

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Betriebliche Weiterbildungs- aktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020

Eine deskriptive Analyse auf Basis der
CVTS6 Daten

Eduard Stöger

In der Ausgabe 51, 2024:
Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive.
Chancen und Herausforderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel



Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020

Eine deskriptive Analyse auf Basis der CVTS6 Daten

Eduard Stöger

Zitation Stöger, Eduard (2024): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020. Eine deskriptive Analyse auf Basis der CVTS6 Daten. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 51, 2024. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51>.

Schlagworte: Weiterbildungsaktivitäten, Österreich, Betriebe, Pandemiejahr, Weiterbildung, Unternehmensbefragung, CVTS



Abstract

Im Fokus des Beitrags steht eine deskriptive Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Kalenderjahr 2020, einer Zeit, welche zum Großteil durch Lockdowns und andere Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geprägt wurde. Die Datenbasis der Untersuchung ist der CVTS6, eine alle fünf Jahre stattfindende Unternehmensbefragung im gesamten EU-Raum. Die Analyse stützt sich somit auf Informationen aus Sicht der Arbeitgeber*innen. Im Mittelpunkt der deskriptiven Analyse stehen einerseits die Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Betriebe im Vergleich zu anderen EU-Staaten, andererseits beleuchtet der Beitrag die Entwicklung gegenüber der Vorerhebung CVTS5, die Daten für das Jahr 2015 enthält. Die Ergebnisse zeigen: Pandemiebedingte Kontaktbeschränkungen, verringerte Geschäftstätigkeit und wirtschaftliche Unsicherheit haben die Weiterbildungsaktivitäten in Österreich im Jahr 2020 deutlich sinken lassen, und zwar stärker als in vielen anderen EU-Ländern. Österreich liegt zwar bei einigen Indikatoren noch immer im europäischen Spitzenfeld, der in den letzten Jahren feststellbare positive Aufwärtstrend scheint sich allerdings vorerst nicht fortzusetzen. Als eine positive Entwicklung führt der Autor den im Zuge des Pandemiejahres 2020 verstärkten Fokus auf die Weiterbildungsform „Selbstgesteuertes Lernen bzw. E-Learning“ an. Hier gab es in Österreich einen markanten Anstieg in der Nutzung dieser Weiterbildungsmöglichkeit, der auch deutlich über dem EU-Durchschnittswert lag. (Red.)

05

Thema

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020

Eine deskriptive Analyse auf Basis der CVTS6 Daten

Eduard Stöger

Einer der wichtigsten Bestandteile des lebenslangen Lernens ist die betriebliche Weiterbildung. Diese bietet Unternehmen die Chance, die Potenziale ihrer Belegschaft weiter zu entwickeln. Gleichzeitig ist sie aber auch eine wichtige Ressource für die Arbeitnehmer*innenschaft, um ihre Employability, also ihre Beschäftigungsfähigkeit, aufrechtzuerhalten bzw. weiter auszubauen. Allerdings wird an diese Form der Weiterbildung, so Jörg Markowitsch und Günter Hefler (2003), innerhalb oder außerhalb des Betriebs oftmals kaum gedacht. Dies charakterisiert deutlich, so die beiden Autoren weiter, den allgemeinen gesellschaftlichen Stellenwert, den betriebliche Weiterbildung in Österreich hat, und dieser prägt wiederum ihren politischen und den damit einhergehenden ökonomischen Stellenwert.

Dem in der derzeitigen Diskussion inflationär verwendeten Schlagwort „Fachkräftemangel“ könnte, als eine mögliche Antwort auf dieses Problem, mit einem Ausbau der betrieblichen Weiterbildung begegnet werden, allerdings hält eine rezente Studie über den Zusammenhang zwischen Personalmangel und Weiterbildungskursen fest, *„dass die Bedeutung der klassischen Weiterbildung (in Form von Schulungen und Kursen) möglicherweise als betriebliche Reaktion auf Fachkräftemangel überschätzt wird. Anderen Handlungsmöglichkeiten wie der intensiveren Auslastung des bestehenden Personals kommt hier womöglich eine höhere Bedeutung zu“* (Stöger/Peterbauer 2021, S. 7).

Die vorliegende deskriptive Analyse der betrieblichen Weiterbildung basiert auf Daten des CVTS (Continuing Vocational Training Survey), einer regelmäßig stattfindenden EU-weiten Erhebung, bei der standardisierte Bildungsindikatoren für den Unternehmenssektor erhoben werden. Die CVTS-Stichprobe umfasst Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten des Produktions- und Dienstleistungsbereichs. Die in diesem Beitrag dargestellten Ergebnisse basieren einerseits auf Daten des CVTS5, der 2016 durchgeführt wurde (Bezugsjahr 2015) und mit dem Daten für rund 1.900 Unternehmen vorliegen. Andererseits wurden die aktuellen CVTS6 Daten zur Berechnung herangezogen, die das Kalenderjahr

2020 als Berichtszeitraum abbilden und für die rund 2.600 Unternehmen befragt werden konnten. Die Grundgesamtheit an allen verfügbaren Unternehmen, welche die oben genannten Kriterien erfüllen, ist relativ stabil und beläuft sich auf rund 39.500 Unternehmen (vgl. Statistik Austria 2018, S. 20-23).

Letztgenannter Zeitraum ist von besonderer Bedeutung, da die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahre 2020 unter Berücksichtigung der Corona-Pandemie zu interpretieren sind. Im März 2020 erklärte die WHO Covid 19 zur Pandemie, woraufhin die österreichische Regierung den ersten Lockdown festlegte, was zur Folge hatte, dass die Wohnung nur noch u.a. zum Arbeiten, für Besuche beim*bei der Arzt*Ärztin und für die Grundversorgung verlassen werden durfte. Insgesamt gab es 2020 drei österreichweite Lockdowns (März 2020, November 2020, Dezember 2020). Die Lockdowns und Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid 19-Pandemie differierten sowohl innerhalb Österreichs je nach Bundesland als auch sehr stark innerhalb der EU Staaten. Generell war 2020 geprägt von Einschränkungen, welche Auswirkungen auf das öffentliche, private und berufliche Leben der Menschen hatten.

Für die dargestellten Ergebnisse sind vor allem die durch die Maßnahmen verminderte Geschäftstätigkeit und die Digitalisierung der Arbeitswelt bzw. der Umstieg vieler Unternehmen auf die alternative Arbeitsform Homeoffice von großer Bedeutung, da sich dadurch erhebliche Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen einstellten und diese somit auch die Weiterbildungslandschaft in den meisten Ländern deutlich beeinflusst haben dürften.

Ergebnisse

Im Folgenden wird Österreichs betriebliche Weiterbildung einem europäischen Zeitvergleich unterzogen. Dabei werden sechs zentrale Indikatoren für die CVTS-Erhebungen 2015 und 2020 über alle EU-Mitgliedsländer hinweg miteinander verglichen.

Eine erste Verortung der österreichischen betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich wurde bereits von Markowitsch und Hefler (2003)

auf Basis der CVTS2-Daten (Bezugsjahr 1999) durchgeführt. Ihre Conclusio zum Abschneiden der österreichischen Betriebe lautete damals: „Eine Gesamtansicht [...] zeigt, dass die betriebliche Weiterbildung in Österreich im Vergleich der alten EU 15 Staaten nur einen nachgeordneten Rang im letzten Drittel der Rangskala einnimmt. [...] Geben die Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung österreichischer Unternehmen noch ein vergleichsweise positives Bild ab, in dem die Werte zumindest den EU 15 Durchschnitt übersteigen, sind es insbesondere Indikatoren zur Beteiligung, zum Stundenumfang und zu den Kosten, die belegen, dass die betriebliche Weiterbildung in Österreich im internationalen Vergleich einen beträchtlichen Entwicklungsrückstand aufweist“ (Markowitsch/Hefler 2003, S. 57).

Unternehmen mit Weiterbildungskursen im europäischen Zeitvergleich

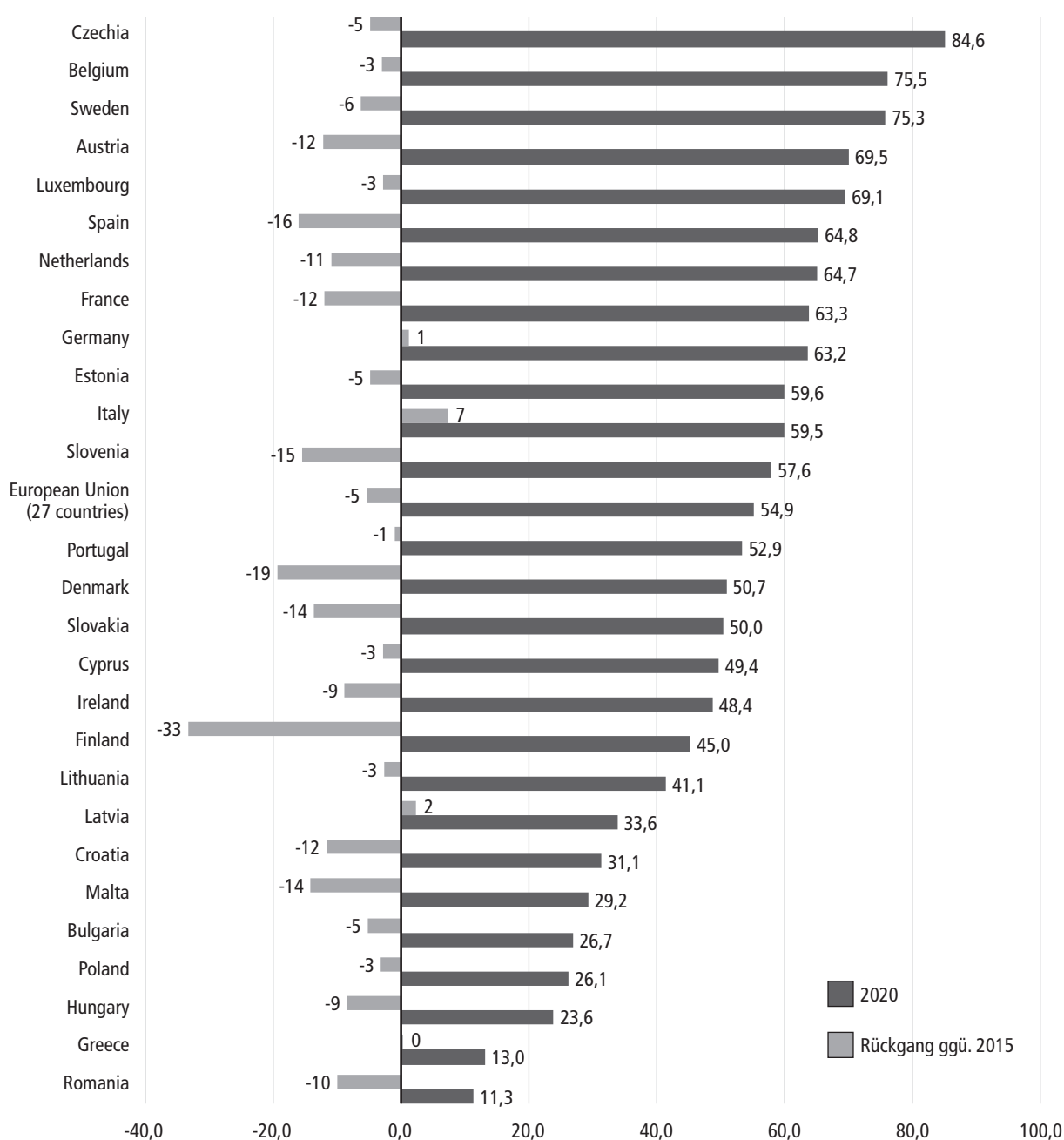
Der Anteil der Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten, die Weiterbildungskurse (extern oder intern) durchführen, an allen Unternehmen dieser Unternehmensgröße reicht 2020 von 11% in Rumänien bis zu 85% in Tschechien (siehe S. 41: Abb. 1).

Vor allem die skandinavischen Länder Norwegen und Schweden sowie die Benelux-Länder Belgien, Luxemburg und die Niederlande weisen einen hohen Anteil an Unternehmen auf, die ihren Mitarbeiter*innen Weiterbildungskurse anbieten.

Österreich befindet sich mit einem Anteilswert von knapp 70%, wie schon bei der Vorgängererhebung CVTS5, im vordersten Ranking innerhalb der EU-27-Staatengemeinschaft. Der EU-27-Durchschnittswert liegt für diesen Indikator bei rund 55%. Ein Blick auf den Zeitvergleich offenbart eine Abnahme auf der EU-27-Ebene von rund fünf Prozentpunkten, die, wie eingangs erwähnt, höchstwahrscheinlich auf die erschwerten Durchführungsbestimmungen von Kursen und Schulungen während der Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

In Österreich ist der Rückgang mit einem Minus von rund 12 Prozentpunkten deutlicher als der EU-Durchschnitt. Nimmt man die mittelfristige Entwicklung seit 2005 (siehe Statistik Austria 2023) in

Abb. 1: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen im europäischen Zeitvergleich – in Prozent



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022. Der Prozentwert für 2020 wird einerseits durch einen dunkelgrauen Balken rechts der Mitte dargestellt; die Abnahme/Zunahme zwischen 2015 und 2020 wird durch einen hellgrauen Balken oberhalb des Werts für 2020 symbolisiert.

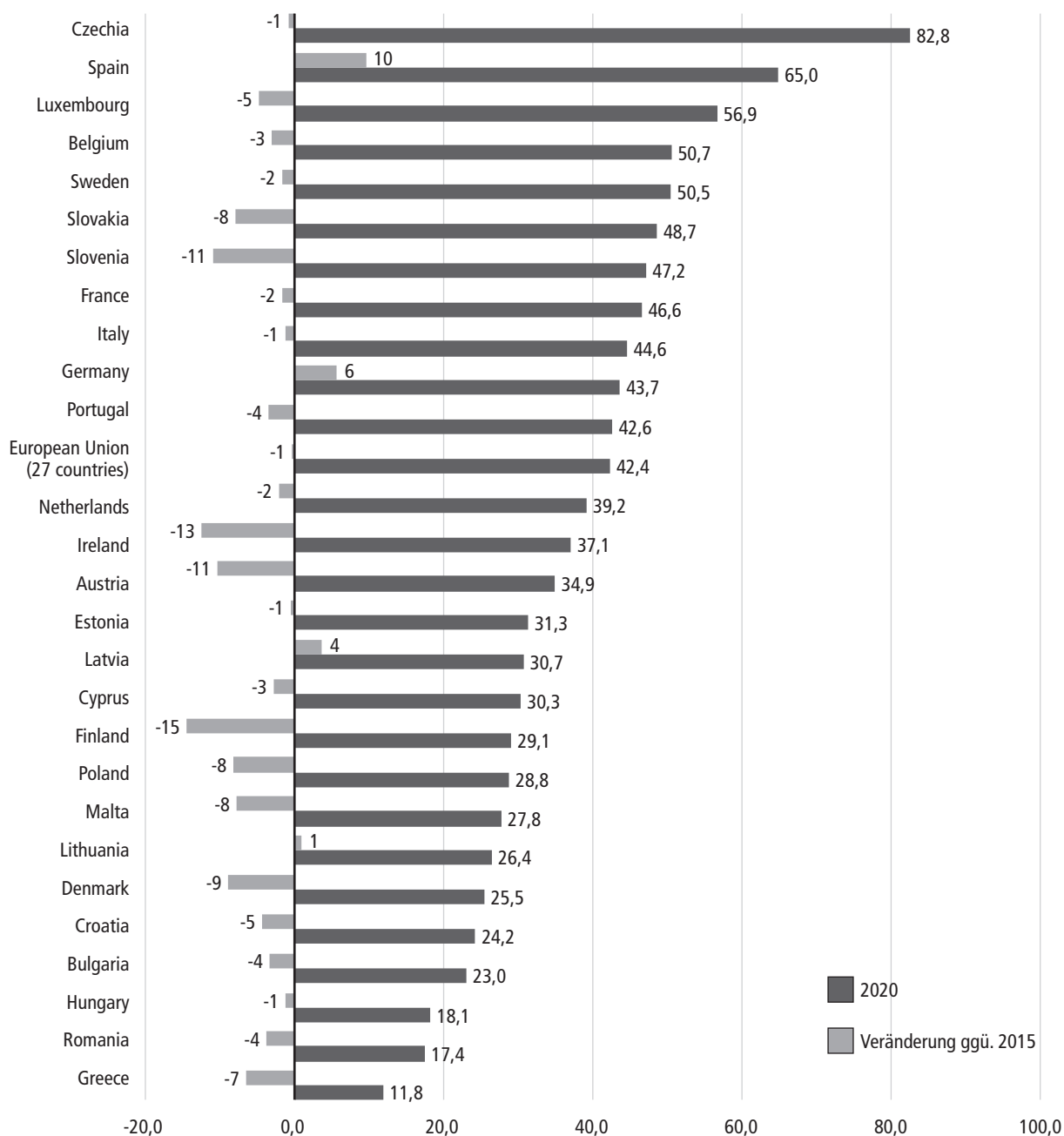
den Fokus, so ist festzuhalten, dass der kontinuierlich Aufwärtstrend in Österreich vorerst gestoppt wurde.

Unerwartet ist die Performance in den Ländern Italien, Lettland und Deutschland, denen im Krisenjahr 2020 eine, wenngleich geringe, Beteiligungszunahme auf Unternehmensebene bezüglich der Weiterbildungskurse gelungen ist.

Teilnahme an Weiterbildungskursen im europäischen Zeitvergleich

Ein anderer zentraler Indikator in der Analyse der betrieblichen Weiterbildung ist der Anteil der Kursteilnehmer*innen an allen Beschäftigten. Die Unterschiede zwischen den Ländern variieren ebenso stark wie beim vorigen Indikator (siehe

Abb. 2: Anteil der Kursteilnehmer*innen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl der Unternehmen im europäischen Zeitvergleich – in Prozent



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022.

Abb. 2): Die Teilnahmequote reicht von rund 80% in Tschechien bis hin zu 12% in Griechenland und 17% in Rumänien. Österreich liegt mit einem Anteil von rund 35% doch recht deutlich unter dem EU-27-Durchschnitt von rund 42%. Auffallend jedoch ist wiederum die Entwicklung gegenüber der Vorgängererhebung CVTS5, denn auf europäischer Ebene ist der Einbruch mit

einem Minus von 0,5 Prozentpunkten sehr gering, während Österreich, wie schon beim Indikator „Angebot von Weiterbildungskursen“, mit einem Rückgang von rund elf Prozentpunkten deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt. Eine aufschlussreiche Einschätzung der Lage im europäischen Vergleich lässt sich aus dem Zusammenspiel der ersten beiden Indikatoren „Wie viele Unternehmen bieten

Kurse an“ und „Wie viele Beschäftigte des Unternehmens nehmen an Kursen teil“ gewinnen (siehe Markowitsch/Hefler 2003): Auffallend ist hierbei die sehr gute Performance der Länder Tschechien, Belgien und Schweden, die nicht nur auf der Angebotsseite, sondern auch auf der Zugangsseite (dem Anteil der teilnehmenden Beschäftigten in den Unternehmen) im europäischen Spitzenfeld zu finden sind, d.h., in diesen Länder kommen sehr viele Beschäftigte in den Genuss einer Weiterbildung in Kursform. In Österreich hingegen bieten zwar überdurchschnittlich viele Unternehmen Kurse an, aber beim Anteil an Kursteilnehmer*innen hinkt Österreich dem EU-Durchschnitt hinterher. Dieser Eindruck wird auch durch die Analyse der absoluten Zahl an Kursteilnehmer*innen untermauert, die für die Jahre 2015 bzw. 2020 in Österreich gemeldet wurden (siehe Statistik Austria 2018 u. 2023): Hier ist ein Rückgang von rund 970.000 auf 770.000 Kursbesucher*innen zu verzeichnen, was einer Abnahme von rund 20% entspricht.

Kursdauer pro Teilnehmer*in im europäischen Zeitvergleich

Ein weiterer wichtiger Indikator bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ist die Schulungsintensität, d.h. die Anzahl der Kursstunden, die entweder pro beschäftigter oder pro teilnehmender Person dargestellt werden kann. Die vorliegende Analyse basiert auf letzterer Darstellungsform (siehe S. 44: Abb. 3).

Bei diesem Indikator sind die Niederlande, Rumänien, Ungarn und Irland in der Spitzengruppe zu finden, denn die Schulungsintensität in diesen Ländern überstieg die 30-Stundengrenze pro Kursteilnehmer*in. Die Niederlande und Ungarn vermochten ihre Schulungsintensität auszubauen, was dadurch zu erklären ist, dass dieser Indikator das Verhältnis der Gesamtzahl an Schulungsstunden zur Zahl der Schulungsteilnehmer*innen misst. Wenn nun der Umfang an allen Kursstunden im ersten Coronajahr weniger stark gesunken ist als die Gesamtzahl der Kurspersonen, kann dies in einem Land zu einer Zunahme bei diesem Indikator führen.

Am unteren Ende der Skala finden sich Spanien, Tschechien und Lettland mit einer Schulungsdauer

von rund zehn Stunden pro teilnehmender Person. Die Performance der tschechischen Unternehmen in den drei Indikatoren verweist auf eine sehr gute Angebots- und Zugangsstruktur der Beschäftigten zu Kursen und Schulungen, allerdings verteilt sich dieses Angebot auf so viele Personen, dass die Schulungsintensität für die einzelnen Teilnehmer*innen begrenzt ist. Der EU-Durchschnitt liegt bei 22,6 Stunden pro teilnehmender Person, wobei sich dieser Umfang im ersten Coronajahr gegenüber der Vorgängererhebung im Jahr 2015 nur um eine Kursstunde verringert hat.

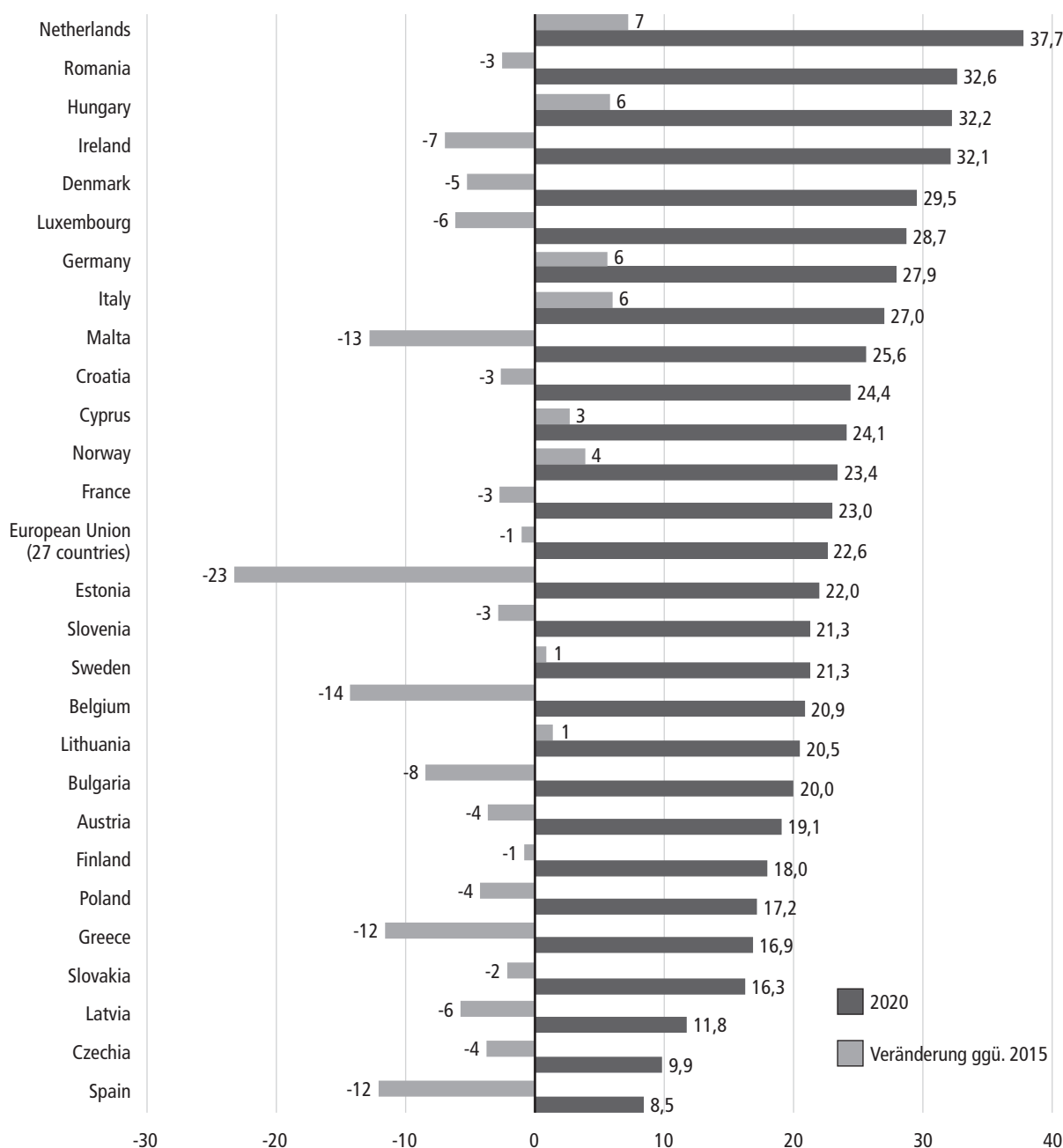
Österreich liegt mit einer Schulungsdauer von 19,1 Stunden geringfügig unter dem EU-Durchschnitt, allerdings fällt der Rückgang gegenüber 2015 um vier Kursstunden wieder deutlicher aus als in vielen anderen EU-Ländern.

Auch bei diesem Indikator lohnt ein Blick auf die absolute Zahl an Weiterbildungsstunden, die österreichische Beschäftigte in Kursen und Schulungen verbracht haben: Der Umfang an Kursstunden belief sich im Jahr 2020 auf 14,7 Mio. Stunden; 2015 lag dieser Wert noch bei rund 22 Mio. Stunden (siehe Statistik Austria 2018 u. 2023). Der Rückgang beträgt somit rund 30%, wodurch sich der Rückgang bei diesem Indikator gut nachvollziehen lässt, denn die Abnahme der Gesamtzahl an Kursteilnehmer*innen betrug zwischen 2015 und 2020 „nur“ 20% (siehe oben).

Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Fachmessen im europäischen Zeitvergleich

Ein anderer wichtiger Typ betrieblicher Weiterbildung stellt der Besuch von Tagungen, Konferenzen, Fachmessen und ähnlichen Veranstaltungen dar. Diese Weiterbildungsform zählt traditionell zu den Eckpfeilern österreichischer Unternehmenspolitik: Rund zwei Drittel der Unternehmen in Österreich nutzten diese Form der Weiterbildung in den Jahren 2005, 2010 und 2015 (siehe Statistik Austria 2023). Mit einer solch hohen Beteiligungsquote waren Österreichs Betriebe immer Spitzenreiter innerhalb der Europäischen Union; der EU-Durchschnitt lag hier jeweils bei rund 35%.

Abb. 3: Kursdauer pro Teilnehmer*in im europäischen Zeitvergleich – in Kursstunden



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022.

Wie in Abb. 4 (S.45) dargestellt, waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie für Österreichs Betriebe im Hinblick auf den Besuch von Tagungen und Konferenzen besonders dramatisch: Nur mehr rund 42% der Unternehmen waren im Angesicht von Lockdowns und anderen Beschränkungen in der Lage, ihre Mitarbeiter*innen zu solchen Veranstaltungen zu schicken. Der Rückgang um 24 Prozentpunkte gegenüber der Vorgängererhebung 2015 ist

der größte innerhalb der EU. Der EU-Durchschnitt liegt bei diesem Indikator bei rund 30% und bedeutet einen Rückgang von rund acht Prozentpunkten gegenüber 2015.

An der Spitze der Skala liegen Deutschland (50%), die Niederlande (46%) und Schweden (45%), während Griechenland und Rumänien mit jeweils 5% Unternehmensbeteiligung das Schlusslicht bilden.

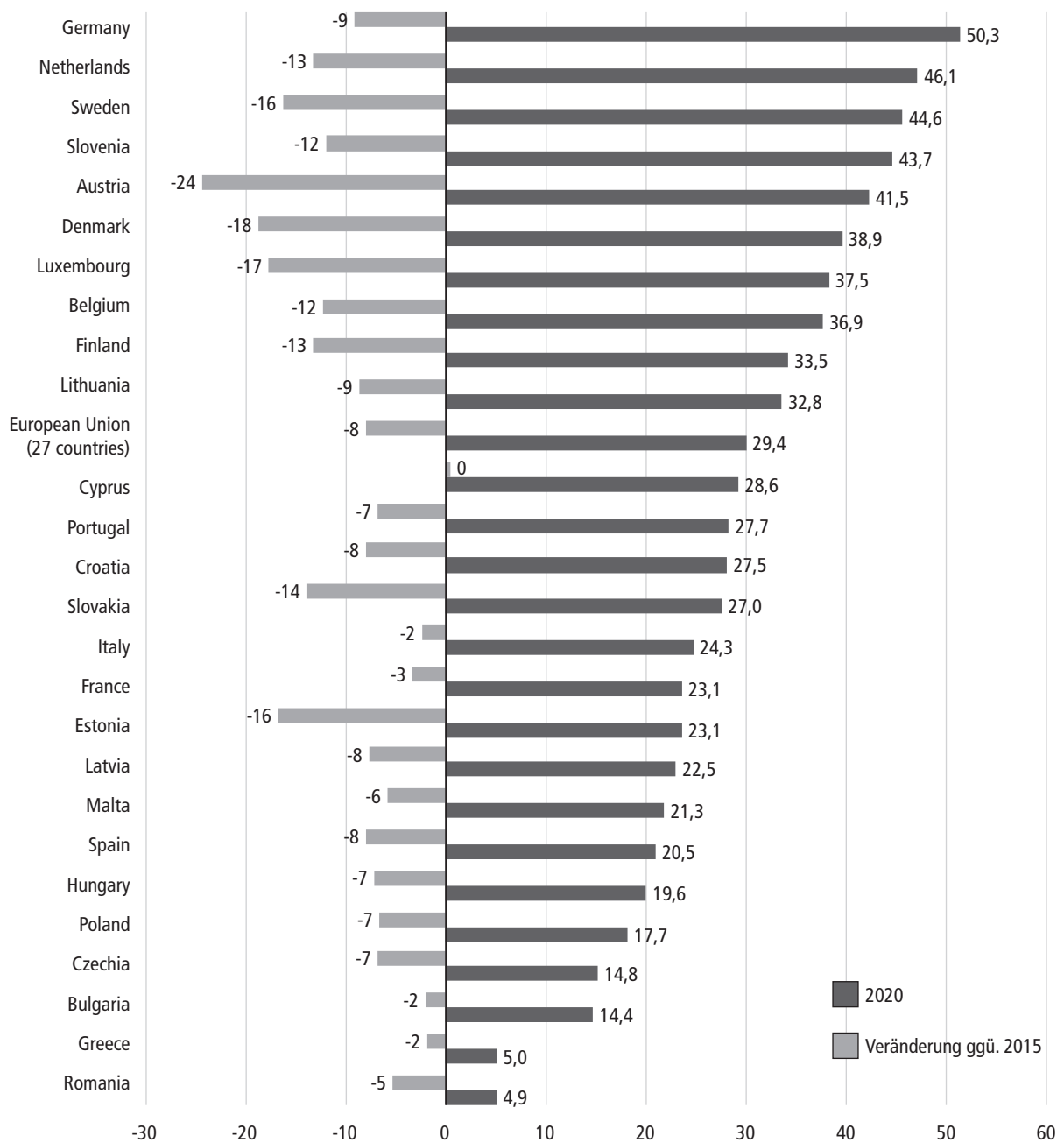
Selbstgesteuertes Lernen im europäischen Zeitvergleich

Im Rahmen des CVTS6 wurden – neben den klassischen Kursen und Schulungen – auch andere Formen betrieblicher Weiterbildung erhoben, wobei eine Art der Weiterbildung aufgrund ihrer Charakteristik eine besondere Lernoption gerade unter schwierigen Rahmenbedingungen (wie z.B. der Corona-Pandemie)

darstellte: Selbstgesteuertes Lernen bzw. E-Learning, welches durch offene Kurse oder Fernkurse mithilfe von Video-, Audio-, Computernutzung – einschließlich des Internets – stattfinden kann.

Diese Lernform hat, wie in Abb. 5 (S. 46) dargestellt, erwartungsgemäß in nahezu allen Ländern zugenommen. In der Spitzengruppe finden sich Schweden (56%), die Niederlande (48%) und Irland

Abb. 4: Unternehmensbeteiligung an Tagungen, Konferenzen, Fachmessen im europäischen Zeitvergleich – in Prozent



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022.

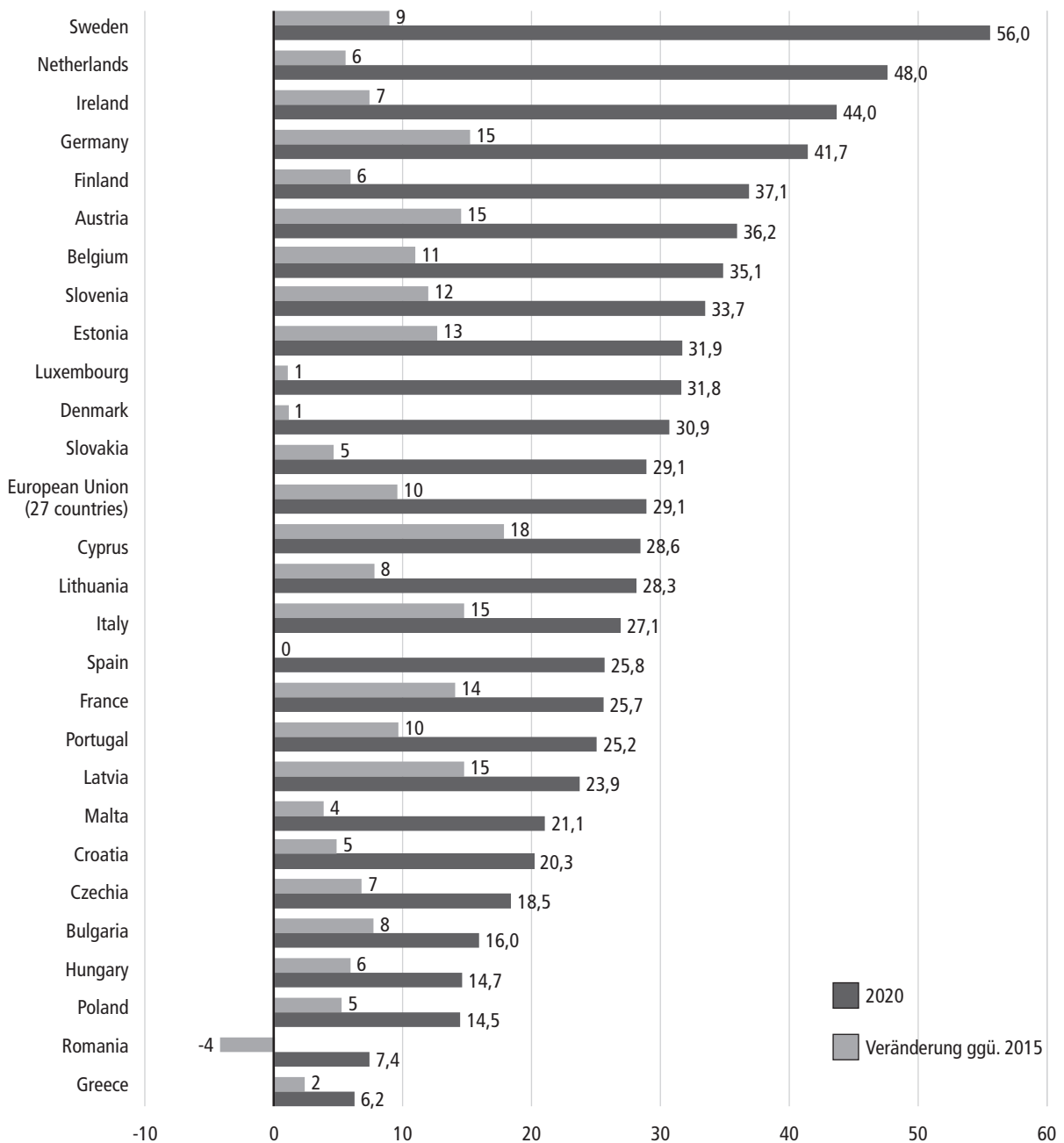
(44%). Österreich erreicht mit einer Unternehmensbeteiligung von 36% ebenfalls einen Platz im oberen Drittel, wobei die verhältnismäßig starke Zunahme um rund 15 Prozentpunkte gegenüber 2015 besonders hervorzuheben ist. Der EU-Durchschnitt liegt bei 29% und die Zunahme von rund zehn Prozentpunkten verweist auf die gestiegene Bedeutung dieses Indikators. Schlusslichter bei diesem Merkmal sind die Länder Rumänien (7%) und Griechenland (6%),

wobei für Rumänien sogar ein Rückgang von rund vier Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

Überprüfung der Ergebnisse von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Zum Abschluss dieses Beitrags wird ein Blick auf einen Indikator geworfen, dem in der Weiterbildungs-

Abb. 5: Anteil der Unternehmen mit selbstgesteuertem Lernen/E-Learning im europäischen Zeitvergleich – in Prozent



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022.

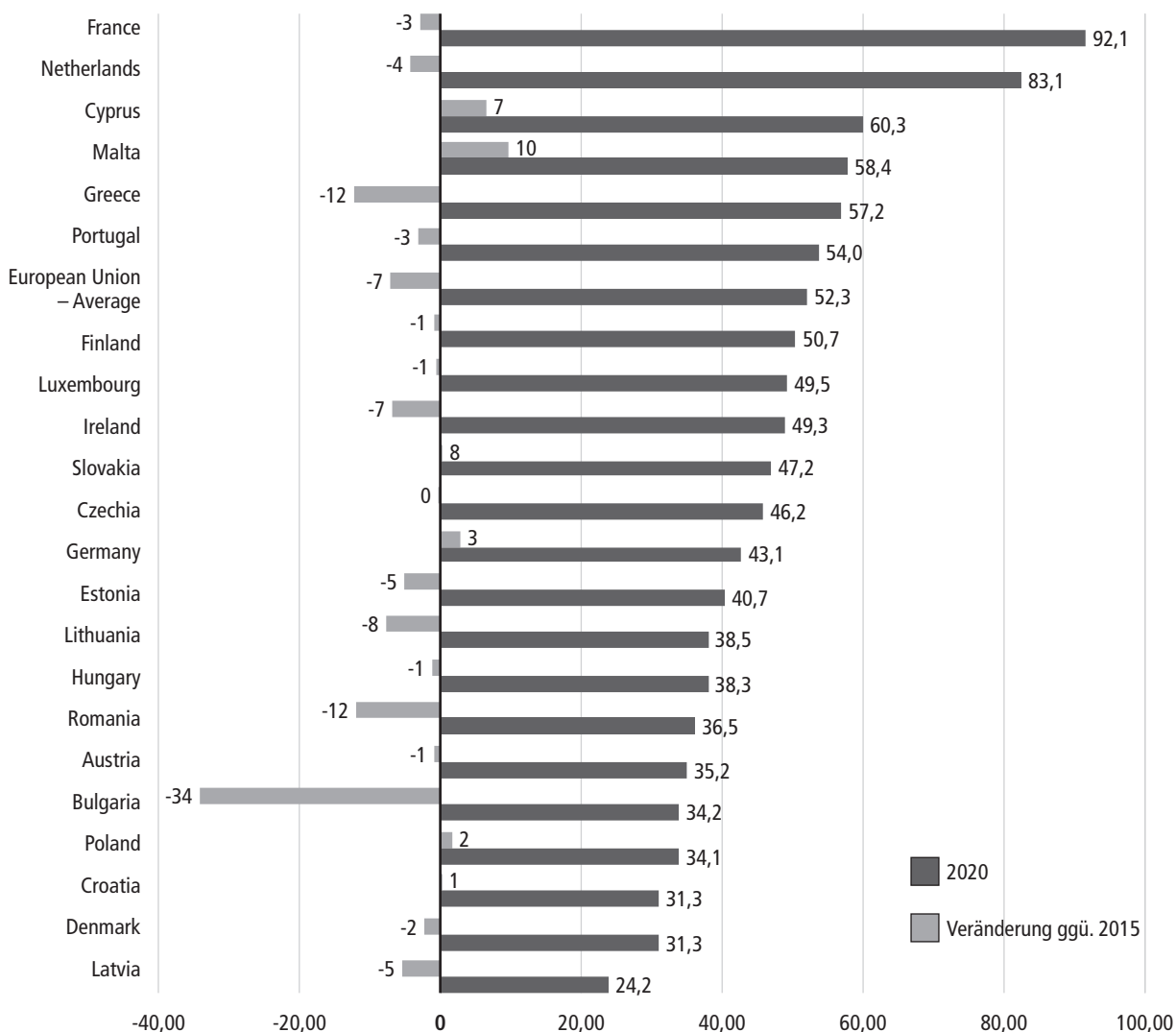
forschung wenig Beachtung geschenkt wird: die Überprüfung der Ergebnisse von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Art und Weise solcher Überprüfungen variieren natürlich stark und bergen als nachträgliche Output-Kontrolle verschiedenste Vor- und Nachteile. Zum besseren Verständnis sollen die im Rahmen der kontinuierlich stattfindenden CVTS-Erhebungen abgefragten betrieblichen Überprüfungsformen hier vorgestellt werden:

- Zeugnis/Zertifikat
- Zufriedenheitsbefragung
- Überprüfung der individuellen beruflichen Leistung bzw. der beruflichen Weiterentwicklung im Hinblick auf die Weiterbildungsziele

- Auswirkungen der Schulungsmaßnahmen auf die Leistung auf Abteilungs- oder Unternehmensebene

Die folgende Auswertung rückt nicht einzelne Überprüfungsformen in den Fokus der Analyse, vielmehr steht hier die allgemeine Unternehmensbeteiligung bezüglich der Überprüfung mancher, aber nicht aller gesetzter Weiterbildungsmaßnahmen im Mittelpunkt (siehe Abb. 6). Die Ergebnisse weisen hier eine sehr große Bandbreite auf: In Frankreich wird Qualitätssicherung in punkto Weiterbildungsmaßnahmen sehr großgeschrieben, denn neun von zehn Unternehmen überprüfen Teile ihrer Bildungsaktivitäten. Der EU-Durchschnitt liegt bei einem Unternehmensanteil von

Abb. 6: Anteil der Unternehmen, die die Ergebnisse ihrer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen überprüfen – in Prozent



Quelle: EUROSTAT, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). Abfragestand am 31.10.2022.

rund 52%, wobei auch auffällt, dass dieser Indikator, im Unterschied zu den anderen Merkmalen, in den meisten Ländern gegenüber der Vorgängererhebung 2015 relativ stabil geblieben ist. Österreichs Betriebe legten vergleichsweise wenig Augenmerk auf diese Art der Qualitätssicherung, denn nur rund jedes dritte Unternehmen (35,2%) überprüft die Ergebnisse zumindest mancher seiner betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Dieser Wert hat sich gegenüber 2015 auch kaum verändert.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus österreichischer Perspektive

Eine abschließende Beurteilung der Performance der österreichischen Betriebe hinsichtlich Angebot und Durchführung von zentralen Weiterbildungsaktivitäten zeigt ein ambivalentes Ergebnis. Österreichs Unternehmen können auf eine sehr hohe Angebotsdichte in der Durchführung von Weiterbildungskursen verweisen. Ebenso ist die betriebliche Unterstützung bei der Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Fachmessen auf der einen Seite und in Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen/E-Learning auf der anderen Seite im europäischen Kontext vergleichsweise hoch. Beim Zugang zu den Kursen und in der Dauer der Schulungen pro Teilnehmer*in liegen die österreichischen Betriebe

jedoch nur im unteren Mittelfeld oder mit anderen Worten: Obwohl viele Unternehmen Weiterbildung anbieten, kommt diese vergleichsweise wenigen Beschäftigten und in geringem Umfang zugute. Die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung in Form unterschiedlichster Überprüfungsmaßnahmen der Ergebnisse spielt in Österreich nur eine nachgeordnete Rolle. Der Blick auf die zeitliche Entwicklung in Bezug auf die betriebliche Weiterbildung führt zu folgendem Resümee: Jener positive Trend, der sich im Laufe der Erhebungen 1999 (CVTS2), 2005 (CVTS3), 2010 (CVTS4) und 2015 (CVTS5) in einigen wichtigen Indikatoren feststellen lässt – beispielsweise am Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen, am Anteil an kursteilnehmenden Personen oder an der Unternehmensbeteiligung an Tagungen und Konferenzen (siehe Statistik Austria 2018 u. 2023) – wurde gestoppt und der Rückgang zwischen 2015 und 2020 lag in Österreich bei vielen Weiterbildungsaktivitäten markant über dem EU-Durchschnitt. Über den genauen Einfluss der Corona-Pandemie auf die Verringerung der betrieblichen Weiterbildung liegen keine präzisen Daten vor. Es kann aber festgehalten werden, dass eine Mischung aus pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen, verringerter Geschäftstätigkeit und wirtschaftlicher Unsicherheiten viele betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Österreich im Jahr 2020 deutlich hat sinken lassen.

Literatur

Behringer, Friederike (2011): Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: Wirtschaftsdienst 91 (Suppl 1), S. 15-19.
Online: <https://doi.org/10.1007/s10273-011-1178-x> [2024-02-01].

Markowitsch, Jörg/Hefler, Günter (2003): Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich 1. Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II). In: Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2003. Online: https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/markowitsch_hefler_2005_buch_3s.pdf [2024-02-01].

OECD (2021): Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.
Online: <https://doi.org/10.1787/7d63d210-en> [2024-02-01].

Statistik Austria (2008): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2005.pdf [2024-02-01].

Statistik Austria (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2010.pdf [2024-02-01].

Statistik Austria (2018): Betriebliche Weiterbildung 2015. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2015.pdf [2024-02-01].

Statistik Austria (2023): Betriebliche Weiterbildung 2020. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche-Weiterbildung-2020_Web-Barrierefrei.pdf [2024-02-01].

Stöger, Eduard/Peterbauer, Jakob (2021): Der Zusammenhang zwischen Personalmangel und betrieblicher Weiterbildung. Eine multivariate Analyse auf Basis der CVTS5-Daten. Wien: Arbeiterkammer Wien/Statistik Austria. Online: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/84794> [2024-02-01].



Foto: Privat

Dr. Eduard Stöger

eduard.stoeger@statistik.gv.at
+43 (0)1 71128-8290

Eduard Stöger ist Projektleiter in der Abteilung Arbeitsmarkt und Bildung der Statistik Austria. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind der Auf- und Ausbau von Schlüsselkompetenzen, die Berufsbildung im internationalen Vergleich mit Schwerpunkt Lehrlingsausbildung und der Zusammenhang betrieblicher Weiterbildung und Personalmangel. Zudem ist er für das nationale Projektmanagement von PIAAC und CVTS in Österreich verantwortlich.

Continuing Vocational Training in Austria and Europe in 2020

A descriptive analysis based on CVTS6 data

Abstract

The focus of this article is a descriptive analysis of continuing vocational training in 2020, a time that was characterized by lockdown and other measures to combat the COVID-19 pandemic. The database used for the study is CVTS6, a survey of enterprises throughout the EU that takes place every five years. The analysis is based on information from the employer's perspective. At the heart of the descriptive analysis is continuing vocational training for Austrian enterprises as compared to other EU member states. The article also sheds light on developments since the prior CVTS5 survey, which contains data from 2015. The findings show that pandemic-related contact restrictions, reduced business activity and economic uncertainty led to a decrease in continuing vocational training measures in Austria in 2020 that is greater than in many other EU countries. Though Austria remains at the top of the European field with regard to several indicators, the positive upwards trend detected in recent years does not appear to be continuing. The author identifies the increased focus on self-regulated learning and elearning as forms of advanced training over the course of pandemic year 2020 as a positive development. There was a marked increase well above the EU average in the use of this continuing vocational training option. (Ed.)


Impressum/Offenlegung




Magazin erwachsenenbildung.at


Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>
ISSN: 1993-6818

Medieninhaber

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien

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

Redaktion

 CONEDU
CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Herausgeber*innen der Ausgabe 51, 2024

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Philipp Schnell (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung)

Herausgeber*innen des Magazin erwachsenenbildung.at

Kmsr.ⁱⁿ Eileen Mirzabaegi, BA MA (BMBWF)
Dr. Dennis Walter (bifeb)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Jennifer Friedl, MA (Verein CONEDU)
Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Marlene Schretter – Visuelle Kommunikation,
basierend auf einem Design von Karin Klier (tür 3))) DESIGN

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Gesamtleitung erwachsenenbildung.at

Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor*innen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen. Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

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

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at