

InfoDoc

2 / 01-2004

www.abf-austria.at Berufsbildungsforschung – Überblick per Mausclick

Continuing Vocational Education and Training (DE)

Arthur Schneeberger, Alexander Petanowitsch

IBW - Institute for Research on Qualification and Training
of the Austian Economy

mit Unterstützung durch



DAS ZUKUNFTSMINISTERIUM

bm:bwk



Das ReferNet in Österreich

Grundsätzliches Ziel des Fachwissens- und Referenznetzwerks (kurz: ReferNet) in Österreich ist die Herstellung von Transparenz und Synergie in der Berufsbildungsforschung, die Verbreitung von Informationen und Forschungsergebnissen sowie die Beratung von CEDEFOP (Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung).

Zentrale Forschungseinrichtungen der Berufsbildungs- und Qualifikationsforschung in Österreich haben sich zur Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung Austria (abf-austria) zusammengeschlossen. Es sind dies mehrere außeruniversitäre Einrichtungen, die kontinuierlich wissenschaftlich in den Feldern Berufsbildung, Qualifikation und Arbeitsmarkt arbeiten.

Die abf-austria bietet aufgrund der Einbeziehung der einschlägigen Forschungsorganisationen eine zentrale Plattform für diese Arbeiten. Entsprechend der Vorgaben von CEDEFOP werden die folgenden Aufgaben wahrgenommen:

- Erarbeitung von Berichten und Expertisen
- Vernetzung der nationalen und europäischen Forschung
- Dokumentation von Veröffentlichungen
- Betreuung von Datenbanken.

Näheres zur abf-austria sowie dem ReferNet finden Sie unter www.abf-austria.at

InfoDoc erscheint aktuell nach **Einlangen** der jeweiligen Artikel.

© Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich sind die Autoren/Institutionen der jeweiligen InfoDoc-Ausgaben

CEDEFOP Theme 5:

*Continuing vocational
education and training*

(DE)

*Arthur Schneeberger
Alexander Petanovitsch*

Version Jänner 2004

***Für die abf – Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung
im Auftrag des CEDEFOP***

Copyright by ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

*Medieninhaber und Herausgeber:
ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)*

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock

Tel: (01) 545 16 71-0

Fax: (01) 545 16 71-22

E-mail: info@ibw.at

Homepage: <http://www.ibw.at>

Hinweis:

Dies ist die Letztversion des „Theme 5 – Continuing vocational education and training“ in Deutsch. Alle Ergänzungen und Überarbeitungen wurden in der englischen Version vorgenommen. Um die aktuellste Version zu lesen, öffnen Sie bitte das englische Dokument.

Inhaltsverzeichnis

0501 BACKGROUND INFORMATION ON CONTINUING VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING	3
050101 NATIONAL DEFINITIONS AND BOUNDARIES	5
050102 DEVELOPMENT OF ADULT LEARNING	5
050103 EVALUATION	7
050104 PLANNING AND FORECASTING	8
050105 ALTERNATIVE MODES OF DELIVERY	9
05010501 Open and distance learning	10
05010502 E-learning	11
05010503 New learning environments incl. learning organisations	11
05010504 Flexibilisation and differentiation	12
0502 PUBLICLY PROMOTED CVET FOR ALL	14
050201 TARGET GROUPS AND PROVISION	14
050202 PROVIDERS	22
050203 ACCESS.....	26
050204 QUALITY ASSURANCE.....	27
0503 TRAINING FOR UNEMPLOYED PEOPLE AND OTHERS VULNERABLE TO EXCLUSION IN THE LABOUR MARKET.....	28
050301 TARGET GROUPS AND PROVISION	29
050302 PROVIDERS	31
050303 ACCESS.....	32
050304 QUALITY ASSURANCE.....	32
0504 CVET AT THE INITIATIVE OF ENTERPRISES OR SOCIAL PARTNERS.....	35
050401 MEASURES TO GUARANTEE PROVISION IN ENTERPRISES	41
050402 MEASURES TO SUPPORT TRAINING IN SMES.....	42
050403 MEASURES TO SUPPORT TRAINING FOR ENTERPRISES IN SPECIFIC ECONOMIC SECTORS	42
050404 SOCIAL PARTNER BASED SCHEMES TO SUPPORT NON-JOB RELATED TRAINING.....	45

0505 CVET AT THE INITIATIVE OF THE INDIVIDUAL	46
ERGÄNZUNGSTABELLEN	49
0506 BIBLIOGRAPHICAL REFERENCE AND WEB SITES	58

0501 Background information on continuing vocational education and training

Österreich ist ein föderaler Bundesstaat, in dem das Prinzip der Subsidiarität stark ausgeprägt ist. Im Rahmen dessen gibt es Gebietskörperschaften mit Gesetzgebungskompetenzen. Die Gesetzgebung erfolgt auf Bundes- und auf Landesebene. Die **Erwachsenenbildung** ist in Österreich keine verfassungsrechtliche Kompetenz des Bundes; Zuständigkeit besteht daher in erster Linie bei den Bundesländern, aber auch den Gemeinden. Die Umsetzung dieser Zuständigkeit ist je nach Bundesland unterschiedlich gestaltet. Sie reicht von der Bereitstellung von Mitteln für Erwachsenenbildungseinrichtungen oder deren Landes-Dachverbände bis hin zur inhaltlichen Steuerung in den entsprechenden Abteilungen in den Landesverwaltungen, die z.T. auch andere Bildungsangelegenheiten (z.B. FH-Studiengänge) betreuen. Die Zuständigkeit für Erwachsenenbildung im schulischen und hochschulischen Bereich (zum Beispiel Schulen für Berufstätige, Universitätslehrgänge, Fachhochschulen für Berufstätige) ist im Gegensatz dazu kompetenzrechtlich klar dem Bildungsministerium und damit dem Bund zugeordnet.

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

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

Zu den Stärken der österreichischen Weiterbildungsstrategie zählt die große institutionelle sowie inhaltliche Bandbreite des Angebots: ob es sich um den nachträglichen Erwerb eines Sekundarschulabschlusses oder einer Lehrlingsausbildung handelt, um Arbeitsmarktqualifizierungen finanziert durch das AMS, speziell für Berufstätige gestaltete Fachhochschullehrgänge oder allgemeine Erwachsenenbildung, etwa der Volkshochschulen oder der Bildungswerke, das Angebot ist jeweils vielfältig. Diese prinzipiell als positiv zu bewertende Angebotsvielfalt verweist aber zugleich auch auf eine besondere Herausforderung der Bildungspolitik, die mit dem Themenkomplex der Bildungsinformation und Bildungsberatung zusammenhängt.

Ein weiterer Punkt, dem man in Zukunft mehr Aufmerksamkeit zukommen lassen müssen wird, betrifft die Basisqualifikationen der sogenannten *bildungsfernen* Bevölkerungsgruppen (Personen mit niedriger oder nicht abgeschlossener Bildung). Alle einschlägigen Daten zeigen, dass diese Gruppe im Zugang zur Weiterbildung und oft auch bereits im Informationszugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten durch ihre mangelnde Grundbildung benachteiligt ist.

Die Beschäftigung mit *Lese- und Schreibschwächen* der österreichischen Bevölkerung (basic literacy and numeracy skills) ist zur Zeit noch kein prioritäres Thema der Bildungspolitik. Der Themenkomplex wurde aber im OECD-Prüfbericht zur Erwachsenenbildung vom Dezember 2003 als ein relevantes Problemfeld identifiziert. Punktuell gab es aber auch bisher Bemühungen in diese Richtung. Vor dem Hintergrund einer UNESCO-Schätzung, wonach

etwa 300.000 erwachsene Österreicher nicht ausreichend lesen und schreiben können, um alleine am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich zurechtzukommen, schlossen sich die vier „Alphabetisierungsstellen“ in Wien, Graz, Linz und Salzburg im Frühjahr 2003 zu einem Alphabetisierungsnetzwerk zusammen, welches gleichzeitig einen Start für eine bundesweite Initiative zur Bekämpfung des funktionalen Analphabetismus darstellt. Ziele des Netzwerkes, das auch über eine Internetplattform¹ repräsentiert wird, sind die Initiierung von Untersuchungen, Konzeptentwicklungen und die Unterstützung von einschlägigen Initiativen.

Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass - laut Volkszählung von 2001 – von den knapp 6,7 Millionen über 15jährigen in der Wohnbevölkerung 64 Prozent eine weiterführende Bildung oder Ausbildung abgeschlossen haben, bei den 20- bis 24jährigen waren es bereits 83 Prozent.² Die Ausbildungsgrundlagen wurden kontinuierlich verbessert.

Man kann insgesamt feststellen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Österreich im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen ist, auch wenn es keine exakt vergleichbaren Panelerhebungen hierzu gibt.

TABLE 1:

Participation in continuing education and training: 1989–2003

Respondents	Institute	Year of survey	(Random) Sample	Participation rate	Type and frequency
Employed persons	Stat.A.	1989	Micro-census	12%	Annual participation in further training courses
Employed persons	UBW/ibw	1996	2,579	26%	Annual participation in continuing education and training courses
Enterprises (with ten employees or more)	Stat.A. (CVTS-2)	2000/01	2,612	31.5%	In-house or external course-style continuing vocational training in 1999
Employed persons	IMAS	2002	1,000	18%	Frequent courses attended at adult learning institutions (WIFI, BFI, VHS, etc.)
Employed persons	Fessel – GfK	2002	2,160	50%	Topic-related continuing education and training over the past 12 months (organised and self-organised learning)
Population aged 15+	Fessel – GfK	12/2002	1,000	16%	Frequent courses attended over the past 3 years
Population aged 16+	IMAS	2002	1,000	14%	Frequent courses attended at adult learning institutions (WIFI, BFI, VHS, etc.)
Population aged 15+	Fessel – GfK	2002	4,200	40%	Topic-related continuing education and training over the past 12 months (organised and self-organised learning)
Population aged 15+	Eurobarometer-CEDEFOP/Spektra	2003	1,000	35.5%	Participation in continuing education and training over the past 12 months, related to: „some form of education and training“

Source: Stat.A.; UBW/ibw; Fessel-GfK (2002); IMAS; CEDEFOP/Spektra

Tabelle 1 nutzt die vorhandenen Erhebungen für Österreich. Bei den Erwerbspersonen kann man von einer Erhöhung der beruflichen jährlichen Weiterbildungsquote von 12 auf 40 Prozent im letzten Jahrzehnt ausgehen; alleine die betrieblich finanzierte berufliche Weiterbil-

¹ Siehe: www.alphabet.co.at

² Statistik Austria (2003c), S. 1.

derung belief sich – laut CVTS-2 – auf 31,5 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten³, hinzu kommen auf Eigeninitiative beruhende Bildungsaktivitäten der Individuen.

Die Aufgliederungen nach formaler Bildung und Lebensalter – siehe Tabelle 2 - zeigen die international bekannten Muster. Datengrundlage ist die Arbeitskräfteerhebung (AKE), die von *Statistik Austria*⁴ auf der Grundlagen des EU-weit verwendeten Fragebogens durchgeführt wird. Von allen über 15jährigen in der Wohnbevölkerung haben im März 2002 exakt 7,7 Prozent in den letzten 4 Wochen eine Weiterbildung absolviert. Unter den Erwerbstätigen waren es 8,3 Prozent.

Nach Geschlecht ist unter den Erwerbstätigen eine etwas höhere Beteiligungsquote innerhalb der letzten 4 Wochen bei den Frauen festzustellen: 8,9 zu 7,9 Prozent. Dies trifft auch auf die Ergebnisse des CVTS-2, also die betriebliche Weiterbildungszugangquote bezogen auf das Jahr 1999, zu: 31,2 Prozent bei den Männern gegenüber 32,1 Prozent bei den Frauen.⁵ Nach Altersgruppen ist zunächst eine Unterscheidung zwischen dem (typischen) Alter der Erstausbildung und dem (typischen) Alter der Erwachsenenbildung zu machen. Die Beteiligungsquoten sind bei den 25- bis 29jährigen am höchsten und nehmen dann kontinuierlich ab. Nach formaler Bildung zeigt sich eine durchgängig höhere Beteiligungsquote bei den Personen mit höherer formaler Bildung. Zu beachten ist dabei, dass die Absolventen der Lehrlingsausbildung eine mehrjährige und zumeist hochspezialisierte Erstausbildung am Beginn ihrer Berufstätigkeit durchlaufen.

050101 National definitions and boundaries

Der Bereich der Erwachsenenbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung ist in Österreich vor allem durch das Lebensalter und die Art der bisher absolvierten Bildungsgänge von der beruflichen Erstausbildung unterschieden: sobald eine erste berufliche Ausbildung abgeschlossen worden ist (sei es z. B. in Form einer erfolgreich absolvierten Lehre oder eines Studiums) und sobald daran anschließend eine weitere Bildungsphase begonnen wird (die gegebenenfalls durch einen schulischen Abschluss oder eine anders geartete Zertifizierung abgeschlossen wird), spricht man üblicherweise von (beruflicher) Erwachsenenbildung.

Meist liegt das Alter der Teilnehmer/innen von beruflicher Erwachsenenbildungsprogrammen aber um bzw. über dem 20. Lebensjahr.

Eine Trennung der beiden angesprochenen Ausbildungsbereiche lässt sich unter Umständen auch durch die durchführenden Institutionen begründen: die schulische und berufliche Erstausbildung liegt zumeist im Kompetenzbereich des Bundes und der Länder, zahlreiche Erwachsenen(weiter)bildungsmaßnahmen werden betriebsintern, von gemeinnützigen Einrichtungen oder von privaten Anbietern organisiert und durchgeführt.

050102 Development of adult learning

In der historischen Perspektive lassen sich zwei Abschnitte innerhalb der Erwachsenenbildung in Österreich festmachen: zum einen die Gründungszeit der Volksbildungseinrichtungen bis zur Hochschulexpansionsbewegung und zum anderen die Entwicklungen seit der Grün-

³ Statistik Austria (2003a), S. 58.

⁴ Statistik Austria:(2003b), S. 145f.

⁵ Statistik Austria (2003^o), S. 58.

derung der Zweiten Republik nach dem zweiten Weltkrieg. Die Volksbildungseinrichtungen datieren aus dem 19. Jahrhundert und sind in der Institution der Volkshochschulen bis auf den heutigen Tag (wenn auch in modernisierter Form) immer noch in der österreichischen Bildungslandschaft präsent. Der **Aufbau der Erwachsenenbildung** nach dem zweiten Weltkrieg gestaltete sich zunächst unter dem Einfluss von drei Strömungen: der damals bereits traditionsreichen Volkshochschulen, der Institutionen der katholischen Erwachsenenbildung sowie der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen.

Die **zweite Phase der Entwicklung** ist durch eine zunehmende Systematisierung der Ansätze gezeichnet, durch Deklarationen der freien Verbände an das Parlament und die Konzentration auf Bereiche wie den Zweiten Bildungsweg und die Rolle von Massenmedien, insbesondere dem Fernsehen. In weiterer Folge entwickelten sich zwischen den freien Verbänden teilweise formelle, vor allem aber informelle Kooperationen, um die Strukturen im Bereich der Erwachsenenbildung zu verbessern, vor allem aber, um gegenüber der öffentlichen Hand als Fördergeber die gemeinsamen Interessen nachdrücklicher vertreten zu können (Göhring 1983, S. 195).

1972 schließlich wurde die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) ins Leben gerufen. Hier standen einander in der Gründungsphase die sieben großen allgemeinbildenden wie berufsbildenden bundesweit agierenden und gemeinnützigen Verbände der Erwachsenenbildung und das Bundesministerium für Bildung und Kunst, vertreten durch die Abteilung Erwachsenenbildung, gegenüber. Rechtlich gesehen ist die KEBÖ eine Arbeitsgemeinschaft mit den Organen Vollversammlung und Leitungsausschuss. 1979 wurden noch drei Verbände als weitere Vollmitglieder aufgenommen.

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

Generell lässt sich neben den öffentlichen Bereichen, die insgesamt nicht den Hauptanteil der Erwachsenenbildung in Österreich ausmachen, eine starke Einbindung bzw. ein starkes Engagement von gesellschaftlichen Gruppen feststellen. Sowohl die Interessenvertretungen als auch die Religionsgemeinschaften haben über Bildungseinrichtungen bzw. (Dach-)Verbände maßgeblichen Einfluss und gestalten die Erwachsenenbildungslandschaft aktiv mit. Speziell die Etablierung der Anbieter war von den Beginnzeiten her stark als gesellschaftspolitische Bewegung und zur Durchsetzung von Partikularinteressen zu verstehen und nicht als ein koordinierter Entwurf eines Erwachsenenbildungssystems.

Nicht zuletzt deshalb ist die Wechselwirkung der Erwachsenenbildung mit dem weitestgehend öffentlichen Bildungssystem ein wiederkehrender Themenbereich der Erwachsenenbildungsdiskussion in Österreich. Anerkennungen zwischen diesen beiden Sektoren sind durch unterschiedliche Rechtsstrukturen und pädagogische Modelle nur punktuell gelungen. Ansätze für Weiterentwicklungen beziehen sich bislang vor allem auf einzelne Felder oder Wirkungsbereiche.

Als Initiativen bzw. Innovationen auf Bundes- oder Landesebene im Zusammenhang mit Erwachsenenbildung sind für die letzten Jahre folgende zu nennen:

1994

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

1997

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

1998

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

1999

- o Einführung des Studienabschlussstipendiums für Berufstätige (Bundesgesetz)

2000

- o Aufnahme der Arbeiten eines österreichischen Netzwerkes für universitäre Weiterbildung an österreichischen Universitäten – (AUCEN - Austrian Universities Continuing Education Network)
- o eFit als Initiative im Rahmen von eAustria setzt hinsichtlich Neuer Medien Schwerpunkte in den Bereichen Schule (eLearning), Hochschule (eScience), Erwachsenenbildung (eTraining) und Kultur (eCulture)
- o Einführung und Anhebung (2002) eines Steuerfreibetrages für Unternehmen (20 Prozent) für betriebliche Bildungsaktivitäten (zunächst nur externe Bildung, nunmehr auch innerbetriebliche Bildungsaktivitäten). Die Freibeträge können auch in Form von Prämien ausbezahlt werden. Für Arbeitnehmer/innen wurden gewisse Lockerungen bei den steuerlichen Absetzbarkeiten von Bildungsausgaben bei der Veranlagung umgesetzt. (Bundesgesetz)

2002

- o Etablierung von drei EQUAL-Entwicklungspartnerschaften zum lebenslangen Lernen
- o Universitätsgesetz 2002 für 21 österreichische Universitäten. Die dort festgehaltene Autonomie lässt vermehrte Aktivitäten im Feld der Erwachsenenbildung erwarten. (Bundesgesetz)

050103 Evaluation

Evaluierung beruflicher Weiterbildung ist in Österreich vor allem unter *zwei Gesichtspunkten* seit langem ein relevantes Thema: aus Sicht der Weiterbildungsanbieter und aus Sicht des AMS-Arbeitsmarktservices, das der größte institutionelle Nachfrager und Financier von Umschulungen und beruflichen Weiterbildungen ist.

Aufgrund der dezentralen und föderalen Struktur der Erwachsenenbildung ist auch die Evaluierung der Angebote entsprechend dezentral ausgeprägt. Alle größeren Anbieter führen interne Evaluierungen der Kurse durch, um Rückmeldungen über die Qualität, die Zufriedenheit

und Bedarfsentsprechung der Veranstaltungen zu gewinnen und damit Anhaltspunkte für die weitere Arbeit zu erhalten.

Eine nationale Strategie zur Evaluierung der Weiterbildung ist daher kaum auszumachen. Evaluierung im Sinne der Qualitätssicherung der Weiterbildung - unter anderem in Richtung des Konsumentenschutzes am Weiterbildungsmarkt - ist in Österreich noch zu entwickeln. Qualitätssicherung der Erwachsenenbildung hat in Österreich ihren Schwerpunkt in der Sicherung der Input-Qualität bei den Bildungsanbietern (z.B. Lehrende, Curricula etc.). Der aktuelle OECD-Prüfbericht zur Erwachsenenbildung identifiziert vor allem Sozialpartnerbewertung mit hoher Konsensorientierung sowie formale Qualifikationen als zentrale Elemente der Qualitätssicherung der Erwachsenenbildung, während Outputevaluation mit Ausnahme der neuen Fachhochschulen nur ansatzweise oder punktuell vorhanden ist: „Overall, a culture of outcome evaluation has not yet fully developed in Austria.“⁶

Die Evaluation des *Outputs* der Erwachsenenbildung ist vor allem ein Desiderat im Bereich der arbeitsmarktrelevanten Programme und dürfte in Zukunft weiter entwickelt werden. Es steht außer Frage, dass ein wachsendes Interesse an Evaluierung und Qualitätssicherung von Seiten der Arbeitsmarktparteien zu konstatieren ist.

So haben sich bereits viele große Anbieter der Erwachsenenbildung einer Qualitätssicherungsprüfung im Sinne von *ISO-Standards* oder von *EFQM* (European Foundation for Quality) unterzogen. Im Bundesland *Oberösterreich* ist ein spezielles Qualitätssiegel entwickelt worden, an das die Nutzung öffentlicher Bildungsförderungen geknüpft ist. Dieses Programm involviert einen Prüfprozess und erfordert das Einhalten von Kernkriterien, die sich auf Bildungsangebot, die Qualifikation des Managements und der Lehrkräfte, die Lehrpläne, die Ausstattung der Lehreinrichtungen und die Organisation von Feed-backs durch die Studierenden bezieht. Das Programm startete mit 15 Bildungsanbietern und umfasst nunmehr 260 Organisationen.

050104 Planning and forecasting

Aufgrund der föderalen und vielfältigen Struktur der Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich ist es nicht überraschend, dass es auch bezüglich Planung keine einheitliche Vorgangsweise gibt. Weiterbildung wird durch Betriebe und Einzelpersonen auf einem vielfältigen Bildungsmarkt nachgefragt, der auf Nachfrage und Nachfragetrends reagiert.

Dominant sind individuelle Marktstrategien der Anbieter, wobei in vielfältiger Weise empirische Forschung genutzt und in geringerem Umfang selbst durchgeführt oder beauftragt wird. Das WIFI, der größte Anbieter beruflicher Weiterbildung mit einem Netz von Einrichtungen in allen Bundesländern, führt zweijährlich umfangreiche Kursteilnehmer/innenbefragungen durch. Aber auch das *LFI - Ländliches Fortbildungsinstitut* unternimmt immer wieder Anstrengungen, um Bildungsverhalten und Bildungsbedarf in der Land- und Forstwirtschaft, die in besonderem Maße vom Strukturwandel herausgefordert wird, in Form von Arbeitsgruppen, Veranstaltung und auch empirischen Erhebungen zu erfassen.

Die beiden wesentlichsten Mechanismen der Identifikation bei den Bildungsanbietern sind einerseits das Nachfrageverhalten von Einzelpersonen und Unternehmen bei den Bildungsan-

⁶ OECD (2003), S. 28.

bietern und andererseits die Expertise der Bildungsmanager/innen in diesen Einrichtungen (unmittelbare Erfahrung, Gespräche mit Teilnehmern/innen oder Trainern/innen).

Im Laufe der Jahre haben sich zudem einige außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit einem hohen Spezialisierungsgrad entwickelt, die unter anderem für die Bundes- bzw. die Landesgeschäftsstellen des AMS tätig sind (z.B. Synthesis Forschungsgesellschaft, WIFO, IHS). Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat zudem mit dem sogenannten *Qualifikationsbarometer* eine Internetplattform entwickelt, welche Forschungsergebnisse nutzerfreundlich aufbereitet und damit der Aus- und Weiterbildungsberatung und –planung aller Involvierten offen steht.

Für Österreich liegen keine bundesweiten und zeitlich wiederkehrenden Erhebungen zum Bildungsbedarf von Erwachsenen vor. Eine gewisse Ausnahme stellen die wissenschaftlichen Erhebungen zum Bedarf und der Akzeptanz von Fachhochschulstudiengängen für Berufstätige dar, die eine der Voraussetzungen für eine öffentliche (Teil-)Finanzierung sind. Die Fachhochschulen werden seit 1994 entwickelt und haben stärkere Bedeutung für die Weiterbildung, da mehr über 25jährige unter den Anfängern und mehr spezielle Angebote für Berufstätige als an den Universitäten zu verzeichnen sind.

Die Notwendigkeit einer verbesserten Koordination zwischen den Bundesländern im Rahmen der Entwicklung einer stärker zusammenhängenden Gesamtstrategie der Erwachsenenbildung in Österreich, wie dies von der OECD in ihrer Länderprüfung angesprochen wird⁷, wird kaum von jemanden negiert.

050105 Alternative modes of delivery

Aufgrund der föderalen Struktur der Erwachsenenbildung in Österreich entwickeln sich auch innovative Ansätze in der Regel eher in einer „bottom up“ als in einer „top down“ Richtung.

So läuft zur Zeit zum Beispiel im Bundesland *Burgenland* ein Pilotprojekt der Erwachsenenbildung, das versucht, besonders Menschen außerhalb der wirtschaftlichen und urbanen Ballungszentren mit unterschiedlichsten organisatorischen und didaktischen Methoden zu erreichen: das Land hat eine regionale Servicestelle für Erwachsenenbildungsberatung eingerichtet, die von allen übrigen Anbietern im Bereich der Erwachsenenbildung unabhängig ist.

Es werden im Rahmen dieses Projektes persönliche Beratungen face-to-face, über e-mail oder Telefon sowie mittels Beratern, die mobil kleinere Gemeinden besuchen, angeboten, um somit auf regionale oder individuelle Situationen flexibel reagieren zu können. Es werden zudem systematisch Daten gesammelt, um Qualitätssicherung und damit eine optimale Funktionalität des Programms zu ermöglichen: dazu gehört etwa eine Befragung Erwachsener im Land, deren Ergebnisse an Anbieter von Erwachsenenbildungsprogrammen weitergegeben wurden. Auch wurde die Universität in Graz in den laufenden Evaluationsprozess eingeschaltet. „In many ways it [the pilot program] operates as the kind of market-making mechanism that WIFI and BFI are, but it takes care to help individuals become more sophisticated consumers of services as well as stimulating providers to offer what adults in the region say they need.“ (OECD (2003), S. 32)

Als ein weiteres Beispiel für die dezentrale Entwicklung alternativer Formen des Bildungsangebotes kann das WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammern) herangezogen werden, das der größte berufliche Weiterbildungsanbieter des Landes ist. Im Hinblick auf

⁷ OECD (2003), S. 35.

die Lehrmethoden ist nicht nur Vielfalt, sondern auch Innovatives zu vermerken: neben Kleingruppenunterricht und Workshops (die häufig am Abend oder an Wochenenden stattfinden und damit Berufstätigen entgegenkommen) kommen auch Methoden des e-learning mittels eines dreigliedrigen Verfahrens zum Einsatz: einer Einführungsphase vor Ort folgt das Selbststudium, während dessen Coaches online oder telefonisch zwecks Konsultationen zur Verfügung stehen. Den Abschluss des Lernprozesses bilden Übungen innerhalb einer Gruppe, Präsentationen und entsprechende Techniken sowie Rollenspiele. Viele dieser Kurse sind aus den Bereichen Buchhaltung/Rechnungswesen, Elektronik und IT.

05010501 Open and distance learning

Umfragedaten zeigen, dass es schon seit langem eine schmale Tradition der Fernlehre gegeben hat, durch die elektronischen Medien haben sich Qualität und Umfang der Beteiligung an Weiterbildung in Form von Fernlehre jedoch wesentlich verändert. Jüngere Erwachsene nutzen „Medien- oder computergestützte Weiterbildung“ signifikant häufiger als Personen im Alter von 45 Jahren oder älter.⁸

An der Universität Linz wurde 1991 ein Zentrum für Fernstudien eingerichtet, dem Studienzentren in Wien, Linz, Bregenz und Steyr angehören. Das *Zentrum für Fernstudien (ZF)* kooperiert mit der *Fernuniversität Hagen*. Im Rahmen dieser Einrichtung können im Fernstudium Rechtswissenschaften studiert sowie die Studienberechtigungsprüfung absolviert werden. Das ZF ist Mitglied im Dachverband der „European Association of Distance Teaching Universities“ (EADTU) – in diesem Zusammenhang wurden in Wien und Linz EuroStudyCenter eingerichtet – und arbeitet mit der Open University zusammen. Es besteht in Österreich daher die Möglichkeit, sowohl Studien der Fernuniversität Hagen zu belegen, als auch über die *EuroStudyCenter* an europäischen Fernuniversitäten und an der *Open University (UK)* zu studieren.

Zur Infrastruktur des ZF zählt unter anderem der Bereich der Netzwerkkommunikation mit den Teilaufgabenbereichen

- Mitwirkung an der Schaffung einer Europäischen Search-Engine für Fernstudienangebote (CUBER)
- Erprobung von webbasierter Studierendenbetreuung

sowie Videokonferenzen:

- Point to Point- und Multipoint-Konferenzen
- Übertragung von Lehrveranstaltungen
- Mündliche Prüfungen
- andere Betreuungsformen
- Nutzung für Projekte, Auslandsbeziehungen und interne Organisation
- Vermietung der Anlagen

⁸ Nach einer Erhebung von Ende 2000 gaben zwischen 13 und 15 Prozent der 20 bis 44jährigen an, sehr häufig oder häufig medien- oder computergestützte Weiterbildung zu betreiben, bei den über 45- bis 59jährigen waren es nur noch 7 Prozent; siehe: Schneeberger (2001), S. 48.

05010502 E-learning

Auf e-learning bezogene Initiativen und Projekte „schossen in den letzten Jahren wie Pilze“ aus dem Boden der österreichischen Bildungslandschaft. Im Rahmen des Projektes *e-fit* des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sollen zum einen der Zugang zu Bildungsinformation und -beratung über ein Bildungsportal verbessert werden, zum anderen geht es darum, auf allen Ebenen neue Lehr- und Lernformen (eLearning, eTutoring, etc.) zu entwickeln und das Weiterbildungsangebot im Bereich der IKT-Zertifikate zu erhöhen (siehe dazu: <http://www.efit.at>).

Ebenfalls vom Bildungsministerium initiiert ist das Internetportal www.virtual-learning.at, das der Vernetzung und Kooperationsförderung einschlägiger Projekte dient. Über weitere Internetportale sind zahlreiche Anbieter und deren Ausbildungsprogramme abrufbar: so etwa www.academynow.com, ein österreichisches eLearning-Portal mit Angeboten in den Bereichen EDV, Sprachen, Business, oder www.seminar-shop.com, ebenfalls ein heimisches Internetportal mit einem umfangreichen Angebot verschiedenster (auch internationaler) Anbieter.

Es gibt darüber hinaus einen Ableger der österreichischen *Berufsförderungsinstitute (bfi)* mit Angeboten im Bereich Computer-based-Training (CBT) und Web-based-Training (WBT), hauptsächlich im Bereich EDV.⁹ eLearning-Angebote für den 2. Bildungsweg bestehen auch an mehreren österreichischen *Volkshochschulen (VHS)*.¹⁰ Entsprechende elektronisierte Lernmöglichkeiten im Rahmen von WIFI-Ausbildungen wurden bereits unter Punkt 050105 thematisiert.¹¹

Die Fachhochschulen spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen in Österreich. So besteht zum Beispiel in der Fachhochschule Salzburg ein "E-Learning Support & Competence Center"; dieses unterstützt die Lehre durch e-Learning. Die Kursangebote bestehen vor allem in den drei berufsbegleitenden Studien „Telekommunikationssysteme“, Betriebswirtschaft & Informationsmanagement“ und „Entwicklung und Management touristischer Angebote“. Damit können die Studierenden einen Teil ihrer Zeit frei einteilen, und bereits 1999 wurde ein eigenes Tele-Portal aufgebaut, welches ständig erweitert wird.¹²

05010503 New learning environments incl. learning organisations

In den Bundesländern existieren Bildungszentren (sogenannte „Bildungshäuser“), in denen verschiedenste non-profit-Organisationen Kurse anbieten können, die berufsbildenden oder allgemeinbildenden Charakter haben können. Dabei wird flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Region oder der Gemeinde eingegangen.

In Graz z. B. gibt es das *Bildungszentrum Raiffeisenhof*, in dem nicht nur an der lokalen Wirtschaft und deren Qualifikationsbedarf orientierte Kurse (etwa im Bereich Land- und Forstwirtschaft) angeboten werden, sondern auch Infrastruktur für andere Erwachsenenbildungsor-

⁹ Siehe: www.e-bfi.at

¹⁰ Z.B. die VHS in einem Wiener Bezirk: <http://meidling.vhs.at/elearning.htm>

¹¹ Siehe auch: www.wifi.at/elearning/default.htm

¹² Zur Fachhochschule Salzburg siehe: www.fh-sbg.ac.at/de/elearning/index.htm

ganisationen bereitgestellt wird. Auch können einzelne Betriebe Klassenräume für eigene Schulungen anmieten.

Der Konzern *Magna Steyr* in der Steiermark soll als Beispiel für innovative Formen und Ansätze der Weiterbildung in Österreich dienen. Magna beschäftigt etwa 6500 Mitarbeiter und ist in der Automobilherstellung (unter anderem für die Firmen BMW, Mercedes und Chrysler) und seit kurzem auch in der Automobilentwicklung tätig.

Es lassen sich insbesondere sieben verschiedene Aspekte bzw. Aktivitäten bezüglich des Bereichs Erwachsenenbildung feststellen:

1. Etwa die Hälfte der Arbeiter aus dem Bereich der Fertigung hat eine Lehre absolviert
2. Magna kooperiert mit dem Arbeitsmarktservice(AMS)-Steiermark; dieses sucht zunächst unter den arbeitslosen Personen diejenigen, die für die Arbeit im Betrieb geeignet erscheinen; diese werden dann von Magna in betriebsinternen Schulungen (weiter)qualifiziert
3. Der Konzern gibt ungelernten Arbeitern die Möglichkeit der Höherqualifizierung, die zum Lehrabschluss (Facharbeiterqualifikation) führen soll
4. Alle Beschäftigten im Betrieb absolvieren im Schnitt 4,5 Trainingstage pro Jahr; es werden Verzeichnisse mit Weiterbildungsmöglichkeiten angelegt, die für die Beschäftigten als Orientierungshilfe dienen und lokale Anbieter von Erwachsenenbildung können allgemeine Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen (während die firmenspezifischen Schulungen vom Konzern angeboten werden)
5. Die Beschäftigten können (in ihrer Freizeit) Englisch und (ausländische Arbeiter) Deutschkurse absolvieren; alle anderen Ausbildungsmöglichkeiten werden in der Arbeitszeit durchgeführt
6. Will ein Angestellter eine Universität oder eine FH besuchen, so zahlt das Unternehmen bis zu 50 Prozent der Studiengebühren (abhängig von der Relevanz der Ausbildung für das Unternehmen); einige der Trainer im Unternehmen kommen zudem aus Fachhochschulen; es gibt außerdem die Möglichkeit einer „dualen“ FH-Ausbildung: die Hälfte der Ausbildung wird in der FH absolviert, die andere Hälfte in betriebsinternen Schulungen
7. Ungefähr 2500 Angestellte haben eine lokale Universität oder eine FH besucht, wobei Magna an der Gestaltung einiger Curricula beteiligt ist, um die Absolventen in Richtung des Qualifikationsbedarf des Unternehmens vorzubereiten

05010504 Flexibilisation and differentiation

Ein wichtiger Ansatz der Flexibilisierung und Differenzierung der beruflichen Bildung in Österreich besteht in der Möglichkeit, Abschlüsse der oberen Sekundarstufe, aber auch der Fachhochschule berufsbegleitend zu machen. In diesem Zusammenhang sind auf allen Ebenen gelungene Beispiele vorzuweisen.

Quantitativ am bemerkenswertesten fällt das Beispiel der Lehrlingsausbildung für Erwachsene aus. Üblicherweise wird die Lehrlingsausbildung in Österreich von Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren absolviert. Zunehmend treten aber auch Erwachsene zur Abschlussprüfung an, die über andere Wege ihr Fachwissen erworben haben. Auch Immigranten nutzen diese Möglichkeit. Im Jahr 2002 traten insgesamt rund 50.800 Personen zu einer Lehrabschlussprüfung an, rund 7.100 taten dies über Sonderformen der Zulassung. Hierbei entfielen mit 5.300 Personen der zahlenmäßig größte Anteil auf Erwachsene, die einen ersten Lehrab-

schluss erreichen wollten, während die übrigen eine sogenannte Zusatzprüfung erwerben wollten. Die Zusatzprüfungen sind ein flexibles Element der Erweiterung der ursprünglichen fachlichen Erstausbildung.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und die Sozialpartner arbeiten an einer weitergehenden Nutzung der damit angesprochenen Möglichkeiten. Im Herbst 2003 wurde eine Arbeitsgruppe „Modularisierung“ eingesetzt, die zu höherer Flexibilität der Erstausbildung und vor allem zu einer besseren Verkoppelung von Erstausbildung und fachlicher Weiterbildung führen soll.

Ein weiterer Pfeiler der österreichischen beruflichen Qualifizierungsstrategie mit dem Ziele von Flexibilisierung der Bildungsangebote und der Bildungszeiten ist die wachsende Zahl an FH-Angeboten für Berufstätige. Dies wurde auch vom aktuellen OECD-Prüfbericht festgestellt: “In general, as we have mentioned several times, the supply of adult learning seems adequate to the demand. Second-chance programs have expanded, and there does not seem to be excess demand for the places available. These programs are generally provided in the evenings, accommodating the schedules of working people. There are several routes available through evening schools including conventional academic programs as well as a more occupationally-oriented programs through technical colleges as well as programs – the Intensive Apprenticeships – following the practices of the dual system. The FHS have started to offer more part-time programs geared to adults, providing the equivalent of a university education. There is a broad variety of upgrade training, available from several different providers, given at many different times of the day and the weekend.” (OECD (2003), S. 22)

0502 Publicly promoted CVET for all

Der Begriff der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung ist bezogen auf Österreich vielfältig und nur unscharf abzugrenzen. Relevant sind hierbei

- Schulen für Berufstätige, die zumeist öffentliche Einrichtungen sind
- Angebote von Fachhochschulen und Universitäten, die sich an Berufstätige richten
- Weiterbildungsangebote gemeinnütziger Bildungsanbieter, die mit öffentlichen Körperschaften institutionell auf unterschiedliche Weise verbunden sind. Ein Teil dieser Einrichtungen passt aber besser unter Punkt 0504 (CVET at the Initiative of Enterprises or Social Partners).

050201 Target groups and provision

Eine Erhebung von Ende 2000 zeigt, dass die 20- bis 29jährigen am häufigsten die öffentlichen Weiterbildungsangebote in Abendschulen und Hochschulen nutzen. Die Erhebung belegt zugleich, dass Kurse, die zumeist bei einem gemeinnützigen Anbieter stattfinden, insgesamt die größte Teilnehmerzahl in der Erwachsenenbildung auf sich ziehen. Das Verhältnis von 16 zu 3 Prozent Beteiligung innerhalb der Wohnbevölkerung bildet die quantitativen Relationen realistisch ab.

Zu beachten ist, dass die Schulen für Berufstätige ausschließlich Bildungsgänge, die zu einem *Zeugnis* bzw. einem *Diplom* führen sollen, anbieten, während die gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen ein vielfältiges Angebot haben. Die gemeinnützigen Bildungsanbieter bieten sowohl Kurse unterschiedlicher Länge ohne Zertifikat als auch Kurse und längere Lehrgänge mit Zeugnisabschluss an. Einige bieten seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre auch Fachhochschulstudiengänge an.

Die *Schulen für Berufstätige* bieten in Österreich komplette und mehrjährige Ausbildungen an. Diese Schulen sind als Abendschulen eingerichtet und entsprechen im Lehrplan im wesentlichen der Struktur der schulischen Hauptform. Die berufsbildenden Formen sind vielfältiger und werden stärker als rein allgemeinbildende höhere Schulen von Berufstätigen besucht. Alle Höheren Schulen, die in Abendform angeboten werden, sind inhaltlich und von der zeitlichen Belastung für die Teilnehmer sehr anspruchsvoll. In der Regel werden sie als Präsenzunterricht geführt.

Die *AHS (Allgemeinbildende Höhere Schule) für Berufstätige* dauert 4 Jahre und wird im Abendunterricht besucht. Die Inhalte sind die gleichen wie in der Hauptform für Jugendliche. Der Abschluss berechtigt zum Hochschulstudium und vermittelt die sogenannte B-Dienstfähigkeit im öffentlichen Dienst (Stufe unter den Hochschulabsolventen). Die AHS für Berufstätige ist nicht gebührenpflichtig.

Die Angebote der Berufsbildende Höheren Schule (BHS) für Berufstätige oder für die Weiterbildung gliedern sich vor allem in drei Formen:

1. Die *BHS für Berufstätige*, die 4 bis 5 Jahre dauert, am Abend besucht wird und nur den positiven Abschluss der Pflichtschule voraussetzt. Viele Teilnehmer haben aber

einen Lehrabschluss oder Vorkenntnisse aus dem Besuch einiger Jahre der Hauptform der BHS.

2. Das *Kolleg* richtet sich an Absolventen einer *AHS (Allgemeinbildende Höhere Schule)* und wird in Tagesform oder in Abendform angeboten. In der Abendform dauert es in der Regel 3 Jahre.
3. Der *Aufbaulehrgang* richtet sich an Absolventen einer fachlich einschlägigen Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS) und dauert in der Regel 3 Jahre.

TABLE 2:

**Age-group and gender-specific types of continuing vocational training
in residential population aged 15+, 12/2000**

Percentage of persons often or very often engaging in continuing vocational training
over the past three years, in %

Structural characteristic	Reading specialist books and magazines	Special training in own company	Special training in other company or external product training and similar	Lectures	CET courses	Media or computer-aided CET*	Evening classes, colleges, studies in 2nd education pathway
AGE IN YEARS							
15 – 19 (n=70)	38	41	3	18	13	21	1
20 – 29 (n=173)	40	27	9	23	22	15	6
30 – 44 (n=291)	45	32	9	25	28	13	4
45 – 59 (n=228)	28	16	5	17	15	7	1
60+ (n=239)	13	0	0	7	2	1	1
GENDER							
male (n=477)	42	25	8	20	16	12	3
female (n=523)	24	16	4	17	16	7	3
TOTAL (N=1,000)	32	21	6	18	16	9	3

* Continuing vocational training from home using media such as CD-ROM, videos, audio tapes, online courses, etc.

Source: Fessel-GfK (2002)

Eine Verkürzung der vorgesehenen Studiendauer ist bei entsprechender Vorbildung möglich. Aufnahmebedingungen sind eine positiv abgeschlossene achte Schulstufe sowie ein Mindestalter von 17 Jahren. Alle Absolventen einer BHS – ob in der Hauptform oder in den Sonderformen für Erwachsenen – schließen mit einer Diplomprüfung ab und in den technischen Bereichen mit der Anwartschaft auf die Standesbezeichnung Ingenieur. Außerdem vermittelt der BHS-Abschluss die allgemeine Studienberechtigung an Universitäten. Die Angebote der BHS sind sehr vielfältig und in hohem Maß am Bedarf der Wirtschaft orientiert. Es sind hier regional auch intensive Kontakte und Kooperationen zu verzeichnen. Die oben genannten Hauptformen werden in vielen Städten des Landes angeboten, wobei es neue Formen (unter Einbe-

ziehung von E-learning) gibt. Eine Übersicht findet sich im Internet: <http://www.berufsbildendeschulen.at>.

Die Ausbildungsbereiche der Sonderformen der BHS sind weitgehend identisch mit den Tagesformen und umfassen technisch-gewerbliche, kaufmännische sowie wirtschaftsberufliche Berufsfelder. Die zahlenmäßig stärksten sind die technischen und kaufmännischen Formen.

TABLE 3:

Successful *Reifeprüfung* examinations in postsecondary technical and vocational schools and colleges (=special forms of upper secondary schools and colleges), years 1999 and 2000*

Educational establishment (preconditions)	1999	2000*
Academic secondary schools, academic secondary schools focusing on mathematics, the sciences and/or technical subjects, and academic secondary schools focusing on economics and social studies for employed people	430	372
Post-secondary modern qualifications concise academic secondary school and academic secondary school focusing on natural sciences	120	110
AHS total (only requires compulsory schooling qualifications)	550	482
Secondary technical and vocational colleges for engineering, arts and crafts for employed people	452	866
Secondary colleges for business administration for employed people	516	325
Secondary training course for nursery school teachers for employed people	63	27
Training course for tutors to become special tutors (day form, employed people, distant learning)	38	37
BHS for persons under employment (requires positive compulsory schooling qualifications)	1,069	1,255
Secondary courses in TVE in the area of secondary technical and vocational colleges for engineering, arts and crafts (in the narrower sense)	474	523
Secondary courses in TVE for arts and crafts	19	16
Secondary courses in TVE at secondary colleges for business administration	231	250
Secondary courses in TVE at secondary colleges for occupations in the service industries management	25	12
Secondary courses in TVE for nursery school teachers and social education	123	184
Secondary courses in TVE for the clothing sector	31	50
Secondary courses in TVE for tourism	260	355
BHS for AHS graduates	1,163	1,035
Add-on course at secondary technical and vocational colleges for engineering, arts and crafts (in the narrower sense)	532	185
Add-on course for the clothing sector	17	7
Post-secondary modern qualifications in tourism	129	146
Add-on course in arts and crafts	22	3
Add-on course at secondary colleges for business administration	319	187
Add-on course at secondary colleges for occupations in the service industries management	102	95
Special form of the secondary college for agriculture and the food industry (four years)	37	55
BHS for BMS graduates	1,158	678
<i>Berufsreifeprüfung</i> (since 1997 for holders of apprenticeship qualifications and BMS graduates)	-	564²⁾

* without 2nd date (spring)

Source: BMBWK (2001b); special analysis.

Berufsreifeprüfung

Mit September 1997 trat das Gesetz über die *Berufsreifeprüfung (BRP)* (BGBl. I Nr. 68/1997) in Kraft. Seither besteht die Möglichkeit, auf Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxisbezogenen Wissens diese Berufsreifeprüfung abzulegen. Dies gilt für Personen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung, Absolvent/innen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer Schulen sowie für Absolvent/innen von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst und ab Inkrafttreten einer Novelle mit 1. September 2000 auch für Absolvent/innen der land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung.

Die BRP ist der *Reifeprüfung an höheren Schulen insofern gleichwertig*, als sie zum Studium an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen sowie zum Besuch von Kollegs usw. berechtigt und im Bundesdienst als Erfüllung der Erfordernisse für eine Einstufung in den gehobenen Dienst gilt.

Die Berufsreifeprüfung setzt sich aus vier Teilprüfungen zusammen: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der Kandidat/innen als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Prüfung im gewählten Fachbereich entfällt gegenwärtig für Personen mit Meisterprüfung, abgeschlossener Werkmeisterschule oder 3-jähriger Fachakademie. Seit der letzten Novellierung entfällt die Fachbereichsprüfung für alle Personen, die eine nach Inhalt, Prüfungsform, Prüfungsdauer und Niveau gleichwertige Prüfung abgelegt haben. Dazu zählen beispielsweise weiterhin Meisterprüfungen, die Abschlussprüfung an einer Werkmeisterschule und einer mindestens 2-jährigen WIFI-Fachakademie, zusätzlich die Abschlussprüfung an einer Bauhandwerkerschule, das Gesundheits- und Krankenpflegediplom, Befähigungsprüfungen etwa für Kindergärtner/innen und Erzieher/innen, Befähigungsnachweise und bestimmte Fachprüfungen (für Steuerberater/innen usw.) sowie die Lehrabschlussprüfung über einen 4-jährigen Lehrberuf, wenn diese mit Auszeichnung beurteilt wurde. Auch wurde neu geregelt, dass die Prüfung in der gewählten Fremdsprache durch den Erwerb bestimmter, auf dem Verordnungsweg festgelegter Zertifikate entfallen kann.

Ebenso werden bereits bestandene Teile einer Reifeprüfung an einer höheren Schule anerkannt, ab September 2000 auch Teile einer abschließenden Prüfung an einer mittleren Schule, an einer Akademie für Sozialarbeit, einer Akademie im Sinne des Akademien-Studiengesetzes, an einem Fachhochschul-Studiengang oder einer Universität, wenn sie hinsichtlich des Inhalts und der Dauer den Erfordernissen der Berufsreifeprüfung entsprechen.

Die BRP ist vom Grundsatz her eine *Externist/innenprüfung an Höheren Schulen*. Jedoch sieht das BRP-Gesetz vor, dass Prüfungen auch in vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur anerkannten Lehrgängen, die von *Erwachsenenbildungseinrichtungen* angeboten werden und somit nicht Teil des öffentlichen Schulwesens sind, abgenommen werden können. Auch dies stellt eine Neuheit im österreichischen Bildungssystem dar (Schlögl/Klimmer (2001), S. 74f.). Die Teilnehmer/innenzahlen in den Kursen der Erwachsenenbildung haben mittlerweile eine Größe von rund 6000 erreicht. (Schlögl/Klimmer/Gary (2001)). Die Abschlüsse werden erst seit 2000 zentral dokumentiert. Für dieses Jahr werden in der Schulstatistik 564 BRP-Zeugnisse vermerkt.

Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)

Insgesamt sind die Sonderformen der Höheren Schulen für Berufstätige stärker in Besuch und Abschlusszahlen als die Mittleren Schulen. Bei den BMS für Berufstätige sind die technisch-gewerblichen Richtungen deutlich stärker vertreten.

TABLE 4:

Qualifications obtained in special BMS forms, 1999 - 2000

Type of continuing education and training	1999	2000*
Commercial master craftsperson course for joiners (SPP)	-	19
Industrial master craftsperson evening class for employed people	386	256
Construction worker course	159	126
Commercial master craftsperson course for dressmakers (SPP)	-	16
Artistic master craftsperson course for communication design (SPP)	-	18
Total for engineering, arts and crafts	545	435
Secondary business schools for employed people	12	36
Gesamt	557	471

* without 2nd date (spring)

SPP = school pilot project in accordance with section 7 of the School Organisation Act

Source: BMBWK (2001b)

Bei der *BMS (berufsbildende mittlere Schulen) für Berufstätige* gibt es Sonderformen, die öffentlich-rechtliche Lehrpläne haben, aber in gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden. Dies betrifft vor allem den technisch-gewerblichen Bereich (Werkmeisterschulen, Bauhandwerkerschulen), die von Lehrabsolventen besucht werden und quantitativ einen erheblichen Output aufweisen.¹³ Die Handelsschulen für Berufstätige (ebenfalls BMS-Level) weisen vergleichsweise bescheidene Abschlusszahlen auf.

Weitere berufsbegleitende Bildungsangebote umfassen:

- o Berufsbildende Schulen im Gesundheits- und Sozialbereich nach dem Schulorganisations- oder Krankenpflegegesetz, die für Pflege- und Pflegehilfsberufe qualifizieren.
- o Die Akademie für Sozialarbeit für Berufstätige (z.T. wurden diese bereits in FH-Studiengänge ungewandelt) hat das Ziel, berufstätigen Interessent/innen an einer Sozialarbeiter/innenausbildung die Möglichkeit zum Erwerb eines Diplomzeugnisses und damit zur Ausübung qualifizierter Tätigkeiten im Bereich der öffentlichen und privaten Wohlfahrtseinrichtungen (Jugendpflege, Altenbetreuung, Rehabilitation, Bewährungshilfe usw.) zu geben.
- o Speziallehrgänge an BHS-Standorten haben seit der Überführung aus dem SchOG in die Teilrechtsfähigkeit in den letzten Jahren an quantitativer Bedeutung verloren.

¹³ Siehe dazu: Schneeberger (1995).

Nachholen von Hauptabschlüssen (Sekundarstufe I)

Über 90 Prozent der jungen Österreicher erreichen heute einen positiven Pflichtschulabschluss und nehmen eine weiterführende Ausbildung auf. 83 Prozent der 20- bis 24jährigen wiesen nach der letzten Volkszählung (2001) einen Abschluss der Sekundarstufe II einschließlich der Lehrlingsausbildung auf.¹⁴ Trotzdem wurde die Frage des Nachholens eines positiven Abschlusses der Sekundarstufe I in den letzten Jahren zunehmend ein Thema. Auch die Immigration der 90er Jahre war hierfür wichtig.

Der positive Abschluss der 4. Klasse einer Hauptschule (8. Schulstufe) ist notwendig, um eine weiterführende mittlere oder höhere Schule besuchen zu können. Auch die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz (Lehrvertrag) oder einen Arbeitsplatz sind, obgleich formal nicht unbedingt erforderlich, real ohne positiven Hauptschulabschluss zunehmend ungünstig. Für jene, welche die Schulpflicht ohne positives Abschlusszeugnis absolviert haben, ist es daher empfehlenswert, einen Hauptabschluss nachzuholen. Auch für die Nostrifikation (Anerkennung) eines ausländischen Schulabschlusses kann es notwendig sein, einzelne Prüfungen im Rahmen des Hauptschulabschlusses nachzuholen.

Aus den genannten Gründen bieten mehrere Erwachsenenbildungseinrichtungen Vorbereitungen auf die Hauptschulabschlussprüfung an. Diese Lehrgänge bereiten auf die Hauptschulabschlussprüfung vor, die vor einer Externist/innenkommission an einer Schule abzulegen ist. Die Kurse sind gebührenpflichtig und werden zumeist als Abendlehrgänge geführt.¹⁵ In Projekten, die seitens des Bildungsministeriums gefördert wurden, waren 2000/01 insgesamt 812 Teilnehmer/innen zu verzeichnen.

Universitäten und Fachhochschulen

Aufgrund einer relativ hohen Beteiligung von Erwerbstätigen an Universitätsstudien hatten die Universitäten schon seit langem eine „Weiterbildungsfunktion“ bereits im regulären Studienbetrieb. In Österreich gibt es an den Universitäten jedoch keine formellen Studiengänge für Berufstätige wie in vielen anderen Ländern. Daher wird in einschlägigen Vergleichsstatistiken kein entsprechender Wert für Österreich ausgewiesen.

Die Universitäten als große Bildungsinstitutionen, die auf eine wissenschaftliche Berufsvorbildung ausgelegt sind, bieten Weiterbildung und Höherqualifizierung derzeit weitgehend in *Universitätslehrgängen* (ULG) (Postgraduiertenangebote wie auch Lehrgänge für Personen mit anderen Zugangsvoraussetzungen) an, die ebenfalls Abend-, Block- und Wochenendangebote darstellen. 2002 wurden 362 ULG gemäß UniStG gebührenpflichtig angeboten. (Hochschulbericht 2002, S. 45) Im Wintersemester 2001 waren 7.697 Studierende in ULG zu verzeichnen, davon 1.865 (24 Prozent) an der Donau Universität Krems (DUK).¹⁶

Weiters werden vereinzelt in Anlehnung an die volkstümlichen Universitätsvorträge nach 1900, die einen wesentlichen Einfluss auf die Volksbildungsbewegung und damit die heutigen

¹⁴ Statistik Austria (2003c), S. 3.

¹⁵ Hauptschulabschlusskurse im Rahmen von schulischen Angeboten werden auch angeboten, jedoch richten sich diese an höchstens Achtzehnjährige und sind daher nicht Gegenstand dieses Berichts.

¹⁶ Quelle: BMBWK Abt. VII/9

Volkshochschulen hatten, Kurse angeboten, die auch für Personen ohne Hochschulzugang offen sind – wie beispielsweise das Programm „university meets public“ in Kooperation mit Wiener Volkshochschulen oder die „Montagsakademie“ der Universität Graz. Insbesondere in Form von Ringvorlesungen wird von Universitäten eine breitere Öffentlichkeit über neueste wissenschaftliche Entwicklungen informiert.

Zur Präzisierung des Begriffs Hochschule sei erläutert, dass in Österreich heute *zwei Wege* zu einem tertiären Bildungsabschluss führen. Einerseits der traditionelle universitäre Weg über zweigliedrige, neuerdings auch dreigliedrige Studiensysteme, und andererseits seit dem Studienjahr 1994/95 die Fachhochschul-Studiengänge (FH-Stg.), die insbesondere die berufspraktische und wissenschaftlich fundierte Ausbildung für ein bestimmtes Berufsfeld betonen. Diese Studiengänge dauern mindestens sechs Semester, zumeist ist die Studiendauer aber auf acht Semester festgelegt, und führen zu akademischen Abschlüssen, die auch zu einem Doktoratsstudium an einer Universität berechtigen.

Strukturell neu war aber auch die Möglichkeit für FH-Träger, spezielle Studiengänge für Berufstätige anzubieten, die in ihrer Studienorganisation auf die zeitlichen Ressourcen von Berufstätigen Rücksicht nehmen (Abend- und Wochenendangebote). 2001 waren mit 3.719 von insgesamt 18.068 rund 20% FH-Studierende in solchen berufsbegleitenden Studiengängen zu verzeichnen. (Schlögl/Dall/Rinnhofer (2002), S. 252)

Die Fachhochschulen sind auch im Hinblick auf die *Altersstruktur* der Studienanfänger/innen zu einem höheren Anteil als Erwachsenenbildungseinrichtungen in dem Sinne zu verstehen, dass nach abgeschlossener Erstausbildung ein zweiter Einstieg in weiterführende Ausbildung vorgenommen wird: Im Wintersemester 2000/01 waren in Fachhochschulstudiengängen von den 4.114 erstmalig aufgenommenen Studierenden 30% 25 Jahre oder älter, 14% waren 30 Jahre oder älter; im Falle der 26.023 erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden an Universitäten waren es zum gleichen Zeitpunkt 10%, die 25 Jahre oder älter waren, und nur 4%, die 30 Jahre oder älter waren. (Statistik Austria 2002a, S. 172, S. 333)

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

Die österreichische Hochschullandschaft ist von einem hohen Anteil von berufstätigen Studierenden geprägt. Im Sommersemester 2002 waren etwa zwei Drittel aller Studierenden während der Vorlesungszeit (rund die Hälfte laufend und weitere 18% gelegentlich) erwerbstätig. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Erwerbstätigen zu. Ab dem 12. Semester beträgt die Erwerbsquote bereits 80%.¹⁷ Für die Gruppe der Personen, die neben einer Berufstätigkeit die Regelstudienangebote der Universität als Weiterbildungsangebote nutzen, liegen keine Daten vor.

Angesichts einer stark gestiegenen Maturanten/innenquoten in den letzten zwei Jahrzehnten wird der Bedarf an postsekundärer berufsorientierter Bildung, die den unterschiedlichen Inter-

¹⁷ Wroblewski/Unger (2003)

essen und Beschäftigungsmöglichkeiten zunehmend heterogener Absolventenpopulationen gerecht werden soll, zu einer wichtigen Frage in der Gestaltung des Bildungsangebotes. Innovationen in Form von dreigliedrigen Studiensystemen sowie die Implementierung des *Universitätsgesetzes 2002* mit mehr Autonomie der Universitäten wird weitere Entwicklungen im Hinblick auf Angebote im Sinne der Erwachsenenbildung auslösen.

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

Nicht übersehen werden sollen schließlich die zusätzlichen, vielfältigen Leistungen der Hochschulen in der Erwachsenenbildung, sei es in Form von Veranstaltungen für das allgemeine Publikum, sei es in Form der Vortragstätigkeit von Hochschulangehörigen in Erwachsenenbildungseinrichtungen oder mittels Diffusion wissenschaftlich gesicherten Wissens durch schriftliche Publikationen und audio-visuelle Medien.

Zugang zur Hochschule ohne Reifeprüfung (Studienberechtigungsprüfung)

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

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

Die SBP besteht in der Regel aus fünf Prüfungsteilen (Pflichtfächer und Wahlfächer). Die Pflichtfächer sind für die jeweilige anschließend angestrebte Ausbildung vorgegeben.

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

Die Donau Universität Krems: ein Zentrum für Weiterbildung

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

Entwicklung des tertiären Bereichs sowie generell den Weiterbildungsangeboten der Universitäten kommt angesichts steigender Studierenden- und Absolvent/innenquoten wachsende Bedeutung in der Erwachsenenbildung zu. Zur Erhöhung der Zugänglichkeit werden Projekte an österreichischen Universitäten erprobt, die entweder hinsichtlich der Organisationsform (Abend- oder Wochenendformen) oder ergänzt durch Onlineangebote Berufstätigen oder Personen mit Betreuungspflichten entgegenkommen.

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

Plattform für universitäre Weiterbildung – AUCEN

Bei *AUCEN (Austrian Universities Continuing Education Network)*¹⁸ handelt es sich um eine Plattform für universitäre Weiterbildung in Österreich. Eine Arbeitsgruppe von Weiterbildungsbeauftragten und Personalentwicklungsbeauftragten der österreichischen Universitäten wirkt gemeinsam an folgende Maßnahmen mit der Zielsetzung der Förderung von universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung zusammen: Erfahrungsaustausch über universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung, Ausarbeitung von Empfehlungen und Kommentaren im Bereich der Universitäts- und Weiterbildungspolitik, Öffentlichkeitsarbeit (Weiterbildungsdatenbank, Publikationen, Bildungsmessen), Anregung bzw. Durchführung gemeinsamer (Forschungs-)Projekte, Networking auf europäischer und internationaler Ebene sowie Entwicklung neuer Perspektiven im Bereich universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung.

050202 Providers

Es gibt in ganz Österreich ein dichtes Netz von Bildungseinrichtungen der großen gemeinnützigen Anbieter (VHS, BFI, LFI, WIFI etc.). Im öffentlichen Schulwesen werden Abendschulen für Berufstätige ebenfalls in allen Bundesländern angeboten. Im Prinzip handelt es sich dabei um dieselben Sparten wie im Tagesunterricht, allerdings nicht in derselben Angebotsdichte. Universitätslehrgänge werden zum einen an Hochschulstandorten angeboten, zum anderen gibt es aber in letzter Zeit zunehmend auch sogenannte „Lehrgänge universitären Charakters“, die von diversen Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. WIFI) angeboten werden, wodurch die Angebotsvielfalt beruflicher Erwachsenenbildungsmöglichkeiten beträchtlich zugenommen hat. Mit den 1994 gegründeten Fachhochschulen ist auch für die berufliche Erwachsenenbildung ein wichtiges zusätzliches Angebot geschaffen worden. Etwa ein Drittel der FH-Studenten sind Berufstätige, rund 30 Prozent sind über 25 Jahre alt. Die Donau-Universität Krems führt keine ordentlichen Grundstudien durch, sondern beschränkt sich auf Weiterbildungsangebote/Universitätslehrgänge. Sie hat derzeit ca. 2400 Studierende und 56–60 studienaktive Lehrgänge und stellt damit derzeit mehr als ein Drittel des universitären Weiterbildungsangebotes.

Die Schulen für Berufstätige und die Hochschulen wurden bereits zuvor ausführlich beschrieben. Im weiteren sollen daher nur noch die gemeinnützigen Bildungsanbieter dargestellt werden.

¹⁸ Siehe: <http://www.aucen.at/index.htm>

Gemeinnützige Weiterbildungseinrichtungen

Die gemeinnützigen Anbieter in Österreich haben traditionell den stärksten Stellenwert in der allgemeinen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung in Österreich. In ihrer Entwicklung und Struktur spiegeln sich Politik, Religion und Verbände des Landes. Die großen Anbieter, die nachfolgend genannt werden, haben sich in der *Konferenz der Erwachsenenbildungsanbieter Österreichs (KEBÖ)* zusammengeschlossen.

Die *Volkshochschulen* sind die traditionsreichste Einrichtung der Erwachsenenbildung in Österreich und mehr als 100 Jahre alt. Der *Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV)* mit seiner Pädagogischen Arbeits- und Forschungsstelle (PAF) ist der Dachverband für neun als Vereine organisierte Landesverbände mit unterschiedlicher Trägerstruktur. Insgesamt gibt es 293 Volkshochschulen in Österreich. In der allgemeinen Erwachsenenbildung liegen die Volkshochschulen im Nutzungsgrad in der Bevölkerung fast gleich auf mit dem WIFI, unter den Erwerbstätigen an zweiter Stelle. Die Volkshochschulen sind besonders bei den Frauen beliebt: Im Arbeitsjahr 2001/02 entfielen von den rund 357.6000 Kursteilnahmen 76 Prozent auf weibliche Teilnehmer¹⁹.

Die eigentlich Bildungsarbeit erfolgt in den regionalen Einrichtungen. Als Beispiel können die *Wiener Volkshochschulen* dienen. Die 18 Wiener Volkshochschulen sind unabhängige Vereine, die dezentral in allen 23 Wiener Gemeindebezirken an über 150 Veranstaltungsorten tätig sind. Jährlich werden heute über 150.000 Kursteilnahmen in Wien verzeichnet. Die Vereine gehören dem *Verband Wiener Volksbildung* an, bei dem rund 700 Personen hauptberuflich tätig sind. Das Angebot der Volkshochschulen enthält berufliche Weiterbildung, geht aber weit darüber hinaus. Die angebotenen allgemeinbildenden Kurse und Schulabschlüsse (Nachholen und Erweitern von formalen Schulabschlüssen) und die dabei verfolgten Bildungsziele (Bildung als Lebenshilfe, Stärkung der Persönlichkeit oder soziale, interkulturelle und politische Bildung) werden aber zudem wichtig für die Entwicklung und Erhaltung der Erwerbsfähigkeit in einer informatisierten und internationalisierten Wirtschafts- und Arbeitswelt. Nicht zuletzt trifft dies auf das Angebot von etwa 70 Fremdsprachen und vielen Sprachzertifikaten sowie neuen Formen des Sprachlernens zu. Der Verband bietet außer dem Kursangebot auch lokale Bildungszentren, Veranstaltungsräume und andere kulturelle Angebote und Begegnungsstätten an. Für den Kursbesuch an den Volkshochschulen sind Gebühren zu entrichten, aus denen sich die Wiener Volksbildung etwa zu 65 Prozent finanziert. Die ergänzenden Mittel kommen vor allem von der Stadt Wien.²⁰

¹⁹ Vater/Filla (2002), Tabelle 5.

²⁰ Alle Informationen aus: Verband Wiener Volksbildung (o.J.)

TABLE 5:

**Percentage of respondents who have "already made use of"
the following possibilities of continuing education and training, in 2002, in %**

Continuing education and training option (multiple statements possible)	Population 15+ (n=4,200)	Employed (n=2,160)
Institute for Economic Promotion (WIFI)	28	37
Adult Education Centre (VHS)	26	28
Vocational Training Institute (BFI)	14	19
Other options*	11	16
University	13	15
Private providers	11	15
Catholic and Protestant Educational Associations (<i>Bildungswerke</i>)	11	11
Laendliches Fortbildungsinstitut (LFI)	5	7
Fachhochschule	4	5
Economic Society Austria (VG-Ö)	2	2
No information	36	26

* especially schools for employed persons

Source: Fessel-GfK (2002)

Die *Bildungshäuser* sind Einrichtungen der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Dem Dachverband *Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreich*, organisiert als Verein, gehören 17 Bildungshäuser an. Die Arbeitsgemeinschaft hat den Zweck, Bildungshäuser organisatorisch zusammenzufassen und nach außen hin zu vertreten. Jedes Bildungshaus – ob getragen von Bund, Kirche, Ländern oder den bäuerlichen Interessensvertretungen – ist in der Gestaltung seiner Programme eigenständig.

Das *Forum Katholischer Erwachsenenbildung* umfasst mehr als 60 Einrichtungen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung: katholische Bildungswerke, Bildungshäuser, Fernkurse, Fachbildungseinrichtungen (z.B. Katholische Sozialakademie). Während die rund 1.500 örtlichen Bildungswerke spezifisch auf die Bedürfnisse in den Regionen eingehen, liegt der Schwerpunkt der Bildungshäuser in intensiven und länger andauernden Bildungsgängen. Der *Ring Österreichischer Bildungswerke* fungiert als Plattform von zwei Teilverbänden, und zwar dem Verband *Österreichischer Volksbildungswerke* (VÖVBW) und der Arbeitsgemeinschaft *Evangelischer Bildungswerke* (AEBW). Er fördert die Zusammenarbeit zwischen den Teilverbänden, koordiniert den Gedanken- und Erfahrungsaustausch und vertritt gemeinsame bildungspolitische Interessen.

Die öffentlichen Büchereien Österreichs sind in einem erweiterten Sinn ebenfalls grundlegende Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Der Bestand der Öffentlichen Büchereien umfasst Bereiche wie Wissenschaft, Kunst, Literatur, Politik, aber auch Entspannung und Unterhaltung; das Angebot umfasst auch AV-Medien (CD-ROMs, CDs, Videokassetten, Tonkassetten) sowie Spiele und Zeitschriften. Der *Büchereiverband Österreichs* ist der Dachverband der Öffentlichen Büchereien und vertritt deren Interessen.

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

Eine scharfe Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung ist nicht möglich. Die *Volkshochschulen* z.B. sind ausgeprägte Mischformen. Aber auch bei den kirchlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen sind berufliche Angebote subsumiert (Ausbildung für kirchliche berufliche oder nebenberufliche Funktionen).

TABLE 6:

Participation figures of KEBÖ members, by type of event, working year 2000/01

Education and training provider	Short events		Medium duration events (9–39 PI)	Longer events > 39 PI	Open / distance learning	Total without special events	Special events
	1– 4 PI	5-8 PI					
VÖV	102,611	49,686	326,328	127,266	-	605,891	550,964
Arge BHÖ	129,828	63,008	54,946	9,437	-	257,219	-
Forum	491,631	58,904	87,242	18,522	1,884	658,183	268,908
RÖBW	402,937	52,817	68,725	28,496	-	552,975	1,005,871
VÖGB	121,932	64,311	29,687	1,533	-	217,463	93,709
LFI	308,925	181,277	30,358	24,613	-	545,173	26,147
BFI	-	-	160,443*	-	-	160,443*	190,313
WIFI	30,550	-	74,539	158,861	-	263,950	14,900
VG-Ö	19,141	26,240	7,466	1,122	-	53,969	4,547
Total	1,607,555	496,243	839,734	369,850	1,884	3,315,266	2,155,359

* Participations have been allocated by KEBÖ and classified as "medium-duration events". BFI has provided this value as a sum total without any detailed specification.

PI = periods of instruction

KEBÖ = Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich (Austrian Conference of Adult Education Institutions)
 Arge BHÖ = Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreichs (Working Group of Austrian Education and Training Centres)

BFI = Berufsförderungsinstitut Österreich (Vocational Training Institute)

Forum = Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich (Forum of Catholic Adult Education in Austria)

LFI = Ländliches Fortbildungsinstitut (Institute for Further Education in Rural Areas)

RÖBW = Ring Österreichischer Bildungswerke (Federation of Adult Education Associations)

VG-Ö = Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreichs (Economic Society Austria)

VÖGB = Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (Association of Austrian Trade Union Education)

VÖV = Verband Österreichischer Volkshochschulen (Federation of Austrian Adult Education Centres)

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (Institute for Economic Promotion of the Austrian Federal Economic Chamber)

Source: KEBÖ (2001)

Die Differenzierung nach der Dauer der Veranstaltungen ist ein wichtiger Hinweis für die Art der Veranstaltungen und der Kurse, die von den Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden. Zählt man Kurse mit mittlerer und längerer Dauer zusammen, so rangieren das WIFI und das BFI an der Spitze der Anbieter im Vergleich der hauptsächlich berufliche Weiterbildung anbietenden Einrichtungen. Wird der Kreis weiter gezogen und Veranstaltungen mit zumindest fünf Unterrichtseinheiten betrachtet, so erweisen sich die Volkshochschulen als am häufigsten frequentierte Anbieter (exakt 503.280 Teilnahmen an Veranstaltungen mit zumindest fünf Unterrichtseinheiten im letzten Beobachtungsjahr).

Die Volkshochschulen sind Einrichtungen, die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung im Programm haben. Der Begriff der Weiterbildung ist in Österreich eher beruflich konnotiert, während Erwachsenenbildung eher als allgemeine Bildungsform begriffen wird. Bei den Veranstaltungen im Umfang von ein bis vier Unterrichtseinheiten sind das LFI (ländliches Fortbildungsinstitut) und die Bildungsvereinigungen der Kirchen am stärksten.

Bei der Teilnahme an Angeboten der zehn Verbände zeigen sich zwei Entwicklungen: Einerseits ist die Teilnahme über den betrachteten Zeitraum sehr konstant, andererseits ist – zieht man zusätzliche Differenzierungen aus den jährlichen KEBÖ-Statistiken heran – seit 1991/92 ein Trend zu kürzeren Veranstaltungen und damit möglicherweise zu geringerer Gesamtbildungszeit ablesbar.²¹ Diese Tendenz ist an der Zunahme von kurzen (1 bis 8 Unterrichtseinheiten) und mittleren (9 bis 39 UE) Veranstaltungsformen und einer stabilen Entwicklung von längeren Angeboten (über 39 UE) abzulesen.

Zu den wichtigsten Anbietern von beruflicher Weiterbildung gehören die Bildungseinrichtungen der *Sozialpartner*, die jeweils eigene Einrichtungen haben: das Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI), das ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) und die WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitute). Diese Einrichtungen, die als gemeinnützige Einrichtungen fungieren und KEBÖ-Mitglieder sind, werden aber in Abschnitt 0504 „CVET at the Initiative of Enterprises or Social Partners“ dargestellt.

050203 Access

Bei den Schulen für Berufstätige genügt als Zugangsberechtigung der Pflichtschulabschluss, bei Kollegs ist die erfolgreich absolvierte Matura Voraussetzung für einen Eintritt. Universitätslehrgänge haben keine Studienvoraussetzungen, und bei den Fachhochschulen schließlich gibt es spezifische Aufnahmeverfahren: meist wird hier das Vorliegen eines Maturazeugnisses verlangt, dies ist aber nicht zwingend.

Die gemeinnützigen Weiterbildungsanbieter orientieren sich bei der Kursaufnahme in der Regel kaum an formalen Voraussetzungen, sondern bieten zumeist ausführlich Information und Beratung, um die geeigneten Kurse herauszufinden. Eine Reihe von Angeboten sind aufbauender oder „modularer“ Art, so dass bestimmte Kurse Voraussetzungen in zuvor zu besuchenden Kursen haben.

²¹ Vgl. dazu: Vater/Filla (2002).

050204 Quality assurance

In den BHS werden laufende Evaluationsprojekte durchgeführt, in den Fachhochschulen gibt es ebenfalls ein gut entwickeltes System an permanenten Evaluationsmechanismen auch unter Einsatz externer Forschungsexpertise. Auch bei Universitätslehrgängen finden laufende Qualitätskontrollen in Form von Evaluationen statt.

Der Versuch, zwischen den an Erwachsenenbildungsmaßnahmen beteiligten Sozialpartnern, (Bildungs-)Institutionen und Personen einen Konsens herzustellen, ist eines der in Österreich häufig zum Einsatz kommenden „Verfahren“ zur Qualitätssicherung. Zugrunde liegt hierbei der Gedanke, dass eine allgemeine Übereinstimmung von und Akzeptanz durch alle an bildungspolitischen Fragen Beteiligten eine angemessene Durchführung der beabsichtigten beruflichen Bildungsmaßnahmen ermöglicht. Dieses Vorgehen gründet mit in der sozialpartner-schaftlichen Tradition dieses Landes, die sich auf politischer Ebene in Form einer „Konsensdemokratie“ manifestiert hat.

In Österreich ist in punkto Qualitätssicherung der beruflichen Erwachsenenbildung zudem die Tatsache zu beobachten, dass verstärkt *Input-Evaluierungen* stattfinden und weniger Wert auf entsprechende Outputkontrollen gelegt wird: so basiert die österreichische Berufsbildungslandschaft primär auf dem Konzept des „Berufs“, also eines klar definierten Wissens- und Aufgabenbereichs, der einer einschlägig tätigen Person am Arbeitsmarkt bindend vor- und zugeschrieben wird. Wenn eine Bildungsmaßnahme zum Erwerb dieser für den Beruf notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse führt, wird diese als erfolgreich und bildungspolitisch relevant erachtet.

Die großen gemeinnützigen Erwachsenenbildungsanbieter führen punktuell oder periodisch wiederkehrend interne Kursteilnehmerbefragungen durch, um relevante Rückmeldungen über Akzeptanz und Bewertung der Angebote durch die Teilnehmer unter inhaltlichen, zeitlichen und didaktischen Gesichtspunkten zu erhalten.

Im Bundesland Oberösterreich wurde ein Bildungsgutscheinmodell mit dem Ziel der *Qualitätsverbesserung und -sicherung* des Erwachsenenbildungsangebotes eingerichtet. Es werden ausschließlich Kurse von Anbietern mit nachgewiesenem Qualitätsstandard gefördert („Qualitätssiegel der OÖ. Erwachsenen – und Weiterbildungseinrichtungen“). Alle großen Bildungsanbieter sind qualitätsgesichert im Sinne von ISO-Standards oder von EFQM (European Foundation for Quality).

0503 Training for unemployed people and others vulnerable to exclusion in the labour market

Die Schulung Arbeitsloser weist in etwa die gleiche Häufigkeit wie bei den Erwerbstätigen auf. Unter den Frauen sind sie aber – laut Arbeitskräfteerhebung von 2002 – deutlich höher als unter den Erwerbstätigen einzuschätzen. Die Schulung und Umschulung von Arbeitslosen ist in Österreich die Kernaufgabe des *Arbeitsmarktservice (AMS)*. Das AMS führt aber selbst keine Bildungsmaßnahmen durch, sondern finanziert diese und ebenso umfangreiche Qualifikationsbedarfsforschung, um arbeitsmarktgerechte Maßnahmen entwickeln zu können.

Die Qualifizierung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat die gesetzliche Grundlage im Arbeitsmarktservicegesetz sowie dem Arbeitsmarktförderungsgesetz. Mit dem Arbeitsmarktservicegesetz vom 1. Juli 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das *Arbeitsmarktservice (AMS)* als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts konstituiert. Im Jahr 2001 waren rund 4.500 Mitarbeiter/innen bei der Bundesgeschäftsstelle sowie den Landes- und Regionalgeschäftsstellen beschäftigt. Das Arbeitsmarktservice ist in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert, wobei es neun Landes- und 97 Regionalgeschäftsstellen sowie zehn Zweigstellen gibt. Das AMS selbst ist kein Bildungsanbieter. Wird es aus arbeitsmarktbezogenen Gründen als zweckmäßig erachtet eine Person zu qualifizieren, so wird die Teilnahme an einem Bildungsangebot finanziert. Es besteht kein rechtlicher Anspruch auf Qualifizierung.

Liegt in einem bestimmten Bereich kein ausreichendes Bildungsangebot vor, um quantitative oder qualitative Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt auszugleichen, kann das AMS geeignete Einrichtungen mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen beauftragen. In diesem Fall ist das AMS für die Bedarfsschätzung, Planung, Umsetzung und Effizienz der Maßnahmen verantwortlich. Die Durchführung selbst erfolgt gemäß einer vertraglichen Vereinbarung durch die jeweils beauftragende Einrichtung oder den Betrieb. Diese Übertragung von Bildungsmaßnahmen erfolgt nach Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes. Eine maximale Förderdauer pro Verfahren von zwei Jahren ist zulässig. Eine Ausdehnung des Förderzeitraums auf drei Jahre ist nur zulässig, wenn dies entweder aufgrund der Spezifika der Maßnahme notwendig ist (z. B. dreijähriger Polierkurs) oder der arbeitsmarktpolitische Bedarf an dieser Maßnahme über diesen Zeitraum gewährleistet ist.

Für die Planung von Bildungsmaßnahmen ist grundsätzlich die Landesorganisation des AMS verantwortlich. In die Abschätzung des Bedarfs sind die regionalen Geschäftsstellen einbezogen. Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der Arbeitsmarktförderung rund 499.700 Förderfälle bewilligt, davon waren Qualifizierungen im engeren Sinn rund 418.200 oder 84 Prozent der Förderfälle. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen entfielen 56 Prozent auf Frauen. 90 Prozent der Förderungen entfielen auf Arbeitslose. Im Jahr 2001 war die durchschnittliche Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen mit 79 Tagen gleich dem Wert von 2000. Schwerpunkte hinsichtlich der Qualifizierung wurde 2001 bei Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (über 45-Jährige) gesetzt.²²

²² AMS 2002a, S. 9.

TABLE 7:

Distribution of supported AMS clients in 2001

Form of the AMS-measure	Men		Women		Total	
	%	Total	%	Total	%	Total
Skills training measures	44.40	185,529	55.60	232,714	100.00	418,243
Placement	52.30	16,719	47.70	15,268	100.00	31,987
Benefits, allowances	36.50	18,057	63.50	31,405	100.00	49,462
Total measures	44.10	220,305	55.90	279,387	100.00	499,692
For unemployed clients	46.50	210,200	53.50	241,476	90.40	451,680
For employed clients	21.10	10,105	78.90	37,911	9.60	48,016
Total	44.10	220,305	55.90	279,387	100.00	499,692

Source: AMS 2002a

050301 Target groups and provision

Arbeitsmarktausbildungen durch das Arbeitsmarktservice haben die grundlegende Zielsetzung, durch die Vermittlung von beruflichen oder berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie von persönlichen und sozialen Kompetenzen Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu verringern. Dabei sollen arbeitssuchende Personen nicht allein auf eine Arbeitsaufnahme in konkreter Weise vorbereitet werden, sondern insgesamt ihre Chancen auf Arbeitsmarktintegration entsprechend ihren Fähigkeiten für längere Zeit erhöht werden. Der Ausgleich von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und Unterstützung bei der Bewältigung des Strukturwandels sind in dieser Zielkonzeption ebenfalls enthalten.

Arbeitsmarktausbildung setzt auf der individuellen Ebene an. Dabei richtet sie sich vorwiegend an Personen(gruppen), die arbeitslos sind oder die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das AMS konzentriert sich in seinen Aktionen vorwiegend auf Langzeitarbeitslose, Frauen, die den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt suchen und andere Problemgruppen, die Schwierigkeiten beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben haben. Seit 1996 – dem Auftreten einer „Lücke“ an Lehrstellen – sind Jugendliche mit Arbeitsmarktintegrationsproblemen zunehmend eine wichtige Zielgruppe der Fördermaßnahmen geworden.

Hinsichtlich der Funktion der Ausbildungsmaßnahmen lassen sich vier Gruppen unterscheiden:

1. *Orientierung (Berufsorientierung, Berufsvorbereitung)*: Schaffung der Voraussetzung für eine Qualifikation oder Integration in den Arbeitsmarkt
2. *Qualifikation (Aus- und Weiterbildung)*: fachliche Qualifizierung
3. *Arbeitsaufnahme, Training*: Erwerb berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen
4. *Aktive Arbeitssuche*

Organisation der Bildungskarenz

Das AMS ist auch mit der Administration der 1998 eingeführten Bildungskarenz betraut. Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für mindestens drei bis maximal zwölf Monate vereinbart werden. Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom

Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des normalen Karenzgeldes (fixer Tagsatz, unabhängig vom Einkommen). Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, wenn dieses höher ist als das Karenzgeld. Bildungskarenz soll ermöglichen:

- Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen oder Fremdsprachenschulungen
- Höherqualifizierung des Personals und in gewissem Maße auch Reduktion der Lohnkosten
- Unterstützung durch das AMS bei der Einstellung allenfalls erwünschter Ersatzarbeitskräfte

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

ESF-Maßnahmen

Das AMS ist überdies mit der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF betraut: es fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitnehmern.²³ Ziel ist einerseits, die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch Qualifizierung zu sichern, andererseits sollen die Weiterbildungsaktivitäten für die Arbeitgeber dadurch erleichtert werden. Diese Förderung erhalten im Prinzip alle Arbeitgeber (ausgenommen sind das AMS selbst, Körperschaften öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine). Bei Vorlage eines Bildungsplanes sind folgende Personen förderbar:

- Frauen
- Männer ab 45 Jahre
- unqualifizierte Männer unter 45 Jahre, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bzw. im Elternkarenzurlaub befinden (dies gilt ausschließlich im Rahmen von JobRotation-Projekten oder Qualifizierungsverbänden)

Die Höhe der Förderung beträgt zwei Drittel der Kursgebühren. Die Höhe der maximal anerkannten Kursgebühren beträgt EUR 10.000,-- pro Teilnehmer und Begehren. Die Finanzierung erfolgt je zur Hälfte aus Mitteln des AMS und ESF.

Das Burgenland war Ziel-1-Gebiet in der ersten Periode 1995 bis 1999: von der EU wurden insgesamt 2,4 Milliarden ATS zur Verfügung gestellt, Bund bzw. Länder haben 3,4 Milliarden ATS bereitgestellt, entsprechende Investitionen von Seiten der Wirtschaft beliefen sich auf 8,4 Milliarden ATS. In Summe wurden also 14 Milliarden ATS in über 3.500 Projekte investiert. Inkludiert darin sind 1.200 Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, an denen über 13.000 Personen teilgenommen haben (Quelle: www.burgenland.at/index.jsp). Die zweite Ziel-1 Periode dauert von 2000 bis 2006: die EU stellt für diese Zeit 271 Millionen Euro zur Verfügung²⁴. Das AMS-Burgenland zeichnet für ca. 57 Prozent der Mittel des ESF verantwortlich.²⁵

²³ Zu den ESF-Maßnahmen siehe: www.ams.or.at/neu/sbg/1332.htm; allgemein zur Umsetzung des ESF in Österreich: www.esf.at

²⁴ http://www.burgenland.at/euservice/Images/EPPD_2000-2006_Bgld_tcm13-3285.pdf

Arbeitsstiftungen

Arbeitsstiftungen sind ein innovatives Modell zur Lösung regionaler wirtschaftlicher Struktur- und Arbeitsmarktprobleme, das sich durch die starke Beteiligung und Mitfinanzierung der lokalen Arbeitsmarktakteure und der betroffenen Unternehmen auszeichnet. Man unterscheidet *Outplacementstiftungen* und *Implacementstiftungen*.²⁶ Laut Statistik des AMS wurden im Jahr 2001 3.216 Personen im Rahmen von Arbeitsstiftungen gefördert.²⁷

- *Outplacement-Stiftungen* dienen der frühzeitigen Neuorientierung und Qualifizierung der von einem Personalabbau bedrohten Arbeitnehmer/innen, wobei das Maßnahmenpektrum von einer vorgeschalteten Zielfindungs- und Berufsorientierungsphase über individuell zu vereinbarende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Unterstützung der aktiven Arbeitssuche bzw. dem Outplacement reicht. Während der Stiftungsteilnahme wird ein verlängerter Arbeitslosengeldbezug („Stiftungsarbeitslosengeld“) für eine Dauer von maximal 156 Wochen bzw. bei Personen über 50 von bis zu 209 Wochen gewährt.
- *Implacement-Stiftungen* dienen der Abdeckung eines dringenden Personalbedarfs eines oder mehrerer Unternehmen durch eine bedarfsgerechte, arbeitsplatznahe Qualifizierung von arbeitslosen Personen. Maßnahmeteilnehmer/innen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten wie bei Outplacement-Stiftungen ein „Stiftungsarbeitslosengeld“, Teilnehmer/innen an einer Implacement-Stiftung mit einem Notstandshilfe-Bezug oder keinem Leistungsanspruch erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts.

Ein gelungenes Beispiel einer *Implacement-Stiftung* ist die „Implacement-Stiftung Oberösterreich – Arbeitsplätze nach Maß“: Das Arbeitsmarktservice Oberösterreich bietet hiermit allen Unternehmen des Bundeslandes ein Instrument zur Rekrutierung von Arbeitskräften, die nach betrieblichen Erfordernissen qualifiziert werden. Die Personen werden gemeinsam mit den Unternehmen aus den arbeitslos Vorgemerkten ausgesucht, anschließend werden Bildungspläne entwickelt, die theoretische und praktische Ausbildung bis zu zwei Jahren umfassen können (z.B. auch einen Lehrabschluss).²⁸

050302 Providers

Die Auswahl der Ausbildungszentren wird von der Bundesorganisation getroffen. Welche(r) der Anbieter mit der Durchführung der jeweiligen Ausbildungsmaßnahme beauftragt wird, entscheidet sich in einem *Ausschreibungsverfahren* oder wird mittels *Direktvergabe* geregelt; letzteres ist nur zulässig, wenn es sich

- ✓ um eine Maßnahme handelt, die für eine besondere arbeitsmarktpolitische Zielgruppe konzipiert ist
- ✓ den besonderen Problemen dieser Zielgruppe nur mittels eines speziellen Designs der Maßnahme entsprochen werden kann und

²⁵ AMS Burgenland (2002), S.16, zitiert nach: http://www.ams.or.at/neu/bgld/bgld_gb2002.pdf;

²⁶ BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2002), S. 4.

²⁷ BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003), S. 52f.

²⁸ BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003), Tabelle 3.

- ✓ dazu auch spezifische Sozialbetreuungsformen notwendig sind (etwa Mädchen in nicht-traditionellen Frauenberufen, besondere Maßnahmen für Behinderte).²⁹

Bildungsträger, die aufgrund der Bekanntmachung rechtzeitig Angebote gestellt haben, werden auf ihre Eignung geprüft. Dabei sind verschiedene Befähigungsnachweise einzuholen, unter anderem

- ✓ der Nachweis einer mindestens zweijährigen Schulungstätigkeit der Einrichtung bzw. des eingesetzten Personals (bei Bildungsträgern, die noch keine Maßnahmen im Auftrag des AMS durchgeführt haben),
- ✓ das Vorliegen eines Qualitätssicherungssystems zur Erhebung der Kundenzufriedenheit und
- ✓ ein Nachweis über die fachliche Kompetenz entsprechend dem inhaltlichen Schwerpunkt der Bildungsmaßnahme.

Langen mehr als fünf Teilnahmeanträge von geeigneten Bildungsträgern ein, so sind anhand der Auswahlkriterien die besten Bewerber auszuwählen, wobei die Erfahrungen des Anbieters und insbesondere dessen Gleichstellungsorientierung (also der Frauenanteil bei Lehr- und Betreuungspersonal) eine wichtige Rolle spielen. Zu den Institutionen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Schulungen und Kurse durchführen zählen das BFI, das LFI und in geringerem Umfang das WIFI, sowie viele kleinere Schulungsanbieter.

050303 Access

Etwa 90 Prozent der Qualifizierungsmaßnahmen betreffen arbeitslos gemeldete Personen. Der Ablauf bei der Wiedereingliederung bzw. Hinführung auf eine Schulungsmaßnahme für arbeitslos gemeldete Personen gliedert sich beim AMS üblicherweise in drei Schritte:

- Zunächst unterstützt das AMS den Betroffenen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Diese Phase dauert etwa drei Monate.
- Wurde nach dieser ersten Phase kein Job gefunden, so wird eine zweite, intensivere Beratungs- und Unterstützungsphase durch das AMS eingeleitet
- Wenn die betreute Person nach Ablauf dieser Fristen noch immer keinen Job gefunden hat, wird von Mitarbeitern des AMS ein Integrationsplan entwickelt, bei dem die Fähigkeiten, Kenntnisse und Bedürfnisse der Person genau ermittelt und allenfalls notwendige Nachqualifizierungen eingeleitet werden.

050304 Quality assurance

Die Mittel für die vom AMS beauftragten Qualifizierungsmaßnahmen kommen aus gesetzlich geregelten Beiträgen (Pflichtbeiträgen) der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Insgesamt stehen die Schulungsaktivitäten des AMS daher aufgrund der öffentlich-rechtlich regulierten Mittelaufbringung und aufgrund des Selbstverwaltungscharakters der Vertretungen der Beitragszahler unter besonderen öffentlichen Legitimationsanforderungen. Als größter institutioneller Schulungsfinanzier trägt das AMS hochgradige Verantwortung für den arbeitsmarktgerechten Einsatz der Mittel.

²⁹ AMS 2003, S.11

Dementsprechend haben sich einige außeruniversitäre Forschungsinstitute mit hoher Spezialisierung entwickelt, die für die Bundes- bzw. die Landesgeschäftsstellen des AMS tätig sind (z.B. Synthesis Forschungsgesellschaft, WIFO, IHS sowie L&R-Sozialforschung). Dies betrifft Erhebungen zum Qualifikationsbedarf, aber auch zunehmend Evaluationsstudien. Evaluieren wurden

- ✓ umfassende arbeitsmarktpolitische Projekte, die Bildungsmaßnahmen enthalten, wie z.B. der „Territoriale Beschäftigungspakt Wien für 1999“ (Kooperation arbeitsmarktrelevanter Kräfte der Region³⁰),
- ✓ regionale Qualifizierungsverbände mit Branchenschwerpunkt³¹,
- ✓ bestimmte Kursarten, wie etwa EDV oder kaufmännische Kurse in einer Region³²,
- ✓ allgemeine Probleme der Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Frauen im wachsenden IKT-Sektor³³,
- ✓ ausgewählte stiftungsähnliche Maßnahmen zur Integration von Langzeitarbeitslosen³⁴ und
- ✓ nicht zuletzt wurde ein umfassender Vergleich von Trainingsmaßnahmen, welche die Arbeitsmarktintegration bewirken sollen, anhand von fast 3.000 Förderfällen untersucht, verglichen und evaluiert.³⁵

Im Zuge des österreichweiten Qualitätsmanagements wurde die Einführung eines professionellen Beschwerdemanagements beim AMS als Verbesserungsvorschlag eingebracht. Es entstand eine Projektgruppe, die sich mit dem Thema auseinandersetzte und eine neue Richtlinie erarbeitete, die unter dem Namen „ams.help“ läuft. Im Rahmen dieses Qualitätssicherungsprojektes kommt es zur Installierung einer Ombudsfrau oder eines Ombudsmannes in jedem Bundesland, zur Definition verbindlicher Reaktions- und Bearbeitungsfristen sowie zu einer Dokumentation der ams.help-Fälle und einer laufenden Qualitätssicherung. Seit 2002 wurde mit dem "Best of AMS" zum ersten mal ein österreichweiter Wettbewerb unter allen AMS-Geschäftsstellen ausgeschrieben und die kundenfreundlichsten Geschäftsstellen prämiert.

Von Bildungsanbietern, die im Auftrag des AMS Bildungsmaßnahmen durchführen, wird (wie oben bereits erwähnt) erwartet, dass ein Qualitätssicherungsverfahren existiert, das den anforderungsgerechten Ablauf dieser Maßnahme unterstützt. Das AMS selbst hat zudem die Durchführung einer Bildungsmaßnahme zu überprüfen und zu begleiten, um auf mögliche Fehlentwicklungen reagieren zu können (durch Korrekturen in der Durchführung oder nötigenfalls einen Abbruch der Maßnahme). Es kommen hier unterschiedliche Methoden zum Einsatz:

- ✓ ein Vergleich der Übereinstimmung von Konzept und Praxis
- ✓ eine Bewertung bereits abgelaufener Maßnahmephasen durch die Teilnehmer
- ✓ die Beobachtung des Zwischenerfolgs sowie
- ✓ eine Prüfung aller Maßnahmenunterlagen

Der effektive Erfolg einer Maßnahme wird anhand folgender Kriterien gemessen:

³⁰ Leitner et al (2003)

³¹ Lassnigg, et al. (1999)

³² Zum Beispiel: Riesenfelder (2002)

³³ Siehe: Schiffbänker (2001)

³⁴ Siehe: Lassnigg et al. (2001)

³⁵ Riesenfelder (2000)

- ✓ Arbeitsmarkterfolg
- ✓ Lern- und Prüfungserfolg
- ✓ Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg
- ✓ Praxiserfolg

Dabei wird die Erfüllung aller Erfolgskriterien geschlechtsspezifisch erhoben und beurteilt.

0504 CVET at the initiative of enterprises or social partners

Betriebliche Bildung ist in Österreich grundsätzlich in die beiden Bereiche der *beruflichen Ausbildung* (Lehrlingsausbildung) sowie der *betrieblichen Weiterbildung* geteilt. Während die Lehrlingsausbildung weitreichend gesetzlich reguliert ist, betrifft dies nur ein Segment der betrieblichen Weiterbildung. Traditionell war dies die Weiterbildung zu Meister- oder zertifizierten Schweißerausbildungen, neuerdings kommen noch IKT-Zertifikate hinzu. Das Gros der betrieblichen Weiterbildung ist aber weder im Ablauf noch im Ergebnis als gesetzlich geregelt zu beschreiben.

Aber auch der Begriff der „betrieblichen Weiterbildung“ wird nicht einheitlich verwendet: meist wird darunter die Gesamtheit der vom Unternehmen finanzierten und organisierten firmeninternen Maßnahmen sowie die Entsendung von Mitarbeiter/innen zu externen Veranstaltungen verstanden. Auch Formen der Kostenteilung im Sinne der Kurskostenübernahme durch die Unternehmen und die teilweise Nutzung von Freizeit der Mitarbeiter sind verbreitet.

Verschiedene Erhebungen zeigen, dass die betriebliche Weiterbildung die häufigste Form des organisierten Lernens der Erwerbspersonen ist. Auf die Frage nach betrieblicher Weiterbildung gaben Ende 2000 über 30 Prozent häufig an; ähnliche Werte hat auch die Unternehmensbefragung im Rahmen des CVTS-2 erbracht.

Alle einschlägigen Erhebungen zeigen Korrelationen der Weiterbildungsbeteiligung zu soziodemografischen Variablen, vor allem Bildung und berufliche Funktion einerseits, zu strukturellen Variablen der Betriebe (Betriebsgröße, Branche) andererseits. Sowohl die Aufgliederung nach Berufen³⁶ als auch nach Branchen zeigt den Zusammenhang zwischen Wissensbasiierung der Tätigkeiten und Weiterbildungsbeteiligung. Die Informatisierung der Arbeit (Häufigkeit der Computernutzung) korreliert ebenso positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Berufen. Dies zeigen die Ergebnisse des CVTS-2³⁷: rund 70 Prozent der Betriebe sind kursmäßig weiterbildungsaktiv, exakt 31,5% der Beschäftigten im Unternehmenssektor (ohne Kleinstbetriebe) in Österreich haben 1999 *innerhalb der Arbeitszeit* respektive finanziert durch die Unternehmen an *kursförmiger* Weiterbildung teilgenommen.³⁸

Die Unterschiede zwischen Branchen und Betriebsgröße sind relevant, nach Geschlecht ist im Branchenquerschnitt kein Unterschied zu konstatieren. Am deutlichsten heben sich die sehr

³⁶ Den Zusammenhang zwischen Wissensintensität und Weiterbildungsbeteiligung nach Berufen belegt die Arbeitskräfteerhebung von 2002 deutlich: So belief sich die Weiterbildungsteilnahme in den letzten 4 Wochen in den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen auf 16 Prozent, den Technischen Berufen auf 13 Prozent, den Produktionsberufen und den Handels- und Verkehrsberufen auf jeweils auf rund 6 Prozent, während einfache haushaltsbezogene Dienstleistungen nur 2 Prozent verzeichneten; Quelle: Statistik Austria (2003b), S. 147.

³⁷ Die Erhebung bezieht sich auf das Jahr 1999 und wurde in den Jahren 2000/2001 durchgeführt. Insgesamt wurden in Österreich über 2.600 Unternehmen erfasst, wobei die publizierten Ergebnisse der Befragung Resultat der Hochrechnung auf die Grundgesamtheit sind. Die Quote von 31,5% Kursteilnahme bezieht sich auf alle Unternehmen, nicht nur jene mit Weiterbildungsaktivitäten. Quelle: Statistik Austria (2003a)

³⁸ Die Ergebnisse des CVTS-2 für die kursförmigen Weiterbildungsformen halten Plausibilitätstests nicht stand, sie werden daher nicht weiter berücksichtigt.

großen Betriebe ab. Bezüglich der Betriebsgröße ist aber zu beachten, dass die Kleinstbetriebe überhaupt nicht erfasst wurden.

TABLE 8:

**Company-size specific continuing education and training;
active companies and participation-rates of the employees, 1999, in %**

Number of employees	Share of companies offering courses, as a proportion of all companies	Share of participants as a proportion of all employees
10 – 19	62	25
20 – 49	73	24
50 – 249	90	29
250 – 499	95	31
500 – 999	97	29
1.000 and more	100	43
Total	71	31

Source: Eurostat (2002)

Die Aufgliederung nach Branchen zeigt, dass die Weiterbildungsteilnahme in Kursform sowohl innerhalb des produzierenden Sektors als auch innerhalb des Dienstleistungssektors stark differiert. Das verweist auf die Heterogenität des Dienstleistungswachstums im Hinblick auf Wissensintensität und Qualifikationsbedarf. Die Unternehmen des Finanzsektors gaben an, dass mehr als jeder zweite Erwerbstätige im Jahr 1999 kursmäßig in der Arbeitszeit geschult wurde. Bei über 40 Prozent liegt die kursmäßige Weiterbildungsquote auch im Energieversorgungssektor, im Kfz-Handel und in Verkehr/Nachrichtentechnik. Innerhalb der produzierenden Wirtschaft erreicht der Fahrzeugbau die höchste Weiterbildungsquote.

Nach Geschlechtszugehörigkeit zeigt sich insgesamt eine geringfügig höhere Teilnahmequote für die Frauen (0,9 Prozentpunkte) an der betrieblichen Weiterbildung, während sich innerhalb der Branchen doch erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen (siehe Tabelle E-4). Diese Unterschiede gehen vermutlich auf die Ausübung *unterschiedlicher Berufe* innerhalb der Branchen zurück.

Die betriebsgrößenbezogenen Unterscheide bleiben auch erhalten, wenn man nach Sektoren differenziert (siehe Tabelle E-5). Die Betriebsgröße des Unternehmens hat vermutlich – unabhängig vom Sektor – einen eigenen Effekt im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung. Die großen Betriebe, die in der Regel interne Schulungsprogramme als Instrumente der Personalentwicklung aufweisen, unterscheiden sich deutlich – dies trifft besonders auf den Sekundärsektor, aber auch den Tertiärsektor zu.

Laut CVTS-2 ist von jährlich ca. 17,3 Millionen Kursstunden betrieblicher Weiterbildung im Jahr 1999 auszugehen. Die betriebsinternen Schulungen machen dabei rund 55 Prozent der Kursbesuche betrieblicher Weiterbildung aus. Zu beachten ist, dass zusätzlich zur Schulung im eigenen Unternehmen noch ein erheblicher Anteil der Kursstunden in Muttergesellschaften oder Herstellerfirmen stattgefunden hat, wobei es erhebliche branchenspezifische Unterschiede gibt: Im Kfz-Handel z.B. fanden 51 Prozent der externen Kursstunden bei Herstellerfirmen statt (siehe Tabelle E-6).

Von den rund 7,7 Millionen Kursstunden externer Weiterbildung, die von den Betrieben für 1999 berichtet wurden, entfielen 37 Prozent auf „private Anbieter“ (For-profit providers), 25 Prozent auf Hersteller- und Muttergesellschaften und 19 Prozent auf das WIFI-Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich. Bei den „privaten Anbietern“ handelt es sich um ein statistisches Aggregat, das im Hinblick auf die Größe und die Schwerpunkte sehr unterschiedliche Bildungsanbieter umfasst. Der mit Abstand größte externe Bildungsanbieter der betrieblichen Weiterbildung sind daher die Bildungseinrichtungen der Wirtschaftskammern – die WIFIs – die über ein Netz von Bildungsstätten in allen Bundesländern verfügen.

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

Die Vorbereitungen auf die Meisterprüfungen wurden traditionell über die Bildungsangebote der Wirtschaftsverbände angeboten. Um ein Handwerk oder ein gebundenes Gewerbe selbstständig ausüben zu können, ist der Nachweis fachlicher und zum Teil auch kaufmännisch-rechtlicher Kenntnisse erforderlich. Diese sind durch den Abschluss einer Meisterprüfung oder eine äquivalente andere Qualifizierung, z.B. Werkmeisterschule, Bauhandwerkerschule, HTL etc., und unterschiedlich lange fachliche Tätigkeit nachzuweisen.

Für Personen mit Lehrabschluss führt eine Meisterprüfung in Kombination mit der Unternehmerprüfung (kaufmännisch-rechtliche Prüfung) zur Befähigung für ein Handwerk. Der Abschluss einer Werkmeisterschule ersetzt den fachlichen Teil einer Meisterprüfung. Die an die Kandidat/innen gestellten Anforderungen bei einer Meisterprüfung sind jeweils in einer Meisterprüfungsverordnung festgehalten und richten sich auch nach der Praxiszeit und entsprechender Vorbildung. Die Dauer der Vorbereitungen auf Meister- bzw. Befähigungsprüfungen richtet sich nach der Organisationsform (Tagesform oder berufsbegleitend) und ist dem gemäß unterschiedlich. Die Dauer reicht von drei Wochen bis hin zu sechs Monaten. Zum Teil werden Tagesformen und/oder berufsbegleitende Formen (abends oder samstags) angeboten. Im Jahr 2001 sind knapp 1.900 Personen zur *Meisterprüfung* laut Prüfungsstatistik der Wirtschaftskammer angetreten. Die Vorbereitungslehrgänge werden an den Wirtschaftsförderungsinstituten angeboten, in der Land- und Fortwirtschaft schließen jährlich etwa 450 Personen Meisterprüfungen in 14 Berufen ab.

Die Verteilung der 17 Millionen Kursstunden, die 1999 in bezahlter Arbeitszeit von den Mitarbeitern der Unternehmen in Österreich absolviert wurden, zeigt die Spitzenstellung von EDV und technischen Kursen und fast ebenso stark kaufmännisch-wirtschaftlichen Inhalten. Differenziert man nach Branchen, so zeigen sich einerseits branchenspezifische Inhalte, andererseits der Querschnittscharakter der EDV-Anforderungen, der jenen der Fremdsprachenweiterbildung deutlich übertrifft (siehe Tabelle E-9). Nach Betriebsgröße des Unternehmens zeigt sich, dass in kleinen Betrieben vergleichsweise geringe Anteile der Kursstunden für EDV, aber hohe für den Technikbereich aufgewendet werden.

Weiterbildungseinrichtungen der Sozialpartner

Alle Sozialpartner haben in Österreich jeweils eigene Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung errichtet. Von Arbeitgeberseite stammt das WIFI-Wirtschaftsförderungsinstitut, dessen Aufgaben vor allem in der Bildung und Beratung liegen. Der Arbeitnehmenseite zuzurechnen ist das BFI-Berufsförderungsinstitut Österreich. Den Belangen der Landwirtschaft und des ländlichen Raum widmet sich das LFI-Ländliches Fortbildungsinstitut.

Alle genannten Einrichtungen sind als gemeinnützige Bildungseinrichtungen organisiert und haben zwar ihre Stammklientel, im Prinzip ist aber Offenheit gegenüber allen Interessierten gegeben und damit in Querschnittsthemen – wie z.B. der EDV oder Fremdsprachen – auch konkurrierende Bemühung um Teilnehmer. Dies ist allerdings auch regional unterschiedlich, insgesamt kann man aber feststellen, dass in Österreich ein breites Angebot an beruflicher Erwachsenenbildung besteht.

Die Aufgliederung nach sozio-demografischen Merkmalen der Bildungsteilnehmer in Tabelle 11 zeigt, dass die großen Bildungseinrichtungen der Sozialpartner bei Männern und Frauen und quer über die Altersgruppen und Bildungsebenen genutzt werden. Nach Betriebsgröße, Beruf und Arbeitsgeberkategorie werden Schwerpunkte des Kundenkreises andeutungsweise deutlich.

TABLE 9:

Which training institutions of the Social Partners have you already used?
Residential population aged 15+ by socio-demographic characteristics, Survey, 2002, in %

Structural characteristic	Number	Training institutions of the Social Partners		
		WIFI	BFI	LFI
<i>Residential population aged 15+</i>	4,200	28	14	5
<i>Gender</i>				
Male	2,014	34	16	6
Female	2,186	23	12	4
<i>Age in years</i>				
15-19	285	16	12	3
20-29	627	25	12	4
30-39	894	38	19	7
40-49	722	38	18	7
50-59	630	30	17	4
60 +	1,042	18	7	4
<i>Educational Attainment</i>				
Compulsory schooling	588	14	9	4
Vocational school, BMS	1,824	34	18	7
AHS, BHS	1,275	29	14	4
University	514	26	10	6

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreichs (Institute for Economic Promotion of the Austrian Federal Economic Chamber)

BFI = Berufsförderungsinstitut Österreich (Vocational Training Institute)

LFI = Ländliches Fortbildungsinstitut (Institute for Further Education in Rural Areas)

Source: Fessel-GfK (2002)

In Österreich sind alle Unternehmen Mitglieder der Wirtschaftskammern. Hierfür besteht eine gesetzlich definierte Grundlage, nach der die Finanzierung dieser Körperschaften öffentlichen Rechts im Umlageverfahren geregelt ist. Die Wirtschaftskammern der neun Bundesländer erhalten *Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFIs)* als Serviceeinrichtungen. Rund 11.000 Trainer sind österreichweit für die WIFIs tätig. Das WIFI-Österreich ist Plattform für alle WIFIs in den Bundesländern. In jedem Bundesland gibt es ein Haupt-WIFI. 80 WIFI-Außenstellen in den Bezirken bieten Kurse an, sodass ein flächendeckendes Netzwerk besteht. Die mit Bildungsveranstaltungen angesprochenen Zielgruppen umfassen Lehrlinge, Facharbeiter/innen, Führungskräfte aller Ebenen, Unternehmer/innen und Unternehmernachwuchs. Im Schulungsjahr 2001/2002 wurden rund 24.500 Veranstaltungen im Rahmen der WIFIs österreichweit durchgeführt, wobei rund 306.500 Teilnahmen bei 16,1 Millionen Teilnehmer/innenstunden verzeichnet wurden.³⁹ Kursangebote gibt es in folgenden Bereichen: Management und Unternehmensführung, Persönlichkeitsbildung - Wellness, Sprachen, Betriebswirtschaft, EDV (Informatik), Technik und Branchen (spezifische Angebote für Berufe in Handel, Gewerbe und Handwerk, Industrie, Tourismus oder Verkehr). Seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre haben WIFIs Fachhochschulstudiengänge im Bereich Technik und Wirtschaft eingerichtet. WIFI-Fachakademien, Werkmeisterschulen für Berufstätige, Prüfungs-Vorbereitungskurse (unter anderem für die Meisterprüfung oder die Berufsreifeprüfung), „maßgeschneiderte“ firmeninterne Weiterbildung, Bildungsberatung und Veranstaltungen im Auftrag des Arbeitsmarktservice erweitern das Angebot der WIFIs. Zunehmend werden auch Lehrgänge universitären Charakters angeboten. E-Learning und Lernen im Internet werden in Kursen und Lehrgängen genutzt.⁴⁰

³⁹ WIFI-Netzwerk (2002)

⁴⁰ Siehe dazu: http://www.wifi.at/cont_wifi_deu.htm

TABLE 10:

Which training institutions of the Social Partners have you already used?
Economically active persons by socio-demographic und enterprise-structural characteristics, Survey, 2002, in %

Structural characteristic	Number	Training institutions of the Social Partners		
		WIFI	BFI	LFI
<i>Economically active persons</i>	2,160	37	19	7
Male	1,379	40	19	8
Female	1,036	31	16	6
<i>Employment category</i>				
Self-employed/liberal professions	191	38	16	3
Executive staff/public officials	249	45	20	4
Non-executive staff/public officials	951	33	18	4
Skilled workers	518	43	21	9
Unskilled/semiskilled workers	297	28	17	4
Farmers	110	24	6	52
<i>Type of employer</i>				
Public Sector	546	29	12	3
Private Employer	1,124	40	23	5
<i>Company size (total staff)</i>				
Up to 10	547	33	17	13
10-49	535	34	17	5
50-199	392	44	18	5
200-999	297	44	24	4
1,000 and more	342	34	19	2

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreichs (Institute for Economic Promotion of the Austrian Federal Economic Chamber)

BFI = Berufsförderungsinstitut Österreich (Vocational Training Institute)

LFI = Ländliches Fortbildungsinstitut (Institute for Further Education in Rural Areas)

Source: Fessel-GfK (2002)

Das **Berufsförderungsinstitut Österreich** ist mit den BFI-Landesvereinen die berufliche Erwachsenenbildungseinrichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Das BFI unterhält bundesweit über 146 Bildungseinrichtungen. Inhaltlich lagen die Schwerpunkt 2002 auf EDV und Technik, im Gesundheits- und Sozialbereich, bei Sprachen und dem Nachholen von schulischen und beruflichen Abschlüssen im zweiten Bildungsweg. Dazu wurden auch E-Learning-Angebote entwickelt und eingesetzt. Für das AMS-Arbeitsmarktservice standen „Facharbeiter/innen-Intensivausbildungen“⁴¹ und vermittlungsunterstützende bzw. aktivierende Maßnahmen im Vordergrund. Firmentrainings und EU-Projekte ergänzen das aktuelle Tätigkeitsfeld der BFIs.⁴² Rund 70 Prozent der Umsatzerlöse für die gehaltenen Kurse entfallen im Durchschnitt der Landesvereine auf den „öffentlich finanzierten Bereich“⁴³ (vor allem Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die das

⁴¹ Hiermit ist eine verkürzte Lehrlingsausbildung für Erwachsenen gemeint, die zum gleichen Abschluss wie eine Lehrlingsausbildung für Jugendlichen führt, die in der Regel etwa 3 bis 4 Jahre dauert. Die Teilnehmer treten bei den gleichen kommissionellen Abschlussprüfungen an.

⁴² Siehe dazu: bfi (2002)

⁴³ bfi (2002), S. 30.

AMS-Arbeitsmarktservice⁴⁴ vergibt). Ziel des Berufsförderungsinstitutes ist es, durch Bildungsveranstaltungen die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer/innen in Österreich zu verbessern, und sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Der Dachverband BFI Österreich koordiniert und betreut die in den Bundesländern eingerichteten BFI-Landesvereine und hält (inter)nationale Kontakte zu staatlichen und gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Die angebotenen Programme umfassen etwa Facharbeiterintensivausbildung, Angebote zur Berufsfindung, Persönlichkeitsbildung und Management, Ausbildungslehrgänge für technische Berufe, EDV-Schulungen, Büro und Betriebswirtschaft, Sprachen, Kurse für Sozial- und Gesundheitsberufe, Vorbereitungskurse für staatlich anerkannte Prüfungen (Studienberechtigung, Berufsreifeprüfung, Hauptschulexternistenprüfung, Beamtenaufstiegsprüfung, Fachhochschulberechtigung, Matura für Kindergärtner/innen, Handelsakademie, Handelsschule, Lehrabschlüsse) Kollegs und Lehrgänge sowie Bildungsmaßnahmen für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen.

Das 1972 als Verein gegründete *Ländliche Fortbildungsinstitut* ist eine gesamtösterreichische Einrichtung der Erwachsenenbildung im ländlichen Raum. Der primäre Tätigkeitsbereich des LFI ist die berufsbezogene Erwachsenenbildung in der Land- und Forstwirtschaft und in der ländlichen Hauswirtschaft. Die Bildungsvermittlung wird verstanden als Hilfe zur Bewältigung der ökonomischen und kulturellen Veränderungen im ländlichen Raum. Das Programm umfasst die Bereiche Produktion, Vermarktung und Betriebswirtschaft in der Land- und Forstwirtschaft, zugehörige Bereiche der Umwelterziehung, der Rechts- und Steuerkunde und der politischen Bildung, Landtechnik, ländliches Wohnen und Bauen, ländliche Hauswirtschaft einschließlich der zugehörigen Bereiche von Gesundheits-, Familien- und Freizeitbildung. Die Kurse werden auf verschiedene Arten durchgeführt: es finden sich Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Seminare, Gruppenberatungen, Erfahrungsaustausch zwischen Praktikern, Arbeitsgemeinschaften, Lehrgänge, Werkveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen, Lehrfahrten, Ausstellungen.

050401 Measures to guarantee provision in enterprises

Die Wirtschaftsverbände – Wirtschaftskammer Österreich und Industriellenvereinigung (IV) und Landwirtschaftskammern – fördern die Erwachsenenbildung zum einen auf interessenpolitischer Ebene. 2002 konnte z.B. durchgesetzt werden, dass der Freibetrag von 20 Prozent der Ausgaben für Weiterbildung auch für innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen anwendbar ist. Voraussetzungen dafür sind: eine gewisse Selbstständigkeit des für die Weiterbildung zuständigen Betriebsteils (z.B. eigener Rechnerkreis); formalisierter Lerninhalt in Form von Seminaren, Kursen u. Ä. und Nachweisbarkeit (Einladung, Teilnehmerliste, Stundenanzahl). Als pauschale Höchstgrenze wurden 2.000 Euro pro Kalendertag und Aus- und Fortbildungsmaßnahme angesetzt; außerdem gibt es eine Bildungsprämie für die Unternehmen, die aktuell keinen versteuerbaren Gewinn aufweisen.

Als konkrete Ansätze werden von Seiten der Wirtschaft eine Vielzahl an Förderungsmaßnahmen gesetzt, die insbesondere Absolvent/innen der beruflichen Bildung zugute kommen. So werden z.B. von der WKÖ gemeinsam mit dem BMWA finanzielle Förderungen für Absolvent/innen der Lehrlingsausbildung vergeben, die eine Berufsreifeprüfung machen wollen. Die Wirtschaft wirkt zudem im Rahmen der Sozialpartner in der Arbeitsmarktpolitik in den Gremien des AMS auf Bundes-, Landes- und Regionalebene gestaltend mit. Zusätzlich zu den früheren Ansätzen treten seit Mitte der 90er Jahre etwa Aktivitäten der Wirtschaftsverbände

⁴⁴ Im AMS wirken auf allen Ebenen in Bund und Ländern die Sozialpartner gestaltend mit.

im Bereich der *Fachhochschulen* hervor. Die Wirtschaftskammern betreiben über ihre Wirtschaftsförderungsinstitute alleine oder mit anderen Einrichtungen in den Bundesländern Fachhochschulen.

Aus- und Weiterbildungsfragen machen in Kollektivverträgen in Österreich einen relativ geringen Anteil aus. Eine im Jahr 2000 erfolgte Durchsicht aller Kollektivverträge nach speziellen Vereinbarungen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen brachte quantitativ wenige Ergebnisse. In insgesamt 33 von rund 1.400 Kollektivverträgen konnten einschlägige Vereinbarungen gefunden werden. Aus- und Weiterbildung wird primär auf Betriebsebene bzw. für den öffentlichen Dienst in entsprechenden Dienststellen geregelt. Bereiche, welche durch relativ weit reichende kollektivvertragliche Regelungen besonders hervorstechen, sind die Sektoren „Kreditwesen/Banken und Versicherungen“ sowie einzelne Zweige in den Bereichen „Metall – Textil“, „Kunst, Medien, Freie Berufe“. ⁴⁵

Das BFI bietet Unternehmen (unabhängig von ihrer Größe) im Rahmen seines Programms „*IQsolutions*“ aktive Unterstützung in der Entwicklung und Durchführung von betrieblichen Schulungen an: die bfi Wien IQsolutions erheben im Dialog mit den interessierten Betrieben den Qualifizierungsbedarf im Unternehmen. Anschließend wird ein auf diesen Bedarf abgestimmtes neues Trainingskonzept entwickelt oder aber ein Angebot aus dem bfi Wien Kursprogramm übernommen und angepasst.

050402 Measures to support training in SMEs

Die Unterstützung der Bildungsarbeit der KMUs ist ein Schwerpunkt in der Beratungstätigkeit und der Bildungsangebote der WIFIs. Auch die zuvor angesprochenen Initiativen des BFI sowie die Qualifizierungsverbände können hier genannt werden.

050403 Measures to support training for enterprises in specific economic sectors

Zu den Maßnahmen, mit deren Hilfe Aus- und Weiterbildung für bestimmte wirtschaftliche Branchen gefördert werden sollen, zählt unter anderem das in Österreich seit Mitte der 80er Jahre eingesetzte Instrument der Arbeitsstiftung. Firmenbezogene Arbeitsstiftungen wurden zu dieser Zeit erstmals im verstaatlichten Stahlbereich, der sich in einer schweren Krise befand, initiiert. Die Beschäftigten, die Unternehmen und die Arbeitsmarktverwaltung finanzierten diese Hilfe. Die arbeitslos gewordenen Beschäftigten kamen sofort nach Verlust des Arbeitsplatzes in die Stiftung. Nach einer mehrwöchigen Berufsorientierungsphase gab es drei Schienen: entweder Outplacement (Arbeitsuche), Qualifikation (bis zu 4 Jahre) oder Unternehmensgründung (mit Unterstützung und Qualifikation). Zur Zeit lassen sich drei verschiedenen Arten der Arbeitsstiftungen unterscheiden: Unternehmens-, Branchen- und regionale Insolvenzstiftungen. Einen Anspruch auf Teilnahme an einer dieser Arbeitsstiftungen haben folgende arbeitslose Personen:

- *Unternehmensstiftungen*: ehemalige Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebs, der viele Arbeitsplätze abgebaut und im Rahmen eines Sozialplans eine Arbeitsstiftung eingerichtet hat

⁴⁵ Siehe dazu: Bergmann (2000), S. 13.

- *Branchenstiftungen*: ehemalige Arbeitnehmer einer bestimmten Wirtschaftsbranche (derzeit etwa der Lebensmittel- oder Speditionsbranche, der DDSG oder der Bauindustrie); Branchenstiftungen ermöglichen im Unterschied zu betrieblichen oder regional begrenzten Varianten von Arbeitsstiftungen österreichweit die Teilnahme für alle von Kündigung betroffenen Arbeitnehmer der jeweiligen Branche
- *Regionale Insolvenzstiftung*: ehemalige Arbeitnehmer insolventer Firmen

Die Teilnehmer können 3 - 5 Jahre in der Arbeitsstiftung verbleiben. Dadurch ist es möglich, umfangreichere Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren oder verschiedene Maßnahmen zu kombinieren. Die Teilnehmer erhalten während dieser Zeit Ausbildungsarbeitslosengeld und ein Stipendium. Arbeitsstiftungen werden in ganz Österreich angeboten. Den Arbeitsstiftungen verwandt sind die stiftungsähnlichen Maßnahmen. Diese sind je nach Maßnahme für eine bestimmte Zielgruppe, wie z.B. Frauen, Langzeitarbeitslose etc. konzipiert. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf Aufnahme (im Gegensatz zu den Arbeitsstiftungen). Stiftungsähnliche Maßnahmen dauern maximal 2 – 3 Jahre. Die Teilnehmer erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts. Generell lässt sich festhalten, dass Arbeitsstiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen einander ähnelnde inhaltliche Konzept aufweisen (lediglich die angesprochenen Zielgruppen unterscheiden sich):

- ✓ zunächst absolvieren die Teilnehmer einen Berufsorientierungskurs
- ✓ danach folgt die Aus- oder Weiterbildung; diese kann auch aus einer Kombination verschiedener Maßnahmen bestehen oder Praktika beinhalten. Parallel dazu läuft weiterhin die Betreuung durch den Stiftungsträger
- ✓ abschließend erfolgt eine Phase der aktiven Arbeitssuche: die Teilnehmer erhalten hierbei ein intensives Bewerbungstraining und Unterstützung bei der Arbeitssuche

Eine Alternative ist, unmittelbar nach der ersten Phase der Berufsorientierung mit der Arbeitssuche zu beginnen oder aber ein Unternehmen zu gründen (auch hier wird Unterstützung angeboten). Eine Lösung regional bedingter Probleme innerhalb der beruflichen (aber auch der nicht berufsbezogenen) Erwachsenenbildung stellen die Bildungsverbände dar: so gibt es im Bundesland Salzburg in der Region Lungau einen entsprechenden Bildungsverbund:

„Der Lungauer Bildungsverbund ist eine Servicestelle der Bildungseinrichtungen Berufsförderungsinstitut, Katholisches Bildungswerk, Ländliches Fortbildungsinstitut, Salzburger Bildungswerk, Salzburger Volkshochschule, Wirtschaftsförderungsinstitut und Land Salzburg, Techno-Z sowie Regionalverband Lungau. Der Lungauer Bildungsverbund versteht sich als Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage von Seminaren, Kursen und Lehrgängen. Das ermöglicht einerseits gezielteres Suchen von Angeboten und andererseits können neue Konzepte für Schulungsveranstaltungen erstellt werden, die genau dem Bedarf von Interessenten entsprechen. Durch diese Koordination und Kooperation erhält die Erwachsenen- und Weiterbildungslandschaft im Lungau einen neuen Stellenwert. Bildungsdefizite, die im Vergleich zu städtischen Strukturen vorhanden sind, können zumindest teilweise aufgeholt werden. ... Seit Jänner 2003 ist der Lungauer Bildungsverbund autorisiertes ECDL-Testcenter und bietet die Möglichkeit nun auch im Lungau den ECDL (european computerdriving licence) zu absolvieren.“ (<http://www.lungauerbildungsverbund.at/Wir/index.cfm>)

Das Schulungsgebäude wird von der Wirtschaftskammer zu einem symbolischen Betrag zur Verfügung gestellt wird. Die Finanzierung erfolgt aus EU-Mitteln, sowie aus Mitteln des AMS, des Landes Salzburg, des Regionalverbandes und des Bundes. Zu den Zielen zählen zum einen eine bessere Koordination der Angebote und Aktivitäten der Einrichtungen im Be-

zirk. Zum anderen sollen effiziente und kontinuierliche berufs- und arbeitsmarktorientierte "wohnraumnahe" Weiterbildungsangebote angeboten werden. Zu den erklärten Absichten des Projekts zählt auch eine enge Kooperation mit den Betrieben der Region, um maßgeschneiderte Bildungsangebote zu entwickeln, sowie ein Frauen-Schwerpunkt. Das Modell des "Lungauer Bildungsverbundes" ist österreichweit insofern einmalig, als hier alle in der Region tätigen Weiterbildungseinrichtungen (KBW, SBW, VHS, BFI, WIFI, LFI), der Regionalverband und die Bildungsberatung für Erwachsene vereint sind. Die Personal- und Raumressourcen können gemeinsam genutzt werden und jenen Einrichtungen, die sonst über keinen festen Platz verfügen, stehen die Ressourcen zur Verfügung. Neben seiner "Support-Funktion" für diverse Einrichtungen hat der Lungauer Bildungsverbund auch ein umfangreiches Programm zusammengestellt, das nach jeweiliger Absprache von einzelnen beteiligten Einrichtungen realisiert wird. Neben Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung beinhaltet das Angebot u.a. Seminare zu Team-, Zeit-, Personal- und Sekretariatsmanagement sowie EDV-Kurse für Frauen und Ältere. Einen besonderen Schwerpunkt bildet der im Herbst 2001 startende und vier Semester dauernde Vorbereitungslehrgang zur Berufsreifeprüfung.

Auch im Rahmen der „*Territorialen Beschäftigungspakte*“, in denen in der Regel arbeitsmarktrelevante Kräfte mit dem AMS einer Region kooperieren, finden sich berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, um bestimmten Regionen die Anpassung an den wirtschaftlichen Strukturwandel zu erleichtern. Im Hinblick auf berufliche Weiterbildung werden Projekte für Arbeitssuchende, aber auch die Weiterqualifizierung von Beschäftigten sowie Implementation-Stiftungen, Unternehmensgründung und Entwicklung von Unternehmergeist sowie Gender Mainstreaming und ältere Erwerbspersonen (über 45jährige) zielgruppenadäquat zu fördern versucht.⁴⁶

Qualifizierungsverbünde

Für Wien wird vom Wiener *ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff*⁴⁷) die Möglichkeit von **Qualifizierungsverbänden** angeboten; die Merkmale eines Qualifizierungsverbandes stellen sich wie folgt dar:

- ✓ ein Qualifizierungsverbund besteht aus mindestens drei voneinander unabhängigen Unternehmen
- ✓ durch die beteiligten Unternehmen wird ein maßgeschneidertes Qualifizierungsprogramm für ihre Beschäftigten entwickelt sowie die Durchführung koordiniert
- ✓ die Qualifizierungsmaßnahmen werden von externen Anbietern durchgeführt, wobei
- ✓ ein Unternehmen die zentrale Projektkoordination übernimmt

Für die Etablierung und Durchführung solcher Qualifizierungsverbünde bietet der *waff* eine intensive Prozessbegleitung und darüber hinaus monetäre Förderungen an. Außerdem bietet der *waff* folgende Dienstleistungen, die den beteiligten Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt werden:

- ✓ Konkretisierung von Kooperationsfeldern (Qualifizierungsbereiche)
- ✓ Konkretisierung der Kooperationsformen und Erarbeitung der Rahmenbedingungen für die Kooperation
- ✓ Konzeption eines gemeinsamen Qualifizierungsprogramms

⁴⁶ Siehe Tabelle E-11 sowie <http://www.pakte.at/index2.html>

⁴⁷ Quelle: <http://www.waff.at/waff/htm/txt/t3412.htm>

- ✓ Erschließung des Anbietermarktes für die Durchführung der Qualifizierungen
- ✓ Der Förderzeitraum beträgt maximal 18 Monate, wobei innerhalb dieses Zeitrahmens 50% Prozent der Qualifizierungskosten (bis zu einem Maximalbetrag von €40.000,- pro Unternehmen) übernommen werden und es zu einer teilweisen Refundierung für den Koordinationsaufwand (Personalkosten) kommt.

Zu den wichtigsten Fördervoraussetzungen zählt, dass die zu qualifizierenden Personen in einem unselbständigen, vollsozialversicherungspflichtigen oder dienstnehmerähnlichen Dienstverhältnis zum jeweiligen Unternehmen stehen. Des weiteren sind Personen in Karenz sowie Lehrlinge förderbar. Außerdem werden Personalkosten und Qualifizierungskosten ausschließlich für Personen mit Dienstort Wien gefördert.

Das bildungspolitische Instrument der Qualifizierungsverbände kommt aber nicht nur im Raum Wien zur Anwendung. Auch in anderen Bundesländern wird durchaus erfolgreich mithilfe dieser Maßnahme Arbeitsmarktpolitik betrieben: so hat das AMS Tirol in den Bereichen Niedrigenergiehaus, Export und Tourismus entsprechende Initiativen gesetzt: „Seit 2002 arbeiten im Rahmen des Qualifizierungsverbundes Niedrigenergiehaus Tirol 84 Betriebe, im Rahmen des Qualifizierungsverbundes Export 43 Betriebe zusammen, um gemeinsam den Bildungsbedarf zu erheben und die MitarbeiterInnen weiterzubilden. ... Im Rahmen dieser Verbände wurden bzw. werden im ersten Jahr 396 Schulungen mit ca. 4.000 TeilnehmerInnen durchgeführt. Diese Schulungen werden in der ersten Phase vom AMS Tirol und dem Europäischen Sozialfonds mit 2/3 der Schulungskosten und 2/3 der anerkekbaren Personalkosten gefördert.“ (<http://www.ams.or.at/tirol/wartung/medien/verbund2003.htm>)

Auch im Tourismus sind die Qualifizierungsverbände ausgesprochen erfolgreich. In der Region Obergurgl – Hochgurgl und Achensee arbeiten Hoteliere zusammen, um die für sie geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen zu planen und durchzuführen. Insgesamt fließen der heimischen Wirtschaft im Jahr 2003 ca. 1,5 Millionen Euro an Fördergelder aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und dem Arbeitsmarktservice zu.

Ein bekanntes und quantitativ bedeutendes Beispiel stellt der „*Qualifizierungsverbund Triestingtal*“ (QVT) dar. Dieses Netzwerk von 23 Betrieben mit insgesamt 2.600 Beschäftigten war ESF-gefördert (Ziel 4 und Ziel 2) und führte zwischen 1997 und 1999 gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen durch. Der Verbund umfasste vor allem Unternehmen des Metall- und Maschinenbausektors und dabei auch viele kleine Betriebe. Eine umfassende Evaluationsstudie hat Erfolge für die berufliche Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Kleinbetriebe und der Betriebe mit wenig externer Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit und zukünftige Verbesserungsmöglichkeiten gezeigt.⁴⁸

050404 Social partner based schemes to support non-job related training

Die Angebote der Bildungseinrichtungen der Sozialpartner weisen eine Vielzahl berufsübergreifender Kurse auf. Neben EDV und Fremdsprachen ist Persönlichkeitsbildung und Kommunikation ein beliebtes Thema der Weiterbildung. Die Sozialpartner waren auch initiativ bei der Einführung der Berufsreifeprüfung (BRP), die den Zugang von Absolventen einer beruflichen Erstausbildung zu höherer Bildung, Studienberechtigung und Hochschulen erleichtern soll. Hierfür werden auch finanzielle Förderungen bereitgestellt.

⁴⁸ Lassnigg et al. (1999).

0505 CVET at the initiative of the individual

Die Bildungsmotivation Erwachsener ist vielfältig ausgeprägt. Berufliche und außerberufliche Motive (mehr oder weniger explizite Nutzenerwartungen) sind relevant und oft schwer zu trennen. Im Bereich der EDV oder der Fremdsprachenbildung⁴⁹ überschneiden sich berufliche und außerberufliche Motivation. Zwar liegen zur beruflichen Weiterbildung einige Umfragen vor; trotzdem muss man in diesem Zusammenhang von einem Mangel an Daten zur allgemeinen Erwachsenenbildungsmotivation sprechen. Aber die Begründungen, die Personen für ihre beruflichen Weiterbildungsabsichten bei einer Umfrage im Jahr 2002 angaben, spiegeln den Umstand, dass das Lernen bei den Erwachsenen mehrheitlich als persönliche Angelegenheit aufgefasst wird, deutlich wider. Die Frage war an Personen mit beruflichen Weiterbildungsabsichten gestellt worden. Deshalb ist der hohe Stellenwert des persönlichen Interesses besonders eindrucksvoll.

TABLE 11:

Variety of reasons for planned continuing education and training, 10/11 2001, in %

QUESTION: "What is the reason or are the reasons why you want to take part in concrete measures of continuing vocational education and training?"

Reasons for taking part in measures of CET	%
Because I have a personal interest	58
Because it is indispensable for my job	54
Because I want to update my skills/know-how	47
Because it gives me better chances in my career	41
Because I'm planning career changes	19
Because my employer wants/requires me to do so	17

Source: Fessel-GfK (2001), (n=195).

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

Noch etwas geringer ist der Anteil jener, die angeben, dass ihre Weiterbildungspläne darauf beruhen, dass sie von ihren Arbeitgeber/innen hierzu verpflichtet wurden. Dies unterstreicht den persönlichen Entscheidungscharakter der Weiterbildungsmotivation bei der Mehrheit der Bevölkerung mit Weiterbildungsabsichten. Letztlich ist Weiterbildung ein persönlicher Lernprozess – auch wenn im Rahmen einer Schüler-, Studenten- oder Berufsschule erfolgend – und bedarf daher persönlicher Motivation. In den Ländern mit hohem Wohlstand und damit alternativen Möglichkeiten der Gestaltung der Haushaltsausgaben wird Weiterbildungsmotivation zum Schlüssel der Beteiligung an lebenslangem Lernen. Man kann – siehe Tabel-

⁴⁹ Auf die Ende 2000 bei einer Bevölkerungsumfrage gestellte Frage „Was sind die wichtigsten Gründe für Sie, eine Fremdsprache zu lernen?“ wurde urlaubsbezogenen Begründungen (45% Zustimmung) und verschiedenen berufsbezogenen Begründungen (5 bis 17%) zugestimmt. Quelle: Fessel-GfK (2000), S.193.

le 14 – davon ausgehen, dass die persönliche Motivationskomponente in der beruflichen Weiterbildung hohen Stellenwert in der Bevölkerung hat.

TABLE 12:

Initiative for continuing vocational training by educational attainment and occupational status, in 2001, in %

QUESTION: "Who takes the initiative for the concrete implementation of your attendance of continuing vocational training measures?"
(basis: employed people planning to attend continuing vocational training)

Structural characteristic	Predominantly I myself	Predominantly my employer	Predominantly AMS
Compulsory schooling (n=81)	88	-	12
Apprenticeship, BMS (n=338)	73	22	6
AHS, BHS (n=82)	94	6	-
University (n=45)	92	8	-
Self-employed/liberal professions (n=19)	87	13	-
Employees/public officials (n=126)	89	10	1
Blue-collar workers (n=45)	59	27	14
Farmers (n=7)	100	-	-
Employed (n=195)	82	14	4

Source: Fessel-GfK (2002)

Ein anderer Zugang zur Motivationsanalyse bieten Kursteilnehmerbefragungen, indem man Teilnahmemotive und Kostenübernahme bzw. Zeitverwendung kreuzt. Aktuell schlägt sich das individuelle Engagement z.B. darin nieder, dass fast 4 von 10 Teilnehmern selbst für die Kursgebühren aufkommen. Bei den regulierten (prüfungsbezogenen) Weiterbildungen sind es fast 6 von 10.

TABLE 13:

Funding of continuing education and training measures by participant motivation, in %

What are your most important reasons for taking part in this training measure?	<i>Who pays course fees?*</i>						Total*
	I pay everything	Company pays everything	Partly me – partly the company	AMS	Partly Laender subsidies	Other	
	%	%	%	%	%	%	%
Preparation for exam	57	23	7	5	9	2	102
Making new contacts	54	24	6	9	6	3	102
Career change	53	11	6	22	9	3	104
Preparation for job after qualification	43	24	6	14	7	9	103
Improvement of chances of promotion	39	38	8	8	8	2	103
Improvement of special problem-solving skills	27	55	8	6	5	2	102
Securing own position in the company	29	53	9	5	6	1	103
Experience exchange with colleagues from the sector	31	51	8	6	5	2	103
Keeping updated about current developments	34	46	7	8	6	2	102
Total	38	41	7	8	6	2	102

*Multiple statements were possible!

Source: ibw-WIFI-participant survey 1999/2000 (n=34,600)

Ergänzungstabellen

TABLE E-1:

Participation of employed persons and resident population aged 15+ in enterprise continuing education and training, 12/2000

Specific characteristic	<i>Over the past three years this percentage of persons very frequently or frequently took part in ...</i>	
	<i>... a special training in own company</i>	<i>... a special training in other company or external product training or similar</i>
EMPLOYMENT CATEGORY		
Employees, Public Officials (n=291)	40	12
Self-employed, Liberal professions (n=53)	35	19
Blue-collar workers (n=205)	24	6
Farmers (n=24)	17	3
TYPE OF EMPLOYER		
Public Sector (n=23)	47	12
Private Employer (396)	28	8
EMPLOYED PERSONS IN TOTAL (n=573)	34	10
RESIDENT POPULATION AGED 15+ (n=1,000)	21	6
EDUCATIONAL ATTAINMENT		
Compulsory schooling (n=219)	10	2
Apprenticeship, BMS (n=559)	22	6
Matura/Reifeprüfung (n=153)	27	10
University (n=60)	30	10
AGE IN YEARS		
15-19 (n=70)	41	3
20-29 (n=173)	27	9
30-44 (n=291)	32	9
45-59 (n=228)	16	5
60+ (n=239)	0	0
GENDER		
Male (n=477)	25	8
Female (n=523)	16	4

Source: Fessel-GfK (2000)

TABLE E-2:

**Participation in in-house-company continuing education and training
by socio-demographic characteristics, Survey, 2002, in %**

Specific characteristic	Number	%
<i>Population aged 15+</i>	<i>4,200</i>	<i>32</i>
Gender		
Male	2,014	38
Female	2,186	26
Age in years		
15-19	285	6
20-29	627	32
30-39	894	42
40-49	722	44
50-59	630	35
60 +	1,042	18
Educational Attainment		
Compulsory schooling	588	10
Vocational School, BMS	1,824	34
AHS, BHS	1,275	31
University	514	46
Employment Category		
Self-employed/liberal professions	191	31
Executive staff/public officials	249	56
Non-executive staff/public officials	951	53
Skilled workers	518	40
Unskilled/semiskilled workers	297	32
Farmers	110	14
Employed persons	2,160	44
Male	1,379	45
Female	1,036	41
Housekeeping person	316	13
Unemployed person	89	21
Pensioner	1,108	20

Source: Fessel-GfK (2002)

TABLE E-3:

**Participation in intern-company continuing education and training
by enterprise-structural characteristics, Survey, 2002, in %**

Specific characteristic	Number	%
<i>Company size</i>		
Up to 10	547	28
10-49	535	42
50-199	392	56
200-999	297	54
1,000 and more	342	63
<i>Economic Sector</i>		
Industry, Energy	240	62
Education	180	60
Private Services	253	57
Public Services, Corporations	263	54
Tourism	101	43
Trade	190	43
Transport, Traffic	102	39
Crafts and Trade	593	35
Liberal Professions	77	26
Agriculture and Forestry	158	19
<i>Employed Persons</i>	<i>2,160</i>	<i>44</i>

Source: Fessel-GfK (2002)

TABLE E-4:

Sector-specific share of course participants, 1999, by gender
(company survey, n=2,612, 2000/2001), in %, Ranking)

Economic sector (companies with a staff of 10 or more employees)	Total	Male	Female	Difference: M-F
Financial intermediation	53.8	48.8	60.9	-12.1
Energy and water supply	45.0	45.2	43.7	1.5
Sale of motorvehicles	42.5	47.4	29.0	18.4
Transport, communication	41.8	40.3	46.3	-6.0
Vehicle industry	38.6	38.6	38.7	-0.1
Retailers	34.3	34.1	34.4	-0.3
Wholesalers	33.8	34.5	32.4	2.1
Manufacture of machinery equipment and electrical engineering	33.1	35.6	25.4	10.2
Paper, publishing	27.6	28.5	25.3	3.2
Chemistry, plastics	27.6	27.7	27.5	0.2
Various services	25.8	24.1	28.2	-4.1
Metal production	25.1	25.3	24.4	0.9
Foodstuffs	25.0	26.4	22.8	3.6
Wood	24.2	24.4	23.5	0.9
Mining	21.6	20.8	28.1	-7.3
Construction	18.0	17.3	22.5	-5.2
Hotels and restaurants	15.7	13.7	17.4	-3.7
Textiles	15.5	24.2	10.4	13.8
Total	31.5	31.2	32.1	-0.9

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-5:

Share of employees participating in a continuing vocational training course in 1999, by company size and gender, in %

(survey of companies with a staff of 10 or more, in 2001, n=2,612, estimate)

Total staff in company	Employees in 1,000	Total	Men	Women
10-19	211.7	24.8	25.8	23.1
20-49	280.5	23.6	21.2	28.5
50-499	738.9	29.3	28.9	30.1
500 and more	664.1	39.4	39.5	39.2
Total	1,894.3	31.5	31.2	32.1
PRODUCTION				
10-49	205.7	17.6	17.4	18.1
50-499	374.1	24.3	24.5	23.4
500 and more	267.1	35.3	37.2	29.0
Total	848.3	26.1	26.8	23.9
TRADE, SERVICES				
10-49	286.5	28.8	28.6	29.1
50-499	363.5	34.5	34.7	34.2
500 and more	397.6	42.1	41.4	43.1
Total	1,047.6	35.8	35.7	36.0

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-6:

Company-size specific distribution of external course hours by provider in 1999, in %
(company survey, companies with a staff of 10 or more, 2000/2001; estimate)

Staff in company	External course hours in 1,000	Private providers	Organisations close to employers (WIFI)	Equipment suppliers	Parent/associate companies	Other	Other non-profit training providers (incl. VHS)	Universities, etc.	Organisations close to employees (BFI)	Schools
10-19	1,013	12.7	17.6	26.4	14.5	7.9	3.3	11.9	4.4	1.2
20-49	1,243	24.0	19.1	20.6	13.3	13.6	5.5	1.3	2.5	0.1
50-249	2,070	31.0	24.9	13.3	12.6	8.7	4.5	1.6	1.3	2.0
250-499	965	46.0	21.7	9.1	8.1	5.0	4.9	1.8	1.9	1.4
500-999	620	38.0	21.8	9.9	8.9	10.0	4.4	2.5	2.3	2.2
1,000 and more	1,796	60.7	12.5	7.6	8.5	3.9	3.6	1.5	1.5	0.4
Total	7,707	36.8	19.5	14.1	11.1	7.9	4.3	3.0	2.1	1.1

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-7:

Company-size specific distribution of course hours attended during paid working time, by course contents, in 1999, in %
(company survey, company with a staff of 10 or more, 2000/2001; estimate)

Staff in company	Total course hours in 1,000	Languages	Sale	Accounting	Management	Office	Working techniques	Computer	Engineering	Environment	Services	Other
10-19	1,412	1.9	14.8	10.0	10.9	2.0	7.7	12.2	26.6	3.9	3.2	6.7
20-49	1,858	3.3	16.7	6.4	15.7	4.7	4.2	16.6	18.5	2.4	2.1	9.4
50-249	3,635	6.2	17.1	6.3	16.4	2.5	5.8	13.5	15.9	3.7	1.6	10.9
250-499	2,184	4.6	13.3	3.6	18.3	2.3	8.6	15.8	17.5	3.4	2.1	10.7
500-999	1,459	5.5	10.5	3.2	13.3	2.4	10.8	18.1	17.8	4.8	0.9	12.7
1,000 and more	6,788	5.3	12.8	4.1	10.4	1.5	8.0	18.6	10.3	2.2	2.2	24.6
Total	17,336	4.9	14.1	5.2	13.5	2.3	7.4	16.4	15.2	3.0	2.0	15.9

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-8:

Sector-specific distribution of external course hours attended during working hours, broken down by course provider, in 1999, in %, (companies with a staff of 10 or more, 2000/2001; estimate)

Economic sector	External course hours in 1,000	Private providers	Organisations close to employers (WIFI)	Equipment supplier	Parent /associate companies	Other	Other non-profit oriented training providers (incl VHS)	Universities, etc.	Organisations close to employees	Schools
Metal production	376	24.7	44.5	12.8	2.9	3.8	6.9	1.5	2.4	0.5
Mining	25	43.7	35.5	7.1	3.8	2.9	1.4	0.2	5.2	0.2
Textiles	43	32.0	29.8	12.8	6.1	6.0	5.5	2.8	2.3	2.8
Paper, publishing	197	34.3	28.7	14.1	2.8	7.5	4.3	1.7	1.8	4.8
Various services	821	25.1	24.6	17.4	5.5	17.6	4.2	1.4	2.0	2.3
Transport, communication	890	47.2	24.1	7.2	6.8	5.5	5.3	1.7	1.8	0.5
Vehicle industry	116	44.0	23.9	9.8	4.8	14.1	1.0	0.3	1.9	0.2
Sale of motorvehicles	386	6.9	23.3	50.8	12.8	4.8	1.2	0.1	0.1	0.0
Construction	735	18.7	23.1	23.0	2.1	4.4	3.4	16.6	5.4	3.4
Wood	162	47.3	22.8	8.5	4.3	6.3	3.3	5.7	1.5	0.4
Manufacture of machinery equipment and electrical engineering	822	51.9	20.3	10.3	2.8	6.4	2.4	2.6	2.2	0.9
Chemistry, plastics	403	44.5	19.9	10.2	8.5	5.6	5.6	2.2	2.1	1.4
Foodstuffs	212	50.6	15.7	7.4	4.5	10.8	4.7	4.4	1.5	0.6
Energy and water supply	173	50.6	14.1	10.1	3.5	9.3	3.3	2.5	2.5	4.2
Wholesalers	681	40.0	12.2	16.8	12.1	7.5	9.5	0.3	1.4	0.2
Retailers	445	52.2	8.6	18.0	10.3	5.0	2.7	1.0	1.9	0.3
Financial intermediation	1,115	35.0	7.3	2.3	40.5	9.8	2.8	0.9	1.3	0.1
Hotels and restaurants	104	40.1	7.0	24.1	3.4	8.7	13.1	0.6	3.0	0.1
Total	7,707	36.8	19.5	14.1	11.1	7.9	4.3	3.0	2.1	1.1

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-9:

Sector-specific distribution of external course hours attended during working hours, by course contents, in 1999, in %
(companies with a staff of 10 or more, 2000/2001; estimate)

Economic sector	Total course hours in 1,000	Languages	Sale	Accounting	Management	Office	Working techniques	Computer	Engineering	Environment	Services	Other
Wholesalers	1,515	5.1	22.0	2.3	10.7	1.6	14.9	26.1	11.1	1.8	0.3	4.0
Energy and water supply	427	2.7	5.5	6.6	6.5	1.3	10.2	23.9	17.0	10.5	2.0	13.8
Various services	1,474	4.2	5.7	12.8	15.3	4.2	8.3	21.6	13.9	2.3	2.6	9.0
Chemistry, plastics	814	15.3	7.1	3.3	9.9	2.0	8.3	20.8	13.2	4.2	0.2	15.7
Textiles	84	6.9	9.3	7.3	10.4	4.2	6.2	19.1	23.1	4.5	0.6	8.4
Manufacture of machinery equipment and electrical engineering	1,553	9.9	7.4	3.5	11.7	2.0	6.9	18.6	27.1	3.6	0.9	8.3
Paper, publishing	353	5.8	10.5	2.6	19.5	1.6	7.6	17.5	21.6	4.9	0.6	7.9
Wood	416	4.4	11.6	3.9	14.6	3.0	7.6	17.3	24.2	4.4	0.3	8.7
Financial intermediation	3,236	2.9	20.6	7.2	13.7	1.9	7.5	16.1	4.2	1.4	1.8	22.7
Metal production	647	5.8	7.5	3.7	14.2	3.5	7.1	15.8	30.2	5.4	0.3	6.4
Vehicle industry	282	8.7	0.6	1.9	14.3	1.5	6.0	14.7	39.3	5.6	0.0	7.5
Transport, communication	2,581	5.4	8.8	4.6	18.9	1.6	7.0	14.0	13.5	3.5	6.8	15.9
Construction	1,107	1.0	6.5	6.2	14.0	2.6	5.0	11.9	31.5	4.0	2.2	15.0
Mining	39	4.4	8.7	8.4	10.1	6.6	1.4	11.3	35.4	11.4	0.5	1.7
Sale of motorvehicles	708	1.4	17.4	4.9	11.3	3.3	4.2	10.6	34.3	2.8	1.0	8.8
Foodstuffs	393	4.5	31.5	4.4	17.1	1.8	6.6	10.2	12.7	4.2	0.3	6.7
Hotels and restaurants	193	14.0	18.0	1.9	22.8	2.8	6.9	8.6	4.3	5.2	3.3	12.4
Retailers	1,513	1.0	29.4	1.5	7.6	2.3	3.0	8.0	1.1	0.9	0.1	45.2
Total	17,336	4.9	14.1	5.2	13.5	2.3	7.4	16.4	15.2	3.0	2.0	15.9

Source: Statistik Austria (2003a)

TABLE E-10:

Participation in continuing education and training over the past four weeks by socio-demographic characteristics, 3/2002, in %
(Resident population aged 15+)

Characteristics of the respondents	Men		Women		Total	
	in thousands	in %	in thousands	in %	in thousands	in %
<i>By labour force status</i>						
Employed	2,043.9	7.9	1,481.9	8.9	3,525.7	8.3
Unemployed	145.2	6.2	94.9	11.1	240.1	8.1
Retired	769.3	0.4	937.4	0.7	1,706.7	0.6
Housekeeping solely	7.3	3.6	578.8	2.1	586.2	2.1
<i>Age in years</i>						
(Phase of initial education and training)						
15-19	241.4	33.4	230.6	34.3	472.0	33.8
20-24	234.1	14.1	229.1	16.9	463.2	15.5
(Phase of continuing education and training)						
25-29	256.4	11.0	263.9	11.9	520.4	11.4
30-39	694.9	8.4	685.9	7.6	1,380.7	8.0
40-49	594.7	5.7	584.2	6.9	1,178.9	6.3
50-54	256.6	3.2	257.4	3.2	514.0	3.2
55-59	217.9	2.9	227.6	2.1	445.6	2.5
60-64	230.8	1.2	246.1	0.9	477.0	1.0
65 and more	478.5	0.2	742.6	0.4	1,221.1	0.3
<i>Educational Attainment*</i>						
Apprenticeship (Vocational school)	1,440.9	3.7	930.0	3.5	2,370.9	3.6
Secondary TVE school	242.5	6.2	465.9	7.0	708.4	6.7
Secondary TVE college (completed with a Reifeprüfung Certificate and TVE Diploma)	68.0	13.9	80.7	13.7	148.8	13.8
Secondary academic school	222.7	13.7	252.5	14.5	475.2	14.1
Secondary TVE college (normal form)	214.4	13.3	210.1	10.8	424.4	12.1
Tertiary colleges	62.4	10.2	86.3	16.6	148.7	13.9
University	205.1	11.8	145.9	17.2	351.0	14.0
Total Resident population aged 15+	n=3,205.5	7.9	n=3,467.4	7.5	6,672.8	7.7

* Respondents without compulsory schooling qualifications or upper secondary qualifications have not been taken into account, as the required extraction of pupils or apprentices is not possible on the basis of the data published.

Source: Statistik Austria (2003b)

TABELLE E-11:

Handlungsfelder, inhaltliche Schwerpunkte und Hauptpartner der Beschäftigungspakte 2003

Handlungsfelder/Schwerpunkte	Hauptpartner
➤ Weiterbildung und Qualifizierung	➤ Bund
➤ Förderung der Anpassungsfähigkeit an den strukturellen Wandel	➤ Länder
➤ Gender Mainstreaming	➤ Gemeinden
➤ JASG - Lehrgänge und Sonderprogramme für Jugendliche	➤ Arbeitsmarktservice
➤ Eingliederungsbeihilfen, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe	➤ Bundessozialamt
➤ Kinderbetreuungseinrichtungen	➤ Wirtschaftskammern
➤ Bildungskonten	➤ Arbeiterkammern
➤ Nachfrageorientierte Bildungsprojekte	➤ Österreichischer Gewerkschaftsbund
➤ Ausbildung lehrstellensuchender Jugendlicher	➤ Industriellenvereinigung
➤ Beratung für Frauen, Mädchen und ältere Personen	➤ Landeslandwirtschaftskammern
➤ Projekte zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt ("Mädchen und Technik")	➤ Landarbeiterkammern
➤ Gemeinsame Einstellförderung für Ältere "Älteren-Coach"	➤ Landesschulräte
➤ Integration von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen: Jugendliche (bis 25 Jahre), Ältere (ab 45 Jahre), Personen mit besonderen Bedürfnissen im psychischen oder sozialen Bereich, Personen, die langzeitarbeitslos oder langzeitbeschäftigungslos sind, Personen, die nach längerer Abwesenheit wieder in das Beschäftigungssystem einsteigen wollen, Ausländer und Ausländerinnen, die mit Aufenthaltsrecht ausgestattet sind	➤ Non-Profit-Organisationen
➤ Kooperation mit Kommunen und Unternehmen	
➤ Imagekampagne für Facharbeiter und Facharbeiterinnen	
➤ Management-Akademie für Unternehmerinnen	
➤ Entwicklung von neuen, maßgeschneiderten Methoden zur Erhebung des Fachkräftebedarfs (Pilotprojekt in Vorarlberg)	

Quelle: <http://www.pakte.at/index2.html>

Glossary

AHS, allgemeinbildende höhere Schule

Secondary academic school

AMS, Arbeitsmarktservice

Public Employment Service Austria

BHS, Berufsbildende höhere Schule

Secondary technical and vocational college (secondary TVE college)

BMBWK, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Federal Ministry for Education, Science and Culture

BMS, Berufsbildende mittlere Schule

Secondary technical and vocational school (secondary TVE school)

BRP, Berufsreifeprüfung

General Higher Education entrance examination for leavers of the apprenticeship system and secondary TVE schools

Fachhochschul-Studiengänge (FH)

Provides high-quality professional and academic training for specific occupations (duration: 6-8 semesters). Entrance requirements: higher education entrance qualification or relevant professional experience. Acquisition of academic degree.

KEBÖ, Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich

Austrian Conference of Adult Education Institutions

KEBÖ-Members:

- ***Arge BHÖ = Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreichs***
Working Group of Austrian Education and Training Centres
- ***BFI = Berufsförderungsinstitut Österreich***
Vocational Training Institute
- ***Forum = Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich***
Forum of Catholic Adult Education in Austria
- ***LFI = Ländliches Fortbildungsinstitut***
Institute for Further Education in Rural Areas
- ***RÖBW = Ring Österreichischer Bildungswerke***
Federation of Adult Education Associations
- ***VG-Ö = Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreichs***
Economic Society Austria
- ***VÖGB = Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung***
Association of Austrian Trade Union Education
- ***VÖV = Verband Österreichischer Volkshochschulen***
Federation of Austrian Adult Education Centres
- ***WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich***
Institute for Economic Promotion of the Austrian Federal Economic Chamber

Matura (Reifeprüfung)

General higher education entrance qualification

ST.AT
Statistik Austria

TVE
Technical and vocational (education and training)

0506 Bibliographical reference and web sites

- Altenender, Wolfgang et. al. (2001): Fachkräftemangel, Bericht an das BMWA, Wien.
- Altenhuber, Hans (2002): Vorgeschichte, Gründung und Anfänge der KEBÖ. in: Bergauer/Filla/Schmidbauer (Hg.): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien, S.13–22.
- AMS-Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2002a): Geschäftsbericht 2001, Wien.
- AMS Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2002b): Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem. Jahresbericht 2001, zitiert nach <http://www.ams.or.at/statistik/berichte/jahresprofile/index.htm>
- AMS-Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2003): Vorstandsrichtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1), Wien
- AMS-Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2002): Geschäftsbericht, 2002, Eisenstadt.
- Bauer, Adelheit (1998): Ausbildung und ausgeübter Beruf. Am Beispiel von Personen mit Lehrabschluß (Volkszählung 1991), in: Statistische Nachrichten 7.
- Bergauer, Angela/Filla, Wilhelm/Schmidbauer, Herwig (Hg.) (2002): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien.
- Bergmann, Nadja/Bolkovac, Martin (2000): Innovative Vereinbarungen in Kollektivverträgen zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und des lebensbegeleitenden Lernens in Österreich (VET Innovations through arrangements in collective agreements to facilitate access to lifelong learning – National Report Austria), Projektbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung im Auftrag von CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Wien.
- bfi-Berufsförderungsinstitut Österreich (2002): Tätigkeitsbericht 2002, Wien.
- BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung II/11: Arbeitsmarktförderungen. Förderinstrumente und Beihilfen des Arbeitsmarktservices, Wien, 14.2.2002.
- BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Anhang zum Nationalen Aktionsplan, Tabelle 3: AMS-Förderfälle 2001, Wien, 10.2.2003.
- BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2002): Wirtschaftsbericht 2002, Wien.
- BMBWK-Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2001): Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Dokumentation der Expertentagung am 20. Juni 2001 (= Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 7/2001 hrsg. v. BMBWK, Abt. V/18), Wien.
- BMBWK-Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2001a): Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission (=Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 5/2001, hrsg. v. BMBWK, Abt. V/18), Wien.
- BMBWK-Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2001b): Österreichische Schulstatistik 2000/2001, Wien.
- BMBWK-Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2002): Hochschulbericht 2002, Wien.
- BMUK -Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg.) (1999): Erwachsenenbildung in Österreich – Ein Überblick, Wien.
- Bodenhöfer, Hans-Joachim (2000): Elemente von Markt- und Preissteuerung. Finanzierung von Weiterbildung aus europäischer Sicht, <http://www.die-frankfurt.de/zeitschrift/12000/positionen2.htm>
- Bruck, Adolf (1946): Bericht bei der Tagung der Landesbildungsstellenleiter, SHB-Post Nr. 2/1946, o.O.
- Bundesministerium für Land- und Fortwirtschaft (Hg.) (1996): Agrarischer Bildungsbericht 1996, Wien.
- CEDEFOP (Hg.) (2002): Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen. Analyse der Länderberichte. CEDEFOP Panorama 22, Luxemburg.

- El Beheiri, Nadja (1995): Verfassung und Volksbildung. Dissertation am Institut für Staats- und Verwaltungsrecht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, Wien.
- European Commission (2001): Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Supplement A, Economic trends, No. 1.
- European Commission (2001): European Employment Observatory, Review Spring 2001: Labour shortages and skills gaps in the European Union – An overview, p. 38.
- Eurostat (2002): Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2), Detaillierte Tabellen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, 12/2002, Luxemburg.
- Fessel-GfK (2000): Wirtschaftsfragen II/2000, Wirtschaftspolitische Sonderthemen, Dezember 2000, Wien.
- Fessel-GfK (2000): Wirtschaftsfragen II/2001, Wirtschaftspolitische Sonderthemen, Dezember 2000, Wien.
- Fessel-GfK (2002): Lifestyle-Studie 2002, Wien.
- Filla, Wilhelm (1995): Weiterbildungsinteresse konkret. Bericht über eine Studie des VÖV (III), in: Die österreichische Volkshochschule 177, Wien.
- Filla, Wilhelm (2001): Wissenschaft für alle – ein Widerspruch? Bevölkerungsnaher Wissenstransfer in der Wiener Moderne. Ein historisches Volkshochschulmodell. (Schriftenreihe des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen; Bd.11: Edition Volkshochschule), Innsbruck, Wien, München.
- Filla, Wilhelm (2002): Lehren und Lernen als statistische Herausforderung. GdWZ 4, S.194–198.
- Göhring, Walter (1983): Bildung in Freiheit. Die Erwachsenenbildung in Österreich nach 1945, Wien.
- Hahn, Georg (1986): Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Möglichkeiten, Leistungen, Grenzen, Perspektiven, Wien.
- Höfstätter, Maria/Sturm, René (Hg.) (2002a): Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS (=AMS report 28), Wien.
- Höfstätter, Maria/Sturm, René (Hg.) (2002b): Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfelder“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien (=AMS report 34), Wien.
- Hörtnagl, Michael (1998): Finanzierung der Berufsbildung in Österreich (Bericht des Industriewissenschaftlichen Institutes an CEDEFOP – Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung), Thessaloniki.
- IMAS-Report (2002): Weiterbildung zwischen Absicht und Wirklichkeit, Nr. 23, Linz/Donau.
- Kailer, Norbert (1995): Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Österreich, Studie im Auftrag der Industriellenvereinigung, Wien.
- Kailer, Norbert (Hg.) (1995): Personalentwicklung in Österreich. Konzepte und Praxisbeispiele von Unternehmen und aus der öffentlichen Verwaltung, Wien.
- KEBÖ-Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs: KEBÖ-Statistik, verschiedene Arbeitsjahre, Wien.
- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung (Herausgeber), Bonn.
- Lackinger, Franz-Josef (2002): Gewerkschaftliche Bildung. in: Bergauer/Filla/Schmidbauer (Hg.): Kooperation & Konkurrenz. 30 Jahre Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Wien, S.79–84.
- Lassnigg, Lorenz/Steiner, Mario (2001):Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme DYNAMO für Langzeitarbeitslose, AMS report 21, Wien.
- Lassnigg, Lorenz: "Lifelong Learning" (2000): Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen (= Reihe Soziologie 45), IHS, Wien.

- Lassnigg, Lorenz/Leitner, Andrea/Unger, Martin/Wroblewski, Angela (1999): Zukunftsmodell Qualifizierungsverbund: Evaluierung des QV Triestingtal, AMS report 13, Wien.
- Lassnigg, Lorenz (2003): Zur Finanzierung der Erwachsenenbildung, Expertise zum Hintergrundbericht „Thematic review on adult learning“, IHS, Wien.
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela/Hofer, Helmut/Mahringer, Helmut/Prenner, Peter/Schuh, Andreas (2003): Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes Wien für 1999, AMS report 36, Wien.
- Lenz, Werner (1995): Zwischenrufe: Bildung im Wandel, Wien, Köln, Weimar.
- Lenz, Werner (1997): Erwachsenenbildung in Österreich, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE (Hrsg.), Frankfurt a.M.
- Lenz, Werner/Fejer, Ulli/Hojnik, Sylvia/Gruber, Elke (1997): Die Situation der Erwachsenenbildung in Österreich. Eine explorative Studie, Graz.
- Markowitsch, Jörg /Hefler, Günter (2003): Betriebliche Weiterbildung und deren Finanzierung in Österreich im europäischen Vergleich, Ergebnisse der 2. Europäischen Erhebung zur Betrieblichen Weiterbildung, Wien.
- Nestler, Katja/Kailis, Emmanuel (2002): Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Eurostat, Statistik kurz gefasst, 10.
- Nestler, Katja/Kailis, Emmanuel (2002): Unterschiede bei Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Eurostat, Statistik kurz gefasst, Thema 3 – 22.
- O’Connell/Philip J. (1999): Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training, OECD, CERI/WD(99)1, Paris.
- OECD (2002): Education at a Glance 2002, Paris.
- OECD (Hg.) (2001): Economics and Finance of Lifelong Learning, Paris.
- OECD (2003): Thematic Review on Adult Learning – Austria – Country note, Paris.
- Ofner, Franz/Wimmer, Petra (1998): OECD-Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens. Österreichischer Länderbericht, im Auftrag des BMUKA, Wien.
- ÖIBF (Hg.) (1992): Berufliche Weiterbildung als Problem der Arbeitnehmervertretung im Betrieb, Wien.
- Pauli, Wolfgang/Zuser, Peter: Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2), in: Statistische Nachrichten (58. Jg) 2003, Heft 1, Statistik Austria (Hrsg.), Wien.
- Riesenfelder, Andreas (2002): Evaluierung von EDV- und kaufmännischen Kursen für das Burgenland, AMS report 30, Wien.
- Riesenfelder, Andreas (2000): Evaluierung von Trainingsmaßnahmen des AMS, AMSinfo 26, Wien.
- Schiffbänker, Helene (2001): Zur Qualifizierungsproblematik und Arbeitsmarktintegration von Frauen im IKT-Bereich, AMS report 27, Wien.
- Schlögl, Peter/Belschan, Alex (2001): Preisentwicklung bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Entwicklungen 2001. Forschungsbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Schlögl, Peter/Dall, Elke/Rinnhofer, Petra (2002): „Lebenslanges Lernen an Österreichs Hochschulen. Motive und zeitlicher Anwand aus der Perspektive von berufsbegleitend Studierenden“, Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift GdWZ 5, S.252–253.
- Schlögl, Peter/Klimmer, Susanne (2001): Abschlussorientierte Höherqualifizierung unter Berücksichtigung der Bildungsbiografie. Die Österreichische Berufsreifeprüfung, in: GdWZ 2, S.74–76.
- Schlögl, Peter/Klimmer, Susanne/Gary, Christian(2001): Aktuelle Entwicklungen bei den Teilnehmer/innen- und Absolvent/innenzahlen bei der Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung. i.A. der BAK und WKÖ, Wien.
- Schlögl, Peter/Veichtlbauer, Judith (2001): Finanzierung der Erwachsenenbildung in Österreich. Volumen, aktuelle und alternative Finanzierungsmechanismen, Forschungsbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung im Auftrag des Karl Renner Institutes, Wien.

- Schneeberger, Arthur (1995): Die Werkmeisterschule aus Sicht der Wirtschaft und der Absolventen (=ibw-Schriftenreihe Nr. 98), Wien.
- Schneeberger, Arthur (2001): Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Informationsgesellschaft (=ibw-Schriftenreihe, Nr. 120), Wien.
- Schneeberger, Arthur/Brunbauer, Barbara (1994): Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der „zweiten Schwelle“ der beruflichen Laufbahn (=ibw-Schriftenreihe Nr. 96, Wien).
- Schneeberger, Arthur/Kastenhuber, Bernd (1997): Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung (=ibw-Schriftenreihe Nr. 103), Wien.
- Schneeberger, Arthur/Kastenhuber, Bernd (1998): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich. Ergebnisse aus Bevölkerungs- und Unternehmensbefragungen, (=ibw-Schriftenreihe Nr. 107), Wien.
- Schneeberger, Arthur/Schlögl, Peter (2001): Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. (=Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 6/2001, hrsg. von BMBWK, Abt. V/18), Wien.
- Schneider, Friedrich/Dreer, Elisabeth (1998): Der Nutzen der Weiterbildung. Untersuchung der volkswirtschaftlichen Effekte von Weiterbildungskursen des Wirtschaftsförderungsinstitutes (WIFI), Universität Linz, Institut für Volkswirtschaftslehre, Linz.
- Schnell, Hermann (1993): Bildungspolitik in der Zweiten Republik, Wien, Zürich.
- Stangl, Gitta/Wallmann, Margarete (2001): Erwachsenenbildung in Österreich, in: Stangl, Gitta/Wallmann, Margarete: Lernfeld Sprache (Hg.): Auf der Suche nach einer geeigneten Struktur in Offenen Flexiblen Lernformen. Ein Manual. o. O., S. 158-167.
- Statistik Austria (Hg.) (2002a): Hochschulstatistik 2000/01, Wien.
- Statistik Austria (Hg.) (2002b): Volkszählung 2001, zitiert nach <http://www.statistik.at/gz/einwohner1.shtml>.
- Statistik Austria (Hg.) (2003a): Betriebliche Weiterbildung 1999, Wien.
- Statistik Austria (Hg.) (2003b): Arbeitskräfteerhebung 2002, Wien.
- Statistik Austria (Hg.) (2003c): Hauptergebnisse VZ 2001, Bildung, zitiert nach <http://www.statistik.at/gz/bildung.pdf>.
- Statistik Austria (2003d): Geschlechtsspezifische Disparitäten, Publikation im Auftrag des BMSG-Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen und des BMBWK-Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien.
- Stifter, Christian (1996): Popularisierung von Wissenschaft um die Jahrhundertwende. Eine Skizze, in: Verband Österreichischer Volkshochschulen (hg.): Wissenschaft und Erwachsenenbildung. Jahrbuch Erwachsenenbildung 95/96, Wien.
- Sztankovits, Elisabeth (1981): Geschichte der beruflichen Erwachsenenbildung in Österreich. Die Vorgänger der Wirtschaftsförderungsinstitute der Kammern der gewerblichen Wirtschaft (=Schriftenreihe der Bundeswirtschaftskammer 43), Wien.
- Timmermann, Dieter (2000): Wer sich bildet, zahlt – oder: Das Problem der Kostenüberwälzung. In: Carolin Balzer / Ekkehard Nuissl (Hrsg.): Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld.
- Vater, Stefan /Filla, Wilhelm (2002): Statistikbericht 2003 für das Arbeitsjahr 2001/02, Pädagogische Arbeits- und Forschungsstelle (PAF), VÖV-Materialien 38, Wien.
- Verband Wiener Volksbildung (o.J): Die Wiener Volkshochschulen – Ein Überblick, Wien.
- Wagner-Pinter, Michael (2001): Evidence of labour shortages and skills gaps, in: European Commission: European Employment Observatory, Review Spring 2001, p. 40-44.
- Walterskirchen, Ewald/Biffel, Gudrun (2001): Knappheit an Arbeitskräften, WIFO, Wien.
- Weiss, Reinhold (2000): Kosten- und Nutzeninzidenz – 20 Thesen zur Ökonomie der Bildung und ihrer Finanzierung. In: Carolin Balzer / Ekkehard Nuissl (Hrsg.): Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld.

- WIFI-Netzwerk (2002): WIFI-Bildungsstatistik 2001/02. Berufliche Weiterbildung der WIFIs der Wirtschaftskammer Österreich, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2001): Meisterprüfungsstatistik 2001, Wirtschaftskammer Österreich, Abt. Statistik, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2002): Statistisches Jahrbuch 2001, Wien.
- Wroblewski, Angela et al.(1999): Bericht zur sozialen Lage der Studierenden, Institut für höhere Studien, Wien, in: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden, Wien.
- Wroblewski, Angela/Unger, Martin (2003): Studierenden-Sozialerhebung 2002, Bericht zur sozialen Lage der Studierenden, Studie im Auftrag des BMBWK, Wien.
- Zeidler, Sylvia (1990): Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jahrgang 1990, Heft 11.

Relevante Links

<http://www.Lebenslangeslernen.at>
<http://www.Erwachsenenbildung.at>
<http://www.virtual-learning.at>
<http://www.efit.at>
<http://www.aucen.at>
<http://www.wifi.at>
<http://www.alphabet.co.at>
<http://www.bfi.at>
<http://www.aucen.at/index.htm>
<http://www.ams.or.at>
<http://www.esf.at>
<http://www.waff.at>
<http://www.arge-bildungshaeuser.at>
<http://www.kath-eb.at>
<http://www.lfi-austria.at>
<http://www.members.telering.at/bildungswerke>
<http://www.vwg.at>
<http://www.voegb.at>
<http://berufsbildendeschulen.at>

E:\CEDEFOP-beruf-wb\CVET-Austria1.doc, by Arthur Schneeberger, 16.02.2005

E:\N O W A K\E-NOWAK\NOWAK\FB Schneeberger\Projekte\979_CEFOP-Erwachsenenbildung\CVET-Austria1-FINAL 11-02-04-EN TAB.doc, by Arthur Schneeberger, 16.02.2005