

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 17, 2012

Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Zugänge – Ressourcen – Beispiele

Berufliche Weiterbildung im Spiegel des Adult Education Survey 2007

Ingolf Eler



Berufliche Weiterbildung im Spiegel des Adult Education Survey 2007

Ingolf Erler

Erler, Ingolf (2012): Berufliche Weiterbildung im Spiegel des Adult Education Survey 2007. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 17, 2012. Wien.
Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf>.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: AES 2007, Erwerbstätige, Erwachsenenbildungsbeteiligung, Berufsgruppen, Gastronomie, Hotellerie, Baugewerbe, Kredit- und Versicherungswesen, Lernkultur

Kurzzusammenfassung

Im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse des Adult Education Survey 2007 wurde vom Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung (oieb) auch eine Auswertung der beruflichen Bildung Erwerbstätiger vorgenommen. Zu einem großen Teil handelt es sich bei dieser beschäftigungsnahen beruflichen Weiterbildung um „betriebliche Weiterbildung“. Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Unterschiede der Teilnahme und Nichtteilnahme nach Branchen und Berufsgruppen, vor allem in der Gastronomie, Hotellerie, dem Baugewerbe und dem Kredit- und Versicherungswesen. Im vorliegenden Beitrag werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst, um schließlich der Frage nachzugehen, worin die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bestehen. Könnten hier zwei verschiedene Lernkulturen vorliegen?

Berufliche Weiterbildung im Spiegel des Adult Education Survey 2007

Ingolf Erler

Neben den klassischen Ungleichheitsdimensionen muss auch die Frage nach spezifischen Lernkulturen gestellt werden, um die Unterschiede in der Teilnahme an Weiterbildung verstehen zu können.

Einige methodische Vorbemerkungen

Mit dem Adult Education Survey (AES), der 2007 erstmals durchgeführt wurde, wird europaweit die Teilnahme an formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen erhoben¹. Für die Erwachsenenbildungsforschung sind es vor allem drei Aspekte, die den AES interessant machen: Zum einen finden sich im AES 2007 bei einer Grundgesamtheit von 4.583.535 Personen für Österreich Daten von 4.675 Personen zwischen 25 und 64 Jahren. Zum anderen soll der AES alle fünf Jahre durchgeführt werden und damit die Möglichkeit bieten, längerfristige Entwicklungen zu beschreiben. Schließlich liegen durch den AES Daten aus 29 Ländern der EU, EFTA und EU-Kandidatenländern vor, was zahlreiche Chancen für einen Ländervergleich eröffnet (siehe Vogtenhuber 2012).

Im Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung (oieb) entstand die Idee, neben den bestehenden Auswertungen der Statistik Austria zum AES 2007 (siehe Statistik Austria 2009; Salfinger-Pilz 2010)

zu überprüfen, inwiefern sich der Datensatz für andere Untersuchungen anbietet². Um in diesem Zusammenhang möglichst praxisrelevante Ergebnisse für die Anbieter der Erwachsenenbildung zu finden, wurden bereits im Vorfeld die Trägereinrichtungen des oieb in die Planung einbezogen: der Ring Österreichischer Bildungswerke, das Forum katholischer Erwachsenenbildung und die Niederösterreichische Landesakademie. Ein Kernstück der Gesamtanalyse, die 2012 fertiggestellt wurde, bildet als Ergebnis dieser Bemühungen eine grafische Aufarbeitung der Informationen zu TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen an Erwachsenenbildung, die Interessierten möglichst schnell ein kompaktes Bild zur Weiterbildungsteilnahme bieten soll (siehe Erler/Fischer 2012).

Berufliche Weiterbildung

Ein kleinerer Teilbereich der sekundärstatistischen Auswertungen war der beruflichen Weiterbildung gewidmet (siehe ebd.). Im Zentrum standen diejenigen Weiterbildungen, die von Erwerbstätigen vor allem

1 Die Stichprobe ist eine geschichtete proportionale Zufallsstichprobe nach Geschlecht sowie drei Altersgruppen. Die Interviews wurden persönlich am Wohnort mittels standardisierten Papierfragebögen durchgeführt. Fragebögen, deskriptive Ergebnisse sowie weitere Hintergrundinformationen finden sich auf der Webseite der Statistik Austria.

2 Zur Verfügung gestellt wurden die Daten für die Sekundärdatenerhebung von der European Commission Eurostat in Luxemburg sowie der Statistik Austria in Wien. Die europäischen Daten hatten den Nachteil, dass viele länderspezifische Informationen bereits vereinheitlicht wurden und daher beispielsweise die wichtige Kategorie der Schulabschlüsse für Österreich nicht sinnvoll verwendbar gewesen wäre.

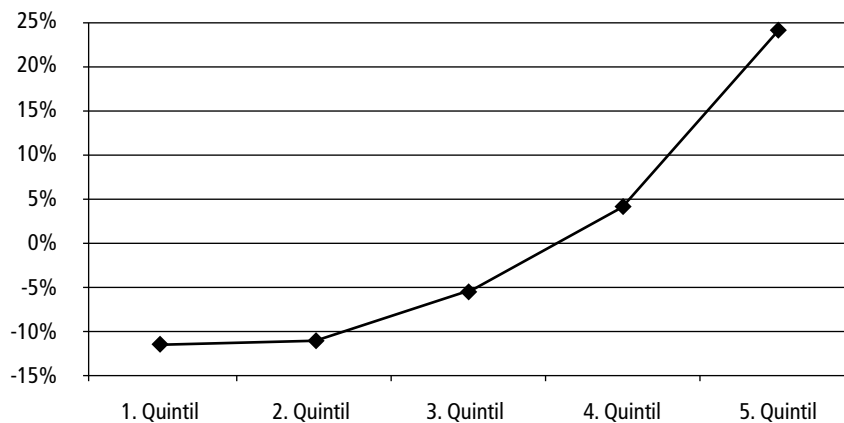
Tab. 1: Berufliche Weiterbildung nach Einkommen

Einkommen	Erwerbstätige	davon TeilnehmerInnen	TN-Quote	Differenz	max. statist. Schwankung*
kein Einkommen	8	1	Keine sinnvolle Berechnung möglich		
1. Quintil	419	103	24,58%	-11,74%	4,1%
2. Quintil	468	119	25,43%	-10,89%	3,9%
3. Quintil	453	141	31,13%	-5,19%	4,3%
4. Quintil	385	156	40,52%	4,20%	4,9% ³
5. Quintil	456	275	60,31%	23,99%	4,5%
Gesamt	2189	795	36,32%		2%

* Da es sich in der Tabelle um eine Subgruppe aus einer Zufallsstichprobe handelt, muss die Berechnung der Schwankungsbreite als eine Annäherung betrachtet werden.

Quelle: Erler/Fischer 2012. (red. bearb.)

Abb. 1: Differenz nach Einkommen



Quelle: Erler/Fischer 2012

aus beruflichen Zwecken im non-formalen Bereich besucht wurden. Zu einem großen Teil handelte es sich bei dieser „*beschäftigungsnahen beruflichen Weiterbildung*“ (Bolder/Hendrich 2000, S. 13) um „betriebliche Weiterbildung“. Eine genauere Bestimmung hinsichtlich betrieblicher Bildung ließen die Daten nur bedingt zu⁴. Nachdem zur reinen

betrieblichen Weiterbildungspraxis bereits andere umfangreiche Untersuchungen vorlagen (siehe z.B. Oberholzner/Dorr 2008; Salfinger/Sommer-Bindner 2007; Statistik Austria 2005), wurden der/die einzelne Lernende und die einzelnen Weiterbildungsergebnisse fokussiert. Als Beobachtungszeitraum (als Zeitraum, in dem die Weiterbildung stattgefunden

3 Differenzen in dunklen Tabellenzeilen schwanken jeweils innerhalb der statistischen Schwankungsbreite.

4 Es stellt sich dabei die Frage, ab wann man mit den verfügbaren Daten von einer „betrieblichen“ Weiterbildung sprechen kann: Wenn sie vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin mitfinanziert wird? Wenn sie teilweise in der Arbeitszeit erfolgt? Sind dann Weiterbildungen, deren Kosten von Herstellerfirmen übernommen werden, wie Produktschulungen oder Messebesuche, nicht betrieblich? Von den 1.917 beruflich bestimmten Lernereignissen von Erwerbstätigen (siehe Erler/Fischer 2012) muss bei rund 3% der Fälle akzeptiert werden, dass möglicherweise eine berufliche Weiterbildung als betriebliche gezählt wird, die nicht direkt vom Betrieb, sondern von anderen Einrichtungen (z.B. dem Arbeitsmarktservice) organisiert wurde.

hat) galten die vorangegangenen zwölf Monate⁵. Um die beruflichen Weiterbildungsquoten zu berechnen, wurde der Anteil von Erwerbstätigen, die berufliche Weiterbildung besucht haben, mit allen anderen Erwerbstätigen verglichen. Sehr deutlich zeigte sich dabei die Abhängigkeit der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung nach der Höhe des Einkommens. Die Personen mit dem höchsten Einkommen (ihr Verdienst liegt in der Höhe des höchsten Einkommensfünftels, in der Statistik als „Quintil“ bezeichnet) erreichten eine Teilnahmequote von über 60%, während beispielsweise jene Erwerbstätigen, die den

beiden niedrigsten Einkommensfünfteln angehören, nur zu etwa einem Viertel an beruflicher Weiterbildung teilnahmen (siehe vorne Tab. 1).

Sehr deutlich wird der Zusammenhang, wenn die Differenz nach Einkommensklasse zum Durchschnitt der beruflichen Weiterbildung aller Erwerbstätigen betrachtet wird (siehe vorne Abb. 1).

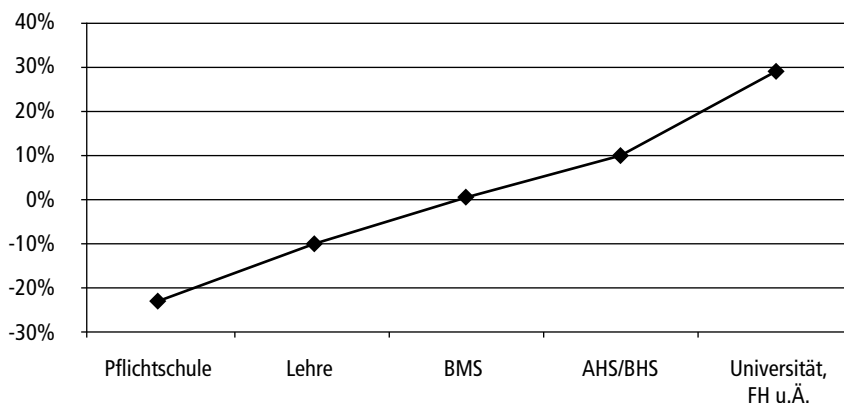
Ähnlich ist der Zusammenhang nach dem Bildungsabschluss: Je höher dieser ausfällt, desto höher ist auch die berufliche Weiterbildungsbeteiligung.

Tab. 2: Berufliche Weiterbildung nach Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	Erwerbstätige	TeilnehmerInnen	TN-Quote	Differenz	max. stat. Schwankung
Pflichtschule	393	55	13,99%	-22,61%	3,4%
Lehre	1245	331	26,59%	-10,01%	2,5%
BMS	549	205	37,34%	0,74%	4%
AHS/BHS	535	250	46,73%	10,13%	4,2%
Universität, FH u.Ä.	529	349	65,97%	29,37%	4%
Gesamt	3251	1190	36,60%		1,7%

Quelle: Erler/Fischer 2012

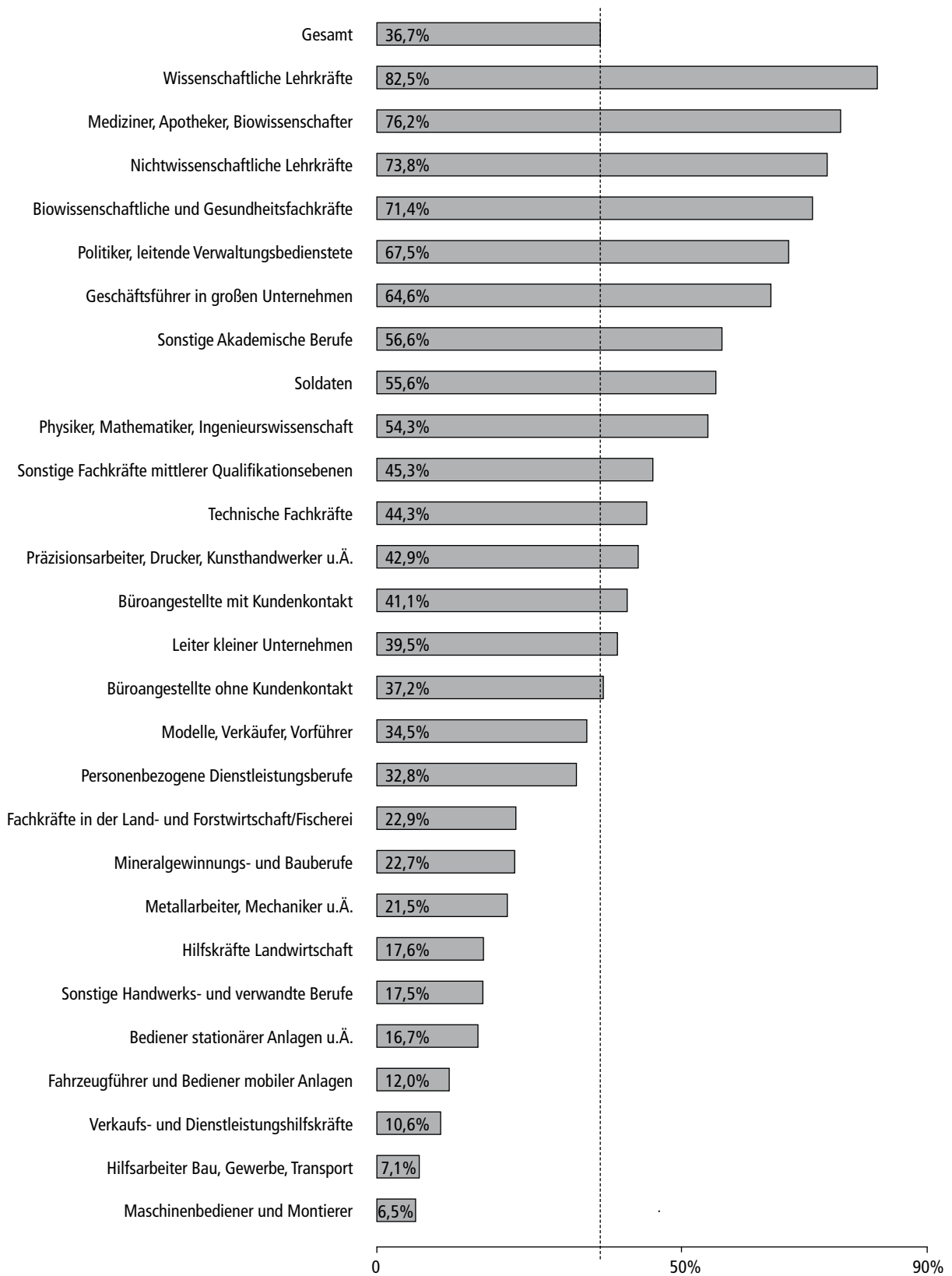
Abb. 2: Differenz nach Bildungsabschlüssen



Quelle: Erler/Fischer 2012

⁵ Diese Bestimmung ist für einen etwaigen Vergleich von großer Bedeutung, da in den meisten Erhebungen entweder der Zeitraum der Weiterbildung, die abgefragten Betriebsgrößen (beispielsweise im CVTS³ nur Betriebe ab zehn Beschäftigten) oder die Fragestellung variieren. So zeigt Harry Friebel, wie die veränderte Fragestellung zwischen deutschem Berichtssystem Weiterbildung und AES dazu geführt hat, dass sich das Verhältnis zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung von 50:50 auf 25:75 verschoben hat (vgl. Friebel 2012, S. 16).

Abb. 3: Berufliche Weiterbildung nach Berufsgruppen



Quelle: Erler/Fischer 2012

Tab. 3: Berufliche Weiterbildung nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Erwerbstätige	davon TeilnehmerInnen	TN-Quote	Differenz	max. stat. Schwankung
1-5 Beschäftigte	461	147	31,89%	-5,37%	2,1%
6-10 Beschäftigte	325	116	35,69%	-1,57%	5,2%
11-19 Beschäftigte	418	145	34,69%	-2,57%	4,6%
20-49 Beschäftigte	549	220	40,07%	2,81%	4,1%
Mehr als 50 Beschäftigte	1143	451	39,46%	2,20%	2,8%
Gesamt	2896	1079	37,26%		1,8%

Quelle: Erler/Fischer 2012

Unter den AkademikerInnen nahmen fast zwei Drittel an Weiterbildung teil (siehe vorne Tab. 2): eine Differenz von immerhin 30 Prozentpunkten zum Durchschnitt (siehe Abb. 2). Umgekehrt nahmen bei den Erwerbstätigen mit Pflichtschulabschluss in den zwölf Monaten vor der Befragung nur rund 14% an einer beruflichen Weiterbildung teil, sie lagen damit weniger als 22 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

Bekanntlich hängen die Faktoren Ausbildung und Einkommen eng mit der beruflichen Position zusammen. Insofern zeigen sich die Unterschiede in der Beteiligung auch bei den Berufsgruppen. Die höchsten Teilnahmen erzielen dabei die klassischen akademischen Berufe. Am geringsten ist die Beteiligung an non-formaler beruflicher Weiterbildung bei den Berufsgruppen mit eher manuellen und/oder repetitiven Tätigkeiten (siehe Abb. 3).

Ein interessantes Ergebnis zeigt die Frage nach der Betriebsgröße. Wird in anderen Untersuchungen nach der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen gefragt, weisen kleinere Unternehmen weitaus geringere Werte als Großunternehmen auf⁶. Die Unterschiede sind aber weitaus weniger groß, wenn man die Beteiligung nach Beschäftigten betrachtet (siehe Tab. 3).

Ausgesprochen stark variiert die berufliche Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen:

Unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten findet man bei Gastgewerbe und Hotellerie, Bergbau, Bauwesen, Sachgütererzeugung und Handel. Die weiterbildungsaktivsten Branchen sind Unterrichtswesen, Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie Energie- und Wasserversorgung (siehe hinten Tab. 4).

Dieses Branchenergebnis ist nicht überraschend und findet sich auch in anderen Untersuchungen. Schon bei der CVTS3 Erhebung unter Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten waren die Branchen Kredit- und Versicherungswesen sowie Energie- und Wasserversorgung unter den weiterbildungsaktivsten. Umgekehrt zählten die Branchen Verkehr (wurde im AES-Datensatz nicht gesondert ausgewiesen) und Gastgewerbe zu den am wenigsten weiterbildungsaktiven (siehe Statistik Austria 2005).

Um die Unterschiede zwischen den Branchen besser nachvollziehen zu können, hilft ein kleiner Einblick in drei besonders exponierte Branchen: Gastronomie und Hotellerie sowie Baugewerbe im Vergleich zum Kredit- und Versicherungswesen.

Gastronomie und Hotellerie

Die Branche „Gastronomie und Hotellerie“ umfasst in Österreich 44.177 Betriebe (14% aller Unternehmen) und 264.178 Beschäftigte (im Jahresdurchschnitt, das

⁶ In der Untersuchung der KMU Forschung Austria waren 83% der Kleinstunternehmen (bis zehn Beschäftigte) vs. 99% der mittleren Unternehmen (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) innerhalb von zwei Jahren weiterbildungsaktiv (siehe Oberholzer/Dorr 2008). In der CVTS3 Erhebung der Statistik Austria waren Kleinunternehmen (zwischen 10 und 49 Beschäftigte) zu 94% gegenüber Großunternehmen (ab 250 MitarbeiterInnen) zu 98,9% innerhalb eines Jahres weiterbildungsaktiv (siehe Salfinger/Sommer-Binder 2007).

Tab. 4: Berufliche Weiterbildung nach Branchen

Branchen	Erwerbstätige	davon Teilnehm.	TN-Quote	Differenz	max. stat. Schwankung
Private Haushalte	17	0	0 %		
Beherbergung und Gaststätten	174	24	13,79%	-22,84%	5,2%
Bergbau	21	5	23,81%	-12,83%	18,3%
Bauwesen	188	47	25,00%	-11,64%	6,2%
Sachgütererzeugung	607	164	27,02%	-9,62%	3,5%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	144	40	27,78%	-8,86%	7,3%
Handel, Kfz-Werkstätten, Gebrauchsgüter	388	114	29,38%	-7,26%	4,5%
Sonstige öffentliche oder private Dienstleistungen	356	107	30,06%	-6,58%	4,8%
Land- und Forstwirtschaft	164	51	31,10%	-5,54%	7,1%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	198	73	36,87%	0,23%	6,7%
Realitäten, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	251	101	40,24%	3,60%	6,1%
Nicht angegeben	38	17	44,74%	8,10%	15,8%
Energie- und Wasserversorgung	60	33	55,00%	18,36%	12,6%
Extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	9	5	55,56%	18,92%	32,5%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	321	181	56,39%	19,75%	5,4%
Kredit- und Versicherungswesen	125	80	64,00%	27,36%	7,9%
Unterrichtswesen	187	148	79,14%	42,51%	7,1%
Gesamt	3248	1190	36,64%		

Quelle: Erler/Fischer 2012

entspricht 9,8% aller Beschäftigten, siehe Statistik Austria 2012a). Rund ein Fünftel der Befragten sind InhaberInnen kleiner Unternehmen, rund ein Drittel sind im Bereich personenbezogener Dienstleistungsberufe und ein Viertel als Hilfskräfte beschäftigt. Die Erwerbstätigen sind zum Großteil Frauen (58,1%) mit Abschlüssen im Bereich Pflichtschule (21%), Lehre (41%) und berufsbildende mittlere Schule (22%) und wohnen vor allem im ländlichen Raum (53,8%). Die Einkommen sind niedrig und liegen zu 70% in den beiden untersten Einkommensquintilen. Dementsprechend ist auch der Bruttostundenverdienst mit € 7,89 unter allen Branchen der geringste (siehe Statistik Austria 2012b). Bemerkenswert ist der verhältnismäßig hohe Anteil an nicht in Österreich geborenen MitarbeiterInnen (EU ohne Österreich: 6,3%, außerhalb der EU: 21,3%) sowie an Teilzeitstellen⁷ (26%). Auffallend, wenn auch

aufgrund der Tätigkeit nicht überraschend, sind die Sprachkenntnisse: 44,2% beherrschen zwei oder mehr Fremdsprachen (32,3% aller Erwerbstätigen).

ArbeitnehmerInnen dieser Branche (in Tab. 4 als „Beherbergung und Gaststätten“ bezeichnet) beteiligen sich zu 22,84% weniger an Weiterbildung als der Durchschnitt. Diese geringe Weiterbildungsbeteiligung findet sich auch in anderen Untersuchungen. So skizziert das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Universität Frankfurt am Main (siehe Beckmann et al. 2012) in einem Handbuch zur Weiterbildung Un- und Angelernter in kleinen und mittleren Unternehmen Hessens die schwierigen Rahmenbedingungen: Weiterbildung werde „lediglich als Kostenfaktor und ‚Zeitverschwendung‘ empfunden. [...] Hierdurch entstehen aus Sicht vieler Gaststätteninhaber ausschließlich Kosten,

7 Wobei Teilzeitbeschäftigte insgesamt mit 37,2% etwas mehr an Weiterbildung teilnehmen als Vollzeitbeschäftigte mit 34,2%.

da der Beschäftigte mit einem Berufsabschluss höhere Lohnkosten verursacht“ (ebd., S. 100). Die AutorInnen stellen in der Branche die Tendenz fest, „ausgebildetes durch ungelerntes Personal zu ersetzen, um Kosten einzusparen“ (ebd.). Dazu kommen ganz spezifische strukturelle Barrieren, wie die Frage der Vereinbarkeit von Kurszeiten und Arbeitszeiten und dem von kleinen Betrieben oft genannten StellvertreterInnenproblem.

Baugewerbe

Eine andere Branche mit geringer Weiterbildungsbeteiligung stellt das Baugewerbe dar. Mit 31.196 Betrieben (10%) und 274.274 Beschäftigten (im Jahresdurchschnitt; 10%) ist es ebenfalls eine der größeren Branchen in Österreich. Drei Viertel der Erwerbstätigen in dieser Branche (75%) hatten in den vorangegangenen zwölf Monaten an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen (64,7% hatten auch nicht an einer privaten Weiterbildung teilgenommen).

Das Baugewerbe besteht zu 98% aus Kleinunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten (vgl. Cerny/Weingärtler 2006, S. 8). Die Erwerbstätigen sind dabei zu einem überwiegenden Anteil Männer (89,3%) und verfügen vor allem über Lehrabschlüsse (59,6%). Rund ein Drittel der Befragten ist entweder in der Geschäftsführung tätig, sind IngenieurInnen oder technische Fachkraft. Ein starkes Drittel sind FacharbeiterInnen, ein knappes Viertel verrichtet einfache Arbeiten (Maschinenbediener oder HilfsarbeiterIn). Sie wohnen überdurchschnittlich oft im dünn besiedelten ländlichen Raum (56,4%) und wurden ebenfalls überdurchschnittlich oft außerhalb der heutigen Europäischen Union geboren (18,1%). In ihrem Einkommen liegt die Gruppe im guten Durchschnitt, so verdient rund ein Drittel im mittleren Einkommensquintil, mehr als 70% verdienen zwischen dem zweiten und vierten Einkommensfünftel). Im Median beträgt der Bruttostundenverdienst € 13,19 (siehe Statistik Austria 2012b)⁸.

Kredit- und Versicherungswesen

Eine Branche am anderen Ende des Spektrums

stellt das Kredit- und Versicherungswesen dar. In Österreich sind 6.996 Betriebe (2%) mit 124.789 Beschäftigten (ein Anteil von 5% in Österreich bzw. 3,8% im Datensatz) den Finanz- und Versicherungsleistungen zugeordnet. Sie sind die nach dem Unterrichtswesen weiterbildungsaktivsten Erwerbstätigen: Mehr als zwei Drittel (64%) haben sich innerhalb von zwölf Monaten aus beruflichen Gründen weitergebildet. Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung lässt sich bereits aus der sozialen Zusammensetzung vermuten: Die Gruppe besteht zu 57,6% aus Männern, überdurchschnittlich viele leben im dicht besiedelten Raum (36,3%) und wurden in Österreich geboren (98,4%). Nur 0,8% wurden außerhalb der Europäischen Union geboren (9,7% aller Erwerbstätigen). Die Einkommen sind hoch: 43% liegen im obersten Einkommensfünftel, weitere 26% im zweithöchsten. Nach den Daten der Statistik Austria liegt der Bruttostundenverdienst im Median bei € 18,86 (der zweithöchste Wert nach den Energieversorgern, siehe Statistik Austria 2012b). Ein Sechstel ist in leitender oder geschäftsführender Position, ein Fünftel in gehobener Tätigkeit. Knapp 40% sind Büroangestellte mit KundInnenkontakt. Vollzeit arbeiten 86,4%. Von den Bildungsabschlüssen sind 18,4% AkademikerInnen, weitere 40% haben Matura bzw. mittlere Abschlüsse (Lehre, BMS).

Zweierlei Lernkulturen?

Neben den bekannten großen Unterschieden nach sozialer Lage und Herkunft zeigen die Zahlen im beruflichen Bereich auch eine große Diskrepanz zwischen eher „manuell-praktischen“ und eher „kognitiv-abstrakten“ Berufen. Aus der Literatur sind eine Reihe schlüssiger Erklärungen und Begründungen für die Teilnahme und Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung geläufig. Selten, und wenn dann eher rudimentär, findet man den Versuch der Klärung über unterschiedliche Lernkulturen (vgl. z.B. Axmacher 1990, S. 212f.). „Lernkulturen“ meint dabei nicht unterschiedliche kognitive Fähigkeiten oder gar „Begabungsunterschiede“, sondern „soziale Logiken“, „Weltbilder“ (Max Weber) oder „Habitus“ (Pierre Bourdieu) der Weiterbildung, insbesondere bestimmte Einstellungen und Erwartungshaltungen

⁸ Ein guter Einblick in die (Weiter-)Bildungsstruktur findet sich bei Sabine Tritscher-Archan in ihrer NQR-Fallstudie zum Baubereich (vgl. Tritscher-Archan 2008, S. 33ff.).

gegenüber organisierten Bildungsangeboten. Es ist zu vermuten, dass solche branchenspezifischen Lernkulturen unterschiedlich stark mit dem Angebot in der beruflichen Weiterbildung korrespondieren. Unterteilt man die Berufsgruppen nach ihren hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern in zwei Bereiche (Personen in leitender Funktion, akademische, technische und kaufmännische Tätigkeiten als „kognitiv-abstrakte“; personenbezogene Dienstleistungsberufe ohne Büroangestellte, Facharbeiter und Facharbeiterinnen, Bediener und Hilfskräfte sowie Soldaten als „manuell-praktische“ Berufsgruppe), zeigen sich diese Unterschiede auch quer zu den Branchen. Eine Unterscheidung, die sich, wie Richard Sennett schreibt, bis in die Antike zurückverfolgen lässt (vgl. Sennett 2008, S. 181). Seither begleitet diese Debatte auch der Mythos, diese Unterscheidung basiere vor allem auf unterschiedlichen „Begabungen“ und nicht auf sozialen Unterschieden.

Einen deutlichen sozialen Unterschied zeichnet bereits der sehr enge Zusammenhang zu Bildungsabschlüssen und Einkommen. So haben mehr als die Hälfte der Personen in „manuellen“ Berufen einen Lehrabschluss, während mehr als die Hälfte der Personen in „kognitiven“ Berufen mindestens Matura vorweisen. Ein relativ starker Zusammenhang findet sich auch nach Geburtsland und Berufsgruppe, wobei die Geburt außerhalb der Europäischen Union überdurchschnittlich oft zur Aufnahme „manueller“ Berufe führt. Kein Zusammenhang findet sich dagegen nach dem Geschlecht. Tendenziell häufiger nehmen kognitive Berufsangehörige an formaler Bildung teil, weitaus häufiger jedoch an non-formaler Bildung. Während fast zwei Drittel in den manuellen Berufen NichtteilnehmerInnen waren (64,6%), betrug dieser Anteil bei den „kognitiven“ Berufen knapp mehr als ein Drittel (36,9%).

Nun ist neben den sozialen Faktoren auch die unterschiedliche Einstellung zum Lebenslangen Lernen (LLL) interessant: VertreterInnen der „manuellen“ Berufe sind gegenüber dem LLL kritischer eingestimmt. Angesichts der insgesamt sehr hohen Zustimmungsraten finden sich diese Unterschiede zwar vor allem zwischen den Ausprägungen „stimme ganz zu“ und „stimme eher zu“, die Differenzen sind dennoch bei den meisten Fragen signifikant. Beispielsweise sind Angehörige „manueller“ Berufe

skeptischer, ob Erwachsenenbildung das Risiko der Arbeitslosigkeit verringert, bei der Bewältigung des Alltags hilft oder Spaß bereitet. Sie sind stärker der Meinung, dass die ArbeitgeberInnen für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich seien, und lehnen es stärker ab, dass „die Leute“ bereit sein sollen, für ihre Weiterbildung zu zahlen.

Der häufigste Grund, eine Weiterbildung zu besuchen, war bei den „manuell-handwerklich“ Tätigen, dass sie dazu verpflichtet wurden (26% gegenüber 17% der „kognitiv-abstrakt“ Tätigen). Sie suchten aber auch weitaus überdurchschnittlich Sicherheiten durch die Weiterbildung, um ihre Jobperspektiven zu erhöhen (15% gegenüber 10%) oder das Arbeitslosigkeitsrisiko zu verringern (13% zu 8%). Dementsprechend suchten (12% zu 9%) und besuchten (63% zu 53%) sie auch öfters Kurse, in denen Zertifikate ausgestellt wurden. In den Zahlen zeigt sich auch, dass der Anteil an Personen, die ihren Kurs zu einem Zeitpunkt besuchten, als sie noch erwerbslos waren (5% zu 1%), in den „handwerklich-manuellen“ Berufen deutlich höher war. Das lässt auf eine höhere Fluktuation zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit schließen.

Worin bestehen die Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen? Beruhen diese auf einem unterschiedlichen Lernethos und verschiedenen Lernkulturen?

Überraschenderweise wenig findet man dazu in der Literatur. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass der eingeschlagene Lebensweg die Berufsidentität und die spezifische Weiterbildungskultur zwischen den Berufsgruppen den/die Einzelne/n prägt. Es lässt sich ein Zusammenhang zwischen Berufsgruppen und negativen Schulerfahrungen auf der einen, geringes Weiterbildungsinteresse auf der anderen Seite vermuten. Bereits Paul Willis zeigte in „Learning to labour“ wie schulische Misserfolge und habituelle Einstellungen unterprivilegierte Jugendliche dazu bringen, ihre berufliche Bestätigung eher im handwerklich-manuellen Bereich zu denken (siehe Willis 1979). Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Erich Wachtveitl und Andreas Witzel in ihrer Studie „Hauptschüler und berufliche Zukunft – aus der Sicht ihrer Erfahrungen auf dem Weg ins Berufsleben“ (siehe Wachtveitl/Witzel 1987). An die Stelle der schulischen Gratifikation über schulische

Abschlüsse tritt ein handwerkliches Ethos mit einer spezifischen Lern- und Erfolgslogik. „Jedliches handwerkliches Können“, so Richard Sennett, „basiert auf hoch entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Nach einem oft verwendeten Maßstab sind gut zehntausend Stunden Erfahrung nötig, wenn jemand Schreinermeister oder ein guter Musiker werden will“ (Sennett 2008, S. 33). Die Fertigkeit wird demnach in einem umfassenden Prozess von Nachahmung, Versuch und Irrtum in die Körper eingeschrieben. Dabei können zwar Lehrbücher einzelne Arbeitsschritte beschreiben, die Fähigkeit und das Gefühl, die richtigen Bewegungen in Übereinstimmung von Hand, Auge und Gehirn zu vollbringen, können aber nur durch die beständige Aneignung gelingen. Damit scheint das Ziel des handwerklichen Lernens in der Perfektionierung der einzelnen Arbeitsschritte durch vor allem autodidaktisches Erfahrungswissen zu liegen. Nun besteht wohl jede Form des Lernens aus Eingewöhnung von Wissen und Fertigkeiten durch repetitive Phasen und reflexive Phasen. Das Lernen im „kognitiv-theoretischen“ Bereich scheint jedoch eher in einer Ausweitung und Aktualisierung eines Wissens zu bestehen, das sich darüber hinaus auch schriftlich und mündlich beschreiben und vermitteln lässt.

Resümee

Alle bekannten sozialen Determinanten zwischen TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen in der Erwachsenenbildung finden sich auch in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung wie beispielsweise Einkommen oder Bildungsabschluss. Einen besonderen Aspekt stellen jedoch die Unterschiede nach Branchen und Berufsfeldern dar. Neben den klassischen Ungleichheitsdimensionen muss hier auch die Frage nach spezifischen Lernkulturen gestellt werden, um die Unterschiede in der Teilnahme an Weiterbildung verstehen zu können. Die Homologie zwischen den Angeboten der Erwachsenenbildung und bestimmten Branchen und Berufen, hier beschrieben als „kognitiv-abstrakte“ Berufe, und einer entsprechenden Distanz der Lernkultur in „manuell-praktischen“ Berufen wäre ein möglicher Zusammenhang, der sich in den vorliegenden Zahlen noch nicht eindeutig verifizieren lässt. Es spricht viel dafür, sich zukünftig stärker dieser Thematik zu widmen, auch um möglichen theoretischen Kurzschlüssen in der Interpretation zu entgehen. Die Daten des Adult Education Survey können hierzu eine erste Hilfestellung bieten, müssten jedoch durch weitere Forschung überprüft werden.

Literatur

Verwendete Literatur

Axmacher, Dirk (1990): Widerstand gegen Bildung. Zur Rekonstruktion einer verdrängten Welt des Wissens. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Beckmann, Nils/Joost, Angela/Larsen, Christa/Wiesen, Miriam Sophie (2012): Weiterbildung Un- und Angelernter in kleinen und mittleren Unternehmen Hessens – Branchenspezifische Handlungsansätze. Frankfurt am Main: IWAK.
Online im Internet: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Weiterbildungshandbuch.pdf> [Stand: 2012-08-01].

Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang (2000): Fremde Bildungswelten. Opladen: Leske + Budrich.

Cerny, Margarete/Weingärtler, Michael (2006): Österreichischer Baukulturreport 2006. III-56 der Beilagen XXIII. GP – Bericht – Hauptdokument Teil V. Online im Internet: http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIII/III/III_00056/imfname_076212.pdf [Stand: 2012-08-01].

Friebel, Harry (2012): Weiterbildung in der postedukativen Gesellschaft? In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 2, 35. Jg., S. 15-29.

Sennett, Richard (2008): HandWerk. Berlin: Berlin Verlag.

Tritscher-Archan, Sabine (2008): NQR in der Praxis – Am Beispiel des Baubereichs. Wien: ibw (= ibw-Forschungsbericht. 141).

Weiterführende Literatur

- Erler, Ingolf/Fischer, Michael (2012):** Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Sekundarstatistische Auswertungen des Adult Education Survey 2007. oieb: Wien. Online im Internet: <http://oieb.at/oieb/page.asp?id=1990> [Stand: 2012-08-01].
- Oberholzner, Thomas/Dorr, Andrea (2008):** Weiterbildung in Unternehmen, Schwerpunkt KMU. Wien: KMU-Forschung Austria. Online im Internet: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3898&sid=321678213&look=0&gs=0&lng=0&vt=0&or=0&akt=1&zz=30&mHlId=0&mMlId=0&sort=&Page=1> [Stand: 2012-08-01].
- Salfinger, Brigitte/Sommer-Binder, Guido (2007):** Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3). Statistische Nachrichten 12/2007. Wien: Statistik Austria. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=035598 [Stand: 2012-08-01].
- Salfinger-Pilz, Brigitte (2010):** Bildungsverhalten Erwachsener im sozialen Kontext – Erwachsenenbildungserhebung 2007 (AES). In: Statistische Nachrichten 2/2010. Wien: Statistik Austria, S. 124-134. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/static/bildungsverhalten_erwachsener_im_sozialen_kontext_erwachsenenbildungserhe_050153.pdf [Stand: 2012-08-01].
- Statistik Austria (2005):** Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3). Wien: Statistik Austria. Online im Internet: http://www.grosszaehlung.at/web_de/static/erhebung_ueber_betriebliche_bildung_cvts3_statistische_nachrichten_122007_035598.pdf [Stand: 2012-08-01].
- Statistik Austria (2009):** Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien: Statistik Austria. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=036431 [Stand: 2012-08-01].
- Statistik Austria (2012a):** Leistungs- und Strukturstatistik 2010. Wien: Statistik Austria. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/produktion_und_bauwesen/leistungs_und_strukturdaten/049977.html [Stand: 2012-08-01].
- Statistik Austria (2012b):** Verdienststrukturerhebung 2010. Bruttoverdienste der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 2010. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/020070.html [Stand: 2012-08-01].
- Vogtenhuber, Stefan (2012):** Monetäre Weiterbildungserträge in Europa. Empirische Analysen auf Basis des Adult Education Survey. Institut für Höhere Studien. Vortragsunterlagen. Online im Internet: <http://www.arqa-vet.at/bbfk/?id=abs&sel=191> [Stand: 2012-08-01].
- Wachtveitl, Erich/Witzel, Andreas (1987):** Hauptschüler und berufliche Zukunft – aus der Sicht ihrer Erfahrungen auf dem Weg ins Berufsleben. In: Bolder, Axel/Rodax, Klaus (Hrsg.): Das Prinzip der aufge(sc)hobenen Belohnung. Die Sozialisation von Arbeiterkindern für den Beruf. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, S. 107-126.
- Willis, Paul (1979):** Spaß am Widerstand. Learning to labour. Frankfurt am Main: Syndikat.



Foto: K.K.

Mag. Ingolf Erler

ingolf.erler@oieb.at
<http://ingolferler.net>
+43 (0)1 5322579-14

Ingolf Erler studierte Sozialwissenschaften an den Universitäten Wien und Nijmegen (NL). Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung (oieb). Daneben lehrt er an den Universitäten Wien und Innsbruck. Seine aktuellen Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen: Zugang und Teilhabe an Bildung, Nationaler Qualifikationsrahmen, Lernende Regionen und Sozialkapital.

Continuing Vocational Education and Training (CVET) as Mirrored in the Adult Education Survey 2007

Abstract

As part of an analysis of secondary data from the Adult Education Survey 2007, an evaluation of the vocational education and training of the working population was undertaken by the Austrian Institute for Adult Education (*Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung – oieib* in German). To a great extent, this job-related continuing vocational education and training was initiated and (partly) financed by the company. Noteworthy are the differences in participation and non-participation according to sectors and occupational groups, above all in the food service, hotel, construction, banking and insurance industries. The following article summarises the most significant results and ultimately attempts to answer the question of what the differences between the groups are. Is it possible that two different learning cultures exist?

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

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

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

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

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

Medieninhaber



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



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

Herausgeber der Ausgabe 17, 2012

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

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

Fachredaktion

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

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

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

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

Urheberrecht und Lizenzierung

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

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

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

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

Kontakt und Hersteller

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