

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich

**Unternehmensbefragung und Analyse
europäischer Erhebungen**

**Arthur Schneeberger
Alexander Petanovitsch
Sabine Nowak**

**ibw-Forschungsbericht Nr. 145
Wien, November 2008**

Impressum

ISBN 978-3-902358-95-0

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Diese Studie wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Österreichischen Industriellenvereinigung (IV) erstellt.

Summary	1
I. Ergebnisse der Unternehmensbefragung	7
Information zur Erhebung.....	7
1. Rekrutierung und Ausbildung.....	11
2. Häufigkeit von Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe	14
3. Organisierte Weiterbildung und informelles Lernen	19
Häufigkeit unterschiedlicher Lernformen.....	19
Zielgruppenspezifische Lernformen aus Unternehmenssicht	22
4. Funktionsanalyse betrieblicher Weiterbildung.....	25
5. Ressourcenbedarf und -management.....	36
6. Weiterbildungserschwerisse	41
7. Weiterbildungspolitik	46
8. Lehrlingsausbildung	49
Lehrbetriebsquote nach betrieblichen Merkmalen	49
Kontext der Ausbildung	52
9. Rekrutierungsprobleme.....	57
Qualifikationsstruktur der Wirtschaft	57
Branchenbezogener Qualifikationsbedarf und Fachkräftemangel	59
Faktorenanalyse der Rekrutierungsprobleme	63
Rekrutierungsprobleme nach Betriebsgröße	65
Rekrutierungsprobleme und Weiterbildungsverhalten	66
Hauptergebnisse	68
II. Europäische Betriebsbefragung zur Weiterbildung	73
Information zur Erhebung.....	73
1. Österreichische Ergebnisse	75
Überblick: 86 Prozent bildungsaktive Unternehmen	75
Kursmäßige Weiterbildung 1999 – 2005.....	77
Branchenspezifische Aspekte	81
Betriebsgröße als Einflussfaktor	92
Auswirkungen öffentlicher Förderungen	95
Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr.....	96
Soziodemografische Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung.....	98
Lehrlingsausbildung	99

2. Europäischer Vergleich	104
Kursteilnahmequote der Beschäftigten: Vergleich 1999 - 2005	105
Kurstunden je Teilnehmer	107
Soziodemografische Faktoren	108
Ausgaben für Weiterbildung.....	110
Themen der Weiterbildungskurse	111
Anbieter externer Weiterbildungskurse	112
Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr.....	113
3. Betriebliche Ausbildung.....	115
III. Bildungsbezogene Arbeitskosten und Lehrlingsquoten	119
1. Österreichische Ergebnisse	119
Aus- und Weiterbildungsausgaben	120
Lehrlingsquoten.....	122
2. Europäischer Vergleich	125
IV. Weiterbildungsbeteiligung nach Bevölkerungsumfragen	127
1. Strukturindikator zum lebenslangen Lernen der EU.....	127
2. Weiterbildung nach soziodemografischen Variablen.....	129
3. Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung.....	131
4. Zum Vergleich: Erhebungen in Österreich	134
Schlussfolgerungen	136
Resümee zu den europäischen Erhebungen	139
Literatur	147
Anhang	149
Tabellenanhang zu I	149
Tabellenanhang zu II: Österreich-Ergebnisse	193
Tabellenanhang zu II: EU-Vergleich	199
Tabellenanhang zu III.....	223
Tabellenanhang zu IV	229

Summary

Zielsetzung und Datenquellen der Untersuchung

Zentrale Themen der Untersuchung waren die Qualifizierungsleistungen der österreichischen Unternehmen, Rekrutierungsprobleme am Arbeitsmarkt und der branchenspezifische Qualifikationsbedarf. Hierzu wurde eine Erhebung zwischen Mai und Juli 2008 durchgeführt. Rund 1.200 Unternehmen ab 10 Beschäftigten haben sich an der Befragung beteiligt.

Die Untersuchung der Leistungen der Unternehmen in der Aus- und Weiterbildung in Österreich ist in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion kaum zu trennen von der Einschätzung dieser Leistungen im internationalen Vergleich. Es erschien daher sinnvoll, die Ergebnisse der Befragung österreichischer Unternehmen im Kontext der europäischen Erhebungen zu analysieren. Neben der eigenen schriftlichen Betriebsbefragung wurden daher der CVTS-3 (Statistik Austria, Eurostat) und andere europäische Erhebungen herangezogen. Ziel dieser Vorgangsweise war die kumulative Nutzung von empirischen Erhebungen für das Forschungsfeld betrieblicher Qualifizierungsarbeit.

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

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

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

Große Bedeutung informellen Lernens am Arbeitsplatz

Neben der organisierten Weiterbildung in Form von Schulungen und Kursen innerhalb und außerhalb des Betriebes kommt verschiedenen Formen informellen Lernens am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle zu. Die Möglichkeiten des Wirksamwerdens vieler Formen informellen

Lernens sind aber wiederum von der Betriebsgröße bestimmt. Während „Unterweisung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz“ in allen Betrieben relevant ist, sind Abteilungs- und Arbeitsplatzrotation erwartungsgemäß mit Abstand häufiger in den großen Unternehmen. 76 Prozent der Großunternehmen nennen Arbeitsplatzrotation als für das Unternehmen zutreffende Lernform, immerhin 40 Prozent sind es in den Kleinbetrieben zwischen 10 und 49 Mitarbeitern.

Unternehmenswachstum und Internationalisierungsgrad korrelieren positiv mit Weiterbildungsintensität

Weiterbildung ist eine integrale Funktion der betrieblichen Entwicklungsprozesse (Wachstum, Veränderung der Märkte etc.).

Betriebe, deren Geschäftstätigkeit zunehmend international wird, setzen deutlich häufiger Weiterbildungsaktivitäten (74 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die am Heimmarkt agieren (50 Prozent).

Betriebe mit wachsender Geschäftstätigkeit sind deutlich weiterbildungsintensiver (75 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit in den letzten Jahren nicht ausweiten konnten (34 Prozent häufig weiterbildungsaktiv).

Vielfältige Funktionen der Weiterbildung

Weiterbildung hat vielfältige und komplexe Funktionen in der betrieblichen Personalentwicklung. Einschulung und Anpassungsqualifizierung an gegebene Anforderungen markieren einen wesentlichen Faktor. Ebenso häufig ist die Funktion der Anpassung der Qualifikationen im Betrieb an sich laufend verändernde Qualifikationsanforderungen. Bei den Großbetrieben mit ihren internen Arbeitsmärkten und Mobilitätschancen sind weitere betrieblichen Funktionen der Bildungsarbeit stark ausgeprägt. So steigt etwa die Häufigkeit der Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial von 43 Prozent bei den Kleinbetrieben auf 79 Prozent bei den Großbetrieben. Auch die Förderung von Team- und Kommunikationsfähigkeit, unternehmerischem Denken, Stressbewältigung und Fitness durch Weiterbildung zeigt betriebsgrößenspezifische Unterschiede.

Steigende Anforderungen an Weiterbildung

61 Prozent der Unternehmen stimmten der Behauptung „Heute ist mehr Weiterbildung als vor fünf Jahren nötig, um erfolgreich zu sein“ voll und ganz zu (weitere 35 Prozent stimmten dem teilweise zu). Dem entspricht steigender Ressourcenaufwand für die Qualifizierungsleistungen der Betriebe. 58 Prozent der Betriebe sind der Meinung, dass die Kurskosten der Weiterbildung gestiegen sind. Fast die Hälfte der respondierenden Unternehmen gab an,

dass sie mehr Geld für Weiterbildung ausgeben. Ebenso hoch war der Anteil unter den Respondierenden, nach deren Einschätzung der zeitliche Aufwand für Weiterbildung zugenommen hat. Beide Zustimmungsraten steigen mit der Unternehmensgröße.

Erschwernisse betrieblicher Weiterbildung

Obgleich sowohl steigende Kosten als auch steigender Zeitaufwand für die Weiterbildung im Betrieb häufig genannt werden, werden bei der Frage nach den Erschwernisse Antworten, die Zeitknappheit signalisieren, doppelt so häufig (46 Prozent) wie Angaben zu den Kosten der Kurse genannt. Nicht überraschend ist daher, dass Vorschläge für *innovative zeitökonomische Konzepte* in der Bildungsarbeit häufig Zustimmung finden.

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

Stellt man – wofür die Ergebnisse der ibw-Unternehmensbefragung sprechen – in Rechnung, dass die betriebliche Weiterbildung mit der Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung sowie dem Internationalisierungsgrad der Firma positiv korreliert, so wird der Stellenwert der Lösung der *zeitökonomischen Probleme* der betrieblichen Bildung erkennbar. Hinzu kommt, dass die Unternehmen in den letzten Jahren auf fast allen Qualifikationsniveaus mit Engpässen am Arbeitsmarkt konfrontiert waren. Das hat insbesondere expansive Unternehmen betroffen.

Weiterbildungspolitische Forderungen

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

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

Informationelle und motivationale Engpässe

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

Europäischer Vergleich: Kursteilnahmequote im Mittelfeld der EU

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

Betrachtet man aber die Kursteilnahmequote der Beschäftigten, so liegen wir genau im Durchschnitt: Im *europäischen Vergleich* liegt die kursmäßige betriebliche Weiterbildungsquote Österreichs mit 33 Prozent der Beschäftigten aller Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern/innen im Ländermittel. Während wichtige Vergleichsländer in der EU von einer rückläufigen Weiterbildungsquote betroffen sind, ist für Österreich eine leichte Zunahme zu konstatieren (von 31 Prozent 1999 auf 33 Prozent).

Vorsprung bei Jung erwachsenen – Rückstand im späten Erwerbsalter

Die betriebliche Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2005 in Österreich ist mit 36 Prozent bei den Jung erwachsenen mit Abstand über dem Ländermittel von 29 Prozent einzustufen. Im Haupterwerbsalter liegt Österreich gerade noch über dem Ländermittel von 33 Prozent. Bezogen auf das späte Erwerbsalter liegt die österreichische Weiterbildungsquote im europäischen Vergleich unter dem Ländermittel der EU-27 und verliert mehr als andere Länder mit vergleichbarer Weiterbildungsbeteiligung im Haupterwerbsalter.

Die österreichische Wirtschaft investiert im Ländervergleich relativ mehr in Jung erwachsene als in Erwerbspersonen im späten Erwerbsalter. Der Konnex zum relativ frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist evident.

Direkte und indirekte Kosten kursmäßiger Weiterbildung

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

Kleinbetriebe mit besonderem Förderbedarf

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

- So haben 64 Prozent der Unternehmen mit 10 bis weniger als 50 Mitarbeitern/innen ihre betrieblichen Weiterbildungskurse im Berichtsjahr 2005 ausschließlich über externe Kurse abgewickelt, bei den mittleren Betrieben waren dies 35 Prozent, bei den großen Unternehmen betraf dies nur etwas mehr als ein Viertel.
- So gaben rund 40 Prozent der großen Betriebe an, dass sie im Berichtsjahr den Qualifikationsbedarf des Unternehmens analysiert haben, aber nur 6 Prozent bei den Kleinbetrieben.
- Wenig überraschend zeigen die großen Unternehmen (im CVTS: 250 und mehr Mitarbeiter/innen) auch durchgehend die jeweils höchsten Anteilswerte an den nicht-kursmäßigen Formen der Weiterbildung, wobei die höchsten Unterschiede erwartungsgemäß in arbeitsplatzspezifischen Lernformen zu Tage treten (z.B. Job-Rotation).

Lehrlingsausbildung: Ergebnisse der ibw-Betriebsbefragung

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

Die Ergebnisse der ibw-Unternehmensbefragung zeigen ein entsprechendes Bild. So stimmten bei der Befragung im Sommer 2008 rund 37 Prozent der häufig ausbildenden Betriebe

der Behauptung „voll und ganz“ zu, dass sie mehr ausbilden würden, wenn sich mehr geeignete Bewerber/innen vorstellen würden, inkludiert man die Antwortvorgabe „teilweise“, so kommt man auf 67 Prozent; nur 33 Prozent verneinten den Zusammenhang von Lehrlingszahl und Lehrstellenbewerberzahl. Hier sind kaum Unterschiede nach Betriebsgröße zu konstatieren.

Es bedarf zusätzlicher Maßnahmen, wie Verbesserung der schulischen Grundbildung oder der Unterstützung benachteiligter Jugendlicher zu Beginn und während der Ausbildung. Facharbeiterintensivausbildung im Zweiten Bildungsweg und überregionale und internationale Rekrutierung plus Anpassungsqualifizierung sind weitere wichtige Maßnahmen.

Ein weiterer kritischer Aspekt der Lehrlingsausbildung ist der Verbleib nach der Lehre. Große Betriebe gehen zu 65 Prozent davon aus, dass sie die besten Lehrabsolventen/innen auswählen und weiterbeschäftigen können, bei den Kleinbetrieben sind es mit 28 Prozent deutlich weniger. Grund hierfür sind weniger Abwerbungen durch andere Unternehmen als vielmehr die vielfältigen Mobilitätschancen der Lehrabsolventen/innen am Arbeitsmarkt. Damit wird das Argument der „rekrutiven Opportunitätsverluste“ (Vermeidung von Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten) im Vergleich zu nicht ausbildenden Betrieben geschwächt; zugleich liegt hierin eine Begründung für Kostenentlastung der Lehrbetriebe. Um die Sache in einen realistischen Bewertungsrahmen zu stellen: Eine Ausbildung, die in Österreich im Regelfall mit 15 Jahren beginnt, muss mit hoher Mobilität nach Abschluss der Ausbildung rechnen, wobei betriebliche Mobilität noch lange nicht ein Verlassen des Berufsfeldes bedeutet. So lange die Firmen quasi als „Ausbildungsclub“ agieren, ist die Mobilität kein Problem, wenn eine ausreichende Anzahl von Ausgebildeten im Berufsfeld bleibt.

CVTS-3: Lehrbetriebsquote weit über dem EU-Ländermittel

Die Lehrbetriebsquote liegt in Österreich mit 49 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten im europäischen Spitzenfeld (EU-27: 31 Prozent). Der Anteil der Auszubildenden (Lehrlinge) an den Beschäftigten belief sich in Österreich nach der CVTS-3 Erhebung auf 6,6 Prozent und lag damit über dem EU-Ländermittel von 5,3 Prozent.

Derzeit werden knapp 130.000 Lehrlinge ausgebildet. Insgesamt entfallen laut CVTS-3-Erhebung rund 84 Prozent der Bruttogesamtkosten der Lehrlingsausbildung auf Arbeitskosten. Kennt man die Arbeitskosten aus der Lehrlingsentschädigung, so lassen sich auch betriebsstrukturspezifische Gesamtkosten der Lehrlingsausbildung anhand obiger Zahlen schätzen. Um die Nettokosten der Lehrlingsausbildung zu errechnen, müsste einerseits der Wert der produktiven Mitarbeit berücksichtigt werden, andererseits die Vorteile gegenüber Betrieben, die nicht ausbilden, bei der Rekrutierung in Rechnung gestellt werden.

I. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Information zur Erhebung

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse der schriftlichen Betriebsbefragung sind Teil einer umfassenden Untersuchung. Die zentralen Themen der Studie sind die Aus- und Weiterbildung in Unternehmen in Österreich sowie deren europäischer Vergleich.

Neben der eigenen schriftlichen Betriebsbefragung zur betrieblichen Weiterbildung und zur Lehrlingsausbildung vom Sommer 2008 (Mai bis Juli) wurde – dem Forschungsdesign entsprechend – vor allem der Continuing Vocational Training Survey (CVTS-3) von Statistik Austria bzw. Eurostat herangezogen, dessen erste Ergebnisse 2008 publiziert bzw. in der Eurostat-Datenbank New Cronos nach und nach zugänglich wurden. Einige Daten über Lehrbetriebsquoten und Bildungsausgaben wurden den gegen Ende 2007 publizierten Ergebnissen der letzten europäischen Arbeitskostenerhebung entnommen.

Ziel dieser Vorgangsweise war die Nutzung möglichst aller verfügbaren großen Erhebungen, die für die Themen der Studie von Relevanz sind, um eine empirische Absicherung der Ergebnisse in einem komplexen Gegenstandsbereich zu gewährleisten. Zusätzlich wurden in der schriftlichen ibw-Befragung Rekrutierungsstrategien und Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen innerhalb des letzten Jahres (Mai/Juli 2007 bis Mai/Juli 2008) erhoben. Die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten wurden mit den Rekrutierungsvariablen in Beziehung gesetzt.

Methodische Aspekte

Im Zeitraum Mai – Juli 2008 wurden österreichweit insgesamt rund 4.900 Unternehmen mittels eines postalischen Fragebogens angeschrieben. Die Befragung hat sich an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ab 10 Mitarbeitern/innen gerichtet.

Das Unternehmenssample wurde über Abfragen der HEROLD Marketing CD business (Version Professional), Ausgabe 1. Quartal 2008, generiert.¹ Die Auswahl der Unternehmen erfolgte mittels einer Kombination von Kriterien (Branche, Mitarbeiter/innenanzahl, Funktionsträger im Unternehmen).

¹ Siehe dazu:
<http://www.heroldshop.at/de/page.asp?id=61&SKey=vybsRQrpXVmrJiqTFNgI150708123953>,
(15.07.2008)

Bis August 2008 wurden fast 1.200 auswertbare Fragebögen retourniert, was einer Rücklaufquote von rund 24 Prozent entspricht. Die Grundgesamtheit der Erhebung beläuft sich auf knapp 30.900 Betriebe ab 10 Beschäftigten. Diese Unternehmen beschäftigen rund 1,85 Millionen Mitarbeiter/innen.² Die Erhebung wurde österreichweit durchgeführt, für alle Bundesländer konnte guter Rücklauf verzeichnet werden. Die Daten wurden nach Sparten und Betriebsgrößenklassen gewichtet und hochgerechnet.

TABELLE 0-1:

**Grundgesamtheit:
Unternehmen ab 10 Beschäftigten nach Betriebsgröße und Sparten,
Stand: Dezember 2007**

Sparte der Wirtschaftskammer	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Gesamt
	10 – 49	50 – 199	200 – 249	250 – 499	500 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	9.604	1.320	70	142	69	11.205
Industrie	1.036	817	104	247	182	2.386
Handel	5.200	857	43	102	85	6.287
Bank und Versicherung	441	204	16	25	35	721
Transport und Verkehr	1.974	318	21	39	26	2.378
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4.376	533	37	50	15	5.011
Information und Consulting	2.383	414	29	34	21	2.881
Summe Unternehmen	25.014	4.463	320	639	433	30.869

Quelle: WKO, Statistisches Jahrbuch 2008

TABELLE 0-2:

**Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten
nach Betriebsgröße und Sparten, Stand: Dezember 2007**

Sparte der Wirtschaftskammer	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Gesamt
	10 – 49	50 -199	200 – 249	250 – 499	500 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	187.821	117.586	15.516	48.979	76.777	446.679
Industrie	25.915	85.341	23.029	84.582	214.493	433.360
Handel	102.596	77.781	9.716	33.833	159.834	383.760
Bank und Versicherung	10.697	18.962	3.572	9.274	61.901	104.406
Transport und Verkehr	39.299	28.149	4.742	12.721	97.079	181.990
Tourismus und Freizeitwirtschaft	83.640	47.595	8.098	16.311	11.988	167.632
Information und Consulting	47.757	36.427	6.319	12.051	31.285	133.839
Summe Unternehmen	497.725	411.841	70.992	217.751	653.357	1,851.666

Quelle: WKO, Statistisches Jahrbuch 2008

² Vgl. dazu: WKO-Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2008, Wien, Mai 2008, S. 76.

Der Vergleich zentraler Erhebungsergebnisse dieser Erhebung mit vergleichbaren Erhebungen, wie dem CVTS-3 oder der Arbeitskostenerhebung, bezüglich Weiterbildungsbeteiligung und Lehrbetriebsquote zeigt hohe Plausibilität und Validität der Ergebnisse, wie an den entsprechenden Stellen im Bericht belegt wird.

Für die Repräsentativität der Befragung lässt sich feststellen: Ausgehend von einer Grundgesamtheit von $N = 30.869$ Unternehmen und einer Stichprobe von $n = 1.204$ Fragebögen liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95 Prozent) der Bereich des maximalen Stichprobenfehlers unter der (hypothetischen) Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von $\pm 2,8$ Prozent. Es kann daher von einer hohen Repräsentativität der Ergebnisse gesprochen werden. Anmerkung zur Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 Prozent liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Erkenntnisziele

In der schriftlichen Unternehmensbefragung mit dem Fragebogentitel „Aus- und Weiterbildungsoffensive zur Sicherung des Fachkräftebedarfs“ wurde ein anderer Zugang als in der CVTS-3 Studie gewählt, obgleich einige wenige Fragen Ähnlichkeiten aufweisen. Die CVTS-Ergebnisse sind im Rahmen der Gesamtstudie wichtige Ausgangsdaten, die ibw-Ergebnisse ergänzen diese, gehen aber thematisch darüber hinaus. So legte die ibw-Unternehmensbefragung etwa den Fokus auf Zusammenhänge zwischen Aus- und Weiterbildung und der betrieblichen Entwicklung in Bezug auf den Umfang der Geschäftstätigkeit, die Beschäftigtenzahl oder die internationale Ausrichtung der wirtschaftlichen Tätigkeit; ferner wurden die Weiterbildungsaktivitäten mit Variablen korreliert, die sich auf Rekrutierungsstrategien und Rekrutierungsprobleme beziehen.

Besonderes Augenmerk hat die Erhebung auf strukturelle betriebliche Merkmale gelegt, um Funktion und Probleme der betrieblichen Weiterbildung lokalisieren zu können. Als die wichtigsten erklärenden Variablen wurden dabei vorgesehen:

- ◆ Betriebsgröße (Mitarbeiterzahl)
- ◆ Sparte (Branche)

Darüber hinaus wurden betriebliche Entwicklungsvariablen erhoben, und zwar

- ◆ die Beschäftigungsentwicklung,
- ◆ die Entwicklung des Umfangs der Geschäftstätigkeit und
- ◆ der Internationalisierungsgrad des Unternehmens.

Die Internationalisierung der Wirtschaft schlägt sich auch in der Aus- und Weiterbildung nieder. Dieser Aspekt wurde in der Studie mehrfach berücksichtigt. Die Leistungen der österreichischen Wirtschaft in der Aus- und Weiterbildung im Lande sind vor allem in der öffentlichen Diskussion kaum zu trennen von der Einschätzung dieser Leistungen im internationalen Vergleich. Auch viele Studien sind heute komparativ angelegt. Es ist daher sinnvoll, die Aus- und Weiterbildungsleistungen der Unternehmen in Österreich auch im Kontext der europäischen Erhebungen zu analysieren.

Viele Einschätzungen in der Studie beziehen sich auf das letzte Jahr, also den Zeitraum Mai/Juli 2007 bis Mai/Juli 2008. Die in den Erhebungsergebnissen erkennbaren strukturellen Zusammenhänge zwischen Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Branche bzw. Betriebsgröße sollten durch die konjunkturellen Veränderungen infolge der internationalen Finanzkrise, die im Herbst 2008 evident ist, nicht in Frage gestellt sein.

Wichtige Punkte der Unternehmensbefragung betrafen im Weiteren Erschwernisse und Probleme in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie Einstellungen der Unternehmen zu weiterbildungspolitischen Statements. Die Fragen sollten die Sichtweisen der Unternehmen sowie hemmende und fördernde Faktoren der betrieblichen Aus- und Weiterbildung aufzeigen, um Ansatzpunkte für Verbesserungen zu gewinnen. Nicht zuletzt sollten empirische Belege für in der Bildungsforschung diskutierte Behauptungen und Hypothesen – wie zum Beispiel die Rolle öffentlicher Förderungen oder bildungsökonomische Fragen zum Zusammenhang von betrieblichen Bildungsausgaben und dem Verbleib von Mitarbeitern/innen nach einer Lehrlingsausbildung oder nach einer Weiterbildung – erhoben werden.

Zusammenfassend lässt sich formulieren: *Ziel der Unternehmensbefragung war es in erster Linie, die betriebliche Aus- und Weiterbildung in ihrem funktionalen Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung sowie mit der Rekrutierung von Fachkräften im Hinblick auf die Branchenstruktur und den Qualifikationsbedarf der Betriebe aufzuzeigen.* Besondere Beachtung musste hierbei auch der Betriebsgröße als Einflussfaktor der Aus- und Weiterbildung zukommen. So sollten einerseits Einsichten in die Funktion der betrieblichen Weiterbildung in Abhängigkeit von strukturellen Variablen gewonnen werden, andererseits in der Öffentlichkeit mehr oder weniger explizit formulierte Hypothesen über Zusammenhänge zwischen dem Aus- und Weiterbildungsverhalten und Rekrutierungsvariablen geprüft werden.

1. Rekrutierung und Ausbildung

Die Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien der Unternehmen sind vielfältig. Das Anlernen von neuem Personal ist am häufigsten.

Deckung des Fachkräftebedarfs durch Suche am Arbeitsmarkt wird von mehr als der Hälfte der Betriebe genannt, häufig korreliert dies mit Kooperation mit dem AMS und auch überregionaler Personalsuche, wie die Interkorrelationen zu den Variablen dieser Fragenbatterie zeigen. Einschlägige Kooperation mit dem AMS ist eine häufig praktizierte Strategie (42 Prozent), deutlich häufiger als die Kooperation mit Personaldienstleistern (18 Prozent). Wer mit Personaldienstleistern kooperiert, nutzt dies bei Bedarf auch zur längerfristigen Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen, was allerdings nur von knapp acht Prozent aller Unternehmen als häufig vorkommend genannt wird. In der Industrie sieht dies aber anders aus.

Wer Lehrlinge ausbildet, der hat auch überdurchschnittlich häufig Kontakt zu Berufsschulen, wie die Interkorrelationen zu den Variablen dieser Fragenbatterie zeigen. Rekrutierungen aufgrund von Eigenbewerbungen von Fachkräften sind für weniger als ein Fünftel der Betriebe häufig, bei den Großbetrieben sind es mehr als doppelt so viele.

TABELLE 1:

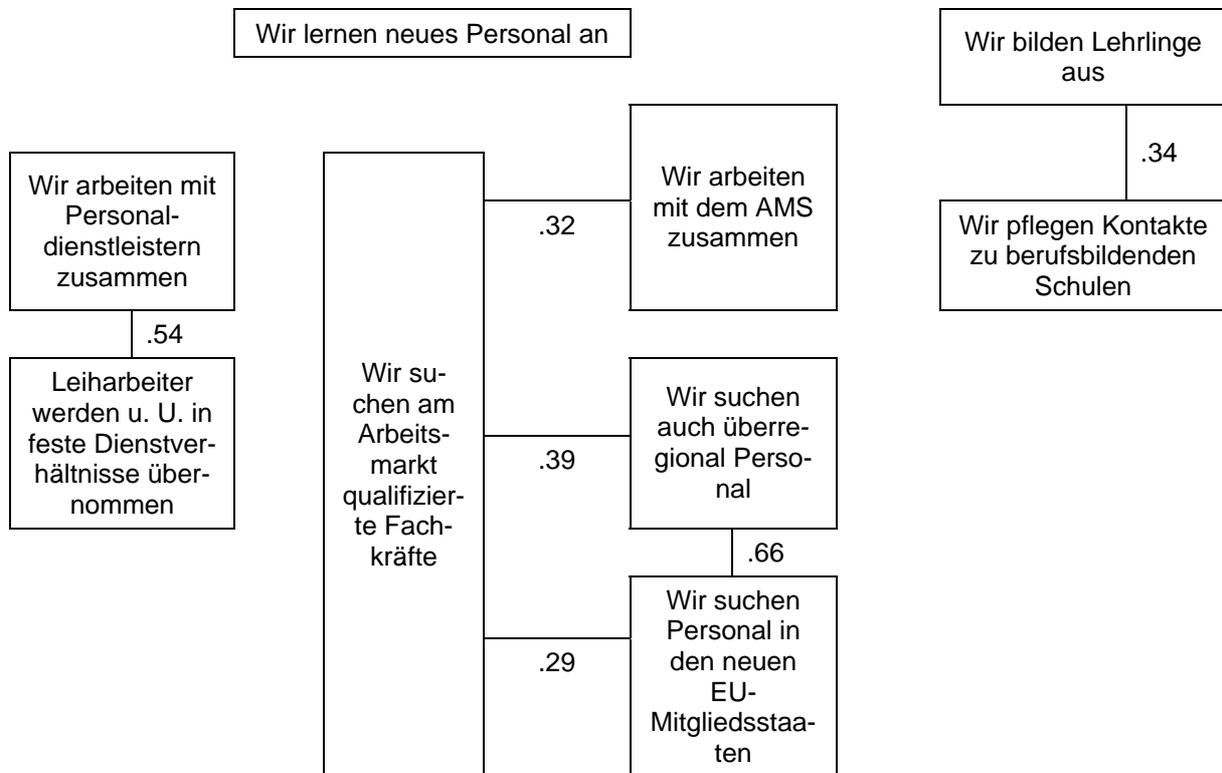
Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien im Überblick, in %

Frage: *Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?*

Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs	Häufig	Selten	Nie
Wir lernen neues Personal an	63,1	31,7	5,2
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	55,8	39,0	5,2
Wir bilden Lehrlinge aus	54,8	15,1	30,1
Wir arbeiten mit dem AMS zusammen	42,0	47,8	10,2
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	27,6	39,2	33,2
Wir suchen auch überregional Personal	20,6	31,0	48,3
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	18,1	32,9	49,0
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	17,4	41,6	41,0
Qualifizierte Fachkräfte bewerben sich von selber	16,0	66,9	17,1
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsstaaten	11,5	21,0	67,5
Leiharbeiter werden u. U. in feste Dienstverhältnisse übernommen	7,8	26,5	65,6

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

DARSTELLUNG 1:

Korrelationen zwischen Rekrutierungs- und AusbildungsstrategienAngezeigt werden alle Korrelationskoeffizienten $\geq .29$ 

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung Mai – Juli 2008 (Unternehmen ab 10 Beschäftigten); vgl. Tabellenanhang

Während sich die Beteiligung an der Lehrlingsausbildung zwischen Gesamtwirtschaft und Industrie nur geringfügig unterscheidet, sind im Hinblick auf andere Rekrutierungsformen signifikante Unterschiede zu erkennen. Am auffälligsten sind dabei die Kooperationen mit Personaldienstleistern, aber auch häufige Anlernaktivitäten werden von einem höheren Prozentsatz der Industriebetriebe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft genannt.

TABELLE 2:

**Häufige Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs,
Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %**

Art der Deckung des Fachkräftebedarfs	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	18,1	42,9	24,8
Leiharbeiter werden u. U. in feste Dienstverhältnisse übernommen	7,8	29,4	21,6
Wir lernen neues Personal an	63,1	80,0	16,9
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	27,6	40,0	12,4
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	55,8	64,2	8,4
Wir arbeiten mit dem AMS zusammen	42,0	45,9	3,9
Wir bilden Lehrlinge aus	54,8	58,6	3,8
Wir suchen auch überregional Personal	20,6	21,2	0,6
Qualifizierte Fachkräfte bewerben sich von selber	16,0	15,2	-0,8
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsstaaten	11,5	9,8	-1,7
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	17,4	10,0	-7,4

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

TABELLE 3:

Häufige Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgröße, in %

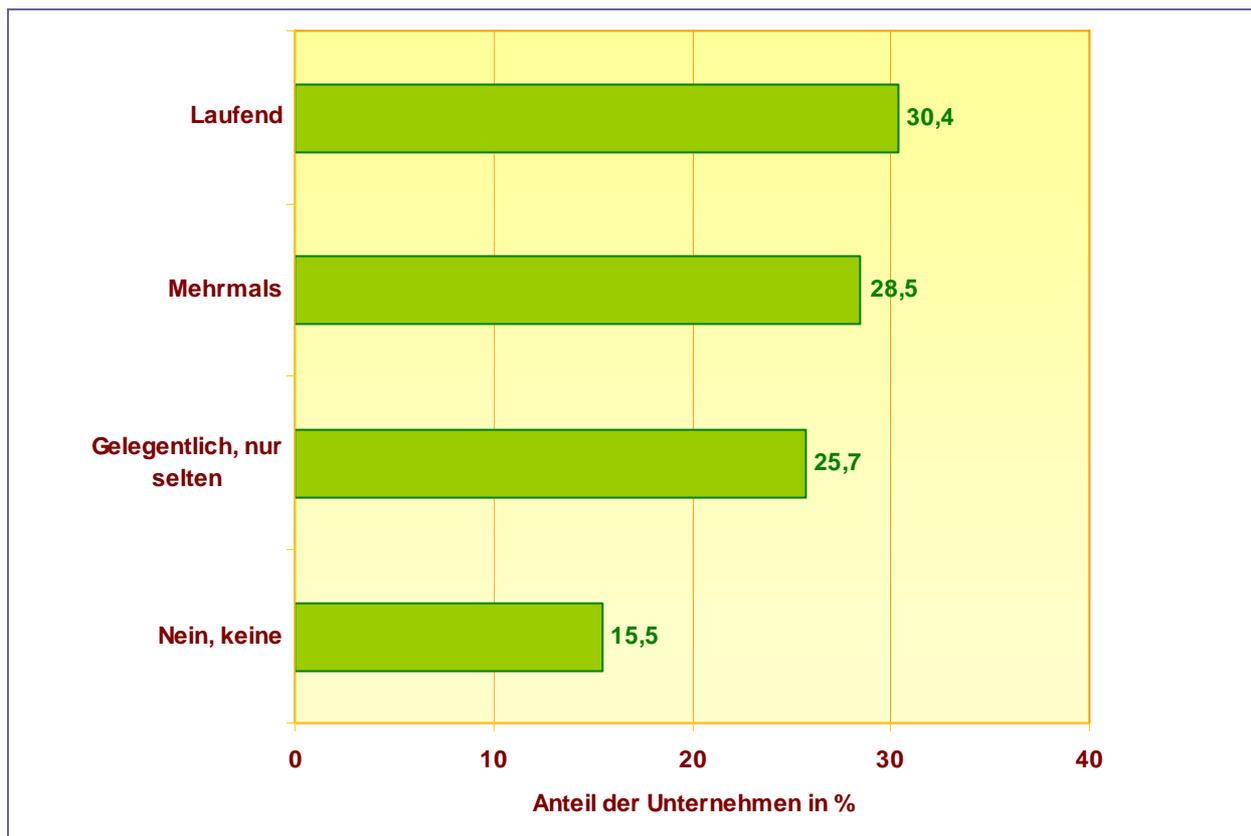
Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 – 49	50 – 199	200 – 249	250 – 499	500 u. mehr	
Wir pflegen Kontakte zu berufsbil- denden Schulen	23,3	40,1	37,8	65,4	73,5	50,2
Wir arbeiten mit Personal- dienstleistern zusammen	13,2	35,7	48,7	40,4	55,8	42,6
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifi- zierte Fachkräfte	50,2	76,2	81,8	90,4	85,2	35,0
Wir bilden Lehrlinge aus	52,5	58,3	81,8	82,6	86,9	34,4
Leiharbeiter werden u. U. in feste Dienstverhältnisse übernommen	4,8	15,3	28,9	38,1	37,0	32,2
Qualifizierte Fachkräfte bewerben sich von selber	15,0	17,8	24,7	19,2	40,7	25,7
Wir suchen auch überregional Per- sonal	17,9	30,4	27,9	39,1	40,7	22,8
Wir arbeiten mit dem AMS zusam- men	40,8	43,3	62,6	58,6	59,6	18,8
Wir lernen neues Personal an	60,2	73,4	89,1	81,6	75,7	15,5
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsstaaten	10,8	13,5	2,5	23,4	15,4	4,6
Wir kooperieren mit anderen Unter- nehmen	17,7	16,1	17,0	20,7	9,6	-8,1

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

2. Häufigkeit von Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe

Die organisierten Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen sind vielfältig und unterschiedlich ausgeprägt. Rund 59 Prozent der Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern/innen haben zumindest mehrmals im Jahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt, weitere rund 26 Prozent gelegentlich, knapp 16 Prozent haben im letzten Geschäftsjahr (also 2007) keine „Weiterbildungsaktivitäten gesetzt“. Der Anteil der im Bezugsjahr nicht-weiterbildungsaktiven Betriebe in der Erhebung von 2008 ist um 3,4 Prozent niedriger als der vergleichbare Anteil in der CVTS-3 Erhebung. Im CVTS-3 (18,9 Prozent Nichtweiterbildungsaktive) wurde allerdings eine andere Methode eingesetzt. So wurde eine telefonische Vorerhebungsphase zur Identifikation der Nichtaktiven eingeschaltet (vgl. Pauli; Sommer-Binder, 2008, S. 14 - 15), zudem wurde dichotom im Sinne von „aktiv oder nicht-aktiv“ erhoben, während in der ibw-Erhebung eine vierstufige Skala vorgegeben war.

GRAFIK 1:

Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im letzten Geschäftsjahr, in %

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

Beide Erhebungen zeigen jedoch übereinstimmend, dass Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit die wesentlichen Differenzierungsfaktoren der Weiterbildungsaktivitäten sind (vgl. Pauli; Sommer 2008, S. 22ff.). Während im Durchschnitt rund 59 Prozent der Unternehmen

laufend oder zumindest mehrmals Weiterbildungsmaßnahmen im letzten Geschäftsjahr angeben, sind es in den Unternehmen ab 250 Mitarbeitern/innen fast alle.

TABELLE 4:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten nach Betriebsgröße, in %

Frage: *Haben Sie im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt?*

Anzahl der Mitarbeiter/innen	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Gesamt
	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich, nur selten	Nein, keine	
10 – 49	24,4	27,2	29,5	18,9	100,0
50 – 199	49,5	37,6	11,8	1,1	100,0
200 – 249	62,9	33,1	4,0	0,0	100,0
250 – 499	76,2	22,6	1,2	0,0	100,0
500 und mehr	86,0	13,2	0,8	0,0	100,0
Insgesamt	30,4	28,5	25,7	15,5	100,0

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

Differenziert man nach Sparten bzw. innerhalb der Sparten nach Branchen, so weisen Banken und Versicherungen, Elektro-Elektronikindustrie, Kfz-Handel, Chemie/Kunststoffindustrie sowie Information und Consulting die höchsten Anteile an Unternehmen mit laufender Weiterbildung auf. Da Weiterbildung stark von branchenspezifischen Qualifikationsbedarfen abhängt, ist eine Orientierung der Unternehmen am branchentypischen Bedarf zu erwarten. So gaben rund 55 Prozent an, dass „ihre Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu ihrer Branche“ durchschnittlich sind. Rund 36 Prozent stufen sich überdurchschnittlich ein und nur rund 10 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr als „unterdurchschnittlich“ ein.

TABELLE 5:

Einschätzung der Weiterbildungsaktivitäten, in %

Frage: *Wie schätzen Sie Ihre Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu anderen Betrieben Ihrer Branche ein?*

Weiterbildung des Betriebs ist im Vergleich zur Branche	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie
Stark überdurchschnittlich	7,4	3,8
Überdurchschnittlich	28,2	33,7
Durchschnittlich	54,5	56,9
Eher unterdurchschnittlich	9,5	5,5
Stark unterdurchschnittlich	0,3	0,1
Gesamt	100,0	100,0
N =	26.348	2.285

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

Die Analyse der Weiterbildungsaktivitäten sollte sich aber nicht in der Aufgliederung nach Strukturvariablen (Betriebsgröße, Sparte und Branche) erschöpfen, sondern auch dynamische Faktoren der Geschäftstätigkeit einbeziehen. Expansive Firmen bilden intensiver weiter als Firmen mit schrumpfender Geschäftstätigkeit oder Beschäftigung. Betriebe mit zunehmend internationaler Geschäftstätigkeit können zu 74 Prozent als sehr weiterbildungsaktiv im Berichtsjahr eingestuft werden, während es von den Unternehmen ohne Internationalisierungstendenz rund 50 Prozent waren.

TABELLE 6:

Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Merkmalen der Firmenentwicklung, in %

Behauptungen	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Gesamt	
	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich, nur selten	Nein, keine	In %	Absolut
<i>In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet</i>						
Trifft voll und ganz zu	42,9	32,0	15,4	9,7	100,0	12.576
Trifft teilweise zu	26,0	29,6	31,0	13,3	100,0	11.131
Trifft nicht zu	14,3	19,5	35,6	30,6	100,0	6.621
<i>In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt</i>						
Trifft voll und ganz zu	40,7	33,1	15,4	10,7	100,0	14.979
Trifft teilweise zu	25,1	25,6	31,9	17,3	100,0	9.037
Trifft nicht zu	13,9	21,5	40,3	24,3	100,0	6.417
<i>Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international</i>						
Trifft voll und ganz zu	42,3	31,5	15,8	10,5	100,0	8.321
Trifft teilweise zu	31,4	29,0	25,0	14,6	100,0	6.901
Trifft nicht zu	23,6	26,3	31,3	18,8	100,0	15.159
Insgesamt	30,4	28,5	25,7	15,5	100,0	30.841

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

TABELLE 7:

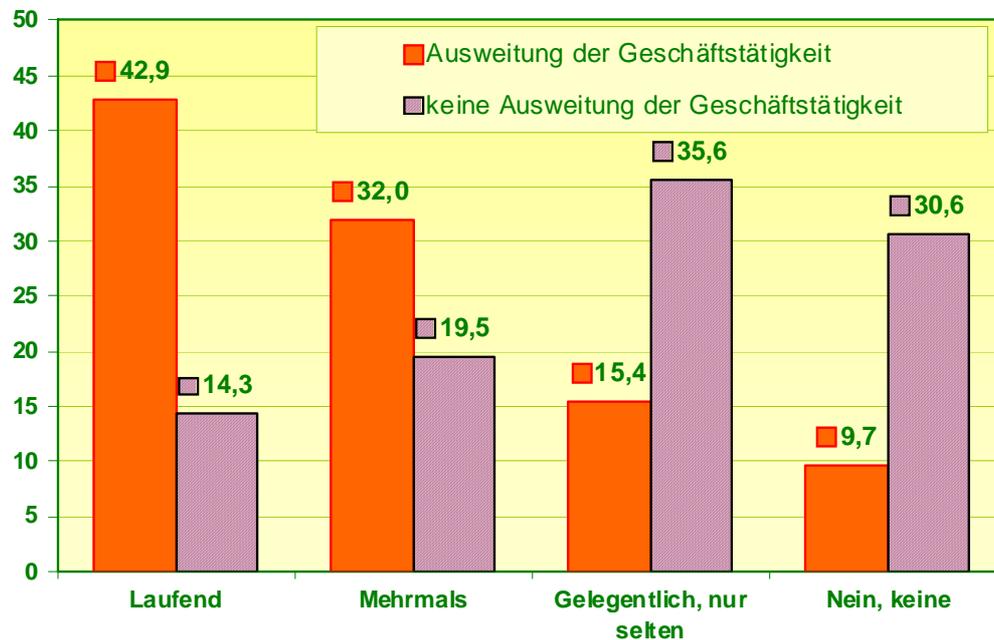
Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten nach Sparten bzw. Branchen, in %Frage: *Haben Sie im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt?*

Sparte/Branche	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Gesamt
	Laufend	Mehr- mals	Gele- gentlich, nur sel- ten	Nein, keine	
Bank und Versicherung	87,8	12,2	0,0	0,0	100,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	75,8	24,2	0,0	0,0	100,0
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	74,7	16,2	3,0	6,1	100,0
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	58,4	21,1	13,0	7,5	100,0
Information und Consulting	56,3	18,7	21,0	4,0	100,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	42,4	46,2	11,4	0,0	100,0
Technisch-handwerkliche Gewerbe	37,1	33,5	25,7	3,8	100,0
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	33,5	26,7	39,8	0,0	100,0
Handel: Einzelhandel	31,7	35,4	25,5	7,4	100,0
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	27,5	23,9	27,4	21,2	100,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	26,0	26,7	37,1	10,2	100,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	25,6	33,0	19,0	22,4	100,0
Transport und Verkehr	16,2	19,0	17,6	47,2	100,0
Tourismus und Fremdenverkehr	15,0	25,9	28,9	30,2	100,0
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	14,4	38,1	15,8	31,7	100,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	11,9	31,2	43,7	13,2	100,0
Gesamt	30,4	28,5	25,7	15,5	100,0

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

GRAFIK 2:

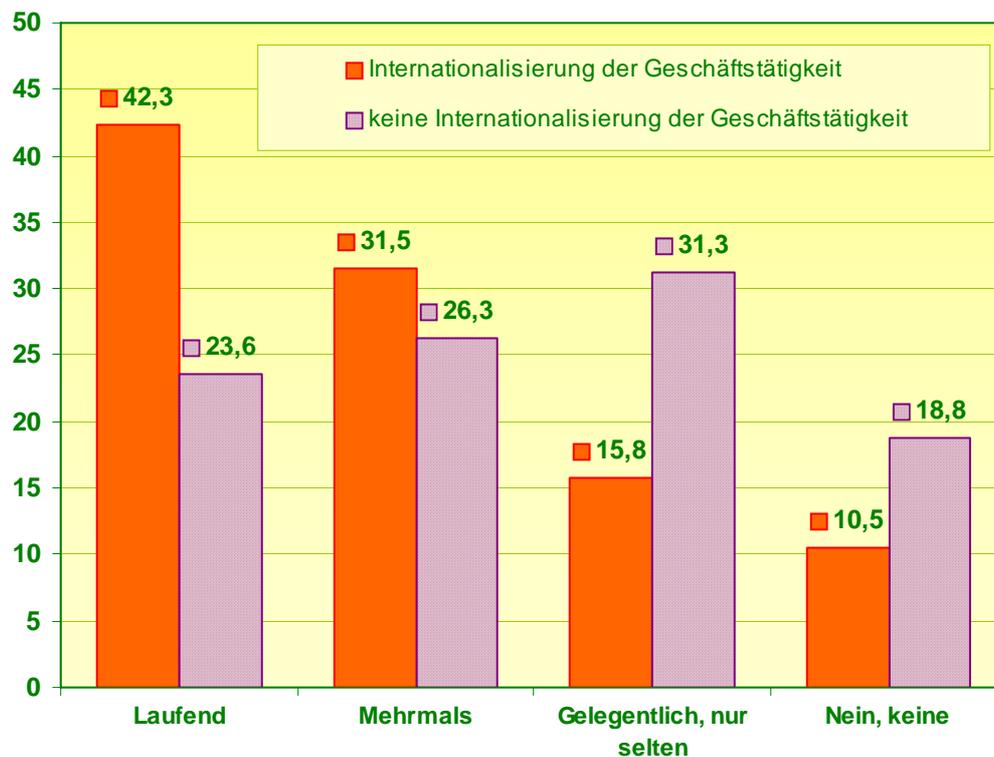
Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im letzten Geschäftsjahr, nach Entwicklung der Geschäftstätigkeit in den letzten Jahren, in %



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

GRAFIK 3:

Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im letzten Geschäftsjahr, nach Internationalisierungsgrad der Geschäftstätigkeit, in %



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

3. Organisierte Weiterbildung und informelles Lernen

Weiterbildung umfasst ein weites begriffliches Bedeutungsfeld. Während es sich bei den zuvor dargestellten Weiterbildungsaktivitäten um vom Betrieb bewusst gesetzte Maßnahmen handelt, gibt es eine Vielzahl von Lernformen am Arbeitsplatz und anderswo, die quasi selbstverständlich erwartet werden oder die Eigenaktivitäten der Erwerbstätigen erfordern. Der üblicherweise heute verwendete Begriff des „informellen Lernens“ ist relativ vage, da er alle Lernformen außerhalb von formaler Bildung und von Kursen abdecken soll.

Häufigkeit unterschiedlicher Lernformen

Nachfolgend wird die Häufigkeit des Zutreffens verschiedener Lernformen in den Unternehmen herausgearbeitet.

Am häufigsten verbreitet ist die Unterweisung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz – knapp 94 Prozent der Unternehmen gaben entsprechende Antworten, am seltensten sind Austauschprogramme internationaler Art, die von etwa 11 Prozent der Unternehmen (Durchschnittswert quer über die Branchen) genutzt werden.

TABELLE 8:

Weiterbildungsformen im Unternehmen, in %

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

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

Ein wesentliches Kriterium ist die Dauer der Bildungsaktivitäten. So sind kurze interne oder externe Schulungen viel stärker als längere Schulungen verbreitet. Knappe Zeitressourcen

erweisen sich auch in dieser Erhebung – wie nachfolgend gezeigt wird – als stärkster Hinderungsgrund betrieblicher Weiterbildung.

70 Prozent der Unternehmen geben „Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.“ als zutreffende Lernform an. Hierbei ist unklar, von wem die Initiative ausgeht und wer die Ressourcen bereitstellt. Hier handelt es sich um eine spezifische Variante informellen Lernens, die für die Erwerbspersonen und die Unternehmen Vorteile hat, wodurch beide gefordert sind, Zeit und Mittel einzusetzen. Im Weiteren wird sich zeigen, dass „Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.“ mit Abstand häufiger für höher qualifizierte Beschäftigte als geeignete Weiterbildungsform eingeschätzt wird.

Zwischen Industrie und Wirtschaft gesamt (alle Sparten) ergeben sich erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede in den Lernformen. Am größten sind die Unterschiede in den Möglichkeiten, durch Job-Rotation Qualifizierungsarbeit zu leisten.

TABELLE 9:

Weiterbildungsform im Unternehmen: Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %
Tabellierter Wert: „Trifft zu“

Weiterbildungsform	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Arbeitsplatzrotation	44,6	68,3	23,7
Abteilungsrotation	35,5	56,2	20,7
Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	64,0	82,5	18,5
Besuch von Fachmessen/Kongressen	68,5	86,7	18,2
Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen	83,7	93,3	9,6
Austauschprogramme mit internationalen Firmen	10,6	19,8	9,2
Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.	70,3	79,1	8,8
Austauschprogramme mit anderen Firmen	11,8	17,8	6,0
Schulung bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	65,7	70,7	5,0
Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte	93,5	98,4	4,9
Kurze betriebsinterne Schulungen	87,1	91,8	4,7
Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	47,6	52,1	4,5
Schulungen durch Weiterbildungseinrichtungen im Betrieb	58,2	59,4	1,2

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

TABELLE 10:

Weiterbildungsform im Unternehmen nach Betriebsgröße, in %
Tabellierter Wert: „Trifft zu“

Weiterbildungsform	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Abteilungsrotation	29,4	58,7	48,3	74,4	71,2	41,8
Arbeitsplatzrotation	39,7	62,2	67,7	75,8	75,9	36,2
Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	59,1	84,0	78,2	85,6	94,9	35,8
Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	43,6	63,2	48,7	72,0	74,2	30,6
Schulungen im Betrieb durch Weiterbildungseinrichtungen	54,2	72,5	58,7	86,6	84,7	30,5
Besuch von Fachmessen / Kongressen	65,5	79,4	82,5	83,2	89,8	24,3
Austauschprogramme mit anderen Firmen	10,2	18,7	7,9	14,1	33,2	23,0
Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.	67,0	83,0	85,7	86,3	89,7	22,7
Austauschprogramme mit internationalen Firmen	8,9	16,9	8,0	19,2	29,7	20,8
Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen	81,6	93,1	95,4	85,3	97,1	15,5
Kurze betriebsinterne Schulungen	84,8	96,8	87,5	97,1	98,8	14,0
Schulung bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	63,6	73,8	78,3	76,2	77,4	13,8
Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte	92,5	97,2	100,0	99,2	99,6	7,1

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

Lernen und Qualifikationsaufbau im Betrieb geht weit über kursmäßiges Lernen im Unternehmen oder in externen Einrichtungen hinaus. Die Frage „*Haben Sie im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt?*“ definiert und umfasst daher nur jene Qualifizierungsleistungen, die üblicherweise als organisierte Weiterbildung verstanden werden. So nannten auch die Betriebe (rund 16 Prozent der Unternehmen), die im letzten Jahr keine organisierte Weiterbildung durchgeführt haben, zu 85 Prozent *Unterweisung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz* als zutreffend für den Betrieb. Zugleich wird deutlich, dass die Häufigkeit informellen Lernens im Betrieb mit der Häufigkeit organisierter Weiterbildungsaktivitäten noch zunimmt.

TABELLE 11:

**Lernen am Arbeitsplatz durch Unterweisung durch Vorgesetzte im betrieblichen Alltag
nach Weiterbildungsaktivität des Betriebs, Zeilenprozente**

Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr	Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte (ohne zeitliche Spezifizierung)	
	Trifft zu	Trifft nicht zu
Laufend	97,3	2,7
Mehrmals	95,4	4,6
Gelegentlich, nur selten	92,1	7,9
Nein, keine	84,8	15,2

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

Zielgruppenspezifische Lernformen aus Unternehmenssicht

Bezüglich der Zielgruppen unter den Beschäftigten gibt es signifikante Unterschiede in der Bewertung der Eignung unterschiedlicher Lernformen.

Für Geringqualifizierte wurden drei innerbetriebliche Lernformen als am besten geeignet identifiziert: Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte (51 Prozent), kurze betriebsinterne Schulungen (31 Prozent) sowie Arbeitsplatzrotation (25 Prozent).

Bei Hochqualifizierten entfallen von den drei als am besten geeignet eingeschätzten Lernformen zwei auf externe Quellen und eine auf das Selbststudium: Besuch von Fachmessen und Kongressen (58 Prozent), Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw. sowie Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen.

Es ist ein Faktum, dass die Weiterbildungsbeteiligung nach formaler Qualifikation differenziert. Die gegenständliche Betriebsbefragung zeigt hierzu, dass es aus Sicht der Betriebe Unterschiede in den Lernformen gibt, die besonders geeignet für gering Qualifizierte oder für Hochqualifizierte sind.

TABELLE 12:

Weiterbildungsformen, die für das genannte Qualifikationsniveau als besonders wirksam eingeschätzt werden, in %*Die drei höchsten Werte je Qualifikationsniveau sind hervorgehoben*

Weiterbildungsform	Gering Qualifizierte	Höher Qualifizierte	Differenz
Besuch von Fachmessen/Kongressen	7,0	58,3	-51,3
Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.	12,4	52,5	-40,1
Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	6,3	36,4	-30,1
Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen	21,6	49,7	-28,1
Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	14,5	42,2	-27,7
Schulung bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	15,7	39,0	-23,3
Schulungen durch Weiterbildungseinrichtungen im Betrieb	18,3	30,8	-12,5
Kurze betriebsinterne Schulungen	31,2	42,0	-10,8
Austauschprogramme mit internationalen Firmen	2,4	8,0	-5,6
Austauschprogramme mit anderen Firmen	4,3	7,1	-2,8
Abteilungsrotation	15,6	15,2	0,4
Arbeitsplatzrotation	25,1	15,1	10,0
Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte	51,4	33,3	18,1

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

Einige Lernformen sind aber, wie die Antworten der Respondierenden zeigen, für beide Zielgruppen der betrieblichen Bildungsarbeit gut geeignet. Am häufigsten wurden hierzu kurze interne oder externe Schulungen genannt.

Bei dieser Frage ergibt sich eine Möglichkeit einer punktuellen externen Validierung der Erhebungsergebnisse. Zu beachten ist allerdings, dass wir hierbei die vorliegende Unternehmensbefragung mit einer Bevölkerungsumfrage in Beziehung setzen. Die Befragung von Erwerbspersonen wurde europaweit im Rahmen des Eurobarometer 2003 durchgeführt.³ Bei den gering qualifizierten Erwerbstätigen nimmt die „Schulung am Arbeitsplatz“ den mit Abstand höchsten Wert präferierter Lernmethoden ein. Dies entspricht der Unternehmensbefragung. Bei hochqualifizierten Erwerbstätigen gaben in der Eurobarometerumfrage rund 33 Prozent der Respondierenden den Besuch eines externen Kurses als präferierte Lernform an. Das war um fast 18 Prozentpunkte mehr als unter den gering qualifizierten Erwerbstäti-

³ Lynne Chisholm, Anne Larson, Anne-France Mossoux: Lifelong Learning: Citizen's Views in Close-Up. Findings from a Dedicated Eurobarometer Survey, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg, 2004, S. 115.

gen. Signifikante Unterschiede in der Präferenz externen Kursbesuchs haben sich auch in der gegenständlichen Unternehmensbefragung gezeigt.

TABELLE 13:

Prozentsatz der Unternehmen, die bestimmte Lernformen für gering und höher Qualifizierte gleichermaßen als geeignet einschätzen

Weiterbildungsform	%
Kurze betriebsinterne Schulungen	13,9
Besuch von kurzen Veranstaltungen in Weiterbildungseinrichtungen	12,4
Schulung bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	10,9
Schulungen durch Weiterbildungseinrichtungen im Betrieb	9,0
Lernen am Arbeitsplatz mit Unterweisung durch Vorgesetzte	8,9
Längere Kurse in Weiterbildungseinrichtungen mit Zeugnissen	7,2
Selbststudium: Fachliteratur, Handbücher usw.	5,4
Selbstlernen mit E-Learning; Internetrecherchen	4,9
Abteilungsrotation	4,7
Arbeitsplatzrotation	4,4
Besuch von Fachmessen/Kongressen	3,2
Austauschprogramme mit anderen Firmen	0,5
Austauschprogramme mit internationalen Firmen	0,2

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

4. Funktionsanalyse betrieblicher Weiterbildung

Die funktionale Analyse betrieblicher Weiterbildung zeigt den Zusammenhang der Weiterbildungsaktivitäten mit der betrieblichen Personalentwicklung auf. Die Bildungsarbeit – sei es Ausbildung oder Weiterbildung – ist Teil der Personalwirtschaft der Unternehmen.

Die traditionelle Kernfunktion der Bildungsarbeit der Unternehmen ist die Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dieses Konzept reicht aber bei weitem nicht mehr aus, um die betriebliche Bildungsarbeit zeitgemäß zu bewältigen. Konzentrationsprozesse im Sinne des Wachstums der Unternehmenseinheiten einerseits, Internationalisierung und wachsender Dienstleistungscharakter der Erwerbsarbeit nicht nur im Dienstleistungssektor andererseits sind hierfür verantwortlich.

Im Weiteren werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung in mehreren Stufen ausgewertet und dargestellt. Hierbei werden zunächst wesentliche Ergebnisse in Form von Liniarauswertungen für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten insgesamt sowie nach Betriebsgröße beschrieben. Nach einer multivariaten Auswertung in Form einer Faktorenanalyse werden einerseits Bezüge zu den Qualifikationsanforderungen nach Sparten bzw. Branchen, andererseits nach der Häufigkeit der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr hergestellt und analysiert.

Konkludierend wird auf einschlägige wissenschaftliche Konzepte Bezug genommen, welche die Multifunktionalität der Qualifizierungsleistungen der Unternehmen aufgezeigt haben. Der präsentierte empirische Befund deckt sich weitgehend mit den theoretisch formulierten Funktionskonzepten.

Fachliche und außerfachliche Qualifizierungsfunktion

Die gegenständliche Unternehmensbefragung zeigt ein breites Spektrum an Funktionen der Weiterbildung in der betrieblichen Personalentwicklung. Dies reicht von Anpassungsqualifizierung bezogen auf aktuelle und neue Aufgaben (über 60 Prozent mit starker Zustimmung) und Höherqualifizierung für Mitarbeiter/innen mit besonderem Potenzial (47 Prozent) bis zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber (39 Prozent), der Förderung der Unternehmensbindung (30 Prozent) oder der Belohnung für gute Leistungen (21 Prozent).

Auch die Einschulung neuer Mitarbeiter/innen steht ganz oben in den Bewertungen der Unternehmen. Fast die Hälfte der Unternehmen gibt Höherqualifizierung als betriebliches Weiterbildungsziel an. Auch die Förderung von fachübergreifenden Qualifikationen sozialer Art hat einen hohen Stellenwert.

TABELLE 14:

Funktionen der Weiterbildung im Unternehmen, in % (Zeile)Frage: *Wozu dienen Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen?*

Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	62,0	35,6	2,4
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	57,9	37,8	4,2
Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	52,0	39,6	8,4
Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	50,7	39,6	9,8
Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial	46,9	44,9	8,2
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	44,4	46,1	9,5
Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	41,2	48,5	10,3
Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	38,9	47,6	13,5
Förderung der Bindung an das Unternehmen	30,1	54,3	15,6
Förderung von Innovationen im Betrieb	30,1	47,9	22,0
Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	23,7	54,9	21,4
Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	20,8	47,9	31,3
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	14,1	48,0	37,8
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	8,0	22,8	69,2
Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	7,7	46,9	45,4
Spezielle Förderung von Migranten, um Potenziale zu erschließen	3,8	19,6	76,6

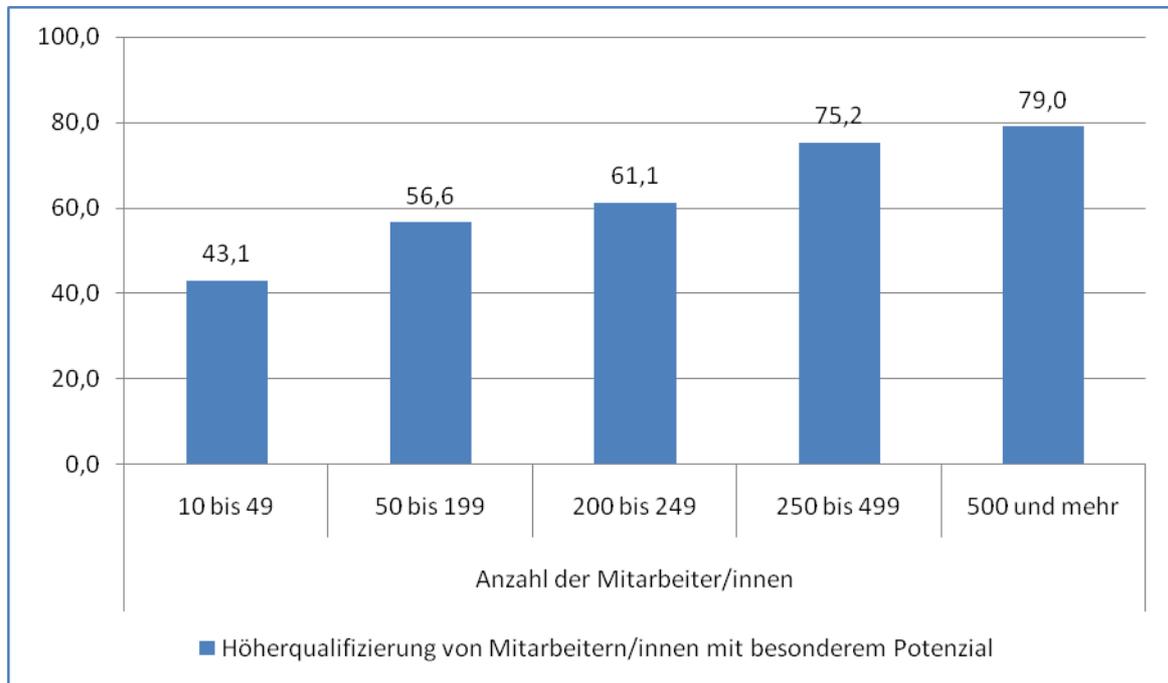
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung Mai - Juli 2008 (Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Filterfunktion und Innovationsfunktion

Die Unterschiede in den Möglichkeiten betrieblicher Bildungsarbeit und Personalentwicklung nach Betriebsgröße sind deutlich. Die Häufigkeit der *Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial* steigt von 43 Prozent (10 - 49 Beschäftigte) auf 79 Prozent mit starker Zustimmung (500 und mehr Beschäftigte). Große Betriebe haben interne Arbeitsmärkte und können damit mehr vertikale Mobilität im Betrieb fördern und anbieten. Im Unterschied zur Filterfunktion der betrieblichen Weiterbildung, die erwartungsgemäß mit der Anzahl der Beschäftigten und der Größe des internen Arbeitsmarktes steigt, ergibt sich für die Funktion der Bewältigung von Neuerungen in der Branche kein eindeutiger Zusammenhang zur Betriebsgröße.

GRAFIK 4a:

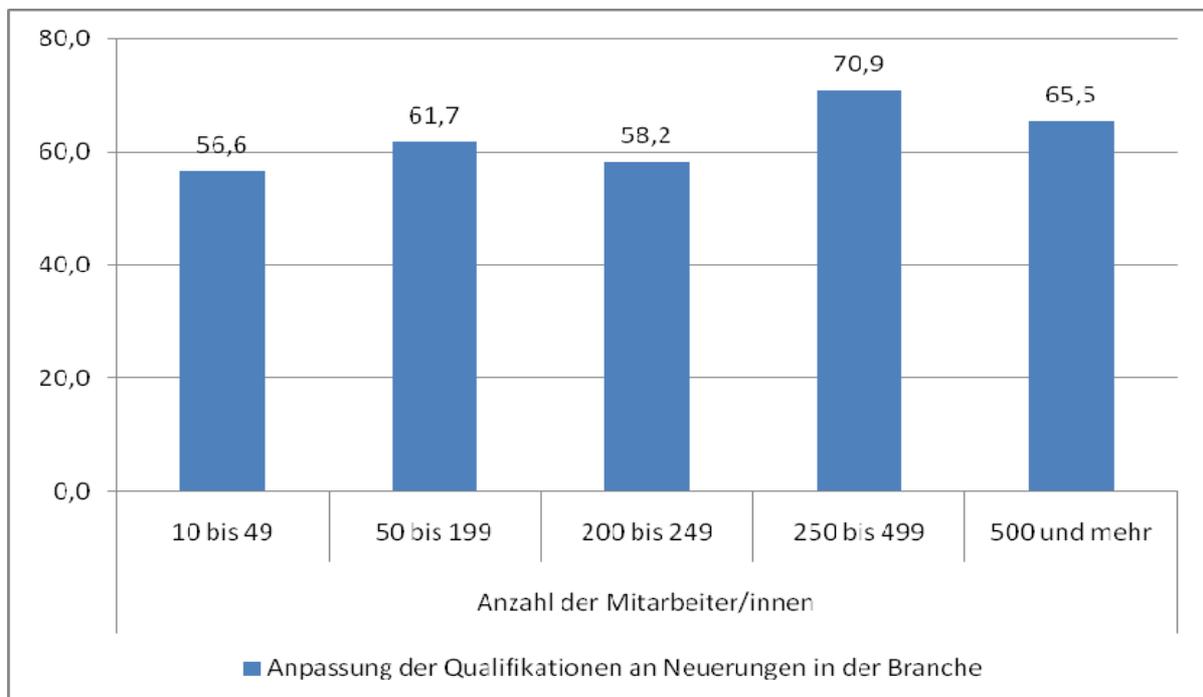
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: „Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial“ nach Betriebsgröße, Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“, in %



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

GRAFIK 4b:

Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: „Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche“ nach Betriebsgröße, Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“, in %



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

Förderfunktion spezieller Zielgruppen

Auch die Förderung spezieller Zielgruppen kann in größeren Betrieben häufiger als in den Kleinbetrieben umgesetzt werden. Weiterbildung im Sinne *spezieller Förderungen für gering Qualifizierte* wird nur von 7 Prozent der Kleinbetriebe (10 - 49 Mitarbeiter/innen) angeboten, in Betrieben ab 250 Beschäftigten ist diese Förderfunktion aber überdurchschnittlich häufig (15 - 17 Prozent) zu verzeichnen.

Förderung der Unternehmensbindung

Fast 70 Prozent der Unternehmen sehen auch – zumindest teilweise - die Funktion der Weiterbildung als „Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)“ der Mitarbeiter/innen. Die mit dieser Funktion in den Erhebungsergebnissen korrelierten anderen Funktionen betrieblicher Weiterbildung zeigen die Relevanz der Gratifikation für die Unternehmensbindung und die Attraktivität als Arbeitgeber bei Knappheit von Fachkräften, aber auch als Mittel zur Förderung von Teamgeist, Unternehmergeist und Innovationen im Unternehmen (siehe Korrelationstabellen im Anhang). Die Förderung der Unternehmensbindung durch Weiterbildung differenziert ebenfalls nach Betriebsgröße, aber nicht in dem Ausmaß, wie bei der Filterung des Personals mit besonderem Potenzial.

Außerfachliche Qualifizierungsziele betrieblicher Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung greift weit aus in Richtung außerfachlicher und verhaltensbezogener Bildung. So gaben in der gegenständlichen Erhebung immerhin 24 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten „Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen“ als voll und ganz zutreffendes Ziel der Weiterbildung an, nimmt man auch noch „teilweise“ Zustimmung hinzu, so kommt man auf fast 80 Prozent der respondierenden Betriebe.

Eine enge Funktionszuschreibung im Sinne der Vermittlung rein fachlicher oder betrieblicher Kenntnisse und Fertigkeiten stellt insbesondere in den Betrieben ab 200 Beschäftigten ein obsoletes Konzept betrieblicher Bildungsarbeit dar. Aber auch fast ein Viertel der Kleinbetriebe betont auch diese Funktion der Weiterbildung stark. Zusätzlich haben Ziele wie „Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung“ zumindest teilweise Relevanz in der betrieblichen Bildungsarbeit.

TABELLE 15:

Funktion der Weiterbildung im Unternehmen nach Betriebsgröße, in %*Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“*

Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial	43,1	56,6	61,1	75,2	79,0	35,9
Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	46,6	65,1	49,4	68,4	74,0	27,4
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	58,4	72,4	76,3	83,1	85,0	26,6
Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	22,8	22,4	34,2	38,4	49,4	26,6
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	42,1	51,2	52,5	52,2	67,0	24,9
Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	39,3	45,5	44,2	55,6	63,7	24,4
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	13,3	14,9	5,7	27,6	31,5	18,2
Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	37,5	40,0	46,5	59,9	55,4	17,9
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	6,8	11,0	7,2	17,0	23,5	16,7
Förderung der Bindung an das Unternehmen	29,0	33,5	20,6	39,1	41,5	12,5
Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	50,5	55,8	41,5	71,4	61,6	11,1
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	56,6	61,7	58,2	70,9	65,5	8,9
Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	7,2	7,5	8,8	16,8	15,1	7,9
Förderung von Innovationen im Betrieb	29,8	30,2	33,8	35,3	33,5	3,7
Spezielle Förderung von Migranten, um Potenziale zu erschließen	3,7	3,2	2,3	11,6	6,8	3,1
Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	21,3	18,4	13,3	27,3	17,5	-3,8

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

Ergebnisse der Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse zeigt nicht nur die Korrelationen zwischen den Variablen, sondern auch die Dimensionen oder Cluster, die den beobachteten Korrelationen zugrunde liegen (Allerbeck 1972, S. 100). Die nachfolgend dargestellte Faktorenanalyse beruht auf der Hauptkomponentenanalyse. Die Faktorenanalyse der in der Unternehmensbefragung abgefragten Weiterbildungsfunktionen bietet eine 4-Faktoren-Lösung. Neben der „Anpassung an die sich laufend verändernden Qualifikationsanforderungen“ ist der Faktor „Förderung der Unternehmensbindung und Persönlichkeitsbildung“ deutlich auszumachen. Des Weiteren stellt die

„Förderung und Vorbereitung spezieller Zielgruppen“ sowie die „Einschulung und Schulung zur Bewältigung bestehender Aufgaben“ einen – durch eine multivariate Datenanalyse – belegbaren Faktor dar.

DARSTELLUNG 2:

**Funktion der Weiterbildung im Unternehmen: Ergebnisse der Faktorenanalyse
(ausgewiesene Werte: Faktorladungen der rotierten Komponentenmatrix*)**

Faktorbezeichnung	Enthaltene Variablen: „Funktion der Weiterbildung im Unternehmen“	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
<i>Einschulung und Bewältigung bestehender Aufgaben</i>	Einschulung neuer Mitarbeiter/innen				0,807
	Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben				0,537
<i>Anpassung an sich laufend verändernde Qualifikationsanforderungen</i>	Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche		0,766		
	Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung		0,682		
	Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial		0,519		
	Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung		0,501		
<i>Förderung der Unternehmensbindung und Persönlichkeitsbildung</i>	Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	0,818			
	Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	0,771			
	Förderung der Bindung an das Unternehmen	0,770			
	Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	0,763			
	Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	0,647			
	Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	0,551			
<i>Förderung und Vorbereitung spezieller Zielgruppen</i>	Spezielle Förderung von Migranten/innen, um Potenziale zu erschließen			0,759	
	Vorbereitung auf internationalen Einsatz			0,625	
	Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen			0,608	

* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

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

Vergleich Industrie – Wirtschaft insgesamt

Die Analyse der multi-funktionalen Ziele der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße verweist auch auf Sparten- bzw. Brancheneffekte. Die letztgenannten Effekte sollen im Weiteren analysiert werden.

Eine der nachfolgenden Tabellen vergleicht das funktionale Profil der Bildungsarbeit der Industrie mit der Wirtschaft insgesamt. Die größte Differenz zwischen Industrie und Wirtschaft insgesamt zeigt sich in der Weiterbildungsfunktion der Einschulung neuer Mitarbeiter/innen. Aber auch andere Ergebnisse sind signifikant, so jene zur Förderung von Innovationen, der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter/innen oder der Mitarbeiter/innen mit besonderem Potenzial. Greift man die Förderung der persönlichen Entwicklung und Stabilität als Beispiel für außerfachliche Bildungsziele der betrieblichen Qualifizierung heraus, so fällt auf, dass auch in dieser Hinsicht einige Industriezweige weit überdurchschnittliche Zustimmungsraten aufweisen. Hohe Werte zeigen sich erwartungsgemäß für Branchen mit Kundenkontakt.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Unterschiede im funktionalen Profil betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße viel stärker sind als im Vergleich Sparte Industrie zur Wirtschaft gesamt. Aber auch innerhalb der Sparte Industrie zeigen sich etwa bezüglich der Filterfunktion betrieblicher Weiterbildung erhebliche Unterschiede nach Industriezweigen.

Multifunktionalität der Qualifizierungsleistungen der Unternehmen

Die bisherigen Ausführungen haben einmal mehr bestätigt, dass sich die Qualifizierungsleistungen der Unternehmen nicht auf ihre fachlichen Inhalte reduzieren lassen. Die vorliegenden Ergebnisse der Unternehmensbefragung bestätigen Annahmen, die der betrieblichen Weiterbildung eine Reihe zusätzlicher Funktionen zur fachlichen Qualifikationserhaltung oder -erweiterung zuschreiben (vgl. dazu Rodehuth 1999). Zu nennen sind insbesondere die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber (*Werbefunktion*), die Vorbereitung und Auslese für bestimmte Funktionen, zum Beispiel Auslandseinsätze oder Führungsnachwuchsprogramme (*Filterfunktion*), sowie die Erhaltung und Erhöhung der Identifikation mit Aufgaben und Zielen der Unternehmen (*Motivationsfunktion*). Als der entscheidende strukturelle Einflussfaktor für das Ausmaß der Integration von Aufgaben, die über Qualifikationsanpassung hinausgehen, hat sich die Betriebsgröße erwiesen.

Die Analyse der Funktionen der betrieblichen Weiterbildung in Relation zur Häufigkeit der Weiterbildung (im letzten Geschäftsjahr) zeigt den stärksten Zusammenhang zwischen Häufigkeit der Weiterbildung und der Filterfunktion der Weiterbildung. Die nächsten Rangplätze

im Vergleich der Korrelationen werden von Variablen eingenommen, die auf Weiterbildung zur Bewältigung von Innovationen hinweisen.

TABELLE 16:

Zusammenhänge zwischen Häufigkeit der Weiterbildungsaktivitäten und Funktionen der Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen; Korrelation nach Pearson*

Merkmale betrieblicher Weiterbildung	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr
Häufigkeit der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr	1,00
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial	0,32
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Förderung von Innovationen im Betrieb	0,27
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	0,24
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	0,23
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	0,23
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	0,23
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	0,22
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	0,20
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	0,20
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Vorbereitung auf internationalen Einsatz	0,18
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Förderung der Bindung an das Unternehmen	0,17
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	0,16
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	0,13
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	0,12
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	0,12
Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Spezielle Förderung von Migrantinnen, um Potenziale zu erschließen	0,08

*Alle Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

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

Weiterbildung als Mittel zur Bewältigung bestehender Aufgaben korreliert gleich stark mit der Häufigkeit von Weiterbildung wie die Funktionen „Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung“ sowie „Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen“. Dies verweist darauf, dass es sich bei diesen sozialen und personalen Qualifikationen weit-

gehend um Merkmale alltäglicher Anforderungen im Betrieb handelt. Die Kunden- und Serviceorientierung wird zwar erwartungsgemäß von den Dienstleistungsbranchen noch häufiger als voll und ganz zutreffendes Ziel der Weiterbildung genannt, sie kommt aber auch in Industrie und Gewerbe zum Tragen. Dies verweist auf den relativ hohen Dienstleistungsgrad der Aufgaben eines erheblichen Teils der Beschäftigten in allen Sektoren.

TABELLE 17:

**Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen:
Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %**

Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	50,7	64,1	13,4
Förderung von Innovationen im Betrieb	30,1	42,6	12,5
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	62,0	72,8	10,8
Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	23,7	32,5	8,8
Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial	46,9	54,9	8,0
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	8,0	14,7	6,7
Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	41,2	44,8	3,6
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	44,4	47,3	2,9
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	14,1	15,4	1,3
Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	7,7	9,0	1,3
Förderung der Bindung an das Unternehmen	30,1	30,4	0,3
Spezielle Förderung von Migrantinnen, um Potenziale zu erschließen	3,8	3,2	-0,6
Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	38,9	35,8	-3,1
Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	20,8	15,8	-5,0
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	57,9	52,7	-5,2
Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	52,0	43,5	-8,5

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

TABELLE 18a:

**Persönliche Entwicklung und Stabilität als Qualifizierungsziel
nach Sparte/Branche, in % (Zeile)**

Branche/Sparte	Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	38,9	33,5	27,7
Handel: Auto, KFZ-Handel, Reparatur etc.	37,7	36,5	25,9
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	36,9	50,3	12,8
Bank und Versicherung	34,0	66,0	
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	33,2	50,2	16,6
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	31,6	51,8	16,6
Tourismus und Fremdenverkehr	31,5	51,8	16,7
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	30,8	61,2	7,9
Transport und Verkehr	29,5	52,6	18,0
Information und Consulting	26,8	53,6	19,6
Handel: Großhandel, Vermittlung	19,4	62,0	18,6
Technisch-handwerkliche Gewerbe	18,7	55,9	25,4
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	17,9	59,2	22,9
Handel: Einzelhandel	17,1	51,7	31,2
Bau, Baunebengewerbe, Holz	16,0	59,4	24,7
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	0,0	74,3	25,7
Gesamt	23,7	54,9	21,4

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

TABELLE 18b:

**Kunden- und Serviceorientierung als Qualifizierungsziel
nach Sparte/Branche, in % (Zeile)**

Branche/Sparte	Funktion der Weiterbildungsmaßnahme: Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Handel: Auto, KFZ-Handel, Reparatur etc.	92,5	7,5	0,0
Bank und Versicherung	82,1	17,9	0,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	74,7	19,3	6,0
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	70,0	30,0	0,0
Information und Consulting	62,5	28,8	8,7
Tourismus und Fremdenverkehr	60,8	37,8	1,4
Handel: Einzelhandel	58,3	38,5	3,2
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	58,2	41,1	0,7
Handel: Großhandel, Vermittlung	54,1	39,7	6,1
Technisch-handwerkliche Gewerbe	53,6	39,0	7,4
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	42,0	41,7	16,3
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	39,9	57,7	2,4
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	38,8	55,4	5,9
Transport und Verkehr	36,0	55,0	9,0
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	33,4	46,0	20,6
Bau, Baunebengewerbe, Holz	28,2	51,0	20,9
Gesamt	52,0	39,6	8,4

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

5. Ressourcenbedarf und -management

Der Weiterbildungsbedarf ist aus Sicht der Unternehmen steigend, auch Zeitaufwand und Kosten werden als zunehmend bewertet. Rund 61 Prozent der Unternehmen stimmen der Behauptung „Heute ist mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren nötig, um erfolgreich zu sein“ voll und ganz zu, weitere 35 Prozent stimmen dem teilweise zu. Dem entspricht steigender Ressourcenaufwand. 58 Prozent der Betriebe geben an, dass die Kurskosten der Weiterbildung gestiegen sind, 46 Prozent geben an, dass mehr Geld für Weiterbildung ausgegeben wurde. Für die Hälfte hat der zeitliche Aufwand für Weiterbildung zugenommen. Beide Zustimmungsraten steigen mit der Unternehmensgröße.

TABELLE 19:

Wachsender Ressourcenbedarf für betriebliche Weiterbildung, in %

Frage: Was trifft auf Ihren Betrieb zu?

Behauptungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Summe „Trifft zu“
Finanzielle Ressourcen				
Wir brauchen heute, um erfolgreich zu sein, mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren	60,5	35,3	4,2	95,8
Weiterbildung ist fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur	50,9	44,5	4,6	95,4
Die Kurskosten der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen	57,7	36,3	6,0	94,0
Wir haben in den letzten Jahren mehr Geld für Weiterbildung ausgegeben	46,2	39,8	14,0	86,0
Bei schlechter Geschäftslage müssen wir bei der Weiterbildung kürzen	14,0	42,3	43,8	56,3
Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten*	17,3	46,2	36,6	63,5
Zeitliche Ressourcen				
Der zeitliche Aufwand für Weiterbildung hat zugenommen	49,9	41,3	8,8	91,2
Es wird aufgrund hoher Auslastung immer schwieriger, betriebliche Weiterbildung in der Arbeitszeit zu organisieren	39,7	49,5	10,8	89,2
Weiterbildung erfolgt primär in der Arbeitszeit	36,2	57,3	6,5	93,5
Weiterbildung erfolgt primär in der Freizeit	5,3	55,0	39,7	60,3
Neue Zielgruppen				
Es werden verstärkt auch an- und ungelernete Mitarbeiter/innen weitergebildet	18,8	48,3	32,9	67,1

*Indirekte Kosten = Verlust der Erträge der Weiterbildung

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

Von Interesse ist die weitergehende Aufgliederung der Ergebnisse nach den Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr. Es zeigt sich, dass eine vollständige Auslagerung von Weiterbildung außerhalb bezahlter Arbeitszeit häufiger bei den Unternehmen mit geringen oder gar nicht vorhandenen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr zu verzeichnen ist. Als teilweise zutreffend wird die Nutzung von Freizeit für Bildungszwecke auch von rund 60 Prozent der Betriebe mit häufigen Weiterbildungsaktivitäten bezeichnet.

TABELLE 20:

Verlagerung der Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit, in %

Weiterbildung erfolgt primär in der Freizeit	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				GESAMT
	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich, nur selten	Nein, keine	
Trifft voll und ganz zu	2,0	4,1	9,8	14,0	5,3
Trifft teilweise zu	59,3	60,6	46,0	22,2	55,0
Trifft nicht zu	38,7	35,3	44,2	63,8	39,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Absolutzahlen	9.286	8.662	7.801	564	26.316

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

Die teilweise Verlagerung der Weiterbildungszeit in die Freizeit der Erwerbspersonen kann eine zweifache Legitimation in Anspruch nehmen: Erstens kommt der Nutzen der Weiterbildung sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitern/innen zugute; zweitens besteht für die Unternehmen immer die Unsicherheit, ob sie die Erträge der Weiterbildung auch realisieren können: So stimmten 63,5 Prozent der Unternehmen der Behauptung zu „Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten“.

Eine weitere Frage betrifft die Nutzung von Förderungen in *Relation zur Intensität der Weiterbildung* im Betrieb.

Bei den Weiterbildungsförderungen der Bundesländer ist erkennbar, dass der Anteil der Betriebe, die entsprechende Förderungen in Anspruch nehmen, mit der Häufigkeit der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr positiv korreliert. Dies trifft bei den AMS-Förderungen bei jenen, die weiterbildungsaktiv waren, ebenfalls zu. Bei den nicht Weiterbildungsaktiven könnte es sich um ein Missverständnis oder um andere Förderungen handeln.

TABELLE 21:

Inanspruchnahme von Bildungsförderungen nach Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr, in %

Behauptung	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Gesamt N = 30.841
	Laufend N = 9.365	Mehrmals N = 8.787	Gelegentlich, nur selten N = 7.923	Nein, keine N = 4.765	
<i>Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslandes in Anspruch</i>					
Trifft voll und ganz zu	18,4	13,3	5,6	0,0	12,5
Trifft teilweise zu	36,3	41,3	29,6	0,0	35,2
Trifft nicht zu	45,2	45,4	64,7	100,0	52,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9
<i>Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch</i>					
Trifft voll und ganz zu	18,5	13,3	5,8	19,2	13,0
Trifft teilweise zu	41,0	42,5	41,2	4,5	40,8
Trifft nicht zu	40,5	44,2	53,0	76,3	46,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Eine andere Frage betrifft die Inanspruchnahme des Steuerfreibetrages für Bildungsinvestitionen. Um Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter steuerlich zu fördern, wurde mit der Steuerreform 2000 der Bildungsfreibetrag für externe Ausbildungskosten geschaffen. Im Zuge des Konjunkturbelebungspaketes 2002 hat der Gesetzgeber alternativ eine Bildungsprämie eingeführt und den Bildungsfreibetrag auf innerbetriebliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen ausgeweitet (siehe: <http://www.bag.at/upload/bag/bildungsfreibetrag.pdf>; 24.9.2008).

TABELLE 22:

Nutzung des Steuerfreibetrags für Bildungsausgaben nach Weiterbildungsaktivitäten, in %

Wir nutzen den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Gesamt N = 30.841
	Laufend N = 9.148	Mehrmals N = 8.680	Gelegentlich, nur selten N = 7.819	Nein, keine N = 564	
Trifft voll und ganz zu	43,3	30,5	12,0	23,7	29,3
Trifft teilweise zu	41,6	45,5	39,5	0,0	41,4
Trifft nicht zu	15,0	23,9	48,5	76,3	29,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Die Befragungsergebnisse sind überraschend und nicht ganz erklärbar. Von den Unternehmen, die im letzten Geschäftsjahr laufend weiterbildungsaktiv waren, gaben 15 Prozent an, dass sie den Freibetrag nicht nutzen. Eine Erklärung könnte sein, dass die Weiterbildungs-/Personalabteilung nicht direkt vom Freibetrag profitiert.

Industriebetriebe und Großbetriebe nutzen den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben und andere Förderungen häufiger als der Durchschnitt der Betriebe. Dies hängt unter anderem mit mehr Weiterbildungsaktivitäten zusammen. Die Differenzen zwischen Klein- und Großbetrieben in diesem Zusammenhang sind signifikant. Insgesamt muss aber festgestellt werden, dass bei den weiterbildungsintensiven Betrieben fast die Hälfte ohne Förderungen auskommt.

TABELLE 23:

Kosten und Förderungen der betrieblichen Weiterbildung - Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %

Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

Behauptung zu Finanzierung und Förderungen	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Wir brauchen heute, um erfolgreich zu sein, mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren	60,5	63,4	2,9
Weiterbildung ist fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur	50,9	53,8	2,9
Der zeitliche Aufwand für Weiterbildung hat zugenommen	49,9	50,3	0,4
Wir haben in den letzten Jahren mehr Geld für Weiterbildung ausgegeben	46,2	48,7	2,5
Die Kurskosten der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen	57,7	45,2	-12,5
Es wird aufgrund hoher Auslastung immer schwieriger, betriebliche Weiterbildung in der Arbeitszeit zu organisieren	39,7	35,9	-3,8
Weiterbildung erfolgt primär in der Arbeitszeit	36,2	33,5	-2,7
Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten	17,3	10,7	-6,6
Bei schlechter Geschäftslage müssen wir bei der Weiterbildung kürzen	14,0	8,2	-5,8
Weiterbildung erfolgt primär in der Freizeit	5,3	6,7	1,4
Es werden verstärkt auch an- und ungelernte Mitarbeiter/innen weitergebildet	18,8	25,6	6,8
Inanspruchnahme von Förderungen			
Wir nutzen den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben	29,3	41,1	11,8
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	13,0	22,8	9,8
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslandes in Anspruch	12,5	19,1	6,6

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

TABELLE 24:

Wachsender Weiterbildungsbedarf und Ressourcenmanagement nach Betriebsgröße, in %*Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“*

Behauptung	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Weiterbildung ist fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur	46,6	63,2	63,6	76,4	84,7	38,1
Wir haben in den letzten Jahren mehr Geld für Weiterbildung ausgegeben	41,4	62,5	67,5	59,2	74,0	32,6
Es werden verstärkt auch an- und ungelernte Mitarbeiter/innen weitergebildet	16,9	22,6	33,7	33,6	36,0	19,1
Der zeitliche Aufwand für Weiterbildung hat zugenommen	46,8	60,1	57,1	62,4	65,4	18,6
Wir brauchen heute, um erfolgreich zu sein, mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren	57,6	69,8	82,4	70,4	74,6	17,0
Kurskosten der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen	57,2	60,6	61,2	53,6	57,7	0,5
Weiterbildung erfolgt primär in der Arbeitszeit	37,4	30,7	36,3	34,3	36,1	-1,3
Weiterbildung erfolgt primär in der Freizeit	5,1	7,2	0,0	2,6	2,5	-2,6
Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten	17,8	17,0	8,9	13,3	7,9	-9,9
Bei schlechter Geschäftslage müssen wir bei der Weiterbildung kürzen	15,1	11,1	6,3	7,6	3,3	-11,8
Es wird aufgrund hoher Auslastung immer schwieriger, betriebliche Weiterbildung in der Arbeitszeit zu organisieren	41,0	39,7	24,3	19,2	18,2	-22,8
Inanspruchnahme von Förderungen						
Wir nutzen den Steuerfreibetrag für Bildungsausgaben	24,6	44,5	41,1	56,1	54,5	29,9
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	10,5	19,1	15,0	34,5	37,9	27,4
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslandes in Anspruch	9,9	19,7	16,6	34,4	30,0	20,1

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

6. Weiterbildungserschwernde

Die Erschwernisse der Weiterbildung werden häufiger im „Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen“ (93 Prozent Zustimmung) als bei den Kurskosten (69 Prozent) gesehen. Außer den zeitlichen und kostenbezogenen Problemen der Bildungsarbeit in den Unternehmen zeigen sich Motivationsprobleme und informationelle Defizite bezüglich der passenden Kurse. Beim Motivationsmangel fällt auf, dass die mittlere Antwortkategorie am stärksten von allen Weiterbildungserschwernden besetzt ist.

TABELLE 25:

Weiterbildungserschwernde im Betrieb, in %

Frage: Was erschwert die Weiterbildung in Ihrem Betrieb?

Weiterbildungserschwernde	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	46,3	47,1	6,6
Zu hohe Personalausfallskosten	36,2	42,5	21,3
Wir haben Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung	35,1	44,7	20,2
Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	35,0	40,7	24,2
Kosten der Kurse	22,8	46,4	30,8
Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung*	14,8	40,3	44,9
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	11,8	44,3	43,9
Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen	9,5	61,1	29,4
Fehlende Information über Kursangebote in der Region	7,9	33,3	58,8
Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen	6,0	45,4	48,6

*Indirekte Kosten: Verlust der Erträge der Weiterbildungsinvestitionen

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

Die Ungewissheit über den Verbleib von Personen, in deren Weiterbildung investiert wurde, ist bekanntermaßen eine Krux betrieblicher Bildungsarbeit. Das Risiko der Abwanderung nach Weiterbildung wird von knapp 15 Prozent der Betriebe voll und ganz als Erschwernis betrieblicher Weiterbildung ins Treffen geführt, häufiger von Klein- als von Großbetrieben, die über interne Arbeitsmärkte und horizontale und vertikale Mobilitätsangebote verfügen. Aber immerhin weitere 40 Prozent der Respondierenden sehen im Abwanderungsrisiko teilweise ein Problem der Bildungsarbeit. Hier liegt einer der wesentlichen Legitimationsgründe für die öffentliche Förderung betrieblicher Bildungsausgaben.

GRAFIK 5:

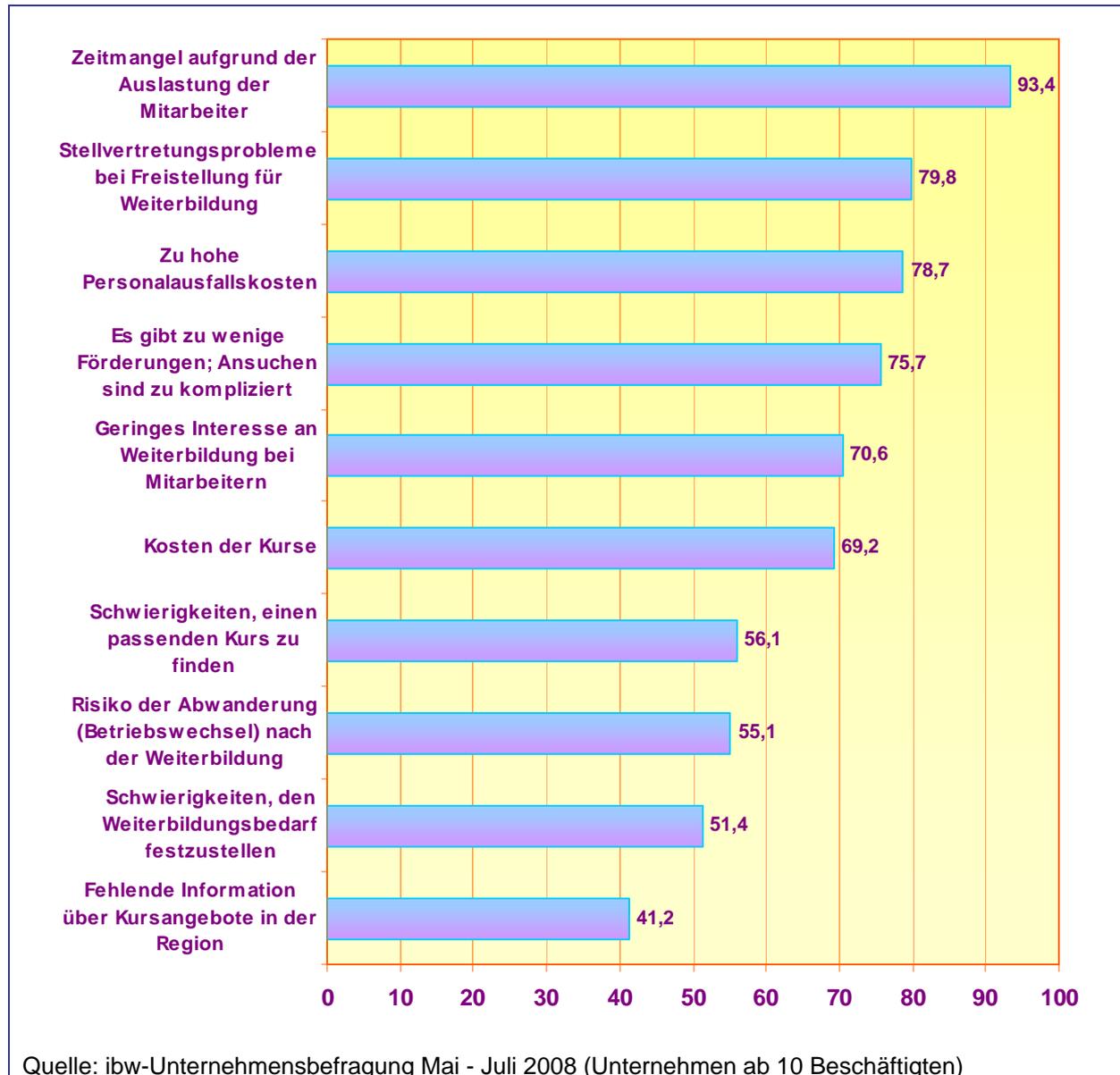
**Weiterbildungserschwernde im Betrieb:
trifft voll und ganz und teilweise zu, in %**

TABELLE 26:

**Weiterbildungserschwernde „Abwanderungsrisiko nach Weiterbildungsinvestition“
nach Betriebsgröße, in %**

Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr
Trifft voll und ganz zu	15,9	12,4	4,6	5,2	3,7
Trifft teilweise zu	40,0	41,5	31,5	49,4	35,4
Trifft nicht zu	44,1	46,2	63,9	45,3	60,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Eine Faktorenanalyse der abgefragten Erschwernisse für die betriebliche Weiterbildungsarbeit zeigt *drei signifikante Hemmfaktoren*. Neben den finanziellen Problemen und der Zeitknappheit (insbesondere durch Auslastung bedingt) zeigt sich auch ein Mangel an informationellen respektive motivationalen Ressourcen der Bildungsarbeit in den Unternehmen. Von den Erschwernissen können Fördermaßnahmen abgeleitet werden. So wird zum Beispiel zu identifizieren sein, in welchen betrieblichen Segmenten und Regionen Informationsprobleme vorhanden sind.

DARSTELLUNG 3:

Weiterbildungserschwernisse: Ergebnisse der Faktorenanalyse (ausgewiesene Werte: Faktorladungen der rotierten Komponentenmatrix*)				
Faktorbezeichnung	Enthaltene Variablen: „Weiterbildungserschwernisse im Betrieb“	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Arbeitszeitliche Barrieren für Bildungsfreistellungen	Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen			0,823
	Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung			0,819
Informationsmangel und Motivationsdefizite	Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	0,822		
	Fehlende Information über Kursangebot in der Region	0,739		
	Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen	0,676		
	Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen	0,532		
Finanzielle Erschwernisse	Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert		0,813	
	Kosten der Kurse		0,797	
	Zu hohe Personalausfallskosten		0,552	

* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

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

Sowohl bei den Angaben zu Ausbildungserschwernissen (siehe Kapitel 8 des Berichts) als auch bei den Fragen über Kosten/Finanzierung und zeitliche Aspekte der Weiterbildung unterscheidet sich die Industrie in einigen wichtigen Aspekten deutlich vom Durchschnitt der respondierenden Unternehmen. Die Personalausfallskosten erschweren in der Industrie deutlich seltener betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als in der Wirtschaft insgesamt.

Auch die direkten Kurskosten und ein Mangel an Förderungen werden seltener als im Durchschnitt der Wirtschaft insgesamt als Hindernisse genannt.

TABELLE 27:

Weiterbildungserschwernde: Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %

Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

FRAGE: Was erschwert die Weiterbildung in Ihrem Betrieb?

Weiterbildungserschwernde	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Zu hohe Personalausfallskosten	36,2	17,0	-19,2
Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	35,0	18,6	-16,4
Kosten der Kurse	22,8	11,6	-11,2
Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung	14,8	4,1	-10,7
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	11,8	4,4	-7,4
Wir haben Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung	35,1	29,7	-5,4
Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen	9,5	4,4	-5,1
Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen	6,0	1,7	-4,3
Fehlende Information über Kursangebote in der Region	7,9	4,7	-3,2
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	46,3	47,1	0,8

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

Beim Vergleich Industrie – Wirtschaft gesamt ist der Einflussfaktor „Betriebsgröße“ implizit wirksam. Bei der Aufgliederung der Weiterbildungserschwernde nach Betriebsgröße quer über die Sparten der Wirtschaft erweisen sich die Personalausfallskosten als jenes Weiterbildungserschwernde, das am stärksten zwischen Klein- und Großbetrieben differenziert. Mit einer Prozentpunktdifferenz von rund 32 Prozent erweist sich dieser Unterschied bei den *indirekten* Kosten als noch gravierender als bei den *direkten* Kurskosten als Weiterbildungserschwernde.

Zeitmangel als Weiterbildungserschwernde wurde von den Unternehmen in allen Betriebsgrößenklassen am häufigsten als „voll und ganz“ zutreffendes Weiterbildungserschwernde im Betrieb genannt. Bei den Unternehmen unter 200 Mitarbeitern belief sich dieser Anteil fast auf die Hälfte der Respondierenden. Eine Befragung von 221 Unternehmen unter 250 Mitarbeitern (60 Betriebe unter 10, 88 Betriebe 10 bis 49 und 73 Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) in Österreich, die von *KMU Forschung Austria* im März 2008 durchgeführt wurde, bestätigt die Spitzenstellung der zeitlichen Engpässe sowie des „ Mangels an Stellvertre-

tern/innen“ bei den Hindernissen für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Betriebe (vgl. Oberholzner; Dorr, 2008, S. 30).

Eine Erörterung des Faktors Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten sollte in einer Untersuchung, die den Fokus auf die betriebsstrukturellen Faktoren legt, nicht fehlen. Die Aufgliederung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass besonders die Kleinbetriebe ein starkes Motivationsproblem bei den Beschäftigten sehen, als „teilweise“ zutreffend wird mangelndes Interesse seitens der Mitarbeiter/innen aber auch in den mittleren und großen Betrieben gesehen (siehe Tabelle A-18). Die Studie von *KMU-Forschung Austria*, die auch Kleinstbetriebe erfasst hat, zeigt, dass diese noch häufiger Mangel an Interesse an Weiterbildung vermerken (vgl. Oberholzner; Dorr, 2008, S. 31). Befragungen von Berufstätigen belegen das Motivationsproblem auf Basis eines anderen Zugangs: Rund 20 der Beschäftigten sind – so ergab eine repräsentative Befragung von SORA im Jahr 2005 – generell nicht an Weiterbildung interessiert, unter den ungelernten Arbeitern/innen 31 Prozent.⁴

TABELLE 28:

Weiterbildungserschwernde nach Betriebsgröße, in %

Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

FRAGE: Was erschwert die Weiterbildung in Ihrem Betrieb?

Weiterbildungserschwernde	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß - Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Zu hohe Personalausfallkosten	39,1	28,2	9,6	13,0	7,3	-31,8
Wir haben Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung	37,0	30,1	17,0	21,4	14,6	-22,4
Kosten der Kurse	24,3	18,1	13,6	12,2	3,3	-21,0
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	46,9	46,1	35,3	42,2	30,2	-16,7
Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	36,1	33,2	29,9	18,9	21,6	-14,5
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	13,2	7,8	1,7	2,6	0,8	-12,4
Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung	15,9	12,4	4,6	5,2	3,7	-12,2
Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen	10,7	5,1	8,0	3,0	0,0	-10,7
Fehlende Information über Kursangebote in der Region	8,6	6,4	3,8	0,8	0,4	-8,2
Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen	6,3	5,5	3,4	1,8	4,9	-1,4

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

⁴ Siehe dazu auch die Belege in Abschnitt IV, 4 des Berichts.

7. Weiterbildungspolitik

Die Betriebe betonen die Gemeinsamkeit der Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand für die Weiterbildung der Erwerbsspersonen, aber auch Forderungen, wie öffentliche Finanzierungsbeihilfen für kostenintensive Weiterbildungen und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen, erfahren eine hohe Zustimmungsrate.

TABELLE 29:

Weiterbildungspolitische Sicht der Betriebe, in %

Frage: Was halten Sie für richtig? Was sollte die Weiterbildungspolitik anstreben?

Behauptungen zur Weiterbildungspolitik	Stimme zu	Unentschieden	Stimme nicht zu
Weiterbildung ist eine gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand	77,6	17,5	4,9
Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist eine höhere öffentliche Finanzierung erforderlich	72,9	20,9	6,2
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in ihrer Freizeit weiterbilden	71,8	24,0	4,2
Bildungszeiten sollten aus Überstunden über einen längeren Zeitraum angespart werden können	40,6	36,3	23,2
Der finanzielle Aufwand für Weiterbildung ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu teilen	40,0	39,2	20,8
Weiterbildung und Personalentwicklung sollen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen geregelt werden	28,5	31,7	39,9
Jeder Mitarbeiter sollte einen Rechtsanspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr haben	11,3	25,3	63,4

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

Knapp 78 Prozent der Betriebe halten die Weiterbildung für eine „gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand“. Dementsprechend fallen die weiterbildungspolitischen Forderungen aus.

So sind etwa 73 Prozent der Respondenten/innen der Meinung „Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist höhere öffentliche Finanzierung erforderlich“. Knapp 72 Prozent stimmen der Behauptung „Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in ihrer Freizeit weiterbilden“ zu.

Kollektivvertragliche Regelung von Weiterbildung und Personalentwicklung wird von über 28 Prozent der Betriebe ab 10 Mitarbeitern/innen zustimmend bewertet. In der Sparte Industrie liegt dieser Anteil mit 13 Prozent deutlich niedriger.

TABELLE 30:

Weiterbildungspolitische Sicht - Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %

Tabellierter Wert: „Stimme zu“

Frage: Was halten Sie für richtig? Was sollte die Weiterbildungspolitik anstreben?

Behauptungen zur Weiterbildungspolitik	Wirtschaft gesamt	Sparte Industrie	Differenz
Weiterbildung ist eine gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand	77,6	84,5	6,9
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in ihrer Freizeit weiterbilden	71,8	71,7	-0,1
Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist eine höhere öffentliche Finanzierung erforderlich	72,9	66,7	-6,2
Bildungszeiten sollten aus Überstunden über einen längeren Zeitraum angespart werden können	40,6	32,9	-7,7
Der finanzielle Aufwand für Weiterbildung ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu teilen	40,0	32,3	-7,7
Weiterbildung und Personalentwicklung sollen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen geregelt werden	28,5	13,4	-15,1
Jeder Mitarbeiter sollte einen Rechtsanspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr haben	11,3	8,1	-3,2

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

TABELLE 31:

Weiterbildungspolitische Sicht nach Betriebsgröße, in %

Tabellierter Wert: „Stimme zu“

Frage: Was halten Sie für richtig? Was sollte die Weiterbildungspolitik anstreben?

Behauptungen zur Weiterbildungspolitik	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß-Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in ihrer Freizeit weiterbilden	70,4	77,8	77,3	78,4	74,9	4,5
Weiterbildung ist eine gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand	76,9	80,0	84,4	84,0	80,4	3,5
Bildungszeiten sollten aus Überstunden über einen längeren Zeitraum angespart werden können	40,3	44,0	27,0	36,9	36,7	-3,6
Jeder Mitarbeiter sollte einen Rechtsanspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr haben	10,8	13,4	23,2	12,1	7,1	-3,7
Der finanzielle Aufwand für Weiterbildung ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu teilen	40,9	39,8	23,5	26,0	25,4	-15,5
Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist eine höhere öffentliche Finanzierung erforderlich	74,1	69,9	64,5	63,5	56,1	-18,0
Weiterbildung und Personalentwicklung sollen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen geregelt werden	31,7	16,1	12,3	11,0	11,2	-20,5

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

TABELLE 32:

Weiterbildungspolitische Sicht der Betriebe nach Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr, in %*Tabellierter Wert: „Stimme zu“**Frage: Was halten Sie für richtig? Was sollte die Weiterbildungspolitik anstreben?*

Behauptungen zur Weiterbildungspolitik	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr			
	Laufend	Mehr- mals	Gele- gentlich, nur sel- ten	Nein, keine
Weiterbildung ist eine gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, Mitarbeitern/innen und öffentlicher Hand	76,3	80,6	78,6	73,2
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sollten sich Mitarbeiter/innen verstärkt auch in ihrer Freizeit weiterbilden	75,8	75,9	73,1	54,2
Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist eine höhere öffentliche Finanzierung erforderlich	66,7	75,9	75,4	75,7
Bildungszeiten sollten aus Überstunden über einen längeren Zeitraum angespart werden können	43,6	40,9	42,4	30,7
Weiterbildung und Personalentwicklung sollen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen geregelt werden	32,2	23,4	29,9	27,8
Der finanzielle Aufwand für Weiterbildung ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu teilen	32,0	42,6	44,4	43,9
Jeder Mitarbeiter sollte einen Rechtsanspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr haben	10,1	8,7	12,9	15,6

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

8. Lehrlingsausbildung

Lehrbetriebsquote nach betrieblichen Merkmalen

Über die Hälfte der befragten Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern/innen bilden häufig Lehrlinge aus, 15 Prozent selten. In den Betrieben der Sparte Industrie (nach Wirtschaftskammersystematik) lag dieser Anteil mit knapp 59 Prozent noch etwas höher.

Im CVTS-3 wurde für das Bezugsjahr 2005 eine Lehrbetriebsquote von 49 Prozent ermittelt (Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 80). Auch dieses Ergebnis zeigt, dass die häufig in den Medien kolportierten Lehrbetriebsquoten zu niedrig angesetzt sind. Der um rund 6 Prozentpunkte höhere Wert in der ibw-Erhebung kann durch das Weglassen eines exakten zeiträumlichen Bezugs, aber auch zumindest zu einem kleinen Anteil durch das Greifen der Förderungen für zusätzliche Ausbildungsplätze bedingt sein.

TABELLE 33:

Ausbildungsquote: Vergleich Industrie zu Wirtschaft gesamt, in %

Wir bilden Lehrlinge aus	Gesamt	Sparte Industrie
Häufig	54,8	58,6
Selten	15,1	19,2
Nie	30,1	22,2
Insgesamt	100,0	100,0
Absolutzahlen	30.454	2.353

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

Nach Betriebsgröße und Sparte bzw. Branche zeigen sich deutliche Unterschiede.

Die Lehrbetriebsquote nach Betriebsgröße zeigt nachfolgende Tabelle. Der Anteil der häufig ausbildenden Betriebe steigt mit der Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich an. Das Ergebnis stimmt in der Tendenz mit der Erhebung von Statistik Austria im Rahmen des CVTS-3 überein (vgl. dazu: Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 78). Es handelt sich hier um die Lehrbetriebsquote als Anteil der Lehrbetriebe an allen Betrieben der Betriebsgrößenklasse.

Das bedeutet aber nicht, dass Kleinbetriebe im Vergleich zu Beschäftigten weniger Lehrlinge beschäftigen würden. Das Gegenteil ist der Fall. Die Anzahl der Lehrlinge im Betrieb ist in den Kleinbetriebe nahezu doppelt so hoch wie in den beiden größeren Betriebsklassen, wie einschlägige Erhebungen zeigen.

TABELLE 34:

Häufigkeit der Lehrlingsausbildung im Unternehmen nach Betriebsgröße, in %

Anzahl der Mitarbeiter/innen	Wir bilden Lehrlinge aus			Gesamt	
	Häufig	Selten	Nie	%	Absolut
10 – 49	52,5	14,0	33,5	100,0	24.621
50 – 199	58,3	22,8	18,9	100,0	4.435
200 – 249	81,8	11,1	7,1	100,0	285
250 – 499	82,6	11,0	6,3	100,0	697
500 und mehr	86,9	9,3	3,7	100,0	417
Insgesamt	54,8	15,1	30,1	100,0	30.454

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

Laut Lehrlingsstatistik ist die Sparte „Gewerbe und Handwerk“ die stärkste Ausbildungssparte gemessen am Anteil der Lehrlinge (2007: 48 Prozent). Auch die Lehrbetriebsquote ist in den technisch-gewerblichen Branchen in der Erhebung von 2008 mit rund 85 Prozent am höchsten.

In der Sparte Industrie weist die zusammenfassende Kategorie „Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall“ die höchsten Lehrbetriebsanteile auf.

Unter den Dienstleistungen ergeben sich für Kfz-Handel und -Reparatur sowie den Einzelhandel die höchsten Lehrbetriebsquoten (Anteil „häufig“).

Nach weiteren betrieblichen Merkmalen aufgegliedert, zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsverzicht und schrumpfender Beschäftigung. Betriebe, die außerhalb des Heimatmarktes aktiv sind, bilden nicht mehr Lehrlinge aus als Betriebe, die ausschließlich am Heimatmarkt tätig sind.

TABELLE 35:

Häufigkeit der Lehrlingsausbildung im Unternehmen nach Sparte/Branche, in %

Sparte/Branche	Deckung des Fachkräftebedarfs: Wir bilden Lehrlinge aus			Gesamt
	Häufig	Selten	Nie	
Technisch-handwerkliche Gewerbe	84,6	8,4	6,9	100,0
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	80,1	7,9	12,0	100,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	77,6	9,6	12,8	100,0
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	77,0	10,4	12,5	100,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	69,5	17,4	13,1	100,0
Handel: Einzelhandel	66,8	14,0	19,1	100,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	66,3	21,2	12,4	100,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	57,9	4,1	38,0	100,0
Tourismus und Fremdenverkehr	56,2	10,9	32,9	100,0
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	48,5	7,5	44,0	100,0
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	46,2	19,1	34,7	100,0
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	31,0	51,8	17,2	100,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	30,7	22,4	46,9	100,0
Information und Consulting	22,1	21,7	56,2	100,0
Transport und Verkehr	11,5	9,3	79,2	100,0
Bank und Versicherung	6,7	35,8	57,5	100,0

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

TABELLE 36:

Ausbildungsbeteiligung nach Merkmalen der Entwicklung des Betriebes, in %

Was trifft auf Ihren Betrieb zu?	Wir bilden Lehrlinge aus			Gesamt	
	Häufig	Selten	Nie	%	absolut
<i>In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet</i>					
Trifft voll und ganz zu	55,3	16,2	28,4	100,0	12.488
Trifft teilweise zu	54,9	16,1	29,0	100,0	10.959
Trifft nicht zu	54,6	10,2	35,2	100,0	6.527
<i>In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt</i>					
Trifft voll und ganz zu	54,0	17,1	29,0	100,0	14.894
Trifft teilweise zu	57,0	15,1	27,9	100,0	8.921
Trifft nicht zu	54,5	10,0	35,5	100,0	6.266
<i>Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international</i>					
Trifft voll und ganz zu	47,5	18,7	33,8	100,0	8.239
Trifft teilweise zu	52,8	15,9	31,3	100,0	6.835
Trifft nicht zu	59,9	12,6	27,5	100,0	14.954
Gesamt	54,8	15,1	30,1	100,0	30.454

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

Kontext der Ausbildung

In der Diskussion über die Lehrlingsausbildung spielt die Frage der Eingangsqualifikation der Lehrstellenbewerber/innen eine wichtige Rolle, wenn es um den Umfang der Ausbildungsbe- teiligung geht. Über 36 Prozent der Betriebe, die häufig Lehrlinge ausbilden, stimmen der Behauptung „Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeigne- te Jugendliche bewerben würden“ voll und ganz zu, 30 Prozent tun dies nur teilweise, 33 Prozent qualifizieren dieses Statement als nicht zutreffend. Die schulische Eingangsqualifika- tion sowie das Interesse für den Beruf sind wichtige Variablen für den Erfolg der Ausbildung, aber auch für das Verständnis der Kosten-Nutzenaspekte der Ausbildung aus Sicht der Un- ternehmen.

TABELLE 37:

**Statements zur Lehrlingsausbildung:
Eingangsqualifikationen und Behaltemöglichkeiten (nur Betriebe, die häufig Lehrlings-
ausbildung betreiben), in %**

Statements zur Lehrlingsausbildung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Gesamt	Absolut
<i>Betriebe ab 10 Beschäftigte gesamt</i>					
Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeignete Jugendliche bewerben würden	36,6	30,2	33,2	100,0	16.527
Wir können uns nach Abschluss der Lehrlings- ausbildung in der Regel die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	29,9	47,4	22,7	100,0	16.515
Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	18,8	42,0	39,2	100,0	16.538
<i>Sparte Industrie</i>					
Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeignete Jugendliche bewerben würden	33,7	34,8	31,6	100,0	1.375
Wir können uns nach Abschluss der Lehrlings- ausbildung in der Regel die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	38,1	43,1	18,8	100,0	1.375
Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	8,4	51,5	40,1	100,0	1.375

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

Im Kontext bildungsökonomischer Überlegungen über Kosten und Nutzen der Ausbildung werden mögliche Erträge der Lehrbetriebe während der Ausbildung sowie Vorteile nach Ab- schluss der Ausbildung thematisiert. Als Vorteil nach der Ausbildung im Vergleich zu nicht- ausbildenden Unternehmen wird vor allem die Möglichkeit angeführt, Lehrlinge weiterzube-

schäftigen bzw. eine Auswahl für die Weiterbeschäftigung zu treffen.⁵ Neben dem Nutzen der Ausbildung durch produktive Mitarbeit auf unqualifizierter und semi-qualifizierter Ebene durch die Lehrlinge (und damit Einsparung anderer Beschäftigter) wird damit eine *zweite Nutzenkategorie* ins Treffen geführt, man spricht von „rekreativen Opportunitätserträgen“ (Wolter, Schweri 2003).

Die gegenständliche Betriebsbefragung gibt zur Frage der *Realisierbarkeit* der rekreativen Opportunitätserträge einige Anhaltspunkte. Zwar stimmen rund 19 Prozent der häufig Lehrlinge ausbildenden Betriebe „voll und ganz“ der Behauptung „Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben“ zu, trotzdem qualifizieren 30 Prozent die Aussage „Wir können uns nach der Lehrlingsausbildung zumeist die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen“ als für den Betrieb zutreffend. Die Lehrlingsmobilität hat daher zumeist andere als Abwerbungsgründe.

TABELLE 38:

Behauptungen zur Lehrlingsausbildung nach Häufigkeit der Lehrlingsausbildung, in %

Behauptungen	Deckung des Fachkräftebedarfs: Wir bilden Lehrlinge aus		
	Häufig N = 16.924	Selten N = 4.663	Nie N = 9.296
<i>Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeignete Jugendliche bewerben würden</i>			
Trifft voll und ganz zu	36,6	25,2	5,6
Trifft teilweise zu	30,2	22,7	9,8
Trifft nicht zu	33,2	52,2	84,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<i>Wir können uns nach Abschluss der Lehrlingsausbildung in der Regel die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen</i>			
Trifft voll und ganz zu	29,9	12,1	0,9
Trifft teilweise zu	47,4	37,0	4,9
Trifft nicht zu	22,7	50,9	94,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<i>Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben</i>			
Trifft voll und ganz zu	18,8	8,3	2,2
Trifft teilweise zu	42,0	39,4	13,4
Trifft nicht zu	39,2	52,3	84,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0

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

⁵ Vgl. dazu zum Beispiel: Günter Walden, Hermann Herget: Teil III: Nutzen der Ausbildung. In: Ursula Beicht, Günter Walden, Hermann Herget: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld, 2004, S. 200ff.

Nach Betriebsgröße sind signifikante Unterschiede bezüglich der hier thematisierten Variablen festzustellen (Tabelle 8-7). 65 Prozent der Großbetriebe sind in der Lage, die besten Lehrlinge zu behalten, bei den Kleinbetrieben sind dies nur knapp 28 Prozent. Dies trifft auch auf die Aufgliederung nach Sparten bzw. Branchen zu (Tabelle 8-8).

Die Vorstellung, dass man durch eigene Ausbildung bei anhaltend hohem oder steigendem Bedarf an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss entsprechende Rekrutierungsprobleme zur Gänze vermeiden könnte, sind unrealistisch, nicht zuletzt weil die Betriebe zu wenige Bewerber/innen für die duale Ausbildung haben (Tabelle 8-9).

Betriebe mit hohem Bedarf an Lehrabsolventen/innen bilden in der Regel aus, haben aber trotzdem oft Probleme am Arbeitsmarkt, wenn das Arbeitsmarktangebot insgesamt zu gering ist. Betriebe, die nicht ausbilden, haben zur Hälfte überhaupt keinen Bedarf an Personal mit Lehrabschluss und haben auch seltener Probleme bei der Rekrutierung als Betriebe mit hohem Lehrabsolventen/innenbedarf.

9 Prozent der respondierenden Betriebe bilden weder Lehrlinge aus, noch haben sie im letzten Jahr Weiterbildung organisiert. Lehrbetriebe mit häufigen Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr bilden nicht häufiger Lehrlinge aus als Betriebe, die nur „gelegentlich, nur selten“ im letzten Jahr organisierte betriebliche Weiterbildung angeboten haben.

TABELLE 39:

**Statements zur Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße
(nur Betriebe, die häufig Lehrlinge ausbilden), in %**
Tabellierter Wert: Trifft voll und ganz zu

Statements zur Lehrlingsausbildung	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr
Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	21,2	8,7	21,2	13,7	10,1
Wir können uns nach Abschluss der Lehrlingsausbildung in der Regel die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	27,7	34,4	39,3	34,1	65,4
Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeignete Jugendliche bewerben würden	37,6	35,0	23,3	28,7	34,7

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

TABELLE 40:

Behauptungen zur Lehrlingsausbildung: Zustimmung unter Betrieben, die häufig Lehrlinge ausbilden, nach Sparten und Branche

Tabellierter Wert: Trifft voll und ganz zu, in %

Branche	Wir können uns nach Abschluss der Lehrlingsausbildung in der Regel die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	Wir würden mehr Lehrlinge aufnehmen, wenn sich mehr für den Beruf geeignete Jugendliche bewerben würden
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	15,7	49,5	55,3
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	31,6	8,8	52,7
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	17,0	21,0	49,0
Tourismus und Fremdenverkehr	25,9	27,4	48,5
Bau, Baunebengewerbe, Holz	25,0	18,7	45,0
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	44,2	7,9	39,0
Handel: Einzelhandel	28,1	3,5	36,8
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	31,2	7,4	31,3
Bank und Versicherung	100,0	0,0	28,9
Handel: Großhandel, Vermittlung	33,9	11,1	28,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	68,4	8,4	27,1
Technisch-handwerkliche Gewerbe	34,1	22,0	25,4
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	43,8	17,8	24,6
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	64,5	0,0	20,8
Transport und Verkehr	7,6	25,2	14,8
Information und Consulting	38,1	19,4	8,2
Gesamt	29,9	18,8	36,6

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

TABELLE 41:

Ausbildungsbeteiligung steigt mit dem Bedarf an Lehrabsolventen/innen, in %

Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach Lehrabsolventen/innen?	Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf? Wir bilden Lehrlinge aus			GESAMT
	Häufig	Selten	Nie	
	Häufig	47,0	28,4	
Selten	29,1	35,3	16,1	26,0
Nie	12,2	16,1	8,0	11,4
Trifft auf uns nicht zu	11,6	20,3	49,6	24,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	99,9
Anzahl	15.826	4.271	8.371	28.804

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

TABELLE 42:

Ausbildungsquote nach Intensität der Weiterbildungsaktivitäten, in %

Wir bilden Lehrlinge aus	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				GESAMT
	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich, nur selten	Nein, keine	
Häufig	56,8	61,5	61,4	28,5	54,8
Selten	16,3	16,0	12,5	15,6	15,1
Nie	27,0	22,5	26,1	56,0	30,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1
Anzahl	9.210	8.645	7.826	4.731	30.454

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

9. Rekrutierungsprobleme

Qualifikationsstruktur der Wirtschaft

Die Unternehmen wurden nicht nur zu Rekrutierungsstrategien, sondern auch nach dabei auftretenden Schwierigkeiten bezogen auf formale Qualifikationsniveaus gefragt.

Um die dabei gegebenen Antworten einschätzen zu können, bedarf es zunächst einer Vergewärtigung der Qualifikationsstruktur in der Wirtschaft und ihrer Veränderungen. Nachfolgend wird die formale Qualifikationsstruktur in der Wirtschaft anhand von Mikrozensusdaten für 2006 für den Produktionsbereich und die Dienstleistungen aufgezeigt.⁶

TABELLE 43:

Sektorspezifische Qualifikationsstrukturen der Erwerbstätigen, 2006, in %				
Bildungsebene	Produktionsbereich ¹⁾	Private Dienstleistungen ²⁾	Produktionsbereich und vorwiegend private Dienstleistungen	Vorwiegend öffentliche Dienstleistungen ³⁾
Hochschule	6,2	10,3	8,7	19,2
Akademien etc.	0,5	1,0	0,8	11,0
Kolleg etc.	0,4	0,7	0,6	0,8
BHS	9,7	10,7	10,3	8,5
AHS	2,9	7,6	5,8	7,6
BMS	8,3	11,8	10,5	20,8
Lehre	54,4	40,7	45,9	21,8
Pflichtschule	17,6	17,3	17,4	10,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Absolut in 1.000	1.106,3	1.782,0	2.888,4	823,0

¹⁾ Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Sachgütererzeugung; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen

²⁾ Handel; Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen, Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen

³⁾ Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung, Unterrichtswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2006, Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

83 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor haben eine formale Qualifikation, die über Pflichtschulbildung hinausgeht. Der größte Anteil entfällt hierbei auf Lehr- und Fachschulab-

⁶ Weitergehende Aufgliederungen nach Wirtschaftsabschnitten finden sich im Tabellenanhang

schluss mit 56 Prozent der Gesamtbeschäftigung in der Wirtschaft. 26 Prozent der Beschäftigten in der Wirtschaft haben höhere formale Bildung (darunter rund 9 Prozent Hochschulabschluss). Dieser Anteil ist in den privaten Dienstleistungen mit 30 Prozent höher als im Produktionsbereich (rund 20 Prozent). Differenziert man innerhalb der Sektoren, so gibt es erhebliche Unterschiede (siehe Tabellenanhang), wie anhand der letzten Volkszählung⁷ deutlich wird.

Bezogen auf den privaten und den öffentlichen Beschäftigungssektor zeigt sich ein Zuwachs des Anteils an Hochschulabsolventen/innen von knapp 4 Prozent auf unter 11 Prozent seit 1981. Der Anteil der Erwerbspersonen mit Matura oder mehr ist dabei von 12 Prozent auf 29 Prozent gestiegen.

Lehr- oder Fachschulabschluss bilden nach wie vor die häufigste formale Qualifikation. Der Anteil ist im Vergleich 1981-2007 von 47 Prozent auf 53 Prozent gestiegen. Die Beschäftigung von Erwerbspersonen ohne formalen Ausbildungsabschluss ist dabei von 41 auf 18 Prozent gesunken.

TABELLE 44:

**Wandel der formalen Qualifikationsstruktur
(Erwerbspersonen im privaten und öffentlichen Sektor)**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1981 %	1991 %	2001 %	MZ 2006 %	MZ 2007 %
Universität, Hochschule	3,9	5,4	7,8	10,4	10,6
Akademie	0,8	1,8	2,5	2,8	2,4
Berufsbildende Höhere Schule	4,0	5,6	8,2	10,0	9,8
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,4	4,3	4,8	5,9	6,1
Berufsbildende Mittlere Schule	11,8	13,0	13,1	13,6	13,1
Lehrlingsausbildung	35,5	40,5	40,5	40,0	39,8
Pflichtschule	40,6	29,4	23,1	17,4	18,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
In Absolutzahlen	3,411.521	3,684.282	3,986.761	4,123.800	4,213.500

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen, Mikrozensus

⁷ Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005, S. 124ff. und 168ff.

Branchenbezogener Qualifikationsbedarf und Fachkräftemangel

Neben den Fragen zu den Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Unternehmen wurden in der ibw-Unternehmensbefragung im Sommer 2008 auch Fragen nach der Rekrutierungssituation gestellt.

Um den unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten nach Qualifikationsniveaus und Branchen gerecht zu werden, werden die Ergebnisse entsprechend differenziert dargestellt. Bezüglich der *Suche nach Hochqualifizierten* zeigen sich gravierende Unterschiede nach Branchen, so dass die Durchschnittswerte quer über die Branchen keine relevante Information für die Situation der Unternehmen darstellen. Die Rekrutierungsprobleme nach Branchen spiegeln die Qualifikationsstruktur der Sparten und Branchen.⁸

Nachfrage nach mittleren Qualifikationen

Erwerbspersonen mit Lehr- oder Fachschulabschluss machten laut Mikrozensus 2006 56 Prozent des Personals in der Wirtschaft aus. Im österreichischen Beschäftigungssystem insgesamt ist in Absolutzahlen von einem Wachstum auf diesen Qualifikationsniveaus von rund 92.000 Erwerbspersonen seit 2001 auszugehen. Aufgrund der durch demografische Veränderungen (Rückgang der autochthonen Bevölkerung, Zuwanderung gering Qualifizierter) und durch andere Faktoren (Trend zur schulischen Ausbildung) bedingten Reduktion des Neuangebots ist es bei anhaltend hohem oder steigendem Bedarf zu Engpässen bei Fachkräften mittleren Qualifikationsniveaus gekommen. Dies belegen seit einigen Jahren einschlägige Erhebungen (vgl. dazu FESSEL-GfK 2005; icei 2007) sowie die in dieser Studie durchgeführte schriftliche Unternehmensbefragung.

In dieser Erhebung wurden die Unternehmen nach Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr gefragt. Das betrifft den Zeitraum Mai/Juli 2007 bis Mai/Juli 2008. Dies war eine Phase steigender Beschäftigung und guter Konjunkturlage. Die Fachkräfteknappheit ist quantitativ bei Lehr- und Fachschulabsolventen/innen evident.

38 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten hatte *innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten* bei der Suche nach Lehrabsolventen/innen. Die höchsten Werte sind für den Tourismus, Maschinenindustrie und vergleichbare Industrien, die Bauwirtschaft und Baugewerbe sowie Handwerksbetriebe zu verzeichnen. Hier geben rund 50 Prozent der Betriebe an, dass sie im letzten Jahr am Arbeitsmarkt einen Mangel erfahren haben.

⁸ Im Tabellenanhang wird die Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftsabschnitten auf Basis von Daten der Erhebungen von Statistik Austria dargestellt; ebenso die Ergebnisse der ibw-Erhebung von 2008.

Deutlich niedriger liegt die Häufigkeit von Rekrutierungsschwierigkeiten bezüglich der Absolventen/innen technischer Fachschulen und sonstiger Fachschulen, beide Male jedoch höher als bezüglich der Handelsschule.

TABELLE 45:

Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen mit Lehr- oder Fachschulabschluss hatten, nach Sparte/Branche

Sparte/Branche	Lehrabschluss	Technische Fachschule	Sonstige Fachschulen	Handelschule
Tourismus und Fremdenverkehr	54,2	3,7	27,0	7,7
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	53,2	42,5	8,1	0,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	50,6	18,3	9,6	5,7
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	49,8	15,0	28,2	0,0
Technisch-handwerkliche Gewerbe	46,7	31,2	11,3	3,1
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	34,3	13,6	3,1	0,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	33,4	43,5	6,8	0,0
Handel: Einzelhandel	32,7	14,7	8,5	10,1
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	32,5	36,2	6,3	0,4
Transport und Verkehr	28,7	9,0	1,4	7,2
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	27,7	29,7	17,3	0,9
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	26,1	18,1	9,9	11,5
Handel: Großhandel, Vermittlung	19,0	26,2	7,5	7,3
Information und Consulting	12,5	18,7	5,4	7,5
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	11,6	31,4	10,4	0,8
Bank und Versicherung	0,0	1,0	13,0	5,7
Gesamt	38,0	18,5	11,8	6,3

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

Techniker/innenmangel nach Branchen

Die höchsten Anteile an Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen bei Graduierten universitärer Technikstudien weisen die Industriesparten Elektro/Elektronik und Maschinenbau auf. Mit Ausnahme der Chemie betrifft der Techniker/innenmangel auch bei HTL und FH die gleichen Industriebranchen. Hinzu kommt, dass für Betriebe, die Schwierigkeiten haben, neue Mitarbeiter/innen einer technischen Ausbildung zu rekrutieren, dies häufig auch auf andere technische Qualifikationen zutrifft, sodass Substitution kaum möglich ist. Dies zeigt auch die

weiter unten dargestellte Faktorenanalyse. Am stärksten zeigen sich diese Zusammenhänge für die Interkorrelation der beiden Hochschularten (UNI und FH) sowie für HTL und FH (siehe Tabellenanhang). Aber auch die Aufstiegsfortbildung zum Werkmeister zeigt relativ hohe Korrelationen bei der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen.

TABELLE 46:

Sparten/Branchen mit dem höchsten Prozentsatz an Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Rekrutierungsprobleme bei Technikern/innen hatten, in %

Fünf höchste Anteile je Spalte fett und schattiert

Sparte/Branche	HTL	FH-Technik	UNI-Technik
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	65,1	52,5	74,7
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	43,4	32,2	27,5
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	36,5	33,2	12,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	28,5	16,6	0,0
Information und Consulting	27,3	37,4	24,3
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	11,9	12,9	15,7
Gesamt (alle Branchen)	16,4	12,3	7,4

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

Rekrutierungssituation: HAK und Wirtschaftsstudien nach Branchen

Betriebe gaben – bezogen auf das letzte Jahr – häufiger Probleme bei der Rekrutierung von Handelsakademieabsolventen/innen als bei Graduierten von Hochschulstudien an.

Im Weiteren ist zu sagen, dass mit der Durchschnittsbetrachtung über alle Sparten und Branchen auch bei den Hochqualifizierten in den wirtschaftlichen Studien noch keine substanziellen Analysen möglich sind. Hier ist eine weitergehende Differenzierung ebenso wie bei den technischen Qualifikationen notwendig.

Information und Consulting bekundet sowohl bei der Handelsakademie als auch bei den Hochschularten am häufigsten Mangel in der Rekrutierung. Bei der Handelsakademie ist noch der hohe Anteil von Handelsbetrieben auffällig. Bei Graduierten universitärer Wirtschaftsstudien ist der überdurchschnittliche Anteil im Sektor Banken und Versicherungen sowie in besonders wissensintensiven Industriebranchen auffällig. Die Korrelationen zeigen auch im kaufmännischen Bereich, dass Bedarf und Rekrutierungsprobleme bei HAK und beiden Hochschularten gegeben sind.

TABELLE 47:

Sparten/Branchen mit dem höchsten Prozentsatz an Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Rekrutierungsprobleme mit höherer kaufmännischer Qualifikation hatten, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Sparte/Branche	Handelsakademie	Fachhochschule: Wirtschaft	Universität: Wirtschaft
Information und Consulting	14,6	13,2	15,3
Handel: Einzelhandel	12,4	5,1	3,8
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	10,5	2,1	0,0
Bank und Versicherung	10,4	1,2	8,1
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	9,4	5,2	7,9
Handel: Großhandel, Vermittlung	7,9	5,6	3,6
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	6,9	5,4	1,8
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	0,8	5,0	7,6
Gesamt	6,7	4,8	3,7

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

Im Vergleich sind technische Qualifikationen auf allen Niveaus eher knapp als nicht-technische Qualifikationen. Rekrutierungsschwierigkeiten bei Graduierten zeigen sich bezüglich Wirtschaftsstudien deutlich seltener als bei Technik-Studien. Es gibt mehr Stellenangebote für Betriebswirte/innen als für Techniker/innen, allerdings auch eine größere Zahl an Absolventen/innen. So weist Statistik Austria im Bereich der Wirtschaftswissenschaften im Studienjahr 2005 fast 4.500 neue Graduierte aus, während es in der Technik inklusive Montanistik unter 3.000 sind (Statistik Austria 2008, S. 233ff.).

Engpass angelernter Arbeitskräfte

Die Unternehmensbefragung zeigt, dass Nachfrage nach einfachen Qualifikationen nach wie vor vorhanden ist. Unternehmen in Gewerbe/Handwerk, Tourismus und Handel haben häufig Probleme in der Rekrutierung un- und angelernter Erwerbspersonen. Die Frage nach dem Mangel im Qualifikationssegment „Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)“ zeigt, dass in Summe 27 Prozent der Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten häufig Rekrutierungsprobleme bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen für Tätigkeiten haben, die als gering qualifiziert eingestuft werden. Nach Sparten und Branchen sind die Unterschiede allerdings sehr groß.

TABELLE 48:

**Nachfrage nach angelernten Arbeitskräften:
Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten bei der
Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen mit Pflichtschulabschluss hatten,
nach Sparten und Branchen
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Sparte/Branche	%	Sparte/Branche	%
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	47,5	Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	16,6
Tourismus und Fremdenverkehr	41,9	Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	16,1
Bau, Baunebengewerbe, Holz	39,0	Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	14,2
Handel: Einzelhandel	26,9	Handel: Großhandel, Vermittlung	9,1
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	26,1	Information und Consulting	7,3
Technisch-handwerkliche Gewerbe	24,9	Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	7,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	23,0	Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	2,0
Transport und Verkehr	21,5	Gesamt	27,0

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

Der Personalbedarf im gering qualifizierten Segment des Beschäftigungssystems wird häufig unterschätzt – unter anderem, weil bei Trendfortschreibungen der Beschäftigung nach Qualifikation oft nur die formale Bildung und weniger das berufliche Qualifikationsniveau berücksichtigt wird. Stellt man stärker auf Berufe ab, so sinkt die Beschäftigung im Segment der Hilfsarbeitskräfte nur geringfügig (vgl. Fritz et al. 2008, S. 46) oder steigt sogar (vgl. CEDEFOP 2008, S. 48f.). Die Annahme eines generell hohen Bildungsniveaus für den tertiären Sektor, die auf die Drei-Sektoren-Hypothese *Jean Fourastiés* zurückgeht (Fourastié 1954), wurde seither bereits mehrfach falsifiziert (Staroske 1995), die vorliegende Erhebung vom Sommer 2008 ist ein weiteres Beispiel hierfür.

Faktorenanalyse der Rekrutierungsprobleme

Die Faktorenanalyse zeigt nicht nur die Korrelationen zwischen den Variablen, sondern auch die Dimensionen oder Cluster, die den beobachteten Korrelationen zugrunde liegen (Allerbeck 1972, S. 100). Die nachfolgend dargestellte Faktorenanalyse beruht auf der Hauptkomponentenanalyse. Die Faktorenanalyse der in der Unternehmensbefragung abgefragten Rekrutierungsprobleme bietet eine 3-Faktoren-Lösung. Zwei Faktoren sind fachrichtungsbezogen definiert, der dritte Faktor bezieht sich auf den Lehrabschluss ohne fachbezogene Differenzierung sowie die Nachfrage nach Erwerbspersonen mit Pflichtschulabschluss und betrieblicher Einarbeitung. Die starke Präsenz der Rekrutierungsprobleme nach dem Faktor 3

in Gewerbe, Handwerk und Tourismus ist in obigen Darstellungen bereits transparent geworden. Dies schlägt sich auch in der Aufgliederung nach Betriebsgröße in der Tabelle weiter unten nieder.

DARSTELLUNG 4:

Qualifikationsspezifische Rekrutierungsschwierigkeiten im letzten Geschäftsjahr: Ergebnisse der Faktorenanalyse (ausgewiesene Werte: Faktorladungen der rotierten Komponentenmatrix*)

Faktorbezeichnung	Enthaltene Ausbildungsniveaus	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Rekrutierungsschwierigkeiten bei technischen Ausbildungen	Fachhochschule Technik	0,846		
	HTL	0,827		
	Universität Technik	0,774		
	Technische Fachschule	0,732		
	Werkmeisterausbildung	0,582		
Rekrutierungsschwierigkeiten bei wirtschaftlichen Ausbildungen	Handelsakademie		0,784	
	Universität Wirtschaft		0,778	
	Fachhochschule Wirtschaft		0,765	
	Andere höhere Schulen		0,764	
	Handelsschule		0,680	
Rekrutierungsschwierigkeiten bei Lehrabsolventen/innen und Pflichtschule (plus Einarbeitung)	Lehrabschluss			0,805
	Pflichtschulabsolventen/innen			0,786

* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

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

Rekrutierungsprobleme nach Betriebsgröße

Die bisherigen Darstellungen zum Arbeitsmarkt nach Branchen haben deutliche Unterschiede gezeigt. Diese überlagern sich nach der Variable Betriebsgröße. Industrie und Banken/Versicherungen zeigen ähnliche Antworten wie die großen Betriebe.

Differenziert man die Ergebnisse der Unternehmensbefragung bezüglich Rekrutierungsschwierigkeiten, so zeigen sich deutliche Unterschiede.

Dies zeigt sich zum Beispiel bei den technischen Qualifikationen: UNI-Technik ist erst bei Betrieben ab 200 Beschäftigten für über 30 Prozent der Betriebe eine schwer zu rekrutierende Qualifikation. Dies trifft bei der HTL und etwas schwächer bei der Fachhochschule bereits bei den Betrieben ab 50 Mitarbeiter/innen zu. Auf etwas niedrigerem Niveau des Mangels und nicht so eindeutig, zeigt sich dies auch bei Graduierten der Wirtschaft.

TABELLE 49:

**Unterschiede der Rekrutierungssituation nach Betriebsgröße:
Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen folgender Qualifikationen hatten,
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Formale Qualifikation	Anzahl der Mitarbeiter/innen					Differenz Groß- Klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
UNI-Technik	4,2	14,7	31,2	37,4	39,4	35,2
FH-Technik	7,9	25,9	38,7	42,8	39,1	31,2
HTL	11,4	34,0	36,8	42,7	41,8	30,4
Technische Fachschule	14,5	34,8	34,8	34,0	32,3	17,8
UNI-Wirtschaft	3,2	4,8	9,4	6,1	12,7	9,5
FH-Wirtschaft	4,1	5,7	12,7	15,5	11,8	7,7
Handelsakademie	5,9	9,9	9,1	13,8	7,6	1,7
Handelsschule	6,0	7,8	4,7	9,4	0,8	-5,2
Lehrabschluss	37,5	42,9	32,9	33,9	29,5	-8,0
Sonstige Fachschulen	12,5	9,6	4,6	9,6	2,5	-10,0
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	29,1	19,8	21,7	10,9	12,1	-17,0
Anzahl der Unternehmen	25.014	4.463	320	639	433	-
Anzahl der Beschäftigten	497.725	411.841	70.992	217.751	653.357	-

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

Beim Lehrabschluss ist die Differenz nach Betriebsgröße weniger stark ausgeprägt. Man kann aber doch festhalten, dass Betriebe unter 200 Mitarbeitern/innen häufiger als die größeren Betriebe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrabsolventen/innen im letzten Jahr genannt haben. Aber auch bei den Großbetrieben belief sich dieser Anteil auf fast 30 Prozent.

Mit Abstand am häufigsten ergeben sich mit 29 Prozent Rekrutierungsprobleme bei Un- und Angelernten in Betrieben unter 50 Beschäftigten. Bei den Betrieben ab 250 Mitarbeitern/innen beläuft sich dieser Anteil auf rund 10 Prozent.

Rekrutierungsprobleme und Weiterbildungsverhalten

In der Öffentlichkeit wird bisweilen unterstellt, dass der Mangel an Fachkräften auf zu geringe Aus- und Weiterbildungsinvestitionen der Wirtschaft zurückzuführen wäre. Bezüglich der Lehrlingsausbildung wurde bereits gezeigt, dass diese Ansicht an der hier analysierten Erhebung nicht zu verifizieren ist. Eine andere Frage betrifft die Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr in Relation zur Häufigkeit von Schwierigkeit bei der Rekrutierung von Mitarbeitern/innen mit bestimmten Qualifikationen.

Auch anhand der Ergebnisse zum Zusammenhang von Weiterbildungsverhalten und Fachkräftemangel ist die Hypothese einer „Selbstverschuldung“ durch zu geringe Weiterbildungsinvestitionen empirisch nicht zu bestätigen. Es zeigen sich andere Zusammenhänge. Je höher die formale Qualifikation desto eher ist Fachkräftemangel trotz häufiger betrieblicher Weiterbildung zu konstatieren. Dieser Zusammenhang passt mit dem Ergebnis zusammen, dass der Fachkräftemangel bei den höheren Qualifikationen etwa von Jahresmitte 2007 bis Jahresmitte 2008 mit dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen positiv korreliert (siehe Tabellenanhang).

Die Erhebung wurde zwischen Mai und Juli 2008 durchgeführt, die Fragen nach Rekrutierungsschwierigkeiten haben sich auf das Jahr zuvor bezogen. Die Erhebung zeigt, dass man sich keinen Illusionen hingeben sollte, bezüglich einer Überwindung von Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in einer Phase steigender Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen.

Auch wenn rund 90 Prozent der Unternehmen angaben, betriebliche Weiterbildung diene unter anderem der „Einschulung neuer Mitarbeiter/innen“, so muss es am Arbeitsmarkt zuerst einmal ein entsprechendes Angebot geben. Wenn das Arbeitskräfteangebot im Berufsbereich zu gering ist, dann ist das durch Weiterbildung nicht aufzuheben.

Die Funktion der betrieblichen Weiterbildung betrifft – quer über die Branchen und Betriebsgrößen - zu allererst die „bessere Bewältigung bestehender Aufgaben“ und die „Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche“ und – insbesondere in den größeren Unternehmen – der Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial.

TABELLE 53:

Prozentsatz der Betriebe, die häufig* Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen im letzten Jahr hatten, nach Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr, in %

Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche im letzten Jahr bezogen auf:	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				Vergleich: laufend zu nur selten
	Laufend (N = 9.376)	Mehrmals (N = 8.790)	Gelegentlich, nur selten (N = 7.926)	Nein, keine (N = 4.780)	
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	20,7	29,0	34,7	23,2	-14,0
Lehrabschluss	30,7	42,9	38,7	43,0	-8,0
Handelsschule	7,3	5,6	8,5	1,9	-1,2
Sonstige Fachschulen	9,1	15,3	10,0	13,7	-0,9
Werkmeisterausbildung	9,7	12,4	8,7	0,9	1,0
HAK	9,4	6,5	7,0	0,9	2,4
Andere höhere Schulen	7,6	6,1	4,8	0,0	2,8
FH-Wirtschaft	9,3	3,9	3,3	0,0	6,0
UNI-Wirtschaft	9,1	2,0	1,3	0,0	7,8
UNI-Technik	14,7	6,8	3,5	0,0	11,2
Technische Fachschule	24,3	25,2	12,2	5,2	12,1
HTL	25,2	19,1	11,3	1,8	13,9
FH-Technik	22,0	13,9	5,6	0,3	16,4

* Antwortmöglichkeiten: häufig – selten – nie – trifft auf uns nicht zu

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

Hauptergebnisse

Zentrale Themen der Untersuchung sind die Qualifizierungsleistungen der österreichischen Unternehmen, Rekrutierungsprobleme am Arbeitsmarkt und der branchenspezifische Qualifikationsbedarf. Die Erhebung wurde zwischen Mai und Juli 2008 durchgeführt. Rund 1.200 Unternehmen ab 10 Beschäftigten haben sich an der Befragung beteiligt (Rücklaufquote 24 Prozent). Die Ergebnisse wurden hochgerechnet.

95 Prozent der Unternehmen schulen neues Personal bei Bedarf ein. Rund 60 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten sind als weiterbildungsintensiv zu charakterisieren (30 Prozent davon sind laufend aktiv, 29 Prozent mehrmals im Jahr), rund 20 Prozent sind „gelegentlich, nur selten“ aktiv im Sinne organisierter betrieblicher Weiterbildung. In der Sparte Industrie sind 77 Prozent der Unternehmen häufig in der Weiterbildung aktiv (45 Prozent davon laufend und 32 Prozent mehrmals im Jahr), 18 Prozent nur selten. Die höchste Weiterbildungsintensität weisen der Banken- und Versicherungssektor, die Elektro/Elektronikindustrie und der Kfz-Handel auf.

Neben der Branche determiniert die Betriebsgröße die Weiterbildungsaktivitäten. In den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) sind 99 Prozent häufig weiterbildungsaktiv: 87 Prozent waren im letzten Jahr laufend aktiv, die übrigen waren mehrmals im Jahr aktiv in Form organisierter Weiterbildung. Bei den kleinen Betrieben (10 bis 49 Beschäftigte) waren im Berichtsjahr 52 Prozent häufig weiterbildungsaktiv und knapp 30 Prozent „gelegentlich, nur selten“; 19 Prozent waren nicht in Form organisierter Weiterbildung aktiv.

Neben der organisierten Weiterbildung in Form von Schulungen und Kursen innerhalb und außerhalb des Betriebes kommt verschiedenen Formen informellen Lernens am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle zu. Die Möglichkeiten des Wirksamwerdens vieler Formen informellen Lernens sind aber wiederum von der Betriebsgröße bestimmt. Während 95 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten je nach Bedarf neues Personal anlernen und etwa gleich viele in Form von „Unterweisung durch Vorgesetzte am Arbeitsplatz“ Qualifizierungsarbeit leisten, sind Abteilungs- und Arbeitsplatzrotation erwartungsgemäß mit Abstand häufiger in den großen Unternehmen. 76 Prozent der Großunternehmen nennen Arbeitsplatzrotation als für das Unternehmen zutreffende Lernform, immerhin 40 Prozent sind es in Betrieben zwischen 10 und 49 Mitarbeitern/innen.

Weiterbildung ist eine integrale Funktion der betrieblichen Entwicklungsprozesse (Wachstum, Veränderung der Märkte etc.). Betriebe mit wachsender Geschäftstätigkeit sind deutlich

weiterbildungsintensiver (75 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die ihre Geschäftstätigkeit in den letzten Jahren nicht ausweiten konnten (34 Prozent häufig weiterbildungsaktiv). Betriebe, deren Geschäftstätigkeit zunehmend international wird, setzen deutlich häufiger Weiterbildungsaktivitäten (74 Prozent häufig weiterbildungsaktiv) als Betriebe, die am Heimmarkt agieren (50 Prozent).

Weiterbildung hat vielfältige und komplexe Funktionen in der betrieblichen Personalentwicklung. Dies reicht von Anpassungsqualifizierung bezogen auf aktuelle und neue Aufgaben (über 60 Prozent Zustimmung „voll und ganz“) und Höherqualifizierung für Mitarbeiter/innen mit besonderem Potenzial (47 Prozent) bis zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber (39 Prozent), der Förderung der Unternehmensbindung (30 Prozent Zustimmung) oder der Belohnung für gute Leistungen (21 Prozent Zustimmung).

Die Unterschiede in den Möglichkeiten betrieblicher Bildungsarbeit und Personalentwicklung nach Betriebsgröße und Branche sind deutlich. So kann die Förderung spezieller Zielgruppen in größeren Betrieben häufiger als in den Kleinbetrieben umgesetzt werden. Die Häufigkeit der Höherqualifizierung von Mitarbeitern/innen mit besonderem Potenzial steigt von 43 Prozent (10 – 49 Beschäftigte) auf 79 Prozent (500 und mehr Beschäftigte). Große Betriebe haben interne Arbeitsmärkte und können damit mehr vertikale Mobilität im Betrieb fördern und anbieten. Der Weiterbildungsfunktion im Sinne spezieller Förderungen für gering Qualifizierte wird nur von 8 Prozent der Betriebe voll und ganz zugestimmt, immerhin aber von weiteren 47 Prozent „teilweise“; in Betrieben ab 250 Beschäftigten ist diese Förderfunktion aber überdurchschnittlich häufig zu verzeichnen.

61 Prozent der Unternehmen stimmten der Behauptung „Heute ist mehr Weiterbildung als vor 5 Jahren nötig, um erfolgreich zu sein“ voll und ganz zu, weitere 35 Prozent stimmten dem teilweise zu. Dem entspricht steigender Ressourcenaufwand für die Qualifizierungsleistungen der Betriebe. 58 Prozent der Betriebe sind der Meinung, dass die Kurskosten der Weiterbildung gestiegen sind. 46 Prozent gaben an, dass sie mehr Geld für Weiterbildung ausgeben. Für die Hälfte der Respondierenden hat der zeitliche Aufwand für Weiterbildung zugenommen. Beide Zustimmungsraten steigen mit der Unternehmensgröße.

Obgleich sowohl steigende Kosten als auch steigender Zeitaufwand für die Weiterbildung im Betrieb häufig genannt werden, werden bei der Frage nach den *Hemmnissen* Antworten, die Zeitknappheit signalisieren, doppelt so häufig (46 Prozent) wie Angaben zu den Kosten der Kurse (23 Prozent) genannt. Die *indirekten Kosten* der betrieblichen Weiterbildung (Perso-

nalausfallskosten) werden damit noch häufiger als die direkten Kosten für Kurse und Schulungen als Erschwernis gesehen. Laut CVTS-3 (Statistik Austria) machen die direkten Kurskosten 56 Prozent der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse aus, 44 Prozent der Gesamtkosten waren Lohnausfallkosten durch Kursteilnahme, also indirekte Kosten.

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

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

Die Ungewissheit über den Verbleib von Personen, in deren Weiterbildung investiert wurde, ist bekanntermaßen eine Krux betrieblicher Bildungsarbeit. Das Risiko der Abwanderung nach Weiterbildung wird von 15 Prozent der Betriebe voll und ganz als Erschwernis betrieblicher Weiterbildung ins Treffen geführt, häufiger von Kleinbetrieben als von Großbetrieben, die über interne Arbeitsmärkte sowie horizontale und vertikale Mobilitätsangebote verfügen. Aber immerhin weitere 40 Prozent der Respondierenden sehen im Abwanderungsrisiko teilweise ein Problem der Bildungsarbeit. Hier liegt einer der wesentlichen Legitimationsgründe für die öffentliche Förderung betrieblicher Bildungsausgaben.

In Bezug auf Förderungen zeigen sich betriebsgrößenspezifische Einstellungen und Forderungen zur Bildungsförderung. So stimmten 74 Prozent der Kleinbetriebe der Behauptung „Für kostenintensive und längere Weiterbildung ist höhere öffentliche Finanzierung erforderlich“ voll und ganz zu. Bei den großen Unternehmen sind es aber auch noch 56 Prozent, die dieser Behauptung voll und ganz zustimmten. Die Kleinbetriebe befürworten nicht nur mehr, sondern auch leichter administrierbare öffentliche Förderungen für die betriebliche Weiterbildung. 36 Prozent der Kleinbetriebe stimmten der Behauptung „Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert“ voll und ganz zu, bei den großen Betrieben sind dies nur 22 Prozent.

Schwierigkeiten, passende Kursangebote für die betriebliche Weiterbildung zu finden, nannten 12 Prozent der Betriebe „voll und ganz“ sowie 44 Prozent „teilweise zutreffend“; anteilmäßig mehr unter den Kleinbetrieben als unter den Großbetrieben. Es gibt somit doch einen erheblichen Anteil an Betrieben, die zumindest für bestimmte Kurse mehr Beratung und Information brauchen. Geringe Interessen an Weiterbildung bei Mitarbeitern/innen als Er-

schwernis betrieblicher Bildungsarbeit wurden zwar nur von knapp 10 Prozent der respondierenden Betriebe als „voll und ganz“ zutreffend angeführt. Allerdings sagten 61 Prozent der Betriebe, dass fehlendes Lerninteresse zumindest teilweise ein Erschwernis darstellt. Vor allem dort, wo wenig zusätzliche Karriereincentives möglich sind, kann mangelnde Lernbereitschaft zum Erschwernis werden.

Seit Jahren wird die Lehrlingsausbildung von einer Doppelproblematik bestimmt. Einerseits gibt es einen Mangel an offenen Lehrstellen, andererseits gibt es Betriebe, die Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber/innen zu finden oder ihre Lehrstellen nur zum Teil oder nicht besetzen können. Die Erhebungsergebnisse zeigen ein entsprechendes Bild. So stimmten bei der Befragung im Sommer 2008 rund 37 Prozent der häufig ausbildenden Betriebe der Behauptung „voll und ganz“ zu, dass sie mehr ausbilden würden, wenn sich mehr geeignete Bewerber/innen vorstellen würden, inkludiert man die Antwortvorgabe „teilweise“, so kommt man auf 67 Prozent; nur 33 Prozent verneinten den Zusammenhang von Lehrlingszahl und Lehrstellenbewerberzahl. Hier sind kaum Unterschiede nach Betriebsgröße zu konstatieren.

Große Betriebe gehen zu 65 Prozent davon aus, dass sie die besten Lehrabsolventen/innen auswählen und weiterbeschäftigen können, bei den Kleinbetrieben sind es mit 28 Prozent deutlich weniger. Grund hierfür ist weniger Abwerbung durch andere Unternehmen als vielmehr die vielfältigen Mobilitätschancen der Lehrabsolventen/innen am Arbeitsmarkt. Damit wird das Argument der „rekutiven Opportunitätserträge“ (Vermeidung von Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten) im Vergleich zu nicht ausbildenden Betrieben geschwächt; zugleich liegt hierin eine Begründung für Kostenentlastung der Lehrbetriebe.

42 Prozent der Unternehmen arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) zusammen, 21 Prozent suchen überregional nach Arbeitskräften, 12 Prozent suchen Personal in den neuen Mitgliedsländern. Großbetriebe geben zu 60 Prozent an, dass sie häufig mit dem AMS kooperieren.

Kooperation mit Schulen und Personaldienstleistern sind deutlich häufiger im Großbetrieb als in Unternehmen unter 50 Beschäftigten; auch die Bewerbung von Fachkräften aufgrund eigener Initiative wird durch Großbetriebe häufiger als Rekrutierungsmöglichkeit für den Betrieb genannt (15 zu 41 Prozent). Diese Befunde zeigen ebenso wie die Ergebnisse zu betrieblicher Weiterbildung, dass die Kleinbetriebe besonderen Beratungs- und Kooperationsbedarf von Seiten des AMS und der Weiterbildungsanbieter haben, der durch innovative Angebote noch zu decken sein wird.

Aus- und Weiterbildung kann Rekrutierungsschwierigkeiten nicht überwinden, wenn das Fachkräfteangebot am Arbeitsmarkt zu gering ist, wie dies im Beobachtungszeitraum (Mai – Juli 2007 bis Mai – Juli 2008) der Fall war. Die Weiterbildungsaktivitäten sind Folge des Bedarfs laufender Anpassungsqualifikation, können aber konjunkturell und/oder demografisch bedingte Engpässe am Arbeitsmarkt nicht verhindern. Der Fachkräftemangel kann bei starkem Bedarfswachstum und schrumpfendem Neuangebot allein durch Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen nicht behoben werden, es bedarf zusätzlicher anderer Maßnahmen, wie der weitergehenden Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderer mit entsprechenden Qualifikationen.

Exakt 38 Prozent der respondierenden Betriebe gaben an, dass sie im letzten Jahr häufig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrabsolventen/innen hatten. Hohe Ausbildungsbeteiligung schützt bei starkem Bedarf (wie im Zeitraum Mitte 2007 bis Mitte 2008) nicht vor Rekrutierungsproblemen bei Lehrabsolventen/innen, zumal die Lehrbetriebe - bedingt durch demografische und andere Faktoren - eine zu geringe Zahl an Ausbildungsbewerbern/innen berichten.

Laut Mikrozensus von 2006 wiesen 18 Prozent der Erwerbspersonen im produzierenden Bereich und 17 Prozent in den Dienstleistungen als formale Bildung „Pflichtschule“ auf. 27 Prozent der respondierenden Betriebe ab 10 Beschäftigten berichteten bei der Befragung im Sommer 2008 über häufige Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeigneten Pflichtschulabsolventen im letzten Jahr. In der Tourismusbranche gaben 42 Prozent und im Bereich Bau/Holz 39 Prozent diesbezügliche Rekrutierungsprobleme an. Der Faktor Branchenbedarf ist in diesem Zusammenhang stark ausgeprägt. Die Erhebungsergebnisse bezüglich Engpässen und Bedarf an Hilfsarbeitskräften stimmen mit Ergebnissen aktueller Trendanalysen zur Beschäftigungsentwicklung und zur Prognose des Qualifikationsbedarfs überein.

II. Europäische Betriebsbefragung zur Weiterbildung

Information zur Erhebung

Eurostat führte im Jahr 2006 zum dritten Mal eine umfassende Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung durch: den *Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS-3)*. Österreich nahm erstmals am CVTS-2 teil (Berichtsjahr 1999) und hat sich auch an der aktuellen Erhebung beteiligt. Der CVTS-3 ist eine in *allen Mitgliedsstaaten* der Europäischen Union und in *Norwegen* durchgeführte Erhebung zur betrieblichen Bildung. In Zukunft soll der CVTS EU-weit alle fünf Jahre stattfinden.

Berichtszeitraum für den CVTS-3 war das Jahr 2005. Die Grundgesamtheit umfasst 35.316 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der produzierenden Wirtschaft und des Dienstleistungssektors. Einbezogen wurden die ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte C bis K und O. Ausgenommen waren damit neben der *Land- und Forstwirtschaft* (Wirtschaftabschnitt A) *Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung* (L), das *Unterrichtswesen* (M) sowie das *Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen* (N). Die Stichprobe belief sich in Österreich auf 3.435 Unternehmen, die Ausschöpfung der Stichprobe betrug knapp 44 Prozent (1.456 gültige Fälle).⁹

Die Stichprobe stellt eine nach 20 Wirtschaftsklassen sowie drei Betriebsgrößenklassen (10 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte und 250 und mehr Beschäftigte) geschichtete Zufallsauswahl von insgesamt 3.435 Unternehmen dar, was einem Auswahlsatz von 9,7 Prozent entspricht. Die Erhebung wurde in Österreich *zweistufig* durchgeführt: anhand eines sehr kurzen computergestützten Telefoninterviews (CATI) vom Telefonstudio der Statistik Austria wurden zunächst einige Schlüsselvariablen erfragt, anschließend wurde den Unternehmen ein „maßgeschneiderter“ schriftlicher Fragebogen zugesandt (vgl. Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 14f.). Diese Vorgangsweise ist insbesondere deshalb wichtig, um Betriebe mit sehr unterschiedlicher Bildungsarbeit zu erfassen, bis hin zu jenen, die im Berichtsjahr keine Bildungsaktivitäten angaben.

Erste Ergebnisse wurden am 17.12.2007 seitens Statistik Austria (dem österreichischen Projektpartner) publiziert (vgl. Salfinger; Sommer-Binder 12/2007). Ende Juni 2008 ist eine weitere Publikation von Statistik Austria zu CVTS-3 erschienen (Pauli; Sommer-Binder 2008). Internationale Analysen der CVTS-3-Daten soll unter anderem ein Forschungsvorhaben im

⁹ Brigitte Salfinger, Guido Sommer-Binder: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3), in: Statistische Nachrichten 12/2007, S. 1.107.

Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) liefern, das unter der Leitung des BIBB in Kooperation mit den Partnerinstitutionen Céreq (Marseille) und ISFOL (Rom) durchgeführt wird.¹⁰

Als *betriebliche Weiterbildung* zählen im CVTS alle Weiterbildungsaktivitäten, „an denen Beschäftigte entweder in bezahlter Arbeitszeit teilnahmen und/oder die den Beschäftigten von ihrem Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert wurden“.¹¹ Unter dem Begriff „*Weiterbildungskurse*“ sind Veranstaltungen zu verstehen, die ausschließlich dem Zweck der Weiterbildung oder der beruflichen Bildung dienen, die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfinden (etwa in einem Unterrichtsraum oder einem Bildungszentrum) und in denen die Teilnehmer/innen in einem vorab festgelegten Zeitraum von einer oder mehreren Lehrpersonen unterrichtet werden.¹² Außer den Kursen werden „andere Formen“ der Weiterbildung (zum Beispiel Tagungsbesuche, Job-Rotation usw.) in der Erhebung erfasst.

¹⁰ Siehe: <http://bildungsklick.de/pm/58386/betriebliche-weiterbildung-in-europa-stagniert/> (1.4.2008)

¹¹ Salfinger, Sommer-Binder, a.a.O., 2007, S. 1.108.

¹² Salfinger, Sommer-Binder, a.a.O., 2007, S. 1.108.

1. Österreichische Ergebnisse

Überblick: 86 Prozent bildungsaktive Unternehmen

Der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen belief sich im Jahr 2005 laut der dritten Europäischen Erhebung über berufliche Bildung (CVTS-3) auf 81 Prozent aller Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors (ohne *öffentliche Verwaltung* sowie *Unterrichts- und Gesundheitswesen*) ab 10 Beschäftigten. Diese 81 Prozent umfassen alle Weiterbildungsmaßnahmen, die von den Unternehmen zum Teil oder zur Gänze, direkt oder indirekt für die selbständig oder unselbständig beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens finanziert wurden. Dies enthält non-formales Lernen (Kurse) und informelles Lernen. Weiterbildungskurse wurden von 67 Prozent aller Unternehmen angeboten, andere Formen der Weiterbildung von 71 Prozent der Unternehmen.

Fasst man Weiterbildung und Lehrlingsausbildung zusammen, so ergibt sich ein Anteil von 86 Prozent an bildungsaktiven Unternehmen für Österreich. In besonders wissensintensiven Produktions- und Dienstleistungsbranchen liegen diese Anteile bei über 90 Prozent; im Banken- und Versicherungsgewerbe bei 100 Prozent.

TABELLE 1:

Unternehmen mit betrieblicher Bildung im Berichtsjahr 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Sektor, Beschäftigtengröße	Unternehmen mit betrieblicher Bildung	Weiterbildung und Lehrlingsausbildung	Ausschließlich Weiterbildung	Ausschließlich Lehrlingsausbildung
Produzierender Bereich	92,0	61,6	21,5	9,0
Dienstleistungen	83,6	35,7	44,5	3,3
10 bis 49 Beschäftigte	84,3	41,1	37,8	5,5
50 bis 249 Beschäftigte	95,1	52,0	39,3	3,7
250 und mehr Beschäftigte	99,5	82,4	16,5	0,6
Insgesamt	86,2	43,7	37,4	5,1

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Ausschließlich auf die Ausbildung im dualen System der Lehre setzten rund 5 Prozent der österreichischen Betriebe im Berichtsjahr 2005, deutlich häufiger im produzierenden Bereich als in den Dienstleistungen. Ausschließlich auf Weiterbildung setzten doppelt so häufig Dienstleistungsunternehmen wie Produktionsbetriebe; Weiterbildung und Lehrlingsausbildung ist unter den Betrieben des produzierenden Bereichs mit 62 Prozent deutlich häufiger als im Dienstleistungssektor.

Betriebsgröße und Branche determinierend

Weiterbildungsbeteiligung ist vor allem durch Branchenerfordernisse bestimmt. Einzelbetriebliche Kalküle sind von branchenspezifischen Qualifikationsanforderungen in hohem Maße bestimmt, wobei sich Branche und Betriebsgröße teilweise überlagern. Relevante Weiterbildungsvariablen korrelieren durchgängig mit der Betriebsgröße.

Von den Betrieben, die im Berichtsjahr weiterbildungsfern waren, entfielen 94 auf Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), 6 Prozent auf Mittelbetriebe. Der Verzicht auf Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr wurde von 85 Prozent der Unternehmen mit *ausreichenden Fähigkeiten* der Beschäftigten begründet. Am zweithäufigsten wurde argumentiert, dass die *Beschäftigten zu ausgelastet* waren, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können (45 Prozent). Dieses auf Zeitmangel bezogene Argument wird häufiger als das Kostenargument als Weiterbildungsbarriere genannt, tritt aber auch häufig mit diesem zusammen auf.

Zunahme der Kursteilnahmequote

Der Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildungskurse besuchten, lag 2005 bei 33 Prozent (bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen). Im Vergleich zum Berichtsjahr 1999 bedeutet dies eine Zunahme um fast 2 Prozentpunkte (von 31,5 auf 33,3 Prozent).

27 Stunden Kursdauer im Durchschnitt

Im Durchschnitt verbrachte jede an Kursen teilnehmende Person im Berichtsjahr 2005 27 Stunden bezahlter Arbeitszeit in Kursen. Auf die Beschäftigten aller Unternehmen umgelegt bedeutet das eine Intensität von 9 Teilnahmestunden je beschäftigter Person. Rund die Hälfte (49 Prozent) der Kursteilnahmestunden in bezahlter Arbeitszeit entfiel auf interne Kurse, die vom Unternehmen selbst gestaltet und durchgeführt werden. Die Kursdauer ist im Vergleich zur Erhebung über das Berichtsjahr 1999 etwas gesunken (von 29 auf 27 Kursstunden) (vgl. Pauli; Zuser, 2003, S. 33).

Themen der Kurse

Die am *häufigsten frequentierten Kursinhalte* betrafen im Berichtsjahr 2005 „Technik und Produktion“ (19 Prozent der Teilnahmestunden), „Verkaufstraining und Marketing“, „Persönliche Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung“, „Rechnungswesen, Management und Verwaltung, Sekretariats- und Büroarbeit“ (je 14 Prozent) sowie „Informatik und EDV-Anwendungen“ (11 Prozent).

Externe Kursanbieter

51 Prozent der gesamten im Berichtsjahr 2005 abgehaltenen Weiterbildungskursstunden, die von Betrieben finanziert wurden und in der Arbeitszeit stattgefunden haben, wurden extern absolviert. Als Anbieter externer Kurse waren private Bildungsanbieter dominierend: Sie verbuchten 42 Prozent der Teilnahmestunden an externen Kursen. Unternehmen, die schwerpunktmäßig keine Bildungsanbieter sind (Herstellerfirmen, Lieferanten, Muttergesellschaft, Partnerunternehmen), kamen mit 20 Prozent etwa auf den gleichen Marktanteil wie die Bildungsinstitutionen der Sozialpartner.

Kosten der Kurse

Die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse im Jahr 2005 betrugen insgesamt 1,06 Mrd. Euro; das entspricht einem Anteil von 1,4 Prozent an den Personalaufwendungen aller Unternehmen. Die Gesamtkosten setzen sich zusammen aus den direkten Kurskosten (56 Prozent) und den anhand der durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde errechneten Personal- oder Lohnausfallkosten (44 Prozent). Umgelegt auf teilnehmende Personen betrugen die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse 1.669 Euro pro Person bzw. 63 Euro je Teilnahmestunde.

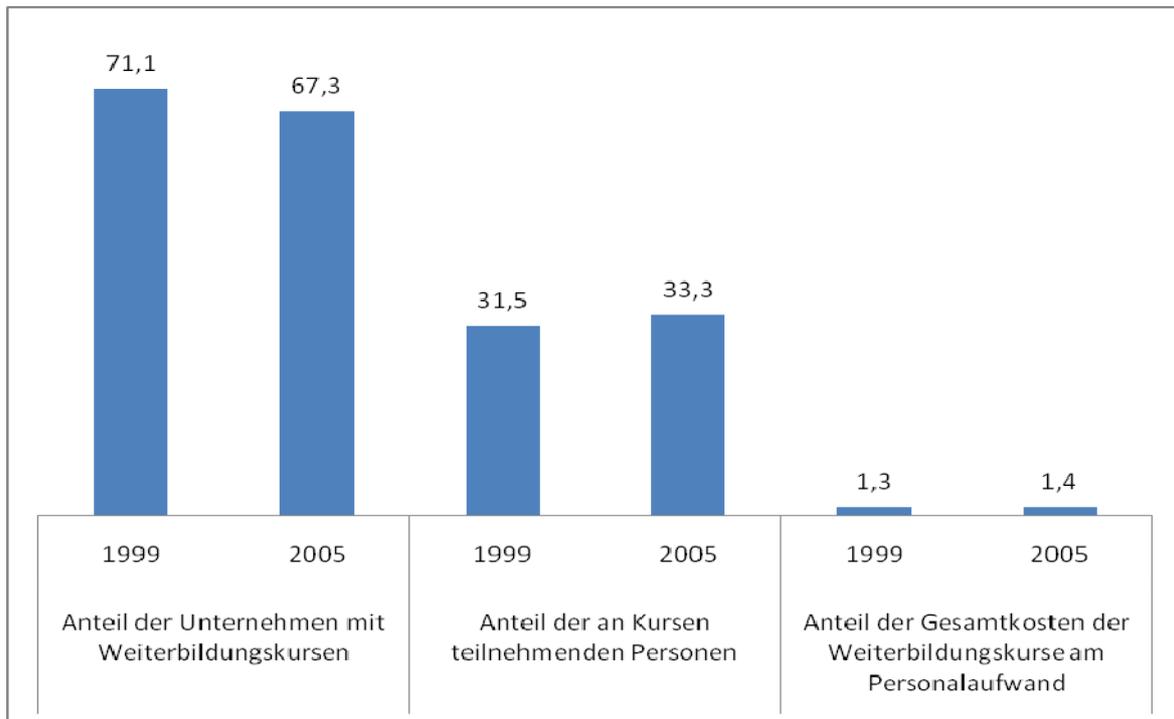
Kursmäßige Weiterbildung 1999 – 2005

Eingangs sollen einige markante Daten im Vergleich der beiden Erhebungen bezogen auf *kursmäßige* Weiterbildung präsentiert werden.

1. Der Anteil der Beschäftigten in allen Unternehmen ab 10 Beschäftigten, die Kurse im Berichtsjahr besuchten, ist von 31,5 auf 33,3 Prozent, also um fast zwei Prozentpunkte gestiegen.
2. Der Anteil der Gesamtkosten der Weiterbildungskurse (direkte Kurskosten plus Personalausfallkosten) an den Personalaufwendungen stieg von 1,3 auf 1,4 Prozent.
3. Der Anteil der direkten Kurskosten (Kursgebühren, Reisekosten etc.) ist im Vergleich der Berichtsjahre 1999 und 2005 konstant geblieben: 0,8 Prozent der gesamten Arbeitskosten¹³.
4. Der Anteil der Unternehmen, die kursmäßige Weiterbildung angeboten haben, ist im Vergleich mit den Ergebnissen von 1999 (CVTS-2) etwas gesunken (von 71 auf 67 Prozent).

¹³ Zum Wert für das Berichtsjahr 1999 siehe: Europäische Kommission: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Daten 1999, Ausgabe 2002, Luxemburg, 2002, S. 95.

GRAFIK 1:

**Ausgewählte Indikatoren zur betrieblichen Bildung 1999 - 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2, CVTS-3; eigene Darstellung

Differenziert man nach Sektoren, so zeigen sich Kontinuität und Wandel. Für den Produzierenden Sektor (*Sachgütererzeugung; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden*) ist – bei unveränderter Quote von 1,1 Prozent Weiterbildungsausgaben in Relation zum gesamten Personalaufwand – eine gestiegene Kursteilnahmequote zu konstatieren (von 26 auf rund 30 Prozent).

Im Dienstleistungssektor sind die Weiterbildungsausgaben mit 1,6 Prozent ebenfalls gleichgeblieben. Die Kursteilnahmequote hat sich um 0,6 Prozentpunkte reduziert und lag 2005 bei 35 Prozent. Der Abstand in der Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung zwischen Produktion und Dienstleistungen ist damit gesunken (von fast 10 auf rund 5 Prozentpunkte).

Nach Betriebsgröße sind ebenfalls bemerkenswerte Veränderungen zu erkennen. Im Vergleich der beiden Erhebungen von Statistik Austria sind die Weiterbildungsausgaben bei den Kleinbetrieben deutlich zurückgegangen (von 1,0 auf 0,7 Prozent), ohne dass hierbei ein entsprechender Rückgang in der Beteiligungsquote bezogen auf alle Beschäftigten dieser Betriebsgrößenklasse festzustellen wäre. Die kursmäßige Weiterbildungsquote belief sich 1999 und 2005 jeweils auf rund 24 Prozent der Beschäftigten aller Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Die Ursachen könnten in kürzeren Kursen, anderen Themen, Marktverän-

derungen oder mehr Förderungen (zum Beispiel in Form des steuerlich absetzbaren Bildungsfreibetrages) liegen.

Bei den mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) sind geringfügige Veränderungen zu konstatieren. Bei unveränderten Kosten ist die Beteiligung um 0,5 Prozentpunkte auf 28,1 Prozent der Beschäftigten zurückgegangen.

Bei den größeren und großen Betrieben (250 und mehr Beschäftigte) sind die Ausgaben und die Teilnahmequoten gestiegen. 98 Prozent sind kursmäßig weiterbildungsaktiv, bei den anderen liegen andere Weiterbildungsformen oder Gründe für den Verzicht auf kursmäßige Angebote im Berichtsjahr vor.

Insgesamt zeigt sich eine deutlich positive Korrelation zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung. Dies hat eine komplexe Kausalität, die von der Größe des internen Arbeitsmarktes, der Ausdifferenzierung der Personalentwicklungs- und Weiterbildungsfunktionen bis zu Überschneidungen mit Branchenvariablen reicht (zum Beispiel hohe Beteiligung im Banken- und Versicherungsgewerbe).

TABELLE 2:

Ausgewählte Indikatoren zur betrieblichen Bildung im Vergleich 1999 – 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftszweige (ÖNACE 2003), Beschäftigtengrößenklassen	Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen		Anteil der an Kursen teilnehmenden Personen		Anteil der Gesamtkosten der Weiterbildungskurse am Personalaufwand	
	1999	2005	1999	2005	1999	2005
Insgesamt	71,1	67,3	31,5	33,3	1,3	1,4
Wirtschaftsbereiche						
Produzierender Bereich (Abschnitte C - F)	71,6	69,2	26,1	29,9	1,1	1,1
Dienstleistungen (Abschnitte G - K, O)	70,7	66,4	35,8	35,2	1,6	1,6
Beschäftigtengrößenklassen						
10 - 49 Beschäftigte	66,2	63,3	24,1	23,8	1,0	0,7
50 - 249 Beschäftigte	89,7	85,6	28,6	28,1	1,2	1,2
250 und mehr Beschäftigte	96,4	97,9	37,0	42,0	1,6	1,9

Quelle: Statistik Austria

Weitere Vergleiche der Berichtsjahre 1999 und 2005 betreffen die Themen der Weiterbildung und die Anbieter externer Weiterbildung.

Die Themen der Weiterbildung wurden in relativ große Gruppen zusammengefasst. Im Berichtsjahr 2005 machte der Themenbereich „Technik und Produktion“ den mit Abstand größten Anteil aus (fast ein Fünftel der Kursstunden 2005). Das war 1999 nicht der Fall, in diesem Jahr dominierten kaufmännische Themen, „Rechnungswesen, Management, Sekretariat“ sowie „Verkauf und Marketing“. Während der letztere Themenbereich seinen Anteil gehalten hat, hat „Rechnungswesen, Management, Sekretariat“ ein Drittel seines Anteils an der Gesamtstundenzahl verloren. Im Anteil deutlich verloren haben auch „Informatik und EDV-Anwendungen“. Persönlichkeitsbezogene Weiterbildung hat hingegen zugelegt, was die zunehmende Überlappung von allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung auch im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen dokumentiert.

51 Prozent der Kursstunden im Kontext betrieblicher Weiterbildung wurden im Berichtsjahr 2005 extern absolviert. Dies bedeutet eine Zunahme um 7 Prozentpunkte.¹⁴ Anders betrachtet: Der Stellenwert der externen Weiterbildungsanbieter für die betriebliche Weiterbildung ist gestiegen, vor allem zugunsten der privaten Bildungsanbieter (von 37 auf 42 Prozent).

TABELLE 3:

Kursstunden nach Themenbereichen im Vergleich der Berichtsjahre
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Weiterbildungsthemen	1999	2005	Differenz (Rangreihung)
Technik und Produktion	15	19	4
Persönliche Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	7	14	7
Verkauf und Marketing	14	14	0
Rechnungswesen, Management, Sekretariat	21	14	-7
Informatik und EDV-Anwendungen	16	11	-5
Umweltschutz, Gesundheit, Sicherheit	3	6	3
Persönliche Dienstleistungen	2	5	3
Sprachen (Fremdsprachen und Muttersprache)	5	4	-1
Andere Themenbereiche	16	12	-4
Gesamt (gerundet)	100	100	-

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2 und CVTS-3

¹⁴ Zum Wert für das Berichtsjahr 1999 siehe: Europäische Kommission: Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Daten 1999, Ausgabe 2002, Luxemburg, 2002, S. 87.

TABELLE 4:

Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden betrieblich finanzierter Weiterbildung nach Anbieterkategorien im Vergleich der Berichtsjahre
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Bildungsanbieter	1999	2005	Differenz (Rangreihung)
Private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	37	42	5
Öffentliche und private Schulen, Fachhochschulen und Universitäten	4	6	2
Bildungseinrichtungen von Arbeitnehmerorganisationen	2	3	1
Sonstige	8	9	1
Öffentliche Bildungsanbieter (u.a. VHS)	4	3	-1
Bildungseinrichtungen von Arbeitgeberverbänden	19	17	-2
Herstellerfirmen, Lieferanten; Muttergesellschaft, Partnerunternehmen	25	20	-5
Gesamt	99	100	-
<i>Anteil der Stunden in externen Weiterbildungskursen an den Gesamtstunden in Weiterbildungskursen</i>	<i>44 %</i>	<i>51 %</i>	<i>7</i>
<i>Anzahl externer Weiterbildungsstunden in bezahlter Arbeitszeit in 1.000</i>	<i>7.707</i>	<i>8.707</i>	<i>1.000</i>

Quelle: Statistik Austria, CVTS-2 und CVTS-3

Branchenspezifische Aspekte

Ausmaß und Formen der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen sind stark von branchenspezifischen Qualifikationsbedarfen bestimmt.

Bei einer Weiterbildungsquote von insgesamt 33 Prozent kommen die Beschäftigten in den Unternehmen des produzierenden Bereichs auf knapp 30 Prozent, die Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf 35 Prozent kursmäßiger Weiterbildung im Jahr 2005 (bezogen jeweils auf alle Beschäftigten des Sektors). Innerhalb der Sektoren gibt es signifikante Unterschiede. Innerhalb des produzierenden Bereichs streuen die Werte zwischen rund 14 bis 52 Prozent jährlicher kursmäßiger Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten in Betrieben ab 10 Beschäftigten.

Innerhalb der Dienstleistungen gibt es eine noch größere Spannweite, nämlich von rund 14 Prozent (*Beherbergungs- und Gaststättenwesen*) bis 66 Prozent (*Kredit- und Versiche-*

rungswesen) jährlicher kursmäßiger Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten in Betrieben ab 10 Beschäftigten.

TABELLE 5:

**Produzierender Bereich: Teilnahme an Weiterbildungskursen
bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Wirtschaftsabschnitt	%
Energie- und Wasserversorgung	52,1
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	36,4
Fahrzeugbau	36,1
Papier u. Pappe, Verlagswesen, Druckerei	35,6
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	33,2
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	32,3
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	26,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	24,3
Bauwesen	22,2
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	18,7
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung	13,8
Produzierender Bereich insgesamt	29,9

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE 6:

**Dienstleistungen: Teilnahme an Weiterbildungskursen
bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Wirtschaftsabschnitt	%
Kredit- und Versicherungswesen	65,7
Nachrichtenübermittlung	53,7
Verkehr	41,5
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	38,8
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	37,1
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche u. persönliche Dienstleistungen	31,6
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	30,6
Handelsvermittlung und Großhandel	28,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13,6
Dienstleistungen insgesamt	35,2

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Kurskosten

Die sektoralen und branchenbezogenen Unterschiede in den Ausgaben für Weiterbildungskurse entsprechen weitgehend den Unterschieden in der kursmäßigen Weiterbildungsbeteiligungsquote. Bei einer Gesamtquote der Kurskosten als Anteil an den gesamten Personalaufwendungen von 1,4 Prozent, ergibt sich für den produzierenden Bereich eine Kurskostenquote von 1,1 Prozent und von 1,6 Prozent in den Dienstleistungen.

Die Gesamtkurskosten umfassen **direkte Kosten (Kursgebühren etc.)** und **indirekte Kosten (Personalausfallskosten)**. Die direkten Kurskosten beliefen sich dabei auf knapp 616 Millionen Euro. Diese Finanzmittel werden aber nur zum Teil am externen Weiterbildungsmarkt eingesetzt. Die „direkten Kurskosten“ umfassen Kursgebühren, Honorare (57,2 Prozent), Reisekosten, Spesen (10 Prozent), eigenes Bildungspersonal (27 Prozent) und Infrastruktur (5,9 Prozent). Zu den direkten Kurskosten werden noch Beiträge an Fonds (fast 18,7 Millionen Euro) hinzugerechnet. Von diesen Ausgaben werden „Förderungen und andere Einnahmen“ abgezogen, wodurch sich „korrigierte direkte Kurskosten“ von 593,5 Millionen Euro ergeben (siehe: Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 61). Am Weiterbildungsmarkt wurden – wenn man die Verteilung der Kursstunden nach internen und externen Kursen zur Schätzung heranzieht - im Berichtsjahr 2005 schätzungsweise rund **352 Millionen Euro** umgesetzt.

44,1 Prozent der Gesamtkosten für kursmäßige Weiterbildung werden Personalausfallskosten zugerechnet. Die 468 Millionen Euro an indirekten kursbezogenen Weiterbildungskosten (Lohn- oder Personalausfallkosten) sind kein empirisch erhobener, sondern ein anhand durchschnittlicher Personalkosten pro Arbeitsstunde für jedes Unternehmen ermittelter Wert (vgl. Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 17). Es handelt sich um den Maximalwert, da z.B. Fragen nach der Auslastung etc. nicht berücksichtigt wurden.

Die Personalkosten machen aber einen höheren Anteil an den Weiterbildungskosten für Kurse aus als die zuvor genannten rund 44 Prozent, da ein erheblicher Anteil der direkten Kurskosten (siehe weiter oben) auf eigenes Bildungspersonal, das mit der Durchführung der Kurse beschäftigt war, entfiel. Bezogen auf die Gesamtkurskosten sind dies 16 Prozent. Nimmt man diese beiden Personalkostenposten zusammen, so kommt man auf einen Personalkostenanteil von rund 60 Prozent der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse im Berichtsjahr (siehe: Pauli; Sommer-Binder 2008, S. 30f.).

TABELLE 7:

**Weiterbildungskosten im Verhältnis zu den Personalaufwendungen
nach Wirtschaftssectoren, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftssectoren	Gesamtkosten der Weiterbildungskurse in Mio. Euro	Davon		Anteil der Gesamtkosten der Weiterbildungskurse an den Personalaufwendungen	
		Kurskosten	Personalausfallskosten	aller Unternehmen	der Unternehmen mit Kursen
Produzierender Bereich	322,3	50,9	49,1	1,1	1,2
Dienstleistungen	739,9	58,1	41,9	1,6	1,8
Insgesamt	1.062,2	55,9	44,1	1,4	1,6

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE 8:

Produzierender Bereich: gesamte Weiterbildungskosten im Verhältnis zu den Personalaufwendungen aller Unternehmen im Wirtschaftsabschnitt, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitt	%
Energie- und Wasserversorgung	2,0
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	1,8
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	1,3
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	1,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1,1
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	1,1
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	0,9
Fahrzeugbau	0,8
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	0,5
Bauwesen	0,5
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung	0,4
Produzierender Bereich insgesamt	1,1

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE 9:

Dienstleistungen: gesamte Weiterbildungskosten im Verhältnis zu den Personalaufwendungen aller Unternehmen im Wirtschaftsabschnitt, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitt	%
Kredit- und Versicherungswesen	3,5
Verkehr	2,1
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	1,5
Nachrichtenübermittlung	1,5
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	1,5
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel	1,0
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	0,9
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,3
Dienstleistungen insgesamt	1,6

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Nicht-kursmäßige Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung kann nicht nur in Kursform erfolgen; den Betrieben stehen auch andere Arten der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen zur Verfügung, wie Tagungen, Job-Rotation und anderes. Zunächst soll das Verhältnis von Kursen zu den anderen Formen insgesamt geklärt werden. Insgesamt waren 81 Prozent der Unternehmen 2005 weiterbildungsaktiv, 67 Prozent aller Unternehmen haben Kurse genutzt; rund 14 Prozent haben daher ausschließlich nicht-kursmäßige Weiterbildung angeboten.

TABELLE 10:

Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen nach Angeboten und Wirtschaftssektoren, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftssektoren	Anzahl aller Unternehmen	Weiterbildungsaktiv	In Kursform	Andere Formen*
Produzierender Bereich	11.004	83,0	69,2	71,5
Dienstleistungen	24.312	80,2	66,4	70,8
Insgesamt	35.316	81,1	67,3	71,0
Differenz nach Sektoren	-	-2,8	-2,8	-0,7

* umfasst Weiterbildung durch On-the-job-Training, Job-Rotation, Lern- und Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen und Tagungen, Konferenzen etc.

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Im Produktionssektor setzt man leicht überdurchschnittlich auf Weiterbildung in Kursform (69 Prozent zu 67 Prozent im Durchschnitt); diese kursförmigen Bildungsmaßnahmen werden von über 71 Prozent der Betriebe jedoch auch durch die erwähnten anderen Formen betrieblicher Weiterbildung ergänzt und erweitert. Im Dienstleistungssektor werden – häufiger als im produzierenden Sektor – rein interne Kurse eingesetzt (fünf Prozent), aber auch ausschließlich extern organisierte Kurse sind in diesem Wirtschaftssegment überdurchschnittlich häufig anzutreffen (59 Prozent). Auch hier zeigt sich mit 71 Prozent an „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung ein ähnliches Bild wie im Produktionssektor.

Im Folgenden werden die anderen, nicht kursmäßigen betrieblichen Weiterbildungsformen im Einzelnen dargestellt. Am häufigsten werden „Tagungen, Konferenzen etc.“ genannt (64 Prozent bezogen auf alle Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten). Der einzige deutliche Unterschied nach Sektoren zeigt sich hierbei im Weiterbildungsbereich „Selbstgesteuertes Lernen“ mit einer Differenz von 12 Prozentpunkten, wobei der Dienstleistungsbereich diese Form der Weiterbildung häufiger zum Einsatz bringt. Aufgrund dieses Ergebnisses wird daher in den folgenden beiden Tabellen die Lernform „Selbstgesteuertes Lernen“ weitergehend nach Wirtschaftsabschnitten differenziert.

Tabelle 13 zeigt, dass innerhalb des produzierenden Sektors eine nicht unbedeutende Spannweite besteht: so gaben im Wirtschaftsabschnitt *Fahrzeugbau* nicht ganz ein Viertel der Unternehmen an, selbstgesteuertes Lernen als Mittel der betrieblichen Weiterbildung einzusetzen, im *Bauwesen* lag der entsprechende Anteilswert bei nicht einmal einem Prozent. Die Streuung fällt innerhalb des Dienstleistungssektors noch wesentlich höher aus als im produzierenden Bereich. Die Spannweite liegt hier bei knapp 61 Prozent.

Zwei Drittel der Unternehmen des *Kredit- und Versicherungswesens* gaben an, selbstgesteuerte Lernformen zu verwenden, während es im Verkehrswesen nur etwa sechs Prozent waren. Der Indikator „Selbstgesteuertes Lernen“ differenziert demnach im Dienstleistungssektor noch wesentlich deutlicher zwischen den einzelnen Wirtschaftsabschnitten als dies im produzierenden Sektor der Fall war.

TABELLE 11:

Produzierender Bereich: Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen nach Angeboten und Wirtschaftsabschnitten, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte	Weiterbildungsaktiv	Darunter mit Kursen	Andere Formen*
Energie- und Wasserversorgung	98,5	98,5	97,1
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	97,6	91,6	87,6
Fahrzeugbau	93,4	82,8	78,1
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	87,2	75,9	73,3
Bauwesen	83,9	68,3	71,2
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	81,7	70,9	75,1
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	80,6	65,5	70,8
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	78,6	71,8	66,0
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	77,6	59,4	64,3
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren u. so. Erzeugnisse; Rückgewinnung	77,3	61,1	58,7
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	70,2	51,2	62,7
Produzierender Bereich insgesamt	83,0	69,2	71,5

* umfasst Weiterbildung durch On-the-job-Training, Job-Rotation, Lern- und Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen und Tagungen, Konferenzen etc.

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE 12:

Dienstleistungen: Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen nach Angeboten und Wirtschaftsabschnitten, 2005, in % (Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte	Weiterbildungsaktiv	Darunter mit Kursen	Andere Formen*
Kredit- und Versicherungswesen	100,0	100,0	97,6
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	94,7	84,2	88,3
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	93,9	90,0	89,4
Nachrichtenübermittlung	90,0	72,5	83,8
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	89,8	73,0	81,9
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	84,8	74,0	71,7
Handelsvermittlung und Großhandel	74,6	57,2	66,3
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	69,8	49,6	61,0
Verkehr	64,1	55,6	56,7
Dienstleistungen insgesamt	80,2	66,4	70,8

* umfasst Weiterbildung durch On-the-job-Training, Job-Rotation, Lern- und Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen und Tagungen, Konferenzen etc.

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE 13:

**Anteil der Unternehmen mit nicht-kursmäßigen Formen betrieblicher Weiterbildung
nach Wirtschaftssectoren, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftszweige (ÖNACE 2003)	Anzahl aller Unter- nehmen	Darunter mit				
		Selbst- ge- steuer- tes Lernen	Tagun- gen, Konfe- renzen etc.	Lern- zirkel, Quali- täts- zirkel	Job- Rotati- on	On-the- job- Trai- ning
in % aller Unternehmen						
Produzierender Bereich (Abschnitte C - F)	11.004	4,6	65,5	26,6	20,3	30,9
Dienstleistungen (Abschnitte G - K, O)	24.312	16,7	62,8	29,0	18,2	32,1
Insgesamt	35.316	13,0	63,6	28,3	18,9	31,7
Differenz höchster - niedrigster Wert		12,1	2,7	2,4	2,1	1,2

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

TABELLE 14:

**Selbstgesteuertes Lernen als Form betrieblicher Weiterbildung im produzierenden Bereich,
2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

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

* Differenz höchster - niedrigster Wert

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

TABELLE 15:

Selbstgesteuertes Lernen als Form betrieblicher Weiterbildung im Dienstleistungsbereich, 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

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

* Differenz höchster - niedrigster Wert

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

Die vorliegenden Daten zeigen, dass Art und Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in Österreich stark von der Branchenzugehörigkeit abhängig sind. Die beiden nachfolgenden Tabellen sollen diese Tatsache anhand zentraler Kennwerte aus dem CVTS-3 nach Wirtschaftssektoren getrennt deutlich machen.

Im **Produktionssektor** erweist sich insbesondere die *Energie- und Wasserversorgung* als eine in verschiedener Hinsicht überdurchschnittlich weiterbildungsaktive Branche. Aufschlussreich auch die Begründung für Weiterbildungsabstinenz: insbesondere im Bauwesen wird die Lehrlingsausbildung als Kompensation für anderweitige Weiterbildungsaktivitäten wahrgenommen und deckt den branchenspezifischen Bedarf an facheinschlägigem Personal. Korrespondierend hierzu ist auch der äußerst geringe Stellenwert von selbstgesteuertem Lernen in der *Baubranche* zu sehen.

Im **Dienstleistungssektor** ist das Kredit- und Versicherungswesen als besonders weiterbildungsaktiv zu nennen. Jedes der insgesamt 121 in der Stichprobe befindlichen Unternehmen dieser Branche gab an, im Jahr 2005 Weiterbildungsmaßnahmen (Kurse oder andere

Formen betrieblicher Weiterbildung) gesetzt zu haben. Demgemäß ist auch die Kursteilnahmequote die höchste innerhalb des Dienstleistungssektors. Auch andere, nichtkursmäßige Formen der Weiterbildung wurden von nahezu allen Unternehmen dieser Branche eingesetzt, was insgesamt auf einen hohen brancheninternen Weiterbildungsbedarf schließen lässt.

TABELLE 16:

**Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsaktivitäten im produzierenden Sektor:
Top- und Bottom-Wirtschaftsabschnitte, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Aspekte der betrieblichen Weiterbildung	Wirtschaftsabschnitt	Anteil in %
Weiterbildungsaktive Unternehmen	Energie- und Wasserversorgung	98,5
	Nahrungs- und Genussmittel, Getränke; Tabak	70,2
Kursteilnahmequote*	Energie- und Wasserversorgung	52,1
	Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte etc.	13,8
Nur externe Kurse	Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte etc.	70,5
	Nahrungs- und Genussmittel, Getränke; Tabak	28,1
Andere Weiterbildungsformen	Energie- und Wasserversorgung	97,1
	Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte etc.	58,7
Selbstgesteuertes Lernen	Fahrzeugbau	23,8
	Bauwesen	0,5
Keine Weiterbildungsaktivitäten, da das „Unternehmend den Schwerpunkt auf die Lehrlingsausbildung statt auf die Weiterbildung legte“	Bauwesen	39,1
	Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	5,8
„Die hohe Arbeitsbelastung und die begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten“ waren ein Grund für keine Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr	Metallerzeugung und –bearbeitung, Metallerzeugnisse	64,1
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe; Chemikalien und chemische Erzeugnisse; Gummi- und Kunststoffwaren; Glas, Waren aus Steinen und Erden	22,3

* bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Zusammenstellung

Weiterbildung wird unter unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten thematisiert. Aus wirtschaftlicher Sicht ist der branchenspezifische Bedarf an Weiterbildung durch die Unternehmen, um sich am Markt zu behaupten, der entscheidende Antriebsfaktor. Um im Markt zu bestehen, ist es für Betriebe zwingend, zumindest gleich viel wie Mitbewerber aus der Branche in Weiterbildung möglichst optimal zu investieren. Je nach Wissensintensität der Branche ergeben sich unterschiedliche Durchschnittswerte. Ein Weiterbildungsbeteiligungsquotenvergleich der Beschäftigten ist aus betriebswirtschaftlicher Sicht daher nur innerhalb der Branchen von Interesse. Aus volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht kommen allerdings noch weitere Aspekte hinzu. Zu geringe Beteiligung an Erwachsenenbildung könnte sich längerfristig als Hemmschuh in der Bewältigung von betrieblichem Wandel und individueller Entwicklung herausstellen.

TABELLE 17:

**Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsaktivitäten im Dienstleistungssektor:
Top- und Bottom-Wirtschaftsabschnitte, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Aspekte der betrieblichen Weiterbildung	Wirtschaftsabschnitt	Anteil in %
Weiterbildungsaktive Unternehmen	Kredit- und Versicherungswesen	100,0
	Landverkehr, Schifffahrt, Flugverkehr, Transport v. Rohrfernleitungen; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	64,1
Kursteilnahmequote*	Kredit- und Versicherungswesen	65,7
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13,6
Nur externe Kurse	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen etc.	76,8
	Nachrichtenübermittlung	24,1
Andere Weiterbildungsformen	Kredit- und Versicherungswesen	97,6
	Landverkehr, Schifffahrt, Flugverkehr, Transport v. Rohrfernleitungen; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	56,7
Selbstgesteuertes Lernen	Kredit- und Versicherungswesen	66,5
	Verkehr	5,7
„Die hohe Arbeitsbelastung und die begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten“ waren ein Grund für keine Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen etc.	41,7
	Verkehr	7,5

* bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Zusammenstellung

Betriebsgröße als Einflussfaktor

8 von 10 Unternehmen waren im Berichtsjahr 2005 weiterbildungsaktiv, bei den großen Unternehmen nahezu alle, bei den mittleren über 90 Prozent. Wenig überraschend ist, dass große und mittlere Unternehmen häufiger weiterbildungsaktiv als kleine Unternehmen waren. Die Differenz ist vor allem zwischen den kleinen und den mittleren Unternehmen quantitativ bedeutend. Dies trifft auf alle Formen der betrieblichen Bildungsarbeit zu. Immerhin sind aber auch bei den Kleinbetrieben fast 8 von 10 weiterbildungsaktiv.

TABELLE 18:

Weiterbildungsformen nach Betriebsgröße, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Merkmal	Mitarbeiter/innenzahl			Gesamt (n = 35.316)
	10 - 49 (n = 29.548)	50 - 249 (n = 4.734)	250 + (n = 1.034)	
Weiterbildungsaktive Unternehmen (alle Formen)	79	91	99	81
Unternehmen mit kursmäßiger Weiterbildung	63	86	98	67
Unternehmen mit „anderen Weiterbildungsmaßnahmen“	68	83	97	71
Unternehmen ohne Kurse und ohne „andere Weiterbildungsmaßnahmen“	21	9	1	19
Unternehmen mit <i>ausschließlich externen</i> Kursen	64	35	26	57
Anteil <i>externer</i> Kursteilnahmestunden an allen Kursstunden	81	61	41	51
Teilnahmequote bezogen auf die Beschäftigten aller Unternehmen	24	28	42	33
Kursstunden je beschäftigter Person	4,4	8,1	12,1	8,9

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Die Kursteilnahme in Kursstunden je Beschäftigtem steigt von rund 4 auf 8 und 12 im gegenständlichen Vergleich der Betriebsgrößenklassen an. Die Kleinbetriebe sind viel stärker auf *externe* Kursangebote angewiesen. So haben 64 Prozent der Unternehmen mit 10 bis weniger als 50 Mitarbeitern/innen ihre betrieblichen Weiterbildungskurse im Berichtsjahr 2005 ausschließlich über externe Kurse abgewickelt, bei den mittleren Betrieben waren dies 35 Prozent, bei den großen Unternehmen betraf dies nur etwas mehr als ein Viertel.

Die Kurskosten in Relation zu den gesamten Personalkosten nehmen mit der Betriebsgröße erwartungsgemäß zu, da auch die Teilnahmequote eine entsprechende Korrelation zeigt. Die Gesamtkosten je Kursstunde (direkte Kosten plus Personalausfallskosten) nehmen ebenfalls mit der Betriebsgröße zu. Bei den direkten Kurskosten unterscheiden sich aber ausschließlich die Kleinbetriebe von anderen Betriebsgrößen. Da die Beschäftigten der Kleinbetriebe

über 80 Prozent ihrer Kurse extern absolvieren, was doppelt so viel wie der Anteil bei den großen Betrieben ist, könnte man schlussfolgern, dass die externen Kurse weniger kostenintensiv als interne Schulungen wären. Eine andere Erklärung wäre die dreifache Kursdauer der Kurse, die Großbetriebe anbieten, im Vergleich zu jenen der Kleinbetriebe.

TABELLE 19:

Weiterbildungskurskosten nach Betriebsgröße, 2005,
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Merkmal	Mitarbeiter/innenzahl			Gesamt (n = 35.316)
	10 - 49 (n = 29.548)	50 - 249 (n = 4.734)	250 + (n = 1.034)	
Anteil der Gesamtkosten der Weiterbildungskurse am Personalaufwand (inklusive Personalausfallskosten) in %	0,7	1,2	1,9	1,4
Gesamtkosten der Weiterbildungskurse in Mio. €	112,5	226,8	722,9	1,062,2
Korrigierte direkte Kurskosten in %	57,7	55,0	55,9	55,9
Personalausfallskosten in %	42,3	45,0	44,1	44,1
Gesamtkosten je Kursstunde in €	45	60	68	63
Direkte Kurskosten je Kursstunde in €	27	37	38	36

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Nachfolgende Tabelle zeigt die Ergebnisse für die *nicht-kursmäßigen* Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße. Wenig überraschend zeigen die großen Unternehmen (250 und mehr Mitarbeitern/innen) auch durchgehend die jeweils höchsten Anteilswerte an den nicht-kursmäßigen Formen der Weiterbildung, wobei die höchsten Unterschiede erwartungsgemäß in arbeitsplatzspezifischen Lernformen zu Tage treten (On-the-job-Training, Job-Rotation).

TABELLE 20:

Anteil der Unternehmen, die nicht-kursmäßige Formen betrieblicher Weiterbildung angeboten haben, nach Betriebsgröße, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Beschäftigtengrößenklasse	Anzahl der Unternehmen gesamt	Darunter mit				
		On-the-job-Training	Job-Rotation	Tagungen, Konferenzen etc.	Lernzirkel, Qualitätszirkel	Selbstgesteuertes Lernen
		in % aller Unternehmen				
10 - 49 Beschäftigte	29.548	26,8	15,8	61,0	25,9	12,3
50 - 249 Beschäftigte	4.734	52,9	30,3	73,2	38,7	14,0
250 und mehr Beschäftigte	1.034	76,0	53,3	94,0	47,6	27,8
Insgesamt	35.316	31,7	18,9	63,6	28,3	13,0
Spannweite*		49,2	37,5	33,0	21,7	15,5

* Differenz höchster - niedrigster Wert

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

Unterschiede nach Betriebsgröße

Die Daten des CVTS-3 zeigen ganz klar, dass kleine Unternehmen weniger weiterbildungsaktiv als Unternehmen mit einer höheren Beschäftigtenzahl sind beziehungsweise sein können. Der betriebliche Kontext unterscheidet sich erwartungsgemäß. So fehlen oft die Voraussetzungen für viele Formen interner nicht-kursmäßiger Weiterbildung, wie Job-Rotation zwischen Abteilungen, aber auch Kapazitäten zur Bedarfsermittlung bezüglich der Weiterbildung. So gaben rund 40 Prozent der großen Betriebe an, dass sie im Berichtsjahr den Qualifikationsbedarf des Unternehmens analysiert haben, aber nur 6 Prozent bei den Kleinbetrieben. Die relativ seltene systematische Bildungsbedarfsermittlung in den kleinen Unternehmen macht deutlich, dass die Kleinunternehmen nicht nur Weiterbildungsbedarf, sondern vor allem Beratungsbedarf bezüglich Qualifizierung haben.

Damit ist bereits ein wesentlicher Faktor für den höheren Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen in den mittleren und größeren Betrieben transparent geworden. Es sind aber noch weitere Gründe für die geringere Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Kleinbetrieben im Berichtsjahr zu analysieren, um hierauf gezielte Fördermaßnahmen aufbauen zu können. Hierzu werden im Weiteren signifikante Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Förderungen und bezüglich der Begründung für die Nichtteilnahme an Weiterbildung im Berichtsjahr reflektiert.

TABELLE 21:

Weiterbildungsbedarfsermittlung nach Betriebsgröße, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Merkmal	Mitarbeiterzahl			Gesamt (n = 35.316)	Differenz: Groß minus Klein, Prozentpunkte
	10 - 49 (n = 29.548)	50 - 249 (n = 4.734)	250+ (n = 1.034)		
Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten in formalisierten Gesprächen ermittelt: <i>oft oder im Regelfall</i>	14,4	37,5	61,0	18,9	46,6
Qualifikationsbedarf des Unternehmens analysiert: <i>oft oder im Regelfall</i>	6,5	20,5	42,2	9,5	35,7

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

Auswirkungen öffentlicher Förderungen

Aufgrund der gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzenfunktion der betrieblichen Weiterbildung werden öffentliche Förderungen angeboten. Der CVTS-3 hat die Auswirkungen verschiedener Förderungen auf die weiterbildungsaktiven Betriebe erhoben.

Am häufigsten werden finanzielle Förderungen seitens der Betriebe als wirksam im Hinblick auf die Weiterbildungsaktivitäten genannt. Hierbei ist weniger der Sektor als vielmehr die Betriebsgröße die ausschlaggebende Variable. Während bei den großen Betrieben rund 50 Prozent öffentliche Zuschüsse zur Weiterbildung als wirksam bewerten, sind es bei den kleinen Betrieben (unter 50 Beschäftigte) nur 18 Prozent.

TABELLE 22:

Auswirkungen von öffentlichen Maßnahmen auf weiterbildungsaktive Unternehmen im Berichtsjahr 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

FRAGE: *Hat sich eine der folgenden öffentlichen Maßnahmen auf die Weiterbildungsplanung, -politik und -praxis Ihres Unternehmens im Jahr 2005 ausgewirkt?*

Strukturvariablen	Öffentliche Zuschüsse zu Kosten der betrieblichen Weiterbildung	Steuererleichterungen für Weiterbildungsausgaben	Festlegung von anerkannten Normen und Standards für Weiterbildung	Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualifikation des Weiterbildungspersonals	Öffentlich geförderte Beratungsleistungen, um den Weiterbildungsbedarf festzustellen oder Weiterbildungspläne zu entwickeln	Weiterbildungsaktive Unternehmen
Insgesamt	23,1	21,2	18,7	16,4	5,7	28.638
Produzierender Bereich	20,4	16,8	22,5	13,5	7,2	9.138
Dienstleistungen	24,4	23,2	16,9	17,7	5,1	19.500
Anzahl der Beschäftigten						
10 - 49	17,9	19,5	14,9	15,2	5,4	23.291
50 - 249	45,1	26,8	33,4	20,8	7,3	4.324
250 und mehr	50,1	34,1	41,2	24,9	6,3	1.023

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr

Zunächst ist der Unternehmensanteil, der im Berichtsjahr 2005 nicht weiterbildungsaktiv war, nach Unternehmensgröße zu betrachten. Insgesamt waren 19 Prozent der von Statistik Austria befragten Unternehmen ab 10 Beschäftigten nicht weiterbildungsaktiv. Bei den großen Betrieben war es 1 Prozent, bei den mittleren waren es 9 Prozent und 21 Prozent bei den Kleinbetrieben. Anders betrachtet: von den rund 6.700 Unternehmen der Grundgesamt der Studie, die nicht weiterbildungsaktiv waren, entfielen 94 Prozent auf Kleinbetriebe und 6 Prozent auf mittlere Betriebe.

Abgesehen vom Verweis auf ausreichende vorhandene Fähigkeiten oder Lehrlingsausbildung¹⁵ als Qualifizierungsweg fällt auf, dass zeitliche Gründe („Beschäftigte zu sehr ausgelastet“) häufiger als Kostengründe genannt werden. Rekrutierung am Arbeitsmarkt als Alternative zur Weiterbildung scheint ebenfalls unter den Begründungen bei den KMUs vergleichsweise häufig auf, fällt aber bei den Betrieben mit über 250 Beschäftigten zur Gänze weg.

Zu hohe Kosten der Weiterbildung werden am häufigsten mit Kritik an der Qualität des Kursangebotes verbunden. Kosten und Zeitmangel der Beschäftigten als Weiterbildungshindernisse schließen sich aber nicht gegenseitig aus, wie die Korrelationsanalyse der Gründe für Weiterbildungsverzicht im Berichtsjahr zeigt.

Die Lehrlingsausbildung wird insbesondere von Kleinbetrieben und im Produktionsbereich als ausreichend für die Deckung des Bedarfs an facheinschlägigem Personal wahrgenommen: Knapp ein Viertel der im Berichtsjahr nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen gaben an, dass sie aus diesem Grund keinerlei Weiterbildungsaktivitäten gesetzt haben. Im produzierenden Bereich werden von Seiten der Befragten auch deutlich überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten wahrgenommen, den Weiterbildungsbedarf im Betrieb zu identifizieren.

¹⁵ Der Lehrlingsanteil an den Beschäftigten der Kleinbetriebe ist mit rund 10 Prozent doppelt so hoch wie bei den mittleren und größeren Betrieben.

TABELLE 23a:

Gründe dafür, dass 2005 keine Weiterbildung durchgeführt wurde, nach Betriebsgröße, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

FRAGE: „Was waren die drei wichtigsten Gründe dafür, dass in Ihrem Unternehmen 2005 weder Weiterbildungskurse noch andere Formen der Weiterbildung durchgeführt wurden?
Bitte die drei wichtigsten Gründe ankreuzen“

Gründe *	10 - 49 Beschäftigte (N = 6.257)	50 - 249 Beschäftigte (N = 410)	250 und mehr Beschäftigte (N = 11)	Gesamt (N = 6.678)
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Unternehmens	85	80	100	85
Die hohe Arbeitsbelastung und die begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten	46	35	18	45
Die hohen Kosten von Weiterbildungskursen	25	30	-	26
Die benötigten Qualifikationen wurden in erster Linie durch Neueinstellung entsprechend qualifizierter Mitarbeiter/innen gewonnen	22	32	-	23
Sonstige Gründe	11	20	46	12
Unzureichendes Angebot an passenden Kursen auf dem Weiterbildungsmarkt	10	14	-	10
Das Unternehmen legte den Schwerpunkt auf die Lehrlingsausbildung statt auf Weiterbildung	10	5	-	9
Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens einzuschätzen	7	1	-	6
Bedeutende Weiterbildungsanstrengungen in einem der Vorjahre	2	0	46	2

*Bis zu drei Nennungen waren möglich

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Die Bedarfsdeckung mittels Neueinstellungen stellt insbesondere im Dienstleistungssektor respektive im mittleren Größensegment der Betriebe einen der relevanten Gründe dar, auf Weiterbildungsmaßnahmen im Berichtsjahr zu verzichten.

Andere Gründe, wie etwa die Kosten der Weiterbildungskurse oder ein unzureichend wahrgenommenes Kursangebot, differenzieren zwar nach Betriebsgröße, kaum aber zwischen den Sektoren. Die wesentlichen Unterschiede in den Begründungen für Weiterbildungsverzicht im Berichtsjahr zwischen den beiden Sektoren Produktion und Dienstleistungen ergeben sich demnach aus der Rolle der Lehrlingsausbildung und der Möglichkeit, benötigte Qualifikationen durch Rekrutierung entsprechenden Personals am Arbeitsmarkt nachzufragen.

TABELLE 23b:

Gründe für Weiterbildungsabstinz im Berichtsjahr 2005 nach Wirtschaftssektoren, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Gründe für Weiterbildungsabstinz*	Produzierender Sektor (N = 1.866)	Dienstleistungssektor (N = 4.812)	Insgesamt (N = 6.678)	Differenz Produktion – Dienstleistungen, Prozentpunkte
Lehrlingsausbildung ausreichend	23,8	3,7	9,3	20,1
Bedarf schwer zu beurteilen	12,3	3,9	6,2	8,4
Andere Gründe	14,5	10,5	11,6	4,0
Zu hohe Kosten	28	24,5	25,5	3,5
Kursangebot unzureichend	11,2	9,2	9,8	2,0
Jüngst erst in Weiterbildung investiert	3,5	1,8	2,3	1,7
Beschäftigte zu sehr ausgelastet	43,5	45,3	44,8	-1,8
Vorhandene Fähigkeiten ausreichend	82,5	85,3	84,6	-2,8
Bedarfsdeckung über Neueinstellungen	14,5	26,2	22,9	-11,7
Anteil der im Berichtsjahr nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen	17,0	19,8	18,9	-2,8

* Zur kompletten Fragen- und Vorgabenformulierung siehe vorhergehende Tabelle

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

Soziodemografische Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung

Last but not least sollen nach den betriebsstrukturellen Faktoren der Weiterbildung die soziodemografischen Faktoren der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, soweit Daten im CVTS-3 hierzu vorliegen, reflektiert werden. Als zentraler Indikator kann dabei die Teilnahme an Weiterbildungskursen bezogen auf die Beschäftigten in allen Unternehmen herangezogen werden.

Die Kursteilnahmequote war im Berichtsjahr 2005 mit 35,5 Prozent bei den Männern höher als bei den Frauen mit 29,9 Prozent. Die Differenz ist in den Dienstleistungen (39,8 zu 30,4 Prozent) und in den Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten (45 Prozent zu 37,2 Prozent) größer als in anderen Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Salfinger; Sommer-Binder, 2007, S. 1.112).

TABELLE 24:

Kursbezogene Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen und Betriebsgröße, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Merkmal	Mitarbeiter/innenzahl			Gesamt (n = 35.316)
	10 - 49 (n = 29.548)	50 - 249 (n = 4.734)	250+ (n = 1.034)	
Gesamt	24	28	42	33
Unter 25 Jahre	32	31	43	36
25 bis 54 Jahre	25	29	42	34
über 54 Jahre	7	14	37	21
Männer	25	29	45	36
Frauen	22	27	37	30

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Im Vergleich zu den Daten, die für 1999 veröffentlicht wurden, bedeutet dies eine Veränderung zugunsten der Männer. Für 1999 wurde eine Teilnahmequote bezogen auf die männlichen Beschäftigten aller Unternehmen in der Stichprobe von 31,2 Prozent und für die Frauen von 31,1 Prozent ermittelt (Pauli; Zuser, 2003, S. 22).

Lehrlingsausbildung

Über den methodischen Hintergrund des CVTS-3 wurde bereits an anderer Stelle¹⁶ berichtet. Im Unterschied zu den Vorgängererhebungen unterscheidet der CVTS-3 zwischen **betrieblicher Weiterbildung** (Continuing Vocational Training) und **betrieblicher Erstausbildung** (Initial Vocational Training). In letztgenannte Kategorie fällt in Österreich de facto ausschließlich die Lehrlingsausbildung, womit der CVTS-3 erstmals auch Daten zu dieser für das österreichische System beruflicher Bildung überaus bedeutsamen Ausbildungsrouten ausweist.

Lehrbetriebs- und Lehrlingsquoten

In den Unternehmen des privaten Sektors mit 10 oder mehr Beschäftigten waren im Jahr 2005 rund 126.500 in Lehrlingsausbildung befindliche Personen. Rund 49 Prozent – also fast die Hälfte – der Unternehmen waren 2005 Lehrbetriebe. Dieses Erhebungsergebnis steht im Gegensatz zu in der Öffentlichkeit ansonsten kolportierten Lehrbetriebsquoten. Die Lehrbetriebsquote beläuft sich dabei im produzierenden Bereich in den Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten auf über 70 Prozent. In den Dienstleistungen, die traditionell stärker BMHS-Absolventen/innen rekrutieren, erreicht die Lehrbetriebsquote immerhin fast 40 Pro-

¹⁶ Siehe dazu „Information zur Erhebung“.

zent. Der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten beläuft sich insgesamt in der CVTS-Erhebung auf 6,6 Prozent, wobei der produzierende Bereich auf 7,7 Prozent, die Dienstleistungen auf 6 Prozent kommen.

TABELLE 25:

Lehrbetriebs- und Lehrlingsquote bezogen auf das Berichtsjahr 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Strukturvariablen	Betriebe	Lehrbetriebsquote (%)	Lehrlinge im Berichtsjahr*	Lehrlinge pro 100 Beschäftigte*
Insgesamt	35.316	48,8	126.525	6,6
10 - 49 Beschäftigte	29.528	46,5	56.774	10,1
50 - 249 Beschäftigte	4.760	55,7	22.646	4,9
250 und mehr Beschäftigte	1.028	83,0	47.105	5,3
Produzierender Bereich	11.004	70,5	52.482	7,7
Dienstleistungen	24.312	39,0	74.044	6,0
Differenz Produktion - Dienstleistungen	-23.208	31,5	-21.562	1,7

* Der Unterschied zu den Lehrlingszahlen und Lehrlingsquoten aus *Stichtagserhebungen* hat damit zu tun, dass „die Zahl der Lehrlinge im CVTS nicht zu einem Stichtag, sondern bezogen auf den Referenzzeitraum 2005 ermittelt wurde: „Unterjährige Zugänge und Abgänge in den Unternehmen erhöhen deshalb die Gesamtzahl der Lehrlinge gegenüber der nationalen Lehrlingsstatistik.“ (Pauli; Sommer-Binder, 2008, S. 16).

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Im produzierenden Bereich zeigen sich überdurchschnittliche Lehrlingsquoten im Bauwesen sowie in der Metallherstellung. In den Dienstleistungen fällt insbesondere die hohe Lehrlingsquote im Kraftfahrzeughandel auf (rund 21 Prozent). Dies enthält technisch-gewerbliche und kaufmännische Berufe. Auch Tourismus und Einzelhandel weisen überdurchschnittliche Lehrlingsquoten auf. Nicht überraschend ist die relativ geringe Lehrlingsquote im Kredit- und Versicherungswesen, das traditionell stark aus den BMHS für die mittleren und oberen mittleren Levels rekrutiert.

Die Aufgliederung nach Betriebsgröße muss zunächst in Rechnung stellen, dass ein Teil der Lehrlingsausbildung durch die Nichtberücksichtigung der Kleinstbetriebe ausgeschlossen wird. So entfielen Ende 2006 rund 23 Prozent der Lehrlinge – laut Statistik der Wirtschaftskammer Österreich – auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Schneeberger; Nowak, S. 68). Die Lehrlingsquote ist bei den kleinen Betrieben (10 bis 49 Beschäftigte) doppelt so hoch wie bei den mittleren und größeren Betrieben, nicht aber die Lehrbetriebsquote. Die Lehrbetriebsquote belief sich 2005 bei den größeren Betrieben auf 83 Prozent.

Die auf diese Art ermittelten Lehrlingsquoten sind für das Betriebsegment ab 10 Beschäftigten so hoch, wenn man Jahresdurchschnitts- oder Stichtagsdaten zugrunde legt. Dies ist

anhand der Arbeitskostenerhebung für das gleiche Betriebssegment möglich und ergibt eine Lehrlingsquote von 4,2 Prozent.

Kostenartenstruktur der Lehrlingsausbildung

Der CVTS-3 hat im Weiteren versucht, nicht nur die Lehrbetriebsquoten und die Lehrlingsanteile in Relation zu den Beschäftigten zu erheben, sondern auch **Kosten der Lehrlingsausbildung** zu ermitteln.

Die Kostenermittlung beruht auf den im Berichtsjahr in den Betrieben in Ausbildung befindlichen Lehrlingen, wobei unterjährige Zugänge und Abgänge in den Unternehmen inkludiert sind. *Damit stellt das Ergebnis nicht die Kosten pro Lehrling und Lehrjahr dar, sondern die Durchschnittskosten pro Lehrling im Berichtsjahr, ohne dass die Verweildauer geklärt ist.* Nachfolgende Tabelle zeigt die unterschiedlichen Kostenarten sowie Förderungen pro Lehrling im Berichtsjahr.

TABELLE 26:

Struktur der Kosten der Lehrlingsausbildung nach Strukturvariablen, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Strukturvariablen	Arbeitskosten	Personaufwand für Ausbilder	Sonstige Ausbildungskosten	Beiträge an überbetriebliche Einrichtungen	Kosten insgesamt absolut in Euro	Förderungen usw. in Euro
10 bis 49 Beschäftigte	94,5	4,8	0,7	0,1	7.877	465
50 bis 249 Beschäftigte	82,5	13,4	3,7	0,3	10.098	430
250 und mehr Beschäftigte	73,7	17,5	7,9	0,9	9.422	383
Produzierender Bereich (C-F)	82,2	12,2	4,8	0,7	10.916	483
Dienstleistungen (G - K,O)	85,4	10,9	3,5	0,2	7.384	389
Insgesamt	83,8	11,6	4,2	0,5	8.849	428

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

Die CVTS-3-Tabelle bietet Information über die Struktur der Kosten der Lehrlingsausbildung sowie die Unterschiede nach betriebsstrukturellen Variablen. Aufschlussreich ist unter anderem die weitergehende Analyse bezüglich der Kostenkomponenten. Dies zeigt, dass die hohen Kosten im mittleren Betriebssegment und im produzierenden Bereich nicht durch höhere Arbeitskostenanteile bedingt sind. Mit der Betriebsgröße steigt der relative Kostenanteil für Ausbilder von unter 5 Prozent auf fast 18 Prozent.

Insgesamt entfallen laut CVTS-3-Erhebung rund 84 Prozent der Gesamtkosten (Bruttokosten) der Lehrlingsausbildung auf Arbeitskosten. Kennt man die Arbeitskosten aus der Lehrlingsentschädigung, so lassen sich auch betriebsstrukturspezifische Bruttogesamtkosten der Lehrlingsausbildung anhand obiger Zahlen schätzen.

Die absolute Höhe der jährlichen Bruttokosten pro Lehrling und Lehrjahr kann aus diesen Erhebungsergebnissen nicht ermittelt werden. Dies bedeutet, dass der ermittelte Betrag von 8.400 Euro pro Lehrling im Berichtsjahr (8.849 Euro minus 428 Euro Förderungen) mit Abstand zu wenig sind, um die Kosten pro Lehrling und Lehrjahr realistisch einzuschätzen. Bereits die Arbeitskosten machen in vielen Lehrberufen, zumindest in den höheren Lehrjahren, mehr aus.

Einen weiteren Anhaltspunkt gibt die durchschnittliche Lehrlingszahl pro Jahr, die bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten mit rund 85.500 zu veranschlagen ist. Proportional zu dieser Zahl ergeben sich geschätzte jährliche Kosten von 13.100 Euro pro Lehrling, ohne dabei nach Strukturvariablen zu differenzieren. Die offizielle Lehrlingsprämie für jeden Lehrling, der das gesamte Lehrjahr im Betrieb ist, betrug 1.000 Euro im Jahr 2005. Der Unterschied zu den im CVTS-3 ermittelten Förderungen hat damit zu tun, dass unterjährige Zugänge und Abgänge in den Unternehmen inkludiert sind (Pauli; Sommer-Binder, 2008, S. 16).

Ermittlung der Nettokosten

Die Kosten der Ausbildung sind nicht nur deshalb ein komplexes Phänomen, weil unterschiedliche Kostenarten zu berücksichtigen sind, sondern auch weil Lehrstellenförderungen seit Ende der 90er Jahre und besonders seit 2005 häufiger geworden sind. Als Reaktion auf das Ungenügen der bisherigen Lösungen wurde im Juli 2005 ein Programm verstärkter Förderungen betrieblicher Lehrstellen durch das Arbeitsmarktservice ins Leben gerufen, das mit dem Namen des Regierungsbeauftragten für die Lehrlingsausbildung, *Egon Blum*, verbunden ist (Wagner-Pinter 2006, S. 19). Nach diesem Programm bekamen Lehrbetriebe nicht nur 1.000 € Ausbildungsprämie pro Lehrling und Lehrjahr, sondern als „Blum-Bonus“ für jeden zusätzlichen Lehrling 400 € pro Monat während des ersten Lehrjahres, 200 € während des zweiten Lehrjahres und 100 € während des dritten Lehrjahres (BMW 2006, S. 13).

Außerdem sind bei der Ermittlung der „echten Kosten“ auch die Erträge der Unternehmen in der Lehrzeit (produktive Mitarbeit der Lehrlinge) und die Vorteile nach der Ausbildung im Vergleich zu nicht-ausbildenden Betrieben zu berücksichtigen, worauf wir später eingehen werden. Erforderlich bei jeder Befassung mit den Kosten der Lehrlingsausbildung ist zunächst der Hinweis, dass den Bruttokosten der Unternehmen auch Erträge gegenüberstehen. Hierüber gibt es bereits eine lange bildungsökonomische Forschung und Diskussion in den Ländern mit Lehrlingsausbildung, sei es in Österreich¹⁷, in Deutschland¹⁸ oder in der

¹⁷ Lorenz Lassnigg, Peter Steiner: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung (=AK Wien: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, 67), Wien, 1997. Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Entwicklung, Struktur und Forschungsergebnisse. ibw-Schriftenreihe Nr. 105, Wien, 1997.

Schweiz.¹⁹ Die Leistungen der Lehrlinge wurden dabei als „Substitution von Un- oder Angelernten“ oder äquivalenter Anteil an einer Fachkraft angesetzt. Im Großen und Ganzen versuchen Berufsbildungsforscher aufzuzeigen, dass Lehrbetriebe nicht nur Ausgaben für Lehrlinge haben, sondern auch Vorteile durch die Ausbildung, sei es in der Lehrzeit, sei es danach.

In einem neueren Beitrag zur Frage „Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered“ wird nach Berufsgruppen unterschieden: Man geht davon aus, dass „der Anteil von Lehrlingen in Handels-, Handwerks- und Bauberufen sowie kaufmännischen Berufe einen positiven Einfluss auf den Betriebsgewinn“ hat, indem sie als „Substitute für Un- oder Angelernte“ fungieren. Da eine Erhöhung des Lehrlingsanteils in Fertigungsberufen den Unternehmensgewinn reduziere, bedeutet dies – so die Autoren –, „dass die Unternehmen, die Lehrstellen in diesen Berufen anbieten, ihre Ausbildungskosten während der Ausbildungsperiode nicht decken können. Die Lehrlingsausbildung ist für diese Betriebe somit eine Investition.“ (Mohrenweiser; Zwick, 2008, S. i). Die Betriebe, die nicht in der Lehrzeit zu einem Ausgleich ihrer Aufwendungen kommen, können dies durch relative Vorteile bei der Auswahl aus den selbst ausgebildeten Lehrlingen für längerfristige Beschäftigung kompensieren („Opportunitätserrträge“).

Bei den Erträgen in der Lehrzeit wurde lange übersehen, dass dies Interesse und Eignung seitens der Auszubildenden in einem erheblichen Maße voraussetzt. Das scheint ein Grund dafür sein, dass zu pauschal Nettonutzen proponierende Ansätze in Zeiten von Lehrstellenbewerberüberhängen nur begrenzt plausibel erscheinen. Differenziert man nach Branchen, finden sich die höchsten Anteile der Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden an den Bruttolöhnen und -gehältern insgesamt innerhalb des Produktionsbereichs im *Bauwesen* (2,2 Prozent), dem *Maschinenbau* (1,5 Prozent) sowie der *Herstellung von Metallerzeugnissen* (1,4 Prozent). Im Dienstleistungssektor finden sich die höchsten einschlägigen Anteilswerte im *Kfz-Handel, Reparatur von Kfz; Tankstellen* (3,4 Prozent), dem *Beherbergungs- und Gaststättenwesen* (2,6 Prozent) und in der Branche *Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgegenständen* (2,2 Prozent).

¹⁸ Richard von Bardeleben, Ursula Beicht und Kálmán Fehér: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 187, Bielefeld, 1995; Ursula Beicht, Günter Walden, Herman Herget: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264, Bielefeld, 2004.

¹⁹ Stefan C. Wolter, Jürg Schweri: Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100(1), 2004.

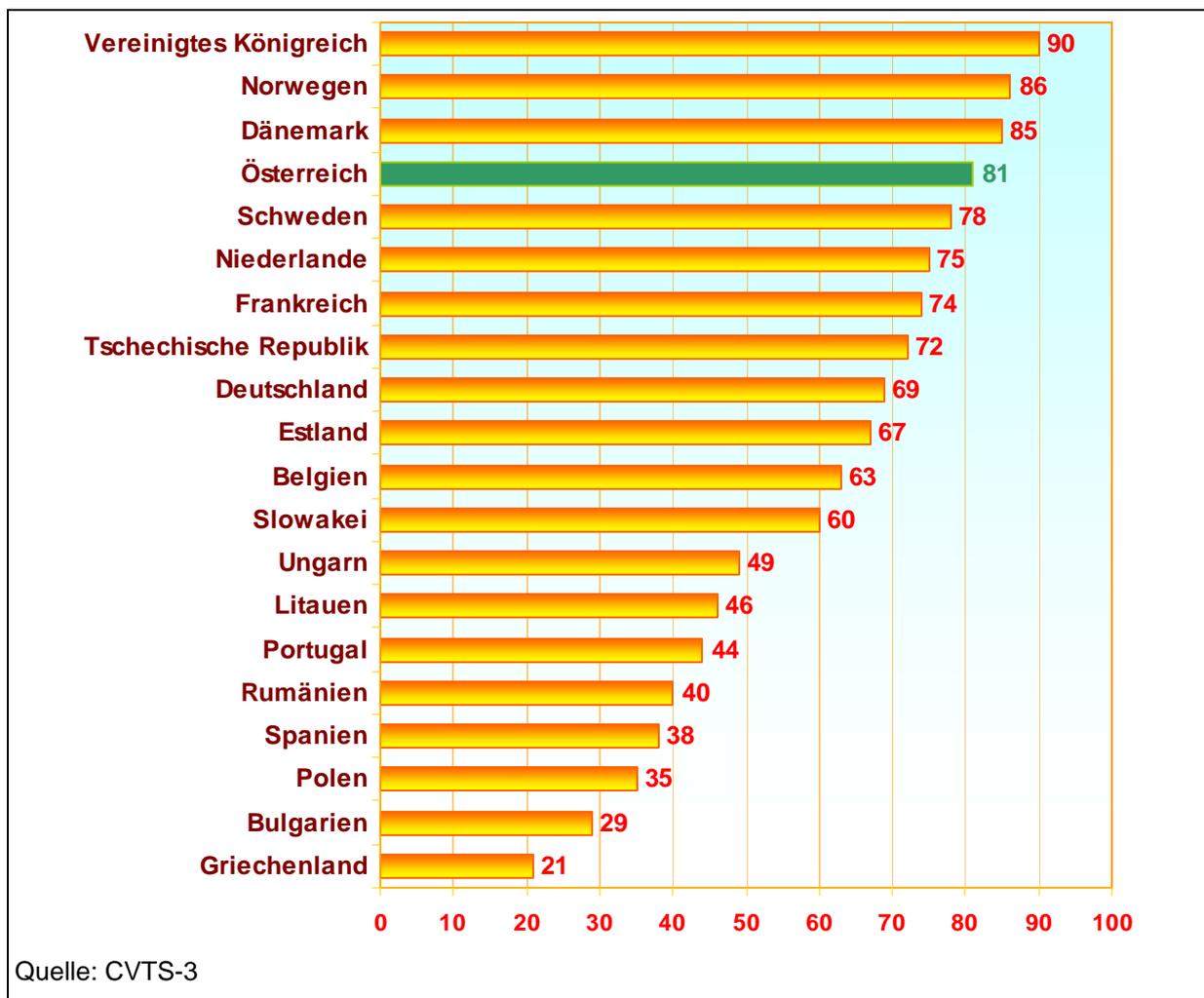
2. Europäischer Vergleich

Zwischen 20 und 90 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in den Ländern der Europäischen Union und Norwegen waren im Berichtsjahr 2005 weiterbildungsaktiv. Dies umfasst Kurse und andere Formen der organisierten Weiterbildung, die vom Betrieb ausgehen. Österreich liegt mit einem Anteil von 81 Prozent an Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen im Spitzenfeld. Von den Staaten, für die Ergebnisse vorliegen, wiesen nur Dänemark, das Vereinigte Königreich und Norwegen höhere Anteile weiterbildender Unternehmen aus.

Auch bei der Quote der Unternehmen mit Weiterbildungskursen lag Österreich (67 Prozent) international im oberen Bereich des Ländervergleichs. Höhere Anteile Kurse anbietender Unternehmen wiesen nur Dänemark, Frankreich, die Niederlande und Schweden auf. Das Vereinigte Königreich lag gleich auf mit Österreich.

GRAFIK 2:

Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)



Kursteilnahmequote der Beschäftigten: Vergleich 1999 - 2005

Eine wichtige Vergleichszahl ist der Anteil der an Kursen betrieblicher Weiterbildung Teilnehmenden an den Beschäftigten aller Unternehmen. Für viele Länder sind Vergleichswerte zur Erhebung über das Berichtsjahr 1999 vorhanden. Österreich liegt im Berichtsjahr 2005 im Ländermittel. Das Ländermittel ist nur bedingt vergleichbar, da 1999 erst 15 Länder an der Erhebung teilgenommen haben. Es hat den Anschein, dass der Rückgang vor allem auf die Rückgänge in den nordeuropäischen Ländern und im Vereinigten Königreich zurückzuführen wäre, für die 1999 – viel beachtete und als Benchmarks gehandelte – weit überdurchschnittliche Werte ausgewiesen wurden.

TABELLE 27:

**Prozentualer Anteil der Beschäftigten, welche an Weiterbildungskursen teilnahmen,
im Zeitvergleich**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	1999	2005	Differenz: Prozentpunkte
Tschechische Republik	42	59	17
Schweden	61	46	-15
Frankreich	46	46	0
Belgien	41	40	-1
Dänemark	53	35	-18
Niederlande	41	34	-7
Vereinigtes Königreich	49	33	-16
Österreich	31	33	2
Spanien	25	33	8
Deutschland	32	30	-2
Norwegen	48	29	-19
Italien	26	29	3
Estland	19	24	5
Polen	16	21	5
Rumänien	8	18	10
Portugal	28	17	-11
Ungarn	12	16	4
Bulgarien	13	15	2
Litauen	10	15	5
Griechenland	15	14	-1
EU-27	-	33	-
EU-15	40	-	-

Quelle: Eurostat, CVTS-2 und CVTS-3; eigene Berechnungen

Erst eingehende methodologische Vergleiche der beiden Erhebungen werden zeigen können, ob und in welchem Ausmaß es sich dabei um substantielle oder nur erhebungstech-

nisch bedingte Veränderungen handelt. Substanzielle Rückgänge von 15 und mehr Prozentpunkten wären jedenfalls ohne gesamtwirtschaftlich negative Auswirkungen schwer zu erklären.

Österreich gehört zu den Ländern, deren kursmäßige Weiterbildungsteilnahmequote im Vergleich der Berichtsjahre 1999 und 2005 nicht gesunken ist, respektive deren Veränderungsumfang keine Plausibilitätszweifel evoziert. Am meisten zugelegt hat die Tschechische Republik, die mit einer betrieblichen Weiterbildungsquote von nahezu 60 Prozent den Ländervergleich 2005 anführt.

Der internationale Vergleich der kursmäßigen Weiterbildungsquoten zeigt mit 33 Prozent im Berichtsjahr 2005 eine mittlere Position Österreichs bezogen auf alle Beschäftigten in den Unternehmen ab 10 Beschäftigten. Die durchschnittliche Position Österreichs zeigt sich auch, wenn man die Anzahl der in kursmäßiger Weiterbildung verbrachten Stunden bezogen auf 1.000 Arbeitsstunden vergleicht. Der Durchschnittswert beträgt 5 Stunden, dies trifft auch auf Österreich zu.

Die Betriebsgröße ist generell einer der am stärksten differenzierenden Faktoren der kursmäßigen Weiterbildungsteilnahmequote. Von den strukturellen Faktoren erweist sich die Branche als weiterer wesentlicher Einflussfaktor der Weiterbildungsteilnahme, wobei Betriebsgröße und Branche sich überschneidende Faktoren sind.

TABELLE 28:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Betriebsgröße, 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Insgesamt
EU-27	21	29	41	33
Österreich	24	28	42	33
Differenz	3	-1	1	0

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

Die Weiterbildungsquote der Sachgütererzeugung in Österreich liegt im Ländermittel. Tiefer gehende Aufgliederungen nach Branchen innerhalb der produzierenden Wirtschaft, wie sie für Österreich präsentiert werden konnten, liegen für den Ländervergleich nicht vor.

Die Weiterbildungsquote der produzierenden Wirtschaft in Deutschland, das ein ähnliches Aus- und Weiterbildungssystem wie Österreich hat, liegt einige Prozentpunkte über Österreich (35 zu 31 Prozent der Beschäftigten).

Die Weiterbildungsquoten für die distributiven Dienste und die Finanzdienstleistungen in Österreich liegen über dem Ländermittel. Hier zeigen sich für Deutschland niedrigere Werte.

TABELLE 29:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche im Berichtsjahr 2005 an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	Sachgüter- erzeugung (Rang- reihung)	Handel; In- standhaltung u. Reparatur von Kfz etc.	Kredit- u. Versiche- rungswesen	Realitäten- wesen, Un- ternehmens- dienstlei- stungen	Erbringung von sonsti- gen öffentli- chen und persönlichen Dienstlei- stungen
Finnland	44	35	59	44	23
Deutschland	35	23	46	29	35
Niederlande	33	26	54	36	30
Österreich	31	31	65	25	39
Vereinigtes Königreich	29	20	43	42	48
Dänemark	27	24	37	59	58
Italien	22	28	73	34	23
EU-27	31	26	57	35	36

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

Kurstunden je Teilnehmer

Die Kursteilnahmequote ist ein weiterer wichtiger Indikator, um die Weiterbildung der Wirtschaft im Ländervergleich einzuschätzen. Da es aber Kurse von unterschiedlicher Dauer gibt, kann es hier zu Einschätzungsproblemen kommen, wenn keine weiteren Informationen hinzukommen. Daher wurde auch die durchschnittliche Stundenzahl, die Teilnehmer an Weiterbildung im Jahr 2005 absolviert haben, erhoben. Österreich liegt mit 27 Kursstunden je Teilnehmer wiederum im Ländermittel der EU-27.

Während die Unterschiede in der Teilnahmequote nach Betriebsgröße nicht nur in Österreich, sondern europaweit stark ausgeprägt sind, trifft dies auf die Kursdauer im europäischen Ländermittel nicht zu. Österreich gehört aber zu den Ländern, in denen die Kurse der Beschäftigten in den Kleinbetrieben deutlich kürzer sind als in den Großbetrieben.

TABELLE 30:

Stunden in Weiterbildungskursen pro Teilnehmer nach Betriebsgröße, 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	Insgesamt	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Differenz: Klein/Groß
Schweden	34	26	25	40	-14
Dänemark	30	31	32	30	1
Deutschland	30	26	29	30	-4
Frankreich	28	28	25	29	-1
EU-27	27	26	26	28	-2
Österreich	27	19	29	29	-10
Italien	26	25	25	26	-1
Spanien	26	25	22	27	-2
Finnland	25	26	27	24	2
Tschechische Republik	23	18	20	26	-8
Vereinigtes Königreich	20	22	22	19	3

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

Soziodemografische Faktoren

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist im EU-Ländermittel bei den Männern um 3 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. In Österreich beläuft sich die geschlechtsspezifische Differenz im Weiterbildungszugang auf 6 Prozentpunkte. Am höchsten ist die geschlechtsspezifische Ungleichheit zu ungunsten der Frauen in unseren Nachbarländern Tschechische Republik und Slowakei.

Wie in allen einschlägigen Erhebungen ist auch im CVTS-3 eine deutliche Abnahme der Weiterbildungsnahe nach dem Lebensalter zu konstatieren. Der CVTS bietet allerdings nur eine sehr grobe Altersgliederung an: Jungerwachsene, Haupterwerbssalter und spätes Erwerbssalter bzw. frühes Ruhestandsalter.

TABELLE 31:

**Geschlechtsspezifische Differenz des Anteils der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt),
welche an betrieblichen Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Geschlecht, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	Männer	Frauen	Differenz
Dänemark	32	39	-7
Finnland	38	41	-3
Vereinigtes Königreich	32	34	-2
Schweden	47	45	2
EU-27	34	31	3
Frankreich	47	43	4
Deutschland	32	27	5
Niederlande	36	31	5
Österreich	36	30	6
Tschechische Republik	63	52	11
Slowakei	42	31	11

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

Faktum ist, dass Österreich in der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme mit 36 Prozent Teilnahmequote im Jahr 2005 bei den Jungerwachsenen mit Abstand über dem Ländermittel von 29 Prozent einzustufen ist. Im Haupterwerbssalter liegt Österreich gerade noch über dem Ländermittel von 33 Prozent. Bezogen auf das späte Erwerbssalter liegt die österreichische Weiterbildungsquote im europäischen Vergleich unter dem Ländermittel der EU-27 und verliert mehr als andere Länder mit vergleichbarer Weiterbildungsbeteiligung im Haupterwerbssalter. Die Dänen sind das einzige Land, das die betriebliche Weiterbildungsquote bei den über 54-Jährigen halten kann. Die österreichische Wirtschaft investiert im Ländervergleich mehr in Jungerwachsene als in Erwerbspersonen im späten Erwerbssalter. Der Konnex zum relativen frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist evident.

TABELLE 32:

**Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche
an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Alter, 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	Unter 25 Jahre	25 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	Differenz Sp.4 minus Sp. 3
Dänemark	29	35	36	1
Norwegen	23	31	24	-7
Italien	22	30	22	-8
Vereinigtes Königreich	34	34	26	-8
EU-27	29	33	24	-9
Spanien	30	35	25	-10
Malta	29	34	24	-10
Deutschland	25	32	21	-11
Österreich	36	34	21	-13

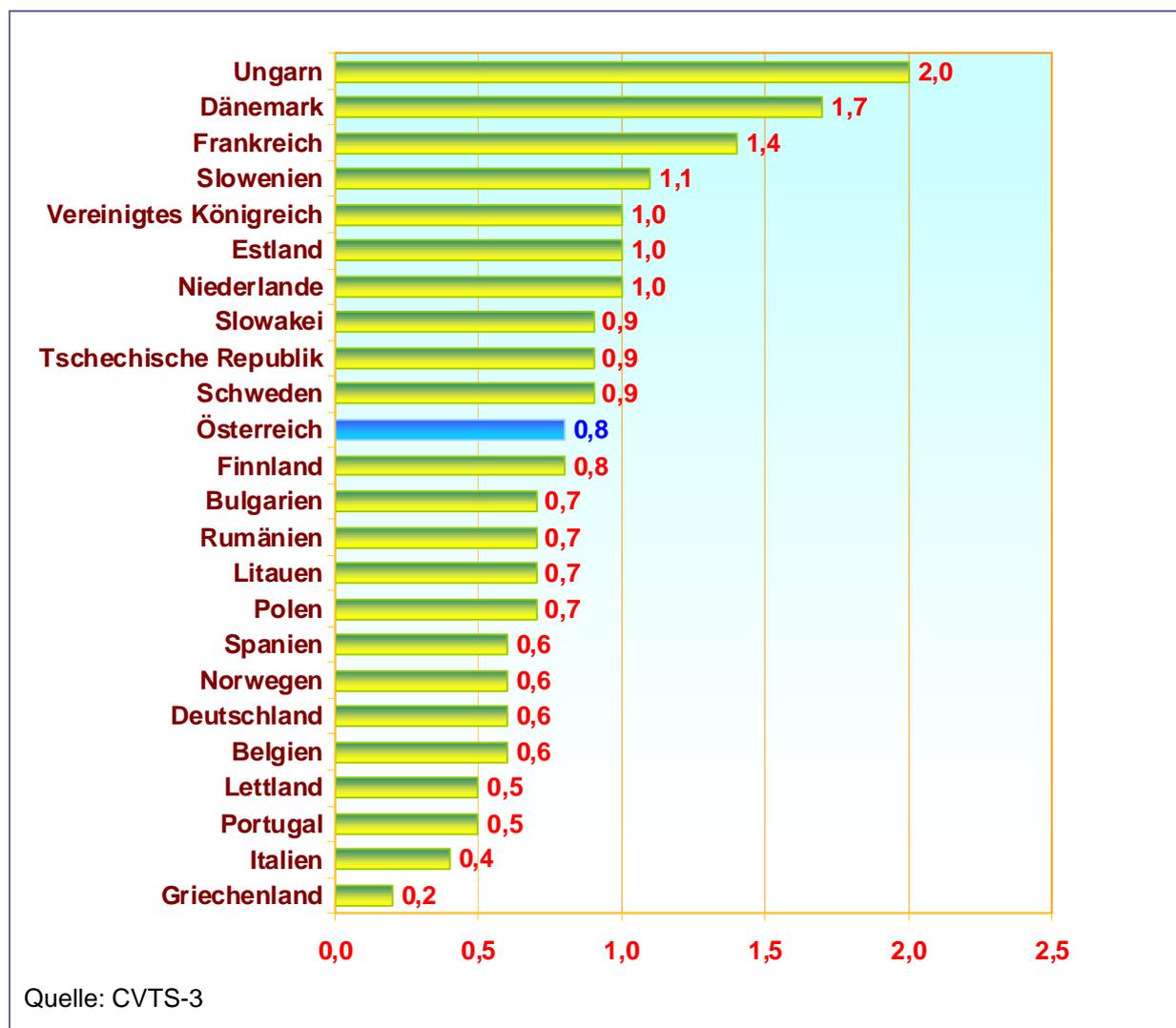
Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

Ausgaben für Weiterbildung

Die mittlere Beteiligungsquote in Österreich wird mit einer leicht überdurchschnittlichen Ausgabenquote bezogen auf die direkten Kurskosten erreicht (0,8 zu 0,7 im EU-Mittel, vgl. Tabelle EU-14 im Anhang). Die direkten Kurskosten laut CVTS-3 für das Berichtsjahr 2005 mit 0,8 Prozent der gesamten Arbeitskosten unterscheiden sich nicht vom für das Berichtsjahr 1999 ermittelten Wert. Als direkte Kosten werden Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für eigenes Weiterbildungspersonal, Raum- und Materialkosten sowie Reisekosten der Teilnehmenden gerechnet. Für andere Länder gibt es – analog zum Rückgang in der Beteiligungsquote – Rückgänge in den Weiterbildungsausgaben zu verzeichnen (vgl. Behringer, Moraal, Schönfeld, 2008, S. 12).

GRAFIK 3:

Direkte Kosten der Weiterbildungskurse in Prozent der gesamten Arbeitskosten, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)



Ein weiterer Kostenfaktor der betrieblichen Weiterbildung sind die Personalausfallskosten der Teilnehmenden sowie Umlagen oder Beiträge an Fonds. Die Personalausfallkosten werden aber nicht so wie die direkten Kurskosten bei den Unternehmen erfragt, sondern resultieren aus Berechnungen, die sich auf Teilnahmestunden und durchschnittliche Personalkosten pro Arbeitsstunde stützen. Es handelt sich dabei um *rechnerische Maximalwerte* und nicht um am Markt eingesetzte Finanzmittel. Für Österreich wurde ein Wert von 0,6 Prozent ermittelt (Tabelle EU-14 im Tabellenanhang zu II).

Bei den ermittelten Personalausfallkosten aufgrund betrieblicher Weiterbildung liegt Schweden, das eine hohe Beteiligungsquote an betrieblichen Weiterbildungskursen aufweist, mit 1,2 Prozent der Arbeitskosten an der Spitze, das Vereinigte Königreich, das eine durchschnittliche kursbezogene Beteiligungsquote aufweist, rangiert mit 0,3 Prozent der Arbeitskosten am Ende des Vergleichs.

Themen der Weiterbildungskurse

Bei der Verteilung der Kursstunden nach Themen weicht Österreich positiv beim Ingenieurwesen und bei den kaufmännischen Weiterbildungsthemen ab, negativ beim Themenbereich „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“.

TABELLE 33:

Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsfeld in ausgewählten Ländern, 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Weiterbildungsfeld	EU-27	Österreich	Differenz
Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	16	19	3
Verkaufstraining und Marketing	11	14	3
Buchhaltung, Finanzwesen, Management und Verwaltung (einschließlich Human-Ressource- und Qualitätsmanagement), Sekretariats- und Büroarbeit	12	14	2
Informatik und EDV-Anwendungen	11	11	0
Persönliche Dienstleistungen, Verkehrsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten	5	5	0
Persönliche Fähigkeiten (Kooperation, Gesprächsführung, ...), Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt (einschließlich Unternehmenskenntnis und einführende Kurse)	16	14	-2
Andere Bildungs- oder Weiterbildungsbereiche	14	12	-2
Sprachen (Fremdsprachen und Muttersprache)	7	4	-3
Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	11	6	-5
Gesamt (Rundungsbedingt mehr als 100)	103	99	-

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage April 2008; eigene Berechnungen

Anbieter externer Weiterbildungskurse

Der Anteil externer Kurse an der gesamten betrieblichen Weiterbildung gemessen an der Stundenzahl hat in Europa eine Spannweite zwischen rund 30 und fast 70 Prozent. Österreich liegt hierbei mit 51 Prozent der absolvierten Kursstunden etwas über dem Ländermittel von 47 Prozent. Das heißt, dass die Hälfte der absolvierten Weiterbildung in zeitlicher Hinsicht bei externen Bildungsanbietern absolviert wird. Deutlich darüber liegen Ungarn, Estland oder Frankreich. Weit unter dem österreichischen Anteil externer Weiterbildungsstunden liegt zum Beispiel Deutschland (37 Prozent).

Bei der Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden nach Anbietern weicht Österreich von Ländern mit anders strukturierten Bildungssystemen deutlich ab. Die Rolle der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft ist in Österreich (17 Prozent der Kursstunden im Jahr 2005) und Deutschland am höchsten, aber auch für das Vereinigte Königreich und Schweden sind weit überdurchschnittliche Werte zu konstatieren. Die Anteile der Weiterbildung bei Bildungsanbietern der Arbeitnehmerorganisationen belaufen sich auf rund 1 Prozent der Jahreskursstunden bei firmenexternen Anbietern, in Dänemark auf 4 Prozent, in Österreich auf 3 Prozent.

TABELLE 34:

Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden betrieblich finanzierter Weiterbildung nach Anbieterkategorien, 2005; Angaben in Zeilenprozenten

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land (Auswahl)	Private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	Private Unternehmen, die <u>nicht</u> hauptsächlich Bildungsanbieter sind	Öffentliche oder private Schulen, Fachhochschulen und Universitäten	Öffentliche Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen)	Bildungseinrichtungen von Arbeitgeberverbänden	Bildungseinrichtungen von Arbeitnehmerorganisationen
Deutschland	38	18	7	7	21	3
Österreich	42	20	6	3	17	3
Verein. Königreich	42	4	27	11	15	1
Schweden	50	18	6	3	14	1
EU-27	46	12	9	8	9	1
Finnland	48	12	8	12	6	2
Frankreich	40	8	4	6	5	0
Niederlande	45	9	12	19	2	0

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

Schulungen bei anderen Firmen sind in Österreich deutlich überdurchschnittlich häufig (20 zu 12 Prozent im EU-Mittel). Die Schulungsanteile privater Anbieter sind leicht unterdurchschnittlich. Die Rolle von Schulen und Hochschulen in der betrieblichen Weiterbildung ist in Europa sehr unterschiedlich ausgeprägt. Seit langem ist die starke Position britischer Colleges and Universities am Weiterbildungsmarkt bekannt, überraschend sind die hohen Marktanteile, die sich für Ungarn und Slowenien in dieser Anbieterkategorie ergeben.

Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr

Im CVTS-3 wurde wie in den vorhergehenden Erhebungswellen nach Gründen für Weiterbildungsabstinenz im Berichtsjahr gefragt. Im europäischen Ländermittel waren 40 Prozent der befragten Betriebe im Berichtsjahr nicht weiterbildungsaktiv, in Österreich waren es 19 Prozent. In der Struktur der Begründungen hebt sich Österreich deutlich vom Ländermittel, aber auch relevanten Vergleichsländern ab. Zeitmangel ist in Österreich wie im europäischen Ländermittel häufiger eine Weiterbildungsbarriere als die Kosten der Weiterbildung.

TABELLE 35:

Nicht weiterbildende Unternehmen nach Gründen, keine Weiterbildung durchzuführen, 2005, Angaben in %

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Zu kostspielig	Ausbildung statt Weiterbildung	Weiterbildung im Vorjahr	Qualifikation ausreichend	Mangel geeigneter Kurse	Neueinstellungen	Schwierig, Weiterbildungsbedarf festzustellen	Keine Zeit	Gesamt*
Österreich	25	9	2	85	10	23	6	45	19
EU-27	23	10	8	72	15	51	10	32	40
Differenz	2	-1	-6	13	-5	-28	4	13	-21

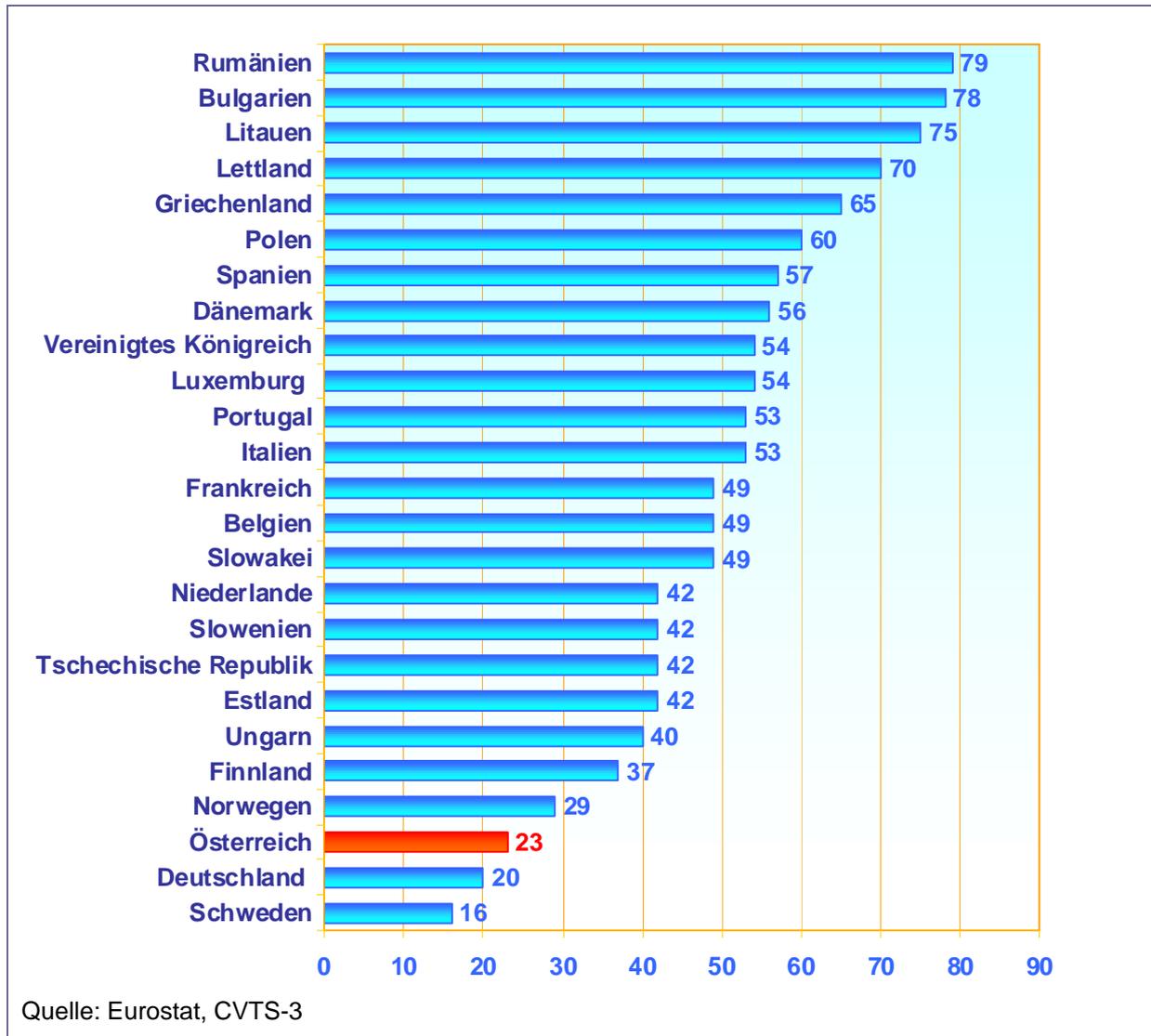
* Anteil der Unternehmen ohne kursmäßige oder andere Weiterbildung

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

Am auffälligsten ist der relativ geringe Anteil derer, die angaben, eigene Weiterbildung durch Rekrutierung der benötigten Qualifikationen am Arbeitsmarkt substituiert zu haben. Hier liegt die größte Abweichung zum EU-Mittelwert vor. Dieser Befund kann zugleich als Hinweis auf unterschiedliche Grade von Fachkräftemangel im Berichtsjahr 2005 in den Arbeitsmärkten der Mitgliedsländer interpretiert werden.

GRAFIK 4:

**Grund für keine Weiterbildung im Berichtsjahr 2005:
Die benötigten Qualifikationen wurden in erster Linie durch Neueinstellungen
entsprechend qualifizierter Mitarbeiter/innen gewonnen, in %**



3. Betriebliche Ausbildung

Der CVTS-3 bietet erstmals auch Daten zur betrieblichen Erstausbildung. Hierbei darf man allerdings nicht die in Österreich übliche duale Berufsausbildung in Lehrbetrieben und Berufsschulen in die europäische Erhebung unkritisch hineinprojizieren.

Wesentliche Unterschiede in den betrieblichen Ausbildungsformen zeigen sich in der Organisation der Ausbildung (ob rein betrieblich oder im Konnex mit einer Berufsschule), aber auch in den rechtlichen Grundlagen und insbesondere der Dauer der Ausbildung. Es macht einen Unterschied, ob eine Ausbildung 6 Monate dauert oder zumeist 3 bis 4 Jahre, wie in Österreich. Dort, wo die Ausbildung relativ kurz und ohne betriebsübergreifende rechtliche Regelung ist, wird eher eine Qualifizierungsvariante der Fall sein, die wir als Anlehre oder Einschulung verstehen würden.

Aber auch innerhalb der „dualen Ausbildungen“ gibt es verschiedene Varianten. Die betriebliche Erstausbildung hat aber nur in wenigen Ländern (Deutschland, Österreich, Dänemark und den Niederlanden) die Struktur einer auf *einem Lehrvertrag beruhenden dualen Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule*, die durch gesetzlich geregelte überbetriebliche Berufsbilder strukturiert wird. Vergleicht man die CVTS-3-Daten mit Daten der OECD über Jugendliche in dualer Berufsbildung (als Anteil an allen beschulten Jugendlichen im Sekundarbereich II), so wird zum Beispiel erkennbar, dass viele duale Systeme „school based“ organisiert sind. Dies trifft zum Beispiel auf unsere Nachbarländer mit hohen Anteilen an Jugendlichen in dualer Ausbildung laut OECD, aber geringen Anteilen an Auszubildenden an den Beschäftigten und geringen Ausbildungsbetriebsquoten zu.

Für die Schweiz, die den höchsten Lehrlingsanteil auf der oberen Sekundarstufe laut OECD-Daten hat, liegen keine CVTS-3-Daten vor. Die OECD weist für die EU-Länder einen Mittelwert von rund 16 Prozent an Jugendlichen in dualer Ausbildung an allen beschulten Jugendlichen dieses Bildungsbereichs aus. Österreich kommt auf rund 33 Prozent. Es handelt sich hier um den Vergleich von beschulten Jugendlichen in einem Bildungsbereich, nicht um einen Jahrgangvergleich. Bei einem Jahrgangvergleich wäre der Lehrlingsanteil in Österreich bei rund 40 Prozent der beschulten Jugendlichen (vgl. Schneeberger 2007, S. 95).

Die Anteile der Beschäftigten, die sich in Erstausbildung befinden, betragen im Berichtsjahr 2005 zwischen 0,1 Prozent und 18 Prozent; der Mittelwert liegt bei 5,3 Prozent. Österreich kommt auf 6,6 Prozent, Deutschland auf 5,4 Prozent, wobei es sich um Lehrlinge handelt, die in der Regel 3 oder 4 Jahre in Ausbildung sind. Die 18,4 Prozent für das Vereinigte Königreich beziehen sich nicht auf Lehrlinge dualer Ausbildungssysteme. Eine Berufsschul-

pflicht und gesetzlich geregelte breite Berufsbilder gibt es jedenfalls. Darum wird von der OECD kein entsprechender Wert ausgewiesen. Für das Jahr 2002 wurden in einer anderen Quelle 17 Prozent Lehrlinge bezogen auf die altersmäßig vergleichbare Bevölkerung genannt (vgl. Steedman 2005).

Der Anteil der Betriebe, die Ausbildung anbieten, beläuft sich im europäischen Mittel auf 31 Prozent. Länder mit hohen Anteilen an Auszubildenden kommen auf rund 50 Prozent oder etwas mehr. Der Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist evident. Große Betriebe beteiligen sich zu rund 50 Prozent auch an der Erstausbildung, in den Ländern mit dualen Lehrlingssystemen zu rund 80 Prozent (vgl. Tabellenanhang).

GRAFIK 5:

Prozentsatz der Unternehmen mit betrieblichen Ausbildungsaktivitäten, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

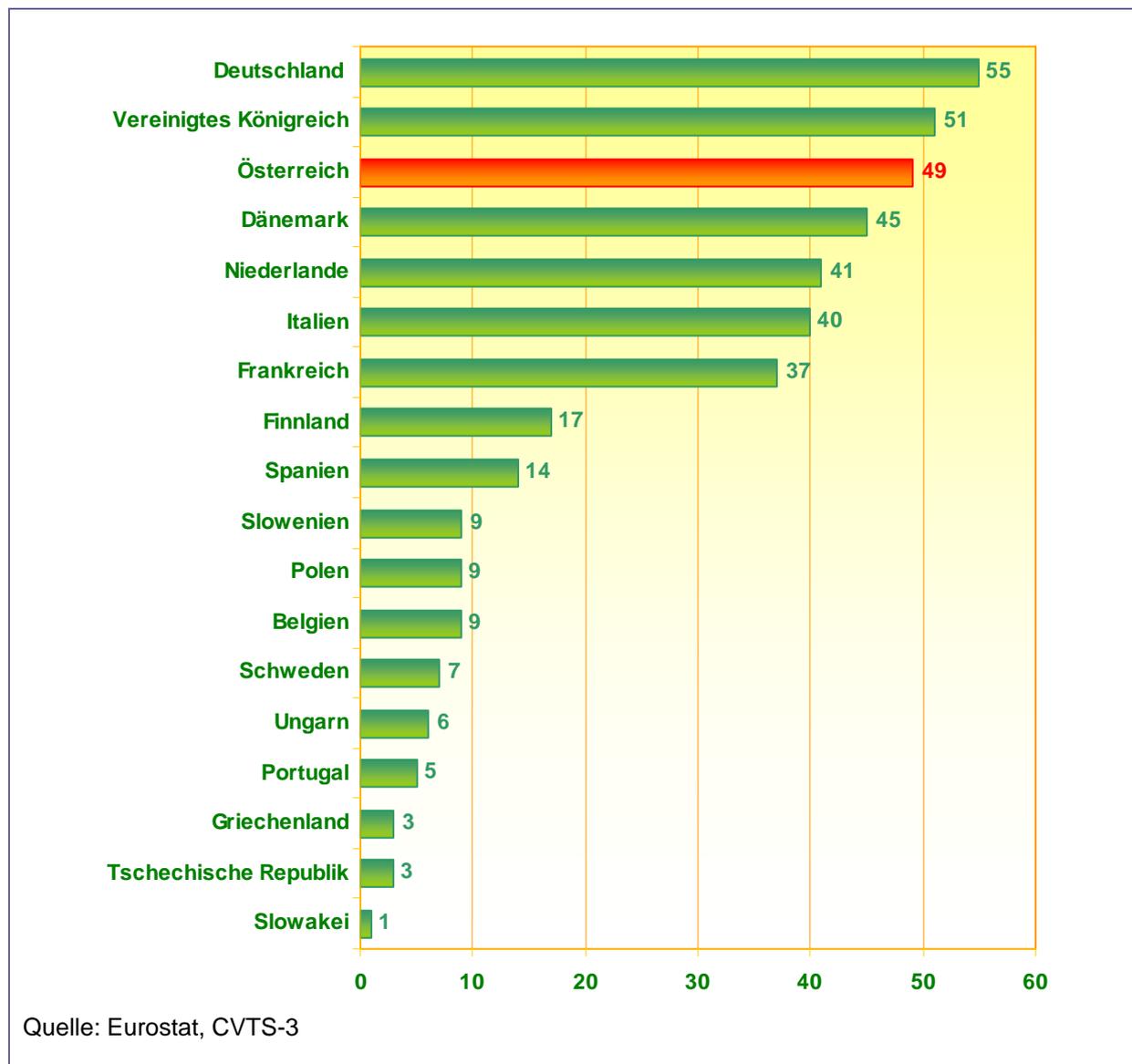


TABELLE 36:

Teilnehmende an betrieblicher Erstausbildung in Prozent der Beschäftigten, 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Teilnehmende an betrieblicher Erstausbildung in Prozent der Beschäftigten laut CVTS-3	Anteil der Jugendlichen in dualer Ausbildung an allen Beschulerten im Sekundarbereich II	Unternehmen mit Ausbildungsaktivitäten laut CVTS-3
Schweiz	-	58,3	-
Vereinigtes Königreich	18,4	-	51
Österreich	6,6	32,7	49
Deutschland	5,4	45,0	55
EU-27 bzw. EU-19	5,3	16,3	31
Italien	3,5	-	40
Dänemark	3,2	47,7	45
Spanien	2,9	2,8	14
Frankreich	2,2	11,3	37
Niederlande	2,1	20,0	41
Finnland	1,2	10,5	17
Ungarn	1,0	13,2	6
Belgien	0,9	3,3	9
Schweden	0,9	-	7
Polen	0,9	6,5	9
Tschechische Republik	0,7	35,5	3
Portugal	0,7	-	5
Slowakei	0,5	31,7	1
Slowenien	0,4	3,7	9
Griechenland	0,4	-	3

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; OECD 2007

III. Bildungsbezogene Arbeitskosten und Lehrlingsquoten

Die Erhebung der Arbeitskosten wird in den Mitgliedsstaaten der EU gemäß Verordnung durchgeführt. In dieser Erhebung werden auch bildungsbezogene Kosten in Relation zu den Arbeitskosten erhoben, allerdings mit etwas *anderer Definition* als im CVTS-3. Es werden „Aus- und Weiterbildungskosten“ (also vor allem *direkte* Kurskosten) einbezogen, hinzu kommen die Arbeitskosten der Lehrlinge, die im CVTS-3 nicht einbezogen sind. Für die Einschätzung der Qualifizierungsleistungen der österreichischen Unternehmen ist auch diese Erhebung, national und im europäischen Vergleich, von Interesse.

1. Österreichische Ergebnisse

Die Erhebung der Arbeitskosten wird in den Mitgliedsstaaten der EU gemäß Verordnung seit dem Jahr 2000 alle vier Jahre durchgeführt. Aufgrund legislativer Verzögerungen konnte die letzte Befragung erst Anfang April 2006 begonnen und die Datenerhebung gegen Jahresende abgeschlossen werden. Die Erhebung wurde als Stichprobe bei 7.293 Erhebungseinheiten (Unternehmen, Arbeitsgemeinschaften, Körperschaften öffentlichen Rechts, Betriebe von Körperschaften öffentlichen Rechts und Vereine) im gesamten produzierenden Bereich (ÖNACE-Abschnitte C bis F) und in nahezu allen Teilen des Dienstleistungssektors (ÖNACE-Abschnitte G bis K und M bis O) durchgeführt. Erhebungseinheiten mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten und der ÖNACE-Abschnitt L (*Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung*) waren gemäß EU-Rahmenverordnung ausgenommen.

Die Respondenten/innen bekamen einen der wirtschaftlichen Zugehörigkeit entsprechenden Fragebogen, fehlende, unvollständige und unplausible Angaben wurden mittels umfangreicher Prüfungen und telefonischer Rückfragen bereinigt bzw. ergänzt. Die Rücklaufquote betrug 95,4 Prozent, dies entspricht einer Samplegröße von 6.955 Erhebungseinheiten. Die Ergebnisse der Erhebung für den Berichtszeitraum 2004 repräsentieren insgesamt etwa 60.100 Arbeitsstätten mit 2,2 Millionen Arbeitnehmern/innen.²⁰

Die Variablen der Arbeitskostenerhebung umfassen die durchschnittliche jährliche Zahl der unselbständig Beschäftigten (getrennt nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigten sowie Lehrlingen und sonstigen Auszubildenden), die jährliche Zahl der geleisteten und der bezahlten Arbeitsstunden (ebenfalls differenziert nach oben genannten Kategorien) sowie die Arbeitskosten

²⁰ Maria Huber, Kurt Pratscher: Arbeitskostenerhebung 2004, Statistische Nachrichten 8/2007, S. 702ff.

insgesamt und die Arbeitskosten im Einzelnen (Bruttolöhne und -gehälter, Sozialbeiträge etc.).

Des Weiteren werden die Arbeitsstätten nach dem Wirtschaftszweig (ÖNACE-Abschnitte und -Abteilungen), der regionalen Zugehörigkeit und der Zahl der unselbständig Beschäftigten klassifiziert.²¹ Der Indikator „Gesamtarbeitskosten“ setzt sich inhaltlich laut EU-Klassifikation aus den folgenden Hauptkomponenten zusammen: Arbeitnehmerentgelten, bestehend aus Bruttolöhnen und -gehältern in Form von Geld- und Sachleistungen (dies enthält auch die Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden) sowie den Arbeitgebersozialbeiträgen, Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sonstige Aufwendungen, Steuern und Abgaben und Zuschüsse zur teilweisen oder gänzlichen Erstattung direkter Lohn- und Gehaltszahlungen (werden bei der Berechnung der Arbeitskosten abgezogen, da sie eine tatsächliche Reduktion der Arbeitskostenbelastung der Unternehmen darstellen).²²

Aus- und Weiterbildungsausgaben

Insgesamt lag der Anteil der Arbeitskosten, der in österreichischen Unternehmen im produzierenden Sektor und im Dienstleistungssektor für berufliche Aus- und Weiterbildung aufgewendet worden ist, bei 1,6 Prozent. Im produzierenden Sektor lag dieser Anteil bei 1,8 Prozent, im Dienstleistungssektor bei 1,5 Prozent. Der höhere Gesamtwert des Produktionsbereichs beruht ausschließlich auf den höheren Personalkosten für Auszubildende.

TABELLE 1:

Arbeitskosten für Lehrlinge und Aus- und Weiterbildungskosten als Prozentanteil an den Arbeitskosten insgesamt nach Wirtschaftssektoren, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftssektoren (ÖNACE 2003)	Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden*	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt	Anteil der Arbeitskosten der Lehrlinge an Gesamt
Produktion (C-F)	1,3	0,5	1,8	72
Dienstleistungen (G-K, M-O)	0,8	0,7	1,5	53
Insgesamt	1,0	0,6	1,6	63
Differenz Produktion - Dienstleistungen: Prozentpunkte	0,5	-0,2	0,3	19

* inklusive Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

Im Produktionssektor zeigen sich dabei insbesondere in den Wirtschaftsunterabschnitten *Rundfunk-, Fernseh- u. Nachrichtentechnik* sowie dem *Bauwesen* deutlich überdurchschnitt-

²¹ Huber, Pratscher, 2004, a.a.O., S. 704.

²² Huber, Pratscher, 2004, a.a.O., S. 705.

liche Aus- und Weiterbildungskosten; auch im *Maschinenbau*, in der *Metallerzeugung* und in der *Medizin-, Mess- u. Regelungstechnik und der Optik* finden sich zumindest leicht überdurchschnittliche Anteilswerte. In den bezüglich der Beschäftigtenanzahl quantitativ bedeutsamen Wirtschaftsunterabschnitten *Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln; Getränke und Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung* entfallen deutlich unterdurchschnittliche Anteile ihrer Arbeitskosten auf Aus- und Weiterbildung. Noch deutlicher fallen die Unterschiede im Dienstleistungssektor aus. Eine weitergehende Aufgliederung der Daten innerhalb von Produktions- und Dienstleistungssektor findet sich im Tabellenanhang.

Die Variable „Betriebsgröße“ differenziert bezüglich der Aus- und Weiterbildungskosten eindeutig: Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen weisen einen entsprechenden Anteil von 2,5 Prozent auf, Betriebe mit 500 bis 999 Arbeitnehmer/innen kommen auf einen Anteilswert von 1,4 Prozent. Die Unterschiede nach Betriebsgröße resultieren aus höheren Anteilen der Bruttolöhne/-gehälter von Auszubildenden an den Arbeitskosten. Der relative Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten ist in den kleinen Betrieben größer. Die Unterschiede nach Region sind nur geringfügig, wobei in West- und Südösterreich die Anteile leicht über dem Durchschnitt liegen (1,8 bzw. 1,7 Prozent), in Ostösterreich leicht darunter (1,5 Prozent). Dem entsprechen unterschiedliche Lehrlingsquoten.

TABELLE 2:

Arbeitskosten für Lehrlinge und Aus- und Weiterbildungskosten als Anteil an den Arbeitskosten nach Betriebsgröße und Region, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Betriebsgröße bzw. Region	Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden*	Anteil der Arbeitskosten für Berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt	Anteil der Arbeitskosten der Lehrlinge an Gesamt
10 bis 49 Arbeitnehmer	2,0	0,5	2,5	80
50 bis 249 Arbeitnehmer	1,3	0,6	1,9	68
250 bis 499 Arbeitnehmer	1,1	0,6	1,7	65
500 bis 999 Arbeitnehmer	0,8	0,6	1,4	57
1.000 und mehr Arbeitnehmer	0,9	0,7	1,6	56
Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg)	1,3	0,5	1,8	72
Südösterreich (Kärnten, Steiermark)	1,2	0,5	1,7	71
Ostösterreich (Burgenland, Niederösterreich, Wien)	0,8	0,7	1,5	53

* inklusive Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

Lehrlingsquoten

Berechnet man die Lehrlingsquote an den Beschäftigungs-Vollzeitäquivalenten, so ergibt sich im Durchschnitt der Wirtschaftssektoren in den Betrieben ab 10 Beschäftigten ein Wert von 4,2 Prozent.

Die Quote ist plausibel. Ende 2004 wurden in der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer 83.942 Lehrlinge in den Betrieben ab 10 Beschäftigten gezählt. Dies ergibt 4,8 Prozent der unselbständig Beschäftigten dieser Betriebsgröße (1,742.774) (Wirtschaftskammer Österreich 2005, S. 5). Ende 2006 – also bei gestiegener Lehrlingszahl – ergibt sich für das gleiche Betriebssegment eine Lehrlingszahl von rund 88.400 und eine Lehrlingsquote an den unselbständig Beschäftigten von 4,9 Prozent (vgl. Schneeberger, Nowak 2007, S. 68).

Bei näherer Differenzierung der Daten zeigen sich eindeutige branchenspezifische Unterschiede: überdurchschnittliche Quoten finden sich etwa im *Beherbergungs- und Gaststättenwesen* (8 Prozent) und im *Bauwesen* (etwa 7 Prozent). Deutlich unter dem Durchschnittswert liegende Lehrlingsquoten zeigen sich für die Wirtschaftsabschnitte *Realitätenwesen*, *Unternehmensdienstleistungen* (0,7 Prozent), *Kredit- und Versicherungswesen* (1,2 Prozent) sowie *Verkehr und Nachrichtenübermittlung* (1,5 Prozent). Innerhalb der Sachgütererzeugung sind es insbesondere die (auch bezüglich der Anzahl der beschäftigten Lehrlinge bedeutsamen) Wirtschaftsabteilungen *Maschinenbau*, *Medizin-, Mess- und Regelungstechnik*, *Optik* sowie *Herstellung von Metallernzeugnissen*, die bei der Lehrlingsausbildung besonders stark vertreten sind. Im Dienstleistungssektor stehen die Wirtschaftsabteilungen *Kfz-Handel; Reparatur v. Kfz; Tankstellen*, *Beherbergungs- und Gaststättenwesen*, *Einzelhandel; Reparatur v. Gebrauchsgegenständen* und *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen* hervor.

Die Großunternehmen mit 1.000 Arbeitnehmer/innen und mehr weisen zwar einen deutlich geringeren Lehrlingsanteil auf (3,7 Prozent), dennoch sind mehr als ein Drittel der insgesamt 85.445 Lehrlinge in solchen Unternehmen beschäftigt.²³ Die Differenzierung nach Regionen ergibt leicht überdurchschnittliche Lehrlingsquoten in Süd- und Westösterreich. Dies hängt vermutlich mit unterschiedlicher Wirtschaftsstruktur, aber auch unterschiedlichen Entwicklungen in den Bildungslandschaften zusammen.

²³ Die Anzahl der Lehrlinge basiert auf der durchschnittlichen jährlichen Zahl der Lehrlinge und sonstigen Auszubildenden im Berichtsjahr 2004 (Huber, Pratscher 2007, S. 704). Diese Zahl ist erwartungsgemäß viel niedriger als die Anzahl der Lehrlinge laut CVTS-3, die nicht auf einer Durchschnittszahl, sondern auf der Gesamtzahl der im Berichtsjahr mehr oder weniger lange beschäftigten Lehrlinge beruht.

TABELLE 3:

Lehrlingsquoten nach Wirtschaftsabschnitten, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Lehrlinge und sonstige Auszu- bildende	Arbeitneh- mer/innen in Vollzeitäqui- valenten (VZÄ)	Lehrlingsquote an VZÄ (Rangreihung)
Produktion	39.431	854.230	4,6
Bauwesen	14.308	212.824	6,7
Sachgütererzeugung	23.883	603.489	4,0
Energie- und Wasserversorgung	1.129	30.346	3,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	112	7.570	1,5
Dienstleistungen	46.014	1,181.363	3,9
Insgesamt	85.445	2,035.593	4,2

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

TABELLE 4:

Lehrlingsquoten in der Sachgütererzeugung, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte	Lehrlinge und sonstige Aus- zubildende	Arbeitneh- mer/innen in Vollzeitäqui- valenten (VZÄ)	Lehrlings- quote an VZÄ (Rangrei- hung)
Maschinenbau	5.252	85.221	6,2
Medizin-, Mess- u. Regelungstechnik; Optik	716	13.032	5,5
H. v. Metallerzeugnissen	3.297	65.769	5,0
Metallerzeugung u. -bearbeitung	1.711	36.330	4,7
H. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung u. -verteilung	1.198	28.370	4,2
H. u. Verarbeitung v. Papier u. Pappe	773	19.818	3,9
H. v. Kraftwagen u. Kraftwagenteilen	1.384	35.475	3,9
H. v. sonstigen Erzeugnissen	1.429	36.787	3,9
Rundfunk-, Fernseh- u. Nachrichtentechnik	1.019	26.790	3,8
Be- u. Verarbeitung v. Holz (ohne H. v. Möbeln)	1.131	31.091	3,6
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	883	29.264	3,0
H. v. Nahrungs- u. Genussmitteln u. Getränken	1.850	64.326	2,9
H. v. Textilien u. Textilwaren (ohne Bekleidung)	448	17.984	2,5
H. v. Chemikalien u. chemischen Erzeugnissen	687	27.121	2,5
H. u. Bearbeitung v. Glas, H. v. Waren aus Stei- nen u. Erden	874	36.381	2,4
Sachgütererzeugung	23.883	603.489	4,0

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

TABELLE 5:

Lehrlingsquoten im Dienstleistungssektor, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte	Lehrlinge und sonstige Auszubildende	Arbeitnehmer/innen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Lehrlingsquote an VZÄ (Rangreihung)
Kfz-Handel; Reparatur v. Kfz; Tankstellen	7.202	58.962	12,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	7.025	88.873	7,9
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.004	14.504	6,9
Einzelhandel; Reparatur von Gebrauchsgegenständen	12.492	185.404	6,7
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	1.157	30.359	3,8
Handelsvermittlung u. Großhandel	4.672	142.240	3,3
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	2.373	128.604	1,8
Interessenvertretungen, Vereine	280	18.266	1,5
Versicherungswesen	428	30.391	1,4
Kreditwesen	832	76.560	1,1
Datenverarbeitung u. Datenbanken	261	23.111	1,1
Erbringung v. unternehmensbezogenen Dienstleistungen	820	124.379	0,7
Dienstleistungen	46.014	1,181.363	3,9

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

TABELLE 6:

Lehrlingsquoten nach Betriebsgröße und Region, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Betriebsgröße bzw. Standort	Lehrlinge und sonstige Auszubildende	Arbeitnehmer/innen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Lehrlingsquote an VZÄ
10 bis 49 Arbeitnehmer	9.297	123.934	7,5
50 bis 249 Arbeitnehmer	24.536	521.426	4,7
250 bis 499 Arbeitnehmer	11.869	296.824	4,0
500 bis 999 Arbeitnehmer	10.565	314.325	3,4
1.000 und mehr Arbeitnehmer	29.178	779.084	3,7
Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg)	39.137	782.235	5,0
Südösterreich (Kärnten, Steiermark)	17.790	404.802	4,4
Ostösterreich (Burgenland, Niederösterreich, Wien)	28.519	848.556	3,4
Insgesamt	85.445	2,035.593	4,2

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

2. Europäischer Vergleich

Nach dem Blick auf die österreichischen Daten folgt ein Vergleich auf europäischer Ebene. Der bereits erwähnte Anteilswert der direkten beruflichen Aus- und Weiterbildungskosten von 0,6 Prozent der gesamten Arbeitskosten entspricht exakt dem Ländermittel, den Spitzenwert von 1,8 Prozent weist das Vereinigte Königreich auf.

Der Anteil an den gesamten Arbeitskosten, der für Bruttolöhne und Gehälter von Lehrlingen und sonstigen Auszubildenden aufgewendet wird, lag im Durchschnitt bei 0,3 Prozent, in Österreich bei 1,0 Prozent (dies inkludiert die Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende). Dieser Indikator weist eine starke länderspezifische Streuung auf und reicht von 0,1 Prozent (Spanien, Finnland) bis zu 1,4 Prozent (Vereinigtes Königreich).

TABELLE 7a:

Ausbildungsausgaben als Prozentsatz der Arbeitskosten (Unternehmen ab 10 Beschäftigten)	
Land (Auswahl)	Arbeitskosten der Lehrlinge oder sonstiger Auszubildender
Vereinigtes Königreich	1,4
Deutschland	1,3
Dänemark	1,2
Österreich	1,0
Irland	0,7
Italien	0,7
Frankreich	0,5
Finnland	0,1
Spanien	0,1
Ländermittel*	0,3

*Ungewichtet, eigene Berechnung

Quelle: Eurostat, Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

Rechnet man alle Ausgabenanteile für berufliche Aus- und Weiterbildung zusammen, so zeigt sich für Österreich ein deutlich über dem Durchschnitt liegender Wert von 1,6 Prozent (Ländermittel: 0,9 Prozent) und somit ein fünfter Platz im Länderranking. Der relativ hohe Gesamtwert hängt mit dem hohen Wert für die Ausbildungskosten zusammen. Bei den Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung (als Anteil an den Arbeitskosten) liegt Österreich im Ländermittel.

TABELLE 7b:

EU-Vergleich Aus- und Weiterbildungsausgaben in %, 2004
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Bruttolöhne und Gehälter von Lehrlingen und sonstigen Auszubildenden	Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende	Arbeitskosten der Lehrlinge zusammen**	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt (Rangreihung)
Vereinigtes Königreich	1,3	0,1	1,4	1,8	3,2
Frankreich	0,4	0,1	0,5	1,6	2,1
Deutschland	1,0	0,3	1,3	0,5	1,8
Dänemark	1,1	0,1	1,2	0,4	1,6
Österreich	0,8	0,2	1,0	0,6	1,6
Irland	0,6	0,1	0,7	0,7	1,4
Ungarn	0,0	0,0	0,0	1,2	1,2
Niederlande	-	-	-	1,1	1,1
Italien	0,7	0,0	0,7	0,2	0,9
Estland	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9
Slowakei	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9
Schweden	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8
Luxemburg	0,1	0,0	0,1	0,6	0,7
Finnland	0,1	0,0	0,1	0,6	0,7
Polen	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7
Portugal	0,3	0,1	0,4	0,3	0,7
Slowenien	-	-	-	0,6	0,6
Tschechische Republik	-	-	-	0,6	0,6
Spanien	0,1	0,0	0,1	0,4	0,5
Malta	0,2	0,0	0,2	0,3	0,5
Zypern	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4
Bulgarien	-	-	-	0,4	0,4
Belgien	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Litauen	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Lettland	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Rumänien	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Griechenland	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2
Ländermittel*	0,3	0,0	0,3	0,6	0,9

*Ungewichtet, eigene Berechnungen

** Summe aus Spalte 2 und 3

Quelle: Eurostat, Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

IV. Weiterbildungsbeteiligung nach Bevölkerungsumfragen

Nachfolgend werden vor allem europäische Befragungen von erwachsener Wohnbevölkerung und von Berufstätigen zur Beteiligung an Weiterbildung genutzt, um die Situation in Österreich aus vergleichender Perspektive einschätzen zu können. Im letzten Abschnitt werden Befragungen aus 2005 und 2007, die in Österreich durchgeführt wurden, herangezogen.

1. Strukturindikator zum lebenslangen Lernen der EU

Die öffentliche Diskussion ist seit Jahren von Fachkräftemangel, Arbeitskräftemigration und von Problemen am Lehrstellenmarkt bestimmt. Seit längerem werden auch Fragen der Weiterbildung im Hinblick auf Beteiligung, Finanzierung und Förderungsansätze thematisiert. Eine mit der europäischen Integration einhergehende Erscheinung ist das Politikmachen mithilfe von Rankings bezüglich Bildungsteilnahme und Bildungsausgabenquoten. Dies trifft auch auf die Weiterbildung zu. Eine breite Dokumentation von Ergebnissen ist daher von Relevanz, zumal in Österreich häufig Rückstandsverdacht besteht, wie im letzten Prüfbericht der OECD zur Erwachsenenbildung vermerkt wird (vgl. OECD 2004, S. 6).

Der am häufigsten verwendete Indikator zur Erfassung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung ist der „*Strukturindikator*“ zum lebenslangen Lernen der EU. Dieser bezieht sich auf allgemeine oder berufliche Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre) in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung. Die Weiterbildungsquote im Sinne des „*Strukturindikators*“ hat sich in Österreich von unter 8 Prozent 1995 auf knapp über 13 Prozent im Jahr 2006 erhöht.

Der Mittelwert der EU-25 lag 2006 bei 10,2 Prozent, Österreich lag mit 13,1 Prozent deutlich darüber. Den Spitzenwert nehmen die skandinavischen Länder und das Vereinigte Königreich ein; auch die Schweiz findet sich in dieser Spitzengruppe. Diese Daten werden im Kontext der vierteljährlich durchgeführten Arbeitskräfteerhebung erhoben und regelmäßig publiziert.

Lebenslanges Lernen bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die angegeben haben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse und schließt diejenigen aus, die auf die Frage "Teilnahme an Ausbildung bzw. Unterricht" nicht geantwortet haben. Zähler und Nenner stammen beide aus der EU-Arbeitskräfteerhebung. Die Informationen beziehen sich lediglich auf Ausbildung und

Unterricht insgesamt, unabhängig von der Relevanz der gegenwärtigen bzw. künftigen Beschäftigung der Befragten.

Die strukturellen Unterschiede der Ausbildungssysteme schlagen sich zum Teil auch in Indikatoren nieder, welche die Weiterbildungsbeteiligung erfassen sollen. So erklärt sich die hohe Weiterbildungsbeteiligung im Vereinigten Königreich, aber auch in den skandinavischen Ländern auch aus dem geringen Stellenwert der arbeitsmarktrelevanten Qualifizierung auf der oberen Sekundarstufe und dem Fehlen einer Lehrlingsausbildung mit gesetzlichen Grundlagen.

Der Strukturindikator unterscheidet nicht zwischen Kursen oder formaler Bildung an Schulen oder Hochschulen. Wesentlich ist vor allem die Definition der Altersgruppe 25 bis 64 Jahre. Vorteil des Indikators ist die regelmäßige Erhebung und damit die Aktualität, Schwachstelle des Indikators ist der mit 4 Wochen sehr kurze Bezugszeitraum sowie die nicht vorhandene Differenzierung nach allgemeiner und beruflicher Bildung sowie nach Kursen oder formaler Bildung.

TABELLE 1:

**Europäischer Vergleich des LLL-Strukturindikators:
Bildungsbeteiligung in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung (25 bis 64 Jahre)**

Länderauswahl	2005	2006
Schweden	33,4	32,0
Dänemark	27,4	29,2
Vereinigtes Königreich	27,5	26,6
Finnland	22,5	23,1
Schweiz	27,0	22,5
Norwegen	17,8	18,7
Niederlande	15,9	15,6
Slowenien	15,3	15,0
Österreich	12,9	13,1
Spanien	10,5	10,4
Belgien	8,3	7,5
Deutschland	7,7	7,5
Frankreich	7,0	7,5
Irland	7,4	7,3
Lettland	7,9	6,9
Italien	5,8	6,1
Tschechische Republik	5,6	5,6
Polen	4,9	4,7
Portugal	4,1	4,2
Slowakei	4,6	4,1
EU (25 Länder)	10,3	10,2

LLL = Lebenslanges Lernen

Quelle: Eurostat, 06.10.2008 (Datenabfrage)

Im Weiteren werden Erhebungen herangezogen, die zwar einige Jahre älter sind, dafür aber spezifischere Informationen bieten.

2. Weiterbildung nach soziodemografischen Variablen

Quellen der empirischen Forschung zur Weiterbildung sind Bevölkerungsumfragen einerseits, Betriebsbefragungen andererseits. Da sowohl der Zugang, die Perspektive als auch die Methodik hierbei verschieden sind, sind getrennte Darstellungen und ein abschließender Vergleich von Interesse, um möglichst hohe Validität und Konsistenz der gesamten Ergebnisse zu erreichen.

2003 wurde den Mikrozensusbefragungen, die sich auf Arbeitskräfte beziehen, in den Mitgliedsländern der EU ein **Ad-hoc-Modul** angehängt, welches den Bereich „Lebenslanges Lernen“ thematisierte. Dem Stichprobenplan des Mikrozensus liegt eine zweistufige Auswahl mit der Auswahlinheit Bundesland und Wohnung zugrunde; der Stichprobenumfang beträgt ca. 20.000 Wohnungen pro Quartal.²⁴

Differenzierung nach Teilnahmedeterminanten

Im Weiteren werden Ergebnisse bezüglich kursmäßiger Weiterbildungsbeteiligung (= non-formale Bildung) - aufgliedert nach relevanten Merkmalen - dargestellt:

- Es zeigt sich, dass Österreich in allen erfassten Erwerbskategorien über dem Durchschnitt der EU-25 liegt, am deutlichsten ist diese Differenz bezüglich der Kategorie „Arbeitslos“ (11 Prozentpunkte).
- Nach Qualifikationslevels zeigen sich für Österreich über alle vier Qualifikationstypen Vorsprünge zum EU-Mittel, wobei mit 14 Prozentpunkten die höchste Differenz zum EU-25-Mittel in der Kategorie „Hoch qualifizierte Angestellte“ zu finden ist.
- Lebensalter als wichtige Determinante der Bildungsbeteiligung: für Österreich zeigen sich in allen Alterskategorien überdurchschnittliche Beteiligungsraten an nicht-formaler Weiterbildung - mit dem größten Abstand in den Altersklassen „25 - 34“ und „35 - 44“ mit jeweils 11 Prozentpunkten.

²⁴ Ergebnisse der europaweit durchgeführten Befragungen zum LLL wurden für Eurostat insbesondere durch die Autoren Emmanuel Kailis und Spyridon Pilos in der „Statistik kurz gefasst“ vom August 2005 publiziert (Kailis, Pilos, 8/2005, http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_08.pdf, 1.4.2008).

TABELLE 2a:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Erwerbsstatus, 25- bis 64-jährige Bevölkerung, 2003, in %

Land	Erwerbsstatus		
	Erwerbstätig	Arbeitslos	Nicht-erwerbstätig
Österreich	30	25	11
EU-25	21	14	6
Differenz: Österreich - EU	9	11	5

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE 2b:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Qualifikation, 25- bis 64-jährige Bevölkerung, 2003, in %

Land	Hoch qualifizierte Angestellte		Hoch qualifizierte Arbeiter	
	Hoch qualifizierte Angestellte	Gering qualifizierte Angestellte	Hoch qualifizierte Arbeiter	Gering qualifizierte Arbeiter
Österreich	44	30	22	15
EU-25	30	19	12	10
Differenz: Österreich - EU	14	11	10	5

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE 2c:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Bildung, 25- bis 64-jährige Bevölkerung, 2003, in %

Land	Bildungsniveau		
	Hoch	Mittel	Niedrig
Österreich	45	26	9
EU-25	31	16	7
Differenz: Österreich - EU	14	8	2

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE 2d:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Alter, 25- bis 64-jährige Bevölkerung, 2003, in %

Land	Lebensalter in Jahren				Insgesamt
	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	
Österreich	31	30	25	12	25
EU-25	20	19	17	9	17
Differenz: Österreich - EU	11	11	8	3	8

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

3. Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung

Anhand der OECD-Publikation „Bildung auf einen Blick 2005“ können die bisherigen Ergebnisse um einen zusätzlichen Indikator erweitert werden: „Zur Konzentration auf die wesentlichen Parameter und um eine bessere internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten, beschränkt sich dieser Indikator auf die *nichtformalen berufsbezogenen Lernaktivitäten* der Arbeitskräfte.“²⁵ Die folgenden Daten stammen – ebenso wie die zuvor besprochenen – aus dem Ad-hoc-Modul der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, für die Länder Kanada und die Vereinigten Staaten wurden Daten aus vergleichbaren Quellen herangezogen. Beim Vergleich der **berufsbezogenen Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten liegt Österreich mit 24 Prozent an 9. Stelle im Vergleich von 21 Ländern der OECD.**

TABELLE 3a:

Teilnahmequote* von Beschäftigten an nicht-formaler berufsbezogener Weiterbildung innerhalb von 12 Monaten, 25 - 64-Jährige, 2003

Land	%
Schweden	47
Dänemark	47
Vereinigte Staaten	46
Finnland	46
Schweiz	41
Vereinigtes Königreich	35
Kanada (2002)	31
Slowakei	27
Österreich	24
Frankreich	24
Belgien	23
Luxemburg	16
Deutschland	15
Tschechische Republik	14
Irland	14
Polen	14
Portugal	9
Spanien	9
Ungarn	6
Italien	6
Griechenland	4

* während eines Zeitraums von 12 Monaten

Quelle: OECD 2005

²⁵ OECD: Bildung auf einen Blick 2005, S. 351, Kursivsetzung nicht im Original.

Die lebensaltersgruppenspezifischen Teilnahmequoten zeigen in allen Ländern ähnliche Verlaufsmuster (siehe Tabellenanhang). Die sektorspezifischen Teilnahmequoten zeigen ebenfalls in den meisten Ländern ein ähnliches Muster: die gehobenen Dienstleistungen weisen durchgängig die höchste berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten auf. Auch die Aufgliederung nach Berufen belegt, dass die berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in erster Linie von den spezifischen Qualifikationsanforderungen bestimmt wird.

TABELLE 3b:

Teilnahmequote* von Erwerbstätigen an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung nach Branche, 25 - 64-Jährige, 2003, in %

OECD-Land	Branche				Gesamt (Rangreihung)
	Rohstoffindustrie	Herstellende Industrie	Einfachere Dienstleistungen	Gehobene Dienstleistungen	
Dänemark	32	39	39	54	47
Schweden	38	35	41	55	47
Finnland	46	36	41	54	46
Vereinigte Staaten	-	31	37	60	46
Vereinigtes Königreich	25	25	23	44	35
Schweiz	23	27	26	42	34
Kanada**	29	20	22	39	31
Slowakei	24	25	18	34	27
Österreich	15	19	18	33	24
Frankreich	11	20	18	29	24
Belgien	9	17	14	30	23
Irland	11	17	13	27	20
Luxemburg	-	8	9	21	16
Tschechische Republik	14	12	10	21	15
Deutschland	8	11	10	21	15
Polen	4	11	10	23	14
Portugal	3	6	7	22	11
Spanien	6	6	6	15	9
Ungarn	5	3	4	8	6
Italien	2	3	4	11	6
Griechenland	2	3	4	5	4

* während eines Zeitraums von 12 Monaten

** Referenzjahr 2002

Quelle: OECD 2005

TABELLE 3c:

Teilnahmequote* von Erwerbstätigen an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung nach Beschäftigungsgruppe, 25 - 64-Jährige, 2003

OECD-Land	Beschäftigungsgruppe				Gesamt (Rangrei- hung)
	Anspruchs- volle Büro- /Dienstleis- tungstätigkeit	Einfache Büro- /Dienstleis- tungstätigkeit	Anspruchs- volle betriebli- che/hand- werkliche Tätigkeit	Einfache be- triebli- che/handwerk- liche Tätigkeit	
Schweden	63	40	31	26	47
Dänemark	57	43	37	28	46
Finnland	59	46	32	27	46
Vereinigte Staaten	62	40	28	27	46
Vereinigtes Königreich	47	33	21	16	35
Schweiz	46	29	22	13	34
Kanada**	41	25	26	17	31
Slowakei	37	17	23	23	27
Österreich	37	23	16	10	24
Frankreich	34	21	14	14	24
Belgien	34	22	11	9	23
Irland	27	16	16	12	20
Luxemburg	26	15	7	3	16
Tschechische Republik	21	11	10	13	15
Deutschland	23	12	8	4	15
Polen	28	11	5	8	14
Portugal	24	12	4	5	11
Spanien	15	9	6	4	9
Italien	12	5	2	2	6
Ungarn	9	6	2	3	5
Griechenland	6	5	2	3	4

* während eines Zeitraums von 12 Monaten ** Referenzjahr 2002

Quelle: OECD 2005

4. Zum Vergleich: Erhebungen in Österreich

Österreichische Erhebungen bieten Vergleichswerte für die österreichbezogenen Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebungen (CVTS-3 und Ad-hoc-Modul zum lebenslangen Lernen). Eine quantitativ gut fundierte Erhebung durch das Institut SORA im Jahr 2005 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien kommt auf eine betriebliche Weiterbildungsquote von 31 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen (n = 2.958) innerhalb der vergangenen 12 Monate. Gegenstand der Erhebung waren dabei vom Arbeitgeber finanzierte berufsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen: Kurse, Seminare etc.²⁶ Erfasst wurden unselbständig Erwerbstätige im Alter von 18 bis 60 Jahren in Österreich (ohne Vorarlberg).²⁷

TABELLE 4:

**Beteiligung und Finanzierung der Weiterbildung nach formaler Bildung
in den letzten 12 Monaten, (unselbständig Erwerbstätige, 18 – 60 Jahre, n = 2.958),
Österreich (ohne Vorarlberg), Befragung 4/5 2005, in %**

Formale Bildung	Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers*	Weiterbildung auf eigene Kosten*	Differenz
Pflichtschule	14	7	7
Lehre	29	9	20
BMS	32	11	21
AHS, BHS	42	18	24
Hochschule	51	30	21
Gesamt	31*	13*	18

* Beide Finanzierungsarten zusammen ergeben aufgrund von Überschneidungen eine jährliche Beteiligungsquote von 37 Prozent.

Quelle: SORA 2005; eigene Berechnungen

Der CVTS-3 hat einen zeitlich um einige Monate verschobenen Bezug, der Zeitraum ist aber mit 12 Monaten gleich. Die Differenz beläuft sich – trotz unterschiedlicher Erhebungsmodalitäten – auf nur 2 Prozentpunkte. Die Unterschiede zu den Ergebnissen des Ad-hoc-Moduls zum lebenslangen Lernen (24 Prozent) sind deutlich höher und sind vermutlich durch eine engere Definition der berufsbezogenen Weiterbildung bestimmt.

²⁶ Arbeiterkammer Wien: Bildung und Weiterbildung in Österreich, Auszug aus der Studie, SORA Institute for Social Research and Analysis, Wien, August 2005, S. 16.

²⁷ Die Fragen lauteten: „Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten auf Kosten Ihres Arbeitgebers an Kursen, Seminaren zur beruflichen Weiterbildung bzw. an inner- oder außerbetrieblichen Schulungen teilgenommen? Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten privat auf eigene Kosten an Kursen, Seminaren zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen?“

Die Ergebnisse des CVTS-3 können auch mit einer nationalen Erhebung aus 2007 verglichen werden. Grundlage dieser Daten sind Interviews mit knapp 4.500 Berufstätigen, die im Zeitraum November 2006 bis Juni 2007 durchgeführt worden sind (IMAS international, S. 1). 43 Prozent der Berufstätigen unter den Befragungsteilnehmern gaben an, in den *letzten beiden Jahren* an einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben (IMAS international, S. 3a). Am häufigsten fanden diese Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz statt (27 Prozent), am WIFI (6 Prozent), an der Volkshochschule (3 Prozent), am BFI (3 Prozent) und bei anderen Einrichtungen (10 Prozent) (Mehrfachangaben waren möglich).

Die IMAS-Erhebung zeigt, dass bei Ausweitung der zeitlichen Perspektive auf zwei Jahre und der Definition des Erhebungsgegenstands (von betrieblicher auf berufliche Weiterbildung) mit einer Weiterbildungsquote auf über 40 Prozent zu rechnen ist, wobei ähnlich wie bei der SORA-Erhebung der betriebliche Anteil dominiert. Sowohl die SORA-Erhebung als auch die IMAS-Erhebung geben im Weiteren Hinweise auf betriebliche, finanzielle, qualifikationsspezifische und motivationale Barrieren im Zugang zur Weiterbildung.

TABELLE 5:

Teilnahme Berufstätiger an beruflicher Weiterbildung, 2007

Hinweis zur beruflichen Weiterbildung	%	%
Es haben <u>in den letzten zwei Jahren</u> an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen ...		43
... und zwar (Mehrfachnennungen)		
am Arbeitsplatz	27	
am WIFI	6	
an der Volkshochschule	3	
am BFI	3	
an anderer Einrichtung	10	
	49	
Es haben vor, in den nächsten 1 - 2 Jahren an einer Weiterbildung teilzunehmen		44
Es haben <u>nicht</u> vor, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen		56

Quelle: IMAS, 2007 (n = 4.477)

TABELLE 6:

Gründe für Nichtteilnahme bezogen auf vom Betrieb finanzierte Weiterbildung in den letzten 12 Monaten, (unselbständig Erwerbstätige 18 bis 60 Jahre, n = 2.958), Österreich (ohne Vorarlberg), Befragung 4/5 2005, in % (Zeile)*

Merkmal der Befragten	Weiterbildung wird vom Betrieb generell nicht gefördert	Weiterbildung wird vom Betrieb aus Spargründen nicht gefördert	Keine Möglichkeiten für meine Tätigkeit	Weiterbildung nicht notwendig	An Weiterbildung generell <u>nicht</u> interessiert
<i>Formale Bildung</i>					
Pflichtschule	22	5	9	21	22
Lehre	28	5	10	18	19
BMS	25	11	7	14	19
AHS, BHS	23	5	9	18	22
Hochschule	26	14	8	16	18
<i>Stellung im Beruf</i>					
Ungelernte Arbeiter/innen	16	4	8	23	31
Facharbeiter/innen	25	5	11	20	17
Einfache Angestellte	28	8	8	15	20
Leitende Angestellte	24	5	7	16	20
Öffentlich Bedienstete	28	6	9	22	13
Gesamt	25	6	9	18	20

*Zeilenprozente: Rest auf 100 Prozent = „Sonstiges“ oder „keine Angabe“

Quelle: SORA 2005

Schlussfolgerungen

Österreich liegt bezüglich der Erwachsenenbildung bei allen Indikatoren im *europäischen Vergleich* über dem EU-Ländermittel. Die bisweilen vernehmbaren „Katastrophenmeldungen“ über die österreichische Aus- und Weiterbildungssituation, die aus internationalen Vergleichsdaten herausgelesen werden, entbehren, wenn man Bevölkerungsumfragen zugrunde legt, der empirischen Grundlage. Hierauf hat auch der Bericht der OECD-Länderprüfung hingewiesen (OECD 2004, S. 6).

Die Aufgliederungen nach soziodemografischen Variablen können allerdings Hinweise darauf geben, wo Anreize und Fördermaßnahmen zur Weiterbildung ansetzen sollten.

Am niedrigsten ist der Abstand in der Weiterbildungsteilnahme zum europaweiten Durchschnitt bei den *gering qualifizierten Arbeitern*, am höchsten bei *hochqualifizierten Angestellten*. Es zeigt sich zwar bei den formal höher Gebildeten ein deutlicher Vorsprung der Weiterbildungsquote gegenüber dem Ländermittel (14 Prozentpunkte), der aber unter den formal

gering Gebildeten mit 2 Prozentpunkten nur mehr bescheiden ausfällt. Ein Förderschwerpunkt müssen also gering Qualifizierte sein.

Bei der Aufgliederung nach Altersgruppen zeigt sich generell der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ab 45 Jahren. Für Österreich wird zudem deutlich, dass wir bei den unter 45-Jährigen zwar deutlich über dem Durchschnitt, bei den 55- bis 64-Jährigen aber nur mehr sehr gering darüber liegen. Damit ist der Problemkomplex der Ausweitung der Beschäftigung über das 55. Lebensjahr hinaus angesprochen. Ein Faktor dabei ist die laufende Weiterbildung oder auch rechtzeitige Umschulung.

Beim über Europa hinausgehenden Vergleich der jährlichen *berufsbezogenen Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter* durch die OECD rangiert Österreich mit 24 Prozent auf Platz 9 von 21 Vergleichsländern. Die Auswertung der OECD macht zudem deutlich, dass berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung stark von berufsspezifischen und ebenso sektorspezifischen Anforderungen abhängt. Es macht daher keinen Sinn, alle Berufsgruppen und Branchen in der Bewertung mit den gleichen Benchmarks zu messen. Die Anforderungen zum Beispiel im Bankwesen sind anders ausgeprägt als etwa im Tourismus.

Davon unabhängig ist allerdings an die allgemeine berufliche und außerberufliche Bedeutung von Erwachsenenbildung für Erwerbspersonen und Bürger/innen in einer von Wandel, kultureller Vielfalt und Informationsüberlastung geprägten Berufs- und Lebenswelt zu denken. Die Anpassung an Veränderungen ist für jene, die Lernen gelernt haben und in Übung bleiben, leichter.

Die großen Unterschiede zwischen den Ländern in der berufsbezogenen Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter - z.B. 15 Prozent in Deutschland, 24 Prozent in Österreich, 35 Prozent im Vereinigten Königreich und 46 bzw. 47 Prozent in skandinavischen Ländern - korrelieren keineswegs eindeutig mit volkswirtschaftlich relevanten Indikatoren, so dass eher von kulturellen Einflussfaktoren, die sich insbesondere in unterschiedlichen Ausbildungssystemen niederschlagen, auszugehen ist.

Völlig durchgängige Zusammenhänge sind aber kaum zu konstatieren, da es immer Gegenbeispiele gibt (zum Beispiel die Schweiz, die Lehrlingsausbildung und hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweist). Zumeist gilt aber, dass Länder mit starker Berufsausbildung bereits in den Bildungsgängen nach der Pflichtschule (in der Regel Sekundarstufe II) niedrigere Weiterbildungsbeteiligungsquoten als Länder aufweisen, die kaum noch arbeitsmarktfähige Ausbildungen auf der oberen Sekundarstufe anbieten. Hier wird die erste Qualifizierung für Er-

werbstätigkeit entweder in kurze tertiäre Ausbildungen oder in innerbetriebliches Training verlagert.

Durch die europäische Integration der Arbeitsmärkte werden sich begleitend auch die Aus- und Weiterbildungslandschaften verändern und langfristig zumindest besser vergleichbar werden. Insbesondere in von hoher Mobilität gekennzeichneten Sektoren werden vermutlich gleiche oder ähnliche Zertifikate und Diplome sowie Weiterbildungsformen Verbreitung finden.

Der internationale Vergleich von Weiterbildungsquoten ist allerdings auch unter methodenkritischen Gesichtspunkten im Auge zu behalten. Immer wieder kommt es zu inhaltlich nicht erklärbaren Sprüngen bei Zeitreihen, die mit Veränderungen in den Definitionen oder administrativen Praktiken zusammenhängen. Auch Faktoren wie die Nachweispflicht öffentlich geförderter oder refundierter Weiterbildungsausgaben könnten eine Rolle bei der Erfassung oder Erfassbarkeit von Teilnahmen spielen. Hier sind für die Zukunft sicher noch erhebliche Verbesserungen der internationalen Erfassung, Definition und vergleichenden Analyse zu erwarten.

Resümee zu den europäischen Erhebungen

Im Zentrum des vergleichenden Teils des Berichts steht der *Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS-3)*, der im Jahr 2006 zum dritten Mal europaweit durchgeführt wurde. Außerdem wurden aus- und weiterbildungsbezogene Daten aus der europaweiten *Arbeitskostenerhebung 2004* sowie Bevölkerungsumfragen zur Erwachsenenbildung (vor allem von Eurostat) herangezogen. Die Daten zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und ihren strukturellen Hintergründen bilden das hauptsächliche Darstellungsziel dieser Ausarbeitung, wobei auch Kostenaspekte differenziert erfasst werden. Zusätzlich bieten der CVTS-3 und die Arbeitskostenerhebung interessante Daten zur Lehrlingsausbildung und deren Kosten.

Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe

Zwischen 20 und 90 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in den Ländern der Europäischen Union und Norwegen waren im Berichtsjahr 2005 weiterbildungsaktiv. Dies umfasst Kurse und andere Formen der organisierten Weiterbildung, die vom Betrieb ausgehen. Österreich liegt mit einem Anteil von 81 Prozent an Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen im Spitzenfeld. Von den Staaten, für die Ergebnisse vorliegen, wiesen nur Dänemark, das Vereinigte Königreich und Norwegen höhere Anteile weiterbildender Unternehmen auf.

Kursteilnahmequote von 33 Prozent im europäischen Ländermittel

Der Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildungskurse besuchten, lag 2005 in Österreich bei 33 Prozent und damit exakt im europäischen Ländermittel. Im Durchschnitt verbrachte jede an Kursen teilnehmende Person im Berichtsjahr 2005 27 Stunden bezahlter Arbeitszeit in Kursen (1999: 29 Kursstunden). Die Kursteilnahmequote war im Berichtsjahr 2005 mit 35,5 Prozent bei den Männern höher als bei den Frauen mit 29,9 Prozent. Die Differenz ist in den Dienstleistungen (39,8 zu 30,4 Prozent) und in den Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten (45 Prozent zu 37,2 Prozent) größer als in den anderen Betrieben.

Vorsprung bei betrieblicher Weiterbildung junger Erwerbspersonen

Die betriebliche Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2005 ist mit 36 Prozent bei den Jung erwachsenen mit Abstand über dem Ländermittel von 29 Prozent einzustufen. Im Haupterwerbsalter liegt Österreich gerade noch über dem Ländermittel von 33 Prozent. Bezogen auf das späte Erwerbsalter liegt die österreichische Weiterbildungquote im europäischen Vergleich unter dem Ländermittel der EU-27 und verliert mehr als andere Länder mit vergleichbarer Weiterbildungsbeteiligung im Haupterwerbsalter. Die österreichische Wirtschaft inves-

tiert im Ländervergleich mehr in Jungerwachsene als in Erwerbspersonen im späten Erwerbsalter. Der Konnex zum relativen frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist evident.

Themen der Weiterbildung

Die am häufigsten frequentierten **Kursthemen** betrafen im Berichtsjahr 2005 „Technik und Produktion“ (19 Prozent der Teilnahmestunden), „Verkaufstraining und Marketing“, „Persönliche Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung“, „Rechnungswesen, Management und Verwaltung, Sekretariats- und Büroarbeit“ (je 14 Prozent) sowie Computer und EDV-Anwendungen (11 Prozent). Die Anteile im Ingenieurbereich und bei kaufmännischen Themen lagen in Österreich über dem europäischen Durchschnitt (vgl. Tabelle EU-13 im Tabellenanhang zu II).

Private und öffentliche Bildungsanbieter

51 Prozent der Kursstunden betrieblicher Weiterbildung wurden 2005 in Österreich extern absolviert; der europäische Durchschnitt belief sich auf 47 Prozent. Als **Anbieter externer Kurse** waren in Österreich private Bildungsanbieter dominierend: Sie verbuchten 42 Prozent der Teilnahmestunden an externen Kursen. Unternehmen, die schwerpunktmäßig keine Bildungsanbieter sind (Herstellerfirmen, Lieferanten, Muttergesellschaft, Partnerunternehmen), kamen mit 20 Prozent etwa auf den gleichen Marktanteil wie die Bildungsinstitutionen der Sozialpartner.

Die „Privaten Bildungsanbieter mit Erwerbszweck“ erreichen in einigen europäischen Ländern noch deutlich höhere Anteil an Stunden der externen Kursbesuche. Öffentliche Anbieter sind zum Beispiel im Vereinigten Königreich und in skandinavischen Ländern viel stärker am Bildungsmarkt der betrieblichen Weiterbildung vertreten (vgl. Tabelle EU-12 im Tabellenanhang zu II). In Dänemark zum Beispiel entfällt der größte Marktanteil externer betrieblicher Weiterbildung auf öffentliche Anbieter. Die Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberverbände sind in Deutschland (21 Prozent) und Österreich (17 Prozent) am stärksten am betrieblich genutzten Weiterbildungsmarkt vertreten, kommen aber auch im Vereinigten Königreich auf 15 Prozent Marktanteil.

Leicht überdurchschnittliche direkte Kurskosten im EU-Vergleich

Die **Gesamtkosten der Weiterbildungskurse** im Jahr 2005 betragen insgesamt 1,06 Mrd. Euro; das entspricht einem Anteil von 1,4 Prozent an den Personalaufwendungen aller Unternehmen (1999: 1,3 Prozent). Die Gesamtkosten setzen sich aus den direkten Kurskosten (56 Prozent) und den anhand der durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde errechneten

Personal- oder Lohnausfallkosten (44 Prozent) zusammen. Umgelegt auf teilnehmende Personen betragen die errechneten Gesamtkosten der Weiterbildungskurse durchschnittlich 1.669 Euro pro Person bzw. 63 Euro je Teilnahme-stunde.

Die direkten Kurskosten beliefen sich laut CVTS-3 für das Berichtsjahr 2005 auf 0,8 Prozent der gesamten Arbeitskosten und unterscheiden sich nicht vom für das Berichtsjahr 1999 ermittelten Wert. Als direkte Kosten werden Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für eigenes Weiterbildungspersonal, Raum- und Materialkosten sowie Reisekosten der Teilnehmenden erfasst. Die mittlere Beteiligungsquote in Österreich wurde mit leicht überdurchschnittlichen direkten Kurskosten erreicht (0,8 zu 0,7 Prozent der Arbeitskosten im EU-Mittel). Die direkten Kosten werden erhoben, während die indirekten Kosten anhand von durchschnittlichen Arbeitskosten errechnet werden und damit einen theoretischen Maximalwert darstellen.

616 Millionen direkte Kurskosten im Berichtsjahr in Österreich

Die direkten Kurskosten beliefen sich in Österreich 2005 auf knapp 616 Millionen Euro. Diese Finanzmittel werden aber nur zum Teil am externen Weiterbildungsmarkt eingesetzt. Die „direkten Kurskosten“ umfassen Kursgebühren, Honorare (57,2 Prozent), Reisekosten, Spenden (10 Prozent), eigenes Bildungspersonal (27 Prozent) und Infrastruktur (5,9 Prozent). Zu den direkten Kurskosten werden noch Beiträge an Fonds (fast 18,7 Millionen Euro) hinzugerechnet. Von diesen Ausgaben werden „Förderungen und andere Einnahmen“ abgezogen, wodurch sich „korrigierte direkte Kurskosten“ von 593,5 Millionen Euro ergeben. Am Weiterbildungsmarkt wurden - wenn man die Verteilung der Kursstunden nach internen und externen Kursen zur Schätzung heranzieht - im Berichtsjahr 2005 schätzungsweise rund **352 Millionen Euro** umgesetzt.

Sektorspezifische Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in der Sachgütererzeugung liegt in Österreich im Ländermittel bei 31 Prozent (vgl. Tabelle EU-5 im Tabellenanhang zu II). Die Weiterbildungsquoten im Handel (31 zu 26 Prozent) und in den Finanzdienstleistungen (65 zu 57 Prozent) liegen im Berichtsjahr 2005 in Österreich über dem Ländermittel.

Die Beschäftigten in den Unternehmen des produzierenden Bereichs kommen auf knapp 30 Prozent, die Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf 35 Prozent kursmäßiger Weiterbildung im Jahr 2005. Innerhalb der Sektoren gibt es signifikante Unterschiede.

Energie- und Wasserversorgung weist 52 Prozent jährliche Kursteilnahme der Beschäftigten auf. Innerhalb der Sachgütererzeugung streuen die Werte zwischen 36 Prozent (Maschinenbau, Fahrzeugbau) und 14 Prozent (Holz, Möbel) jährlicher kursmäßiger Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten in Betrieben ab 10 Beschäftigten.

Innerhalb der Dienstleistungen gibt es eine noch größere Spannweite, nämlich von rund 14 Prozent (Beherbergungs- und Gaststättenwesen) bis 66 Prozent (Kredit- und Versicherungswesen) jährlicher kursmäßiger Weiterbildungsteilnahme.

Kleinbetriebe mit besonderem Förderbedarf

Es zeigt sich europaweit eine deutlich positive Korrelation zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle EU-4 im Tabellenanhang zu II). Der Rückstand der Kleinbetriebe in der Weiterbildungsquote belief sich im Vergleich mit den Großbetrieben im Berichtsjahr im EU-Ländermittel auf 20 Prozentpunkte, in Österreich auf 18 Prozentpunkte.

Die Kleinbetriebe sind viel stärker auf externe Kursangebote und Beratung angewiesen.

- ◆ So haben in Österreich 64 Prozent der Unternehmen mit 10 bis weniger als 50 Mitarbeitern/innen ihre betrieblichen Weiterbildungskurse im Berichtsjahr 2005 ausschließlich über externe Kurse abgewickelt, bei den mittleren Betrieben waren dies 35 Prozent, bei den großen Unternehmen betraf dies nur etwas mehr als ein Viertel.
- ◆ So gaben rund 40 Prozent der großen Betriebe an, dass sie im Berichtsjahr den Qualifikationsbedarf des Unternehmens analysiert haben, aber nur 6 Prozent bei den Kleinbetrieben. Wenig überraschend zeigen die großen Unternehmen (250 und mehr Mitarbeiter/innen) auch durchgehend die jeweils höchsten Anteilswerte an den nicht-kursmäßigen Formen der Weiterbildung, wobei die höchsten Unterschiede erwartungsgemäß in arbeitsplatzspezifischen Lernformen zu Tage treten (On-the-job-Training, Jobrotation).

Betriebs- und volkswirtschaftliche Nutzenargumente

Die Auswertungen der Erhebungen bei Betrieben und bei Erwerbsspersonen machen deutlich, dass berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung stark von berufsspezifischen und ebenso branchenspezifischen Anforderungen abhängt. Es macht daher keinen Sinn, alle Berufsgruppen und Branchen in der Bewertung mit den gleichen Benchmarks zu messen. Davon unabhängig ist allerdings an die allgemeine berufliche und außerberufliche Bedeutung von Erwachsenenbildung für Erwerbsspersonen und Bürger/innen zu denken. Die Anpassung an

Veränderungen ist für jene, die Lernen gelernt haben und in Übung bleiben, leichter. Das kommt allen zugute.

Zu geringe Beteiligung an Erwachsenenbildung könnte sich längerfristig als Hemmschuh in der Bewältigung von betrieblichem Wandel und individueller Entwicklung in der Dynamik globalisierter Wirtschaftssysteme, Arbeitsmärkte und Gesellschaften herausstellen. Ausreichende Beteiligung an Erwachsenenbildung ist daher eine gemeinsame Verantwortung der Unternehmen, der Erwerbepersonen und der öffentlichen Hand.

Auswirkungen öffentlicher Förderungen

Aufgrund der gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzenfunktion der betrieblichen Weiterbildung werden öffentliche Förderungen angeboten. Der CVTS-3 hat die Auswirkungen verschiedener Förderungen auf die weiterbildungsaktiven Betriebe erhoben. Am häufigsten werden finanzielle Förderungen seitens der Betriebe als wirksam auf die Weiterbildungsaktivitäten genannt. Hierbei ist weniger der Sektor als vielmehr die Betriebsgröße die ausschlaggebende Variable. Während bei den großen Betrieben rund 50 Prozent öffentliche Zuschüsse zur Weiterbildung als wirksam bewerten, sind es bei den kleinen Betrieben (unter 50 Beschäftigte) nur 18 Prozent.

Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr: Zeitmangel vor Kurskosten

Rund 19 Prozent der Betriebe in Österreich waren im Berichtsjahr 2005 nicht weiterbildungsaktiv. Von diesen entfielen 94 Prozent auf Kleinbetriebe, 6 Prozent auf Mittelbetriebe. Der Verzicht auf Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr wurde von 85 Prozent der Unternehmen mit *ausreichenden Fähigkeiten* der Beschäftigten begründet. Am zweithäufigsten wurde argumentiert, dass die *Beschäftigten zu ausgelastet* waren, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können (45 Prozent). Dieses auf Zeitmangel bezogene Argument wird häufiger als das Kostenargument als Weiterbildungsbarriere genannt, tritt aber auch häufig mit diesem zusammen auf.

Rekrutierung am Arbeitsmarkt als Alternative zur Weiterbildung scheint ebenfalls unter den Begründungen bei den KMUs vergleichsweise häufig auf, fällt aber bei den Betrieben mit über 250 Beschäftigten zur Gänze weg. Das Argument zu hoher Kosten der Weiterbildung wird am häufigsten mit Kritik an der Qualität des Kursangebotes verbunden. Die Lehrlingsausbildung wird insbesondere von Kleinbetrieben im Produktionsbereich als ausreichend für die Deckung des Bedarfs an facheinschlägigem Personal wahrgenommen: Knapp ein Viertel der im Berichtsjahr nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen gab an, dass sie aus diesem

Grund keinerlei Weiterbildungsaktivitäten gesetzt haben. Im produzierenden kleinbetrieblichen Bereich werden von Seiten der Befragten überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten wahrgenommen, den Weiterbildungsbedarf im Betrieb zu identifizieren.

Im europäischen Ländermittel waren 40 Prozent der befragten Betriebe im Berichtsjahr nicht weiterbildungsaktiv, in Österreich waren es 19 Prozent. In der Struktur der Begründungen hebt sich Österreich deutlich vom Ländermittel, aber auch relevanten Vergleichsländern, ab. Zeitmangel ist in Österreich wie im europäischen Ländermittel häufiger eine Weiterbildungsbarriere als die Kosten der Weiterbildung.

Am auffälligsten in Österreich ist der relativ geringe Anteil derer, die angaben, eigene Weiterbildung durch Rekrutierung der benötigten Qualifikationen am Arbeitsmarkt substituiert zu haben. Hier liegt die größte Abweichung zum EU-Mittelwert vor (23 zu 51 Prozent im EU-Mittel). Dieser Befund kann zugleich als Hinweis auf unterschiedliche Grade von **Fachkräftemangel** im Berichtsjahr in den Arbeitsmärkten der Mitgliedsländer interpretiert werden.

Da Zeitmangel und insbesondere Fachkräftemangel noch stärker als Kurskosten als Weiterbildungsbarrieren fungieren, sind mehr zeitökonomische Flexibilität in der Bildungsarbeit und ein durch überregionale Rekrutierung erhöhtes Fachkräftepotenzial wichtige Verbesserungsansätze.

Lehrbetriebsquote über dem EU-Ländermittel von 31 Prozent

Von den österreichischen Unternehmen im Sample waren laut CVTS-3 49 Prozent Lehrbetriebe: in den Dienstleistungen 39 Prozent, im produzierenden Bereich 71 Prozent. Dieses Ergebnis zeigt, dass die häufig in den Medien kolportierten Lehrbetriebsquoten zu niedrig angesetzt sind. Die Lehrbetriebsquote ist deutlich höher als im europäischen Durchschnitt. Der Anteil der Betriebe, die Ausbildungen anbieten, beläuft sich im europäischen Mittel auf 31 Prozent.

Der Anteil der Beschäftigten, die sich im Berichtsjahr 2005 in Erstausbildung befanden, betrug laut CVTS-3 5,3 Prozent im EU-Ländermittel, Österreich kam auf 6,6 Prozent (Dienstleistungen: 6,0 Prozent – Produktionsbereich: 7,7 Prozent). Der Europäische Vergleich ist in diesem Punkt jedoch schwach fundiert, da kein Maßstab für die *Dauer der Erstausbildung* eingesetzt wurde, wodurch zum Beispiel eine 3- bis 4-jährige Lehrlingsausbildung von einer mehrmonatigen Anlehre nicht unterschieden werden kann. Auch die österreichische Quote ist dadurch höher als bei den üblichen stichtags- oder jahresdurchschnittsbasierten Berechnungen.

84 Prozent der Ausbildungskosten sind Arbeitskosten

Der CVTS-3 bietet Information über die Struktur der Kosten der Lehrlingsausbildung sowie die Unterschiede nach betriebsstrukturellen Variablen. Es zeigt sich, dass die hohen Kosten im mittleren Betriebsgrößensegment und im produzierenden Bereich nicht durch höhere Arbeitskostenanteile bedingt sind. Insgesamt entfallen in Österreich laut CVTS-3-Erhebung rund 84 Prozent der Gesamtkosten (Bruttokosten) der Lehrlingsausbildung auf Arbeitskosten. **Kennt man die Arbeitskosten aus der Lehrlingsentschädigung, so lassen sich auch betriebsstrukturspezifische Gesamtkosten der Lehrlingsausbildung anhand obiger Zahlen schätzen.**

Bildungskosten in der Definition der Arbeitskostenerhebung im EU-Vergleich

In der europäischen Arbeitskostenerhebung, die alle vier Jahre durchgeführt wird, werden auch bildungsbezogene Kosten in Relation zu den Arbeitskosten erhoben, allerdings mit etwas *anderer Definition* als im CVTS-3. Es werden „Aus- und Weiterbildungskosten“ (also vor allem *direkte* Kurskosten) einbezogen, hinzu kommen die Arbeitskosten der Lehrlinge, die im CVTS-3 *nicht* einbezogen sind.

Insgesamt lag der Anteil der so definierten „aus- und weiterbildungsbezogenen“ Arbeitskosten im Jahr 2004 in Österreich bei 1,6 Prozent (ungewichtetes EU-Ländermittel: 0,9 Prozent; jeweils Betriebe ab 10 Beschäftigten). Im produzierenden Sektor lag der Anteil bei 1,8 Prozent, im Dienstleistungssektor bei 1,5 Prozent. Der höhere Gesamtwert des Produktionsbereichs beruht ausschließlich auf den höheren Personalkosten für Auszubildende. Der Anteil der Arbeitskosten von Lehrlingen und sonstigen Auszubildenden lag im europäischen Durchschnitt bei 0,3 Prozent, in Österreich bei 1,0 Prozent.

Anhand der Arbeitskostenerhebung lässt sich eine **jahresdurchschnittliche Lehrlingsquote von 4,2 Prozent** errechnen (Produktionsbereich 4,6 Prozent, Dienstleistungen 3,9 Prozent). Diese ist definitionsbedingt niedriger als die Lehrlingsquote im CVTS-3, da diese Quote auch Lehrlinge im Berichtsjahr einbezieht, die unterjährig (z.B. in der Probezeit) im Betrieb waren.

Bevölkerungsumfragen zur beruflichen Erwachsenenbildung

Der am häufigsten verwendete Indikator zur Erfassung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung ist der „*Strukturindikator*“ zum lebenslangen Lernen der EU. Dieser bezieht sich auf allgemeine oder berufliche Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre) in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung.

Der Mittelwert der EU-25 lag 2006 bei 10,1 Prozent, Österreich lag mit 13,1 Prozent deutlich darüber. Den Spitzenwert nehmen die skandinavischen Länder und das Vereinigte Königreich ein; auch die Schweiz findet sich in dieser Spitzengruppe. Diese Daten werden im Kontext der vierteljährlich durchgeführten Arbeitskräfteerhebung erhoben und regelmäßig publiziert.

Beim OECD-Vergleich der berufsbezogenen Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten liegt Österreich mit 24 Prozent an 9. Stelle im Vergleich von 21 Ländern. Die lebensaltersgruppenspezifischen Teilnahmequoten zeigen in allen Ländern ähnliche Verlaufsmuster. Die sektorspezifischen Teilnahmequoten zeigen ebenfalls in den meisten Ländern ein vergleichbares Profil: die gehobenen Dienstleistungen weisen durchgängig die höchste berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten auf.

In der europäischen Betriebsbefragung zur Weiterbildung liegt Österreich mit einer Teilnahmequote von 33 Prozent exakt im Ländermittel. Es handelt sich hierbei um betrieblich finanzierte berufliche Weiterbildung. Befragt man Berufstätige über absolvierte Weiterbildungen, so wird ein breiteres Spektrum an Aktivitäten erfasst, wodurch sich andere Ergebnisse ergeben können. So liegt Österreich bezüglich der Erwachsenenbildung bei der Befragung von Erwerbspersonen bei allen Indikatoren im *europäischen* Vergleich über dem EU-Ländermittel.

Die Aufgliederungen nach soziodemografischen Variablen können Hinweise darauf geben, wo Anreize und Fördermaßnahmen zur Weiterbildung ansetzen sollten. Am niedrigsten ist der Vorsprung zum europaweiten Durchschnitt bei den gering qualifizierten Arbeitern, am höchsten bei hochqualifizierten Angestellten. Der arbeitsmarktpolitische Förderschwerpunkt auf „gering Qualifizierte“ wird damit einmal mehr unterstrichen.

Bei der Aufgliederung nach Altersgruppen zeigt sich generell der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ab 45 Jahren. Für Österreich wird zudem deutlich, dass wir bei den unter 45-Jährigen zwar über dem Durchschnitt, bei den 55- bis 64-Jährigen aber nur mehr sehr gering darüber liegen. Damit ist der Problemkomplex der Ausweitung der Beschäftigung über das 55. Lebensjahr hinaus angesprochen. Ein Faktor – im multifaktoriellen Bedingungskranz der Beschäftigung älterer Erwerbspersonen - ist die laufende Weiterbildung oder auch rechtzeitige Umschulung.

Literatur

- Allerbeck, Klaus: Datenverarbeitung in der empirischen Sozialforschung. Eine Einführung für Nicht-programmierer. Stuttgart, 1972.
- Arbeiterkammer Wien: Bildung und Weiterbildung in Österreich, Auszug aus der Studie, SORA-Institute for Social Research and Analysis, Wien, August 2005.
- Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula ; Fehér, Kálmán: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. (=Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 187), Bielefeld, 1995.
- Behringer, Friederike; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS-3. In: BWP 1/2008, S. 9 – 14.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Herman: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. (=Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264), Bielefeld, 2004.
- BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Die Lehre. Berufsausbildung in Österreich, Wien, 2006.
- BMWF- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Statistisches Taschenbuch 2007, Wien, 2007.
- Böheim, Rene; Schneeweis, Nicole (unter Mitarbeit von Ines Mende): Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), Wien, Dezember 2007.
- CEDEFOP: Future Skill needs in Europe – Medium-term forecast – Synthesis report. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.
- Chisholm, Lynne; Larson, Anne; Mossoux, Anne-France: Lifelong Learning: Citizens' Views in Close-Up. Findings from a Dedicated Eurobarometer Survey, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Hrsg.), Luxembourg, 2004.
- FESSL-GfK: Arbeitskräftepotential und Qualifikation, Ergebnisse einer Telefonumfrage, Umfragezeitraum 28.07-09.08.2005, Wien.
- Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln-Deutz, 1954.
- Fritz, Oliver; Huemer, Ulrike; Kratena, Kurt; Mahringer, Helmut; Prean, Nora; Streicher, Gerhard: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für und die Bundesländer - Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice , Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien, Januar 2008. (Auch publiziert mit Datum September 2007; siehe: www.ams-forschungsnetzwerk.at).
- Huber, Maria; Pratscher, Kurt: Arbeitskostenerhebung 2004, in: Statistische Nachrichten, 62. Jahrgang, Neue Folge, Statistik Austria (Hrsg.), 8/2007.
- icei-internationales central europa institut wien: Fachkräfte _07. Empirische Analyse und qualitative Interviews verknüpft mit Mikro- und Makroökonomischen Wirtschaftsdaten, Wien, 2007.
- IMAS-International: Tuchfühlung mit dem Fortschritt, in: Report Nr. 14, Linz, September 2007.
- Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. In: Eurostat, Statistik kurz gefasst 8/2005, Luxemburg.
- Koch, Richard; Reuling, Jochen: Institutional framework conditions and regulation of initial vocational training using Germany, France and Great Britain as examples. In: CEDEFOP (Hrsg.): Vocational education and training – the European research field. Background report, Volume I, Thessaloniki, 1998.
- Lassnigg, Lorenz; Steiner, Peter: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung (=AK Wien: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 67), Wien, 1997.
- Lassnigg, Lorenz; Unger, Martin: Einleitung. In: dieselben (Hrsg.): Fachhochschulen - Made in Austria. Review des neuen Hochschulsektors, Wien, 2005.
- Mohrenweiser, Jens; Zwick, Thomas: Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH – ZEW (Hrsg.) (= Discussion Paper No. 08-019), März 2008, [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08019.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08019.pdf) (8.4.2008).
- Oberholzner, Thomas; Dorr, Andrea: Weiterbildung in Unternehmen – Schwerpunkt KMU. KMU Forschung Austria, Wien, Mai 2008.
- OECD: Thematic Review on Adult Learning – Austria, Country Note, Final Version, 6/ 2004, Paris, 2005.
- OECD: Bildung auf einen Blick 2005, Paris, 2005.

- OECD: Bildung auf einen Blick 2006 - OECD-Indikatoren, Paris, 2006.
- OECD: Bildung auf einen Blick 2007 - OECD-Indikatoren, Paris, 2007.
- Pauli, Wolfgang; Zuser, Peter: Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS-2), in: Statistische Nachrichten 2/2003.
- Pauli, Wolfgang: Betriebliche Weiterbildung 1999, hrsg. von Statistik Austria, Wien, 2003.
- Pauli, Wolfgang; Sommer-Binder, Guido: Betriebliche Weiterbildung 2005, hrsg. von Statistik Austria, Wien, 2008.
- Reiterer, Alfred F.: Einleitung. In: Volkszählung 2001 - Bildungsstand der Bevölkerung, hrsg. von Statistik Austria. Wien, 2005.
- Rodehuth, Maria: Weiterbildung und Personalstrategien. Eine ökonomisch fundierte Analyse der Bestimmungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge. München und Mering, 1999.
- Salfinger, Brigitte; Sommer-Binder, Guido: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3), in: Statistische Nachrichten 12/2007 (Statistik Austria Hrsg.), Wien.
- Schneeberger, Arthur; Kastenhuber, Bernd: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Entwicklung, Struktur und Forschungsergebnisse. (=ibw-Schriftenreihe Nr. 105), Wien, 1997.
- Schneeberger, Arthur; Mayr, Thomas: Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. (=ibw-Schriftenreihe Nr. 126), Wien, Dezember 2004.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander: Techniker/innenmangel trotz Hochschulexpansion. Trendanalysen und Unternehmensbefragung zu Ausbildung und Beschäftigung in Technik und Naturwissenschaft (=ibw-Schriftenreihe Bildung & Wirtschaft Nr. 39), Wien, September 2006.
- Schneeberger, Arthur; Nowak, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2007), ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hrsg.), Reihe Bildung & Wirtschaft Nr. 44, Wien, 2007.
- Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung in Österreich: Trends – Probleme – Perspektiven. In: Jens U. Prager, Clemens Wieland (Hrsg.): Duales Ausbildungssystem – quo vadis? Berufliche Bildung auf neuen Wegen, Gütersloh, 2007.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander (unter Mitarbeit von Sabine Nowak und Angelika Gruber): Mittelfristige Perspektiven der HTL. Erhebungen und Analysen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität (=ibw-Schriftenreihe Nr. 138), Wien, Mai 2008.
- Staroske, Uwe: Die Drei-Sektoren-Hypothese: Darstellung und kritische Würdigung aus heutiger Sicht, Regensburg, 1995.
- Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005
- Statistik Austria: Mikrozensus 2006, Arbeitskräfteerhebung, Wien, 2007.
- Statistik Austria. Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht 5.8, Wien, 2008.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen, 2006/07, Tabellenband, Wien, 2008.
- Steedman, Hilary: Apprenticeship in Europe: „Fading“ or Flourishing?, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2005.
- Wagner-Pinter, Michael: Rejuvenating the Austrian apprenticeship system. In: Europäische Kommission (Hrsg.), European Employment Observatory – Review: Spring 2005. Luxemburg, 2006.
- Walden, Günter; Herget, Hermann: Teil III: Nutzen der Ausbildung. In: Ursula Beicht, Günter Walden, Hermann Herget: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. (= Berichte zur beruflichen Bildung 264), BIBB (Hrsg.), Bielefeld, 2004.
- Weinkopf, Claudia: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Friedrich-Ebert Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 2007.
- Wolter, Stefan C.; Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung – aus Sicht Schweizer Betriebe. Zusammenfassung und Einzelaspekte der Studienergebnisse, Bern, März 2003.
- Wolter, Stefan C.; Schweri, Jürg: Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100, 1, 2004.
- WKO-Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Oktober 2005, Wien.
- WKO-Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2008, Wien, Mai 2008.

Anhang

Tabellenanhang zu I

TABELLE A-1:

Verteilung der Betriebe ab 10 Beschäftigten nach Sparten/Branchen

Sparte/Branche	Eigene Zuordnung*	Sparte
Bau, Baunebengewerbe, Holz	5.504	
Technisch-handwerkliche Gewerbe	3.709	
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	843	
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	542	
Gewerbe/Handwerk ohne nähere Zuordnung	607	
Gewerbe/Handwerk gesamt	11.205	11.205
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	932	
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	464	
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	372	
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	326	
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	224	
Industrie ohne nähere Zuordnung	68	
Industrie gesamt	2.386	2.386
Handel: Einzelhandel	2.671	
Handel: Großhandel, Vermittlung	2.322	
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	1.296	
Handel gesamt	6.289	6.289
Tourismus und Fremdenverkehr	5.009	5.009
Information und Consulting	2.881	2.881
Transport und Verkehr	2.377	2.377
Bank und Versicherung	721	721
Gesamt	30.868	30.868

* Auf der Grundlage einer offenen Frage im schriftlichen Fragebogen

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

TABELLE A-2:

Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	Deckung des Fachkräftebedarfs: „Wir arbeiten mit Personal- dienstleistern zusammen“		
	Häufig	Selten	Nie
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	49,6	33,7	16,7
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	48,5	31,6	19,9
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	44,4	42,9	12,7
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	38,6	34,3	27,1
Bank und Versicherung	33,0	13,3	53,7
Handel: Großhandel, Vermittlung	23,6	30,0	46,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	22,9	41,8	35,3
Information und Consulting	21,5	25,6	53,0
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	21,3	42,0	36,6
Bau, Baunebengewerbe, Holz	19,7	45,4	34,8
Handel: Einzelhandel	14,7	32,1	53,2
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	11,2	15,2	73,7
Transport und Verkehr	8,2	35,1	56,7
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	7,9	26,4	65,7
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,1	21,9	72,0
Tourismus und Fremdenverkehr	4,1	25,2	70,7
Gesamt	18,1	32,9	49,0

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

TABELLE A-3:

Zutreffen der Informellen Weiterbildungsform „Arbeitsplatzrotation“ auf den Betriebe nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	Trifft auf uns zu	Trifft auf uns nicht zu
Bank und Versicherung	80,6	19,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	75,7	24,3
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	75,4	24,6
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	68,8	31,2
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	64,8	35,2
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	60,4	39,6
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	56,6	43,4
Tourismus und Fremdenverkehr	54,2	45,8
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	54,0	46,0
Handel: Einzelhandel	53,2	46,8
Handel: Großhandel, Vermittlung	41,3	58,7
Technisch-handwerkliche Gewerbe	40,0	60,0
Information und Consulting	35,0	65,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	33,7	66,3
Transport und Verkehr	28,9	71,1
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	26,2	73,8
Gesamt	44,6	55,4

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

TABELLE A-4:

Relevanz der Freizeit für Weiterbildung nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Weiterbildung erfolgt primär in der Freizeit“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	14,4	49,1	36,5
Tourismus und Fremdenverkehr	10,9	57,6	31,5
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	10,7	64,6	24,6
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	10,2	62,2	27,6
Handel: Großhandel, Vermittlung	7,1	66,5	26,5
Transport und Verkehr	6,2	42,2	51,6
Bau, Baunebengewerbe, Holz	5,7	49,2	45,1
Handel: Einzelhandel	3,8	42,3	54,0
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	3,2	46,9	49,9
Technisch-handwerkliche Gewerbe	3,0	51,2	45,8
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	2,4	72,9	24,6
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	2,0	49,1	48,8
Information und Consulting	0,9	71,4	27,7
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	0,8	59,4	39,8
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	0,0	53,6	46,4
Bank und Versicherung	0,0	71,7	28,3
Gesamt	5,3	55,0	39,7

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

TABELLE A-5:

Relevanz der Arbeitszeit für die Weiterbildung nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

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

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

TABELLE A-6:

Weiterbildung von An- und Ungelernten nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Es werden verstärkt auch an- und ungelernete Mitarbeiter/innen weitergebildet“		
	Trifft voll u. ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	38,2	46,8	15,0
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	38,0	41,9	20,1
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	36,2	57,2	6,6
Tourismus und Fremdenverkehr	32,3	50,7	17,0
Transport und Verkehr	29,5	40,9	29,6
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	24,0	47,6	28,4
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	21,7	56,9	21,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	18,3	49,2	32,4
Bau, Baunebengewerbe, Holz	17,3	48,8	34,0
Bank und Versicherung	17,0	29,3	53,7
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	16,8	65,7	17,5
Handel: Einzelhandel	15,3	50,3	34,4
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	12,8	40,6	46,6
Handel: Großhandel, Vermittlung	11,1	47,7	41,2
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,4	51,1	42,5
Information und Consulting	4,7	48,1	47,2
Gesamt	18,8	48,3	32,9

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

TABELLE A-7:

Abwanderungsrisiko nach Weiterbildung nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Es wird immer schwieriger, Leute, die wir weitergebildet haben, im Betrieb zu halten“		
	Trifft voll u. ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Technisch-handwerkliche Gewerbe	26,2	44,4	29,4
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	24,5	43,6	32,0
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	22,6	49,4	27,9
Information und Consulting	21,2	41,7	37,1
Tourismus und Fremdenverkehr	19,2	50,0	30,8
Bau, Baunebengewerbe, Holz	16,9	43,6	39,5
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	14,2	67,4	18,5
Transport und Verkehr	14,2	46,4	39,4
Handel: Großhandel, Vermittlung	12,5	38,6	49,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	12,3	40,6	47,1
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	10,1	47,0	42,8
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	9,3	57,2	33,5
Handel: Einzelhandel	8,3	44,4	47,3
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	7,7	55,9	36,4
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	4,9	41,1	54,0
Bank und Versicherung	0,0	81,1	18,9
Gesamt	17,3	46,2	36,6

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

TABELLE A-8:

Weiterbildung für firmeninternen Aufstieg nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Höherqualifizierung von Mitarbeitern mit besonderem Potenzial“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Bank und Versicherung	69,8	17,9	12,2
Information und Consulting	67,1	30,6	2,2
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	66,6	26,9	6,5
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	64,5	34,7	0,8
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	63,2	35,3	1,5
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	60,8	36,2	3,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	54,6	39,9	5,5
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	45,1	38,8	16,1
Technisch-handwerkliche Gewerbe	44,8	48,6	6,6
Handel: Einzelhandel	44,5	39,6	15,9
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	44,5	53,7	1,8
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	40,8	56,1	3,1
Tourismus und Fremdenverkehr	39,9	53,2	6,9
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	35,2	64,8	0,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	34,4	55,2	10,4
Transport und Verkehr	33,0	48,8	18,2
Gesamt	46,9	44,9	8,2

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

TABELLE A-9:

Sparte/Branche	„Förderung von Innovationen im Betrieb“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	65,0	31,4	3,6
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	52,2	26,7	21,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	41,6	52,5	5,9
Information und Consulting	41,2	52,3	6,5
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	40,8	55,8	3,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	35,6	41,7	22,7
Handel: Großhandel, Vermittlung	35,1	34,6	30,4
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	35,0	50,4	14,6
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	34,0	54,0	12,0
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	32,3	40,9	26,9
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	32,1	62,5	5,4
Handel: Einzelhandel	28,5	42,0	29,4
Tourismus und Fremdenverkehr	23,8	47,1	29,1
Bau, Baunebengewerbe, Holz	22,8	48,8	28,4
Bank und Versicherung	18,9	81,1	0,0
Transport und Verkehr	17,8	55,0	27,2
Gesamt	30,1	47,9	22,0

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

TABELLE A-10:

Weiterbildung für internationalen Einsatz nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Vorbereitung auf internationalen Einsatz“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	19,9	24,3	55,8
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	16,1	34,0	49,9
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	15,8	38,2	46,0
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	14,1	44,1	41,8
Handel: Großhandel, Vermittlung	13,1	24,3	62,6
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	12,3	27,1	60,6
Information und Consulting	11,5	36,9	51,5
Technisch-handwerkliche Gewerbe	10,7	25,2	64,1
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	9,0	63,6	27,4
Bau, Baunebengewerbe, Holz	7,3	14,2	78,5
Bank und Versicherung	6,6	1,0	92,4
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,5	16,2	77,4
Transport und Verkehr	5,6	26,5	67,9
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	2,6	18,5	79,0
Handel: Einzelhandel	2,6	17,8	79,6
Tourismus und Fremdenverkehr	2,3	19,7	78,0
Gesamt	8,0	22,8	69,2

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

TABELLE A-11:

Zeitknappheit als Weiterbildungerschwernis nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	56,2	42,5	1,3
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	55,5	39,6	4,9
Tourismus und Fremdenverkehr	52,0	42,5	5,5
Bau, Baunebengewerbe, Holz	51,8	43,1	5,2
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	51,5	31,8	16,8
Technisch-handwerkliche Gewerbe	49,3	46,9	3,8
Information und Consulting	47,1	45,7	7,2
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	44,2	47,2	8,6
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	42,8	49,0	8,2
Transport und Verkehr	42,7	45,5	11,8
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	40,3	47,4	12,2
Handel: Einzelhandel	39,3	57,8	3,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	37,1	49,7	13,2
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	35,2	58,2	6,5
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	34,0	63,6	2,3
Bank und Versicherung	28,3	71,7	0,0
Gesamt	46,3	47,1	6,6

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

TABELLE A-12:

Kurskosten als Weiterbildungerschwernis nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	Weiterbildungerschwernis: „Kosten der Kurse“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	39,8	43,9	16,3
Bau, Baunebengewerbe, Holz	29,9	42,2	27,9
Information und Consulting	28,6	46,9	24,6
Tourismus und Fremdenverkehr	28,4	45,2	26,4
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	26,1	31,6	42,4
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	26,1	32,5	41,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	22,2	53,0	24,8
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	20,9	62,0	17,1
Handel: Einzelhandel	19,0	45,4	35,6
Transport und Verkehr	16,7	34,8	48,6
Handel: Großhandel, Vermittlung	10,8	50,4	38,7
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	10,2	55,7	34,1
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	9,8	59,5	30,8
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	4,5	35,8	59,7
Bank und Versicherung	2,8	54,7	42,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	2,4	60,8	36,8
Gesamt	22,8	46,4	30,8

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

TABELLE A-13:

**Einstellung zur kollektivvertraglichen Regelung von Weiterbildung
nach Sparte/Branche, in % (Zeile)**

Sparte/Branche	„Weiterbildung und Personalentwicklung sollen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen geregelt werden“		
	Stimme zu	Unentschieden	Stimme nicht zu
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	53,1	29,6	17,3
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	49,3	22,3	28,4
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	42,4	16,6	41,0
Bank und Versicherung	42,4	12,2	45,4
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	40,7	19,9	39,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	38,1	21,7	40,2
Transport und Verkehr	31,1	44,5	24,4
Bau, Baunebengewerbe, Holz	26,6	39,9	33,5
Information und Consulting	26,4	19,4	54,2
Handel: Einzelhandel	22,9	34,2	42,9
Handel: Großhandel, Vermittlung	22,8	37,7	39,5
Tourismus und Fremdenverkehr	20,2	30,6	49,2
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	12,4	31,5	56,2
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	11,8	49,0	39,3
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	11,5	25,7	62,8
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	7,1	47,0	45,9
Gesamt	28,5	31,7	39,9

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

TABELLE A-14:

**Einstellung zum Rechtsanspruch auf jährliche Bildungsfreistellung (1 Woche)
nach Sparte/Branche, in % (Zeile)**

Sparte/Branche	„Jeder Mitarbeiter sollte einen Rechtsanspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr haben“		
	Stimme zu	Unentschieden	Stimme nicht zu
Bank und Versicherung	23,6	24,5	52,0
Handel: Großhandel, Vermittlung	18,8	23,9	57,3
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	18,3	25,5	56,3
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	13,1	27,3	59,6
Tourismus und Fremdenverkehr	12,9	28,6	58,5
Bau, Baunebengewerbe, Holz	12,0	24,3	63,7
Information und Consulting	12,0	22,5	65,5
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	10,3	26,9	62,8
Transport und Verkehr	9,8	26,0	64,2
Handel: Einzelhandel	9,5	21,7	68,8
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	6,9	15,9	77,1
Technisch-handwerkliche Gewerbe	6,3	31,9	61,8
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	6,2	21,5	72,3
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,1	24,5	69,4
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	2,0	24,6	73,3
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	1,8	12,0	86,2
Gesamt	11,3	25,3	63,4

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

TABELLE A-15:

Einschätzung der Kurskostenentwicklung nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	„Kurskosten der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	90,5	9,5	0,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	71,4	25,2	3,4
Information und Consulting	65,4	27,2	7,3
Technisch-handwerkliche Gewerbe	64,7	31,5	3,8
Tourismus und Fremdenverkehr	64,3	31,3	4,4
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	59,2	26,6	14,2
Handel: Großhandel, Vermittlung	58,4	34,0	7,6
Transport und Verkehr	57,0	33,8	9,3
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	53,2	45,2	1,6
Handel: Einzelhandel	50,2	40,9	8,9
Bau, Baunebengewerbe, Holz	46,4	46,3	7,3
Bank und Versicherung	46,3	53,7	0,0
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	38,9	50,9	10,2
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	38,5	50,7	10,7
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	31,2	64,6	4,2
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	29,5	68,9	1,6
Gesamt	57,7	36,3	6,0

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

TABELLE A-16:

Probleme bei der Kursfindung nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	Weiterbildungerschwernis „Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	25,8	58,6	15,6
Transport und Verkehr	22,9	39,1	38,0
Tourismus und Fremdenverkehr	17,9	50,8	31,3
Bau, Baunebengewerbe, Holz	13,4	49,4	37,3
Technisch-handwerkliche Gewerbe	13,2	42,7	44,1
Handel: Einzelhandel	13,2	46,3	40,6
Bank und Versicherung	12,2	23,6	64,2
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	11,4	45,4	43,2
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,1	27,5	66,4
Handel: Großhandel, Vermittlung	4,7	34,1	61,2
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	4,4	31,1	64,5
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	4,3	38,9	56,8
Information und Consulting	4,2	39,8	56,1
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	4,1	45,8	50,1
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	0,0	54,9	45,1
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	0,0	63,2	36,8
Gesamt	11,8	44,3	43,9

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

TABELLE A-17:

Informationsmangel bezüglich Kursangebote in der Region nach Sparte/Branche, in % (Zeile)

Sparte/Branche	Weiterbildungserschwerntnis „Fehlende Information über Kursangebote in der Region“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	17,2	36,9	45,9
Tourismus und Fremdenverkehr	14,2	42,4	43,4
Bank und Versicherung	12,2	5,7	82,1
Handel: Großhandel, Vermittlung	10,7	12,3	77,0
Bau, Baunebengewerbe, Holz	10,2	45,5	44,3
Technisch-handwerkliche Gewerbe	9,1	29,0	61,9
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	8,7	17,4	73,9
Transport und Verkehr	4,8	37,8	57,4
Handel: Einzelhandel	4,7	30,7	64,6
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	2,6	24,7	72,7
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	2,4	11,9	85,6
Information und Consulting	2,1	24,8	73,1
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	2,0	34,6	63,4
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	1,7	21,3	77,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	0,0	41,2	58,8
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	0,0	29,6	70,4
Gesamt	7,9	33,3	58,8

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

TABELLE A-18:

Beratungs-, Informations- und Motivationsprobleme bezüglich Weiterbildung nach Betriebsgröße, in % (Spalte)

Weiterbildungserschwernde	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr
<i>Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden</i>					
Trifft voll und ganz zu	13,2	7,8	1,7	2,6	0,8
Trifft teilweise zu	43,7	46,2	63,0	49,9	35,7
Trifft nicht zu	43,2	46,0	35,3	47,4	63,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Fehlende Information über Kursangebote in der Region</i>					
Trifft voll und ganz zu	8,6	6,4	3,8	0,8	0,4
Trifft teilweise zu	35,1	26,4	35,9	23,8	14,1
Trifft nicht zu	56,3	67,2	60,3	75,4	85,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen</i>					
Trifft voll und ganz zu	6,3	5,5	3,4	1,8	4,9
Trifft teilweise zu	46,1	42,6	45,1	47,0	35,1
Trifft nicht zu	47,6	51,8	51,5	51,2	60,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern</i>					
Trifft voll und ganz zu	10,7	5,1	8,0	3,0	0,0
Trifft teilweise zu	62,0	59,2	57,9	45,0	56,6
Trifft nicht zu	27,3	35,6	34,1	52,0	43,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

TABELLE A-19:

Zeitbezogene Weiterbildungserschwernde nach Betriebsgröße, in %

Weiterbildungserschwernde	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr
<i>Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen</i>					
Trifft voll und ganz zu	46,9	46,1	35,3	42,2	30,2
Trifft teilweise zu	45,7	51,3	61,5	49,9	66,1
Trifft nicht zu	7,4	2,7	3,1	7,9	3,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung</i>					
Trifft voll und ganz zu	37,0	30,1	17,0	21,4	14,6
Trifft teilweise zu	43,0	49,2	61,7	53,4	67,9
Trifft nicht zu	20,0	20,7	21,3	25,2	17,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

TABELLE A-20:

Kostenbezogene Weiterbildungserschwerisse nach Betriebsgröße, in % (Spalte)

Weiterbildungserschwerisse	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr
<i>Kosten der Kurse</i>					
Trifft voll und ganz zu	24,3	18,1	13,6	12,2	3,3
Trifft teilweise zu	45,0	53,5	62,8	43,2	48,7
Trifft nicht zu	30,6	28,5	23,6	44,6	48,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert</i>					
Trifft voll und ganz zu	36,1	33,2	29,9	18,9	21,6
Trifft teilweise zu	39,9	44,1	49,0	45,2	42,0
Trifft nicht zu	24,0	22,6	21,1	35,9	36,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Zu hohe Personalausfallskosten*</i>					
Trifft voll und ganz zu	39,1	28,2	9,6	13,0	7,3
Trifft teilweise zu	40,9	48,3	67,9	47,7	49,1
Trifft nicht zu	20,0	23,5	22,5	39,3	43,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung*</i>					
Trifft voll und ganz zu	15,9	12,4	4,6	5,2	3,7
Trifft teilweise zu	40,0	41,5	31,5	49,4	35,4
Trifft nicht zu	44,1	46,2	63,9	45,3	60,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Indirekte Kosten I

** Indirekte Kosten II: Abwanderung bedeutet Verlust von Erträgen durch die Weiterbildungsinvestitionen und damit indirekte Kosten

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

TABELLE A-21.1:

**Rekrutierungsschwierigkeiten nach Qualifikation bezogen
auf alle Unternehmen ab 10 Beschäftigten, in %**

Frage: *Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen?*

Ausbildung	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu	Gesamt
Lehrabschluss	38,0	26,0	11,4	24,5	100,0
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	27,0	25,2	16,4	31,4	100,0
Technische Fachschule	18,5	18,1	10,2	53,2	100,0
HTL	16,4	15,0	10,4	58,2	100,0
FH-Technik	12,3	8,5	10,1	69,1	100,0
Sonstige Fachschulen	11,8	19,6	12,5	56,1	100,0
Werkmeisterausbildung	8,8	12,7	9,8	68,7	100,0
UNI-Technik	7,4	6,5	10,4	75,7	100,0
Handelsakademie	6,7	19,0	18,6	55,7	100,0
Handelsschule	6,3	20,9	18,0	54,7	100,0
Andere höhere Schulen	5,3	15,3	14,8	64,6	100,0
FH-Wirtschaft	4,8	11,7	12,9	70,6	100,0
UNI-Wirtschaft	3,7	11,1	13,1	72,2	100,0

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

TABELLE A-21.2:

Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen folgender Qualifikationen hatten, Vergleich Wirtschaft gesamt und Industrie, in %

Ausbildung	Wirtschaft gesamt (N = 30.841)	Sparte Industrie (N = 2.386)	Differenz: Prozentpunkte
Technische Fachschule	18,5	36,8	18,3
UNI-Technik	7,4	24,6	17,2
HTL	16,4	33,0	16,6
FH-Technik	12,3	26,5	14,2
Werkmeisterausbildung	8,8	15,4	6,6
UNI-Wirtschaft	3,7	4,8	1,1
FH-Wirtschaft	4,8	4,7	-0,1
Andere höhere Schulen	5,3	3,6	-1,7
Lehrabschluss	38,0	35,9	-2,1
Sonstige Fachschulen	11,8	9,0	-2,8
Handelsakademie	6,7	3,8	-2,9
Handelsschule	6,3	0,4	-5,9
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	27,0	13,1	-13,9

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

TABELLE A-21.3:

Rekrutierungsschwierigkeiten nach Qualifikation, nur Industriebetriebe, in %Frage: *Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen?*

Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche	Häufig (Rang- reihung)	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu	Gesamt
Technische Fachschule	36,8	29,3	8,8	25,1	100,0
Lehrabschluss	35,9	30,7	16,0	17,3	100,0
HTL	33,0	34,5	10,1	22,4	100,0
FH: Technik	26,5	20,3	13,1	40,1	100,0
Universität: Technik	24,6	15,3	11,3	48,8	100,0
Werkmeisterausbildung	15,4	32,4	14,2	38,0	100,0
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	13,1	34,0	26,1	26,7	100,0
Sonstige Fachschulen	9,0	31,7	21,4	37,9	100,0
Universität: Wirtschaft	4,8	25,2	16,4	53,7	100,0
FH: Wirtschaft	4,7	25,7	18,5	51,1	100,0
Handelsakademie	3,8	35,7	29,7	30,7	100,0
Andere Höhere Schulen	3,6	26,9	22,2	47,3	100,0
Handelsschule	0,4	24,8	34,2	40,6	100,0

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

TABELLE A-22.1:

**Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres
häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen
mit höherer technischer Qualifikation hatten, nach Sparte/Branche**

Sparte/Branche	HTL	FH	UNI
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	65,1	52,5	74,7
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	43,4	32,2	27,5
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	36,5	33,2	12,4
Technisch-handwerkliche Gewerbe	28,5	16,6	8,0
Information und Consulting	27,3	37,4	24,3
Handel: Großhandel, Vermittlung	24,0	12,9	6,1
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	22,3	5,6	2,8
Bau, Baunebengewerbe, Holz	15,5	6,8	2,9
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	11,9	12,9	15,7
Handel: Einzelhandel	10,2	10,1	5,9
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	10,0	8,0	8,0
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	6,4	8,5	0,0
Transport und Verkehr	6,4	2,8	3,1
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	2,7	3,6	1,8
Bank und Versicherung	2,4	1,2	2,4
Tourismus und Fremdenverkehr	1,3	0,8	0,0
Gesamt	16,4	12,3	7,4

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

TABELLE A-22.2:

**Prozentsatz der Unternehmen, die innerhalb des letzten Jahres
häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen
mit höherer kaufmännischer Qualifikation hatten, nach Sparte/Branche**

Sparte/Branche	HAK	FH	UNI
Information und Consulting	14,6	13,2	15,3
Handel: Einzelhandel	12,4	5,1	3,8
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärtner	10,5	2,1	0,0
Bank und Versicherung	10,4	1,2	8,1
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	9,4	5,2	7,9
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	8,3	3,2	3,2
Handel: Großhandel, Vermittlung	7,9	5,6	3,6
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	6,9	5,4	1,8
Transport und Verkehr	6,6	1,4	1,4
Tourismus und Fremdenverkehr	5,5	4,8	2,7
Technisch-handwerkliche Gewerbe	3,9	3,6	0,7
Bau, Baunebengewerbe, Holz	2,8	3,3	1,1
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	1,5	4,6	3,6
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahrzeuge, Eisen, Metall	0,8	4,3	3,0
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	0,8	5,0	7,6
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsgewerbe usw.	0,0	0,0	0,0
Gesamt	6,7	4,8	3,7

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

TABELLE A-23:

**Qualifikationsspezifische Rekrutierungsschwierigkeiten nach
Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr, in % (Spalte)**

Schwierigkeiten bei Suche nach Mitarbeitern/innen	Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr				GESAMT (N = 30.883)
	Laufend (N = 9.365)	Mehrmals (N = 8.787)	Gelegentlich, nur selten (N = 7.923)	Nein, keine (N = 4.765)	
<i>Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)</i>					
Häufig	20,7	29,0	34,7	23,2	27,0
Selten	25,9	24,3	26,1	24,2	25,2
Nie	21,2	13,8	15,8	12,5	16,4
Trifft auf uns nicht zu	32,2	32,9	23,4	40,1	31,4
<i>Lehrabschluss</i>					
Häufig	30,7	42,9	38,7	43,0	38,0
Selten	22,6	25,1	30,5	27,3	26,0
Nie	15,4	11,6	10,4	4,3	11,4
Trifft auf uns nicht zu	31,2	20,4	20,4	25,3	24,5
<i>Technische Fachschule</i>					
Häufig	24,3	25,2	12,2	5,2	18,5
Selten	21,8	20,9	14,6	11,0	18,1
Nie	9,3	9,0	10,9	12,9	10,2
Trifft auf uns nicht zu	44,6	44,9	62,3	70,9	53,2
<i>Handelsschule</i>					
Häufig	7,3	5,6	8,5	1,9	6,3
Selten	25,3	25,9	14,8	12,8	20,9
Nie	22,8	15,8	16,7	14,6	18,0
Trifft auf uns nicht zu	44,6	52,7	60,0	70,7	54,7
<i>Sonstige Fachschulen</i>					
Häufig	9,1	15,3	10,0	13,7	11,8
Selten	26,2	18,0	15,7	15,9	19,6
Nie	13,5	13,8	14,2	5,4	12,5
Trifft auf uns nicht zu	51,3	52,9	60,1	64,9	56,1
<i>Werkmeisterausbildung</i>					
Häufig	9,7	12,4	8,7	0,9	8,8
Selten	17,7	12,0	11,8	5,6	12,7
Nie	9,8	10,0	10,1	8,6	9,8
Trifft auf uns nicht zu	62,9	65,6	69,5	84,9	68,7
<i>HTL</i>					
Häufig	25,2	19,1	11,3	1,8	16,4
Selten	20,2	18,3	11,7	4,0	15,0
Nie	7,2	10,5	13,1	12,3	10,4
Trifft auf uns nicht zu	47,4	52,2	63,9	81,9	58,2

<i>HAK</i>					
Häufig	9,4	6,5	7,0	0,9	6,7
Selten	28,7	22,4	13,2	2,3	19,0
Nie	23,4	18,3	16,0	13,3	18,6
Trifft auf uns nicht zu	38,5	52,7	63,8	83,4	55,7
<i>Andere höhere Schulen</i>					
Häufig	7,6	6,1	4,8	0,0	5,3
Selten	24,7	14,9	11,6	2,7	15,3
Nie	17,6	14,5	12,5	13,3	14,8
Trifft auf uns nicht zu	50,0	64,4	71,1	84,0	64,6
<i>FH-Technik</i>					
Häufig	22,0	13,9	5,6	0,3	12,3
Selten	13,4	10,5	3,7	2,7	8,5
Nie	8,7	11,3	11,3	8,6	10,1
Trifft auf uns nicht zu	55,9	64,3	79,4	88,4	69,2
<i>FH-Wirtschaft</i>					
Häufig	9,3	3,9	3,3	0,0	4,8
Selten	22,9	7,7	5,4	6,5	11,7
Nie	14,7	14,4	11,6	8,6	12,9
Trifft auf uns nicht zu	53,1	73,9	79,7	84,9	70,6
<i>UNI-Technik</i>					
Häufig	14,7	6,8	3,5	0,0	7,4
Selten	10,1	7,7	3,0	2,7	6,5
Nie	9,6	10,8	11,5	9,6	10,4
Trifft auf uns nicht zu	65,6	74,7	82,0	87,6	75,7
<i>UNI-Wirtschaft</i>					
Häufig	9,1	2,0	1,3	0,0	3,7
Selten	22,9	6,9	6,2	2,7	11,0
Nie	15,8	13,9	11,7	8,6	13,1
Trifft auf uns nicht zu	52,2	77,2	80,9	88,7	72,2

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

TABELLE A-24.1:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen im letzten Jahr
nach Ausweitung der Geschäftstätigkeit, in % (Spalte)**

Schwierigkeiten bei Suche nach Mitarbeitern/innen	In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet		
	Trifft voll und ganz zu (N = 12.576)	Trifft teilweise zu (N = 11.133)	Trifft nicht zu (N = 6.621)
<i>Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)</i>			
Häufig	24,2	26,0	33,2
Selten	23,8	29,0	22,7
Nie	17,7	17,6	11,7
Trifft auf uns nicht zu	34,3	27,4	32,4
<i>Lehrabschluss</i>			
Häufig	37,3	37,8	39,3
Selten	22,4	29,5	27,5
Nie	12,2	11,5	9,2
Trifft auf uns nicht zu	28,1	21,1	23,9
<i>Technische Fachschule</i>			
Häufig	22,0	17,1	13,1
Selten	20,7	18,2	13,4
Nie	8,7	13,6	7,6
Trifft auf uns nicht zu	48,6	51,0	66,0
<i>Handelsschule</i>			
Häufig	7,6	5,9	4,7
Selten	24,7	22,2	12,1
Nie	20,9	17,6	13,0
Trifft auf uns nicht zu	46,8	54,3	70,1
<i>Sonstige Fachschulen</i>			
Häufig	12,7	12,5	9,1
Selten	21,7	22,1	12,0
Nie	15,1	11,4	9,9
Trifft auf uns nicht zu	50,6	54,1	69,1
<i>Werkmeisterausbildung</i>			
Häufig	10,7	7,9	6,2
Selten	15,1	14,9	4,5
Nie	8,3	10,0	12,3
Trifft auf uns nicht zu	65,9	67,2	76,9
<i>HTL</i>			
Häufig	22,9	14,6	6,0
Selten	17,0	17,9	7,3
Nie	8,3	12,1	11,3
Trifft auf uns nicht zu	51,9	55,3	75,3

<i>Handelsakademie</i>			
Häufig	9,0	6,4	3,0
Selten	22,9	19,9	11,3
Nie	23,5	16,7	12,3
Trifft auf uns nicht zu	44,7	57,0	73,4
<i>Andere höhere Schulen</i>			
Häufig	6,8	5,4	2,7
Selten	20,1	15,9	5,9
Nie	16,2	13,9	14,0
Trifft auf uns nicht zu	56,8	64,9	77,4
<i>FH-Technik</i>			
Häufig	16,7	11,7	4,5
Selten	11,3	8,2	3,4
Nie	8,2	11,3	11,3
Trifft auf uns nicht zu	63,8	68,8	80,7
<i>FH-Wirtschaft</i>			
Häufig	5,4	5,7	2,4
Selten	17,2	11,3	2,4
Nie	13,1	13,4	11,3
Trifft auf uns nicht zu	64,3	69,6	83,9
<i>UNI-Technik</i>			
Häufig	11,8	5,4	1,8
Selten	9,1	6,5	1,4
Nie	8,8	11,7	11,6
Trifft auf uns nicht zu	70,3	76,3	85,3
<i>UNI-Wirtschaft</i>			
Häufig	4,2	4,2	1,9
Selten	17,8	9,1	2,1
Nie	14,3	12,6	11,1
Trifft auf uns nicht zu	63,6	74,1	84,9

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

TABELLE A-24.2:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen im letzten Jahr
nach Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren, in % (Spalte)**

Schwierigkeiten bei Suche nach Mitarbeitern/innen	In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter eingestellt		
	Trifft voll und ganz zu (N = 14.982)	Trifft teilweise zu (N = 9.037)	Trifft nicht zu (N = 6.417)
<i>Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)</i>			
Häufig	26,0	25,8	30,0
Selten	25,2	28,0	22,7
Nie	17,0	15,6	15,9
Trifft auf uns nicht zu	31,8	30,5	31,3
<i>Lehrabschluss</i>			
Häufig	36,6	39,0	39,5
Selten	25,1	29,0	24,3
Nie	12,3	8,3	13,3
Trifft auf uns nicht zu	26,0	23,7	22,9
<i>Technische Fachschule</i>			
Häufig	21,2	15,9	14,9
Selten	19,2	20,0	13,3
Nie	8,1	13,1	11,1
Trifft auf uns nicht zu	51,5	51,0	60,7
<i>Handelsschule</i>			
Häufig	6,7	7,8	3,4
Selten	25,7	19,1	12,6
Nie	19,0	17,6	16,1
Trifft auf uns nicht zu	48,6	55,5	67,9
<i>Sonstige Fachschulen</i>			
Häufig	13,1	13,3	6,7
Selten	22,0	21,4	11,6
Nie	13,9	9,7	13,7
Trifft auf uns nicht zu	51,0	55,7	68,0
<i>Werkmeisterausbildung</i>			
Häufig	10,5	4,6	10,4
Selten	14,5	11,4	10,0
Nie	7,5	12,9	10,8
Trifft auf uns nicht zu	67,5	71,1	68,8
<i>HTL</i>			
Häufig	21,6	13,3	7,2
Selten	17,0	14,8	11,3
Nie	6,9	13,6	13,9
Trifft auf uns nicht zu	54,5	58,4	67,6

<i>Handelsakademie</i>			
Häufig	8,0	7,0	3,3
Selten	23,3	18,0	11,0
Nie	20,6	17,5	14,9
Trifft auf uns nicht zu	48,1	57,5	70,8
<i>Andere höhere Schulen</i>			
Häufig	6,7	5,1	2,6
Selten	19,7	12,2	9,6
Nie	15,8	13,6	14,6
Trifft auf uns nicht zu	57,8	69,1	73,2
<i>FH-Technik</i>			
Häufig	16,7	10,2	4,1
Selten	10,5	7,5	4,7
Nie	7,2	14,3	10,5
Trifft auf uns nicht zu	65,6	68,0	80,8
<i>FH-Wirtschaft</i>			
Häufig	5,9	4,1	3,3
Selten	18,1	6,8	3,7
Nie	11,8	15,4	11,5
Trifft auf uns nicht zu	64,2	73,7	81,5
<i>UNI-Technik</i>			
Häufig	11,2	4,3	2,2
Selten	8,6	4,7	3,6
Nie	7,9	15,1	10,3
Trifft auf uns nicht zu	72,4	76,0	84,0
<i>UNI-Wirtschaft</i>			
Häufig	4,1	3,1	3,6
Selten	17,0	6,1	4,2
Nie	12,6	15,2	10,6
Trifft auf uns nicht zu	66,2	75,6	81,6

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

TABELLE A-24.3:

Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen im letzten Jahr nach Internationalisierungsgrad der Geschäftstätigkeit, in % (Spalte)

Schwierigkeiten bei Suche nach Mitarbeitern/innen	Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international		
	Trifft voll und ganz zu (N = 8.323)	Trifft teilweise zu (N = 6.901)	Trifft nicht zu (N = 15.159)
<i>Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)</i>			
Häufig	21,1	23,8	31,3
Selten	25,5	28,0	24,3
Nie	17,1	17,3	15,6
Trifft auf uns nicht zu	36,3	30,9	28,8
<i>Lehrabschluss</i>			
Häufig	31,0	44,1	39,0
Selten	29,3	19,4	27,4
Nie	8,9	12,4	12,2
Trifft auf uns nicht zu	30,8	24,1	21,4
<i>Technische Fachschule</i>			
Häufig	26,8	19,4	13,0
Selten	22,7	20,9	14,3
Nie	9,0	12,7	9,8
Trifft auf uns nicht zu	41,5	47,0	62,9
<i>Handelsschule</i>			
Häufig	9,0	4,2	5,8
Selten	25,6	22,8	17,8
Nie	23,4	21,5	13,3
Trifft auf uns nicht zu	42,0	51,5	63,1
<i>Sonstige Fachschulen</i>			
Häufig	11,4	12,9	11,6
Selten	24,0	26,1	14,1
Nie	15,9	11,5	11,2
Trifft auf uns nicht zu	48,7	49,5	63,1
<i>Werkmeisterausbildung</i>			
Häufig	10,4	8,4	7,9
Selten	18,4	15,6	8,0
Nie	9,0	13,3	8,6
Trifft auf uns nicht zu	62,2	62,8	75,4
<i>HTL</i>			
Häufig	29,1	11,2	10,9
Selten	23,6	17,2	9,4
Nie	7,1	17,7	8,9
Trifft auf uns nicht zu	40,2	53,9	70,8

<i>Handelsakademie</i>			
Häufig	11,4	4,8	5,0
Selten	26,6	23,2	13,1
Nie	24,6	24,7	12,1
Trifft auf uns nicht zu	37,5	47,3	69,8
<i>Andere höhere Schulen</i>			
Häufig	9,7	1,5	4,7
Selten	25,6	19,4	7,7
Nie	14,5	23,3	11,2
Trifft auf uns nicht zu	50,2	55,8	76,5
<i>FH-Technik</i>			
Häufig	21,7	9,8	7,8
Selten	16,1	9,4	3,6
Nie	6,9	16,2	8,9
Trifft auf uns nicht zu	55,3	64,6	79,7
<i>FH-Wirtschaft</i>			
Häufig	6,8	3,7	4,2
Selten	23,6	8,9	6,3
Nie	11,0	22,1	9,5
Trifft auf uns nicht zu	58,6	65,2	79,9
<i>UNI-Technik</i>			
Häufig	15,5	5,0	3,6
Selten	13,2	6,0	2,7
Nie	7,8	17,3	8,9
Trifft auf uns nicht zu	63,6	71,8	84,7
<i>UNI-Wirtschaft</i>			
Häufig	5,4	3,6	2,8
Selten	20,9	10,3	5,9
Nie	12,1	22,4	9,1
Trifft auf uns nicht zu	61,6	63,6	82,2

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

TABELLE A-25:

Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen mit höherer technischer Qualifikation im letzten Jahr, nur Sparte Industrie, in %

Schwierigkeiten bei Suche nach Mitarbeitern/innen	Anzahl der Mitarbeiter/innen				
	10 - 49 (N=1.035)	50 - 199 (N=821)	200 - 249 (N=106)	250 - 499 (N=246)	500 und mehr (N=187)
<i>HTL</i>					
Häufig	18,5	40,0	48,8	46,6	48,6
Selten	33,3	35,2	25,6	34,1	42,2
Nie	11,1	8,6	18,6	11,4	5,5
Trifft auf uns nicht zu	37,0	16,2	7,0	8,0	3,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>FH-Technik</i>					
Häufig	11,1	32,4	41,9	44,8	46,3
Selten	11,1	22,9	16,3	36,8	36,1
Nie	14,8	13,3	9,3	8,0	12,0
Trifft auf uns nicht zu	63,0	31,4	32,6	10,3	5,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>UNI-Technik</i>					
Häufig	7,4	29,8	37,2	46,0	53,7
Selten	7,4	18,3	16,3	26,4	27,8
Nie	11,1	11,5	16,3	11,5	8,3
Trifft auf uns nicht zu	74,1	40,4	30,2	16,1	10,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

TABELLE A-26:

Branchenspezifische formale Qualifikationsstruktur, 1991, in Zeilenprozent
(Erwerbspersonen, Lebensunterhalts-Konzept)

Wirtschaftsabschnitt	Pflichtschule	Lehre	BMS	BHS	AHS	Akademie	Hochschule	Gesamt abs.
Land- /Forstwirtschaft	45,1	33,2	18,8	1,5	0,8	0,1	0,6	214.474
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	30,2	51,6	10,0	3,7	1,3	0,1	3,1	13.451
Sachgütererzeugung	33,8	47,5	8,6	5,5	2,1	0,1	2,4	905.216
Energie- und Wasserversorgung	16,0	57,1	11,9	9,7	1,9	0,0	3,5	40.167
Bauwesen	35,6	51,1	6,4	4,5	1,2	0,0	1,1	298.072
Handel; Reparatur von Kfz. u. Gebrauchsgütern	26,5	50,9	11,7	4,7	3,5	0,1	2,7	574.294
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	28,6	52,0	8,9	4,3	5,0	0,1	1,1	251.427
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	42,4	38,3	12,5	2,7	3,1	0,1	0,9	226.716
Kredit- u. Versicherungswesen	12,8	24,2	26,4	17,0	12,8	0,1	6,7	124.930
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	24,0	22,8	16,7	12,5	7,1	0,3	16,7	122.754
Realitätenwesen	44,6	30,4	11,9	4,8	5,0	0,2	3,0	33.288
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	26,0	40,7	14,7	8,2	6,5	0,2	3,8	4.403
Datenverarbeitung und Datenbanken	9,0	14,9	13,8	25,5	15,9	0,4	20,6	12.528
Forschung und Entwicklung	12,0	21,1	11,7	12,0	10,0	0,8	32,4	7.811
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	36,2	52,2	5,9	3,0	1,1	0,0	1,6	7.096
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	35,9	55,7	5,5	0,9	1,6	0,1	0,3	53.450
Kultur, Sport und Unterhaltung	23,2	27,5	12,0	6,9	14,0	0,7	15,6	47.943
Interessenvertretungen, Vereine	18,8	22,3	21,1	7,9	7,3	1,4	21,2	37.857
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	20,1	39,1	16,8	6,7	9,2	1,1	7,0	278.305
Unterrichtswesen	10,5	8,4	13,2	9,2	6,2	28,2	24,4	188.410
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	25,4	19,2	29,6	2,5	6,6	2,2	14,5	226.018
Private Haushalte	60,0	20,5	13,3	2,0	3,3	0,2	0,6	11.433
Exterritoriale Organisationen	17,5	16,0	11,5	9,3	20,1	0,6	25,0	4.239
Gesamt	29,4	40,5	13,0	5,6	4,3	1,8	5,4	3,684.282

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung; eigene Berechnungen

TABELLE A-27:

Branchenspezifische formale Qualifikationsstruktur, 2001, in Zeilenprozent
(Erwerbspersonen, Lebensunterhalts-Konzept)

Wirtschaftsabschnitt	Pflichtschule	Lehre	BMS	BHS	AHS	Akademie	Hochschule	Gesamt abs.
Land- und Forstwirtschaft	31,4	38,7	24,4	3,0	1,2	0,3	1,0	149.540
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	23,5	57,5	8,4	5,1	1,7	0,1	3,7	9.432
Sachgütererzeugung	25,4	51,7	8,1	8,3	2,3	0,2	4,1	735.710
Bauwesen	26,4	58,3	6,3	5,9	1,4	0,1	1,7	308.893
Energie- u. Wasserversorgung	12,1	59,4	9,1	12,1	2,1	0,1	5,1	33.951
Handel; Reparatur von Kfz. u. Gebrauchsgütern	22,5	51,8	11,1	6,7	3,7	0,2	3,9	639.641
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	22,2	52,4	8,9	7,8	5,5	0,2	3,0	260.173
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	37,4	39,1	12,1	5,1	3,8	0,3	2,2	241.739
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	23,8	26,7	11,5	13,7	6,5	0,5	17,3	229.986
Kredit- u. Versicherungswesen	11,7	24,4	21,8	21,4	10,8	0,3	9,6	132.294
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	29,4	53,4	9,4	2,5	2,6	0,7	1,9	58.402
Realitätenwesen	32,0	32,8	12,3	10,2	5,5	0,3	6,8	46.353
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	21,7	42,3	12,9	10,4	7,3	0,5	5,0	8.382
Datenverarbeitung und Datenbanken	11,8	18,7	10,6	25,6	12,4	0,5	20,4	44.843
Forschung und Entwicklung	10,4	14,7	7,1	12,3	6,9	2,5	46,2	8.413
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	27,8	57,2	6,5	4,6	1,7	0,1	2,2	19.068
Kultur, Sport und Unterhaltung	19,8	27,9	9,9	9,5	13,7	0,9	18,4	63.463
Interessenvertretungen, Vereine	16,4	21,6	17,3	10,6	7,5	2,7	24,1	37.031
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	14,3	38,6	17,8	9,6	8,6	1,8	9,2	247.727
Unterrichtswesen	11,4	11,4	10,7	8,1	3,9	28,7	25,8	233.747
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	18,0	18,2	32,8	4,4	5,7	5,6	15,2	317.902
Private Haushalte	48,2	28,9	12,3	4,2	4,2	0,5	1,8	4.409
Exterritoriale Organisationen	14,4	14,5	8,5	11,0	15,7	0,9	35,0	3.135
Gesamt	22,9	40,9	13,1	8,1	4,5	2,5	7,8	3.860.735

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung; eigene Berechnungen

TABELLE A-28:

Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsabschnitten, 2006, in %

Wirtschaftsabschnitt	Pflicht- schule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg etc.	Aka- de- mien	UNI, FH	Gesamt	
									in %	in 1.000
Land- und Forstwirtschaft	27,9	34,1	31,3	1,3	3,0	0,0	0,5	1,8	100,0	216,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	25,6	51,5	6,6	0,4	9,1	0,0	0,3	6,5	100,0	9,8
Sachgütererzeugung	17,6	51,9	8,7	3,4	10,4	0,4	0,6	7,1	100,0	741,5
Energie- und Wasserversor- gung	7,0	61,4	7,2	3,4	12,8	0,8	0,0	7,3	100,0	31,3
Bauwesen	18,6	59,4	7,6	1,9	7,9	0,3	0,3	4,0	100,0	323,7
Handel; Reparatur von Kraft- fahrzeugen und Gebrauchs- gütern	16,7	52,6	11,3	5,3	7,9	0,3	0,7	5,2	100,0	610,8
Beherbergungs- und Gast- stättenwesen	30,4	38,6	12,0	6,9	7,3	0,7	0,6	3,5	100,0	242,6
Verkehr und Nachrichten- übermittlung	15,3	51,7	9,9	7,6	9,2	0,5	0,6	5,2	100,0	241,8
Kredit- und Versicherungsw- esen	6,0	21,9	20,2	11,5	22,8	0,7	1,2	15,6	100,0	133,1
Realitätenwesen, Unterneh- mensdienstleistungen	14,9	24,1	11,3	9,1	15,7	1,2	1,3	22,3	100,0	350,7
Öffentliche Verwaltung, Sozi- alversicherung	12,5	33,6	19,6	9,8	10,8	0,5	2,9	10,3	100,0	253,0
Unterrichtswesen	5,5	10,9	7,9	5,6	9,6	1,1	28,7	30,7	100,0	222,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	11,8	20,3	29,8	7,2	6,1	0,9	5,7	18,3	100,0	347,8
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	16,9	35,7	10,6	10,0	9,0	0,9	1,9	15,1	100,0	186,9
Private Haushalte	33,7	42,3	12,7	5,0	1,2	0,3	4,4	0,3	100,0	10,0
Exterritoriale Organisationen	6,9	11,8	6,3	10,2	4,3	4,5	3,9	52,0	100,0	6,1
Insgesamt	16,5	40,2	13,8	5,9	9,5	0,6	2,9	10,5	100,0	3.928,3

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

TABELLE A-29:

Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsabschnitten, 2007, in %

Wirtschaftsabschnitt	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg etc.	Akademien	UNI, FH	Gesamt	
									in %	in 1.000
Land- und Forstwirtschaft	29,9	33,5	28,7	2,2	3,3	0,0	0,7	1,7	100,0	231,3
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	20,8	50,1	11,1	1,4	4,7	0,0	0,0	11,8	100,0	8,8
Sachgütererzeugung	18,9	53,3	8,1	3,0	9,5	0,3	0,5	6,5	100,0	730,5
Energie- und Wasserversorgung	4,6	61,6	5,6	3,4	12,9	0,5	0,6	10,8	100,0	30,1
Bauwesen	18,2	59,1	7,2	2,2	9,2	0,2	0,1	4,0	100,0	329,1
Handel; Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	19,0	52,1	10,2	5,1	7,6	0,3	0,4	5,5	100,0	645,6
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	29,9	39,1	13,6	6,7	7,4	0,3	0,3	2,8	100,0	258,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17,0	48,6	10,9	7,4	9,5	0,3	0,5	5,8	100,0	243,2
Kredit- und Versicherungswesen	5,6	23,0	18,7	11,9	25,4	0,7	0,7	14,0	100,0	135,1
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	15,6	25,6	10,2	9,5	14,1	1,2	1,3	22,6	100,0	363,3
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	12,6	33,5	17,4	8,6	11,5	0,7	3,3	12,4	100,0	275,4
Unterrichtswesen	6,6	10,0	9,8	6,6	9,4	0,8	24,5	32,4	100,0	211,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	11,5	20,2	28,8	7,7	6,4	0,9	5,0	19,6	100,0	347,3
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	17,5	34,3	10,6	11,0	8,4	0,4	1,8	15,9	100,0	202,9
Private Haushalte	40,1	33,7	14,3	8,9	1,4	0,0	0,5	1,1	100,0	8,8
Exterritoriale Organisationen	0,4	6,1	6,8	21,7	5,1	0,0	0,0	59,9	100,0	6,3
Insgesamt	17,5	40,2	13,2	6,0	9,4	0,5	2,4	10,8	100,0	4.027,9

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2007, Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

TABELLE A-30:

Hochschulabsolventen in der Erwerbsbevölkerung nach Fachrichtungen und Branchen, 2001, in % (Zeile)

Wirtschaftsabschnitt	Rechts- wiss.	Wirt- schafts- u. Sozi- alwiss.	Medi- zin	Phil. Fak., Geis- teswiss. o.n.B	Phil.- hu- man- wiss. Stud.	Histor.- kultur- kundl. Stud.	Philol.- kultur- kundl. Stud.	Übers.- u. Dolm.- ausb.	(Tech.) Natur- wiss.	Phar- mazie	Sport- wiss. u. Lei- be- serz.	Inge- nieur- wiss.	Monta- nistik	Boden- kultur	Veteri- närmed.	Künst- lerische Studien	Gesamt abs.
Land-/Forstwirtschaft	5,2	11,9	1,2	0,1	3,2	1,9	3,5	0,8	6,6	0,2	0,8	5,3	0,5	48,3	1,5	2,6	1.552
Bergbau, Steine, Erden	3,2	17,0	0,9	0,0	1,7	0,9	2,0	0,3	18,7	0,0	0,6	14,1	32,3	3,2	0,0	1,4	347
Sachgütererzeugung	3,9	23,7	0,8	0,1	3,4	1,7	3,5	1,2	14,1	0,7	0,5	31,1	4,6	3,3	0,4	2,7	28.344
Energie-/Wasservers.	12,5	25,8	0,2	0,1	2,3	0,8	1,3	0,8	7,8	0,1	0,1	38,7	2,3	4,2	0,0	1,1	1.690
Bauwesen	5,9	17,7	0,9	0,1	2,7	1,5	2,9	1,0	5,6	0,1	0,7	41,5	3,3	6,3	0,2	3,9	4.901
Handel; Reparatur von Kfz. u. Gebrauchsgütern	5,0	29,3	1,5	0,2	4,2	2,5	4,9	1,3	7,6	17,0	0,9	12,6	0,9	3,2	0,6	3,4	25.191
Beherb.- Gaststättenw.	7,0	24,1	3,8	0,3	7,6	4,1	8,8	1,3	7,8	0,4	2,3	9,6	0,5	3,0	0,6	7,5	5.217
Verkehr/Nachr.überm.	9,6	31,7	1,2	0,3	5,8	3,4	6,7	2,0	6,8	0,2	0,9	19,1	0,6	2,6	0,3	3,4	7.505
Kredit-/Versich.wesen	24,5	50,9	0,4	0,0	2,8	1,5	2,1	0,8	5,8	0,1	0,3	5,0	0,2	0,9	0,1	1,1	12.536
Realitätenwesen, Unter- nehmensdienstl.	17,3	24,4	0,9	0,1	4,2	2,1	3,1	1,3	9,1	0,2	0,4	24,3	0,9	3,7	0,3	4,2	56.590
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	43,5	9,2	7,0	0,1	6,0	3,0	2,4	0,5	6,0	0,2	0,3	9,6	0,4	6,0	1,1	1,3	22.693
Unterrichtswesen	2,6	8,1	1,8	0,4	6,8	5,7	22,1	0,6	20,1	0,3	2,7	5,9	0,4	1,7	0,5	10,6	61.936
Gesundheits-, Vet.- und Sozialwesen	1,9	3,6	64,0	0,1	10,6	1,0	1,9	0,4	2,8	0,7	0,6	1,6	0,1	0,5	3,9	1,5	49.370
Erbringung von sonstigen öffentl. u. pers. Dienstl.	9,2	10,8	1,6	0,2	9,5	8,5	6,2	1,0	4,9	0,2	2,1	4,2	0,2	3,3	0,2	21,6	23.015
Exterrit. Organisationen	10,0	23,9	0,3	0,3	8,1	3,2	13,7	7,8	10,9	0,1	0,4	7,9	0,4	1,6	0,2	3,2	1.082
Private Haushalte	5,4	16,1	3,6	0,0	8,9	5,4	8,9	3,6	7,1	1,8	0,9	8,9	0,9	3,6	0,0	8,9	112
Gesamt	10,4	17,0	12,0	0,2	6,3	3,2	7,3	0,9	9,8	1,7	1,1	12,8	1,0	2,9	1,0	5,9	304.597

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

TABELLE A-31:

Funktion von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten: Interkorrelationen
Pearson-Korrelationskoeffizient; alle Koeffizienten sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Funktion der Weiterbildung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Einschulung neuer Mitarbeiter/innen	1	1,00	0,34	0,13	0,20	0,21	0,15	0,14	0,11	0,17	0,11	0,12	0,19	0,17	0,20	0,22	0,15
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	2		1,00	0,41	0,33	0,29	0,33	0,28	0,15	0,24	0,11	0,16	0,23	0,22	0,24	0,27	0,09
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	3			1,00	0,44	0,28	0,33	0,28	0,14	0,20	0,07	0,07	0,20	0,21	0,22	0,19	0,13
Aufbau und Erhaltung von Service- und Kundenorientierung	4				1,00	0,41	0,29	0,27	0,14	0,25	0,11	0,10	0,26	0,24	0,26	0,26	0,20
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	5					1,00	0,42	0,37	0,22	0,46	0,23	0,21	0,30	0,32	0,36	0,37	0,36
Höherqualifizierung von Mitarbeitern mit besonderem Potenzial	6						1,00	0,43	0,21	0,40	0,14	0,22	0,38	0,39	0,34	0,37	0,31
Förderung von Innovationen im Betrieb	7							1,00	0,38	0,40	0,24	0,22	0,34	0,36	0,34	0,34	0,36
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	8								1,00	0,26	0,25	0,16	0,14	0,16	0,15	0,17	0,17
Persönliche Entwicklung und Stabilität der Mitarbeiter/innen	9									1,00	0,27	0,24	0,39	0,40	0,49	0,50	0,31
Spezielle Förderung von Migranten, um Potenziale zu erschließen	10										1,00	0,37	0,16	0,19	0,21	0,17	0,23
Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	11											1,00	0,29	0,26	0,24	0,24	0,24
Förderung der Bindung an das Unternehmen	12												1,00	0,69	0,50	0,47	0,43
Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	13													1,00	0,58	0,54	0,48
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	14														1,00	0,69	0,37
Förderung unternehmerischen Denkens der Mitarbeiter/innen	15															1,00	0,45
Belohnung für gute Leistungen (WB als Fringe Benefit)	16																1,00

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

TABELLE A-32:

Weiterbildungsaktivitäten, Ausbildungsintensität und Fachkräftemangel: Interkorrelationen*Anmerkung: alle angegebenen Koeffizienten sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant*

Aus- und Weiterbildung bzw. Rekrutierungsschwierigkeiten		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Deckung des Fachkräftebedarfs: Wir bilden Lehrlinge aus	1	1,00	0,16	0,27	0,34	0,16	0,10	0,09	0,21	0,12	n.s.	-0,04	0,05	-0,03	n.s.	-0,10
Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr	2		1,00	-0,04	-0,11	0,23	0,16	0,06	0,15	0,28	0,29	0,25	0,30	0,27	0,24	0,32
Schwierigkeiten bei Mitarbeiter/innensuche im letzten Jahr																
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	3			1,00	0,59	0,16	0,16	0,20	0,21	0,05	0,02	n.s.	-0,07	-0,03	-0,07	-0,09
Lehrabschluss	4				1,00	0,29	0,13	0,24	0,27	0,10	-0,03	n.s.	n.s.	-0,04	-0,04	-0,10
Technische Fachschule	5					1,00	0,32	0,38	0,54	0,62	0,28	0,22	0,54	0,25	0,41	0,17
Handelsschule	6						1,00	0,42	0,30	0,28	0,60	0,40	0,25	0,37	0,20	0,33
Sonstige Fachschulen	7							1,00	0,42	0,31	0,33	0,42	0,25	0,27	0,20	0,25
Werkmeisterausbildung	8								1,00	0,52	0,29	0,25	0,42	0,30	0,34	0,20
HTL	9									1,00	0,41	0,36	0,70	0,37	0,59	0,31
Handelsakademie	10										1,00	0,58	0,40	0,52	0,32	0,52
Andere höhere Schulen	11											1,00	0,41	0,57	0,37	0,52
FH-Technik	12												1,00	0,53	0,77	0,43
FH-Wirtschaft	13													1,00	0,50	0,81
UNI-Technik	14														1,00	0,53
UNI-Wirtschaft	15															1,00

Pearson-Korrelationskoeffizient; n.s. = nicht signifikante Korrelationen

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

TABELLE A-33:

Aspekte der Betriebsentwicklung und Fachkräftemangel: Interkorrelationen
Anmerkung: alle angegebenen Koeffizienten sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Variablen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet	1	1,00	0,66	0,43	-0,07	-0,05	0,13	0,16	0,11	0,11	0,21	0,20	0,17	0,17	0,17	0,18	0,19
In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt	2		1,00	0,34	-0,02	-0,03	0,09	0,15	0,13	0,04	0,16	0,17	0,15	0,17	0,17	0,16	0,15
Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	3			1,00	-0,09	-0,08	0,21	0,15	0,10	0,12	0,29	0,26	0,25	0,26	0,21	0,26	0,21
Schwierigkeiten bei Mitarbeiter/innensuche im letzten Jahr																	
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	4				1,00	0,59	0,16	0,16	0,20	0,21	0,05	0,02	n.s.	-0,07	-0,03	-0,07	-0,09
Lehrabschluss	5					1,00	0,29	0,13	0,24	0,27	0,10	-0,03	n.s.	n.s.	-0,04	-0,04	-0,10
Technische Fachschule	6						1,00	0,32	0,38	0,54	0,62	0,28	0,22	0,54	0,25	0,41	0,17
Handelsschule	7							1,00	0,42	0,30	0,28	0,60	0,40	0,25	0,37	0,20	0,33
Sonstige Fachschulen	8								1,00	0,42	0,31	0,33	0,42	0,25	0,27	0,20	0,25
Werkmeisterausbildung	9									1,00	0,52	0,29	0,25	0,42	0,30	0,34	0,20
HTL	10										1,00	0,41	0,36	0,70	0,37	0,59	0,31
Handelsakademie	11											1,00	0,58	0,40	0,52	0,32	0,52
Andere höhere Schulen	12												1,00	0,41	0,57	0,37	0,52
FH-Technik	13													1,00	0,53	0,77	0,43
FH-Wirtschaft	14														1,00	0,50	0,81
UNI-Technik	15															1,00	0,53
UNI-Wirtschaft	16																1,00

Pearson-Korrelationskoeffizient; n.s. = nicht signifikante Korrelationen

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

TABELLE A-34:

Deckung des Fachkräftebedarfs (Antwortkategorie: „Häufig“) nach Sparte/Branche, in %

Sparte/Branche	Es be- werben sich qualifi- zierte Fach- kräfte von sich aus	Wir ler- nen neu- es Per- sonal an	Wir bil- den Lehr- linge aus	Wir su- chen am Arbeits- markt qualifi- zierte Fach- kräfte	Leihar- beiter werden u. U. in feste Dienst- verhält- nisse übernom- men	Wir su- chen auch überre- gional Personal	Wir su- chen Personal in den neuen EU-Mit- glieds- staaten	Wir ar- beiten mit Per- sonal- dienst- leistern zusam- men	Wir ar- beiten mit dem AMS zusam- men	Wir pfle- gen Kon- takte zu be- rufsbil- denden Schulen	Wir ko- operie- ren mit anderen Unter- nehmen
Technisch-handwerkliche Gewerbe	4,3	63,5	84,6	51,9	12,2	20,2	10,7	22,9	45,7	31,5	20,3
Bau, Baunebengewerbe, Holz	10,1	54,7	69,5	55,3	5,8	13,6	7,0	19,7	40,4	21,5	20,2
Gewerbe/Handwerk: Lebensmittel, Gärt- ner	11,4	54,0	80,1	40,5	7,9	2,3	0,0	7,9	48,4	18,2	0,0
Gewerbe/Handwerk: Dienstleistungsge- werbe usw.	11,7	53,9	57,9	36,4	7,1	17,9	6,0	11,2	42,1	36,6	31,5
Handel: Einzelhandel	17,7	62,5	66,8	50,1	2,6	14,6	2,6	14,7	37,0	23,8	25,8
Handel: Kfz-Handel, Reparatur etc.	15,5	64,5	77,0	32,2	2,1	2,1	3,1	6,1	31,3	23,8	18,8
Handel: Großhandel, Vermittlung	11,3	57,1	30,7	51,5	7,8	13,2	11,8	23,6	42,1	13,2	15,5
Industrie: Bau, Holz, Beton, Stein, Erde	12,4	94,3	48,5	49,8	15,4	13,0	3,7	38,6	30,7	33,8	1,7
Industrie: Maschinenbau, Anlagen, Fahr- zeuge, Eisen, Metall	9,4	75,8	77,6	70,7	39,1	20,2	10,3	48,5	54,3	39,6	8,6
Industrie: Bekleidung, Lebensmittel, Sonstiges	31,9	75,5	31,0	62,8	26,9	34,9	2,6	21,3	68,0	45,0	22,2
Industrie: Chemie, Kunststoff, Papier, Leder etc.	16,6	74,7	46,2	50,1	26,4	18,0	16,6	44,4	33,7	35,5	15,9
Industrie: Elektro, Elektronik, Informatik, Energie etc.	22,5	84,8	66,3	95,5	25,3	28,2	14,2	49,6	39,2	57,4	3,3
Bank und Versicherung	26,5	88,7	6,7	82,1	0,0	8,6	1,0	33,0	6,6	47,2	2,8
Information und Consulting	28,7	59,0	22,1	59,2	10,6	22,9	14,7	21,5	20,0	50,7	18,6
Tourismus und Fremdenverkehr	21,6	68,2	56,2	65,3	1,2	45,1	29,9	4,1	69,9	29,0	11,8
Transport und Verkehr	24,9	56,0	11,5	56,0	4,8	13,9	6,1	8,2	24,3	7,6	17,3

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

TABELLE A-35:

Weiterbildungsaktivitäten, Ausbildungsintensität und Fachkräftemangel: Interkorrelationen

Variable		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Deckung des Fachkräftebedarfs: Wir bilden Lehrlinge aus	1	1,00	0,16	0,27	0,34	0,16	0,10	0,09	0,21	0,12	0,00	-0,04	0,05	-0,03	0,01	-0,10
Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr	2		1,00	-0,04	-0,11	0,23	0,16	0,06	0,15	0,28	0,29	0,25	0,30	0,27	0,24	0,32
<i>Schwierigkeiten bei Mitarbeiter/innensuche im letzten Jahr:</i>																
Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)	3			1,00	0,59	0,16	0,16	0,20	0,21	0,05	0,02	0,01	-0,07	-0,03	-0,07	-0,09
Lehrabschluss	4				1,00	0,29	0,13	0,24	0,27	0,10	-0,03	0,01	0,01	-0,04	-0,04	-0,10
Technische Fachschule	5					1,00	0,32	0,38	0,54	0,62	0,28	0,22	0,54	0,25	0,41	0,17
Handelsschule	6						1,00	0,42	0,30	0,28	0,60	0,40	0,25	0,37	0,20	0,33
Sonstige Fachschulen	7							1,00	0,42	0,31	0,33	0,42	0,25	0,27	0,20	0,25
Werkmeisterausbildung	8								1,00	0,52	0,29	0,25	0,42	0,30	0,34	0,20
HTL	9									1,00	0,41	0,36	0,70	0,37	0,59	0,31
Handelsakademie	10										1,00	0,58	0,40	0,52	0,32	0,52
Andere höhere Schulen	11											1,00	0,41	0,57	0,37	0,52
FH-Technik	12												1,00	0,53	0,77	0,43
FH-Wirtschaft	13													1,00	0,50	0,81
UNI-Technik	14														1,00	0,53
UNI-Wirtschaft	15															1,00

Pearson-Korrelationskoeffizient; alle Koeffizienten sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

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

TABELLE A-36:

Korrelation der Weiterbildungerschwernisse
Korrelationskoeffizienten ab 0,3 sind hervorgehoben

Weiterbildungerschwernisse		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	1	1,00	0,55	0,24	0,16	0,29	0,03	0,02	0,08	0,12	0,16
Stellvertretungsprobleme bei Freistellung für Weiterbildung	2		1,00	0,27	0,21	0,47	0,14	0,12	0,09	0,27	0,18
Kosten der Kurse	3			1,00	0,46	0,40	0,16	0,06	0,15	0,23	0,04
Es gibt zu wenige Förderungen; Ansuchen sind zu kompliziert	4				1,00	0,39	0,13	0,11	0,19	0,25	0,08
Zu hohe Personalausfallskosten	5					1,00	0,27	0,15	0,18	0,35	0,24
Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf festzustellen	6						1,00	0,41	0,33	0,25	0,24
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	7							1,00	0,53	0,22	0,27
Fehlende Information über Kursangebote in der Region	8								1,00	0,24	0,20
Risiko der Abwanderung (Betriebswechsel) nach der Weiterbildung	9									1,00	0,22
Geringes Interesse an Weiterbildung bei Mitarbeitern	10										1,00

Pearson-Korrelationskoeffizient; alle Koeffizienten sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

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

Tabellenanhang zu II: Österreich-Ergebnisse

TABELLE AT-1:

Weiterbildungskosten im Berichtsjahr 2005 im Verhältnis zu den Personalaufwendungen

Wirtschaftsabschnitte	Gesamtkosten der Weiterbildungskurse in Mio. Euro	Davon		Gesamtkosten der Weiterbildungskurse an den Personalaufwendungen	
		Direkte Kurskosten	Personalausfallskosten	aller Unternehmen	der Unternehmen mit Kursen
Produzierender Bereich	322,3	50,9	49,1	1,1	1,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2,2	58,9	41,1	1,1	1,3
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	18,0	55,8	44,2	0,9	1,0
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	4,1	66,5	33,5	0,5	0,6
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	22,2	46,3	53,7	1,2	1,3
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	38,2	53,7	46,3	1,1	1,2
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	57,6	45,9	54,1	1,8	1,9
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	87,7	55,6	44,4	1,3	1,3
Fahrzeugbau	10,1	46,7	53,3	0,8	0,9
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung	5,5	51,1	48,9	0,4	0,4
Energie- und Wasserversorgung	42,0	38,5	61,5	2,0	2,0
Bauwesen	34,6	58,2	41,8	0,5	0,6
Dienstleistungen	739,9	58,1	41,9	1,6	1,8
Kraftfahrzeughandel, -instandhaltung und -reparatur, Tankstellen	28,0	58,1	41,9	1,5	1,6
Handelsvermittlung und Großhandel	53,6	51,8	48,2	1,0	1,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	42,2	51,7	48,3	0,9	1,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	10,4	62,4	37,6	0,3	0,5
Verkehr	201,2	71,1	28,9	2,1	2,2
Nachrichtenübermittlung	19,3	75,9	24,1	1,5	1,5
Kredit- und Versicherungswesen	235,5	43,2	56,8	3,5	3,5
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	4,2	42,2	57,8	1,5	1,5
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	145,6	65,9	34,1	1,2	1,3
Insgesamt	1.062,2	55,9	44,1	1,4	1,6

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE AT-2:

Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen 2005 nach Angeboten

Wirtschaftsabschnitte	Anzahl aller Unternehmen	Weiterbildungsaktiv in %	Mit Kursen in %	Darunter Kursform			Andere Formen in %
				nur intern	intern und extern	nur extern	
				Zeilenprozent			
Produzierender Bereich	11.004	83,0	69,2	1,8	45,6	52,5	71,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	103	78,6	71,8	8,1	39,2	52,7	66,0
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	1.399	70,2	51,2	6,3	65,6	28,1	62,7
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	308	77,6	59,4	2,7	49,2	48,6	64,3
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	531	80,6	65,5	6,3	43,7	49,7	70,8
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	802	87,2	75,9	2,5	56,0	41,7	73,3
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	1.141	81,7	70,9	1,2	41,8	57,0	75,1
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	1.334	97,6	91,6	-	48,9	51,1	87,6
Fahrzeugbau	151	93,4	82,8	2,4	52,0	45,6	78,1
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren u. so. Erzeugnisse; Rückgewinnung	1.189	77,3	61,1	4,0	25,5	70,5	58,7
Energie- und Wasserversorgung	137	98,5	98,5	1,5	58,5	40,0	97,1
Bauwesen	3.909	83,9	68,3	-	42,3	57,7	71,2
Dienstleistungen	24.312	80,2	66,4	5,0	35,8	59,2	70,8
Kraftfahrzeughandel, -instandhaltung und -reparatur, Tankstellen	1.672	94,7	84,2	8,5	45,3	46,2	88,3
Handelsvermittlung und Großhandel	3.427	74,6	57,2	4,1	57,5	38,4	66,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	3.405	89,8	73,0	0,5	36,8	62,7	81,9
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	4.669	69,8	49,6	12,2	31,4	56,3	61,0
Verkehr	2.621	64,1	55,6	17,2	34,0	48,8	56,7
Nachrichtenübermittlung	80	90,0	72,5	-	75,9	24,1	83,8
Kredit- und Versicherungswesen	758	100,0	100,0	6,5	63,3	30,2	97,6
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	180	93,9	90,0	-	50,6	49,4	89,4
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	7.500	84,8	74,0	0,1	23,1	76,8	71,7
Insgesamt	35.316	81,1	67,3	4,0	39,0	57,1	71,0

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE AT-3:

Unternehmen mit betrieblicher Bildung im Berichtsjahr 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftszweige, Beschäftigtengrößenklassen	N	Unternehmen mit betrieblicher Bildung	Weiterbildung und Lehrlingsausbildung	Ausschließlich Weiterbildung	Ausschließlich Lehrlingsausbildung
Insgesamt	35.316	86,2	43,7	37,4	5,1
Produzierender Bereich	11.004	92,0	61,6	21,5	9,0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	103	80,6	9,7	68,9	1,0
Nahrungs- und Genussmittel, Getränke; Tabak	1.399	84,7	52,0	18,2	14,5
Textilien, Textilwaren; Bekleidung; Leder, Schuhe	308	81,8	29,2	48,4	4,2
Papier und Pappe; Verlagswesen, Druckerei, bespielte Ton-, Bild- und Datenträger	531	85,5	49,2	31,5	4,9
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe; Chemikalien, chemische Erzeugnisse; Gummi- und Kunststoffwaren; Glas, Waren aus Steinen und Erden	802	91,6	35,9	51,2	4,5
Metalle; Metallerzeugnisse	1.141	94,7	72,0	9,6	12,9
Maschinenbau; Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1.334	98,8	69,9	27,7	1,2
Fahrzeugbau	151	98,0	62,3	31,1	4,6
Holz; Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren, sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung (Recycling)	1.189	90,3	57,7	19,6	13,0
Energie- und Wasserversorgung	137	98,5	44,5	54,0	-
Bauwesen	3.909	93,7	71,7	12,2	9,8
Dienstleistungen	24.312	83,6	35,7	44,5	3,3
Kraftfahrzeughandel, -instandhaltung und -reparatur; Tankstellen	1.672	94,7	87,3	7,4	-
Handelsvermittlung und Großhandel	3.427	79,3	33,7	40,9	4,6
Einzelhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	3.405	94,2	55,0	34,9	4,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4.669	80,0	41,3	28,6	10,2
Verkehr	2.621	65,2	7,0	57,0	1,2
Nachrichtenübermittlung	80	90,0	46,3	43,8	-
Kredit- und Versicherungswesen	758	100,0	21,9	78,1	-
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	180	93,9	18,3	75,6	-
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen; unternehmensbezogene Dienstleistungen; sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	7.500	84,8	24,5	60,3	-
Beschäftigtengrößenklassen					
10 bis 49 Beschäftigte	29.548	84,3	41,1	37,8	5,5
50 bis 249 Beschäftigte	4.734	95,1	52,0	39,3	3,7
250 und mehr Beschäftigte	1.034	99,5	82,4	16,5	0,6

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3

TABELLE AT-4:

Interkorrelation der Gründe für keine Weiterbildung im Berichtsjahr 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Korrelation nach Pearson; Werte über 0,16 hervorgehoben

Genannte Gründe für keine Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 <i>Vorhandene Fähigkeiten ausreichend</i>	1,00	-0,170	-0,124	-0,135	-0,216	0,028	-0,031	0,056	-0,261
2 <i>Bedarfsdeckung über Neueinstellungen</i>		1,00	-0,075	-0,045	-0,070	-0,090	-0,132	-0,038	-0,083
3 <i>Bedarf schwer zu beurteilen</i>			1,00	0,053	0,015	-0,048	0,085	-0,040	-0,063
4 <i>Kursangebot unzureichend</i>				1,00	0,253	-0,059	-0,156	-0,039	-0,056
5 <i>Zu hohe Kosten der Weiterbildungskurse</i>					1,00	-0,007	0,165	-0,090	-0,067
6 <i>Lehrlingsausbildung ausreichend</i>						1,00	0,040	0,014	-0,098
7 <i>Beschäftigte zu sehr ausgelastet</i>							1,00	0,095	-0,037
8 <i>Jüngst erst in Weiterbildung investiert</i>								1,00	-0,056
9 <i>Andere Gründe</i>									1,00

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3 (N = 6.678)

TABELLE AT-5.1:

Daten zur Lehrlingsausbildung der Unternehmen des Produktionssektors, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Unternehmen mit Lehrlingen	Anzahl der Lehrlinge	Anteil der Unternehmen mit Lehrlingen	Lehrlinge pro 100 Beschäftigte
Bauwesen	3.185	20.834	81,5	13,4
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallergzeugnisse	969	6.256	84,9	8,5
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	948	10.603	71,1	7,6
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren und sonstige Erzeugnisse; Rückgewinnung	840	3.557	70,6	7,6
Fahrzeugbau	101	1.702	66,9	7,0
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	931	3.118	66,5	5,2
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	287	1.732	54,0	4,4
Energie- und Wasserversorgung	61	1.514	44,5	4,4
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	324	2.505	40,4	3,3
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	103	625	33,4	2,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11	35	10,7	1,0
Produzierender Bereich insgesamt	7.760	52.482	70,5	7,7

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

TABELLE AT-5.2:

Daten zur Lehrlingsausbildung der Unternehmen des Dienstleistungssektors, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Unternehmen mit Lehrlingen	Anzahl der Lehrlinge	Anteil der Unternehmen mit Lehrlingen	Lehrlinge pro 100 Beschäftigte
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	1.460	11.097	87,3	20,6
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2.400	14.619	51,4	12,0
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	2.023	18.723	59,4	9,8
Handelsvermittlung und Großhandel	1.313	7.000	38,3	5,0
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstigen öffentliche und persönliche Dienstleistungen	1.839	15.719	24,5	4,5
Verkehr	216	5.145	8,2	2,3
Nachrichtenübermittlung	37	450	46,3	1,6
Kredit- und Versicherungswesen	166	1.257	21,9	1,1
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	33	33	18,3	0,7
Dienstleistungen insgesamt	9.486	74.044	39,0	6,0

Quelle: Statistik Austria, CVTS-3; eigene Berechnungen

TABELLE AT-6:

Weiterbildung und Ausbildung nach Sektoren und Wirtschaftsabschnitten

Sektor, Wirtschaftsabschnitt	Beschäftigte mit Kursen	Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte
Kredit- und Versicherungswesen	65,7	11
Nachrichtenübermittlung	53,7	16
Energie- und Wasserversorgung	52,1	44
Verkehr	41,5	23
Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur, Tankstellen	38,8	206
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	37,1	7
Maschinenbau, Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	36,4	76
Fahrzeugbau	36,1	70
Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei	35,6	44
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	33,2	85
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Spalt- und Brutstoffe, Chemikalien und chemische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas, Waren aus Steinen und Erden	32,3	33
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Unternehmensdienstleistungen, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	31,6	45
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	30,6	98
Handelsvermittlung und Großhandel	28,4	50
Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	26,1	52
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	24,3	10
Bauwesen	22,2	134
Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe	18,7	24
Holz, Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren u. so. Erzeugnisse; Rückgewinnung	13,8	76
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	13,6	120
Korrelation	1,0	-0,30

Quelle: Statistik Austria, 2008, S. 55 und 78

Tabellenanhang zu II: EU-Vergleich

TABELLE EU-1:

Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen nach Weiterbildungsformen, Berichtsjahr 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Kursmäßig aktive Unternehmen	Andere Formen betrieblicher Weiterbildung**	Differenz: „andere Formen“ zu Kursen
Vereinigtes Königreich	67	86	19
Norwegen	55	79	24
Dänemark	81	61	-20
Österreich	67	71	4
Schweden	72	60	-12
Niederlande	70	52	-18
Frankreich	71	44	-27
Luxemburg	61	64	3
Tschechische Republik	63	59	-4
Deutschland	54	66	12
Estland	56	50	-6
Belgien	48	55	7
Slowakei	38	49	11
Ungarn	34	41	7
Malta	31	43	12
Litauen	26	42	16
Portugal	32	36	4
Rumänien	28	33	5
Spanien	28	31	3
Polen	24	27	3
Bulgarien	21	24	3
Griechenland	19	13	-6
Irland*	-	-	-
Italien*	-	-	-
Finnland*	-	-	-
Slowenien*	-	-	-
Zypern*	-	-	-
Lettland*	-	-	-

* Keine Daten verfügbar

** Darunter: On-the-Job-Training, Jobrotation, Lernzirkel/Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen, Tagungen/Konferenzen etc.

Quelle: Eurostat, CVTS-3

TABELLE EU-2:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Geschlecht, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Männer	Frauen	Differenz: Prozentpunkte
Dänemark	32	39	-7
Slowenien	48	55	-7
Malta	30	36	-6
Estland	23	26	-3
Luxemburg	48	51	-3
Finnland	38	41	-3
Griechenland	13	15	-2
Spanien	33	35	-2
Vereinigtes Königreich	32	34	-2
Lettland	14	15	-1
Zypern	30	30	0
Belgien	40	39	1
Italien	29	28	1
Litauen	15	14	1
Ungarn	16	15	1
Polen	21	20	1
Rumänien	18	17	1
Portugal	29	27	2
Schweden	47	45	2
Norwegen	30	28	2
EU-27	34	31	3
Bulgarien	16	13	3
Frankreich	47	43	4
Deutschland	32	27	5
Niederlande	36	31	5
Österreich	36	30	6
Tschechische Republik	63	52	11
Slowakei	42	31	11

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

TABELLE EU-3:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Altersgruppen, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Unter 25 Jahre	25 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	Differenz Sp.4 minus Sp. 3
Dänemark	29	35	36	1
Tschechische Republik	54	60	54	-6
Litauen	17	15	9	-6
Rumänien	17	18	12	-6
Griechenland	13	14	7	-7
Lettland	16	15	8	-7
Slowenien	54	51	44	-7
Norwegen	23	31	24	-7
Bulgarien	15	16	8	-8
Italien	22	30	22	-8
Ungarn	12	17	9	-8
Slowakei	32	40	32	-8
Vereinigtes Königreich	34	34	26	-8
EU-27	29	33	24	-9
Polen	16	22	13	-9
Finnland	25	43	34	-9
Spanien	30	35	25	-10
Malta	29	34	24	-10
Deutschland	25	32	21	-11
Estland	25	26	15	-11
Portugal	26	29	18	-11
Belgien	35	41	28	-13
Österreich	36	34	21	-13
Schweden	39	50	37	-13
Niederlande	26	38	23	-15
Zypern	22	31	15	-16
Luxemburg	42	51	31	-20
Frankreich	-	-	-	-

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

TABELLE EU-4:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Betriebsgröße, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Insgesamt (Rangreihung)
Tschechische Republik	44	61	66	59
Slowenien	27	37	64	50
Luxemburg	29	39	68	49
Schweden	36	46	51	46
Belgien	19	35	56	40
Finnland	30	31	48	39
Slowakei	20	29	53	38
Dänemark	31	36	36	35
Niederlande	22	28	44	34
EU-27	21	29	41	33
Spanien	18	30	50	33
Österreich	24	28	42	33
Vereinigtes Königreich	29	32	34	33
Malta	10	24	53	32
Zypern	18	32	48	30
Deutschland	25	27	33	30
Italien	11	23	50	29
Norwegen	28	29	30	29
Portugal	15	27	46	28
Estland	19	26	30	24
Polen	7	15	30	21
Rumänien	9	10	25	17
Ungarn	7	11	25	16
Litauen	7	11	25	15
Lettland	8	13	24	15
Bulgarien	6	12	23	15
Griechenland	5	8	25	14
Frankreich	-	-	-	46

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-5:

Prozentualer Anteil der Beschäftigten (Unternehmen insgesamt), welche an Weiterbildungskursen teilnahmen, nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Tschechische Republik	63	60	47	78	58	54
Slowakei	44	37	38	75	22	19
Schweden	44	49	45	51	43	50
Slowenien	40	52	50	79	42	52
Finnland	38	44	35	59	44	23
Belgien	37	43	34	66	41	23
Niederlande	36	33	26	54	36	30
Luxemburg	34	49	41	78	53	55
EU-27	33	31	26	57	35	36
Vereinigtes Königreich	33	29	20	43	42	48
Zypern	32	23	25	63	32	15
Malta	32	39	13	72	27	13
Dänemark	31	27	24	37	59	58
Spanien	31	33	31	67	35	22
Österreich	31	31	31	65	25	39
Italien	28	22	28	73	34	23
Estland	27	16	29	68	31	30
Portugal	27	23	34	66	26	24
Deutschland	25	35	23	46	29	35
Ungarn	25	12	13	38	10	10
Polen	24	19	16	45	16	13
Norwegen	23	28	30	47	33	40
Bulgarien	19	13	11	42	14	8
Lettland	16	12	12	46	14	14
Litauen	16	12	11	49	19	11
Rumänien	16	18	14	58	19	13
Griechenland	10	12	18	43	13	4
Frankreich	-	-	-	-	-	-

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-6:

Stunden in Weiterbildungskursen pro Teilnehmer/in nach Betriebsgröße, Berichtsjahr 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Insgesamt (Rangreihung)	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Ungarn	37	35	34	38
Niederlande	36	37	36	35
Malta	35	56	27	35
Schweden	34	26	25	40
Luxemburg	33	34	29	34
Litauen	32	30	35	32
Slowakei	32	27	26	34
Norwegen	32	28	36	36
Belgien	31	34	27	32
Rumänien	31	26	29	32
Bulgarien	30	33	38	27
Dänemark	30	31	32	30
Deutschland	30	26	29	30
Polen	30	24	27	32
Slowenien	29	39	30	27
Frankreich	28	28	25	29
EU-27	27	26	26	28
Estland	27	26	28	26
Österreich	27	19	29	29
Spanien	26	25	22	27
Italien	26	25	25	26
Lettland	26	32	26	25
Portugal	26	29	28	24
Griechenland	25	25	35	23
Finnland	25	26	27	24
Tschechische Republik	23	18	20	26
Zypern	22	23	20	22
Vereinigtes Königreich	20	22	22	19

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-7:

Stunden in Weiterbildungskursen pro Teilnehmer/in nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Alle Abschnitte (C - K, O) (Rangreihung)	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Ungarn	37	37	37	33	33	53	29
Niederlande	36	34	38	29	36	42	30
Malta	35	29	46	48	19	51	23
Schweden	34	20	45	22	20	42	33
Luxemburg	33	37	46	22	29	34	34
Litauen	32	35	31	25	39	37	26
Slowakei	32	31	30	34	50	26	30
Norwegen	32	32	45	26	52	21	26
Belgien	31	31	32	25	29	36	37
Rumänien	31	36	30	22	24	42	20
Bulgarien	30	27	26	44	20	44	57
Dänemark	30	26	37	24	30	31	34
Deutschland	30	27	29	24	41	34	23
Polen	30	30	26	31	44	32	18
Slowenien	29	31	29	17	34	39	34
Frankreich	28	26	30	25	37	27	30
EU-27	27	25	28	25	36	29	25
Estland	27	22	26	21	59	39	23
Österreich	27	23	27	24	50	23	17
Spanien	26	23	24	36	28	20	24
Italien	26	26	24	22	37	22	19
Lettland	26	22	30	28	23	38	17
Portugal	26	22	28	27	23	32	26
Griechenland	25	29	24	18	28	39	39
Finnland	25	22	24	19	29	35	28
Tschechische Republik	23	22	21	21	58	28	19
Zypern	22	20	18	20	23	40	24
Vereinigtes Königreich	20	15	18	19	27	24	24

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-8:

**Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem (bezogen auf alle Unternehmen)
nach Betriebsgröße, Berichtsjahr 2005**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Insgesamt (Rangreihung)	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Luxemburg	16	10	11	23
Schweden	15	9	11	20
Tschechische Republik	14	8	13	17
Slowenien	14	11	11	17
Frankreich	13	8	10	17
Belgien	12	6	10	18
Niederlande	12	8	10	15
Slowakei	12	5	7	18
Malta	11	6	7	19
Dänemark	10	9	11	11
Finnland	10	8	8	11
EU-27	9	5	7	11
Deutschland	9	6	8	10
Spanien	9	4	7	13
Österreich	9	4	8	12
Norwegen	9	8	11	11
Estland	7	5	7	8
Italien	7	3	6	13
Zypern	7	4	7	11
Portugal	7	4	7	11
Vereinigtes Königreich	7	6	7	6
Ungarn	6	3	4	10
Polen	6	2	4	10
Litauen	5	2	4	8
Rumänien	5	2	3	8
Bulgarien	4	2	5	6
Lettland	4	2	3	6
Griechenland	3	1	3	6

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-9:

Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Alle Abschnitte (C - K, O) (Rangreihung)	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Luxemburg	16	13	22	9	22	18	19
Schweden	15	9	22	10	10	18	17
Tschechische Republik	14	14	13	10	46	16	10
Slowenien	14	13	15	9	27	17	18
Frankreich	13	13	13	9	27	12	12
Belgien	12	12	14	9	19	15	8
Niederlande	12	12	13	8	20	15	9
Slowakei	12	14	11	13	37	6	6
Malta	11	9	18	6	14	14	3
Dänemark	10	8	10	6	11	18	20
Finnland	10	8	10	7	17	16	6
EU-27	9	8	9	6	20	10	9
Deutschland	9	7	10	5	19	10	8
Spanien	9	7	8	11	19	7	5
Österreich	9	7	8	8	32	6	7
Norwegen	9	7	13	8	25	7	10
Estland	7	6	4	6	40	12	7
Italien	7	7	5	6	27	8	4
Zypern	7	6	4	5	14	13	4
Portugal	7	6	6	9	16	8	6
Vereinigtes Königreich	7	5	5	4	12	10	11
Ungarn	6	9	4	4	13	5	3
Polen	6	7	5	5	20	5	2
Litauen	5	6	4	3	19	7	3
Rumänien	5	6	5	3	14	8	3
Bulgarien	4	5	3	5	9	6	5
Lettland	4	4	3	3	11	5	2
Griechenland	3	3	3	3	12	5	2

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-10:

**Stunden in Weiterbildungskursen pro 1.000 gearbeitete Stunden (alle Unternehmen)
nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005**

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Alle Abschnitte (C - K, O) (Rangreihung)	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Schweden	10	6	14	7	7	13	11
Belgien	9	8	9	6	14	10	6
Dänemark	9	7	8	6	10	15	16
Luxemburg	9	7	13	5	13	12	11
Tschechische Republik	8	8	8	6	27	10	6
Frankreich	8	8	8	5	17	8	8
Niederlande	8	8	8	6	12	11	7
Slowenien	8	7	9	5	15	9	10
Malta	7	5	10	3	8	8	2
Slowakei	7	8	7	8	21	3	3
Deutschland	6	4	6	3	12	8	5
Finnland	6	5	6	4	10	9	4
Norwegen	6	5	7	6	14	5	8
EU-27	5	5	5	4	12	6	5
Spanien	5	4	5	7	11	5	4
Italien	5	5	3	4	18	5	3
Österreich	5	4	5	4	20	3	4
Estland	4	3	2	3	25	7	4
Zypern	4	4	2	3	9	7	2
Polen	4	4	3	3	12	3	1
Portugal	4	3	4	5	10	5	4
Bulgarien	3	3	2	3	5	5	3
Litauen	3	3	2	2	12	4	2
Ungarn	3	5	3	3	8	3	2
Rumänien	3	3	3	2	8	4	1
Vereinigtes Königreich	3	2	2	2	5	4	5
Griechenland	2	2	2	2	7	3	1
Lettland	2	2	2	2	7	3	2

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-11:

Verteilung der im Berichtsjahr 2005 absolvierten Weiterbildungsstunden nach Lernorten, in %

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Interne Weiterbildungskurse	Externe Weiterbildungskurse
Ungarn	32	68
Estland	33	67
Frankreich	37	64
Dänemark	41	59
Niederlande	42	58
Griechenland	33	58
Slowakei	44	56
Litauen	45	55
Polen	45	55
Zypern	44	55
Lettland	47	53
Portugal	48	52
Österreich	49	51
Schweden	51	49
EU-27	53	47
Finnland	53	47
Tschechische Republik	56	44
Vereinigtes Königreich	56	44
Luxemburg	57	43
Spanien	59	41
Belgien	60	40
Italien	61	39
Bulgarien	62	38
Deutschland	63	37
Norwegen	66	34
Malta	68	32
Rumänien	73	27

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-12:

Verteilung der externen Weiterbildungskursstunden betrieblich finanzierter Weiterbildung nach Anbieterkategorien, Berichtsjahr 2005

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land*	Öffentliche oder private Schulen, Fachhochschulen und Universitäten	Öffentliche Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen)	Private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	Private Unternehmen, die hauptsächlich Bildungsanbieter sind	Bildungseinrichtungen von Arbeitnehmerorganisationen	Bildungseinrichtungen von Arbeitgeberverbänden	Sonstige Anbieter
Deutschland	7	7	38	18	3	21	6
Österreich	6	3	42	20	3	17	9
Vereinigtes Königreich	27	11	42	4	1	15	1
Schweden	6	3	50	18	1	14	7
Zypern	13	6	27	27	1	11	14
Norwegen	21	5	34	17	2	9	13
Spanien	3	2	61	18	2	8	7
Luxemburg	3	10	59	14	0	8	4
Dänemark	5	34	33	4	4	7	12
Italien	6	6	62	16	1	7	2
Estland	21	0	60	5	0	6	8
Slowenien	22	6	31	8	0	6	27
Finnland	8	12	48	12	2	6	13
Bulgarien	11	7	49	12	0	5	15
Lettland	5	6	63	9	0	5	12
Portugal	9	7	50	20	1	5	9
Tschechische Republik	5	6	71	9	0	3	5
Ungarn	27	7	47	5	0	3	8
Malta	13	9	48	8	5	3	14
Polen	5	12	62	7	0	3	12
Slowakei	3	15	36	37	0	3	6
Griechenland	16	5	34	9	0	2	34
Litauen	11	23	46	6	0	2	9
Niederlande	12	19	45	9	0	2	12

* Nur Länder aufgenommen, für die konsistente Angaben vorlagen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-13:

**Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsfeld,
Berichtsjahr 2005, in %**

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Personalentwicklung, Arbeitswelt	Sprachen (Fremdsprache + Muttersprache)	Verkaufstraining	Finanzen, Banken und Versicherungen, Mana- gement und Verwaltung, Sekretariats-/Büroarbeit	Informatik	Ingenieurwesen, Her- stellung und Aufbau	Persönl. Dienstleistun- gen, Verkehr, Sicher- heitsdienstleistungen, Militär und Verteidigung	Umweltschutz, Gesund- heit und Sicherheit	Andere Bildungs- oder Weiterbildungsbereiche	Gesamt
Malta	9	1	8	12	10	31	2	5	22	100
Rumänien	29	3	4	7	5	29	11	8	4	100
Belgien	12	5	9	7	12	24	6	8	16	99
Bulgarien	2	7	14	6	5	24	11	5	25	99
Lettland	5	8	10	12	8	24	5	13	17	102
Litauen	12	6	6	9	6	24	7	7	24	101
Ungarn	7	13	8	11	7	23	12	5	13	99
Italien	16	8	10	17	9	22	2	11	4	99
Polen	18	10	17	15	9	20	7	3	2	101
Niederlande	14	2	10	16	9	19	4	6	19	99
Österreich	14	4	14	14	11	19	5	6	12	99
Schweden	16	2	10	12	11	18	9	9	12	99
Estland	11	9	9	15	7	17	9	6	18	101
EU-27	16	7	11	12	11	16	5	11	14	103
Finnland	21	6	9	9	10	16	9	10	10	100
Vereinigtes Königreich	23	1	6	12	11	15	10	20	2	100
Deutschland	16	8	11	8	14	14	2	6	20	99
Spanien	11	11	16	13	9	14	3	11	13	101
Dänemark	13	2	7	18	18	13	4	6	19	100
Luxemburg	17	7	6	17	10	13	2	7	22	101
Norwegen	13	1	16	14	13	12	6	10	15	100
Zypern	20	2	12	25	6	11	2	14	8	100
Portugal	19	6	11	9	9	11	6	11	19	101
Slowakei	18	15	7	18	6	11	3	10	12	100
Tschechi- sche Repu- blik	9	18	7	7	7	10	5	20	17	100

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage April 2008

TABELLE EU-14:

Kursbezogene Teilnahmequote und Weiterbildungskosten nach Kostenarten, Berichtsjahr 2005, in % (Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Beschäftigte, welche an Weiterbildungskursen teilnahmen	Direkte Kosten für kursmäßige Weiterbildung an den Arbeitskosten	Personalausfallskosten für kursmäßige Weiterbildung an den Arbeitskosten	Summe direkte und indirekte Kosten*	Gesamtkosten laut Eurostat **
Tschechische Republik	59	0,9	1,0	1,9	1,9
Luxemburg	49	0,8	1,2	2,0	2,0
Schweden	46	0,9	1,2	2,1	2,1
Frankreich	46	1,4	0,9	2,3	2,3
Belgien	40	0,6	1,0	1,6	1,6
Finnland	39	0,8	0,7	1,5	1,5
Dänemark	35	1,7	1,0	2,7	2,7
Niederlande	34	1,0	1,0	2,0	2,0
Österreich	33	0,8	0,6	1,4	1,4
Vereinigtes Königreich	33	1,0	0,3	1,3	1,3
Spanien	33	0,6	0,6	1,2	1,2
Malta	32	1,0	0,8	1,8	1,8
Deutschland	30	0,6	0,7	1,3	1,3
Norwegen	29	0,6	0,7	1,3	1,3
Portugal	28	0,5	0,6	1,1	1,1
Polen	21	0,7	0,6	1,3	1,3
Rumänien	17	0,7	0,4	1,1	1,1
Ungarn	16	2,0	0,6	2,6	2,6
Litauen	15	0,7	0,5	1,2	1,2
Bulgarien	15	0,7	0,4	1,1	1,1
Slowenien	50	1,1	1,0	2,1	2,0
Slowakei	38	0,9	1,0	1,9	1,8
Zypern	30	0,9	0,5	1,4	1,3
Lettland	15	0,5	0,4	0,9	0,8
Estland	24	1,0	0,5	1,5	1,6
Griechenland	14	0,2	0,3	0,5	0,6
Italien	29	0,4	0,6	1,0	1,3
EU-27	33	0,7	0,7	1,4	1,6
	1,00	0,21	0,81	0,55	
Korrelationen		1,00	0,32	0,88	
			1,00	0,74	
				1,00	

* Eigene Berechnungen

** Wert laut Eurostat-Datenbank; vermutlich durch Berücksichtigung des Saldos aus Beiträgen und Einnahmen; siehe:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/trng_cvts3_sm1_an2.pdf (01.10.2008)

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008; eigene Berechnungen

TABELLE EU-15:

**Anteil der direkten und der Gesamtkosten* für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten
(alle Unternehmen), nach Betriebsgröße, Berichtsjahr 2005**

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	10 - 49 Beschäftigte		50 - 249 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte	
	Direkte Kosten	Gesamt- kosten*	Direkte Kosten	Gesamt- kosten*	Direkte Kosten	Gesamt- kosten*
Niederlande	0,7	1,1	0,9	1,2	1,7	2,9
Malta	0,6	1,1	1,0	1,5	1,6	2,4
Dänemark	0,8	1,8	1,7	3,5	1,3	3,0
Slowakei	0,6	1,0	0,7	1,3	1,3	2,4
Luxemburg	0,5	1,2	0,9	1,6	1,2	2,7
Slowenien	1,0	1,8	1,0	1,8	1,2	2,1
Ungarn	0,5	1,3	0,7	3,6	1,1	2,5
Frankreich	0,4	1,6	0,6	2,0	1,1	2,8
Österreich	0,4	0,7	0,8	1,2	1,1	1,9
Tschechische Republik	0,6	1,2	0,8	1,8	1,0	2,3
Estland	1,0	1,5	1,1	1,7	1,0	1,6
Schweden	0,6	1,2	1,0	1,9	0,9	2,6
Finnland	0,8	1,2	0,8	1,5	0,8	1,6
Polen	0,3	0,5	0,6	1,0	0,8	1,6
Vereinigtes Königreich	1,1	1,4	0,9	1,3	0,8	1,3
Litauen	0,5	0,8	0,5	0,9	0,8	1,5
Rumänien	0,4	0,6	0,5	0,7	0,8	1,4
Lettland	0,2	0,3	0,5	0,8	0,8	1,2
Belgien	0,3	0,9	0,4	1,2	0,7	2,1
Deutschland	0,5	0,9	0,5	1,1	0,7	1,5
Zypern	0,5	1,0	0,7	1,4	0,7	1,6
Norwegen	0,5	1,0	0,8	1,6	0,7	1,5
Spanien	0,3	0,7	0,4	1,0	0,7	1,8
Bulgarien	0,6	0,8	0,8	1,3	0,7	1,1
Portugal	0,4	0,7	0,5	1,1	0,6	1,4
Italien	0,2	0,7	0,4	1,0	0,5	1,8
Griechenland	0,2	0,3	0,3	0,6	0,5	0,7
EU-27	0,5	1,1	0,7	1,4	0,9	1,9

* Enthält auch errechnete Personalausfallskosten

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-16a:

**Anteil der direkten Kosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten
(alle Unternehmen), nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005**

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***	Abschnitte C, E, F, H, I*
Malta	1,7	0,6	1,5	1,0	0,4	1,1
Slowenien	1,4	0,8	1,4	1,5	0,8	0,8
Luxemburg	1,2	0,5	1,0	1,4	1,0	0,8
Niederlande	1,2	0,9	1,7	1,3	0,9	1,2
Schweden	0,9	0,7	1,4	0,9	1,1	0,7
Slowakei	0,9	0,9	1,3	1,2	0,9	0,9
Ungarn	0,8	0,8	1,3	0,7	0,5	0,9
Frankreich	0,8	0,6	1,3	0,7	0,7	0,9
Dänemark	0,7	0,5	0,7	3,0	1,8	1,0
Tschechische Republik	0,7	0,7	2,5	1,0	0,6	0,9
Estland	0,7	1,4	2,9	1,6	1,1	0,9
Finnland	0,7	0,9	1,8	1,0	0,8	0,5
Österreich	0,7	0,6	1,5	0,7	0,8	0,9
Vereinigtes Königreich	0,7	0,6	1,6	1,3	1,5	0,7
EU-27	0,6	0,6	1,3	0,9	0,9	0,7
Deutschland	0,6	0,4	1,3	0,9	0,6	0,5
Polen	0,6	0,6	1,6	0,8	0,3	0,6
Norwegen	0,6	0,5	1,0	0,6	0,4	0,5
Rumänien	0,6	0,6	1,2	1,1	0,5	0,7
Belgien	0,5	0,4	1,2	0,5	0,2	0,5
Litauen	0,5	0,5	2,2	1,0	0,4	0,7
Bulgarien	0,5	0,8	1,4	1,6	0,6	0,6
Zypern	0,4	0,6	0,7	0,9	0,3	0,6
Spanien	0,4	0,5	1,0	0,5	0,3	0,4
Portugal	0,4	0,7	0,6	0,7	0,3	0,4
Italien	0,3	0,4	0,7	0,5	0,3	0,4
Griechenland	0,3	0,3	0,8	0,4	0,1	0,3
Lettland	0,2	0,4	1,6	1,0	0,3	0,5

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-16b:

**Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten
(alle Unternehmen), nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005**

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbei- tendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versich. gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Dänemark	1,9	1,8	1,1	2,0	4,7	4,7
Ungarn	2,2	1,8	6,3	2,5	1,5	1,0
Frankreich	2,3	2,3	1,9	3,5	2,2	2,5
Schweden	1,3	2,6	1,4	2,1	2,4	2,3
Luxemburg	1,6	2,3	1,0	2,2	2,9	2,2
Niederlande	2,2	1,6	1,5	3,1	2,4	1,4
Slowenien	1,3	2,3	1,4	3,0	2,7	1,7
Tschechische Re- publik	1,9	1,6	1,5	5,1	2,4	1,2
Malta	1,7	2,5	1,1	2,0	2,0	0,7
Slowakei	2,1	1,6	1,8	3,4	1,6	1,2
EU-27	1,4	1,4	1,3	2,7	1,9	1,7
Belgien	1,5	1,6	1,2	2,8	1,6	1,0
Estland	1,3	0,9	1,9	5,6	2,6	1,6
Finnland	1,1	1,5	1,4	2,9	2,0	1,5
Österreich	1,4	1,2	1,1	3,4	1,1	1,3
Deutschland	1,1	1,3	0,8	2,6	1,7	1,1
Italien	1,3	0,9	1,1	2,7	1,6	0,7
Zypern	1,2	1,0	1,3	1,9	2,1	0,8
Polen	1,2	1,0	1,1	3,2	1,4	0,4
Vereinigtes Königreich	0,8	0,9	1,3	1,3	1,9	2,3
Norwegen	1,1	1,4	1,1	3,0	1,1	1,2
Spanien	1,0	1,2	1,3	2,3	1,2	0,8
Litauen	1,2	0,8	0,8	3,7	1,8	0,6
Bulgarien	1,1	0,8	1,4	2,0	2,1	0,9
Portugal	0,9	0,9	1,4	1,6	1,5	0,8
Rumänien	1,2	1,0	0,9	2,2	1,6	0,6
Lettland	0,7	0,3	0,6	2,4	1,4	0,5
Griechenland	0,4	0,4	0,6	1,3	0,9	0,2

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-17:

Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde nach Kostenart, Berichtsjahr 2005, in KKS

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Direkte Kosten der Weiterbildungskurse (Rangreihung)	Personalausfallskosten	Weiterbildungskurskosten je Kursstunde insgesamt
Dänemark	42	33	92
Österreich	36	27	61
Vereinigtes Königreich	36	13	54
Niederlande	35	28	55
Deutschland	27	29	55
Luxemburg	26	31	53
EU-27	24	24	52
Griechenland	24	22	40
Frankreich	24	26	67
Ungarn	23	16	69
Finnland	23	20	43
Malta	22	15	34
Zypern	21	17	48
Slowenien	21	19	36
Schweden	21	30	50
Norwegen	21	23	45
Estland	20	10	30
Belgien	19	35	56
Italien	19	30	58
Lettland	18	9	27
Spanien	16	22	43
Polen	15	13	28
Litauen	14	10	24
Portugal	14	18	31
Tschechische Republik	11	13	24
Slowakei	11	11	22
Bulgarien	10	6	15
Rumänien	10	6	16

KKS = Kaufkraftstandards

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-18:

Direkte Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde nach Betriebsgröße, Berichtsjahr 2005, in KKS

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Insgesamt (Rangreihung)	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Dänemark	42	31	54	41
Österreich	36	27	37	37
Vereinigtes Königreich	36	43	35	34
Niederlande	35	27	32	39
Deutschland	27	22	23	29
Luxemburg	26	20	32	25
EU-27	24	23	24	24
Griechenland	24	29	21	24
Frankreich	24	17	23	26
Ungarn	23	21	27	22
Finnland	23	26	25	21
Malta	22	19	27	21
Zypern	21	21	24	19
Slowenien	21	23	23	19
Schweden	21	22	34	17
Norwegen	21	17	24	21
Estland	20	25	21	15
Belgien	19	14	17	20
Italien	19	24	21	17
Lettland	18	13	21	19
Spanien	16	14	18	16
Polen	15	16	18	14
Litauen	14	18	13	14
Portugal	14	13	13	15
Tschechische Republik	11	11	10	11
Slowakei	11	13	12	11
Bulgarien	10	13	9	9
Rumänien	10	8	10	10

KKS = Kaufkraftstandards

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-19:

Direkte Kosten für Weiterbildungskurse je Kursstunde nach Wirtschaftsabschnitten, Berichtsjahr 2005, in KKS

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Alle Abschnitte (C - K, O)	Abschnitte C, E, F, H, I*	Abschnitt D (Verarbeitendes Gewerbe)	Abschnitt G (Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz. etc.)	Abschnitt J (Kredit- u. Versicherungs-gewerbe)	Abschnitt K**	Abschnitt O***
Niederlande	35	35	39	31	48	31	33
Vereinigtes Königreich	36	33	36	39	41	35	35
Österreich	36	49	35	24	27	49	37
Ungarn	23	17	27	23	39	19	22
Deutschland	27	28	26	23	32	30	26
Griechenland	24	28	25	21	26	19	14
Finnland	23	21	24	32	41	16	25
Dänemark	42	40	23	25	34	69	33
Frankreich	24	26	23	21	26	23	19
Zypern	21	21	23	24	21	18	20
EU-27	24	23	22	22	29	27	27
Luxemburg	26	24	21	17	34	27	20
Slowenien	21	21	21	21	21	25	13
Malta	22	23	20	19	37	14	20
Estland	20	20	19	28	17	18	19
Italien	19	19	19	21	16	20	19
Norwegen	21	18	18	19	34	29	11
Belgien	19	16	17	19	40	15	10
Spanien	16	15	17	12	29	17	17
Schweden	21	26	17	22	77	20	24
Polen	15	12	15	13	18	22	17
Portugal	14	15	12	14	18	16	10
Slowakei	11	10	12	9	9	33	18
Litauen	14	12	11	15	23	18	12
Tschechische Republik	11	11	9	12	21	11	8
Bulgarien	10	10	8	9	22	10	7
Rumänien	10	11	7	12	18	10	14
Lettland	18	28	6	13	31	27	17

KKS = Kaufkraftstandards

* Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung

** Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

*** Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-20:

**Nicht weiterbildende Unternehmen nach Gründen, keine Weiterbildung durchzuführen,
Berichtsjahr 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)**

Land	Zu- kost- spie- lig	Aus- bil- dung statt Wei- terbil- dung	Bede- tende Weiter- bil- dungs- anstren- gungen im Vor- jahr	Qualifi- kation ausrei- chend	Man- gelge- eig- neter Kurse	Neuein- stellun- gen zur Deckung des Quali- fikati- onsbe- darfs	Schwie- rig, Wei- terbil- dungs- bedarf festzu- stellen	Keine Zeit	An- dere Grün- de	Ge- samt*
Verein. König- reich	15	7	10	79	12	54	11	32	17	10
Norwegen	12	35	8	61	5	29	12	1	9	14
Dänemark	10	19	1	65	9	56	13	33	10	15
Öster- reich	25	9	2	85	10	23	6	45	12	19
Schwe- den	26	6	2	56	9	16	9	37	27	22
Finnland	15	11	0	60	15	37	9	40	6	23
Nieder- lande	11	3	11	77	3	42	13	22	17	25
Frank- reich	16	21	12	53	13	49	12	48	20	26
Tschech. Republik	13	0	9	80	3	42	2	26	28	28
Luxem- burg	10	14	1	74	11	54	13	52	29	28
Slowenien	26	4	5	79	10	42	6	18	40	28
Deutsch- land	40	18	6	77	14	20	9	49	38	31
Estland	51	6	6	50	21	42	8	17	31	33
Belgien	20	3	3	82	9	49	8	45	31	37
EU-27	23	10	8	72	15	51	10	32	20	40
Slowakei	8	4	3	-	4	49	3	10	3	40
Zypern	12	12	7	84	12	68	5	51	39	49
Ungarn	29	2	3	84	9	40	4	33	11	51
Spanien	12	12	2	78	25	57	12	37	11	53
Litauen	53	2	3	85	8	75	18	30	26	54
Malta	13	5	3	80	8	64	11	52	28	54
Portugal	34	5	2	84	15	53	20	41	-	56
Rumänien	52	-	3	86	20	79	24	32	3	60
Lettland	39	8	2	85	11	70	22	29	34	64
Polen	29	9	7	79	6	60	3	10	34	65
Italien	16	9	16	66	17	53	10	19	20	68
Bulgarien	35	10	3	83	13	78	5	30	26	71
Griechen- land	30	11	2	79	19	65	11	56	11	79

* Anteil der Unternehmen ohne kursmäßige oder ohne andere Weiterbildung

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-21:

Nutzung 'anderer' Weiterbildungsformen, Berichtsjahr 2005, in %

(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen	Beschäftigte, die an diesen Weiterbildungsformen teilnahmen					Summe*
		Weiterbildung in der Arbeitssituation	Jobrotation, Arbeitsplatztausch oder Abordnung	Lern-/Qualitätszirkel	Selbststudium	Weiterbildung im Rahmen von Konferenzen, Workshops, Vorträgen und Seminaren	
Vereinigtes Königreich	86	-	-	-	-	-	-
Norwegen	79	18	4	10	6	7	45
Österreich	71	9	2	6	1	9	27
Deutschland	66	26	1	5	12	10	54
Luxemburg	64	23	2	4	6	14	49
Dänemark	61	25	4	6	14	38	87
Schweden	60	21	12	3	4	17	57
Tschechische Republik	59	32	1	4	5	10	52
Slowenien	59	20	1	8	1	16	46
Finnland	56	16	3	2	3	9	33
Belgien	55	21	3	6	6	8	44
Niederlande	52	11	1	4	5	6	27
Estland	50	16	3	2	4	6	31
Slowakei	49	20	1	2	2	9	34
EU-27	48	16	2	3	5	7	33
Malta	43	17	2	6	2	8	35
Litauen	42	11	0	7	3	8	29
Ungarn	41	13	1	3	3	6	26
Spanien	38	19	3	4	7	5	38
Portugal	36	9	1	2	1	4	17
Rumänien	33	14	3	2	2	2	23
Zypern	27	6	1	4	1	5	17
Lettland	27	7	1	2	1	4	15
Polen	27	15	1	1	1	5	23
Bulgarien	24	12	1	2	1	2	18
Italien	20	7	2	1	5	4	19
Griechenland	13	4	1	2	0	2	9

* Die Summe schließt Mehrfachnennungen nicht aus

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-22:

Teilnehmende an betrieblicher Erstausbildung in Prozent der Beschäftigten, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Gesamt (Rangreihung)	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Vereinigtes Königreich	18,4	19,2	25,5	15,6
Österreich	6,6	10,1	4,8	5,3
Deutschland	5,4	7,5	5,5	4,8
EU-27	5,3	5,6	5,7	5,0
Italien	3,5	6,0	2,3	1,5
Dänemark	3,2	6,7	2,9	1,7
Spanien	2,9	2,6	2,7	3,2
Malta	2,4	1,6	2,3	2,9
Frankreich	2,2	3,7	1,5	1,8
Niederlande	2,1	3,5	2,1	1,3
Bulgarien	1,8	0,7	1,8	2,5
Lettland	1,8	0,9	1,2	3,4
Litauen	1,8	1,7	1,6	2,1
Norwegen	1,6	1,9	1,6	1,1
Luxemburg	1,5	2,6	1,3	0,9
Finnland	1,2	1,6	0,6	1,2
Ungarn	1,0	1,3	1,0	0,9
Belgien	0,9	1,3	0,9	0,7
Schweden	0,9	1,2	1,5	0,5
Polen	0,9	2,1	1,0	0,3
Tschechische Republik	0,7	0,2	0,9	0,8
Portugal	0,7	0,5	0,8	1,0
Slowakei	0,5	0,2	0,2	0,8
Slowenien	0,4	0,8	0,5	0,2
Griechenland	0,4	0,3	0,3	0,5
Rumänien	0,3	0,2	0,3	0,5
Zypern	0,2	0,1	0,4	0,3
Estland	0,1	0,1	0,1	0,2

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

TABELLE EU-23:

Prozentsatz der Unternehmen mit Ausbildungsaktivitäten nach Betriebsgröße, 2005
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Insgesamt (Rangreihung)	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Deutschland	55	51	66	79
Vereinigtes Königreich	51	46	64	67
Österreich	49	47	56	83
Dänemark	45	42	56	78
Niederlande	41	40	45	44
Italien	40	40	40	37
Frankreich	37	34	50	78
EU-27	31	28	39	52
Luxemburg	28	26	32	40
Norwegen	23	20	41	58
Litauen	17	12	27	59
Finnland	17	16	18	44
Spanien	14	13	22	39
Malta	12	9	18	49
Belgien	9	9	11	16
Polen	9	8	11	10
Slowenien	9	7	16	15
Schweden	7	7	7	6
Ungarn	6	5	12	16
Lettland	5	4	8	21
Portugal	5	4	11	20
Bulgarien	4	3	8	13
Tschechische Republik	3	1	10	16
Griechenland	3	2	5	11
Zypern	2	1	9	6
Rumänien	2	1	4	7
Estland	1	1	2	8
Slowakei	1	1	2	7

Quelle: Eurostat, CVTS-3, Datenbankabfrage Juni 2008

Tabellenanhang zu III

TABELLE A-1:

Beschäftigung und Lehrlinge nach Wirtschaftsabschnitten, 2004

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Insgesamt	Davon entfallen auf			Insgesamt in Vollzeit- äquivalen- ten
		Vollzeitbe- schäftigte	Teilzeitbe- schäftigte	Lehrlinge und sonsti- ge Auszu- bildende	
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7.808	7.216	481	112	7.570
Kohlenbergbau, Torfgewin- nung
Erdöl- u. Erdgasbergbau
Bergbau auf Uran- u. Thoriumerzen
Erzbergbau
Gewinnung v. Steinen u. Erden, sonstiger Bergbau	6.538	6.023	441	74	6.316
Sachgütererzeugung	624.136	554.312	45.941	23.883	603.489
H. v. Nahrungs- u. Ge- nussmitteln u. Getränken	68.191	58.092	8.250	1.850	64.326
Tabakverarbeitung
H. v. Textilien u. Textilwa- ren (ohne Bekleidung)	18.674	16.168	2.058	448	17.984
H. v. Bekleidung	8.576	6.631	1.759	186	7.894
Ledererzeugung u. -verarbeitung	6.321	5.378	809	133	5.976
Be- u. Verarbeitung v. Holz (ohne H. v. Möbeln)	31.957	29.166	1.659	1.131	31.091
H. u. Verarbeitung v. Papier u. Pappe	20.127	18.611	743	773	19.818
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	25.513	21.740	3.294	480	23.852
Kokerei, Mineralölverarbei- tung
H. v. Chemikalien u. chemi- schen Erzeugnissen	28.150	24.850	2.613	687	27.121
H. v. Gummi- u. Kunststoff- waren	29.924	27.527	1.514	883	29.264
H. u. Bearbeitung v. Glas, H. v. Waren aus Steinen u. Erden	37.622	34.348	2.400	874	36.381
Metallerzeugung u. - bearbeitung	37.031	33.653	1.668	1.711	36.330
H. v. Metallerzeugnissen	67.256	61.009	2.949	3.297	65.769
Maschinenbau	87.073	77.387	4.434	5.252	85.221
H. v. Büromaschinen, Da- tenverarbeitungsgeräten	1.344	1.062	226	56	1.275
H. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung u. -verteilung	29.369	25.827	2.345	1.198	28.370
Rundfunk-, Fernseh- u. Nachrichtentechnik	28.167	24.066	3.082	1.019	26.790
Medizin-, Mess- u. Rege- lungstechnik; Optik	13.826	11.356	1.754	716	13.032
H. v. Kraftwagen u. Kraft- wagenteilen	35.906	33.623	899	1.384	35.475
Sonstiger Fahrzeugbau	7.473	6.969	193	311	7.400

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Insgesamt	Davon entfallen auf			Insgesamt in Vollzeit- äquivalen- ten
		Vollzeitbe- schäftigte	Teilzeitbe- schäftigte	Lehrlinge und sonsti- ge Auszu- bildende	
H. v. sonstigen Erzeugnis- sen	38.182	33.743	3.010	1.429	36.787
Rückgewinnung (Recycling)	649	539	110		598
Energie- und Wasserver- sorgung	31.437	27.904	2.404	1.129	30.346
Energieversorgung	30.200	26.800	2.279	1.121	29.182
Wasserversorgung	1.237	1.104	124	9	1.164
Bauwesen	217.727	195.317	8.102	14.308	212.824
Handel; Reparatur von Kfz. u. Gebrauchsgütern	445.371	283.778	137.226	24.367	386.606
Kfz-Handel; Reparatur v. Kfz; Tankstellen	60.696	49.753	3.741	7.202	58.962
Handelsvermittlung u. GH (ohne Handel mit Kfz)	150.314	126.966	18.675	4.672	142.240
EH (ohne Kfz u. Tankstel- len); Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	234.361	107.059	114.810	12.492	185.404
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	98.865	68.570	23.271	7.025	88.873
Verkehr und Nachrichten- übermittlung	242.661	219.434	19.453	3.774	233.891
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	130.686	124.151	4.162	2.373	128.604
Schifffahrt	201	189	7	5	196
Flugverkehr	13.086	10.400	2.622	64	12.104
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	31.939	27.611	3.171	1.157	30.359
Nachrichtenübermittlung	66.749	57.082	9.491	176	62.628
Kredit- und Versiche- rungswesen	119.038	98.086	19.626	1.326	110.482
Kreditwesen	83.136	67.291	15.013	832	76.560
Versicherungswesen	31.913	27.820	3.665	428	30.391
Mit dem Kredit- u. Versiche- rungswesen verbundene Tätigkeiten	3.989	2.975	948	66	3.531
Realitätenwesen, Unter- nehmensdienstleistungen	205.244	138.612	65.335	1.297	175.049
Realitätenwesen	21.091	15.860	5.077	154	18.382
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungs- personal	4.256	3.587	633	35	3.915
Datenverarbeitung u. Da- tenbanken	24.363	21.234	2.868	261	23.111
Forschung u. Entwicklung	5.884	4.668	1.190	26	5.261
Erbringung v. unterneh- mensbezogenen Dienstlei- stungen	149.650	93.262	55.567	820	124.379
Unterrichtswesen	30.040	16.137	10.111	3.791	23.947
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	117.195	68.492	45.824	2.879	99.070

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Insgesamt	Davon entfallen auf			Insgesamt in Vollzeit- äquivalen- ten
		Vollzeitbe- schäftigte	Teilzeitbe- schäftigte	Lehrlinge und sonsti- ge Auszu- bildende	
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönli- chen Dienstleistungen	71.212	51.780	17.877	1.555	63.446
Abwasser- u. Abfallbeseiti- gung u. sonstige Entsor- gung	7.363	6.694	609	60	7.091
Interessenvertretungen, Vereine	21.118	14.689	6.150	280	18.266
Kultur, Sport u. Unterhal- tung	26.101	19.926	5.963	211	23.584
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	16.630	10.470	5.155	1.004	14.504
Insgesamt	2,210.734	1,729.638	395.651	85.445	2,035.593
Produktion (C - F)	881.108	784.749	56.928	39.431	854.230
Dienstleistungen (G - K, M - O)	1,329.626	944.889	338.723	46.014	1,181.363

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; Unternehmen ab 10 Beschäftigte

TABELLE A-2:

Beschäftigung und Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen und Region, 2004

Betriebsgröße bzw. Standort	Beschäftig- te insge- samt	Davon entfallen auf			Insgesamt in Vollzeit- äquivalen- ten
		Vollzeitbe- schäftigte	Teilzeitbe- schäftigte	Lehrlinge und sonsti- ge Auszu- bildende	
10 bis 49 Arbeitnehmer	138.297	100.918	28.082	9.297	123.934
50 bis 249 Arbeitnehmer	555.429	456.780	74.113	24.536	521.426
250 bis 499 Arbeitnehmer	316.966	259.464	45.633	11.869	296.824
500 bis 999 Arbeitnehmer	338.560	271.457	56.539	10.565	314.325
1000 und mehr Arbeitneh- mer	861.481	641.019	191.284	29.178	779.084
Ostösterreich (Burgenland, Niederösterreich, Wien)	922.739	721.328	172.892	28.519	848.556
Südösterreich (Kärnten, Steiermark)	438.057	345.468	74.800	17.790	404.802
Westösterreich (Oberöster- reich, Salzburg, Tirol, Vor- arlberg)	849.938	662.842	147.959	39.137	782.235

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; Unternehmen ab 10 Beschäftigte

TABELLE A-3:

**Arbeitskosten für Lehrlinge und Aus- und Weiterbildungskosten als Anteil
an den Arbeitskosten insgesamt im Produktionssektor, 2004, in %**
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden*	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt	Anteil der Arbeitskosten der Lehrlinge an Gesamt
Bauwesen	2,2	0,2	2,4	92
Be- u. Verarbeitung v. Holz (ohne H. v. Möbeln)	1,2	0,2	1,4	86
H. v. Bekleidung	0,9	0,2	1,1	82
H. v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten	1,1	0,3	1,4	79
Maschinenbau	1,5	0,5	2,0	75
Ledererzeugung u. -verarbeitung	0,9	0,3	1,2	75
H. v. Metallerzeugnissen	1,4	0,5	1,9	74
H. v. sonstigen Erzeugnissen	1,1	0,4	1,5	73
H. v. Nahrungs- u. Genussmitteln u. Getränken	0,8	0,3	1,1	73
H. v. Textilien u. Textilwaren (ohne Bekleidung)	0,8	0,3	1,1	73
H. v. Kraftwagen u. Kraftwagenteilen	1,0	0,4	1,4	71
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	1,1	0,5	1,6	69
Medizin-, Mess- u. Regelungstechnik; Optik	1,3	0,6	1,9	68
H. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung u. -verteilung	1,2	0,6	1,8	67
Sonstiger Fahrzeugbau	0,8	0,5	1,3	62
H. u. Verarbeitung v. Papier u. Pappe	1,0	0,7	1,7	59
Metallerzeugung u. -bearbeitung	1,1	0,8	1,9	58
Energieversorgung	0,7	0,6	1,3	54
H. v. Chemikalien u. chemischen Erzeugnissen	0,7	0,7	1,4	50
H. u. Bearbeitung v. Glas, H. v. Waren aus Steinen u. Erden	0,7	0,7	1,4	50
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	0,4	0,4	0,8	50
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,4	0,6	1,0	40
Rundfunk-, Fernseh- u. Nachrichtentechnik	1,1	1,7	2,8	39
Wasserversorgung	0,1	0,2	0,3	33
Rückgewinnung (Recycling)	0,0	0,4	0,4	0
Produktion insgesamt	1,3	0,5	1,8	72

* inklusive Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

TABELLE A-4:

Arbeitskosten für Lehrlinge und Aus- und Weiterbildungskosten als Anteil an den Arbeitskosten insgesamt im Dienstleistungssektor, 2004, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE 2003)	Bruttolöhne und -gehälter von Auszubildenden*	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt	Anteil der Arbeitskosten der Lehrlinge an Gesamt
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2,6	0,3	2,9	90
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	1,9	0,4	2,3	83
Schifffahrt	0,5	0,1	0,6	83
Kfz-Handel; Reparatur v. Kfz; Tankstellen	3,4	0,8	4,2	81
EH (ohne Kfz u. Tankstellen); Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	2,2	0,5	2,7	81
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	0,5	0,3	0,8	63
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	1,0	0,7	1,7	59
Handelsvermittlung u. GH (ohne Handel mit Kfz)	0,7	0,9	1,6	44
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0,3	0,5	0,8	38
Kultur, Sport u. Unterhaltung	0,2	0,4	0,6	33
Interessenvertretungen, Vereine	0,3	0,7	1,0	30
Abwasser- u. Abfallbeseitigung u. sonstige Entsorgung	0,2	0,5	0,7	29
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	0,3	0,8	1,1	27
Realitätenwesen	0,2	0,6	0,8	25
Erbringung v. unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0,2	0,6	0,8	25
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	0,2	0,7	0,9	22
Versicherungswesen	0,3	1,3	1,6	19
Forschung u. Entwicklung	0,1	0,5	0,6	17
Kreditwesen	0,2	1,2	1,4	14
Datenverarbeitung u. Datenbanken	0,2	1,2	1,4	14
Nachrichtenübermittlung	0,1	0,8	0,9	11
Flugverkehr	0,1	2,8	2,9	3
Dienstleistungen insgesamt	0,8	0,7	1,5	53

* inklusive Sozialbeiträge für Lehrlinge und sonstige Auszubildende

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

TABELLE A-5:

EU-Vergleich Aus- und Weiterbildungsausgaben, 2004, in % der Arbeitskosten
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Bruttolöhne und -gehälter in % der Arbeitskosten	Bruttolöhne und Gehälter von Lehrlingen u. s. Auszubildenden	Sozialbeiträge für Lehrlinge u. sonstige Auszubildende	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildungskosten gesamt	Arbeitskosten der Azubis zu Gesamt
Vereinigtes Königreich	79,0	1,3	0,1	1,8	3,2	1,4
Frankreich	66,7	0,4	0,1	1,6	2,1	0,5
Deutschland	75,8	1,0	0,3	0,5	1,8	1,3
Dänemark	89,8	1,1	0,1	0,4	1,6	1,2
Österreich	73,2	0,8	0,2	0,6	1,6	1,0
Irland	86,9	0,6	0,1	0,7	1,4	0,7
Ungarn	69,4	0,0	0,0	1,2	1,2	0,0
Niederlande	76,3	-	-	1,1	1,1	0,0
Italien	69,4	0,7	0,0	0,2	0,9	0,7
Estland	73,4	0,0	0,0	0,9	0,9	0,0
Slowakei	73,6	0,0	0,0	0,9	0,9	0,0
Schweden	66,7	0,0	0,0	0,8	0,8	0,0
Luxemburg	84,3	0,1	0,0	0,6	0,7	0,1
Finnland	78,1	0,1	0,0	0,6	0,7	0,1
Polen	80,0	0,0	0,0	0,7	0,7	0,0
Portugal	79,8	0,3	0,1	0,3	0,7	0,4
Slowenien	80,6	-	-	0,6	0,6	0,0
Tschechische Republik	72,1	0,0	0,0	0,6	0,6	0,0
Spanien	74,0	0,1	0,0	0,4	0,5	0,1
Malta	93,7	0,2	0,0	0,3	0,5	0,2
Zypern	84,5	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0
Bulgarien	73,0	-	-	0,4	0,4	0,0
Belgien	70,5	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Litauen	72,4	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Lettland	78,8	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Rumänien	74,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Griechenland	74,5	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
Ländermittel*	76,7	0,3	0,0	0,6	0,9	0,3

*Ungewichtet, eigene Berechnung

Quelle: Eurostat, Statistik Austria, Arbeitskostenerhebung 2004; eigene Berechnungen

Tabellenanhang zu IV

TABELLE A-1:

Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung nach höchstem erreichtem Bildungsabschluss, 2005, in %

Länder	Unter Sekun- darbe- reich II	Sekundar- bereich II	Sekun- darbe- reich II	Postse- kundärer, nicht-ter- tiärer Be- reich	Tertiär- bereich B	Tertiärbe- reich A, Hochschu- le*	Gesamt (gerun- det)
	ISCED 1 oder 2	ISCED 3A	ISCED 3B + 3C	ISCED 4	ISCED 5B	ISCED 5A	
Deutschland	17	3	49	6	10	15	100
Schweiz	13	6	49	3	10	19	100
Österreich	19	6	48	9	9	9	100
Dänemark	17	4	46	-	8	26	100
Tsch. Republik	10	34	43	-	-	13	100
Ver. Königreich	14	16	40	-	9	21	100
Slow. Republik	15	37	35	-	1	13	100
Polen	15	31	34	4	-	17	100
Frankreich	33	11	31	-	10	15	100
Norwegen	22	11	30	4	2	31	100
Ungarn	24	28	30	2	-	17	100
Slowenien	19	32	28	-	10	10	100
Luxemburg	28	18	24	4	10	17	100
Niederlande	29	23	15	3	2	29	100
Belgien	33	24	9	2	17	13	100
Italien	49	29	8	1	1	12	100
Estland	11	42	7	7	11	23	100
Spanien	51	13	7	-	8	20	100
Griechenland	40	26	6	7	7	14	100
Schweden	17	48	-	6	9	21	100
Finnland	21	44	-	-	17	18	100
Irland	35	25	-	11	11	18	100
Portugal	74	13	-	1	-	13	100
EU-19-D.schnitt	29	44			24		
Australien	36	20	11	3	9	22	100
Ver. Staaten	13	49	-	-	9	29	100
Neuseeland	21	19	22	11	7	20	100
Korea	25	44	-	-	9	23	100
Japan	-	60	-	-	18	22	100
Russ. Föderation (2003)	11	34	-	-	34	21	100
OECD-D.schnitt	29	41			26		

* Zumindest 3-jähriges Studium

Quelle: OECD 2007

TABELLE A-2:

Verteilung der beschulten Jugendlichen im Sekundarbereich II im Ländervergleich, 2005, in %

Land	Allgemein- bildend	Berufsvor- bereitend	Berufsbildend	<i>Hiervon: kombi- nierte schulische und betriebliche Ausbildungen</i>
Schweiz	35,3	-	64,7	58,3
Dänemark	52,1	-	47,9	47,7
Deutschland	39,7	-	60,3	45,0
Tschechische Republik	20,5	0,1	79,4	35,5
Österreich	21,5	6,2	72,3	32,7
Slowakei	25,8	-	74,2	31,7
Niederlande	31,8	-	68,2	20,0
Luxemburg	36,6	-	63,4	13,6
Norwegen	39,2	-	60,8	13,3
Ungarn	75,9	10,9	13,2	13,2
Frankreich	43,6	-	56,4	11,3
Finnland	36,1	-	63,9	10,5
Türkei	57,8	-	42,2	7,4
Polen	55,0	-	45,0	6,5
Irland	65,7	30,5	3,8	3,8
Slowenien	32,6	-	67,4	3,7
Belgien	30,4	-	69,6	3,3
Spanien	57,4	-	42,6	2,8
Vereinigtes Königreich	27,8	(in Sp. 4)	72,2	*
Schweden	46,4	0,8	52,7	-
Griechenland	64,0	-	36,0	-
Italien	38,5	36,6	24,9	-
Portugal	69,0	20,5	10,5	-
EU-19-Durchschnitt	44,1	5,9	50,3	16,3
Australien	38,5	-	61,5	-
Japan	75,3	0,9	23,9	-
Korea	71,5	-	28,5	-
USA	100,0	(in Sp. 2)	(in Sp. 2)	(in Sp. 2)
Russische Föderation	57,0	13,3	29,7	-
OECD-Durchschnitt	50,3	4,2	47,5	16,2

*17 % in betrieblichen Apprentice Programmes in England 2002 (Steedman)

Quelle: OECD 2007, 305; UK: Steedman 2005

TABELLE A-3:

Postsekundäre Abschlussquoten* im internationalen Vergleich, 2005, in %

OECD-Länder	ISCED 4A** u. 4B*** „postsekundär, aber nicht tertiär“	ISCED 5B (zumindest 2 Jahre tertiäre Aus- bildung) ****	ISCED 5A (zumindest 3 Jahre Hochschule)
Österreich	27,5	7,6	20,4
Tschechische Republik	23,3	5,7	24,9
Deutschland	16,4	10,7	19,9
Schweiz	16,3	7,8	27,4
EU-19-Durchschnitt	5,1	7,7	34,9
Slowakei	2,8	2,3	30,1
Slowenien	2,7	23,6	17,8
Dänemark	1,2	10,1	45,5
Norwegen	1,0	1,7	40,7
Irland	-	23,6	38,2
Vereinigtes Königreich	-	17,4	39,4
Spanien	-	17,2	32,7
Finnland	-	0,2	47,3
Polen	-	0,1	45,1
Schweden	-	4,5	37,7
Niederlande	-	-	42,1
Italien	-	-	41,0
Portugal	-	8,6	32,3
Ungarn	-	3,7	36,2
Griechenland	-	12,2	24,9
Island	-	3,5	56,3
Australien	-	-	59,4
Japan	-	27,0	36,1
Vereinigte Staaten	-	9,9	34,2
OECD-Durchschnitt	4,3	8,9	36,4

* Anteil der Absolventen/innen an der Bevölkerung im typischen Abschlussalter.

** Enthält in Österreich die BHS-Hauptform und die BHS für Berufstätige

*** Enthält in Österreich die Diplomkrankenpflegefachschulen

**** Enthält in Österreich z.B. Pädagogische Akademien, BHS-Kollegs und die Werkmeisterschule, aber nicht die BHS-Hauptform oder die BHS für Berufstätige (vgl. zu dieser Klassifikationsproblematik Schneeberger, Petanovitsch 2008, S.174ff.)

Quelle: OECD 2007; eigene Berechnungen

TABELLE A-4:

Strukturindikator* Lebenslanges Lernen: Österreich 1995 bis 2007 nach Geschlecht, in %

Jahr	Insgesamt	Frauen	Männer
1995	7,7	6,3	9,2
1996	7,9	6,1	9,7
1997	7,8	6,7	9,0
1999	9,1	8,4	9,8
2000	8,3	7,4	9,2
2001	8,2	7,7	8,7
2002	7,5	7,3	7,6
2003	8,6	8,6	8,6
2004**	11,6	12,2	10,9
2005	12,9	13,5	12,3
2006	13,1	14,0	12,2
2007	12,8	14,0	11,6

* Der Indikator Lebenslanges Lernen misst den Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung in den letzten vier Wochen vor Befragung im Alter von 25 bis 64 Jahren

** Zeitreihenbruch

Quelle: Statistik Austria, bis 2002 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Monat März); 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres).

TABELLE A-5:

**Zeitreihe des LLL-Strukturindicators im europäischen Vergleich
Bildungsbeteiligung in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung (25 bis 64 Jahre)**

Land	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Schweden	21,6	17,5	18,4	31,8	32,1	33,4	32,0
Dänemark	19,4	18,4	18,0	24,2	25,6	27,4	29,2
Island	23,5	23,5	24,0	29,5	24,2	25,7	27,9
Vereinigtes Königreich	20,5	20,9	21,3	26,8	29,4	27,5	26,6
Finnland	17,5	17,2	17,3	22,4	22,8	22,5	23,1
Schweiz	34,7	36,0	34,4	24,7	28,6	27,0	22,5
Norwegen	13,3	14,2	13,3	17,1	17,4	17,8	18,7
Niederlande	15,5	15,9	15,8	16,4	16,4	15,9	15,6
Slowenien	-	7,3	8,4	13,3	16,2	15,3	15,0
Österreich	8,3	8,2	7,5	8,6	11,6	12,9	13,1
Spanien	4,1	4,4	4,4	4,7	4,7	10,5	10,4
Luxemburg	4,8	5,3	7,7	6,5	9,8	8,5	8,2
Frankreich	2,8	2,7	2,7	7,0	7,0	7,1	7,6
Belgien	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6	8,3	7,5
Deutschland	5,2	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5
Irland	-	-	5,5	5,9	6,1	7,4	7,3
Zypern	3,1	3,4	3,7	7,9	9,3	5,9	7,1
Lettland	-	-	7,3	7,8	8,4	7,9	6,9
Estland	6,5	5,4	5,4	6,7	6,4	5,9	6,5
Italien	4,8	4,5	4,4	4,5	6,3	5,8	6,1
Tschechische Republik	-	-	5,6	5,1	5,8	5,6	5,6
Malta	4,5	4,6	4,4	4,2	4,3	5,3	5,5
Litauen	2,8	3,5	3,0	3,8	5,9	6,0	4,9
Polen	-	4,3	4,2	4,4	5,0	4,9	4,7
Portugal	3,4	3,3	2,9	3,2	4,3	4,1	4,2
Slowakei	-	-	8,5	3,7	4,3	4,6	4,1
Ungarn	2,9	2,7	2,9	4,5	4,0	3,9	3,8
Kroatien	-	-	1,9	1,8	1,9	2,1	2,9
Griechenland	1,0	1,2	1,1	2,6	1,8	1,9	1,9
Türkei	1,0	1,0	1,0	1,2	1,1	1,9	1,8
Rumänien	0,9	1,0	1,0	1,1	1,4	1,6	1,3
Bulgarien	-	1,4	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
EU (25 Länder)	7,5	7,5	7,6	9	9,9	10,2	10,1
EU (15 Länder)	8,0	8,0	8,1	9,8	10,7	11,2	11,1

LLL = Lebenslanges Lernen

Quelle: Eurostat

TABELLE A-6:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Erwerbsstatus, 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung, 2003

Länder	Erwerbsstatus		
	Erwerbstätig (Rangreihung)	Arbeitslos	Nicht- erwerbstätig
Schweiz	59	46	28
Schweden	53	24	23
Dänemark	53	41	23
Finnland	50	25	16
Vereinigtes Königreich	42	26	14
Norwegen	38	17	10
Slowenien	31	13	5
Österreich	30	25	11
Slowakei	29	7	2
Belgien	26	13	5
Frankreich	25	20	6
Zypern	25	13	4
EU-25	21	14	6
Luxemburg	20	20	6
Estland	19	13	-
Irland	17	12	6
Lettland	17	8	4
Tschechische Republik	17	6	2
Deutschland	16	12	4
Polen	15	4	1
Malta	14	-	4
Niederlande	13	9	5
Spanien	12	16	5
Portugal	11	9	4
Litauen	10	4	-
Italien	7	2	1
Griechenland	6	7	2
Ungarn	6	5	2

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE A-7:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Qualifikation, 2003, 25- bis 64-jährige Bevölkerung

Länder	Hoch qualifizierte Angestellte (Rangreihung)	Gering qualifizierte Angestellte	Hoch qualifizierte Arbeiter	Gering qualifizierte Arbeiter
Schweden	67	48	37	33
Dänemark	63	51	43	35
Finnland	62	50	35	31
Vereinigtes Königreich	54	41	26	21
Zypern	50	25	10	5
Slowenien	48	29	19	12
Österreich	44	30	22	15
Slowakei	40	19	24	24
Belgien	36	25	14	12
Frankreich	35	23	15	15
Lettland	35	16	6	5
Estland	32	19	9	4
EU-25	30	19	12	10
Luxemburg	30	19	9	6
Polen	29	12	6	8
Litauen	25	5	2	3
Deutschland	24	13	9	5
Malta	24	11	6	6
Irland	22	15	12	10
Portugal	21	13	4	6
Spanien	19	13	7	6
Niederlande	16	12	11	7
Italien	14	6	3	3
Griechenland	12	8	1	2
Ungarn	10	7	3	4

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE A-8:

Teilnahmequoten an nicht-formalen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung nach Bildung, 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung, 2003

Länder	Bildungsniveau		
	Hoch (Rangreihung)	Mittel	Niedrig
Schweiz	77	51	17
Schweden	64	45	30
Dänemark	61	44	31
Finnland	60	37	24
Vereinigtes Königreich	56	34	11
Slowenien	49	22	7
Norwegen	47	29	14
Österreich	45	26	9
Zypern	45	17	4
Slowakei	41	20	7
Luxemburg	36	16	5
Belgien	35	19	9
Frankreich	35	20	11
Lettland	33	11	3
Polen	32	8	2
EU-25	31	16	7
Portugal	30	18	5
Tschechische Republik	27	12	4
Estland	27	11	-
Deutschland	25	11	4
Malta	25	23	6
Irland	24	14	7
Spanien	21	13	5
Litauen	20	5	-
Niederlande	15	12	6
Italien	14	7	2
Griechenland	13	5	1
Ungarn	10	5	2

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE A-9:

**Teilnahmequoten an non-formaler Bildung (kursmäßige Erwachsenenbildung)
innerhalb von 12 Monaten vor der Erhebung nach Alter, 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung,
2003**

Länder	Lebensalter in Jahren				Insgesamt (Rangrei- hung)
	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	
Schweiz	55	57	55	44	53
Schweden	46	50	52	44	48
Dänemark	47	52	50	38	47
Finnland	42	48	44	29	41
Vereinigtes Königreich	39	39	37	22	35
Norwegen	34	37	34	25	33
Österreich	31	30	25	12	25
Slowenien	31	28	23	8	24
Zypern	28	24	18	8	21
Slowakei	23	23	23	8	21
Frankreich	26	24	19	8	20
Belgien	25	23	20	8	20
EU-25	20	19	17	9	17
Luxemburg	18	20	15	6	16
Estland	18	19	14	7	15
Irland	15	17	14	9	14
Lettland	16	15	14	8	13
Tschechische Republik	15	17	13	6	13
Deutschland	16	16	13	6	13
Niederlande	15	12	10	5	11
Spanien	14	12	8	4	10
Polen	13	13	9	3	10
Malta	14	11	8	-	9
Portugal	14	10	7	4	9
Litauen	8	10	9	4	8
Italien	6	6	6	2	5
Griechenland	9	5	3	1	5
Ungarn	7	6	4	1	5
Bulgarien	3	2	1	-	2
Rumänien	1	1	1	0	1

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

TABELLE A-10:

**Teilnahmequoten* an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung
nach Beschäftigungsstatus, 24 - 64-jährige Erwerbspersonen, 2003**

OECD-Land	Beschäftigungsstatus				Gesamt
	Beschäftigt (Rangrei- hung)	Arbeitslos	Erwerbsbe- völkerung	Nicht im Ar- beitsmarkt	
Schweden	47	11	45	6	40
Dänemark	47	35	46	8	39
Vereinigte Staaten	46	23	44	10	37
Finnland	46	16	44	5	36
Schweiz	41	33	41	5	34
Vereinigtes Königreich	35	18	34	4	27
Kanada**	31	15	29	5	25
Slowakei	27	5	24	1	19
Österreich	24	18	24	2	19
Frankreich	24	17	23	3	19
Belgien	23	10	22	2	16
Luxemburg	16	-	16	-	12
Deutschland	15	10	14	2	12
Tschechische Republik	14	4	14	1	11
Irland	14	8	14	2	11
Polen	14	3	12	0	9
Portugal	9	4	9	1	7
Spanien	9	6	9	1	7
Ungarn	6	4	5	1	4
Italien	6	1	6	0	4
Griechenland	4	4	4	4	4

* während eines Zeitraums von 12 Monaten

** Referenzjahr 2002

Quelle: OECD 2005

TABELLE A-11:

Teilnahmequoten an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung nach Altersgruppen, Erwerbsbevölkerung, 2003

OECD-Land	Altersgruppen				25 - 64 (Rang- reihung)
	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	
Dänemark	46	49	49	39	46
Schweden	43	46	48	43	45
Finnland	41	47	45	39	44
Vereinigte Staaten	45	43	46	40	44
Schweiz	41	43	43	33	41
Vereinigtes Königreich	36	36	35	25	34
Kanada*	30	30	31	23	29
Österreich	26	26	22	15	24
Slowakei	24	24	24	22	24
Frankreich	27	25	21	14	23
Belgien	24	22	22	14	22
Luxemburg	16	17	15	11	16
Tschechische Republik	14	15	13	12	14
Deutschland	16	16	14	9	14
Irland	14	15	14	10	14
Polen	13	13	11	8	12
Portugal	12	10	7	4	9
Spanien	9	11	8	4	9
Italien	6	7	7	4	6
Ungarn	6	6	4	4	5
Griechenland	3	4	4	2	4

* Referenzjahr 2002

Quelle: OECD 2005