

Entwicklungsprojekt 2.0.542

---

## Training in Micro Enterprises – South Tyrol

Abschlussbericht

**Dr. Friederike Behringer**  
**Dr. Bernd Käßlinger**

Laufzeit I/07 – I/08

**Bonn, Juli 2009**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1334  
Fax: 0228 / 107 - 2960  
E-Mail: [behringer@bibb.de](mailto:behringer@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Zusammenfassung.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Der Projektkontext.....</b>	<b>3</b>
2.1 Die Herausforderungen für die Südtiroler Betriebe .....	3
2.2 Die Herausforderungen für die Bildungsarbeit .....	6
2.2.1 Der Funktionswandel der beruflichen Weiterbildung .....	6
2.2.2 Die selektive Teilnahme und mögliche Teilnahmebarrieren .....	7
<b>3. Forschungsmethoden und -phasen.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Die Projektergebnisse.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Transfer der Projektergebnisse.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Die Aktivitäten des BIBB.....</b>	<b>13</b>

## **Die berufliche Weiterbildung in Südtirol: Ein Beitrag zur Entwicklung des Systems**

### **1. Zusammenfassung**

In den KMU der für Südtirol relevanten Sektoren Handwerk, Handel und Tourismus treten häufig Schwierigkeiten auf Weiterbildungscurricula zu erarbeiten, die dem tatsächlichen Bedarf (sowohl im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen als auch hinsichtlich der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe) angepasst sind. Der Zugang zur und die Nutzung von Weiterbildungsangeboten wird verstärkt zu einer Segmentationslinie auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt auch in Südtirol Personengruppen (z.B. Geringqualifizierte), die kaum an Weiterbildung partizipieren. Dies gilt sowohl für den Zugang zu Weiterbildung als auch für die unterschiedlichen Formen individueller Bildungsverweigerung. Mit diesem Projekt wurden die Gründe für Inaktivität von Betrieben und ArbeitnehmerInnen im Bereich der beruflichen Weiterbildung, sogenannte Bildungshürden, erhoben und mögliche Gegenmaßnahmen ausfindig gemacht. Der direkten Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der Erhebung des Bildungsbedarfes kam dabei eine Schlüsselrolle zu.

Das Projekt verfolgte folgende Zielstellungen:

- Es sollten Erkenntnisse über das System der beruflichen Weiterbildung und die Weiterbildungsneigung in den relevanten Südtiroler Sektoren, insbesondere in den KMU, gewonnen und das System dadurch gestützt werden.

- Der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für die ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft, die von Bildungsarmut bedroht sind, sollte verbessert,
- die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in den KMU intensiviert und
- ein System zur Erhebung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen entwickelt werden.

Das Projekt gliederte sich in drei Phasen:

In **Phase 1** wurden die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen sowie die Grunddaten ausgewählter Sektoren der beruflichen Weiterbildung in Südtirol erhoben. Erhebungsinstrumente waren hierbei eine Sekundäranalyse von Daten sowie die Durchführung einer ExpertInnenbefragung.

In **Phase 2** erfolgte eine qualitative Erhebung bei den UnternehmerInnen und den abhängig Beschäftigten in den Sektoren Handel, Tourismus und Handwerk, um die Weiterbildungshindernisse und den Bildungsbedarf zu erheben. Die Erhebung wurde mittels leitfadengestützter Interviews und Fokusgruppen durchgeführt.

Die **Phase 3** befasste sich mit der ständigen Verbreitung der Ergebnisse (auch der Zwischenergebnisse) in Form von Workshops und Seminaren.

Das Projekt wurde vom Arbeitsförderungsinstitut Bozen - (AFI Bozen) Istituto Promozione Lavoratori Bolzano (Italien) durchgeführt und vom ESF unter dem Punkt C 1-21 „Analyse des Ausbildungsbedarfs unter Beteiligung der Sozialpartner“ finanziert. Gemeinsam mit dem *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* (Isfol Rom) hatte das BIBB in diesem Projekt die Rolle der wissenschaftlichen Supervision. Eigene Analysen wurden vom BIBB nicht durchgeführt. Neben dem regelmäßigen Austausch per Telefon und Mail nahm das BIBB an drei gemeinsamen Arbeitstreffen in Bonn, Bozen und Rom sowie an der Abschlusstagung in Bozen teil.

## **2. Der Projektkontext**

### ***2.1 Die Herausforderungen für die Südtiroler Betriebe***

Sowohl Betriebe wie ArbeitnehmerInnen stehen in Südtirol vor folgenden Herausforderungen:

- Der wirtschaftliche Strukturwandel führt zu einer Abnahme der Arbeitsplätze im primären und sekundären Bereich.
- Wie sich aus den Sektorenanalysen und Daten der Landesbeobachtungsstelle für Berufe und Ausbildung (*Monitor*) ergibt, steigt die Bedeutung der Dienstleistungen nicht nur

als Sektor, sondern auch innerhalb der produzierenden Bereiche wie der Landwirtschaft und dem produzierenden Gewerbe.

- Den Wandel der Arbeitstätigkeiten dokumentieren die Erhebungen im Rahmen des ArbeitnehmerInnensurveys des AFI. Die Daten aus dem Jahr 2005 zeigen, dass die Anzahl von ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplätze technische und organisatorische Neuerungen aufweisen und die Problemlösungsfähigkeiten benötigen, im Ansteigen begriffen ist (ausführlich dokumentiert in: *AFI-IPL 2005: ArbeitnehmerInnensurvey 2005, Newsletter 2: Die Qualität der Arbeit. Bozen: Eigenverlag AFI-IPL*).
- Dem Wandel der Erwerbsbevölkerung mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und ArbeitsmigrantInnen,
- der in allen SWOT-Analysen über den Standort Südtirol zu Tage tretende Fachkräftemangel sowie
- der zeitlich verlagerte Ein- wie Austritt aus dem Erwerbsleben als Phänomene, die in Südtirol eine breit dokumentierte empirische Evidenz haben.

Die umfassende Restrukturierung und Neuorganisation der Betriebe ist ebenso wie die Internationalisierung empirisch nachweisbar. Um den Zielsetzungen, die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, Rechnung zu tragen, ist es notwendig, dass sich die Akteure, die Weiterbildung anbieten, der weiterbildungsrelevanten Einstellungen und zielgruppenspezifischen Hindernisse ihrer „KundInnen“ bewusst werden.

Für das Projekt gab es in Südtirol folgende fördernden und hemmende Faktoren:

**Fördernde Faktoren:**

- a) Hoher Anteil von jungen Menschen und geringerer Anteil von älteren Menschen an der Wohnbevölkerung. Südtirol weist nach wie vor eine günstige Bevölkerungsentwicklung auf. Dies gilt gerade für die Peripherie. (*Quelle: Documento strategico regionale preliminare per le politiche di coesione 2007-2013- Dezember 2005*),
- b) Die Existenz eines breit gefächerten Bildungsangebotes und eines Weiterbildungssystems, das effizient und kapillar strukturiert ist, wobei der starken Präsenz der Verbände eine entscheidende Rolle zukommt sowie
- c) ein effizientes und gut dotiertes öffentliches Fördersystem für die Innovationstätigkeit der KMUs.

## Hemmende Faktoren

- a) Bekanntlich bilden die Klein- und Mittelbetriebe das Gerüst der Südtiroler Wirtschaft. Die mittlere Betriebsgröße liegt in der Privatwirtschaft bei 3,7 Beschäftigten pro Betrieb (*Daten der Arbeitsstättenzählung aus dem Jahr 2001*).
- b) In den Klein- und Mittelbetrieben bestehen häufig Hemmschwellen, den Qualifikationsbedarf der MitarbeiterInnen und ihre bereits vorhandenen Kompetenzen zu erheben. Dafür zeichnen mehrere Faktoren verantwortlich: das Fehlen einer betriebsinternen Position, die ausschließlich die Organisation von Weiterbildung übernehmen könnte, die auf den spezifischen Bedarf und die individuellen Erwartungen abgestimmt wäre. Die beschränkten finanziellen Ressourcen führen weiterhin zu geringeren Möglichkeiten, externe berufliche Weiterbildung zu erwerben. Die Bildungsinitiativen, die Kleinbetriebe auf dem Markt erwerben können, sind auch aus Kostengründen meist nicht ausreichend auf den spezifischen Bedarf des Betriebes zugeschnitten.
- c) Der Fachkräftemangel ist ein Grundproblem in der Südtiroler Wirtschaft, insbesondere in den Sektoren verarbeitendes Kleingewerbe, Handel und Tourismus (*Quelle: Handelskammer et.al. 2004: Herausforderungen für Klein- und mittelständische Unternehmen in Tirol und Südtirol, Eigenverlag HK Bozen, auch Documento strategico regionale preliminare per le politiche di coesione 2007-2013, Dezember 2005, S. 75 ff.*).
- d) Die Erwerbstätigenquote älterer ArbeitnehmerInnen ist niedrig; die der Männer der Altersklasse 60 – 64 liegt bei knapp 40 Prozent, die der gleichaltrigen Frauen bei knapp 16% (*Daten der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*).
- e) Die unterschiedliche Teilnahme von Frauen und Männern an arbeitsplatzorientierter beruflicher Weiterbildung, wie die Daten des ArbeitnehmerInnensurvey des AFI-IPL seit 2003 zeigen.

Die Entscheidung, die Studie und die möglichen Maßnahmen auf drei Wirtschaftsbranchen zu fokussieren, nämlich auf den Handel, das Handwerk und den Tourismus, resultiert aus der Relevanz dieser Sektoren für die Südtiroler Wirtschaft. Die Unternehmen machen mit einer Anzahl von 30.000 Unternehmen ca. 53% der ins Handelsregister eingetragenen Betriebe aus; sie beschäftigen zudem ca. 91.000 Mitarbeiter/-innen, was ca. 40% der Erwerbstätigen ausmacht (*Diverse Daten der Handelskammer Bozen, der Arbeits- und Betriebsstättenzählung des AS-TAT, des Arbeitsamtes.*)

Die im Zuge des Projektes *Monitor* erarbeiteten Sektorenanalysen und erhobenen Daten, die bisher zur Verfügung stehen, zeigen die kritischen Aspekte, die möglichen Entwicklungsszenarien und den Bildungsbedarf aus Sicht der Betriebe in den drei zu untersuchenden Sektoren auf. Kennzeichnend für das Südtiroler Handwerk ist:

- Der insgesamt eher geringe Innovationsgrad, obwohl die technischen Standards recht hoch sind, was auf die Notwendigkeit organisatorischer Innovation hinweist,

- der Mangel an Fachpersonal und Lehrlingen.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Anpassungsfähigkeit in diesem Sektor nicht nur über direkte Förderungen, sondern sehr stark über indirekte Anreize erfolgt, wozu auch die Intensivierung der beruflichen Weiterbildung gehört (*Monitor 2003: Studie über den Bedarf an Dienstleistungen der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe, Bozen*). Die Tendenz, dass die Südtiroler Betriebe ein Problem damit haben, Nachwuchskräfte zu rekrutieren, ist auch ein Ergebnis im laufenden Projekt Monitor für den Handelssektor.

## **2.2 Die Herausforderungen für die Bildungsarbeit**

### *2.2.1 Der Funktionswandel der beruflichen Weiterbildung*

Die zunehmende Unsicherheit und Unkalkulierbarkeit auf den Produkt- wie Arbeitsmärkten einerseits sowie die erhöhte Innovationsdynamik und Wissensdynamik der wirtschaftlichen Prozesse andererseits bedeuten für die Ziel- und Adressatengenauigkeit, insbesondere der institutionellen Weiterbildungsangebote, eine gravierende Herausforderung (*vgl. hierzu Baethge, Martin et. al. 2003: Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 76*).

- a) Zum Ersten wandelt sich die **Funktion der beruflichen Weiterbildung**: Angesichts der immer kürzer werdenden Halbwertszeit des Wissens ist Lernen auf Vorrat nicht mehr unumschränkt wirksam. Notwendig wird eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens, was eng mit veränderten Inhalten und didaktischen Vermittlungsformen verbunden ist.
- b) Zum Zweiten werden in einer Dienstleistungswirtschaft mit reorganisierten Betrieben Kompetenzen immer wichtiger, die auf **Problemlösungs- und Selbstorganisationsfähigkeiten, auf Koordinierungs- wie Kommunikationsfähigkeiten** abzielen. Die Lerninhalte von beruflicher Weiterbildung gehen immer stärker über rein fachbezogene Themen hinaus.
- c) Diese Entwicklungen tragen zum Dritten dazu bei, dass sich **neue Sets von Vermittlungsformen** entwickeln. Lernen vollzieht sich nur mehr zum Teil in den dafür vorgesehenen Einrichtungen, sondern immer stärker in informellen Lernprozessen, wozu auch und gerade Kooperationen in Arbeitsgruppen und am Arbeitsplatz gehören (*siehe hierzu auch das Memorandum der EU-Kommission zum Lebenslangen Lernen aus dem Jahr 2000*).

Diese Phänomene, die bisher für Südtirol **nicht** ausreichend empirisch nachgewiesen worden waren, galten als Belege für die Entwicklung von einer angebots- hin zu einer nachfrageorientierten Weiterbildungspraxis. Sie seien auch dafür verantwortlich, dass sich in der Weiterbildungsforschung ein weiter Begriff von beruflicher Weiterbildung durchzusetzen begänne. Im Anschluss an die bundesdeutsche Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (*Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002: Auf dem Weg zur Finanzierung lebenslangen Lernens, Bielefeld: Bertelsmann*) lässt sich unter beruflicher Weiterbildung verstehen:

- Lernen formaler, nicht formaler und informeller Natur,
- Inhalte beruflicher oder allgemeiner Natur.

Die Bedeutungsverlagerung hin zu einer „arbeitsorientierten Weiterbildungsforschung“, die nicht nur die formalisierte und institutionalisierte berufliche Weiterbildung thematisiert, soll an dieser Stelle nur erwähnt werden (*Faulstich, P. 2005: Weiterbildungsforschung, in: Rauner, Felix: Handbuch der Berufsbildungsforschung, Bielefeld: Bertelsmann*), bildete aber die Grundlage für das breite Verständnis beruflicher Weiterbildung, das diesem Projektantrag zugrunde lag.

Berufliche Weiterbildung, vor allem betrieblicher aber auch überbetrieblicher Natur, steht in einem **Spannungsverhältnis** zwischen dem Anliegen der Betriebe, angemessen die Sicherstellung ihrer Humanressourcen (Facharbeitskräfte) zu betreiben und dem Anliegen der ArbeitnehmerInnen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Hier sind Zielkonflikte möglich. Dies auch deshalb, da abhängig Beschäftigte in Zukunft stärker als bisher für die Evaluation ihrer Kompetenzen und der Weiterentwicklung derselben selbst verantwortlich werden.

Angesichts dieser angedeuteten Entwicklungen rückt die Gestaltung der Arbeitsstelle und die Art der Tätigkeit in den Mittelpunkt der Überlegungen zur beruflichen Weiterbildung (*stellvertretend: Frieling, E. 2001: Neue Fakten zur Weiterbildung. In ABWF (Hrsg.), QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung Heft 68 - Arbeiten und Lernen, S. 107-121. Berlin: Quem*). Arbeitsort und Tätigkeit werden zunehmend zu einem „Lernort“, an dem Kompetenzen weiterentwickelt werden; Kompetenzen, die sowohl dem Betrieb zu Gute kommen wie auch die Beschäftigungsfähigkeit der/des Beschäftigten zu steigern in der Lage sind.

### *2.2.2 Die selektive Teilnahme und mögliche Teilnahmebarrieren*

Es ist sowohl auf europäischer, gesamtstaatlicher wie auch auf lokaler Ebene empirisch dokumentiert, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung eine sog. „qualifikatorische Segmentation“ aufweist (*stellvertretend: Europäische Kommission 2002: Betriebliche Weiterbildung in Europa. Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungsbefragung*). Deutlich wird, dass

neben länder- und branchenspezifischen Unterschieden auch die Betriebsgröße eine Rolle spielt. Folgerichtig geben bei repräsentativen Befragungen Beschäftigte in Kleinunternehmen seltener an, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen (*stellvertretend auch hier: Frigo, F. / Schirru, Vitalia 2003: I lavoratori adulti e la domanda di competenze, in: ISFOL 2003: Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza, Isfol: Strumenti e ricerche, Milano: Franco Angeli*). KMU sind deshalb in Bezug auf die Weiterbildung ein Spezialfall. Studien des BIBB weisen am Beispiel der BRD nach, dass es eine Reihe von möglichen Begründungen für die Inaktivität im Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt (*Beicht, et.al. 2005: Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2004, S. 5-9*). Je kleiner der Betrieb ist, umso angemessener wird das bestehende Qualifikationsniveau empfunden. Zweitwichtigster Grund für die Inaktivität ist die fehlende Zeit.

Wenngleich nach den Daten des ArbeitnehmerInnensurvey 2005 insgesamt 78% der Südtiroler ArbeitnehmerInnen der beruflichen Weiterbildung einen hohen Stellenwert einräumen, gibt es dennoch einen großen Anteil an Personen, die nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Tendenziell sind in Südtirol (immer nach den Daten des ArbeitnehmerInnensurvey) folgende Personengruppen von der Weiterbildung ausgeschlossen (im Bezugszeitraum ohne oder nur mit einem Tag Weiterbildung):

- Frauen,
- ältere ArbeitnehmerInnen,
- abhängig Beschäftigte mit geringem formalen Schulabschluss,
- abhängig Beschäftigte mit befristeten und Teilzeitverträgen,
- im Handwerk, im Tourismus, in der Industrie und Landwirtschaft Beschäftigte sowie
- Beschäftigte mit italienischer Muttersprache.

22% der Südtiroler ArbeitnehmerInnen geben an, dass berufliche Weiterbildung für sie einen geringen Stellenwert hat. Weitere Daten – insbesondere über die Ursachen – wurden im Zuge des Südtiroler ArbeitnehmerInnensurvey nicht erhoben. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen hat die Weiterbildungsforschung allerdings eine Reihe von Gründen ausfindig gemacht, die für die fehlende Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen verantwortlich zeichnen. Das Berichtssystem Weiterbildung des BIBB (*Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006: Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn-Berlin, S. 261 ff.*) thematisiert am Beispiel der BRD folgende Weiterbildungsbarrieren aus Sicht der ArbeitnehmerInnen:

- zu hohe Anstrengung,
- zu geringer Nutzen,



- zu hohe Kosten,
- zu geringe Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen,
- Ablehnung von formalisiertem Lernen sowie
- negative Lern- und Weiterbildungserfahrungen.

Dies bedeutet, dass das bestehende, in einem hohen Ausmaß formalisierte Weiterbildungsangebot in Südtirol im Hinblick auf betriebsnahe, informelle und „verdeckte“ Formen der Weiterbildung ergänzt werden muss. Diese Formen sollten erhoben und im Hinblick auf ihr Weiterbildungspotential thematisiert werden.

### 3. Forschungsmethoden und -phasen

Die Erhebung der Weiterbildungshindernisse sowohl für abhängig Beschäftigte wie für die Klein- und Mittelbetriebe setzte den Einsatz unterschiedlicher Forschungsmethoden und Erhebungsinstrumente voraus. Sowohl die italienische wie auch die bundesdeutsche Weiterbildungsforschung bedient sich quantitativer und qualitativer *Erhebungsmethoden* (Faulstich 2005 und Frigo/Schirru 2003). Die Vielzahl von möglichen Methoden wurde auf ihre Übertragbarkeit auf die Verhältnisse in den zu untersuchenden Branchen abgestimmt. Gerade in diesem Bereich war das vorliegende Projekt auch eine praktisch relevante Machbarkeitsstudie für Südtirol.

Übergreifend fanden **ExpertInneninterviews** (Delphirunden) statt. Diese Interviews hatten einen zweifachen Zweck: zum einen öffneten sie den Blick für bereits bestehende Theorien über Weiterbildungshemmnisse und legten auf diese Weise die zu beobachtenden Bereiche im Detail fest, zum anderen wurden die Ergebnisse aus der Analyse der Sekundärdaten wie der Fokusgruppen analysiert. Dieser Bereich wurde ausgebaut, die Ergebnisse von Studien außerhalb Südtirols wurden auf ihre Anschlussfähigkeit hin überprüft.

**a)** Für die **systembezogenen Erhebungen** wurde in der ersten Phase überprüft, ob folgende Datenbestände ausgewertet werden könnten: Bereits erhobene Daten der privaten wie öffentlichen Weiterbildungsträger sowie des Landesstatistikinstituts ASTAT nach folgenden Kriterien:

- Strukturmerkmale der TeilnehmerInnen (Alter, Geschlecht, Bildungsgrad),
- Art der Weiterbildungsinitiative (Typologie, Zielsetzung, Dauer) sowie
- Finanzierungsmodalität der Weiterbildungsinitiative (Eigenmittel, Förderung, Art der Förderung, Kosten).

In jedem Fall erhoben und ausgewertet wurden die verfügbaren Daten der am Projekt beteiligten Akteure über die Entwicklung der Weiterbildung seit 2000:

- Strukturmerkmale der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Status im Erwerbsleben) und
- Angaben über den Prozess der Entwicklung des Bildungsangebotes (quantitativ wie qualitativ).

Die im Antrag vorgesehene, systembezogene Erhebung (nach dem Beispiel des bundesdeutschen Berichtssystems Weiterbildung), wurde als Desiderat für künftige Projekte benannt. Empirische Grundlage für das Weiterbildungsverhalten der Südtiroler ArbeitnehmerInnen bildeten die Ergebnisse der ArbeitnehmerInnensurveys des AFI-IPL.

Die Akteure (Verbände, bilaterale Körperschaften, ESF-Betriebsprojekte, Abteilungen für berufliche Weiterbildung, WIFI) wurden schwerpunktmäßig nach ihrer Zielgruppe und den Methoden befragt, mit denen sie die Anforderungen ihrer KundInnen erhoben:

- Kennzeichen der Zielgruppe,
- Methoden zur Erhebung der KundInnenbedürfnisse,
- zielgruppenspezifische Hindernisse,
- Erfahrungen mit bisheriger Weiterbildung sowie
- Initiativen für den Abbau von Hindernissen.

Die Aufarbeitung und Darstellung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Weiterbildungsregelungen in Italien, mit besonderer Berücksichtigung der ausgewählten Sektoren, erfolgte durch eine Dokumentenanalyse der MitarbeiterInnen des AFI-IPL.

**b) Die institutionenbezogene Erhebung** war der Kernbereich der Studie und umfasste im Wesentlichen die Analyse der Weiterbildung in Kleinbetrieben mit maximal neun MitarbeiterInnen sowie die spezifischen Hindernisse zwischen Mai 2007 und November 2007. Insgesamt 30 Betriebe in den Sektoren Handwerk, Tourismus und Handel wurden vor allem in Form von Einzelinterviews (44 Interviews mit BetriebsinhaberInnen/GeschäftsführerInnen und 24 Interviews mit MitarbeiterInnen) und zum kleineren Teil auch durch zwei Fokusgruppen mit MitarbeiterInnen einer Befragung unterzogen.

*Betriebe und Betriebsverbände:* Diese Zielgruppe wurde schwerpunktmäßig nach ihrem Zugang zur Weiterbildung und den Schwellen aus ihrer Sicht befragt:

- Erfahrungen mit bisheriger Weiterbildung, wobei sowohl formalisierte wie informelle Methoden erhoben wurden,

- Erwartungen an die Weiterbildung,
- Betriebs- und Arbeitsorganisation,
- Informationsstand und –quellen über Weiterbildungsinitiativen
- aktuelle Herausforderungen (insbesondere in Bezug auf die Änderungen des unmittelbaren Marktumfeldes),
- Weiterbildung und Form der Innovation,
- Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit geeigneter Qualifikation sowie
- finanzielle und organisatorische Modalitäten der formalisierten und informellen internen Weiterbildung.

*Betriebe, die keine (formalisierte) Weiterbildung betreiben*, wurden nach den Gründen hierfür befragt:

- Informationsstand und –quellen über Weiterbildungsinitiativen,
- Betriebs- und Arbeitsorganisation,
- aktuelle Herausforderungen (insbesondere der Änderungen des unmittelbaren Marktumfeldes),
- Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit geeigneter Qualifikation. Zur Erhebung wurden strukturierte Leitfadeninterviews sowohl mit Einzelpersonen als auch mit Fokusgruppen durchgeführt.

**c) Interviews mit ArbeitnehmerInnen:** Sowohl mit weiterbildungsorientierten ArbeitnehmerInnen wie mit von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossenen Beschäftigten wurden Interviews geführt. Dies erfolgte zum kleineren Teil auch in Form von Fokusgruppen. Folgende Aspekte wurden erfragt:

- die berufliche Biografie
- bestehende Kompetenzen,
- Einstellungen zur und Erwartungen an Weiterbildung,
- die ausgeübte Tätigkeiten,
- die Wahrnehmung des eigenen Weiterbildungsbedarfs,
- die Passung von Ausbildung – Tätigkeit sowie
- die Auswirkungen (und der Nutzen) der Weiterbildung.

Nicht-Beschäftigte wurden nicht befragt.

## 4. Die Projektergebnisse

Ergebnisse und Produkte des Projektes waren:

- ein **Forschungsbericht** über die Weiterbildungshindernisse in den KMU und der abhängig Beschäftigten in den ausgewählten Sektoren (on desk analysis, best practices in Südtirol, Italien, Ausland),
- **Hinweise** über gute Praktiken zur Reduzierung der Weiterbildungshemmnisse,
- die **Erweiterung der Methoden bzw. die Einführung neuer Methoden der Erhebung des Bildungsbedarfs** speziell in Südtirol, wobei der direkten Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen ein besonderer Stellenwert zukam sowie
- der **Aufbau eines Netzwerkes der Akteure**, die über denselben Wissensstand im Bereich der beruflichen Weiterbildung verfügen.

## 5. Transfer der Projektergebnisse

Ausgehend von der Tatsache, dass branchenspezifische Projekte nur unter bestimmten Umständen übertragbar sind, lieferte das Projekt, insbesondere in der ersten Phase (Kontextanalyse), einen Überblick über die berufliche Weiterbildung und die Erhebung des Weiterbildungsverhaltens der ArbeitnehmerInnen in Südtirol. Übertragungsmöglichkeiten auf andere Sektoren und Branchen ergeben sich in erster Linie im methodischen Bereich. Dies trifft hauptsächlich auf die Instrumente zu, mit denen der Bildungsbedarf der Beschäftigten erhoben wurde.

Eine Transferleistung kann sowohl in den bezirksspezifischen Fachseminaren und Workshops erfolgen. Diese regen ja die Bildung von Netzwerken an, die dann in der Lage sind, aufbauend auf dem jeweiligen Kenntnisstand, die für die jeweilige spezifische Situation geeigneten Maßnahmen zu erstellen. Neben den lokalen Ergebnissen wurden auch gesamtstaatliche und bundesdeutsche best practices für den Transfer genutzt.

Die Übertragbarkeit der Ergebnisse soll gefördert werden,

- indem die Forschungsberichte und der Maßnahmenkatalog in beiden Landessprachen sowohl als Publikation wie auch als Online-Dokument im zweiten Halbjahr 2008 erscheinen sollen und
- indem die Erfahrungen auch in Form von Workshops und Seminaren anderen Trägern und ForscherInnen zur Verfügung gestellt werden (bei dem DGfE-Kongress 2008 in Dresden wurde das Projekt unter anderem präsentiert).

Es ist zum Teil gelungen, einen sozialpartnerschaftlichen Kooperationsraum zu schaffen. Dies wirkt sich auf andere Bereiche der kollektivvertraglichen Weiterbildungsregelungen aus. Dazu zählt die Förderung der individuellen Weiterbildung sowie die Stärkung des Netzwerkes durch eine erhöhte Sensibilität für den Bereich der Aus- und Weiterbildung. Neben diesem vertikalen *Mainstreaming* konnte das Projekt zum Teil ein horizontales *Mainstreaming* fördern, indem die Weiterbildungshindernisse und der Weiterbildungsbedarf (und damit die Nachfrageseite) in den Mittelpunkt der Überlegungen der Akteure gerückt wurden.

Die in den letzten Jahren verfügbaren Publikationen und Informationen über das Weiterbildungsverhalten der SüdtirolerInnen weisen nach Einschätzung des AFI eine bedauerliche Lücke auf: Es fehle ein periodischer übergreifender Berufs- und Weiterbildungsbericht. Der AFI-Abschlussbericht nimmt mit seinen quantitativen und qualitativen Ansätzen für sich in Anspruch, zumindest eine Diskussionsgrundlage für einen derartigen Bericht geliefert zu haben. Mittelfristig wurde vom AFI als Ziel die Erstellung eines Berufs- und Weiterbildungsberichts Südtirol im Abschlussbericht und in Disseminationsgesprächen angeregt. Die Ergebnisse des Projektes sollen dazu führen, dass es einen jährlichen Berufs- und Weiterbildungsbericht oder ein jährliches Weiterbildungsmonitoring in Südtirol in Zukunft geben soll.

## **6. Die Aktivitäten des BIBB**

Gemeinsam mit dem *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* (Isfol Rom) hatte das BIBB in diesem Projekt die Funktion der wissenschaftlichen Supervision im Auftrag des AFI Bozen. Insgesamt war das BIBB in dem Projekt vor allem in seiner wissenschaftlichen Expertise gefragt und unterstützte AFI Bozen vor allem bei der methodischen Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der qualitativen Datenerhebung per Interviews und Fokusgruppen. Dabei war es sehr hilfreich, dass die VertreterInnen des BIBB intensive Erfahrungen mit Befragungen per Einzelinterview und Fokusgruppen vorab schon gesammelt hatten. Auf diese eigenen Erfahrungen konnte zurückgegriffen werden, was sich als sehr hilfreich für die wissenschaftliche Begleitung erwies. Eigene Erhebungen oder Auswertungen wurden vom

BIBB nicht durchgeführt. Insofern beschränkte sich die Rolle des BIBB auf eine rein begleitende und unterstützende Mitwirkung in dem Projekt. Neben dem regelmäßigen Austausch per Telefon und Mail nahm das BIBB an vier gemeinsamen Arbeitstreffen und an der Abschlusstagung teil:

### **Vorbereitungstreffen**

Eine erste Vorbesprechung des Projekts fand am 23.11.2006 in Bonn statt. An diesen Treffen nahmen Werner Pramstrahler vom AFI Bozen sowie Dr. Friederike Behringer und Dr. Bernd Käßplinger vom BIBB teil. In dem Treffen wurden die generelle Projektanlage, das Methoden- design und die Aufgabenverteilung zwischen den beteiligten Partnerinstituten besprochen.

### **Erste Arbeitssitzung**

Nach dem Projektstart im Januar 2007 gab es am 08.02.2007 ganztägig in Bonn die erste Arbeitssitzung. Neben Werner Pramstrahler und Claudia Masera vom AFI Bozen nahmen Dr. Friederike Behringer und Dr. Bernd Käßplinger vom BIBB sowie Dr. Roberto Angotti von Isfol Rom an der Besprechung teil. Gegenstand des Treffens waren die Zielsetzungen des Projektes, die Forschungshypothesen, die anzuwendenden Forschungsmethoden, der aktuelle Stand der Arbeiten, die Darstellung der Situation der Südtiroler Betriebe, ausgewählte Strukturmerkmale des Berufsbildungssystems in Südtirol und die Weiterbildungsbeteiligung der Südtiroler ArbeitnehmerInnen. Die VertreterInnen des BIBB kommentierten hierbei vor allem die Projektziele, Forschungshypothesen und die Forschungsmethoden. Sie unterstützten AFI auch in den folgenden Wochen beratend per Mail und Telefon bei der weiteren Ausarbeitung des Projektdesigns und dessen Umsetzung.

### **Zweite Arbeitssitzung**

Das zweite Treffen fand am 24.04.2007 ganztägig in Bozen statt. Neben Dr. Karl Gudauner (Leiter des AFI), Werner Pramstrahler, Claudia Masera, Isabel Teuffenbach und Valentina Turi vom AFI Bozen nahmen Dr. Friederike Behringer und Dr. Bernd Käßplinger vom BIBB sowie Dr. Roberto Angotti von Isfol Rom an der Besprechung teil. Dieses Treffen konzentrierte sich auf die endgültige Definition der Forschungsfragen und des Forschungskonzeptes sowie die Überarbeitung der vom AFI vorbereiteten Fragebögen/Erhebungsinstrumente. Vor allem die Fragebögen/Erhebungsinstrumente wurden vom BIBB im Nachgang zu dem Treffen noch mehrmals kommentiert.

### **Dritte Arbeitssitzung**

Am 18.10.2007 fand in Rom das letzte Arbeitstreffen statt. Werner Pramstrahler, Claudia Masera, Isabel Teuffenbach, Mario Giovannacci und Matthias Beggato vom AFI Bozen, Dr. Bernd

Käpplinger vom BIBB sowie Dr. Franco Frigo und Dr. Roberto Angotti von Isfol Rom nahmen an dieser Sitzung teil. In diesem Treffen wurde der Stand der Arbeiten rekapituliert und die Zwischenergebnisse vom AFI vorgestellt. Das BIBB und Isfol Rom waren hierbei sehr engagiert in der Diskussion und der Interpretation der Ergebnisse aus deutscher und italienischer Sicht. Eine Diskussion, die wiederum auch nach dem Arbeitstreffen per Mail und Telefon von allen Beteiligten fortgeführt wurde und sich als sehr produktiv gestaltete.

An der Abschlusstagung „Betriebliche Weiterbildung in Südtirol: Welche Perspektiven für die Kleinbetriebe?“ am 22.04.2009 in Bozen nahm Dr. Bernd Käpplinger per Videokonferenz teil. Er steuerte einen Vortrag zum Thema „Weiterbildung in KMU im europäischen Vergleich: Welche Rolle kann Qualifizierungsberatung bei der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in KMU spielen?“ bei. Außerdem kommentierte er die Forschungsergebnisse des AFI und interpretierte diese aus wissenschaftlicher Perspektive in der Plenumsdiskussion der Veranstaltung, an der Stakeholder der Berufsbildung in Südtirol (Sozialpartner, Ministerien, Weiterbildungseinrichtungen, Kammern, etc.) partizipierten.