der zuletzt genannte Anbieter dem WIFI am nächsten (66 zu 84 Prozent; gegenüber 19 zu 45 Prozent im Durchschnitt).

Nachfolgende Tabelle vergleicht die *drei stärksten Anbieter* am Weiterbildungsmarkt aus Sicht der Unternehmen im Hinblick auf die Zugehörigkeit der Unternehmen zu Wirtschaftsbereichen. Da das Merkmal „Wirtschaftsbereich“ in offener Form beantwortet werden konnte und zudem auch Mehrfachzuordnungen vorgenommen wurden, weicht die nachfolgende Kategorisierung der Wirtschaftsbereiche von der Kammersystematik ab.

Zieht man die Antwortmöglichkeiten „häufig“ und „manchmal“ zusammen, so kommt das WIFI insgesamt auf 45 Prozent der Unternehmen. Unter 40 Prozent liegt dieser Wert in keinem der Wirtschaftsbereiche. Den höchsten Wert erreicht die Industrie (86 Prozent). Dies entspricht auch dem Ergebnis der Vergleichserhebung, über die ebenfalls hier berichtet wird.

Die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ ist am stärksten bei den technischen Dienstleistungen und in der Industrie vertreten. Die Unternehmensbereiche der technischen Dienstleistungen und des Bank- und Versicherungswesens weisen als häufigsten Veranstalter der externen Weiterbildung die Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens aus. In beiden Wirtschaftsbereichen ist das WIFI der zweitstärkste Weiterbildner, allerdings ist der Abstand zu der Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ - gemessen in Prozentpunkten - wesentlich geringer als in den anderen Wirtschaftsbereichen, z.B. in der produzierenden Wirtschaft, im Handel oder im Tourismus.

TABELLE 1-3:

**Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren häufig oder manchmal an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben**

Wirtschaftsbereich	Arbeitsstätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	48%	18%	15%
Industrie	N = 5000	86%	30%	44%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	42%	19%	18%
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	45%	26%	23%
Handel	N = 86800	46%	22%	16%
Verkehr	N = 4000	85%	18%	32%
Technische Dienstleistungen; EDV; Unternehmensberatung	N = 4000	57%	64%	51%
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	41%	78%	32%
<b>Gesamt</b>	<b>N = 239600</b>	<b>45%</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE E1-1:

**Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens in den letzten 3 Jahren an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen?**

Weiterbildungseinrichtung	häufig	manch- mal	selten	nie	keine Antwort <sup>(1)</sup>
	%	%	%	%	%
WIFI	11,8	33,4	14,2	20,9	19,7
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	3,7	15,5	8,2	29,2	43,4
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	5,8	13,8	5,1	29,8	45,5
BFI	1,0	5,6	5,3	38,3	49,8
Volkshochschule	1,6	9,1	7,2	36,3	45,8
Sprachinstitute	1,2	6,3	3,5	39,4	49,8
Management-Institut	0,9	2,5	3,5	43,1	50,1
ÖPWZ	0,5	1,7	1,2	44,3	52,4

<sup>(1)</sup>inklusive: kein Bedarf

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600)

## 2. THEMENBEZOGENE WEITERBILDUNGSTEILNAHME

An der Spitze der Themen der Weiterbildung in den Unternehmen in den letzten drei Jahren rangiert - erwartungsgemäß - mit großem Abstand die fachspezifische Weiterbildung: fast jedes zweite Unternehmen gab an, daß seine Mitarbeiter entsprechend aktiv waren (Zusammenfassung: häufig + manchmal).

TABELLE 2-1:

**Anteil der Betriebe, deren Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren häufig oder manchmal an einer Weiterbildung zu nachfolgend genannten Themen teilgenommen haben**

Weiterbildungsanbieter	Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter häufig/manchmal Weiterbildungsteilnahmen angaben
Fachkenntnisse	47%
Verkaufstraining	25%
EDV-Training-kaufmännisch	23%
Marketing	17%
Sicherheit am Arbeitsplatz / Unfallverhütung	15%
Fremdsprachen	14%
Mitarbeiterführung	14%
EDV-Training-technisch	13%
Kommunikation / Konfliktmanagement/ Präsentation	13%
Persönlichkeitsentwicklung	10%
Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produktionsanlagen)	9%
Managementtraining	8%
Normen, Zertifizierung (z.B. ISO 9000)	6%

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600)

Der fachlichen Weiterbildung folgen - nach der Häufigkeit gereiht - Weiterbildungsaktivitäten im Verkaufstraining und in kaufmännischen EDV-Kenntnissen. Die EDV-Weiterbildung ist im kaufmännischen Bereich deutlich häufiger als im technischen Bereich.

Differenziert man nach der Betriebsgröße, so bestätigt die Erhebung den aus anderen vergleichbaren Untersuchungen bekannten Sonderstatus der Kleinbetriebe. Die meisten Erhebungen setzen allerdings - und diese Forschungslücke wird zu schließen sein - bei Betrieben mit 10 oder 20 Mitarbeitern an, wodurch die Sonderstellung der Kleinbetriebe mit zwischen 1 und 5 Mitarbeitern kaum beleuchtet wird.

Andererseits ist bei Interpretationen insofern Vorsicht geboten, als durch die geringe Mitarbeiterzahl die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme eben auch geringer ist. In den außerfachlichen Weiterbildungsbereichen (Persönlichkeitsentwicklung u.a.) ist ein vergleichbares betriebsgrößenspezifisches Muster wie im fachlichen Weiterbildungsbereich zu erkennen. Im Fremdsprachenbereich ist der Unterschied zwischen den Kleinst- und etwas größeren Betrieben allerdings nicht gegeben, hier erfolgt der Sprung in den Beteiligungsraten erst bei den Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitern.

TABELLE 2-2:

**Haben Mitarbeiter Ihres Betriebes in den letzten 3 Jahren an einer Weiterbildung zu nachfolgend genannten Themen teilgenommen?**

*tabellierter Wert: „häufig“ oder „manchmal“*

Weiterbildungsinhalt	Zahl der Mitarbeiter im Betrieb				
	1-5 (n=158300)	6-14 (n=46100)	15-29 (n=20100)	30-99 (n=11400)	100 und mehr (n=3600)
Fachkenntnisse	38%	62%	60%	73%	88%
Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produkti- onsanlagen)	5%	11%	20%	29%	47%
Verkaufstraining	19%	31%	36%	54%	54%
EDV-Training- kaufmännisch	16%	27%	37%	52%	77%
Marketing	14%	20%	22%	32%	39%
Managementtraining	5%	11%	14%	26%	49%
Normen, Zertifizierung (z.B. ISO 9000)	2%	5%	18%	26%	45%
Sicherheit am Arbeits- platz / Unfallverhütung	9%	20%	29%	42%	71%
Mitarbeiterführung	9%	19%	22%	28%	64%
EDV-Training- technisch	9%	13%	18%	39%	61%
Kommunikation / Konfliktmanagement / Präsentation	7%	23%	22%	30%	55%
Persönlichkeits- entwicklung	6%	16%	15%	24%	50%
Fremdsprachen- kenntnisse	14%	13%	10%	16%	49%

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

Hinter der Betriebsgrößenstruktur stehen insbesondere wirtschaftssektorspezifische Unterschiede in den Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfsstrukturen und folglich den Beteiligungsraten an Weiterbildung. Dies läßt sich z.B. an den Weiterbildungsbeteiligungsraten in EDV und Fremdsprachen im Wirtschaftsbereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ belegen.

TABELLE 2-3:

**Haben Mitarbeiter Ihres Betriebes in den letzten 3 Jahren an einer Weiterbildung zu nachfolgend genannten Themen teilgenommen?**

*tabellierter Wert: „häufig“ oder „manchmal“*

Wirtschaftsbereich	Arbeitsstätten <sup>(1)</sup>	Fachkenntnisse	EDV-Training kaufmännisch	EDV-Training technisch	Fremdsprachenkenntnisse
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	51%	18%	14%	6%
Industrie	N = 5000	74%	56%	47%	35%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	42%	34%	17%	34%
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	51%	20%	3%	13%
Handel	N = 86800	36%	24%	10%	12%
Verkehr	N = 4000	84%	17%	6%	4%
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unternehmensberatung	N = 4000	73%	38%	43%	10%
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	91%	19%	26%	3%
<b>Gesamt</b>	<b>N = 239600</b>	<b>47%</b>	<b>23%</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE E2-1:

**Haben Mitarbeiter Ihres Betriebes in den letzten 3 Jahren an einer Weiterbildung zu nachfolgend genannten Themen teilgenommen?**

Thema der Weiterbildung	häufig	manchmal	selten	nie	keine Angabe
	%	%	%	%	%
Fachkenntnisse	20	26	8	10	35
Verkaufstraining	9	16	10	18	48
EDV-Training-kaufmännisch	5	18	9	13	55
Fremdsprachen	5	9	7	19	60
Persönlichkeitsentwicklung	4	7	8	25	57
Marketing	4	13	9	19	55
EDV-Training-technisch	3	10	6	15	67
Kommunikation / Konfliktmanagement / Präsentation	3	10	9	19	59
Mitarbeiterführung	3	11	9	21	56
Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produktionsanlagen)	3	6	3	13	75
Managementtraining	3	6	9	22	60
Normen, Zertifizierung (z.B. ISO 9000)	2	3	4	24	66
Sicherheit am Arbeitsplatz / Unfallverhütung	2	13	12	20	52

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600)

### **3. ANBIETERPRÄFERENZ NACH WEITERBILDUNGSTHEMEN**

Die Betriebe wurden gebeten, 8 Themenbereiche im Hinblick auf den jeweils „an erster Stelle“ in Frage kommenden Anbieter zu beurteilen. Hierbei konnte jeweils einer von sechs Anbietern genannt werden. Bei der nachfolgenden Darstellung werden rundungsbedingt Nennungen, die unter 0,5 Prozent der Unternehmen blieben, nicht ausgewiesen.

Im Hinblick auf die „Fachkenntnisse der Branche“ rangiert das WIFI mit 37 Prozent im Durchschnitt der Wirtschaftsbereiche an der Spitze. Schulungsabteilungen anderer Unternehmen sowie die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ sind die beiden häufigst genannten weiteren einschlägigen Anbieter. In den „technischen Dienstleistungen“ ist die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ am stärksten vertreten. Im Banken- und Versicherungswesen sind Schulungsabteilungen anderer Unternehmen als häufigste Weiterbildungsveranstalter präsent. (Tabelle 3-1).

Bei Schulung im Hinblick auf Produktwissen rangiert das WIFI erwartungsgemäß hinter den Unternehmen, die Schulungen für Kunden durchführen, an zweiter Stelle, ganz knapp gefolgt von der Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ (Tabelle 3-2).

Beim Thema „EDV-Informatik“ hat das WIFI einen starken Vorsprung im Image bei den Betrieben aufzuweisen, nach Wirtschaftsbereichen sind aber signifikante Unterschiede zu verzeichnen (Tabelle 3-3).

Mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen hat das WIFI im Bereich der Weiterbildungsthemen „Verkauf und Marketing“ in allen Wirtschaftsbereichen einen satten Vorsprung zur Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“. Am geringsten ist dieser im Bereich der technischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen. (Tabelle 3-4).

Beim Thema „Management, Unternehmensführung“ kommt ein anderer Anbieter unter die Top 3 der Anbieter: die Managementinstitute. In der Industrie sowie im Finanz- und

Versicherungswesen weisen diese eine bessere Einschätzung als das WIFI auf. Im Bereich der „technischen Dienstleistungen, EDV, Unternehmensberatung“ hält das WIFI gegenüber den Managementinstituten einen geringfügigen Vorsprung, wird jedoch von der Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ auf den zweiten Platz verwiesen. (Tabelle 3-5).

Im Hinblick auf allgemeinbildende Themen der Erwachsenenbildung, wie „Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Arbeitstechniken“ wird das WIFI - mit ähnlichen wirtschaftsbereichsbezogenen Einschränkungen wie zuvor angeführt - als das „an erster Stelle“ in Frage kommende Institut genannt. Hier sind aber nicht die Managementinstitute, sondern „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ der stärkste Konkurrent. Diese weisen in den Wirtschaftsbereichen „Industrie“ und „technische Dienstleistungen“ gegenüber dem WIFI einen Vorsprung auf (Tabelle 3-6).

Der Bildungsmarkt zur Fremdsprachenqualifizierung weist wiederum die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ als stärksten Mitbewerber aus. Das WIFI gilt in diesem Weiterbildungssegment jedoch in sämtlichen Wirtschaftsbereichen als erste Wahl (Tabelle 3-7).

Schulungen zur „Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produktionsanlagen) zeigen Schulungsabteilungen anderer Unternehmen und „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ als knapp hinter dem WIFI rangierende Mitbewerber, das im Wirtschaftsbereichsdurchschnitt am häufigsten als erste Adresse genannt wurde. Bei den technischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen kehrt sich dieses Verhältnis jedoch ins Gegenteil. (Tabelle 6-8)

Im Abschnitt 5 des Berichtes werden die anbieterbezogenen Präferenzen nach der Mitarbeiterzahl der Unternehmen „gewichtet“ und bieten dabei einen anderen Einblick in den Weiterbildungsmarkt als dieser Abschnitt.

**TABELLE 3-1: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?**

**„Fachkenntnisse der Branche“**

*tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %*

Wirtschaftsbereich	Arbeitsstätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Schulungsteilung eines anderen Unternehmens	Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	BFI	Managementinstitut	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	34	16	13	4	-	-
Industrie	N = 5000	44	21	18	2	-	3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	43	6	10	2	2	-
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	39	19	16	1	-	-
Handel	N = 86800	36	21	7	2	1	-
Verkehr	N = 4000	53	3	16	-	-	3
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unternehmensberatung	N = 4000	25	24	42	-	-	7
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	-	41	24	-	2	-
Gesamt	N = 239600	37	17	13	2	1	-

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-2: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Produktwissen“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	Schulungsab- teilung eines an- deren Unter- nehmens	WIFI	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungsanbieter	Manage- ment- institut	BFI	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	22	12	9	-	2	1
Industrie	N = 5000	35	13	25	-	4	1
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	7	15	18	6	1	-
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	14	9	7	5	1	-
Handel	N = 86800	24	11	8	1	2	-
Verkehr	N = 4000	9	18	11	3	-	-
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	36	1	44	-	-	-
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	41	-	23	2	-	-
Gesamt	N = 239600	19	12	11	2	1	-

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-3: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„EDV, Informatik“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Privat Trainer, Berater, Weiter- bildungsanbieter	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	BFI	Management- institut
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	28	8	4	1	-
Industrie	N = 5000	51	21	9	2	3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	25	17	5	6	3
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	22	13	3	1	-
Handel	N = 86800	25	10	2	5	-
Verkehr	N = 4000	60	12	2	19	3
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	33	17	50	-	-
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	51	19	12	7	-
Gesamt	N = 239600	26	11	4	4	1

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.

Quelle: Ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-4: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Verkauf, Marketing“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungs- anbieter	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	Manage- ment- institut	ÖPWZ	BFI
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	22	10	6	5	2	1
Industrie	N = 5000	39	24	-	8	6	1
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	30	11	5	1	2	2
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	20	9	8	4	-	-
Handel	N = 86800	29	11	9	3	1	-
Verkehr	N = 4000	22	4	-	12	6	-
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	24	19	-	4	6	-
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	7	25	38	4	1	-
Gesamt	N = 239600	25	11	7	3	1	1

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-5: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Management, Unternehmensführung“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WFI	Management- institut	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungs- anbieter	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	BFI	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	20	9	11	2	-	-
Industrie	N = 5000	15	32	30	-	2	5
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	20	9	10	6	3	-
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	18	8	7	3	-	-
Handel	N = 86800	25	5	6	4	-	-
Verkehr	N = 4000	55	13	3	-	-	3
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	15	14	25	-	-	2
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	-	4	4	36	-	2
Gesamt	N = 239600	21	8	8	4	1	-

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-6: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Arbeitstechniken“  
 tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungsanbieter	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	Manage- ment- institut	BFI	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	23	11	3	3	-	-
Industrie	N = 5000	27	32	-	15	2	8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	15	10	4	9	2	-
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	23	6	9	3	1	-
Handel	N = 86800	20	11	2	1	-	-
Verkehr	N = 4000	57	13	-	3	-	2
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	20	29	-	3	-	7
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	-	4	37	4	-	1
Gesamt	N = 239600	20	10	5	4	1	1

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
 Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-7: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Fremdsprachen“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungsanbieter	BFI	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	Manage- mentinstitut	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	28	5	2	-	-	-
Industrie	N = 5000	49	21	2	1	5	2
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	29	15	11	4	-	-
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	21	9	2	2	-	-
Handel	N = 86800	22	11	-	-	-	-
Verkehr	N = 4000	26	6	1	-	-	-
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	28	16	4	-	6	-
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	54	2	2	-	-	-
Gesamt	N = 239600	25	10	3	1	1	-

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-8: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

„Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produktionsanlagen)“

tabellierter Wert: Anteil an den Unternehmen des Sektors in %

Wirtschaftsbereich	Arbeits- stätten <sup>(1)</sup>	WIFI	Schulungs- abteilung eines anderen Unter- nehmens	Private Trainer, Berater, Weiter- bildungsanbieter	BFI	Manage- ment- institut	ÖPWZ
Handwerk, produzierendes Gewerbe	N = 87800	10	10	5	2	-	-
Industrie	N = 5000	31	22	17	4	-	-
Tourismus und Freizeitwirtschaft	N = 40300	8	9	8	4	4	1
Dienstleistungsgewerbe; Reparatur, Service u.a.	N = 55000	5	4	4	-	3	-
Handel	N = 86800	10	4	4	-	-	-
Verkehr	N = 4000	23	5	2	2	-	-
Techn. Dienstleistungen; EDV; Unter- nehmensberatung	N = 4000	4	26	26	-	6	-
Geld-, Kredit-, Versicherungswesen	N = 6800	2	1	-	2	-	-
Gesamt	N = 239600	10	7	6	1	1	-

<sup>(1)</sup> Die Betriebe konnten und haben auch zum Teil Mehrfachnennungen getätigt, die Gesamtzahl ist daher höher als die Summe der Wirtschaftsbereiche.  
Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

TABELLE 3-9:

**Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem  
Thema an erster Stelle in Frage?**

Weiterbildungs- anbieter	Fachkennt- nisse der Branchen	Produkt- wissen	EDV / Informatik	Verkauf, Marketing	Manage- ment / Unter- nehmens- führung
	%	%	%	%	%
WIFI	37	12	26	25	21
Schulungsabteilung eines anderen Un- ternehmens	17	19	4	7	4
Private Trainer, Berater, Weiterbil- dungsanbieter	13	11	11	11	8
BFI	2	1	4	1	1
Management- Institut	1	2	1	3	8
ÖPWZ	-	-	-	1	-

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung (N=239600); Anteile unter 0,5% sind nicht ausgewiesen

#### 4. AUSMASS DER WEITERBILDUNGSTEILNAHME

2/3 der Betriebe haben, wenn man die Weiterbildungsaktivitäten der letzten 3 Jahre im Spiegel der Befragung betrachtet, Hinweise auf entsprechende Aktivitäten gegeben. Rund 9 Prozent der Befragungsteilnehmer haben bei der Frage nach dem Träger der externen Weiterbildung eine negative oder keine Angabe gemacht. Bezüglich der Themen der Weiterbildung waren dies 8 Prozent. Beides nicht genannt haben 12 Prozent. Bei vorsichtiger Schätzung kann man daher von einem Anteil von etwa 12 Prozent an Betrieben ausgehen, die keine Weiterbildungsteilnahmen ihrer Mitarbeiter in den letzten drei Jahren gemeldet haben, bei etwas rigiderer Betrachtung kann man aber auch von 29 Prozent der Betriebe mit keiner Weiterbildungsteilnahme oder zumindest einer Grauzone ausgehen.

TABELLE 4-1:

##### Weiterbildungsteilnahme in den letzten drei Jahren nach Betriebsgröße in Prozenten

Mitarbeiterzahl	Arbeitsstätten	Weiterbildungsteilnahme <sup>(1)</sup>	Kein Weiterbildungsthema genannt	Kein Weiterbildungsträger genannt	Beides nicht genannt
1 - 5	N = 158300	61,5	10,8	11,5	16,2
6 - 14	N = 46100	86,3	4,1	4,6	5,0
15 - 29	N = 20100	94,9	2,3	1,4	1,5
30 - 99	N = 11400	97,7	-	2,3	..
100 und mehr	N = 3600	100,0	-	-	-
Gesamt	N = 239600	71,4	8,1	8,7	11,8

<sup>(1)</sup> Dies bedeutet: mindestens bei einem Veranstalter nicht „nie“ und bei mindestens einem Thema nicht „nie“ oder nicht „keine Antwort“

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

Wie streng man auch immer den Maßstab anlegt, der Befund macht vor allem die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in den Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Mitarbeitern deutlich. Dort, wo diese verhaltene Weiterbildungsneigung nicht durch interne Weiterbildung ausgeglichen werden kann, ist ein wichtiges, noch nicht ausgeschöpftes Marktsegment zu vermuten; insbesondere deshalb, weil in den sehr kleinen Betrieben eine Kompensation durch innerbetriebliche Weiterbildung schwer zu bewerkstelligen ist.

Die Problematik des je nach Betriebsgröße unterschiedlichen Weiterbildungszugangs wird von der Europäischen Kommission auf der Basis ihrer umfassenden Erhebung bei 50.000 Unternehmen im Jahr 1994 herausgearbeitet und als eine der wesentlichen Zukunftsfragen der Förderung des „Kompetenzenkapitals“ der Mitarbeiter der Unternehmen gesehen. Schätzungsweise 58 Prozent der Unternehmen können im Gemeinschaftsdurchschnitt als „ausbildend“ im allgemeinsten Sinn des Wortes bezeichnet werden. Die Unterschiede nach Ländern und Branchen sind erheblich. Durchgängig zeigt sich aber eine Korrelation zwischen Weiterbildungszugang und Betriebsgröße. Für Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern wird ein Weiterbildungszugang von 13 Prozent, für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern von 43 Prozent ermittelt (vgl. dazu: EU-Kommission: Wie steht's mit dem Zugang zur Weiterbildung?, in: Le Magazine, 8-1997, S. 31).

Die Verbesserung der Situation bedarf der Incentives durch die öffentliche Hand und kreativer wirtschaftsverträglicher Initiativen und Regelungen seitens der Sozialpartner, damit durch die Erweiterung des Weiterbildungszugangs das eigentliche, ursprüngliche Ziel der wirtschaftlichen Wettbewerbsstärkung der Unternehmen durch Qualifikationserhöhung der Mitarbeiter respektive das Ziel der Beschäftigungssicherung bzw. -erweiterung für die Erwerbepersonen nicht konterkariert wird. Die Hypostasierung eines Teilzieles würde dabei übergeordnete konsenterte Zielsetzungen gefährden.

## **5. MARKTPOTENTIAL, BETEILIGUNGSBREITE UND THEMENBEZOGENE MARKTSTELLUNG**

Die bisherigen Ausführungen haben im wesentlichen auf der Sicht der antwortenden Unternehmen beruht. Die Aufgliederungen nach der Betriebsgröße haben bereits auf die unterschiedlichen Mitarbeiterzahlen hingewiesen. Ein weiterer Schritt besteht nun in der Einbeziehung der Beschäftigtenzahlen in den Betrieben, deren Mitarbeiter in den bei der Befragung vorgegebenen Weiterbildungsanbietern an einer Weiterbildung innerhalb der letzten 3 Jahre teilgenommen haben, im Hinblick auf Intensität der Weiterbildung und Anbieterpräferenzen.

Resultat dieser Betrachtungsweise sind Hinweise auf den Umfang des von den Anbieterkategorien bearbeiteten Weiterbildungsmarktes. Das Ergebnis weicht durch die Einbeziehung der Mitarbeiterzahl je antwortendem Unternehmen etwas von den Einschätzungen ab, bei denen jedes Unternehmen - unabhängig von der Mitarbeiterzahl - die gleiche Bedeutung hat. An der Spitze der „bearbeiteten Weiterbildungsmärkte“ rangieren aber trotzdem jene drei Anbieterkategorien, die auch bei der Auszählung der Unternehmensantworten ohne Berücksichtigung der Betriebsgröße „das Rennen“ machten: das WIFI, „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ und „Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens“. Die wesentlichen Unterschiede bestehen darin, daß die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ deutlich stärker als die Firmenschulungen an zweiter Stelle rangieren, und daß das BFI eine stärkere Position hat als bei der „ungewichteten“ Auswertung der Unternehmensantworten.

Ein zweiter Indikator kann als „Schätzung der Beteiligungsbreite“ bezeichnet werden. Hierbei wird die Intensität der Weiterbildungsteilnahme je Anbieter verglichen: bei den drei stärksten Anbieterkategorien bewegt sich dieser Wert jeweils um 40 Prozent. Das heißt: jeweils etwa vier von zehn Mitarbeitern aus in bezug auf den jeweiligen Anbieter weiterbildungsaktiven Betrieben sind in Betrieben mit einer intensiven (häufigen) Inanspruchnahme tätig. Der Indikator trennt die Anbieter außerdem zum einen in jene An-

bieterkategorien, die ein breites Themenfeld anbieten und für alle Betriebsebenen Angebote aufweisen, und zum andern in jene, welche entweder Ein-Themenanbieter, überwiegend außerberufliche Angebote aufweisen oder nur obere Ebenen der Unternehmenshierarchien ansprechen.

TABELLE 5-1:

**Marktpotential und Schätzung der Beteiligungsbreite nach Weiterbildungsanbietern**

Weiterbildungsanbieter	Mitarbeiter in weiterbildungsaktiven Betrieben: <i>häufig</i> oder <i>manchmal</i> Teilnahme	Mitarbeiter in weiterbildungsintensiven Betrieben: <i>häufig</i> Teilnahme	Rangreihe: <i>häufig</i> Weiterbildungsteilnahme	Beteiligungsbreite <sup>(1)</sup>
WIFI	1864200	695000	1.	37%
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	1277611	541900	2.	42%
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	857200	339000	3.	40%
BFI	566800	104615	4.	18%
Sprachinstitute	1114100	70800	5.	6%
ÖPWZ	1059100	67100	6.	6%
Management-Institut	424300	41800	7.	10%
Volkshochschule	274200	25700	8.	9%

<sup>(1)</sup> (Spalte 2 : Spalte 1 x 100)

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung

Ein weiterer Indikator bezieht sich auf die themenbezogene Marktstellung der in der Befragung verglichenen Weiterbildungsanbieter. Der Vergleich nach antwortenden Unternehmen wurde bereits weiter oben dargestellt. Nachfolgende Darstellung „gewichtet“

die Unternehmensantworten nach der Zahl der Mitarbeiter im Unternehmen und gibt damit einen empirischen Hinweis auf das Marktpotential. Jedes Unternehmen mußte einen Anbieter auswählen, der „in erster Linie“ bei dem betreffenden Thema als Weiterbildner in Frage kommt.

Tabelle 5-2 zeigt die Verteilung der Marktstellung und damit die Marktanteile der jeweiligen Anbieter am Gesamtmarktpotential bezogen auf das Thema „Fachkenntnisse der Branche“. Es zeigt sich eine Struktur, welche der „ungewichteten“ Verteilung ähnlich ist (siehe Tabelle 3-9).

TABELLE 5-2:

**Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bezüglich „Fachkenntnisse der Branche“ an erster Stelle in Frage?**

tabellierter Wert: Mitarbeiterzahl der Unternehmen, welche den jeweiligen Anbieter erstgereiht haben

Weiterbildungsanbieter	Zahl der Mitarbeiter	
	absolut	%
WIFI	800700	38,5
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	646600	31,1
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	481500	23,2
BFI	91500	4,4
Management-Institut	18800	0,9
ÖPWZ	40100	1,9
Gesamt	2079200	100,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung; Absolutzahlen gerundet

Der Anteil des WIFI beträgt im Bereich EDV/Informatik 45 Prozent, während er sich beim Thema „Management/Unternehmensführung“ nur auf 24 Prozent beläuft (Tabelle 5-3a). Der hohe Anteil bei den Fremdsprachen dürfte aufgrund der nicht vorgesehenen Nennung der Sprachinstitute zustande gekommen und damit eindeutig zu hoch veranschlagt sein.

TABELLE 5-3a: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

tabellierter Wert: Anteil an der Gesamtmitarbeiterzahl der Unternehmen, welche die jeweiligen Anbieter erstgeriht haben, in Prozenten

Weiterbildungsanbieter	Fachkenntnisse der Branche	Produktwissen	EDV / Informatik	Verkauf, Marketing	Management / Unternehmensführung	Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Arbeitstechniken	Fremdsprachen	Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD / CAM, Produktionsanlagen)
WIFI	38,5	16,4	44,7	31,8	23,7	31,7	52,5	32,7
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	31,1	48,9	15,7	10,6	4,9	4,9	1,9	35,6
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	23,2	28,7	34,3	38,9	35,0	42,5	36,2	22,9
BFI	4,4	3,3	3,8	1,0	0,3	3,0	6,1	7,0
Management-Institut	0,9	1,9	1,1	10,4	29,7	9,9	2,5	1,0
ÖPWZ	1,9	0,8	0,3	7,3	6,3	8,0	0,8	0,7
Summe	100,0	100,0	99,9	100,0	99,9	100,0	100,0	99,9
Summe absolut	2079200	1752500	1997400	1904800	1957700	1902700	1626200	1450900

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung; Werte gerundet

TABELLE 5-3b: Welcher Weiterbildungsanbieter kommt für Sie bei nachfolgend genanntem Thema an erster Stelle in Frage?

tabellierter Wert: Mitarbeiterzahl der Unternehmen, welche den jeweiligen Anbieter erstgereiht haben

Weiterbildungsanbieter	Fachkenntnisse der Branche	Produktwissen	EDV / Informatik	Verkauf, Marketing	Management / Unternehmensführung	Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Arbeitstechniken	Fremdsprachen	Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD / CAM, Produktionsanlagen)
WIFI	800700	287000	893800	606400	464900	603000	853900	475100
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	646600	857600	313800	201600	95400	92500	30300	516300
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	481500	503300	685900	741500	685600	808000	589100	332700
BFI	91500	57600	75100	19100	6500	57900	98900	101700
Management-Institut	18800	32900	22000	198100	582400	188700	40700	15200
ÖPWZ	40100	14100	6800	138100	122900	152600	13300	9900
Summe	2079200	1752500	1997400	1904800	1957700	1902700	1626200	1450900

Quelle: ibw-Betriebsbefragung 1997; Hochrechnung; Werte gerundet

## ANHANG I: ERHEBUNG ZUR WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG

Nachfolgende Darstellung beruht auf der Befragung von 216 Personalfachleuten aus Unternehmen, die zu etwa 95 Prozent der Industrie zuzuordnen sind. Hintergrund der Aussagen der Personalfachleute ist die Beschäftigung von über 140000 Mitarbeitern. Die Erhebung wurde im November/Dezember 1996 durchgeführt.

Zunächst wurde nach Teilnahme von Mitarbeitern an einer Weiterbildung in den letzten 3 Jahren nach Anbietern von Weiterbildung gefragt. Die Frage wurde wortident wie in der zuvor referierten Erhebung gestellt.

TABELLE AI-1:

**Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens in den letzten 3 Jahren an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen?**

Weiterbildungseinrichtung	<b>häufig</b>	manchmal	selten	nie	keine Antwort
	%	%	%	%	%
WIFI	<b>58,8</b>	33,3	6,9	0,9	0,0
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	<b>35,2</b>	40,7	17,1	5,1	1,9
Sprachinstitute	<b>15,3</b>	31,9	21,3	25,5	6,0
ÖPWZ	<b>13,0</b>	36,1	26,4	17,1	7,4
BFI	<b>10,6</b>	35,6	30,6	17,1	6,0
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	<b>7,9</b>	22,2	30,6	32,9	6,5
Management-Institut	<b>3,7</b>	26,4	40,7	20,8	8,3
Volkshochschule	<b>1,9</b>	17,1	33,3	40,3	7,4

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, November/Dezember 1996; n = 216

Als erstes fällt auf, daß durchgängig eine wesentlich höhere externe Weiterbildungsbeteiligung als im Wirtschaftsquerschnitt zu konstatieren ist. Nahezu 60 Prozent der Befragungsteilnehmer gaben dabei das WIFI als jene Einrichtung an, in der sich „häufig“

Mitarbeiter des Unternehmens weitergebildet haben. Die zweite Position erreichte die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ (35 Prozent).

Die Aufgliederung nach Betriebsgröße zeigt, daß der Vorsprung des WIFI gegenüber den Anbietern „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ in nahezu allen Betriebsgrößeklassen erhalten bleibt. Bei den Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern schrumpft der Vorsprung des WIFI allerdings auf 10 Prozentpunkte gegenüber 33 Prozentpunkten bei den Betrieben bis 100 Mitarbeitern.

TABELLE AI-2:

**Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren häufig an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben in Prozenten**

Weiterbildungseinrichtung	Mitarbeiterzahl im Unternehmen				
	bis 100 (n=36)	101 - 200 (n=53)	201 - 500 (n=55)	501- 1000 (n=31)	über 1000 (n=40)
WIFI	50	45	58	77	70
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	17	19	38	48	60
Differenz: Prozentpunkte	+33	+26	+20	+29	+10

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, November/Dezember 1996; n = 216

## ANHANG II: STELLENWERT EXTERNER WEITERBILDUNG

Diese Analyse beruht primär auf der Auswertung einer explorativen schriftlichen Befragung von rund 300 vornehmlich kleinen Betrieben (3/4 mit weniger als 15 Mitarbeitern); abschließend wird auch auf die Befragung von Mitgliedsbetrieben der Industriellenvereinigung (IV) Bezug genommen.

Zu den Voraussetzungen der Analyse der Weiterbildungsteilnahme zählt die Untersuchung der Rolle externer Weiterbildung im Rahmen der gesamten Weiterbildungsaktivitäten in der Wirtschaft. Die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen wurden gefragt: Wo bilden sich die Mitarbeiter ihres Betriebes weiter?

TABELLE AII-1: Wo bilden sich die Mitarbeiter Ihres Betriebs weiter?

*tabellierter Wert: häufig oder manchmal*

Lernort	Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter häufig/manchmal Weiterbildungsteilnahmen angaben
am Arbeitsplatz	67%
bei externen Weiterbildungsveranstaltungen	54%
innerbetriebliche Seminare nicht am Arbeitsplatz	26%
zu Hause	16%
in anderen Unternehmen	14%
Kurse im Betrieb, welche wir mit Hilfe einer Weiterbildungseinrichtung veranstalten	12%
Seminare in einem Trainingscenter des Unternehmens	10%
Selbstlernzentren des Unternehmens	3%

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997; n = 300

Erwartungsgemäß ist das Training-on-the-job die häufigste Form der Weiterbildung der Erwerbspersonen in der Wirtschaft: 67 Prozent der Befragungsteilnehmer gaben eine entsprechende Antwort. Die explorative Befragung der 300 Unternehmen quer durch die Wirtschaftsbranchen zeigt aber auch, daß deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten in nennenswerter Häufigkeit im Rahmen *firmenexterner* Weiterbildungsveranstaltungen setzen.

Firmeninterne Seminare - nicht am Arbeitsplatz! - werden mit Abstand seltener als externe Veranstaltungen genannt: 26 Prozent der Betriebe gaben an, daß ihre Mitarbeiter häufig oder manchmal entsprechende Weiterbildungen durchlaufen. Kurse im Betrieb, welche mit Hilfe einer Weiterbildungseinrichtung veranstaltet werden, werden von 12 Prozent der Unternehmen als Weiterbildungsform genannt, die häufig oder manchmal praktiziert wird.

Weiterbildung in anderen Unternehmen gibt etwa jedes siebte Unternehmen als relevante Weiterbildungsform an. Jedes sechste Unternehmen nennt in diesem Zusammenhang Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter zu Hause. Demgegenüber weist die Weiterbildung in Selbstlernzentren der Unternehmen - so die vorliegende Stichprobe - mit 3 Prozent noch einen verschwindend geringen Verbreitungsgrad auf.

Rund 20 Prozent der antwortenden Unternehmen gaben an, daß sich ihre Mitarbeiter „häufig“ bei externen Veranstaltungen weiterbilden. Dieses Segment kann als extern stark weiterbildungsaktiv bezeichnet werden. Rund 1/3 der Unternehmen gab an, daß „manchmal“ externe Weiterbildungsaktivitäten gesetzt werden; Weitere 10 Prozent „selten“.

TABELLE AII-2:

**Wo bilden sich die Mitarbeiter Ihres Betriebs weiter?**

Lernort	häufig	manch- mal	selten	nie	k.A.
	%	%	%	%	%
bei externen Weiterbildungs- veranstaltungen	19,7	34,3	11,3	10,3	24,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997; n = 300

Knapp 2/3 der Unternehmen haben damit gemeldet, daß ihre Mitarbeiter - in unterschiedlicher Häufigkeit allerdings - an externen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Damit bleibt 1/3 der Unternehmen in der Befragung, welche negative oder keine Angaben zur externen Weiterbildung gemacht haben. Dies bedeutet aber nicht in allen Fällen, daß überhaupt keine Weiterbildung in den letzten 3 Jahren gemeldet wurde.

TABELLE AII-3:

**Unternehmen, die keine oder seltene externe  
Weiterbildungsteilnahme genannt haben :  
Folgende Weiterbildungsformen werden praktiziert**

Lernort	Anteil von Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren
am Arbeitsplatz	70%
innerbetriebliche Seminare	22%
zu Hause	14%
Seminare im Trainingscenter	11%
in anderen Unternehmen	11%
Kurse im Betrieb durch andere WB- Veranstalter	7%
Selbstlernzentren	2%

\* Zusammengefaßt wurden „selten“, „nie“, „keine Angabe“

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997; n = 138

Bei den Unternehmen, die keine externen Weiterbildungsaktivitäten gemeldet haben, sind „Training on the job“, „innerbetrieblich organisierte Weiterbildung“, sowie „Weiterbildung zu Hause“ die häufigsten Formen der Bildungsarbeit. Das Verhältnis der Lernorte von Weiterbildung unter allen Unternehmen dieser Stichprobe zeigt nachfolgende Tabelle.

TABELLE AII-4:

**Wo bilden sich die Mitarbeiter Ihres Betriebs weiter?**

Lernort	häufig %	manch- mal %	selten %	nie %	k.A. %
am Arbeitsplatz	44,7	22,0	5,7	6,0	21,7
bei externen Weiterbildungs- veranstaltungen	19,7	34,3	11,3	10,3	24,3
innerbetriebliche Seminare nicht am Arbeitsplatz	7,0	19,0	9,0	24,7	40,3
Kurse im Betrieb, welche wir mit Hilfe einer Weiterbildungs- einrichtung veranstalten	5,7	6,7	5,7	33,0	49,0
Seminare in einem Trainingscenter des Unternehmens	4,7	5,0	1,7	41,3	47,0
in anderen Unternehmen	1,7	12,3	10,3	30,3	45,3
Selbstlernzentren des Unternehmens	1,0	1,7	2,0	42,7	52,6
zu Hause	5,3	10,7	15,7	20,3	48,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997; n = 300

Innerbetriebliche Veranstaltungen sind in mittleren und größeren Betrieben stärker im Zunehmen begriffen als die Teilnahme bei externen Veranstaltungen. Die Weiterbildungsarbeit im Hinblick auf interne oder externe Lernorte unterscheidet sich erwartungsgemäß erheblich je nach der Betriebsgröße. Betriebe unter 100 Mitarbeitern heben sich deutlich ab: ihre Bildungsarbeit zeigt steigende Tendenz im Bereich der externen Weiterbildung, während die größeren Betriebe vor allem die innerbetriebliche Weiterbildung forcieren.

TABELLE AII-5:

**Anteil der Unternehmen, in denen die nachfolgenden Aus- und Weiterbildungsformen stark zunehmend sind, nach der Mitarbeiterzahl des Unternehmens Angaben in Prozenten**

Aus- und Weiterbildungsformen	Zahl der Mitarbeiter des Unternehmens					Gesamt (n=216)
	bis 100 (n=36)	101 - 200 (n=53)	201 - 500 (n=55)	501- 1000 (n=31)	über 1000 (n=40)	
Externe Weiterbildungsveranstaltungen	22	15	15	10	10	14
Innerbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen	14	26	18	39	28	24
Differenz: Prozentpunkte	+8	-11	-3	-29	-18	-10

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, November/Dezember 1996; n = 216 Mitgliedsbetriebe der Industriellenvereinigung (IV)

## ANHANG III: EMPIRISCHE HINWEISE ZU BILDUNGS-AUSGABEN

### 1. Tendenz der Ausgabenentwicklung

In 40 Prozent der rund 300 Unternehmen, welche an dieser explorativen Befragung teilgenommen haben, haben sich die Aufwendungen für Weiterbildung in den letzten drei Jahren vergrößert, in 13 Prozent verringert. Eine starke Vergrößerung gibt allerdings nur jeder zehnte Betrieb an, bei den Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern ist dies jeder fünfte. Der Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist durchgängig gegeben: Je kleiner der Betrieb, desto eher wurden die Weiterbildungsausgaben in den letzten drei Jahren eingeschränkt.

TABELLE A-III-1:

**Wie haben sich die Aufwendungen für Weiterbildung in den letzten drei Jahren im Anteil am gesamten Personalaufwand Ihrer Einschätzung nach verändert?**

Die Weiterbildungsausgaben haben sich ...	Mitarbeiterzahl				
	1 - 2	3 - 5	6 - 15	mehr als 15	Gesamt
	(n = 62) %	(n = 71) %	(n = 88) %	(n = 69) %	(n = 290) %
... stark verringert	13	6	3	3	6
... leicht verringert	11	7	5	6	7
... sind gleich geblieben	47	45	56	22	43
... leicht vergrößert	18	30	28	46	30
... stark vergrößert	5	9	8	20	10
keine Antwort	7	4	0	3	5
<b>Gesamt</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101</b>

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997; n = 290

Ein Viertel der Unternehmen gab im letzten Jahr bis zu 8.000 Schilling für Weiterbildung aus, ein weiteres Viertel bis zu 20.000 Schilling. Das dritte Viertel fällt in den Bereich 20.000 bis 80.000; das letzte Viertel gibt mehr als 80.000 Schilling pro Jahr für die Weiterbildung der Mitarbeiter aus. Der Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist evident: Unter den Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern geben 67 Prozent mehr als 80.000 Schilling pro Jahr für Weiterbildung aus, bei den Betrieben mit 1 bis 2 Mitarbeitern sind dies nur 3 Prozent. Dies trifft aber nur für die Absolutzahlen der Weiterbildungsausgaben zu, nicht aber, wenn eine Relationierung an Umsatzzahlen vorgenommen wird.

TABELLE AIII-2:

**Wie hoch waren im letzten Geschäftsjahr die Ausgaben für Weiterbildung insgesamt?**

Ausgaben in ATS	Mitarbeiterzahl im Unternehmen				Gesamt (n = 223)
	1 - 2	3 - 5	6 - 15	mehr als 15	
	(n = 37) %	(n = 53) %	(n = 74) %	(n = 61) %	
bis 8000	54	42	18	2	25
8001 - 20000	24	30	36	7	25
20001 - 80000	19	23	36	25	25
über 80000	3	6	10	67	25
Gesamt	100	101	100	101	100

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

Ein relatives Maß für die Höhe der Weiterbildungsausgaben kann durch die Prozentuierung der Ausgaben am Umsatz der Unternehmen gewonnen werden. Die Hälfte der - auf die zugrunde liegenden Fragen antwortenden - Unternehmen gibt bis zu 0,3 Prozent des Umsatzes pro Jahr für Weiterbildung aus, knapp  $\frac{1}{4}$  über 0,5 Prozent, bei den Unternehmen mit 1 bis 2 Mitarbeitern ist dies ein Drittel.

TABELLE AIII-3:

**Anteil der Weiterbildungsausgaben in Prozent des Umsatzes im letzten Geschäftsjahr**

Anteil der Weiterbildungsausgaben am Umsatz	Mitarbeiterzahl im Unternehmen				
	1 - 2	3 - 5	6 - 15	mehr als 15	Gesamt
	(n = 30) %	(n = 45) %	(n = 68) %	(n = 58) %	(n = 203) %
bis 0,1	10	31	26	24	25
bis 0,3	23	13	22	41	26
bis 0,5	33	27	28	19	26
über 0,5	33	29	24	16	24
<b>Gesamt</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101</b>

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

Bei der Aufgliederung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich bezüglich der absoluten Höhe der Weiterbildungsausgaben die Sonderstellung der Industrie, die auch aus anderen Erhebungen bekannt ist. Betrachtet man die relativen Weiterbildungsausgaben (im Hinblick auf den Umsatz der antwortenden Unternehmen), so ist das Dienstleistungsgewerbe am stärksten in der Gruppe mit den höchsten relativen Weiterbildungsausgaben vertreten.

TABELLE AIII-4:

**Wie hoch waren im letzten Geschäftsjahr die Ausgaben für Weiterbildung insgesamt?**

Wirtschaftsbereich	Ausgaben in ATS					Gesamt %
	Gültige Fälle	bis 8000 %	8001 - 20000 %	20001 - 80000 %	über 80000 %	
Handwerk, produzierendes Gewerbe	n = 70	24	27	30	19	100
Industrie	n = 18	0	11	6	83	100
Tourismus und Freizeitwirt- schaft	n = 45	36	22	27	16	101
Dienstleistungsgewerbe	n = 54	28	35	26	11	100
Handel	n = 71	27	30	24	20	101

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

TABELLE AIII-5:

**Anteil der Weiterbildungsausgaben in Prozent des Umsatzes  
im letzten Geschäftsjahr**

Wirtschaftsbereich	Anteil der Weiterbildungsausgaben am Umsatz					
	Gültige Fälle	bis 0,1	bis 0,3	bis 0,5	über 0,5	Gesamt
		%	%	%	%	%
Handwerk, produzierendes Gewerbe	n = 66	23	20	32	26	101
Industrie	n = 18	39	33	17	11	100
Tourismus und Freizeitwirtschaft	n = 38	18	32	24	26	100
Dienstleistungsgewerbe	n = 48	10	31	21	38	100
Handel	n = 66	27	24	29	20	100

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

Die Unternehmen wurden nach den Weiterbildungsausgaben bezogen auf Weiterbildungsanbieter gefragt. Bezugszeitraum war das letzte Geschäftsjahr. Als Maßzahl wird in der nachfolgenden Tabelle der Zentralwert verwendet. Dieser besagt, daß 50 Prozent der Fälle über dem Wert und 50 Prozent unter dem Wert liegen. Der höchste Wert ergibt sich hierbei für die Kategorie „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“, der geringste für die Volkshochschule. Das WIFI liegt im Mittelfeld.

TABELLE AIII-6:

**Weiterbildungsausgaben nach Weiterbildungseinrichtungen**

FRAGE: *„Falls Mitarbeiter Ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben: Wie hoch waren die Ausgaben des Betriebes hierfür?“*

Weiterbildungseinrichtung	Gültige Werte	Zentralwert (Median) in ATS
Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter	n = 58	20100
Management-Institut	n = 18	17500
ÖPWZ	n = 10	13600
WIFI	n = 137	10000
Sprachinstitute	n = 23	10000
Schulungsabteilung eines anderen Unternehmens	n = 40	10000
BFI	n = 34	5000
Volkshochschule	n = 23	3000

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

TABELLE AIII-7:

**Weiterbildungsausgaben nach Themen der Weiterbildung**

FRAGE: „Falls Mitarbeiter Ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr an einer Weiterbildung in nachfolgenden Einrichtungen teilgenommen haben: Wie hoch waren die Ausgaben des Betriebes hierfür?“

Thema der Weiterbildung	Gültige Werte	Zentralwert (Median) in ATS
Normen, Zertifizierung (z.B. ISO 9000)	n = 20	12500
Bedienung von Anlagen und Maschinen (z.B. CAD/CAM, Produktionsanlagen)	n = 20	11000
Fachkenntnisse	n = 101	10000
EDV-Training-technisch	n = 34	10000
Managementtraining	n = 14	10000
Mitarbeiterführung	n = 26	9000
Fremdsprachen	n = 24	8500
Verkaufstraining	n = 37	8000
EDV-Training-kaufmännisch	n = 45	8000
Rechnungswesen	n = 23	8000
Kommunikation / Konfliktmanagement / Präsentation	n = 16	6500
Persönlichkeitsentwicklung	n = 18	6000
Marketing	n = 26	5000
Recht, EU-Wissen	n = 15	5000
Umweltschutz	n = 15	5000
Sicherheit am Arbeitsplatz / Unfallverhütung	n = 30	4500
Sekretariatstraining	n = 11	3000

Quelle: ibw-Betriebsbefragung, Februar-März 1997

## ***2. Bedarf an weitergehender empirischer Erhebung der Weiterbildungsausgaben***

Die relative und absolute Höhe der Weiterbildungsausgaben der Unternehmen sind zwar einerseits häufig nachgefragte Informationen, die aber andererseits bislang weder hinreichend definiert noch empirisch erfaßt wurden, zumal dann, wenn detaillierte Aufgliederungen nach Wirtschaftsbereichen gefordert sind.

Eine umfangreiche Arbeit von 1991, die auf einer breiten Sichtung der vorliegenden Forschungsliteratur beruht, berichtet über verschiedene Globalschätzungen anhand von Umsatz- oder Personalkosten, woraus sich aber keine gesicherten Zahlen für Österreich ableiten lassen. Darüber hinaus wird auf die allen Kostenschätzungen innewohnende Problematik der berücksichtigten Kostenanteile verwiesen, z.B. ob nur Kursgebühren oder auch Personalkosten für das weitergebildete Personal oder auch Überstunden des Vertretungspersonals eingerechnet werden.<sup>25</sup>

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführte Fragebogenerhebung beruht auf einer einfachen Frage nach den Ausgaben der Betriebe für Weiterbildung gemessen an ihrem Umsatz. Die Antworten sind daher größtenteils grobe Einschätzungen und geben erste, explorative Hinweise auf Weiterbildungsausgaben und deren Anteil am Unternehmensumsatz. Aufgrund der kleinen Fallzahlen konnte eine empirisch fundierte Struktur, die Wirtschaftsbereiche und Bundesländer abbildet, nicht erhoben werden. Insgesamt legen die Erfahrungen mit dem Rücklauf und telephonischen Reaktionen von kontaktierten Unternehmen die Überlegung nahe, daß derartige Fragen vermutlich besser über Interviews im Rahmen einer Quotenstichprobe zu erheben sind, deren Ergebnisse sodann repräsentativ hochzurechnen wären.

Die vorliegenden explorativen Ergebnisse aus Anfang 1997 kommen auf einen Anteil von 0,28 Prozent Weiterbildungsausgaben am jährlichen Umsatz im Mittel der Unter-

---

<sup>25</sup> Vgl. Norbert Kailer: Organisationsformen und Entwicklungstendenzen betrieblicher Weiterbildung in Österreich. *ibw-Schriftenreihe* Nr. 86, Wien 1991, S. 85ff.

nehmen, wobei der Median als statistischer Mittelwert eingesetzt wurde. Rechnet man diesen Prozentsatz anhand der Umsätze - wie sie die amtliche Statistik bietet - in Absolutzahlen um, so kommt man auf eine Zahl von rund 11,7 Milliarden Schilling.

TABELLE AIII-8:

**Weiterbildungsausgaben am Umsatz bei einem *angenommenen* mittleren Umsatzanteil von 0,28 Prozent nach Bundesländern**

Bundesland	Umsatz 1993* in Mio.	Errechnete Weiterbildungsausgaben in Mio.
Burgenland	61.063	170,4
Kärnten	175.426	489,4
Niederösterreich	490.874	1369,5
Oberösterreich	650.148	1813,9
Salzburg	315.362	879,9
Steiermark	369.142	1029,9
Tirol	260.094	725,7
Vorarlberg	167.664	467,8
Wien	1.700.159	4743,4
<b>Gesamt</b>	<b>4.189.932</b>	<b>11689,9</b>

\* steuerbarer Umsatz nach Bundesländern 1993

Quelle: ÖSTAT, Statistisches Jahrbuch 1996; ibw-Berechnungen

Der Anteil der Weiterbildungsausgaben für alle Branchen und Betriebsgrößen belief sich auf 0,28 Prozent des Umsatzes. Eine Vergleichsmöglichkeit für diesen Branchenquerschnittswert bietet die Befragung der IV-Mitgliedsbetriebe von 1996. Der dabei gewonnene Wert von 1,65 Prozent Bildungskosten an den Personalkosten beläuft sich - schätzungsweise - auf etwa 0,41 Prozent des Bruttoproduktionswertes und dürfte daher etwa 1,5 mal so hoch wie im Unternehmensquerschnitt sein.



## ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen eines sich zunehmend verschärfenden Wettbewerbsklimas kommt berufsbegleitender Weiterbildung der erwerbstätigen Bevölkerung immer größere Bedeutung zu. Weiterbildung als lebensbegleitender Prozeß hat den Stellenwert einer die Verlaufskurve individueller beruflicher Qualifikation maßgeblich beeinflussenden Größe. Auf der Unternehmensebene entscheidet Weiterbildung über die Güte des Qualifikationsstockes und auf nationaler Ebene über das Leistungsvermögen des Humankapitals ganzer Volkswirtschaften.

Die vorliegende Studie greift dieses Thema auf und beschäftigt sich im Teil I mit dem Stellenwert und der Verankerung der Weiterbildung in der österreichischen Erwerbsbevölkerung. Des weiteren gibt sie eine Darstellung der Akteure auf der Angebotsseite von Weiterbildung und entwirft ein Bild des Volumens dieses stark expandierenden Marktes. Publikationsteil I hat die 1996 durchgeführte Befragung einer Stichprobe aus der österreichischen Bevölkerung im Umfang von N = 4.500 Personen durch das Institut Fessel + GfK im Auftrag des BMUKA zur Datenbasis, wobei wo immer dies möglich war, bei der Auswertung auf die Untergruppe der Erwerbspersonen Bezug genommen wurde; sowie zu Vergleichszwecken auch auf andere einschlägige Erhebungen.

Teil II des vorliegenden Forschungsberichts beleuchtet den Weiterbildungsmarkt aus Unternehmenssicht mit dem Schwerpunkt auf themen- und anbieterbezogenen Strukturanalysen. Er basiert zum einen auf der Auswertung des Datenmaterials einer 1997 durch das ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft durchgeführten Erhebung, aus der über 700 auswertbare Fragebögen resultierten und zum anderen auf einer Ende 1996 durchgeführten Mehrthemenumfrage bei Mitgliedsbetrieben der Industriellenvereinigung (N=216). Im Unterschied zur bislang geübten Forschungspraxis, die erst bei Betrieben mit 10 Mitarbeitern ansetzt, wurde in der Erhebung des ibw versucht, auch die besondere Situation der Kleinbetriebe zu beleuchten.

## ZU TEIL I

### *Weiterbildungsbeteiligung von stattlichem Format*

Die realisierten Weiterbildungsambitionen der österreichischen Erwerbsbevölkerung weisen mit rund 58 Prozent in dieser Größenordnung - von manchen vermutlich - nicht erwartete, stattliche Ausmaße auf. Diese überwältigende Resonanz und Breitenwirkung von Weiterbildung ist sicherlich partiell auf die der Erhebung zugrundegelegte Definition von Weiterbildung zurückzuführen. Sie stützt sich nämlich erstens sowohl auf aktuelles wie auch auf früheres Verhalten und faßt Weiterbildung zweitens weiter, indem sie über die Absolvierung von Kursen und Seminaren hinaus Informationen über unternommene Bildungsanstrengungen einholt. Vor diesem Hintergrund leuchtet das Ergebnis ein, daß  $\frac{1}{4}$  der weiterbildungsaktiven Berufstätigen *im Jahr der Erhebung* an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben.

### *Einflußgrößen der Partizipation an Weiterbildung*

Die Weiterbildungsraten streuen vorrangig nach folgenden personenspezifischen Merkmalen:

- 1) Bildungs- und Ausbildungsniveau
- 2) Lebensalter

ad 1) Hochschulabsolventen führen mit 84 Prozent das Feld der Weiterbildungsaktiven an, dicht gefolgt von den Maturanten mit 73 Prozent. Bei den Lehr- und Fachschulabsolventen machen sich bei der Hälfte schon Zugangsschwellen bemerkbar, bei Pflichtschulabsolventen liegen die Anteile der Weiterbildungspassiven schon bei annähernd zwei Dritteln.

ad 2) Auch der Gesichtspunkt „Lebensalter“ schlägt manifest zu Buche. Das Bevölkerungssegment zwischen 20 und 40 Jahren hat eine herausragende Weiterbildungsbeteiligung von über 60 Prozent, die im Alter zwischen 40 und 50 Jahren auf 55 Prozent sinkt, um zwischen 50 und 60 Jahren mit 46 Prozent ihren unteren Stand zu erreichen. Trotzdem ist auch dieser Wert noch äußerst respektabel. Von einer sich für die Zukunft

durchaus abzeichnenden Verlängerung der Erwerbsbiographien könnten weitere Impulse zur Konsolidierung bzw. sogar Erhöhung dieses Wertes ausgehen.

#### *Von Aufstiegsfortbildung und Berechtigungserwerb zur Anpassungsweiterbildung*

Die traditionelle Fortbildungsorientierung, die vorrangig den Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie im Blick hatte, ist heute nur noch zu 47 Prozent motivational für Weiterbildungsaktivitäten erheblich, der Erwerb von Berechtigungen sogar nur mehr zu 26 Prozent. Hingegen geben 83 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen die Erweiterung des persönlichen Wissens für das Berufsleben als Ziel ihrer Bildungsaktivitäten an.

#### *Lernorte, Weiterbildungsanbieter und Lernformen*

Das WIFI der Wirtschaftskammer ist bei den externen Weiterbildungsanbietern unangefochtener Spitzenreiter: es kann 37 Prozent der Berufstätigen als Kunden verbuchen. Die Volkshochschulen rangieren mit 28 Prozent an zweiter Stelle, Weiterbildungsleistungen von privaten Anbietern und dem BFI stoßen mit 19 respektive 18 Prozent auf ein ansehnliches Echo.

Die bevorzugten Lernformen sind Kurse zu 67 Prozent, die Lektüre von Fachliteratur zu 60 Prozent, Seminare zu 54 Prozent und innerbetriebliche Schulungen zu 47 Prozent (Basis = weiterbildungsaktive Berufstätige).

#### *Hinderungsgründe für Weiterbildungsaktivitäten*

Die Hinderungsgründe für Weiterbildung sind mannigfaltig und man kann von der plausiblen Annahme ausgehen, daß das kumulative Auftreten von zwei oder mehreren Gründen den Fortbildungseifer merklich bremst. Nicht der vielfach vermutete Kostenfaktor ist der Kardinalpunkt, sondern in 57 Prozent der Fälle die Zeitknappheit. In den Debatten um Arbeitszeitflexibilisierung sollte man sich vermehrt der Thematisierung des diesbezüglichen Knappheitsargumentes (knappe Zeit erschwert Weiterbildung) zuwenden. In neuen Arbeitszeitmodellen sollte Weiterbildung mehr Gewicht erhalten, innerhalb ihrer Möglichkeiten zu einem integrierten und tragenden Element aufgewertet werden.

Der als zweithäufigster Hinderungsgrund genannte Kostenfaktor hinkt mit 31 Prozent schon deutlich hinterher.

Der an dritter Stelle angeführte Hinderungsgrund besteht in der „schlechten Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen“ bzw. den „schlechten Zeiten für Kurse“. Dies ist ein starkes Indiz für eine Programmausweitung um Tele-Learning- und Distance-Learning-Offerte.

Neben „objektiven“ Hürden gibt es auch in der Subjektssphäre angesiedelte Weiterbildungsbarrieren wie „mangelndes Bewußtsein bezüglich der Weiterbildungsnotwendigkeit“, das jedoch nur mehr zu 12 Prozent den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen „vereitelt“. Auf einen „Informationsmangel“ berufen sich weitere 10 Prozent der weiterbildungsabstinenten Berufstätigen.

### *Weiterbildung als Co-Investition*

Berufsorientierte Weiterbildung tritt mehrheitlich nicht in Reinkultur auf, sondern wirft auch fach- und berufsüberschreitend individuellen Nutzen ab, der sich über intendierte Ertragsvorstellungen hinaus erstrecken kann. Das durch Weiterbildungsinvestitionen gewonnene Wissen und Können ist mobilitätsrelevant. Diese Entwicklung wirft die Frage auf, ob sich der Bildungsteilnehmer auch als Investor in seine berufliche Zukunft begreift und dieses Selbstverständnis auch die Bejahung einer „geteilten Finanzierung“ umschließt.

Im Zuge einer co-investiven Strategie könnten Steuervergünstigungen, zinsgünstige Darlehen, das „Bildungssparen“ oder „Bildungsgutscheine“ ihre Realitätstauglichkeit und ihr je spezifisches Leistungsvermögen unter Beweis stellen. Von den Diskussionen um co-investitive Strategien geht auch ein ermunterndes Signal an die „öffentliche Verantwortung“ aus. Bildung ist ein Gut von hohem allgemeinen Interesse und deshalb könnte es in einem Pakt zwischen Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung zu einem noch vehementer vertretenen gemeinsamen Ziel werden. Über Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung und allgemeine Erwachsenenbildungsförderungen ist die öffentliche Verwaltung schon bisher als Partner präsent. Die Anforderungen der Berufswelt zielen jedoch in die Richtung, diese Rolle zu einer noch bedeutsameren strategischen Position auszubauen.

## ZU TEIL II

Zwei Drittel der Betriebe haben in der Betriebsbefragung angegeben, innerhalb der letzten drei Jahre Weiterbildungsaktivitäten entweder selbst durchgeführt oder „zugekauft“ zu haben. Mit steigender Betriebsgröße wächst dieser Anteil.

Marktführer in der Weiterbildung in Österreich aus der Warte der Unternehmen ist das WIFI, wo 45 Prozent der Betriebe ihre Mitarbeiter in den letzten drei Jahren häufig oder manchmal fortbilden ließen. Der zweit- bzw. drittstärkste Marktanteil mit 20 bzw. 19 Prozent entfällt auf die Schulungsabteilungen anderer Unternehmen, sowie Weiterbildungsanbieter, die als „Private Trainer, Berater, Weiterbildungsanbieter“ auftreten. Volkshochschulen mit 11 Prozent, die Sprachinstitute mit 8 Prozent und das BFI mit 7 Prozent teilen sich das verbleibende Segment des Kuchens.

Die Antworten der Betriebe wurden auch an Hand der Mitarbeiterzahl *gewichtet*: Die Führungsstellung des WIFI bleibt erhalten, die Schulungsabteilungen anderer Unternehmen setzen sich aber deutlich von den „Privaten Trainern etc.“ ab und rücken dem WIFI näher. Dies hängt wesentlich damit zusammen, daß das WIFI von den kleinen Betrieben relativ stärker in Anspruch genommen wird als die anderen Anbieter.

Die Sonderstellung der Kleinbetriebe in der Unternehmenslandschaft offenbart sich einmal mehr auch auf dem Gebiet der Weiterbildungsquote, die sich hier als verhaltene Weiterbildungsneigung äußert. In der Betriebsgrößenklasse zwischen 1 und 5 Mitarbeitern liegt der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungsteilnahmen angaben, bei 62 Prozent, im Vergleich dazu liegt er in der Betriebsgrößenklasse zwischen 30 und 99 Mitarbeitern bei 98 Prozent.

### *Themenfavoriten in der Weiterbildung*

Branchenspezifische Fachkenntnisse, Verkaufstraining und EDV-Weiterbildung sind die häufigsten Weiterbildungsthemen der letzten drei Jahre. Aber auch fachübergreifende Themen wie Kommunikation, Mitarbeiterführung und Persönlichkeitsentwicklung weisen eine relativ hohe Beliebtheit und damit Häufigkeit auf.

### *Marktposition nach Themen*

Aus der Beantwortung der Frage nach dem Anbieter, der „in erster Linie“ bei einem spezifischen Thema als Weiterbildner in Frage kommt, ergeben sich Hinweise auf die von den Anbietern gehaltenen Anteile am Marktvolumen. Hierbei wurden die Antworten der Unternehmen einmal direkt und einmal anhand der Mitarbeiterzahl „gewichtet“ verwendet, woraus sich zum Teil erhebliche Unterschiede ergeben.

Bei der Vermittlung von Fachkenntnissen der Branchen liegt das WIFI vor den „Schulungsabteilungen anderer Unternehmen“ und den „Privaten Trainern, Beratern, Weiterbildungsanbietern“ an der Spitze; im Bereich „EDV/Informatik“ erweist sich ebenfalls das WIFI als Marktführer, wobei die „Privaten Trainer etc.“ als Hauptkonkurrenten auftreten.

Besondere Stärken für die „Privaten Trainer etc.“ ergeben sich in „Verkauf/Marketing“, bei „Management/Unternehmensführung“ und den allgemein persönlichkeitsbildenden Themen.

Bei der Vermittlung von „Produktwissen“ schneiden „Schulungsabteilungen anderer Unternehmen“ erwartungsgemäß am besten ab; dies trifft auch im Hinblick auf die „Bedienung von Anlagen und Maschinen“ zu, sofern man die Mitarbeiterzahl der befragten Unternehmen in Rechnung stellt.

## SUMMARY

### **Further Training and Education of the Labour Force in Austria**

Job-accompanying, part-time further training for the working population is gaining in importance in the increasingly competitive economic climate and is, therefore, the topic of the present study. Further training as a lifelong learning process is a factor significantly influencing the course of the individual's vocational qualification. On the company level, further training is decisive for the quality of the qualification basis, and on a national level it largely determines the performance of the human capital of whole political economies.

In Part I, the value of further training for the Austrian workforce is examined and it is analysed how widespread it is. Furthermore, a description of the providers of further training and a picture of the volume of this strongly expanding market is given. Part I of the publication is based on a survey with a sample of the Austrian population (size:  $N = 4,500$  persons), which was commissioned by the Federal Ministry of Education and Cultural Affairs and carried out by the Fessel+GfK institute in 1996. Wherever possible, evaluations relate to sub-groups of the working population and, for comparative purposes, to other respective surveys.

In Part II of this research report, the further training market is examined from the employers' perspective, focusing on topic- and provider-oriented structural analyses. This part is based, on the one hand, on the evaluation of data from a survey conducted by the ibw (Institute for Research on Qualification and Training of the Austrian Economy) in 1997, in the framework of which more than 700 evaluable questionnaires were returned and, on the other, on a multiple-topic survey conducted among member companies of the Industrialists' Association at the end of 1996 ( $N = 216$ ). In the course of the investigations in connection with this research report, again the gap has become obvious that is created by collecting business data only in companies with ten employees or more. To

cope with this deficit of research small companies has been given special attention in the sample of the ibw-survey.

## **PART I**

### *Further training participation of considerable format*

An unexpected, considerable quantity of around 58 per cent of further training intentions is put into reality by the Austrian workforce. This overwhelming resonance and broad effect of further training is certainly in part due to the definition of further training on which the survey is based - i.e. firstly comprising both current and previous activities and secondly including also information on educational efforts made apart from completions of courses and seminars. Against this background it is obvious that it has been found that three quarters of the workforce who are active in further training took part in further training activities in the year of the survey.

### *Factors influencing participation in further training*

Further training rates primarily depend on the following specific factors:

- 1) educational level and attainment
- 2) age

ad 1) Graduates from universities and related institutions lead the ranks of those active in further training with 84 per, closely followed by Matura-holders\* with 73 per cent. Among graduates from a youth apprenticeship training and full-time TVE schools, already half show participation barriers. And among compulsory school graduates, values for those not active in further training already lie at nearly two thirds.

---

\* The Matura or Reifeprüfung Examination is the school-leaving exam at the end of, e.g., secondary academic school. The Reifeprüfung Certificate provides access to studies at universities, post-secondary and tertiary colleges, Fachhochschulen, and specialised courses in technical and vocational education.

ad 2) Also the aspect of age becomes manifest. The segment of the population between 20 and 40 boasts an excellent further training participation of more than 60 per cent, a share that decreases between the ages of 40 and 50 to 55 per cent to reach its lowest level between 50 and 60 with 46 per cent. Nevertheless this proportion is still remarkable. Basing on the assumption that professional careers will most likely be longer in the future, further impulses for a consolidation or even for a growth of this rate could result.

#### *From advanced further training to updating courses*

The traditional orientation of further training towards an advancement in the company hierarchy is today the motivation only for 47 per cent of participations, the attainment of formal qualifications (entitlements etc.) even only for 26 per cent. In contrast to that, 83 per cent of the working population active in further training state that the updating of their knowledge and skills for their occupational life is the aim of their educational activities.

#### *Places of learning, further training providers, and forms of learning*

The Institute for Economic Development (WIFI) of the Austrian Economic Chamber is the undisputed leader among the external further training providers: 37 per cent of the working persons are their customers. The „Volkshochschulen“ (adult education centres) come in second with 28 per cent. Further training services by private providers and the Vocational Support Institute (BFI) run by the Austrian Chamber of Labour and the Trade Unions meet with a respectable response of 19 and 18 per cent, respectively.

The preferred forms of learning are courses with 67 per cent; reading job-specific, technical literature with 60 per cent, seminars with 54 per cent, and in-house training programmes with 47 per cent.

### *Reasons for not taking part in further training activities*

The barriers to a participation in further training are manifold and it can plausibly be assumed that the cumulative occurrence of two or more reasons dramatically cools off the enthusiasm for enrollment in further training. It is not, as often thought, the cost factor which is decisive but in 57 per cent of the cases it is lack of time. In the debates on a flexibilisation of working hours, this argument (lack of time makes it more difficult to take part in further training) should be put forward more often. In new working time models, further training should get more weight and it should be upgraded to become one of their integrated and supporting elements in the scope of its possibilities. The cost factor is only the second-most mentioned obstacle to further training and follows in a clear distance with 31 per cent. The third barrier is paraphrased as "further training institutions are not within easy reach" and "courses take place at bad times". This is a strong indicator for an expansion of the telelearning and distance learning programmes.

Apart from "objective" hurdles there are also further training barriers in the individuals' subjective sphere such as "lack of awareness regarding the necessity to take part in further training", which however blocks enrollment in further training events only in 12 per cent of the cases. Another 10 per cent of the further training abstainers among the workforce quote "lack of information".

### *Further training as a co-investment*

Further vocational training is most frequently not oriented only towards the specific job but brings in benefits that go beyond the branch and occupation in question and yields profit that can be non-intended. In a nutshell: The knowledge and skills acquired in the course of further training activities increasingly become utilisable also outside a given occupation. This development raises the question whether the educational participants see themselves also as investors into their own occupational future and whether this self-understanding also includes their approval of a "shared financing". In the course of a co-investitive strategy it could be proven if tax incentives, low-interest loans, "educational saving schemes", or "educational vouchers" are suitable instruments and

how much they can perform. In the discussions on co-investitive strategies, an encouraging appeal to the "public responsibility" can be heard. Education is a value of high general interest and could, therefore, become an even more vehemently advocated aim in this agreement between the economy and the public administration. Already in the past, the public administration has been a partner through economic and labour market promotions as well as through subsidies for adult education. It is being considered that it expands this role to an even more significant strategic position.

## **PART II**

Two thirds of the enterprises stated in the company survey that they had either carried out themselves or bought from outside further training activities over the past three years. This share increases with the company size.

The market leader in the further training sector in Austria, from the viewpoint of employers, is the WIFI (Institute for Economic Development), where 45 per cent of the enterprises have often or sometimes sent their employees over the past three years. The second- and third strongest market factor with a respective proportion of 20 per cent falls to the training departments of other companies and to further training providers that act as "private trainers, counsellors, further training providers". VHSs (adult education centres) with eleven per cent, language institutes with eight per cent, and the BFI (Vocational Support Institute) with seven per cent share the remaining segment of the cake amongst themselves. The answers of the companies have also been weighted by the number of employees of the companies. The leading position of the WIFI remains but the market share of the training departments of other companies increases considerably and is much higher than that of the „private trainers...“ and much nearer to the WIFI. This is due to the fact that the WIFI is frequented to a relative higher degree than the other providers by small companies.

The special position of the very small companies in the entrepreneurial landscape becomes obvious also in the further training rate which shows their restrained further

training activities. In the company size category with between one and five employees, the share of enterprises participating in further training events is at 62 per cent, whereas in the category with between 30 and 99 employees it lies at 98 per cent.

#### *Favourite contents in further training*

Branch-specific technical knowledge and skills, sales training, and EDP-related further training are the most frequently consumed further training topics of the past three years. But also general or equal qualifications such as communication, human resource management, and personality development are relatively popular and therefore commonly found.

#### *Market position by topic*

The answer to the question which provider comes into consideration "in the first place" concerning one specific topic gives strong empirical indications to the shares in the market volume held by the various providers. In the provision of technical knowledge and skills in the branches, the WIFI comes first, followed by the training departments of other companies, and the group of private trainers, counsellors, and further training providers.

In the field of "EDP / applied computer sciences" again the WIFI is the market-leader whereby the private trainers, counsellors, further training providers are shown as a strong competitor. The last mentioned group has a strong market position concerning "management / leadership", „sale / marketing“ and in the field "personality development, communication, working techniques". In the provision of "product know-how", further training departments of other companies are the most popular providers.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS):* Geschäftsbericht 1995, Wien, o.J.
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS):* Die Arbeitsmarktlage 1996, Wien, Juli 1997.
- Becker, Gary S.:* Investitionen in Humankapital - eine theoretische Analyse. In: Hüfner, Klaus (Hrsg.): *Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum. Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie.* (Texte und Dokumente zur Bildungsforschung, herausgegeben vom Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft, Stuttgart 1970.
- Brandsma, Jittie / Kessler, Frank / Münch, Joachim:* Berufliche Weiterbildung in Europa. Stand und Perspektiven, Bielefeld 1995.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (BMWV):* Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen 1997/98, Wien, Mai 1997.
- Europäische Kommission:* Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel - Luxemburg, 1995.
- Europäische Kommission, GD XXII:* Wie steht's mit dem Zugang zur Weiterbildung? in: *Le Magazine: Für ein Europa des Wissens*, Nr. 8 -1997, Luxemburg.
- Eurostat:* news release, Nr. 63/97, 9. September 1997, Luxemburg 1997.
- Fejer, Ulli / Hojnik, Sylvia:* Die Situation der Erwachsenenbildung in Österreich. Eine explorative Studie. Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Erwachsenenbildung, Studie finanziert durch das BMUKA, Graz, September 1997.
- Filla, Wilhelm:* Weiterbildungsinteresse in Österreich. Bericht über eine Studie des VÖV(I), in: *Die Österreichische Volkshochschule* 175, März 1995.
- Filla, Wilhelm:* Weiterbildungsinteresse konkret. Bericht über eine Studie des VÖV (III), in: *Die österreichische Volkshochschule* 177, September 1995.
- Filla, Wilhelm:* Interesse an Weiterbildungseinrichtungen. Bericht über eine Studie des VÖV (VI), in: *Die österreichische Volkshochschule* 180, Juni 1996.

- Frajji, Adelheit / Lassnigg, Lorenz*: Berufliche Weiterbildung in Österreich. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Höhere Studien, Wien, Endbericht 1992.
- Meyer, John*: The Effects of Education as an Institution; In: American Journal for Sociology 83, 1977.
- Noll, Heinz-Herbert*: Weiterbildung, Beschäftigung und Statusdistribution, In: Weymann, Ansgar (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung, In: Soziale Welt, Sonderband 5, Göttingen 1987.
- OECD*: Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren, Paris 1996.
- Schneeberger, Arthur*: Jenseits der Katastrophenberichte; In: Lebensbegleitendes Lernen - Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich; ibw-Schriftenreihe Nr. 104, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1997.
- Schneeberger, Arthur*: Berufliche Weiterbildung als individuelle, betriebs- und volkswirtschaftliche Verantwortung, In: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 1-2 / 1997, Wien.
- Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung; ibw-Schriftenreihe Nr. 103, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1997.
- Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen - Ergebnisse einer explorativen Befragung; ibw-Schriftenreihe Nr. 106, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1997.
- Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Aus- und Weiterbildung, Personalrekrutierung und kurzfristiger Qualifikationsbedarf in der Industrie, In: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 6/1997.
- Schneeberger, Arthur / Eckstein, Wolf-Erich / Kastenhuber, Bernd*: Weiterbildungsmarkt aus Unternehmenssicht - Themen- und anbieterbezogene Strukturanalysen; Forschungsauftrag des WIFI, Endbericht: Juli 1997.

*Streissler*, Erich u. Monika: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre für Juristen, 2. durchgesehene Auflage, Wien 1986.

*Ullram*, Peter A.: Lebenslanges Lernen. Life-Style 1996, Textkommentar, Fessel + GfK.

*Ullram*, Peter A.: Lebenslanges Lernen. Life-Style 1996, Tabellenband, Fessel + GfK.

*Ullram*, Peter A.: Studie „Lebensbegleitendes Lernen - Life-Style 1996“, In: Nationale Koordinationsstelle des Europäischen Jahres für Lebensbegleitendes Lernen (Hrsg.): Österreich, Europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996.

*Zeidler*, Sylvia: Gründe für die berufliche Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, In: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang, Heft 8, 1991.

## **ZU DEN AUTOREN**

### **Dr. Arthur Schneeberger**

Studium an der Universität Wien: Promotion mit einer Untersuchung zur Methodologie der Sozialwissenschaften.

Berufliche Tätigkeit: Forschung am Institut für Angewandte Soziologie (IAS) in Wien; anschließend Forschungs- und Lehrtätigkeit an der Universität Erlangen-Nürnberg im Rahmen des Lehrstuhls für Soziologie und Sozialanthropologie; seit 1986 Mitarbeiter des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Leiter des Fachbereichs „Empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung“.

### **Ing. Mag. Bernd Kastenhuber**

KFZ-Mechanikerlehre, HTL-Ausbildung zum Wirtschaftsingenieur, Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Wien: Diplomarbeit im Fach Soziologie.

Forschungstätigkeit: Studienbegleitende Forschungstätigkeit am Institut für Stadt- und Regionalforschung (SRZ) in Wien; seit 1996 wissenschaftlicher Mitarbeiter des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; derzeitige Arbeitsschwerpunkte: empirische Bildungs- und Arbeitsmarktanalysen, EU-Projekte im Bereich technisch-gewerblicher Aus- und Weiterbildung.

## AKTUELLE PUBLIKATIONEN

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Bildungsarbeit und Qualifikationsbedarf in Industrieunternehmen - Ergebnisse einer explorativen Befragung; ibw-Schriftenreihe Nr. 106, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1998.

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung - Entwicklung, Struktur und Forschungsergebnisse; ibw-Schriftenreihe Nr. 105, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1997.

*Schneeberger, Arthur*: Jenseits der Katastrophenberichte - Einige Überlegungen anhand der komparativen Bildungsstatistik der OECD; in: Lebensbegleitendes Lernen - Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich; ibw-Schriftenreihe Nr. 104, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.), Wien 1997.

*Kastenhuber, Bernd*: Neuerungen in der Ausbildung von Werkmeistern; in: Lebensbegleitendes Lernen - Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich; ibw-Schriftenreihe Nr. 104, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd*: Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft - Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung; ibw-Schriftenreihe Nr. 103, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.

*Schneeberger, Arthur*: Die Leistung der dualen Ausbildung; in: ÖZB - Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, 15. Jahrgang, 3-1996/97; Wien 1997.

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd / Mayer, Kurt / Steiner, Mario: Les réformes dans les dispositifs de formation contre l'échec scolaire et social en Europe - Le cas de l'Autriche; (Programme socrates); Vienne, Septembre 1997.*

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Werkmeisterausbildung in Österreich; in: Apel, Heinz / Schlösser, Manfred / Schuler, Michael (Hrsg.): Die Zukunft der Meisterwirtschaft. 4. Rheinhausener-Gespräch zur Theorie und Praxis der Berufsbildung. QZR Duisburg, Eigendruck, Bochum 1997.*

*Kastenhuber, Bernd: Kosten des Berufsschulbesuchs für die Lehrbetriebe; in: ibw-Mitteilungen Dezember 1997/Jänner 1998, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1998.*

*Schneeberger, Arthur: Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung: Motivation, Veranstalter und Marktvolumen; in: ibw-Mitteilungen 9-10/1997, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.*

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Entwicklung der Lehrlingsentschädigung und strukturelle Änderungen der dualen Ausbildung; in: ibw-Mitteilungen 7-8/1997, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.*

*Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung; ibw-Schriftenreihe Nr. 102, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1996.*