

EWCS Südtirol

Kompetenzen und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

In Kürze

55 % der Südtiroler Erwerbstätigen geben an, gemäß ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt zu werden; **15 %** könnten auch anspruchsvollere Aufgaben erledigen; **30 %** sind der Meinung, sie bräuchten Weiterbildung, um ihre Aufgaben gut zu bewältigen.

Etwas **mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer** haben in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt eine vom Arbeitgeber bezahlte und organisierte Weiterbildung erhalten – das ist ein europäischer Spitzenwert. Jeder Dritte dieser Erwerbstätigen nahm mindestens sechs Weiterbildungstage in Anspruch – dies entspricht dem EU-Durchschnitt.

30 % der Teilnehmer sind „voll und ganz“ der Meinung, die Weiterbildung sei dabei hilfreich gewesen, ihre Arbeitsweise zu verbessern – der EU-Benchmark beträgt allerdings 42 %.

Matthäus-Effekt: Beschäftigte in gehobenen beruflichen Positionen und mit bereits höheren Bildungsabschlüssen nehmen mehr Weiterbildungstage in Anspruch.

Südtirols Herausforderung: Berufliche Weiterbildung **allen Beschäftigten** erschließen – organisationale **Erfolgsfaktoren** müssen verstärkt berücksichtigt werden.

1. Die Ausgangslage

In einer modernen, im ständigen Wandel begriffenen Arbeitswelt ist die Sicherstellung ausreichender beruflicher Qualifikationen von grundlegender Bedeutung. Der technologische Fortschritt, der demografische Wandel, die Veränderungen in der Berufsstruktur, die dauerhafte Nachfrage nach – in bestimmten Berufsfeldern knappen – qualifizierten Arbeitskräften sowie die damit einhergehende Notwendigkeit, diesen Wandel sozialverträglich zu gestalten, gelten als Herausforderungen, denen mit verstärkter und gezielter Nutzung beruflicher Weiterbildung begegnet werden kann.

Berufliche Weiterbildung soll mindestens drei Funktionen erfüllen (stellvertretend für die umfangreiche Literatur Becker, 2018, S. 312):

- Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht relevant ist die zunehmende Bedeutung des Humankapitals als Standortfaktor;
- Aus wirtschaftspolitischer Perspektive werden die Aktivierung des vorhandenen Potenzials an Humankapital, dessen Anpassung an den technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandel sowie die Steigerung der Produktivität betont;
- Aus sozialpolitischer Perspektive stellen Angebot und Nutzung beruflicher Weiterbildung Möglichkeiten dar, unfreiwillige Brüche in Berufs- und Erwerbsbiografien abzumildern bzw. zur Gänze zu verhindern. Gerade in Zeiten starker ökonomischer Veränderungsprozesse werden der erworbene Bildungsgrad und der Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu entscheidenden Grundlagen für den Erhalt und den Ausbau der Arbeitsfähigkeit.¹

Welche Erwerbspersonen sich an beruflicher Weiterbildung beteiligen und welche Folgen dies für die Karriere- und Einkommensentwicklung hat, ist angesichts der Relevanz von beruflicher Weiterbildung keine abstrakt-akademische, sondern eine eminent praxisrelevante Frage. Die aktuell bestehende Südtiroler Datenlage² lässt nur ansatzweise Analysen zu. Der EWCS-Erhebungsbogen enthält eine Fragenbatterie, die Rückschlüsse auf das Weiterbildungsverhalten der Südtiroler Erwerbsbevölkerung zulässt. Die gestellten Fragen betreffen die empfundene Passung Kompetenzen – Arbeitsaufgaben, die Teilnahme an diversen Formen beruflich relevanter Weiterbildung und einige ausgewählte Nutzenaspekte (Tabelle 1).

¹ Bildung und Weiterbildung führen nicht nur zu monetären („Bildungsrendite“), sondern auch nicht-monetären Erträgen. Nicht-monetäre Erträge wie Gesundheit, soziales Kapital und Identitätskapital rücken in aktuellen Diskussionen in den Vordergrund, weil sie die Fähigkeiten der Menschen sehr stark beeinflussen, mit Veränderungsdruck umgehen zu können. Ausführlich und mit Verweisen hierzu Carstensen, 2018.

² Ein zugängliches Monitoring der Anzahl der Teilnehmer an den verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung fehlt. Ein Grund dafür ist die fragmentierte Träger-, Finanzierungs- und Nutzerlandschaft fragmentiert. Einschlägige Befragungen bzw. Auswertungen vorhandener Daten, beispielsweise der Arbeitskräfteerhebung, sind entweder nicht vorhanden oder nicht zugänglich.

Tabelle 1: Fragen über Passung und Weiterbildung in der EWCS-Befragung

Thematik	Fragen der Erhebung	Befragte
Passung Kompetenz / Arbeitsaufgabe	Fähigkeiten / Fertigkeiten in Zusammenhang mit Arbeit	Alle Erwerbstätigen
	Vom Arbeitgeber bezahlte / organisierte Schulung/Fortbildung	Arbeitnehmer
Teilnahme an beruflich relevanter Weiterbildung in den 12 Monaten vor Befragungszeitpunkt	Selbst bezahlte Schulung / Fortbildung	Alle Erwerbstätigen
	Arbeitgeber um eigene Fortbildung gebeten	Arbeitnehmer
	Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen / Vorgesetzte	Alle Erwerbstätigen
	Sonstige Schulungen / Fortbildungen	Alle Erwerbstätigen
Dauer	Dauer der beruflichen Weiterbildung in den 12 Monaten vor Befragungszeitpunkt	Alle teilnehmenden Erwerbstätigen
	Verbesserung der Arbeitsweise	
Empfundener Nutzen der beruflichen Weiterbildung	Sicherheit des Arbeitsplatzes	Teilnehmende Arbeitnehmer
	Verbesserung der Perspektiven für zukünftige Anstellungen	

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Der EWCS Südtirol 2016 ist keine einschlägige monothematische Erhebung, sondern erfüllt vielmehr die Funktion eines „Schweizermessers“. Der Erkenntnisgewinn ergibt sich aus der Möglichkeit, die Südtiroler Situation mit jener Italiens, Österreichs und anderer ausgewählter Länder zu vergleichen. Im Hinblick auf die Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik liefert der EWCS zum einen für sich stehende Ergebnisse; zum anderen werfen diese Ergebnisse weitere Fragen auf, denen durch die Auswertung bereits verfügbarer Daten (etwa der Arbeitskräfteerhebung), aber auch mit eigenständigen, auf Landesebene repräsentativen Studien über das Weiterbildungsverhalten (AES³) und das Kompetenzniveau (PIAAC⁴) auf den Grund gegangen werden sollte.

Die Passung Kompetenzen – Tätigkeit der Südtiroler Erwerbstätigen, die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen und die Einschätzung des Nutzens beruflicher Weiterbildung sind wesentliche Eckpfeiler einer modernen Arbeitswelt. Deshalb sollen die vorhandenen Südtiroler EWCS-Ergebnisse dargelegt und zum Anlass genommen werden, bis dato nur ansatzweise thematisierte Aspekte der beruflichen Weiterbildung in die Diskussion einzubringen. Südtirol verfügt über ein eigenständiges, im interregionalen, nationalen und wohl auch internationalem Vergleich besonderes System der beruflichen Weiterbildung. Während das italienische System ein in erster Linie von den Kollektivvertragsparteien forciertes und verwaltetes ist (Stichwörter: interprofessionelle Bildungsfonds und bilaterale Körperschaften), so lebt das Südtiroler System im Wesentlichen von seiner Strukturierung durch die öffentliche Hand. Hierzulande hat sich ein ausdifferenziertes Fördersystem herausgebildet, das eine breite Palette an angebotsseitigen, nachfrageseitigen und anreizorientierten Instrumenten umfasst: Durch

³ Erhebung über Erwachsenenbildung (Adult Education Survey – AES), Eurostat

⁴ *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, OECD

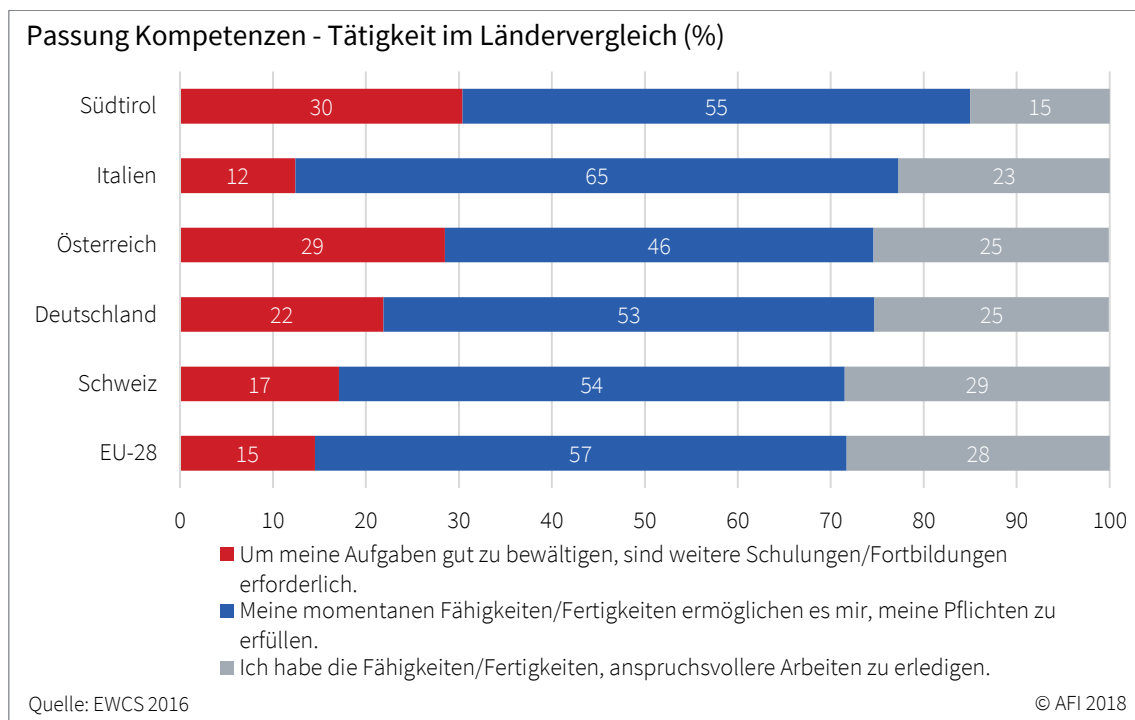
(öffentliche) Finanzmittel werden Weiterbildungseinrichtungen und -projekte gefördert, durch individuelle wie betriebsbezogene Instrumente (z.B. Gutscheine) die Nachfrage nach Weiterbildung gestärkt sowie durch kollektivvertraglich reglementierte und paritätisch verwaltete interprofessionelle Bildungsfonds Mittel zur Verfügung gestellt, mit denen die Beteiligung an beruflich relevanter Weiterbildung gefördert wird.

Die mit Hilfe des EWCS Südtirol 2016 gewonnenen Daten erlauben es, die Situation in Südtirol vor dem Hintergrund dieser besonderen Rahmenbedingungen ansatzweise mit jener in den Referenzländern Italien, Österreich und ausgewählten anderen EU-28-Ländern zu vergleichen.

2. Passung Kompetenzen – Arbeitsaufgaben

In Südtirol geben 55 % der Beschäftigten an, gemäß ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt zu werden; 15 % schätzen, dass es ihnen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen, auch anspruchsvollere Arbeiten zu erledigen, als sie zum Befragungszeitpunkt ausüben. Der Anteil jener Befragten, die der Meinung sind, weitere Schulungen und Fortbildungen zu benötigen, um die eigene Arbeit gut ausführen zu können, beträgt 30 %.⁵

Abbildung 1



Bezogen auf die Ländervergleichsgruppe fällt auf, dass in Südtirol die Gruppe der kompetenzadäquat Beschäftigten im Schnitt der DACH-Staaten liegt; Österreich weist mit unter 50 % einen bemerkenswert niedrigen Wert auf. Der Anteil der sich unterwertig beschäftigt Fühlenden ist in Südtirol hingegen der geringste in der Vergleichsgruppe; der Anteil an Beschäftigten, die der Meinung sind, Weiterbildung zur guten Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben zu benötigen, liegt mit 30 % am höchsten. Ob Erwerbstätige ausbildungs- und kompetenzadäquat beschäftigt sind, ist in mehrfacher Hinsicht von grundlegender Bedeutung: Verfügen Arbeitskräfte über die Kompetenzen, die sie zur

⁵ Die Selbsteinschätzung ist ein anerkanntes, subjektives Verfahren, die Passung Kompetenzen – Arbeitsaufgabe zu erheben. Zwar gibt es objektive Verfahren; letztere sind in Südtirol allerdings aufgrund der fehlenden Datenlage kaum durchführbar. Einen kurzen Überblick der verschiedenen Verfahren zur Feststellung der Passung findet sich in Kracke, 2018.

Verrichtung ihrer Tätigkeiten brauchen? Oder werden Beschäftigte unterwertig eingesetzt und damit bestehendes Humankapital nicht genutzt?⁶ Dass der Anteil der „unterwertig“ Beschäftigten in Südtirol so gering ist, kann als positives Merkmal des Südtiroler Arbeitsmarktes gewertet werden.

Einen weiterführenden Einblick bietet die Aufschlüsselung nach Berufshauptgruppe, Altersklasse und Wirtschaftsbranche (Tabelle 2). Während Beschäftigte in Berufen mit höherer Komplexität und Verantwortung angeben, mehr Weiterbildung zu benötigen, sind vor allem Beschäftigte in Berufen mit geringerer Komplexität der Meinung, über die Fähigkeiten zu verfügen, auch anspruchsvollere Aufgaben erledigen zu können. Der Anteil der sich als kompetenzadäquat einschätzenden Befragten liegt bei den Führungskräften, den Hilfsarbeitern und den Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft mit über 60 % am höchsten, die niedrigsten entsprechenden Werte weisen die Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe auf (44 %). Im Hinblick auf das Alter sind vor allem jüngere Beschäftigte der Meinung, Fort- und Weiterbildung zu benötigen (39 % der unter 35-Jährigen versus 23 % der über 50-Jährigen).

Einen besonderen Bedarf an Schulungen und Fortbildungen, um die eigenen Tätigkeiten gut ausüben zu können, verspüren die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (43 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (41 %), im Bereich Erziehung und Unterricht (39 %) sowie im verarbeitenden Gewerbe (37 %); die niedrigsten Werte weisen die Beschäftigten im Transport- und Logistikgewerbe (10 %), den Finanzdienstleistungen (15 %) und im Gastgewerbe (18 %) auf. Vor allem im Logistikgewerbe (23 %), im Handel (22 %) und im Gastgewerbe (19 %) ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Befragten der Meinung, auch anspruchsvollere Aufgaben erledigen zu können.

Insgesamt stuft sich in Südtirol ein im europäischen Vergleich geringer Anteil an Erwerbstätigen unterwertig beschäftigt ein (15 %); ein hoher Anteil der Befragten verspürt einen weiterführenden Schulungsbedarf (30 %), um die eigene Aufgaben gut bewältigen zu können. Dieser Prozentsatz liegt doppelt so hoch wie im Schnitt der EU-28-Länder, der 15 % beträgt. Bemerkenswert ist, dass Italien (wie Portugal, Finnland und Bulgarien) sehr gute Passungswerte aufweist; Österreich gehört wie Slowenien, Estland und Rumänien zu den Ländern, in denen weniger als 50 % angeben, kompetenzadäquat beschäftigt zu sein. Nur estnische und österreichische Befragte erreichen den Südtiroler Wert von 30 % Beschäftigte mit selbst verspürtem Weiterbildungsbedarf.

⁶ Die Passung „formale Ausbildung, Kompetenzen und ausgeübte Tätigkeit“ ist mittlerweile ein Kernthema der OECD (OECD, 2016), da ausbildungs- und kompetenzadäquate Beschäftigungsverhältnisse zum einen personenbezogene Aspekte wie die individuelle Beschäftigungsfähigkeit bestimmen, zum anderen volkswirtschaftlich von Relevanz sind: Wo werden unter Umständen Bildungsinvestitionen falsch gesetzt, in welchen Bereichen wird bestehendes Humankapital nicht genutzt?

Tabelle 2: Passung Kompetenz – Arbeitsaufgabe nach Berufshauptgruppe, Altersklasse und Wirtschaftsbranche (%)

	Um meine Aufgaben gut zu bewältigen, sind weitere Schulungen/Fortbildungen erforderlich.	Meine momentanen Fähigkeiten/Fertigkeiten ermöglichen es mir, meine Pflichten zu erfüllen.	Ich habe die Fähigkeiten/Fertigkeiten, anspruchsvollere Arbeiten zu erledigen.
Berufshauptgruppe			
Führungskräfte	34	63	3
Akademische Berufe	36	52	12
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	34	44	22
Bürokräfte und verwandte Berufe	29	55	16
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	27	57	16
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	32	62	6
Handwerks- und verwandte Berufe	38	51	11
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	29	49	22
Hilfsarbeitskräfte	11	65	24
Altersklasse			
Unter 35 Jahre	39	46	15
35 – 49 Jahre	31	56	14
50 Jahre und älter	23	61	17
Wirtschaftsbranche			
Landwirtschaft	35	61	5
Verarbeitendes Gewerbe	37	51	12
Baugewerbe	33	55	13
Handel	21	56	22
Transport- und Logistikgewerbe	10	67	23
Gastgewerbe	18	63	19
Finanzdienstleistungen*	15	75	10
Öffentliche Verwaltung usw.	43	41	16
Unterricht und Erziehung	39	55	6
Gesundheit und Sozialwesen	41	42	17
Andere Dienstleistungen	29	56	15
Insgesamt	30	55	15

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

3. Die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen

3.1 Wer nimmt an beruflich relevanten Schulungen und Fortbildungen teil?

Auf diese arbeitspolitisch wie wissenschaftlich bedeutsame Fragestellung gibt es keine einfache Antwort. Das Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen (wie von Betrieben) ist ein vielschichtiges Phänomen und entzieht sich monokausalen Erklärungen. Vielmehr wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von verschiedenen Faktoren beeinflusst, wobei die Weiterbildungsforschung diese in motivationale, soziodemografische und kontextbezogene Faktoren unterteilt (von Hippel, Tippelt, & Gebrande, 2018). Auf Mikroebene wirken subjektive und soziodemografische Faktoren, auf der mittleren Ebene finanzielle und inhaltliche Merkmale der Lernangebote und auf der Makroebene strukturelle Rahmenbedingungen. Dies gilt für die Teilnahme an formalisierter, non formaler und selbst informeller beruflicher Weiterbildung. Ob Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (können) oder nicht, ist somit das Ergebnis einer komplexen Wechselwirkung zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und individuellen Merkmalen (Überblick bei Kaufmann & Widany, 2013).⁷

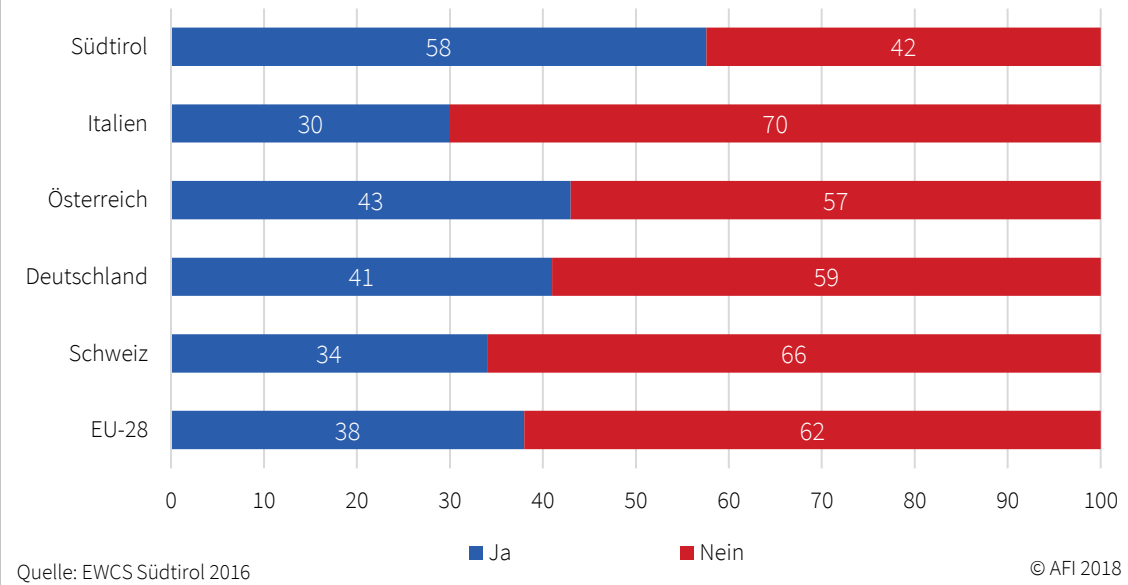
Der EWCS 2016 Südtirol hat den interviewten Beschäftigten die Frage gestellt, ob sie in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt (oder bei kürzer zurückliegendem Tätigkeitsbeginn seit diesem Zeitpunkt) an einer Schulung bzw. Fortbildung zur Verbesserung ihrer entsprechenden Fähigkeiten teilgenommen haben.

Werden vom Arbeitgeber bezahlte/organisierte und von Selbstständigen eigenhändig bezahlte Schulungen und Fortbildungen kumuliert, so geben in Südtirol 58 % der Interviewten an, in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt Nutznießer einer entsprechenden Maßnahme gewesen zu sein (Abbildung 2). Dies ist verglichen mit Italien, den einzelnen DACH-Staaten und selbst der gesamten EU-28 ein Spitzenwert. Auf europäischer Ebene erreichen lediglich Finnland (54 %) und die Tschechische Republik (52 %) Werte, die über der 50 %-Marke liegen. Italien liegt mit 70 % von Weiterbildung „ausgeschlossenen“ Personen im unteren europäischen Mittelfeld.

⁷ Die Erklärungsansätze für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und deren Folgen beschreibt Becker, 2018, S. 313 ff. Der Autor unterscheidet zwischen dem Ansatz der Humankapitaltheorie, jenem der Signal- und Filtertheorie sowie der Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte. Eine theoretische Rahmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens findet sich bei Käßlinger, 2016.

Abbildung 2

Teilnahme an vom Arbeitgeber oder bei Selbstständigkeit selbst bezahlter Schulung/Fortbildung in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt im Ländervergleich, Erwerbstätige (%)



Vertiefende Aufschlüsse erlaubt die Darstellung der Teilnehmenden nach weiteren Variablen (Tabelle 3). Mit 85% weisen Inhaber akademischer Berufe die höchste Teilnahmequote an Fortbildung/Schulung auf, Hilfsarbeitskräfte mit 16% die niedrigste. Dienstleistungsberufe und Verkäufer (42%) sowie Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft (49%) weisen im Südtiroler Vergleich ebenfalls unterdurchschnittliche Teilnahmequoten auf. Es sind vor allem jüngere Erwerbstätige, die sich an Fortbildungen und Schulungen beteiligen (60%), bei den über 50-jährigen sinkt der Anteil auf 50%. Die Teilnahmequoten unterscheiden sich nach Wirtschaftsbranche: Mit Werten von 60 und mehr Prozent besonders weiterbildungsaffin sind vor allem die Branchen Unterricht und Erziehung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Baugewerbe; das Schlusslicht bildet hingegen das Gastgewerbe mit 38%.

Tabelle 3: Nutznießer von vom Arbeitgeber bezahlter/organisierter bzw. bei Selbstständigkeit selbst bezahlter Fortbildung/Schulung in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt nach Berufshauptgruppe, Alter und Wirtschaftsbranche (%)

	Selbstständige und Arbeitnehmer	Nutznießer von vom Arbeitgeber bezahlter/organisierter Maßnahmen
Berufshauptgruppe		
Führungskräfte*	63	64
Akademische Berufe	85	78
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	61	56
Bürokräfte und verwandte Berufe	66	63
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	42	39
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei*	49	42
Handwerks- und verwandte Berufe	63	59
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	69	71
Hilfsarbeitskräfte	16	18
Altersklasse		
Unter 35 Jahre	60	59
35 – 49 Jahre	61	55
50 Jahre und älter	50	51
Wirtschaftsbranche		
Landwirtschaft*	49	36
Verarbeitendes Gewerbe	55	55
Baugewerbe	65	63
Handel	43	41
Transport- und Logistikgewerbe*	73	73
Gastgewerbe	38	22
Finanzdienstleistungen*	60	65
Öffentliche Verwaltung usw.	78	71
Unterricht und Erziehung	90	80
Gesundheit und Sozialwesen	77	73
Andere Dienstleistungen	41	39
Insgesamt	58	55

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

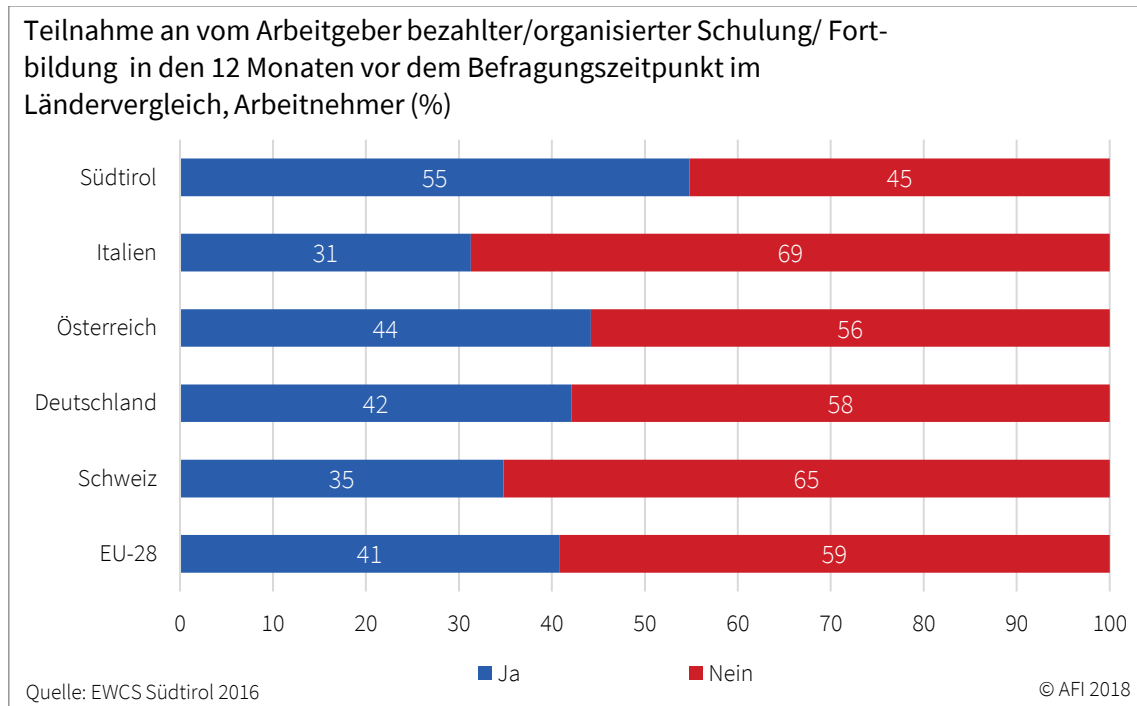
* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

Wird ausschließlich die vom Arbeitgeber bezahlte und organisierte Weiterbildung berücksichtigt,⁸ so zeigt sich, dass in Südtirol auch bei diesen anteilmäßig mehr abhängig Beschäftigte an dieser Form der Weiterbildung teilnehmen als in der Ländervergleichsgruppe (Abbildung 3). Hierzulande sind es 55 %, in Italien lediglich 31 %; auch in Österreich (44 %), in Deutschland (42 %) und in der Schweiz (35 %) liegt der entsprechende

⁸ Die Fallzahlen der Selbstständigen (und der wenigen selbstzahlenden Arbeitnehmer) sind zu gering, um statistisch akzeptable Aussagen pro Analyseebene zu treffen. Deshalb wird für diese Gruppe lediglich der Gesamtwert angegeben.

Wert niedriger. Was die Südtiroler Selbstständigen betrifft, so geben 52 % an, im Bezugszeitraum an selbst bezahlter Weiterbildung teilgenommen zu haben; bei den abhängig Beschäftigten Südtirols beträgt der Anteil derjenigen, die eine selbst bezahlte Weiterbildung besucht haben, lediglich 12 %.

Abbildung 3



Rückschlüsse auf den bewussten, manifesten Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmer erlaubt die Antworten auf die Frage, ob diese ihren Arbeitgeber um eine Weiterbildung für sich gebeten haben (Tabelle 4). Auch in diesem Bereich sticht Südtirol im Ländervergleich heraus: 13% der abhängig Beschäftigten geben an, dies getan zu haben; der italienische Schnitt liegt bei 7%, der europäische bei 10%. Vor allem abhängig Beschäftigte mit einem höheren formalen Bildungsgrad und mit unbefristeten Verträgen geben an, ihren Arbeitgeber um eine Weiterbildung ersucht zu haben.

Tabelle 4: Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber um eine Weiterbildung für sich ersucht haben nach Land, Dauer des Arbeitsvertrages und formalem Bildungsgrad (%)

	Anteil
Land	
Südtirol	13
Italien	7
Österreich	5
Deutschland	5
Schweiz	8
EU-28	10
Dauer des Arbeitsvertrages	
Einen zeitlich unbefristeten Vertrag	17
Einen zeitlich befristeten Vertrag	8
Formaler Bildungsgrad	
Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	5
Höhere sekundäre Bildung	14
Tertiäre Bildung	22
Insgesamt	13

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

3.2 Die Anzahl der genossenen Weiterbildungstage

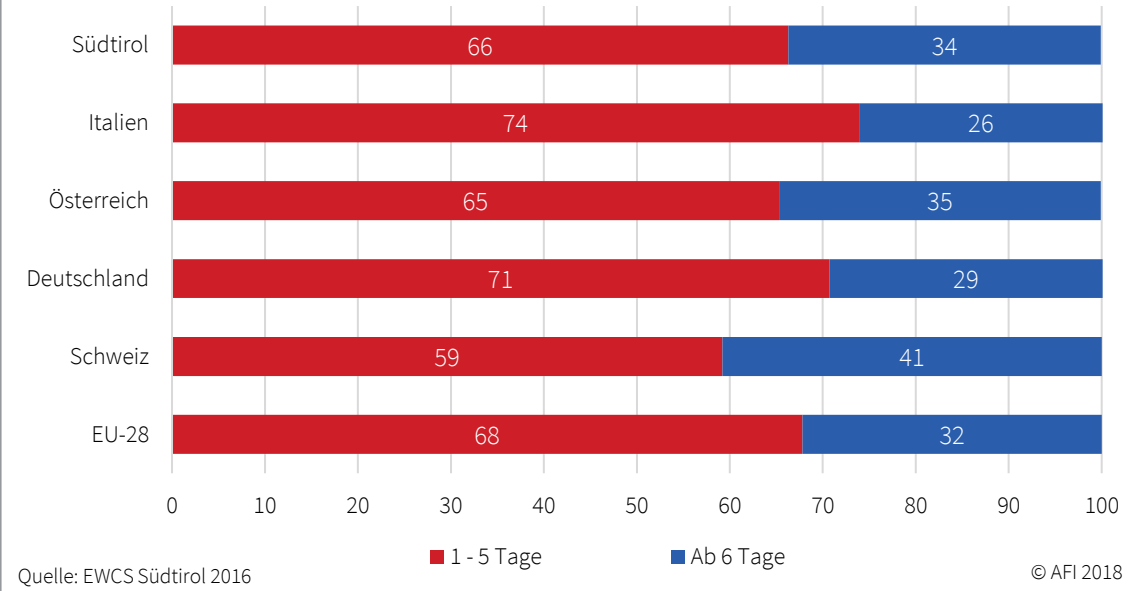
Ein wichtiges Analysekriterium ist die Anzahl der genossenen Weiterbildungstage von Maßnahmen, die vom Arbeitgeber bezahlt bzw. organisiert worden sind. Hier gibt es erhebliche Unterschiede nach Land, Berufshauptgruppe, Altersklasse und formalem Bildungsgrad.

In Südtirol sind zwei Drittel (66 %) der betroffenen Arbeitnehmer Nutznießer von Fortbildungen bzw. Schulungen im Ausmaß von 1-5 Tagen, die vom Arbeitgeber bezahlt und organisiert worden sind. Mit Ausnahme der Schweiz, in der 41 % der abhängig Beschäftigten angeben, Maßnahmen ab 6 Tage Dauer besucht zu haben, liegt der entsprechende Wert der Ländervergleichsgruppe sowie der EU-28-Schnitt um den Wert von 30 %. Bei den Selbstständigen variiert das Ergebnis in Südtirol nur gering: 70 % der selbstständigen Weiterbildungsteilnehmer geben an, bis zu fünf Weiterbildungstage genutzt zu haben, die restlichen 30 % erklären, die Maßnahmen hätten insgesamt sechs Tage oder mehr in Anspruch genommen.⁹

⁹ Genauere Aufschlüsselungen innerhalb der Gruppe der Selbstständigen aufgrund der Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 4

Anzahl der genossenen Schulungs-/Fortbildungstage in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt, die vom Arbeitgeber bezahlt/organisiert wurden im Ländervergleich, Arbeitnehmer (%)



Die Tatsache, dass in Südtirol vergleichsweise mehr Weiterbildung als in den Ländern der gewählten Vergleichsgruppe angeboten wird, bedeutet somit keineswegs automatisch, dass der Zugang „egalitärer“ ist. Die bekannten Muster im Hinblick auf Teilnahme und Teilnahmedauer zeichnen sich auch hierzulande ab, wie der Blick auf die Verteilung der Nutznießer zeigt (Tabelle 5). Abhängig beschäftigte Kursteilnehmer in gehobeneren beruflichen Positionen und Inhaber höherer formaler Bildungsabschlüsse nehmen mehr Weiterbildungstage in Anspruch als Arbeitnehmer ohne diese Charakteristika.

Tabelle 5: Abhängig beschäftigte Weiterbildungsteilnehmer mit vom Arbeitgeber bezahlten und organisierten Kursen in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt nach Berufshauptgruppe und formalem Bildungsgrad nach Anzahl der Weiterbildungstage (%)

	1 – 5 Tage	6 und mehr Tage
Berufshauptgruppe		
Führungskräfte*	30	70
Akademische Berufe	55	45
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	67	33
Bürokräfte und verwandte Berufe	77	23
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	70	30
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei*	88	13
Handwerks- und verwandte Berufe	76	24
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	77	23
Hilfsarbeitskräfte*	90	10
Formaler Bildungsgrad		
Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	90	11
Höhere sekundäre Bildung	71	29
Tertiäre Bildung	45	55
Insgesamt	66	34

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

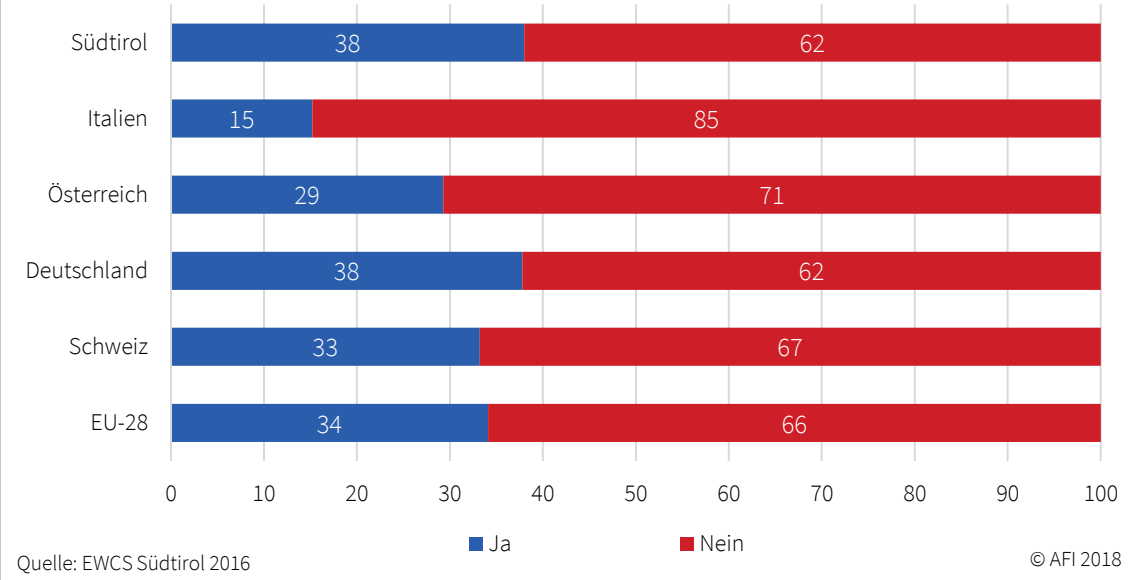
3.3 Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte

Kursförmig organisierte Schulungen und Fortbildung sind nur eine Form möglicher beruflicher Weiterbildung. Einarbeitungen, Einweisungen und sonstigen Formen der Wissensvermittlung durch Kollegen und Vorgesetzte am jeweiligen Arbeitsplatz sind ebenso Maßnahmen, die im weiteren Sinne eine Lernmöglichkeit bieten und als Weiterbildung bezeichnet werden können.¹⁰ In Südtirol geben 38 % der befragten Beschäftigten an, diese Form von Weiterbildung zu erhalten (Abbildung 5). Dieses Ergebnis liegt nahe an den Werten der DACH-Staaten und der EU-28 (34 %), während in Italien lediglich 15 % angeben, Nutznießer von Weiterbildung durch Kollegen und Vorgesetzten zu sein.

¹⁰ Davon abzugrenzen ist Kompetenzentwicklung durch die Arbeitstätigkeit („lernförderliche Arbeitsgestaltung“.) Enthält die Arbeitsrealität nicht ausreichend Stimuli, kann es zu Dequalifizierungsprozessen kommen.

Abbildung 5

Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen/Vorgesetzte in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt im Ländervergleich, Erwerbstätige (%)



Die weitere Aufschlüsselung der Ergebnisse zeigt, dass abhängig Beschäftigte mit 44 % stärker als Selbstständige mit 20 % in den Genuss dieser Form arbeitsplatznaher Weiterbildung zu kommen. Spitzenwerte verzeichnen u. a. die akademischen Berufe (61 %), die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (67 %) sowie die Bediensteten im Gesundheits- und Sozialwesen (57 %) (Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigte mit Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt nach Berufshauptgruppe, arbeitsrechtlichem Status, formalem Bildungsgrad und Wirtschaftsbranche (%)

	Anteil
Berufshauptgruppe	
Führungskräfte	38
Akademische Berufe	61
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	33
Bürokräfte und verwandte Berufe	40
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	32
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	26
Handwerks- und verwandte Berufe	40
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	41
Hilfsarbeitskräfte	24
Arbeitsrechtlicher Status	
Arbeitnehmer	44
Selbstständiger	20
Formaler Bildungsgrad	
Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	29
Höhere sekundäre Bildung	37
Tertiäre Bildung	49
Wirtschaftsbranche	
Landwirtschaft	23
Verarbeitendes Gewerbe	45
Baugewerbe	42
Handel	33
Transport- und Logistikgewerbe	30
Gastgewerbe	19
Finanzdienstleistungen*	67
Öffentliche Verwaltung usw.	47
Unterricht und Erziehung	57
Gesundheit und Sozialwesen	52
Insgesamt	38

Quelle: EWCS Südtirol 2016

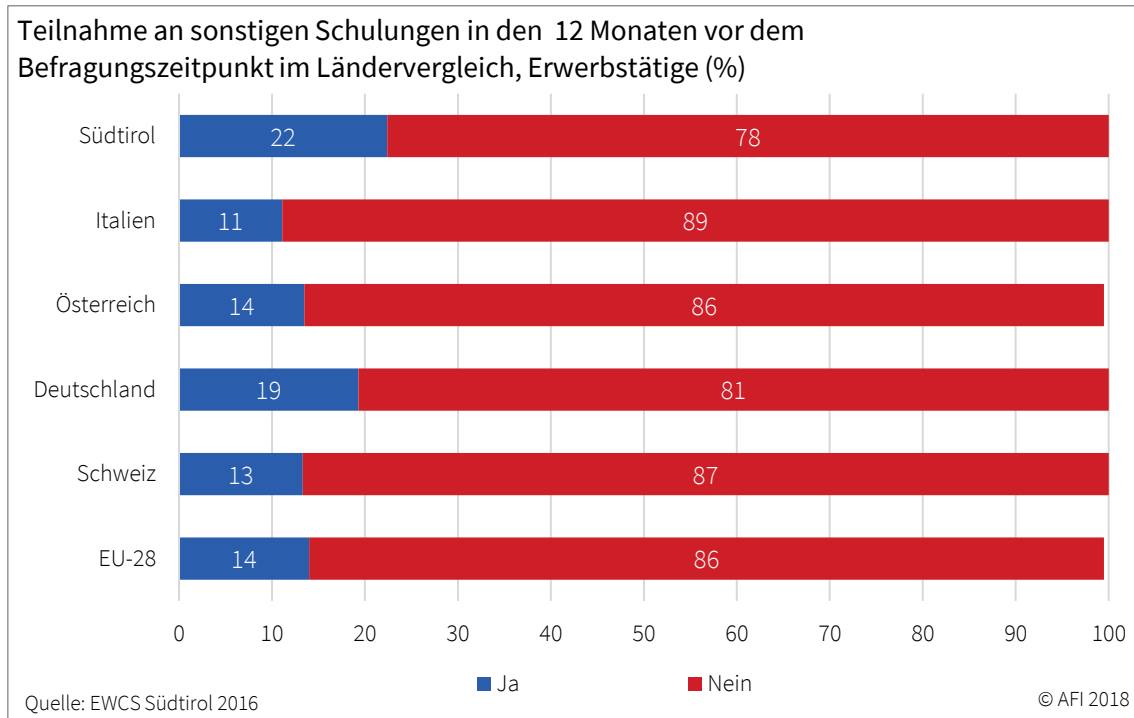
© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

3.4 Teilnahme an sonstigen Schulungen und Fortbildungen

Der Anteil an Erwerbstätigen, die angeben, an sonstigen Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen, liegt in Südtirol bei 22 % - auch dies ein Spitzenwert im Ländervergleich. Der Anteil der Beschäftigten in Italien mit derselben Angabe liegt bei 11 %, in Österreich bei 14 %, in Deutschland bei 19 % und in der Schweiz bei 13 % (Abbildung 6). Auch im Hinblick auf den EU-Schnitt von 14 % ist das Südtiroler Ergebnis somit bemerkenswert.

Abbildung 6



Die Aufschlüsselung zeigt auch in diesem Fall das bereits bekannte Muster (Tabelle 7). Als besonders weiterbildungsaffin erweisen sich Inhaber höherer formaler Bildungsabschlüsse (33% der Inhaber tertiärer Bildungsabschlüsse), Mitarbeiter aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (39%), aus Unterricht und Erziehung (31%) sowie aus dem Bereich der anderen Dienstleistungen (30%).

Wenngleich diese Angaben aufgrund der Erhebungsmethode (Mehrthemenumfrage) lediglich einige wenige detaillierte Rückschlüsse auf die Teilnahmequoten und die Dauer der besuchten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zulassen, so geben sie doch einige bemerkenswerte Hinweise, welche Faktoren eine Rolle für die Teilnahme an beruflich relevanter Weiterbildung spielen. Die Südtiroler Ergebnisse lassen sich gut mit den sozial- und bildungswissenschaftlich fundierten Erkenntnissen über das Teilnahmeverhalten von Beschäftigten erklären: Bereits existente Trennlinien auf dem Arbeitsmarkt, die mit dem Begriff Matthäus-Effekt¹¹ umschrieben werden, scheinen auch in Südtirol zu wirken: Inhaber höherer Abschlüsse und höherer beruflicher Positionen haben bessere faktische Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung als niedriger qualifizierte und positionierte Erwerbstätige. Dies ist insofern ein bemerkenswerter Befund, als sich in Südtirol mehr Beschäftigte an den diversen Formen der beruflichen Weiterbildung beteiligen als in der Ländervergleichsgruppe.

¹¹ Der Matthäus-Effekt ist eine Grundannahme der handlungsbezogenen Soziologie. Die Bezeichnung spielt auf einen Satz aus dem Matthäusevangelium an: „Denn wer da hat, dem wird gegeben werden, dass er Fülle habe; wer aber nicht hat, von dem wird auch genommen, was er hat.“

Tabelle 7: Beschäftigte, die an „sonstigen Schulungen/Fortbildungen“ teilnehmen nach Berufshauptgruppe, arbeitsrechtlichem Status, formalem Bildungsgrad und Wirtschaftsbranche (%)

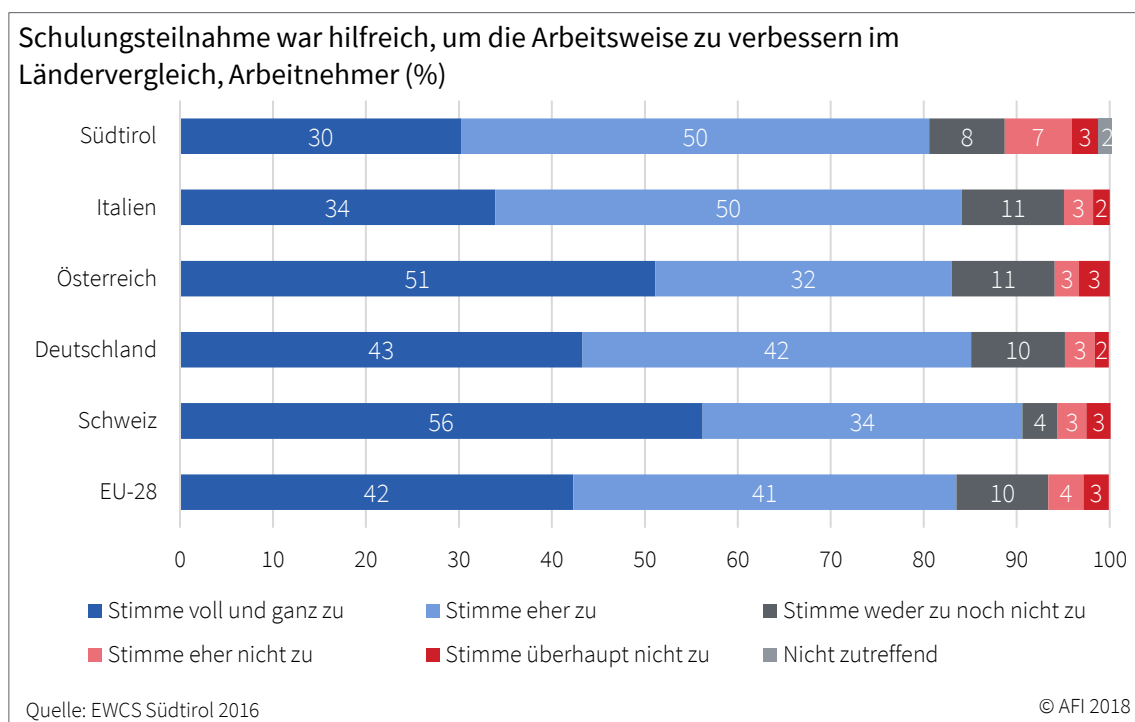
	Anteil
Berufshauptgruppe	
Führungskräfte	16
Akademische Berufe	37
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	34
Bürokräfte und verwandte Berufe	24
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	18
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	22
Handwerks- und verwandte Berufe	14
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	26
Hilfsarbeitskräfte	7
Arbeitsrechtlicher Status	
Arbeitnehmer	21
Selbstständiger	30
Formaler Bildungsgrad	
Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	19
Höhere sekundäre Bildung	20
Tertiäre Bildung	33
Wirtschaftsbranche	
Landwirtschaft	20
Verarbeitendes Gewerbe	19
Baugewerbe	16
Handel	16
Transport- und Logistikgewerbe	10
Gastgewerbe	14
Finanzdienstleistungen*	30
Öffentliche Verwaltung usw.	31
Unterricht und Erziehung	39
Gesundheit und Sozialwesen	30
Andere Dienstleistungen	24
Insgesamt	22
Quelle: EWCS Südtirol 2016	© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

4. Nutzen der Schulungen und Fortbildungen aus Sicht der Arbeitnehmer

Welchen Nutzen beruflich relevante Weiterbildung für Arbeitnehmer hat, ist ein weiterer wissenschaftlicher Dauerbrenner der bildungssoziologischen Begleitforschung (Überblick bei Becker, 2018, S. 332 ff). Die subjektiven Bewertungen durch die Teilnehmenden sind eine der Möglichkeiten, zumindest Teilaspekte des Nutzens zu erheben. Innerhalb des EWCS sind drei mögliche Nutzenaspekte erhoben worden: a) die Verbesserung der Arbeitsweise, b) das Gefühl, der Arbeitsplatz sei sicherer und c) die Wahrnehmung, die Perspektiven für zukünftige Anstellungen hätten sich verbessert.

Abbildung 7

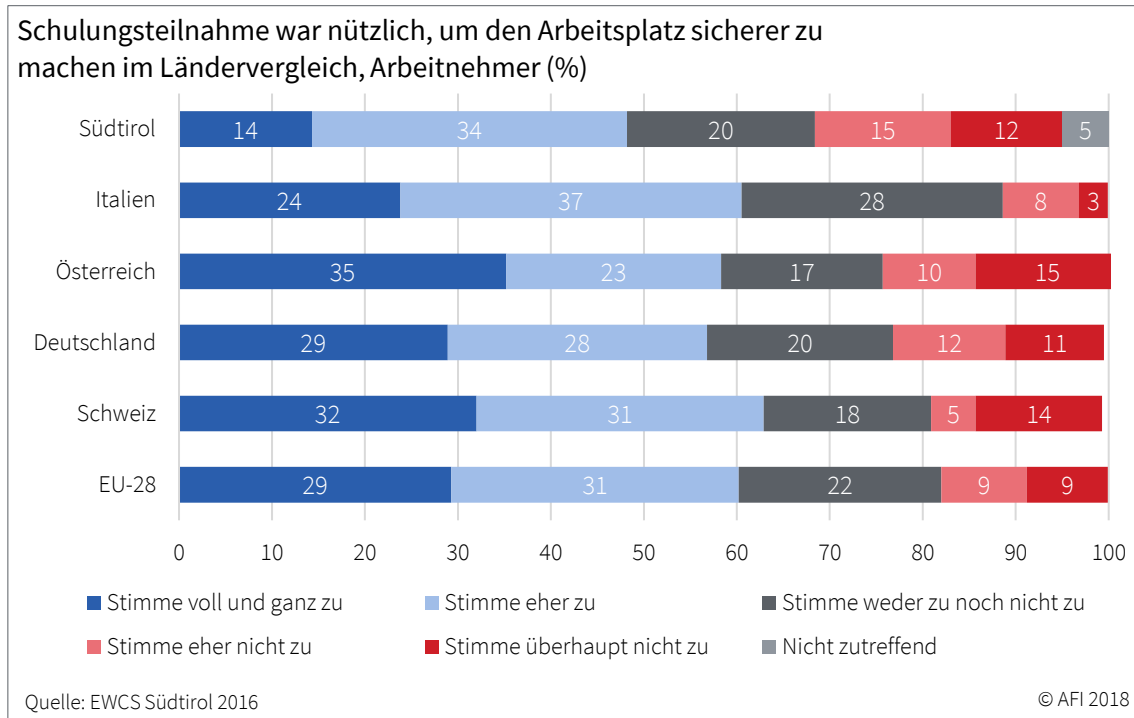


80 % der Südtiroler abhängig beschäftigten Teilnehmer an Maßnahmen stimmen der Aussage zu, die Schulung habe dazu beigetragen, ihre Arbeitsweise zu verbessern (Abbildung 7). Interessanter Weise liegt Südtirol hierbei nicht im Spitzenfeld: In Italien (84 %), in Österreich (83 %) und auch in Deutschland (85 %) liegen die entsprechenden Zustimmungen leicht höher, in der Schweiz mit 91 % bedeutend höher. Auffällig ist auch, dass in Südtirol ein Prozent diese Frage als nicht zutreffend empfindet. Die Nichtzustimmung ist in Südtirol mit 10 % vergleichsweise hoch.

Wird nach dem Gefühl gefragt, ob die Weiterbildung den Arbeitsplatz sicherer gemacht habe, zeigt sich ein verhaltenes Bild: Hier liegt der Südtiroler Zustimmungswert von 48 % weit unter dem der Ländervergleichsgruppe (Abbildung 8); Italien weist mit 61 %

einen guten Wert auf; die Schweiz hat mit 63 % den besten Wert. Auch bei den Antworten zu dieser Frage fällt aus Südtiroler Perspektive die hohe Nichtzustimmung (27%) und das „Nicht-Zutreffen“ der Fragestellung auf.¹²

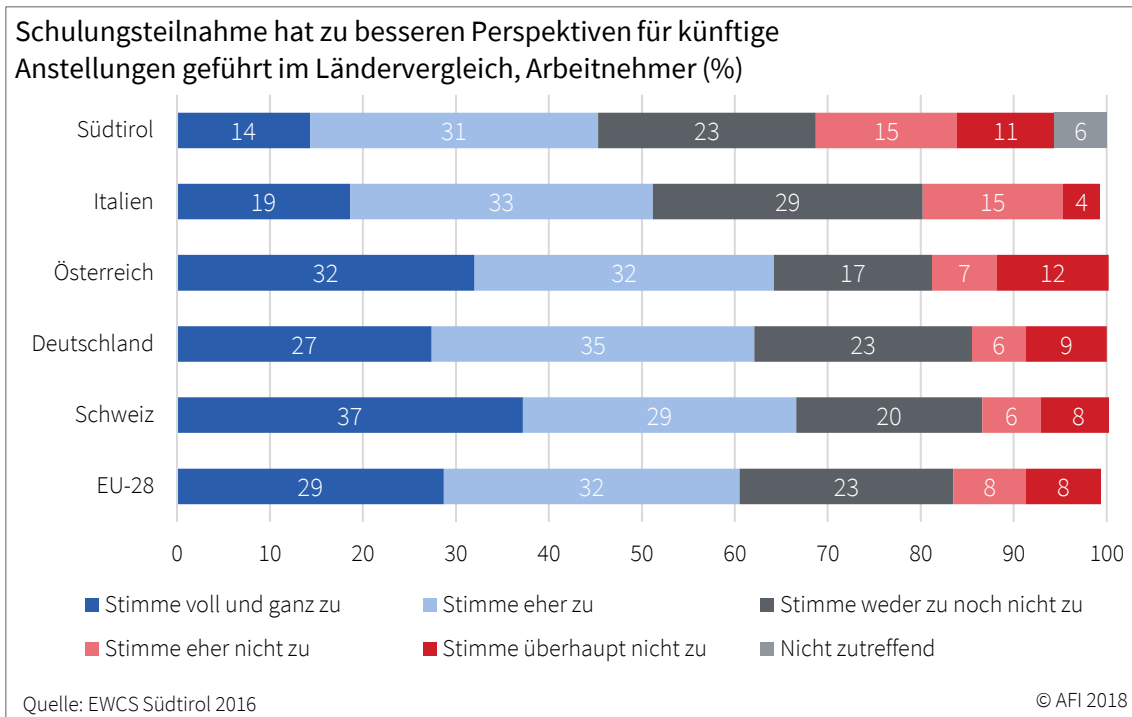
Abbildung 8



Der Aussage, die Weiterbildung habe zu einer verbesserten Perspektive für zukünftige Anstellungen beigetragen, stimmen 45% der befragten abhängig beschäftigten Nutznießer von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu (Abbildung 9). Wie bei den anderen beiden Nutzenaspekten ist der Südtiroler Wert der niedrigste in der Vergleichsgruppe: Italien verzeichnet einen Wert von 51 %, die DACH- und die EU-Länder liegen bei Werten von über 60%.

¹² Eine mögliche positive Interpretation dieser Meinungsäußerung kann darauf abstellen, dass die Arbeitsplatzsicherheit kein besonders ausgeprägtes Weiterbildungsmotiv in Südtirol sei. Dagegen spricht, dass auch in Ländern mit geringer Arbeitslosigkeit wie Österreich oder Schweiz berufliche Weiterbildung offenbar stärker als Beitrag zu einem sicheren Arbeitsplatz empfunden wird.

Abbildung 9



Wenngleich aufgrund der niedrigen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren, erschließend sich aus der Aufschlüsselung nach weiteren Merkmalen doch bemerkenswerte Befunde (Tabelle 8). Vom Nutzenaspekt „Verbesserung der Arbeitsweise“ profitieren vor allem jüngere Arbeitnehmer (83%) und solche mit mittleren bis höheren formalen Bildungsabschlüssen (83% und 81%). Das Gefühl, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sei gestiegen, haben hingegen vor allem Inhaber niedriger formaler Studientitel (74%) sowie Arbeitnehmer aus dem Handel (70%) sowie den damit verwandten Berufen. Diese Gruppen geben im Wesentlichen auch an, die Weiterbildung habe ihre Chancen für künftige Anstellungen verbessert.

Tabelle 8: Anteil von Arbeitnehmern mit hohen* Zustimmungswerten zu den erhobenen Teilaspekten des Nutzens von Weiterbildung nach Berufshauptgruppe, Altersklasse, formalem Bildungsgrad und Wirtschaftsbranche (%)

	Zustimmung zu Arbeitsweise verbessert*	Zustimmung zu Arbeitsplatz ist sicherer*	Zustimmung zu bessere Beschäftigungsperspektiven*
Berufshauptgruppe			
Führungskräfte**	73	30	46
Akademische Berufe	86	26	28
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	80	44	44
Bürokräfte und verwandte Berufe	80	34	49
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	93	70	60
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei**	80	33	17
Handwerks- und verwandte Berufe	82	71	51
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe**	52	72	59
Hilfsarbeitskräfte**	67	70	56
Altersgruppe			
Unter 35 Jahre	83	46	53
35 – 49 Jahre	82	51	46
50 Jahre und älter	77	46	36
Formaler Bildungsgrad			
Primäre und niedrigstufige sekundäre Bildung	69	74	59
Höhere sekundäre Bildung	83	51	46
Tertiäre Bildung	81	33	39
Wirtschaftsbranche			
Landwirtschaft**	100	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	85	63	41
Baugewerbe	73	62	67
Handel	79	72	72
Transport- und Logistikgewerbe**	40	32	20
Gastgewerbe	94	53	71
Finanzdienstleistungen**	100	50	80
Öffentliche Verwaltung usw.	79	42	33
Unterricht und Erziehung	76	22	20
Gesundheit und Sozialwesen	85	59	45
Andere Dienstleistungen	93	34	59
Insgesamt	80	48	45

* Summe aus „stimme aus voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“.

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

5. Schlussfolgerungen

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Südtirol weist im internationalen Vergleich hohe Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung auf. In unserem Land scheint die fehlende Beteiligung für sich genommen kein vordringliches Problem zu sein. Allerdings besteht eine Teilnehmerselektion anhand von arbeitsmarktpolitischen Segmentationslinien. Die Südtiroler Ergebnisse lassen sich gut mit Annahmen über das Teilnahmeverhalten von Individuen erklären, die gemeinhin als „Matthäus-Effekt“ umschrieben werden: Inhaber höherer Abschlüsse und höherer beruflicher Positionen haben bessere faktische Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung als niedriger qualifizierte und positionierte Erwerbstätige. Somit trägt berufliche Weiterbildung zur Bildungsakkumulation bei - ungeachtet des ausdifferenzierten, im Wesentlichen gut funktionierenden Südtiroler Systems beruflicher Weiterbildung.

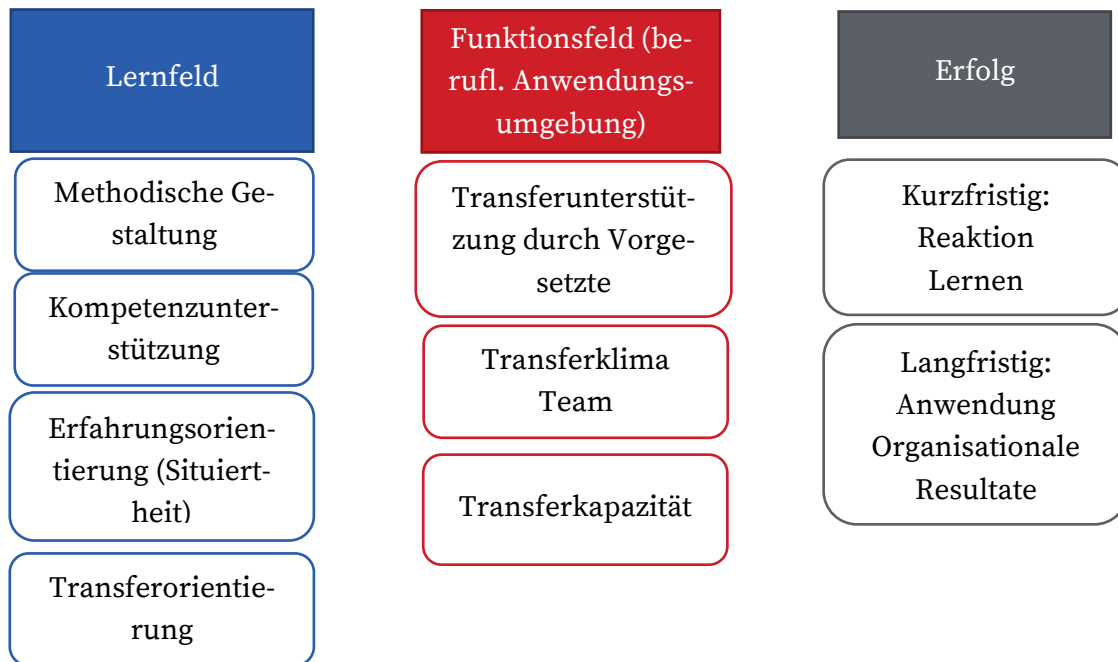
5.2 Handlungsempfehlungen

Die Darstellung der Befragungsergebnisse sollen zum Anlass genommen werden, zwei in der Praxis sehr relevante Aspekte beruflich relevanter Weiterbildung zu thematisieren:

1. Wie kann der Zugang zu beruflicher Weiterbildung auch jenen Beschäftigten ermöglicht werden, die sich weniger daran beteiligten? Ein hervorragendes anreizbezogenes Instrument hierfür stellen die interprofessionellen Bildungsfonds mit ihren zwischen den Kollektivvertragsparteien vereinbarten Weiterbildungsplänen dar. Diese können dafür verwendet werden, Weiterbildungspläne für formal gering Qualifizierte (und andere von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell ausgeschlossenen Gruppen von Beschäftigten) zu konzipieren, zu finanzieren und durchzuführen.
2. Als zukünftiges Handlungsfeld im Hinblick auf die Steigerung der Qualität der beruflichen Weiterbildung in Südtirol sollen ihre Erfolgsbedingungen stärker Berücksichtigung finden. Der Erfolg vor allem betrieblicher bzw. betriebsnaher Weiterbildung hängt von zwei Faktoren ab: der Gestaltung des Lernfeldes und der Gestaltung des Funktionsfeldes (Sandmeier u. a., 2018). Im Hinblick auf das Lernfeld kann als gesichert gelten, dass die Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden und den Wissenserwerb hat. Ob eine Weiterbildung mittelfristig erfolgreich ist, entscheidet sich in der beruflichen Anwendungsumgebung. Der Vorgesetzte, das Team- und Organisationsklima sowie die „Transferkapazität“¹³ einer Situation sind essentielle Faktoren für den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen.

¹³ Wenn in einem Betrieb die Mitarbeitenden kein Setting vorfinden, in dem sich das neu Gelernte nutzen lässt, liegt es auf der Hand, dass es nicht angewendet werden kann.

Abbildung 10



Quelle: Sandmeier, Hanke, & Gubler, 2018, S. 45

Da die Relevanz angemessener beruflicher Weiterbildung in einer modernen Arbeitswelt kaum zu überschätzen ist, ist in Südtirol die Entstehung eines starken, auf Kooperation angelegten regionalen Netzwerkes der verschiedenen öffentlichen wie privaten Träger, das sich mit den Fragen der Qualität und der Selektivität der beruflichen Weiterbildung auseinandersetzt, von arbeitsmarkt-, wirtschafts- und sozialpolitischer Bedeutung. Regelmäßige Auswertungen vorhandener Datenbestände und die Erhebung zusätzlicher Daten, die in der Lage sind, die in diesem AFI-Zoom vorgestellten Ergebnisse des EWCS Südtirol 2016 entweder zu bestätigen, zu ergänzen oder zu widerlegen, wären wichtige Beiträge zur Weiterentwicklung des Standortes Südtirol. Angesichts der bereits jetzt hohen und in Zukunft noch steigenden Bedeutung des Zuganges zu beruflicher Weiterbildung ist ein stärkeres Engagement der Kollektivvertragsparteien in diesem Bereich unumgänglich.

Autor: Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

Daten: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

6. Literaturverzeichnis

- Becker, R. (2018). Berufliche Weiterbildung im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 311–353). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02256-3_9
- Carstensen, J. (2018). Nicht-monetäre Bildungserträge und soziale Ungleichheit. *Sozialer Fortschritt*, 20.
- Käpplinger, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bielefeld: wbv.
- Kaufmann, K., & Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(1), 29–54. <https://doi.org/10.1007/s11618-013-0338-8>
- Kracke, N. (2018). Ausbildungs(in)adäquanz als Mediator von Bildungserträgen – Unterwertige Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Ein Forschungsüberblick. *Sozialer Fortschritt*, 19.
- OECD. (2016). *Skills Matter*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>
- Sandmeier, A., Hanke, U., & Gubler, M. (2018). Die Bedeutung der Gestaltung des Lernfelds und des Funktionsfelds für den subjektiven Erfolg betrieblicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 41(1), 41–55. <https://doi.org/10.1007/s40955-018-0105-9>
- von Hippel, A., Tippelt, R., & Gebrande, J. (2018). Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung in der Erwachsenenbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 1131–1147). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_55