

Betriebliche Weiterbildung in Österreich und Europa

DI Dr. Jörg Markowitsch

Mag. Günter Hefler



Welche Rolle spielt betriebliche Weiterbildung?

Wer von *Bildung* spricht, meint meist die Schule, seltener schon die Hochschule, an Weiterbildung denkt dabei kaum noch jemand. Wenn dann doch unmissverständlich von Weiterbildung die Rede ist, kommen einem sofort die Kurse an Fortbildungsinstituten, wie Volkshochschulen, WIFI, BFI und andere, in den Sinn. An betriebliche Weiterbildung – ob innerhalb oder außerhalb des Betriebs – wird dabei kaum gedacht. Dies charakterisiert deutlich den allgemeinen gesellschaftlichen Stellenwert, den betriebliche Weiterbildung hierzulande hat, und dieser prägt wiederum den politischen und zugeschriebenen ökonomischen Stellenwert.

Dass dies zumindest im Hinblick auf die ökonomische Tatsache keine gerechte Sichtweise darstellt, und wir uns schleunigst um eine Korrektur des politischen und gesellschaftlichen Stellenwertes von betrieblicher Weiterbildung kümmern sollten, zeigt der folgende Beitrag. Zu diesem Zwecke bemühen wir einige europäische Statistiken und zeigen Österreichs Performance im Vergleich zu anderen Ländern. Hierauf charakterisieren wir die nationale betriebliche Weiterbildung anhand ausgewählter Branchenvergleiche. Abschließend liefern wir einige Daten und Vergleichsgrößen, anhand derer Sie Ihr Unternehmen in puncto Weiterbildungs-Performance selbst testen können.

Die europäische Wirtschafts- und Bildungspolitik versucht sich mit einem integrativeren Ansatz der eingeschränkten Sichtweise „Bildung = Schule“ zu widersetzen, indem sie statt von „Bildung“ von „Lebenslangem Lernen“ spricht. Damit verband man zunächst gar nichts, etwas später dann mutierte der Ausdruck zum Synonym für Erwachsenenbildung und bezeichnet heute alle individuellen Lernprozesse unabhängig vom Alter – von der Wiege bis zur Bahre sozusagen. Unter Lebenslangem Lernen wird die vorschulische Bildung, z.B. der Kindergarten, genauso verstanden wie die Weiterbildung von Älteren, z.B. Seniorenstudenten. Weiterbildung, unabhängig davon, von wem sie angeboten oder finanziert wird, hat in dieser Auffassung einen mit der schulischen Bildung gleichberechtigten Stellenwert.

Diese Auffassung gründet sich nur bei einer oberflächlichen Betrachtung der europäischen Bildungspolitik auf einen idealistischen Ansatz, der allen Bürgern und Bürgerinnen in gleicher Weise Zugang zum Lernen (und somit Teilhabe am politischen und kulturellen Leben der Gesellschaft), wann immer und wo immer, verspricht. Ein zweiter Blick lässt auch an der ökonomischen Notwendigkeit der Weiterbildung keinen Zweifel: Eine alternde Gesellschaft (geringe Geburtenraten, steigende Lebenserwartung), die sich neben dem Problem des eigenen Alterns, auch einer sich rasch wandelnden Umwelt (technologische, soziale Entwicklungen) stellen muss, kann dies nur auf der Grundlage einer entsprechend gut gebildeten und sich laufend fortbildenden Bevölkerung bewerkstelligen. Weiterbildung hat somit auf der *gesellschaftspolitischen Ebene* an Brisanz gewonnen: Künftig wird sie vor allem auch volkswirtschaftliche Funktionen erfüllen.

Ein österreichischer Haushalt gibt im Monat durchschnittlich nur etwa 3 Euro für Erwachsenenbildung aus, während er immerhin 13 Euro an ORF Gebühren berappt, oder sich für 35 Euro Zigaretten leistet.

Quelle: Konsumerhebung 1999/2001

In Österreich nutzt nur eine/r von 12.000 Beschäftigten die Bildungskarenz.

Quelle: AMS 2003

Im Schnitt wenden Berufstätige in Österreich etwa 7 Minuten pro Tag für Lernen und Ausbildung auf

Quelle: Mikrozensus 1992

Aus der Sicht des Individuums hat berufliche Weiterbildung vor allem die Funktion, Berufs- und Karrierechancen zu erhöhen, sei es in Hinblick auf ein höheres Gehalt, eine Aufstiegsmöglichkeit oder lediglich zur Absicherung des bestehenden Arbeitsplatzes.

2/3 aller Erwerbstätigen besuchen berufsbezogene Kurse zur Gänze oder größtenteils während der bezahlten Arbeitszeit Quelle: Lebenslanges Lernen Mikrozensus 2003

40% der EU-Bürger (37% der Österreicher) meinen, sie können keinen Computer bedienen, 57% der EU-Bürger (43 % der Österreicher) meinen, sie beherrschen keine Fremdsprache.

Quelle: Eurobarometer 2003

88% der EU-Bürger (78% der Österreicher) stimmen der Aussage „lebenslanges Lernen ist nicht wichtig“ nicht zu.

Quelle: Eurobarometer 2003

Davon unabhängig gibt der Wunsch nach Selbstentfaltung oder einfach das Interesse etwas Neues dazu zu lernen oft den Ausschlag, sich für Weiterbildung zu entscheiden. Zumindest ist dies im Bereich der allgemeinen Weiterbildung häufig der Fall.

Betriebe verfolgen mit Weiterbildung in erster Linie ökonomische Zwecke, so kann man Weiterbildungsentscheidungen jedenfalls auch einen Investitionskalkül unterstellen. Demnach muss sich Weiterbildung für Betriebe in der einen oder anderen Form „rechnen“: sei es durch die Erhöhung der Qualität von Produkten und Services, durch die Verringerung von Produktionskosten bei z.B. Verringerung von Arbeitsunfällen oder auch einfach durch die Verbesserung des Betriebsklimas.

Diese verschiedenen Funktionen von Weiterbildung auf der gesellschaftlichen, der individuellen und der betrieblichen Ebene sind nicht unbedingt immer harmonisch und kompatibel. So kann ein und derselbe besuchte Kurs zwar zum Kompetenzzuwachs eines Mitarbeiters führen, wie es sich Betrieb und Mitarbeiter wünschen. Der Mitarbeiter mag damit aber auch beabsichtigen, seine effektiven Chancen für einen Arbeitgeberwechsel zu erhöhen, was kaum im Sinne des Betriebs sein kann. In allen Fragen der Weiterbildung ist damit eine Interessensabwägung – bzw. ein Ausgleich notwendig. Betriebe, Individuen (Haushalte) und die öffentliche Hand übernehmen in diesem Vereinbarungsprozess Leistungen, die sich nur zum Teil in Geld ausdrücken lassen.

Zieht man diese monetären Beteiligungen dennoch als Grundlage heran, ergibt sich folgendes Bild: Mit rund 850 Mio. Euro¹ tragen die Unternehmen den größten Anteil an den Kosten beruflicher Weiterbildung. Das Arbeitsmarktservice, dem seit Mitte der 1970er Jahre wie in Deutschland eine herausragende Position in der Förderung der beruflichen Bildung von Beschäftigten wie Arbeitslosen zukommt, trägt ebenso einen wesentlichen Teil der Gesamtaufwendungen für berufliche Bildung bei, nämlich je nach Abgrenzung zwischen 360 und 600 Mio. Euro.² Bei den Individuen bzw. Haushalten gehen die Schätzungen, wie hoch ihre finanzielle Beteiligung an den Kosten beruflicher Bildung ist, stark auseinander und reichen von 95 Mio. Euro³ laut Konsumerhebung, über max. 250 Mio. Euro laut Arbeitskräfteerhebung⁴ bis zu 790 Mio. Euro⁵ laut Schätzungen, auf die die OECD zurückgreift. Gerade auf der individuellen Ebene greift aber die Betrachtung der Kosten zu kurz: Jede Weiterbildung ist vom persönlichen Einsatz der Teilnehmer und Teilnehmerinnen abhängig, von ihrer Bereitschaft, die Mühen des Lernens auf sich zu nehmen und diese mit ihren sonstigen Verpflichtungen am Arbeitsplatz, der Familie und der Zivilgesellschaft zu vereinbaren.

Betriebe bilden das Rückgrat der Weiterbildung

Nun sind es also doch die Betriebe, die den Hauptanteil an Weiterbildung bestreiten! Oder täuscht uns diese monetäre Betrachtung nur etwas vor? Es mögen vielleicht die Betriebe sein, die soviel Geld ausgeben, aber Weiterbildung, das ist doch viel mehr als nur für „die Arbeit“ zu lernen. Da braucht man sich doch nur umschaun, wie viele Personen in öffentliche Büchereien pilgern und mit Stößen von Fachbüchern nach Hause kehren oder sie gleich vor Ort verschlingen, die Massen,

Auf der horizontalen Achse ist für jedes Land ersichtlich, wie viel die Betriebe in Prozent der Arbeitskosten in betriebliche Weiterbildung investieren. Betriebliche Weiterbildung ist dabei definiert als Maßnahmen oder Aktivitäten, die ganz oder teilweise von den Unternehmen finanziert werden und an denen mit einem Arbeitsvertrag beschäftigte Mitarbeiter teilnehmen, explizit davon ausgenommen sind Lehrlinge, Auszubildende und Praktikanten.

Die Grafik zeigt deutlich, dass insbesondere jene Länder hohe Werte für den EU-Strukturindikator aufweisen (das heißt ein hohes Niveau an Weiterbildung welcher Form auch immer), in denen die Betriebe auch in hohem Ausmaß in Weiterbildung investieren. Es ist sehr unwahrscheinlich, bei geringen betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen hohe Werte für den Strukturindikator Lebenslanges Lernen aufzuweisen. Betriebe bilden somit das Rückgrat für Lebenslanges Lernen, nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa. Umgekehrt könnte man auch für eine nationale sowie europäische Politik des Lebenslangen Lernens ableiten: Eine nennenswerte Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen kann nur über die Erhöhung von Weiterbildung in Unternehmen erfolgen.

INFOBOX: Europäische Benchmarks 2010 für die allgemeine und berufliche Bildung

Im Rahmen des „detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa“, ersuchte die Kommission (Mitteilung der Kommission vom 20. November 2002) den Rat, europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung anzunehmen. Diese Benchmarks betreffen Bereiche, die von zentraler Bedeutung sind für die Erreichung des strategischen Ziels, das der Europäische Rat auf seiner Tagung von Lissabon aufgestellt hat: die Union bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“.

Die Benchmarks sind jedoch lediglich als Empfehlungen zu verstehen. Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip ist es vor allem Sache der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Umsetzung der Schlussfolgerungen von Lissabon zu ergreifen. Die Benchmarks verteilen sich auf sechs Bereiche: Bildungsinvestitionen, Schulabbrecher, Hochschulabsolventen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik, Personen mit Abschluss der Sekundarstufe II, Schlüsselkompetenzen und Lebenslanges Lernen.

Hinsichtlich des Lebenslangen Lernens hat der Rat in seinen Schlussfolgerungen vom 5. Mai 2003 (Amtsblatt C134 vom 7.6.2003) folgendes bis 2010 zu erreichendes Ziel festgelegt: „Erreichung eines Durchschnitts der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre), die sich am lebenslangen Lernen beteiligen, von mindestens 12,5 % (Eurostat, Arbeitskräfteerhebung).“ Der Rat forderte ferner eine Liste von Indikatoren und europäischen Durchschnittsbezugswerten, die dann zur Beobachtung der Fortschritte heran gezogen werden sollen. Diese Liste wird laufend weiter entwickelt und umfasst derzeit 29 Indikatoren. Davon betreffen zwei direkt die betriebliche Bildung: die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (Teilnahmestunden pro 1.000 Arbeitsstunden sowie die Ausgaben der Betriebe für betriebliche Weiterbildung als Anteil an den Arbeitskosten (wie in der Grafik verwendet).

Quellen: Europäische Kommission, *Commission Staff Working Paper. Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2005 Report*. Brüssel, 22.3.2005

Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung,
<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c11064.htm>

Österreichs betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

Im Weiteren wollen wir Österreichs betriebliche Weiterbildung einem genaueren Vergleich mit Europa unterziehen. Zu diesem Zweck betrachten wir vier Hauptindikatoren der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, die 2001 mit dem Bezugsjahr 1999 durchgeführt wurde.⁷ Neuere Daten sind frühestens 2007 zu erwarten (siehe dazu auch die Infobox: Die Erhebung zur Betrieblichen Weiterbildung in Europa, Kapitel 3).

Dargestellt wird

- » der Anteil der Unternehmen, die in irgendeiner Form Weiterbildung anbieten, an allen Unternehmen (*Angebotsindikator*),
- » der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten jener Unternehmen, die Weiterbildung anbieten (*Zugangsindikator*).
- » die Zahl der Weiterbildungsstunden je 1.000 Arbeitsstunden in allen erfassten Unternehmen (*Intensitätsindikator*),
- » den Anteil der Weiterbildungskosten der Betriebe an den Personalkosten aller Unternehmen (*Kostenindikator*)

Die letzten beiden Indikatoren, der Intensitäts- und Kostenindikator, entsprechen dabei jenen Indikatoren, die auch als Europäische Benchmarks herangezogen werden (vgl. die Infobox: Europäische Benchmarks, siehe vorhergehende Seite).

Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen – Angebotsindikator

Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten (weiterbildungsaktive Unternehmen), an allen Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten reichte 1999 in den EU-Mitgliedsstaaten, Norwegen und den Bewerberländern von 11 % in Rumänien bis zu 96 % in Dänemark (vgl. Abbildung 2.1). In den skandinavischen Ländern, in den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich bilden mehr als 80 % der Unternehmen weiter. Dagegen führten in Italien, Portugal, Griechenland, Rumänien weniger als 25% aller Unternehmen Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch. Mit 72 % Unternehmen, die Weiterbildung durchführen, liegt Österreich leicht über dem EU-15-Durchschnitt. Um zum Spitzenreiter Dänemark aufzuschließen, müssten aber um ein Drittel mehr österreichische Betriebe Weiterbildung anbieten.

Vergleicht man die Zahl der weiterbildenden Unternehmen 1999 in den Ländern, die bereits 1993 an der ersten Weiterbildungserhebung teilgenommen haben (zwölf EU-Mitgliedsstaaten⁸), so zeigt sich ein Anstieg der weiterbildenden Unternehmen in allen Ländern mit Ausnahme Deutschlands: In Deutschland hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen um 10 Prozentpunkte auf 75 % verringert. (Die Zahl kursförmige Weiterbildung anbietender Unternehmen hat in Deutschland jedoch im selben Zeitraum um 7 % zugenommen.)

In allen Ländern wächst der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, mit der Unternehmensgröße und steigt von den Kleinunternehmen über mittlere Unternehmen bis zu Großunternehmen an. Diese Aussage stimmt zwar für die Gesamtbetrachtung, jedoch nicht für jede einzelne Branche – zumindest nicht in Österreich.

Der höchste Anteil weiterbildender Unternehmen war mit Ausnahme von Slowenien in allen Ländern im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ zu verzeichnen.

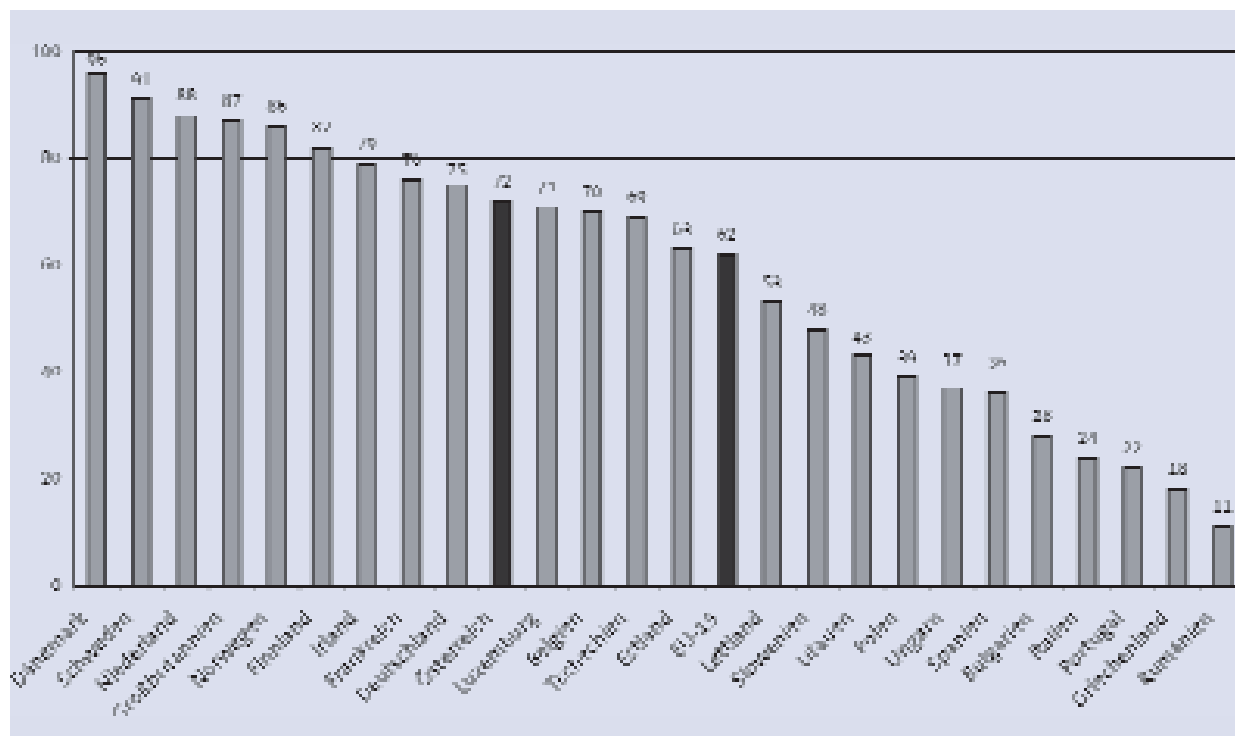


Abbildung 2.1: Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, an allen Unternehmen – Angebotsindikator
 Quelle: EUROSTAT, CVTS 2, 1999

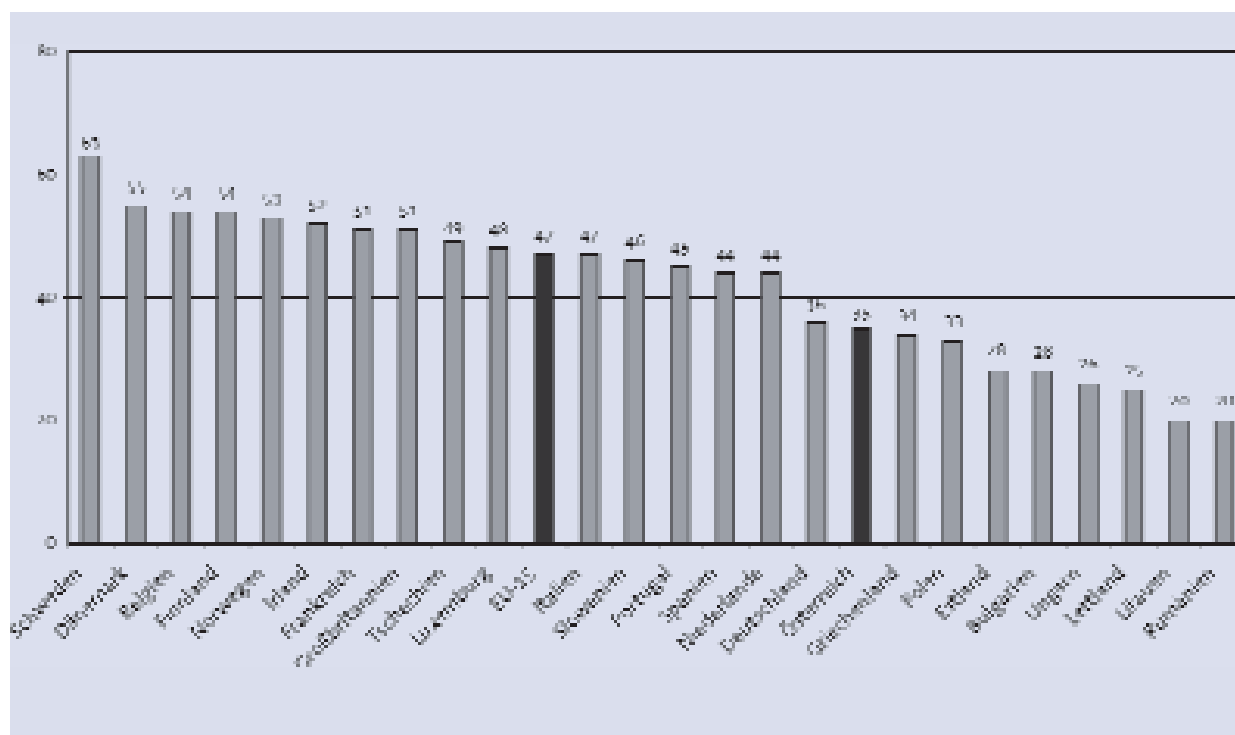


Abbildung 2.2: Teilnahmequote in Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten – Zugangsindikator
 Quelle: EUROSTAT, CVTS 2, 1999

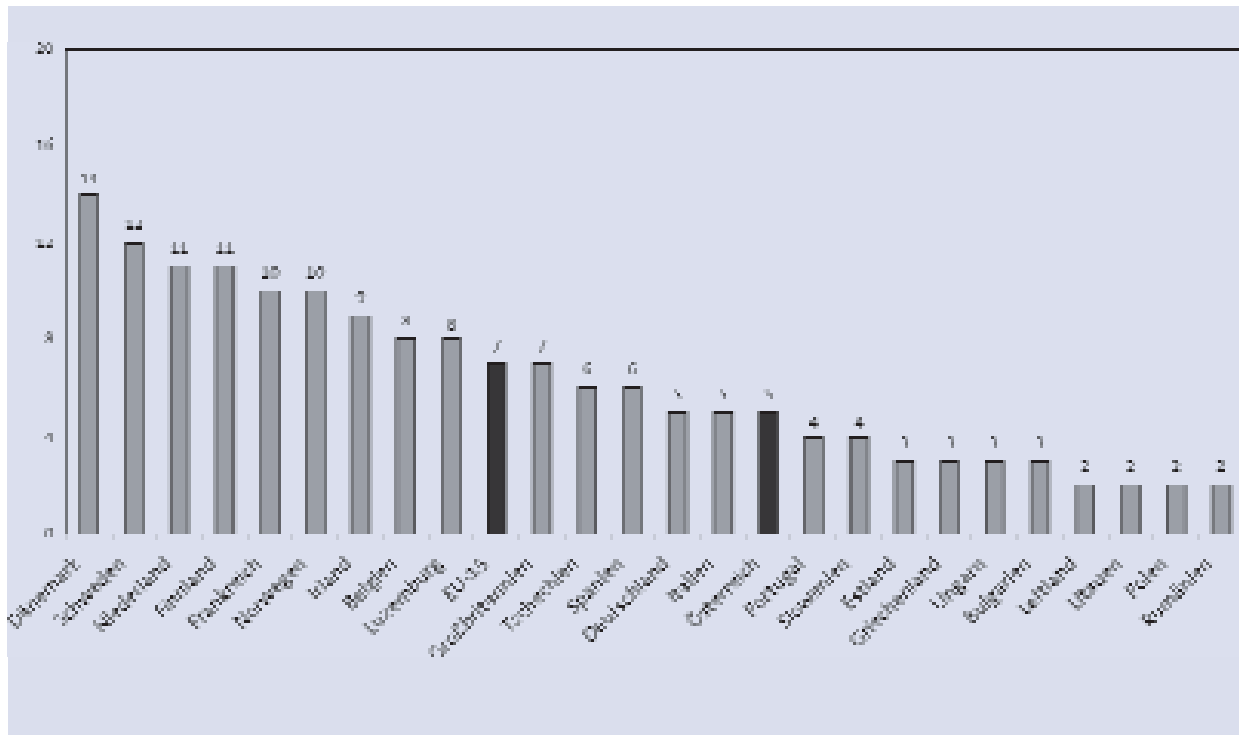


Abbildung 2.3: Weiterbildungsstunden je 1.000 Arbeitsstunden – Intensitätsindikator
 Quelle: EUROSTAT, CVTS 2, 1999

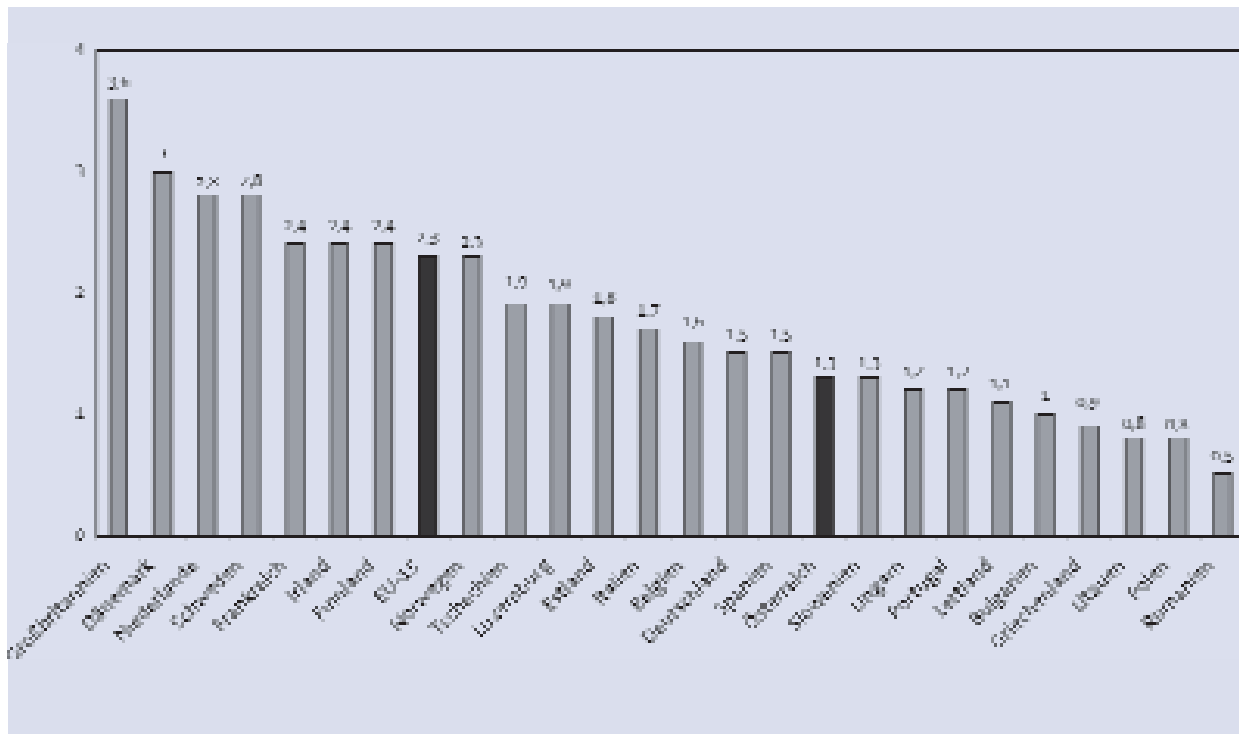


Abbildung 2.4: Kosten von Weiterbildungskursen als Anteil an den gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen – Kostenindikator
 Quelle: EUROSTAT, CVTS 2, 1999

Anteil Weiterbildungsteilnehmer an Beschäftigten – Zugangsindikator

Beim Zugangsindikator (=Teilnahmequote, d.h. Teilnehmer je Beschäftigte in den Unternehmen, die Weiterbildung anbieten) fielen die Unterschiede zwischen den Ländern geringer aus als beim Angebotsindikator (vgl. Abbildung 2.2). Die Teilnahmequote variierte zwischen 20 % in Litauen und Rumänien bis zu 63 % in Schweden.

Betrachtet man ausschließlich diesen Indikator, können die untersuchten Länder in vier Gruppen unterteilt werden.

1. Zu den Spitzenreitern mit einer Zugangsrate von über 50 % gehören die nordischen sowie einige westeuropäische Länder. Der Rangfolge nach sind dies Schweden, Dänemark, Finnland, Belgien, Norwegen, Irland, das Vereinigte Königreich und Frankreich.
2. Der Verfolgergruppe mit einer Zugangsrate zwischen 40 % und 50 % gehören die Tschechische Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, die Niederlande und Spanien an.
3. In der Nachhut mit einer Zugangsrate zwischen 30 % und 40 % finden sich Deutschland, Griechenland, Polen und auch Österreich.
4. Zu den Abgeschlagenen mit einer Zugangsrate von unter 30 % zählen Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Rumänien und Litauen.

Für eine Gesamtbeurteilung muss jedoch das Zusammenspiel zwischen Angebots- und Zugangsindikator betrachtet werden. In Ländern, in denen nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Unternehmen Weiterbildungskurse anbietet, können auch höhere Teilnahmequoten nicht verhindern, dass insgesamt ein vergleichsweise geringer Anteil aller Beschäftigten an Weiterbildungskursen partizipiert. Z.B. nehmen zwar in Portugal 45 % der Beschäftigten der weiterbildenden Unternehmen an Kursen teil, aber nur 22 % der Unternehmen bieten Weiterbildungskurse an. Zum Vergleich dazu bieten in Schweden 83 % der Unternehmen Kurse an, an denen 63 % der Belegschaft beteiligt sind, so dass insgesamt 61 % der Beschäftigten einmal im Jahr an Weiterbildungskursen teilnehmen.

Weiterbildungsstunden je 1.000 Beschäftigte – Intensitätsindikator

Der auch als europäischer Benchmark eingesetzte Indikator „Weiterbildungsstunden je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen“ verbindet die Intensität, mit der Unternehmen weiterbilden mit der Frage, wie viele Unternehmen insgesamt Kurse anbieten. Drei Gruppen lassen sich mit Blick auf den Intensitätsindikator identifizieren (vgl. Abbildung 2.3):

- » Die Spitzengruppe mit 10 und mehr Weiterbildungsstunden je 1.000 Arbeitsstunden wird wiederum von den skandinavischen Ländern sowie von den Niederlanden und Frankreich gestellt.
- » Das Mittelfeld mit zwischen 6 und 9 Stunden je 1.000 Arbeitstunden wird von 6 Ländern gebildet, darunter Großbritannien, Spanien und die Tschechische Republik.
- » Das breite Schlussfeld bilden 13 Länder, in der 5 und weniger Stunden je 1.000 Arbeitsstunden für Weiterbildung aufgewandt werden. Im Fortschrittsbericht zu den Lissabon Zielen werden 5 und weniger Stunden als nicht zufriedenstellend klassifiziert. In dieser Gruppen befinden sich etwa Italien, Deutschland und leider auch Österreich.

Anteil Weiterbildungskosten an den Personalkosten – Kostenindikator

Der Kostenindikator gibt die Aufwendungen der Betriebe für Weiterbildung (einschließlich der Kosten für die eingesetzte Arbeitszeit) als Anteil an den Personalaufwendungen aller Betriebe wieder. Die durchschnittlichen Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildung betragen 1993 in der EU 1,6 % der Arbeitskosten und sind bis 1999 auf 2,3 % gestiegen. Dies entspricht einer jährlichen Steigerungsrate von etwa 6 % und somit deutlich mehr als das Wirtschaftswachstum in den meisten Ländern in diesen Jahren. Die Anteile der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten aller Unternehmen reichten 1999 von 0,5 % in Rumänien bis zu 3 % in Dänemark⁹ (vgl. Abbildung 2.4). Österreich liegt mit 1,3 % Anteil der Weiterbildungsausgaben an den Arbeitskosten aller Unternehmen unter dem EU-Durchschnittswert von 1993 und einen ganzen Prozentpunkt unter dem EU-Durchschnittswert von 1999. Nur in zwei EU-Mitgliedstaaten ist der Wert für diesen Indikator niedriger (Portugal 1,2 % und Griechenland 0,9 %).

Vergleicht man die vier vorgestellten Indikatoren für alle Länder, die an der Erhebung teilgenommen haben, so lassen sich die Länder wiederum in drei Gruppen charakterisieren.

- » Länder mit nahezu durchgängig guten Platzierungen bei allen vier Indikatoren, wobei insbesondere Dänemark und Schweden dabei eine herausragende Stellung einnehmen.
- » Eine Mittelgruppe von Ländern mit durchschnittlichen Platzierungen bei den meisten Indikatoren. Zu dieser Gruppe zählen neben Deutschland, Italien und Österreich auch die neuen EU-Mitglieder Tschechische Republik, Slowenien und Estland.
- » Eine dritte Gruppe von Ländern, die hinsichtlich aller vier Indikatoren nahezu durchgängig im unteren Drittel der Rangskala zu finden ist. In diese Gruppe fallen etwa Portugal, Griechenland, Ungarn, Litauen und Lettland.

Zusammenfassung der Werte für Österreich

Eine Gesamtsicht der Indikatoren zu Angebot und Ausgaben der Unternehmen sowie zur Teilnahme und Intensität der Weiterbildung zeigt, dass die betriebliche Weiterbildung in Österreich im Vergleich der *alten EU-15-Staaten* nur einen nachgeordneten Rang im letzten Drittel der Rangskala einnimmt. Von den neuen Mitgliedsstaaten liegt etwa Tschechien besser platziert als Österreich. 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. Um innerhalb der EU eine Spitzenstellung zu erreichen, müssten die österreichische Werte teilweise mehr als verdoppelt werden.

Zusammenfassend lässt sich damit feststellen, dass das im internationalen Vergleich schlechte Abschneiden insbesondere daraus resultiert, dass in den weiterbildungsaktiven Unternehmen ein deutlich niedrigerer Anteil der Beschäftigten als im Europäischen Durchschnitt in kursförmige Weiterbildung integriert wird, und dass die Intensität der Weiterbildung (gemessen in Stunden) ebenfalls deutlich hinter dem europäischen Durchschnitt bleibt.

Abbildung 3 fasst die österreichische Situation im Vergleich zum europäischen Durchschnitt der alten EU-15 sowie den Ländern mit dem jeweils besten Indikatorenwert zusammen.¹⁰



Abbildung 3: Österreichs betriebliche Weiterbildung im Vergleich mit dem europäischen Durchschnitt und den „Besten“ in Europa

Quellen: EUROSTAT, CVTS2 1999, eigene Darstellung

Gesamtausgaben der Betriebe für Weiterbildung, der Weiterbildungsmarkt und der Bildungsfreibetrag

Auf Basis der Ergebnisse der Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung hat 3s eine Hochrechnung der Gesamtausgaben für Weiterbildung erstellt. Dabei wurden die Ausgaben von Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) geschätzt. Die Ausgaben der Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten für Kursgebühren, Reisekosten und Spesen, internes oder externes Weiterbildungspersonal, etc. betragen laut Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 437 Mio. Euro, jene der Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) können mit 69 Mio. Euro geschätzt werden.¹¹ Auf die Kleinstbetriebe entfallen damit 13 % der insgesamt entstehenden direkten Kosten, obwohl rund 22 % aller Beschäftigten in diesen Betrieben beschäftigt sind. Dies rührt daher, dass die Ausgaben pro Beschäftigten im Durchschnitt in den Kleinstbetrieben geringer sind als in den größeren Betrieben. Dabei darf aber nicht davon ausgegangen werden, dass Kleinstbetriebe generell geringere Weiterbildungskosten haben als größere Betriebe. Vielmehr spielen hier Unterschiede zwischen Branchen eine entscheidende Rolle.

Die Personalausfallkosten oder indirekten Kosten der Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten betragen laut *Statistik Austria* rund 296 Mio. Euro, jene für die Kleinstbetriebe nach eigener Schätzung 48 Mio. Euro und in Summe somit 344 Mio. Euro. Die Gesamtkosten (direkte und indirekte Kosten) in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten betragen 733 Mio. Euro, jene der Kleinstbetriebe 117 Mio. Euro. Die Gesamtausgaben für kursartige betriebliche Weiterbildung im Jahr 1999 im Produktions- und Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit) beträgt somit 850 Mio. Euro (siehe Tabelle 1). Zum Vergleich: Alleine das Unternehmen IBM gibt weltweit 645 Mio. Euro für betriebliche Weiterbildung aus.¹²

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Gesamtkosten
Unternehmen mit <9 Beschäftigten ¹	69 Mio. Euro	48 Mio. Euro	117 Mio. Euro
Unternehmen mit ≥10 Beschäftigten ²	437 Mio. Euro	296 Mio. Euro	733 Mio. Euro
Insgesamt	506 Mio. Euro	344 Mio. Euro	850 Mio. Euro

Tabelle 1: Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung nach direkten und indirekten Kosten in Euro

Quellen: ¹eigene Berechnungen, ²Statistik Austria, CVT2 1999

Verteilungswirkung von öffentlicher Förderung und Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung

Nicht berücksichtigt in diesen Kostenaufstellungen sind Beiträge, die Unternehmen zusätzlich für gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen aufbringen bzw. Einnahmen, die sie aus regionalen, nationalen oder internationalen Fonds oder auch anderen Quellen verzeichnen. Diese Beträge sind in Österreich jedoch verschwindend gering. Die Einnahmen für alle Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten betragen laut Erhebung 11,1 Mio. Euro, die Beiträge 1,5 Mio. Euro.

Die nachstehende Tabelle zeigt, dass in Ländern, in denen Fonds- und Abgabenlösungen bestehen, sehr starke Umverteilungswirkungen – gemessen am Verhältnis zwischen den Weiterbildungsausgaben je Teilnehmer und den Zahlungen bzw. Einnahmen aus Fonds – erzielt werden¹³. In Österreich, wie auch in Deutschland, spielte die öffentliche Förderung bzw. die auf freiwilliger Basis erfolgende Umverteilung innerhalb von Branchen- und Regionalfonds 1999 eine völlig vernachlässigbare Größe.

Seit 2000 wurden jedoch in Österreich die Bemühungen, neben der beruflichen Weiterbildung von Individuen auch die betriebliche Weiterbildung zu fördern, verstärkt. Zentrales Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung war die im Jahr 2000 erfolgte Einführung des Weiterbildungsfreibetrags. 2002 erfolgte dann nicht nur die Erhöhung des Freibetrags, sondern auch die Einführung einer 9 % Prämie, die an Betriebe ohne Gewinn direkt ausbezahlt wird (vgl. dazu den Artikel von Wolfgang Reiterer in diesem Buch). Erste Daten zur Annahme des Weiterbildungsfreibetrags durch die körperschaftssteuerpflichtigen Unternehmen zeigen, dass zumindest das bewegte Finanzvolumen durch den Bildungsfreibetrag beträchtlich ist.

	Beiträge (Euro je Teilnehmer)	Einnahmen (Euro je Teilnehmer)	Umverteilungsvolumen	direkte Kosten je Teilnehmer	Anteil Umverteilungssumme an direkte Kosten je Teilnehmer
F	264	112	373	671	56%
GR	166	158	324	615	53%
UK	86	61	147	984	15%
I	5	144	149	1508	10%
DK	44	42	86	1181	7%
A	2	18	20	701	3%
D	3	10	13	906	1%

Tabelle 2: Umverteilung durch Beiträge und Einnahmen von Fonds bzw. anderen Quellen für ausgewählte Länder für Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten

Quellen: EUROSTAT, CVTS2 1999, zitiert nach Grünewald, Moraal, Schönfeld¹⁴, eigene Darstellung

Über die Wirkung des 2000 eingeführten Weiterbildungsfreibetrages ist bislang wenig bekannt. Seit dem Frühjahr 2005 liegen die Daten zur Körperschaftssteuer vor, die Angaben zu 92.000 körperschaftssteuerpflichtigen Unternehmungen enthalten. Immerhin 8 % der Unternehmen bzw. 15 % der Unternehmen, die einen steuerlichen Gewinn auswiesen, haben den Bildungsfreibetrag in Anspruch genommen. Mit Abstand am höchsten war die Inanspruchnahme bei Banken und Versicherungen: 44 % aller Unternehmen machten hier einen Bildungsfreibetrag geltend¹⁵. Insgesamt wurde die Steuerbasis um 17,2 Millionen Euro gesenkt – was bedeutet, dass diese

Unternehmen für das Jahr 2000 191 Millionen Euro geltend machen konnten. Die Frage, in welchem Umfang der Bildungsfreibetrag auch zu einer Ausweitung der Weiterbildung gekommen ist bzw. ob diese Maßnahme auch den Weiterbildungsmarkt belebte, erscheint derzeit völlig offen (vgl. dazu auch die Einschätzung des Weiterbildungsmarkts in unserem zweiten Artikel in diesem Buch, Kapitel 2).

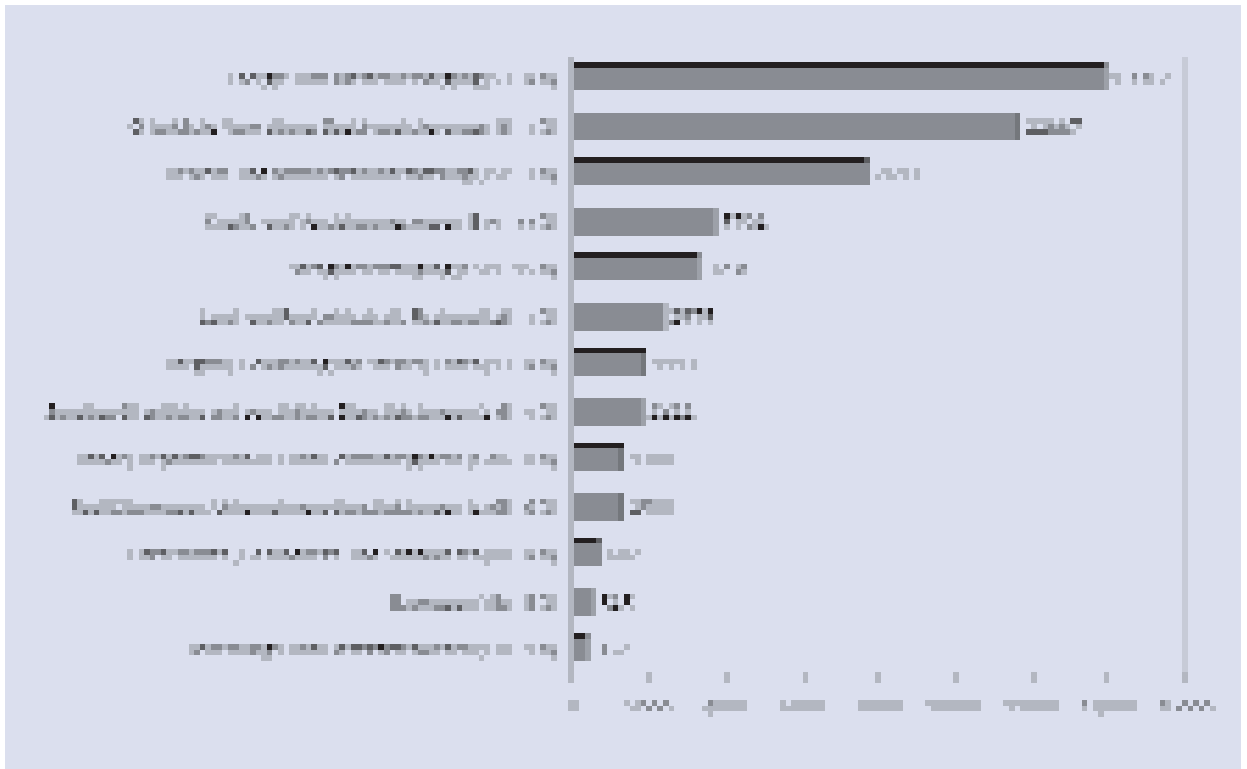


Abbildung 4: Inanspruchnahme des Bildungsfreibetrags durch körperschaftsteuerpflichtige Unternehmen 2000 – Zahl der Unternehmen, Anteil der Unternehmen und durchschnittliche Höhe des Freibetrags
 Quellen: Statistik Austria (2005), Statistik der Körperschaftssteuer, eigene Berechnungen

INFOBOX: Betriebliche Weiterbildungsausgaben und der Weiterbildungsmarkt

- » Die Gesamtausgaben für betriebliche Weiterbildung in Österreich im Produktions- und Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Unterricht und Gesundheit) im Jahr 1999 lassen sich auf 850 Mio. Euro schätzen. Die direkten Kosten (d.s. vor allem Kursgebühren) betragen 506 Mio. Euro, die indirekten Kosten (d.s. Personalausfallkosten) betragen 346 Mio. Euro. Nicht berücksichtigt dabei sind Beiträge, die Teilnehmer selbst in Form von Kostenbeiträgen oder Freizeit einbringen.
- » Die Unterschiede zwischen den Branchen sind erheblich: Den größten Anteil an den Gesamtausgaben (rund 132,3 Mio. Euro) wendet das Kredit- und Versicherungswesen mit etwa 130.000 Beschäftigten auf. Das Gastgewerbe wendet im Vergleich dazu für etwa 176.000 Beschäftigte in Summe nur 6,8 Mio. Euro auf.
- » Der Markt für externe betriebliche Weiterbildungsanbieter gemessen an den Ausgaben der Unternehmen für Kursgebühren und Trainerhonorare beträgt etwa 300 Mio. Euro.

Der betriebliche Weiterbildungsmarkt in Österreich

Werden alle im Rahmen der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung erfassten Zahlungen berücksichtigt, die eindeutig externen Anbietern zugute kommen, dann erhält man einen Betrag von immerhin rund 300 Mio. Euro.¹⁶ Dieser Betrag bietet sozusagen eine neue untere Schranke für die Abschätzung des externen betrieblichen Weiterbildungsmarktes. In dieser Größe nicht enthalten sind die Ausgaben aller von der Erhebung nicht erfassten Branchen, die – wie der Gesundheitssektor – teils erhebliche Weiterbildungsanstrengungen unternehmen.

Betriebliche Weiterbildungsaktivität in Österreich – ein zweiter Blick

Im Durchschnitt aller Unternehmen ist das Bild der betrieblichen Weiterbildung in Österreich wenig zufriedenstellend. Nicht beantwortet ist damit die Frage, welche Unterschiede zwischen den Branchen innerhalb Österreichs bestehen. Ebenfalls nicht beantwortet ist dabei die Frage, wie groß die Unterschiede in der Weiterbildungsperformance zwischen den weiterbildenden Unternehmen selbst sind. „Der Dorfteich ist im Durchschnitt einen Meter tief und trotzdem ist die Kuh ertrunken“ sagt ein russisches Sprichwort. Tatsächlich verleitet die Konzentration auf Durchschnittswerte leicht zu Fehleinschätzungen. Den wichtigsten davon wollen wir hier kurz vorbauen und dabei auf beide Fragen exemplarisch eingehen.

Branchen unterscheiden sich stark hinsichtlich der Voraussetzungen und Notwendigkeiten, die sich ihnen im Bezug auf Weiterbildung bieten. Das Qualifikationsniveau der Belegschaften, die Form der Arbeitsorganisation, das Niveau der eingesetzten Technologien und das Innovationstempo sind zwischen den Branchen unterschiedlich. Daher ist zu erwarten, dass die Branchen großen Einfluss auf das Ausmaß betrieblicher Weiterbildung ausüben.

Aus österreichischer Sicht bilden drei Branchen in jeder Hinsicht das Spitzenfeld in Sachen Weiterbildung: Kredit- und Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung und die Energie- und Wasserversorgung erreichen bei allen gebildeten Indikatoren Spitzenwerte. Auf den 20. Teil aller Unternehmen (5,6 %) entfällt ein knappes Drittel aller Weiterbildungsausgaben (31,3 %).

Sieben Branchen bilden das „Verfolgerfeld“¹⁷ (darunter z.B. der Kfz-Handel und der Großhandel) und weisen in einer integrierten Perspektive im Vergleich zu den anderen Branchen überdurchschnittliche Werte bei allen Indikatorengruppen auf. Vergleichsweise niedrige Werte bei einzelnen Indikatoren (z.B. Anteil der aktiven Unternehmen, Anteil der in die Kursmaßnahmen integrierten Beschäftigten) stehen vergleichsweise hohe Werte gegenüber (z.B. bei den Kursstunden je Teilnehmer bzw. den Gesamtausgaben je Teilnehmer). Zusammen stellen die Unternehmen dieser Branche rund 40 % aller erfassten Betriebe und es entfallen auch rund 40 % aller Weiterbildungskosten auf diese.

Die Branchen Kredit- und Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung und Energie- und Wasserversorgung sind klare Spitzenreiter bei den Weiterbildungsausgaben.

Sieben weitere Branchen¹⁸ (darunter z.B. der Einzelhandel) weisen unterdurchschnittliche Werte bei einzelnen Indikatorengruppen auf (z.B. Gesamtausgaben je Teilnehmer, Anzahl der Stunden je Teilnehmer), die nicht durch vergleichsweise hohe Werte bei anderen Indikatorengruppen ausgeglichen werden.

„Abstiegskandidaten“ sind das Gastgewerbe, die Bau- und die Textilbranche. Sie weisen in jeder Hinsicht unterdurchschnittliche Indikatoren auf. Die drei Branchen stellen mehr als ein Viertel aller Unternehmen (26,7 %), tragen aber nur knapp mehr als ein Zwanzigstel aller erfassten Weiterbildungsausgaben (5,7 %).

Werden vereinfachend die Gesamtausgaben je Beschäftigten einer Branche einem internationalen Vergleich zugrunde gelegt, dann halten das Kreditwesen, der Einzelhandel, der Kfz-Handel, die Nachrichtenübermittlung und die Holzbranche vergleichsweise gut mit dem europäischen Durchschnitt mit. Das österreichische Kreditwesen übertrifft sogar den europäischen Durchschnitt.

Insgesamt wiederholt sich aber auch auf Branchenebene das Bild, das schon für Österreich insgesamt gezeichnet wurde. Gemessen an den Weiterbildungsausgaben je Beschäftigten nimmt in Österreich keine Branche eine Spitzenstellung ein. In Branchen mit hohen Weiterbildungsinvestitionen wird teils 20 mal mehr je Mitarbeiter ausgegeben als im österreichischen Pendant. Aber auch, wo die Spitze nicht so weit weg ist, trennt den österreichischen Wert „das ganze Feld“ vom Best-Performer. Ein achter Platz ist das Höchste der Gefühle, die meisten Branchen liegen auf einem der drei letzten Plätze innerhalb der EU-15.

Wodurch die großen Unterschiede in der durchschnittlichen Weiterbildungsperformance der Unternehmen in Europa bedingt sind, ist derzeit durch die Forschung weitgehend unbeantwortet. Vergleichsweise wenig bekannt ist ebenso, welche Bedeutung die noch weitaus größeren Unterschiede in der Weiterbildungsperformance von Unternehmen ein und der selben Branche und Größenklasse zukommt.

In Österreich – bislang liegen Analysen zu anderen Ländern nicht vor – tragen besonders weiterbildungsaktive Unternehmen maßgeblich zu den erreichten Durchschnittswerten bei. 9 % aller Unternehmen geben doppelt so viel für Weiterbildung aus als der Durchschnitt aller Unternehmen. Auf dieses knappe Zehntel aller Unternehmen entfallen mehr als die Hälfte aller erfassten Weiterbildungsausgaben (52 %). Nur 15 % aller Beschäftigten sind in diesen „High Performance“-Unternehmen beschäftigt.

Die Durchschnittswerte sind damit stark von den Unternehmen mit hohem Weiterbildungsengagement mitbestimmt. Unternehmen mit hohen Weiterbildungsausgaben sind auf nahezu alle Branchen verteilt. In den im internationalen Vergleich niedrigen Indikatorenwerten spiegelt sich wider, dass ein hoher Anteil der Unternehmen nicht oder nur in sehr geringem Umfang in Weiterbildung investiert. 29 % aller überhaupt Weiterbildungskurse anbietenden Unternehmen geben weniger als 50 Euro je Mitarbeiter und Jahr aus – Personalkosten eingerechnet.

Eine Klasse für sich stellt das Kredit- und Versicherungswesen dar. Die Branche insgesamt weist einen 2,4 mal so hohen Wert beim Indikator Gesamtkosten je Beschäftigten auf wie die Branchen insgesamt. Das spiegelt sich auch auf Unternehmensebene wider. In knapp der Hälfte der Unternehmen wird zumindest das Dreifache des österreichischen Durchschnitts für Weiterbildung aufgewendet. Nur 8 % der Unternehmen weisen unterdurchschnittliche Kosten auf. Textil und Gastgewerbe bilden dazu den Gegenpol. Die abgeschlagene Position der beiden Branchen ist damit zu erklären, dass überdurchschnittlich vielen Betrieben mit marginalen Weiterbildungsausgaben (unter 50 Euro je Beschäftigten) kaum Betrieben gegenüberstehen, deren Ausgaben auch nur den österreichischen Durchschnittswert erreichen.

Unternehmen mit hohen Weiterbildungsinvestitionen sind aber auch auf alle Betriebsgrößenklassen verteilt: 50 % der Unternehmen, die zumindest doppelt so viel je Mitarbeiter in Weiterbildung investieren sind Kleinbetriebe mit 10-19 Beschäftigten, weitere 30 % gehören den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten an. Der Eindruck, dass Kleinbetriebe grundsätzlich wenig mit betrieblicher Weiterbildung zu tun haben, täuscht also: Es stehen nur höchst weiterbildungsaktiven Unternehmen ein besonders hoher Anteil an Unternehmen mit geringen Weiterbildungsaktivitäten gegenüber.

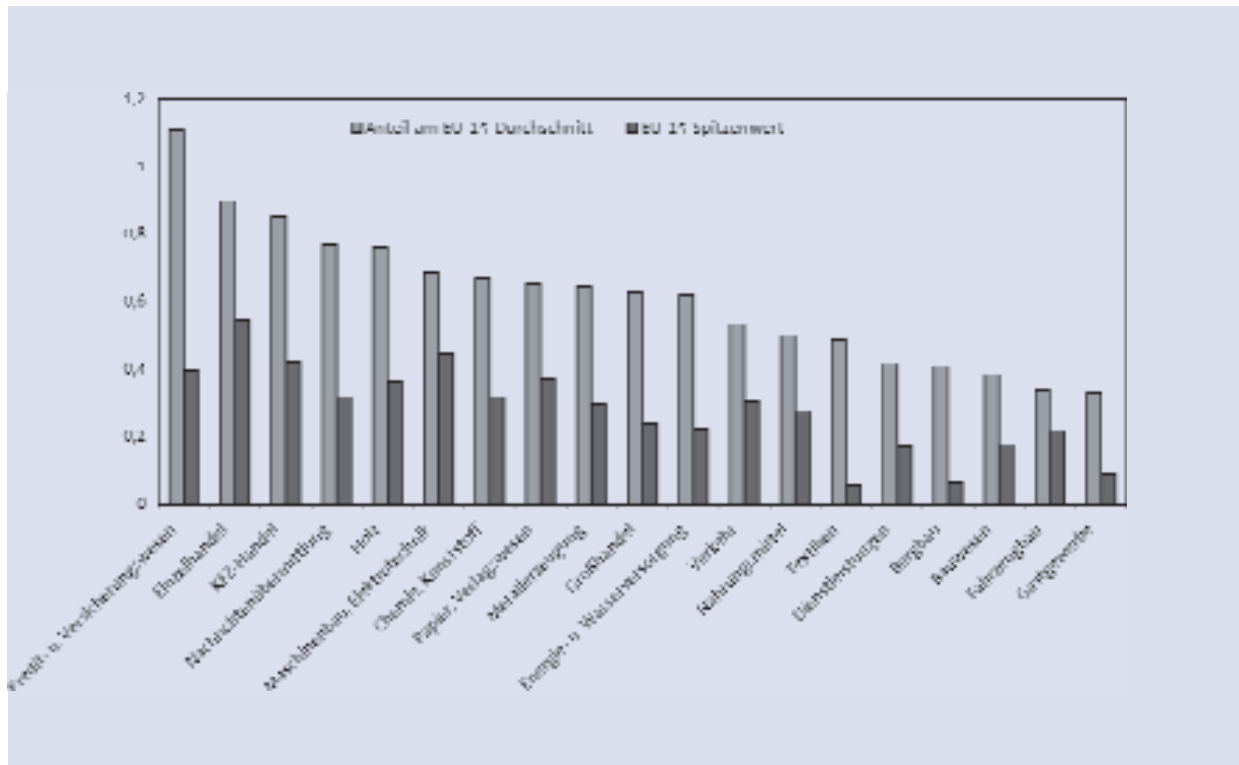


Abbildung 5: Weiterbildungs Ausgaben je Beschäftigter als Anteil des österreichischen Wertes am EU-15-Durchschnitt sowie am EU-15 Spitzenwert
 Quellen: EUROSTAT, CVTS2 1999, eigene Berechnungen

Ressource Weiterbildung

An der Interpretation der österreichischen Erhebungsergebnisse scheiden sich die Geister. Schlechte Benchmarks fordern geradezu heraus zu erklären, warum die Realität besser ist als es die Zahlen zeigen. Wäre denn der relative Erfolg der österreichischen Wirtschaft zu erklären, wenn die Unternehmen zu wenig in Weiterbildung investieren? Vielleicht ist ja mehr gar nicht notwendig? Was ist das optimale Ausmaß der Investitionen in Weiterbildung?

In der deutschsprachigen Fachdiskussion über Weiterbildung dominiert die Kostenperspektive. Weiterbildung erscheint als Kostenfaktor, nicht als Möglichkeit, Neues und Besseres für das Unternehmen zu gewinnen. Österreichische Unternehmen weisen, wie die Fragen zur Weiterbildungsorganisation ergeben, eine überdurchschnittliche Tendenz auf, ihre Weiterbildungskosten einem Controlling zu unterwerfen. Instrumente, die neue Einsatzmöglichkeiten für Weiterbildung identifizieren sollen, sind hingegen unterentwickelt. Eine Unternehmenskultur, die Weiterbildung als Chance begreift, steht erst in den Anfängen. Das lässt sich auch daran ablesen, dass laut der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in keinem Land der alten EU-15 so wenige Unternehmen Vereinbarungen der betrieblichen Sozialpartner zur betrieblichen Weiterbildung geschlossen haben wie in Österreich.

Anzeichen, betrieblicher Weiterbildung mehr gesellschaftspolitische Relevanz zuzuschreiben, gibt es bereits – von der Einführung und Erweiterung des Bildungsfreibetrags bis zur Verankerung von Weiterbildungsrechten in neu ausgehandelten Kollektivverträgen¹⁹. Insbesondere sind es aber jene Unternehmen, die bereits heute Weiterbildung als Teil einer systematischen Personalentwicklung und als strategische Unternehmensaufgabe sehen, die Hoffnung geben, dass sich die betriebliche

Weiterbildungskultur in Österreich entwickelt. Damit Österreich auch im internationalen Durchschnittsvergleich bald zu den besten zählt, ist es jedoch notwendig jene Betriebe zu mobilisieren, die derzeit überhaupt nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß in Weiterbildung investieren. Ob Ihr Unternehmen bereits jetzt einen Beitrag dazu leistet, können Sie im folgenden Abschnitt feststellen.

Testen Sie Ihre betriebliche Trainings-Performance mit dem TPI[©]!

Hier können Sie die vielen zuvor präsentierten Zahlen auch für Ihr Unternehmen nutzen. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie Sie die Performance Ihres Betriebes in punkto Weiterbildung testen können. Zu diesem Zweck haben wir einen einfachen, aber praktikablen Trainings-Performance-Index (TPI[©]) entwickelt, der – ähnlich wie der Body-Maß-Index (BMI) zur Gewichtskontrolle – zur Beurteilung Ihrer betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen und -aktivitäten dient (siehe folgende Infoboxen). Dabei gehen wir aber nicht von einem vermeintlichen „Normalgewicht“ aus, sondern ermöglichen Ihnen den Vergleich mit den jeweils besten Unternehmen Ihrer Branche und vergleichbarer Größe.

Wie viel Weiterbildung ist gerade richtig für meine Mitarbeiter? Was darf sie kosten? Und was ist normal für Weiterbildungsaktivitäten und -investitionen? Die betriebliche Weiterbildungslandschaft ist weit unterschiedlicher als unsere Körper- und Gewichtsmaße.

INFOBOX: Berechnung des Trainings-Performance-Index (TPI[©])

So funktioniert der Trainings-Performance-Index (TPI[©])

Schritt 1:

Zunächst müssen Sie für Ihren Betrieb für jenes Jahr, für das sie den WPI berechnen möchten, die folgenden drei Werte ermitteln.

1. Anzahl der Mitarbeiter (=MITARBEITER)
2. Anzahl der Mitarbeiter, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (=TEILNEHMER)
3. Gesamtausgaben für Weiterbildung (d.h. Kursgebühren, Personalkosten für interne Trainer, Tagsätze für Trainer, Reisekosten zu Seminarhotels usw.), jedoch nicht die Personalkosten für die Teilnehmer in Euro (=AUSGABEN).

Selbstverständlich können sie auch mit Schätzwerten arbeiten.

Schritt 2:

Hierauf setzen Sie die Werte in folgende Formel ein:

$$\text{TPI}^{\text{©}} = \frac{\text{AUSGABEN} \times \text{TEILNEHMER}}{\text{MITARBEITER} \times \text{MITARBEITER} \times 100}$$

Schritt 3:

Nun vergleichen Sie den TPI[©]-Wert Ihres Unternehmens mit den vorgegebenen TPI[©]-Werten in der folgenden Tabelle, wobei Sie natürlich die zutreffende Branche und Größenklasse berücksichtigen müssen.

Liegt der TPI[©] Ihres Betriebes zwischen den angegebenen Werten, so „performen“ Sie überdurchschnittlich gut. Liegt Ihr TPI[©] sogar darüber, dann zählen Sie mit Sicherheit zu den Besten. Liegt er darunter, dann ist es sehr wahrscheinlich, dass Sie die Möglichkeiten von Weiterbildung ungenügend ausschöpfen.

Die vorhergehende Darstellung hat große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, den Branchen und auch hinsichtlich der Größe der Unternehmen gezeigt. Die Ausnahmen bestätigen dabei die Regel: Auch wenn Österreich im Durchschnitt aller Betriebe weit hinter Ländern wie Dänemark oder Schweden herhinkt, so können viele österreichische Unternehmen noch weit besser als der skandinavische Durchschnitt sein. Ähnliches gilt aber auch innerhalb Österreichs: Sind es im Allgemeinen die Großbetriebe, die die besseren Durchschnittswerte aufweisen, so übertrumpfen in vielen Branchen die Besten der Kleinbetriebe die Besten der Großen.

Für den Trainings-Performance-Index haben wir zwei Hauptindikatoren auf Unternehmensebene gewählt und kombiniert. Ein Investitionsmaß (Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter) und die Teilnahmequote (Anzahl der Mitarbeiter, die an Weiterbildung teilgenommen haben, an allen Mitarbeitern). Damit ist auch einfach erklärt, was für einen hohen TPI[©] ausschlaggebend ist, nämlich eine hohe Weiterbildungsintensität, die – so unsere Annahme – sich in den Ausgaben für Weiterbildung widerspiegelt und eine möglichst umfassende Einbeziehung aller Mitarbeiter.

Branche	10-49 Beschäftigte		50-249 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte	
Nahrungsmittel	1,7	3,2	0,9	1,6	1,1	1,4
Textilien	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,6
Papier, Verlagswesen	1,9	4,0	1,4	3,8	2,1	3,9
Chemie, Kunststoff	1,3	2,2	1,3	2,6	1,8	2,4
Metallerzeugung	0,7	1,5	1,1	1,5	0,9	2,0
Maschinenbau, Elektrotechnik	1,7	3,6	1,7	3,0	2,3	2,9
Fahrzeugbau	2,4	5,7	1,6	1,6	1,2	-
Holz	1,0	2,1	0,9	2,7	1,2	2,0
Energie- u. Wasserversorgung	2,4	4,9	2,4	3,4	3,0	3,4
Bauwesen	0,6	1,4	0,6	0,9	0,6	0,9
KFZ-Handel	1,9	3,1	1,4	2,3	3,8	3,8
Großhandel	2,0	3,9	2,0	5,5	2,0	4,9
Einzelhandel	2,5	7,3	2,8	5,2	0,8	-
Gastgewerbe	0,3	0,6	0,7	1,5	0,1	-
Verkehr	0,9	2,7	0,9	2,4	1,7	2,1
Kredit- und Versicherungswesen	8,6	11,7	9,5	12,9	6,8	10,1
Dienstleistungen ²¹	2,3	4,4	3,1	5,2	2,7	4,2
Alle Branchen	1,5	3,2	1,7	3,1	1,9	2,8

Tabelle 3: TPI[©]-Werte für Unternehmen in Österreich nach Branche und Betriebsgröße²⁰

(-) = fehlende Werte aufgrund zu geringer Zellenbesetzung

Quelle: 3s

Die Werte, die wir für Österreich berechnet haben, ermöglichen sozusagen den Vergleich mit der jeweils „besseren Hälfte“ der Betriebe einer Branche und Größenklasse. Vereinfacht gesagt: liegt Ihr TPI[©] zwischen den angegebenen Werten, ist Ihre betriebliche Weiterbildungsperformance überdurchschnittlich; liegt er sogar darüber, zählen Sie österreichweit mit Sicherheit zu den Besten.

Schneiden Sie im Vergleich zu Ihren österreichischen Mitbewerbern bereits sehr gut ab, dann lohnt sich eventuell auch noch der internationale Vergleich. Leider können wir jedoch keine internationalen „Benchmarks“ vom selben Typ (für die besten Unternehmen auf Betriebsgrößenbasis) anbieten, sondern lediglich den Vergleich mit dem Branchendurchschnitt aller weiterbildenden Unternehmen. Bei dieser Tabelle zeigt sich für einige Branchen, dass die besseren Unternehmen in Österreich besser abschneiden als der Durchschnitt aller Unternehmen in den besten Ländern wie z.B. die Branche Papier und Verlagswesen. Aber auch da bestätigt die Ausnahme die Regel. In manchen Branchen liegen die Durchschnittswerte eines Landes (z.B. Energie- und Wasserversorgung in Großbritannien oder Textilien in Dänemark) weit über dem Durchschnitt der Besten der hiesigen Betriebe. Es werden sich aber auch in Österreich mit Sicherheit immer einzelne Unternehmen finden lassen, die Werte über den europäischen Bestwerten aufweisen.

Branche	Österreich		EU-Spitzenreiter - Durchschnitt aller weiterbildenden Unternehmen	
Nahrungsmittel	1,1	1,7	2,4	Großbritannien
Textilien	0,6	0,6	6,3	Dänemark
Papier, Verlagswesen	1,9	4,0	3,4	Großbritannien
Chemie, Kunststoff	1,6	2,5	4,6	Irland
Metallerzeugung	1,0	1,8	2,4	Niederlande
Maschinenbau, Elektrotechnik	2,1	2,9	3,7	Dänemark
Fahrzeugbau	1,3	2,1	4,4	Großbritannien
Holz	1,1	2,1	3,1	Großbritannien
Energie- u. Wasserversorgung	3,0	3,4	16,7	Großbritannien
Bauwesen	0,6	1,0	3,9	Italien
KFZ-Handel	2,6	3,4	7,1	Italien
Großhandel	2,0	4,8	4,7	Großbritannien
Einzelhandel	1,3	6,5	3,6	Irland
Gastgewerbe	0,4	0,9	3,5	Italien
Verkehr	1,5	2,2	2,9	Italien
Nachrichtenwesen	-	-	14,3	Dänemark
Kredit- und Versicherungswesen	7,5	10,9	10,1	Niederlande
Dienstleistungen ²¹	2,6	4,6	7,0	Dänemark
Alle Branchen	1,8	2,9	3,6	Dänemark

Tabelle 4: TPI®-Werte für Branchen in Österreich und EU-Spitzenreiter²²
 Quelle: 3s

Hohe TPI®-Werte, die deutlich über den dargestellten Durchschnittswerten liegen, sind keinesfalls etwas Ungewöhnliches. Die 5 % weiterbildungsaktivsten Unternehmen in Österreich weisen einen Indexwert von 6 und mehr auf. Nehmen wir den illustrativen Fall von IBM als Beispiel, den wir schon im Abschnitt über die Gesamtausgaben der Betriebe zitiert haben. IBM investierte 2004 rund 800 Mio. Dollar in rund 320.000 Mitarbeiter. Unterstellt man IBM, dass zumindest jede/r zweite

Mitarbeiter/in in den Genuss von Weiterbildung kommt, ergibt dies einen TPI[©] von 10. Dieser liegt mehr als das Doppelte über dem Österreichwert in der entsprechenden Branche (Dienstleistung 4,6) und auch noch deutlich über dem europäischen Bestwert in dieser Branche (Dänemark 7). Unter der Annahme, dass sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei IBM zumindest einmal pro Jahr an einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität beteiligen, beträgt der TPI[©]-Wert 20.

Wozu messen, wenn man nicht sagen kann, wie viel Weiterbildung gerade die richtige ist? Auch wenn der Body-Maß-Index ein Normalgewicht vorgibt, das Idealgewicht gibt es nicht.

Je nach Klasse, in der man spielt, und Zweck, den man verfolgt, mögen Abweichungen von der Norm „ideal“ sein. Ob Schwergewicht oder Fliegengewicht, Sumo-Ringer oder Jockey, Model für Haute Couture oder Model für Umstandsmode, sie alle entsprechen nicht der Norm. Nichtsdestotrotz oder gerade deshalb suchen Boxer, Jockeys, Models u.a. immer wieder die Waage auf. Sich messen mit der Klasse, in der man spielt, hilft den eigenen Status Quo zu ermitteln und sich Ziele für Veränderungen zu setzen. Mit der obigen Tabelle konnten wir nur einige wenige Klassen ausweisen. Vielleicht sind die Unternehmen, derselben Branche und in vergleichbarer Größe, aber nicht jene, mit denen Sie sich tatsächlich messen. Falls Sie daher in einer anderen Klasse spielen, hilft Ihnen die TPI[©]-Tabelle nur bedingt weiter. Falls sie auf der Suche nach anderen Benchmarks sind, Anregungen zum TPI[©] haben, sich an einem unserer Projekte zur betrieblichen Weiterbildung beteiligen oder einfach nur darüber mit uns diskutieren wollen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



DI Dr. Jörg Markowitsch

Geschäftsführender Gesellschafter der 3s Unternehmensberatung und Gründer des gemeinnützigen Forschungsvereins 3s research lab in Wien. Arbeitsgebiete: Berufs-, Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung sowie Berufsbildungs- und Hochschulforschung. Mitglied in diversen Arbeitsgruppen im Bereich der Berufsbildung auf nationaler und europäischer Ebene.



Mag. Günter Hefler

Projektleiter bei 3s research lab und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Klagenfurt – Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (Abteilung für Kultur- und Wissenschaftsanalyse - Standort Wien). Forschungsschwerpunkte: (Weiter-) Bildungsforschung, Arbeitsmarktforschung, Evaluationsforschung (u.a. mit dem Schwerpunkt Gender), Epistemologie der Sozialwissenschaften (Statistik, Ökonomie, Jurisprudenz).

Anmerkungen

- [1] Vgl. Markowitsch Jörg und Günter Hefler (2003): Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II), in: Materialien zur Erwachsenenbildung, 1/2003, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien. Kostenlos zum Download unter http://www.wapp.bmbwk.gv.at/medien/11396_PDFzuPubID5.pdf
- [2] Vgl. OECD (Schlögl, Peter und Arthur Schneeberger) (2003): Background Report for the OECD Review on Adult Learning in Austria. 2003 p. 20.
- [3] Gebühren für berufsbezogene Kurse laut Konsumerhebung 1999/2000, vgl. Statistik Austria (2001): Verbrauchsausgaben 1999/2000. Hauptergebnisse der Konsumerhebung. Wien.
- [4] Die Ausgaben für betriebliche Weiterbildung wurden im Ad-Hoc Modul zur Arbeitskräfteerhebung 2003 erfasst. Vgl. Statistik Austria (2003): Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Wien.
- [5] Vgl. OECD (2003), p. 21.
- [6] Diese erweiterte Definition von Lebenslangem Lernen wurde 2002 beschlossen. Die Umsetzung blieb den Mitgliedsstaaten freigestellt. Bislang hat nur ein Teil der Länder auf das erweiterte Konzept umgestellt (z.B. Dänemark und Schweden). Österreich hat auf diese neue Definition im Juni 2003 umgestellt. Dieser Indikator (Weiterbildung in den letzten 4 Wochen), der im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung regelmäßig erhoben wird, hat sich aufgrund der Umstellung von 6,4 % (März 2003) auf 12,5 % (Juni 2003) erhöht.
- [7] Sofern nicht anders angegeben beziehen sich die Aussagen in diesem Beitrag auf diese Quelle.
- [8] Österreich hat an der ersten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung nicht teilgenommen.
- [9] Großbritannien weist zwar den höchsten Indikatorenwert auf, die Ergebnisse sind aber aufgrund einer abweichenden Erfassung der Personalausfallskosten nicht vergleichbar.
- [10] Im Rahmen eines von 3s geleiteten internationalen Forschungsprojekts hat der deutsche Partner, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), mittels sogenannter Radar-Charts detaillierte Ländervergleiche mit den ähnlichen Indikatoren durchgeführt. Der Bericht ist kostenlos beziehbar unter www.trainingineurope.com.
- [11] Zur Methodik dieser Schätzung siehe Markowitsch und Hefler (2003).
- [12] Quelle: Johann Hainzl, Trend 3/2005
- [13] Teilweise werden – z.B. in Frankreich – aus den Abgaben der Betriebe auch die Weiterbildung der Arbeitslosen und die Bildungskarenz bezahlt, die Weiterbildungsabgabe ist damit zum Teil ein Ersatz für höhere Beiträge in der Arbeitslosenversicherung.
- [14] Grünwald, Uwe, Dick Moraal und Gudrun Schönfeld (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Schriftenreihe des Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- [15] Bis zum Jahr 2002 betrug der Bildungsfreibetrag 9 %. Geltend gemacht werden konnten ausschließlich Weiterbildungen im Interesse des Betriebs, die bei externen Weiterbildungsträgern absolviert wurden. Weiters waren Einschulungen und „Zusatzleistungen“ (z.B. die Einweisung in die Bedienung) einer neuen Maschine von der Förderbarkeit ausgeschlossen. Ab 2002 wurde der Bildungsfreibetrag auf 20 % erhöht, ab 2003 sind auch Leistungen unternehmenseigener Bildungszentren steuerlich begünstigt. Ab 2002 ist es auch möglich, statt der Steuerbegünstigung eine Bildungsprämie in der Höhe von 6 % der Aufwendungen zu erhalten.
- [16] Siehe auch Markowitsch und Hefler (2003).
- [17] Das sind die Branchen Maschinenbau/Elektrotechnik, der Kfz-Handel, die sonstigen Dienstleistungen, Chemie und Kunststoff, Papier/Verlag, der Großhandel und die mit dem Kreditwesen verbundenen Dienstleistungen.
- [18] Das sind die Branchen Fahrzeugbau, Bergbau, Verkehr, Metallerzeugung, Einzelhandel, Holz und Nahrungsmittel.
- [19] z.B. im ausgehandelten Kollektivvertrag für die EDV-Branche.
- [20] Für die Berechnungen der Werte wurden einerseits alle Unternehmen, die oberhalb des Medians (also die besten 50 % der Unternehmen) beim TPI[®] der jeweiligen Branche liegen, andererseits alle Unternehmen, die oberhalb des 75. Perzentils liegen (d.h. die besten 25 % der Unternehmen) herangezogen.

- [21] Die Gruppe „Dienstleistungen“ umfasst: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Erbringung überwiegend persönlicher Dienstleistungen.
- [22] Die österreichischen Werte wurden für die besten 50 % bzw. besten 75 % der Unternehmen errechnet.

INFOBOX: Noch mehr Zahlen und Fakten!

Falls Sie in der Zusammenstellung nicht gefunden haben, was Sie immer schon gesucht haben, hier ein paar Empfehlungen, wo Sie weitere Zahlen und Fakten zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung finden.

Die österreichischen Daten der Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung sind veröffentlicht in dem Band:

Statistik Austria (2003): Betriebliche Weiterbildung 1999, Wien. (kostenloser download unter: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/bildung_web.pdf)

Eine knappe Zusammenfassung dieser Erhebung und einen Überblick über die Ergebnisse gibt der Artikel:

Pauli, Wolfgang und Peter Zuser (2003): Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2), in: Statistische Nachrichten, 1/2003, S. 20 – 29.

Ergebnisse der Erhebung zum Lebenslangen Lernen finden Sie im Band:

Statistik Austria (2004): Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. (kostenloser download unter: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf)

Für den schnelleren Zugriff und weiterführende Analysen sowie den europäischen Vergleich seien folgende Publikationen, die kostenlos online bezogen werden können, empfohlen:

Markowitsch Jörg und Günter Hefler (2003), Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II), in: Materialien zur Erwachsenenbildung, 1/2003, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien.

http://wwwapp.bmbwk.gv.at/medien/11396_PDFzuPubID5.pdf?

Europäische Kommission (2003): Betriebliche Weiterbildung in Europa. Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen.

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/cvts_de.pdf

Einen direkten Zugriff auf die Europäischen Daten haben Sie auch über die EUROSTAT-Website, dabei sollten Sie jedoch Kenntnisse im Umgang mit Daten dieser Art haben.

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>