

M a t e r i a l i e n z u r E r w a c h s e n e n b i l d u n g

N r . 1 / 2 0 0 4

O E C D - L ä n d e r p r ü f u n g ü b e r
E r w a c h s e n e n b i l d u n g I



H i n t e r g r u n d b e r i c h t Ö s t e r r e i c h

**OECD-Länderprüfung über
Erwachsenenbildung I
Hintergrundbericht Österreich**

ISBN 3-85031-051-5

© 2004

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Abteilung V/8 – Erwachsenenbildung
1014 Wien, Minoritenplatz 5
erwachsenenbildung@bmbwk.gv.at

Umschlaggestaltung: Robert Radelmacher

VORWORT

Die österreichische Erwachsenenbildungslandschaft ist durch eine beträchtliche Vielfalt an unterschiedlichen Bildungsanbietern und Bildungsangeboten gekennzeichnet. Auch die Weiterbildungsbereitschaft der Österreicherinnen und Österreicher ist als durchaus hoch zu bezeichnen. Insgesamt beteiligen sich 12,5 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher am lebensbegleitenden Lernen. Somit hat Österreich in diesem Bereich das EU-Ziel für 2010 bereits jetzt erreicht.

Um aber detailliertere Erkenntnisse über die aktuellen Bedingungen, Akteure und Teilnahme an Erwachsenenbildung in Österreich zu gelangen, beauftragte das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur das „Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung“ und das „Österreichische Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft“ mit der Erstellung eines Hintergrundberichtes, der als Voraussetzung der OECD-Initiative zur internationalen Evaluierung der Erwachsenen- und Weiterbildung diene.

Die Bestandsaufnahme und Analyse der österreichischen Gegebenheiten sollen zu einer klareren Sicht auf die eigenen Vorzüge und auch auf die zukünftigen Herausforderungen führen, und die internationale Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Erwachsenenbildungssysteme erleichtern.

Gemäß der im Regierungsprogramm von Februar 2003 niedergelegten Absicht der Etablierung einer nationalen Steuerungsgruppe zur Koordination und Planung im Bereich des lebensbegleitenden Lernens, ist der vorliegende OECD-Hintergrundbericht ein wichtiger Beitrag in der Diskussion dieses für die Gegenwart und Zukunft der österreichischen Gesellschaft so zentralen Themas.



Elisabeth Gehrler
Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Bereits 1996 haben die Bildungsminister der OECD-Staaten weitreichende Änderungen der Bildungspolitik, um lebensbegleitendes Lernen für alle Realität werden zu lassen, als notwendig erachtet. Die Bildungsminister haben dabei auch festgestellt, dass Erwachsene besondere Probleme beim Zugang zum und der Teilnahme am lebenslangen Lernen haben. Das OECD-Direktorat für Bildung, Beschäftigung, Arbeit und Soziales hat daher 1998 die Durchführung einer thematischen Untersuchung der Erwachsenenbildung in den OECD-Ländern vorgeschlagen.¹ Die Untersuchung wurde sodann vom *Education Committee* (EDC) und dem *Employment, Labour and Social Affairs Committee* (ELSAC) in die Wege geleitet, und zwar in Form von Länderprüfungen.

Das gemeinsame Ziel dieses Vorhabens war es dabei, den Zugang und die Teilnahme von Erwachsenen an Bildung und Weiterbildung zu analysieren, Vorschläge zur Verbesserung der politischen Maßnahmen und Ansätze zu geben, um die Anreize für Erwachsene zu erhöhen, sich an Bildungsaktivitäten zu beteiligen.

In einer ersten Runde nahmen von 1999 bis 2002 9 Staaten an dieser Untersuchung teil (Dänemark, Finnland, Großbritannien, Kanada, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz und Spanien). Die Ergebnisse wurden bereits 2003 in einem vergleichenden Bericht publiziert.²

Im Jahre 2002 entschied sich Österreich, an der zweiten Runde der Erhebungen teilzunehmen. Durchgeführt wurde die Studie vom Bildungsministerium in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (welches auch die Hälfte der Kosten übernahm), dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, dem Landwirtschaftsministerium sowie den Sozialpartnern (die ebenfalls einen geringen finanziellen Beitrag leisteten). Die Entscheidung für die Teilnahme an diesem umfangreichen Vorhaben wurde getroffen, weil der allgemeine Wissensstand und vor allem die Datenlage zur Erwachsenenbildung von verschiedenen Seiten schon länger als unzureichend

¹ OECD, Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Oct./Nov. 1998 (DEELSA/ED (89)13), Proposal for a Thematic Review of Adult Learning.

² OECD, *Beyond Rhetoric. Adult Learning Policies and Practices*, Paris 2003.

empfunden wurde und ein Erwachsenenbildungsbericht immer wieder eingefordert worden ist. Ein kritischer Blick von außen (im Sinne von „critical friends“) wurde außerdem als sinnvoll erachtet, um die anstehende Entwicklung einer Strategie zum lebenslangen Lernen auch für den Bereich der Erwachsenenbildung zu beginnen.

Der erste Schritt im Prüfungsprozess bestand in der Vorbereitung eines Länderhintergrundberichtes über die aktuelle Situation der österreichischen Erwachsenenbildung. Dieser Hintergrundbericht wurde vom Bildungsministerium beim Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung und dem Österreichischen Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Auftrag gegeben. Diese beiden Institute wurden nicht zuletzt deshalb beauftragt, da sie bereits den Hintergrundbericht zum *Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission* 2001 erstellt haben, welcher auch wichtige Aussagen zur Erwachsenenbildung beinhaltet.³ Ähnlich wie bei der Erstellung des Österreichischen Berichtes zum Memorandum über LLL wurde auch der Hintergrundbericht zur OECD-Länderprüfung in einem umfassenden Konsultationsprozess mit allen wichtigen „Playern“ erstellt, wobei sich neben den bereits erwähnten Ministerien und den Sozialpartnern insbesondere auch die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) intensiv beteiligte, wofür an dieser Stelle auch herzlich gedankt wird.

So wurde bereits die Erstellung des Hintergrundberichtes zu einem wichtigen Unterfangen, welches eine umfassende und detailreiche Ist-Stand-Erhebung der gesamten Erwachsenenbildung darstellt, die von der allgemeinen Erwachsenenbildung über die schulischen und hochschulischen Bereiche der Erwachsenenbildung bis zur beruflichen Weiterbildung und dem AMS reicht. Außerdem konnte damit auch die Kommunikation zwischen den verschiedenen an Erwachsenenbildung Beteiligten und Verantwortlichen entscheidend verbessert werden.

Aufbauend auf dieser Informationsbasis erfolgte dann im März 2003 der Besuch des OECD-Prüferteams, welcher in Form von Treffen und Diskussionen mit Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Ministerien, der Sozialpartner sowie Fachleuten aus der Erwachsenenbildung sowie in Form von damit verbundenen Besuchen verschiedener relevanter Erwachsenenbildungseinrichtungen stattfand. Die Zusammensetzung des Prüferteams mit zwei OECD-Expert/innen (aus dem *Education Committee* mit spanischem

³ BMBWK, Hintergrundbericht zum Österreichischen Länderbericht, *Materialien zur Erwachsenenbildung*, Nr. 6/2001. Vgl. auch den an die Europäische Kommission ergangenen Österreichischen Länderbericht, *Materialien zur Erwachsenenbildung*, Nr. 5/2001.

und aus dem *Employment, Labour and Social Affairs Committee* mit deutschem Hintergrund), einem Ökonomen aus den USA (und damit mit angloamerikanischem Hintergrund, der auch als Berichterstatter fungierte), einer Expertin aus dem Arbeits- und Sozialbereich aus Dänemark (einem Land, welches auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung sicherlich beispielgebend ist) sowie einem Vertreter des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB, praktisch das Pendant zur KEBÖ), einem ausgewiesenen Experten v. a. der allgemeinen Erwachsenenbildung.⁴ Auch die Zusammenstellung der Prüfer stellte eine breite Sicht der Erwachsenenbildung sicher und war mit ein Grund für die hohe Qualität des Prüfberichtes.

Als Ergebnis dieses Arbeitsbesuches⁵ wurde der Länderbericht (Country Note Austria) verfasst, der im Juni 2004 von der OECD auf ihrer Website publiziert wurde und nunmehr gemeinsam mit einer deutschsprachigen Zusammenfassung dieses Berichtes veröffentlicht wird.

Neben Österreich haben an der zweiten Runde der Länderprüfung noch weitere acht Länder teilgenommen (Ungarn, Mexiko und Polen, die wie Österreich eine umfassende Länderprüfung vorgenommen haben, sowie fünf Länder, deren Erhebung sich auf gering qualifizierte Erwachsene beschränkte, und zwar Deutschland, Korea, Niederlande und die USA; außerdem Großbritannien, welches sich bereits auch an der ersten Runde beteiligt hatte). Auch die Ergebnisse dieser zweiten Runde werden wiederum in einem vergleichenden Bericht einfließen, welcher sich mit den Ergebnissen und politischen Maßnahmen in allen am Prüfprojekt beteiligten Ländern auseinandersetzt. Der umfassende vergleichende Bericht, welcher die Ergebnisse beider Prüfungsrunden beinhaltet, wird im Juni 2005 veröffentlicht.⁶

Der bereits angesprochene umfassende Konsultations- und Diskussionsprozess, der zwischen den zuständigen Ministerien, den Sozialpartnern und allen anderen involvierten Gesprächspartnern stattgefunden hat, stellt ein äußerst positives Ergebnis für die weitere Arbeit und die Erstellung zukünftiger Strategien für die Erwachsenenbildung dar.

⁴ Eine Übersicht über die einzelnen Teilnehmer/innen des OECD-Prüferteams findet sich in ANNEX 2 zum Prüfbericht (*Materialien zur Erwachsenenbildung* Nr. 2/2004, Seite 44.)

⁵ Eine detaillierte Übersicht über das Besuchsprogramm siehe ANNEX 3 zum Prüfbericht (*Materialien zur Erwachsenenbildung* Nr. 2/2004, Seite 45.)

⁶ OECD, *Promoting Adult Learning*, Paris 2005

Der Hintergrundbericht sowie der Länderbericht werden daher zur weiteren Verwendung nun auch in der Reihe *Materialien zur Erwachsenenbildung* veröffentlicht.

In dem hier vorliegenden ersten Band zur OECD-Länderprüfung über Erwachsenenbildung wird der vom ÖIBF und dem ibw im Auftrag des BMBWK erstellte Hintergrundbericht zur OECD-Länderprüfung veröffentlicht. Die Daten beziehen sich dabei ursprünglich auf den Zeitpunkt der Erstellung im Februar 2003, wurden dann aber im Zuge des Besuchs der Prüfer im März 2003 bzw. der Erstellung des OECD-Prüfberichtes auf den Stand von Dezember 2003 aktualisiert. Auf Grund seiner umfassenden Darstellung der Erwachsenenbildung ist der Hintergrundbericht jedoch sicherlich auch für andere Zwecke als der OECD-Erhebung interessant und nutzbar.

(Den Bericht der OECD-Prüfer (Country Note) finden Sie gemeinsam mit einer deutschsprachigen Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse in der Nr. 2/2004 der *Materialien zur Erwachsenenbildung*.)

Die Berichte und weitere Materialien können auch unter www.erwachsenenbildung.at sowie unter <http://www.oecd.org/edu/adultlearning> abgerufen werden.

Ernst Koller
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Abteilung V/8 – Erwachsenenbildung



Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Erwachsenenbildung in Österreich

Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung

im Auftrag des Bundesministeriums für
Bildung, Wissenschaft und Kultur

unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit,
des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen,
des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
sowie der Sozialpartner

Autoren

Mag. Peter Schlögl

öibf

Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung

Dr. Arthur Schneeberger

ibw

Österreichisches Institut für
Bildungsforschung der Wirtschaft

Februar 2003
(Revision Dezember 2003)

<i>Einleitung</i>	4
1. Kontext und Hintergrund	5
1.1. Wirtschaft, Beschäftigung und sozialer Kontext	5
1.1.1. Bevölkerung.....	5
1.1.2. Gesamtwirtschaftliche Entwicklung.....	6
1.1.3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt	6
1.2. Begriffsbestimmung	7
1.3. Historische Entwicklung der Erwachsenenbildung	8
1.3.1. Hochschulexpansion und Volksbildung	8
1.3.2. Hauptphasen der Erwachsenenbildung nach 1945	9
1.4. Akteure der Erwachsenenbildung	11
1.4.1. Legistischer Rahmen	11
1.4.2. Akteure der Erwachsenenbildung	12
Bundesstaatliche Erwachsenenbildung	13
Länder und Gemeinden	13
Die Rolle der Wirtschaft	15
Rolle der Arbeitnehmer/inneninteressenvertretungen.....	16
Das Arbeitsmarktservice	17
1.4.3. Anbieter- und Finanzierungsportrait der Erwachsenenbildung.....	19
1.5. Aktuelle Politiken und Initiativen	23
2. Erwachsenenbildung: Teilnehmer/innen, Anbieter und Erträge	25
2.1 Beteiligung an Erwachsenenbildung	25
2.1.1 Erwachsenenbildungsbeteiligung nach Erstausbildung	26
2.1.2 Geschlechtsspezifische Erwachsenenbildungsbeteiligung	28
2.1.3 Erwachsenenbildung nach Altersgruppen	29
2.1.4 Erwachsenenbildung nach Erwerbsstatus	30
2.1.5 Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung	32
2.2 Anbieter in der Erwachsenenbildung	33
2.3 Die Unternehmen als Lernorte	46
2.3.1 Kursteilnahme nach Branchen und Betriebsgröße	47
2.3.2 Anbieter und Kursinhalte	48
2.4 Wirtschaftliche und soziale Erträge der Erwachsenenbildung	49

<i>3. Herausforderungen und Probleme</i>	53
3.1 Weiterbildungsmotivation	53
3.1.1 Vielfalt der Lernmotivation Erwachsener.....	53
3.1.2 Lernmotivation verändert sich mit dem Lebensalter	54
3.1.3 Bildungsgrundlagen, Information und Beratung	56
3.1.4 Latente Weiterbildungsinteressen – Weiterbildungsbarrieren	57
3.2 Die Identifikation der Bildungsbedarfe	60
3.3 Lehrlingsausbildung, BMHS und Erwachsenenbildung	63
3.3.1 Beruflicher Verbleib der Lehrlinge als Schlüsselvariable	63
3.3.2 Diversifikation der Berufsbildungsrouten	65
3.3.3 Auswirkungen auf die Erwachsenenbildung	66
<i>Schlussfolgerungen</i>	72
<i>Literatur</i>	79
Anhang zu Kapitel 1	83
Anhang zu Kapitel 2	86
Tabellenanhang zu Kapitel 2	91
Tabellenanhang zu Kapitel 3	108

EINLEITUNG

Die Zielsetzungen und die Aufgaben des vorliegenden Länderhintergrundberichts zur Erwachsenenbildung in Österreich resultieren aus dem Kontext des OECD-Projekts „Thematic Review on Adult Learning“. Bislang haben sich bereits 9 Länder in einem ersten Durchgang an der Länderprüfung beteiligt. Die Ergebnisse hierzu liegen vor und sind auf der Website der OECD zugänglich. In einer zweiten Phase hat sich auch Österreich zur Teilnahme an der Evaluierung des immer wichtiger werdenden Erwachsenenbildungs- respektive Weiterbildungsbereichs entschlossen. Dies ist auch im Zusammenhang mit der Strategieentwicklung zur Förderung des lebenslangen Lernens von Bedeutung.

Der hier vorliegende Hintergrundbericht stellt eine Voraussetzung für den Studienbesuch der Expertengruppe der OECD dar. Das BMBWK hat mit der Erstellung des Hintergrundberichts das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (*ibw*) beauftragt. Diese Beauftragung erfolgte auch aufgrund der Tatsache, dass die beteiligten Institute den Hintergrundbericht zum Österreichischen Länderbericht zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission (Schneeberger/Schlögl 2001) erstellt haben, in dem wichtige Informationen und Daten zur Thematik erarbeitet wurden.

Die Struktur des vorliegenden Hintergrundberichts wurde im Wesentlichen seitens der OECD vorgegeben bzw. beim Besuch des Projektleiters der OECD im November 2002 in Wien erarbeitet. Im Zentrum des Hintergrundberichts stehen daher die Beschaffung und Aufbereitung *vorhandener* Studien und Statistiken, um einen fundierten Überblick über den Kontext, die Beteiligung und die Anbieterstruktur sowie etwaige Problembereiche des österreichischen Erwachsenenbildungssystems zu erarbeiten. Erwachsenenbildung wird dabei in einem umfassenden Sinn verstanden und reicht von Erwachsenenbildung im engeren Sinn über schulische und hochschulische Weiterbildung, Qualifizierung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bis zu betrieblicher Bildung. Der Begriff der OECD für die Länderprüfung weist mit seinem englischen Ausdruck „Thematic Review on Adult Learning“ auf dieses breite Verständnis hin.

Hierbei sollte es vor allem darum gehen, Informationen und Daten bereitzustellen, über welche die OECD nicht ohnedies auf Basis internationaler Datenbanken und Projekte (beispielsweise Education at a Glance, Transition from School to Work, Career Information, Guidance and Councelling, etc.) Zugang hat. Bei der OECD bereits vorliegende Daten und Befunde sind daher im vorliegenden Bericht nicht nochmals angeführt. Der Fokus liegt daher nicht auf der vergleichenden wissenschaftlichen Analyse, sondern vielmehr auf der deskriptiven Analyse wesentlicher Aspekte der Erwachsenenbildungslandschaft in Österreich.

Diesen Zielen folgend wurden – neben den weitgehend allgemein zugänglichen Datenquellen, die sich aus dem CVTS-2 (Eurostat, Statistik Austria), dem Mikrozensus (Statistik Austria), der Life-Style-Studie 2002 (Fessel-GfK) sowie der Arbeitskräfteerhebung von 2001 ergeben – auch eine Vielzahl schwerer zugänglicher Datenquellen (KEBÖ-Statistik; Hochschulstatistik; WIFI-Teilnehmer/innenbefragung; AMS-Jahresberichte, ...) herangezogen. Hierbei konnte auf Anregungen und Ergänzungen von Mitgliedern der begleitenden Arbeitsgruppe zurückgegriffen werden, wofür an dieser Stelle gedankt werden soll. Besonderer Dank gilt der Statistik Austria für die Bereitstellung von Auswertungen des CVTS-2, die bislang noch nicht publiziert wurden.

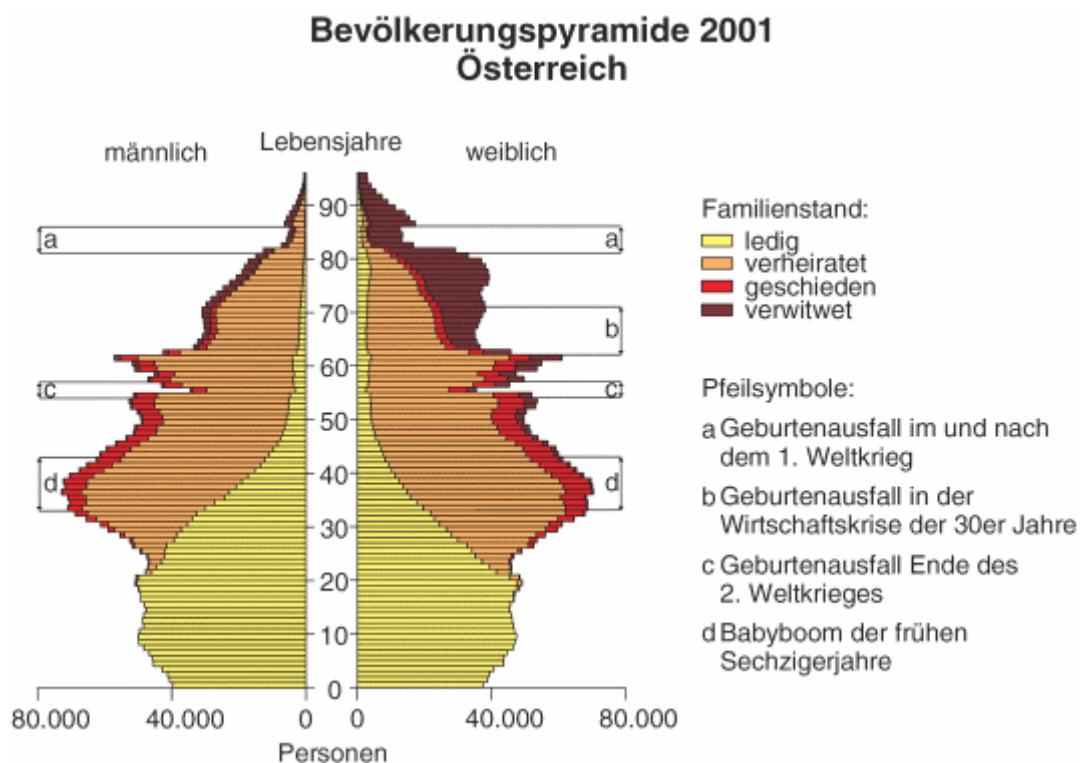
1. KONTEXT UND HINTERGRUND

1.1. Wirtschaft, Beschäftigung und sozialer Kontext

1.1.1. Bevölkerung

Österreich hat eine Wohnbevölkerung von 8.032.926 (2001). Historische Ereignisse haben ihre Spuren im Altersaufbau der Bevölkerung hinterlassen. So sind die schwächeren Besetzungszahlen bei den älteren Männern im Vergleich zu den Frauen (die Unsymmetrie der Alterspyramide im obersten Abschnitt) nicht nur auf die höhere weibliche Lebenserwartung zurückzuführen, sondern auch auf die Rückgang der männlichen Bevölkerung durch Folgen des Zweiten Weltkrieges sowie auf Geburtenausfälle gegen Ende der beiden Weltkriege. Die starken Besetzungszahlen bei den zum Volkszählungstichtag 35- bis 45-Jährigen wurden im Wesentlichen durch den „Nachkriegs-Baby-Boom“ hervorgerufen, der in den frühen 60er-Jahren seinen Höhepunkt erreichte. Diese Generation befindet sich also jetzt im Haupterwerbsalter und wird in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren maßgeblich zu einer Alterung der Beschäftigtenstruktur beitragen. Während die Geburtenzahlen in den 80er-Jahren relativ konstant blieben, kam es in den 90er-Jahren abermals zu einem Geburtenrückgang, der die Basis der aktuellen Bevölkerungspyramide deutlich verschmälerte. (Statistik Austria 2002b)

ABBILDUNG 1-1:



Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

Die Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt beträgt in Österreich für Frauen 81,68 Jahre, für Männer 75,91. (Statistik Austria 2002b)

1.1.2. Gesamtwirtschaftliche Entwicklung¹

Nachdem die österreichische Wirtschaft im Jahr 2000 (reales Wachstum 3,5%) noch kräftig gewachsen war, musste in Wechselwirkung mit der weltwirtschaftlichen Abschwächung eine deutliche Verlangsamung der konjunkturellen Dynamik festgestellt werden, laut OECD (2003) mit werten von 0,8% (2001), 1,4%(2002) und wieder 0,8%(2003). Gleichzeitig war das Beschäftigungswachstum 2001 schwach, 2002 sogar rückläufig, stagnierte 2003 und blieb somit unter dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosigkeit (nach EU-Berechnung) stieg von 3,7% in 2000 auf 4,3% im Jahre 2003, blieb aber noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Der harmonisierte Verbraucherpreisindex der EU wies 2001 für Österreich eine Jahresinflationsrate von 2,3% und für 2002 von 1,7% aus. Die Projektion für 2003 stellt einen Wert von 1,4% für 2003 in Aussicht. Damit gehört Österreich zu den preisstabilsten Ländern in der Euro-Zone und den industrialisierten OECD Ländern im allgemeinen. Zum Jahreswechsel 2003/04, deuten die wirtschaftlichen Entwicklungen auf Erholung und die Wirtschaftsdynamik scheint im Zuge mit Gesamteuropa an Schwung zu gewinnen. Binnennachfrage und eine vergleichsweise schwache Exportsituation deuten ein Kippen der bisher positiven Handelsbilanz für 2004 an.

1.1.3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Daten zur Erwerbsbevölkerung in Österreich liegen unter anderem seitens der Statistik Austria und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger vor. Die umfassendste Kategorie bildet dabei jene der Erwerbspersonen, welche erwerbstätig (selbstständig und unselbstständig, auch mithelfende Familienangehörige) oder arbeitslos bzw. Arbeit suchend sein können. Nach dem Labour-Force-Konzept (der Mikrozensus-Erhebung)² ergibt sich dabei für Juni 2002 eine Gesamtzahl von rund 3.983.000 Personen. Die Erwerbsquote im Haupterwerbsalter belief sich dabei auf knapp 77% (weitere Details dazu siehe Tabelle A1-1 im Anhang). Die Zahl der Unselbstständigen belief sich auf rund 3.482.000 Personen – die Teilzeitquoten bei den unselbstständig Erwerbstätigen sind vor allem bei geschlechtsspezifischer Betrachtung relevant. So sind 4% der Männer und rund 36% der Frauen im Sommer 2002 teilzeitlich unselbstständig erwerbstätig tätig.

Das AMS kann aktuellere Daten bieten. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) erreicht im August 2003 3,255.869 und verzeichnet damit einen Zuwachs von 25.080 oder 0,8% im Vergleich zum entsprechenden Zeitpunkt in Vorjahr. Im selben Vergleichszeitraum stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen von 199.684 auf 205.077 oder 2,7%, überwiegend im Dienstleistungssektor (AMS, 2003).

Die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (in Tabelle A1-2 im Anhang detailliert dargestellt) beziehen sich auf unselbstständig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2000 und legen eine Definition zugrunde, die eher dem Lebensunterhaltskonzept entspricht. Relevant ist dabei vor allem die Verteilung nach wirtschaftlichen Sektoren. Mittlerweile entfallen bereits 70,4% der unselbstständig Beschäftigten nach Hauptverbandsdaten auf den Dienstleistungssektor ; seit 1995 bedeutet dies einen Zuwachs von rund 3%. (siehe WKÖ 2003) Deutlich geringer ist die Tertiärquote bei Arbeiter/innen (rund 53%), während sie sich bei Angestellten und Beamten/innen bereits auf 83% beläuft. Insgesamt zeigen die Hauptverbandsdaten ein Wachstum der unselbstständig Beschäftigten zwischen 1995 und 2001 von 3.068.200 auf 3.154.512. (WKÖ 2003)

¹ Die folgenden Angaben wurden dem Wirtschaftsbericht 2002 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit entnommen (BMWA 2002, 24f).

² Das Labour-Force-Konzept der Erwerbspersonen umfasst jegliche Erwerbstätigkeit (auch nur eine Stunde pro Woche) und Arbeitslose bzw. Arbeit Suchende, während das Lebensunterhaltskonzept von mindestens zwölf Stunden wöchentlich ausgeht und damit geringfügig Beschäftigte ausschließt.

Tabelle A1-3 im Anhang gibt einen Überblick über die Struktur der Arbeitslosigkeit 2002 nach österreichischer Berechnung (Unselbstständige als Bezugsgröße). Bezieht man sich auf die in diesem Hintergrundbericht relevante Gruppe der über 25-Jährigen, so liegen dort die Arbeitslosenquoten zwischen 6,1% und 6,7%, für die 25- bis 50-Jährigen demnach unter den Gesamtquote von 6,9%. Für Personen über 50 sind Arbeitslosenquoten von 7,7% bis 11,9% zu vermerken (AMS, 2003).

Nach EU-Berechnungsmethode (alle Erwerbspersonen als Grundlage) ergab sich 2002 für Österreich eine Jahresquote von 4,3%, im Mittel der EU-15 ein Wert von 7,6%. (AMS, 2003)

1.2. Begriffsbestimmung

Ein grundlegendes Problem für jegliche Frage im Bereich des Lernens Erwachsener ist die zugrunde gelegte definitorische Abgrenzung, denn kein Bildungssektor ist vergleichsweise so heterogen wie die Erwachsenenbildung. In Österreich liegen generell zwei Ausprägungen des aktuell geläufigen Begriffs Erwachsenenbildung vor. Der zunächst in Österreich verbreitete Begriff der *Volksbildung* wurde weitgehend abgelöst. Einerseits wird im Zusammenhang mit bundesstaatlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen und den Verbänden der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs von „der Erwachsenenbildung“ gesprochen (Stangl/Wallmann 2001,158), und andererseits von Erwachsenenbildung als umfassende Beschreibung des Lernens Erwachsener in Bildungseinrichtungen und im Arbeitsumfeld.

Auch wenn mit dem Paradigma des „Lebenslangen Lernens“ eine Auflösung der Grenzen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, allgemeiner und beruflicher Bildung sowie formellen und informellen Lernumgebungen impliziert ist, erfordern Diskussionen über die politische und die institutionelle Gestaltung sowie die Verantwortlichkeiten und die Finanzierung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen, die nach der Erstausbildung anzusiedeln sind, eine Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Verständnis von Erwachsenenbildung. In Österreich wird ergänzend zum umfassenden Erwachsenenbildungsbegriff vielfach von Weiterbildung gesprochen. Wobei letztere im Prinzip die berufliche Weiterbildung umfasst, während erstere der übergreifende Begriff für allgemeine (im Sinne der traditionellen „Volksbildung“) und berufliche Erwachsenenbildung (Weiterbildung) ist. (Lasnigg 2000, 2)

Berufliche oder berufsbezogene Weiterbildung, so lässt sich als grundlegende Zielvorgabe formulieren, dient dem Erhalt, der Vertiefung und der Erweiterung von Kompetenzen als Qualifikation für Arbeitstätigkeit, der Mobilität und beruflichen Identität sowie persönlichen Entfaltung. Sie soll dazu beitragen Arbeitsplätze zu sichern, Erwerbslosigkeit abzubauen, beruflichen Wiedereinstieg und Aufstieg zu ermöglichen, und sie soll zur Gestaltung von Arbeit befähigen. Allgemeine Erwachsenenbildung andererseits entzieht sich einer so funktionalen Fassung und ist auch über die gesellschaftliche Entwicklung hinweg in ihrer konkreten operationalen Umsetzung immer wieder den aktuellen Gegebenheiten und Bedürfnissen angepasst worden. Zugrunde gelegt ist ihr ein Bildungsbegriff eines nicht allein auf Erwerbstätigkeit ausgerichteten Menschenbildes – dies übrigens in Übereinstimmung sowohl mit dem gewerkschaftlichen als auch mit dem wertorientierten religiösen Bildungsverständnis bzw. dem Menschenbild konfessioneller Einrichtungen.

Gängige Praxis von Beschreibungen und auch Erhebungen zur Erwachsenenbildung in Österreich ist, dass eher allgemeinbildende Inhalte der Erwachsenenbildung nach inhaltlichen Kriterien (EDV, Sprachen u.Ä.) definiert und als solche in ihrer Relevanz für den beruflichen Sektor in Erhebungen gefragt werden. Differenzierungen werden eher zurückhaltend thematisiert, womit das Spektrum der beinhalteten Bildungsmaßnahmen höchstens aus dem abgefragten Themenkatalog erschlossen werden kann. Eine neuerliche Festschreibung der Unterscheidung zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Gehalten nimmt allerdings die Steuerreform

von 2000 vor. (Schlögl/Veichtlbauer 2001, 11) Zwar wurde die Charakteristik von steuerlich absetzbarer beruflicher Weiterbildung auf artverwandte Berufe ausgedehnt, ausgeschlossen sind aber Bildungsmaßnahmen mit allgemeinem Charakter (z.B. AHS-Matura).

Als große Aspekte des Lernens Erwachsener lassen sich für Österreich unabhängig von Organisationsform und Rechtsform des Anbieters folgende nennen, ohne damit eine Rangreihe zu unterstellen:

- Betriebliche Weiterbildung (im eigenen Unternehmen, bei Muttergesellschaften, bei Herstellerfirmen, bei Erwachsenenbildungseinrichtungen oder anderen externen Anbietern; informelles Lernen am Arbeitsplatz)
- Berufliche und berufsbezogene Weiterbildung (institutionell)
- Qualifizierungen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Schulungen, Beschäftigungsförderungen ...)
- Allgemeine Erwachsenenbildung, Volksbildung und politische Bildung
- Zweiter Bildungsweg, Nachholen von Bildungsabschlüssen

Eine insbesondere im letzten Jahrzehnt zunehmende Dichte an anbietenden Einrichtungen führt zu zunehmender Unübersichtlichkeit hinsichtlich der anbietenden Organisationen sowie der Angebote selbst. Deshalb rückt der Themenkomplex der Bildungsinformation und -beratung zunehmend ins Blickfeld der Erwachsenenbildungspolitik.

1.3. Historische Entwicklung der Erwachsenenbildung

Hinsichtlich der historischen Entwicklung der österreichischen Erwachsenenbildung werden im Folgenden speziell zwei zentrale Perioden herausgegriffen, die zum Verständnis der gegenwärtigen Situation von zentraler Bedeutung sind. Einerseits die Gründungszeit der Volksbildungseinrichtungen bis hin zur Hochschulexpansionsbewegung und andererseits die Entwicklung seit der Gründung der Zweiten Republik nach dem Zweiten Weltkrieg. Die beschriebene Entwicklung bezieht sich jeweils auf die institutionelle Erwachsenenbildung außerhalb der betrieblichen Bildung, wobei insbesondere in Form der Wirtschaftsförderungsinstitute als Bildungseinrichtungen der Wirtschaftskammern aber auch anderer Erwachsenenbildungseinrichtungen diese nicht als lösgelöst betrachtet werden kann, da Schulungen in Kooperation mit Betrieben angeboten oder in deren Auftrag durchgeführt werden. Die Angebote dieser Einrichtungen sind durchaus als bewusste Angebote einer Wirtschafts- bzw. Gewerbeförderung zu verstehen. (Szantkovits 1981, 66)

1.3.1. Hochschulexpansion und Volksbildung

Die gewichtige soziale und demokratiepolitische Bedeutung von volksbildnerischen Aktivitäten ist bis heute ungebrochen. Der emanzipatorische Anspruch in der Erwachsenenbildung für das aufsteigende Bürgertum wie auch die um politische Anerkennung ringende Arbeiterschaft an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert ist umfassend dokumentiert. In dieser Bewegung, die stark urban ausgeprägt war, spielte wissenschaftliches Wissen eine zentrale Rolle. Stifter (1996, 47) beschreibt den Prozess der Entwicklung kurz so: „Der eigentliche Aufstieg der modernen Volksbildung in Österreich vollzog sich mit dem Übergang von der exklusiv-korporativen Standes- und Berufsgruppenbildung zur assoziativ-inklusive Volks- und Arbeiterbildung infolge der etwas liberalisierten Vereinsgesetze von 1867.“ Die Gründung der Volkshochschulen als traditionsreiche Einrichtungen dieser Entwicklung verlief über einen längeren Zeitraum hinweg. Zumindest in den Wiener Volkshochschulen spielten Intellektuelle und Wissenschaftler eine führende Rolle. (Filla

2001, 48) In den 1890er-Jahren ist in der Folge ein akademischer Wendepunkt zu erkennen und ab 1895 wurde die Universität zu einem wesentlichen Promotor der Volksbildung. Dies erfolgte durchaus im Gleichklang mit internationalen Entwicklungen (*University Extension*) und führte nicht nur zu einer Akademisierung und Verwissenschaftlichung der Volksbildung, sondern auch zu einer Öffnung der Universitäten selbst und war ein Beginn deren eigener Demokratisierung.

1.3.2. Hauptphasen der Erwachsenenbildung nach 1945

Die Phase der Wiedererrichtung der Erwachsenenbildung lässt sich nach Göhring (1983) in drei Abschnitte einteilen:

- Systemüberwindung und erste Konsolidierung – 1945 bis 1960
- Pragmatische Neuorientierung und reformistischer Optimismus – 1961 bis 1970
- Praxiskritik und Suche nach einer neuen Orientierung – die Zeit ab 1971

Bereits 1945 wurde beim Unterrichtsministerium eine Zentralstelle für Kultur- und Volksbildung eingerichtet. Dieser kam die Aufgabe zu, „das Schulwesen und die Volksbildung zu neuem Leben erwecken zu lassen und die Jugend, die durch Jahre durch das Trommelfeuer der nationalsozialistischen Propaganda gegangen ist, zu Österreich zu erziehen, zu freien Menschen, denen die eigenen Ideen der Humanität, der Menschenwürde und der Friedlichkeit etwas bedeuten, zu machen und im ganzen Volk die Voraussetzungen einer neuen demokratischen Ordnung und Gesellschaft zu schaffen“. (Bruck 1946, 2) Der Aufbau wurde weitgehend von drei Strömungen geprägt: der damals bereits traditionsreichen Volkshochschulbewegung, den Institutionen der katholischen Erwachsenenbildung sowie den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen.

Die zweite Phase der Entwicklung ist durch eine zunehmende Systematisierung der Ansätze gezeichnet, durch Deklarationen der freien Verbände an das Parlament und die Konzentration auf Bereiche wie den Zweiten Bildungsweg und die Rolle von Massenmedien, insbesondere dem Fernsehen. Medienverbundprogramme sowie der bis zum heutigen Tag verliehene Fernsehpreis der österreichischen Volksbildung hatten hier ihren Ausgangspunkt. Auch das Thema Finanzierung, das sich bis heute durch alle erwachsenenbildungspolitischen Diskussionen zieht, wurde breiter aufgegriffen. Ein weiteres strukturelles Merkmal dieser Phase der Erwachsenenbildung in Österreich war der z.T. deutliche Einfluss der bundesstaatlichen Volksbildungsreferent/innen auf die staatlichen und freien Erwachsenenbildungseinrichtungen. (Göhring 1983, 155)

Diese strukturelle und finanzielle Ausgangslage war die Basis für Forderungen seitens der freien Verbände für eine gesetzliche Regelung der Erwachsenenbildung. Um die Forderung nach einer solchen Regelung besser untermauern zu können, beauftragten die betroffenen Organisationen ein Forschungsinstitut mit einer Dokumentation über österreichische Bemühungen um eine eigengesetzliche Regelung. In diesen Zeitraum fiel auch die Verabschiedung des großen Schulgesetzwerkes 1962, dem langjährige politische Verhandlungen vorangegangen waren. (siehe Schnell 1993) Jedoch wurden die Anliegen der Erwachsenenbildung nicht in dieses – die bisher getrennt liegenden gesetzlichen Regelungen von Schul- bzw. Bildungsbereichen integrierende – Gesetzeswerk mit eingebracht, und dem Bemühen um ein neues Selbstverständnis der Erwachsenenbildung wurde nicht Rechnung getragen.

In weiterer Folge entwickelten sich zwischen den freien Verbänden teilweise formelle, vor allem aber informelle Kooperationen, um die Strukturen im Bereich der Erwachsenenbildung zu verbessern, vor allem aber, um gegenüber der öffentlichen Hand als Fördergeber die gemeinsamen Interessen nachdrücklicher vertreten zu können. (Göhring 1983, 195) Im Rahmen dieser Diskussion offenbarte sich mehr und mehr das bis heute feststellbare Dilemma der Verbände, dass einerseits eine starke Plattform bzw. eine verbandsübergreifende

Interessenvertretung entwickelt werden sollte, zugleich aber die weltanschaulichen Differenzen und die ökonomische Konkurrenz der Verbände untereinander die Formulierung gemeinsamer bildungspolitischer Positionen erschwerte. Diese bildungsplanerischen Diskussionen eröffneten für Österreich erstmals Fragestellungen einer reflektierten Theorie-Praxis-Beziehung in der Erwachsenenbildung sowie der systematischen Mitarbeiter/innenqualifizierung bzw. Professionalisierung.

Diese Bemühungen auf Ebene der Bildungspraxis und der Expert/innen manifestierten sich in der Regierungserklärung 1971 des damaligen Bundeskanzlers Dr. Bruno Kreisky, welche die wachsende Bedeutung der Bildungspolitik betonte³ und gipfelte unter anderem in der Etablierung der *Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs* (KEBÖ) im Jahr 1972. Hier standen einander in der Gründungsphase die sieben großen allgemeinbildenden wie berufsbildenden bundesweit agierenden und gemeinnützigen Verbände der Erwachsenenbildung (Beschreibungen siehe 2.2) und das Bundesministerium für Bildung und Kunst, vertreten durch die Abteilung Erwachsenenbildung, gegenüber.

Rechtlich gesehen ist die KEBÖ eine Arbeitsgemeinschaft mit den Organen Vollversammlung und Leitungsausschuss. 1979 wurden noch drei Verbände als weitere Vollmitglieder aufgenommen. Die Arbeitsweise in der KEBÖ war und ist vom Verhältnis zwischen Kooperation und Konkurrenz geprägt. Bereits bei der Gründung herrschte Einverständnis über zwei Projekte, die für alle Beteiligten einen Nutzen erbringen sollten. Dies war einerseits eine Image- oder Werbekampagne für Weiterbildung sowie ein Konzept für die gemeinsame Ausbildung von Mitarbeiter/innen. (Altenhuber 2002, 18) Auch die Vorarbeiten für ein Bundesgesetz zur Erwachsenenbildung wurden in diesem Kreis mitberaten.

1973 wurde schließlich mit dem „Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln“ eine gesetzliche Grundlage für bundesstaatliche Erwachsenenbildungseinrichtungen und finanzielle Förderungen für Erwachsenenbildungsverbände gelegt. Eine bis heute gültige und seither unveränderte gesetzliche Basis und Ermächtigung des Bundes.

Im Jahr 1988 wurde nach längeren Vorarbeiten in der Projektgruppe Statistik der KEBÖ die erste Erwachsenenbildungsstatistik vorgelegt. (Filla 2002, 195) Diese bezog sich auf das Arbeitsjahr 1985/86 bzw. das Kalenderjahr 1986. Diese Statistik dokumentiert anhand von Schlüsselindikatoren die Aktivitäten der zehn KEBÖ-Verbände. Diese Indikatoren sind die Zahl und Dauer der Veranstaltungen, der Teilnahmen sowie Angaben der Lehrpersonen und Mitarbeiter/innen der Institutionen. Daten dazu siehe weiter unten bei Punkt 1.4.2.

Die aktuelle Situation, die im Wesentlichen an diese Entwicklung anknüpft und nur durch das Hinzukommen weiterer Bildungsanbieter und eine Differenzierung der Finanzierungslandschaft gekennzeichnet ist, wird im Folgenden näher beschrieben. Neben den bundesstaatlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen und den freien Verbänden der Erwachsenenbildung haben sich bis heute fünf weitere Ausprägungsformen der institutionellen Erwachsenenbildung entwickelt. Diese werden unter Punkt 1.4. näher beschrieben.

³ „In einer sich rasch ändernden Gesellschaft kann die Bildung nicht in einer bestimmten Altersstufe als abgeschlossen betrachtet werden. Der permanenten Weiterbildung und insbesondere der Erwachsenenbildung als Hilfe zur persönlichen Lebensgestaltung und beruflichen Mobilität kommt daher große Bedeutung zu.“ (zit. nach Altenhuber 2002, 16)

1.4. Akteure der Erwachsenenbildung

Die Verantwortlichkeiten sowie die Akteure in der österreichischen Erwachsenenbildungslandschaft sind sehr komplex. Generell lässt sich neben den öffentlichen Bereichen, die insgesamt nicht den Hauptanteil der „Erwachsenenbildung“ in Österreich ausmachen, eine starke Einbindung bzw. ein starkes Engagement von gesellschaftlichen Gruppen feststellen. Sowohl die Interessenvertretungen als auch die Religionsgemeinschaften haben über Bildungseinrichtungen bzw. (Dach-)Verbände von diesen, maßgeblichen Einfluss und gestalten die Erwachsenenbildungslandschaft aktiv mit. Speziell die Etablierung der Anbieter war von den Beginnzeiten her stark als gesellschaftspolitische Bewegung und zur Durchsetzung von Partikularinteressen zu verstehen und nicht als ein koordinierter Entwurf eines Erwachsenenbildungssystems. Nicht zuletzt deshalb ist die Wechselwirkung der Erwachsenenbildung mit dem weitestgehend öffentlichen Bildungssystem ein wiederkehrender Themenbereich der Erwachsenenbildungsdiskussion in Österreich. Anerkennungen zwischen diesen beiden Sektoren sind durch unterschiedliche Rechtsstrukturen und pädagogische Modelle nur punktuell gelungen (siehe 2.2.2. Berufsreifepfung, weiter unten).

Um einen Überblick zu bieten werden zunächst die gesetzlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt und sodann die Ausprägungsformen von institutionalisierten Bildungsprozessen für Erwachsene dargestellt.

1.4.1. Legistischer Rahmen

Österreich ist ein föderaler Bundesstaat, in dem das Prinzip der Subsidiarität stark ausgeprägt ist. Im Rahmen dessen gibt es Gebietskörperschaften mit Gesetzgebungskompetenzen. Die Gesetzgebung erfolgt auf Bundes- und auf Landesebene. In die Kompetenz der Länder fallen alle Materien, die nicht ausdrücklich Bundessache sind (Art. 15 B-VG). Die Geschäfte der Bundesverwaltung werden in Ministerien geführt. Die Vollziehung in den Ländern kommt den Landesregierungen zu, die vom jeweiligen Landtag gewählt werden. Die gesetzliche Einbindung von nach wirtschaftlichen bzw. beruflichen Kriterien abgegrenzten Gruppierungen (Kammern) in den politischen Prozess erfolgt zumeist durch Begutachtungsrechte und sorgt für eine Interessenvertretung dieser Gruppen. International nicht verbreitet ist die österreichische Lösung der beruflichen und sozialen Selbstverwaltung. In Österreich besteht ein umfassendes System der beruflichen Selbstverwaltung durch Kammern mit gesetzlicher Mitgliedschaft in Verbindung mit freiwilligen Interessenvertretungen.

Die kompetenzrechtliche Einordnung der Erwachsenenbildung (Volksbildung) stammt noch aus der Zeit unmittelbar nach der Habsburger-Monarchie. (siehe El Beheiri 1995) Dass den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen seit 1919 mit einer strukturellen Anpassung entgegen zu treten war ist evident. Das 1973 geschaffene EB-Förderungsgesetz hat zu einer Professionalisierung der gemeinnützigen Erwachsenenbildung beigetragen und zahlreiche Impulse für die Weiterbildungslandschaft gegeben. Es enthält eine Verpflichtung zur Förderung, legt jedoch keine Förderhöhen fest und hat an der grundsätzlichen Kompetenzstruktur nichts geändert. Zugleich sicherte es den Verbänden Unabhängigkeit zu, denn der Bund verpflichtet sich, weder in die Programm- noch in die Lehrplangestaltung einzugreifen. Weiters hat der Fördergeber keine Kompetenz hinsichtlich von Methoden oder eingesetzten Mitarbeiter/innen Auflagen zu machen. Ebenso wenig geändert hat die 1985 durchgeführte Umstrukturierung der Erwachsenenbildungsangelegenheiten im Unterrichtsministerium: die neu geschaffene Gruppe für Erwachsenenbildung und Volksbüchereiwesen mit einer Abteilung für Erwachsenenbildung organisierte und koordinierte das Förderungswesen und die Zusammenarbeit mit den Verbänden und sonstigen Institutionen der Erwachsenenbildung; ihr waren das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung und sieben Förderungsstellen mit Büchereistellen in den Bundesländern (mit Ausnahme von Wien und Vorarlberg) unterstellt.

Derzeit wird die Erwachsenenbildung im Bildungsministerium in einer bzw. zwei Abteilungen der Sektion V (Lehrer- und Erzieherbildung, allgemeine pädagogische Angelegenheiten, Erwachsenenbildung, Bildungsberatung) betreut, wobei die „Abteilung für Erwachsenenbildung“ die Aufgaben der oben angegebenen „Gruppe für EB“ wahrnimmt und eine Abteilung für finanzielle Angelegenheiten zuständig ist. Das Volksbüchereiwesen ressortiert derzeit in einer Abteilung der Sektion IV (Kultur- und Medienangelegenheiten) verlagert. Die Zuständigkeit für Erwachsenenbildung im schulischen und hochschulischen Bereich (zum Beispiel Schulen für Berufstätige, Hochschullehrgänge, Fachhochschulen für Berufstätige) ist im Gegensatz dazu kompetenzrechtlich klar dem Bildungsministerium (früher Unterrichtsministerium und Wissenschaftsministerium) zugeordnet und unterliegt den in diesem Bereich geltenden rechtlichen Bestimmungen.

Inhaltliche Zuständigkeiten sind aber darüber hinaus breiter zwischen den Ministerien verteilt. So liegen die Verantwortungsbereiche „betriebliche Bildung“ und „arbeitsmarktpolitische Qualifizierung“ im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, jene für Gesundheit beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, für Menschen mit Behinderung im Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (und zum Teil bei den Ländern) und jene für land- und forstwirtschaftliche Belange im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Insofern steuerliche Belange betroffen werden, ist das Bundesministerium für Finanzen zuständig.

Angesichts der eigentlichen Kompetenz der Bundesländer ist es dort zu unterschiedlichen Ausprägungen von Strukturen und regionalen Besonderheiten gekommen. Neben Budgetansätzen, die z.T. in eigenen Verwaltungseinheiten administriert werden, kommt es aber auch vor, dass gemeinnützige Einrichtungen mit Landesmitteln gefördert koordinierende Funktionen wahrnehmen. Zusätzlich wurden in nahezu allen Bundesländern Individualförderungen aus Landesmitteln eingerichtet, die als Kurskostenförderungen angelegt sind. Dies erfolgte zum Teil mit enger Anbindung an die arbeitsmarktpolitischen Akteure.

Die Qualifizierung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat die gesetzliche Grundlage im Arbeitsmarktservicegesetz wie auch dem Arbeitsmarktförderungsgesetz.

1.4.2. Akteure der Erwachsenenbildung

Im Kern lassen sich zwei Formen der Erwachsenenbildung an Hand des Abschlusses der Bildungsangebote identifizieren. Dies sind einerseits Angebote, die zu einem öffentlich anerkannten Abschluss führen, einem schulischen oder hochschulischen Abschluss entsprechen oder gleichzuhalten sind oder diesen Kriterien nicht entsprechen. Die Expert/innen des CEDEFOP konstatieren für Österreich eine Politik des lebenslangen Lernens, die dem Ziel verschrieben ist, in der Erwachsenenbildung zu Abschlüssen der Erstausbildung heranzuführen: „Österreich befürwortet (...) prinzipiell die Einführung von Modularisierungsprogrammen, Systemen zur Anrechnung früher erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten und Portfolios für die weiterführende allgemeine und berufliche Bildung von Erwachsenen, verfolgt jedoch in der Praxis eine eher vorsichtige Strategie, indem es versucht, neue Formen in die bestehenden formalen Anrechnungssysteme zu integrieren.“ (CEDEFOP 2002, 33)

Dies wird in Ausbildungsgängen ermöglicht, die curricular den Erstausbildungen entsprechen und in der Organisationsform für Berufstätige zugänglich sind oder eigens gestaltete Vorbereitungen auf Externist/innenprüfungen darstellen. Eine Sonderform diesbezüglich stellen die Universitätslehrgänge dar. Denn diese führen zu öffentlich anerkannten Abschlüssen, die keine Entsprechung im Erstausbildungssystem haben. Die Rechtsformen der anbietenden Einrichtungen sind unterschiedlich. Es können öffentliche Bildungseinrichtungen ebenso sein wie gemeinnützige Organisationen oder andere private Träger.

Die überwiegende Anzahl an Kursangeboten bzw. Bildungsangeboten ist im Bereich der nicht zertifizierten Angebote zu finden. Dennoch haben die abschlussorientierten Angebote insbesondere der beruflichen Höherqualifizierung und des Nachholens von Bildungsabschlüssen eine zentrale Bedeutung in den erwachsenenbildungspolitischen Diskussionen.

Bundesstaatliche Erwachsenenbildung

Die bundesstaatliche Erwachsenenbildung (definiert im Förderungsgesetz 1973) umfasste bis vor kurzem im Wesentlichen die Erhaltung eines Bundesinstituts für Erwachsenenbildung (BifEb) sowie von sieben Förderungsstellen für Erwachsenenbildung in allen Bundesländern außer Wien und Vorarlberg. Die Aufgaben der Förderungsstellen wurden mit Beginn 2003 im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Ländern und dem Bund in die Zuständigkeit der Bundesländer übertragen. Durch eine neue Verordnung (wirksam ab 1. Jänner 2004) wird das bestehende Bundesinstitut zunehmend eigenständig und als Kompetenzzentrum für Weiterbildung agieren. Dieses Zentrum soll folgende Aufgaben erfüllen (BMBWK 2001):

- Professionalisierung der Erwachsenenbildung durch – in das europäische System integrierte – Verbände und Bundesländer übergreifende Aus- und Fortbildung der haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich tätigen Erwachsenenbildner/innen, Bildungs- und Berufsberater/innen und Bibliothekar/innen, inklusive der Entwicklung von Qualitätsstandards und die Zertifizierung der beruflichen Qualifikation
- Erbringung von Dienstleistungen auf nationaler und internationaler Ebene im Zusammenhang mit bildungspolitischen Schwerpunkten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und der Europäischen Kommission (Förderung des Bildungsbewusstseins und der Bereitschaft zur Weiterbildung, Entwicklung innovativer organisatorischer und methodisch-didaktischer Modelle, Durchführung von systematischer Grundlagenarbeit und Beteiligung an anwendungsorientierter Forschung im Bereich der Erwachsenenbildung und Weiterbildung, Beratung und Weitergabe von Know-how, Unterstützung bei und Durchführung von Forschungsprogrammen der Europäischen Kommission).

Des Weiteren bieten öffentliche Einrichtungen wie Schulen und Universitäten Ausbildungsgänge für Erwachsene an. Diese sind im Kapitel 2.2. angeführt.

Länder und Gemeinden

Wie in der Darstellung der rechtlichen Situation dargelegt ist die Erwachsenenbildung keine verfassungsrechtliche Kompetenz des Bundes. Deshalb haben die weiteren Gebietskörperschaften - Länder und Gemeinden - hier ein Politikfeld. Dieses ist je nach Bundesland unterschiedlich gestaltet. Es reicht von der Bereitstellung von Mitteln für Erwachsenenbildungseinrichtungen oder deren Dachverbände (Beispiel Wien) bis hin zu Abteilungen in den Landesverwaltungen die z.T. auch andere Bildungsangelegenheiten (z.B. FH-Studiengänge) betreuen.

Beinahe durchgängig (mit Ausnahme eines Bundeslandes) wurden in den Ländern finanzielle Mittel für Individualförderung für TeilnehmerInnen in der Erwachsenenbildung bereitgestellt. Die Anspruchsberechtigungen (persönliche Voraussetzungen, Bildungsziele, ...) und auch die Förderhöhen sind recht unterschiedlich. Wie oder inwiefern die nunmehr übertragenen Förderungsstellen für Erwachsenenbildung in diese Strukturen eingegliedert werden ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abzuschätzen.

Als ein für die österreichische Diskussion wichtig gewordenes Beispiel wird hier das oberösterreichische Bildungskonto kurz dargestellt.

Case of good practice: Oberösterreichisches Bildungskonto für Arbeitnehmer/innen

Die Oberösterreichische Landesregierung unterstützt die Kursteilnahme von Arbeitnehmer/innen im Rahmen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen durch das innovative Modell eines Bildungsgutscheins. Bisher haben 65.000 Arbeitnehmer/innen von dieser Förderung durch das OÖ „Bildungskonto“ Gebrauch gemacht. Jährlich werden durchschnittlich 16.000 Förderansuchen beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung eingebracht. Das für das Oberösterreichische Bildungskonto aufgewendete Budget stieg von 695.000 EUR im Jahr 1994 auf nahezu 8,6 Millionen EUR im Jahr 2002.

- *Hauptziele:* Die Hauptziele liegen in der Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen. Grundsätzlich richtet sich dieses Bildungsgutscheinmodell an Personen, deren Arbeitsstätte oder Hauptwohnsitz in Oberösterreich liegt. Neben der Hauptzielgruppe der Arbeitnehmer/innen zählen auch Personen in Karenz, Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen und Wiedereinsteiger/innen zum förderbaren Personenkreis. Dieses Gutscheinmodell für Erwachsenenbildung folgt dem Grundprinzip der *Ko-Investition in Bildung* in Form der teilweisen Rückerstattung von Kurskosten zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung. Das Amt der Oberösterreichischen Landesregierung *rückerstattet* 50 Prozent der dem/der Kursteilnehmer/in aus der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme persönlich erwachsenen Kurskosten bis zu einem Förderhöchstbetrag von 730 EUR (*Allgemeines Bildungskonto*). Nach der erfolgreich absolvierten Kursmaßnahme kann der Kursteilnehmer im Rahmen des „*Speziellen Bildungskontos*“ gegen Vorlage eines positiven Abschlusszeugnisses um eine Förderung in der Höhe von 50 % der vom Förderungswerber persönlich getragenen Ausgaben bis zum Förderhöchstbetrag von 1.460 EUR ansuchen. Für ausgewählte Personengruppen (Personen in Karenz, Arbeitnehmer/innen mit Pflichtschulabschluss bzw. ohne abgeschlossene Ausbildung, Ältere Personen) sind höhere Förderungen vorgesehen.
- *Administration des Bildungskontos (Antragstellung):* Förderwerber/innen haben den Förderantrag spätestens drei Monate nach Absolvierung der Bildungsmaßnahme beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung einzureichen.
- *Qualität der Weiterbildung:* Das Bildungsgutscheinmodell ist auch von Bedeutung für das Ziel der *Qualitätsverbesserung und -sicherung* im Rahmen der Erwachsenenbildung und des Weiterbildungsangebotes. Es werden ausschließlich Kurse von Anbietern mit nachgewiesenem Qualitätsstandard gefördert („Qualitätssiegel der OÖ. Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen“).
- *Weiterbildungsthemen:* Die geförderten Kursmaßnahmen sind mehrheitlich berufsorientiert oder querschnittsqualifizierend. Die Liste der geförderten Bildungsmaßnahmen führen EDV-Kurse und Kurse mit technischer oder wirtschaftlicher Ausrichtung an, gefolgt von Sprachkursen und Kursen zu Gesundheits- und Sozialthemen. Zu den besonders häufig durch die öffentliche Hand finanziell unterstützten Bildungsmaßnahmen zählen auch

Vorbereitungskurse für öffentlich anerkannte Prüfungen (z.B. zur Lehrabschlussprüfung, Industrie- und Werkmeisterprüfung etc.).

Die Rolle der Wirtschaft

Betriebe sind häufige Lernorte Erwachsener: Schulungen im eigenen Unternehmen, bei Herstellerfirmen und bei Muttergesellschaften sind zunehmend wichtige Formen der kursartigen Qualifizierung im Beruf; hinzu kommt das informelle Lernen am Arbeitsplatz, das hohen Stellenwert hat. Auf die an Kursbesucher/innen gestellte Frage, „Abgesehen vom Besuch des Kurses, wodurch haben Sie sich 1999 weitergebildet?“ stand der „Erfahrungsaustausch mit Kollegen“ mit 56% an der Spitze, „Lesen von Fachliteratur“ kam auf 48%, „Weiterbildungsveranstaltungen des Unternehmens“ auf 27%. (siehe dazu Schneeberger 2001, 59ff) Dies belegt die Relevanz informeller Lernprozesse in den Unternehmen (respektive die Rolle des Wissensmanagement als Ansatz der Ermöglichung).

In Österreich sind alle Unternehmen Mitglieder der Wirtschaftskammern. Hierfür besteht eine gesetzlich definierte Grundlage, nach der die Finanzierung dieser Körperschaften öffentlichen Rechts im Umlageverfahren geregelt ist. Die Wirtschaftskammern der neun Bundesländer erhalten Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFIs) als Serviceeinrichtungen. Die Land- und Forstwirtschaft bietet ebenfalls ein regionales Netz von Erwachsenenbildungseinrichtungen (LFI) an. Deren Ziele sind die Verbesserung der fachlichen und unternehmerischen Qualifikation sowie die Hilfestellung bei unternehmensspezifischen Fragen.⁴ Im Schulungsjahr 2001/2002 wurden rund 24.500 Veranstaltungen im Rahmen der WIFIs österreichweit durchgeführt, wobei rund 306.500 Teilnahmen bei 16,1 Millionen Teilnehmer/innenstunden verzeichnet wurden. (WIFI 2002)

Der Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Angebote wird durch regionale Bildungseinrichtungen (die ländlichen Fortbildungsinstitute) abgedeckt.

Die Wirtschaftsverbände – Wirtschaftskammer Österreich und Industriellenvereinigung (IV) und Landwirtschaftskammern – fördern die Erwachsenenbildung auf interessenpolitischer Ebene (z.B. in Form der Durchsetzung der Erhöhung des Bildungsfreibetrags auf 20%⁵) und durch eine Vielzahl von konkreten Förderungsmaßnahmen, die insbesondere Absolvent/innen der beruflichen Bildung zugute kommen. So werden z.B. seitens der WKÖ gemeinsam mit dem BMWA finanzielle Förderungen für Absolvent/innen der Lehrlingsausbildung vergeben, die eine Berufsreifeprüfung machen wollen.

Die Wirtschaft wirkt im Rahmen der Sozialpartner in der Arbeitsmarktpolitik in den Gremien des AMS auf Bundes-, Landes- und Regionalebene gestaltend mit.

Die Wirtschaft (Verbände und einzelne Unternehmen) unterstützt seit Jahrzehnten die „Volkswirtschaftliche Gesellschaft“ (VWG) als regionale Informationsdrehscheibe zwischen Unternehmen, Schulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen.⁶ Die Volkswirtschaftlichen Gesellschaften haben insbesondere in der Erwachsenenbildung von Lehrer/innen relativ starke Bedeutung. Laut Lifestyle 2002 haben 5% der Beschäftigten im Unterrichtswesen schon eine Veranstaltung der VWG genutzt.

⁴ Siehe dazu z.B.: www.wifiwien.at

⁵ 2002 konnte durchgesetzt werden, dass der Freibetrag von 20% der Ausgaben für Weiterbildung auch für innerbetriebliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen anwendbar ist. Voraussetzungen dabei sind: eine gewisse Selbstständigkeit des für die Weiterbildung zuständigen Betriebsteils (z.B. eigener Rechnungskreis); formalisierter Lerninhalt in Form von Seminaren, Kursen u.Ä. und Nachweisbarkeit (Einladung, Teilnehmerliste, Stundenanzahl). Als pauschale Höchstgrenze wurden 2.000 Euro pro Kalendertag und Aus- und Fortbildungsmaßnahme angesetzt.

⁶ Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft wurde 1957 als unabhängiger Verein gegründet, dessen Mitglieder, die Regionalverbände, als autonome Vereine in den Bundesländern tätig sind. Siehe: www.vwg.at

Zusätzlich zu den früheren Ansätzen treten seit Mitte der 90er Jahre etwa Aktivitäten der Wirtschaftsverbände im Bereich der *Fachhochschulen* hervor. Die Wirtschaftskammern betreiben über ihre Wirtschaftsförderungsinstitute alleine oder mit anderen Einrichtungen in den Bundesländern Fachhochschulen.

Ein ganz neuer, erst in Entwicklung begriffener Ansatz ist in der Förderung von regionalen „Bildungsclustern“ zu sehen. Bildungscluster sollen freiwillige Zusammenschlüsse von Unternehmen und Bildungsinstitutionen auf regionaler Ebene sein, wofür es bereits erste Beispiele gibt. Hauptpartner der Wirtschaftskammer Österreich bei der Errichtung des „Bildungscluster-Büros“, das als überregionale Informationsplattform fungieren soll, ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK).⁷

Rolle der Arbeitnehmer/inneninteressenvertretungen

Die Rolle der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich in drei Formen gegliedert. Zunächst sind die Gewerkschaften als Kollektivvertragsparteien auf Branchenebene und die Betriebsratskörperschaften als betriebliche Interessenvertretungen in den betrieblichen Kontext von Bildung eingebunden. Des Weiteren sind Gewerkschaften und Arbeiterkammern in der Verwaltung des Arbeitsmarktservice als größtem Nachfrager am Weiterbildungsmarkt eingebunden. Und drittens treten die Gewerkschaften und auch Arbeiterkammern als Bildungsanbieter, Träger von Bildungsanbietern und Fördergeber für ihre Mitglieder und Funktionäre auf. (Lackinger 2002, 81)

Mitwirkung auf Branchen- und Betriebsebene

Aus- und Weiterbildungsfragen machen in Kollektivverträgen tatsächlich einen relativ geringen Anteil aus. Eine im Jahr 2000 erfolgte Durchsicht aller Kollektivverträge nach speziellen Vereinbarungen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen brachte quantitativ wenige Ergebnisse. In insgesamt 33 von rund 1.400 Kollektivverträgen konnten einschlägige Vereinbarungen gefunden werden. Aus- und Weiterbildung wird offenbar auf Betriebsebene bzw. für den öffentlichen Dienst in entsprechenden Dienststellen geregelt. Eine Durchsicht der weiterbildungsrelevanten Passagen in den Kollektivverträgen führte zur Bildung folgender Kategorien, unter welchen eine nähere Analyse der relevanten Inhalte erfolgt:

- a) Gegenstand der Regelung: Arbeitszeit- und Kurskostenfrage, Definition etc.
- b) Grad der Verbindlichkeit: Kannbestimmung oder Verpflichtung
- c) Angesprochene/einbezogene Beschäftigtengruppen

Bereiche, welche durch relativ weit reichende kollektivvertragliche Regelungen besonders hervorstechen, sind die Sektoren „Kreditwesen/Banken und Versicherungen“ sowie einzelne Zweige in den Bereichen „Metall – Textil“, „Kunst, Medien, Freie Berufe“. (Bergmann 2000, 13)

Mitwirkung im Rahmen des Arbeitsmarktservice (AMS)

Das Arbeitsmarktservice ist in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert, wobei es neun Landes- und 97 Regionalgeschäftsstellen sowie zehn Zweigstellen gibt. Auf all diesen Ebenen werden Sozialpartner (Vertreter/innen von Wirtschaftskammer, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Vereinigung der österreichischen Industrie) in die Geschäfte miteinbezogen und wirken auf jeder Organisationsebene maßgeblich an der Willensbildung mit.

⁷ Siehe dazu: www.bildungscluster.at

Bildungsaktivitäten für Mitglieder und Funktionär/innen

Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung im engeren Sinn richtet sich unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die gewerkschaftlichen Grundwerte „Solidarität“, „solidarisches Handeln“, „kritisches Bewusstsein“ und „soziales Engagement“ auf das Gesamtziel der „Zweckschulung für die Bewältigung von Konflikten in der Gesellschaft“ (Hahn 1986, 22). Diese Aktivitäten richten sich einerseits an Funktionär/innen und Betriebsrät/innen sowie an Mitglieder ganz allgemein.

Was berufliche und berufsbezogene Qualifizierung anbelangt, so sind der ÖGB und die Arbeiterkammern Träger von Berufsförderungsinstituten (der Dachverband der Berufsförderungsinstitute ist Mitglied der KEBÖ), die als regionale Bildungsanbieter mit Schwerpunkten in der arbeitsmarktpolitischen Schulung agieren.

Die Berufsförderungsinstitute gibt es in acht Bundesländern, und es wurden zwei regionenübergreifende Einrichtungen gegründet, die sich auf die Themen Personenzertifizierung und eLearning spezialisiert haben. Im Jahr 2001 hatten die Berufsförderungsinstitute 160.443 Teilnahmen in 14.190 Veranstaltungen zu verzeichnen.

Einzelne Arbeiterkammern treten selbst als Bildungsanbieter auf oder fungieren auch als Träger von Volkshochschulen. Des Weiteren werden, so neuere Entwicklungen, von den Arbeiterkammern Kurskostenförderungen an ihre Mitglieder ausgeschüttet. Ein zunehmend wichtiges Arbeitsfeld der Arbeiterkammern wird auch die Bildungsberatung und -information für ihre Mitglieder.

Das Arbeitmarktservice

Mit dem Arbeitmarktservicegesetz vom 1. Juli 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das Arbeitmarktservice (AMS) als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts konstituiert. Im Jahr 2001 waren rund 4.500 Mitarbeiter/innen bei der Bundesgeschäftsstelle sowie den Landes- und Regionalgeschäftsstellen beschäftigt. Das Arbeitmarktservice ist in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert, wobei es neun Landes- und 97 Regionalgeschäftsstellen sowie zehn Zweigstellen gibt.

Arbeitsmarktausbildungen haben die grundlegende Zielsetzung, durch die Vermittlung von beruflichen oder berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie von persönlichen und sozialen Kompetenzen Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu verringern. Dabei sollen arbeitsuchende Personen nicht allein auf eine Arbeitsaufnahme in konkreter Weise vorbereitet werden, sondern insgesamt ihre Chancen auf Arbeitsmarktintegration entsprechend ihren Fähigkeiten für längere Zeit erhöht werden. Der Ausgleich von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und Unterstützung bei der Bewältigung des Strukturwandels sind in dieser Zielkonzeption ebenfalls enthalten. Arbeitsmarktausbildung setzt auf der individuellen Ebene an. Dabei richtet sie sich vorwiegend an Personen(gruppen), die arbeitslos sind oder die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Zentraler Akteur für die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik ist in Österreich das Arbeitmarktservice (AMS). Dieses ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und wird aus Mitteln von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen finanziert. Dementsprechend sind die Interessenvertreter/innen dieser Gruppen in der Verwaltung des AMS auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene verantwortlich eingebunden. Das AMS als zuständige Einrichtung ist selbst kein Bildungsanbieter. Wird es aus arbeitsmarktpolitischen Gründen als zweckmäßig erachtet eine Person zu qualifizieren, so wird die Teilnahme an einem Bildungsangebot finanziert. Es besteht kein rechtlicher Anspruch auf Qualifizierung. Liegt in einem bestimmten Bereich kein ausreichendes Bildungsangebot vor, um quantitative oder qualitative Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt auszugleichen, kann das AMS geeignete Einrichtungen mit der Durchführung von

Bildungsmaßnahmen beauftragen. In diesem Fall ist das AMS für die Bedarfsschätzung, Planung, Umsetzung und Effizienz der Maßnahmen verantwortlich. Die Durchführung selbst erfolgt gemäß einer vertraglichen Vereinbarung durch die jeweils beauftragende Einrichtung oder den Betrieb.

Hinsichtlich der Funktion dieser Maßnahmen lassen sich drei Gruppen unterscheiden:

1. Orientierung: Schaffung der Voraussetzung für eine Qualifikation oder Integration in den Arbeitsmarkt
2. Aus- und Weiterbildung: fachliche Qualifizierung
3. Arbeitsaufnahme, Training: Erwerb berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen

Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der Arbeitsmarktförderung rund 499.700 Förderfälle bewilligt, für Qualifizierung im engeren Sinn 418.200 Förderfälle. Die Verteilung der Förderfälle nach Förderart und Geschlecht zeigt die folgende Tabelle.

TABELLE 1-1:

Verteilung der Förderfälle des AMS 2001

	Männer		Frauen		gesamt	
	%	absolut	%	absolut	%	absolut
Qualifizierung	44,40	185.529	55,60	232.714	100,00	418.243
Beschäftigung	52,30	16.719	47,7	15.268	100,00	31.987
Unterstützung	36,50	18.057	63,50	31.405	100,00	49.462
Maßnahmen gesamt		220.305	54,03	279.387		499.692
für Arbeitslose	46,50	210.200	53,50	241.476	90,40	451.680
für Beschäftigte	21,10	10.105	78,90	37.911	9,60	48.016
Gesamt	44,10	220.305	55,90	279.387	100,00	499.692

Quelle: AMS 2002a

Im Jahr 2001 war die durchschnittliche Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen mit 79 Tagen gleich dem Wert von 2000. Schwerpunkte hinsichtlich der Qualifizierung wurde 2001 bei Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (über 45-Jährige) gesetzt. (AMS 2002a, 22ff)

Bildungskarenz

Das AMS ist auch mit der Administration der 1998 eingeführten Bildungskarenz betraut. Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in für mindestens drei bis maximal zwölf Monate vereinbart werden. Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des normalen Karenzgeldes (fixer Tagsatz, unabhängig vom Einkommen). Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, wenn dieses höher ist als das Karenzgeld. Bildungskarenz soll ermöglichen:

- Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen oder Fremdsprachenschulungen
- Höherqualifizierung des Personals und auch in gewissen Maße Reduktion der Lohnkosten

- Unterstützung durch das AMS bei der Einstellung allenfalls erwünschter Ersatzarbeitskräfte

Während der Bildungskarenz besteht Kranken- und Unfallversicherungsschutz, und seit 1. Jänner 2000 werden Zeiten des Bezugs von Weiterbildungsgeld nach Vollendung des 45. Lebensjahres als Ersatzzeit für die Pension angerechnet

1.4.3. Anbieter- und Finanzierungsportrait der Erwachsenenbildung

Um einen Überblick über Trägerstrukturen und Finanzierung der in der Folge genannten Bildungseinrichtungen bzw. Bildungsangebote (insbesondere des 2. Bildungsweges) zu geben werden diese nun gesammelt dargestellt. Finanzierungsfragen der österreichischen Erwachsenenbildung waren Gegenstand der OECD-Studie über die Finanzierung des lebenslangen Lernens aus dem Jahr 1998 (Ofner/Wimmer 1998).

TABLE 1-2

Trägerstrukturen und Finanzierung von zentralen Angeboten der Erwachsenenbildung

Institutionen/ Anbieter	Trägerschaft (überwiegend)		Finanzierungsform				Anzahl der Teilnahmen bzw. Teilnehmer /innen
	Öffentlich	Privat	öff. Strukturförderung	andere Strukturförderung	Projektförderung	Teilnahmebeiträge	
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung	●		●		●	●	k.A.
KEBÖ-Verbände		●	●	●	●	●	3,315.266
Vorbereitungskurse Hauptschulabschluss		●		●	●	●	800
Vorbereitungslehrgänge auf die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung		●		●		●	5.300
Schulen für Berufstätige	●		●				11.000
BRP (Berufsreifeprüfung)		●		●	●	●	6.000
Universitäten, Neuzugelassene, 25 oder älter	●		●			●	800
FH-Studiengänge berufsbegleitend		●	●	●		●	3.700
SBP (Studienberechtigungsprüfung)		●		●	●	●	1.600
Universitätslehrgänge + DUK	●		●				7.700
Anbieter des kommerzielle Sektors		●			●	●	k.A.
Arbeitsmarktqualifizierung		●	Arbeitsmarktmittel				500.000

Quelle: öibf

Bodenhöfer (2000) beschreibt in seiner international vergleichenden Typologie der Weiterbildungsfinanzierung drei Typen: Marktregime, bürokratisches und gemischtes Regime. Österreich wird dem gemäß dem gemischten Regime zugeordnet: einerseits ein hohes Gewicht auf aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen als Weiterbildungsmodus auf Basis einer gesetzlich geregelten Finanzierungsbasis, andererseits weitgehend marktgestützte Aktivitäten.

Für Österreich lassen sich die Aufwendungen für Erwachsenenbildung grundsätzlich nach drei Finanzierungsquellen darstellen: öffentliche Mittel, Arbeitsmarktmittel und private Aufwendungen.

Öffentliche Aufwendungen

Hier sind die Ausgaben der Gebietskörperschaften zu berücksichtigen. Für den Bund: Fördermittel für die Erwachsenenbildung, Schulen für Berufstätige, FH-Studiengänge für Berufstätige; Für die Bundesländer und Gemeinden: Individual- und Trägerförderungen. Was hier jedoch nicht berücksichtigt werden kann sind die Aufwendungen für die Verwaltungsstrukturen in den öffentlichen Stellen sowie die nicht eindeutig für Erwachsenenbildung eingerichteten Einrichtungen (z.B. Universitäten).

Gesamtzahlen über die Aufwendungen für Weiterbildung der Beschäftigten des öffentlichen Sektors liegen nicht vor. Gemäß der je spezifischen beruflichen Gegebenheiten und Schulungsbedingungen (lehrende, kulturelle und administrative Berufe, Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich, ...) zeigen Detailstudien, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei öffentlich Bediensteten höher liegen dürfte als beim Durchschnitt der Beschäftigten im privaten Sektor. Eine vorsichtige Schätzung - auf Basis von Zahlen der Gesamtausgaben seitens privater und öffentlicher Arbeitgeber - ergibt EUR 275 Mio direkte und EUR 450 Mio Gesamtschulungskosten der öffentlichen Arbeitgeber⁸.

Insgesamt betragen die öffentlichen Aufwendungen (exklusive der Ausgaben für öffentlich Bedienstete) rund **EUR 330 Mio**. Bei den Ausgaben der öffentlichen Hand für Erwachsenenbildung wären schließlich auch die *Steuerverzichte* des Staates aufgrund von Bildungsfreibeträgen für Arbeitgeber und Abschreibungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern/innen anzuführen. Daten hierzu liegen nicht in publizierter Form vor. Aufgrund der Erweiterungen dieser Möglichkeiten im 2002 wird diese Form der *indirekten bzw. Anreizfinanzierung* durch den Staat bedeutsamer werden.

Ausgaben aus Arbeitsmarktmitteln

Die Mittel für Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik stammen aus selbstverwalteten Beiträge der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, die auf gesetzlicher Basis eingehoben werden. Die Ausgaben zur aktiven Arbeitsmarktpolitik beliefen sich insgesamt laut Geschäftsbericht des AMS für 2001 auf EUR 599 Mio, für Qualifizierung im engeren Sinn davon rd. EUR 353 Mio (dies entspricht 60%). Für 1999 liegt ein höherer publizierter Wert vor (EUR 465 Mio), der neben den Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Qualifizierung auch Sonderdotierungen und Mittel für die Bildungskarenz umfasst.

Insgesamt weisen die jährlicher Aufwendungen des AMS zwischen 1999 und 2001 Werte zwischen **EUR 353 Mio und EUR 465 Mio** auf. Ein bedeutsamer Teil der AMS-Mittel stammt aus dem Europäischen Sozialfonds mit rund 65.000 Förderfällen im Jahr 2002. 75% aller ESF finanzierten Projekte setzen bei kleinen und mittleren Unternehmen an und beinhalten ein gewisses Ausmaß an Beratungsleistungen.

Private Mittel von Unternehmen und Bürger/innen

Statistik Austria hat auf Grundlage der Ergebnisse der Erhebung CVTS-2 eine Abschätzung der betrieblichen Ausgaben vorgenommen. Diese ermittelt (für 1999) Gesamtausgaben von EUR 723

⁸ Grundlage dieser Schätzung ist die Relation zwischen den Arbeitskosten und den durchschnittlichen Aufwendungen für Weiterbildung (1999 auf Basis der CVTS-2 Erhebung) einerseits und weiters die Einkommensangaben aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, die 1999 EUR 103,69 Mrd. betragen haben. (Statistik Austria 2002c)

Mio betriebliche Gesamtausgaben und EUR 437 Mio direkte Schulungskosten der Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten⁹. CVTS-2 berücksichtigt demnach nicht die Klein- und Kleinstunternehmen. Weiters sind Weiterbildungsaktivitäten des öffentlichen Sektors, des Gesundheitssektors, des gesamten land- und forstwirtschaftlichen Bereiches und möglicherweise eines Teils der freien Berufe nicht abgebildet. Um umfassendere Zahlen der Bildungsausgaben zu erhalten, müssen diese Bereiche aber mit berücksichtigt werden. Um alle Beschäftigten im privaten Bereich - auch bei Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (immerhin über 20% der Unternehmen) - zu berücksichtigen und so eine Unterschätzung zu vermeiden, sollten 20% der Aufwendungen aufgeschlagen werden. So erhält man einen Schätzwert (abgerundet) von EUR 520 Mio direkter Schulungskosten sowie EUR 860 Mio Gesamtaufwendungen. Eine weitere aktuelle Schätzung (auf Basis weiterer Annahmen) ermittelt Werte von EUR 505 Mio als direkte Kosten und EUR 850 Mio als Gesamtausgaben (Markowitsch/Hefler 2003).

Für die Ausgaben privater Haushalte für Erwachsenenbildung liegen keine aktuellen empirischen Daten vor. Eine grobe Schätzung aus dem Jahr 1996 ergab einen Betrag von 10,9 Milliarden ATS oder mehr als EUR 790 Mio (Schneeberger/Kasthuber 1998). Der österreichische Länderbericht der Finanzierungsstudie zum Lebenslangen Lernen der OECD (1998) hat ebenfalls auf diese Daten zurückgegriffen. Da von einer Steigerung der Beteiligung an Erwachsenenbildung seit 1996 auszugehen ist, sollten diese Aufwendungen nunmehr entsprechend höher sein.

Beide Formen der privaten Finanzierung ergeben zusammen demnach einen jährlichen Betrag von rund **EUR 1.300 Mio**.

Die Datenbasis für Finanzierungsquellen sowie Finanzierungsströme ist in Österreich entwicklungsbedürftig. Auch die komparative Zusammenstellung der Finanzierungsdaten ist erst am Beginn. Dementsprechend weichen die Darstellungen in der Literatur z.T. deutlich voneinander ab. Einen Überblick der aktuellen Diskussion bieten der 1998 erarbeitete Finanzierungsbericht für die OECD. (Ofner/Wimmer 1998) sowie das kürzlich erarbeitete, aber noch unveröffentlichte, österreichische Finanzierungsportrait für CEDEFOP (Dornmayr et al. 2003).

Die Finanzierungshöhe durch verschiedene Institutionen ist ein wesentlicher Indikator. Aber insbesondere in den letzten Jahren bedeutsam wird die Einführung von verschiedenen Finanzierungsmechanismen seitens der Geldgeber. Neben der rückläufigen traditionellen Subventionspraxis nehmen neue Finanzierungsformen wie Projektfinanzierung und Individualförderung immer mehr Raum ein. Dies gilt sowohl für Mittel der Gebietskörperschaften als auch die Interessenvertretungen.

⁹ Statistik Austria(2003)

TABELLE 1-3:

Finanzträger der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung in Österreich (jährlich in Mio EURO)

Finanzträger		Angebot	Volumen		
Öffentlich ¹⁰	Bund, 1999, 2000 oder 2001	EB-Förderung	20,4		
		Schulen f. Berufstätige	151,2		
		Steuererleichterungen für Unternehmen und AN	keine Daten publiziert		
		FH-Studiengänge f. Berufstätige	24,3		
		Donauuniversität (DUK)	5,3		
		BMLFUW (tlw. inkl. ESF-Mittel)	18,2		
		Aufwände für Lehrer/innenweiterbildung	25,7		
		Aufwände für die Weiterbildung von Bundesbediensteten	5,2		
	Länder und Gemeinden, 2000 oder 2001	Budgetansätze und AN-Fördermodelle	78,5		
		DUK/NÖ	1,3		
		Aufwände für Lehrer/innenweiterbildung	keine Daten publiziert		
		Landesmittel für FH-Stg.	keine Daten publiziert		
		Aufwände für die Weiterbildung von Landes- bzw. Gemeindebediensteten	keine Daten publiziert		
	Zusammen				330
	(Gesetzliche) Beiträge (tlw. ergänzt mit Steuermitteln)	AMS, „Aktive Arbeitsmarktpolitik“ 1999 - 2001 inkl. ESF-Mittel	direkte Schulungskosten 2001 von insgesamt 352, 71 Mio (59%), berücksichtigt man auch Ausgaben für Bildungskarenz (Basis 1999) ergibt sich ein Wert von 465 Mio		353 bis 465
(Gesetzliche) Interessenvertretungen		Bildungsangebote, Kurskostenförderungen (Bildungsgutscheine, ...), ...	keine Daten publiziert		
Privat	Unternehmen (CVTS-2, ST.AT) 1999(der Unternehmen über 10 Mitarbeiter/innen, gewerbliche Wirtschaft)	Ausgaben gesamt 850 - 860 (Schätzung) Direkte Schulungskosten	505 bis 520	1.297 bis 1.312	
	individuelle Beiträge Wohnbevölkerung (Schätzung)	direkte Aufwände für Weiter- bzw. Erwachsenenbildung	792		

Quelle: AMS; ibw; öibf; ST.AT, IHS; BMBWK; eigene Berechnungen

¹⁰ in einzelnen Positionen sind auch EU-Mittel eingeflossen

1.5. Aktuelle Politiken und Initiativen

Generell ist von folgenden Charakteristika der Erwachsenenbildungsszenerie in Österreich auszugehen: weitgehendes Fehlen einheitlich verwendeter Definitionen, Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung, Anbieterpluralismus bei geringer Transparenz des Angebots, geringe Kooperation und Koordination mit staatlichen Maßnahmen, weitgehendes Fehlen rechtlicher Rahmenbedingungen, „weltanschauliche“ Bindung der Trägereinrichtungen. (siehe Kailer 1995a, 4 und Lenz 1995) Insbesondere im Rahmen der europäischen Aktivitäten zur Beschäftigungspolitik und des lebenslangen Lernens wird aber zunehmend sichtbar, dass umfassende Strategien für den Standort Österreich wichtig erkannt wurden werden. Erste Ansatzpunkte zur Entwicklung umfassender Perspektiven und koordinierter Maßnahmen liegen bereits vor (z.B. die Einrichtung eines nationalen Koordinierungsgremiums für die EB). – Die EU-Programme haben, sieht man von der Beschäftigungspolitik ab (Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung, beschäftigungspolitische Leitlinien, Gemeinschaftsinitiativen, Europäischer Sozialfonds ESF), erst spät Einfluss auf die Erwachsenenbildungspolitik gewonnen. Seit 1999 werden auch Mittel aus dem ESF für Bildungsinitiativen im Bildungsbereich und auch in der Erwachsenenbildung eingesetzt und durch nationale Mittel ergänzt. Dies betrifft einerseits Mittel für das Nachholen von Bildungsabschlüssen (Schwerpunkte: Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung, Hauptschulabschluss) und andererseits Projekte im Zusammenhang mit Bildungsberatung und –information, zuletzt auch Projekte zur Qualität in der Erwachsenenbildung. Einschlägige Equal-Projekte stehen am Beginn. Ansätze für Weiterentwicklungen beziehen sich bislang vor allem auf einzelne Felder oder Wirkungsbereiche. Als Initiativen bzw. Innovationen auf Bundes- oder Landesebene im Zusammenhang mit Erwachsenenbildung ist für die letzten Jahre folgendes zu nennen:

1994

- Einrichtung der Donauuniversität als universitäre Weiterbildungseinrichtung (mit einem Finanzierungsmix aus Bundes- und Landesmitteln bzw. Studienbeiträgen und Drittmitteln)
- Gesetzliche Basis für die Einführung von Fachhochschulstudiengängen für Berufstätige (Bundesgesetz)
- die ersten Erwachsenenbildungseinrichtungen lassen sich nach der Qualitätsnorm ISO 9000 zertifizieren (zunächst solche, die in der Arbeitsmarktqualifizierung tätig sind)

1996

- Einführung von Arbeitnehmerfördermodellen auf Basis von Individualförderung (i.d.R. als komplementärer Bildungsgutschein) auf Landesebene (unterschiedliche Landesgesetze)) oftmals in Verbindung mit Qualitätsgütesiegeln für Einrichtungen (nur bei anerkannten Einrichtungen besuchte Kurse können gefördert werden)

1997

- Einführung der Berufsreifeprüfung zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems (Bundesgesetz)

1998

- Einführung der Bildungskarenz (Bundesgesetz)
- Verstärkung und Verdichtung der Aktivitäten der Abt. Erwachsenenbildung des BMBWK (EB-Aktionsprogramm) insbesondere für das Nachholen von Bildungsabschlüssen und Bildungsberatung, seit 2000 auch mit Mitteln des ESF

1999

- Einführung des Studienabschlussstipendiums für Berufstätige (Bundesgesetz)
- Akademien-Studiengesetz: Verbindung von Lehrer/innenaus- und -weiterbildung mit der Möglichkeit von Kursangeboten über die Zielgruppe hinaus

2000

- Aufnahme der Arbeiten eines österreichischen Netzwerkes für universitäre Weiterbildung an österreichischen Universitäten – (AUCEN - Austrian Universities Continuing Education Network)
- eFit als Initiative im Rahmen von eAustria setzt hinsichtlich Neuer Medien Schwerpunkte in den Bereichen Schule (eLearning), Hochschule (eScience), Erwachsenenbildung (eTraining) und Kultur (eCulture)
- Einführung und Anhebung (2002) eines Steuerfreibetrages für Unternehmen (20%) für betriebliche Bildungsaktivitäten (zunächst nur externe Bildung, nunmehr auch innerbetriebliche Bildungsaktivitäten). Die Freibeträge können auch in Form von Prämien ausbezahlt werden. Für Arbeitnehmer/innen wurden gewisse Lockerungen bei den steuerlichen Absetzbarkeiten von Bildungsausgaben bei der Veranlagung umgesetzt. (Bundesgesetz)
- Weiterbildungsmarketing im Rahmen der „Woche der Erwachsenenbildung“ bzw. der „Info-Tage für Weiterbildung“ durch das BMBWK
- Ausweitung der Anrechnungsmöglichkeiten im Fachbereich und bei den Sprachen bei der Berufsreifeprüfung (BGBl. bzw. VO des Bildungsministers)

2001

- Umfassender Konsultationsprozess auf allen Ebenen im Rahmen des Memorandums über LLL der Europäischen Kommission u. Veröffentlichung eines Länderberichts und Hintergrundberichts (Österreichischer Länderbericht; Hintergrundbericht zum Länderbericht, Materialien zur EB Nr. 5 und 6, BMBWK; vgl. auch Dokumentation der Expertentagung am 20.Juni 2001, Materialien zur EB Nr. 7; auch elektronisch zugänglich über www.lebenslangeslernen.at)
- Durchführung von Koordinationsworkshops zur Erfüllung des Regierungsprogramms "zur umfassenden Koordination des gesamten Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsbereichs" (u.a. zur Vorbereitung eines Koordinierungsgremiums für die EB)
- Beginn einer Vernetzung von Qualifikationsforscherinnen und -forscher durch die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich

2002

- Ausweitung der Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung (BeSt³) auf den Bereich Weiterbildung und die Zielgruppe Erwachsene
- Etablierung von drei EQUAL-Entwicklungspartnerschaften zum lebenslangen Lernen
- Universitätsgesetz 2002 für 21 österreichische Universitäten. Die dort festgehaltene Autonomie lässt vermehrte Aktivitäten im Feld der Erwachsenenbildung erwarten. (Bundesgesetz)

2. ERWACHSENENBILDUNG: TEILNEHMER/INNEN, ANBIETER UND ERTRÄGE

2.1 Beteiligung an Erwachsenenbildung

Die österreichische Bildungsforschung verfügt nicht über Erhebungsergebnisse, die über einen längeren Zeitraum exakt vergleichbare Daten bieten. Es gibt aber eine Reihe unterschiedlicher Erhebungen, die als Behelf herangezogen werden können. Eine Auswahl hierzu bietet die nachfolgende Übersichtstabelle.

Statistik Austria hatte für das Jahr 1989 eine Beteiligungsquote von rund 12% der Berufstätigen an Fortbildungskursen ausgewiesen (Zeidler 1990, 790), in der OECD-Studie „Zur Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens“ (1998) wurde bereits eine jährliche Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung von 26% errechnet (Ofner/Wimmer 1998, 47). Nach dem CVTS-2 haben im Jahr 1999 31,5% der Mitarbeiter/innen in den Unternehmen in Österreich eine betriebliche Weiterbildung in Kursform *in der Arbeitszeit* absolviert, wobei interne Schulungen, Schulungen bei anderen Unternehmen sowie Teilnahme bei Kursen von Erwachsenenbildungsanbietern subsumiert wurden (siehe u.a. Nestler/Kailis 2002b, 1ff). Eine Umfrage vom September 2002 von IMAS berichtet über einen Anteil von 18% bei den Berufstätigen, die „häufig“ an Kursen in Erwachsenenbildungseinrichtungen teilnehmen siehe (IMAS-Report 2002, 2). Hierdurch ergibt sich die Differenz zwischen 31,5 und 18%: 13 bis 14% der kursmäßig Weiterbildungsaktiven würden damit – so kann man vermuten – auf Schulungen in den Unternehmen selbst entfallen.

Eine weitere empirische Quelle ist die *Life-Style-Studie* von 2002 (Fessel 2002), bei der 4.200 über 15-Jährige in der Wohnbevölkerung befragt wurden. Nach dieser Umfrage haben 40% der Befragten (zumindest) eine *themenbezogene* Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten genannt. Für Erwerbstätige belief sich der Anteil derer, die (zumindest) eine themenbezogene Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten genannt haben, auf 50%. Diese Weiterbildungsaktivitätsrate beruht zweifellos auf einem weiten Weiterbildungsbegriff, der interne Schulungen, Kurse bei Erwachsenenbildungseinrichtungen, aber auch selbstorganisierte Lernformen umfasst.

TABELLE 2-1:

**Weiterbildungsbeteiligung auf Basis
von Erhebungen und Publikationen, 1989–2002**

Befragte	Institut	Erhebungs- jahr	Stich- probe	Weiter- bildungs- quote	Art und zeitlicher Bezug
Berufstätige	ST.AT.	1989	MZ	12%	jährliche Teilnahme an beruflichen Fortbildungskursen
Erwerbstätige	UBW/ibw	1996	2.579	26%	jährliche Weiterbildungsbeteiligung
Unternehmen (mit zehn oder mehr Beschäftigten)	ST.AT (CVTS-2)	2000/01	2.612	31,5%	interne oder externe kursartige betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter/innen im Jahr 1999
Erwerbstätige	IMAS	2002	1.000	18%	häufiger Kursbesuch bei Erwachsenenbildungseinrichtungen (WIFI, BFI, VHS etc.)
Erwerbstätige	Fessel – GfK	2002	2.160	50%	themenbezogen weiterbildungsaktiv in den letzten 12 Monaten (organisierte und selbstorganisierte Bildung)
Bevölkerung über 15 Jahren	Fessel – GfK	12/2002	1.000	16%	häufiger Besuch von Weiterbildungskursen in den letzten drei Jahren
Bevölkerung ab 16 Jahren	IMAS	2002	1.000	14%	häufiger Kursbesuch bei Erwachsenenbildungseinrichtungen (WIFI, BFI, VHS etc.)
Bevölkerung über 15 Jahren	Fessel – GfK	2002	4.200	40%	themenbezogen weiterbildungsaktiv in den letzten 12 Monaten (organisierte und selbstorganisierte Bildung)

Quelle: ST.AT; UBW/ibw; Fessel-GfK; IMAS; eigene Berechnungen

2.1.1 Erwachsenenbildungsbeteiligung nach Erstausbildung

Die Aufgliederungen nach formaler Bildung zeigen das bekannte Muster, dass mit der erreichten Höhe formaler Bildung auch die Beteiligung an der Weiterbildung zunimmt. Nachfolgende Tabelle gibt einen ersten Überblick, basierend auf Bevölkerungsumfragen von *Fessel-GfK* und dem Mikrozensus von *Statistik Austria*.

Bei einer Bevölkerungsumfrage im Frühjahr 2002 gaben 40% der Befragungsteilnehmer/innen an, zumindest bezogen auf ein Thema weiterbildungsaktiv gewesen zu sein. Bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss lag dieser Anteil bei 63%, bei den Pflichtschulabsolventen/innen bei 26%. Der größte Abstand im Vergleich der formalen Bildungsebenen in der Weiterbildungsquote lag zwischen den Personen mit Matura (AHS oder BHS) und den Personen

mit einer berufsfachlichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung oder BMS)¹¹, aber ohne Matura (Studienberechtigung) (20 Prozentpunkte).

TABELLE 2-2:

**Weiterbildungsbeteiligung nach Bildungsebenen
und Wandel der Bildungsstruktur in%**

Höchste abgeschlossene Bildung	1998–2000 keine Weiterbildungsaktivitäten	2001/2002 weiterbildungsaktiv	Anteil an der 20- bis 64-J. Bevölkerung, 2001 (n=5.041.000)	Anteil in der 20- bis 24-J. Bevölkerung; 2001 (n=477.600)
Pflichtschule	56	26	22	15
Lehre, Fachschule	34	31	52	45
AHS, BHS	16	51	18	38
Hochschule, Universität, Akademie	8	63	8	2
Gesamt	25	40	100	100

Quelle: Fessel-GfK; ST.AT; eigene Berechnungen

Der Vorsprung der Personen mit einer ersten Ausbildung (Lehrlingsausbildung/BMS) gegenüber den Pflichtschulabsolventen/innen beläuft sich auf nur fünf Prozentpunkte. Grund hierfür ist, dass sich in dieser statistischen Kategorie auch Jugendliche befinden, die sich auf einen weiterführenden Abschluss vorbereiten. Dies belegt die Aufgliederung nach Themen (siehe Tabelle 2-3).

Auf allen formalen Bildungsebenen bezogen sich die Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr am stärksten auf die EDV. Bei den Personen mit höherer Bildung nimmt die Sprachenschulung den zweiten Platz ein, bei den Personen mit einer ersten berufsfachlichen Ausbildung nehmen die „anderen berufsspezifischen Themen“ den zweiten Platz ein. Der Vorsprung der höher Gebildeten in der Weiterbildungsbeteiligung ist bei den Querschnittsqualifikationen deutlich höher als bei den „anderen berufsspezifischen Themen“.

Auch eine Erhebung von Ende 2000 unterstreicht den Zusammenhang zwischen Erstausbildung und Weiterbildungsbeteiligung (siehe Tabelle A2-2a). Relevant ist dabei vor allem der Befund, dass eine erste Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht bei allen Lernformen zu deutlich höheren Weiterbildungsbeteiligungsraten führt: Dies reicht von selbstorganisierten Lernformen wie der Fachlektüre bis zum Besuch von Weiterbildungskursen oder der Entsendung zu betrieblichen Schulungen.

¹¹ Eine Unterscheidung auf Basis der zugänglichen Daten ist leider nicht möglich.

TABELLE 2-3:

**Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten in der über 15-Jährigen
Bevölkerung nach formaler Bildung, 2002, in%**

Weiterbildungsthemen (Auswahl)	Pflicht- schule	Lehre, Fachschule	AHS, BHS	Hoch- schule	Gesamt
n=	588	1.824	1.275	514	4.200
EDV	14	13	24	32	19
Sprachen	11	5	12	14	9
andere berufsspezifische Themen	3	8	11	13	9
Gesamt (bei elf Vorgaben)	59	53	100	132	78
<i>zumindest eine Angabe</i>	<i>26</i>	<i>31</i>	<i>51</i>	<i>63</i>	<i>40</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; siehe Tabelle A2-4; eigene Berechnungen

Da sich der Bildungsstand der Bevölkerung in den letzten Jahren signifikant verändert hat (siehe Tabelle A2-1a,b), ist auch mit veränderten Erwartungen an Erwachsenenbildung zu rechnen. Das formale Bildungsniveau hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verschoben, wie ein Vergleich der 20- bis 24-Jährigen mit den 20- bis 64-Jährigen aufzeigt. Nur noch 15% der 20- bis 24-Jährigen haben keinen Abschluss nach der absolvierten Schulpflicht erreicht; 35% haben den Abschluss einer Lehrlingsausbildung (duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule), 10% den Abschluss einer Fachschule (BMS) aufzuweisen; weitere 40% dieser Altersgruppe weisen höhere Schulbildung (darunter 2% abgeschlossene Hochschulbildung) auf.

2.1.2 Geschlechtsspezifische Erwachsenenbildungsbeteiligung

Die Beteiligung von Männern und Frauen in der über 15-Jährigen Wohnbevölkerung an der Weiterbildung unterscheidet sich kaum nach der Häufigkeit der Aktivitäten in den letzten zwölf Monaten, wohl aber nach spezifischen Themen, Lernformen und gewählten Anbietern. Der Anteil derer, die sich selbst insgesamt als weiterbildungsaktiv einstufen, variiert kaum. Jeweils rund vier von zehn Befragungsteilnehmer/innen gaben im Frühjahr 2002 an, in den letzten zwölf Monaten *themenbezogen* weiterbildungsaktiv gewesen zu sein. Am stärksten ist die geschlechtsspezifische Differenz im Bereich „Technik/Naturwissenschaften“. Auch in der EDV gibt es einen männlichen Vorsprung, allerdings auf relativ hohem Beteiligungsniveau bei beiden Geschlechtern. Bei den Sprachen, Gesundheit und Erziehung waren die Frauen aktiver (siehe Tabelle A2-5).

TABELLE 2-4:

**Geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten in der über
15-Jährigen Bevölkerung, 2002, in %**
(Mehrfachangaben waren möglich)

Weiterbildungsthemen (Auswahl)	Frauen (n=2.186)	Männer (n=2.014)	Differenz
EDV	17	21	4
Andere berufsspezifische Themen	8	10	2
Technik, Naturwissenschaften	3	9	6
Sprachen	10	8	-2
Nennungen insgesamt (bei elf Vorgaben)	77	80	
<i>zumindest eine Nennung</i>	<i>39</i>	<i>41</i>	<i>-2</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; siehe Tabellenanhang; eigene Berechnungen

Analysiert man die Beteiligungsformen (und Lernorte) der Weiterbildung in der Wohnbevölkerung, so zeigen sich mit Ausnahme des Kursbesuchs durchgängig geringere Beteiligungsquoten bei den Frauen. Sowohl bei den selbstorganisierten Lernformen als auch im Zugang zu betrieblichen Schulungen weisen die Frauen niedrigere Beteiligungsraten auf (siehe A2-2b). Legt man die Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Rahmen des CVTS-2 zugrunde, so zeigt sich – trotz erheblicher branchenspezifischer Unterschiede – insgesamt kein Rückstand für die Frauen (siehe A2-10). Dies macht deutlich, dass der Rückstand im Zugang zu betrieblicher Schulung mit der geschlechtsspezifischen Erwerbsquote zusammenhängt.

Die Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der Beteiligung an weiterführender Bildung aufgeholt und in der höheren Bildung die Männer überholt. 46% der 20- bis 24-jährigen Frauen und 34% der gleichaltrigen Männer weisen höhere Bildungsabschlüsse auf. Bei der Lehrlingsausbildung ist der Anteil unter den Männern der genannten Altersgruppe jedoch deutlich höher: 44 gegenüber 26% (siehe Tabelle A2-2). Für die ausbildungsbezogene und gesellschaftliche Integration, aber auch die zukünftige Entwicklung der Erwachsenenbildung nicht unerheblich dürften die geschlechtsspezifischen Berufsbildungsrouten sein: Während bei den jungen Männern die Lehrlingsausbildung mit 44% der 20- bis 24-jährigen mehr als doppelt so viele Absolventen wie die vollzeitschulischen Berufsbildungswege (BMS und BHS zusammen) ausmacht, ist dies bei den gleichaltrigen Frauen nicht der Fall. Hier ist ein Verhältnis von 26% an Lehrabschlüssen zu 32% an BMHS-Abschlüssen zu konstatieren.

Wenn die Zahlen des Mikrozensus von 2001 aufgegliedert nach Altersgruppen, Geschlecht und höchster abgeschlossener Bildung empirisch auch auf diesem relativ hohem Disaggregationsniveau valide sind, dann deutet sich bei den jungen Männern ein Problem aufgrund eines wiederum zunehmenden Anteils an Personen ohne abgeschlossene Ausbildung an (siehe Tabelle A2-1b). Der Anteil der Personen ohne weiterführenden Ausbildungsabschluss ist im Altersgruppenvergleich bei den Männern erstmals leicht angestiegen, nicht aber bei den gleichaltrigen Frauen.

2.1.3 Erwachsenenbildung nach Altersgruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung wird wesentlich vom Lebensalter mitbestimmt. Im Vergleich der über 20-Jährigen in der Bevölkerung zeigt sich bei den 20- bis 29-Jährigen die höchste Weiterbildungsaktivitätsrate. Bei der bereits zitierten Umfrage 2002 nannten fast sechs von zehn dieser Altersgruppe zumindest eine themenbezogene Weiterbildungsaktivität für die letzten zwölf Monate; auch die Gesamtzahl der genannten Themen war mit Abstand am höchsten. Ein signifikanter Einbruch ist im Alter von 50 und mehr Jahren erkennbar. Die Umfrage von 2002 wird durch frühere Erhebungen bestätigt (siehe Tabellenhang). Der Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung bei den über 50-Jährigen ist deutlich, bereits aus anderen Erhebungen bekannt und eine der großen Herausforderungen für Österreich, zumal die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen in Österreich mit 41% um etwa zehn Prozentpunkte unter dem Ländermittel der EU-15 liegt. (European Commission 2001, 30)

TABELLE 2-5:

Altersgruppenspezifische Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten, 2002, in %

Themenbereich (Auswahl) n=	Lebensalter in Jahren				
	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 +
EDV	29	18	26	18	5
andere berufsspezifische Themen	14	14	13	6	1
Sprachen	13	6	7	5	5
Nennungen gesamt (bei elf Vorgaben)	117	86	97	60	27
<i>zumindest eine Angabe</i>	58	47	51	34	16

Quelle: Lifestyle 2002; siehe Tabellenanhang; eigene Berechnungen

Differenziert man die häufig gepflegten Lernformen nach Altersgruppen, so zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. Im Bereich des selbstorganisierten Lernens ist die Fachlektüre (Bücher oder Zeitschriften) bei den 30- bis unter 45-Jährigen am häufigsten. Das medien- oder computergestützte Lernen weist hingegen den höchsten Anteil bei den unter 20-Jährigen auf. In der organisierten Weiterbildung in Form von Kursen und Veranstaltungen gibt es einen Anstieg der Beteiligungsraten bis unter 45 Jahre, danach eine deutliche Reduktion. Die Schulung im Betrieb zeigt einen Abfall bei den über 44-Jährigen, der mit der relativ geringen Erwerbsbeteiligung bei den über 55-Jährigen in Österreich zusammenhängen dürfte.¹²

2.1.4 Erwachsenenbildung nach Erwerbsstatus

Erwerbsbeteiligung bedeutet auch erweiterten Zugang zur Erwachsenenbildung. Bei der Befragung vom Frühjahr 2002 schlägt sich dieser Zusammenhang quantitativ und qualitativ deutlich nieder. Ausgeprägt ist die häufigere Weiterbildungsbeteiligung in der EDV und bei den „anderen berufsspezifischen Themen“. Bei anderen Themen (wie den Sprachen) ist die Weiterbildungsbeteiligung nicht von der Erwerbsbeteiligung bestimmt. Dies spiegelt den Umstand wieder, dass insbesondere mit der Fremdsprachenbildung eine Beruf und Freizeit übergreifende Nutzenerwartung verbunden wird.

Differenziert man die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten innerhalb der Erwerbstätigen weitergehend, und zwar nach dem Beruf der Befragten, so zeigt sich die bekannte Differenzierung nach der vertikalen Struktur der Qualifikation. Die leitend Erwerbstätigen weisen nicht nur im Bereich der EDV die höchste Weiterbildungsquote im letzten Jahr auf, sondern auch bei anderen Themen.

¹² Der hohe Anteil bei den 15- bis 19-Jährigen hat mit der Lehrlingsausbildung zu tun.

TABELLE 2-6a:

**Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten
nach Erwerbsstatus, 2002, in %**

Weiterbildungsthemen (Auswahl)	Erwerbs- tätige (n=2.160)	Nicht- erwerbs- tätige (n=1.545)	Differenz
EDV	25	12	13
andere berufsspezifische Themen	14	3	11
Sprachen	8	10	-2
Nennungen gesamt (bei elf Vorgaben)	95	54	41
<i>zumindest eine Nennung</i>	<i>50</i>	<i>28</i>	<i>22</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

Immerhin gibt fast die Hälfte der nicht-leitenden Angestellten/Beamt/innen und ein Viertel der Facharbeiter/innen Weiterbildungsaktivitäten im Bereich EDV oder „anderen berufsspezifischen Themen“ für die letzten zwölf Monate an. Sprachenschulung ist auf Angestellte/Beamt/innen und Selbständige konzentriert; hier ist ein viel stärkerer Unterschied zu den Arbeiter/innen-berufen als für das Thema EDV zu verzeichnen. Technisch-naturwissenschaftliche Weiterbildung ist hingegen auch bei Facharbeiter/innen relativ stark vertreten, noch stärker die handwerkliche Weiterbildung (Tabelle A2-9).

Bei den zum Befragungszeitpunkt Arbeitslosen ist die EDV mit 26% erwartungsgemäß relativ häufig in den Schulungen in den letzten zwölf Monaten vertreten, wirtschaftliche Kurse waren dabei die zweithäufigste Weiterbildung.

TABELLE 2-6b:

**Berufsspezifische Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten,
2002, in %**

Themen der Weiterbildung	Leitende Ange- stellte / Beamte	Selbstständige/ Freie Berufe	Nicht-leitende An- gestellte / Beamt/inne	Landwirt/innen	Fach- arbeiter/innen	Un-/ Angelernte Arbeiter/innen	Arbeitslose
n=	249	191	951	110	518	297	89
EDV	39	29	32	18	11	12	26
andere berufsspezifi- sche Themen	20	12	16	10	15	1	8
Sprachen	15	11	11	0	3	2	7
Nennungen gesamt	133	119	114	75	73	38	75
zumindest eine Nen- nung (bei elf Vorgaben)	66	61	60	39	38	25	39

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

2.1.5 Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung

Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung von *Eurostat* (Labour Force Survey, LFS) bieten empirische Information über die Weiterbildungsbeteiligung in einem sehr kurzen Zeitraum, und zwar innerhalb der letzten vier Wochen. Hierbei werden jene erklärenden Variablen der Weiterbildungsbeteiligung, die zuvor thematisiert wurden, berücksichtigt. Hierdurch können Überprüfungen zu den bisherigen Ergebnissen, aber auch weitergehende Einblicke gewonnen werden.

Betätigt wird – auch bei kurzfristigster Betrachtung – die mit dem Lebensalter kontinuierlich abnehmende Inklusion in Weiterbildungsaktivitäten. Differenziert man nach Lebensunterhalt und Geschlecht, so wird eine häufigere Schulungsteilnahme der arbeitslosen Frauen sichtbar.

Auch die Aufgliederung nach formaler Bildung und Geschlecht bietet Bestätigung und interessante Differenzierungen. Die Weiterbildungspartizipation nach formaler Bildung zeigt die bekannte Entsprechung zur vertikalen Bildungsstruktur. Die höchste kurzfristige Weiterbildungsbeteiligung weisen Frauen mit AHS- oder Hochschulbildung, die niedrigste Frauen mit Lehrabschluss auf.

TABELLE 2-7a:

**Anteil der Personen, die in den letzten vier Wochen
eine Weiterbildung absolvierten, nach Lebensunterhalt und Lebensalter, 3/2001, in %**

Lebensunterhalt und Alter der Befragten	Männer		Frauen	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
<i>nach Erwerbsstatus</i>				
Erwerbstätigkeit	2.059,5	9,1	1.457,6	9,5
Arbeitslos	113,9	10,3	80,3	15,1
Pensionist	773,4	0,6	944,9	0,7
Ausschließlich haushaltsführend	-	-	601,1	2,9
Karenzurlaub	-	-	89,6	2,0
<i>nach Lebensalter</i>				
25–29 Jahre	269,8	11,7	277,6	10,0
30–39 Jahre	704,7	8,9	691,3	8,4
40–49 Jahre	575,2	6,9	566,0	7,1
50–54 Jahre	252,9	7,1	253,6	5,1
55–59 Jahre	228,4	3,2	238,8	2,6
60–64 Jahre	211,9	1,7	227,1	1,6
Über 15-Jährige gesamt	n=3.186,8	8,8	n=3.452,2	8,0

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2000/2001, Wien 2001

TABELLE 2-7b:

Anteil der Personen mit weiterführender formaler Bildung, die in den letzten vier Wochen eine Weiterbildung absolvierten, nach Bildungsabschluss und Geschlecht, 3/2001

Bildungsabschluss auf Sekundarstufe und darüber*	Männer		Frauen	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Lehrabschluss (Berufsschule)	1.434,9	5,2	927,0	4,4
Berufsbildende mittlere Schule	239,5	8,9	444,2	7,6
Berufsbildende höhere Schule (Abiturientenform)	66,2	9,6	70,9	10,7
Allgemeinbildende höhere Schule	215,5	14,9	248,6	17,5
Berufsbildende höhere Schule (Normalform)	204,2	14,1	195,8	14,5
Hochschulverwandte Lehranstalt	44,4	12,3	71,9	16,3
Universität, Hochschule	209,5	11,7	143,0	17,4
Insgesamt	n=3.186,8	8,8	n=3.452,2	8,0

* Personen ohne Pflichtschulabschluss und ohne weiterführenden Abschluss wurden nicht berücksichtigt, da die erforderliche Extraktion der Schüler/innen, Lehrlinge und Studierenden auf Grundlage der publizierten Daten nicht möglich ist.

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2000/2001, Wien 2001

2.2 Anbieter in der Erwachsenenbildung

Unternehmen einerseits und Erwachsenenbildungsinstitutionen andererseits stellen die häufigsten Lernorte Erwachsener bezogen auf Kurse, Seminare oder Vorträge dar. Schulungen im eigenen Unternehmen sowie Schulungen in anderen Unternehmen (Hersteller, Mutterunternehmen) gehören zu den besonders häufig genannten Lernorten. Der Besuch von Weiterbildungskursen wurde Ende 2000 von 16% der Befragten als häufige Weiterbildungsform genannt.

TABELLE 2-8:

**Häufigkeit praktizierter Weiterbildungsformen in den letzten drei Jahren,
über 15-jährige Wohnbevölkerung (n=1.000), 12/2000, in %**

Lernformen	sehr häufig oder häufig	selten	nie
Lesen von Fachbüchern bzw. Fachzeitschriften	32	16	51
Spezielle Schulung im Betrieb, in dem Sie arbeiten	21	12	66
Besuch von Vorträgen	18	20	61
Besuch von Weiterbildungskursen	16	16	66
Besuch von Seminaren	15	14	71
Berufliche Weiterbildung zu Hause mit Hilfe von Medien wie CD-ROM, Video/Tonbändern, Online-Kursen u.Ä.	9	10	80
Spezielle Schulung in einem anderen Betrieb bzw. externe Produktschulung	6	6	86
Abendschule, Kolleg, Studium im zweiten Bildungsweg	3	3	93

Quelle: Fessel-GfK 2002; eigene Berechnungen

Die *Life-style-Studie* von 2002 lässt eine ungefähre Einschätzung des Stellenwerts der Erwachsenenbildungsanbieter des Landes zu. Gefragt wurde danach, ob die in einer Liste vorgegebenen Bildungsanbieter „bereits genutzt“ wurden. An der Spitze der Nutzungshäufigkeiten rangieren das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und die Volkshochschulen (VHS), die beide in allen Bundesländern Erwachsenenbildungseinrichtungen etabliert haben. Der Vorsprung des WIFI ist bei den Erwerbstätigen deutlich (37 zu 28% der Befragten), in der über 15-Jährigen Wohnbevölkerung nur geringfügig gegenüber der Volkshochschule (28 zu 26%). Von den übrigen Weiterbildungsanbietern mit relativ hoher Nennung erscheinen das BFI, „andere Anbieter“ und die „privaten Anbieter“ als weitere quantitativ starke Bildungsanbieter.

Unter „andere Möglichkeiten“ werden, wie Aufgliederungen nach Bildung vermuten lassen, folgende Einrichtungen subsumiert: Verwaltungsakademien, Pädagogische Institute und Weiterbildungen von akademischen Berufsverbänden.

Rund 15% der Erwerbstätigen gaben im Frühjahr 2002 an, Weiterbildung, die von „privaten Anbietern“ organisiert wird, bereits genutzt zu haben. Die Vorgabe „private Anbieter“ subsumiert eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsanbieter. Der Stellenwert dieser Bildungsanbieter ist in der betrieblichen Weiterbildung (laut CVTS-2), worauf im nächsten Abschnitt eingegangen wird, deutlich größer als in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung der Bevölkerung.

TABELLE 2-9a:

**Anteil der Befragten, die nachfolgend genannte Weiterbildungsmöglichkeiten
„bereits genutzt“ haben, 2002, in %**

Weiterbildungsmöglichkeit	über 15-Jährige Erwerbstätige		Differenz
	Bevölkerung n=4.200	n=2.160	
Betriebsinterne Schulung	32	44	12
Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)	28	37	9
Volkshochschule (VHS)	26	28	2
Berufsförderungsinstitut (BFI)	14	19	5
Universität	13	15	2
Andere Möglichkeiten	11	16	5
Private Anbieter	11	15	4
Bildungswerke	11	11	0
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	5	7	2
Fachhochschule	4	5	1
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	2	2	0
keine Angabe	36	26	-10

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

2.2.1. Die KEBÖ-Verbände (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs)

Eine weitere wichtige Datenquelle, die Überblicksinformationen zur Anbieterlandschaft enthält, ist die jährliche Statistik der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs). Diese Statistik informiert über Teilnahmen und Dauer der Weiterbildungen. Allerdings sind die Informationen nicht vollständig, zudem fehlen die Daten über jene Anbieter (z.B. Pädagogischen Institute, welchen die Lehrerweiterbildung obliegt), die nicht Mitglieder der KEBÖ sind.

Eine scharfe Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung ist nicht möglich, trotzdem wurde in der nachfolgenden Tabelle eine Anordnung nach der Art des Angebots versucht: Zunächst werden die primär auf berufliche Weiterbildung bezogenen angeführt, sodann die Volkshochschulen als ausgeprägte Mischform und abschließend die primär allgemeinbildenden Anbieter. Aber auch bei den kirchlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen sind berufliche Angebote subsumiert (Ausbildung für kirchliche berufliche oder nebenberufliche Funktionen).

Die Differenzierung nach der Dauer der Veranstaltungen ist ein wichtiger Hinweis für die Art der Veranstaltungen und der Kurse, die von den Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden. Zählt man Kurse mit mittlerer und längerer Dauer zusammen, so rangieren das WIFI und das BFI an der Spitze der Anbieter im Vergleich der hauptsächlich berufliche Weiterbildung anbietenden Einrichtungen. Wird der Kreis weiter gezogen und Veranstaltungen mit zumindest fünf Unterrichtseinheiten betrachtet, so erweisen die sich Volkshochschulen als am häufigsten frequentierte Anbieter (exakt 503.280 Teilnahmen an Veranstaltungen mit zumindest fünf Unterrichtseinheiten im letzten Beobachtungsjahr). Die Volkshochschulen sind Einrichtungen, die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung im Programm haben. Der Begriff der Weiterbildung ist in Österreich eher beruflich konnotiert, während Erwachsenenbildung eher als allgemeine Bildungsform begriffen wird. Bei den Veranstaltungen im Umfang von ein bis vier Unterrichtseinheiten sind das LFI (ländliches Fortbildungsinstitut) und die Bildungsvereinigungen der Kirchen am stärksten.

TABELLE 2-9b:

**Anzahl und Art der Teilnahmen bei KEBÖ-Verbandsmitgliedern,
Arbeitsjahr 2000/01**

Bildungs- anbieter	Kurzveranstaltungen		Veranstaltungen mittlerer Dauer (9–39 UE)	längere Ver- an- staltungen > 39 UE	Fern- kurse	<i>Gesamt ohne SV</i>	Sonder- veranstaltungen
	1–4 UE	5–8 UE					
Arge BHÖ	129.828	63.008	54.946	9.437	-	257.219	0
BFI	-	-	160.443 ¹	-	-	160.443 ¹	190.313
Forum	491.631	58.904	87.242	18.522	1.884	658.183	268.908
LFI	308.925	181.277	30.358	24.613	-	545.173	26.147
RÖBW	402.937	52.817	68.725	28.496	-	552.975	1.005.871
VG-Ö	19.141	26.240	7.466	1.122	-	53.969	4.547
VÖGB	121.932	64.311	29.687	1.533	-	217.463	93.709
VÖV	102.611	49.686	326.328	127.266	-	605.891	550.964
WIFI	30.550	-	74.539	158.861	-	263.950	14.900
Gesamt	1.607.555	496.243	839.734	369.850	1.884	3.315.266	2.155.359

* Hierbei handelt es sich um eine seitens KEBÖ getroffene Zuweisung von Teilnahmen im Bereich „Veranstaltungen mittlerer Dauer“. Das BFI hat diesen Wert als gesamte Anzahl von Teilnahmen ohne nähere Spezifizierung ausgewiesen.

Quelle: 16. KEBÖ-Statistik

UE=Unterrichtseinheit

Arge BHÖ = Arbeitsgemeinsch. d. Bildungshäuser Österreichs

BFI = Berufsförderungsinstitut Österreich

Forum = Forum Kath. Erwachsenenbildung in Österreich

LFI = Ländliches Fortbildungsinstitut

RÖBW = Ring Österreichischer Bildungswerke

VG-Ö = Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreichs

VÖGB = Verband Österr. Gewerkschaftlicher Bildung

VÖV = Verband Österreichischer Volkshochschulen

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreichs

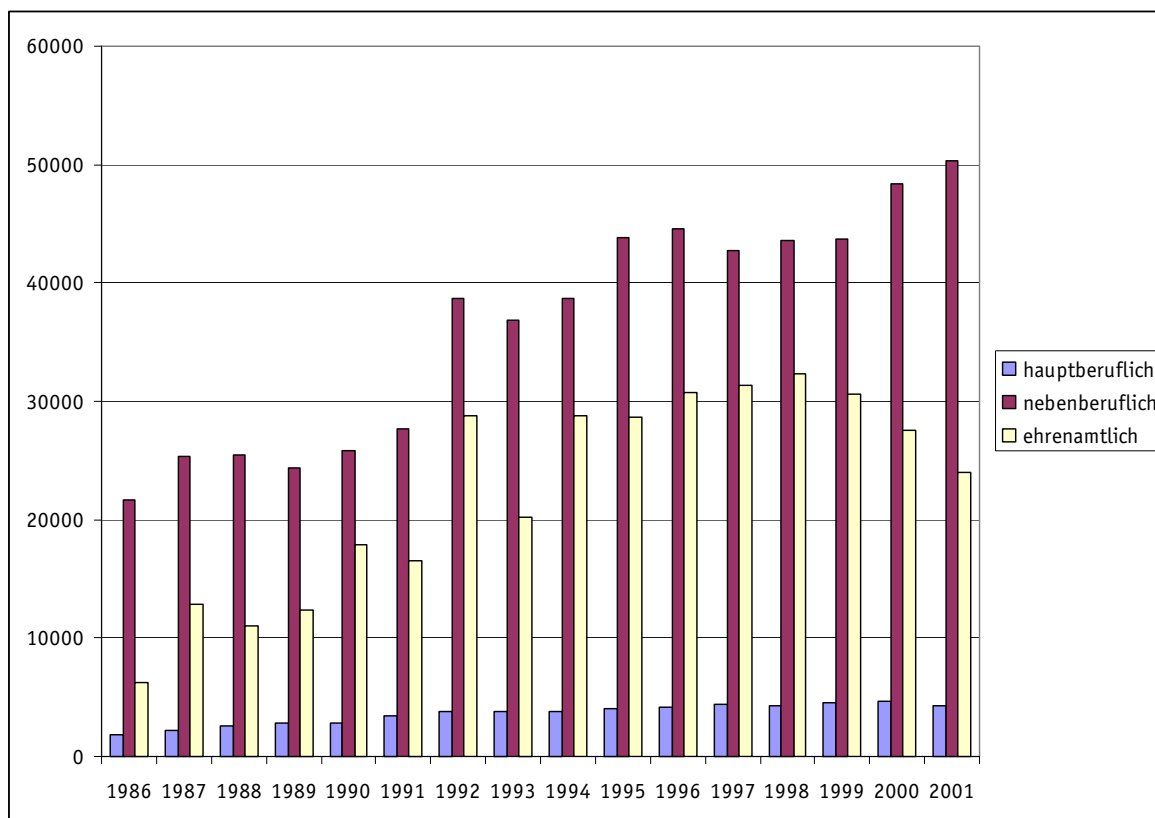
Details zu den KEBÖ-Verbänden finden sich im Anhang.

Bei der Teilnahme an Angeboten der zehn Verbände zeigen sich zwei Entwicklungen: Einerseits ist die Teilnahme über den betrachteten Zeitraum sehr konstant, andererseits ist – zieht man zusätzliche Differenzierungen aus den jährlichen KEBÖ-Statistiken (KEBÖ-Statistik 2001, 7) heran – seit 1991/92 ein Trend zu kürzeren Veranstaltungen und damit möglicherweise zu geringerer Gesamtbildungszeit ablesbar. Diese Tendenz ist an der Zunahme von kurzen (1 bis 8 Unterrichtseinheiten) und mittleren (9 bis 39 UE) Veranstaltungsformen und einer stabilen Entwicklung von längeren Angeboten (über 39 UE) abzulesen.

Um einen Eindruck über die Entwicklung der Einrichtungen zu erhalten werden im Folgenden die Zahlen der Mitarbeiter/innen der Verbände seit Beginn der Dokumentation dargestellt. Es ist besonders darauf hinzuweisen, dass neben haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen insbesondere in den nichturbanen Regionen ein doch nicht unbedeutender Anteil durch ehrenamtliche Arbeit geleistet wird.

Abbildung 1-2:

Mitarbeiter/innen der KEBÖ-Verbände 1986–2001



Quelle: KEBÖ

Wenig überraschend ist der hohe Anteil an nebenberuflicher Tätigkeit, dies ist ein Wesenszug der gemeinnützigen Erwachsenenbildung in Österreich. Die Zahl der fix angestellten Mitarbeiter/innen ist von 1.861 (1986) auf 4.702 (2000) angestiegen und stand zuletzt 2001 bei 4.243. Die Anzahl der nebenberuflichen Mitarbeiter/innen liegt rund um das Zehnfache über diesen Werten. Der Anteil der Kursleiter/innen, Dozent/innen usw. liegt gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen recht konstant bei etwa zwei Drittel.

2.2.2. Träger des „Zweiten Bildungswegs“: Sekundarschulen und Erwachsenenbildung

A) Anbieter des zweiten Bildungsweges

- Hauptschulabschluss

Der positive Abschluss der 4. Klasse Hauptschule ist notwendig, um eine berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule) oder eine allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule (AHS, HTL, HAK usw.) besuchen zu können. Auch die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz (Lehrvertrag) bzw. Arbeitsplatz sind ohne positiven Hauptschulabschluss

verhältnismäßig ungünstig. Auch für die Nostrifikation (Anerkennung) eines ausländischen Schulabschlusses kann es notwendig sein, einzelne Prüfungen nachzuholen. Wesentlich ist, dass dieser Abschluss (positive 8. Schulstufe) nicht automatisch mit der Erfüllung der Schulpflicht erreicht wird. Deshalb bieten mehrere Erwachsenenbildungseinrichtungen Externist/innenvorbereitungen auf die Hauptschulabschlussprüfung an. Dabei handelt es sich um Lehrgänge, die auf den Hauptschulabschluss vor einer Externist/innenkommission an einer Schule vorbereiten. Diese werden von Einrichtungen der Erwachsenenbildung gebührenpflichtig angeboten, zumeist sind sie als Abendlehrgänge geführt.¹³ In Projekten, die seitens des Bildungsministeriums gefördert wurden, waren 2000/01 insgesamt 812 Teilnehmer/innen zu verzeichnen.

- Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung

Personen, die eine Lehre nach dem Berufsausbildungsgesetz nicht mit einer Lehrabschlussprüfung abgeschlossen haben oder Tätigkeiten verrichten, die dem Berufsbild eines Lehrberufes entsprechen, können unter gewissen Kriterien eine Lehrabschlussprüfung ablegen und dadurch einen Berufsabschluss erwerben. Die Lehrabschlussprüfung gliedert sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung. Zur Vorbereitung auf diese Prüfung werden für manche Lehrberufe gebührenpflichtige Vorbereitungslehrgänge angeboten, bei denen beispielsweise der Unterrichtsstoff der Berufsschule gelehrt wird. Es gibt nicht für alle Lehrberufe diese Möglichkeit von Vorbereitungslehrgängen; Interessent/innen können sich aber auch im Selbststudium (eventuell mit den dafür aktuell verwendeten Schulbüchern der Berufsschule) auf die Prüfung vorbereiten. Einzelne Lehrgänge umfassen ein bis vier Semester und sind berufsbegleitend zu besuchen. Andere gestalten sich als Prüfungsvorbereitungen, die einige Stunden oder wenige Tage dauern. 2002 haben bundesweit ca. 5.300 Prüfungsantritte stattgefunden. Das entspricht etwa 10% aller Lehrabschlussprüfungsantritte.

- BMHS und AHS, postsekundäre und weitere Abschlüsse

Die Schulen für Berufstätige ermöglichen einerseits ein Nachholen von Abschlüssen von allgemeinbildenden höheren bzw. berufsbildenden mittleren und höheren Schulen im Erwachsenenalter, andererseits bieten sie speziell Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (erfolgreicher Abschluss einer Lehre bzw. einer berufsbildenden mittleren Schule) die Möglichkeit zur Höherqualifizierung. Die Bildungsangebote für Berufstätige entsprechen im Wesentlichen der Struktur der schulischen Regelform und sind auch vom Bildungsziel her an jene der entsprechenden Schultypen angepasst. Die fachlichen Bereiche sind – was die höheren Schulen betrifft – ident mit den Tagesformen und umfassen technisch-gewerbliche, kaufmännische sowie wirtschaftliche Berufsfelder.

Die Zahlen der Abschlüsse an den Schulen für Berufstätige waren 2000 wie folgt: allgemeinbildende höhere Schulen: 482 (3.449 Studierende), berufsbildende höhere Schulen: 1255 (7.781 Studierende), Kollegs (Voraussetzung Reifeprüfung): 1035 und Aufbaulehrgänge (von mittlerem Qualifikationsniveau auf BHS): 678. Details dazu siehe Tabelle 3-9A.

Bei der BMS (berufsbildende mittlere Schulen) für Berufstätige gibt es Sonderformen in der Erwachsenenbildung im technisch-gewerblichen Bereich (Werkmeisterschulen,

¹³ Hauptschulabschlusskurse im Rahmen von schulischen Angeboten werden auch angeboten, jedoch richten sich diese an höchstens Achtzehnjährige und sind daher nicht Gegenstand dieses Berichts.

Bauhandwerkerschulen), die quantitativ einen erheblichen Output aufweisen (siehe auch 3.5.3.). Die Handelsschulen für Berufstätige weisen vergleichsweise bescheidene Abschlusszahlen auf.

Schwerpunktmäßig bieten im allgemeinbildenden Bereich private Einrichtungen wie auch die großen EB-Verbände Vorbereitungen auf Externist/innenprüfungen zur Reifeprüfung an. Diese sind gebührenpflichtige Angebote.

Weitere berufsbegleitende Bildungsangebote:

- a) Berufsbildende mittlere Schulen im Sozialbereich und Schulen im Gesundheits- und Krankenpflege sind entweder nach dem schulorganisations- oder dem Krankenpflegegesetz geregelt und sind berufsqualifizierend für Sozial-, Pflege- oder Hilfsberufe.
- b) Kollegs sind die fachtheoretische und praktische Ausbildung einer berufsbildenden höheren Schule bzw. höheren Lehranstalt der Lehrer- oder Erzieherbildung. Diese Ausbildungen werden in mehreren Fachrichtungen auch für Berufstätige angeboten.
- c) Die Akademie für Sozialarbeit für Berufstätige (z.T. wurden diese bereits in FH-Studiengänge ungewandelt) hat das Ziel, berufstätigen Interessent/innen an einer Sozialarbeiter/innenausbildung die Möglichkeit zum Erwerb eines Diplomzeugnisses und damit zur Ausübung qualifizierter Tätigkeiten im Bereich der öffentlichen und privaten Wohlfahrtseinrichtungen (Jugendpflege, Altenbetreuung, Rehabilitation, Bewährungshilfe usw.) zu geben.
- d) Speziallehrgänge an BHS-Standorten haben seit der Überführung aus dem SchOG in die Teilrechtsfähigkeit in den letzten Jahren an quantitativer Bedeutung verloren.

B) Berufsreifeprüfung: starkes Engagement der Erwachsenenbildung

Seit langer Zeit besteht in Österreich die Möglichkeit des Hochschulzugangs für Personen ohne Reifeprüfung mittels der Studienberechtigungsprüfung (SBP). Dies wurde insbesondere seitens der Sozialpartner nicht als ausreichende Möglichkeit eingestuft; zudem sollte der Ausbildungsweg der Lehre attraktiver gestaltet werden.

Die Entscheidung von Jugendlichen, die Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren, war bis 1997 in Österreich mit der Konsequenz verbunden, bei dem Wunsch oder auch der Notwendigkeit des Zugangs zu höherer Bildung oder den weiteren Berechtigungen, die mit einer Reifeprüfung verbunden sind, den gesamten Fächerkanon einer höheren Schule nachzuholen. Die bereits länger existierende Studienberechtigungsprüfung, deren Vorläufer von 1945 bis 1986 übrigens auch Berufsreifeprüfung hieß, steht den Absolvent/innen der Lehre oder der berufsbildenden mittleren Schulen zwar prinzipiell offen, bietet aber nur einen eingeschränkten Zugang zum postsekundären und tertiären Bildungsbereich und vermittelt keine fachlichen Qualifikationen im engeren Sinn. (Näheres zur SBP siehe Abschnitt *Österreichs Hochschulen als Erwachsenenbildungseinrichtungen - Studienberechtigungsprüfung*). Die künftige Entwicklungen insbesondere zwischen der BRP und der SBP und der Inanspruchnahme ist noch nicht abzuschätzen.

Mit September 1997 trat das Gesetz über die Berufsreifeprüfung (BGBl. I Nr. 68/1997) in Kraft. Seither besteht die Möglichkeit, auf Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxisbezogenen Wissens die Berufsreifeprüfung abzulegen. Dies gilt für Personen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung, Absolvent/innen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer

Schulen sowie für Absolvent/innen von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst und ab Inkrafttreten einer Novelle mit 1. September 2000 auch für Absolvent/innen der land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung. Die BRP ist der *Reifeprüfung an höheren Schulen insofern gleichwertig*, als sie zum Studium an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen sowie zum Besuch von Kollegs usw. berechtigt und zumindest im Bundesdienst als Erfüllung der Erfordernisse für eine Einstufung in den gehobenen Dienst gilt. Mit der Berufsreifeprüfung wurde erstmals in Österreich auch im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenem Wissen formell gleichgestellt.

Die Berufsreifeprüfung setzt sich aus vier Teilprüfungen zusammen: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der Kandidat/innen als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Prüfung im gewählten Fachbereich entfällt gegenwärtig für Personen mit Meisterprüfung, abgeschlossener Werkmeisterschule oder 3-jähriger Fachakademie. Seit der letzten Novellierung entfällt die Fachbereichsprüfung für alle Personen, die eine nach Inhalt, Prüfungsform, Prüfungsdauer und Niveau gleichwertige Prüfung abgelegt haben. Dazu zählen beispielsweise weiterhin Meisterprüfungen, die Abschlussprüfung an einer Werkmeisterschule und einer mindestens 2-jährigen WIFI-Fachakademie, zusätzlich die Abschlussprüfung an einer Bauhandwerkerschule, das Gesundheits- und Krankenpflegediplom, Befähigungsprüfungen etwa für Kindergärtner/innen und Erzieher/innen, Befähigungsnachweise und bestimmte Fachprüfungen (für Steuerberater/innen usw.) sowie die Lehrabschlussprüfung über einen 4-jährigen Lehrberuf, wenn diese mit Auszeichnung beurteilt wurde. Auch wurde neu geregelt, dass die Prüfung in der gewählten Fremdsprache durch den Erwerb bestimmter, auf dem Verordnungsweg festgelegter, Zertifikate entfallen kann. Ebenso werden bereits bestandene Teile einer Reifeprüfung an einer höheren Schule anerkannt, ab September 2000 auch Teile einer abschließenden Prüfung an einer mittleren Schule, an einer Akademie für Sozialarbeit, einer Akademie im Sinne des Akademien-Studiengesetzes, an einem Fachhochschul-Studiengang oder einer Universität, wenn sie hinsichtlich des Inhalts und der Dauer den Erfordernissen der Berufsreifeprüfung entsprechen.

Die BRP ist vom Grundsatz her eine Externist/innenprüfung. Jedoch sieht das BRP-Gesetz vor, dass Prüfungen auch in vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur anerkannten Lehrgängen, die von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden und somit nicht Teil des öffentlichen Bildungssystems sind, abgenommen werden können. Auch dies stellt eine Neuheit im österreichischen Bildungssystem dar. (Schlögl/Klimmer 2001, 74f)

Die Teilnehmer/innenzahlen in den Kursen der Erwachsenenbildung haben mittlerweile eine Größe von rund 6000 erreicht. (Schlögl/Klimmer/Gary 2001). Die Abschlüsse werden erst seit 2000 zentral dokumentiert. Für dieses Jahr werden in der Schulstatistik 564 BRP-Zeugnisse vermerkt.

C) Meister- bzw. Befähigungsprüfung: Regulierung und Kursanbieter

Der Zugang zu Handwerken und Gewerben wird durch Verordnungen des Wirtschaftsministers reguliert. Durch eine aktuelle Novellierung der Gewerbeordnung werden sich diesbezüglich Veränderungen der Angebote ergeben. Die Meisterprüfungsstellen sind bei den Wirtschaftskammern in den Ländern eingerichtet. Die Vorbereitungen auf die Meisterprüfungen wurden traditionell über die Bildungsangebote der Wirtschaftsverbände angeboten. Dies trifft auch heute zum erheblichen Teil zu, zusätzlich sind aber neue Routen des Zugangs über BMHS, Hochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen zu verzeichnen

Um ein Handwerk oder ein gebundenes Gewerbe selbstständig ausüben zu können, ist der Nachweis fachlicher und zum Teil auch kaufmännisch-rechtlicher Kenntnisse erforderlich. Diese sind durch den Abschluss einer einschlägigen Fachrichtung einer berufsbildenden mittleren oder

höheren Schule, Fachhochschule, Universität, Werkmeisterschule, Meisterschule, Meisterklasse oder Bauhandwerkerschule und unterschiedlich lange fachliche Tätigkeit nachzuweisen. Für Personen mit Lehrabschluss führt eine Meisterprüfung in Kombination mit der Unternehmerprüfung (kaufmännisch-rechtliche Prüfung) zur Befähigung für ein Handwerk. Der Abschluss einer Werkmeisterschule ersetzt den fachlichen Teil einer Meisterprüfung. Die an die Kandidat/innen gestellten Anforderungen bei einer Meisterprüfung sind jeweils in einer Meisterprüfungsverordnung festgehalten und richten sich auch nach der Praxiszeit und entsprechender Vorbildung.

Die Dauer der Vorbereitungen auf Meister- bzw. Befähigungsprüfungen richtet sich nach der Organisationsform (Tagesform oder berufsbegleitend) und ist dem gemäß unterschiedlich. Die Dauer reicht von drei Wochen bis hin zu sechs Monaten. Zum Teil werden Tagesformen und/oder berufsbegleitende Formen (abends oder samstags) angeboten. Die spezielle Form der Werkmeisterschule bietet eine berufsbegleitende, rein schulische Weiterbildung für Personen mit abgeschlossener beruflicher Erstausbildung im technisch-gewerblichen Bereich und ist neben den höheren Lehranstalten und Fachschulen für Erwachsene der drittgrößte Ausbildungsbereich im technisch-gewerblichen Schulwesen. Im Gegensatz zu den oben angeführten Schulen für Berufstätige, die zumeist öffentliche Schulen darstellen und gebührenfrei zu besuchen sind (wie die Entsprechungen in der Tagesform), sind die Träger der Werkmeisterschulen mit einer Ausnahme nicht öffentlich. Es sind zumeist die Sozialpartner bzw. deren Schulungseinrichtungen oder private Trägervereine. Bei diesen Schulen werden Gebühren eingehoben.

Im Jahr 2001 sind knapp 1.900 Personen zur *Meisterprüfung* laut Prüfungsstatistik der Wirtschaftskammer angetreten. Die Vorbereitungslehrgänge werden an den Wirtschaftsförderungsinstituten angeboten, in der Land- und Fortwirtschaft schließen jährlich etwa 450 Meisterprüfungen in 14 Berufen ab.

2.2.3. Österreichs Hochschulen als Erwachsenenbildungseinrichtungen

Eine Sonderrolle nimmt die Universität als institutioneller Ort der Weiterbildung ein, die einer spezifischen Erörterung bedarf. Hinter den Aktivitäten verbergen sich verschiedene Aktivitäten: Diplomstudium (von Berufstätigen), Universitätslehrgänge oder „echte“ Weiterbildungsaktivitäten von Hochschulabsolvent/innen. Etwas anders dürfte die Rolle der Fachhochschulen als Weiterbildungsträger zu interpretieren sein. Fachhochschulen existieren in Österreich erst seit 1994. Im Unterschied zu den Universitäten gibt es formelle Studienangebote für Berufstätige. Die Fachhochschulen sind auch im Hinblick auf die *Altersstruktur* der Studienanfänger/innen zu einem höheren Anteil als Erwachsenenbildungseinrichtungen in dem Sinne zu verstehen, dass nach abgeschlossener Erstausbildung ein zweiter Einstieg in weiterführende Ausbildung vorgenommen wird: Im Wintersemester 2000/01 waren in Fachhochschul-Studiengängen von den 4.114 erstmalig aufgenommenen Studierenden 30% 25 Jahre oder älter, 14% waren 30 Jahre oder älter. Gleichzeitig waren nur 4,6% der erstmalig zugelassenen an Universitäten 25 oder älter. (siehe Tabelle 2-9c)

Fachhochschulen haben annähernd denselben Status wie Universitäten was die Beschäftigung und die Beschäftigungsperspektiven ihrer Absolvent/innen im privaten Sektor anbelangt. Die mehrheitlich in technischen und wirtschaftlichen Studiensektoren tätigen Fachhochschulen orientieren ihre Studierenden zu einem höheren Grad in Richtung einer Erwerbstätigkeit in der Privatwirtschaft als dies bei den Universitäten der Fall ist, deren primärer Schwerpunkt in vielen Studien in Richtung der öffentlichen oder semi-öffentlichen Dienstleistungssektoren weist. Im öffentlichen Beschäftigungssektor sind sogenannte „A-Posten“ *ausschließlich* universitären Hochschulabsolventen vorbehalten.

Die österreichische Hochschullandschaft ist von einem hohen Anteil von berufstätig Studierenden geprägt. Im Sommersemester 2002 waren etwa zwei Drittel aller Studierenden

während der Vorlesungszeit (rund die Hälfte laufend und weitere 18% gelegentlich) erwerbstätig. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Erwerbstätigen zu. Ab dem 12. Semester beträgt die Erwerbsquote bereits 80%.¹⁴

Über die Gruppe von Personen, die neben der Berufstätigkeit die Regelstudienangebote der Universität als (Weiter-)Bildungsangebote nutzen kann, liegen keine Daten vor. Hinsichtlich des Alters bei der Erstzulassung ist für den gegenständlichen Bericht die Altersgruppe der 25-Jährigen und Älteren relevant. Die Entwicklung dieser Werte gibt Tabelle 2 – 9c an.

TABELLE 2-9c

Altersstruktur der inländischen ordentlichen Erstzugelassenen an Universitäten nach Geschlecht, Wintersemester 1998 bis 2001¹⁵

Alter	Geschlecht	Wintersemester							
		1998		1999		2000		2001	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 24 Jahre	Männer	6.913	91,9	7.544	92,5	8.236	92,5	7.088	94,7
	Frauen	9.763	92,8	10.708	92,6	11.241	92,8	10.048	95,9
	Gesamt	16.676	92,3	18.252	92,5	19.477	92,7	17.136	95,4
25 bis 29 Jahre	Männer	341	4,5	352	4,3	372	4,2	229	3,1
	Frauen	409	3,9	447	3,9	420	3,5	228	2,2
	Gesamt	750	4,2	799	4,1	792	3,8	457	2,5
30 Jahre und älter	Männer	272	3,6	261	3,2	290	3,3	166	2,2
	Frauen	352	3,3	405	3,5	448	3,7	202	1,9
	Gesamt	624	3,5	666	3,4	738	3,5	368	2,1
Insgesamt	Männer	7.526	100,0	8.157	100,0	8.898	100,0	7.483	100,0
	Frauen	10.524	100,0	11.560	100,0	12.109	100,0	10.478	100,0
	Gesamt	18.050	100,0	19.717	100,0	21.007	100,0	17.961	100,0

Quelle: BMBWK 2002 (Hochschulbericht)

Aufgrund einer relativ hohen Beteiligung von Erwerbstätigen an Universitätsstudien hatten die Universitäten schon seit langem eine „Weiterbildungsfunktion“ bereits im regulären Studienbetrieb. In Österreich gibt es an den Universitäten jedoch keine formellen Studiengänge für Berufstätige wie in vielen anderen Ländern. Daher wird in einschlägigen Vergleichsstatistiken kein entsprechender Wert für Österreich ausgewiesen. Insbesondere in Form von Ringvorlesungen wird eine breitere Öffentlichkeit über neueste wissenschaftliche Entwicklungen informiert. Darüber hinaus bieten Universitäten, Institute oder Lehrende kürzere und mehrsemestrige Weiterbildung an. Hierbei handelt es sich um Kurse zur wissenschaftlichen Weiterbildung und Universitätslehrgänge, die sich an Absolvent/innen, aber auch andere Berufstätige richten und gebührenpflichtig sind. Zur Präzisierung des Begriffs Hochschule sei erläutert, dass in Österreich zwei Wege zu einem tertiären Bildungsabschluss führen. Einerseits der traditionelle universitäre Weg über zweigliedrige, neuerdings auch dreigliedrige Studiensysteme, und andererseits seit dem Studienjahr 1994/95 die Fachhochschul-Studiengänge (FH-Stg.), die insbesondere die berufspraktische und wissenschaftlich fundierte Ausbildung für ein bestimmtes Berufsfeld betonen. Diese Studiengänge dauern mindestens sechs Semester, zumeist ist die Studiendauer aber auf acht Semester festgelegt, und führen zu akademischen Abschlüssen, die auch zu einem Doktoratsstudium an einer Universität berechtigen. Strukturell neu war aber auch die Möglichkeit für FH-Träger, spezielle Studiengänge für Berufstätige anzubieten, die in ihrer Studienorganisation auf die zeitlichen Ressourcen von Berufstätigen Rücksicht nehmen (Abend- und Wochenendangebote). 2001 waren mit 3.719 von insgesamt 18.068 rund 20% FH-

¹⁴ Sozialerhebung 2002: Wroblewski/Unger 2003

¹⁵ für 2001 vorläufige Zahlen

Studierende in solchen berufsbegleitenden Studiengängen zu verzeichnen. (Schlögl/Dall/Rinnhofer 2002, 252) Weiters werden vereinzelt in Anlehnung an die volkstümlichen Universitätsvorträge nach 1900, die einen wesentlichen Einfluss auf die Volksbildungsbewegung und damit die heutigen Volkshochschulen hatten (siehe weiter oben), Kurse angeboten, die auch für Personen ohne Hochschulzugang offen sind – wie beispielsweise das Programm „university meets public“ in Kooperation mit Wiener Volkshochschulen oder die „Montagsakademie“ der Universität Graz.

Die Universitäten bieten Weiterbildung und Höherqualifizierung derzeit weitgehend in Universitätslehrgängen (ULG) (Postgraduiertenangebote wie auch Lehrgänge für Personen mit anderen Zugangsvoraussetzungen) an, die ebenfalls Abend-, Block- und Wochenendangebote darstellen.

2002 wurden 362 ULG gemäß UniStG gebührenpflichtig angeboten. (Hochschulbericht 2002, 45) Im Wintersemester 2001 waren 7.697 Studierende in ULG zu verzeichnen, davon 1.865 (24%) an der Donau Universität Krems (DUK). (Angaben BMBWK Abt. VII/9). Die Donauuniversität Krems als vergleichsweise junge Einrichtung hat sich als Zentrum universitärer Weiterbildung etabliert.

- Zugang zur Hochschule ohne Reifeprüfung (Studienberechtigungsprüfung)

Die Reifeprüfung als Zugangsvoraussetzung für weiterführende Ausbildungen kann durch eine fachlich eingeschränkte Studienberechtigung in Form der Studienberechtigungsprüfung (SBP) ersetzt werden. Die SBP kann abgelegt werden für: Universitäten, Universitäten der Künste, Fachhochschul-Studiengänge, Medizinisch-technische Akademien, Hebammenakademien, Akademien (pädagogische, für Sozialarbeit), Kollegs (Bildungsgänge, die fachliche Inhalte von berufsbildenden höheren Schulen kompakt anbieten)

Die SBP gemäß Studienberechtigungsgesetz ersetzt die Reifeprüfung samt allfälliger Zusatzprüfungen als Zulassungsvoraussetzung des betreffenden Universitätsstudiums. Das anschließende Studium selbst ist nach den dafür geltenden Studienvorschriften durchzuführen und unterscheidet sich nicht vom Studium einer Person mit Reifeprüfung.

Die SBP besteht in der Regel aus fünf Prüfungsteilen (Pflichtfächer und Wahlfächer). Die Pflichtfächer sind für die jeweilig anschließend angestrebte Ausbildung vorgegeben. Ein Prüfungsteil ist immer ein Aufsatz über ein allgemeines Thema.

Für die einzelnen Prüfungen werden gebührenpflichtige Vorbereitungslehrgänge bei Einrichtungen der Erwachsenenbildung und an Universitäten angeboten.

- Die Donau Universität Krems

Die DUK stellt eine verhältnismäßig neue Einrichtung dar. Sie ist ein Zentrum für Weiterbildung im tertiären Bereich und wurde 1994 durch Bundesgesetz als juristische Person öffentlichen Rechts mit weitgehender Autonomie unter Anwendung eines neuartigen Finanzierungsmodells (Bund, Land Niederösterreich, Studiengebühren) gegründet. Die Aufgaben der DUK beschränken sich auf Angebote postgraduale Weiterbildung in Form von Kursen und Universitätslehrgängen. Veränderungen in der österreichischen Hochschullandschaft machten auch die Einbeziehung der DUK in die Reformen notwendig. Nach Inkrafttreten des neuen Universitätsgesetzes 2002 als Rahmengesetz, welches Organisations- und Studienrecht vereint, der Umsetzung des dreigliedrigen Studiensystems (Bologna Erklärung) und der Autonomie der Universitäten in der Studiengestaltung, werden

auch vermehrte Aktivitäten der österreichischen Universitäten in der Weiterbildung erwartet. Nach einer umfassenden Evaluierung soll auch für die DUK ein neues Organisationsgesetz in Anlehnung an das UG 2002 erfolgen. Der Entwicklung des tertiären Bereichs sowie generell den Weiterbildungsangeboten der Universitäten kommen angesichts steigender Studierenden- und Absolvent/innenquoten wachsende Bedeutung in der Erwachsenenbildung zu. Zur Erhöhung der Zugänglichkeit werden Projekte an österreichischen Universitäten erprobt, die entweder hinsichtlich der Organisationsform (Abend- oder Wochenendformen) oder ergänzt durch Onlineangebote Berufstätigen oder Personen mit Betreuungspflichten entgegenkommen.

Mittelfristiges Ziel ist es, neben der Erhöhung der Aktivitäten universitärer Weiterbildung unter Berücksichtigung der FH-Studiengänge die Kooperationsbereitschaft bestehender Anbieter postgradualer Weiterbildung zu steigern und maximale Synergien der Bildungsinstitutionen zu erreichen. Als Anstoß dienen gemeinsame Projekte, als Kommunikationsplattform unter anderem das Netzwerk AUCEN.

- Wachsende Weiterbildungsbedeutung der Universitäten

Im Zusammenhang mit der Universitätsgesetz 2002, das die Studienorganisation und studienrechtliche Aspekte vereinheitlicht, dem europäischen Bologna-Prozess sowie der Autonomie der Universitäten bei der Studienorganisation werden zukünftig erhöhte Aktivitäten der österreichischen Universitäten in der Weiterbildung erwartet. Unter Berücksichtigung der wachsenden Studierendenzahlen und den vermehrten Abschlüssen sind der tertiäre Sektor selbst und auch die Weiterbildungsangebote im Rahmen von Universitäten von wachsender Bedeutung. Um den Zugang zu erleichtern, wurden Pilotprojekte begonnen, die speziell auf den Bedarf von Beschäftigten Rücksicht nehmen sollen. Und zwar durch Einbindung von Elementen des eLearnings einerseits und organisatorischen Neuerungen (Abend- und Wochenendlehrveranstaltungen) andererseits.

Ein generelles mittelfristiges Ziel ist der Ausbau des tertiären Bildungssektors (inkl. FH-Bereich). Kooperationen und eine stärkere Synergien bei den anbietenden Einrichtungen rücken diesbezüglich ins Blickfeld. Gemeinsame Projekte, wie die Kommunikationsplattform AUCEN, sind dezidiert Instrumente der Zielerreichung.

- Plattform für universitäre Weiterbildung – AUCEN

Bei AUCEN (Austrian Universities Continuing Education Network) handelt es sich um eine Plattform für universitäre Weiterbildung in Österreich, eine Arbeitsgruppe von Weiterbildungsbeauftragten und Personalentwicklungsbeauftragten der österreichischen Universitäten mit der Zielsetzung der Förderung von universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung durch folgende Maßnahmen: Erfahrungsaustausch über universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung, Ausarbeitung von Empfehlungen und Kommentaren im Bereich der Universitäts- und Weiterbildungspolitik, Öffentlichkeitsarbeit (Weiterbildungsdatenbank, Publikationen, Bildungsmessen), Anregung bzw. Durchführung gemeinsamer (Forschungs-)Projekte, Networking auf europäischer und internationaler Ebene sowie Entwicklung neuer Perspektiven im Bereich universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung.

2.2.4. Die Unternehmen

Betriebliche Bildung ist in Österreich grundsätzlich in die beiden Bereiche der beruflichen Ausbildung (duale Ausbildung) sowie der betrieblichen Weiterbildung geteilt. Aber auch der Begriff der „betrieblichen Weiterbildung“ wird nicht einheitlich verwendet: meist wird darunter die Gesamtheit der vom Unternehmen finanzierten und organisierten firmeninternen Maßnahmen sowie die Entsendung von Mitarbeiter/innen zu externen Veranstaltungen verstanden. (Kailer 1995b, 337) Das vorgefundene Spektrum reicht von der Bildungsadministration bis hin zu Tätigkeiten als Berater/innen im Zusammenhang mit Personalentwicklung und Organisationsentwicklung. Die organisatorischen Ausprägungen der Weiterbildungsaktivitäten im Zusammenhang mit unternehmerischen Aktivitäten zeigt einen Schwerpunkt in der organisierten Bildungsform (Kurse, Seminare, Lehrgänge) sowohl was die Wichtigkeit als auch die dafür aufgewendete Zeit betrifft.

Dieser Befund gilt für alle Unternehmensgrößenklassen. Größere Unternehmen verfügen tendenziell über ein breiteres Instrumentarium, so werden z.B. neue Medien und Lernformen (Computer based Training, selbstgesteuerte Lerngruppen, Qualitätszirkel u.a.) verstärkt in weiterbildungsaktiven Großunternehmen eingesetzt. (Kailer 1995, 338ff) Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung bzw. Personalentwicklung sind vorwiegend:

- Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs
- bestimmte Gruppen von Fachkräften (z.B. Techniker/innen, EDV-Fachleute, Vertriebsmitarbeiter/innen, Montagepersonal)
- Schlüsselkräfte (etwa mit hoher Kosten- oder Personalverantwortung, mit F&E-Aufgaben oder wichtigen Projekten betraut)
- Personalentwicklung wird im Wesentlichen immer in Zusammenarbeit zwischen Personal- oder Schulungs-Spezialist/innen und den jeweiligen Vorgesetzten (Abteilungsleitungen o.Ä.) und durchaus auch in Abstimmung mit dem Betriebsrat durchgeführt. (Kailer 1995b, 341, ÖIBF 1992, 262)

Ein Charakteristikum der österreichischen Weiterbildung ist, so zeigen die Daten von Branchenerhebungen aber auch Weiterbildungsträgerbefragungen, dass es regelmäßig zu einer Kostenteilung zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen kommt. Vielfach werden finanzielle Aufwendungen – im Wesentlichen Teilnahmegebühren für Kurse bei Weiterbildungseinrichtungen – von Unternehmen übernommen, die Bildungszeit jedoch zum Teil oder zur Gänze von den Arbeitnehmer/innen bereit gestellt. Mehr Details dazu siehe 2.3.

2.2.5. Bildungsdienstleister des gewinnorientierten Sektors

Neben den öffentlichen Einrichtungen wie Schulen und Universitäten und dem gemeinnützigen Sektor gewinnen zunehmend nichtöffentliche Träger von Bildung an Bedeutung. Seien dies einerseits die privaten Träger von FH-Studiengängen für Berufstätige oder andererseits die Vielzahl an Anbietern in der kursförmig organisierten EB. Nichtöffentlich kann hier gemeinnützig oder kommerziell bedeuten. Wobei der Ausdruck „kommerziell“ einer näheren Erläuterung bedarf, denn streng genommen ist dieser nicht ausreichend bestimmt. Kommerziell kann heißen, dass für den Besuch eines Kurses Gebühren eingehoben werden, dass kostendeckende Gebühren verrechnet werden oder dass die Preisgestaltung auf Gewinn ausgerichtet ist. Im Verständnis der Erwachsenenbildung in Österreich ist unter „kommerziell“ die letzte Ausprägungsform zu verstehen. Denn die allermeisten auch gemeinnützigen Einrichtungen heben Kursgebühren oder Deckungsbeiträge ein. Der Deckungsbeitrag der Kosten durch die Beiträge der Teilnehmer/innen ist jedoch unterschiedlich und wird i.d.R. auch nicht offen deklariert.

Die Anzahl der kommerziellen Anbieter in Österreich ist nicht ausreichend bekannt. Dies ist jedoch auch bei den gemeinnützigen Einrichtungen so. Schätzungen von Expert/innen liegen zwischen 1.500 und 2.500 Einrichtungen, die regelmäßig oder sporadisch Bildungsangebote setzen. Neben den klassischen Unternehmen, die Bildung als Dienstleistung offerieren, gibt es Unternehmensberatungen, Trainer/innengruppen sowie Einzelpersonen, die aktiv Angebote offerieren, oder auf Bedarf hin ein solches anbieten. Die Ergebnisse des CVTS-2 zeigen, dass die „for profit providers“ in der betrieblichen Weiterbildung den mit Abstand größten Anteil in Österreich erreichen (siehe Tabelle 2-11).

2.2.6. Politische Akademien, Funktionär/innenschulung, Arbeitsverfassungsgesetz

Neben den allgemeinbildenden und berufsbildenden Inhalten haben auch partei- und interessenpolitische Schulungen ihren Anteil an der Erwachsenenbildung. Alle im Parlament vertretenen Parteien unterhalten Bildungseinrichtungen, die Angebote für Mandatar/innen, Funktionär/innen, Mitglieder, aber auch die interessierte Öffentlichkeit entwickeln und durchführen. Diese Angebote reichen von Lehrgangsangeboten bis hin zu Einzelveranstaltungen.

Zu den Funktionär/innenschulungen der gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen siehe weiter unten.

Besonders erwähnenswert scheinen die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in Verbindung mit dem Betriebsrätegesetz. Diese Gesetze normieren für Österreich neben einzelnen wenigen kollektivvertraglichen Regelungen (siehe auch Rolle der Gewerkschaften weiter unten) die einzigen Rechtsansprüche auf Freistellungen für Bildungszwecke. Und zwar für Schulungen im Zusammenhang mit betrieblicher Interessenvertretung seitens der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in einem Ausmaß von drei Wochen für eine vierjährige Funktionsperiode.

2.3 Die Unternehmen als Lernorte

44% der Erwerbstätigen gaben bei der Bevölkerungsumfrage im Frühjahr 2002 an, dass sie bereits Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen betrieblicher Schulungen genutzt haben (siehe obige Tabelle). Laut der europaweiten Unternehmensbefragung CVTS-2¹⁶ haben 1999 exakt 31,5% der Beschäftigten im Unternehmenssektor in Österreich *innerhalb der Arbeitszeit* respektive finanziert durch die Unternehmen an kursförmiger Weiterbildung teilgenommen.

¹⁶ Die Erhebung bezieht sich auf das Jahr 1999 und wurde in den Jahren 2000/2001 durchgeführt. Insgesamt wurden in Österreich über 2.600 Unternehmen erfasst, wobei die publizierten Ergebnisse der Befragung Resultat der Hochrechnung auf die Grundgesamtheit sind. Die Quote von 31,5% Kursteilnahme bezieht auf alle Unternehmen, nicht nur jene mit Weiterbildungsaktivitäten.

TABELLE 2-10:

Resultate des CVTS-2 für Österreich im Überblick

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten im Jahr 1999	Kennzahl
Teilnahmequote der Mitarbeiter an kursartiger Weiterbildung	31,5%
Kurstunden insgesamt	17,3 Mio.
Interne Kurstunden	9,6 Mio.
Externe Kurstunden	7,7 Mio.
Kurstunden je Teilnehmer	29
Kursmäßig weiterbildungsaktive Betriebe	71%
Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Arbeitskosten aller Unternehmen	1,3%
Anteil der Personalausfallskosten an den Gesamtkosten der Weiterbildungskurse	41%

Quelle: CVTS-2; ST.AT

Die Kurskosten, die als Anteil an den gesamten Arbeitskosten der Unternehmen erfasst wurden, beliefen sich auf 1,3%. 71% der Unternehmen wurden als kursmäßig weiterbildungsaktiv eingestuft. (siehe dazu u.a. Nestler/Kailis 2002b, 2) Im europäischen Vergleich liegt die Kursteilnahmequote in bezahlter Arbeitszeit am unteren Ende des Ländervergleichs.

Laut CVTS-2 ist von jährlich ca. 17,3 Millionen Kurstunden betrieblicher Weiterbildung auszugehen. Die betriebsinternen Schulungen machen damit rund 55% der Kursbesuche betrieblicher Weiterbildung aus. Zu beachten ist, dass zusätzlich zur Schulung im eigenen Unternehmen noch ein erheblicher Anteil der Kurstunden in Muttergesellschaften oder Herstellerfirmen stattgefunden hat, wobei es erhebliche branchenspezifische Unterschiede gibt: Im Kfz-Handel fanden 51% der externen Kurstunden bei Herstellerfirmen statt (A-2-13).

2.3.1 Kursteilnahme nach Branchen und Betriebsgröße

Die Aufgliederung nach Branchen zeigt, dass die Weiterbildungsteilnahme in Kursform sowohl innerhalb des produzierenden Sektors als auch innerhalb des Dienstleistungssektors stark differiert. Das bestätigt die These über die Heterogenität des Dienstleistungswachstums. Die Unternehmen des Finanzsektors gaben an, dass mehr als jeder zweite Erwerbstätige im Jahr 1999 kursmäßig in der Arbeitszeit geschult wurde. Über 40% liegt die kursmäßige Weiterbildungsquote auch im Energieversorgungssektor, im Kfz-Handel und in Verkehr/Nachrichtentechnik. Innerhalb der produzierenden Wirtschaft erreicht der Fahrzeugbau die höchste Weiterbildungsquote (siehe Tabellenanhang A2-10).

Nach Geschlechtszugehörigkeit zeigt sich insgesamt eine geringfügig höhere Teilnahmequote für die Frauen (0,9 Prozentpunkte) an der betrieblichen Weiterbildung, während sich innerhalb der Branchen doch erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen. Diese Unterschiede gehen auf die Ausübung *unterschiedlicher Berufe* innerhalb der Branchen zurück.

Die Betriebsgröße des Unternehmens hat vermutlich – unabhängig vom Sektor – einen eigenen Effekt im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung. Die großen Betriebe, die in der Regel interne Schulungsprogramme als Instrumente der Personalentwicklung aufweisen, unterscheiden

sich deutlich – dies trifft besonders auf den Sekundärsektor, aber auch den Tertiärsektor zu (siehe Tabelle A2-11). (siehe dazu O'Connell 1999, 15)

2.3.2 Anbieter und Kursinhalte

Von den rund 7,7 Millionen Kursstunden externer Weiterbildung, die von den Betrieben für 1999 berichtet wurden, entfielen 37% auf private Anbieter, 25% auf Hersteller- und Muttergesellschaften und 19% auf das WIFI. Bei den „privaten Anbietern“ handelt es sich um ein statistisches Aggregat, das im Hinblick auf die Größe und die Schwerpunkte sehr unterschiedliche Bildungsanbieter umfasst. Nach Wirtschaftsbereichen stellen sich die Verteilungen der externen Kursstunden sehr unterschiedlich dar.

TABELLE 2-11:

Verteilung der etwa 7,7 Millionen externen Weiterbildungskursstunden, die in der Arbeitszeit absolviert wurden, nach Anbieterkategorien, 1999

(Unternehmensbefragung, Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten, 2000/2001; Hochrechnung)

Bildungsanbieterkategorien	Kursstundenanteil in%
private Anbieter (for profit providers)	36,8
arbeitgebernahe Organisationen (WIFI etc.)	19,5
Herstellerfirmen	14,1
Muttergesellschaften	11,1
andere	7,9
andere nicht-profitorientierte Bildungsanbieter (u.a. VHS)	4,3
Universitäten, Fachhochschulen	3,0
arbeitnehmernahe Organisationen (BFI etc.)	2,1
Schulen mit Öffentlichkeitsrecht	1,1
Gesamt	99,9

Quelle: CVTS-2, ST.AT; siehe Tabellenanhang (A2-13)

Bei den Kleinbetrieben weisen die Herstellerschulungen mit 26% der Kursstunden im Jahr 1999 den höchsten Anteil im Anbietervergleich auf (siehe Tabellenanhang). Bei den Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen entfällt jeweils auf die Kategorie „private Anbieter“ der höchste Anteil. Bei den Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen entfallen über 60% der Kursstunden auf diese Anbieterkategorie.

Der CVTS-2 zeigt tiefgreifende, historisch gewachsene Unterschiede der institutionellen Arbeitsteilung zwischen Markt, Staat, Universitäten und Wirtschaftskammern im Angebot an Weiterbildung für die Erwerbsbevölkerung. In Deutschland (21% an den gesamten externen Kursstunden) und in Österreich (19%) kommt den *Bildungseinrichtungen der Wirtschaftskammern* ein Spitzenanteil in der betrieblichen Weiterbildung zu, an dritter Stelle rangiert – bereits mit deutlichem Abstand – Luxemburg mit etwas über 10 Prozent der Stundenanteile. Die meisten EU-Mitgliedsländer weisen deutlich geringere Werte auf. Ein Zusammenhang mit dem starken Anteil der beruflichen Bildungsrouten „Lehrlingsausbildung und Meisterprüfung“ ist kaum zu übersehen.

Die Verteilung der 17 Millionen Kursstunden, die 1999 in bezahlter Arbeitszeit von den Mitarbeitern der Unternehmen in Österreich absolviert wurden, zeigt die Spitzenstellung von EDV und technischen Kursen und fast ebenso stark kaufmännisch-wirtschaftlichen Inhalten. Differenziert man nach Branchen, so zeigen sich einerseits branchenspezifische Inhalte, andererseits der Querschnittscharakter der EDV-Anforderungen, der jenen der Fremdsprachenweiterbildung deutlich übertrifft (siehe Tabellenanhang).

Nach Betriebsgröße des Unternehmens zeigt sich, dass in kleinen Betrieben vergleichsweise geringe Anteile der Kursstunden für EDV, aber hohe für den Technikbereich aufgewendet werden (siehe Tabellenanhang).

TABELLE 2-12:

**Verteilung der über 17 Millionen Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit
im Jahr 1999 nach Kursinhalten**

Kursinhalte	in %	zusammen
Computer	16,4	35%
Technik	15,2	
Umwelt	3,0	
Verkauf	14,1	33%
Management	13,5	
Buchhaltung	5,2	
Büro	2,3	
Arbeitstechniken	7,4	
Sprachen	4,9	
Dienstleistungen	2,0	
andere Inhalte	15,9	
Gesamt	99,9	

Quelle: CVTS-2, ST.AT; siehe Tabellenanhang (A2-14 und A2-15)

2.4 Wirtschaftliche und soziale Erträge der Erwachsenenbildung

Aus einschlägigen internationalen Untersuchungen, insbesondere der OECD, ist der Zusammenhang zwischen Humankapitalinvestitionen, Wirtschaftsleistungsindikatoren und soziokultureller Integration ausreichend bekannt¹⁷. Zusätzlich zeigen auftretende Engpässe im Qualifikationsangebot immer wieder – leider erst nachträglich siehe z.B.: Ewald Walterskirchen, Gudrun Biffel: Knappheit an Arbeitskräften, WIFO, April 2001, 9ff; sowie: Wolfgang Alteneder u.a.: Fachkräftemangel, Endbericht für das BMWA, Mai 2001, 4ff – die Bedeutung einer bedarfsorientierten und vorausschauenden Aus- und Weiterbildungspolitik.

Vorliegender Hintergrundbericht soll österreichische Studien und Befunde über Erträge der Erwachsenenbildung erfassen. Die Umsetzung dieses Ziels ist durch die Vielfalt der Ertragsvorstellungen und Erträge (siehe dazu Weiss 2000, 89ff sowie Timmermann 2000, 83ff) (beruflich und/oder außerberuflich; individuelle, unternehmensbezogen oder volkswirtschaftlich bzw. gesamtgesellschaftlich) und durch methodische Probleme der Erfassung von Erträgen von Bildungsmaßnahmen mit kurzer Dauer erschwert. (Kuan/Gnahs/Seidel 2000, 277) Weiterbildung beruht auf beruflichen und außerberuflichen Nutzenerwartungen vielfältiger Art. Beruf, Familie, Tätigkeiten im Gemeinwesen oder Freizeitaktivitäten bilden mögliche Verwertungszusammenhänge der Erwachsenenbildung.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Erwachsenenbildung transversale Erträge hat, die obzwar schwer rechnerisch belegbar oder in einem Forschungsdesign abbildbar, vorhanden sind. Offensichtlich ist die Transversalität der Verwertung (der Erträge) bei den Fremdsprachen (Urlaub, Freizeit und Beruf) und der EDV (berufliche und private Zugänge zur Informationsgesellschaft). Weniger offensichtlich ist die Transversalität in der Persönlichkeitsbildung (dies reicht von Angeboten der Bildungswerke der Kirchen bis hin zu gezielten Kursen wie z.B. dem NLP). Mit dem wachsenden Anteil von Dienstleistungstätigkeiten

¹⁷ siehe dazu u.a.: OECD: Economics and Finance of Lifelong Learning, Paris 2001, 13ff

mit persönlichen Kontakten wird Persönlichkeit zu einer Schlüsselvariable auf beiden Seiten (bei Dienstleister/innen, ob beruflich oder ehrenamtlich, wie Kund/innen, Patient/innen, Klient/innen etc.).

Eng verknüpft mit kultureller und Persönlichkeitsbildung sind Angebote, die Gemeinschaftserleben oder sozialen Zusammenhalt stärken sollen; nicht zuletzt ist politische Bildung, die mündige Staatsbürger/innen fördern und stärken soll¹⁸, zu erwähnen, die aber wiederum hohe Transversalität aufweist.

Weiterbildungsbeteiligung und gelingende Weiterbildung sind auf ausreichende Motivation der Erwerbepersonen angewiesen, die ihrerseits von beruflichen und berufsübergreifenden Erwartungen bestimmt wird. Letztlich ist berufliche Weiterbildung ein integraler Teil *der Persönlichkeitsentwicklung* und daher wohl nur in Ausnahmefällen ausschließlich von Nutzenrelevanz für Dienstgeber/innen. Für die berufliche Weiterbildung lassen sich individuelle, betriebliche und gesamtgesellschaftliche (oder volkswirtschaftliche) Nutzenerwartungen anhand der Motive und der Finanzquellen der kursartigen betriebsexternen Weiterbildung erkennen (siehe Tabelle 2-13). Die Befragung von Kursteilnehmer/innen (1999/2000) des WIFI kann exemplarisch Aufschluss über die Struktur der Mittelaufbringung geben. Die Firma als alleinigen Kurskostenträger geben 41% an, eine teilweise Kostenübernahme durch die Firma 7%; ausschließlich Eigenfinanzierung geben 38% der Befragten an. Der Rest kommt aus öffentlichen Quellen, wie z.B. aus Mitteln des AMS oder aus Landesförderungen.

Die Nutzenerwartungen reichen von der besseren Bewältigung von Aufgaben am Arbeitsplatz oder der Vorbereitung auf eine neue Aufgabe bis zu innerbetrieblichem Aufstieg und Einkommenszuwächsen. Bei der Motivation „Fachliche Spezialprobleme besser lösen“ ist die betriebliche Kursfinanzierung erwartungsgemäß deutlich höher als beim Berufswechsel oder auch der Prüfungsvorbereitung. Beim Weiterbildungsmotiv „Berufswechsel“ werden – ebenso erwartungsgemäß – die Teilnahmegebühren am häufigsten von den Kursteilnehmer/innen und vom AMS übernommen (siehe Tabelle 2-13).

Individuelle und betriebliche Vorteile überschneiden sich aber, wie die Kreuztabellierung von Teilnahmemotiven und Kursfinanzierung zeigt. Oft zu wenig beachtet, auch weil schwerer erfassbar, sind die volkswirtschaftlichen Nutzenargumente der Weiterbildungsinvestitionen, die in der Tabelle ansatzweise an den Beiträgen des AMS und der Bundesländer sichtbar werden.

¹⁸ Bei einer Befragung im Jahr 1994 wurden Interessensbekundungen nach Themenbereichen der Weiterbildung erhoben: Neben zu erwartenden Spitzenstellungen von berufsspezifischer Weiterbildung, Sprachen und Gesundheitsfragen nahmen Frauenthemen und politische Bildung eine mittlere Häufigkeit ein. (siehe dazu: Filla 1995, 88ff)

TABELLE 2-13:

**Weiterbildungsfinanzierung nach Teilnahmemotivation
bei WIFI-Kursteilnehmer/innen, in%**

Gründe für die Weiterbildung	Wer trägt den Teilnahmebeitrag?						Summe
	ich allein	Firma allein	zum Teil ich - zum Teil die Firma	AMS	Teilweise Landesförde- rung	andere	
Auf Prüfung vorbereiten	57	23	7	5	9	2	102
neue Kontakte knüpfen	54	24	6	9	6	3	102
Beruf wechseln	53	11	6	22	9	3	104
nach Schulabschluss auf Beruf vorbereiten	43	24	6	14	7	9	103
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	39	38	8	8	8	2	103
Sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten	34	46	7	8	6	2	102
Erfahrungen mit Branchenkollegen austauschen	31	51	8	6	5	2	103
Position im Unternehmen absichern	29	53	9	5	6	1	103
Fachliche Spezialprobleme besser lösen können	27	55	8	6	5	2	102
Gesamt	38	41	7	8	6	2	102

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmer/innenbefragung 1999/2000 (n=34.600)

Die Überschneidung individueller, betrieblicher und volkswirtschaftlicher Nutzenargumente für Weiterbildungsinvestitionen lässt sich vor allem an den Auswirkungen relativ langer Kurse, wie z.B. den Werkmeisterschulen¹⁹ oder den Fachakademien, belegen.

Eine Studie von *Schneider/Dreer* (1998, 147ff) hat die volkswirtschaftlichen Effekte von „langen“ Weiterbildungskursen des Wirtschaftsförderungsinstituts (WIFI) untersucht und dabei überzeugend individuelle Effekte (Einkommenszuwächse) und volkswirtschaftliche Effekte (Kaufkraftzuwächse und Kreislaufeffekte) belegt. Untersucht wurden zwei unterschiedliche Weiterbildungen: 1.) die Fachakademie-Handel, die vor allem auf die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten, aber auch Persönlichkeitsbildung abzielt (Dauer von 6 Semestern), und 2.) der Lehrgang CNC-Techniker-Kompetenzausbildung (CNC-Technik, CNC-Drehen, CNC-Fräsen und rechnergestütztes Programmieren). Befragt wurden Kursabsolvent/innen der Jahre 1991 und 1993 (schriftlich) und auch deren Vorgesetzte (mündlich).

Die wissenschaftliche Auswertung durch *Schneider/Dreer* von der Universität Linz erbrachten folgendes Gesamtergebnis: Die Kurse brachten für 75% der befragten Fachakademie-Handel-Absolvent/innen und für 54% der befragten CNC-Technik-Absolvent/innen eine positive Einkommensveränderung. Im Durchschnitt aller Fälle erhöhte sich – nach Angaben der

¹⁹ 54 Prozent der befragten 1.074 Absolventen der Werkmeisterschulen gaben 1994 an, dass der Abschluss der Werkmeisterschule einen höheren Verdienst zur Folge hatte. Arthur Schneeberger: Die Werkmeisterschule aus Sicht der Wirtschaft und der Absolventen (=ibw-Schriftenreihe Nr. 98), Wien, 1995, S.71, 92

Absolvent/innen – das Gehalt der FA-Handel-Absolvent/innen um 24%, bei den CNC-Absolvent/innen waren Lohnsteigerungen von 6% zu verzeichnen. Die Vorgesetzten der Fachakademie-Handel-Absolvent/innen gaben Gehaltserhöhungen von durchschnittlich 9,6% an, wobei nur jene Fälle berücksichtigt wurden, die den Betrieb *nicht* gewechselt hatten, während bei den Absolvent/innen auch die betrieblich Mobilen einbezogen waren. Die größeren Einkommenseffekte wurden damit bei einem Firmenwechsel erzielt. Bei den CNC-Techniker/innen lag die von den Vorgesetzten genannte Einkommenssteigerung mit 6,3% nur sehr geringfügig über jener der Absolvent/innen. Die erhöhten Einkommen reflektieren erhöhte Produktivität. Über die erhöhte Kaufkraft der Absolventen langer Weiterbildungskurse entsteht zusätzliche Kaufkraft, die sich über den Wirtschaftskreislauf fortpflanzt.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND PROBLEME

3.1 Weiterbildungsmotivation

3.1.1 Vielfalt der Lernmotivation Erwachsener

Die Bildungsmotivation Erwachsener ist vielfältig ausgeprägt. Berufliche und außerberufliche Motive (mehr oder weniger explizite Nutzenerwartungen) sind relevant und oft schwer zu trennen. Im Bereich der EDV oder der Fremdsprachenbildung²⁰ überschneiden sich berufliche und außerberufliche Motivation.

Es gibt einen Mangel an Daten zur allgemeinen Erwachsenenbildungsmotivation. Zur beruflichen Weiterbildung liegen einige Umfragen vor. Aber die Begründungen, die Personen für ihre beruflichen Weiterbildungsabsichten bei einer Umfrage im Jahr 2002 angaben, spiegeln den Umstand, dass das Lernen bei den Erwachsenen mehrheitlich *als persönliche Angelegenheit* aufgefasst wird, deutlich wider. Die Frage war an Personen mit beruflichen Weiterbildungsabsichten gestellt worden. Deshalb ist der hohe Stellenwert des persönlichen Interesses besonders eindrucksvoll.

TABELLE 3-1:

Vielfalt der Gründe für Weiterbildungsabsichten, 10/11 2001, in%

FRAGE: „Was ist für Sie der Grund dafür oder was sind die Gründe dafür, dass Sie konkrete Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung setzen wollen?“

Gründe	%
Weil ich mich persönlich dafür interessiere	58
Weil es für meinen Beruf unbedingt notwendig ist	54
Weil ich mit meinem Wissen am neuesten Stand bleiben will	47
Weil ich dann bessere Chancen im Berufsleben habe	41
Weil ich mich beruflich verändern will	19
Weil ich es für die Firma tun muss / weil es mir vorgeschrieben wird	17

Quelle: Fessel-GfK (n=195)

Erst nach dem persönlichen Interesse folgen die explizit berufsbezogenen Motive, wobei unter diesen der Umstand einmal mehr auffällt, dass die Erfordernisse der Anpassungsweiterbildung heute im Vordergrund stehen, während früher vor allem die Aufstiegsfortbildung thematisiert wurde. Unter 20% bleibt der Anteil derer, die einen Berufswechsel als Weiterbildungsmotiv angeben.

Noch etwas geringer ist der Anteil jener, die angeben, dass ihre Weiterbildungspläne darauf beruhen, dass sie von ihren Arbeitgeber/innen hierzu verpflichtet wurden. Dies unterstreicht den persönlichen Entscheidungscharakter der Weiterbildungsmotivation bei der Mehrheit der Bevölkerung mit Weiterbildungsabsichten. Aus KursteilnehmerInnenbefragungen des WIFI, die sich über den Zeitraum 1988 bis 1999 erstrecken, geht hervor, dass der Anstoß zur Kursteilnahme zunehmend von den Teilnehmer/innen kommt (Zuwachs von 59 auf 77% aller

²⁰ Auf die Ende 2000 bei einer Bevölkerungsumfrage gestellte Frage „Was sind die wichtigsten Gründe für Sie, eine Fremdsprache zu lernen?“ wurde urlaubsbezogenen Begründungen (45% Zustimmung) und verschiedenen berufsbezogenen Begründungen (5 bis 17%) zugestimmt. Quelle: Fessel-GfK, Wirtschaftsfragen 11/2000, Wirtschaftspolitische Sonderthemen, S.193

Teilnehmer/innen), während im selben Zeitraum der Anteil betrieblicher Empfehlung (von 26 auf 14%) sowie betrieblicher Entsendung (von 12 auf 9%) gesunken ist. (ibw 2000)

3.1.2 Lernmotivation verändert sich mit dem Lebensalter

Das stärkste *generelle* Weiterbildungsinteresse bekunden – im Altersgruppenvergleich – die 20- bis 29-Jährigen, im darauf folgenden Alter etwa bis unter 45 reduziert sich dieses etwas, nach dem 45. Lebensjahr stark. Fragen nach dem allgemeinen Interesse an Weiterbildung sind aber nicht differenziert genug, vor allem um das außerberufliche Bildungsinteresse der älteren Jahrgänge deutlich zu machen. Erwachsenenbildungsmotivation verändert sich, wie die Lifestyle 2002 Erhebung zeigt, in ihrem thematischen Bezug mit dem Lebensalter und den in Beruf und Familie übernommenen sozialen Rollen, sie versiegt aber keineswegs. Differenziert man die Frage nach Weiterbildungsinteressen nach Themen, so zeigt sich auch bei den älteren Bevölkerungsschichten eine erhebliche Lernmotivation: Das Interesse an Weiterbildung bezogen auf EDV, Sprachen, Kunst oder Gesundheitsthemen bleibt auch bei älteren Erwachsenen relativ hoch.

EDV erweist sich einmal mehr als übergreifender Lernbereich, als Basisqualifikation der Informationsgesellschaft, die für Beruf und außerberufliche Tätigkeitsfelder von Interesse ist. In allen Lebensjahrzehnten nimmt die EDV einen der Spitzenplätze im Bildungsinteresse ein. Wirtschaftswissen, Technik und andere berufsspezifische Themen finden mit zunehmendem Lebensalter hingegen deutlich fallendes Interesse. Dies ist bei den handwerklichen und künstlerischen Kenntnissen weniger der Fall. Was sich im Altersgruppenvergleich unterscheidet sind die thematischen Prioritäten, auch die Interessenvielfalt sowie auch die präferierten Lernformen.

Der Besuch von Kursen wird am stärksten im Alter von 20 bis 40 Jahren als ansprechende Lernform wahrgenommen (rund 80%), aber auch 50% der Personen, die 60 oder älter sind, schätzen Erwachsenenbildung in Kursform. Kurze Bildungsangebote in Form von Vorträgen werden zwischen 20 und 60 Jahren jeweils von rund der Hälfte der Altersgruppe geschätzt. Deutlich unterscheiden sich die Generationen bezüglich eLearning einerseits (20- bis 29-Jährige weisen am häufigsten einschlägige Präferenz auf) und Bildungssendungen in Radio und Fernsehen andererseits (höchste Präferenz bei den Personen im Alter von 60 oder älter) (siehe Tabellenanhang).

TABELLE 3-2:

**Altersgruppenspezifisches themenbezogenes Interesse an Weiterbildung,
2002, in%**

FRAGE: „Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Bildungsbereichen bzw. Themenbereiche der Weiterbildung. Bitte kreuzen Sie an, in welchen dieser Themenbereiche Sie an einer Weiterbildung interessiert wären:“

Themen der Weiterbildung	Lebensalter in Jahren				
	20-29 n=627	30-39 n=894	40-49 n=722	50-59 n=630	60 + n=1.042
EDV	64	53	45	42	27
Sprachen	64	50	49	42	26
Gesundheit	41	43	46	42	30
Erziehung	36	31	24	12	8
andere berufsspezifische Themen	35	29	31	17	3
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	32	24	19	12	6
Technik, Naturwissenschaften	31	21	18	17	9
Handwerkliche Fähigkeiten	27	28	27	25	15
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	24	17	17	20	13
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	24	14	14	13	10
kein Interesse angegeben	4	5	7	17	43

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

Innerhalb der beruflichen Weiterbildung ist die klassische Aufstiegsfortbildungsmotivation nach wie vor relevant, aber quantitativ bei den über 25-Jährigen doch auf den zweiten Platz gerutscht. Bei den über 25-Jährigen dominiert die Anpassungsfortbildung. 42% der über 25-jährigen Kursteilnehmer/innen²¹ gaben „fachliche Spezialprobleme besser lösen zu können“ als wichtiges Motiv ihrer Kursteilnahme im Jahrgang 1999/2000 an. Prüfungsvorbereitung als Teilnahmemotiv bleibt hingegen im Vergleich zu den unter 25-Jährigen eher niedrig.

Fast ein Viertel der jüngsten Vergleichsgruppe gab als Teilnahmemotiv „auf Prüfung vorbereiten“ an. Dies weist auf die Bedeutung der aufbauenden beruflichen Erwachsenenbildung im österreichischen Systemkontext hin. Einerseits geht es dabei um Berechtigungen (Meisterprüfung, Werkmeisterprüfung), andererseits auch um das Nachholen von Abschlüssen bzw. Durchlässigkeit in Richtung Fachhochschulen und Universitäten (Fachakademien, Berufsreifeprüfung).

Zusätzlich kommen heute einige neuartige Zertifikate ins Spiel. Dieses Phänomen ist seit längerem im Bereich der Fremdsprachenausbildung und in der EDV zu beobachten. Der ECDL (European Computer Driving Licence) z.B. wurde im Jahr 2002 rd. 25.400 mal abgelegt und hat damit die Zahl dieser Zertifikate seit seiner Einführung verdoppelt. Bescheidener nehmen sich im Vergleich dazu die Zahlen für 2002 der internationalen Sprachdiplome (TELC-Prüfungen früher ICC-Prüfungen): Englisch: 44, Französisch: 6, Russisch: 8, Italienisch: 8, Spanisch: 4, Deutsch für den Beruf: 23. Weltweit agierende Firmen des IT-Sektors sind diesen Weg mit firmenspezifischen Zertifikaten noch erheblich weitergegangen. Diese Zertifikate werden auch im Rahmen der Erwachsenenbildung (WIFI-Wirtschaftsförderungsinstitut, bfi-Berufsförderungsinstitut, VHS u.a.)

²¹ Quelle: Befragung von rund 35.000 Teilnehmer/innen des Jahrgangs 1999/2000 des WIFI.

an spezialisierten Standorten angeboten. Relevant ist, dass mit einem wachsenden Angebot zertifizierbarer und modular erweiterbarer Weiterbildung auch *zusätzliche Bildungsmotivation* zu aktivieren sein sollte.

TABELLE 3-3:

Altersgruppenspezifische Motive zur Kursteilnahme, 1999/2000, in%

Gründe für die Weiterbildungsteilnahme (Mehrfachnennungen)	Alter in Jahren		
	bis 25 (n=9.950)	25-35 (n=12.700)	über 35 (n=10.700)
Fachliche Spezialprobleme besser lösen	32	42	47
Sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten	17	29	32
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	51	39	23
Position im Unternehmen absichern	25	26	22
Neue Kontakte knüpfen	9	11	12
Beruf wechseln	14	13	11
Erfahrungen mit Branchenkollegen austauschen	8	9	9
auf Prüfung vorbereiten	23	11	6
Summe	179	180	162

Quelle: ibw-WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000

3.1.3 Bildungsgrundlagen, Information und Beratung

Weiterbildungsmotivation hängt nicht nur mit mehr oder weniger manifesten Bildungsinteressen, sondern auch mit dem Zugang zu Bildungsmöglichkeiten und Ressourcen ab, die von ausreichenden Bildungsgrundlagen über Information und Beratung bis zu Bildungszeiten und Finanzmitteln reichen. Differenziert man nach erreichtem Bildungsstand, so zeigen im Grunde alle Erhebungen, dass sich mit dem erreichten formalen Qualifikationsniveau auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, an Weiterbildung teilzunehmen oder teilnehmen zu können (siehe Tabellen A2-2a, A2-3, A2-4, 2-7b).

Werden Themen der Weiterbildung vorgegeben, dann zeigt sich bei vielen Themen auch bei gering Qualifizierten ein deutlich stärkeres Interesse am Lernen als wenn in unspezifizierter Form nach Weiterbildungsinteresse gefragt wird (siehe Tabellenanhang). Erheblich ist allerdings das Informationsdefizit gering Qualifizierter bezüglich Weiterbildung. Fast drei von zehn Befragten halten sich – so ergab die Lifestyle Studie 2002 – bezüglich des Angebots an Weiterbildung für nicht gut informiert. Während sich von den Ungelernten 43% schlecht informiert fühlen, sind es bei den Personen in leitenden Funktionen nur 19%. Persönliche Weiterbildungsberatung ist für alle Erwachsenen wichtig, am wichtigsten ist sie aber bei den gering Qualifizierten als Hilfe bei der Entscheidungsfindung.

Je geringer der Ausbildungsstand, desto wichtiger ist persönliche Beratung in der Entscheidungsfindung bezüglich Weiterbildung. Schriftliche Unterlagen finden stärkere Akzeptanz bei Personen mit höherer Bildung. Dies zeigt eine Erhebung vom Ende 2001 deutlich (siehe Tabellenanhang, A3-7b). Information und Beratung über Weiterbildung sind insbesondere bei den gering Qualifizierten noch zu verbessern. Ein Hebel zur Erhöhung der Lernmotivation der Erwachsenen ist damit einerseits die Verbreiterung des Zugangs zu weiterführender Bildung nach der 9-jährigen Pflichtschule, andererseits wird man aber auch zielgruppenadäquate Information und Beratung für gering Qualifizierte verbessern müssen, um die Beteiligung zu erhöhen.

TABELLE 3-4:

**Anteil der Bevölkerung, der sich über Weiterbildung
nicht gut informiert fühlt 2002, in%**

Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Bildung	in%
Pflichtschule (n=588)	40
Lehre, Fachschule (n=1.824)	31
AHS, BHS (n=1.275)	23
Hochschule, Universität (n=514)	18
gesamt (n=4.200)	28

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

3.1.4 Latente Weiterbildungsinteressen – Weiterbildungsbarrieren

Die Lifestyle-Studie von 2002 deutet darauf hin, dass das Interesse an Weiterbildung die faktische Weiterbildungsteilnahme mit deutlichem Abstand überschreitet: Am stärksten traf dies bei Querschnittsthemen wie EDV und Sprachen zu. Dies trifft auf die Erwerbsbevölkerung, aber auch die Wohnbevölkerung insgesamt zu. Relativ hohes nicht-realisiertes Weiterbildungsinteresse ist aber auch bei den Themen Gesundheit und Erziehung zu verzeichnen. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass das Weiterbildungsinteresse in der Erwerbsbevölkerung fachlich und fachübergreifend breit gefächert ist und in allen Bereichen die faktische Teilnahme an Weiterbildung signifikant überschreitet.

Damit ist eine ausreichende Interessensbasis für weitergehende Bildungsbeteiligung der Erwachsenen erkennbar, wodurch Fragen nach den Barrieren bei der Realisierung der Interessen naheliegend sind. Informationsmangel und schwache Bildungsgrundlagen wurden bereits thematisiert, Zeitknappheit und Kosten werden in der Diskussion genannt.

Die empirischen Befunde zeigen, dass sowohl das Interesse an Weiterbildung bei themenspezifischer Beurteilung als auch die Einsicht in die Wichtigkeit der permanenten Weiterbildung weit verbreitet sind. Herausforderungen liegen in einer verbesserten Information und Beratung vor allem der gering Qualifizierten sowie in der Überzeugungsarbeit bei den mittleren und älteren Personen im Erwerbsalter, dass ein zu früher Rückgang von der Weiterbildung riskant und in der fortschreitenden Informationsgesellschaft nachteilig sowohl in beruflicher als auch in allgemeiner Hinsicht ist. Anreize könnten sowohl im Hinblick auf die zeitliche Gestaltung der Erwachsenenbildung als auch der ko-investiven Mittelaufbringung seitens der Bevölkerung, der Unternehmen und der öffentlichen Hand verstärkt werden.

TABELLE 3-5:

**Interesse an Weiterbildung und Anteil des „nicht realisierten Interesses“
in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung, 2002, in%**

Weiterbildungsthemen	Wohnbevölkerung (n=4.200)		Erwerbsbevölkerung (n=2.160)	
	Interesse an Weiterbildung	Anteil des „nicht-realisierten“ Interesses*	Interesse an Weiterbildung	Anteil des „nicht-realisierten“ Interesses*
EDV	57	38	71	46
Sprachen	46	37	52	44
Gesundheit	39	30	41	31
Handwerkliche Fähigkeiten	24	19	26	20
Erziehung	21	16	25	18
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	18	13	23	17
Technik, Naturwissenschaften	19	13	24	17
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	18	13	18	13
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	15	12	16	13
andere berufsspezifische Themen	21	12	32	18

*Interesse minus bekundete Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

Zeitmangel

Bezüglich der Zeitknappheit bestätigt die Life-Style-Umfrage von 2002 die besonderen Schwierigkeiten jener Altersgruppen, die einer Doppelbelastung von Beruf und Familie ausgesetzt sind, wobei die Frauen noch häufiger zeitliche Bildungsbarrieren empfinden. Im Durchschnitt stimmen 15% der Erwerbstätigen der Aussagen „Ich würde mich gerne weiterbilden, aber mir fehlt einfach die Zeit dazu“ mit „voll und ganz“ zu. Bei Durchsicht aller relevanten Aufgliederungen stechen die Beschäftigten im Tourismus mit 31% „stimme voll und ganz zu“ ins Auge. An zweiter Stelle rangieren die „freien Berufe“ mit 19%, was bereits einen deutlichen Abstand markiert.

Kosten der Weiterbildung

Die Kosten der Weiterbildung sind vor allem im Hinblick auf zu erwartende erhöhte Kurskosten in der Zukunft eine relevante Größe. Der europäische Vergleich zeigt (CVTS-2), dass die Kurskosten in Österreich relativ niedrig sind. Mehrheitlich wird in der österreichischen Bevölkerung erwartet, dass Weiterbildungsausgaben vom Arbeitgeber und über die gesetzlich definierten Abgaben zur Arbeitslosenversicherung bestritten werden.

Der Vergleich von Einzelpositionen in der Verbrauchsgruppe *Bildung und Freizeit* des Warenkorb des Verbraucherpreisindex ergibt ein Bild der längerfristigen Entwicklung der direkten Bildungskosten für Kursbesuche. Es zeigt sich, dass die Kurse zur beruflichen Weiterbildung (diese haben sich hinsichtlich der Kosten seit dem Beginn der Beobachtung 1986 mehr als

verdreifacht) sowie die Sprachkurse von überdurchschnittlichen Steigerungen betroffen sind. (Schlögl/Belschan 2001, 5) Angesichts dieser österreichischen Entwicklung, die von allen Seiten bemerkt wird, sind die Vergleichsdaten, die sich aus dem CVTS-2 bezüglich der Kurskosten (für Unternehmen) gemessen an Kaufkraftparitäten überraschend. Eine mögliche Erklärung wäre eine relativ niedrige Ausgangsbasis, eine andere die Dauer von Kursen.

Es gibt aber auch Bereitschaft zur Eigenfinanzierung respektive zur Mitfinanzierung: Immerhin ein Drittel der Erwerbstätigen ist zu einer teilweisen Selbstfinanzierung der Weiterbildung bereit. Die Unterschiede nach beruflicher Funktion sind erwartungsgemäß hoch. Ohne öffentliche Kompensation und Anreize ist die Gefahr anhaltender Weiterbildungsferne bei geringer Qualifizierten nicht von der Hand zu weisen.

Für öffentliche Anreize zu privaten Weiterbildungsinvestitionen spricht vor allem, dass rund 60% der Erwerbstätigen, und das trifft auch auf die gering Qualifizierten zu, eine ungefestigte Meinung zu dieser Frage haben. Unter günstigen Rahmenbedingungen scheint hier ein Einstellungswandel möglich, der auf mehr Awareness und darauf aufbauend mehr Ko-Investitionsbereitschaft gerichtet ist.

TABELLE 3-6

Gründe für die Weiterbildungsabstinenz in den letzten drei Jahren nach Altersgruppen, Geschlecht und Berufsschicht, 12/2000, in%

FRAGE: „Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 3 Jahren nicht weitergebildet haben?“
tabellierter Wert: „sehr wichtig“ und „eher wichtig“

Gliederungsmerkmal	Kein Bedarf*	Noch in Ausbildung	Aus Altersgründen	Zeitmangel	Kosten der Weiterbildung	Ungünstige Zeiten	schlechte räumliche Erreichbarkeit	Mangel an Informationen
20-29	10	24	0	20	14	12	2	2
30-44	18	-	7	36	10	13	3	8
45-59	20	-	35	17	10	2	7	5
60 Jahre und älter	3	-	69	8	3	3	2	1

*Brauche für meine Berufstätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus.

Quelle: Fessel-GfK

„Altersgründe“ und Erwerbsquote älterer Erwerbspersonen

Nicht übersehen werden sollte aber, dass Zeit, Geld und Information in den subjektiv genannten Gründen gegen Weiterbildungsteilnahme hinter der Begründung „Altersgründe“ (40% der 1998-2000 Nicht-Weiterbildungsaktiven) liegt. Man kann diese Angabe auch als Motivationsmangel und spezifisch österreichisches Problem des vorzeitigen Rückzugs interpretieren. Der internationale Vergleich verweist auf institutionelle Variabilität arbeitsmarktbezogener Beteiligung, die in Österreich bei den 55- bis 59-Jährigen um fast elf Prozentpunkte unter dem EU-Ländermittel liegt. (European Commission 2001, 30)

3.2 Die Identifikation der Bildungsbedarfe

Aufgrund der pluralen Struktur des Angebots und des Bildungsmarkts in Österreich ist mit unterschiedlichen Strategien der Bedarfsidentifikation zu rechnen.

Weiterbildung wird generell durch Betriebe und Einzelpersonen auf einem vielfältigen Bildungsmarkt nachgefragt, der auf Nachfrage und Nachfragetrends reagiert. Hier sind individuelle Marktstrategien der Anbieter zu verzeichnen, wobei allerdings in vielfältiger Weise empirische Forschung genutzt und in geringerem Umfang durchgeführt oder beauftragt wird. Punktuell gibt es Auftragsforschung für große Erwachsenenbildungsanbieter. Das WIFI führt zweijährlich umfangreiche Kursteilnehmer/innenbefragungen durch. „Das WIFI führt zweijährlich umfangreiche Kursteilnehmer/innenbefragungen durch. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft²² und *LFI - Ländliches Fortbildungsinstitut* unternehmen immer wieder Anstrengungen, um Bildungsverhalten und Bildungsbedarf in der Land- und Forstwirtschaft, die in besonderem Maße vom Strukturwandel herausgefordert wird, in Form von Arbeitsgruppen, Veranstaltung und auch empirischen Erhebungen²³ zu erfassen.

Die beiden wesentlichsten Mechanismen der Identifikation bei den Bildungsanbietern sind einerseits das Nachfrageverhalten von Einzelpersonen und Unternehmen bei den Bildungsanbietern und andererseits die Expertise der Bildungsmanager/innen in diesen Einrichtungen (unmittelbare Erfahrung, Gespräche mit Teilnehmern/innen oder Trainern/innen).

Weiters gibt es den großen Bereich der vom AMS finanzierten Schulungen für Arbeitslose und zum Teil auch für Beschäftigte. Die Mittel hierzu kommen aus gesetzlich definierten Beiträgen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen. Das AMS ist durch ein dichtes regionales Netz an Regionalstellen gekennzeichnet. Die Bundesgeschäftsstelle des AMS hat koordinative Aufgaben. Insgesamt stehen die Schulungsaktivitäten des AMS aufgrund der öffentlich-rechtlich regulierten Mittelaufbringung und aufgrund des Selbstverwaltungscharakters der Vertretungen der Beitragszahler unter einem anderen Legitimationszwang als andere Akteure, die sich ebenfalls mit Bildungsbedarfen im Zusammenhang mit Erwachsenenbildung beschäftigen. Als größter institutioneller Schulungsfinanzier und -nachfrager, der selbst keine Schulungen durchführt, ist eine hochgradiger Verantwortung für den arbeitsmarktgerechten Einsatz der Mittel selbstverständlich.

Dementsprechend haben sich einige außeruniversitäre Forschungsinstitute mit hoher Spezialisierung entwickelt, die für die Bundes- bzw. die Landesgeschäftsstellen des AMS tätig sind (z.B. Synthesis Forschungsgesellschaft, WIFO, IHS). In der Regel beziehen sich diese Erhebungen auf Bedarfe von Formalqualifikationen und erbringen keinen Erkenntnisgewinn über Bildungsinhalte, die einer Programm- oder Angebotsplanung zugrunde gelegt werden könnten.

Dabei sind ebenso sehr Arbeiten zur Evaluierung von Programmen und Maßnahmen von Relevanz für die Weiterentwicklung und Neukonzeption von aktiver Arbeitsmarktpolitik wie auch Arbeiten, die kurz- und längerfristige Vorausschau zur Bedarfsentwicklung am jeweils regionalen Arbeitermarkt bieten.

Für Österreich liegen keine bundesweiten oder regionalen systematischen Erhebungen zum Bildungsbedarf von Erwachsenen vor. Mit Ausnahme von wissenschaftlichen Erhebungen zum Bedarf und der Akzeptanz von Fachhochschulstudiengängen für Berufstätige, die eine der

²² Siehe dazu: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft: Agrarischer Bildungsbericht 1996, Wien, November 1996.

²³ Siehe dazu: Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung (=ibw-Schriftenreihe Nr. 103), Wien, 1997.

Voraussetzungen für eine öffentliche (Teil-)Finanzierung darstellen, sowie von innerbetrieblichen Bedarfserhebungen lässt sich beinahe ausschließlich über die Bildungsträger selbst Information zu diesem Punkt gewinnen.

Eine Abstimmung der Vorgehensweise, sowie der Instrumente wäre für eine breitere Nutzung angezeigt. Jedoch ist eine methodenkritische Diskussion und ein Austausch zwischen den Forscherinnen und Forschern sowie den Auftraggebern von empirischen Arbeiten erst am Beginn (siehe dazu Hofstätter 2002a und 2002b). Eine Initiative dazu wurde 2001 durch die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich gestartet.

Die nachgefragten Kursinhalte nach betrieblicher Bildung sind unter 2.3.2. im Detail angeführt. Aber auch die Life-Style-Erhebung 2002 gibt über das prinzipielle Interesse an Bildungsinhalten Auskunft (Kapitel 3.1.2. und 3.1.4.).

Eine der abschließend wohl wesentlichsten Fragen betreffend die Erwachsenenbildung lautet wie folgt: Gibt es in den letzten Jahren bzw. im aktuellen Arbeitsmarktgeschehen Evidenzen für reale „Skill gaps“ bzw. einen Fachkräftemangel auf der regionalen, nationalen oder sektoralen Ebene? Eine Übersicht der Situation bis 2001 wurde von Michael Wagner-Pinter²⁴ vorgelegt. Der Autor argumentiert, dass sich das Ausmaß des Fachkräftemangels in jenen Fälle zwischenbetrieblicher Mobilität spiegelt, bei denen das Einkommensplus mehr als 15 % beträgt. Gemäß dieser Berechnung ist die Zahl der berufsfeldimmanenten Arbeitgeberwechsel in Österreich im Jahr 2000 mit 305.000 zu quantifizieren. In 97.000 Fällen betrug der angebotene Gehaltsbonus mehr als 15 %, um qualifizierte Mitarbeiter/innen anzuwerben²⁵. Die meisten Fälle eines Beschäftigungswechsels betreffen Beschäftigte mit zertifizierten Qualifikationen (66 %), davon sind 87 % Angestellte und 13 % Arbeiter/innen (vgl. Wagner-Pinter, 2001, S. 41). Darüber hinaus werden zwei in diesem Zusammenhang wesentliche Aspekte des Themas aufgeworfen, wenngleich diese mit größerer Häufigkeit unter Bezugnahme auf (Finanzierungs)Probleme der beruflichen Erstausbildung als in Bezug auf die österreichische Erwachsenenbildung diskutiert werden.

- a) *Der Fall des Gesundheitssektors:* Im Gesundheitswesen reichten weder Anpassungen der Einkommen noch der Arbeitsbedingungen aus, um den Fachkräftemangel zu überwinden. Der Autor empfiehlt höhere Investitionen in die entsprechende Aus- und Weiterbildung. Die jährliche Zahl der neu ausgebildeten Krankenpfleger/innen, medizinisch-technischen Assistent/innen und Doktor/innen der Medizin wird größtenteils von der Höhe der öffentlichen Zuschüsse an die entsprechenden Bildungseinrichtungen bestimmt, ungeachtet der Nachfrageentwicklung (vgl. Wagner-Pinter, 2001, p. 41f.)
- b) *Der Fall Steiermark:* Durch den erfolgreichen Aufbau eines industriellen „(Automobil)Clusters“ gelang es der Steiermark, internationale Investoren ins Land zu holen. Die Zahl der Neuanstellungen in der Sachgüterproduktion ist von 5.900 (1996) auf 8.000 (1999) gestiegen. Dieser Marktsog führte zu Einkommensanstiegen und zu einem Fachkräftemangel insbesondere in kleinen Autowerkstätten und in der Folge seitens der Politik zu Vorschlägen, welche die multinationalen Firmen motivieren sollen, mehr Lehrstellen zur Verfügung zu stellen. (vgl. Wagner-Pinter, 2001, p. 42.)

Aus der Sicht Wagner-Pinters ergibt sich für den Zeitraum 2001 – 2005 ein zu erwartender Beschäftigungsanstieg um 100.000 Personen. Laut Prognose wird sich ein Fachkräftemangel in den technischen Berufen (1.000), den IKT-Berufen (3.600) und den Handelsberufen (850)

²⁴ Michael Wagner-Pinter: Evidence of labour shortages and skills gaps, in: European Commission: European Employment Observatory, Review Spring 2001, p. 40-44.

²⁵ European Commission: European Employment Observatory, Review Spring 2001: Labour shortages and skills gaps in the European Union – An overview, p. 38.

ergeben. (Wagner-Pinter, 2001, p. 43.). Faktum ist, dass sich die Expansionsgeschwindigkeit der Beschäftigung im Dienstleistungssektor and den entsprechend hochqualifizierten Berufen in den letzten Jahren aufgrund der wirtschaftlicher Veränderungen verlangsamt hat. Fachkräftelücken in der Technik - IKT- und Handelsbranche wurden in den letzten Jahren in einem beträchtlichem Umfang von der schnell wachsenden Zahl von Fachhochschulabsolventen aufgefüllt. Seit Mitte 2000 hat die Dynamik der österreichischen Wirtschaft deutlich nachgelassen. Diese Entwicklungen waren von nachteiligem Effekt für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich.

3.3 Lehrlingsausbildung, BMHS und Erwachsenenbildung

Fragt man nach dem Zusammenhang des österreichischen Erstausbildungssystems mit der Erwachsenenbildung, so sind seit langem bestehende Strukturen und Besonderheiten und aktuelle Trends aufgrund des Strukturwandels und des institutionellen Wandels im Schulsystem zu beachten.

Wird die Rolle der Lehrlingsausbildung für das Lernen der Erwachsenen thematisiert, stellt sich zunächst unweigerlich die Frage des beruflichen Verbleibs der Lehrabsolvent/innen. Gerade in dieser Frage sind aber häufig Unklarheiten der Bewertungsmaßstäbe auszumachen.

3.3.1 Beruflicher Verbleib der Lehrlinge als Schlüsselvariable

Laut Mikrozensus-Jahresergebnissen von 2001 wiesen 37 Prozent der Erwerbspersonen in der Land- und Forstwirtschaft, 41,5 Prozent der Erwerbspersonen im vorwiegend privaten Sekundär- und Tertiärsektor und 22 Prozent der Erwerbspersonen im vorwiegend öffentlichen Sektor einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung auf (siehe Tabelle 3-7a). Lehrabsolventen/innen, die im weiteren Verlauf eine höhere formale Ausbildung abschließen (z.B. Werkmeisterschule, BHS für Berufstätige etc.) sind leider nicht mehr erfassbar.

TABELLE 3-7a:

Qualifikationsstruktur nach Sektoren, 2001, in%

Wirtschaftssektor	Pflichtschule	Lehre	Fachschulen (BMS)	Berufsbildende höhere Schule (BHS) Allgemein bildende höhere Schule (AHS)	Hochschule, Akademie	Gesamt		
	%	%	%	%	%			
Land- und Forstwirtschaft [*]	43,3	37,2	13,5	3,2	1,9	0,8	100	In 219,5
Vorwiegend marktorientierter Sektor**	21,1	47,3	9,9	9,2	6,3	6,1	100	2.911,1
Vorwiegend öffentlicher Sektor***	11,4	22,0	17,5	15,2	9,1	24,7	100	811,7
Gesamt	20,3	41,5	11,7	10,1	6,7	9,6	100	3.942,3

^{*} Land- und Forstwirtschaft; Fischerei- und Fischzucht

^{**} Bergbau u. Gewinn. v. Steinen u. Erden; Sachgütererzeugung; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen; Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u.a.; Beherbergungs- und Gaststättenwesen; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kredit- und Versicherungswesen; Realitätenwesen; Vermietung von beweglichen Sachen; Erbringung von sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen; private Haushalte

^{***} Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV; Unterrichtswesen; Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen; Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften

Quelle: Statistik Austria; Mikrozensus 2001

Die Lehrlingsausbildung wird in Unternehmen und ergänzend in Berufsschulen absolviert, wobei österreichweit gültige *Standards* (Berufsbilder), die den Rang von gesetzlichen Verordnungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit bzw. des BM für Land- und Forstwirtschaft haben, den Rahmen der betrieblichen Ausbildung bilden. Bei der Lehrlingsausbildung handelt es sich um eine Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche im Alter zwischen etwa 15 bis 19 Jahren. Die Erwartung einer weitreichenden Arbeitsplatzfixierung wäre daher nicht nur durch den

allgemeinen Trend erhöhter beruflicher Mobilität und lebensbegleitender Bildung, sondern auch altersbedingt nicht realistisch. Die Jugendlichen mit 18/19 Jahren etwa bei Abschluss der Ausbildung, aber auch die Betriebe treffen eine Wahl bezüglich des weiteren Verbleibs.

Eine Überblickspublikation zu diesem Thema zeigte, dass einige Jahre nach Lehraabschluss etwa 60% der Lehraabsolvent/innen im erlernten Beruf tätig waren; weitere 10 bis 15% befanden sich in einem verwandten Beruf oder sind (durch Aufstieg im Betrieb) in einem Bezug zum erlernten Beruf verblieben. Auch die Rückkehr in den erlernten Beruf nach Jahren anderwärtiger Tätigkeiten ist empirisch belegbar, wenn man den Horizont auf zehn Jahre ausdehnt. (Schneeberger/Brunbauer 1994, 30ff)

Empirisch noch breiter ist die Evidenz auf Basis von *Volkzählungsergebnissen*. Eine Analyse des beruflichen Verbleibs von Lehraabsolventen ohne Altersdifferenzierung zeigt bezogen auf Berufsabteilungen eine Verbleibsrate von 40% bis 60%“. (Bauer 1998, 502) Ausnahmen stellen Textil-, Bergbau- und Metallerzeugungsberufe dar, wo viele Arbeitsplätze durch Rationalisierung, Betriebsschließungen und eine Produktionsverlagerung ins Ausland verloren gegangen sind. Die weitere Analyse macht deutlich, dass die Verbleibsdaten stark mit dem Alter (und dem Geschlecht) der Erwerbepersonen zusammenhängen (siehe nachfolgende Tabelle). Der Verbleib in der *Berufsabteilung* ist ein Maß, das berufliche Flexibilität innerhalb verwandter Berufsklassen als positiv bewertet, und zwar im Sinne der Bewältigung der Anforderungen an berufliche Mobilität und lebensbegleitende Lernbereitschaft.

TABELLE 3-7b:

Verbleib im erlernten Berufsbereich

Angaben in Prozent der erwerbstätigen Absolvent/innen

ausgewählte Berufsbereiche	Frauen		Männer	
	20- bis 24-jährige	40- bis 49-jährige	20- bis 24-jährige	40- bis 49-jährige
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	61,0	72,4	69,4	59,4
Gastgewerbe-, Hotelführungskräfte	70,7	67,9	73,4	66,4
Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte	77,0	46,9	77,9	65,8
Kellner, Köche	75,0	64,7	74,5	64,6
Transport- und Verkehrsfachkräfte	76,2	29,7	79,6	61,1
Druckereiberufe	75,6	37,3	82,9	56,5
Friseure, Kosmetiker, Fußpfleger	69,5	50,4	69,2	56,1
Spengler, Rohrleitungsinstallateure	-	-	66,1	52,2
Maurer, Stuckateure	-	-	70,9	51,8
Elektroberufe	-	-	74,6	50,1
Büroberufe	83,6	75,1	63,0	49,2
Schmuckwarenmacher, Feinmechaniker und verwandte Berufe	72,2	45,6	75,3	49,2
Maler, Lackierer	55,8	26,2	63,6	44,5
Händler, Verkäufer	62,5	41,0	57,0	44,1
Schlosser, Grobmechaniker und verwandte Berufe	-	-	63,5	42,9
Holzverarbeiter und verwandte Berufe	55,5	27,6	61,9	41,5
Keramik-, Glas-, Steinbearbeitungsberufe	65,2	28,7	57,6	41,3
Nahrungs- und Genussmittel- herstellungsberufe	57,4	29,7	60,9	36,5
Textilverarbeitungsberufe	60,0	23,0	56,4	35,6
Metallbearbeitungsberufe	-	-	63,8	31,2

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 1991; Statistische Nachrichten 7/1998, S. 504f.

Faktum und erstes Resultat der Reflexion „Lehrlingsausbildung und Erwachsenenbildung“ ist, dass in Österreich trotz erheblicher betrieblicher Mobilität nach der Ausbildung im marktorientierten Sektor fast die Hälfte der Erwerbspersonen eine Lehrlingsausbildung aufweist und von diesem Segment 40% bis 60% langjährige Erfahrung im Berufsfeld kumulieren konnten. Naheliegend ist die Hypothese, dass hiermit ein *signifikanter Unterschied* im Aufbau von Humankapital im Vergleich zu Ländern ohne Lehrlingsausbildung bei den Jugendlichen angelegt ist.²⁶ Länder mit keiner mit Österreich vergleichbaren starken Ausrichtung auf berufliche Erstausbildung dürften vor der Notwendigkeit stehen, durch eine höhere Gewichtung der beruflichen Erwachsenenbildung einen Ausgleich herzustellen.

Angesichts von im Ländervergleich durchaus positiven Indikatoren (geringe Arbeitslosenquoten, überdurchschnittliche Exportquoten, relativ hohes BIP pro Kopf) und einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsquote (laut CVTS-2) erwies sich damit die Tradition eines Schwerpunkts in der beruflichen Ausbildung (betrieblich und schulischer Art) als Grundlage relativ erfolgreicher Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Weitergehende hypothetische Überlegungen über Substitutionsmöglichkeiten und Bewertungen von Aus- und Weiterbildungsschwerpunkten innerhalb nationaler Qualifizierungsstrategien sind nicht Gegenstand dieses Hintergrundberichts, da sie komparative Daten auf differenziertem Niveau voraussetzen.

3.3.2 Diversifikation der Berufsbildungsrouten

In den letzten Jahrzehnten hat in Österreich die vollzeitschulische²⁷ Berufsbildung neben der Lehrlingsausbildung an Bedeutung gewonnen. Die Berufsbildung wurde institutionell diversifiziert. Als Folge davon weist Österreich im Ländervergleich nach wie vor einen Spitzenanteil an Jugendlichen auf, die auf der oberen Sekundarstufe berufliche Bildungsgänge besuchen. Die OECD-Vergleichsstatistik rechnete für das Jahr 2000 von allen beschulten Jugendlichen der oberen Sekundarstufe in Österreich 21,7% allgemeinbildenden Bildungsgängen zu und damit 78,3% auf berufliche Bildung oder auf diese vorbereitenden Bildungsgänge. Hierbei entfielen 36,4% auf duale Bildung (= Lehrlingsausbildung), 7,2% auf berufsbildungsvorbereitende Schulen (= Polytechnische Schule) und 34,7% auf vollzeitschulische Berufsbildung. (OECD 2002, 235)

TABELLE 3-7c:

Verteilung der beschulten Jugendlichen nach Ziel und Art des Bildungsganges (über alle Schulstufen) auf der oberen Sekundarstufe, 2000, in%

Bezug	Allgemeinbildung	Berufsvorbereitende Bildung	Vollzeitschulische Berufsbildung	Duale Berufsbildung
Österreich	21,7	7,2	34,7	36,4
OECD-Ländermittel	48,3	5,1	29,8	17,1
Differenz	-26,6	+2,1	+4,9	+19,3

Quelle: OECD, 2002; eigene Berechnungen

Die berufliche Bildung der Jugendlichen enthält in Österreich damit zwei etwa gleich starke Populationen. Betrachten wir den Output der oberen Sekundarstufe anhand der höchsten abgeschlossenen Bildung der 20- bis 24-Jährigen so zeigt sich, dass die Lehrlingsausbildung bei

²⁶ Zu dieser Hypothese gab es in der begleitenden Arbeitsgruppe eine ausführliche Diskussion, die divergierende Sichtweisen aufgrund unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe einschloss.

²⁷ Allerdings haben viele der mittleren und höheren „vollzeitschulischen“ Bildungsgänge auch Praxisphasen vorgesehen und verfügen größtenteils über beste Kontakte zu Unternehmen der Region.

den jungen Männern nach wie vor sehr häufig ist: 44% gegenüber 21% BMHS-Absolventen im Anteil an der Bevölkerung dieser Altersgruppe. Bei den altersgleichen Frauen ist der Anteil der schulischen Berufsbildungsrouten mit 32% deutlich höher und dabei höher als der Anteil der Lehrabsolventinnen (26%). Im OECD-Mittel entfielen 48,3% der beschulten Jugendlichen in der oberen Sekundarstufe auf allgemeinbildende und 52% auf berufliche Bildung oder berufbildungsvorbereitende Bildungsgänge; innerhalb der beruflich orientierten Bildung entfielen 5,1% auf vorbildende, 29,8% auf vollzeitschulische und 17,1% auf duale Berufsbildung.²⁸

3.3.3 Auswirkungen auf die Erwachsenenbildung

In den Vorgesprächen mit dem OECD-Studienleiter wurde die Frage der Auswirkungen des österreichischen Erstausbildungssystems auf die Erwachsenenbildung als eines der wichtigen Forschungsinteressen der OECD benannt. Dementsprechend wurden einschlägige Befunde zu einem eigenen thematischen Schwerpunkt zusammengefasst.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass – trotz und gerade aufgrund der institutionellen Diversifikation des Berufsbildungsangebotes – über 60% der jungen Erwachsenen in Österreich den Abschluss einer mehrjährigen beruflichen Bildung, die im Falle der BHS sogar mindestens fünf Jahre dauert, aufweisen.²⁹ Mit dem starken Erwartungsdruck der Bevölkerung auf die Erwerbsfähigkeit der Jugendlichen am Ende der oberen Sekundarstufe hängt ein relativ hoher Leistungsdruck und relativ hohe Unterrichtsstundenzahl im Sekundarstufenunterricht (der Vollzeitschulen) zusammen.

Die Diversifikation der beruflichen Bildung hatte im Hinblick auf den Humankapitalstock der Volkswirtschaft den Effekt, dass heute 63 Prozent der Erwerbspersonen über berufliche Erstausbildungen verfügen, die in der Regel drei bis fünf Jahre gedauert haben, vor 20 Jahren belief sich dieser Anteil auf 51%. Auch ist der Anteil der Erwerbspersonen, die zusätzlich zur beruflichen Qualifizierung noch Matura bzw. Studienberechtigung aufweisen, im Anteil an den Personen mit Berufsbildung signifikant gewachsen (von 4% auf 10% der Erwerbspersonen).

TABELLE 3-8:

Wandel der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung 1981/1991/2001

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1981	1991 in%	2001
Hochschule, Akademien	4,7	7,2	9,6
Allgemein bildende höhere Schule	3,4	4,3	6,7
Berufsbildung			
<i>Berufsbildende höhere Schule (Hauptform: 5-jährig)</i>	4,0	5,6	10,1
<i>Berufsbildende mittlere Schule (3- bis 4-jährig)</i>	11,8	13,0	11,7
<i>Lehrlingsausbildung (zumeist 3- oder 3,5-jährig)</i>	35,5	40,5	41,5
Zusammen	51,3	59,1	63,3
Pflichtschule	40,6	29,4	20,3
Gesamt	100,0	100,0	99,9
In Absolutzahlen	3,411.521	3,684.282	3,942.300

²⁸ Siehe Tabellenanhang von Kapitel 2

²⁹ Siehe Tabellenanhang von Kapitel 2

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen 1981, 1991, Mikrozensus 2001, LFS-Konzept; eigene Berechnungen

Die starke Bedeutung der Lehrlingsausbildung - aber auch der BMS (insbesondere bei den Mädchen) - hat zur Entwicklung einer Vielzahl von Anschlussweiterbildungen geführt, welche berufliche Weiterbildung und formale Höherqualifizierung zum Gegenstand haben. Dies reicht von den Sonderformen der BMS (z.B. Werkmeisterschulen) und der BHS für Berufstätige bis zu den WIFI-Fachakademien und der 1997 eingeführten Berufsreifeprüfung. Alle diese Angebote, die auch zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen sollen, wären ohne die quantitativ starke Bedeutung von Lehrlingswesen und Fachschulen (BMS) nicht entwickelt worden.

Mit der Lehrlingsausbildung ist traditionell die Schiene der Meisterbildung und der berufsbegleitenden Weiterbildung durch die Kammern und ihre Erwachsenenbildungseinrichtungen verbunden. Wohl nicht zufällig zeigt der CVTS-2 für jene Länder, die Lehrlingsausbildung klassischer Ausrichtung aufweisen (Österreich, Deutschland und mit Abstand auch Luxemburg), einen relativ starken Anteil der Wirtschaftsverbände an der betrieblichen Weiterbildung. (Nestler/Kailis 2002, 1ff) Neben den Bildungseinrichtungen der Wirtschaftsverbände haben auch die Bildungseinrichtungen der Arbeitnehmerverbände und der Landwirtschaft Bedeutung.

Die bereits zitierte Kursteilnehmerbefragung (Jahrgang 1999/2000) zeigt, dass 23% der unter 25-Jährigen als Teilnahmemotiv „Auf Prüfung vorbereiten“ angaben. Einerseits handelt es sich dabei um genuine Berechtigungen und Qualifikationen der beruflichen Karriere (Meisterprüfung, Werkmeisterschulen, umfassende IT-Lehrgänge mit Zertifikaten), andererseits auch um das Nachholen von Abschlüssen der oberen Sekundarstufe (z.B. Berufsreifeprüfung, Fachakademien).

Es gibt in den meisten beruflichen und allgemeinbildenden Bildungsgängen der oberen Sekundarstufe und der Lehrlingsausbildung Sonderformen des Zeugniserwerbs, so z.B. in Form der Schulen für Berufstätige. Letztere bestehen sowohl für allgemein bildende höhere als auch für berufsbildende mittlere und höhere Schulformen. Die ausnahmsweise Regelung des Antretens zur Lehrabschlussprüfung ohne Absolvierung einer Lehre gewinnt zahlenmäßig zunehmenden Stellenwert. Rund 13% der Lehrabschlüsse entfielen im Jahr 2000 auf Sonderformen der Zulassung zur Prüfung.³⁰ Diese Zahl enthält erstmalige Berufsabschlüsse ebenso wie Zusatzprüfungen für Absolventen anderer Lehrberufe.

Alle Bildungsabschlüsse der oberen Sekundarstufe und der Lehrlingsausbildung können auch im Rahmen der Erwachsenenbildung erworben werden. In der Regel sind diese Bildungsangebote für Berufstätige konzipiert. In diesem Zusammenhang sind auf allen Ebenen gelungene Beispiele vorzuweisen:

- Im Bereich der kursmäßigen Vorbereitung Erwachsener auf die Lehrabschlussprüfung gibt es erfahrene Bildungsanbieter (BFI, WIFI), aber auch Unternehmen kooperieren in diesem Zusammenhang mit dem AMS. Die so genannte *Facharbeiterintensivausbildung* wird aufgrund demographischer Umstände und des Strukturwandels von anhaltender Relevanz sein.
- Die *Werkmeisterschulen*, die Sonderformen der BMS darstellen, haben anhaltende Bedeutung der fachlichen Höherqualifizierung der Absolventen technisch-gewerblicher Lehrlingsausbildungen.

³⁰ Berechnungen nach der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich.

- Die *Sonderformen der BHS für Berufstätige* sind ein Bildungsweg, der fachliche und formale Höherqualifizierung umfasst. Wie sich dieses Angebot angesichts der raschen Entwicklung des Fachhochschulsektors seit 1994 verändern wird, bleibt abzuwarten. Prinzipiell stehen die Fachhochschulen auch den Absolventen von Fachschulen und Lehrlingsausbildungen ohne Matura offen.
- Durch die Einführung der *Berufsreifepfung*, die allgemeinen Universitäts- und Fachhochschulzugang eröffnet, hat sich die Bildungslandschaft zusätzlich verändert. Die Berufsreifepfung hat in wenigen Jahren (seit 1997) hohe Akzeptanz gefunden und wird übereinstimmend als gelungenes Beispiel bewertet. BFI, VHS und WIFI hatten maßgeblichen Anteil an der erfolgreichen Einführung der Berufsreifepfung, da das einschlägige Gesetz aufgrund der sehr raschen Umsetzung durch diese drei Einrichtungen ein Erfolg wurde und die Teilnehmer/innen sich auch auf diese Einrichtungen konzentrieren.

In Österreich ist eine Tradition in der Weiterbildung am Abend oder in Blockform an Wochenenden zu beobachten. Ein Aussteigen aus der Berufstätigkeit, um einen Kurs zu besuchen, ist sehr selten, sofern keine Betroffenheit von Arbeitslosigkeit vorliegt. Hier stellt sich – trotz des Wandels in den letzten Jahrzehnten – ein beharrliches Spezifikum der österreichischen Bildungskultur dar.

Der Stellenwert der Erwachsenenbildung in öffentlichen Schulen in Form des Erwerbs von Abschlüssen der Sekundarstufe II in Fachschulen (berufsbildenden mittlere Schulen, BMS) und an höheren Schulen (AHS und BHS) in Österreich kann anhand einer Übersicht zu den Abschlüssen in den letzten Jahren verdeutlicht werden. Es handelt sich um neben der Normalform geführte Sonderformen für Berufstätige oder Absolventen/innen einer *anderen* abgeschlossenen Sekundarschulbildung.

Knapp 550 Reifepfungen wurden 1999 an einer AHS für Berufstätige abgeschlossen, etwa doppelt so viele Personen schließen jährlich eine Sonderform der BHS für Berufstätige ab. Diese mehrjährigen Bildungsgänge im Abendunterricht erfordern *keine Teilnahmegebühren*.

Die Kollegs und die Aufbaulehrgänge richten sich an Personen mit abgeschlossenen Ausbildungen der oberen Sekundarstufe. Die Kollegs weisen mit der Reifepfung die *gleichen* bildungsbezogenen Zugangsvoraussetzungen wie Universitätsstudien auf.

Auch die 1997 geschaffene Berufsreifepfung erreichte 2001 bereits in etwa die Zahl der AHS-Reifepfungen, die von Berufstätigen abgelegt wurden. Die Vorbereitungskurse zur Berufsreifepfung werden von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten und sind daher für die Teilnehmer/innen kostenpflichtig; allerdings gibt es verschiedene Förderungen der Kammern, der Länder und des Bundes.

Inwieweit sich das Angebotsgefüge der schulischen Erwachsenenbildung durch die Berufsreifepfung und das immer dichter geflochtene regionale Angebot an Fachhochschulstudiengängen mittel- und längerfristig verändern wird, ist eine wichtige Frage, zumal hier gebühren- und nicht-gebührenpflichtige Erwachsenenbildungsmöglichkeiten betroffen sind. Aufgrund der gestiegenen und voraussichtlich weiter steigenden Maturant/innenquote ist hier ein relevanter Bereich der Bildungspolitik auszumachen. Auch Umfang und Tempo der Einführung der konsekutiven, dreigliedrigen Studienangebote im Sinne der Bologna-Deklaration (also auch kurzer erster Studien) wird dabei von Einfluss sein.

Die Fachhochschulen haben insofern auch eine besondere Bedeutung für die Erwachsenenbildung, da ein Teil der Studierenden über dem Normalalter des Studienanfängers liegt, ein weiterer Teil neben der Berufstätigkeit inskribiert. Die Kosten der Fachhochschulen werden zu einem

überwiegenden Teil durch den Bund in Form der Normkostenerstattung pro Studierenden getragen.

TABELLE 3-9a:

Reifeprüfungen in Sonderformen der höheren Schulen, 1999 und 2000

Bildungseinrichtung (Voraussetzungen)	1999	2000*
Gymnasien, Realgymnasien und wirtschaftskundliche Realgymnasien für Berufstätige	430	372
Aufbaugymnasium und – realgymnasium	120	110
AHS zusammen (setzt nur Pflichtschulabschluss voraus)	550	482
Höhere technische u. gewerbliche Lehranstalten für Berufstätige	452	866
Handelsakademie für Berufstätige	516	325
Lehrgang für Sonderkindergartenpädagogik für Berufstätige	63	27
Lehrgang zur Ausbildung von Erziehern zu Sondererziehern (Tagesform, Berufstätige, mit Fernunterricht)	38	37
BHS für Berufstätige (setzt positiven Pflichtschulabschluss voraus)	1069	1255
Kollegs im Bereich der technischen u. gewerblichen Lehranstalten (i.e.S.)	474	523
Kollegs Ausbildungsbereich Kunstgewerbe	19	16
Kollegs an Handelsakademien	231	250
Kollegs an höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe	25	12
Kollegs für Kindergarten- und für Sozialpädagogik	123	184
Kollegs Ausbildungsbereich Bekleidung	31	50
Kollegs Ausbildungsbereich Fremdenverkehr	260	355
BHS für Absolventen einer AHS	1163	1035
Aufbaulehrgänge im Bereich technischer u. gewerblicher Lehranstalten (i.e.S.)	532	185
Aufbaulehrgänge Ausbildungsbereich Bekleidung	17	7
Aufbaulehrgänge Ausbildungsbereich Fremdenverkehr	129	146
Aufbaulehrgänge Ausbildungsbereich Kunstgewerbe	22	3
Aufbaulehrgang an Handelsakademien	319	187
Aufbaulehrgänge an höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe	102	95
Sonderform der höheren Lehranstalt für Land- und Ernährungswirtschaft (vierjährig)	37	55
BHS für Absolventen einer BMS	1158	678
Berufsreifeprüfung (neu seit 1997)	-	564²⁾

*Ohne 2. Nebentermin (Frühjahrstermin)

Quelle: BMBWK, Österreichische Schulstatistik 2000/01, Wien 2001; Sonderauswertung; eigene Berechnungen

Österreichs Bildungssystem ist seit langem einerseits durch relativ frühe institutionelle Diversität der Bildungsrouten der Jugendlichen (mit 14 oder 15 Jahren) gekennzeichnet, andererseits durch vielfältige Möglichkeiten, im zweiten Bildungsweg Korrekturen vorzunehmen oder Abschlüsse nachzuholen. Neben den maturaführenden Erwachsenenbildungsangebote spielen fachliche Weiterbildungen, die zu Abschlüssen/Berechtigungen führen, eine wesentliche Rolle für die Lehrabsolventen/innen in Österreich.

Quantitativ bedeutend ist dabei nach wie vor die Meisterprüfung als Zugang zu Handwerken und Gewerben. Im Jahr 2001 sind knapp 1.900 Personen zur *Meisterprüfung* laut Prüfungsstatistik der

Wirtschaftskammer angetreten. Die Vorbereitungslehrgänge werden an den Wirtschaftsförderungsinstituten angeboten, in der Land- und Fortwirtschaft schließen jährlich etwa 450 Meisterprüfungen in 14 Berufen ab.

Besonders hoch war der Anteil der zur Meisterprüfung Angetretenen in den Lehrberufen Kraftfahrzeugtechnik, Tischlerei, Schlosser, Friseure und Perückenmacher, Zentralheizungsbauer, Maler und Anstreicher sowie Spengler. Mit Ausnahme der Friseure und Perückenmacher überwogen in all diesen Handwerken männliche Meisterprüfungskandidaten. Einen hohen Anteil an weiblichen Prüfungskandidatinnen gab es auch unter den Floristen, den Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigern, den Konditoren, Damenkleidermachern, Fotografen und Juwelieren. (WKÖ 2001)

Gewerbliche und handwerkliche Berechtigungen und fachliche Höherqualifizierung werden auch in Sonderformen der berufsbildenden mittleren Schulen erworben. Auf ungefähr 550 Abschlüsse kamen 1999 die einschlägigen BMS-Sonderformen (besser bekannt als Werkmeisterschulen und Bauhandwerkerschulen). Diese Bildungsgänge werden von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten, sind aber schulrechtlich Sonderformen der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS). Ihr Stellenwert für die Lehrabsolventen in den technisch-gewerblichen Berufen ist nach wie vor hoch.

TABELLE 3-9b:

**Bestandener Abschluss in Sonderformen der BMS,
Jahrgänge 1999 - 2000**

Weiterbildungsart	1999	2000*
Gewerbliche Meisterschule Tischler (SV)	-	19
Werkmeisterschulen für Berufstätige	386	256
Bauhandwerkerschulen	159	126
Gewerbliche Meisterschule Damenkleidermacher (SV)	-	16
Kunstgewerbliche Meisterschule Kommunikationsdesign (SV)	-	18
Technisch-gewerbliche gesamt	545	435
Handelsschulen für Berufstätige	12	36
Gesamt	557	471

*Ohne 2. Nebentermin (Frühjahrstermin) ²⁾ Bestandene Prüfungen im Jahrgang 2001

SV = Schulversuch gemäß § 7 SchOG

Quelle: BMBWK, Österreichische Schulstatistik 2000/01, Wien 2001

SCHLUSSFOLGERUNGEN

1. Stark gegliederte Kompetenzstrukturen und vielfältige Akteure – ein übergreifendes Koordinationsinstrument liegt bisher nicht vor.

Österreichs Erwachsenenbildung ist was die rechtliche Kompetenz, die Trägerschaft von Anbietern sowie die Finanzierung betrifft stark differenziert. Diese oftmals historisch bedingten Strukturen stellen die individuellen Nachfragenden nach Erwachsenenbildung vor Probleme. Individuelle, biografische Fragestellungen müssen bei unterschiedlichen institutionellen Anlaufstellen geklärt werden und Abstimmungen zwischen diesen erfolgen. Bildungsinformation und -beratung müssen diese vernetzende Funktion zum Teil übernehmen, Versuche mit regionalen Clustern wurden begonnen.

2. Erwachsenenbildungsbeteiligungsquote variiert zwischen 8 und 50 Prozent je nach Definition und Beobachtungszeitraum – wachsende Beteiligung an Weiterbildung seit Ende der 80er Jahre sichtbar

Die Schätzung der Beteiligung an Erwachsenenbildung erfordert eine schrittweise Annäherung. Ohne nähere Differenzierung nach Lernformen kann zunächst davon ausgegangen werden, dass rund 40 Prozent der über 15jährigen Wohnbevölkerung in Österreich eine Weiterbildungsaktivität innerhalb der letzten 12 Monaten gesetzt haben (Erwerbstätige: 50 Prozent). Nur bei einer Teilgruppe handelte es sich dabei um Kursbesuche in Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Laut CVTS-2 (europäische Unternehmensbefragung) haben im Jahr 1999 exakt 31,5 Prozent der Mitarbeiter von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit 10 oder mehr Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung teilgenommen. Zieht man als approximatives Vergleichsdatum die Weiterbildungsquote von 12 Prozent der Berufstätigen heran, die für das Jahr 1989 (Mikrozensus) errechnet wurde, so wird man sich des Eindruck wachsender quantitativer Beteiligung an Weiterbildung aufgrund sozialen und wirtschaftlichen Wandels – trotz der häufig angesprochenen Mängel in der Datenlage und in der Vergleichbarkeit der Erhebungen – kaum verschließen können.

3. Die Weiterbildungsbeteiligung korrespondiert signifikant mit der vertikalen Bildungs- und Berufsstruktur: Was bedeutet das für die Informationsgesellschaft?

Die Aufgliederungen nach formaler Bildung manifestieren das bekannte Muster, dass mit der erreichten Höhe formaler Bildung auch die Beteiligung an der Weiterbildung zunimmt. Differenziert man nach beruflicher Funktion, so zeigen sich ähnliche Entsprechungen zur vertikalen Struktur betrieblicher Arbeitsteilung. Relevant ist vor allem der Befund, dass eine erste Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht bei allen Lernformen zu deutlich höheren Weiterbildungsbeteiligungsraten führt. Dies belegt die Wichtigkeit der Schaffung von Bildungsgrundlagen in der Pflichtschulzeit und ebenso sehr, wie unverzichtbar es geworden ist, allen Jugendlichen ein erstes Ausbildungsangebot machen zu können.

4. Gering Qualifizierte weisen Informations- und Beratungsdefizite bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten auf und brauchen in besonderem Maße Weiterbildungsberatung

Wird themenspezifisch nach Weiterbildungsinteressen gefragt, dann zeigt sich auch bei gering Qualifizierten Interesse am Lernen. Laut Lifestyle-Studie 2002 fühlen sich aber von den Personen ohne Ausbildungsabschluss 43 Prozent über Weiterbildung schlecht informiert. Persönliche Weiterbildungsberatung ist für alle Erwachsenen wichtig, am wichtigsten ist sie aber bei den gering Qualifizierten als Hilfe bei der Entscheidungsfindung. Ein Hebel zur Erhöhung der Lernmotivation der Erwachsenen ist damit einerseits in der Förderung des Zugangs zu

weiterführender Bildung (Fachschulen, Lehrlingsausbildung usw.) nach der 9jährigen Pflichtschule auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu sehen, andererseits wird man aber auch zielgruppenadäquate Information und Beratung für gering Qualifizierte verbessern müssen, um die Beteiligung zu erhöhen.

5. Weiterbildungsmotivation verändert sich zwar thematisch mit dem Lebensalter, versiegt aber keineswegs

Erwachsenenbildungsmotivation verändert sich – so zeigen die aktuellen Befunde – in ihrem thematischen Bezug mit dem Lebensalter und den in Beruf und Familie übernommenen sozialen Rollen, sie versiegt aber keineswegs: So bleibt das Interesse an Weiterbildung bezogen auf EDV, Sprachen, Kunst oder Gesundheitsthemen auch bei älteren Erwachsenen relativ hoch. Was sich im Altersgruppenvergleich unterscheidet, sind die thematischen Prioritäten, auch die Interessensvielfalt sowie die präferierten Lernformen verschieben sich.

Kursförmige Lernformen kommen praktisch in allen Altersgruppen gut an, deutlich unterscheiden sich die Generationen bislang bezüglich eLearning einerseits (20- bis 29jährige weisen am häufigsten einschlägige Präferenz auf), Bildungssendungen in Radio und Fernsehen andererseits (höchste Präferenz im Alter von 60 oder älter).

6. Geschlechtsspezifische Aus- und Weiterbildungsaspekte – Wiedereinstieg erfordert besondere Maßnahmen

Die Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der Beteiligung an weiterführender Bildung aufgeholt und in der höheren Bildung die Männer überholt. Die geschlechtsspezifische Beteiligung der Wohnbevölkerung an Erwachsenenbildung unterscheidet sich kaum nach der Häufigkeit der Aktivitäten, wohl aber nach spezifischen Themen, Lernformen und gewählten Anbietern. Am stärksten ist die geschlechtsspezifische Differenz in der Erwachsenenbildungsbeteiligung im Bereich „Technik/Naturwissenschaften“. Auch in der EDV gibt es einen männlichen Vorsprung, allerdings auf relativ hohem Beteiligungsniveau bei beiden Geschlechtern. Bei den Sprachen, Gesundheit und Erziehung sind die Frauen aktiver.

Analysiert man die Beteiligungsformen (und Lernorte) der Weiterbildung in der Wohnbevölkerung, so zeigen sich mit Ausnahme des Kursbesuchs durchgängig geringere Beteiligungsquoten bei den Frauen. Legt man allerdings die Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Rahmen des CVTS-2 zugrunde, so zeigt sich – trotz erheblicher branchenspezifischer Unterschiede – insgesamt kein Rückstand für die Frauen. Dies macht deutlich, dass der Rückstand im Zugang zu betrieblicher Schulung mit der geschlechtsspezifischen Erwerbsquote zusammenhängt. Nachhaltige Maßnahmen müssen an dieser Gegebenheit ansetzen bzw. Chancen für den Wiedereinstieg eröffnen.

Bei den ausschließlich haushaltsführenden weiblichen Personen liegt laut Arbeitskräfteerhebung 2000/01 die kurzfristige Weiterbildungsquote mit 2,8 Prozent deutlich unter dem Mittel der erwerbstätigen Frauen (9,5 Prozent) und jener der arbeitslosen Frauen (15,1 Prozent).

7. 85 Prozent der jungen Erwachsenen haben einen Abschluss der oberen Sekundarstufe: veränderter Bildungsstand verändert die Bildungsnachfrage

Die österreichische Bevölkerung war noch nie so gut formal qualifiziert wie heute. Mit dem erhöhten formalen Bildungsstand in der Bevölkerung verändern sich die Erwartungen an die berufliche, die außerberufliche und die akademische Erwachsenenbildung.

Einerseits braucht man, um überhaupt am laufenden zu bleiben, mithalten zu können, mehr Weiterbildung als in der Vergangenheit. Dies ist durch den beruflichen Strukturwandel sowie

zunehmende Informatisierung und Wissensbasierung der Erwerbsarbeit bedingt. „Ausbildung auf Vorrat“ ist immer weniger ausreichend. Erstausbildung muss sich in Richtung aufbauende Erwachsenenbildung orientieren, wobei der effektive Berufswechsel bzw. die Umschulung quantitativ gesehen nur eine kleine Teilmenge der permanenten Anpassungsqualifizierung ist.

Andererseits weisen die Österreicher immer höhere formale Bildungsabschlüsse auf, wodurch sich das Weiterbildungsinteresse erhöht und ein erheblicher Teil der Nachfrage auf einem höheren Level stattfindet.

8. Tradition des Nachholens von Sekundarschulabschlüssen in Österreich

Österreichs Bildungssystem ist seit langem einerseits durch relativ frühe Wahlmöglichkeiten der Jugendlichen (mit 14/15 Jahren) gekennzeichnet, andererseits durch vielfältige Möglichkeiten, im zweiten Bildungsweg Abschlüsse der oberen Sekundarstufe nachzuholen. Alle Bildungsabschlüsse der oberen Sekundarstufe sowie der Lehrabschluss können auch im Rahmen der Erwachsenenbildung erworben werden. In der Regel sind diese Bildungsangebote für Berufstätige konzipiert.

Die sogenannte Facharbeiterintensivausbildung wird aufgrund demographischer Umstände (Migration, Alterung), der bereits heute weitgehenden Ausschöpfung des Fachkräftepotentials der unter 20jährigen und des Strukturwandels in ihrer Relevanz für die Sicherung des Fachkräfteangebots nicht nur erhalten bleiben, sondern noch wachsen. Die Optimierung dieser Ausbildungsangebote in kostenmäßiger und organisatorischer Hinsicht wird daher von erheblicher Bedeutung sein.

Auch die Werkmeisterschulen, die Sonderformen der BMS darstellen, haben anhaltende Bedeutung der fachlichen Höherqualifizierung der Absolventen technisch-gewerblicher Lehrlingsausbildungen. Offen ist die Frage, ob wir nicht zusätzliche Formen der berufsbegleitenden Fachschulbildung für die wachsenden Berufsfelder brauchen werden.

Die Sonderformen der BHS für Berufstätige sind ein Bildungsweg, der fachliche und formale Höherqualifizierung umfasst, und sich nach wie vor großer Attraktivität erfreut. Längerfristig wird sich das Angebotsgefüge der Erwachsenenbildung durch Einführung der Berufsreifeprüfung (seit 1997) und das immer dichter geflochtene regionale Angebot an Fachhochschulstudiengängen (seit 1994 in rascher Entwicklung), die spezielle Angebote Berufstätige anbieten, verändern.

9. Wie wird sich die Rolle der Hochschulen bei einer Maturantenquote von 40 Prozent und mehr verändern?

Angesichts von Maturanten/innenquoten von 40 oder mehr Prozent am Altersjahrgang wird der Bedarf an postsekundärer berufsorientierter Bildung, die den unterschiedlichen Interessen und Beschäftigungsmöglichkeiten zunehmend heterogener Absolventenpopulationen gerecht werden soll, zu einer wichtigen Frage in der Gestaltung des Bildungsangebotes. Die Innovation von dreigliedrigen Studiensystemen sowie die Implementierung des Universitätsgesetzes 2002 mit mehr Autonomie der Universitäten wird weitere Entwicklungen im Hinblick auf Angebote im Sinne der Erwachsenenbildung auslösen.

An den Universitäten haben Lehrgänge zunehmenden quantitativen Stellenwert, was nicht zuletzt durch die Einrichtung einer Weiterbildungsuniversität (Donau Universität Krems) dokumentiert wird. Hierbei stehen vielfältige Zielgruppen im Visier der universitären Bildungsplaner: Hochschulabsolventen/innen mit Ergänzungs- und Aufbaubildungsbedarf, Maturanten/innen ohne Hochschulstudium, aber auch Angebote von z.B. MBA-Programmen für erfahrene/erfolgreiche Praktiker.

Im Unterschied zu den Universitäten gibt es an Fachhochschulen auch formelle Studienangebote für Berufstätige. Trotz erheblicher Bemühungen und Erfolge an vielen universitären Studienstandorten für Erwerbstätige studierbare Angebote im gegebenen Rahmen zu entwickeln, ist eine gesetzliche Einführung spezifischer Formen des Diplomstudiums für Berufstätige an Universitäten bislang nicht erfolgt.

Nicht übersehen werden sollen schließlich die vielfältigen Leistungen der Hochschulen in der Erwachsenenbildung sei es in Form von Veranstaltungen für das allgemeine Publikum, sei es in Form der Vortragstätigkeit von Hochschulangehörigen in Erwachsenenbildungseinrichtungen oder sei es in Form der Diffusion wissenschaftlich gesicherten Wissens durch schriftliche Publikationen und audio-visuelle Medien. AUCEN setzt sich das Ziel Strategien und Konzepte für das LLL zu entwickeln und zu Verbreiten.

10. Weiterbildungsinteressen überschreiten faktische Teilnahme deutlich – wo liegen die Barrieren?

Die Lifestyle-Studie von 2002 deutet darauf hin, dass das Interesse – auch wenn man den Effekt „sozial erwünscht“ Antwortverhaltens berücksichtigt, dass das Interesse an Weiterbildung die faktische Weiterbildungsteilnahme überschreitet: am stärksten trifft dies auf Querschnittsthemen, wie EDV und Sprachen, zu. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass das Weiterbildungsinteresse in der Wohn- und Erwerbsbevölkerung fachlich und fachübergreifend breit gefächert ist und in allen Bereichen die faktische Teilnahme an Weiterbildung signifikant überschreitet.

Hierdurch geraten Fragen nach den Barrieren bei der Realisierung der latenten Bildungsinteressen in den Vordergrund. Informationsmangel und schwache Bildungsgrundlagen wurden bereits thematisiert. Zeitknappheit (mittlere Altersgruppen, Frauen) und Kosten sind darüber hinaus relevant. Herausforderungen liegen insbesondere in einer verbesserten Information und Beratung vor allem der gering Qualifizierten einerseits, in der Überzeugungsarbeit bei den mittleren und älteren Personen im Erwerbsalter, dass ein zu früher Rückzug von der Weiterbildung riskant und nachteilig ist. Anreize sollten sowohl durch flexible, arbeits- und freizeitübergreifende Bildungszeiten, als auch durch ko-investive Mittelaufbringung seitens der Bevölkerung, der Unternehmen und der öffentlichen Hände verstärkt werden.

11. Die Mittelverteilung zwischen Erst- und Erwachsenenbildung ist Gegenstand der Diskussion

Das österreichische Bildungswesen ist von je her stark auf die Phase vor der Erwerbstätigkeit konzentriert, die so angelegt sein sollte, dass sie ein ganzes Berufsleben reicht. Dies hat seinen historischen Ursprung im starken Engagement von zivilgesellschaftlichen Bewegungen sowie Verbänden, Interessenvertretungen sowie Religionsgemeinschaften in der institutionellen Erwachsenenbildung. Die Einforderung von Verantwortlichkeiten der Gebietskörperschaften Die Verantwortlichkeit der öffentlichen Hand für Bildungsprozesse im Erwachsenenalter hat erst nach der Etablierung des Erstausbildungssystems begonnen, das die Mittel bindet. Seit den 70er Jahren gibt es eine nicht mehr abreißende Diskussion.

12. (Förder-)Mittel werden zunehmend individualisiert und lösen Strukturförderungen ab

Fördermittel werden, wenn ergänzend zu Strukturförderungen Mittel bereitgestellt werden i.d.R. als Individualförderungen ausgeschüttet und ersetzen teilweise die bisherige Strukturförderung (z.B. Fördermittel für pädagogisches Personal). Diese Fördermittel sind zumeist auf Ebene der Länder angesiedelt oder werden seitens der Interessenvertretungen ausgeschüttet. Die Förderhöhen legen den Schluss nahe, dass es sich dabei aber nicht um tragende Finanzierungen handelt, sondern um Anreizmodelle.

Der zweite individuelle Förderungsaspekt ist jener der steuerlichen Geltendmachung von Bildungsausgaben bei individuellen Steuerzahler/innen und Unternehmen, dieser wurde seit 2000 erweitert.

Die Strukturförderungen zeigen widersprüchliche Entwicklungen. Auf Bundesebene sind diese rückläufig bzw. werden zunehmend auf Projektbasis mit jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkten vergeben. Auf Landesebene gibt es dort, wo eine starke Fördertradition besteht, stabile Fördervolumina, andere Länder fallen deutlich ab.

13. Geteilter Nutzen – geteilte Kosten: Wie fördert man am besten ko-investive Ressourcenmobilisierung?

Die Überschneidung individueller, betrieblicher und volkswirtschaftlicher Nutzenargumente für Weiterbildungsinvestitionen lässt sich vor allem an den Auswirkungen relativ langer Kurse belegen. Insgesamt dürfte es aber unbestritten sein, dass zur Erhaltung sozialer, kultureller und arbeitsmarktbezogener Integration im Kontext digitaler, wissensbasierter Wirtschaft und Gesellschaft „Bildung und Lernen für alle“ die langfristig notwendige Ausrichtung sein muss.

Obgleich es erhebliche individuelle Bildungsausgaben der Kursteilnehmer/innen bei Erwachsenenbildungseinrichtungen gibt, wird – so lassen rezente, im Tabellenanhang dokumentierte Befragungsdaten vermuten - in der österreichischen Bevölkerung mehrheitlich erwartet, dass Weiterbildungsausgaben vom Arbeitgeber und/oder über die gesetzlich definierten Abgaben zur Arbeitslosenversicherung bestritten werden. Es ist aber auch Bereitschaft zur Eigenfinanzierung respektive zur Mitfinanzierung auszumachen.

Unter den österreichischen Rahmenbedingungen „gemischter öffentlich-privater“ Weiterbildungsfinanzierung sind die Betriebe nicht nur Motor, sondern auch – neben dem AMS respektive der öffentlich Hand sowie den einzelnen Kursteilnehmern/innen - wesentliche Financiers der Weiterbildung. Die großen Betriebe, die in der Regel interne Schulungsprogramme als Instrumente der Personalentwicklung aufweisen, unterscheiden sich deutlich von den kleinen Unternehmen – dies trifft besonders auf den Sekundärsektor, aber auch den Tertiärsektor zu.

14. Höchste Berufsbildungsquote Österreichs als Standortvorteil – Strukturwandel erhöht aber generell den Stellenwert der Weiterbildung

Faktum ist, dass in Österreich trotz erheblicher betrieblicher Mobilität nach der Ausbildung im marktorientierten Sektor fast die Hälfte der Erwerbspersonen eine Lehrlingsausbildung aufweist und von diesem Segment 40 bis 60 Prozent langjährige Erfahrung im Berufsfeld kumulieren konnte. Die Diversifikation der beruflichen Bildungsrouten in den letzten etwa zwei Jahrzehnten hatte im Hinblick auf den Humankapitalstock der Volkswirtschaft den Effekt, dass heute 63 Prozent der Erwerbspersonen über berufliche Erstausbildungen verfügen, die in der Regel 3 bis 5 Jahre gedauert haben. Naheliegend ist die Hypothese, dass hiermit ein signifikanter Unterschied im Aufbau von Humankapital im Vergleich zu Ländern mit geringerer Betonung der beruflichen Erstausbildung angelegt ist.

Infolge des Strukturwandels zur digitalen, wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit wachsenden qualifizierten Dienstleistungsanteilen an den Berufstätigkeiten sind aber zunehmende Bedeutung der Erwachsenenbildung sowie weitreichende Notwendigkeiten einer Verknüpfung von Aus- und Weiterbildungen (z.B. Modularisierung, internationale und/oder Firmenzertifikate) unzweifelhaft. Nicht die Erstausbildung verliert an Bedeutung, sondern deren Grundlagen für und Ausrichtung auf das lebenslange Lernen und dessen Förderung erhalten erste Priorität, um soziale, kulturelle und arbeitsmarktbezogene Integration in einer von Information und Wissen bestimmten Wirtschaft und Gesellschaft zu sichern.

15. Das AMS als arbeitsmarktpolitische Einrichtung ist in der Rolle eines wichtigen Qualifizierungspartners

Die Arbeitsmarktverwaltung nützt Qualifizierung, um die Vermittelbarkeit von Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen zu erhöhen sowie Schulung von Beschäftigten im Rahmen von ESF-Förderungen. Dennoch ist vom Auftrag her gesehen das AMS keine Bildungs- sondern eine Arbeitsvermittlungseinrichtung, ist allerdings was substanzielle Höherqualifizierung bzw. Umschulung betrifft, für viele die einzige Anlaufstelle, die einschlägige Angebote bereitstellt sowie die Finanzierung der direkten und indirekten Kosten übernimmt.

16. Sicherstellung der Einbeziehung aller Bildungsbereiche und Bildungsebenen

Zur Umsetzung der „umfassenden Koordination des gesamten Erwachsenen- und Weiterbildungsbereichs“ laut Regierungsprogramm, aber auch auf Grund der bisherigen Ergebnisse des österreichischen Konsultationsprozesses zum Memorandum sowie der bereits durchgeführten Koordinationsworkshops wird ein Koordinierungsgremium eingerichtet werden, das laufende Aktivitäten im Bereich der Erwachsenenbildung- und Weiterbildung abstimmen und neue Initiativen entwickeln soll. Eine umfassende Koordination ist notwendig, da die Weiterbildung verschiedene Zuständigkeiten und Interessen berührt (Ministerien, Länder und Gemeinden, Wirtschaft, Individuen). Aus diesem Grund wurden auch die so genannten Koordinationsworkshops vom BMBWK durchgeführt, die unter anderem den Koordinierungsbedarf in den verschiedenen Bereichen festgestellt haben bzw. noch feststellen werden und inhaltliche Vorschläge bzw. Vorhaben zur Umsetzung des Koordinierungsauftrags der Bundesregierung entwickeln sollen. In diesem Gremium werden für Weiterbildung zuständige Ministerien (neben dem federführenden Bildungsministerium das Wirtschafts-, Sozial-, Landwirtschafts-, Innen- und Verteidigungsministerium), Länder und Gemeinden, das Arbeitsmarktservice, Vertreter der Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Sozialpartner und die Wissenschaft vertreten sein. Die bereits seit Februar 2001 eingerichtete interministerielle Arbeitsgruppe hat bereits erste Schritte in Richtung Gesamtkoordination gesetzt.

17. Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung

Eine nationale Strategie zur Qualitätssicherung der Berufsbildung, unter anderem auch in Richtung des Konsumentenschutzes am Weiterbildungsmarkt, ist zu entwickeln. Die intensive Diskussion im Rahmen des Konsultationsprozesses hat gezeigt, dass hier noch keine übergreifend anerkannten Konzepte vorliegen. Es steht einerseits außer Frage, dass ein wachsendes Interesse an Zertifizierung von Seiten der Arbeitsmarktparteien zu konstatieren ist, andererseits sind Flexibilität, Anbieter- und Angebotsvielfalt sowie Wettbewerb (nicht zuletzt im Interesse der Nutzer/innen) relevante Eckpunkte der Weiterbildungsdiskussion in Österreich.

18. Bildungs- und Berufsberatung

Verstärkte Nutzung von Synergien in der Bildungs- und Berufsberatung durch Vernetzung und Kooperation (z.B. Weiterentwicklung von Kursdatenbanken) ist Konsens unter den Akteur/innen. Eine bundesweite und auch über institutionelle, Länder- und Staatsgrenzen hinweg reichende Vernetzung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten ist zur Weiterentwicklung und zum Know-how-Transfer zwischen einzelnen Leistungsanbieter/innen zu fördern. Gleichzeitig werden auch regional ausgewogene Angebote unter Nutzung des Potenzials der Neuen Medien sicherzustellen sein.

19. Erwachsenenbildungsbericht

Die Erstellung eines Erwachsenen-/Weiterbildungsberichts wurde im Zuge des Konsultationsprozesses zum Memorandum der Europäischen Kommission angeregt. Dieser sollte sowohl als Grundlage für strategische Politikentwicklung im Bereich des lebenslangen Lernens als

auch als Pilotprojekt zur Datenlage in Österreich und Entwicklung von wesentlichen Indikatoren für die Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Erwachsenenbildung fungieren. Dieser Bericht hätte auch das Ziel höhere Transparenz hinsichtlich der Angebote, der Anbieter und der Kosten zu schaffen. Generell würde damit eine effiziente Zusammenführung vorhandener Quellen und Daten angestrebt werden, bevor zusätzliche Erhebungen konzipiert und beauftragt werden.

LITERATUR

- Altenender, Wolfgang et. al. (2001): Fachkräftemangel, Bericht an das BMWA, Wien
- Altenhuber, Hans (2002): Vorgeschichte, Gründung und Anfänge der KEBÖ. In: Bergauer/Filla/Schmidbauer (Hg.): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien, S.13–22
- AMS (Hg.) (2002a): Geschäftsbericht 2001, Wien
- AMS (Hg.) (2002b): Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem. Jahresbericht 2001, zitiert nach <http://www.ams.or.at/statistik/berichte/jahresprofile/index.htm>
- AMS (Hg.) (2003): Arbeitsmarkt aktuell August 2003, Wien
- Bauer, Adelheit (1998): Ausbildung und ausgeübter Beruf. Am Beispiel von Personen mit Lehrabschluß (Volkszählung 1991), in: Statistische Nachrichten 7/1998, S.502
- Bergauer, Angela/Filla, Wilhelm/Schmidbauer, Herwig (Hg.) (2002): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien
- Bergmann, Nadja/Bolkovac, Martin (2000): Innovative Vereinbarungen in Kollektivverträgen zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und des lebensbegeleitenden Lernens in Österreich (VET Innovations through arrangements in collective agreements to facilitate access to lifelong learning – National Report Austria), Projektbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung im Auftrag von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Wien
- BMBWK (Hg.) (2001): Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Dokumentation der Expertentagung am 20. Juni 2001 (= Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 7/2001 hrsg. v. BMBWK, Abt. V/18), Wien
- BMBWK (Hg.) (2001): Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission (=Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 5/2001, hrsg. v. BMBWK, Abt. V/18), Wien
- BMBWK (Hg.) (2002): Hochschulbericht 2002, 2 Bände, Wien
- BMUK (Hg.) (1999): Erwachsenenbildung in Österreich – Ein Überblick, Wien
- Bodenhöfer, Hans-J. (2000): Elemente von Markt- und Preissteuerung. Finanzierung von Weiterbildung aus europäischer Sicht, <http://www.die-frankfurt.de/zeitschrift/12000/positionen2.htm>
- Bruck, Adolf (1946): Bericht bei der Tagung der Landesbildungsstellenleiter, SHB-Post Nr. 2/1946, o.O.
- Bundesministerium für Land- und Fortwirtschaft (Hg.) (1996): Agrarischer Bildungsbericht 1996, Wien
- CEDEFOP (Hg.) (2002): Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen. Analyse der Länderberichte. CEDEFOP Panorama 22, Luxemburg
- Dornmayr, Helmut/Kastenhuber, Bernd/Klimmer, Susanne/Schmid, Kurt (2003): Investment in Human Resources, Bericht für das CEDEFOP Referenznetzwerk, unveröffentlicht
- El Beheiri, N. (1995): Verfassung und Volksbildung. Dissertation am Institut für Staats- und Verwaltungsrecht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, Wien
- European Commission (2001a): Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Supplement A, Economic trends, No. 1

- European Commission (2001b): European Employment Observatory, Review Spring 2001: Labour shortages and skills gaps in the European Union – An overview, p. 38.
- Fessel-Gfk (2002): Lifestyle 2002, Wissenschaft, Technik, Bildung (erweiterter Sonderband), Wien
- Filla, Wilhelm (2001): Wissenschaft für alle – ein Widerspruch? Bevölkerungsnaher Wissenstransfer in der Wiener Moderne. Ein historisches Volkshochschulmodell. (Schriftenreihe des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen; Bd.11: Edition Volkshochschule), Innsbruck, Wien, München
- Filla, Wilhelm (2002): Lehren und Lernen als statistische Herausforderung. GdWZ 4/2002, S.194–198
- Göhring, Walter (1983): Bildung in Freiheit. Die Erwachsenenbildung in Österreich nach 1945, Wien
- Hahn, Georg (1986): Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Möglichkeiten, Leistungen, Grenzen, Perspektiven, Wien
- Höfstätter, Maria/Sturm, René (Hg.) (2002a): Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS (=AMS report 28), Wien
- Höfstätter, Maria/Sturm, René (Hg.) (2002b): Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfelder“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien (=AMS report 34), Wien
- IBW – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.) (2000): WIFI-Teilnehmerbefragung 1999/2000
- Kailer, Norbert (1995a): Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Österreich, Studie im Auftrag der Industriellenvereinigung, Wien
- Kailer, Norbert (Hg.) (1995b): Personalentwicklung in Österreich. Konzepte und Praxisbeispiele von Unternehmen und aus der öffentlichen Verwaltung, Wien
- Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs: KEBÖ-Statistik, verschiedene Arbeitsjahre, Wien
- Kuan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung (Herausgeber), Bonn
- Lackinger, Franz-Josef (2002): Gewerkschaftliche Bildung. in: Bergauer/Filla/Schmidbauer (Hg.): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien, S.79–84
- Lassnigg, Lorenz (2000): "Lifelong Learning": Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen (= Reihe Soziologie 45), IHS, Wien
- Markowitsch, Jörg/Hefler, Günter (2003): Betriebliche Weiterbildung und deren Finanzierung in Österreich im europäischen Vergleich, Ergebnisse der 2. Europäischen Erhebung zur Betrieblichen Weiterbildung, Wien
- Lenz, Werner (1995): Zwischenrufe: Bildung im Wandel, Wien, Köln, Weimar
- Nestler, Katja/Kailis, Emmanuel (2002): Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Eurostat, Statistik kurz gefasst, 10/2002
- Nestler, Katja/Kailis, Emmanuel: Unterschiede bei Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Eurostat, Statistik kurz gefasst, Thema 3 – 22/2002
- O’Connell/Philip J. (1999): Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training, OECD, CERI/WD(99)1, Paris

- OECD (2002a): Education at a Glance 2002, Paris
- OECD (Hg.) (2002b): Economics and Finance of Lifelong Learning, Paris
- OECD (2003): OECD Economic Outlook, No. 74, Dezember, Paris
- Ofner, Franz/Wimmer, Petra (1998): OECD-Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens. Österreichischer Länderbericht, im Auftrag des BMUKA, Wien
- ÖIBF (Hg.) (1992): Berufliche Weiterbildung als Problem der Arbeitnehmervertretung im Betrieb, Wien
- Schlögl, Peter/Belschan, Alex (2001): Preisentwicklung bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Entwicklungen 2001. Forschungsbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung i. A. der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- Schlögl, Peter/Dall, Elke/Rinnhofer, Petra (2002): „Lebenslanges Lernen an Österreichs Hochschulen. Motive und zeitlicher Anwand aus der Perspektive von berufsbegleitend Studierenden“, Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift GdWZ 5/2002, S.252–253
- Schlögl, Peter/Klimmer, Susanne (2001): Abschlussorientierte Höherqualifizierung unter Berücksichtigung der Bildungsbiografie. Die Österreichische Berufsreifeprüfung, in: GdWZ 2/2001, S.74–76
- Schlögl, Peter/Klimmer, Susanne/Gary, Christian(2001): Aktuelle Entwicklungen bei den Teilnehmer/innen- und Absolvent/innenzahlen bei der Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung. i.A. der BAK und WKÖ, Wien 2001
- Schlögl, Peter/Veichtlbauer, Judith (2001): Finanzierung der Erwachsenenbildung in Österreich. Volumen, aktuelle und alternative Finanzierungsmechanismen, Forschungsbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung im Auftrag des Karl Renner Institutes, Wien
- Schneeberger, Arthur (1995): Die Werkmeisterschule aus Sicht der Wirtschaft und der Absolventen (=ibw-Schriftenreihe Nr. 98), Wien
- Schneeberger, Arthur (2001): Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft (=ibw-Schriftenreihe, Nr. 120), Wien
- Schneeberger, A. and B. Kastenhuber (1998): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich, Ergebnisse aus Bevölkerungs- und Unternehmensbefragungen, (=Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 107), Wien
- Schneeberger, Arthur/Kastenhuber, Bernd (1997): Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung (=ibw-Schriftenreihe Nr. 103), Wien
- Schneeberger, Arthur/Schlögl, Peter (2001): Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. (= Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 6/2001, hrsg. von BMBWK, Abt. V/18), Wien
- Schneider, Friedrich/Dreer, Elisabeth (1998): Der Nutzen der Weiterbildung. Untersuchung der volkswirtschaftlichen Effekte von Weiterbildungskursen des Wirtschaftsförderungsinstitutes (WIFI), Universität Linz, Institut für Volkswirtschaftslehre, Linz
- Schnell, Hermann (1993): Bildungspolitik in der Zweiten Republik, Wien, Zürich
- Stangl, Gitta/Wallmann, Margarete (2001): Erwachsenenbildung in Österreich, in: Lernfeld Sprache (Hg.): Auf der Suche nach einer geeigneten Struktur in Offenen Flexiblen Lernformen. Ein Manual. o.O., S. 158-167
- Statistik Austria (Hg.) (2002a): Hochschulstatistik 2000/01, Wien
- Statistik Austria (Hg.) (2002b): Volkszählung 2001, zitiert nach

<http://www.statistik.at/gz/einwohner1.shtml>

Statistik Austria (Hg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung, Wien

Stifter, Christian (1996): Popularisierung von Wissenschaft um die Jahrhundertwende. Eine Skizze, in: Verband Österreichischer Volkshochschulen (hg.): Wissenschaft und Erwachsenenbildung. Jahrbuch Erwachsenenbildung 95/96, Wien

Timmermann, Dieter (2000): Wer sich bildet, zahlt – oder: Das Problem der Kostenüberwälzung. In: Carolin Balzer / Ekkehard Nuissl (Hrsg.): Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld

Wagner-Pinter, Michael (2001): Evidence of labour shortages and skills gaps, in: European Commission: European Employment Observatory, Review Spring 2001, p. 40-44.

Walterskirchen, Ewald/Biffel, Gudrun (2001): Knappheit an Arbeitskräften, WIFO, Wien

Weiss, Reinhold (2000): Kosten- und Nutzeninzidenz – 20 Thesen zur Ökonomie der Bildung und ihrer Finanzierung. In: Carolin Balzer / Ekkehard Nuissl (Hrsg.): Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld, 2000

WIFI-Netzwerk (2002): WIFI-Bildungsstatistik 2001/2002. Berufliche Weiterbildung der WIFI's der Wirtschaftskammern, Wien

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2001): Meisterprüfungsstatistik 2001, Wirtschaftskammern Österreichs, Abt. Statistik

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2000): Statistisches Jahrbuch 2000, Wien

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2001): Meisterprüfungsstatistik 2001, Wirtschaftskammern Österreichs, Abt. Statistik, Wien

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2002): Statistisches Jahrbuch 2002, Wien

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2003): Statistisches Jahrbuch 2003, Wien

Wroblewski, Angela/Unger, Martin (2003): Bericht zur sozialen Lage der Studierenden 2002, Institut für höhere Studien, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden, Wien

Zeidler, Sylvia (1990): Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jahrgang 1990, Heft 11, S.790

Anhang zu Kapitel 1

TABELLE A1-1:

Wohnbevölkerung nach Teilnahme am Erwerbsleben Juni 2002

		Wohnbevölkerung insgesamt	in 1.000	8.139,30
Erwerbspersonen	zusammen		in 1.000	3.982,90
	Erwerbsquote	Gesamtbevölkerung		48,9
		15- bis 59-Jährige	in%	76,9
	Selbstständige			415,30
	Mithelfende			85,90
	Unselbstständige	zusammen	in 1.000	3.481,70
		Arbeiter/innen		1.429,00
		Angestellte und Beamte		2.052,80
davon öffentl. Bedienstete		-		
Teilzeitquoten	zusammen	in%	17,9	
	Männer		4	
	Frauen		35,9	
Nicht-Erwerbspersonen	zusammen			4.156,40
	Pensionist/inn/en, Rentner/innen		in 1.000	1.750,60
	Haushalt			590,30
	Sonstige erhaltene Personen			1.919,80

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus)

TABELLE A1-2:

**Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen 2000 Beschäftigte im
Jahresdurchschnitt**

Wirtschaftsbereiche (ÖNACE-Abschnitte)	insgesamt		davon	
	absolut	in%	Arbeiter/in nen	Angestellte /Beamte
Land- und Forstwirtschaft	25.534	0,8	19.698	5.836
Fischerei und Fischzucht	97	0,0	74	23
SUMME PRIMÄRSEKTOR	25.631	0,8	19.772	5.859
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13.738	0,4	9.227	4.511
Sachgütererzeugung	612.122	20,0	387.622	224.500
Energie- und Wasserversorgung	29.481	1,0	6.919	22.562
Bauwesen	257.754	8,4	195.451	62.303
SUMME SEKUNDÄRSEKTOR	913.095	29,8	599.219	313.876
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	491.830	16,1	144.560	347.270
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	149.115	4,9	128.951	20.164
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	229.075	7,5	72.432	156.643
Kredit- und Versicherungswesen	110.141	3,6	4.392	105.749
Realitätenwesen, Vermietung bewegl. Sachen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	250.142	8,2	115.887	134.255
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	476.441	15,6	99.503	376.938
Unterrichtswesen	124.358	4,1	7.078	117.280
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	147.740	4,8	28.480	119.260
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	139.511	4,6	56.119	83.392
Private Haushalte	4.013	0,1	3.194	819
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.765	0,1	90	2.675
SUMME TERTIÄRSEKTOR	2.125.131	69,4	660.686	1.464.445
ALLE SEKTOREN	3.063.857	100,0	1.279.677	1.784.180
Präsenzdiener	11.272	.	8.521	2.751
Karenzgeldbezieher/innen	58.044	.	17.452	40.592
UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE INSGESAMT	3.133.173	.	1.305.650	1.827.523

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

TABELLE A1-3:

**Österreich – Unselbständig Beschäftigte, offene Stellen und Stellenandrang,
Niveau und Struktur der Arbeitslosigkeit**

		2001	Veränderung 2000 – 2001	
		absolut	absolut	in%
unselbständig Beschäftigte	insgesamt	3.148.155	14.417	0,5
	Männer	1.747.714	-9.296	-0,5
	Frauen	1.400.440	23.712	1,7
Arbeitslosenquote in Prozent	insgesamt	6,1	0,3	-----
	Männer	6,2	0,4	-----
	Frauen	5,9	0,0	-----
Arbeitslosenquote nach Alter und Geschlecht in%	15 bis < 25 J. insg.	5,9	0,6	-----
	25 bis < 50 J. insg.	5,6	0,3	-----
	50 und mehr J. insg.	8,5	-0,4	-----
	15 bis < 25 J. Männer	5,9	0,8	-----
	25 bis < 50 J. Männer	5,6	0,5	-----
	50 und mehr J. Männer	8,6	-0,3	-----
	15 bis < 25 J. Frauen	5,8	0,4	-----
	25 bis < 50 J. Frauen	5,6	0,0	-----
	50 und mehr J. Frauen	8,3	-0,6	-----
Arbeitslose Personen nach Geschlecht	insgesamt	203.883	9.569	4,9
	Männer	115.324	7.815	7,3
	Frauen	88.560	1.756	2,0
Arbeitslose Personen nach Alter und Geschlecht	15 bis < 25 J. insg.	30.934	2.988	10,7
	25 bis < 50 J. insg.	130.122	7.333	6,0
	50 und mehr J. insg.	42.827	-752	-1,7
	15 bis < 25 J. Männer	17.157	2.094	13,9
	25 bis < 50 J. Männer	71.112	6.181	9,5
	50 und mehr J. Männer	27.055	-460	-1,7
	15 bis < 25 J. Frauen	13.777	894	6,9
	25 bis < 50 J. Frauen	59.011	1.154	2,0
	50 und mehr J. Frauen	15.772	-292	-1,8
Ausländeranteil	Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den Arbeitslosen	15,0	1,8	-----
offene Stellen	gemeldete offene Stellen	29.670	-5.825	-16,4
Stellenandrang	Zahl der arbeitslosen Personen je gemeldete offene Stelle	6,9	1,4	-----

Quelle: AMS Österreich 2002

Anhang zu Kapitel 2

Die KEBÖ-Verbände, alphabetisch, Beschreibung nach www.erwachsenenbildung.at

Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreich

Die Bildungshäuser sind Einrichtungen der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Sie werden von einem pädagogischen Team betreut und verfügen über modern ausgestattete Lehrsäle und Gruppenräume. Neben den Bildungsangeboten werden Wohn- und Freizeitmöglichkeiten sowie Verpflegung angeboten.

Programm

Lebensbegleitende, politische, berufsbezogene und musische Bildung, Religion, handwerkliche Fertigkeiten, Gymnastik, integrative Veranstaltungen.

Veranstaltungsformen

Seminare, Kurse, Lehrgänge, Tagungen; Schwerpunkt sind längerfristige, persönlichkeitsbildende Veranstaltungen.

Organisationsstruktur

Dem Dachverband Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreich, organisiert als Verein, gehören 17 Bildungshäuser an. Die Arbeitsgemeinschaft ist überparteilich und überkonfessionell, gemeinnützig und hat den Zweck, Bildungshäuser organisatorisch zusammenzufassen und nach außen hin zu vertreten. Jedes Bildungshaus, getragen von Bund, Kirche, Ländern oder den bäuerlichen Interessensvertretungen ist in der Gestaltung seiner Programme eigenständig.

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

Das Berufsförderungsinstitut Österreich ist mit den bfi-Landesvereinen die berufliche Erwachsenenbildungseinrichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Ziel des Berufsförderungsinstitutes ist es, durch Bildungsveranstaltungen die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer/innen in Österreich zu verbessern, und sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Bildungspolitisch tritt das BFI in Akkordanz mit seinen Trägerorganisationen dafür ein, die immer wieder betonte Notwendigkeit einer lebensbegleitenden Bildung auch in einen rechtlichen Anspruch für alle Arbeitnehmer/innen umzuwandeln. Denn das wird als Voraussetzung dafür gesehen, dass der Zugang zur Weiterbildung für alle - unabhängig von Wohnort, Beruf, Geschlecht und Einkommen - möglich wird. Der Dachverband BFI Österreich koordiniert und betreut die in den Bundesländern eingerichteten BFI-Landesvereine und hält (inter)nationale Kontakte zu staatlichen und gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Die aktuellen Programme sind bei den BFI Landesvereinen erhältlich.

Programm

Facharbeiterintensivausbildung, Angebote zur Berufsfindung, Persönlichkeitsbildung und Management, Ausbildungslehrgänge für technische Berufe, EDV-Schulungen, Büro und Betriebswirtschaft, Sprachen, Kurse für Sozial- und Gesundheitsberufe, Vorbereitungskurse für staatlich anerkannte Prüfungen (Studienberechtigung, Berufsreifeprüfung, Hauptschulexternistenprüfung, Beamtenaufstiegsprüfung, Fachhochschulberechtigung, Matura für Kindergärtner/innen, Handelsakademie, Handelsschule, Lehrabschlüsse) Kollegs und Lehrgänge, Bildungsmaßnahmen für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen.

Büchereiverband Österreichs (BVÖ)

Die Öffentlichen Büchereien Österreichs sind eine der grundlegenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Sie sichern im Ausmaß ihrer finanziellen Möglichkeiten den freien Zugang zu Informationen aller Art. Der Medienbestand der Öffentlichen Büchereien dokumentiert Bereiche wie Wissenschaft, Kunst, Literatur, Politik, im Angebot sind aber auch Medien zur Entspannung und Unterhaltung sowie AV-Medien wie CD-ROMs, CDs, Videokassetten, Tonkassetten, Spiele und Zeitschriften. Öffentliche Büchereien werden immer mehr zu Kommunikationszentren, in denen Lesungen, Konzerte, Diskussionen und Literaturpräsentationen für Kinder organisiert werden. Soziale Büchereiarbeit ist ein weiteres wichtiges Aufgabengebiet. Derzeit stehen in 2.451 Öffentlichen Büchereien über 10,6 Millionen Medien zur Verfügung, von ca. 1,1 Millionen Leser/innen werden im Jahr 16,9 Millionen Medien entlehnt. Von den ca. 9.500 Bibliothekar/innen in Österreich arbeiten etwa 90% ehrenamtlich.

Organisationsstruktur

Der Büchereiverband Österreichs ist der Dachverband der Öffentlichen Büchereien und vertritt deren Interessen. Er umfasst die Öffentlichen Büchereien als individuelle Mitglieder sowie als Dachverband die Büchereiabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und das Österreichische BibliotheksWerk. Der Verband organisiert und entwickelt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen Öffentlicher Bibliotheken, gibt Publikationen zum Büchereiwesen heraus, bietet Hilfe beim Aufbau und der Reorganisation von Büchereien, organisiert die zentrale Beschaffung von Büchereimaterial, betreut eine Fachbücherei und erstellt die gesamtösterreichische Jahresstatistik.

Forum katholischer Erwachsenenbildung in Österreich

Das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich umfasst mehr als 60 Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit unterschiedlicher methodischer und thematischer Schwerpunktsetzung, so katholische Bildungswerke, Bildungshäuser, Fernkurse, Facheinrichtungen (z.B. Katholische Sozialakademie): Während die rund 1.500 örtlichen Bildungswerke spezifisch auf die Bedürfnisse der Menschen dieser Regionen eingehen, liegt der Schwerpunkt der Bildungshäuser in der Ermöglichung von intensiven und länger andauernden Bildungsprozessen.

Programm

Persönlichkeitsbildung, Ehe- und Familienbildung, sozial-politische Bildung, Frauenbildung, religiös-theologische Bildung sowie Bildung im Bereich von Kunst und Kultur.

Das Ausbildungsinstitut für Erwachsenenbildung ist eine Einrichtung des Forums und wird als Privatschule für Berufstätige mit Öffentlichkeitsrecht geführt. Seit 1983 werden in zwei- bis dreijährigen Diplomlehrgängen Seminar- und Gruppenprozessbegleiter/innen ausgebildet.

Mitgliedseinrichtungen innerhalb der 10 Foren Forum der österreichweit tätigen Einrichtungen:

Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)

Das 1972 als Verein gegründete Ländliche Fortbildungsinstitut ist eine gesamtösterreichische Einrichtung der Erwachsenenbildung im ländlichen Raum. Der primäre Tätigkeitsbereich des LFI ist die berufsbezogene Erwachsenenbildung in der Land- und Forstwirtschaft und in der ländlichen Hauswirtschaft. Die Bildungsvermittlung wird verstanden als Hilfe zur Bewältigung der ökonomischen und kulturellen Veränderungen im ländlichen Raum.

Programm

Produktion, Vermarktung und Betriebswirtschaft in der Land- und Forstwirtschaft, zugehörige Bereiche der Umwelterziehung, der Rechts- und Steuerkunde und der politischen Bildung, Landtechnik, ländliches Wohnen und Bauen, ländliche Hauswirtschaft einschließlich der zugehörigen Bereiche von Gesundheits-, Familien- und Freizeitbildung.

Veranstaltungsformen

Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Seminare, Gruppenberatungen, Erfahrungsaustausch zwischen Praktikern, Arbeitsgemeinschaften, Lehrgänge, Werkveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen, Lehrfahrten, Ausstellungen.

Ring Österreichischer Bildungswerke

Der Ring Österreichischer Bildungswerke dient als übergreifende Plattform der Bildungswerke. Er fördert die Zusammenarbeit zwischen den Teilverbänden, koordiniert den Gedanken- und Erfahrungsaustausch und vertritt gemeinsame bildungspolitische Interessen. Er besteht aus dem Verband Österreichischer Volksbildungswerke (VÖVBW) und der Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Bildungswerke (AEBW).

Programm

Sozial- und Gesellschaftspolitik, Ökonomie, Ökologie, Gesundheit, musisch-kulturelle Bildung, Entwicklungspolitik, Religion und Theologie, Elternbildung

Veranstaltungsformen

Kurse, Tagungen, Seminare, Diskussionen, Vorträge, Bildungswochen, Bildungsreisen

Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB)

Als Einrichtung der Erwachsenenbildung der gesetzlichen Interessenvertretungen (Arbeiterkammern) und der freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen (Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaften) der Arbeitnehmer/innen haben die Bildungshäuser die Aufgabe, Funktionäre, Mitarbeiter/innen und Mitglieder der Arbeitnehmerorganisationen aus- und weiterzubilden.

Programm

Schulungen in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen, Bewusstmachung des Standortes der unselbständig Erwerbstätigen, Organisationskunde, politische Bildung, Schulungen in kultureller und bildungspolitischer Hinsicht, Freizeitgestaltung

Veranstaltungsformen

Kurse, Seminare, Tagungen, Konferenzen, mehrmonatige Schulungsveranstaltungen, Workshops, Symposien

Organisationsstruktur

Der Verband Österreichischer Schulungs- und Bildungshäuser ist die Dachorganisation der Schulungseinrichtungen der gesetzlichen Interessensvertretungen und der freiwilligen, kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer/innen.

Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV)

Die Volkshochschulen sind die traditionsreichste Einrichtung der Erwachsenenbildung in Österreich und mehr als 100 Jahre alt. Die Volkshochschule versteht sich als eine der Demokratie verpflichtete, weltanschaulich an die Menschenrechte gebundene, von politischen Parteien unabhängige Bildungseinrichtung. Daher gehört es zu ihrem Selbstverständnis, keine antidemokratischen, rassistischen, antisemitischen, frauenfeindlichen und andere Menschengruppen diskriminierenden Inhalte und Verhaltensweisen zuzulassen und solchen Traditionen entgegenzuwirken.

Programm

Allgemeinbildende, berufsbildende und kulturelle Kurse und Veranstaltungen, Fremdsprachen (Das Angebot erstreckt sich auf mehr als 50 Fremdsprachen), Angebote zum Zweiten Bildungsweg, wie Vorbereitung zur Studienberechtigungsprüfung und zur Berufsreifeprüfung, EDV-Kurse, Veranstaltungen zu Themen aus den Geistes- und Naturwissenschaften Politische Bildung Angebote zur Lebenshilfe und Freizeitgestaltung

Veranstaltungsformen

Kurse, Vorträge, Seminare, Workshops, Exkursionen, Lehrgänge, Ausstellungen, Theateraufführungen, Bildungsreisen

Organisationsstruktur

Der Verband Österreichischer Volkshochschulen mit seiner Pädagogischen Arbeits- und Forschungsstelle (PAF) ist der Dachverband für neun als Vereine organisierte Landesverbände. Insgesamt gibt es 293 Volkshochschulen in ganz Österreich.

Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich (VG-Ö)

Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich und die mit ihr verbundenen Volkswirtschaftlichen Gesellschaften in den Bundesländern sind der Wirtschaft nahe stehende Bildungseinrichtungen. Ihr besonderes Anliegen ist es, über wirtschafts- und gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu informieren. Eine bevorzugte Zielgruppe sind Führungskräfte und Mitarbeiter/innen aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Lehrer/innen und der Bereich Schule allgemein.

Programm

Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, Bildungspolitik, Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, Sozialpolitik, Kommunikation, Psychologie, Umweltpolitik, Rechtsordnung, Konsumentenschutz, neue Technologien, Ethik und Wirtschaft.

Veranstaltungsformen

Seminare, Tagungen, Vorträge, Diskussionsveranstaltungen

Organisationsstruktur

Die VG-Ö wurde 1958 als unabhängiger Verein gegründet, dessen Mitglieder, die Regionalverbände, als autonome Vereine in den Bundesländern tätig sind.

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI Österreich)

Die WIFI sind Serviceeinrichtungen der Wirtschaftskammern. Die mit Bildungsveranstaltungen angesprochenen Zielgruppen umfassen Lehrlinge, Facharbeiter/innen, Führungskräfte aller Ebenen, Unternehmer/innen und Unternehmensnachwuchs.

Programm

Management/Unternehmensführung, Kurse zur Persönlichkeitsbildung, Sprachen, Betriebswirtschaft, EDV/Informatik, Bildungsprogramme für technische Berufe, für Berufe in Handel, Gewerbe und Handwerk, Industrie, Tourismus, Verkehr, WIFI-Fachakademien, Werkmeisterschulen für Berufstätige, Prüfungs-Vorbereitungskurse, Firmen-intern-Training, Bildungsberatung, Veranstaltungen im Auftrag des Arbeitsmarktservice

Organisationsstruktur

Das WIFI der Wirtschaftskammer Österreich erfüllt koordinierende Aufgaben zwischen den neun WIFIs der Wirtschaftskammern.

Tabellenanhang zu Kapitel 2

Tabelle A2-1a:

Altersgruppenspezifische höchste abgeschlossene Schulbildung, Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter, 2001

Alter in Jahren	Pflicht- schule %	Lehre %	BMS %	AHS %	BHS %	Hoch- schule*	gesamt %	gesamt in 1.000
20 bis 24	15,3	35,0	9,8	21,4	16,4	2,1	100,0	477,6
25 bis 29	14,6	40,1	11,0	11,2	14,6	8,4	100,0	547,6
30 bis 34	16,7	42,0	12,1	8,0	11,4	9,9	100,0	688,2
35 bis 39	17,8	42,0	11,8	7,5	10,0	10,8	100,0	719,9
40 bis 44	19,4	42,0	12,6	6,2	9,1	10,9	100,0	636,4
45 bis 49	25,1	40,4	12,3	4,9	6,7	10,5	100,0	534,6
50 bis 54	28,3	40,8	11,5	5,1	6,5	7,9	100,0	515,3
55 bis 59	30,0	40,2	11,3	5,3	6,6	6,7	100,0	460,3
60 bis 64	40,5	34,8	10,2	4,5	4,9	5,1	100,0	461,1
20 bis 64	22,3	40,0	11,5	8,1	9,7	8,4	100,0	5.041,0

* inklusive hochschulverwandte Lehranstalten (Akademien der Lehrerbildung u.a.)

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; eigene Berechnungen

TABELLE A2-1b:

Altersgruppenspezifische höchste abgeschlossene Schulbildung in der männlichen und weiblichen Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter, 2001, in %

Alter in Jahren	Pflichtschule %	Lehre %	BMS %	AHS %	BHS %	Hochschule, Akademie %	gesamt %	in 1.000
MÄNNER								
20 – 24	15,6	43,6	6,8	18,7	14,0	1,2	100,0	242,6
25 – 29	12,9	47,5	7,6	10,4	14,4	7,1	100,0	272,9
30 – 34	13,6	50,0	7,9	7,5	11,8	9,2	100,0	348,5
35 – 39	13,7	50,3	8,3	6,9	9,5	11,3	100,0	368,3
40 – 44	13,9	51,0	8,9	6,0	9,1	11,0	100,0	324,9
45 – 49	17,1	50,4	9,0	4,9	7,6	11,1	100,0	269,4
50 – 54	21,6	48,3	8,4	5,5	6,9	9,4	100,0	258,7
55 – 59	20,8	49,9	7,2	4,9	8,0	9,2	100,0	226,3
60 – 64	29,4	45,0	8,0	5,3	5,0	7,3	100,0	223,0
20 – 64	17,0	48,7	8,1	7,7	9,7	8,8	100,0	2.534,5
FRAUEN								
20 – 24	14,9	26,2	12,9	24,2	18,9	3,0	100,0	235,1
25 – 29	16,4	32,8	14,3	12,1	14,8	9,7	100,0	274,7
30 – 34	19,8	33,8	16,4	8,4	11,0	10,6	100,0	339,6
35 – 39	22,1	33,4	15,6	8,1	10,5	10,3	100,0	351,7
40 – 44	25,0	32,6	16,4	6,4	8,9	10,7	100,0	311,5
45 – 49	33,2	30,3	15,7	5,0	5,8	9,9	100,0	265,2
50 – 54	35,0	33,3	14,5	4,7	6,1	6,3	100,0	256,6
55 – 59	38,8	30,8	15,2	5,6	5,2	4,4	100,0	234,0
60 – 64	50,9	25,3	12,3	3,8	4,7	3,1	100,0	238,1
20 – 64	27,6	31,3	15,0	8,5	9,6	7,9	100,0	2.506,5

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; eigene Berechnungen

TABELLE A2-2a:

Formen der Weiterbildungsbeteiligung nach Bildung und Beruf, 12/2000

In den letzten 3 Jahren waren so viele Personen
sehr häufig oder häufig weiterbildungsaktiv, in %

Gliederungsmerkmal	Lesen von Fachbü- chern bzw. Fachzeit- schriften	Spezielle Schulung im Betrieb, in dem Sie arbeiten	Spezielle Schulung in einem anderen Be- trieb bzw. externe Produkteinschulung und ähnliches	Besuch von Vorträgen	Besuch von Weiter- bildungskursen	Medien- oder com- putergestützte* Weiterbildung	Abendschule, Kolleg, Studium im zweiten Bildungsweg
BILDUNG							
Ohne Bildungsab- schluss (n=219)	14	10	2	7	6	3	1
Lehre, Fachschule (n=559)	29	22	6	16	16	8	2
Matura (n=153)	57	27	10	31	23	22	9
Hochschule (n=60)	74	30	10	47	43	15	11
BERUF							
Selbständige, Freie Berufe (n=53)	59	35	19	31	33	22	
Angestellte, Beamte (n=291)	50	40	12	28	34	14	5
Arbeiter (n=205)	22	24	6	10	10	5	1
Landwirte (n=24)	35	17	3	31	10	6	0
Berufstätige (n=73)	38	34	10	22	23	10	4
GESAMT (n=1.000)	32	21	6	18	16	9	3

* Berufliche Weiterbildung zu Hause mit Hilfe von Medien wie CD-ROM, Videos, Tonbändern, Online-Kursen und Ähnlichem

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A2-2b:

**Altersgruppen- und geschlechtsspezifische Weiterbildungsformen
in der Wohnbevölkerung, 12/2000**

In den letzten 3 Jahren waren so viele Personen sehr häufig oder häufig weiterbildungsaktiv, in %

Gliederungs- merkmal	Lesen von Fach- büchern bzw. Fachzeitschriften	Spezielle Schulung im Betrieb, in dem Sie arbeiten	Spezielle Schulung in einem anderen Betrieb bzw. ex- terne Produktrein- Besuch von Vor- trägern	Besuch von Wei- terbildungskursen	Medien- oder com- putergestützte Wie- terbildung*	Abendschule, Kol- leg, Studium im zweiten Bildungs- weg
ALTER IN JAHREN						
15 - 19 (n=70)	38	41	3	18	13	21
20 - 29 (n=173)	40	27	9	23	22	15
30 - 44 (n=291)	45	32	9	25	28	13
45 - 59 (n=228)	28	16	5	17	15	7
60 + (n=239)	13	0	0	7	2	1
GESCHLECHT						
männlich (n=477)	42	25	8	20	16	12
weiblich (n=523)	24	16	4	17	16	7
GESAMT (n=1.000)	32	21	6	18	16	9

* Berufliche Weiterbildung zu Hause mit Hilfe von Medien wie CD-ROM, Videos, Tonbändern, Online-Kursen und Ähnlichem

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A2-3:

**Weiterbildungsthemen in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung
nach Bildungsabschluss, 12/2000, in %**

In welchen Bereichen haben Sie sich in den letzten 3 Jahren weitergebildet oder tun dies derzeit?

Fachliche und allgemeine Themen	Ohne Abschluss (n=219)	Lehre, Fachschule (n=559)	Matura (n=153)	Hochschule (n=60)	gesamt (n=1000)
Fachwissen meines Berufes	15	35	47	66	34
EDV, Informatik	13	27	54	47	29
Sprachen	7	11	26	42	14
Kommunikation, Allgemeinbildung	9	10	24	40	14
Kaufmännisches Wissen, Rechnungswesen	3	7	17	15	8
Marketing, Verkaufstraining	4	6	9	12	7
Managementtraining, Mitarbeiterführung	0	6	12	21	7
Technik	2	7	4	17	7
Gesundheit	9	13	23	22	14
Erziehung	3	7	16	23	8
Kunst, Musik, Kultur	5	8	17	33	11
Summe der Nennungen	70	137	232	338	153
Angabe: keine Weiterbildung	56	34	16	8	35

Quelle: Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-4:

**Themen der Weiterbildung in den letzten 12 Monaten in der über 15jährigen Bevölkerung
nach formaler Bildung, 2002 in %**

Weiterbildungsthemen (Mehrfachangaben waren möglich)	n=				
	Pflichtschule 588	Lehre, Fach- schule 1.824	AHS, BHS 1.275	Hochschule 514	gesamt 4.200
EDV	14	13	24	32	19
andere berufsspezifische Themen	3	8	11	13	9
Gesundheit	4	7	11	14	9
Sprachen	11	5	12	14	9
Technik, Naturwissenschaften	3	3	10	10	6
handwerkliche Fähigkeiten	5	5	4	4	5
Wirtschaft z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	5	3	8	6	5
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	6	3	7	8	5
Erziehung	1	3	6	15	5
Anderes	5	2	3	6	3
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	2	1	4	10	3
Nennungen gesamt	59	53	100	132	78
<i>zumindest eine Angabe</i>	<i>26</i>	<i>31</i>	<i>51</i>	<i>63</i>	<i>40</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-5:

**Weiterbildung in den letzten 12 Monaten in der männlichen und weiblichen
über 15jährigen Bevölkerung, 2002, in %
(Mehrfachangaben waren möglich)**

Weiterbildungsthemen	Frauen (n=2.186)	Männer (n=2.014)	Differenz
Technik, Naturwissenschaften	3	9	6
EDV	17	21	4
andere berufsspezifische Themen	8	10	2
Handwerkliche Fähigkeiten	4	5	1
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	5	6	1
anderes	3	4	1
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	4	3	-1
Sprachen	10	8	-2
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	6	4	-2
Gesundheit	10	7	-3
Erziehung	7	3	-4
Nennungen gesamt	77	80	3
<i>zumindest eine Nennung</i>	<i>61</i>	<i>59</i>	<i>-2</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-6:

**Themenbezogene Weiterbildung in den letzten 12 Monaten Bevölkerung
nach Altersgruppen, 2002, in %
(Mehrfachangaben waren möglich)**

Themenbereich	Lebensalter in Jahren					
	bis 19 n= 285	20 – 29 627	30 – 39 894	40 – 49 722	50 – 59 630	60 + 1.042
EDV	35	29	18	26	18	5
andere berufsspezifische Themen	6	14	14	13	6	1
Sprachen	35	13	6	7	5	5
Technik, Naturwissenschaften	14	12	8	6	4	1
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	20	10	5	5	2	1
Gesundheit	7	9	10	12	9	5
Erziehung	2	9	7	9	3	1
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	12	8	4	4	4	3
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	5	6	3	3	3	2
anderes	7	4	4	5	3	1
Handwerkliche Fähigkeiten	11	3	7	7	3	2
Nennungen gesamt	154	117	86	97	60	27
<i>zumindest eine Angabe</i>	<i>56</i>	<i>58</i>	<i>47</i>	<i>51</i>	<i>34</i>	<i>16</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-7:

**Themenbezogene Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen,
12/2000, in %**

In welchen Bereichen haben Sie sich in den letzten 3 Jahren weitergebildet
oder tun dies derzeit?

Themen	Lebensalter in Jahren					gesamt (n=1000)
	15-19 (n=70)	20-29 (n=173)	30-44 (n=291)	45-59 (n=228)	60+ (n=239)	
Fachwissen meines Berufes	41	53	49	28	5	34
EDV, Informatik	46	46	40	23	4	29
Sprachen	18	22	15	14	6	14
Kommunikation, Allgemeinbildung	20	18	20	11	6	14
Gesundheit	6	12	21	16	9	14
Kunst, Musik, Kultur	20	9	11	11	10	11
Kaufmännisches Wissen, Rechnungswesen	11	16	12	4	3	8
Erziehung	2	14	15	7	0	8
Managementtraining, Mitarbeiterführung	4	4	14	8	0	7
Marketing, Verkaufstraining	7	13	10	3	1	7
Technik	14	10	7	5	3	7
<i>Summe der Nennungen</i>	189	217	214	130	47	153
Keine Weiterbildung genannt	16	17	21	38	67	35

Quelle: Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-8:

**Themen der Weiterbildung in den letzten 12 Monaten
nach Erwerbsstatus, 2002 in %**

Weiterbildungsthemen (Mehrfachangaben waren möglich)	Erwerbs- tätige n=2.160	Nicht- erwerbs- tätige n=1.545	Differenz
EDV	25	12	13
andere berufsspezifische Themen	14	3	11
Gesundheit	10	6	4
Erziehung	7	3	4
Technik, Naturwissenschaften	7	4	3
handwerkliche Fähigkeiten	6	3	3
Wirtschaft z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	6	4	2
anderes	4	2	2
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	5	4	1
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	3	3	0
Sprachen	8	10	-2
Nennungen insgesamt	95	54	41
<i>zumindest eine Nennung</i>	<i>50</i>	<i>28</i>	<i>22</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-9:

**Themenbezogene Weiterbildung in den letzten 12 Monaten nach Beruf,
2002 in %**

Themen der Weiterbildung	n=	Leitende Ange- stellte / Beamte 249	Selb- ständige/Freie Berufe 191	Nicht-leitende Angestellte / Beamte 951	Landwirte 110	Facharbeiter 518	Un-/ angeleitete Arbeiter 297	Arbeitslos 89
EDV		39	29	32	18	11	12	26
andere berufsspezifische Themen		20	12	16	10	15	1	8
Sprachen		15	11	11	0	3	2	7
Gesundheit		11	14	12	15	9	5	2
Wirtschaft z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)		11	9	8	5	3	0	13
Technik, Naturwissen- schaften		10	14	6	5	9	1	4
Erziehung		9	6	10	7	4	4	4
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)		6	5	5	10	4	4	4
handwerkliche Fähigkeiten		5	3	4	4	12	3	2
Anderes		4	8	5	1	2	6	3
Geistes-, Gesellschafts- wissenschaften		3	8	5	0	1	0	2
Nennungen insgesamt		133	119	114	75	73	38	75
<i>zumindest eine Nennung</i>		<i>66</i>	<i>61</i>	<i>60</i>	<i>39</i>	<i>38</i>	<i>25</i>	<i>39</i>

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A2-10:

**Branchenspezifischer Anteil der Kursteilnehmer/innen
an den Beschäftigten, 1999, nach Geschlecht
(Unternehmensbefragung, n=2.612, 2000/2001), in %**

Wirtschaftsabschnitt (Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten)	gesamt	männlich	weiblich	Differenz: m - w
Kreditwesen, Versicherungen	53,8	48,8	60,9	-12,1
Energieversorgung	45,0	45,2	43,7	1,5
KFZ-Handel	42,5	47,4	29,0	18,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	41,8	40,3	46,3	-6,0
Fahrzeugbau	38,6	38,6	38,7	-0,1
Einzelhandel	34,3	34,1	34,4	-0,3
Großhandel	33,8	34,5	32,4	2,1
Maschinenbau, Elektrotechnik	33,1	35,6	25,4	10,2
Papier, Verlagswesen	27,6	28,5	25,3	3,2
Chemie, Kunststoff	27,6	27,7	27,5	0,2
Diverse Dienstleistungen	25,8	24,1	28,2	-4,1
Metallerzeugung	25,1	25,3	24,4	0,9
Nahrungsmittel	25,0	26,4	22,8	3,6
Holz	24,2	24,4	23,5	0,9
Bergbau	21,6	20,8	28,1	-7,3
Bauwesen	18,0	17,3	22,5	-5,2
Beherbergungswesen	15,7	13,7	17,4	-3,7
Textilien	15,5	24,2	10,4	13,8
gesamt	31,5	31,2	32,1	-0,9

Quelle: ST.AT, CVTS-2; eigene Berechnungen

TABELLE A2-11:

Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 1999 an einem Weiterbildungskurs teilgenommen haben, nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht, in %

(Befragung von Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2001, n=2.612, Hochrechnung)

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Beschäftigte in 1.000	gesamt	Männer	Frauen
10 – 19	211,7	24,8	25,8	23,1
20 – 49	280,5	23,6	21,2	28,5
50 – 499	738,9	29,3	28,9	30,1
500 und mehr	664,1	39,4	39,5	39,2
gesamt	1.894,3	31,5	31,2	32,1
PRODUZIERENDER BEREICH				
10 – 49	205,7	17,6	17,4	18,1
50 – 499	374,1	24,3	24,5	23,4
500 – mehr	267,1	35,3	37,2	29,0
gesamt	848,3	26,1	26,8	23,9
HANDEL, DIENST-LEISTUNGEN				
10 – 49	286,5	28,8	28,6	29,1
50 – 499	363,5	34,5	34,7	34,2
500 – mehr	397,6	42,1	41,4	43,1
gesamt	1.047,6	35,8	35,7	36,0

Quelle: CVTS-2

TABELLE A2-12:

**Betriebsgrößenspezifische Verteilung der in der Arbeitszeit absolvierten externen Kursstunden
nach Kursanbietern, 1999, in %**

(Unternehmensbefragung, Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001; Hochrechnung),

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	Externe Kursstunden in 1.000	Private Anbieter	Arbeitgeber- nahe Organi- sationen (WIFI)	Hersteller Mutter- gesell- schaften	Andere	andere nicht- profitorientierte Bildungsanbieter (u.a. VHS)	Univer- sitäten u.a.	Arbeitnehmer- nahe Organisa- tionen (BFI)	Schulen
10-19	1.013	12,7	17,6	26,4	14,5	7,9	3,3	11,9	4,4
20-49	1.243	24,0	19,1	20,6	13,3	13,6	5,5	1,3	2,5
50-249	2.070	31,0	24,9	13,3	12,6	8,7	4,5	1,6	1,3
250-499	965	46,0	21,7	9,1	8,1	5,0	4,9	1,8	1,9
500-999	620	38,0	21,8	9,9	8,9	10,0	4,4	2,5	2,2
1000 und mehr	1.796	60,7	12,5	7,6	8,5	3,9	3,6	1,5	1,5
gesamt	7.707	36,8	19,5	14,1	11,1	7,9	4,3	3,0	2,1

Quelle: CVTS-2

TABELLE A2-13:

Branchenspezifische Verteilung der in der Arbeitszeit absolvierten externen Kursstunden nach Kursanbietern, 1999, in %, Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001; Hochrechnung)

Wirtschaftsbereich	externe Kursstunden in 1.000	Private Anbieter	Arbeitgeber-nahe Organisationen (WIFI)	Hersteller	Mutter-gesell-schaften	Andere	andere nicht-profitorientierte Bildungsanbieter (u.a. VHS)	Universitäten u.a.	Arbeits-naherne Organisationen	Schulen
Metallerzeugung	376	24,7	44,5	12,8	2,9	3,8	6,9	1,5	2,4	0,5
Bergbau	25	43,7	35,5	7,1	3,8	2,9	1,4	0,2	5,2	0,2
Textilien	43	32,0	29,8	12,8	6,1	6,0	5,5	2,8	2,3	2,8
Papier, Verlagswesen	197	34,3	28,7	14,1	2,8	7,5	4,3	1,7	1,8	4,8
diverse Dienstleistungen	821	25,1	24,6	17,4	5,5	17,6	4,2	1,4	2,0	2,3
Verkehr, Nachrichtenüberm.	890	47,2	24,1	7,2	6,8	5,5	5,3	1,7	1,8	0,5
Fahrzeugbau	116	44,0	23,9	9,8	4,8	14,1	1,0	0,3	1,9	0,2
KFZ-Handel	386	6,9	23,3	50,8	12,8	4,8	1,2	0,1	0,1	0,0
Bauwesen	735	18,7	23,1	23,0	2,1	4,4	3,4	16,6	5,4	3,4
Holz	162	47,3	22,8	8,5	4,3	6,3	3,3	5,7	1,5	0,4
Maschinenbau, Elektrotechnik	822	51,9	20,3	10,3	2,8	6,4	2,4	2,6	2,2	0,9
Chemie, Kunststoff	403	44,5	19,9	10,2	8,5	5,6	5,6	2,2	2,1	1,4
gesamt	7.707	36,8	19,5	14,1	11,1	7,9	4,3	3,0	2,1	1,1
Nahrungsmittel	212	50,6	15,7	7,4	4,5	10,8	4,7	4,4	1,5	0,6
Energieversorgung	173	50,6	14,1	10,1	3,5	9,3	3,3	2,5	2,5	4,2
Großhandel	681	40,0	12,2	16,8	12,1	7,5	9,5	0,3	1,4	0,2
Einzelhandel	445	52,2	8,6	18,0	10,3	5,0	2,7	1,0	1,9	0,3
Kreditwesen, Versicherungen	1.115	35,0	7,3	2,3	40,5	9,8	2,8	0,9	1,3	0,1
Beherbergungswesen	104	40,1	7,0	24,1	3,4	8,7	13,1	0,6	3,0	0,1

Quelle: CVTS-2

TABELLE A2-14:

Branchenspezifische Verteilung der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit nach Kursinhalten, 1999, in %
(Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001; Hochrechnung)

Branchen	Kursstunden insgesamt in 1.000	Sprachen	Verkauf	Buchhaltung	Management	Büro	Arbeitstechniken	Computer	Technik	Umwelt	Dienstleistungen	andere
Großhandel	1.515	5,1	22,0	2,3	10,7	1,6	14,9	26,1	11,1	1,8	0,3	4,0
Energieversorgung	427	2,7	5,5	6,6	6,5	1,3	10,2	23,9	17,0	10,5	2,0	13,8
Diverse Dienstleistungen	1.474	4,2	5,7	12,8	15,3	4,2	8,3	21,6	13,9	2,3	2,6	9,0
Chemie, Kunststoff	814	15,3	7,1	3,3	9,9	2,0	8,3	20,8	13,2	4,2	0,2	15,7
Textilien	84	6,9	9,3	7,3	10,4	4,2	6,2	19,1	23,1	4,5	0,6	8,4
Maschinenbau, Elektrotechnik	1.553	9,9	7,4	3,5	11,7	2,0	6,9	18,6	27,1	3,6	0,9	8,3
Papier, Verlagswesen	353	5,8	10,5	2,6	19,5	1,6	7,6	17,5	21,6	4,9	0,6	7,9
Holz	416	4,4	11,6	3,9	14,6	3,0	7,6	17,3	24,2	4,4	0,3	8,7
Kreditwesen, Versicherungen	3.236	2,9	20,6	7,2	13,7	1,9	7,5	16,1	4,2	1,4	1,8	22,7
Metallerzeugung	647	5,8	7,5	3,7	14,2	3,5	7,1	15,8	30,2	5,4	0,3	6,4
Fahrzeugbau	282	8,7	0,6	1,9	14,3	1,5	6,0	14,7	39,3	5,6	0,0	7,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2.581	5,4	8,8	4,6	18,9	1,6	7,0	14,0	13,5	3,5	6,8	15,9
Bauwesen	1.107	1,0	6,5	6,2	14,0	2,6	5,0	11,9	31,5	4,0	2,2	15,0
Bergbau	39	4,4	8,7	8,4	10,1	6,6	1,4	11,3	35,4	11,4	0,5	1,7
KFZ-Handel	708	1,4	17,4	4,9	11,3	3,3	4,2	10,6	34,3	2,8	1,0	8,8
Nahrungsmittel	393	4,5	31,5	4,4	17,1	1,8	6,6	10,2	12,7	4,2	0,3	6,7
Beherbergungswesen	193	14,0	18,0	1,9	22,8	2,8	6,9	8,6	4,3	5,2	3,3	12,4
Einzelhandel	1.513	1,0	29,4	1,5	7,6	2,3	3,0	8,0	1,1	0,9	0,1	45,2
gesamt	17.336	4,9	14,1	5,2	13,5	2,3	7,4	16,4	15,2	3,0	2,0	15,9

QUELLE: CVTS-2

TABELLE A2-15:

Betriebsgrößenspezifische Verteilung der Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit nach Kursinhalten, 1999, in %

(Unternehmensbefragung, Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, 2000/2001; Hochrechnung)

Beschäftigte im Betrieb	Kursstunden insgesamt in 1.000	Sprachen	Verkauf	Buch- haltung	Manage- ment	Büro	Arbeits- techniken	Computer	Technik	Umwelt	Dienst- leistungen	andere
10-19	1.412	1,9	14,8	10,0	10,9	2,0	7,7	12,2	26,6	3,9	3,2	6,7
20-49	1.858	3,3	16,7	6,4	15,7	4,7	4,2	16,6	18,5	2,4	2,1	9,4
50-249	3.635	6,2	17,1	6,3	16,4	2,5	5,8	13,5	15,9	3,7	1,6	10,9
250-499	2.184	4,6	13,3	3,6	18,3	2,3	8,6	15,8	17,5	3,4	2,1	10,7
500-999	1.459	5,5	10,5	3,2	13,3	2,4	10,8	18,1	17,8	4,8	0,9	12,7
1000 und mehr	6.788	5,3	12,8	4,1	10,4	1,5	8,0	18,6	10,3	2,2	2,2	24,6
gesamt	17.336	4,9	14,1	5,2	13,5	2,3	7,4	16,4	15,2	3,0	2,0	15,9

Quelle: CVTS-2

Tabellenanhang zu Kapitel 3

TABELLE A3-1:

Nicht spezifiziertes Weiterbildungsinteresse in der über 15-jährigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen; 12/2000, in %

FRAGE: „Wenn Sie Gelegenheit zur Weiterbildung hätten, würden Sie sich gern weiterbilden?“

Antwortvorgaben	Lebensalter in Jahren					gesamt (n=1000)
	15-19 (n=70)	20-29 (n=173)	30-44 (n=291)	45-59 (n=228)	60 + (n=239)	
Ja, ganz sicher	38	51	44	23	5	31
Ja, eher sicher	39	25	19	17	8	18
Zusammen	77	76	63	40	13	49
Unter Umständen	10	11	19	19	11	15
Eher nicht	0	5	11	18	14	11
Sicher nicht	3	6	6	20	61	22
Weiß nicht / keine Angabe	10	2	0	2	1	2
gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Fessel-GfK; eigene Berechnungen

TABELLE A3-2:

Nicht spezifiziertes Interesse an Weiterbildung in der über 15-jährigen Bevölkerung nach Bildung, 12/2000, in %

FRAGE: „Wenn Sie Gelegenheit zur Weiterbildung hätten, würden Sie sich gern weiterbilden?“

Formale Bildung	Ja, ganz sicher	Ja, eher sicher	Unter Um- ständen	Eher nicht	Sicher nicht
	%	%	%	%	%
Ohne Ausbildungsabschluss (n=219)	17	14	14	6	46
Mit Ausbildungsabschluss (n=559)	29	19	16	16	18
Matura (n=153)	41	25	16	6	11
Universität (n=60)	63	17	9	2	7
gesamt (n=1.000)	31	18	15	11	22

Quelle: Fessel-GfK, Dezember 2000

TABELLE A3-3a:

Themenbezogene Weiterbildungsinteressen in der über 15jährigen Bevölkerung nach Bildung, 2002, in %

(Mehrfachangaben waren möglich)

FRAGE: „Im folgenden finden Sie eine Reihe von Bildungsbereichen bzw. Themenbereichen der Weiterbildung. Bitte kreuzen Sie an, in welcher dieser Themenbereiche Sie an einer Weiterbildung interessiert wären:“

Lernformen	n=				
	<i>Pflichtschule</i> 588	<i>Lehre, Fachschule</i> 1.824	<i>AHS / BHS</i> 1.275	<i>Hochschule, Akademie</i> 514	gesamt 4.200
EDV	41	56	61	68	57
Sprachen	32	39	56	62	46
Gesundheit	35	39	42	42	39
handwerkliche Fähigkeiten	20	28	20	22	24
Erziehung	13	19	26	31	21
andere berufsspezifische Themen	9	21	25	29	21
Technik, Naturwissenschaften	9	16	23	27	19
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)	11	15	25	20	18
ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	11	16	22	22	18
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	6	9	22	30	15
Anderes	14	8	12	13	11
zusammen	201	266	334	366	289
keine Angaben	27	19	12	8	17

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-3b:

Themenbezogene Weiterbildungsinteressen nach beruflicher Stellung, 2002, in %

(Mehrfachangaben waren möglich)

FRAGE: „Im folgenden finden Sie eine Reihe von Bildungsbereichen bzw. Themenbereichen der Weiterbildung. Bitte kreuzen Sie an, in welcher dieser Themenbereiche Sie an einer Weiterbildung interessiert wären:“

Lernformen	n=	<i>Selbst. Freie</i>	<i>Leit. Ang./ Beamte</i>	<i>Nicht-leitende Ang. Beamte</i>	<i>Facharbeiter</i>	<i>Un-/ Angelehrte</i>	<i>Landwirte</i>	<i>Arbeitslos</i>	<i>HH-führende Person</i>
		191	249	951	518	297	110	89	316
EDV		69	76	74	73	58	53	67	48
Sprachen		62	60	56	44	45	29	44	37
Gesundheit		41	40	45	38	44	35	40	56
andere berufsspezifische Themen		38	38	34	34	15	30	17	8
Wirtschaft (z.B. Buchhaltung, Steuerrecht)		37	30	23	18	14	19	21	12
Technik, Naturwissenschaften		28	29	23	29	8	7	24	6
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften		26	22	19	7	11	6	16	7
handwerkliche Fähigkeiten		24	21	23	35	28	33	38	25
Erziehung		18	19	29	26	28	22	16	33
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)		22	16	19	17	16	13	26	21
anderes		10	7	14	13	13	9	17	8
zusammen		375	358	359	334	280	256	326	261
keine Angaben		5	5	5	8	10	15	6	19

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-4a:

Präferierte Weiterbildungsformen, nach Altersgruppen, 2002, in %

(Mehrfachangaben waren möglich)

FRAGE: Welche Formen sich weiterzubilden sprechen Sie persönlich am meisten an?

Lernformen	Lebensalter in Jahren						gesamt
	bis 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 +	
n=	285	627	894	722	630	1.042	4.200
Besuche von Kursen	62	79	81	76	65	50	68
Lesen von Fachliteratur (Bücher, Zeitschriften)	54	67	62	61	55	43	56
Besuch von Seminaren	43	68	67	62	51	29	53
Besuch von Vorträgen	42	50	47	55	52	41	48
Betriebsinterne Schulungen	30	53	56	48	36	12	39
Tonbänder, Videos	12	12	8	14	12	9	11
e-learning (per Internet, e-mail)	14	20	12	11	6	2	10
e-learning (per Software)	11	17	13	12	7	2	10
Fernkurse	6	10	5	4	3	3	5
Bildungssendungen in Radio und Fernsehen	17	20	23	32	35	36	29
Auslandsaufenthalte zu Bildungszwecken	49	33	23	17	17	14	22

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-4b:

Präferierte Weiterbildungsformen nach Bildung, 2002, in %

(Mehrfachangaben waren möglich)

FRAGE: *Welche Formen sich weiterzubilden sprechen Sie persönlich am meisten an?*

Lernformen	n=	Pflichtschule 588	Lehre, Fachschule 1.824	AHS / BHS 1.275	Hochschule, Akademie 514	Gesamt 4.200
Besuch von Kursen		55	71	70	70	68
Lesen von Fachliteratur (Bücher, Zeitschriften)		33	49	68	79	56
Besuch von Seminaren		26	51	61	72	53
Besuch von Vorträgen		32	44	54	64	48
Betriebsinterne Schulungen		24	39	41	47	39
Tonbänder, Videos		5	11	12	13	11
e-learning (per Internet, e-mail)		5	7	13	19	10
e-learning (per Software)		5	7	14	14	10
Fernkurse		2	4	6	7	5
Bildungssendungen in Radio und Fernsehen		25	29	28	36	29
Auslandsaufenthalte zu Bildungszwecken		16	13	31	40	22

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-5:

**Initiative zur Weiterbildung nach Bildung und beruflicher Stellung,
2001, in %**

FRAGE: „Von wem geht die Initiative für ihre konkreten kommenden Weiterbildungsmaßnahmen aus?“
(Basis: Berufstätige mit Weiterbildungsplänen)

Höchste abgeschlossene Bildung, berufliche Stellung	überwiegend von mir selbst	überwiegend von meinem Arbeitgeber	überwiegend vom AMS
Pflichtschule (n=81)	88	-	12
Lehre, Fachschule (n=338)	73	22	6
AHS, BHS (n=82)	94	6	-
Hochschule, Universität (n=45)	92	8	-
Selbständige / freie Berufe (n=19)	87	13	-
Angestellte / Beamte (n=126)	89	10	1
Arbeiter (n=45)	59	27	14
Landwirt (n=7)	100	-	-
Berufstätige (n=195)	82	14	4

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A3-6:

Informationsniveau bezüglich Weiterbildung nach Bildung und Beruf, 2002

Frage: „Wie gut fühlen Sie sich über das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten
informiert?“ *Angaben in Zeilenprozenten; Rest auf 100 = keine Angabe*

Höchste abgeschlossene Bildung	sehr gut informiert	ziemlich gut informiert	nicht so gut informiert	schlecht informiert
Pflichtschule (n=588)	7	41	34	6
Lehre, Fachschule (n=1.824)	12	51	28	3
AHS, BHS (n=1.275)	13	59	22	1
Hochschule, Universität (n=514)	18	61	16	2
Über 15jährige Bevölkerung (n=4.200)	12	53	25	3
Selbständige/Freie Berufe (n=191)	22	57	19	0
Leitende Angestellte/Beamte (n=249)	20	61	17	2
Nicht-leitende Angestellte/Beamte (n=951)	14	60	23	2
Landwirte (n=110)	13	56	26	-
Facharbeiter (n=518)	11	52	34	2
Un-/ angelernte Arbeiter (n=297)	6	46	36	7
Erwerbstätige (n=2.160)	13	57	26	2

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-7a:

**Institutioneller Beratungsbedarf bezüglich Weiterbildung
nach Bildung und beruflicher Stellung, 2001, in %**

FRAGE: „Wenn Sie Informationen zur beruflichen Weiterbildung brauchen, bei wem werden Sie diese am ehesten beziehen?“

Höchste abgeschlossene Bildung bzw. berufliche Stellung	im Betrieb selbst	bei Beratungs- und Informa- tionszentren der Wirtschaft	beim AMS	im Internet	Schule, Hoch- schule
Pflichtschule (n=81)	26	21	40	-	-
Lehre, Fachschule (n=338)	39	40	28	3	-
AHS, BHS (n=82)	50	37	15	3	3
Hochschule, Universität (n=45)	36	33	4	7	4
Selbständige / freie Berufe (n=38)	32	64	5	14	1
Angestellte / Beamte (n=276)	42	33	22	3	1
Arbeiter (n=206)	35	32	38	1	-
Landwirte (n=27)	32	56	6	-	-
Berufstätige (n=547)	38	36	26	3	1

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A3-7b:

**Form des Beratungsbedarfs bezüglich Weiterbildung
nach Bildung und beruflicher Stellung, 2001, in %**

FRAGE: „Wenn Sie Informationen zur beruflichen Weiterbildung brauchen, bei wem werden Sie diese am ehesten beziehen?“

Berufstätige nach Bildung und beruflicher Stellung	im Internet, z.B. auf Weiterbildungs- plattform	anhand von schrift- lichen Unterlagen	bei einer per- sönlichen Beratung
Pflichtschule (n=81)	13	26	66
Lehre, Fachschule (n=338)	23	44	54
AHS, BHS (n=82)	39	63	33
Hochschule, Universität (n=45)	51	68	37
Arbeiter (n=206)	19	34	60
Landwirt (n=27)	8	38	60
Angestellte / Beamte (n=276)	33	55	48
Selbständige / freie Berufe (n=38)	33	54	16
Berufstätige (n=547)	26	47	51

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A3-8:

**Gründe für die Weiterbildungsabstinenz in den letzten 3 Jahren
nach Geschlecht und Bildung, 12/2000, in %**

FRAGE: „Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 3 Jahren nicht weitergebildet haben?“
tabellierter Wert: „sehr wichtig“ und „eher wichtig“

Gliederungs- merkmal	Kein Bedarf ¹	Noch in Aus- bildung	Aus Alters- gründen	Zeitmangel	Kosten der Weiterbildung	Ungünstige Zeiten	schlechte räumliche Erreichbarkeit	Mangel an Informationen
Männlich (n=150)	13	6	42	9	5	4	1	2
Weiblich (n=249)	9	6	40	21	9	7	6	4
Ohne Ausbil- dungsabschluss (219)	6	5	52	13	8	4	4	3
Mit Ausbildungs- abschluss (559)	15	-	38	21	8	7	4	4
Matura (153)	4	42	10	5	-	-	-	-
Universität (60)	8	-	62	-	-	-	-	-
Gesamt (n=399)	11	6	40	17	7	5	4	4

¹ brauche für meine Berufstätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus

Quelle: Fessel-GfK

TABELLE A3-9:

Zeit als Weiterbildungsbarriere?

„Ich würde mich gerne weiterbilden, aber mir fehlt einfach die Zeit dazu“, 2002

Angaben in Zeilenprozent; Rest auf 100 = keine Angabe

Branche	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Tourismus (n=101)	31	38	26	6
Freie Berufe (n=77)	19	31	30	20
Gewerbe (n=593)	17	38	32	11
Transport, Verkehr (n=102)	16	39	33	10
Industrie, Energie (n=240)	15	36	32	15
Land-, Forstwirtschaft (n=158)	15	55	16	10
Unterricht (n=180)	12	33	32	23
Handel (n=190)	12	50	24	14
private Dienstleistungen (n=253)	10	48	25	16
Öffentliche Verwaltung, Körperschaften (n=263)	10	38	40	11
Erwerbstätige (n=2.160)	15	39	30	14
Berufstätige				
männlich (n=1.379)	13	38	33	14
weiblich (n=2.186)	17	42	25	14
gesamt (n=4.200)	12	32	28	18

Quelle: Lifestyle 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-10:

Bereitschaft zur Beteiligung an den Weiterbildungskosten, 2002, in %

„Ich bin bereit, Kosten für Weiterbildung teilweise selbst zu übernehmen“

Angaben in Zeilenprozent; Rest auf 100 = keine Angabe

Erwerbsstatus, Beruf	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Selbständige/Freie Berufe (n=191)	57	33	4	2
Leitende Angestellte/Beamte (n=249)	41	50	6	1
Nicht-leitende Angestellte/Beamte (n=951)	35	47	12	3
Landwirte (n=110)	34	48	9	1
Facharbeiter (n=518)	26	47	18	6
Un-/ angelernte Arbeiter (n=297)	15	56	15	11
Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor (n=546)	31	52	12	3
Arbeitnehmer im privaten Sektor (n=1.124)	31	49	14	4
Erwerbstätige (n=2.160)	34	48	12	4

Quelle: Lifestyle Studie 2002, Fessel-GfK

TABELLE A3-11:

Erwartungen betreffend die Finanzierung der Weiterbildung, 2002

Angaben in Prozent

Tabellierter Wert „stimme voll und ganz zu“, Mehrfachangaben waren möglich

Erwerbsstatus, Beruf	Weiterbildung sollte vom AMS gefördert und finanziert werden	Weiterbildung sollte vom Bundesland gefördert und finanziert werden	Der Arbeitgeber sollte für Weiterbildungsmaßnahmen bezahlen	Ich bin auch selbst bereit, für Weiterbildung zu bezahlen	Ich bin bereit, Kosten für Weiterbildung teilweise selbst zu übernehmen
Erwerbstätige (n=2.160)	37	28	31	28	34
Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor (n=546)	38	30	37	27	31
Arbeitnehmer im privaten Sektor (n=1.124)	38	27	31	24	31
Leitende Angestellte/Beamte (n=249)	34	28	39	35	41
Nicht-leitende Angestellte/Beamte (n=951)	39	28	39	28	35
Facharbeiter (n=518)	42	27	28	21	26
Un-/ angelernte Arbeiter (n=297)	40	33	27	10	15
Selbständige/Freie Berufe (n=191)	31	23	23	54	57
Landwirte (n=110)	28	15	11	30	34

Quelle: Lifestyle Studie 2002, Fessel-GfK