

Times

Training in MicroEnterprises South Tyrol

FORSCHUNGSBERICHT

DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN SÜD- TIROL. EIN BEITRAG ZUR ENTWICKLUNG DES SYSTEMS

September 2008

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
ESF Dienststelle



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Servizio FSE



MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

IMPRESSUM

Finanzierung: Europäischer Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol
Jahre: 2006/07, Ziel 3, Fasz. Nr. 3/138/2006

Die Studie ist Eigentum des Europäischen Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol.

Herausgeber: AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut
Neubuchweg 5/b/7, 39100 Bozen - Tel.: 0471-061950
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org



Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes: Fabio Degaudenz, Präsident des Institutsausschusses des AFI-IPL.
Gestaltung: AFI-IPL.

Druck: Tezzele Print, Leifers.

Entnahme von Informationen, Grafiken und Tabellen unter Angabe der Quelle gerne gestattet.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	8
1.1.	Zielsetzungen	8
1.2.	Ausgangsüberlegungen	8
1.3.	Angewandte Methoden	9
1.4.	Projektteam und Dank	9
1.5.	Lektüreleitfaden	10
2.	Die berufliche Weiterbildung in Südtirol zwischen Politik und Markt	13
2.1.	Einführung	13
2.2.	Die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung	13
2.2.1.	Das Weiterbildungssystem in Südtirol und die strategische Ausrichtung	13
2.2.2.	Die Prioritäten bei der Weiterbildung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen	15
2.2.3.	Die Finanzierungsinstrumente	16
2.2.4.	Die Besonderheiten des Bildungsangebots	17
2.2.5.	Die Struktur der Begünstigten	19
2.2.6.	Weiterbildung: vom Bedarf zur Entwicklung von Kenntnissen zur Unterstützung von Veränderungen	20
2.2.7.	Die Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildung	21
2.2.8.	Analyse von guten Praktiken	22
2.2.9.	Die Erwartungen an die Studie „TimeS“	23
3.	Die Finanzierung der Weiterbildung in Südtirol	25
3.1.	Einführung	25
3.2.	Beschreibende Übersicht der Finanzierungsinstrumente	27
3.2.1.	Der europäische Sozialfonds	27
3.2.2.	Das Gesetz 236/93	29
3.2.3.	Auszahlung von Zuschüssen für die individuelle Weiterbildung gemäß dem Gesetz 236/93, dem Gesetz 53/00, dem Landesgesetz 40/93 und dem Mehrjahresplan für die Berufsbildung (Beschluss der Landesregierung Nr. 4143 vom 11. November 2002)	30
3.2.4.	Landesgesetz 29/77	31
3.2.5.	Das Landesgesetz 4/97	32
3.2.6.	Landesgesetz 41/83	33
3.2.7.	Die paritätischen interprofessionellen Bildungsfonds	33
3.2.8.	Die wichtigsten kritischen Faktoren bei der Inanspruchnahme der Finanzierungsfonds seitens der Unternehmen	34
3.3.	Vorschläge für die verstärkte Nutzbarkeit der Instrumente	36
3.3.1.	Stärkung der „Rahmenaktionen“	37
3.3.2.	Flexibilisierung der Finanzierungsinstrumente	37
3.3.3.	Aufwertung der in nicht-formellen und informellen Bereichen erzielten Lernfortschritte	38
4.	Kollektivvertragsverhandlungen und Weiterbildung	39
4.1.	Einführung	39
4.2.	Normativer und institutioneller Rahmen	39
4.2.1.	Das Recht auf Bildung	40
4.2.2.	Unterstützung der Bildung	40
4.3.	Kollektivvertragsverhandlungen und Weiterbildung	41
4.3.1.	Weiterbildung in den Kollektivverträgen auf gesamtstaatlicher Ebene	42
4.3.2.	Vertragsverhandlungen zur Bildung in den Südtiroler Unternehmen	46
4.3.3.	Territoriale Kollektivvertragsverhandlungen über die Bildung und Rolle der bilateralen Körperschaften	47
4.4.	Fazit	51
5.	Gründe, Barrieren und Effekte von Weiterbildung in Südtiroler Kleinbetrieben	54
5.1.	Zielsetzungen	54
5.2.	Die Methode	54
5.2.1.	Entwicklung der Untersuchungsinstrumente	54
5.2.2.	Auswahl und Kontaktierung der Betriebe	55
5.2.3.	Durchführung und Dokumentation der Interviews	55
5.2.4.	Auswertung der Interviews	55
5.2.5.	Interpretation der Ergebnisse und Erstellung des Berichts	56
5.3.	Beschreibung der Stichprobe	57
5.3.1.	Branchen, Sprache und Position im Betrieb	57
5.3.2.	Alter und Geschlecht der InterviewpartnerInnen	57
5.3.3.	Geografische Verteilung	57
5.3.4.	Betriebsgröße	57

5.4.	Die Gründe für Weiterbildung	58
5.4.1.	Die Veränderungen im KundInnenbereich	59
5.4.2.	Spezialisierung und neue Produkte	62
5.4.3.	Organisatorische und technische Innovation	63
5.4.4.	Überbetriebliche Kooperationen und Zertifizierungen	65
5.4.5.	Betriebliche Neupositionierung und -erweiterungen	65
5.4.6.	Pflichtkurse	66
5.4.7.	Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit	66
5.4.8.	Anpassung an die betriebliche Arbeitsweise	67
5.4.9.	Die Themenstellungen	67
5.4.10.	Zusammenfassung	70
5.5.	Formen der Weiterbildung	70
5.5.1.	Informales Lernen	71
5.5.2.	Formale Weiterbildung	73
5.5.3.	Nicht-formalisierte Weiterbildung	74
5.5.4.	Zusammenfassung	74
5.6.	Weiterbildungserfahrungen und -nutzen	75
5.7.	Informationseinholung über Weiterbildung	75
5.7.1.	Arten der Informationseinholung	76
5.7.2.	Orte der Informationseinholung und Anbieter	77
5.7.3.	Zusammenfassung	78
5.8.	Die „Ideale Weiterbildung“ aus Sicht der Befragten	78
5.8.1.	Formen idealer Weiterbildung	79
5.8.2.	Inhaltliche Aspekte idealer Weiterbildung	80
5.8.3.	Organisatorische Aspekte idealer Weiterbildung	81
5.8.4.	Zusammenfassung	82
5.9.	Barrieren für Weiterbildung	82
5.9.1.	Barrieren für die eigene Weiterbildung	83
5.9.2.	Strukturelle Barrieren	83
5.9.3.	Inhaltliche Barrieren	85
5.9.4.	Organisatorische Barrieren	86
5.9.5.	Individuelle Barrieren	87
5.9.6.	Barrieren für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen	88
5.9.7.	Zusammenfassung	91
5.10.	Die Effekte von Weiterbildung	91
5.10.1.	Die Umsetzbarkeit	91
5.10.2.	Die „Erweiterung des Horizonts“	91
5.10.3.	Der Blickwinkel der MitarbeiterInnen	92
5.10.4.	Zusammenfassung	92
6.	Das Weiterbildungsverhalten der Südtiroler ArbeitnehmerInnen	93
6.1.	Zielsetzungen	93
6.2.	Methode	93
6.3.	Das Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen	94
6.3.1.	Wer beteiligt sich an formalisierter Weiterbildung?	94
6.3.2.	Die Weiterbildungsbeteiligung in der Privatwirtschaft	96
6.3.3.	Die Anzahl der Weiterbildungstage	99
6.3.4.	Schlussfolgerungen	100
7.	Das Weiterbildungsangebot und die Nutzung in Südtirol aus Sicht der Anbieter	102
7.1.	Zielsetzung	102
7.2.	Datumumfang	102
7.3.	Durchführung	102
7.4.	Probleme bei der Datenerhebung	102
7.5.	Berufliche Weiterbildung in Südtirol 2006	103
7.5.1.	Übersicht über Weiterbildungsprojekte und Teilnehmer	103
7.5.2.	Inhaltliche Schwerpunkte des Weiterbildungsangebots	103
7.5.3.	Weiterbildungsinitiativen nach Sprache	105
7.5.4.	Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße	105
7.5.5.	Die Teilnehmerstruktur nach Geschlecht	107
7.5.6.	Die Teilnehmerstruktur nach Altersklasse	107
7.5.7.	Maßgeschneidertes Angebot oder Kurse nach Katalog?	108
7.5.8.	Lassen Kursbeschreibungen auf deren Inhalt schließen?	109
7.5.9.	Nutzenevaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen	109
7.5.10.	Wozu bzw. für wen ist Weiterbildung am nützlichsten?	110
7.5.11.	Findet Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeiten statt?	110

7.5.12.	Welche Faktoren stellen die größten Hindernisse für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung dar?_____	111
7.6.	Resümee _____	112
8.	Der ESF im Planungszeitraum 2000 - 2006 _____	114
9.	Südtirol im italienischen Kontext: Der Blick auf die Datenlage _____	119
9.1.	Die Situation auf gesamtstaatlicher Ebene _____	119
9.2.	Die wichtigsten Indikatoren für die Weiterbildung in den Südtiroler Unternehmen _____	119
9.3.	Fokus auf die kleinen und mittleren Betriebe („ISFOL-Studie“) _____	123
9.4.	Intensität und Inhalte der Bildung in den extern organisierten Weiterbildungskursen _____	123
9.5.	Warum entscheiden sich Unternehmen für die Weiterbildung? _____	124
9.6.	Innovation als Antriebsmotor für die Weiterbildung _____	125
9.7.	Vorteile der Weiterbildung _____	127
9.8.	Warum wird nicht an Weiterbildungskursen teilgenommen? _____	128
10.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen _____	130
10.1.	Die Gründe für Betrieblichen Ausbildungsbedarf in den Südtiroler Kleinbetrieben _____	130
10.2.	Die Weiterbildungsformen in den untersuchten Kleinbetrieben _____	130
10.3.	Die Informationsquellen der Kleinbetriebe _____	130
10.4.	Die „ideale Weiterbildung“ aus Sicht der BetriebsleiterInnen und der Beschäftigten _____	131
10.5.	Die Barrieren für Weiterbildung _____	131
10.6.	Die Effekte von Weiterbildung _____	131
10.7.	Lernen in Arbeit integrieren _____	132
10.8.	Vielfalt ja, aber koordiniert _____	132
10.9.	Nutzung der Finanzierungsformen erleichtern _____	133
10.10.	Die Stützung der Weiterbildung durch Kollektivverträge und bilaterale Körperschaften _____	134
10.11.	Methodische Schlussfolgerungen _____	134
11.	Liste der verwendeten Literatur _____	136

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

●	Tabelle 1: Zusammenfassende Übersicht der Quellen für die Finanzierung der Weiterbildung _____	25
●	Tabelle 2: Bildungsregelungen gesamtstaatlicher Kollektivverträge _____	45
●	Tabelle 3: Anteile (%) der an die Südtiroler Bauarbeiterkasse abgeführten Beiträge (ab dem 01.10.2005) _____	50
●	Tabelle 4: Erklärungswert und Signifikanz der berücksichtigten Variablen (alle Sektoren) _____	94
●	Tabelle 5: Erklärungswert und Signifikanz der berücksichtigten Variablen (nur Privatwirtschaft) _____	97
●	Tabelle 6: Zusammensetzung der Weiterbildung nach Themenbereichen 2006 je Anbieter _____	104
●	Tabelle 7: Unternehmenskategorien gemäß europäischer Definitionen _____	115
●	Tabelle 8: Unternehmen, die im Jahr 2004 betriebsintern oder extern organisierte Weiterbildungskurse für das Personal veranstaltet haben, nach Größenklassen, Tätigkeitssektor und geografischer Lage (Anteil in % an den Gesamtzahlen – Italien) _____	119
●	Tabelle 9: Unternehmen der Provinzen, die im Jahr 2006 betriebsintern oder extern organisierte Weiterbildungskurse veranstaltet haben, nach Größenklasse, Sektor, Region und Provinz _____	120
●	Tabelle 10: Prozentuelle Verteilung der Unternehmen, die im Jahr 2006 Bildungsmaßnahmen veranstaltet haben, nach Art der Tätigkeit, Region und Provinz _____	120
●	Tabelle 11: Prozentanteil der Betriebe der Provinzen und der entsprechenden MitarbeiterInnen, die 2005 und 2006 Weiterbildungsmaßnahmen veranstaltet/in Anspruch genommen haben, nach Region und Provinz _____	121
●	Tabelle 12: ArbeitnehmerInnen, die 2006 an von ihrem Betrieb organisierten Weiterbildungskursen teilgenommen haben, nach Größenklassen, Sektor, Region und Provinz _____	121
●	Tabelle 13: ArbeitnehmerInnen, die 2006 an von ihrem Betrieb organisierten Weiterbildungskursen teilgenommen haben, nach	

Größenklassen, Sektor, Region und Provinz (Prozentanteil aller weitergebildeten ArbeitnehmerInnen)	122
• Tabelle 14: Durchschnittliche Dauer der Weiterbildung 2006 (8-Stunden-Arbeitstage) nach Größenklassen, Sektor, Region und Provinz	122
• Tabelle 15: Durchschnittliche Kosten pro ArbeitnehmerIn und aufgewandte Gesamtkosten seitens der Unternehmen, die 2006 betriebsintern oder extern Weiterbildungskurse für Personal organisiert haben, nach Größenklassen, Region und Provinz	123
• Tabelle 16: Durchschnittliche Kosten pro ArbeitnehmerIn in der Weiterbildung, aufgewandt von den Unternehmen im Dreijahreszeitraum 2004–2006, nach Region und Provinz	123
• Tabelle 17: Inhalte und Intensität der extern organisierten Weiterbildungskurse (multiple choice) [KMU – Trentino-Südtirol 2003]	124
• Tabelle 18: Verteilung der Unternehmen nach Teilnahmehauptgrund [KMU, Trentino-Südtirol, 2003]	124
• Tabelle 19: Verteilung der Unternehmen nach Zusammenhang zwischen Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen und eingeführten Innovationen [KMU – Trentino-Südtirol, 2002-2003]	125
• Tabelle 20: Verteilung der Unternehmen nach Zusammenhang zwischen Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen und eingeführten Innovationen nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2002-2003]	126
• Tabelle 21: Verteilung der Unternehmen nach dem Verhältnis zwischen eingeführten Informationen und durchgeführten Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]	126
• Tabelle 22: Verteilung der Unternehmen nach Verhältnis zwischen eingeführten Innovationen und durchgeführten Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]	127
• Tabelle 23: Verteilung der Unternehmen nach durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen erzieltm Hauptvorteil [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]	127
• Tabelle 24: Verteilung der Unternehmen nach Hauptvorteil durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen nach Personalbestand [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]	128
• Tabelle 25: Verteilung der Unternehmen nach durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen erzieltm Hauptvorteil nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]	128
• Tabelle 26: Die wichtigsten Gründe dafür, warum die Unternehmen ihre MitarbeiterInnen weder an betriebsinternen noch an extern organisierten Weiterbildungskursen beteiligt haben [KMU – Trentino-Südtirol 2003]	129
• Abbildung 1: Rechtliches und institutionelles System der Weiterbildung	48
• Abbildung 2: Anzahl der Interviews nach Branche und Befragtengruppe	57
• Abbildung 3: Alter der befragten MitarbeiterInnen und InhaberInnen	57
• Abbildung 4: Anzahl der MitarbeiterInnen in den befragten Betrieben	58
• Abbildung 5: Kategorienschema Gründe für Weiterbildung	58
• Abbildung 6: Veränderungen im KundInnenbereich	59
• Abbildung 7: Spezialisierungen und neue Produkte nach Sektor	62
• Abbildung 8: Innovationsart nach Sektor	63
• Abbildung 9: Fachthemen nach Branche	68
• Abbildung 10: Kundenkommunikation nach Branche	69
• Abbildung 11: Teambildung und interne Kommunikation nach Branche	69
• Abbildung 12: Formen von Weiterbildung mit kennzeichnenden Merkmalen	70
• Abbildung 13: Genutzte Formen der Weiterbildung	71
• Abbildung 14: Informale Lernformen	71
• Abbildung 15: Arten der Informationseinholung über Weiterbildung	76
• Abbildung 16: Orte der Informationseinholung über Weiterbildung, Anbieter	77
• Abbildung 17: Übersicht Grobkategorien der Barrieren für die eigene Weiterbildung	83
• Abbildung 18: Strukturelle Barrieren für die eigene Weiterbildung	83
• Abbildung 19: Inhaltliche Barrieren für die eigene Weiterbildung	85
• Abbildung 20: Organisatorische Barrieren für die eigene Weiterbildung	86
• Abbildung 21: Individuelle Barrieren für die eigene Weiterbildung	87
• Abbildung 22: Barrieren für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen	88
• Abbildung 23: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr nach Sektor, Zutreffen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“ und monatlichem Nettolohn	95
• Abbildung 24: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr nach Bildungsabschluss, Altersklasse, Passung und Zutreffen der	

Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Änderungen“	96
● Abbildung 25: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Branchen, Alter und Zutreffen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“	98
● Abbildung 26: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Nettolohn, Bildungsabschluss und Zutreffen der Arbeitsbedingung „tech.-org. Neuerungen“	98
● Abbildung 27: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Tätigkeit, Passung Ausbildung – Tätigkeit und Geschlecht	99
● Abbildung 28: Median der Weiterbildungstage nach Zutreffen von Arbeitsbedingungen	99
● Abbildung 29: Weiterbildungstage (Median) nach hierarchischer betrieblicher Position	100
● Abbildung 30: Empfundene Wichtigkeit von Weiterbildung und Weiterbildungstage (Median)	100
● Abbildung 31: Datenquelle - Weiterbildungsanbieter in Südtirol	102
● Abbildung 32: Anzahl Weiterbildungsprojekte und Teilnehmer 2006	103
● Abbildung 33: Zusammensetzung der Weiterbildung nach Themenbereichen 2006	104
● Abbildung 34: Anteil der Weiterbildungsinitiativen nach Sprache	105
● Abbildung 35: Weiterbildungsinitiativen nach Sprache je Anbieter	105
● Abbildung 36: Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße	106
● Abbildung 37: Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße je Anbieter	106
● Abbildung 38: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht	107
● Abbildung 39: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht je Anbieter	107
● Abbildung 40: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Altersklasse je Anbieter	108
● Abbildung 41: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Altersklasse	108
● Abbildung 42: Zusammensetzung des Kursangebots	108
● Abbildung 43: Wie genau werden Kurse beschrieben?	109
● Abbildung 44: Welche Methoden zur Evaluierung des Lernerfolgs werden in Anspruch genommen?	110
● Abbildung 45: Wann finden Weiterbildungsveranstaltungen statt?	111
● Abbildung 46: Hindernisse für berufliche Weiterbildung	111
● Abbildung 47: Unternehmen nach Beschäftigtenzahl und geografischer Lage	115
● Abbildung 48: Lage der Betriebe	116
● Abbildung 49: Beschäftigte nach Klassen	116
● Abbildung 50: Prozentanteil an Unternehmen, aufgliedert nach Wirtschaftstätigkeit KODE ATECO 2002_2, die ESF-Mittel in Anspruch genommen haben	117
● Abbildung 51: Art der Kurse (Inhalte)	118
● Abbildung 52: Platzierung der Betriebe in Bozen und Trient im Ranking der italienischen Provinzen angesichts der wichtigsten Bildungsindikatoren	120

1. Einführung

1.1. ZIELSETZUNGEN

Zielsetzung der Studie „Training in MicroEnterprises – South Tyrol“ ist es, einen Beitrag zur Entwicklung des Systems der beruflichen Weiterbildung in Südtirol zu leisten. Hinter dieser allgemein gehaltenen Formulierung verbirgt sich die Absicht, jene Faktoren herauszuarbeiten, die das Weiterbildungsverhalten der Kleinbetriebe und der darin Beschäftigten beeinflussen. Die Relevanz der Kleinbetriebe für die Südtiroler Wirtschaftsstruktur ist unbestritten, wobei den Sektoren Handwerk, Gastgewerbe und Handel eine Schlüsselrolle zukommt.¹ Aus diesem Grund konzentriert sich der vorliegende Bericht auf diese drei Sektoren, wenngleich einige der Ergebnisse (beispielsweise die Darstellung der finanziellen Rahmenbedingungen) für sämtliche Betriebe des Landes Gültigkeit beanspruchen können. Dargestellt werden die Einstellungen und die Zugangshürden zu beruflicher Weiterbildung sowohl für Betriebe wie für ArbeitnehmerInnen; in der Folge werden geeignete Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu dienen, die erhobenen Barrieren (insbesondere für die Zielgruppe der Kleinbetriebe) zu verringern.

Erkenntnis leitend für das gesamte Forschungsprojekt, insbesondere aber für die betrieblichen Detailstudien, sind folgende Fragen:

1. Welche Faktoren bestimmen das Weiterbildungsverhalten von Kleinbetrieben und beschäftigten ArbeitnehmerInnen in Südtirol am Beispiel des Handwerks, des Tourismus und des Handels?
2. Welche Effekte haben Weiterbildung und Weiterbildungsabstinenz?
3. Von welchen Faktoren hängt der (wahrgenommene) Bedarf an zusätzlichen Kompetenzen (der Betriebe wie der ArbeitnehmerInnen) ab?
4. Welche Faktoren sind für die Diskrepanz zwischen wahrgenommenem Weiterbildungsbedarf und tatsächlichem Weiterbildungsverhalten ausschlaggebend? Mit anderen Worten: Welche Barrieren behindern die Nutzung von formalisierter Weiterbildung?

1.2. AUSGANGSÜBERLEGUNGEN

Die Ausgangsüberlegungen für die vorliegende Studie lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Auf den Produkt- wie auf den Arbeitsmärkten lassen sich zum einen eine zunehmende Unsicherheit und Unkalkulierbarkeit sowie zum anderen eine erhöhte Innovationsdynamik und Wissensdynamik der wirtschaftlichen Prozesse feststellen. Diese Entwicklungen bedeuten für die Ziel- und Adressatengenaugigkeit des Weiterbildungsangebotes eine gravierende Herausforderung.²

1. Die Funktion der beruflichen Weiterbildung wandelt sich: Angesichts der immer kürzer werdenden Halbwertszeit des Wissens ist Lernen auf Vorrat nicht mehr angemessen. Notwendig wird eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens.
2. Zudem werden in einer Dienstleistungswirtschaft mit reorganisierten Betrieben Kompetenzen immer wichtiger, die auf Problemlösungs- und Selbstorganisationsfähigkeiten, auf Koordinierungs- wie auf Kommunikationsfähigkeiten abzielen. Die Lerninhalte von beruflicher Weiterbildung gehen immer stärker über rein fachbezogene Themen hinaus.
3. Diese Entwicklungen tragen 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 gehören.

Aus den angerissenen Gründen wird in Weiterbildungssystemen nicht mehr allein die Angebotsseite, sondern verstärkt die Bedarfsseite untersucht und gestützt.

Es ist sowohl auf europäischer, gesamtstaatlicher wie lokaler Ebene empirisch dokumentiert, dass die Beteiligung an formalisierter beruflicher Weiterbildung eine Bruchlinie aufweist: In der Regel beteiligen sich die bereits mit höheren formalen Bildungsabschlüssen ausgestatteten Beschäftigten an Weiterbildung. Deutlich

¹ Gemäß Arbeitsstättenzählung 2001 beträgt die durchschnittliche Betriebsgröße in der Sachgütererzeugung (Handwerk) 3 Beschäftigte, im Handel 3,4 Beschäftigte und Beherbergung - Gaststätten 2,8 Beschäftigte. Insgesamt sind knapp 40% der abhängig Beschäftigten der Privatwirtschaft in diesem Sektor tätig.

² Vgl. hierzu ausführlich Baethge, Martin et. al. 2003

wird, dass neben länder- und branchenspezifischen Unterschieden auch die Betriebsgröße eine Rolle spielt.³ Folgerichtig geben bei repräsentativen Befragungen Beschäftigte in Kleinunternehmen seltener an, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.⁴

Klein- und Mittelbetriebe 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 Inaktivität im Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt.⁵ Je kleiner der Betrieb, desto angemessener wird das bestehende Qualifikationsniveau empfunden, zweitwichtigster Grund für die Inaktivität ist die fehlende Zeit.

Dieser Bericht stellt dar, wie notwendig es ist, den Blick vom bestehenden, in einem hohen Ausmaß formalisierten Weiterbildungsangebot in Südtirol durch die Einbeziehung der betriebsnahen, informellen und „verdeckten“ Formen der Weiterbildung zu ergänzen.

1.3. ANGEWANDTE METHODEN

Die Erhebung des Weiterbildungsverhaltens von abhängig Beschäftigten wie von Klein- und Mittelbetrieben macht den Einsatz unterschiedlicher Forschungsmethoden und die Entwicklung vielfältiger Erhebungsinstrumente notwendig. Die Vielzahl von möglichen Methoden ist im Zuge der Vorbereitung der Erhebungsphase auf ihre Übertragbarkeit auf die Verhältnisse in den zu untersuchenden Branchen abgestimmt worden.

Folgende Methoden sind verwendet worden:

- die Aufarbeitung der bestehenden Literatur,
- die Analyse der kollektivvertraglichen Regelungen,
- die Analyse der relevanten gesetzlichen Bestimmungen,
- die Erhebung der Einstellungen und Positionen der handelnden Akteure mittels halb strukturierter Fragebögen,⁶
- die Durchführung von 56 Interviews (und Fokusgruppen) mit BetriebsinhaberInnen und Beschäftigten sowie die Analyse der Aussagen,
- die Analyse bestehender Südtiroler Daten über das Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen und der Betriebe,
- der Vergleich mit ausgewählten gesamtitalienischen Daten.

Die verwendeten Methoden werden in den jeweiligen Kapiteln dargestellt. Die empirischen Teile der Studie (Interviews, Datenerhebungen) sind von März bis Dezember 2007 erarbeitet worden.

1.4. PROJEKTEAM UND DANK

Für die wertvollen und zahlreichen wissenschaftlichen Hinweise sind Projektleitung und AutorInnen folgenden Personen zu Dank verpflichtet:

- Dr. Friederike Behringer, Leiterin des Arbeitsbereichs „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ des BIBB Bonn
- Dr. Bernd Käßlinger, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ des BIBB Bonn
- Dott. Roberto Angotti, ISFOL Rom, Arbeitsbereich „Berufliche Weiterbildung“

Die operative Projektleitung erfolgte durch:

- Claudia Masera, externe wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsförderungsinstituts
- Werner Pramstrahler, interner wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsförderungsinstituts

Die Durchführung der Betriebsinterviews mit den BetriebsinhaberInnen und den MitarbeiterInnen war eine Teamaufgabe, an der Claudia Masera, Isabel Teuffenbach, Valentina Turi, Matthias Beggiato, Bernd Karner, Werner Pramstrahler und Klaus Tumler mitgewirkt haben.

Die Analyse der kollektivvertraglichen Regelungen erfolgte durch Mario V. Giovannacci, jene der fi-

³ Vgl. hierzu Neubäumer et.al. 2006 und Käßlinger 2007.

⁴ Ausführlich Frigo, F. / Schirru, Vitalia 2005 sowie Angotti 2009.

⁵ Siehe hierzu Beicht et.al. 2005.

⁶ Alle verwendeten Fragebögen werden auf www.times.bz.it zur Verfügung gestellt.

nanziellen Regelungen durch Francesco Marcaletti.

Administration und Rechnungslegung:
Christine dell'Antonio und Klaus Tumler

Projektsekretariat:
Elisa Tranquillini und Valentina Turi

Für hilfreiche Hinweise sei Christian Tecini, Hans J. Kinter und Andrea Bullara ausdrücklich gedankt.

Wir danken allen InterviewpartnerInnen:

- den Verantwortlichen und MitarbeiterInnen der deutschen und ladinischen Berufsbildung, der italienischen Berufsbildung sowie den interviewten Landesräten⁷ und Abteilungsdirektoren;
- den Unternehmerverbänden für ihre Unterstützung, ohne die das Projekt nie zu Stande gekommen wäre, insbesondere jenen, die uns die Betriebsinterviews vermittelt haben, nämlich dem Hoteliers- und Gastwirteverband, dem Verband für Kaufleute und Dienstleister und dem Landesverband der Handwerker. Für ihre Interviewbereitschaft gebührt der Südtiroler Handwerkervereinigung, dem Südtiroler Bauernbund, dem Südtiroler UnternehmerInnenverband und dem Verband der Selbstständigen Südtirol Dank;
- den Interviewpartnern aus den Gewerkschaften ASGB, CGIL/AGB, SGBCISL und UIL/SGK,
- den VertreterInnen der privaten und öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen, sich die für Interviews zur Verfügung gestellt haben,
- ganz besonders den 31 BetriebsinhaberInnen und den 24 MitarbeiterInnen der Betriebe, die uns ihre kostbare Zeit gewidmet haben.

Für die Kapitel zeichnen die jeweiligen AutorInnen verantwortlich. Sie werden bei der Vorstellung der einzelnen Kapitel im Lektüreleitfaden namentlich angeführt.

1.5. LEKTÜRELEITFADEN

Der erste Teil des Berichts, nämlich die Kapitel 2, 3 und 4 sind den folgenden zentralen Elementen der Governance des gesamten Südtiroler Weiterbildungssystems gewidmet:

- der Gesamtsicht der Akteure,
- den Finanzierungsmöglichkeiten sowie
- den kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen.

Claudia Masera stellt in ihrem einführenden Beitrag die Position der verschiedenen Akteure dar. Berufliche Weiterbildung wird von den Akteuren eine Reihe von Funktionen zugeschrieben, die von der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe über die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen bis hin zu einer Dienstleistung für die Betriebe reichen. Kaum verwundernswert ist, dass die einzelnen Akteure unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Der Beitrag arbeitet die Problemsicht der jeweiligen Akteure heraus und kommt zum Schluss, dass die bestehende Vielfalt an Akteuren und Weiterbildungsanbietern durchaus Vorteile aufweist: nämlich eine hohe Spezialisierung der Akteure und die kapillare Präsenz nicht nur der Südtiroler Zentren, sondern auch der Peripherie. Was fehlt, ist allerdings eine Koordinierung. Die Anbieter sind sich durchaus bewusst, dass es immer stärker notwendig wird, sich auf die Kleinbetriebe einzustellen. Allerdings sind auch in diesem Bereich die Strategien unterschiedlich und die hierfür notwendigen Kompetenzen nicht in allen Fällen vorhanden. Zudem ist – bedingt unter anderem durch den Finanzierungsmodus - immer noch die Angebotsseite dominant. Hier ist eine Flexibilisierung notwendig, die stärker als bisher auf die betriebspezifischen Besonderheiten eingeht.

Francesco Marcaletti beschreibt die vorhandenen Finanzierungsinstrumente und unterbreitet Vorschläge, wie diese insbesondere für Kleinbetriebe leichter zugänglich gemacht werden können. Ein besonderer Stellenwert kommt der Evaluation der Effekte von Weiterbildung zu. Wenn Finanzierung hier ansetzt und ex post – Projekte mitfinanziert sowie einige Mindestanforderungen (z.B. TeilnehmerInnenanzahl) herabgesetzt werden, sinken die Zugangshürden insbesondere für Kleinbetriebe.

⁷ Interviewt worden ist die für italienische Berufsbildung zuständige Landesrätin.

Der Beitrag von Mario V. Giovannacci stellt die kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen in Südtirol und ausgewählte gute kollektivvertragliche Praktiken aus Italien dar. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge messen der Bildung das Ziel bei, den Ausbildungsstand der Beschäftigten zu verbessern, das Angebot an beruflicher Leistung den Anforderungen der Unternehmen anzupassen und das betriebliche Wettbewerbsniveau zu optimieren. Zur Verwirklichung dieser Ziele verweisen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge auf die lokalen und betrieblichen Abkommen. Die Kollektivvertragsverhandlungen insgesamt sind im Hinblick auf die Grundsätze auf gesamtstaatlicher Ebene gut herausgearbeitet, weisen jedoch auf dezentraler Ebene eine mangelhafte Verhandlungspraxis auf. Vieles wurde somit bezüglich der Verwendung der angemessenen finanziellen Mittel für die Weiterbildung unternommen, aber auf rechtlicher Ebene setzte sich die Kollektivvertragsverhandlung nicht ausreichend ein, um dafür zu sorgen, ein Recht auf Bildung „geltend“ machen zu können. Ein Manko ist die fehlende kollektivvertraglich festgelegte Verknüpfung zwischen der Teilnahme an Weiterbildung und der innerbetrieblichen Karriereentwicklung. Sowohl Kollektivverträge wie die sektorenspezifische Koordination durch bilaterale Einrichtungen können genutzt werden, um arbeitsintegrierte Formen des Kompetenzerwerbs stützen und auszubauen.

Im zweiten Teil des Berichts, dem Kernstück dieser Publikation, werden das Weiterbildungsverhalten der Südtiroler Betriebe und der ArbeitnehmerInnen analysiert. Dies erfolgt durch die Analyse der Betriebsinterviews (Kapitel 5), die Analyse von repräsentativen Umfragedaten über das Weiterbildungsverhalten von abhängig Beschäftigten (Kapitel 6), eine Erhebung und Analyse der Daten der Weiterbildungseinrichtungen (Kapitel 7) sowie durch die analytische Darstellung von ESF-Verwaltungsdaten (Kapitel 8). Den zweiten Teil des Berichts schließt ein Vergleich der Südtiroler mit den italienischen Daten ab (Kapitel 9).

Im Kapitel 5 beschreiben Matthias Beggato und Werner Pramstrahler die Gründe, Barrieren und die Effekte von Weiterbildung, die in den ausgewählten Kleinbetrieben erhoben wurden. Es zeigt sich ein extrem dynamisches Bild und der doch hohe Stellenwert, den alle Formen der Weiterbildung bzw. des Kompetenzerwerbs in Kleinbetrieben haben. Deutlich wird, dass diese Unternehmen vor vielfältigen, beileibe nicht nur technologischen Herausforderungen stehen. Kleinbetriebe sind mit vielgestaltigen Veränderungen des Verhaltens ihrer KundInnen konfrontiert. Zunehmend steht der spezielle KundInnenwunsch und nicht das Angebot des Anbieters im Vordergrund. Darauf reagieren viele der untersuchten Betriebe mit der Bereitstellung von spezifischen Produkten und Dienstleistungen, führen technologische und organisatorische Änderungen ein, kooperieren mit anderen Betrieben. Auch betriebsintern lassen sich Herausforderungen feststellen: die erhöhte Mobilität der Beschäftigten, die zu einem ständigen Anpassungsbedarf an die betrieblichen Besonderheiten führt, die steigende Anwesenheit von nicht aus Südtirol stammenden Arbeitskräften insbesondere im Gastgewerbe, nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche der MitarbeiterInnen. Die erhobenen Veränderungen werden nicht in allen Fällen als Anlässe für Weiterbildung gesehen, müssen aber dennoch gemeistert werden. Daraus ergibt sich ein diffuser und nicht immer klar benennbarer Weiterbildungsbedarf, der in Zukunft detaillierter erhoben werden und in inhaltlich wie didaktisch maßgeschneiderte Aktionen transformiert werden soll. Um die vielfältigen Barrieren zu senken und die Effekte von Weiterbildung zu erhöhen, sollen zunehmend die nicht-formalisierten und die informellen Formen der Weiterbildung gestützt sowie die Integration von Lernen in die Arbeit forciert werden. Weiterbildung zahlt sich dann besonders aus, wenn sie mit einer kohärenten Gütermarktstrategie des Betriebes verknüpft wird: nämlich wenn der Betrieb über den Neuheitsgrad, die Qualität und die Diversifikation sowie über eine hohe KundInnenorientierung mit den MitbewerberInnen konkurriert.⁸ Das Kapitel zeigt überdies, dass es zielführend ist, bei der Bedarfserhebung die MitarbeiterInnen direkt einzubeziehen.

Das 6. Kapitel, das von Werner Pramstrahler mit methodischer Unterstützung von Matthias Beggato und Isabel Teuffenbach erstellt wurde, analysiert die aus der repräsentativen ArbeitnehmerInnenbefragung des Arbeitsförderungsinstituts stammenden Daten über die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung der Südtiroler ArbeitnehmerInnen. Was sich in den Betriebsinterviews gezeigt hat, deutet sich auch in dieser Analyse an: Ob Betriebe und ArbeitnehmerInnen formalisierte Weiterbildung nutzen, hängt sehr wesentlich von der Art der Tätigkeit ab. Je komplexer die Tätigkeit, das Produkt bzw. die Dienstleistung, desto stärker wird auf formalisierte Weiterbildung gesetzt. Ein herausforderndes Arbeitsumfeld scheint zu einer Intensivierung von formalisierten Weiterbildungsaktivitäten zu führen. Es spricht einiges dafür, dass die Notwendigkeit (und damit der Nutzen) von Weiterbildung in einem „aktivierenden“ Arbeitsumfeld stärker verspürt wird. Ein wichtiger Ansatzpunkt für den Ausbau formalisierter Weiterbildung führt demnach über die Stärkung der Südtiroler Kleinbetriebe und die Modernisierung der Arbeitsorganisation.

⁸ Siehe hierzu Neubäumer et.al. 2006: 447 f.

Isabel Teuffenbach analysiert im anschließenden Beitrag (Kapitel 7) das Weiterbildungsangebot und dessen Nutzung aus Sicht lokaler Weiterbildungsanbieter mit einem eigens entworfenen Fragebogen, womit sich - trotz der sehr unterschiedlichen Erfassungsmethoden der einzelnen Anbieter - ein aufschlussreiches Gesamtbild über die berufliche Weiterbildung in Südtirol ergibt. Zusätzlich fließen Überlegungen von mit einzelnen Weiterbildungsveranstaltern geführten Tiefeninterviews in die Analyse mit ein. Die Daten geben neben der quantitativen Dimension von Weiterbildung Auskunft über die inhaltlichen Schwerpunkte, das Teilnehmerprofil sowie das Ausmaß an vorhandenen Methoden zur Nutzevaluierung und Bedarfsorientierung von Weiterbildung.

Insgesamt verzeichnet die berufliche Weiterbildung im beobachteten Zeitraum einen Zuwachs. Größtenteils werden Fachkurse abgehalten, gefolgt von Kursen für Betriebsführung, aber auch Veranstaltungen für das Erlernen von Fremdsprachen erfahren - vor allem im Tourismusbereich – eine immer größere Nachfrage.

Ein Thema, das zunehmend an Bedeutung zu gewinnt, ist das der Bedarfsorientierung von Weiterbildung. Teilnehmer beklagen oft zu allgemeine Lerninhalte, die sich kaum in der Praxis umsetzen lassen. Einige Anbieter zeigen Bestrebungen, die Weiterbildungsveranstaltungen verstärkt auf den spezifischen Bedarf einzelner Unternehmen zuzuschneiden. Neben einer detaillierten Beschreibung der Kursziele hinsichtlich Inhalt und Methodik kann vor allem eine systematische Nutzevaluierung hilfreich sein, um das Weiterbildungsangebot ständig zu verbessern und mehr an den Erfordernissen der Arbeitspraxis auszurichten.

Insgesamt besteht Optimierungspotenzial im Bereich der Datenerfassung. Von Seiten der Unternehmen wird das vorherrschende Weiterbildungsangebot oftmals als unübersichtlich und unüberschaubar empfunden. Überschneidungen von ähnlichen Kursinhalten der einzelnen Weiterbildungsveranstalter machen eine bessere Abstimmung zwischen den Anbietern erforderlich. Hilfreich für die Nutzer kann eine zentrale Anlaufstelle sein, welche die verschiedensten Angebote der verstreuten Institutionen bündelt, um einen besseren Überblick zu verschaffen.

Die größte Hürde, um an Weiterbildung teilzunehmen, stellen nach Einschätzung der Weiterbildungsanbieter die Ausfallkosten bzw. Ausfallszeiten der Mitarbeiter dar, gefolgt von mangelndem Interesse an Weiterbildung seitens der Betriebsleitung bzw. deren Mitarbeiter.

Elisa Tranquillini untersucht die betriebsbezogenen ESF-Daten des Zeitraumes 2000 – 2006 und zeichnet anhand der verfügbaren Daten ein Bild jener Betriebe, die im Erhebungszeitraum die ESF-Mittel genutzt haben.

Roberto Angotti schließlich vergleicht in seinem Beitrag die Südtiroler Situation mit den gesamtstaatlichen Entwicklungen und schöpft aus den ihm zugänglichen umfangreichen Datenquellen. Insgesamt nehmen die Betriebe aus Südtirol (und dem Trentino) in Bezug auf die Weiterbildungsaktivität einen Spitzenplatz im gesamtstaatlichen Schnitt ein, was allerdings nicht für die Weiterbildungsintensität zu gelten scheint.

Der Projektbericht schließt mit Schlussfolgerungen, Handlungsempfehlungen und weiterführenden Forschungs- und Beratungsvorschlägen ab.

Der dritte Teil und abschließende Teil war der Entwicklung von Instrumenten (in erster Linie Fragebögen und Leitfäden) gewidmet. Die entwickelten und verwendeten Instrumente werden auf der Projekthomepage www.times.bz.it zur Verfügung gestellt.

In erster Linie sei auf das von Hans J. Kinter ausgearbeitete dialogorientierte Modell der Erhebung des betrieblichen Bildungsbedarfs verwiesen. Es kann ausgedruckt und den eigenen Bedürfnissen angepasst werden.

Die verwendeten Fragebögen (Leitfragen für ExpertInnen und Akteure, die Vorlagen für die betrieblichen Interviews sowie der Erhebungsbogen für die Daten der Anbieter) werden ebenso auf der Projekthomepage zur Verfügung gestellt. Damit können sie eine – durchaus Verbesserungen zugängliche - Arbeitsgrundlage für zukünftige Erhebungen bilden.

Die Studie wurde zur Gänze vom Europäischen Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol finanziert: ESF-Projekt 2006/07, Ziel 3, Fasz. Nr. 3/138/2006.

2. Die berufliche Weiterbildung in Südtirol zwischen Politik und Markt

Autorin: Claudia Masera, Sozialwissenschaftlerin und Erwachsenenbildnerin, war zum Zeitpunkt der Abfassung des Berichtes externe wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsförderungsinstituts.

2.1. EINFÜHRUNG

Dieses Kapitel und das nachfolgende Kapitel über die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung haben das Ziel, einerseits die einschlägigen Rahmenvorschriften, die auf gesamtstaatlicher und Landesebene die finanziellen Mittel zur Unterstützung der Weiterbildung regeln, zu untersuchen und andererseits die Wahrnehmungen, die Einstellungen und die Erfahrungen der Akteure, die in verschiedener Hinsicht innerhalb des Südtiroler Weiterbildungssystems tätig sind, herauszuarbeiten. Die Vertiefung gliedert sich im Wesentlichen in zwei Teile. Der erste Teil der Studie (Kapitel 2) besteht aus einer Vertiefung der Kennzeichen des Südtiroler Weiterbildungssystems. Im Besonderen wurde untersucht, welche Strategien und Prioritäten auf lokaler Ebene verfolgt werden und in wie weit das aktuelle Weiterbildungsangebot in der Lage ist, dem „realen“ Bedarf der Unternehmen zu entsprechen (die in Südtirol zum überwiegenden Teil Klein- und häufig Kleinstbetriebe sind), und schließlich welche Elemente die reale Inanspruchnahme der zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmöglichkeiten behindern. Dies erfolgte durch qualitative Sozialforschung, nämlich Interviews über eine Reihe von Aspekten mit offenen Antwortmöglichkeiten, die je nach Kenntnisstand und Funktion des/der Befragten angepasst wurden.

Der zweite Abschnitt (Kapitel 3 über die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung) enthält ein Mapping aller auf gesamtstaatlicher und lokaler Ebene verfügbaren Finanzinstrumente. Wir wollten die Untersuchung nicht nur auf eine reine Aufzählung der möglichen Finanzierungsquellen beschränken; versucht wurde hingegen, diese kritisch zu interpretieren, um einige Vorschläge für Maßnahmen zur verstärkten Flexibilisierung und somit leichteren Inanspruchnahme seitens der Mikrounternehmen zu unterbreiten. In methodischer Hinsicht wurde eine On-Desk-Rekonstruktion des auf gesamtstaatlicher und Landesebene bestehenden gesetzgeberischen Rahmens vorgenommen, mit der Feststellung der möglichen Finanzierungsquellen zur Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen. Die On-Desk-Studie wurde später durch eine qualitative Vertiefung anhand von Angaben der Verantwortlichen für die berufliche Weiterbildung sowie Vertretern der bilateralen Körperschaften und der Arbeitgeberverbände bereichert. Der verfolgte Zweck betrifft die Lieferung eines Beitrags zur verstärkten Integration und Wirksamkeit der verschiedenen Strategien für Maßnahmen und der unterschiedlichen Finanzierungsinstrumente.

2.2. DIE ERGEBNISSE DER EXPERTINNENBEFRAGUNG

Anhand von 18 halb strukturierten Interviews wurde versucht, der Weiterbildung in Südtirol ein „Gesicht“ zu verleihen. Die befragten ExpertInnen wurden nach ihrer institutionellen Position ausgewählt, es handelte sich um die zuständigen LandesrätInnen,⁹ die Verantwortlichen für die Weiterbildung der Arbeitgeberverbände, die Verantwortlichen für die Weiterbildung bei der Landesverwaltung, die VertreterInnen von Gewerkschaftsorganisationen sowie die InhaberInnen von privaten Weiterbildungsagenturen.

Die Wahrnehmungen seitens der Akteure zeigt, dass wir es mit einem von Licht- und Schattenseiten geprägten System zu tun haben, in dem das Bildungsangebot zwar auf angemessene finanzielle Mittel und eine ziemlich engmaschige Verteilung im ganzen Land zählen kann, sich jedoch durch eine starke Zerstückelung und eine mangelhafte Transparenz auszeichnet. Dieses System fordert immer stärker die Einrichtung einer „Regie“, die in der Lage ist, die Tätigkeiten der einzelnen Akteure auf dem Gebiet zu koordinieren.

2.2.1. Das Weiterbildungssystem in Südtirol und die strategische Ausrichtung

Anlässlich der europäischen Gipfelkonferenz 2000 in Lissabon bestätigten die Staats- und Regierungschefs die grundlegende Rolle der Bildung und Weiterbildung für das Wachstum und die Wirtschaftsentwicklung. Im Zuge dieser Gipfelkonferenz wurden gemeinschaftliche Zielsetzungen festgelegt, die für das Jahr 2010 eine durchschnittliche Beteiligungsquote an Bildung und lebenslanger Weiterbildung in der EU von mindestens 15 % der

⁹ Das Interview wurde mit der für die italienische Berufsbildung zuständigen Landesrätin geführt.

erwachsenen Bevölkerung im erwerbstätigen Alter vorsehen (Altersklasse von 25 bis 64 Jahren); in keinem Land sollte die Beteiligungsquote an Weiterbildung unter 10% liegen. Die Weiterbildungssysteme müssen daher unbedingt den Bedürfnissen der Wissensgesellschaft angepasst, das Niveau und die Qualität der Beschäftigung müssen verbessert werden. Notwendig ist daher das Angebot an Lernmöglichkeiten für verschiedene Zielgruppen während der verschiedenen Phasen des Lebens: für Jugendliche, arbeitslose Erwachsene und erwerbstätige Personen, die Gefahr laufen, dass ihre Kompetenzen durch die raschen Veränderungen überholt werden. Das Konzept der Bildung erfährt selbst eine Weiterentwicklung im Lauf der Zeit. In den 80er Jahren endete die Ausbildung mit dem Oberschulabschluss, in den 90er Jahren verlagerte sich der Abschluss auf das Universitätsstudium, heute wird von Weiterbildung gesprochen.

„Ab dem neuen Jahrtausend wird für die Bildung ein neues Ende gesetzt, das heißt, es muss ein System entwickelt werden, das das lebenslange Lernen unterstützen kann.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Diese Erkenntnis, die bei den Verantwortlichen für die Weiterbildung noch nicht verwurzelt zu sein scheint, muss sich auch in Südtirol durchsetzen. Bis heute wurde in der Tat der beruflichen Grundausbildung in Südtirol stets eine strategische Rolle beigemessen.

„Es muss auf die Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen gesetzt werden, die nicht weniger wichtig ist als die Grundausbildung. Dies sollte auf allen institutionellen Ebenen verstanden und unterstützt werden.“ (Landesrätin für [italienische] Berufsbildung)

Die eher geringe Größe Südtirols erschwert die Ausarbeitung eines Bildungsangebots, das in der Lage ist, allen Bedürfnissen gerecht zu werden, die seitens der Wirtschaftswelt laut werden; mehr Koordination zwischen den lokalen Akteuren würde das ganze System stärken und einige der heute bestehenden Lücken füllen.

„Eine wirksame Lösung für Südtirol müsste durch die verstärkte Koordination des Angebots mittels der Schaffung eines Netzwerks an Experten für die Weiterbildung erzielt werden. Die Arbeit betreffe daher ein übergeordnetes Projekt, in dessen Rahmen festgelegt wird, welche Weiterbildungsmaßnahmen auf betriebsübergreifender und welche auf betrieblicher Ebene angeboten werden müssen.“ (Weiterbildungsexperte des ISFOL).

Der erste Schritt in diese Richtung steht mit der Notwendigkeit in Verbindung, die Weiterbildung sichtbar und vergleichbar zu machen und diese Zerstückelung des Angebots zu überwinden.

„Die Schaffung eines einzigen Angebotskatalogs, der alle derzeit auf Landesebene verteilten Mikrokataloge zusammenfasst, könnte in großem Maße dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen und würde die Überlappungen des Bildungsangebots vermeiden helfen.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Eine weitere Hürde für die Entwicklung einer systematischen Strategie hängt damit zusammen, dass es keinen Ort der Begegnung gibt, an dem sich die öffentliche Verwaltung, die einerseits Finanzierungen auszahlt, andererseits aber auch als direkter Bildungsträger tätig ist, im offenen und konstruktiven Dialog mit den Sozialpartnern hinsichtlich der Planung der strategischen Zielsetzungen konfrontieren könnte, um die jeweiligen Maßnahmenbereiche zu vereinbaren.

„Die rechtlichen Instrumente hinsichtlich der Bildung und ihrer Anwendung müssten das Ergebnis einer besseren Konzertation zwischen den öffentlichen Einrichtungen und den Sozialpartnern sein.“ (Gewerkschaftsvertreter)

Es wäre wichtig, dass die Koordination auch in Bezug auf die Inhalte erfolgen würde und dass die Beteiligung eines objektiven Akteurs nicht nur die Qualität des Bildungsangebots garantieren könnte, sondern auch, dass die vorgeschlagenen Themen die laufenden Veränderungsprozesse berücksichtigen und somit das Unternehmen auf der Änderung begleiten können.

„Unsere Einrichtung ist auch im Bereich Information und Sensibilisierung hinsichtlich bestimmter Themen tätig, die vielleicht noch nicht als wichtig eingestuft werden, sich aber in der Zukunft für die Unternehmen als solche herausstellen könnten uns somit zukunftssträchtige Maßnahmen in Bezug auf den Bedarf darstellen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Sowohl seitens der privaten Bildungsträger als auch seitens der Verbände werden präzise Angaben geäußert, dass das lokale System der Anreize nicht so strukturiert ist, dass besonderer Wert auf die Interessen der kleineren Betriebe gelegt wird.

„Man kann sagen, dass die öffentliche Hand in Wirklichkeit die echten Bildungsbedürfnisse der kleinen Unternehmen nicht berücksichtigt.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

„Für uns wäre es wichtig, ein auf das Mikrounternehmen ausgerichtetes Weiterbildungssystem anzubieten, was bis heute nicht erfolgte.“ (Verantwortlicher, Arbeitgeberverband)

„Unser Weiterbildungsangebot betrifft tendenziell vor allem mittelgroße Unternehmen.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Das Südtiroler Weiterbildungssystem scheint also im Hinblick auf das Bildungsangebot sehr aktiv zu sein. Den Arbeitgeberverbänden gelingt es, zu gewährleisten, dass das Weiterbildungsangebot, wenn es ausdrücklich von ihren Mitgliedsbetrieben angefordert wird, auch in Randgebieten zur Verfügung steht. Die vom Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellten Ressourcen werden dagegen von den mittelgroßen Unternehmen verwendet, die in der Nähe der Landeshauptstadt ansässig sind (siehe hierzu Kapitel 8). Die öffentlichen Einrichtungen, die das Weiterbildungsangebot, das sich an Einzelpersonen (Erwerbstätige oder Arbeitslose) richtet, gewährleistet, konzentrieren die Durchführung der verschiedenen Initiativen tendenziell auf die Landeshauptstadt und weist noch einige Schwierigkeiten auf, die Aktivitäten auch auf die Randbezirke auszudehnen, auch wenn sie bereits mit Berufsschulen vertreten ist.

2.2.2. Die Prioritäten bei der Weiterbildung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen

Die Weiterbildung ist wichtig, vor allem da die Investition in das Humankapital deutliche Wettbewerbsvorteile für das Unternehmen beinhalten kann. Dies ist eine ziemlich weit verbreitete Überzeugung bei den Verantwortlichen für Weiterbildung der Arbeitgeberverbände und äußert sich in den in den verschiedenen Angeboten enthaltenen Weiterbildungsinhalten, die darauf setzen, die Managementkompetenzen weiterzuentwickeln.

„Unser Verband legt besonderen Wert auf die Entwicklung der Lerninhalte im Zusammenhang mit dem Management des Unternehmens: Unterstützung des Einkommens, Finanzierungsquellen und Verbesserung der Produktionsleitung.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

In vielen Fällen wird die Weiterbildung jedoch noch nicht pro-aktiv aufgefasst, sondern eher passiv, vor allem, wenn sie sich auf die Erfüllung einer gesetzlichen Vorschrift beschränkt.

„Die Prioritäten ergeben sich aus der Notwendigkeit der Anpassung an die gesetzlichen Bestimmungen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

„Für uns ist es wichtig, die Themen zu vertiefen, die für die Unternehmen aktuell sind. Es handelt sich dabei um die >heißen< Themen steuerlichen und rechtlichen Inhalts auf gesamtstaatlicher Ebene.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Dass die vom Verband seinen Mitgliedern garantierten Bildungsleistungen keinen Passivposten in der Bilanz des Leistungsträgers darstellen und dass besonderer Wert auf die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Bildungsmaßnahmen gelegt wird, erklärt, warum das Bildungsangebot sehr auf die gesetzlich verbindlichen Inhalte setzt, anhand derer eines der größten organisatorischen Hindernisse, das heißt das hinsichtlich des Mangels einer angemessenen Teilnehmerzahl, überwunden werden kann.

Die Tatsache, dass die Weiterbildung ein strategisches Mittel zur Unterstützung der Innovation und der nachhaltigen Entwicklung darstellen kann, wurde von den Befragten nicht direkt erwähnt. Bei einer Untersuchung des Bildungsangebots einiger Vereinigungen ergibt sich jedenfalls das Interesse, das Angebot auf Themen mit hohem Innovationsgehalt auszurichten.

„In der unmittelbaren Zukunft wird es Kurse über die erneuerbaren Energiequellen geben, die vor allem Monteure von Solaranlagen und von Anlagen, welche die Windenergie nutzen, betreffen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

„Das zweite Thema, dem besonderes Interesse gilt, betrifft die Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Klimahaus (Bau und Installationen).“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Wenn nun untersucht wird, wie die Weiterbildung von den Arbeitnehmervertretungen aufgefasst wird, ergibt sich, dass die Überzeugung verbreitet ist, die Bildung sei ausschlaggebend für die Erhöhung der Qualifikation der ArbeitnehmerInnen und stelle somit einen strategischen Faktor zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit dar.

„Unsere Priorität ist sicherlich die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen. Früher fing man an zu arbeiten und hatte 30 Jahre lang die gleichen Aufgaben, heute ist das nicht mehr möglich.“ (Gewerkschaftsvertreter)

Die Bildung als Garant für die Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch ein Konzept, das für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin oft nur abstrakt ist. Es ist einfacher, ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildung zu motivieren, wenn die Teilnahme mit einer Perspektive für eine bessere berufliche Einstufung und somit für eine höhere Entlohnung zusammenhängt. Diese Aussage wird besonders bedeutend, wenn man die Tatsache berücksichtigt,

dass das territoriale Umfeld durch kleine, ja Kleinstunternehmen geprägt ist, in denen die Mobilität der Arbeitnehmer nicht so hoch ist und man tendenziell betriebsinterne Karriereemöglichkeiten bevorzugt.

„Insbesondere bei den kleinen Unternehmen besteht eine sehr hohe Stabilität der Beschäftigung und somit eine starke Treuebindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zudem ist es für Arbeitnehmervertretungen nicht leicht, in die Kleinstbetriebe zu kommen.“ (Gewerkschaftsvertreter)

„Die Weiterbildung am Arbeitsplatz ist das einzig mögliche Instrument, um Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein höheres Einkommen zu garantieren.“ (Gewerkschaftsvertreter)

Schließlich wird – etwas resigniert - festgestellt, wie die Bildung betrieben werden muss, damit sie sowohl die gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt als auch einen Anreiz für die ArbeitnehmerInnen bildet.

„Die Leute nehmen sie in Kauf, weil sie müssen.“ (Gewerkschaftsvertreter)

Aus den Betrachtungen der Befragten scheint deutlich hervorzugehen, dass diejenigen, welche die Unternehmerinteressen vertreten, der Meinung sind, das Unternehmen müsse in die Bildung investieren, vor allem, um seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu verbessern und das Einkommen des Unternehmens zu erhöhen. Die Arbeitnehmervertreter sehen dagegen die Bildung als Instrument zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der abhängig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt (Beschäftigungsfähigkeit) sowie als Mittel, die Einkommen zu steigern. Dies führt zur Erwägung, dass die beiden Welten in Wirklichkeit nicht so weit auseinander liegen und dass man daher fast von zusammenlaufenden Interessen sprechen kann. Für eine Vertiefung hinsichtlich der Motivationen, die die Südtiroler Unternehmer und ArbeitnehmerInnen direkt dazu veranlassen, Weiterbildung anzubieten bzw. in Anspruch zu nehmen, wird auf die Vertiefung anhand der Betriebsfallstudien im Kapitel 5 verwiesen.

2.2.3. Die Finanzierungsinstrumente

Die Hauptfinanzinstrumente, die von den verantwortlichen Befragten der verschiedenen Arbeitgeberverbände als Finanzierungsquellen zur Unterstützung des Angebots an Bildungsmaßnahmen angegeben wurden, beziehen sich auf die Landesgesetze 29/77, 41/83 und 4/97, weitere Zuschussleistungen über bei den verschiedenen Abteilungen der öffentlichen Verwaltung zur Verfügung stehenden Fonds und Kofinanzierungen des Europäischen Sozialfonds. Die Eigenschaften der wichtigsten Finanzierungsquellen werden im Kapitel 3 beschrieben; daher beschränken wir uns an dieser Stelle ausschließlich auf deren Auflistung. Die öffentlichen Finanzierungen decken jedoch nur einen Teil der Bildungskosten und daher nehmen fast alle Arbeitgeberverbände auch die Mitgliedsbeiträge in Anspruch.

Eine besondere Stellung nehmen die Bildungseinrichtungen des Unternehmervverbandes (ZTM) und der Handelskammer (WIFI) ein. Beide unterscheiden sich von den anderen Anbietern sowohl hinsichtlich der Auswahl der Methoden zur Finanzierung der Weiterbildung als auch bezüglich der Merkmale ihres Angebots. Dieses Thema wird im nächsten Abschnitt ausführlicher behandelt.

Das ZTM hat beschlossen, die Mitgliedsbeiträge nicht in Anspruch zu nehmen, sondern – soweit möglich – die Möglichkeiten der öffentlichen Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen in vollem Umfang zu nutzen und die fehlenden Kosten mit direkt von den betroffenen Unternehmen zur Verfügung gestellten Mitteln zu decken.

Was das WIFI angeht, wird dagegen der Großteil der Kosten durch die von den Teilnehmern gezahlten Gebühren für die Kurse gedeckt (40%); weitere 30% werden durch Landeszuschüsse und weitere 30 % durch interne Mittel des WIFI gedeckt.

Die finanziellen Mittel laut Gesetz 236/93 werden direkt von den beiden Abteilungen für Berufsbildung verwaltet und direkt an die Unternehmen oder die privaten Bildungsanstalten für Weiterbildung ausgezahlt. Über dieses rechtliche Instrument wurden anfänglich sowohl Unternehmensprojekte als auch betriebsübergreifende Initiativen finanziert. Später änderte sich dies angesichts der neuen Angaben seitens des Ministeriums und finanziert wurden Betriebs-, Branchen- und territoriale Pläne. Die Befragten sind der Auffassung, das Gesetz 236 hätte sich als eines der wirksamsten Finanzierungsinstrumente erwiesen:

„Dem Gesetz 236 ist vielleicht etwas gelungen, was dem Sozialfonds nicht gelang, nämlich kleine und kleinste Unternehmen anzusprechen. Es hat sich als gutes Instrument erwiesen, das leichter in Anspruch zu nehmen und flexibler ist und unmittelbare Lösungen für den Bildungsbedarf bietet.“ (Verantwortlicher Landesabteilung für Weiterbildung)

Die meisten derzeit verfügbaren Finanzinstrumente sind jedoch im Allgemeinen besser seitens der mittelgroßen Unternehmen nutzbar. Die doch nicht unbeträchtliche Bürokratisierung der Verwaltungsverfahren sowie veraltungstechnische Einschränkungen zum Beispiel in Bezug auf die Teilnehmeranzahl hindern die reale Inanspruchnahme der Finanzierungen seitens der weniger großen Unternehmen.

„Die durch das Gesetz 29/77 ausgezahlten Finanzierungen sind sicherlich verwaltungstechnisch weniger kompliziert als der Europäische Sozialfonds. Sie schreiben jedoch Einschränkungen in Bezug auf die Mindestteilnehmerzahl im Schulungsraum (mindestens 8 Teilnehmer) vor, auf Grund derer sie für die kleinen Unternehmen wenig nutzbar sind.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

In vielen Fällen hängt der Bildungsbedarf seitens der Unternehmen auch mit dem Bedürfnis zusammen, eine organisatorische Beratung zu bekommen. Diesbezüglich wird die Tatsache hervorgehoben, dass in Südtirol Testprojekte zur Integration verschiedener Instrumente durchgeführt wurden, deren Koordination es ermöglichte, gleichzeitig Lösungen sowohl für den Bildungsbedarf als auch für den Bedarf an Beratung zu finden. Die Erprobung wurde seitens der Bildungsanstalt ZTM des UnternehmerInnenverbandes in Zusammenarbeit mit einer privaten Körperschaft durchgeführt.

„Wir haben auch einige Formen der Integration zwischen Finanzinstrumenten wie dem ESF und dem Gesetz 236 oder zwischen dem ESF und dem Gesetz 4/97 erprobt, das auch die Finanzierung einer Beratungsleistung ermöglichte. Der allgemeine Bildungsteil wurde vom ESF finanziert, der betriebspezifische Teil durch das Gesetz 236 und die Beratung durch das Gesetz 4.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Das, was bis jetzt herausgearbeitet wurde, bestätigt, dass Südtirol über zahlreiche und angemessene finanzielle Mittel verfügt, um die Weiterbildung weiterzuentwickeln, aber auch, dass der Mangel an einer echten Koordination dieser Instrumente einerseits und an Klarheit andererseits in Bezug auf die Aufteilung der verschiedenen Maßnahmenbereiche ein großes Hindernis in puncto Wirksamkeit und Markttransparenz darstellt.

„Die erste Botschaft sollte eine verstärkte Koordination zwischen den verschiedenen in der Region bestehenden Maßnahmen betreffen. Ich weiß genau, was ich mache und was meine KollegInnen in der [sprachlich] anderen Abteilung machen. Dann gibt es den Teil des Europäischen Sozialfonds, dann den der berufsübergreifenden Fonds. Wir haben versucht, eine Gesprächsrunde einzurichten, um uns auszutauschen und uns kennen zu lernen, aber vielleicht war das zu früh. Ich würde jedoch sagen, dass es vor dem Start irgendwelcher Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung eine Klärstellung geben müsste, bei der man die einzelnen Stücke zusammenfügt und ordnet, um den Unternehmen ein koordiniertes Angebot in einer betriebsgerechten Form zu präsentieren.“ (Verantwortlicher Landesabteilung für Weiterbildung)

„Momentan sehe ich in Bezug auf das aktuelle Bildungsangebot keine erheblichen Vorteile, denn das Angebot ist einfach zu groß. Es wird schwierig, das richtige Bildungsangebot auszuwählen. Das ganze System ist ein Dschungel und oft gelingt es selbst den Unternehmen nicht, zu verstehen, zu begreifen, zu sehen“ (Gewerkschaftsvertreter)

Einige Befragte haben jedenfalls darauf hingewiesen, dass die Entscheidung, Bildungsmaßnahmen zu ergreifen oder nicht, nicht unauflöslich mit der Möglichkeit, eine Form der Finanzierung in Anspruch zu nehmen, zusammenhängt. Die Hindernisse in Bezug auf die Bildung – wie in einigen der nachfolgenden Kapitel dargelegt wird – hängen keineswegs ausschließlich von der Kostenvariablen ab. Der öffentliche Zuschuss ist sicherlich ein bedeutender Anreiz für die Unternehmen, Bildungsmaßnahmen umzusetzen, aber eine erfolgreiche Strategie, die sich die Erhöhung der Weiterbildung in den Unternehmen zum Ziel setzt, muss auch andere Faktoren beeinflussen.

2.2.4. Die Besonderheiten des Bildungsangebots

In Bezug auf die Besonderheiten des Bildungsangebots ist zu bemerken, dass die Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberverbände tendenziell die Organisation von betriebsübergreifenden Bildungsmaßnahmen bevorzugen. In einigen Fällen, die jedoch nicht besonders weit verbreitet sind, wird auch die Möglichkeit für eine Beratungsleistung zur Organisation betrieblicher Bildungsmaßnahmen angeboten. Diese Leistung steht jedoch nur auf ausdrückliche Anfrage des Unternehmens zur Verfügung, eine spezielle Werbung dafür wird nicht betrieben. Hinsichtlich der Umsetzungsmethoden geht hervor, dass in letzter Zeit tendenziell bevorzugt Seminare organisiert werden und dass auf die hoch spezialisierte Bildung in Lehrgängen gesetzt wird.

Im Bewusstsein der Tatsache, dass der/die Unternehmer/in oft die Erlernung „durch Gleichgestellte“ oder andere persönliche Kontakte¹⁰ bevorzugt, orientieren sich die Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberverbände sehr auf die Schaffung von Gelegenheiten für den kognitiven Austausch zwischen den Unternehmen, die Beteiligung an Messen und die Organisation von Studienbesuchen.

Erwähnenswert ist im Bereich Fremdenverkehr, dass die Erfahrungen für den persönlichen fachspezifischen

¹⁰ Ausführlich hierzu Pulci 2001.

Austausch zwischen den verschiedenen Gastbetrieben im Land und in anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft besonders unterstützt werden.

Hinsichtlich der Sprache, in der die Leistungen erbracht werden, überwiegt das Angebot in deutscher Sprache. Mit Bezug auf die Bildungseinrichtung des Unternehmerverbandes ZTM ist die Feststellung interessant, dass die Methode zur Umsetzung von in einem Katalog enthaltenen Standardweiterbildungsmaßnahmen in Wirklichkeit nicht mehr durchgeführt wird, während man beschloss, auf die Verwirklichung von betriebspezifischen und betriebsübergreifenden Maßnahmen zu setzen, die das Ergebnis einer Erhebung des konkreten Weiterbildungsbedarfs darstellen.

„Der Katalog ist ein Zauberwort, das bis vor 10 Jahren funktionierte. Heute haben wir nicht einmal mehr einen Katalog, sondern ein Netzwerk von Personen, die in den Unternehmen arbeiten und als unsere Referenten tätig sind. Wir präsentieren uns als eine Art Partner, der ein Fortsatz der Betriebsabteilung sein soll, praktisch ein bevorzugter Partner.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Besonders innovativ ist zudem die neue Orientierung der Bildungseinrichtung der Handelskammer, bei der neben dem im Katalog enthaltenen Standardbildungsangebot für die betriebsübergreifenden Maßnahmen seit einigen Jahren auch ein maßgeschneidertes Angebot für den einzelnen Betrieb, aber auch für den einzelnen Unternehmer und/oder Arbeitnehmer erprobt wird.

„Das WIFI ist in der Lage, betriebspezifische, betriebsübergreifende und individuelle Weiterbildung zu bieten. Für die Möglichkeit zur maßgeschneiderten Weiterbildung wurde zwar noch keine massive Werbung betrieben, sie erreichte jedoch bereits einen Anteil von 25–30 % der Tätigkeiten.“ (Verantwortliche für Weiterbildung, WIFI)

Die privaten Körperschaften, die in Südtirol als Betriebsberater für die Weiterbildung arbeiten, verfügen in den wenigsten Fällen über ein in einem Katalog enthaltenes Standardangebot und bevorzugen hingegen die individuell auf die spezifischen Kundenbedürfnisse zugeschnittene Leistung.

Das direkt von den Abteilungen für Berufsbildung verwaltete Weiterbildungsangebot ist darauf ausgerichtet, in erster Linie den Weiterbildungsbedarf des einzelnen Arbeitnehmers zu befriedigen. In Einzelfällen kam es auch zu Erfahrungen im Bereich der vereinbarten Planung mit einigen Unternehmen, die dann in auf betriebsübergreifender Basis strukturierte Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt wurden.

„Die gesamte Planung des im Katalog enthaltenen Standardangebots erfolgt hauptsächlich unter Inanspruchnahme der Schulen als Fühlern, um Lösungen für den tatsächlichen Bedarf zu finden. Wir haben somit ein im Katalog enthaltenes Standardangebot, das für alle offen ist. Im Rahmen dieses Angebots bieten wir gezieltere Maßnahmen nach Vereinbarung mit den Unternehmen: Das sind unsere betriebsübergreifenden Kurse. Ich würde sagen, dass einige Teile der Weiterbildung auch als Teile der betriebsübergreifenden oder branchenspezifischen Bildung für Mikrounternehmen gesehen werden können, da sie angesichts der Erhebung eines bestimmten Bedarfs entstanden.“ (Landesabteilung für Weiterbildung)

Die Akteure, die jedoch in erster Linie Maßnahmen zur Unterstützung der Flexibilität und Innovation des Bildungsangebots ergreifen und potenziell in der Lage sind, die wirkungsvollsten Lösungen für den Bildungsbedarf des Mikrounternehmens anzubieten, scheinen die Beratungsgesellschaften zu sein.

„Um aktive Maßnahmen zu Gunsten von Mikrounternehmen zu ergreifen und diesen Chancen zu bieten, werden Rahmenprojekte präsentiert, innerhalb derer gemischte betriebspezifische und betriebsübergreifende Maßnahmen mit einem Panel von 20 Unternehmen geboten werden, und zwar durch ein Projekt für eine Bildungsmaßnahme/Initiative auf der Grundlage der Feststellung eines bestimmten Problems, für das eine methodische Unterstützung geliefert wird: Ich bilde dich für Methode aus, mit der du dein Problem lösen kannst. Es handelt sich um erfolgreiche Erfahrungen, denn dank ihrer konnte das Unternehmen eine kurzfristige Lösung finden und die langen Planungs- und Wartezeiten für die Genehmigung im Zusammenhang mit dem ESF-Verfahren umgehen. Diese Weiterbildung wird durch die interprofessionellen Fonds finanziert, die mehr Flexibilität ermöglichen und dem Unternehmen eine kurzfristige Lösung bieten.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Das Instrument, das sowohl von den Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberorganisationen als auch von den Abteilungen für Berufsbildung zur Förderung des Bildungsangebots am meisten verwendet wird, ist nach wie vor der Katalog. Die Werbung für die Bildungsmaßnahmen wird auch durch Anzeigen in Zeitschriften garantiert, die über Bildungsinitiativen informieren.

Obwohl es sich beim Hoteliers- und Gastwirteverband um eine Arbeitgeberorganisation handelt, versucht

dieser, auch die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskursen zu fördern und sendet dem Betriebsinhaber mehrere Kopien des Katalogs, sodass diese auch an das Personal verteilt werden können. Es soll darauf hingewiesen werden, dass die Sensibilität auch mit der Tatsache zusammenhängt, dass es in diesem Bereich bereits seit Längerem eine aktive bilaterale Körperschaft gibt. Um die Sichtbarkeit des Weiterbildungsangebots zu vergrößern, werden seit einigen Jahren die von den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zur Verfügung gestellten Potenziale genutzt. In diesen Fällen ist das gesamte Weiterbildungsangebot auf der Website der Körperschaft verfügbar, und es besteht die Möglichkeit, sich online einzuschreiben. Die potenziellen Nutzer werden über den Start der Weiterbildungskurse per SMS informiert.

„Internet ist zu einem bedeutenden Instrument geworden, da sich die Leute auch online anmelden können. Wenn der Nutzer ein Login-Passwort hat, kann er den Bereich MY WIFI aufrufen und sich online anmelden.“ (Verantwortliche öffentliche Weiterbildungseinrichtung, WIFI)

Bei der Förderung des Weiterbildungsangebots wäre es jedoch nötig, sich besser darüber im Klaren zu werden, dass das Mikrounternehmen unterschiedliche Kommunikationsstrategien erfordert. Das Universum der kleinen Unternehmen ist zahlenmäßig ziemlich bedeutend und wichtig in verschiedener Hinsicht, und doch wird es vom Weiterbildungsangebot, das auf andere Bedürfnisse ausgerichtet ist, vernachlässigt. Mit diesem Angebot werden noch keine Programme ausgearbeitet, die den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen entsprechen. Ein Großteil der Probleme hinsichtlich der Beziehung zwischen Unternehmen und Weiterbildung kann dem Angebot, den an die Unternehmer gerichteten Vorschlägen für Weiterbildungsmaßnahmen, der diesen anhaftenden Philosophie sowie den Methoden für deren Verbreitung und Kommunikation zugeschrieben werden.¹¹

2.2.5. Die Struktur der Begünstigten

Aus den Betrachtungen der Befragten geht deutlich hervor, dass das Unternehmen, das normalerweise eher auf Weiterbildung ausgerichtet ist, mittelgroß ist, sich tendenziell in der Nähe großer Stadtzentren befindet und in der Lage ist, die Weiterbildungsmaßnahmen ziemlich systematisch zu handhaben.

Bei den ArbeitnehmerInnen sind eher die Personen mit mittleren bis hohen Qualifikationen, die Mitarbeiter von Unternehmen in den Städten, die unter 45 Jahren und männlichen Geschlechts an der Weiterbildung interessiert.

„Die meisten Möglichkeiten haben die, die in den Stadtzentren arbeiten, in der Stadt und nicht in den Randbezirken der kleinen Ortschaften in den Tälern.“ (Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen)

„Wir haben festgestellt, dass die Unternehmen als begünstigte Personen mit mittleren bis hohen Qualifikationen bevorzugen, das heißt auf die Weiterbildung der Personen mit mittleren bis hohen Qualifikationen, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und Fachkräfte wird größerer Wert gelegt.“ (Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen)

„Am wenigsten werden die Weiterbildungsmöglichkeiten von denen in Anspruch genommen, die in Einrichtungen mit geringem technologischem Innovationsgehalt oder in kleinen Betrieben oder in Betrieben arbeiten, in denen der Arbeitgeber nicht besonders von den Vorteilen der Weiterbildung überzeugt ist.“ (Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen)

„Es bestehen gewisse Schwierigkeiten, ArbeitnehmerInnen über 50 an den Bildungsmaßnahmen zu beteiligen, vor allem, wenn sie keine Managerpositionen bekleiden. In diesem Fall ist es einfacher, sie in Bezug auf Inhalte, die gesetzlich vorgeschrieben sind, zu beteiligen.“ (Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen)

„Bei der Personengruppe, welche die Weiterbildung am meisten in Anspruch nimmt, spielt weder die Zugehörigkeitsbranche noch die Größe des Unternehmens die ausschlaggebende Rolle, sondern das Alter, die Bereitschaft zur Weiterbildung. Diese Personen sind ziemlich jung (jünger als 45), sind Handwerksmeister mit einem Betrieb von 5 bis 10 Mitarbeitern und arbeiten in einem technischen Bereich.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Interessant ist, dass die Beteiligungsquote der Frauen an der Weiterbildung in Südtirol im Bereich Landwirtschaft nunmehr die der Männer übertrifft und dass diejenigen, die an den Weiterbildungskursen teilnehmen, in der Altersklasse sind, die die Erhaltung der Kompetenzen erfordert.

¹¹ Hierzu ausführlicher Formaper 2001.

„In Bezug auf die Begünstigten kann ausgesagt werden, dass ein gewisses Gleichgewicht zwischen den männlichen und den weiblichen Teilnehmern herrscht, wobei der Anteil der begünstigten Frauen leicht überwiegt. Auch im Hinblick auf die Altersklassen besteht eine gute Verteilung, auch wenn die Altersklasse, auf die sich der größte Bedarf konzentriert, zwischen 30 und 50 Jahren liegt. Dies ist sicherlich positiv, da die Personen dieser Altersklasse Entscheidungen treffen und an ihre Weiterbildung denken müssen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

2.2.6. Weiterbildung: vom Bedarf zur Entwicklung von Kenntnissen zur Unterstützung von Veränderungen

Damit es gelingt, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, die effektiv auf den realen Bedarf ausgerichtet sind, ist eine wirksame Analyse des Weiterbildungsbedarfs erforderlich. Dieser Phase des Prozesses wird leider häufig nicht immer der gebührende Wert beigemessen und fast nie werden die ArbeitnehmerInnen direkt beteiligt.

Bei der Untersuchung der zeitlichen Perspektive, die für die Erhebung des Weiterbildungsbedarfs notwendig ist bis zur entsprechenden Planung des Weiterbildungsangebots, so zeigt sich, dass diese im Durchschnitt ein Jahr beträgt. Dies gilt sowohl für die privaten Körperschaften als auch für die Verbände.

Fast alle Arbeitgeberverbände beteiligen an der Erhebung auch die Bezirksniederlassungen mittels ihrer Funktionäre und verfügen somit über Informationen aus dem gesamten Landesgebiet.

Insbesondere in Bezug auf den Bauernbund ist ein starkes integriertes System zwischen Forschung und Bildung festzustellen, in dem das Bildungsangebot das Ergebnis zwischen einer Zusammenarbeit und der späteren Verteilung der Themenbereiche für die Maßnahmen zwischen Berufsbildung und Bauernbund ist.

„Die Erhebung des Bedarfs erfolgt jährlich normalerweise mit den Verantwortlichen des Weiterbildungsangebots der Berufsfachschulen für Land- und Hauswirtschaft der verschiedenen Bezirke zusammen mit den verschiedenen delegierten Funktionären des Bauernbunds, der Bauernjugend und der Bäuerinnen anhand von Vertiefungsgesprächen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Fast nie erfolgt die Erhebung des Bedarfs strukturiert, oft sind die Begegnungen mit den Unternehmen informell. Nur in seltenen Fällen nimmt derjenige, der die Erhebung durchführt, eine regelrechte Anhörung durch, um zu versuchen, über den auf emotionaler Ebene wahrgenommenen Bedarf hinauszugehen und den realen Bedarf festzustellen. Nicht immer gelingt es dem Unternehmer, seinen Bedarf auf unmittelbare Weise zum Ausdruck zu bringen.

„Das Unternehmen befindet sich oft in Schwierigkeiten, wenn es zu seiner Nachfrage und seinem Bildungsbedarf artikulieren muss. Dies ist ein Entwicklungsweg, der eine starke Unterstützung erfordert. Diejenigen, die Bildung anbieten, haben die Aufgabe, über den wahrgenommenen Bedarf hinauszugehen und zu überprüfen, ob hinter einem Thema nicht etwa noch ein anderes steckt.“ (Verantwortliche öffentliche Weiterbildungseinrichtung)

Nachdem der Bereich der Initiative festgestellt wurde, darf nicht mehr nur allgemein gedacht werden, sondern es sind Gespräche zur Vertiefung durchzuführen.

„Das Unternehmen hat immer mehr das Bedürfnis, in Bezug auf den Bildungsbedarf tiefer zu gehen und nicht auf einer allgemeinen Ebene zu bleiben. Eine qualifizierende und spezifische Weiterbildung wird benötigt.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Bei der Abfassung der Bildungsprojekte müssen Inhalte ausgearbeitet werden, die dem Unternehmen dabei helfen, zu wachsen und sich weiterzuentwickeln und die sich nicht darauf beschränken, die aktuelle Tätigkeit zu unterstützen.

„Im Unternehmen wird nicht nur Einkommen erzeugt, es ist auch ein Ort, an dem Ideen entstehen. Die Förderung der Weiterbildung könnte daher eine eigene Originalität aufweisen. Der Unternehmer müsste aber auf sich selbst setzen.“ (Landesabteilung für Weiterbildung)

„Wenn wir die Rolle der Weiterbildung in Bezug auf die Unterstützung der Innovation untersuchen wollen, ist zu berücksichtigen, dass die Innovation in Südtirol in erster Linie eher als eine Prozess- und nicht als Produktinnovation aufgefasst werden sollte. Derzeit gibt es keine Möglichkeiten, um die Anpassung der eigenen Produktionsprozesse zu finanzieren. Einige Wirtschaftssektoren, wie zum Beispiel der Handel, bekommen überhaupt keine Zuschüsse auf Landesebene.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Weit verbreitet bei den privaten Bildungsanstalten die Meinung, die Erhebung des Bedarfs solle immer weniger von externen Beratern geleitet werden und es müsse eine Kultur der Erhebung des Weiterbildungsbedarfs im

Betrieb selbst gefördert werden.

„Für die wirksame Erhebung des Bedarfs hat es sich unsere Agentur zum Ziel gesetzt, die Unternehmensleitung auszubilden, um die Fähigkeit der Selbsteinschätzung des eigenen Bildungs- und Berufsbedarfs (des Betriebs) zu verbessern. Das bedeutet, dass dieser Prozess immer weniger die Beteiligung eines Externen beinhalten sollte. Die Instrumente für die Selbstdiagnose sollten aus einer Checkliste und/oder qualitativen Fragebogen bestehen. Ziel ist es im Wesentlichen, >eine Kultur der Bedarfserforschung< bei der Unternehmensleitung und dem innerbetrieblichen Personal zu verbreiten.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Auch die ExpertInnen, die sich innerhalb der öffentlichen Verwaltung mit dem Management des Bildungsangebots beschäftigen durchlaufen einen Prozess der Bewusstseinsänderung hinsichtlich der zentralen Rolle der Bedarfsanalyse und der Notwendigkeit, Gelegenheiten für den Dialog mit den Unternehmen zu schaffen.

„Vor drei Jahren haben wir mit einer begrenzten Auswahl von Betrieben begonnen, eine Bedarfsanalyse durchzuführen. Auf diese Weise wurde ein Lernprozess geschaffen, der uns darüber aufklärte, dass sich hinter dem Bedarf eine ganze Welt verbirgt. Leider konnte diese Maßnahme aus Grund des Mangels an verfügbarem Personal nicht systematisch durchgeführt werden.“ (Landesabteilung für Weiterbildung)

Die Akteure im Bereich Weiterbildung sind zwar offenbar der Meinung, die öffentlichen politischen Maßnahmen für die Wissensgesellschaft seien von strategischer Bedeutung, um zwei grundlegende Prioritäten für die Entwicklung der Unternehmen, nämlich die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovation, zu fördern, die Bildungsinhalte scheinen aber nicht darauf ausgerichtet zu sein, die erforderlichen Kompetenzen zu fördern, um diese Änderung zu unterstützen.

Um sich auf eine ungewisse und kaum absehbare Zukunft vorzubereiten, müssen die Unternehmen Kompetenzen entwickeln, die ihnen ermöglichen, über strategische Optionen zu verfügen, um die Entwicklung der Nachfrage in Angriff zu nehmen. Die Manager, die ein Innovationspotenzial für ihr Unternehmen schaffen möchten, müssen einen ständigen Prozess der Entwicklung und Kapitalisierung der Kompetenzen in einer Art „Engelskreis“¹² umsetzen.

Die unterscheidenden Organisationsfähigkeiten bilden stets die Grundlage für die Implementierung technologischer Innovationen, die wirksam sind, weil sie individuell zugeschnitten, eingebunden und von eben diesen distinctive capabilities vorangetrieben werden, welche die Fähigkeit der Organisation darstellen, die für die Innovation erforderlichen Veränderungen zu verstehen, zu implementieren und zu unterstützen.

Solche Innovationsfähigkeiten müssen in der Motivation, den Kompetenzen und der Bereitschaft zum ständigen Lernen liegen, also Fähigkeiten, die in den Menschen verwurzelt sind.¹³

Der Weg der Innovation durch einen Prozess ermöglicht die bessere und konstante Kontrolle der Kosten sowie eine Verbesserung der Qualität, liefert aber auch einen dauerhaften Vorteil, denn es kann den Konkurrenten kaum gelingen, ein Geheimnis zu imitieren, das im Prozess integriert ist.¹⁴

Angesichts dieser Ausführungen müsste man sich auch in Südtirol darauf richten, Maßnahmen zur Förderung von Prozessinnovationen und nicht Produktinnovationen zu unterstützen. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass auf lokaler Ebene der Trend bestehen bleibt, Produktinnovationen zu finanzieren:

„Die Partnerschaft zwischen IVECO und Fiat zur Entwicklung eines Wasserstofffahrzeugs mit einer Finanzierung von 600.000,00 € betrifft nur einen kleinen Teil der Südtiroler Unternehmerwelt. Zu vermeiden sind die unbegrenzten Zuschüsse und die Finanzierungen, die ausschließlich mit dem Kauf von Maschinen und/oder dem Bau von Werkshallen in Verbindung stehen. Derzeit gibt es keine Möglichkeiten, um die Anpassung der eigenen Produktionsprozesse zu finanzieren.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

2.2.7. Die Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildung

Alle befragten Akteure im Bereich Weiterbildung bestätigen die Bedeutung der Bewertung der Weiterbildung, aber nur in seltenen Fällen werden Evaluationsmaßnahmen durchgeführt, die über die Bewertung der Weiterbildungsinitiative hinausgehen. Vorherrschend sind pragmatische Erhebungen hinsichtlich der Meinung der Teilnehmer über die erworbenen Kenntnisse und deren potenzielle Anwendung bei der Arbeit. In seltenen Fällen

¹² Erlicher/Pini 2006.

¹³ Erlicher/Pini 2006.

¹⁴ Erlicher/Pini 2006.

wird eine Bewertung der erworbenen Kenntnisse durchgeführt. Dies erfolgt nur dann, wenn eine Bescheinigung ausgestellt wird. Der Gegenstand der Bewertung beschränkt sich tendenziell auf die Lerninhalte des Kurses und betrifft nur in einigen Fällen auch die Untersuchung der Anwendung der erworbenen Kenntnisse im Unternehmen. Dabei scheinen die Motivationen, welche die Unternehmensinhaber dazu veranlassen, Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen, nicht gebührend berücksichtigt zu werden. Die Entscheidung, an einer Weiterbildungsinitiative teilzunehmen, trifft der Unternehmer tendenziell auf „pragmatische“ Art und Weise. Die kognitiven und rein rationalen Elemente sowie die gedanklichen Prozesse, auf denen zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen beruhen, werden oft vom Unternehmer nicht verwendet und/oder nicht bevorzugt. Dieser Pragmatismus führt ihn dazu, Investitionen den Vorrang zu geben, die scheinbar im Hinblick auf Produktionsleistung oder Verbesserung des Unternehmens zu einem sofortigen Resultat führen.¹⁵

„Was die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen anbelangt, muss betont werden, dass das Unternehmen vor allem daran interessiert ist, dass die erworbenen Kenntnisse unmittelbar bei der Arbeit umgesetzt werden können. Aus diesem Grund ist bei den Weiterbildungsprojekten oft eine Follow-up-Phase eingeplant, bei der der Anteil der praktischen Umsetzung der erworbenen Kenntnisse erfasst wird.“ (Verantwortliche öffentliche Weiterbildungsagentur)

Interessant ist die auf lokaler Ebene gesammelte Erfahrung, die Weiterbildung vertraglich mit einem Ergebnis zu verknüpfen.

„Die Weiterbildungsmaßnahme muss dem Unternehmen als eine Initiative vorgeschlagen werden, die es dem Unternehmen ermöglicht, ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen. Wir schließen einen Vertrag mit dem Unternehmen, in dem wir sagen, dass diese Weiterbildung nicht nur den Zweck hat, die Kompetenzen der Personen zu steigern, sondern dazu beiträgt, dass diese Personen bestimmte Methoden einsetzen können, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Es wird ein Vertrag geschlossen, der Folgendes besagt: Das Ziel dieser Weiterbildung ist das Erreichen eines festgesetzten Ergebnisses.“ (Verantwortliche öffentliche Weiterbildungsagentur).

2.2.8. Analyse von guten Praktiken

Bei der Analyse einiger besonders bedeutender Weiterbildungsprojekte, die uns von unseren Gesprächspartnern angegeben wurden, wird die erste Erfahrung bei der Umsetzung von durch die berufsübergreifenden Fonds finanzierten Bildungsmaßnahmen herausgestellt:

„Im Einverständnis und durch Abkommen mit dem Unternehmerverein wurde 2005 in Südtirol ein Kurs für Instandhaltungstechniker durchgeführt, an dem Arbeiter aus 22 Industrieunternehmen, darunter IVECO und Leitner, beteiligt waren. Es handelte sich um eine ausgezeichnete Erfahrung in puncto Weiterbildung. Ausgangspunkt war in erster Linie ein echter Bedarf der Unternehmen. Situationen, bei denen wir in den Unternehmen Arbeitnehmer feststellten, die mit dieser Berufsbildung verwendet werden konnte, ein einfacher Aufbau der im Unternehmen abgehaltenen Kurse, daher zweckgerichtet mit einer Struktur eines externen Tutors ... Meiner Meinung nach war das sehr positiv.“ (Gewerkschaftsvertreter)

Das betreffende Projekt fand nicht nur den Zuspruch der Gewerkschaftsvertretungen, sondern wurde auch von den Vertretern der Arbeitgeberverbände positiv bewertet.

Im Bereich interregionaler Gemeinschaftsprojekte machte das WIFI auf ein Weiterbildungsprojekt aufmerksam, welches sich durch das Ziel, nicht nur das Unternehmen, sondern auch den einzelnen Unternehmer auf dem Weg der Veränderung zu begleiten, auszeichnete.

„Durch ein Interreg-Projekt in Zusammenarbeit mit Tirol wurde versucht, ein Weiterbildungsprogramm für kleine und mittelgroße Betriebe, welche die realen lokalen Verhältnisse repräsentieren, auszuarbeiten, um sowohl zu einer Standarddefinition des Unternehmens als auch zu einer Standarddefinition des Unternehmers zu gelangen. Aus einer Studie ging nämlich hervor, dass das Unternehmen zwar wachsen muss, der Unternehmer jedoch auf dieses Wachstum vorbereitet sein muss. Nicht immer entwickeln sich die Dinge parallel.“ (Verantwortliche öffentliche Weiterbildungsagentur).

Interessant ist bei dieser Erfahrung zudem, dass die Teilnehmer aufgefordert wurden, kritisch über die erworbenen Kompetenzen nachzudenken und zu überprüfen, was ihnen effektiv vermittelt wurde und was innerhalb des eigenen Unternehmens umgesetzt werden konnte.

¹⁵ Formaper 2001

Das Bewusstsein, dass nicht alle Themen im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme in Angriff genommen werden können und vor allem, dass nicht alle Themen einen Lerngegenstand innerhalb einer Gruppe bilden können, ist vor allem bei den Verantwortlichen von privaten Weiterbildungsanstalten und bei einigen Vertretern von Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberverbände verbreitet.

Wenn die Weiterbildung zweckdienlich für die Unterstützung des Einkommens des Unternehmens ist, stellt sie einen Erfolgsfaktor für den Unternehmer dar.

„Als Erfolgsmethode für Weiterbildungsinitiativen kann ich die Kurse für die Spezialisierung im Urlaub auf dem Bauernhof nennen, die seit ungefähr 7 Jahren durchgeführt werden. Die Kurse haben eine Teilnehmerzahl von ca. 60 Personen pro Jahr, sind gut auf das Land verteilt (Bozen, Meran und Bruneck), nehmen abwechselnd lokale und externe Dozenten in Anspruch und sehen auch einen Sprachkurs in einer Schule in Irland vor. Auch die Weiterbildungsmaßnahme für die unternehmerische Entwicklung war erfolgreich; durchgeführt wurde sie zusammen mit einer Akademie in Bonn. Anfänglich gab es einige Schwierigkeiten, Teilnehmer zu finden, und daher wurden zuerst einige Funktionäre beteiligt, denen es dann durch den Vervielfältigungseffekt gelang, weitere Personen zu gewinnen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Auch wenn sich die Weiterbildung durch Flexibilität und vor allem durch die weite Verbreitung in der Region auszeichnet, wird sie leicht als positive Erfahrung eingestuft.

„Ein interessantes Projekt betraf den mobilen EDV-Raum.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

Abgesehen von der Analyse der einzelnen Projekterfahrungen wird auch eine positive Erfahrung auf der Ebene des Systemmanagements herausgestellt.

„In der Landwirtschaft ist deutlich festgelegt, wer welche Leistungen erbringen muss. Der Abteilung Berufsbildung ist verantwortlich für die eher beruflich qualifizierenden, fachlichen Inhalte, während unser Verband verantwortlich ist für das Bildungsangebot übergreifender und Managementkompetenzen.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

2.2.9. Die Erwartungen an die Studie „TimeS“

Die meisten befragten Stakeholder äußerten ein Interesse daran, mehr Kenntnisse über die Merkmale der Weiterbildung in Südtirol zu erhalten und daran, dass die erworbene Grundlage dazu dienen könnte, Hindernisse wie mangelhafte Transparenz des Angebots oder fehlende gemeinsame Ansichten seitens der Bildungsträger zu überwinden.

Verbreitet ist die Meinung, die Weiterbildung stelle noch keine strategische Priorität dar und die aktuelle Struktur des Bildungsangebots sei nicht in der Lage, angemessen den Bedürfnissen der lokalen Mikrounternehmen zu entsprechen.

Ein weiterer Beitrag, den die Studie liefern kann und der von vielen Akteuren als besonders bedeutend eingestuft wird, betrifft die Möglichkeit, Informationen hinsichtlich der Eigenschaften der Nachfrage nach Bildung, die dann in der Phase der Bedarfserhebung unterstützt werden können, in Anspruch zu nehmen.

„Über Indikatoren, Maßstäbe verfügen, denn effektiv fehlt uns die Zeit, ins Unternehmen zu gehen.“ (Verantwortlicher Landesabteilung für Weiterbildung)

Es besteht zudem die Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um die noch bestehende Lücke zwischen Bildungsnachfrage und -angebot zu schließen.

„Die verschiedenen Wahrnehmungen sowohl in Bezug auf das öffentliche als auch das private Angebot zu kennen und zu verstehen, was diejenigen davon halten, die eine Nachfrage haben (Betriebe und ArbeitnehmerInnen).“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Zu den weiteren angesprochenen Elementen gehört auch die Notwendigkeit, einen Bezugsrahmen für die Struktur des Bildungsangebots zu liefern, mit dem Ziel, zu verdeutlichen, wer sowohl bei den Unternehmen als auch bei den ArbeitnehmerInnen aus der finanzierten Weiterbildung ausgeschlossen ist.

„Unbedingt herausgestellt werden muss, dass die Mikrounternehmen und vor allem die Einzelunternehmen fast immer aus den großen Finanzierungen für die Weiterbildung ausgeschlossen sind.“ (Verantwortlicher für Weiterbildung, Arbeitgeberverband)

„Interessant ist es, das Thema der Weiterbildung im Mikrounternehmen in Angriff zu nehmen. Die Verwaltung, die ein wenig transparentes Weiterbildungsangebot hat, bei dem das Mikrounternehmen nicht berücksichtigt wird. Die größeren Unternehmen bräuchten in Wirklichkeit keine Finanzierungen,

während es den kleinen Betrieben nicht gelingt, in einen für sie zu komplexen Mechanismus einzudringen.“ (Verantwortlicher private Weiterbildungsagentur)

Die Studie soll also im Wesentlichen eine nützliche Wissensgrundlage liefern, anhand derer sich die verschiedenen Akteure auf lokaler Ebene im Bereich Weiterbildung konfrontieren müssten. Innerhalb eines deutlichen strategischen Rahmens handeln zu können, in dem jeder seine Selbstständigkeit zum Ausdruck bringen kann, wobei jedoch gleichzeitig die Schaffung verstärkter lokaler Synergien unterstützt wird, stellt einen ausdrücklichen Wunsch der Akteure im Bereich Weiterbildung dar. Die bisher umrissenen Versuche in dieser Hinsicht erwiesen sich nicht als besonders wirksam und de facto befinden wir uns noch auf dem Niveau der Absichtserklärung.

Ein erster Schritt in Richtung Transparenz des Marktes könnte mit der Schaffung einer einzigen Datenbank zusammenhängen, in der alle Daten für die erbrachten Leistungen in puncto Weiterbildung zusammengefasst sind, sodass die verfügbaren Daten miteinander verglichen werden können und vor allem messbar sind.

„Es müsste jedoch ein Verzeichnis geben, eine Datenbank, in der man wirklich beweist, wie viel Weiterbildung am Arbeitsplatz durchgeführt wird, aber nicht nur, um zu beweisen, wie gut wir sind und wie viele Stunden an Weiterbildung durchgeführt werden. Ich bin der Meinung, dass auch die Unternehmen in einer solchen Datenbank eintragen müssten, wie viele Stunden an Weiterbildung sie durchführen und wie diese finanziert wurden oder wie viel sie gekostet haben.“ (Landesrätin für [italienische] Bildung).

Der nächste Schritt, hinsichtlich dessen jedoch noch Widerstände und Hindernisse bestehen, die derzeit nur mit besonderem Einsatz und Willen zu überwinden wären, betrifft die Erstellung eines einzigen Katalogs für das Weiterbildungsangebot.

3. Die Finanzierung der Weiterbildung in Südtirol

Autor: Francesco Marcaletti, Vertragsdozent für Industrielle Beziehungen an der „Università Cattolica del Sacro Cuore“. Stand der Beschreibung der Regelungen: Dezember 2007.

3.1. EINFÜHRUNG

Die Finanzierung der Weiterbildung in Südtirol wird durch verschiedene gesetzliche Bestimmungen geregelt, die sich im Wesentlichen auf die vier Bereiche beziehen, in denen die Planung der Bildung normalerweise erfolgt: individuelle Weiterbildung, betriebs-, branchen- und gebietsbezogene Planung.

Jedes der von den verschiedenen institutionellen mit Weiterbildung befassten Einrichtungen zur Verfügung gestellten Instrumente ist darauf abgestimmt, spezifischen Zielsetzungen gerecht zu werden und sieht unterschiedliche Modalitäten zur Inanspruchnahme seitens der KMU vor, wobei im Wesentlichen ein strukturierter Rahmen mit Möglichkeiten zur Finanzierung und für indirekte Vorteile festgelegt wird, die die Unternehmen für die Bildung ihrer Mitarbeiter nutzen können.

In dem in Tabelle 1 angeführten Schema sind die Kennzeichen der Finanzierungsinstrumente kurz zusammengefasst.

Tabelle 1: Zusammenfassende Übersicht der Quellen für die Finanzierung der Weiterbildung

Finanzierungsquelle	Art der finanzierten Weiterbildung	Zuständige Stelle (Verwaltungsbehörde)	Zielgruppe	Zugang	Zugangsformen seitens der KMU	Rolle der Vertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern
ESF	Bildungsprojekte	ESF-Dienststelle	Unternehmen (einzeln oder zusammengeschlossen) Bildungsagenturen	Ausschreibung	Betriebsprojekte; Teilnahme der einzelnen Unternehmen an systembezogenen Maßnahmen	Bei der Projektgenehmigung durch die ESF-Kommission als beratendes Gremium
Gesetz 236/93	Betriebs-, branchen- und gebietsbezogene Bildungspläne	Abteilungen für italienische Berufsbildung und Abteilung für deutsche Berufsbildung	Unternehmen (einzeln oder zusammengeschlossen) Bildungsagenturen	Ausschreibung	Betriebsprojekte; Teilnahme der einzelnen Unternehmen an systembezogenen Maßnahmen.	Vorrang haben von den Gewerkschaftsvertretungen genehmigte Projekte
Gesetz 236/93 Gesetz 53/00 Gesetz 40/92	Individuelle Weiterbildung	Abteilungen für italienische Berufsbildung und Abteilung für deutsche Berufsbildung	Einzelne ArbeitnehmerInnen	Anlaufstelle auf der Grundlage einer entsprechenden Ausschreibung mit monatlicher Frist bis zur Erschöpfung der finanziellen Mittel	Nicht vorgesehen, da es sich um eine individuelle Weiterbildung handelt; die ArbeitnehmerInnen nehmen diese direkt und die Unternehmen indirekt in Anspruch.	Vorrang haben vom Arbeitgeber genehmigte Projekte

Finanzierungsquelle	Art der finanzierten Weiterbildung	Zuständige Stelle (Verwaltungsbehörde)	Zielgruppe	Zugang	Zugangsformen seitens der KMU	Rolle der Vertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern
Landesgesetz 29/77	Weiterbildungskurse von kurzer Dauer	Abteilungen für italienische Berufsbildung und Abteilung für Deutsche und ladinische Berufsbildung	Bildungsagenturen	Anlaufstelle auf der Grundlage einer entsprechenden Ausschreibung mit monatlicher Frist bis zur Erschöpfung der finanziellen Mittel	Teilnahme an von den Akteuren im Bereich Weiterbildung und von den bilateralen Körperschaften geplanten Initiativen	Das Einverständnis zwischen den Sozialpartnern ist nicht obligatorisch, stellt jedoch ein Bewertungskriterium dar.
Landesgesetz 4/97	Weiterbildungsmaßnahmen	Abteilungen für Industrie, Handwerk, Handel und Tourismus	Unternehmen (einzeln oder zusammengeschlossen)	Anlaufstelle auch für mehrere Projekte im Lauf des Jahres	Individuell	Nicht vorgesehen
Landesgesetz 41/83	Bildungsmaßnahmen; Beiträge für Weiterbildungsorganisationen	Abteilungen für italienische Kultur und für deutsche und ladinische Kultur	Bildungsagenturen	Jährliche Ausschreibung	Nicht vorgesehen, da es sich um Beiträge für die Bildungsagenturen handelt; die Unternehmen und die ArbeitnehmerInnen profitieren indirekt.	Nicht vorgesehen
Interprofessionelle Fonds	Individuelle, betriebs-, branchen- und gebietsbezogene Bildungspläne	Fondimpresa For.Te	Unternehmen (einzeln oder zusammengeschlossen) Bildungsagenturen	Ausschreibung	Teilnahme der Unternehmen an Bildungsplänen	Die Projekte müssen gemeinsam ausgearbeitet werden.
	Bildungsprojekte	Bildungskonto	Unternehmen (einzeln oder zusammengeschlossen)	Anlaufstelle mit Verwendung der eigenen finanziellen Mittel für den Beitrag von 0,30%	Individuelle Initiative seitens der einzelnen Unternehmen (auch in zusammengeschlossener Form)	

Quelle: Eigene Zusammenstellung, Stand zum 31. Dezember 2007.

Ausgehend von der Darstellung der Eigenschaften der verfügbaren finanziellen Mittel setzt sich dieser Beitrag insbesondere das Ziel, die Elemente zu verdeutlichen, die deren Inanspruchnahme seitens der Unternehmen, insbesondere kleinerer Betriebe, erschweren.

Aus diesen Gründen wird sowohl in kritischer Hinsicht als auch in Bezug auf Vorschläge für Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen besonderer Wert auf jene Vergünstigungsinstrumente gelegt, deren direkte Zielgruppe die Unternehmen sind. Erst an zweiter Stelle kommen dann die Initiativen, mit denen die individuelle Bildung finanziert wird, insbesondere im Bereich des lebenslangen Lernens, das im Übrigen in Südtirol sehr weit entwickelt ist.

Auf der Grundlage der angestellten kritischen Ausführung ist dann der letzte Teil des Beitrags der Abfassung einiger Vorschläge zur Stärkung der aktuell verfügbaren Bestimmungen für die Inanspruchnahme der Finanzierungsquellen seitens der Unternehmen bestimmt. Im Rahmen dieser Vorschläge wird auch eine Hypothese für die Durchführung innovativer Initiativen formuliert.

3.2. BESCHREIBENDE ÜBERSICHT DER FINANZIERUNGSTRUMENTE

3.2.1. Der europäische Sozialfonds

Der Europäische Sozialfonds stellt zumindest im Hinblick auf die verfügbaren Ressourcen weiterhin eines der wichtigsten Instrumente für die Finanzierung der Weiterbildung in den Unternehmen dar. Die Planung 2000–2006 beinhaltet für das Land Südtirol eine Bereitstellung in Höhe von über 195 Millionen Euro. Innerhalb des operationellen Programms bezogen sich die eher unmittelbar zur Finanzierung der Weiterbildung bestimmten Segmente auf zwei der wichtigsten Maßnahmen: die Achse C (Berufsausbildung, höhere Ausbildung und Weiterbildung) und die Achse D (Weiterbildung in betrieblicher Sicht).

Innerhalb dieser Achsen wurden die spezifischen Prioritäten in Verbindung mit den auf lokaler Ebene festgestellten Zielsetzungen festgelegt. Insbesondere wurden mit der Maßnahme C4 – Berufliche Weiterbildung – folgende Zielsetzungen bestimmt:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erwachsener ArbeitnehmerInnen durch Erhöhung des Kompetenz- und Bildungsniveaus,
- Weiterentwicklung und Stärkung der Fortbildung für alle ArbeitnehmerInnen im Laufe ihres Berufslebens durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen schulischen Einrichtungen, Berufsausbildungseinrichtungen und Berufswelt,
- Stärkung der Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen an technologische und wirtschaftliche Änderungen mit besonderem Schwerpunkt auch auf den Zugang zur und die Integration in die Informationsgesellschaft sowie
- Förderung eines Bildungsangebots zur lebenslangen Aktualisierung der Kompetenzen der Bürger (Lifelong Learning).

Mit der Maßnahme wurden insbesondere folgende Bereiche unterstützt:

- Unterstützungen für Personen, darunter:
 - § Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen,
 - § Ausarbeitung von Projekten zur Erlernung von Sprachen und Computerkenntnissen für die Bevölkerung im berufstätigen Alter, mit besonderem Hinblick auf Erwachsene und Frauen,
 - § Maßnahmen für Beratung und Neuorientierung, Bildung, Erwerb beruflicher und schulischer Kompetenzen sowie insbesondere für Erwachsene bestimmte Umschulungen,
- Unterstützung von Einrichtungen und Systemen, darunter:
 - § Ausbildung von Ausbildern und Fachkräften für die Weiterentwicklung und das Management eines den Bedürfnissen der lokalen Gemeinschaften angemessenen Weiterbildungsangebots,
 - § Ausarbeitung von Lehrmethoden für die Erwachsenenbildung,
- und schließlich begleitende Maßnahmen, vorwiegend bezogen auf Maßnahmen in den Bereichen Information, Werbung und Beratung sowie auf Analysen und Machbarkeitsstudien.

Die Maßnahme D1 – Entwicklung der Weiterbildung, Steigerung der Arbeitsmarktflexibilität und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit Vorrangigkeit für die KMU – stellte sich dagegen strukturierte Zielsetzungen:

- Verbreitung von neuen Arbeitszeiten und Formen der Arbeitsorganisation in Körperschaften und Unternehmen, vor allem in den Wirtschaftssektoren, in denen diese nur geringfügig eingesetzt werden,
- verstärkte Implementierung neuer Formen zur Flexibilisierung der Arbeit (Teilzeit, Job-Sharing, Telearbeit) sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst,
- Erprobung neuer Formen zur Organisation der Arbeitszeiten und der Öffnungszeiten der öffentlichen Dienste, um diese den Bedürfnissen der Bürger anzupassen,
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von SaisonarbeiterInnen,
- Förderung der Verwendung der verfügbaren Vertragsformen zur Durchführung individueller Bildungsmaßnahmen,
- Erprobung von Initiativen in den Bereichen Arbeitsplatzrotation und Job-Sharing,
- Förderung der Fortbildung der in den KMU und im erweiterten öffentlichen Dienst beschäftigten ArbeitnehmerInnen,
- Unterstützung der Fortbildung und Umschulung selbstständig Beschäftigter,

Auch in diesem Fall wurden bei der Maßnahme folgende Unterscheidungen getroffen:

- Unterstützungen für die Personen, darunter:
 - § Bildungsmaßnahmen zur Aktualisierung der Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen, mit flexiblen Vertragsformen mit besonderem Hinblick auf SaisonarbeiterInnen,
 - § Bildungsmaßnahmen zur Unterstützung der Einführung neuer Organisationsmodelle,
 - § Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen, insbesondere in handwerklichen Betrieben und KMU, in Bezug auf übergreifende oder allgemeine Themen (Schlüsselqualifikationen – Key Skills).
- Unterstützung von Einrichtungen und Systemen, darunter:
 - § Ausarbeitung neuer Bildungswege und Formen des Tutoring,
 - § Ausbildung des für die Governance des Systems und der Sozialpartner zuständigen Personals,
- und schließlich begleitende Maßnahmen:
 - § begleitende Maßnahmen und Maßnahmen zur Untersuchung des Bildungsbedarfs zur Unterstützung der betrieblichen Organisationen und der Umsetzung von Bildungsprogrammen,
 - § Unterstützung bei der Durchführung von Bildungsurlaub.

Für den Planungszeitraum 2000–2006 wurden für die Maßnahme C4 insgesamt über 5 Millionen Euro bereitgestellt. Ein weitaus höherer Anteil wurde dagegen insgesamt der Maßnahme D1 zugewiesen, deren Mittel sich über 42 Millionen Euro, entsprechend über einem Fünftel des Gesamtbudgets des ESF für den Zeitraum, beliefen.¹⁶

Die Projekte mussten direkt von Unternehmen sowie öffentlichen und privaten im Bereich Weiterbildung tätigen Einrichtungen vorgelegt werden. In der Regel wurden jährlich drei Ausschreibungen für Bildungsprojekte der Achse D1 zusammen mit einer jährlichen Ausschreibung für die Achse C4 durchgeführt. Die vorgelegten Projekte mussten die von der Ausschreibung vorgeschriebenen Zulassungsanforderungen erfüllen und wurden auf der Grundlage von vorgegebenen, vom ESF-Begleitausschuss abgefassten Kriterien bewertet. Die Evaluierungsgruppe des ESF legte Ranglisten der zulässigen Projekte fest, die der ESF-Kommission, das heißt der Einrichtung, bei der die Sozialpartner, das Arbeitsamt sowie die Abteilungen für italienische und deutsche Berufsbildung vertreten sind, vorgelegt wurden. Auf der Grundlage der verfügbaren finanziellen Mittel und anhand ihrer Übereinstimmung mit den Zielsetzungen wurden die Projekte zur Finanzierung zugelassen und mit einem Beschluss der Landesregierung genehmigt.

Die Planung 2007–2013 des ESF in Südtirol sieht insbesondere für den ersten Zweijahreszeitraum 2007–2008 innerhalb des operationellen Programms „Ziel: Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ vor, dass die Segmente, die ausschließlich in den Bereich der Weiterbildung fallen, insbesondere die Themen der Anpassungsfähigkeit (Achse 1), der Beschäftigungsfähigkeit, der Zugänglichkeit und des aktiven Alterns (Achse 2), der sozialen Eingliederung (Achse 3) und des Humankapitals (Achse 4) betreffen. Für diese ersten beiden Jahre wurden mit Bezug auf die vier Achsen insgesamt 21,1 Millionen Euro bereitgestellt und wie folgt aufgeteilt: Achse 1: 8,5 Millionen; Achse 2: 4,6 Millionen; Achse 3: 1,8 Millionen; Achse 4: 6,2 Millionen

Insbesondere ist im Rahmen der Achse 1 mit dem spezifischen Ziel a) „Weiterbildungssysteme entwickeln und die Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen unterstützen“ vorgesehen, in operationeller Hinsicht in drei Richtungen vorzugehen:

- die Entwicklung eines Weiterbildungssystems unterstützen und dafür Dienstleistungen und Mittel für die Weiterentwicklung der ArbeitnehmerInnen liefern und deren Kompetenzen und Bildungsstand erhöhen, vorrangig im Hinblick auf Frauen und weniger qualifizierte sowie ältere Arbeitnehmer,
- die Weiterbildungsmaßnahmen der selbstständigen ArbeitnehmerInnen und der Unternehmer stärken und diversifizieren, vorrangig für die KMU in allen Wirtschaftssektoren, einschließlich der Sozialunternehmen,
- Bildungsstrategien für weniger qualifizierte sowie ältere ArbeitnehmerInnen weiterentwickeln und stärken und die berufliche Stabilität durch Integration und Zusammenarbeit der verschiedenen im Gebiet tätigen Akteure fördern.

Im Rahmen derselben Achse beinhaltet das spezifische Ziel c) „Maßnahmen und Dienstleistungen zur Vorwegnahme und zur Handhabung von Änderungen entwickeln sowie die Wettbewerbsfähigkeit und den Unter-

¹⁶ Zur Nutzung dieser Mittel siehe Kapitel 8.

nehmergeist fördern“ in operationeller Hinsicht auch folgendes Ziel:

- Bildungsinitiativen in den Bereichen mit höherem Innovationsgehalt zur Unterstützung der technologischen und organisatorischen Innovationen entwickeln.

Im Hinblick auf die Achse 2 mit Bezug auf das spezifische Ziel f) „den Zugang der Frauen zur Beschäftigung verbessern und die Geschlechterunterschiede reduzieren“ sind operationelle Initiativen mit folgendem Ziel vorgesehen:

- die Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt und zur Bildung für Frauen stärken und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben fördern.

Mit Bezug auf die Achse 4 werden schließlich mit dem spezifischen Ziel h) „Ausarbeitung und Einführung von Reformen der Systeme für Bildung, Ausbildung und Arbeit zur Verbesserung der Integration und Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit mit besonderem Hinblick auf die Beratung“ einige operationelle Maßnahmen eingeführt, die in folgenden Bereichen umgesetzt werden können:

- ein qualitativ hochwertiges Bildungsangebot konsolidieren, das sich nach dem territorialen Bedarf richtet,
- territoriale Netzwerke zur Integration der Systeme in puncto Bildung, Ausbildung, Arbeit und Beratung fördern,
- die Entwicklung eines Systems zur Anerkennung und Bestätigung der in den verschiedenen formellen und informellen Bereichen erworbenen Fähigkeiten unterstützen.

Ebenso sieht das spezifische Ziel i) „die Beteiligung an lebenslangen Bildungsinitiativen steigern und den Lern- und Wissensstand erhöhen“ Maßnahmen mit folgenden Zielen vor:

- den Anteil der Beteiligung an Bildung und Ausbildung konsolidieren,
- die Bildungssysteme stärken, um die Qualifikation des Humankapitals zu erhöhen.

Die Projekte, die seitens der öffentlichen und privaten Stellen, der bilateralen Körperschaften, der Unternehmen (auch in zusammengesetzter Form oder als Konsortien) sowie der Vereinigungen mit Bildungszwecken vorgelegt werden können, dürfen ausschließlich Bildungsmaßnahmen betreffen. Voraussetzung für ihre Zulässigkeit ist die Einhaltung der europäischen und gesamtstaatlichen sowie landesspezifischen gesetzlichen Bestimmungen sowie die Vollständigkeit der Unterlagen und die Übereinstimmung der Zielsetzungen und Inhalte mit denen laut Achse, spezifischen Zielsetzungen und operationellen Programmen der Ausschreibung.

Die vorschriftsmäßig mit entsprechenden Formularen eingereichten Projekte müssen die in der Ausschreibung aufgelisteten Anforderungen erfüllen und werden auf der Grundlage der Dimensionen und der vom EFS-Begleitausschuss festgelegten Kriterien bewertet.

3.2.2. Das Gesetz 236/93

Die Zahlung von Zuschüssen für betriebs-, branchen- und gebietsbezogene Bildungspläne laut Gesetz Nr. 236/93 (Art. 9) und Delegationdekret 511/V/2001 des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik beinhaltet insbesondere die Konsolidierung der Innovation und der Weiterentwicklung der Weiterbildung im Landesgebiet. Zu diesem Zweck wurde die Initiative mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1747 vom 29. Mai 2007 darauf gerichtet, den Prozess zur Festlegung von Leitlinien zum Aufbau eines Landessystems zur Weiterbildung mit der konkreten Unterstützung der Verbreitung neuer Planungs- und Bewertungsmethoden zu fördern, um ein System guter Praktiken zu implementieren, die vom Bildungssystem insgesamt umgesetzt werden können. In dieser Hinsicht wird mit dem Gesetz 236 beabsichtigt, Maßnahmen in die Wege zu leiten, an denen die Sozialpartner anhand von Bildungsplänen direkt beteiligt sind. Dieses Bedürfnis wurde infolge der stets veränderbaren Herausforderungen, die sich im sozialwirtschaftlichen Kontext nach und nach insbesondere im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, den ArbeitnehmerInnen weiterhin Möglichkeiten für das konstante berufliche Wachstum zu bieten, abzeichnen, deutlich.

Dank des zwischen den Sozialpartnern durch die Abfassung entsprechender Einvernehmensprotokolle vereinbarten Instruments der Bildungspläne als organischen Programmen für Bildungsmaßnahmen in Übereinstimmung mit betriebs-, branchen- oder gebietsbezogenen Bedürfnissen sind die spezifischen Maßnahmen sowie die übergreifenden für die Bildungstätigkeit notwendigen Maßnahmen in einem einzigen technischen Planungsdokument mit der Bezeichnung „Bildungsprojekt“ enthalten. Betriebs-, branchen- oder gebietsbezogene Bildungsprojekte können sowohl von Unternehmen oder Bildungseinrichtungen (in Bezug auf die betriebsbezogenen Pläne) als auch von zeitlich begrenzten Unternehmenszusammenschlüssen, Konsortien und Bildungseinrichtungen (hinsichtlich der branchen- oder gebietsbezogenen Pläne) vorgelegt und durchgeführt

werden. Die bilateralen Körperschaften können Projekte für den letztgenannten Bereich vorlegen.

Die Zielgruppen dieser Maßnahmen sind auf jeden Fall die Beschäftigten bei Unternehmen mit Geschäftssitz oder Produktionsniederlassungen im Landesgebiet, die Beschäftigten bei Arbeitgebern in der Privatwirtschaft, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags, sowie die Mitglieder von Genossenschaften. Ausgeschlossen sind Inhaber und Teilhaber von Unternehmen, selbstständige ArbeitnehmerInnen sowie Freiberufler.

Zur Förderung der angegebenen Maßnahmen wurden für das Jahr 2007 Mittel in Höhe von 900.000 Euro bereitgestellt. Der öffentliche Zuschuss für jeden einzelnen Bildungsplan darf den Höchstbetrag von 100.000 Euro auf keinen Fall überschreiten. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags waren die bereitgestellten Mittel bereits alle erschöpft.

Einer der interessantesten Aspekte dieser Finanzierungsform besteht darin, dass auch die Lohnkosten der Beschäftigten, begrenzt auf die Stunden, während derer die ArbeitnehmerInnen tatsächlich an der Weiterbildung teilgenommen haben, unter die finanzierungsfähigen Kosten fallen, wobei lediglich die festen mit dem Arbeitsvertrag festgesetzten Punkte eingeschlossen sind, und zwar in Höhe von maximal 50% der Gesamtkosten des Projekts. Die Unternehmen, bei denen die von den Maßnahmen als Zielgruppe betroffenen ArbeitnehmerInnen eingestellt sind, verpflichten sich, die Kofinanzierung von mindestens 20% der Kosten der Initiative, auch in Form von Lohnkosten der Beschäftigten, zu garantieren, aber nur, wenn sich die Bildungsmaßnahme innerhalb der Arbeitszeit abwickelt.

Die Bildungsprojekte müssen bei den Landesabteilungen für Berufsbildung bis zum 20. jedes Monats eingehen, um genehmigt und finanziert zu werden, bis die zur Verfügung stehenden Gelder erschöpft sind. Die als finanzierungsfähig eingestuften Projekte werden von einem entsprechenden bei den Abteilungen eingerichteten Ausschuss bewertet. Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage von vorgegebenen Kriterien und Punktezahlen.

3.2.3. Auszahlung von Zuschüssen für die individuelle Weiterbildung gemäß dem Gesetz 236/93, dem Gesetz 53/00, dem Landesgesetz 40/93 und dem Mehrjahresplan für die Berufsbildung (Beschluss der Landesregierung Nr. 4143 vom 11. November 2002)

Die Auszahlung bzw. Ausgabe von Zuschüssen oder Bildungsgutscheinen (Voucher) für die Inanspruchnahme des Systems für individuelle Bildung setzt sich die Unterstützung und Förderung der Berufsbildung sowie die Weiterbildung von einzelnen erwerbstätigen oder erwerbslosen Personen zum Ziel, um individuelle Talente durch die Durchführung maßgeschneiderter Bildungswege allgemeiner aufzuwerten.¹⁷

Mit diesen Zuschüssen wird außerdem beabsichtigt, das Recht aller ArbeitnehmerInnen auf lebenslange Weiterentwicklung und Aktualisierung der beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu garantieren und in die Tat umzusetzen, um Risiken im Zusammenhang mit nicht mehr zeitgemäßem Ausbildungsniveau und Ausschluss aus der Produktionswelt zu vermeiden sowie die Entwicklung einer eigenen beruflichen Laufbahn zu sichern.

Mit anderen Worten haben die hier erläuterten Vorschläge das Ziel, einzelnen Antragstellern die Möglichkeit zu liefern, eine öffentliche Finanzierung zu nutzen, um den eigenen beruflichen Bedürfnissen und Perspektiven entsprechende Bildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Die Zielgruppen der individuellen Weiterbildung sind Beschäftigte in allen Unternehmen der Privatwirtschaft mit konstantem Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses oder der Qualifikation, sowie Personen in der Lohnausgleichskasse, in die Mobilitätslisten eingetragene Personen oder Erwerbslose.

Zulässig sind Bildungsmaßnahmen zur Perfektionierung der Fähigkeiten von ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Technologie, Wissenschaft, Sozialwesen, Organisation/Management, Recht/Wirtschaft und Sprachen.

Genauer gesagt betreffen die Maßnahmen Ausbildung, Fort-/Weiterbildung und Umschulung. Finanzierungsfähig sind Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit auf Landesebene anerkannten beruflichen Tätigkeiten, für welche keine öffentlichen Finanzierungen oder Kofinanzierungen vorgesehen sind und die sich bei der Evaluierung als mit dem persönlichen Bildungsprojekt übereinstimmend erweisen.

Die Bildungsinitiative muss innerhalb von 12 Monaten nach Mitteilung der genehmigten Finanzierung abgeschlossen werden und darf höchstens 45 Tage nach der Mitteilung aufgenommen werden.

Für die Teilnahme an Kursen muss sich der individuelle Beitrag auf mindestens 400 Euro und maximal 1500 Euro belaufen und darf 80% der direkten, vom Begünstigten aufgewandten Kosten nicht überschreiten.

Die Anträge auf Finanzierung müssen unter Verwendung eines direkt von den Landesabteilungen für Berufsbildung ausgegebenen Vordrucks abgefasst werden.

Die Projekte müssen bis zum 20. jedes Monats eingesandt werden. Nach der Bewertung der Finanzierungs-

¹⁷ Siehe hierzu die von einer Projektpartnerschaft 2008 im Auftrag der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol erarbeiteten Analyse über die Nutzung der Bildungsgutscheine für die Weiterbildung in Südtirol.

fähigkeit (unter Berücksichtigung der Qualität und der Kohärenz des Bildungsprojekts, der Angemessenheit der Kosten und der Qualifikation der Bildungseinrichtung) weisen die Landesabteilungen den Begünstigten der genehmigten Projekte den finanziellen Beitrag oder den Bildungsgutschein zu, und zwar in Form von:

- „finanziellen Zuschüssen“, die nach Vorlage geeigneter Spesenbelege für die aufgewandten Kosten ausgezahlt werden
- „Bildungsgutscheinen“ mit Auszahlung durch das Land nach Abschluss der Initiative, Vorlage der Rechnung seitens der Bildungseinrichtung und angemessener Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Kurses sowie des effektiven Besuchs seitens der ArbeitnehmerInnen

Bei den Bildungseinrichtungen kann es sich um öffentliche oder private Gesellschaften handeln, deren Gesellschaftszweck laut Satzung die Berufsbildung und die Fortbildung betrifft und die in der Regel für die Weiterbildung akkreditiert, d. h. nach ISO, EFQM oder nach einem anderen anerkannten Zertifizierungssystem zertifiziert sind. Die Bildungseinrichtung verpflichtet sich, ihre Kurse an bestimmten Daten anzubieten und ihr Angebot unabhängig von der Kofinanzierung, welche die Kursteilnehmer erhalten können, zu garantieren.

Für alle hier beschriebenen Maßnahmen im Rahmen der individuellen Bildung stellte die Autonome Provinz Bozen – Südtirol mit einer entsprechenden Ausschreibung laut Beschluss Nr. 2670 vom 13. August 2007 finanzielle Mittel in Höhe eines Betrags von über 844.000 Euro zur Verfügung. Die Ausschreibung gilt, bis die verfügbaren Mittel erschöpft sind.

3.2.4. Landesgesetz 29/77

Das Landesgesetz 29/77 „Berufsbildungskurse von kurzer Dauer“ regelt die Durchführung seitens der Autonomen Provinz Bozen von Berufsbildungskursen kurzer Dauer in allen Wirtschaftssektoren.

Die Landesabteilungen für Berufsbildung fördern auf diese Art und Weise berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten von beschäftigten ArbeitnehmerInnen, die insbesondere folgende Ziele haben:

- Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten an die geforderten beruflichen Leistungen (berufliche Weiterbildung),
- Entwicklung der beruflichen Laufbahn,
- Erlangen eines Abschlusses für die berufliche Qualifikation (zum Beispiel Gesellenprüfung)
- Wiedereingliederung in das Berufsleben von arbeitssuchenden Männern und Frauen (z. B. Erwerbslosen, Langzeitarbeitslosen, ArbeitnehmerInnen in der Mobilitätsliste, von Arbeitslosigkeit gefährdeten ArbeitnehmerInnen, Einwanderern),
- Umschulung,
- Fortbildung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen,
- Fortbildungen in Bezug auf von Landesgesetzen oder gesamtstaatlichen Gesetzen geregelte berufliche Spezialisierungen (zum Beispiel Kurse zur Vorbereitung auf Befähigungsprüfungen zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten).

Die Antragsteller müssen die Maßnahmen für die berufliche Weiterbildung mit den Sozialpartnern abstimmen (Fachverbände, Gewerkschaften, Bezirksgemeinschaften usw.). In diesem Fall muss die entsprechende Stellungnahme dem Antrag beigelegt werden. Nicht gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht vorwiegend auf die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und den Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten ausgerichtet sind.

Als Bildungsmaßnahmen finanzierungsfähig sind sowohl Seminare als auch theoretisch-praktische Kurse.

Der interessante Aspekt des Gesetzes 29/77 besteht darin, dass auf der Grundlage von zuvor mit den Landesabteilungen für Berufsbildung getroffenen Abkommen die Kofinanzierung experimenteller Bildungsmaßnahmen für den Erwerb und die Anerkennung von Wissen und innovativen Kompetenzen, die von den ArbeitnehmerInnen durch einzelne oder spezifische berufliche Erfahrungen erworben wurden, möglich ist.

Bei den Bildungsinitiativen, deren Finanzierung von den Veranstaltern beantragt wird, muss es sich um Maßnahmen mit einer realen Bedeutung für das öffentliche Interesse handeln, bei denen die Eigenschaften des Gebiets berücksichtigt werden, die an dessen Bedarf bemessen sind und innerhalb von 12 Monaten nach der Genehmigung zur Aufnahme der Tätigkeiten abgeschlossen werden. In dieser Hinsicht müssen beim Projekt Bildung sowie berufliches und persönliches Wachstum der ArbeitnehmerInnen anhand entsprechender und geeigneter Lehrmethoden im Vordergrund stehen.

Die Anträge auf Zuschüsse können gestellt werden von:

- öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie Berufsbildungsorganisationen,
- bilateralen, von den Sozialpartnern gebildeten Körperschaften,

- Unternehmen für Maßnahmen im Bereich interne berufliche Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten der eigenen lokalen Niederlassungen,
- Kammern und Berufsfachverbänden, deren Satzung die berufliche Aus- und Weiterbildung beinhaltet.

Voraussetzung für die Zuweisung von Zuschüssen zur Durchführung von Initiativen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ist die Einreichung eines Antrags nach dem in einem entsprechenden Formular aufgeführten Schema. Der Antrag ist mindestens 20 Tage vor Beginn der Bildungsinitiative an die Koordinationsstellen für berufliche Weiterbildung bei den Landesabteilungen für Berufsbildung zu senden.

Die Antragsteller müssen beim Einreichen des Antrags auf Zuschuss außerdem die Bedingungen und die Modalitäten für die private Kofinanzierung der Bildungsmaßnahme sowie die eventuelle Teilnahmegebühr seitens der Kursteilnehmer angeben. Der vom Land geleistete Zuschuss wird nach Abschluss der Bildungstätigkeiten nach Überprüfung der Rechnungs- und Verwaltungsunterlagen ausgezahlt.

Die Bewertung der Finanzierungsfähigkeit der vorgeschlagenen Initiativen erfolgt seitens der Koordinationsstelle für berufliche Weiterbildung der jeweiligen Abteilungen anhand einer Reihe von Parametern:

- Zuverlässigkeit des Antragstellers in puncto organisatorische Fähigkeiten und Erfahrungen im Bereich Berufsbildung (Zertifizierungen nach ISO, EFQM usw.),
- Vorschlag von Bildungsmaßnahmen für von Landesgesetzen und gesamtstaatlichen Gesetzen vorgesehene Berufsbilder und Spezialisierungen,
- Vorschlag für von den Sozialpartnern vereinbarte und angestrebte Bildungsinitiativen,
- Vorschlag für Bildungsmaßnahmen durch die Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub laut Kollektivverträgen,
- Angemessenheit der Kosten gemäß den Zielsetzungen der Bildungsmaßnahme, den Inhalten, den Methoden und den Innovationselementen im Rahmen des Landessystems für Weiterbildung,
- Erzielen einer beruflichen Zertifizierung nach Abschluss der Aus-/Weiter-/Fortbildung,
- Innovationsgehalt des Projekts mit Hinblick auf Inhalte und vorgeschlagene Methoden,
- Anteil an privater Kofinanzierung zu Lasten der Antragsteller.

3.2.5. Das Landesgesetz 4/97

Innerhalb des neuen Systems zur Förderung der Südtiroler Wirtschaft stützen sich die Schlüsselpunkte der Investitionen in Know-how und Initiativen nicht materieller Natur weiterhin auf das Instrument vergünstigter Beiträge für immaterielle Investitionen, begründet durch das Landesgesetz 4/97 mit der Bezeichnung „Maßnahmen des Landes Südtirol zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft“. In diesem Rahmen wurden Forschung, Entwicklung und Innovation, Beratung und Bildung, die Gründung neuer Unternehmen und die Betriebsnachfolge sowie Export und Internationalisierung als zu fördernde Schlüsselfaktoren für den Erfolg bestimmt.

Insbesondere in Bezug auf die Bildungsmaßnahmen gewährleistet Abschnitt V des Landesgesetzes 4/97 im Handelsregister der Handelskammer eingetragenen Handwerks-, Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetrieben sowie Konsortien, Genossenschaften und zeitlich begrenzten Unternehmerzusammenschlüssen die Finanzierung allgemeiner Bildungsinitiativen für betriebliche Tätigkeiten oder Sprachkenntnisse, aber auch die spezifische Aus-/Weiterbildung von Mitarbeitern, Eigentümern oder Gesellschaftern, die regelmäßige Tätigkeiten im Betrieb leisten.

Zugelassen für die Vergünstigung sind auch freiberuflich Tätige, für deren Tätigkeit die Eintragung in Kammern Voraussetzung ist, sowie selbstständige ArbeitnehmerInnen, deren Tätigkeiten nicht in Kammern aufgenommen werden können. Die vorgesehenen Vergünstigungen beziehen sich auf:

- die Honorare für Referenten, Berater und Experten, Universitäten und Fachinstitute,
- Lehrmaterial, Anmietung von Räumen, Übersetzungen,
- Kosten für Kurse und Seminare,
- Lohnkosten des Personals des Unternehmens für Referententätigkeit,
- Kosten im Rahmen des Tutoring für neu gegründete oder von einer Betriebsnachfolge betroffene KMU.

Die förderungsfähigen Kosten belaufen sich mindestens auf 2.000 Euro und höchstens auf 250.000 Euro. Die Vergünstigungen werden in Form eines Zuschusses bewilligt, dessen Höhe aus einer entsprechenden Tabelle ersichtlich wird, in der zwischen von KMU organisierten Initiativen, von Großunternehmen organisierten Initiativen sowie zwischen spezifischen und allgemeinen Bildungsinitiativen sowohl als freigestellte Förderungen als auch als De-Minimis-Beihilfen unterschieden wird.

Die Anträge auf Förderung sind vor Tätigen der Investition auf entsprechenden Vordrucken abzufassen und beim zuständigen Abteilungsbüro (Handwerk, Handel, Gewerbe) einzureichen. Im Lauf eines Kalenderjahrs können mehrere Anträge gestellt werden, wobei die Initiativen ausschließlich Unternehmen mit Sitz in Südtirol

betreffen dürfen.

Die Förderungen werden von der Landesregierung genehmigt; die Auszahlung der Finanzierung erfolgt durch das zuständige Büro auf der Grundlage des Belegs der aufgewandten Spesen.

3.2.6. Landesgesetz 41/83

Gemäß dem Landesgesetz 41/83 zur „Regelung der Weiterbildung und des öffentlichen Bibliothekswesens“ hat jeder Bürger ein Recht auf Weiterbildung, durch die er Kenntnisse und Fähigkeiten seiner persönlichen, staatsbürgerlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Aufgaben erwerben und verbessern kann. Das Gesetz regelt den Aufbau, die Organisation, die Förderung und die Finanzierung der Weiterbildung in Südtirol sowohl in allgemeiner als auch in beruflicher Hinsicht. Dadurch schließt es sowohl die Finanzierung von öffentlicher Schulbildung als auch die der Berufsausbildung aus. Es handelt sich somit ein Gesetz, dass die Bildung anhand der Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen fördert.

Die Finanzierung spezifischer Projekte ist vorgesehen, jedoch marginal im Vergleich zum allgemeinen Beitrag für die Tätigkeit der Weiterbildungseinrichtungen. Offensichtlich ist jedoch, dass die öffentliche Finanzierung dann indirekt den Nutzern der Kurse zugute kommt, und zwar durch geringere Gebühren, unabhängig davon, ob die Personen privat oder als Beschäftigte eines Unternehmens teilnehmen.

Das Gesetz legt die Voraussetzungen fest, welche die Einrichtungen erfüllen müssen, um die Zuschüsse in Anspruch nehmen zu können und finanziert ihre Tätigkeiten auf unterschiedliche Art und Weise:

- Finanzierung der ordentlichen Tätigkeit auf der Grundlage von Jahresprogrammen,
- Finanzierung der Personalkosten,
- Finanzierung der Investitionen für Erwerb, Bau, Erweiterung und Instandhaltung von Gebäuden sowie für zur Ausübung der Tätigkeit nützlichen Einrichtungen und Ausrüstungen,
- Finanzierungen von Projekten und Sonderzuschüssen.

Die Anträge auf Finanzierung sind bis Ende Januar jedes Jahres bei der Landesabteilung für italienische Kultur oder bei der Landesabteilung für deutsche und ladinische Kultur einzureichen.

3.2.7. Die paritätischen interprofessionellen Bildungsfonds

Die Einrichtung der paritätischen interprofessionellen Fonds für die Weiterbildung, die mit dem Abkommen zwischen Regierung und Sozialpartnern 1993 vereinbart wurde, startete im Jahr 2004 mit der Festlegung von Rahmenvorschriften, die im Laufe der darauffolgenden Jahre vervollständigt wurden, sowie der Verfügbarkeit der ersten finanziellen Mittel.

Anfang 2007 wurden zwölf vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik genehmigte paritätische berufsübergreifende Bildungsfonds verzeichnet. In Südtirol gibt es insbesondere den Fondimpresa für Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, dem es im Dreijahreszeitraum 2005–2007 gelang, drei Bildungspläne umzusetzen, sowie den For.te, einen paritätischen berufsübergreifenden Fonds für die Weiterbildung im Tertiärsektor. Die durch die Inanspruchnahme der paritätischen interprofessionellen Fonds geförderten Initiativen gesellen sich zum Bildungsangebot der im Gebiet tätigen bilateralen Körperschaften, das sie an Mitglieder richtet, die ihre Beitragszahlungen ordnungsgemäß leisten.¹⁸

Fondimpresa wurde 2002 vom Unternehmerverband Confindustria sowie den drei konföderierten Gewerkschaften durch eine Vereinbarung gegründet, in der die allgemeinen Zielsetzungen, der Aufbau und die Modalitäten für die Inanspruchnahme der Mittel seitens der Unternehmen verankert sind. Die ergänzenden Beitragsleistungen laut Art. 25 des Gesetzes 845/78 (so genannter 0,30%-Beitrag) werden durch das „Weiterbildungskonto“ in Höhe von 70% der Beiträge zur Verfügung gestellt und sind Initiativen der jeweiligen Unternehmen vorbehalten. Möglich ist auch die Inanspruchnahme durch das „Systemkonto“ in zusammengeschlossener Form in Höhe von 26% aller vom NISF/INPS weitergeleiteten Vor- und Fürsorgebeiträge, welche die Unternehmen durch die Teilnahme an zwischen den Parteien vereinbarten Maßnahmen zur Verfolgung der betriebs-, branchen- oder gebietsbezogenen Zielsetzungen des Systems nutzen können. Insbesondere im Hinblick auf das „Weiterbildungskonto“ können die am Fondimpresa beteiligten Unternehmen den territorialen Niederlassungen von Fondimpresa (dem so genannten regionalen bilateralen Organismus) einzeln oder zusammengeschlossen Bildungspläne präsentieren, mit dem Ziel, die Kompetenzen der eigenen ArbeitnehmerInnen in den wichtigsten Tätigkeitsbereichen des Unternehmens durch Nutzung des jeweiligen Weiterbildungskontos (in Höhe von 70% der eingezahlten und vom NISF/INPS in den Fonds weitergeleiteten 0,30%) zu verbessern. Bestimmt sind die Pläne für Angestellte, ArbeiterInnen und Führungskräfte, für welche die ergänzenden Beitragsleistungen ab-

¹⁸ Die lokalen Aktivitäten der bilateralen Körperschaften werden im Kapitel 4 beschrieben.

geführt werden müssen. Diesen gleichgestellt sind SaisonarbeiterInnen, die regelmäßig mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellt werden, um wiederholten Steigerungen der Produktionsnachfrage gerecht zu werden, sowie ArbeitnehmerInnen in der Lohnausgleichskasse. Die für die ArbeitnehmerInnen bestimmte Bildungstätigkeit ist zulässig, vorausgesetzt, das Unternehmen kofinanziert sie in Höhe von mindestens einem Drittel der Gesamtkosten des Plans. Der Bildungsplan kann jederzeit im Lauf des Jahrs vorgelegt werden. Die Bildungsaktivitäten müssen gemäß den im Plan angegebenen Fristen aufgenommen und binnen 12 Monaten nach Einreichung des Plans abgeschlossen werden. In Südtirol wurde durch den Fondimpresa in den letzten drei Jahren jeweils ein Systembildungsplan pro Jahr durch Beteiligung an den entsprechenden gesamtstaatlichen Ausschreibungen verwirklicht. 2005 (Startup-Phase 1) wurde das Projekt „Weiterbildung für Fach- und Arbeitskräfte in Fertigung und Instandhaltung“ umgesetzt. Beteiligt waren 20 Unternehmen mit 368 ArbeitnehmerInnen, durchgeführt wurden insgesamt 2192 Bildungsstunden. 2006 (Startup-Phase 2) wurde das Projekt „Manufacturing Excellence“ umgesetzt. Beteiligt waren 28 Unternehmen mit 359 ArbeitnehmerInnen, durchgeführt wurden insgesamt 3845 Bildungsstunden. 2007–2008 (Umsetzungsphase 1) startete dagegen das Projekt „Entwicklung der Kompetenzen in den Südtiroler Unternehmen“. Beteiligt waren 30 Unternehmen mit zirka 320 ArbeitnehmerInnen. Geplant sind insgesamt 3200 Bildungsstunden.

Ebenso wie Fondimpresa finanziert der Fonds For.te. betriebs-, gebiets- und branchenbezogene sowie individuelle Bildungspläne, die in diesem Fall den Zweck haben, die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Handel, Tourismus, Dienstleistungen, Kredit-, Finanz-, Versicherungswesen, Logistik, Versand und Transport zu festigen und weiterzuentwickeln. Die Beteiligung am Fonds ist gebührenfrei und beinhaltet Kosten weder für das Unternehmen noch für die ArbeitnehmerInnen. Möglich ist sie jederzeit durch die ordnungsgemäße monatliche Aufstellung der Beitragszahlungen mit dem Vordruck NISF/INPS DM 10/2. Mit der Beteiligung ist das NISF/INPS verpflichtet, in den Fonds For.te. einen Teil der einkassierten Beiträge (in Höhe von 0,30%) einzuzahlen. Sollte keine Anmeldung erfolgen, wird dieser Beitrag weiterhin vom NISF/INPS einbehalten und kommt den Unternehmen nicht zugute. Mit der Beteiligung am For.te. und der Vorlage eines Bildungsplans können die Unternehmen Zuschüsse für die Umschulung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in Anspruch nehmen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Die bilaterale Körperschaft EbK bietet den Unternehmen Unterstützung bei der Vorlage der Bildungspläne, betreut die verschiedenen Aspekte der Planungsphase und fasst die erforderlichen Unterlagen ab. Die bilaterale Körperschaft EbK ist zudem beim For.te. als operative Einrichtung akkreditiert und kann somit Bildungspläne als Träger auch für am For.te. beteiligte Unternehmen einreichen. Auf dieser Tätigkeitsebene des Fonds fördert die bilaterale Körperschaft des Tertiärsektors EbK Bildungsprojekte, die den beteiligten Unternehmen zu extrem günstigen Preisen angeboten werden. Insbesondere wurden mit den vom Fonds zur Verfügung gestellten Finanzierungen zwei Bildungsprojekte verwirklicht. Das erste richtet sich an ArbeitnehmerInnen der Nahrungsmittelbranche und umfasst sechs Module. Das zweite Projekt ist ArbeitnehmerInnen im Nichtlebensmittelbereich vorbehalten und besteht aus fünf Modulen. Zur Organisation der Kurse holte EbK Voreinschreibungen der interessierten Unternehmen ein.

3.2.8. Die wichtigsten kritischen Faktoren bei der Inanspruchnahme der Finanzierungsfonds seitens der Unternehmen

Trotz der vielfältigen zur Verfügung stehenden Mittel ist die Inanspruchnahme der Finanzierungsquellen und allgemeiner der Weiterbildung seitens der KMU weiterhin schwierig, wie an anderen Stellen dieses Berichts ausführlich dargestellt ist.

Dies bedeutet nicht, dass die KMU keine Bildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter fördern und verwirklichen, sondern dass sie Schwierigkeiten damit haben, jene Instrumente in Anspruch zu nehmen, die zur Unterstützung ihrer Anstrengungen, auch und vor allem in finanzieller Hinsicht, entwickelt wurden.

Die Hinderungsgründe für die Inanspruchnahme der Finanzierungsquellen und somit für die Nutzung wirtschaftlicher Vorteile können nach Makroklassen zusammengefasst werden. Diese beziehen sich auf strukturierte jeweils allgemeinere bzw. spezifischere Problemgruppen, die auf jeden Fall darauf hinweisen, dass die Problematik im Hinblick auf die Nutzung der Finanzierungsmöglichkeiten für die Weiterbildung neben zahlreichen anderen, anderswo beschriebenen Faktoren strategischer, kultureller und informativer Art für die Unternehmen und insbesondere für die KMU unmittelbar praktischer Art ist.

Der Zugang zu den Finanzierungsquellen

In erster Linie sind die Hinderungsgründe in Bezug auf den eigentlichen Zugang zu den Quellen zu nennen. Der erste betrifft sicherlich die Schwierigkeiten seitens der KMU, sich zurechtzufinden und die bestmöglichen

Lösungen für ihre Bedürfnisse aus dem umfangreichen zur Verfügung stehenden Angebot zu wählen. Mit anderen Worten: Die KMU müssen angesichts der Breite des Bildungsangebots die Schwierigkeiten im Hinblick auf die Auswahl der am besten für ihre Bedürfnisse geeigneten Möglichkeiten alleine in Angriff nehmen. Vom Standpunkt der KMU handelt es sich daher im Wesentlichen um ein richtiggehendes Problem in puncto Transparenz des Weiterbildungsangebots: Trotz der im Allgemeinen guten Informationslage im Gebiet, die auch seitens der Landesverwaltung über die offiziellen Webseiten sowie anhand gezielter Veröffentlichungskampagnen gefördert wird, ist der Markt des Weiterbildungsangebots für viele Kleinunternehmen weiterhin schwer verständlich.

Die zahlreichen auf einander folgenden Angebote der Bildungseinrichtungen zur Förderung dieser oder jener Initiative oder dieses oder jenes Bildungsangebots trägt andererseits nicht dazu bei, die verfügbaren Möglichkeiten besser interpretieren zu können. Einige Bildungseinrichtungen wurden sich der Schwierigkeiten der Unternehmen, ihre Nachfrage nach Weiterbildung mit den jeweiligen Angeboten abzustimmen, bewusst, stellten aus diesen Gründen die kontinuierliche Verbreitung von Informationen nach dem Gießkannenprinzip ein und setzten auf gezielte Information, zum Beispiel durch eigens abgefasste Mailinglisten unter Berücksichtigung der eventuellen Zielgruppen der jeweiligen Initiativen.

Der Verfahrensaufwand

Eine zweite Gruppe an Hinderungsfaktoren, die die Inanspruchnahme von Finanzierungsquellen erschweren, betrifft spezifischere Dimensionen in Bezug auf die Abwicklungen, Verfahren, Systeme zur Evaluierung, Kontrolle und Abrechnung der durchgeführten Initiativen, die alle hier präsentierten Instrumente zur Förderung der Weiterbildung mehr oder weniger voraussetzen. In dieser Hinsicht haben alle KMU tendenziell Schwierigkeiten, den bürokratischen Mehraufwand für die Einreichung eines Antrags auf Finanzierung der Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter durch öffentliche Mittel bzw. die Beteiligung an beispielsweise vom ESF oder von paritätischen berufsübergreifenden Fonds finanzierten Projekten zu bewältigen.

Die Anerkennung der Kosten

In dieser Richtung bezieht sich eine dritte Makroklasse an Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Finanzierungsquellen direkt auf die Art der anerkannten, vom Unternehmen bei der Durchführung von Bildungsinitiativen für die Mitarbeiter zu tragenden Kosten. Insbesondere besteht die Hauptbelastung für die KMU bei der Verwirklichung von Bildungsinitiativen bekanntermaßen im Produktionsausfall des oder der Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit an den Bildungsaktivitäten teilnehmen. Die Anerkennung solcher Ausgabenposten (die entsprechenden Lohnkosten in Stunden pro Mitarbeiter) beispielsweise laut Gesetz 236/93 wäre sicherlich ein interessanter Anreiz für alle kleinen Betriebe, die somit zumindest einen Teil der aufgewandten Kosten ausgleichen können, wenn sie keinen Ersatz für den Produktionsausfall seitens der abgestellten Mitarbeiter bekommen können. Unter diese Gruppe an Schwierigkeiten fallen also allgemeiner all jene auf die „realen“ Ausgabenposten (abgefasst nach den betrieblichen Rechnungslegungsgrundsätzen) bezogenen Elemente, welche die Unternehmen aufwenden, wenn sie sich für die Durchführung von Bildungsinitiativen für die Mitarbeiter entscheiden, die sich in vielen Fällen nur schwer mit den Abrechnungsgrundsätzen der finanzierten Projekte vereinbaren lassen. Im Rahmen der betrieblichen Bildungspläne wirkt sich dieses Problem auch auf die Koordination und Leitung der durchgeführten Initiativen aus, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Methoden zur Anerkennung und somit zur Finanzierung (auf der Grundlage einer analytischen Abrechnung und nicht pauschal) solcher Funktionen.

Hohe Mindestanforderungen für Kleinbetriebe

Eine vierte Gruppe an Schwierigkeiten in Bezug auf die Inanspruchnahme der Quellen für die Finanzierung der Weiterbildung betrifft die zwingenden Mindestanforderungen, welche die durchgeführten Initiativen erfüllen müssen. Emblematisch in dieser Hinsicht ist die Mindestteilnehmeranzahl der Initiativen (zum Beispiel 12 für das Gesetz 29/77). Ein Mikrounternehmen ist definitionsgemäß von dieser Finanzierungsmöglichkeit ausgeschlossen, da es allein nicht auf die „kritische Masse“ zählen kann, die zur Anerkennung der für die Mitarbeiter notwendigen Weiterbildung erforderlich ist. Anderenfalls könnte das betreffende Unternehmen auf zeitlich befristete Zusammenschlüsse mit anderen Unternehmen, welche den gleichen Bedarf haben, zurückgreifen. Diese Möglichkeit ist jedoch problematisch, da auch diese Formen des Zusammenschlusses gemeinsamer Interessen ohne Unterstützung (beispielsweise durch Fachverbände) nicht einfach durchführbar sind und auf jeden Fall einige kritische Aspekte aufweisen: Nicht alle Unternehmer sind bereit, ihre Mitarbeiter zusammen mit den Mitarbeitern anderer Unternehmen an einer Bildungsinitiative teilnehmen zu lassen. Die Gründe dafür sind offen-

sichtlich und werden ausführlicher in anderen Abschnitten dieses Dokuments erläutert.¹⁹

Eine letzte Gruppe kritischer Faktoren betrifft die öffentlichen für die Finanzierung der Weiterbildung zur Verfügung gestellten Mittel. Zwar konzentrieren sich die meisten Mittel auf den ESF, sind aber für Mikrounternehmen nahezu vollständig unzugänglich auf Grund von Einschränkungen in Verbindung mit den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und von Hinderungsgründen durch den starken verwaltungstechnischen/bürokratischen Aufwand, den die Finanzierung von Bildungsinitiativen durch den ESF beinhaltet. Eine Belastung, die – wie gesagt – von den KMU (und nicht nur von diesen) auch in unmittelbar praktischer Hinsicht kaum zu bewältigen ist.

Die relative Einschränkung anderer Finanzierungsquellen betrifft die Erschöpfung der verfügbaren Mittel, vor allem was die Rechtsordnung der Landesgesetze – wie zuvor beschrieben – anbelangt. Es handelt sich um Bestimmungen, mit denen die Inanspruchnahme der Gelder auf der Grundlage spezifischer Ausschreibungen zu meist nach „Anlauf“, das heißt, mit monatlichen (oder längeren) Fristen, geregelt ist, innerhalb derer die Anträge auf Finanzierung zu stellen sind. In dieser Hinsicht ist die Schwierigkeit der Inanspruchnahme der Gelder, die bei Eröffnung der Ausschreibung mit der ersten Frist rasch erschöpft sind, offensichtlich, da das Einreichungsdatum der Anträge für die erfolgreiche Abwicklung des Prozesses ausschlaggebend ist. Jenseits somit aller Möglichkeiten zur Programmierung der Bildungsmaßnahmen seitens der Unternehmen, denen es oft nicht möglich ist, diese im Lauf des Jahres so zu planen, dass sie mit der Eröffnung der Ausschreibungen zusammenfallen, zeichnen sich auch in diesem Fall praktische Schwierigkeiten im Hinblick auf die Inanspruchnahme und Nutzung der Finanzierungen ab, die unter mehreren Umständen nicht verfügbar sind, da sie genau dann bereits erschöpft sind, wenn einige der Unternehmen sie am meisten benötigen würden.

Das Timing zwischen Bildungsbedarf und Projekteinreichung

In Verbindung mit der Verfügbarkeit an Mitteln (bzw. ihrer frühzeitigen Erschöpfung) steht somit die Problematik in Bezug auf das Timing bei der Vorlage von Anträgen/Projekten mit der Abfassung von Ranglisten auf der Grundlage ihres zeitlichen Eingangs. Dies ist vor allem für kleinere Unternehmen problematisch, die weniger darauf eingerichtet sind, eine langfristige, vollständige Programmierung der Bildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter zu erstellen.

Allgemein gesehen stellt das Thema der Verfügbarkeit von Mitteln zur Finanzierung der Weiterbildung ein Problem auch in absoluter Hinsicht dar. Dies gilt beispielsweise im Rahmen der paritätischen berufsübergreifenden Fonds für das so genannte „Weiterbildungskonto“ in Höhe von 70% der 0,30%, die von den Unternehmen für die eigenen Mitarbeiter eingezahlt und vom NISF/INPS anerkannt werden. Obwohl dieses Instrument in vieler Hinsicht als positiv einzustufen ist, auch wenn es bei den Unternehmen selbst relativ unbekannt ist, haben die KMU nur Zugang zu extrem begrenzten Mitteln, da die Summe der abgeführten Beiträge aufgrund der relativ geringen Mitarbeiterzahl nicht besonders hoch ist, wodurch in den meisten Fällen nur Beträge zur Verfügung stehen, die nicht ausreichen, um die Kosten für die Durchführung gezielter, auf den eigenen Bedarf zugeschnittener Bildungsmaßnahmen zu decken.

3.3. VORSCHLÄGE FÜR DIE VERSTÄRKTE NUTZBARKEIT DER INSTRUMENTE

Angesichts der ausgeführten Betrachtungen sind die Hinderungsfaktoren im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Instrumente zur Förderung der Weiterbildung seitens der KMU somit auf mehrere Ursachen zurückzuführen, die deutlich folgende Schwierigkeiten betreffen:

- Orientierung,
- verwaltungstechnischer/bürokratischer Aufwand,
- Anerkennung der getätigten Aufwendungen,
- Mindestanforderungen.

Zu diesen Gruppen kommen Problematiken im Hinblick auf die rein wirtschaftlichen Dimensionen der Vergünstigungsinitiativen, die in folgenden Punkten zusammengefasst werden können:

- Betrag der verfügbaren Mittel,
- zeitliche Befristung der Verfügbarkeit der Mittel.

Infolge des Einflusses all dieser Faktoren auf die erfolgreiche Inanspruchnahme der Finanzierungsinstrumente für die Weiterbildung seitens der KMU können somit Vorschläge für die höhere und bessere Nutzbarkeit in den drei nachfolgenden Richtungen abgefasst werden.

¹⁹ Siehe Kapitel 5.9 und Kapitel 7.

3.3.1. Stärkung der „Rahmenaktionen“

In erster Linie sollten die Modalitäten zur Unterstützung bei der Erstellung von betriebsübergreifenden, branchenübergreifenden und gebietsspezifischen Plänen gestärkt werden. Es handelt sich dabei um „Makroaktionen“, innerhalb derer kleinere Unternehmen Lösungen für ihren Bedarf finden können. In dieser Hinsicht müsste die Entwicklung einer „offenen Struktur“ begünstigt werden, um die Inanspruchnahme des Systems zur Förderung der Weiterbildung seitens der KMU zu ermöglichen, und zwar anhand von nach Makroereinsatzbereichen in Übereinstimmung mit dem allgemeinen erfassten, übergreifenden Bedarf gegliederten Rahmenprojekten, welche die Grundlage für die Fokussierung des spezifischen Bildungsbedarfs jedes einzelnen Unternehmens und somit für die Mikroplanung von individuell auf jedes KMU zugeschnittenen Initiativen liefern.

Der einer solchen „offenen Struktur“ der Weiterbildung zu Grunde liegende Prozess könnte zumindest konzeptmäßig aus folgenden Phasen bestehen:

- a) übergreifende Analysen (bezogen auf mehrere Unternehmen, auf einen Tätigkeitssektor, auf ein Gebiet) des Bildungsbedarfs,
- b) Planung der Initiative auf Makroebene (Rahmenprojekt),
- c) Evaluierung und Finanzierung des Projekts,
- d) nach Genehmigung des Projekts auf die spezifischen Bedürfnisse jedes an der Initiative beteiligten Unternehmens individuell zugeschnittene Mikroplanung,
- e) Erbringung der Bildungsaktivität,
- f) Abrechnung der Initiative.

Die mit dem Gesetz 236/93 und vor allem mit den paritätischen berufsübergreifenden Fonds finanzierten Maßnahmen gehen in diese Richtung. Auch der ESF könnte sich zunehmend in diesem Sinne orientieren. Die Voraussetzungen für eine solche Stärkung der vereinbarten Bildungspläne sind im Rahmen der ergriffenen Maßnahmen auf folgende Notwendigkeiten zurückzuführen:

- eine starke Beteiligung der Sozialpartner, um zu garantieren, dass die eingeleiteten Initiativen einen möglichst umfassenden Zuspruch finden, aber auch unterstützt werden; grundlegend ist zudem die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung der übergreifenden Analysen des Bildungsbedarfs;
- die Ermittlung zweckmäßiger Vereinfachungen auf verwaltungstechnischer Ebene und im Hinblick auf die Abrechnung der Tätigkeiten sowie der aufgewandten Kosten, um den bürokratischen Aufwand zu Lasten der Unternehmen, vor allem der Mikrobetriebe, zu reduzieren und somit einen der Hauptfaktoren zu erleichtern, der davon abhält, die Möglichkeit der Nutzung von öffentlichen Zuschüssen für die Weiterbildung in Betracht zu ziehen.

Mit der Unterstützung der größten Agenturen und Bildungseinrichtungen, d.h. solcher, die in der Lage sind, organisatorischen und administrativen Aufwand in dieser Hinsicht zu bewältigen, können in diesem Bereich ebenso Modalitäten zur Nutzung der verschiedenen finanziellen Bestimmungen in gemeinsamer Form durchgeführt werden, insbesondere durch die Kombination von betrieblichen und individuellen Bildungsplänen, wobei die letztgenannten im Bereich der KMU einen besonders hohen strategischen Wert haben.

3.3.2. Flexibilisierung der Finanzierungsinstrumente

Ein zweiter Bereich, auf den Wert zu legen ist, betrifft die zukünftige Flexibilisierung der Finanzierungsinstrumente, sowohl im Hinblick auf die zeitlichen Fristen (Timing), als auch die Auszahlung von Zuschüssen nach dem Abrechnungsprinzip auf der Grundlage messbarer Ergebnisse der durchgeführten Bildungsinitiative.

Darunter fällt zum Beispiel das Konzept zur Unterstützung leistungsorientierter Finanzierungen. Zwar wurden in diesem Bereich in gewisser Hinsicht gegensätzliche Erfahrungen gemacht, die jedoch den unzweifelhaften Vorteil hatten, den Schwerpunkt in puncto Ansatz auf direkte finanzielle Förderungen zur Unterstützung der Bildungsnachfrage zu verlagern. In dieser Hinsicht dient die Festlegung von Indikatoren zur Messung der Auswirkung der Bildungsmaßnahmen auf die Mitarbeiter und das Organisationssystem der Anerkennung der von den Unternehmen aufgewandten Kosten, um spezifischen Entwicklungszielen gerecht zu werden, die auf Basis des aktuellen Bedarfs bestimmt wurden, wobei das System der Anzeigen/Ausschreibungen in der Regel darauf ausgerichtet ist, das Bildungsangebot zu strukturieren, das mit Anzeigen/Ausschreibungen seinerseits die Nachfrage organisiert und gliedert und in gewisser Weise den eigenen Zielsetzungen anpasst. Dies setzt ein System voraus, das in der Lage ist, den Bildungsbedarf der Unternehmen rechtzeitig zu erfassen und in einer Programmierung des Angebots umzusetzen, an dem sich die Unternehmen beteiligen können. Die Probleme in Bezug auf die korrekte Feststellung des Bedarfs sind bekannt. Dieser ist in vielen Fällen wenig glaubhaft und

zum Zeitpunkt der Planung der Bildungsmaßnahmen nicht mehr aktuell, da er nur ungenau erfasst wurde oder da der Prozess zur Feststellung des Bedarfs für die Planung der Bildungsmaßnahmen zeitliche Lücken beinhaltet, auf Grund derer die Bildungsinitiativen nicht mehr zeitgemäß sind.

Anhand der leistungsorientierten Finanzierungsinstrumente wird dagegen der gesamte Prozess auf den Zeitpunkt nach dem Abschluss der Bildungsmaßnahme verlagert. Resultat sind demzufolge Initiativen:

- zur direkten Unterstützung der bereits im Unternehmen auf den aktuellen Bedarf abgestimmten und durchgeführten Bildungsmaßnahmen, unabhängig davon, ob diese für viele oder nur wenige ArbeitnehmerInnen oder gar eine einzige Person bestimmt waren, wie es in Wirklichkeit in den KMU häufig vorkommt;
- die nachträglich abgerechnet und bewertet werden, und zwar nicht im Hinblick auf das organisatorische Management (Stundenanzahl, Teilnehmerzahl usw.) oder die rechnerischen/administrativen Aspekte (aufgewandte Kosten, Korrektheit der zulässigen Kostenpunkte usw.), sondern in Bezug auf die erzielten Resultate im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Entwicklungsprozesse im Unternehmen;
- für welche die Abfassung einer Reihe qualitativer und quantitativer Indikatoren Voraussetzung ist, die eingesetzt werden können, um die dank der Bildungsinitiative in verschiedener Hinsicht eingetretenen Verbesserungen zu „messen“. Diese Verbesserungen können sich zum Beispiel auf die Organisation des Personals, die Organisation des Fertigungszyklus sowie die Implementierung der Produkt- und Marktstrategien usw. beziehen.

Angesichts des zuvor beschriebenen Rahmens an Maßnahmen zur Finanzierung der Weiterbildung würde der Einsatz eines solchen Instrumentariums seitens des Lands Südtirol natürlich Ad-hoc-Bestimmungen voraussetzen, die zusammen mit dem Budget der zu verteilenden Mittel auch die notwendigen Bevollmächtigungen der zuständigen Abteilungen für berufliche Weiterbildung beinhalten, um die Durchführung des Evaluierungsprozesses im Nachhinein zu ermöglichen.

3.3.3. Aufwertung der in nicht-formellen und informellen Bereichen erzielten Lernfortschritte

Wie in den Kapiteln über das Weiterbildungsverhalten der Betriebe und der Arbeitnehmer ausgeführt wird, betrifft ein guter Teil der in den KMU durchgeführten Bildungsmaßnahmen das „Training-on-the-Job“, und dies nicht nur für die erforderliche Ausbildung von neu eingestellten MitarbeiterInnen. Insbesondere in kleineren Organisationen kann es vorkommen, dass nur ein Mitarbeiter an formellen Bildungsinitiativen teilnimmt und die neuen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten dann seinerseits an seine KollegInnen weitergibt. Das gilt auch, wenn Innovationen im Unternehmen, beispielsweise in Bezug auf den Fertigungsprozess (Maschinen, Ausrüstungen) oder dessen Überwachung (Hardware- und Softwaresysteme), eingeführt werden: Der Verantwortliche für die Einführung solcher Prozesse wird beim Einsatz neuer Systeme von den jeweiligen Lieferanten geschult und übernimmt dann seinerseits die Einweisung seiner MitarbeiterInnen und KollegInnen.

Die Initiativen zur Flexibilisierung der Instrumente zur Förderung der Weiterbildung müssen sich in dieser Hinsicht mit denen zur Unterstützung der nicht-formellen Lernbereiche verknüpfen. Dies gilt auch hinsichtlich der Dimensionen, durch welche sich die Letztgenannten mit formellen Lerninitiativen oder mit informellen Lerngelegenheiten integrieren. Es handelt sich also um einen dritten Schwerpunkt für die Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung der Weiterbildung, der in vieler Hinsicht einen der Schlüsselbereiche für den Erfolg der Mikrounternehmen betrifft.

Die Zielsetzung in dieser Richtung könnte Folgendes betreffen:

- Feststellung zweckmäßiger Erprobungsformen durch „Systemaktionen“ und mit der Unterstützung des ESF zur Anerkennung der nicht-formellen Lernmethoden in den Unternehmen, mit dem Grundziel, diese Erprobungen dann lokal auf normativer Ebene mit einer Infrastruktur zu versehen und den Weg für die vollständige Anerkennung dieser Lernbereiche im Weiterbildungssystem zu bereiten.
- Potenzierung der durch das Gesetz 29/77 kofinanzierten Initiativen, die bereits in Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen die Möglichkeit enthalten, Maßnahmen in dieser Richtung zu ergreifen.
- Festlegung neuer Instrumente, um die Ankererkennung, Evaluierung und Validierung der anhand nicht-formeller Bildungstätigkeiten am Arbeitsplatz zu unterstützen (aber auch – wie bereits gesagt – um Erfahrungen zu berücksichtigen, die an der Grenze zu formeller und zu informeller Bildung liegen); auch in diesem Fall würde es sich um Instrumente handeln, die der nachträglichen Evaluierung und den Resultaten der Bildungsinitiativen den notwendigen Wert zuweisen und somit im Konzept der leistungsorientierten Finanzierungen einen wichtigen Bezugspunkt finden könnten.

4. Kollektivvertragsverhandlungen und Weiterbildung

Autor: Mario V. Giovannacci, für Forschung zuständiger sowie stellvertretender Direktor des Arbeitsförderungs-instituts.

4.1. EINFÜHRUNG

Seit jeher liegt die Bildung im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern: Einerseits fordern die Unternehmen zunehmende berufliche Qualifikationen und Fähigkeiten von ihren Mitarbeitern, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, andererseits sehen die ArbeitnehmerInnen in der Bildung eine Möglichkeit für mehr Selbstständigkeit und Zufriedenheit und schlussendlich eine Form zeitlich aufgeschobener Entlohnung, da sie sich von der Bildung finanzielle Vorteile erwarten, auch wenn diese nur in mittel- bzw. langfristiger Hinsicht konkret werden.

Zwischen dem Ende der 80er und dem Beginn der 90er Jahre wurde die Bildung auf Grund mehrerer gleichzeitig auftretender Faktoren, darunter der Krise des Fordismus sowie Änderungen in der Fertigung und der Organisation durch die Einführung neuer Produktionstechnologien, zu einem bedeutenden Mittel, um einem nicht mehr zeitgemäßen Ausbildungsniveau der ArbeitnehmerInnen vorzubeugen und Mobilitätsprozesse in einem komplexeren und turbulenten Arbeitsmarkt begleitend zu unterstützen.

In diesem Rahmen haben die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber die gemeinsame Verantwortung, den Bedarf an Fähigkeiten und Wissen im Namen und auf Rechnung ihrer Mitglieder, aber auch im Namen des wirtschaftlichen und sozialen Allgemeinwohls festzustellen. Im Rahmen des sozialen Dialoges wird den Sozialpartnern eine zunehmend bedeutendere Rolle zugewiesen. Insbesondere haben sie die Aufgabe, die den von ihnen selbst auf der Grundlage interkonföderaler Abkommen eingerichteten interprofessionellen paritätischen Weiterbildungsfonds anvertrauten finanziellen Mittel zu verwalten.

Ziele der Studie

Ausgehend von diesen Betrachtungen ist es das Ziel dieser Studie, zu überprüfen, ob und in welchem Maße die Bildung der ArbeitnehmerInnen in den wichtigsten gesamtstaatlichen Kollektivverträgen Raum findet und ob diese gesamtstaatlichen Bestimmungen auf dezentraler Ebene (Betrieb und Gebiet) konkret durchgeführt werden. In dieser Hinsicht hat die Studie folgende Zielsetzungen:

- die Regelung des individuellen Rechts auf Bildung überprüfen (Recht auf Unterricht, Bildungsurlaub),
- den Zentralisierungs- und/oder Dezentralisierungsstand der Kollektivverträge in puncto Bildung überprüfen,
- die in den Kollektivverträgen enthaltenen Absichtserklärungen bzw. jene programmatischen Erklärungen, welche die Kollektivvertragsparteien de facto bei den Verhandlungen zur Bildung auf dezentraler Ebene leiten, überprüfen,
- die Finanzierungssysteme der Weiterbildungstätigkeiten analysieren,
- die Modalitäten und die ausgewählten Fristen für die Durchführung der Bildungsmaßnahmen untersuchen (Arbeitszeit, Kriterien zur Auswahl der ArbeitnehmerInnen usw.).

Untersuchte Sektoren

Insbesondere wurden die gesamtstaatlichen und territorialen Kollektivverträge folgender Sektoren untersucht: Gastgewerbe, Handel (Verteilung und Dienstleistungen), Bauwesen und einzelne Sparten des Handwerksbereichs (Holz und Metallverarbeitung).

Die Ergebnisse der Studie betreffen somit die Untersuchung der Bestimmungen der gesamtstaatlichen Kollektivverträge in Bezug auf die Bildung der ArbeitnehmerInnen und die Art und Weise, wie diese auf betrieblicher und/oder territorialer Ebene gefördert und umgesetzt werden.

4.2. NORMATIVER UND INSTITUTIONELLER RAHMEN

Die Entscheidungen hinsichtlich der Inhalte und der Methoden zur Abwicklung der Bildungsmaßnahmen sind traditionell den Unternehmen vorbehalten, auch wenn sich auf Grund verschiedener gesetzgeberischer Maßnahmen zumindest auf dem Papier eine zunehmend aktivere Rolle der Gewerkschaftsorganisationen abzeichnet.

In analytischer Hinsicht können diese gesetzgeberischen Maßnahmen in zwei große Kategorien unterteilt werden: In der ersten sind all jene Gesetze zusammengefasst, die auf irgendeine Weise ein Recht auf Bildung

verankern, die zweite beinhaltet alle Gesetze, die finanzielle Unterstützung für die Bildung vorschreiben.

4.2.1. Das Recht auf Bildung

Zu den Gesetzen, in denen ein Recht auf Bildung verankert ist, gehört in erster Linie das Arbeitnehmerstatut aus dem Jahr 1970 (Statuto dei Lavoratori) als Ergebnis der Gewerkschaftsbewegungen der sechziger Jahre, das das Recht auf Unterricht zu Gunsten der Arbeitnehmer vorschreibt.

Die 150 Stunden des Arbeitnehmerstatus

Es handelt sich dabei jedoch nicht um ein allgemeines Recht auf Bildung, das somit auch die Weiterbildung umfasst. Die 150 vom Statut (Gesetz Nr. 300/1970) und von den späteren gesamtstaatlichen Kollektivverträgen vorgesehenen Urlaubsstunden richten sich vorwiegend auf den Erwerb von Pflichtschulabschlüssen. Bezug wurde vor allem auf die arbeitenden Schüler genommen, deren Zahl damals in den großen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Norditalien sehr hoch war. Nach Abschluss dieser Epoche, in der Tausende von jungen ArbeitnehmerInnen die 150 Stunden bezahlten Urlaubs in Anspruch nahmen, wurde dieses Instrument immer weniger von den Arbeitern in der Industrie und zunehmend von den schwächeren Gruppen des Arbeitsmarkts, jungen Drop-Outs und eingewanderter ArbeitnehmerInnen genutzt.

Das Gesetz Nr. 53/2000

Erst 30 Jahre später wurde dank des Gesetzes Nr. 53/2000 über den Elternurlaub das Recht der ArbeitnehmerInnen nicht nur auf Urlaub zum Zweck des Abschlusses der Pflichtschule, der Matura und eines Universitätsstudiums, sondern auch für den Besuch eines Weiterbildungskurses, der nicht vom Arbeitgeber angeboten bzw. finanziert wird, anerkannt. Dieses Gesetz bezieht sich auf Freistellungen für Bildung, die nicht nur dem beruflichen Bedarf des Unternehmens in puncto Verbesserung des eingesetzten Humankapitals, sondern auch und vor allem beruflichen und/oder kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis, entsprechen. Im Art. 6 desselben Gesetzes ist zudem vorgeschrieben, dass die genauen Bestimmungen und Modalitäten zur effektiven Inanspruchnahme Rechts von den Kollektivverträgen durch die Vorgabe der Stundenzahl, der Kriterien für die Auswahl der ArbeitnehmerInnen, der Zeiten und der damit zusammenhängenden Entlohnungen festgelegt werden müssen.

4.2.2. Unterstützung der Bildung

1970 bis 2000 wurden verschiedene weitere gesetzgeberische Maßnahmen verabschiedet, die zwar kein Recht auf Bildung verankern, sich jedoch die finanzielle Unterstützung der Weiterbildung im Unternehmen zum Ziel setzen.

Zwischen Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre wird die Bildung infolge der Entlassung umfangreicher Arbeitnehmergruppen²⁰ aus den großen Fabriken und ihres Ersatzes durch junge ArbeitnehmerInnen mit durchschnittlich höherer Bildung zu einem wichtigen Instrument zur Unterstützung der Mobilitätsprozesse in einem zunehmend komplexeren Arbeitsmarkt.

Gesetz Nr. 236/1993

Das Gesetz 236/1993 wurde erlassen, um die Beschäftigung zu unterstützen und beinhaltet auch eine Finanzierung für Bildungsaktivitäten für in den Mobilitätslisten eingetragene ArbeitnehmerInnen.

Ab diesem Zeitpunkt wird den Sozialpartnern eine zunehmend bedeutendere Rolle bei der Verwaltung der für die Bildung bestimmten finanziellen Mittel zugewiesen. In kurzer Zeit erfolgte anhand der Erfahrungen mit der Umsetzung dieses Gesetzes über die Weiterbildung der Übergang von einer „positiven Stellungnahme“ der Parteien zur Festlegung von Prioritäten bei der Finanzierung der betriebsbezogenen Projekte zu einem „verbindlichen“ Abkommen zwischen den Parteien (siehe Art. 17 des Gesetzes 196/97). Bei den vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierten Bildungsmaßnahmen sind beide Sozialpartner an den Planungskreisen beteiligt.

Gesetz Nr. 338/2000

Die Sozialpartner, welche Vertragsverhandlungen über Bildung durchführen, werden heute mit der neuen Herausforderung im Hinblick auf die Verwaltung der interprofessionellen paritätischen Fonds konfrontiert, die infolge des Gesetzes Nr. 338/2000 eingerichtet wurden. Bei diesen Fonds für die Weiterbildung handelt es sich um von Vertretungsorganisationen durch das interkonföderale Abkommen vom 25.07.2001 geförderte Vereinigungen, die von den größten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf gesamtstaatlicher Ebene eingerichtet wurden.

Kurz gesagt, beinhaltete die Entstehung der interprofessionellen paritätischen Fonds die endgültige Ver-

²⁰ Vor allem der älteren und in kultureller sowie beruflicher Hinsicht schwächeren Personen.

pflichtung des Systems, sich Gedanken über die Rolle der Sozialpartner im Hinblick auf die Bildung der ArbeitnehmerInnen zu machen, wobei jedoch gesagt werden muss, dass alle oben erwähnten gesetzlichen Bestimmungen eine zunehmend aktivere Beteiligung der Akteure des sozialen Dialoges vorschreiben, und zwar sowohl bei der Bestimmung der Bildungsstrategien für die ArbeitnehmerInnen als auch bei deren konkreter Umsetzung.

Box: Paritätische interprofessionelle Bildungsfonds

Bei den gesamtstaatlichen paritätischen interprofessionellen Fonds für die Weiterbildung handelt es sich um von Vertretungsorganisationen der Sozialpartner geförderte Vereinsorganismen.

Paritätische berufsübergreifende Fonds können für jeden Wirtschaftssektor der Industrie, der Landwirtschaft, des Dienstleistungsbereichs und des Handwerks eingerichtet werden. Die interkonföderalen Abkommen können die Einrichtung von Fonds auch für andere Branchen sowie in deren Rahmen die Begründung einer eigenen Sektion für die Bildung von Führungskräften bestimmen.

Mit der Einrichtung der ersten zehn paritätischen interprofessionellen Fonds wurden die Vorgaben des Gesetzes 388/2000 verwirklicht. Dieses ermöglicht den Unternehmen, einen Anteil von 0,30% der an das NISF/INPS gezahlten Beiträge (die so genannten „Pflichtbeiträge gegen unfreiwillige Arbeitslosigkeit“) der Bildung der Mitarbeiter zukommen zu lassen. Die Arbeitgeber können vom NISF/INPS verlangen, den Beitrag in einen der paritätischen berufsübergreifenden Fonds abzuführen, mit denen die Bildungsaktivitäten für die ArbeitnehmerInnen der beteiligten Unternehmen finanziert werden.

Die Beteiligung am Fonds ist somit gebührenfrei und beinhaltet Kosten weder für die Unternehmen noch für die ArbeitnehmerInnen, sondern lediglich die Pflicht für das NISF/INPS, einen Teil der einkassierten Beiträge in berufsübergreifende Fonds einfließen zu lassen.

Bisher wurden folgende für einen Großteil der Unternehmer- und Arbeitnehmerwelt repräsentative Fonds eingerichtet und genehmigt:

- Fondo Artigianato Formazione – Fonds für die Weiterbildung in Handwerksbetrieben
- Fon.Coop – Fonds für die Weiterbildung in genossenschaftlichen Unternehmen
- Fondimpresa – Fonds für die Weiterbildung der Industriebetriebe (Confindustria/UnternehmerInnenverband)
- Fondo Dirigenti PMI – Fonds für die berufliche Weiterbildung von Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen
- Fondo Formazione PMI – Fonds für die Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen
- FONDIR. – Fonds für die Weiterbildung von Führungskräften im Tertiärsektor
- FOR.TE. – Fonds für die Weiterbildung im Tertiärsektor
- Fondirigenti – Fondirigenti Giuseppe Talliercio (Stiftung für die Weiterbildung von Managern in Industrieunternehmen)
- FON.TER. – Fonds für die Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen in Unternehmen des Tertiärsektors: Tourismus, Verteilung und Dienstleistungsgewerbe
- Fondoprofessionisti – Fonds für die Weiterbildung freiberuflich Tätiger/Selbstständiger
- Fond.E.R. - Fonds für die Weiterbildung in religiösen Körperschaften
- Fon.Ar.Com. - Fonds für die Weiterbildung in Sparten des Tertiärsektors, des Handwerks und der kleinen und mittleren Unternehmen
- For.Agri. - branchenbezogener Fonds für die berufliche Weiterbildung in der Landwirtschaft
- Fondazienda – Fonds für die Weiterbildung von leitenden Angestellten und Führungskräften in den Bereichen Handel-Tourismus-Dienstleistungen, Handwerk sowie kleinen und mittleren Unternehmen.

Die paritätischen interprofessionellen Fonds finanzieren betriebs-, branchen- und gebietsbezogene Bildungspläne, welche einzelne oder zusammengeschlossene Unternehmen für ihre Mitarbeiter verwirklichen wollen. Zusätzlich zur teilweisen oder vollständigen Finanzierung von betriebs-, branchen- und gebietsbezogenen Bildungsplänen können aufgrund der durch den Art. 48 des Gesetzes 289/02 eingeführten Änderungen mit den berufsübergreifenden Fonds auch individuelle Bildungspläne sowie weitere Vorbereitungsaktivitäten oder im Zusammenhang mit Bildungsinitiativen stehende Tätigkeiten finanziert werden.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik hat neben der Überprüfung und Kontrolle auch die strategische Aufgabe, die finanzierten Maßnahmen zu überwachen.

4.3. KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN UND WEITERBILDUNG

An diesem Punkt stellt sich die Frage, ob und wie die Kollektivverträge den Dialog zwischen den Sozialpartnern zum Thema Bildung ermöglichen. Dank des konzertativen, durch die im vorhergehenden Kapitel erwähnten gesetzlichen Maßnahmen geförderten Ansatzes konnten die Anlässe für bilaterale und trilaterale Vergleiche zur Analyse des Berufsbedarfs, zur Feststellung der Bildungsbereiche und zur Festlegung von Kriterien zur Verteilung der öffentlichen, gesamtstaatlichen und europäischen Gelder vervielfacht werden. Prinzipiell beeinträchtigten diese Gesetze die Rolle der Kollektivverträge nicht, sondern sorgten sogar dafür, dass die Kollektivverträge eine wesentliche Voraussetzung für die Zuweisung der Mittel zur Verwirklichung von Weiterbildungsmaßnahmen darstellen.

Mit anderen Worten strebten die Gewerkschaftsorganisationen seit jeher Gesetzesnovellen an, obwohl es ihnen nicht immer gelang, die jeweiligen Möglichkeiten vollkommen auszuschöpfen und effektiv an den Arbeitsplätzen in die Tat umzusetzen. Seit vielen Jahren ist in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen (GKV) das Recht auf Weiterbildung verankert, obwohl für die operativen Entscheidungen hinsichtlich der durchzuführenden Bildungsmaßnahmen auf betriebliche und/oder territoriale Ebene verwiesen wird. Den Vertragsverhandlungen

der zweiten Ebene fiel es nämlich zu, die Kriterien zur Bestimmung der Zielpersonen, der Fristen und der individuellen Kosten der Bildung sowie der Auswirkungen in puncto Änderung der Berufsbilder, der Einstufung und der Karriere festzulegen.

Das italienische Kollektivvertragssystem

Das Vertragssystem laut Definition im interkonföderalen Abkommen aus dem Jahr 1993 (Protokoll Juli '93) gliedert sich auf zwei Ebenen: den gesamtstaatlichen Branchenkollektivvertrag und den dezentralen Vertrag. Die dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen können sich, je nach den bereits in den verschiedenen Branchen herrschenden Praktiken, gemäß dem Abkommen aus dem Jahr 1993 auf betrieblicher oder territorialer Ebene entfalten.

Dieses Abkommen betont außerdem das Prinzip der Spezialisierung der Ebenen: Ein auf gesamtstaatlicher Ebene verhandeltes Thema kann nicht erneut auf dezentraler Ebene verhandelt werden, außer die gesamtstaatliche Vorschrift verweist hierfür ausdrücklich auf die dezentrale Vertragsverhandlung. Mit anderen Worten überlässt das interkonföderale Abkommen den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen die Festlegung der so genannten Verweisungsbestimmungen bzw. der Inhalte, die Verhandlungsgegenstand auf dezentraler Ebene sein können.

Nach dieser kurzen Übersicht über das italienische Verhandlungssystem kommt spontan die Frage auf, wie viele ArbeitnehmerInnen von einer zweiten Vertragsebene abgedeckt sind, unabhängig davon, ob es sich dabei um territoriale oder betriebliche Verträge handelt. Diesbezüglich ist das Konzept des kollektivvertraglichen Deckungsgrades einzuführen, das heißt der Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die durch die Ergänzungsverhandlung (betrieblich und/oder territorial) abgedeckt sind. Es handelt sich somit um einen Indikator, der für die Vertretungsorganisationen von großem Interesse ist, da er den Anteil der ArbeitnehmerInnen bestimmt, für die zu den Bestimmungen der gesamtstaatlichen Lohnverhandlung auch die betrieblichen und/oder territorialen Verträge hinzukommen. Die große Einschränkung des Abkommens vom Juli 1993 besteht darin, dass die betriebliche Vertragsverhandlung nicht verpflichtend eingeführt wurde, aber für die diese Untersuchung betreffenden Sektoren ist von den jeweiligen branchenspezifischen gesamtstaatlichen Kollektivverträgen auch ein territorialer Ergänzungsvertrag vorgesehen. Aus diesem Grund sind alle studiengegenständlichen ArbeitnehmerInnen von einem territorialen Ergänzungsvertrag betroffen, und zwar im Hinblick auf all jene Themen, die in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen festgelegt sind, und darunter fällt möglicherweise auch die Bildung.

4.3.1. Weiterbildung in den Kollektivverträgen auf gesamtstaatlicher Ebene

Die Untersuchung der von den Parteien in den GKV abgegebenen Absichtserklärungen, die dazu dienen, die Parteien bei den detaillierten Verhandlungen zum Thema Bildung auf dezentraler Ebene zu leiten, ermöglicht das bessere Verständnis der strategischen Rolle, welche die Parteien der Weiterbildung in jedem Sektor beizumessen. Interessant ist somit auch zu begreifen, ob und wie die GKV die Gesetze über das Recht auf Bildung umgesetzt haben (Gesetz Nr. 300/1970 und Gesetz Nr. 53/2000), auch wenn es im Endeffekt – wie bereits zuvor gesagt – der betrieblichen und/oder territorialen Ergänzungsverhandlung zukommt, dafür zu sorgen, dass dieses Recht am Arbeitsplatz geltend gemacht werden kann.

GKV Tertiärsektor

Im GKV für den Tertiärsektor, für die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe wird die Weiterbildung als wichtiges Instrument gesehen, um zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der Arbeitnehmer²¹ beizutragen und dementsprechend auch als geeignetes Mittel, um die Qualität der den Kunden gebotenen Dienstleistungen zu erhöhen. Mit diesem Vertrag wird der Bildung außerdem auch das Ziel zugewiesen, die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die auf Grund ihres Alters Integrationsschwierigkeiten haben, sowie von berufstätigen Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub²² zu fördern.

In Ermangelung von betrieblichen und/oder territorialen Vereinbarungen zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub (gemäß Gesetz 53/2000) setzt der gesamtstaatliche Vertrag folgende Regelung fest: Den ArbeitnehmerInnen, die seit mindestens fünf Jahren im selben Betrieb beschäftigt sind, steht ein Bildungsurlaub von maximal 11 Monaten zu. Dieser kann auch aufgeteilt genutzt werden und bezieht sich auf den gesamten Zeitraum der Erwerbstätigkeit. Diese Freistellung kann für den Abschluss der Pflichtschule, der Matura und/oder eines Universitätsstudiums genutzt werden. Weiters kann der Bildungsurlaub auch für den Besuch eines Weiterbildungskurses beantragt werden, der nicht vom Arbeitgeber angeboten bzw. finanziert wird. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat während des Bildungsurlaub das Recht auf Arbeitsplatz-erhaltung, jedoch wird dieser Zeitraum nicht entlohnt. Die ArbeitnehmerInnen, die den Bildungsurlaub gleichzeitig in Anspruch nehmen können, dürfen 1% der gesamten Belegschaft nicht überschreiten. In Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitern darf nur ein/e einzige/r Arbeitnehmer/in den Bildungsurlaub in Anspruch nehmen²³.

Der gesamtstaatliche Kollektivvertrag enthält zudem spezifische Bestimmungen zu Gunsten der leitenden An-

²¹ Art. 153 – Bildungsförderung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Unternehmen des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes (Einheitstext vom 01.07.2004).

²² Art. 6 – Themen der territorialen Ebene – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Unternehmen des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes (Einheitstext vom 01.07.2004)

²³ Art. 154 GKV Tertiärsektor, Verteilung und Dienstleistungsgewerbe vom 02.07.2004 (Einheitstext)

gestellten. Insbesondere wird festgelegt, dass die vom Unternehmen gewählten Tage für die Bildung zu dessen Lasten gehen und als Arbeitstage zu berücksichtigen sind, wohingegen die vom leitenden Angestellten gewählten Tage zu dessen Lasten gehen²⁴.

GKV Tourismus

Im Vorwort zum GKV Tourismus vom 22.01.1999 verpflichten sich die Parteien gemeinschaftlich, von den zuständigen öffentlichen Einrichtungen verstärkte Aufmerksamkeit gegenüber den Bildungsinstrumenten für den Sektor zu verlangen, um die zentrale Rolle der Arbeit bei der Verwirklichung und Erbringung des Tourismusdienstes zu betonen²⁵. Der GKV im Bereich Tourismus legt außerdem eine Verbindung zwischen der Laufbahnenentwicklung und der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an Bildungsinitiativen fest. Es handelt sich jedenfalls um ein individuelles Recht, das ausdrücklich nicht allen ArbeitnehmerInnen, sondern lediglich der Kategorie der leitenden Angestellten²⁶ vorbehalten ist. Die wichtigen Ziele, welche die Sozialpartner der Weiterbildung beimesen, werden auch anhand der Untersuchung der Aufgaben deutlich, die der GKV der territorialen bilateralen Körperschaft zuweist. Darunter sticht in erster Linie das Ziel hervor, die besten Maßnahmen auf lokaler Ebene zu fördern und zu verwalten, damit von den zuständigen Stellen Studienkurse eingerichtet werden, welche die Zielsetzung eines Beitrags zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der ArbeitnehmerInnen gewährleisten und den Erwerb höherer beruflicher Werte begünstigen²⁷.

Hinsichtlich der Bildungsförderung wird im Art. 116 des GKV Tourismus (22.01.1999) festgelegt, dass „die ArbeitnehmerInnen bezahlte Freistellungen für maximal 150 Stunden pro Person in einem Zeitraum von drei Jahren und begrenzt auf eine Gesamtstundenanzahl für alle Beschäftigten der Produktionsniederlassung beantragen können, wobei diese Gesamtstundenanzahl zu Beginn jedes Dreijahreszeitraums durch die Multiplikation der 150 Stunden mit einem Faktor entsprechend einem Zehntel der Gesamtzahl der in der Produktionsniederlassung zu diesem Zeitpunkt beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu ermitteln ist. Maximal 2% der Belegschaft können sich gleichzeitig von der Produktionsniederlassung entfernen, um Bildungskurse zu besuchen. In jeder Produktionsniederlassung und in deren Rahmen in jeder Abteilung muss jedenfalls die Abwicklung der normalen Tätigkeit garantiert sein. Wenn die Zahl der Antragsteller den jährlichen Durchschnitt der Gesamtstundenanzahl pro Dreijahreszeitraum überschreitet, reduziert die Geschäftsleitung im Einverständnis mit der gegebenenfalls bestehenden Gewerkschaftsvertretung proportional die individuellen Rechte am Gesamtstundenkonto auf der Grundlage von objektiven Kriterien (Alter, Betriebszugehörigkeit, Eigenschaften der Bildungskurse), um die Mitarbeiter zu ermitteln, welche die Freistellungen in Anspruch nehmen dürfen, sowie die entsprechende Anzahl an Stunden, die jedem zugewiesen werden kann. Genauso wie im Tertiärsektor gelten die Vorschriften dieses Artikels nicht für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

GKV Bauhandwerk

Mit dem GKV Bauhandwerk bestätigen die vertragsschließenden Organisationen die Notwendigkeit, die berufliche Ausbildung als wesentliches Mittel für die Heranbildung von Fachkräften im Bauhandwerk zu fördern, um deren fachliche Fähigkeiten auszubauen oder zu perfektionieren und um ihre Leistung in der Produktion zu erhöhen. Die Weiterbildungsaktivitäten laut Art. 40 GKV richten sich nicht ausschließlich an Arbeitslose, ArbeitnehmerInnen in den Mobilitätslisten oder junge Lehrlinge (externe Bildung), sondern auch an bereits bei Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter (Weiterbildung). Die Teilnehmer, welche die Berufsbildungskurse erfolgreich absolviert haben, bekommen einen entsprechenden Nachweis mit der Angabe des besuchten Kurses und des erfolgreichen Bestehens der Abschlussprüfungen sowie ein persönliches Bescheinigungsbuch über die Bildungsguthaben²⁸.

Im Hinblick auf die Bildungsförderung und um zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der ArbeitnehmerInnen im Bauwesen beizutragen, können die Unternehmen den ArbeitnehmerInnen, die nicht von einer Probezeit betroffen sind und die Studienkurse im Rahmen der Schulordnung bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Einrichtungen besuchen wollen, bezahlten Urlaub bewilligen. Diese Kurse müssen mindestens eine Dauer von 300 effektiven Lehrstunden aufweisen. Der/die Arbeitnehmer/in kann entlohnten Urlaub für

²⁴ Art. 105 GKV Tertiärsektor, Verteilung und Dienstleistungsgewerbe vom 02.07.2004 (Einheitstext)

²⁵ Vorwort zum gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Beschäftigte bei Unternehmen im Tourismus vom 22. Jänner 1999 – Protokoll über die Berufsbildung und institutionelle Beziehungen

²⁶ „Zur Aufwertung des professionellen Beitrags der leitenden Eingestellten, um deren Beteiligung an Geschäftsführungsprozessen im Lauf der Zeit beizubehalten und weiterzuentwickeln, werden Bildungs- und Fortbildungsprogramme vereinbart“, Art. 128 – BILDUNG UND WEITERBILDUNG – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Unternehmen im Tourismus vom 22. Jänner 1999

²⁷ Art. 18 – territoriale bilaterale Körperschaften – GKV Tourismus vom 22.01.1999)

²⁸ Art. 40 – Berufsbildung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben und kleinen bis mittleren Unternehmen im Baugewerbe und verwandten Gewerbebereichen vom 01.10.2004

maximal 150 Stunden in einem Dreijahreszeitraum beantragen, die auch in nur einem Jahr in Anspruch genommen werden können²⁹.

Dieser GKV schreibt zudem vor, dass dem/der Arbeiter/in, der/die nicht von einer Probezeit betroffen ist und einen entsprechenden Antrag stellt, in Übereinstimmung mit dem technisch-organisatorischen Bedürfnissen des Unternehmens und nur einmal pro Jahr eine nicht entlohnte Wartezeit in Höhe von maximal 4 Wochen hintereinander aus Studiengründen, familiären oder persönlichen Gründen bewilligt werden kann, wobei das Dienstalter in diesem Zeitraum in keiner Hinsicht erhöht wird³⁰.

GKV Metall verarbeitendes Handwerk

Mit dem GKV für ArbeitnehmerInnen von Handwerksbetrieben im Metall verarbeitenden Gewerbe legen die Parteien als gemeinsame Zielsetzung die Überprüfung der konkreten Möglichkeiten zur Erweiterung der Beschäftigungsgrundlage und der Möglichkeit fest, eventuelle Initiativen für die Einstellung und Umschulung von ArbeitnehmerInnen hinsichtlich einer neuen Zusammensetzung des Arbeitsmarkts umzusetzen³¹.

Im selben GKV wird festgelegt, dass ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung zusätzlich zur Bezahlung der Entlohnung an Fehltagen auf Grund von Prüfungen auch bezahlter Urlaub in Höhe von 20 Stunden pro Jahr bewilligt werden kann³².

Was die Bildungsförderung anbelangt, legt der GKV für das Metall verarbeitende Handwerk fest, dass den ArbeitnehmerInnen in Handwerksbetrieben mit mindestens 5 Mitarbeitern eine Anzahl an entlohten Stunden zur Verfügung gestellt werden muss, die auf betrieblicher Ebene im Dreijahreszeitraum zu zählen sind und 10 Stunden pro Jahr für jeden anspruchsberechtigten Arbeitnehmer entspricht. Diese Stundenbank wird eingerichtet, um jedem Arbeitnehmer zu ermöglichen, Studienkurse in öffentlichen oder staatlich anerkannten Einrichtungen zu besuchen. Zu diesem Zweck kann jede/r Arbeitnehmer/in maximal 150 entlohnte Stunden alle 3 Jahre, auch in nur einem Jahr, in Anspruch nehmen, bis die Stundenbank des Unternehmens erschöpft ist, vorausgesetzt, der Kurs, an dem der/die Arbeitnehmer/in teilnehmen will, weist mindestens doppelt so viele Stunden wie die als entlohnter Urlaub beantragten Stunden auf. Den entlohten Urlaub kann in Betrieben mit 5 bis 9 Mitarbeitern nur ein/e Arbeitnehmer/in pro Dreijahreszeitraum in Anspruch nehmen. In Betrieben mit 10 bis 14 Mitarbeitern sind es zwei ArbeitnehmerInnen, in Betrieben mit 15 bis 19 Mitarbeitern drei und so weiter, jeweils ein Mitarbeiter mehr pro fünf Mitarbeiter³³.

GKV Holz und Einrichtung

Der GKV für die Mitarbeiter von Unternehmen im Holz- und Einrichtungshandwerk sieht die Einrichtung gesamtstaatlicher und territorialer branchenspezifischer Beobachtungsstellen vor, deren Aufgaben ausdrücklich auch die Evaluierung und Ausarbeitung von Projekten zur Verbesserung der Qualifikation und Berufsbildung der ArbeitnehmerInnen des Sektors beinhalten³⁴.

In diesem Vertrag ist auch festgelegt, dass die ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung, die bei ordentlichen Studienkursen an staatlichen, gleichgestellten oder staatlich anerkannten und jedenfalls zur Erteilung staatlich anerkannter Studientitel ermächtigten Grundschulen, Oberschulen, Berufsbildungsschulen eingetragen sind und dort ordnungsgemäße Studienkurse besuchen, das Recht auf Arbeitszeiten haben, die ihnen den Besuch der Kurse und die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern und nicht verpflichtet sind, Überstunden zu leisten oder während der wöchentlichen Ruhetage zu arbeiten. Die ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung, einschließlich der StudentInnen, die Prüfungen absolvieren müssen, haben das Recht auf die Inanspruchnahme von bezahlten freien Tagen³⁵.

Im Hinblick auf die Bildungsförderung und um zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der ArbeitnehmerInnen beizutragen, können die Unternehmen den ArbeitnehmerInnen, die nicht von einer Probezeit betroffen sind und die Studienkurse im Rahmen der Schulordnung bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Ein-

²⁹ Art. 86 – Bildungsförderung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben und kleinen bis mittleren Unternehmen im Baugewerbe und verwandten Gewerbebereichen vom 01.10.2004

³⁰ Art. 30 - Wartestand – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben und kleinen bis mittleren Unternehmen im Baugewerbe und verwandten Gewerbebereichen vom 01.10.2004

³¹ Art. 1 – Teil 1 – Regelung des Arbeitsmarkts – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben im Bereich Metallverarbeitung und Anlagenbau vom 27.11.1997

³² Art. 10 – ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben im Bereich Metallverarbeitung und Anlagenbau vom 27.11.1997

³³ Art. 11 – Bildungsförderung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben im Bereich Metallverarbeitung und Anlagenbau vom 27.11.1997

³⁴ Art. 2 – Systeme der Gewerkschaftsbeziehungen – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben in den Bereichen Holz, Einrichtung und Forstarbeit vom 15.12.1997

³⁵ Art. 10 – ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben in den Bereichen Holz, Einrichtung und Forstarbeit vom 15.12.1997

richtungen besuchen wollen, bezahlten Urlaub bewilligen. Diese Vorschriften gelten für Unternehmen mit mehr als 5 Mitarbeitern und zu diesem Zweck wird eine Anzahl an entlohnten Stunden zur Verfügung gestellt, die auf betrieblicher Ebene im Dreijahreszeitraum gezählt werden und 10 Stunden pro Jahr pro Mitarbeiter entspricht. Der/die Arbeitnehmer/in kann maximal 150 entlohnte Stunden in einem Dreijahreszeitraum, auch in nur einem Jahr, in Anspruch nehmen, vorausgesetzt, der Kurs, an dem der/die Arbeitnehmer/in teilnehmen will, weist mindestens doppelt so viele Stunden wie die als entlohnter Urlaub beantragten Stunden auf. Den entlohnten Urlaub kann in Betrieben bis zu 10 Mitarbeitern nicht von mehreren ArbeitnehmerInnen gleichzeitig in Anspruch genommen werden. In Betrieben mit 11 bis 25 Mitarbeitern sind es zwei ArbeitnehmerInnen, in Betrieben mit über 25 Mitarbeitern drei. Für die ArbeitnehmerInnen, die Kurse zur Absolvierung der Pflichtschule besuchen, sind 200 Stunden pro Kopf vorgesehen³⁶.

Tabelle 2: Bildungsregelungen gesamtstaatlicher Kollektivverträge

Sektor/Vertrag	Absichtserklärung	Recht auf Bildung
GKV Tertiärsektor: Einheitsvertrag vom 02.07.2004	Bildung als Instrument, um: <ul style="list-style-type: none"> zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der ArbeitnehmerInnen beizutragen (Art. 153) die Qualität der Dienstleistungen zu erhöhen die Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen mit Integrationsschwierigkeiten zu fördern (Alter oder Mutterschaftsurlaub) – (Art. 6) 	Bildungsurlaub für ArbeitnehmerInnen, die seit mindestens 5 Jahren im selben Betrieb arbeiten, für höchstens 11 Monate, nacheinander oder aufgeteilt, bezogen auf den gesamten Zeitraum der Erwerbstätigkeit. Der Arbeitsplatz wird erhalten, doch besteht kein Anrecht auf Entlohnung. Vorschrift nur für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern gültig (Art. 154). Besondere Bestimmungen zu Gunsten der leitenden Angestellten: Vom Unternehmen ausgewählte Bildungsmaßnahmen werden auch von diesem finanziert und der leitende Angestellte wird entlohnt. Dies gilt nicht, wenn die Entscheidungen vom Angestellten getroffen werden (Art. 105).
GKV Tourismus: Protokoll über die Berufsbildung und institutionelle Beziehungen vom 22.01.1999	Schwerpunkt auf Bildungsinstrumenten, um die zentrale Rolle der Arbeit bei der Erbringung der Dienstleistungen im Tourismus zu betonen (Vorwort zum GKV). Bildung zur kulturellen und beruflichen Verbesserung der ArbeitnehmerInnen (Art. 18).	In Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern bezahlte Freistellungen für maximal 150 Stunden pro Person in 3 Jahren (Art. 116). Für leitende Angestellte Verknüpfung zwischen Laufbahntwicklung und Bildungsbeteiligung (Art. 128).
GKV Bauhandwerk: GKV vom 01.10.2004	Berufsbildung als Mittel für: <ul style="list-style-type: none"> die Heranbildung von Fachkräften und fachlichen Fähigkeiten (Art. 40) die Erhöhung der Leistung in der Produktion (Art. 40) die kulturelle und berufliche Verbesserung (Art. 86). 	Bezahlte Freistellungen für maximal 150 Stunden in einem Dreijahreszeitraum für ArbeitnehmerInnen, die nicht von einer Probezeit betroffen sind, für Studienkurse mit einer Dauer von über 300 Stunden im Rahmen der schulischen Ordnung und an öffentlichen Instituten (Art. 86). Arbeiter, die nicht von einer Probezeit betroffen sind, können einmal pro Jahr einen Antrag auf nicht entlohnte Wartezeit für mindestens 4 Wochen hintereinander stellen (Art. 30). Bildung für Arbeitslose, ArbeitnehmerInnen in den Mobilitätslisten, Lehrlinge und bereits bei Unternehmen beschäftigtem Personal. Vorgesehen ist die Ausstellung eines Nachweises und des persönlichen Bescheinigungsbuchs der Bildungsguthaben (Art. 40).
GKV Metallverarbeitendes Handwerk: GKV vom 27.11.1997	Ziel der Bildung: <ul style="list-style-type: none"> Erweiterung der Beschäftigungsgrundlage (Art. 1) Durchführen von Initiativen zur Einstellung und Umschulung von ArbeitnehmerInnen zur Neuzusammensetzung des Arbeitsmarkts (Art. 1) 	ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung werden für die Fehltag auf Grund von Prüfungen entlohnt und können bezahlten Urlaub von 20 Stunden pro Jahr in Anspruch nehmen (Art. 10). 150 Stunden in 3 Jahren entlohnter Urlaub, wenn der Weiterbildungskurs mindestens 300 Stunden dauert (Art. 11).

³⁶ Art. 11 - Bildungsförderung – Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag für Beschäftigte von Handwerksbetrieben in den Bereichen Holz, Einrichtung und Forstarbeit vom 15.12.1997

Sektor/Vertrag	Absichtserklärung	Recht auf Bildung
GKV Holz- und Einrichtungs-handwerk: GKV vom 15.12.1997	Einrichtung gesamtstaatlicher und territorialer branchenspezifischer Beobachtungsstellen, um Projekte zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation und Berufsbildung zu evaluieren und auszuarbeiten (Art. 2). Kulturelle und berufliche Verbesserung der ArbeitnehmerInnen (Art. 11).	Für ArbeitnehmerInnen in der Weiterbildung: <ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Arbeitszeiten, welche den Besuch von Kursen und die Vorbereitung auf Prüfungen erleichtern (Art. 10) • Überstunden oder Arbeit während der wöchentlichen Ruhetage sind nicht obligatorisch (Art. 10) • Recht auf entlohnte freie Tage, um Prüfungen zu absolvieren (Art. 10) In Unternehmen mit mehr als 5 Mitarbeitern können den ArbeitnehmerInnen, die nicht von einer Probezeit betroffen sind, maximal 150 Stunden in einem Dreijahreszeitraum zum Besuch von Studienkursen innerhalb der schulischen Ordnung an öffentlichen Instituten bewilligt werden (Art. 11).

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL, Stand Jänner 08.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann ausgesagt werden, dass die Voraussetzungen für Verhandlungen zur Entwicklung einer Unternehmens- und Gewerkschaftskultur zum Thema Bildung in allen untersuchten Sektoren bestehen. Grundsätzlich sind sich die Sozialpartner praktisch in allen untersuchten gesamtstaatlichen Kollektivverträgen dahin gehend einig, dass der Bildung eine strategische Bedeutung zukommt.

Die gesamtstaatliche Kollektivvertragsverhandlung misst der Bildung das Ziel bei, den Ausbildungsstand der Beschäftigten zu verbessern, das Angebot an beruflicher Leistung den Anforderungen der Unternehmen anzupassen und das betriebliche Wettbewerbsniveau zu optimieren. Zur Verwirklichung dieser Ziele verweisen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge auf den regionalen und betrieblichen Vergleich.

4.3.2. Vertragsverhandlungen zur Bildung in den Südtiroler Unternehmen

Das vorherrschende Profil der Ausbildungstätigkeit im Unternehmen ist bekanntermaßen noch häufig in Form von Tutoring und der Praxis „Learning by doing“ verankert, wenn auch die betrieblichen Ausbildungsinitiativen eine gewisse Rolle spielen.

Im Rahmen der Abkommen zwischen den Sozialpartnern, welche die Bildungspläne im Unternehmen begleiten, kann unterschieden werden zwischen: Betriebsabkommen, d. h. von mindestens einem Arbeitnehmervertreter und seiner Gegenseite abgefasste und unterzeichnete Dokumente; positive Stellungnahmen seitens der Arbeitnehmervertreter auf Antrag des Unternehmens über die Zweckmäßigkeit der durchzuführenden Bildungsmaßnahmen; Einwilligungen, die zwar die gleichen Eigenschaften aufweisen wie die Stellungnahmen, jedoch auf die Einwilligung zur Durchführung der Maßnahmen ohne diesbezügliche Betrachtungen beschränkt sind.

Vertragssysteme

Das mit dem Abkommen von 1993 festgelegten gesamtstaatlichen Vertragssystem legt fest, dass lediglich in Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern (30 MitarbeiterInnen im Handel) Betriebsabkommen abgeschlossen werden können. Für die anderen Unternehmen wird auf die territoriale Kollektivverhandlung verwiesen. Obwohl es in Südtirol nur wenige Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern gibt, geht aus den Daten über die betrieblichen Vertragsverhandlungen hervor, dass das Thema Bildung in den Kreis der strategischen Angelegenheiten aufgenommen wurde. Immer mehr Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern schlossen in den letzten 10 Jahren mindestens einen betrieblichen Vertrag über die Weiterbildung ab (Aspiag, Acciaierie Valbruna, Metro, Mila, Leitner, Vog usw.).

Betriebliche Vertragsverhandlung und Weiterbildung

Im Hinblick auf die formalisierte Verhandlung zum Thema ist zu sagen, dass es sich in vielen Fällen im Wesentlichen nur um allgemeine Verpflichtungen handelt, welche die Unternehmen bezüglich der Ausbildung des Personals übernehmen. Verweise auf Fristen, beteiligte Personen und Bildungsinhalte sind nicht enthalten (Speedline 26.07.2000; Leitner 07.02.2000). In anderen Fällen dagegen erfolgt vor der Bildungsinitiative eine Aussprache zwischen Unternehmen und EGV/RSU, um den Bildungsbedarf und die betroffenen Berufsfiguren zu ermitteln (Acciaierie Valbruna 16.03.2001). Mit dem Vertrag der Coin-Gruppe vom 22.02.1999 formalisierten die Parteien drei Wochen Tutoring bei Vertriebstätigkeiten (oder bei Tätigkeiten zur Ausstattung der Verkaufsstelle), die zu weiteren zwei Wochen theoretischer Ausbildung hinzukommen.

Der Vertrag Metro vom 22.01.1999 bezieht sich im Wesentlichen auf eine Fach- und Managerausbildung, um jedem Verantwortlichen die zur optimalen Ausübung seiner Rolle erforderlichen operativen Instrumente zu liefern. Mit derselben Vereinbarung wurden zudem eine Bildungsinitiative zu den neuen technologischen Instrumenten sowie die Förderung einer gemeinsamen Weiterbildung von Führungskräften im Lager und Mitgliedern der EGV/RSU mit dem Ziel, eine beiden Parteien gemeinsame Sprache zu prägen, beschlossen. Der

Vertrag der Rinascente-Gruppe vom 10.04.1996 (auch für den Geschäftsbereich Upim gültig) legt ein interdisziplinäres Bildungsprogramm fest, um die ArbeitnehmerInnen in die Lage zu versetzen, Veränderungsprozesse gewappnet in Angriff zu nehmen. Die Inhalte sind je nach Position differenziert abgestuft und betreffen: Techniken in puncto Beziehungsmanagement und Verhältnis zu den Kunden, fachliche Grundbegriffe für Verkauf und Service, Merchandising, Anweisungen für die Materialbeschaffung, Anwendung und Einsatz von EDV-Instrumenten, technologische Innovation und deren Auswirkungen auf die operativen Verfahren, Waren- und Produktkunde, Grundbegriffe zur sozialen Gesetzgebung, vertragliche Rechte und Pflichten, Buchhaltung und Verwaltung.

Zusammenfassender Kommentar

Abgesehen von einigen oben genannten besten Praktiken geht aus der Untersuchung der abgeschlossenen Verträge hervor, dass die Unterzeichnung eines Abkommens von der Gewerkschaft manchmal lediglich als Gewähr für die Forderungen des Unternehmens gesehen wird. Die Sozialpartner scheinen sich darüber einig zu sein, dass die Bildung notwendig sei, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu garantieren, wobei das Abkommen hinsichtlich der Grundsätze jedoch nicht in eine Verhandlung zu den operativen Aspekten umgesetzt wird. Die Untersuchung zeigt, dass die Vertragsverhandlung in Bezug auf andere Aspekte, d.h. solche, die spezifisch die Nachfrage nach Bildung seitens der ArbeitnehmerInnen betreffen, weiterhin eine insgesamt schwache Rolle spielt. In den meisten Fällen hat das Unternehmen nämlich weiterhin die ausschließliche Kontrolle der Bildungstätigkeiten, ohne Zugeständnisse in puncto Beschäftigungsfähigkeit und Laufbahnentwicklung der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu machen. Die Gewerkschaften werden oft über die geplanten Bildungstätigkeiten unterrichtet, aber vor allem das Unternehmen entscheidet, wer, wie und wann weitergebildet wird.

4.3.3. Territoriale Kollektivvertragsverhandlungen über die Bildung und Rolle der bilateralen Körperschaften

Wie zuvor erwähnt, messen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge der Weiterbildung das Ziel bei, den Ausbildungsstand der Beschäftigten zu verbessern, das Angebot an beruflicher Leistung den Anforderungen der Unternehmen anzupassen und das betriebliche Wettbewerbsniveau zu optimieren. Zur Verwirklichung dieser Ziele verweisen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge auf den regionalen und/oder betrieblichen Vergleich.

Auf Grund der geringen Größenstruktur der Südtiroler Unternehmen gibt es nur wenige Betriebe, in denen Betriebsabkommen abgeschlossen werden können. Es käme somit der territorialen Kollektivvertragsverhandlung zu, die Regeln und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Rechts auf Weiterbildung festzulegen.

Im Bauhandwerk, das durch viele kleine Betriebe gekennzeichnet ist, erfolgt die dezentrale Vertragsverhandlung auf Landesebene. In Südtirol trägt der Landesergänzungsvertrag für das Bauhandwerk vom 16.12.2002 wirkungsvoll dazu bei, die Rechte laut Gesetzgebung (Gesetz Nr. 53/2000) zur Weiterbildung am Arbeitsplatz geltend machen zu können.

Recht auf Bildung im Landesabkommen für das Bauhandwerk

Mit diesem Abkommen wird nämlich Folgendes festgelegt: Jeder ordnungsgemäß bei der Bauarbeiterkasse eingetragene Arbeitnehmer hat Anrecht auf Ausbildungsstunden, in Abhängigkeit von den bei ein und demselben Arbeitgeber – auch mit Unterbrechungen – gearbeiteten Stunden. Der Arbeiter erwirbt je 60 tatsächlich gearbeitete Stunden (...) Anspruch auf eine Ausbildungsstunde. (...) In jedem Fall können die Ausbildungsstunden nicht mehr als 20 Stunden pro Kalenderjahr betragen. Die Ausbildungsstunden gehen zu 50% (maximal 10 Stunden) zu Lasten des Arbeitgebers und zu 50% (max. 10 Stunden) zu Lasten des Arbeitnehmers, der zu diesem Zweck auf seinen Urlaub, auf abgeschaffte Feiertage, auf Ausgleichsstunden und/oder auf bezahlte Freistellungen zurückgreifen muss (Art. 7 des Landesabkommens für das Bauhandwerk vom 16.12.2002).

Absichtserklärungen

In Übereinstimmung mit den Vorschriften der jeweiligen gesamtstaatlichen Kollektivverträge heben die in Südtirol im Tertiärsektor (24.06.2003)³⁷, im Tourismus (19.07.2003)³⁸ und im Bauhandwerk (16.12.2002) ab-

³⁷ Mit dem Südtiroler Landesvertrag für die Beschäftigten im Tertiärsektor, in der Verteilung und im Dienstleistungsgewerbe (24.06.2003) vereinbaren die Parteien die verstärkte Förderung beruflicher Dienstleistungen im Tertiärsektor sowie Investitionen in die Weiterbildung der Arbeitskräfte.

³⁸ Mit dem Vertrag im Tourismus (19.07.2003) vereinbaren die Parteien, dass sich die Unternehmen zur Durchführung von Weiterbildungsprogrammen auf den berufsübergreifenden Fonds für die Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Handel, Tourismus und Dienstleistungen (For.Te) beziehen müssen.

geschlossenen Ergänzungsabkommen die Bedeutung hervor, welche die Parteien der Weiterbildung beimessen. Es handelt sich jedoch um „Absichtserklärungen“, die in den soeben genannten Sektoren (Handel, Tourismus und Bauwesen) Durchführung in den unterschiedlichen Bildungstätigkeiten der bilateralen Körperschaften finden. Diese sind Vereinigungen ohne Gewinnabsichten von Unternehmerorganisationen und Arbeitnehmergewerkschaften. Ihre Tätigkeit ist in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen geregelt, und in den Verträgen wird vorgeschrieben, dass ein Teil der Entlohnungen den jeweiligen bilateralen Körperschaften (in der Region oder im Land) zukommt.

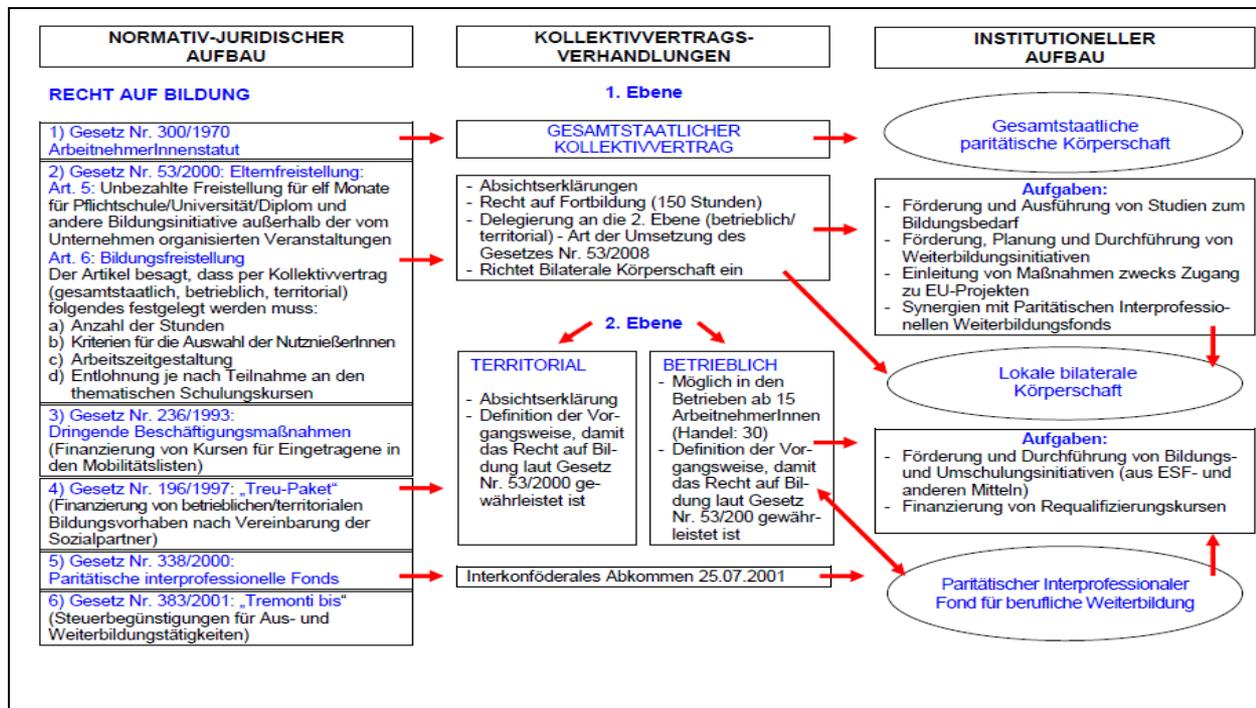
Territoriale bilaterale Körperschaften

Die Aufgaben der bilateralen Körperschaften sind vertragsabhängig unterschiedlich und stets mit den spezifischen Bedürfnissen des jeweiligen Sektors verbunden. In den Bereichen, in denen die bilateralen Körperschaften das Management der Bildung übernehmen, werden gemeinsame Bildungsinitiativen für Manager, leitende Angestellten³⁹ und ArbeitnehmerInnen organisiert. Insbesondere sind diese Initiativen im Bauwesen, im Tourismus und im Handel zu verzeichnen.

In den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen sind zudem regionale Gliederungen der gesamtstaatlichen bilateralen Körperschaft vorgesehen. Die territorialen bilateralen Körperschaften haben folgende Aufgaben und Zielsetzungen:

- bildungspolitische Maßnahmen für den jeweiligen Produktionsbereich ausarbeiten;
- Bildungsinitiativen fördern und verwalten sowie Initiativen zur beruflichen Umschulung, auch in Zusammenarbeit mit den Regionen und den anderen zuständigen Körperschaften;
- Berufs- und/oder Bildungsbedarf erheben;
- mit dem Bildungssystem kooperieren, um das Bildungsangebot zu verbessern;
- Beziehungen zu den zentralen und lokalen Einrichtungen unterhalten, um bestimmte bildungspolitische Maßnahmen durchzuführen.

Abbildung 1: Rechtliches und institutionelles System der Weiterbildung



Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL, Stand Jänner 2008.

³⁹ Zu den paritätischen Körperschaften gehört Quadrifor, 1996 gegründet, um die Weiterbildung von Führungskräften in diesem Sektor zu fördern. Die von Quadrifor ausgeführten Tätigkeiten in puncto Information, Durchführung und Überwachung in Bezug auf die Weiterbildung werden mit einem Fonds finanziert, der den Beitrag der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen in Anspruch nimmt (Art. 113 GKV Tertiärsektor, Verteilung und Dienstleistungsgewerbe vom (02.07.2004 – Einheitstext)

Die EbK in Südtirol

Die bilaterale Körperschaft für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe in Südtirol (EbK – Ente bilaterale Körperschaft) wurde im Jänner 2000 gemäß den Vorschriften durch den GKV und auf Initiative vom Verband für Kaufleute und Dienstleister, Filcams-CGIL/AGB, Fisacat-SGB/CISL, Uiltucs-UIL/SGK und ASGB Handel gegründet. Den Vorsitz der Körperschaft übernehmen wechselweise jeweils für zwei Jahre die vom Verband für Kaufleute und den Arbeitnehmergewerkschaftsorganisationen bezeichneten Mitglieder. Die Dienstleistungen der Körperschaft können alle Unternehmen und ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, welche den GKV für den Tertiärsektor anwenden und welche seit mindestens 6 Monaten ordnungsgemäß sowohl die Beiträge zugunsten der Körperschaft (0,2% auf Grundgehalt und Teuerungszulage) als auch die für Ascom (0,40% der Bruttoentlohnung) abführen. Die bilaterale Körperschaft bietet den Beschäftigten im Tertiärsektor eine Reihe von Leistungen⁴⁰, darunter auch Finanzierungen für Bildungspläne. In finanzieller Hinsicht stellt das Bildungsangebot nämlich eine der aufwendigsten Leistungen der EbK dar. Die Körperschaft unterstützt ihre Mitglieder im Rahmen der beruflichen Weiterbildung durch ein umfangreiches Angebot an Kursen, das von den klassischen Pflichtkursen über die Sicherheit bis hin zu Kursen über Verkaufstechniken, Personalentwicklung, Datenverarbeitung und Erlernung von Fremdsprachen reicht. Halbjährlich erarbeitet die bilaterale Körperschaft in enger Zusammenarbeit mit dem Verband ein entsprechendes Programm für die berufliche Weiterbildung⁴¹. Die bilaterale Körperschaft unterstützt zudem ihre Mitglieder mit Beratung, Assistenz, Vermittlung und Planung von individuellen und/oder betriebsübergreifenden durch den Fonds FOR.TE⁴² finanzierbaren Kursen. Dieser Fonds finanziert betriebs-, gebiets- und branchenbezogene oder individuelle Bildungspläne, die den Zweck haben, die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Handel, Tourismus, Dienstleistungen, Kredit-, Finanz-, Versicherungswesen, Logistik, Versand und Transport zu festigen und weiterzuentwickeln.

Südtiroler Tourismuskasse

Bei der regionalen bilateralen Körperschaft im Tourismussektor (in Südtirol unter dem Namen Tourismuskasse⁴³ bekannt) handelt es sich um eine paritätische Organisation, bestehend aus Mitgliedern der Arbeitnehmer- und Arbeitgebergewerkschaftsorganisationen. Die Tourismuskasse wird mit den Beiträgen sowohl zu Lasten der ArbeitnehmerInnen als auch der Arbeitgeber finanziert, deren Höhe vom GKV vom 30. Mai 1991 festgelegt ist. Der vertragliche Serviceanteil für die jeweilige Finanzierung beläuft sich insgesamt auf 0,4% Grundlohn und Teuerungszulage, aufgeteilt zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn.

In Südtirol wurde diese Körperschaft 1993 ins Leben gerufen. Satzungsgemäß hat sie wichtige Aufgaben, darunter Einkommensbeihilfen für von Umstrukturierungen und Neuorganisationen betroffene ArbeitnehmerInnen⁴⁴, soziale Maßnahmen zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen sowie weitere spezifische Funktionen im Bereich Berufsbildung. Im Art. 79 des GKV Tourismus (22.01.1999) wird der bilateralen Körperschaft die Möglichkeit zubilligt, gezielte Initiativen zur Befriedigung des Bildungsbedarfs von ZeitarbeiterInnen zu planen und die entsprechenden Finanzierungen zu beantragen, laut Gesetz Nr. 196/97. Im Hinblick auf die Weiterbildung vereinbarten die Parteien mit dem GKV vom 19.07.2003, dass sich die Unternehmen zur Verwirklichung von Weiterbildungsprogrammen auf den berufsübergreifenden Fonds For.Te. beziehen müssen, der das Netzwerk der bilateralen Körperschaften im Tourismussektor als Instrument für fachliche Unterstützung, Bildung und Analyse des Bildungsbedarfs nutzen kann.

Das von der Südtiroler Tourismuskasse angebotene Programm an Weiterbildungskursen eignet sich vor allem für kleine Betriebe (Pensionen, Frühstückspensionen usw.). Mit diesem Bildungsangebot soll allen Betrieben die

⁴⁰ Leistungen der EBK: Prämie für Teilzeitarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub, Beihilfen für nichtselbstständige ArbeitnehmerInnen nach dem 180. Krankheitstag, kostenlose Kinderbetreuung, finanzielle Unterstützung von Unternehmen für den Blockunterricht der Auszubildenden usw.

⁴¹ Den Mitgliedern der Körperschaft wird eine Ermäßigung von 70% auf alle Kurse des Verbands mit einer Mindestteilnahmegebühr von 52,00 Euro gewährt.

⁴² Es ist darauf hinzuweisen, dass auf der Grundlage kürzlich erlassener gesetzlicher Verfügungen (Art. 118 des Gesetzes Nr. 388 vom 23. Dezember 2000 und Art. 48 des Gesetzes Nr. 382/2002) ein spezifischer Fonds für den Tertiärsektor eingerichtet wurde (FOR.TE – paritätischer und berufsübergreifender Fonds für die Weiterbildung im Tertiärsektor), und zwar infolge des interkonföderalen Abkommens vom 25. Juli 2001 zwischen Confcommercio, ABI, Ania, Confetra sowie CGIL, CISL und UIL, für die Verwaltung von gezielten Maßnahmen im Hinblick auf den Bildungsbedarf der in den vertretenen Sektoren beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Auf diese Weise setzten die Parteien die Angaben der Europäischen Union um, gemäß denen zu den vorrangigen Maßnahmen der Beschäftigungspolitik eine höhere kulturelle und berufliche Bildung der Jugendlichen, Frauen und Erwachsenen gehört, um einerseits den Eintritt und andererseits das Fortbestehen in der Berufswelt zu fördern. Mit anderen Worten handelt es sich bei FOR.TE um den Fonds, auf den sich die Unternehmen für die vergünstigte Inanspruchnahme der vom Gesetzgeber für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen bestimmten Mittel beziehen.

⁴³ In Südtirol weist diese Körperschaft eine landesbezogene Dimension auf.

⁴⁴ Diesbezüglich ist zu sagen, dass es auch Ergänzungen für Krankheits- und Unfallzulagen gibt.

dauerhafte berufliche Fortbildung ermöglicht werden, um die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Südtiroler Gaststätten und Hotels zu gewährleisten. Die Inhalte der Kurse betreffen die europäischen Vorschriften über Hygiene sowie Schulungen für Rezeption, Önologie, Marketing, Internet, Wellness, Gastronomie usw.

Südtiroler Bauarbeiterkasse

Bei der Bauarbeiterkasse handelt es sich um eine vertragliche paritätische⁴⁵ Körperschaft, die somit auf der Grundlage der gesamtstaatlichen und territorialen Kollektivvertragsverhandlung im Bauwesen entstanden ist. In Südtirol wurde die Bauarbeiterkasse offiziell am 24. Juni 1966 mit ausdrücklicher Verweisung auf die im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 6. Dezember 1963 enthaltenen Vorschriften gegründet.

Die Kasse hat die Aufgabe, den ArbeitnehmerInnen von Handwerks- und Industriebetrieben im Bauwesen eine Reihe von Leistungen zu bieten, die dem Bauarbeiter eine Entlohnung gewährleisten, die mit der der Beschäftigten in anderen Wirtschaftssparten gleichgestellt werden kann. Die Kasse wird mit Beiträgen von Unternehmern und ArbeitnehmerInnen auf der Grundlage eines vertraglich festgelegten Prozentanteils der Gesamtentlohnungen finanziert. Die Rückstellung ist gesetzlich verbindlich. Dies ist die typische Form, mit der Bauarbeitern die Bezahlung des Urlaubs, des Weihnachtsgelds und des BBA (Zulage mit der Bezeichnung Bauberufsalter, konzeptionell den Dienstalterzulagen für Angestellte gleichgestellt) gewährleistet wird. In einem stark durch die Mobilität der Arbeitsstätten, die saisonabhängige Produktionsarbeit sowie die markante Mobilität der Arbeitskräfte geprägten Sektor musste das Recht der Arbeiter auf die genannten Formen der verzögerten Lohnzahlung garantiert werden, die häufig auf Grund struktureller Eigenschaften der Branche in Frage gestellt wird. Durch die Bauarbeiterkasse wurde das weitere Ziel erreicht, dem Bauarbeiter bei Unfall und Krankheit 100% der Lohnzahlung zu gewährleisten.

In der unten aufgeführten Tabelle sind die Beitragsanteile angegeben, die Unternehmen und Arbeitnehmer an die Bauarbeiterkasse abzuführen haben. Die Anteile sind an der vom Arbeitnehmer bezogene Entlohnung zu berechnen (Grundlohn, Teuerungszulage, Gebietszulage, territoriales Lohnelement).

Tabelle 3: Anteile (%) der an die Südtiroler Bauarbeiterkasse abgeführten Beiträge (ab dem 01.10.2005)

	%	Anteil des Unternehmens	Anteil des Arbeiters
Bauarbeiterkasse	2,40	2,00	0,40
Berufsbildungsfonds	0,20	0,20	-
Fonds für Ausbildung und Sicherheit	0,10	0,10	-
Fonds für Schuhe und Arbeitskleidung	0,70	0,70	-
Bauberufsalter	4,50	4,50	-
Anteil für die Anhaftung an den Landesvertrag	0,80	0,40	0,40
Anteil für die Anhaftung an den gesamtstaatlichen Vertrag	0,44	0,22	0,22
Gesamt	9,14	8,12	1,02

Quelle: Bauarbeiterkasse (www.cassaedile.bz.it)

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass jeder an die Kasse gezahlte Beitrag eine spezifische Verwendung hat: Mit den vom paritätischen Komitee im Bauwesen für Bildung und Sicherheit verwalteten Fonds „Berufsbildung“ sowie „Ausbildung und Sicherheit“ werden die Anschaffung von Sicherheitsausrüstungen sowie Initiativen zur Berufsbildung⁴⁶, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zur Unfallverhütung und zur Verbesserung der Umgebungs- und Hygienebedingungen am Arbeitsplatz finanziert. Die Bildungstätigkeit in Anwendung des Gesetzes 626/94 gilt als nützliches Instrument, um neu eingestellte ArbeitnehmerInnen über Gefährdungen, Sicherheitsvorschriften und Maßnahmen zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz⁴⁷ zu unterrichten.

Paritätisches Komitee für Ausbildung und Sicherheit

Das paritätische Komitee im Bauwesen ist die einzige Stelle, die vertraglich zur Organisation der von den ver-

⁴⁵ Die Verwaltung der Kasse ist paritätisch: Die Gewerkschaftsorganisationen der Unternehmer und der ArbeitnehmerInnen stellen jeweils 50% der Geschäftsführer.

⁴⁶ Art. 43 des GKV im Bauhandwerk – Bauarbeiterkasse: Den regionalen oder territorialen Organisationen kommt zudem die Aufgabe zu, für die Durchführung der Regelung der Berufsausbildung laut Art. 40 zu sorgen.

⁴⁷ Art. 7 des Landesergänzungsvertrags vom 16.12.2002 – Ausbildung bei Ersteintritt: Der Arbeitgeber teilt dem Paritätischen Komitee im Bauwesen bei der Anstellung die Daten aller Beschäftigten schriftlich mit, die zum ersten Mal im Bausektor tätig sind. So kann nämlich der Ausbildungspflicht in puncto Sicherheit durch die Teilnahme an einem während der Arbeitszeit vom Paritätischen Komitee organisierten und als solchem entlohnten achtstündigen Kurs nachgekommen werden. Im selben Artikel wird zudem bestätigt, dass mit den Betriebs- oder zwischenbetrieblichen Kursen über Erziehung zur Arbeitssicherheit, die das Paritätische Komitee organisiert, die Pflichten gemäß Buchstabe a) Art. 22 des Gesetzesdekrets 626/94 zu Lasten des Arbeitgebers erfüllt sind. Das Komitee wird dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung ausstellen.

schiedenen gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherheit vorgesehenen Bildungsinitiativen befugt ist. Insbesondere veranstaltet sie Weiterbildungskurse für ArbeitnehmerInnenvertreter für Sicherheit⁴⁸. Das Bildungszentrum des paritätischen Komitees wird durch einen Anteil von 0,2% der Lohnmasse, berechnet auf Landesebene gemäß den Vorschriften des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags, finanziert⁴⁹. Zu sagen ist jedenfalls, dass viele der Bildungstätigkeiten des Zentrums auch mit den beträchtlichen finanziellen Mitteln der gesamtstaatlichen Anstalt zur Versicherung gegen Arbeitsunfälle INAIL (Kurse für die Sicherheit), der Abteilungen für italienische und deutsche Berufsbildung⁵⁰ sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Neben den Kursen für die Sicherheit organisiert das Bildungszentrum des paritätischen Komitees auch Bildungstätigkeiten für Maschinenbediener (Kran, Erdbewegungsmaschinen, Stapler usw.), Gerüstbauer (Bau, Verwendung und Abbau von Gerüsten) und Arbeitnehmer, die in natürlichen (Felsen und Hänge) sowie künstlichen (Fassaden und Dächer) Umgebungen an Seilen gesichert arbeiten. Laut gesamtstaatlichem Kollektivvertrag wird den ArbeitnehmerInnen, die Bildungskurse⁵¹ erfolgreich absolviert haben, eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt.

4.4. FAZIT

Abschließend ist zu sagen, dass sowohl die gesamtstaatlichen als auch die territorialen Verträge die Bedeutung der Weiterbildung hervorheben. In allen gesamtstaatlichen Kollektivverträgen ist der Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen ein spezifischer Teil gewidmet. Dieser werden Wert und strategische Bedeutung sowohl im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als auch zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen beigemessen. Auf territorialer Ebene werden diese „Absichtserklärungen“ in den unterschiedlichen von den territorialen bilateralen Körperschaften im Bereich Handel (EbK), Tourismus (Tourismuskasse) und Bauhandwerk (Bauarbeiterkasse) garantierten Bildungstätigkeiten umgesetzt.

Im Hinblick auf die territoriale Kollektivvertragsverhandlung zum Recht auf Bildung kann ausgesagt werden, dass in Südtirol lediglich der Landesergänzungsvertrag im Bauwesen wirksam dazu beiträgt, am Arbeitsplatz die Ansprüche geltend zu machen, welche in der Gesetzgebung zum Thema Weiterbildung verankert sind (Gesetz Nr. 53/2000). Mit diesem Abkommen wird nämlich festgelegt, dass jeder Arbeitnehmer Anrecht auf bezahlte Ausbildungsstunden hat, in Abhängigkeit von den bei ein und demselben Arbeitgeber gearbeiteten Stunden. In den im Rahmen dieser Studie untersuchten Branchen weisen die territorialen Kollektivverhandlungen zum Recht auf Bildung somit folgende Eigenschaften auf: Die Grundsätze werden gut herausgearbeitet, aber auf lokaler Ebene ist eine mangelhafte Verhandlungspraxis zu verzeichnen.

Box: BESTE PRAKTIKEN BEI VERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN

Nachfolgend werden einige territoriale Ergänzungsverträge vorgestellt, die in anderen italienischen Provinzen abgeschlossen wurden und in gewisser Hinsicht gute Beispiele darstellen, wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz vertraglich gefördert werden kann.

Dem Vertrag im Tertiärsektor der Provinz Parma (17.09.2001) gebührt der Verdienst, eine direkte Verknüpfung zwischen Bildung und beruflichem Wachstum der ArbeitnehmerInnen bzw. zwischen Weiterbildung und Einstufung des Arbeitnehmers im Unternehmen zu schaffen.

Dem Vertrag im Tourismussektor der Provinz Rom (31. Juli 2000) gebührt dagegen der Verdienst, Regeln für eine gerechte Aufteilung der „indirekten Kosten“ für die Bildung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Dank der berufsübergreifenden Fonds kann heute ausgesagt werden, dass ein Großteil der „direkten Kosten“ der Bildung durch die von den verschiedenen zuvor genannten Gesetzen zur Beihilfe gedeckt werden kann. Jedoch fehlt es an

⁴⁸ Mit dem Art. 7 des Landesergänzungsvertrags vom 16.12.2002 legten die Parteien fest, dass die Pflichtausbildung der Arbeiter in Sicherheitsfragen zum Thema Sicherheit durch Kurse zu insgesamt 24 Stunden, die auf drei Arbeitstage verteilt sind und als solche entlohnt werden, erfolgt. Die Organisation und die Führung der Kurse wird gemäß Landesabkommen vom 11.09.1996 dem Paritätischen Komitee im Bauwesen der Autonomen Provinz Bozen anvertraut.

⁴⁹ Art. 40 GKV Bauhandwerk – Berufsbildung: Die entsprechende Finanzierung erfolgt durch den Beitrag zu Lasten der Unternehmen, der auf lokaler Ebene auf eine Höhe zwischen 0,20% und 1% der Lohnelemente festzulegen ist.

⁵⁰ Der Koordinationsstelle für berufliche Weiterbildung der entsprechenden Abteilung der Autonomen Provinz Bozen wurde die Aufgabe zugewiesen, das Weiterbildungsangebot sowohl für einzelne ArbeitnehmerInnen, die individuell Weiterbildungen, Umschulungen sowie berufliche Fortbildungen in Anspruch nehmen wollen, als auch für die Unternehmen des Landesgebiets, welche Bildungslösungen suchen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt anzupassen oder zu erhalten, zu fördern. Die Koordinationsstelle hat zudem die Aufgabe, die Qualität des durch öffentliche Mittel finanzierten Bildungsangebots zu überwachen und die Qualität der beruflichen von den ArbeitnehmerInnen, für welche die Bildungsmaßnahmen gestartet wurden, erzielten Ergebnisse festzustellen, zu garantieren und zu bescheinigen.

⁵¹ Art. 40 des GKV für das Bauhandwerk – Berufsbildung: Die Teilnehmer, welche die Berufsbildungskurse laut diesem Artikel erfolgreich absolviert haben, bekommen einen entsprechenden Nachweis mit der Angabe des besuchten Kurses und des erfolgreichen Bestehens der Abschlussprüfungen sowie ein persönliches Bescheinigungsbuch über die Bildungsguthaben.

Regeln in Bezug auf die Aufteilung der indirekten Kosten für die Bildung, das heißt jener Kosten, die durch den Arbeitsausfall des an den Bildungsmaßnahmen beteiligten Personals anfallen.

Vertrag im Bereich Tertiärsektor, Verteilung und Dienstleistungsgewerbe in der Provinz Parma (17.09.2001)

Probeweise finanziert die EBT (bilaterale Körperschaft im Tertiärsektor) im Jahr 2001 ein Bildungsmodul im Zusammenhang mit den durch die neuen Technologien eingeführten Veränderungen (Grundbegriffe im Bereich E-Commerce usw.) für ArbeitnehmerInnen der Branche.

Der Besuch von mindestens 70% der Bildungsstunden des Kurses und das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung beinhalten die automatische Aufstufung des betreffenden Arbeitnehmers in die nächsthöhere Gehaltsstufe im selben Betrieb.

Die Anmeldung zum Kurs, der damit auf die Entwicklung einer betriebsinternen Laufbahn abzielt, wird vom Arbeitgeber nach Anhörung der Bedürfnisse des Arbeitnehmers bestimmt. Der Kurs wird außerhalb der Arbeitszeit veranstaltet.

Vertrag im Bereich Tourismus der Provinz Rom (31. Juli 2000)

Vorausgeschickt, dass es im gemeinsamen Interesse der Parteien sowie der Unternehmen und ArbeitnehmerInnen liegt, deren Professionalität abzusichern und zu schützen, wird vereinbart, ein Stundenpaket von mindestens 40 Stunden pro Jahr in die von der EBT verwaltete Bildung zu investieren.

Diese Stunden werden von den Unternehmen als „bezahlter Bildungsurlaub“ in Höhe von 32 Stunden bewilligt. Die restlichen 8 Stunden werden den ArbeitnehmerInnen durch die Inanspruchnahme der entlohnten Freistellungen laut Art. 70 des GKV zur Verfügung gestellt. Die Anmeldung der ArbeitnehmerInnen zum Kurs erfolgt auf den Formularen der EBT und ist sowohl vom Unternehmen als auch vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Der Kursbesuch und die entsprechenden Bescheinigungen werden nur dann anerkannt, wenn der/die Arbeitnehmer/in an mindestens 85% der vom Bildungsprojekt vorgesehenen Gesamtstunden teilnimmt.

Voraussetzungen für Verhandlungen zur Entwicklung einer Unternehmens- und Gewerkschaftskultur zum Thema Bildung bestehen in allen im Rahmen dieser Studie untersuchten Sektoren.

Grundsätzlich sind sich die Sozialpartner praktisch in allen untersuchten gesamtstaatlichen Kollektivverträgen dahin gehend einig, dass die Bildung eine strategische Bedeutung hat. Die Sozialpartner scheinen übereinstimmen, dass die Bildung notwendig sei, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu garantieren, wobei das Abkommen hinsichtlich der Grundsätze jedoch nicht immer in eine Verhandlung zu den operativen Aspekten umgesetzt wird.

Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge messen der Bildung das Ziel bei, den Ausbildungsstand der Beschäftigten zu verbessern, das Angebot an beruflicher Leistung den Anforderungen der Unternehmen anzupassen und das betriebliche Wettbewerbsniveau zu optimieren. Zur Verwirklichung dieser Ziele verweisen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge auf den regionalen und betrieblichen Abkommen. Die Kollektivvertragsverhandlungen insgesamt sind im Hinblick auf die Grundsätze auf gesamtstaatlicher Ebene gut herausgearbeitet, weist jedoch auf dezentraler Ebene eine mangelhafte Verhandlungspraxis auf.

Vieles wurde somit bezüglich der Verwendung der angemessenen finanziellen Mittel für die Weiterbildung unternommen, aber auf rechtlicher Ebene setzte sich die Kollektivvertragsverhandlung nicht ausreichend ein, um dafür zu sorgen, das Recht auf Bildung „geltend machen“ zu können.

Abgesehen von einigen in diesem Bericht genannten besten Praktiken geht aus der Untersuchung der abgeschlossenen betrieblichen Verträge hervor, dass die Unterzeichnung eines Abkommens von der Gewerkschaft manchmal lediglich als Gewähr für die Forderungen des Unternehmens gesehen wird. Die Studie zeigt, dass die Vertragsverhandlung in Bezug auf die Aspekte, welche spezifisch die Nachfrage nach Bildung seitens der ArbeitnehmerInnen betreffen, weiterhin eine insgesamt schwache Rolle einnimmt. In den meisten Fällen hat das Unternehmen nämlich weiterhin die ausschließliche Kontrolle der Bildungstätigkeiten, ohne Zugeständnisse in puncto Beschäftigungsfähigkeit und Laufbahnentwicklung der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu machen.

Auf Grund der geringen Größenstruktur der Südtiroler Unternehmen gibt es nur wenige Betriebe, in denen Betriebsabkommen abgeschlossen werden können. Es käme somit der territorialen Kollektivvertragsverhandlung zu, die Regeln und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Rechts auf Weiterbildung festzulegen.

In Übereinstimmung mit den Vorschriften der jeweiligen gesamtstaatlichen Kollektivverträge heben die in Südtirol im Tertiärsektor (24.06.2003)⁵², im Tourismus (19.07.2003)⁵³ und im Bauhandwerk (16.12.2002) ab-

⁵² Mit dem Südtiroler Landesvertrag für die Beschäftigten im Tertiärsektor, in der Verteilung und im Dienstleistungsgewerbe (24.06.2003) vereinbaren die Parteien die verstärkte Förderung beruflicher Dienstleistungen im Tertiärsektor sowie Investitionen in

geschlossenen Ergänzungsabkommen die Bedeutung hervor, welche die Parteien der Weiterbildung beimessen. Es handelt sich auch in diesem Fall um „Absichtserklärungen“, die in den soeben genannten Sektoren (Handel, Tourismus und Bauwesen) mit den unterschiedlichen Bildungstätigkeiten der bilateralen Körperschaften umgesetzt werden. Was die mangelhafte Beteiligung an den Kursen anbelangt, muss größerer Druck auf die Unternehmen und die ArbeitnehmerInnen ausgeübt werden, um die Zahl der Beschäftigten, die Bildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, zu steigern, und zwar auch durch die Neuorganisation des Verhältnisses zwischen der beruflichen Tätigkeit gewidmeten Zeit und der der Weiterbildung vorbehaltenen Zeit sowie eine unterschiedliche Aufteilung der Kosten für die Weiterbildung zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen.

Was die territorialen Kollektivvertragsverhandlungen angeht, enthält in Südtirol lediglich der Ergänzungsvertrag im Bauwesen Modalitäten zur teilweisen Umsetzung des im Gesetz Nr. 53/2000 verankerten Rechts auf Bildung. In diesem Abkommen wird nämlich festgelegt, dass jeder Arbeitnehmer Anrecht auf Ausbildungsstunden hat, in Abhängigkeit von den bei ein und demselben Arbeitgeber gearbeiteten Stunden und insbesondere dass der Arbeiter je 60 tatsächlich gearbeitete Stunden Anspruch auf eine Ausbildungsstunde erwirbt. In den Prämissen der anderen Südtiroler Landesergänzungsverträge sind sich beide Parteien vollständig über die Bedeutung der Weiterbildung einig, aber dies äußert sich nicht in Vorschriften zur Inanspruchnahme des individuellen und/oder gemeinschaftlichen Rechts auf Weiterbildung.

In dieser Lage ist ein branchenübergreifender Landesergänzungsvertrag anzustreben, der für alle Südtiroler ArbeitnehmerInnen gilt und mit dem zumindest eine Mindestanzahl an entlohnten Freistellungen für Bildungstätigkeiten festgesetzt wird. Ein weiteres Ziel, das gleichzeitig verfolgt werden muss, aber aus offensichtlichen Gründen kurzfristig problematischer zu erreichen ist, betrifft die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über eine Verknüpfung zwischen beruflicher Einstufung und Teilnahme an Weiterbildungskursen nach dem Vorbild des in diesem Bericht erwähnten Ergänzungsvertrags im Tertiärsektor der Provinz Parma.

Das Ziel der lebenslangen Weiterbildung ist nicht allein mit den Mitteln der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen zu verwirklichen, muss jedoch auch von den lokalen öffentlichen Einrichtungen mit der Durchführung von Maßnahmen erheblichen Allgemeininteresses angestrebt werden. Dieses Ziel ist lediglich durch die Integration öffentlicher und privater Mittel zu erreichen, sodass alle ArbeitnehmerInnen die Weiterbildung in Anspruch nehmen können. Die Weiterbildungsprogramme sollten sich zudem verstärkt auf technologisch-innovative Inhalte konzentrieren und regelmäßig von den zuständigen Ressorts sowie den bilateralen Körperschaften in gemeinsamem Einverständnis mit den Sozialpartnern aktualisiert werden. Bei der Neugestaltung der Bildungssysteme werden die Kollektivvertragsverhandlung und die dementsprechende Bilateralität mit der Beteiligung der lokalen öffentlichen Einrichtungen in trilateraler Hinsicht aufgewertet.

Mit anderen Worten sollte ein solches Modell eine öffentliche Politik beinhalten, die darauf abzielt, die Personen und nicht die Arbeitsplätze zu schützen und somit nicht in die Unternehmen zu investieren, die Gefahr laufen, ihre Marktposition zu verlieren, sondern in die Ausbildung der ArbeitnehmerInnen, um deren Fähigkeiten zu erhöhen, sie umzuschulen und sie im Bedarfsfall auch auf neue Sektoren zu orientieren.

die Weiterbildung der Arbeitskräfte.

⁵³ Mit dem Vertrag im Tourismus (19.07.2003) vereinbaren die Parteien, dass sich die Unternehmen zur Durchführung von Weiterbildungsprogrammen auf den berufsübergreifenden Fonds für die Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Handel, Tourismus und Dienstleistungen (For.Te) beziehen müssen.

5. Gründe, Barrieren und Effekte von Weiterbildung in Südtiroler Kleinbetrieben

Autoren:

- Matthias Beggiato, freiberuflicher Mitarbeiter bei verschiedenen Berufsforschungsprojekten
- Werner Pramstrahler, interner wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsförderungsinstituts

5.1. ZIELSETZUNGEN

Quantitative Studien über das Weiterbildungsverhalten untersuchen nur selten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.⁵⁴ Bekanntlich bilden gerade Kleinbetriebe den überwiegenden Teil der Südtiroler Unternehmen und beschäftigen ca. 40% aller Erwerbstätigen. Die Auswahl der Sektoren Handwerk, Tourismus und Handel folgt ebenso der Logik der Relevanz für Südtirol: es sind in der die beschäftigungsrelevantesten Branchen des Privatsektors.

Die Beschränkung auf die Kleinbetriebe (4 – 9 Beschäftigte) hat zudem einen methodischen Grund: Die Betriebsgröße ist eine der entscheidendsten Variablen, die auf das Weiterbildungsverhalten Einfluss nimmt: Je größer der Betrieb, desto eher wird (formalisierte) Weiterbildung in Anspruch genommen. Um den Effekt Betriebsgröße so weit als möglich auszuschließen, wurden Betriebe einer nach Möglichkeit homogenen Größenklasse interviewt. Dies hat sich im Zuge der Interviews als nicht durchsetzbar erwiesen, auch weil einige der Betriebe Saisonbetriebe mit einer schwankenden Anzahl von Beschäftigten gewesen sind (Abbildung 4). Ein „Ausreißerbetrieb“ mit 23 Beschäftigten war eine interessante „Kontrafolie“ zu den vorherrschenden Kleinbetrieben.

Dieser Teil des Berichts will auf folgende Fragen eine Antwort geben:

- Welche Faktoren bestimmen das Weiterbildungsverhalten in den Südtiroler Kleinbetrieben der Sektoren Handwerk, Handel und Gastgewerbe?
- Welche Effekte haben Weiterbildung und Weiterbildungsabstinenz?
- Von welchen Faktoren hängt der Bedarf an zusätzlichen Kompetenzen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen ab?
- Welche Faktoren sind für die Diskrepanz zwischen wahrgenommenem Weiterbildungsbedarf und tatsächlichem Weiterbildungsverhalten ausschlaggebend?

Das Konzept, das den leitfadengestützten Interviews und der Interpretation der erhobenen Aussagen zu Grund liegt, stellt den Versuch dar, auf eine eklektizistische Weise die klassischen Annahmen der Humankapitaltheorie mit handlungstheoretischen Annahmen mit verknüpfen, wobei letztere habitualisierten Entscheidungen und Frames eine Rolle bei der Entscheidung über die Nutzung von Weiterbildung zuschreibt.⁵⁵

5.2. DIE METHODE

Zur Erhebung des Weiterbildungsverhaltens in Südtiroler Kleinbetrieben der Branchen Handwerk, Handel und Gastgewerbe wurde die qualitative Methode persönlicher, leitfadengestützter Interviews gewählt. Dieses Vorgehen erlaubt eine offene und direkte Einholung von Informationen bei gleichzeitiger hypothesengeleiteter Vorstrukturierung der relevanten Inhalte durch den Leitfaden. Die Planung, Durchführung und Auswertung dieser Interviews fand in mehreren Schritten statt, welche folgend in chronologischer Reihenfolge dargestellt werden.

5.2.1. Entwicklung der Untersuchungsinstrumente

Die Themenbereiche des Leitfadens für die Durchführung der Interviews in den Betrieben entstanden sowohl aus theoretischen Vorüberlegungen als auch den Inhalten der vorab geführten Experteninterviews. Daraus ergaben sich die für die Beantwortung der Forschungsfragen relevanten Themenblöcke der Gründe, Effekte und Barrieren im Bezug auf Weiterbildung. Diese Hauptthemen wurden in Folge weiter ausdifferenziert und konkrete Fragen entwickelt, welche letztendlich den Leitfaden für die Gespräche mit BetriebsinhaberInnen und

⁵⁴ Exemplarisch hierzu die CVTS, die Betriebe ab 10 Beschäftigten berücksichtigt.

⁵⁵ Ausführlich, Erkenntnis leitend und der Komplexität des Themas angemessen Behringer 1999.

MitarbeiterInnen bildeten (siehe www.times.bz.it). Die Leitfäden unterscheiden sich für die beiden Personengruppen nur in einigen Detailfragen, sodass eine vergleichende Analyse der Aussagen möglich ist. Geplant war zusätzlich auch eine zeitliche Dimensionierung der Hauptthemen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Im Laufe der Interviews zeigte sich allerdings, dass diese Differenzierung von den Befragten größtenteils nicht durchhaltbar war, weshalb auf eine durchgehende Analyse anhand dieser Kategorien verzichtet wurde. Im Mai 2007 fand ein Treffen aller InterviewerInnen in Bozen zur Diskussion der entwickelten Leitfäden statt. Nach einigen Abänderungen führte jedes InterviewerInnenteam ein Pretest-Interview mit den bestehenden Instrumenten durch. Die Erfahrungen aus diesem Vorversuch flossen schließlich in einem zweiten Treffen Anfang Juni 2007 in die endgültige Version der Leitfäden ein.

5.2.2. Auswahl und Kontaktierung der Betriebe

Die Auswahl der Betriebe erfolgte nach mehreren Kriterien: Zum einen wurde die Stichprobe auf je 10 Betriebe der Branchen Handwerk, Handel und Gastgewerbe festgelegt, da diese Gewerbezweige die relevantesten für die Südtiroler Wirtschaft darstellen. Zudem zielt die Studie explizit auf Kleinunternehmen: diese bilden einerseits das Gerüst der Südtiroler Wirtschaft und weisen - im Unterschied zu größeren Betrieben - spezielle Bedingungen für die Inanspruchnahme von Weiterbildung auf. Durch die gestreute geografische Verteilung der Befragungsstandorte konnten schließlich auch regionale Spezifika mit einbezogen werden.

Die Kontaktierung der Betriebe erfolgte größtenteils in Zusammenarbeit mit den lokalen Wirtschaftsverbänden LVH, HGV und dem Verband der Kaufleute und Dienstleister, welche Adressen von Mitgliedsbetrieben zur Verfügung stellten und die Unternehmen zum Teil auch vorinformierten.

5.2.3. Durchführung und Dokumentation der Interviews

Insgesamt sechs InterviewerInnen in drei verschiedenen Zweier-Teams führten die Befragungen in den Betrieben im Zeitraum von Mai bis November 2007 durch. Jeweils ein/e InterviewerIn übernahm die Gesprächsführung und die zweite Person die Protokollierung des Gesprächs. Pro Betrieb wurden jeweils der/die InhaberIn und ein/eine bzw. mehrere MitarbeiterInnen persönlich befragt, um ein möglichst umfassendes Bild aus diesen beiden Perspektiven zu erhalten. Die Dokumentation erfolgte vorwiegend durch handschriftliches Mitschreiben der zentralen Aussagen und Themen – einzelne Interviews wurden auch aufgezeichnet und nachher sinngemäß transkribiert. Auf eine vollständige und wortwörtliche Transkription aller Gespräche wurde verzichtet, da für die Beantwortung der Forschungsfragen insbesondere subjektive Sichtweisen und inhaltliche Aspekte interessierten und keine Analyse sprachlicher Phänomene intendiert war. Zur Qualitätssicherung diskutierte und ergänzte jedes Interviewerteam nach Abschluss der Gespräche die handschriftlichen Notizen. Nach Übertragung der Notizen in eine Textverarbeitungssoftware erfolgte ein weiteres Gegenlesen und Ergänzen innerhalb der Zweier-Teams.

5.2.4. Auswertung der Interviews

Für die Auswertung der Gesprächsprotokolle wurde die sozialwissenschaftliche Textanalyse-Software „MAXqda“ verwendet (QDA = Qualitative Data Analysis). Diese stellt eine Reihe an Werkzeugen für die systematische und methodisch kontrollierte Analyse von Texten zur Verfügung, ohne eine bestimmte Methode der Analyse vorzugeben. MAXqda ersetzt zwar nicht die intellektuelle Auswertungsarbeit, jedoch wird die Flexibilität, Transparenz und Effizienz der qualitativen Auswertung um ein Vielfaches gesteigert – vergleichbar mit dem handschriftlichen Erstellen von Texten im Gegensatz zur Arbeit mit Textverarbeitungssoftware. Die Vorteile einer computer-gestützten Analyse qualitativer Daten mittels QDA-Software fasst Kuckartz (2007, S. 20f) zusammen:

„QDA-Software steigert die Effizienz der Analyse in beträchtlichem Maße: Kategoriensysteme lassen sich schnell und einfach handhaben, codierte Textstellen suchen, das Textmanagement wird vereinfacht und Übersichten lassen sich in Sekundenschnelle erstellen. Doch ist es nicht nur die Effizienzsteigerung vorhandener hermeneutischer Auswertungstechniken als vielmehr die Eröffnung von neuen Analysemöglichkeiten, die durch QDA-Programme bewirkt wird. Neben diesem neuen Analysestil versprechen die QDA-Programme einen erheblichen Zugewinn an Reliabilität und Validität: Kategoriensysteme, Memos und codierte Textsegmente sind leicht zugänglich und machen es möglich, die Resultate qualitativer Forschung nachzuprüfen. Gerade diese mangelnde Nachprüfbarkeit der Ergebnisse bei traditionellen Vorgehensweisen ist in der Vergangenheit der qualitativen Forschung immer wieder zum Vorwurf gemacht worden und hat nicht unerheblich zum einseitigen Reputationsgewinn quantitativer Verfahren beigetragen.“

Die konkrete Auswertearbeit an den Interviews mittels der Software erfolgte in mehreren Schritten:

- Beginnend mit dem Importieren der Interviewtranskripte in das Programm wurden diese den zwei Textgruppen der InhaberInnen- und MitarbeiterInneninterviews zugeordnet, um später schnellen Zugriff auf die beiden Textgruppen zu erhalten.
- Ein erstes Lesen und Explorieren aller Transkripte erlaubte eine Prüfung auf Vollständigkeit der Abschriften und brachte auch erste Ideen zur Kodierung von Textpassagen. Diese Ideen wurden in der QDA-Software sofort in „Memos“ notiert, welche in etwa die Funktion von digitalen „Post-it“-Zetteln haben und auch gleich flexibel verwendet werden können.
- Für alle Interviews wurden so genannte „Fallvariablen“ definiert wie z.B. Branche, Ort, Anzahl der MitarbeiterInnen, Alter und Geschlecht der Interviewten. Diese liefern einerseits eine kompakte Übersicht der Daten und ermöglichen in einem späteren Schritt gezielte Analysen nach bestimmten Variablenwerten wie z. B. den einzelnen Branchen. Nach Vorliegen aller Transkripte wurden im Team Interview für Interview mittels argumentativer Einigung globale Ratings als zusätzliche Fallvariablen gebildet. Diese kategorialen Einschätzungen (z. B. Offenheit für Weiterbildung von wenig – viel) erlauben eine Grobklassifizierung der einzelnen Interviews und ermöglichen die Überprüfung von Hypothesen.
- Der nächste, zentrale Schritt bestand im Erstellen des so genannten „Kategoriensystems“. Damit ist eine Struktur von aussagekräftigen thematischen Überbegriffen gemeint (z. B. Barrieren für Weiterbildung), welchen dann konkrete Aussagen der Befragten zugeordnet werden können. Die Erstellung dieses Kategoriensystems begann deduktiv mit den Themenbereichen der Interviewleitfäden (Gründe, Effekte, Barrieren) und wurde sukzessive induktiv erweitert und ausdifferenziert über die Aussagen der Befragten. Dadurch ist sowohl der Konnex zu den Forschungsfragen gewährleistet als auch der Einbezug der gesamten Bandbreite an Inhalten aus den Gesprächen.
- Das thematische Kodieren aller Transkripte als zeitaufwändigster Schritt meint das systematische Zuordnen von Textsegmenten zu den entsprechenden Codes des Kategoriensystems, wobei die entsprechenden Textteile sowohl aus einem Wort, mehreren Sätzen oder auch längeren Textpassagen bestehen können. Sowohl das Kategoriensystem als auch die entsprechende Zuordnung von Textpassagen wurden im Zuge der Qualitätssicherung laufend im Auswerteteam diskutiert und überprüft, um eine konstant hohe Intercoder-Reliabilität zu sichern. Die vollständig kodierten Transkripte bildeten schließlich die Ausgangsbasis für die Zusammenstellung und Interpretation der Ergebnisse entlang der Forschungsfragen.

5.2.5. Interpretation der Ergebnisse und Erstellung des Berichts

Die in MAXqda erstellten Kategorien mit den entsprechenden Zuordnungen von Textstellen können im Zuge der Auswertung jederzeit selektiv abgerufen und visualisiert werden. Dieses „Text-Retrieval“ kann beliebig sowohl für einzelne oder mehrere Kategorien, Texte, Variablen oder auch logische Verknüpfungen von Variablenwerten erfolgen, was ein mächtiges und äußerst hilfreiches Werkzeug für die Interpretation der Ergebnisse darstellt. Über diesen Weg wurden alle Aussagen zu einer Kategorie und den jeweiligen Subkategorien (z. B. strukturelle, individuelle, organisatorische, inhaltliche Barrieren) nach Branchen und Textgruppen geordnet zusammengestellt, interpretiert und mit entsprechenden Zitaten in den Abschlussbericht aufgenommen. Die Darstellungsform der Zitate gibt in anonymer Form den Interviewpartner⁵⁶, die Passage und den Sektor an.

Zudem enthält die Software auch leistungsfähige Funktionen zur Quantifizierung bestimmter Aspekte: Aufgrund der relativ hohen Anzahl von beinahe 60 Interviews, die dazu noch zum überwiegenden Teil gleich verteilt auf geografische Regionen und die drei Branchen geführt wurden, lassen sich über die qualitative Auswertung der Transkripte hinaus durchaus auch quantitative Tendenzen beschreiben. Daher werden die von den Befragten genannten Aspekte in der folgenden Detailauswertung der Interviews nicht nur inhaltlich beschrieben, sondern ihre Relevanz auch in grafisch-quantitativer Form als so genannte „Punktdiagramme“ abgebildet. Die Größe der Punkte in diesen Diagrammen gibt Auskunft über die Anzahl der Nennungen und bietet somit einen schnellen Überblick über die relative Bedeutung einzelner Kategorien.

Diese Querschnittsauswertung über die 60 Interviews liefert wichtige und wertvolle Informationen über Themen, Schwerpunkte und die Wichtigkeit verschiedener Aspekte betreffend Weiterbildung in den Kleinbetrieben Südtirols. Allerdings gehen in dieser interindividuellen Auswertungsform (= Auswertung über verschiedene Personen/Betriebe) notwendigerweise intraindividuelle Zusammenhänge (= Auswertung innerhalb einer Person/Betrieb) verloren. Intraindividuelle Auswertungen liefern im Gegensatz zur interindividuellen Querschnittsbetrachtung zwar keine repräsentativen und vergleichbaren Informationen zu einzelnen Punkten, erlauben dafür aber die Beschreibung von Zusammenhängen, Prozessen und Ambivalenzen innerhalb eines Interviews.

⁵⁶ BI steht für Betriebsinterview, EI für MitarbeiterInneninterview.

5.3. BESCHREIBUNG DER STICHPROBE

5.3.1. Branchen, Sprache und Position im Betrieb

Im Zuge der qualitativen Analyse des Weiterbildungsverhaltens in den Kleinbetrieben wurden insgesamt 56 persönliche Interviews in 30 verschiedenen Betrieben geführt. Da es nicht in allen Betrieben möglich war, sowohl InhaberInnen als auch MitarbeiterInnen zu befragen, besteht die Datenbasis für die Auswertung aus 32 transkribierten Gesprächen mit BetriebsInhaberInnen und 24 MitarbeiterInneninterviews. In 2 Fällen fand das Gespräch mit mehreren MitarbeiterInnen gleichzeitig in Form einer Fokusgruppe statt. Die Aufteilung der Gespräche auf die Befragtengruppen in den drei Zielbranchen Handwerk, Handel und Gastgewerbe ist in Abbildung 2 dargestellt – im Handel wurden etwas weniger Interviews geführt als in den beiden anderen Branchen.

Abbildung 2: Anzahl der Interviews nach Branche und Befragtengruppe

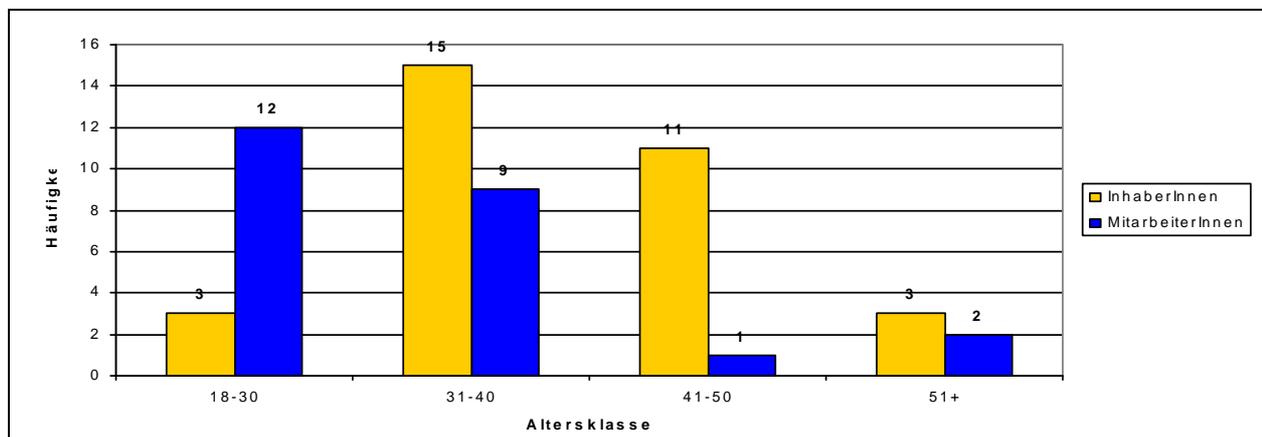
	Handwerk	Gastgewerbe	Handel	Summe
Interviews BetriebsInhaberInnen	12	11	9	32
Interviews MitarbeiterInnen	8	9	7	24
Summe	20	20	16	56

In rund 6 von 10 befragten Betrieben wird praktisch ausschließlich deutsch gesprochen, bei einem weiteren guten Viertel ist Deutsch die dominante Sprache. 9% der Interviews wurden in italienischsprachigen Betrieben geführt und 4% im ladinischen Raum.

5.3.2. Alter und Geschlecht der InterviewpartnerInnen

Mit 26 männlichen (81%) von insgesamt 32 BetriebsInhaberInnen besteht die Stichprobe aus deutlich mehr männlichen Führungskräften, während sich bei den befragten MitarbeiterInnen mit 13 von 24 weiblichen GesprächspartnerInnen (54%) die Aufteilung nach Geschlecht in etwa die Waage hält. Das Durchschnittsalter der befragten MitarbeiterInnen liegt bei 32 Jahren, jenes der BetriebsInhaberInnen deutlich höher bei 41 Jahren – die Aufteilung der Altersklassen ist in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Alter der befragten MitarbeiterInnen und InhaberInnen



5.3.3. Geografische Verteilung

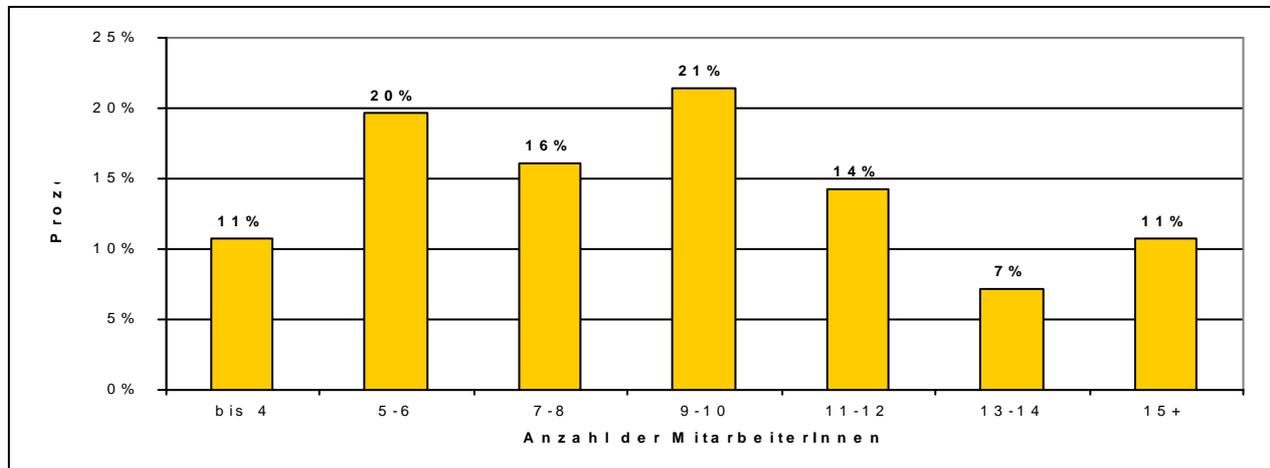
Die geografische Verteilung der befragten Betriebe nach Bezirksgemeinschaften zeigt, dass die meisten Interviews im Eisacktal (13) stattgefunden haben, gefolgt vom Vinschgau (12) und Pustertal (10). Sechs Gespräche wurden im Burggrafenamt geführt, fünf in Bozen und jeweils 4 in den Bezirksgemeinschaften Salten-Schlern und Überetsch-Unterland. Im Wipptal wurden die wenigsten Interviews (2) durchgeführt.

5.3.4. Betriebsgröße

Im Schnitt arbeiten 9 MitarbeiterInnen in den befragten Betrieben, die Verteilung der Betriebsgrößen ist in untenstehender Abbildung 4 dargestellt. Der Anteil von nicht aus Südtirol stammenden MitarbeiterInnen in den

Betrieben stellt sich folgendermaßen dar: Jeweils 43% der Betriebe haben keine bzw. einen geringen Anteil nicht-südtiroler MitarbeiterInnen beschäftigt und 14% weisen einen mittleren Anteil an MitarbeiterInnen auf, die nicht aus Südtirol stammen.

Abbildung 4: Anzahl der MitarbeiterInnen in den befragten Betrieben



5.4. DIE GRÜNDE FÜR WEITERBILDUNG

Die Frage nach den Ursachen für die betrieblichen Veränderungen (und damit einen entstehenden möglichen Weiterbildungsbedarf) bildet den Ausgangspunkt für das Kapitel über das erhobene Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Welche Entwicklungen führen BetriebsinhaberInnen und MitarbeiterInnen an, wenn sie nach den Veränderungen in ihren Betrieben und ihrer Tätigkeit befragt werden an? In welcher Form sind diese Veränderungen Anlässe für Weiterbildung?

Die Aussagen der Interviews wurden in folgende Kategorien⁵⁷ eingeordnet (siehe Abbildung 5):

Abbildung 5: Kategorienschema Gründe für Weiterbildung

Nicht beeinflussbare externe Faktoren	Anpassung an sich ändernde äußere Rahmenbedingungen	Betriebsinterne Gründe / individuelle Entscheidung	Empfundener thematischer Bedarf
Gesetzliche Vorgaben	Veränderungen des KundInnenverhaltens	Vermittlung betriebspezifischer Arbeitsweisen	Kommunikation
	Erhöhung der Ansprüche der KundInnen	Betriebliches Personalmanagement	Spezielle fachliche Themen
	Gewinnung neuer KundInnenschichten	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit	Marketing
	Bereitstellung spezifischer Produkte / Dienstleistungen	Ständiger Verbesserungsbedarf	Informations- und Kommunikationstechnologien
	Technologische Änderungen		Sprachen
	Organisatorische Änderungen		MitarbeiterInnenmotivation
	Zertifizierungen und überbetriebliche Kooperationen		

⁵⁷ Die Autoren sind sich bewusst, dass dieses und alle folgenden Kategorienschemata nicht die einzig möglichen sind. Andere Kategorisierungen können – je nach Erkenntnisinteresse – zu anderen Ergebnissen führen.

1. Veränderungen im KundInnenbereich: Hierzu gehören die Erhöhung der KundInnenansprüche, die Veränderungen im KundInnenverhalten (z.B. erhöhte Mobilität, abnehmende KundInnen-treue) sowie die gesamte Bandbreite jene Veränderungen, die sich dem Wandel der KundInnenstruktur ergeben (z.B. Internationalisierung der KundInnen).
2. Die Bereitstellung neuer bzw. spezifischer Produkte und Dienstleistungen bildet eine eigene Kategorie.
3. Organisatorische und technische Veränderungen bilden ebenso eine eigene Kategorie.
4. Das Eingehen von Kooperationen mit anderen Betrieben bzw. Lieferantenbeziehungen sind zudem ein „externer“ Anlass für Weiterbildung; dazu wurden auch Zertifizierungen gezählt, weil sie in einigen Fällen Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der LieferantInnenbeziehung waren.
5. Zu den eindeutig externen, vom Betrieb und Arbeitnehmenden nicht beeinflussbaren Gründen gehören die gesetzlichen Vorgaben, so die zahlreichen Pflichtkurse im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie in Bezug auf hygienische Vorgaben.

Die genannten Faktoren wirken in der Regel „von außen“ auf den Betrieb ein bzw. hängen mit Faktoren zusammen, die der Betrieb nur schwer beeinflussen kann. In Abgrenzung davon haben sich einige Begründungsmuster ergeben, die stärker betriebsinterner und individueller Natur sind.

- Die Vermittlung der betrieblichen Arbeitsweise an neue ArbeitnehmerInnen ist ein in den befragten Betrieben prominent vertretener Grund für Weiterbildung.
- Dazu gehört auch die dezidiert als Grund für entstehenden Bildungsbedarf angegebene Neupositionierung des Betriebes.
- Die verspürte Notwendigkeit, ständig Verbesserungen im Betrieb einzuführen;
- der Kategorie „betriebliches Personalmanagement“ sind jene Aussagen zugeordnet worden, bei denen gezielt Formen von Personalmanagement (z. B. Rekrutierung) als Bildungsgründe genannt worden sind.
- Die Kategorie Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit enthält entsprechende Aussagen von BetriebsinhaberInnen und abhängig Beschäftigten.
- Der empfundene thematische Bedarf wird gewissermaßen als Bereich, in dem sämtliche Entwicklungen sich zu Entscheidungen verdichten, beschrieben.

5.4.1. Die Veränderungen im KundInnenbereich

Ein prominenter Grund für Weiterbildung sind die Veränderungen im Bereich des KundInnenverhaltens der befragten Betriebe. Drei Entwicklungen lassen sich feststellen:

- a) die Erhöhung der Ansprüche der KundInnen,
- b) die Notwendigkeit, neue KundInnen zu gewinnen,
- c) andere Veränderungen im KundInnenverhalten.

Abbildung 6: Veränderungen im KundInnenbereich

Veränderungen KundInnenbereich	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Erhöhung der KundInnenansprüche	=	==	=
Gewinnung von neuen KundInnen	=	=	==
Andere Veränderungen im KundInnenverhalten	=	=	=

Steigende Ansprüche

Vor allem im Gastgewerbe und im Handel lässt sich eine Erhöhung der KundInnenansprüche verzeichnen, die Grund für Weiterbildung ist. Im Gastgewerbe hängt die Entwicklung zum einen mit dem steigenden Wellness- und Gesundheitsbewusstsein der Gäste zusammen, was insbesondere in gehobenen Häusern zu verzeichnen ist, aber auch in Häusern niedrigerer Kategorien zu einer teilweisen Umorientierung geführt hat. Dieser Bereich betrifft in erster Linie die Küche, aber auch den Service. Für spezielle KundInnengruppen werden besondere Menüzusammenstellungen (biologisch, vegetarisch, für Allergiker) entworfen, mit regionaler Küche wird die Authentizität des Hauses (und der jeweiligen) Region unterstrichen. Das Ansteigen der KundInnenansprüche

betrifft nicht nur die Speisenzubereitung, sondern den Service: Die befragten Betriebe erkennen, dass der etwas pauschalierend so genannte „gepflegte Umgang mit dem Gast“ zu einem wesentlichen Aspekt der betrieblichen Positionierung geworden ist.

„Es wächst die Nachfrage an Natur- bzw. Bio- Produkten. Das >Kalorienbewusstsein< ist stärker präsent. Immer mehr Vegetarier fallen auf. Zentral ist hier die Sprachkompetenz und der gepflegte Umgang mit dem Gast. Auch die Art der Kleidung spielt eine große Rolle.“ (B112, 37, Gastgewerbe)

„Die Persönlichkeit und der Umgang der Mitarbeiter mit den Kunden ist wichtiger, als die Dienste, die angeboten werden – z. B. ist wichtiger, dass eine Kellnerin freundlich ist und lächelt als dass sie viele Teller tragen kann und hoch ausgebildet ist.“ (B123, 49, Gastgewerbe)

Diese Entwicklung ist durchaus nicht nur den Betriebsinhabern bewusst, sondern auch den MitarbeiterInnen.

„Beim Service besteht ein großer Unterschied darin ob man sich einfach als Tellerträger versteht, oder ob man als Person in seiner Rolle auch darüber hinaus etwas darstellt und vermittelt. Das hängt vom eigenen Selbstbewusstsein ab. Diesbezüglich hat sich bei mir viel verändert. Ich habe da aus der Praxis gelernt und gehe einfach anders auf die Menschen zu. Ich bin aufmerksam gegenüber der Körpersprache des Gastes. Ich kann schon ab dem zweiten Gang erkennen, ob von mir Zurückhaltung oder eine Form der auflockernden Animation gewünscht wird. Wenn ich diesbezüglich einen inhaltlichen Ausbildungswunsch äußern darf, so beträfe er sicherlich diesen subtilen Umgang mit den Gästen im Service.“ (E18, 28, Gastgewerbe)

Ein weiterer Aspekt im Tourismus ist der Umgang mit dem Gast an der Rezeption:

„Im Büro braucht es neue Fähigkeiten in der Beantwortung der Anfragen und in der Gästebetreuung, so etwa bei der Erstellung und Vermittlung des Tagesprogrammes für die Gäste.“ (B12, 18, Gastgewerbe)

Dass diese gehobenen Ansprüche der KundInnen in einigen Betrieben Grundlage für bewusste strategischen Entscheidung in der Personalpolitik sind, zeigt das Beispiel eines weiterbildungsaktiven Beherbergungsbetriebes:

„Unsere auserwählte Klientel stellt hohe Qualitätsansprüche. Die Qualifikationsanforderungen an das Personal sind außergewöhnlich hoch und lassen sich mit denen der Normalbetriebe nicht vergleichen. Von 5 Beschäftigten bleibt uns daher nur einer.“ (B114, 39, Gastgewerbe)

Die Begründung, steigende Ansprüche von KundInnen seien zu verzeichnen, sind auch in Handelsbetrieben erhoben worden. Dies betrifft zum einen den Endkunden, aber auch KundInnen, die Produkte (etwa Lebensmittel) weiterverarbeiten. Vor allem Südtiroler Restaurationsbetriebe geben die hohen Ansprüche ihrer KundInnen ziemlich direkt an die LieferantInnen weiter, die darauf reagieren müssen.

„Die Südtiroler Köche haben sich in den letzten Jahren auch zu Fischspezialisten entwickelt. Heute wird immer mehr nach vorbearbeiteter Ware verlangt (z.B. bereits Filets ohne Kopf und Schwanz), deshalb haben wir der Bereich der Fischbearbeitung aufgebaut. Allerdings verlangen wir jetzt zunehmend von unseren Lieferanten, dass sie uns die Ware fertig bzw. halbfertig liefern.“ (E119, 40, Handel)

Gewinnung neuer KundInnen

Dass der Umgang mit dem KundInnen kein Aspekt ist, der nur die Dienstleistungsbranchen betrifft, sondern auch den Handwerksbereich, ist verschiedentlich andiskutiert worden.

„Unsere Maßtischlerei hat sich auf den Bereich der Auskleidung von Räumen spezialisiert. Die Kunden gehören einer gehobenen Schicht an, weit über Südtirol hinaus. Das Verhalten unserer Monteure, die ja permanent Kundenkontakt haben, ist uns aus diesem Grund sehr wichtig.“ (B118, 22, Handwerk.)

Im Handel und Gastgewerbe ist es vor allem die Rekrutierung von neuen KundInnen, die als Änderung empfunden wird. Vor allem Sprachen (und Kenntnis der Mentalitäten der Gäste und Kunden) wird als wichtiger Aspekt empfunden, der auch für formalisierte Weiterbildungsangebote genutzt werden. Sowohl (die Zweitsprache) Italienisch wie auch Englisch werden von Betriebsinhabern wie MitarbeiterInnen als wichtiger Weiterbildungsbedarf genannt, der auch zu konkreten Aktionen geführt hat.⁵⁸ Die entsprechende schulische Ausbildung ist in mehreren Diskussionen als unzureichend empfunden worden, ganz besonders in speziellen Bereichen. In dieser Einschätzung sind sich sowohl BetriebsinhaberInnen wie MitarbeiterInnen einig.

„Interessant und wichtig wären für mich unter anderem Italienischkenntnisse. Aber bei den normalen Kursen lernt man eben nicht das, was wir hier brauchen. Gut wäre ein Kurs, wo genau diese Sachen,

⁵⁸ Aufgrund der – bedauerlicherweise – geringen Anzahl „italienischer“ Betriebe fehlen verallgemeinerbare Ergebnisse aus diesem Bereich, die die Deutschkenntnisse betreffen.

Begriffe aus der Apotheke vorkommen, die wir hier brauchen – und den gibt es nicht.“ (E120, 23, Handel)

Es ist auch der sprachliche Aspekt, der bei den Unternehmen zu formalisierter betrieblicher Weiterbildung führt. Dies gilt für alle drei der untersuchten Branchen.

„Es kommen immer mehr Gäste, mit denen Englisch gesprochen werden muss. Von der Chefin wurde im letzten Jahr ein Englischkurs im Haus organisiert, an dem wir MitarbeiterInnen teilgenommen haben, allerdings haben auch andere TeilnehmerInnen mitgemacht.“ (E11, 40, Gastgewerbe)

Entgegen der Erwartung der Interviewerteams betrifft der Weiterbildungsbedarf in Bezug auf die italienische Sprache auch MitarbeiterInnen, die bereits die Schulpflicht in Südtirol absolviert haben.

„Bei den bereits ausgebildeten Mitarbeitern sind mangelhafte Italienischkenntnisse festzustellen.“ (B12, 36, Gastgewerbe)

Dass die Südtiroler Handwerksbetriebe ihren Aktionsradius ausweiten und dies zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf in sprachlicher Hinsicht führt, ist anhand mehrerer Beispiele nachvollziehbar. Dazu gehört in erster Linie der oberitalienische Raum, der die Betriebe aus der Südtiroler Peripherie vor neue Herausforderungen stellt.

„Unser neuer Markt hat sich ins Trentino und bis in die Provinz Sondrio verschoben. Die wünschen sich immer mehr Tiroler Stuben.“ (B13, 40, Handwerk)

„Die Kundschaft hat sich in den letzten Jahren sehr verändert. Wir haben immer mehr italienische Kunden. Da bräuchte ich bessere Italienischkenntnisse und mehr Verständnis und Wissen um die verschiedene Mentalität“. (E1 2, 34, Handwerk)

„Wir arbeiten mit einem internationalen Planungsbüro zusammen. Deshalb ist für mich das Erlernen von Sprachen Englisch und Italienisch sehr nützlich, vor allem in den notwendigen Gesprächen mit den Architekten. (E1 15, 9, Handwerk)

Es sind die neuen internationalen Lieferanten- und Kooperationsbeziehungen sowohl im Handwerk wie im Handel (die in einem Fall bis zu notwendigen Kenntnissen des Französischen und des Spanischen reichen), die zu einem Weiterbildungsbedarf in sprachlicher Hinsicht führen. Diese Entwicklung ist umso bemerkenswerter, als es sich bei den untersuchten Betrieben durchaus um verwurzelte Kleinbetriebe handelt.

Wie ausdifferenziert das Bild ist, zeigt sich an den Details, die hinter dem Oberbegriff Sprachenerwerb stecken. Zum einen wird eine akzeptabel gesprochene Sprache vor allem für die italienischen Gäste in Südtirol eingefordert; zum anderen sind es aber Feinheiten der gehobenen Schriftsprache und die Korrektheit der geschriebenen Korrespondenzsprache (Italienisch, Englisch).

Die Verbesserung der Sprachkompetenzen ist in jedem Fall ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung der Beschäftigungsfähigkeit von MitarbeiterInnen.

Allgemeine Veränderungen im KundInnenverhalten

Dass sich das Verhalten der KundInnen insgesamt ändert, ist eine gemeinsame Erfahrung in den untersuchten Kleinbetrieben. Dies gilt in unterschiedlicher Ausprägung für alle drei Branchen. Ist es im Tourismus vor allem das geänderte Buchungsverhalten mit der Notwendigkeit rascher und professionell gestalteter Antworten, so gibt es im Handwerk vielfältige Marktänderungen.

„Neu und intensiv sind vor allem das Buchungsverhalten und die Reaktionszeiten auf Anfragen.“ (B12, 38, Gastgewerbe).

„Der Markt ist enger geworden und wird immer enger werden. Die Konkurrenz ist größer und das Verhalten der Kunden dem Markt gegenüber ist anders. Der Kunde fühlt sich nicht mehr gebunden. Früher hatte bei uns im Ort ein Kunde einen Tischler sein Leben lang. Jetzt muss auch ein eingesehener Betrieb wie der unsere auf Marketing setzen.“ (B13, 12, Handwerk)

„Früher gab es viel mehr Aufträge durch die öffentliche Hand (70%), jetzt sind es nur mehr 30% und 70% von Privaten.“ (B113, 46, Handwerk)

Als gravierende Veränderung wird zudem die rasche Reaktion auf Marktänderungen empfunden:

„Die Wünsche der Kunden ändern sich praktisch täglich, daher muss man als Händler auch sehr rasch und flexibel darauf eingehen. Beispielsweise haben in den letzten Jahren Bestellungen per E-Mail oder Handy zugenommen. Ich liefere dann die Ware selbst direkt zu den Kunden im Gemeindegebiet.“ (B121, 39, Handel)

„Die Struktur der Klienten hat sich in den letzten Jahren kaum geändert, aber die Wünsche der Kunden verändern sich laufend: Die Kunden kommen mit den neuen Katalogen/Zeitschriften und sagen dann >So möchte ich das haben!< und wir müssen dann eine Lösung finden, das so nach Kundenwunsch zu produzieren.“ (E114, 35, Handwerk)

5.4.2. Spezialisierung und neue Produkte

Mit rund 40 Zuordnungen ist der Bereich der Spezialisierung und die Entwicklung neuer Produkte eine Thematik, die in den Interviews prominent vertreten ist. Auf Grund der Veränderungen im KundInnenverhalten versuchen die Betriebe, Trends zu entdecken, neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und spezialisieren sich in manchen Fällen.

„Wichtig für die Zukunft wäre schon auch das Finden von Nischen, von neuen Bereichen, da die klassischen Tischlerbereiche schon von zu vielen abgedeckt werden. Ich denke auch viel und oft darüber nach, aber solche Ideen und Innovationen kommen nicht so leicht. Wenn es darüber Kurse gäbe, also über das Finden von neuen Ideen (nicht nur zur Umsetzung), da wäre ich schon sehr interessiert. Wichtig ist eben die Idee zu haben und das sehe ich im Betrieb als meine Aufgabe, die zukünftig sicher wichtig wird“ (BI 15, 54, Handwerk)

Abbildung 7: Spezialisierungen und neue Produkte nach Sektor

Spezialisierungen / neue Produkte	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
	=	=	=

In den Handwerksbetrieben gibt es eine vielfältige Palette von Spezialisierungen, die je nach Branche unterschiedlich sind (z. B. innovative Verbindung von Materialien, neue Produkte, aber auch Innovation im Bereich bestehender Produkte). Diese Spezialisierungen führen in der Regel zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf, der in manchen Fällen sehr speziell ist und in Südtirol nach Ansicht der Interviewpartner nicht in allen Fällen zu decken ist.

„Unsere Kunden haben besondere Designwünsche. Unsere Stärke liegt in der Beherrschung im Umgang mit Materialien.“ (BI18, 78, Handwerk)

„Die Stärke unseres Betriebes ist die Maßarbeit bei der Verkleidung von Wänden und Decken.“ (BI 18, 22, Handwerk)

„Veränderungen passieren und passiert ständig bei den Materialien, den Stoffen: Diese verändern sich mit der Mode, haben andere Eigenschaften, sind anders – oft schwerer - zu bearbeiten (so synthetische Stoffe). (BI16, 36, Handwerk)

„Mein Wunsch wäre, dass [die Weiterbildungseinrichtungen] verstärkt auf unsere Betriebe zugehen würden. Es gibt für unseren Spezialbetrieb kaum Weiterbildung, etwa wenn es um die Verbindung von Glas und Metall geht. (BI7, 69, Handwerk)

Das Erfordernis nach „Abgrenzung“ zu den Mitkonkurrenten zeigt sich auch in den anderen beiden Branchen. Im Handel geht es in erster Linie um ein den Betrieb angesichts der Mitbewerber kennzeichnendes Sortiment.

„Was kann ich tun, um mich von anderen abzugrenzen? Ich habe keine Angst vor den Discountern, sondern eher von Ketten wie M-Preis, die auch nach Südtirol kommen. Die haben nämlich die gleiche Philosophie wie ich: Regionale Produkte, auch sanftes Bio.“ (BI17, 533, Handel)

„In unserem Bezirk und auch darüber hinaus sind praktisch die Einzigen, die Frischfisch liefern können. Der Frischfisch benötigt eine besondere Logistik und besondere Kenntnisse des Produktes, auf die wir spezialisiert sind.“ (BI24, 22, Handel; Ergänzung von E119, 44, Handel)

„Der Betrieb setzt auf die präpathologische Ausrichtung. Das ist mit meiner Berufsethik und den neuesten Entwicklungen im Gesundheitsbereich gut vereinbar.“ (BI28, 68, Handel)

Auch die befragten BetriebsinhaberInnen im Tourismus führen Spezialisierungen ein, die bereits angedeutet wurden: Wellness, regionale Produkte, Wanderer, aber auch Seminarhotels. Ein besonders aussagekräftiger Fall im Bereich der Hotellerie ist ein zertifiziertes Biohotel.

„Unser Betrieb verfolgt durchgängig die Strategie, ein zertifizierter Biobetrieb zu sein. Unsere Zielgruppe ist deshalb nicht breit gestreut, sondern wir konzentrieren uns auf ein spezielles und anspruchsvolles Klientel ernährungs- und umweltbewusster Gäste. Marketing betreiben wir über

Partner in unterschiedlichen Branchen, wo wir sicher sein können, dass dadurch unsere Klientel angesprochen wird: In diesem Netzwerk ist nicht nur Bioland oder der Biokistenverleih, sondern Ärzte, die mit Naturprodukten arbeiten und heilen, Bio-Textilhersteller die unser Hotel dann auch in ihren Katalogen führen. [...] Deshalb werden bei uns alle MitarbeiterInnen sehr gründlich in die Philosophie des Hauses eingeführt.“ (BI4, 12, Gastgewerbe)

Auf Seiten der Betriebsinhaber gehen diese Spezialisierungen mit Weiterbildungen einher bzw. werden durch besuchte Weiterbildungsveranstaltungen ausgelöst. Wir plädieren dafür, diese Spezialisierungsstrategien als „Ansatzpunkt“ für betriebliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen zu nutzen.

Dass der Zusammenhang zwischen der Spezialisierung und Weiterbildung in beiden Richtungen zu verzeichnen ist, ist eine Entwicklung, die erhoben werden konnte. Die Abkehr von beratungsaufwändigen Produkt führt zu geringer werdenden „Komplexität“ und damit letztlich auch zu einem geringen Weiterbildungsbedarf.

„Im Betrieb lerne ich wenig Neues, wenn es jedoch 4-Sterne-Betrieb wäre, dann würde es sicher mehr Bildung brauchen.“ (E11, 52, Gastgewerbe)

„>Hohe Küche< ist in diesem Betrieb nicht gefragt, deshalb gibt's hier nichts dazulernen und ich habe hier auch noch nichts Neues gelernt. Ist eher so, dass [in diesem Haus] nur ca. 20% meiner Fähigkeiten zum Einsatz kommen können, mehr ist nicht verlangt und wird auch nicht bezahlt und gewünscht von den Gästen. In anderen Betrieben (Wintersaison in 4-Sterne-Hotel) ist mehr möglich, man kann kreativer sein, mehr ausprobieren und das bringt auch mehr Erfüllung – allerdings ist es dafür auch sehr viel stressiger und das hält man nicht ein ganzes Jahr durch.“ (E1 18, 24, Gastgewerbe)

„Die Veränderungen [in unserer Branche] sind nicht sehr komplex. Das Kundinnenverhalten hat sich nicht besonders verändert, mit Ausnahme der Zunahme von MigrantInnen und des Wegfalls des komplexen Produktes Handtaschen.“ (Aussage BI29, 43, Handel; Formulierung vom Autor)

Die letzte Aussage ist umso bemerkenswerter, als diese Aussage von einem Betriebsinhaber getroffen wurde, der als sehr offen für Fragen der Weiterbildung eingeschätzt worden kann und in anderem Zusammenhang als Initiator von Weiterbildungsinitiativen bereits aktiv gewesen ist. Die Notwendigkeit, sich zu spezialisieren, wird auch von Betriebsführungen erkannt, die diese Strategie nicht beschreiten (können).

„Natürlich weiß ich, dass wir uns aus betriebswirtschaftlicher Sicht spezialisieren müssten. Wir haben ein viel zu großes Lager. Aber wir haben als Genossenschaft auch einen sozialen Auftrag.“ (BI19, 49, Handel)

Dass auch prima vista „einfachen“ Produkten eine Komplexität innewohnt, zeigt sich beim Verkauf von Gütern des täglichen Gebrauchs wie etwa Zeitungen. In diesem Bereich finden beispielsweise Lieferantenschulungen statt, die vor allem der Präsentation der Waren dienen.

„Der [neue] Zeitungsvertriebspartner organisierte bereits zwei Mal innerhalb von 2 Jahren einen Halbtage Weiterbildung [...], sogar mit anschließendem gemeinsamen Abendessen. Es waren 10 – 12 TeilnehmerInnen aus mehreren Betrieben anwesend, wir auch mit Mitarbeiterinnen. Nach anfänglichem Beschwerdebasket referierte ein Fachreferent [...] über den Verkauf von Zusatzprodukten (wie Zeitungen). Ebenso im Bereich Obst. Erst kürzlich schickte uns ein Grossist einen Berater, der uns lehrte, wie man Obst besser präsentiert. Das wirkt!“ (BI19, 49, Handel)

5.4.3. Organisatorische und technische Innovation

Zwar wurde bei den Interviews der Bereich Innovation nicht explizit angesprochen, die Thematik kam im Zuge der Diskussionen verschiedentlich zur Sprache.

Abbildung 8: Innovationsart nach Sektor

Genannte Innovation nach Branche	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Technische Innovation	=	=	=
Organisatorische Innovation			-

Technologische Innovationen führen in der Regel auch zu organisatorischen Innovationen, weswegen beide Formen zusammen dargestellt werden.

An erster Stelle steht natürlich die Einführung von neuen Produktionsmaschinen bzw. Informations- und Kommunikationstechnologien.

Im Handwerk erzeugt die Nutzung von rechnergestützter Konstruktion (CAD) offenbar einen Weiterbildungsbedarf.

„In den letzten Jahren sind in unserem Betrieb viele neue Maschinen angeschafft worden, alle computergesteuert. Soweit fällig, wurden die Maschinen mit neuen Programmen versehen. Für mich als Betriebsinhaber ist es sehr wichtig, zu investieren und mit den Entwicklungen Schritt zu halten. Der Umgang ist für die Jüngeren kein Problem, ich muss mich manchmal schon sehr bemühen, mit diesen Entwicklungen Schritt halten zu können.“ (BI13, 49, Handwerk)

„Neben laufend neuen Stoffen mit spezifischen Eigenschaften gab und gibt es in unserem Betrieb auch technische Neuerungen, wie z. B: ferngesteuerte motorisierte Vorhangsysteme und neue, computergestützte Maschinen zur Stoffbearbeitung.“ (BI16, 40, Handwerk)

Eine überschaubare Anzahl von Kleinstbetriebe sind allerdings nicht nur Nutzer fremder Technologien, sondern entwickeln selbst neue Produkte.

„Die wesentlichste Veränderung der letzten drei Jahre betraf die Reduktion der Gewinne wegen der gestiegenen Konkurrenz. Um diesem Problem entgegenzutreten, habe ich beschlossen, in Forschung zu investieren und an spezialisierten Messen in ganz Europa teilzunehmen. Das Know-how wird von externen Firmen geholt [...] und nicht durch Weiterbildung. Unser Betrieb hat neue technische Elemente auf europäischer Ebene importiert, die aber sofort kopiert wurden. [...] Weiterbildung hat aus meiner Sicht die Aufgabe, betriebliche Innovationsprozesse zu unterstützen.“ (BI30, 40, Handwerk)

Nicht immer decken sich die Erwartung der InterviewerInnen mit den erhobenen Aussagen in den Interviews. In einem anerkannt innovativen Betrieb im Bereich der erneuerbaren Energien wurden kaum formalisierte Weiterbildung der MitarbeiterInnen erhoben. Zwei Gründe wurden genannt: die bereits hohe Ausgangskompetenz der MitarbeiterInnen und die Tatsache, dass die Arbeit so vielfältige Tätigkeiten umfasst, dass es kaum derartig übergreifende Kurse gibt. (Zusammenfassung der Aussagen in BI 5, 35 und EI23, FG, Handwerk).

Im Handel gibt es eine Kombination von technischer und organisatorischer Innovation.

„Vor einem Jahr wurde ein neues Warenwirtschaftssystem eingeführt, d. h. alle Waren sind zentral gespeichert, alle Kassen sind daran angeschlossen, die gesamte Preisauszeichnung erfolgt mit diesem System, Waren sind mit einem Strichcode versehen, an der Kasse gibt es nur mehr einen Scanner. Somit habe ich einen detaillierten Überblick was in welcher Menge viel bei welchen Mitarbeitern gekauft wurde.“ (BI11, 40, Handel)

„Wir betreuen unsere lokalen wie touristischen Kunden sehr gut und möchten in Zukunft in speziellen Bereichen auch einen E-Commerce aufbauen.“ (BI28, 70, Handel)

Die technologischen Entwicklungen im Bereich der IuK sind auch im Tourismus prominent vertreten. Dazu zählen die Veränderungen im Bürobereich und die neuen Buchungsformen über Internet.

„Im Büro hat sich in den letzten drei bis vier Jahren am meisten verändert, in der Informatik stieg der Stand von 0 auf 100. Da haben die Mitarbeiter aber schon von ihrer Grundausbildung her (LEWIT, Hotelfachschule, Handelsoberschule) ein viel höheres Niveau.“ (BI2, 38, Gastgewerbe)

„Seit ca. 3 Jahren steigen die Internet-Buchungen immer mehr an, deshalb sind Computerkenntnisse wichtig.“ (BI22, 31, Gastgewerbe)

In einigen Betrieben ist dieser Aspekt erweitert worden und betrifft den gesamten Bereich des internetgestützten Marketing.

„Im Internetmarketing braucht es Fortbildung. Da schwatzen einem die verschiedenen Vertreter viel auf. Da habe ich von der Schule her viel selber mitverfolgt. Unsere Homepage und die Webseite habe ich selbst gemacht. Durch Suchmaschinen sucht sich der Gast heute seine Angebote selber.“ (BI2, 42, Gastgewerbe)

Wie in den folgenden Kapiteln detaillierter ausgeführt wird, ist der Bereich der Neuanschaffung von Maschinen und Produktionsmitteln wie neue Werkstoffe sowie IuK-Technologien eine Domäne sowohl von Lieferanten und als auch der internen Wissensweitergabe.

5.4.4. Überbetriebliche Kooperationen und Zertifizierungen

Eine Entwicklung, die zu betrieblichen Veränderungen und einem Weiterbildungsbedarf führt, sind überbetriebliche Kooperationen und Zertifizierungen.

Zertifizierungen haben die Funktion, einmal eingeführte Standards, ob in der Weiterbildung oder im innerbetrieblichen Kommunikationsfluss, festzulegen und verbindlich zu machen. Wo etwa regelmäßig Gesprächsrunden genutzt, sind Elemente betrieblicher Personalpolitik erkennbar – eine Gelegenheit, auch Fragen des Wissenserwerbs und der Wissensweitergabe zu diskutieren.

„Im Rahmen des TÜV [= Zertifizierung] wurde eine Tabelle erstellt, welche MitarbeiterInnen an Kursen teilnehmen.“ (B117, 27, Handwerk)

Zudem kann die Zertifizierung Gelegenheit sein, die MitarbeiterInnen zu beteiligen und über die aktuellsten betrieblichen Entwicklungen zu informieren.

„Die ISO-Zertifizierung hat die Betriebsabläufe durchleuchtet und die Mitarbeiter in ihrer Autonomie gestärkt, weil sie in die Formulierung der Qualitätspolitik eingebaut wurden. Die erreichte Autonomie geht bis hinunter zum Lehrbuben.“ (B118, 53, Handwerk)

Die aus der Mitgliedschaft in Betriebsverbänden resultierenden Kontakte sind für BetriebsinhaberInnen immer wieder eine Gelegenheit, neueste Entwicklungen in der jeweiligen Branche zu diskutieren und erfüllen somit die wichtige Funktion des informellen Wissenserwerbs.

5.4.5. Betriebliche Neupositionierung und -erweiterungen

Zu den erhobenen Veränderungen zählen betriebliche Neupositionierungen. Diese resultieren in der Regel aus Betriebsübernahmen durch die jüngere Generation oder anderen Veränderungen in der Führung des Unternehmens. Die Fälle von Betriebserweiterungen sind ebenfalls dieser Kategorie zugeordnet worden.

Diese Veränderungen führen zu Weiterbildung und sind einigen Fällen von Weiterbildung des Betriebsinhabers verknüpft.

„Schon 1985 traf ich die Entscheidung, dass der Bustourismus meine Sache nicht ist. Ich setzte auf die Qualität unserer einheimischen landwirtschaftlichen Produkte. 1992 besuchte ich ein Seminar über sanften Tourismus und wollte anfangs den ganzen Tourismusverein von diesen Ideen anstecken. Umgesetzt habe ich das Konzept dann in unserem Haus.“ (B14, 36, Gastgewerbe)

„Der hohe Konkurrenzdruck im Vinschgau mit seiner hohen Dichte an Holz verarbeitenden Betrieben, die zunächst durch das >Tremonti-Gesetz< ausgelastet waren, durch die grenzüberschreitende Leistungsschau am Reschen und durch die Weiterbildungsaktivitäten des Projektes Leader wurden die Betriebe der Nachbarregionen Schweiz und Österreich angeregt, hierzulande Fuß zu fassen, was diesen auch gelang. Als Folge hat unsere Firma einen hohen Konkurrenzdruck erfahren, der sehr krass wurde, weil sich dadurch auch die Auftragslage im näheren Umfeld drastisch verminderte. Deshalb haben wir uns um neue Märkte bemüht und somit die Expansion der Firma in eine Reihe europäischer Länder begonnen.“ (B118, 50, Handwerk)

„In den letzten Jahren haben wir unseren Betrieb auf Wellness ausgerichtet: Dazu habe ich Kurse besucht, die von Herstellern dieser Produkte angeboten wurden: 2-5 Tage lang, Thema waren die Produktvorstellung, der Einsatz, der Verkauf, das Marketing, Platzierung der Produkte“ (B123, 29, Gastgewerbe)

Allerdings sind keineswegs sämtliche Betriebsneupositionierungen und -erweiterungen mit Weiterbildung verknüpft.

„Kürzlich wurde eine neue Halle dazugekauft, das heißt, der Betrieb vergrößert sich. Es werden sicherlich neue Mitarbeiter eingestellt – mit entsprechenden Fachkenntnissen.“ (B126, 42, Handwerk)

„Zur Zeit bauen wir neben dem bisherigen Laden ein neues Geschäft auf, das mehr als doppelt so groß sein wird. [...] Kenntnisse für diesen Neubau musste ich eigentlich nicht erwerben, da der Hauptlieferant [...] diese Bauwerke komplett plant und errichtet. Ich muss nur sagen, was ich an Waren drin haben möchte und wie groß das Einzugsgebiet ist und [die Kette] plant dementsprechend. Sie liefern alle notwendigen Kenntnisse und das Know-how mit und sind auch nachher ansprechbar, wenn etwas gebraucht wird.“ (B121, 43, Handel)

„Der Betrieb wird größer, es wird mehr produziert werden, die Betriebsführung wird komplexer: Die Sekretärin muss über die neuen Verhältnisse und Aufgaben informiert werden (von uns Inhabern).“ (BI16, 47, Handwerk)

Diese Veränderungen führen zu einem Bedarf an neuen Kenntnissen, der – wie die Beispiele zeigen – nur zum Teil über Weiterbildung gedeckt wird.

Geplante Veränderungen und Erweiterungen können in den Augen der BetriebsinhaberInnen einen Weiterbildungsbedarf erzeugen.

„Eventuell erfolgt in den nächsten Jahren ein upgrade in eine höhere Klasse (von einem 3-Sterne zu 4-Sterne-Hotel). Die Kenntnisse dafür erwerbe ich mir durch Gespräche mit anderen Unternehmen. Dies hätte in weiterer Folge auch dementsprechende Schulungen für die MitarbeiterInnen zur Folge (z.B. im Service, Weinseminare... etc.).“ (BI 51, Gastgewerbe)

„Die Erweiterung auf ein Ganz-Jahres-Hotel bräuchte sowohl in der Küche, an der Rezeption wie im Service selbstständige MitarbeiterInnen, damit die Kontinuität gesichert wird und ich mich meinen Aufgaben widmen kann.“ (BI14, 57, Gastgewerbe)

5.4.6. Pflichtkurse

Es liegt auf Hand, dass die Tatsache, dass gewisse Kurse verpflichtend absolviert werden müssen, eine Gelegenheit für Weiterbildung sind.

Wie im Kapitel 5.5.2 detaillierter aufgezeigt wird, stellen gerade die Pflichtkurse Weiterbildungserfahrungen dar, die auch prägend sein können.

„Negativbeispiel Sicherheitskurs. Den sitzen wir Wirte einfach nur ab. Da kann man auch 10 Stunden am Tag machen.“ (BI2, 57, Gastgewerbe)

„Der gesetzlich vorgesehene Staplerkurs war teilweise sinnvoll, aber Staplerfahren konnten wir bereits – sprich, man kann aus jedem Kurs irgendwie profitieren, aber wir machen kaum berufsspezifischen Kurse.“ (EI23, 51, Handwerk)

5.4.7. Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit

Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter hat sich nicht als den Interviewten besonders wichtiges Thema herausgestellt. Dies gilt sowohl für die BetriebsinhaberInnen wie für die MitarbeiterInnen. Einer der Gründe scheint die so empfundene „Weiterbildungsfalle“ zu sein: Zum einen sind die Betriebe an kompetenten MitarbeiterInnen interessiert, befürchten allerdings, dass sie als ArbeitgeberInnen für die direkten und indirekten Kosten aufkommen müssen, aber nicht immer die Nutznießer der Effekte sind.

„Schickt man die Mitarbeiter in einen Kurs, so wechseln sie eher. Ich habe eine Mitarbeiterin in einen Kurs des [Arbeitgeberverbandes] eingeschrieben. Er fand in der Arbeitszeit statt und ich habe ich auch bezahlt. Der Kurs hat auch etwas gebracht. Die Mitarbeiterin ist dann aber, wohl auf Grund der geregelteren Arbeitszeiten, in ein Büro übergewechselt. Es war – für mich - eine Investition ins Leere. Das war mir eine Lehre. Ich habe ich es mir zur Regel gemacht, dass wir als Betrieb nur mehr die Hälfte der Kurskosten übernehmen. Der Nutzen liegt nämlich beim Arbeitnehmer.“ (BI2, 15 – 18, Gastgewerbe)

Dennoch sind Beispiele erhoben worden, in denen MitarbeiterInnen sich entsprechend äußern.

„Weiterbildung ist für mich wichtig, um am Laufenden zu bleiben, um neue Möglichkeiten zu entdecken, um schneller, effizienter zu arbeiten – denn Zeit ist Geld. Ich will mit den Veränderungen Schritt halten, denn es gibt immer wieder neue Materialien, neue Techniken etc.“ (EI4, 22, Handwerk)

„Für mich ist Weiterbildung vor allem persönliche Bildung. Ich habe ein Jahr lang einen Lehrgang absolviert, immer Freitag und Samstag, da habe ich 1.000 Euro aus eigener Kasse bezahlt. Es war ein EU-finanzierter Kurs zu 1000 Stunden für Möbelrestaurierung. Mir geht es nicht darum, 50 Euro mehr zu verdienen, sondern mir geht es einfach darum, dieses Handwerk zu erlernen. Es war [...] eine super Gelegenheit für Weiterbildung. Der Betrieb unterstützt den Kurs organisatorisch: Ich habe unter der Woche mehr gearbeitet, um an Werktagen den Kurs besuchen zu können.“ (EI2, 13, Handwerk)

„Vom Sohn des Hauses habe ich Grundkenntnisse in Auto-CAD erhalten. Aus Eigeninteresse habe ich im letzten Winter einen Kurs besucht. Auf eigene Kosten. Zwar muss ich im Betrieb nicht selber zeichnen, aber der Kurs hilft mir, die Arbeitsprozesse besser zu verstehen.“ (EI11, 39, Handwerk)

„Lernen und Weiterbildung sind immer sinnvoll. Ich habe auch die Berufsschule gut abgeschlossen und bilde jetzt im Betrieb die Lehrlinge mit aus.“ (E13 ,63, Handel)

Diese Aussagen stützen die Vermutung, dass Weiterbildung in Kleinbetrieben auch von „nicht – utilitaristischen Motiven“ abhängt. Ob dies mit einer hohen subjektiven Bedeutung des Berufs bei den Befragten zusammenhängt, ist nicht erhoben worden und stellt – zumindest in Südtirol – noch eine zu schließende Forschungslücke dar.

Angestrebte berufliche Veränderungen sind zudem ein Grund, über Weiterbildung nachzudenken.

„Für mich persönlich wäre ideal, wenn es einen Kurs/Abendschule für Kosmetik gäbe, wo ich neben diesem Job auch noch ihren eigentlichen Traumberuf lernen könnte. Ganz nur mehr Schule gehen möchte ich nicht, da fehlt mir dann das Geld durch die Arbeit.“ (E116, 56, Handel)

5.4.8. Anpassung an die betriebliche Arbeitsweise

Stärker vorgebrachte Begründungen für betriebliche Weiterbildung und Wissensvermittlung ist von den Befragten die Anpassung an die betriebliche Arbeitsweise und die Notwendigkeit, ständige Verbesserungen anzustreben, ins Treffen geführt worden.

„Gute Gäste zu bekommen ist leichter als gute MitarbeiterInnen.“

Die Anpassung an die betriebliche Arbeitsweise hat meist zwei Begründungen: neben der Einarbeitung in den Betrieb noch den Ausgleich von empfundenen Defiziten.

„Es kommt mir nicht darauf an, was die Mitarbeiter bildungsmäßig vorweisen können, sondern lediglich, ob sie die erforderlichen Fähigkeiten aufweisen, die Mitarbeiter kommen oft aus ganz unterschiedlichen Bereichen, die teilweise mit Gastronomie nichts zu tun haben.“ (B11, 25, Gastgewerbe)

„Die Mitarbeiter lernen alle notwendigen Kenntnisse im Betrieb durch learning by doing, im Wesentlichen vor mir, und eventuell beim Besuch von Messen.“ (B124, 24, Handel)

„Die Einarbeitung von neuen MitarbeiterInnen, auch wenn sie von anderen Betrieben kommen bzw. bereits länger in der Branche tätig sind, ist immer notwendig, vor allem im Service, da in anderen Hotels nach anderen Standards gearbeitet wird.“ (B114, 51, Gastgewerbe)

„Die Schulen inklusive Berufsschulen sollten viel mehr diese Basisfertigkeiten [Rechnen, Schreiben, Italienisch, Höflichkeit] aufbauen und weniger spezifische Fächer wie Warenkunde machen, da dies im Handel auch im Betrieb gelernt werden kann – die anderen grundlegenden Fähigkeiten aber nicht mehr so leicht.“ (B125, 39, Handel)

Dieser Anpassungsbedarf an die betriebliche Arbeitsweise und der Ausgleich von empfundenen Defiziten gilt in einem mobilen Arbeitsmarkt selbstverständlich auch für die MitarbeiterInnen.

„Von den Kenntnissen aus der Schulausbildung [Matura] konnte ich hier nicht sehr viel verwenden, das ist ganz etwas anderes, das lernt man nicht in der Schule. Aber das ist ja bei vielen Berufen so, dass es in der Arbeit dann ganz etwas anderes braucht. Für mich war eigentlich alles oder das Meiste neu hier und deshalb musste ich eigentlich alles erst lernen, was ich hier brauche. Das habe ich alles hier intern im Betrieb erworben: Ich habe viel von meiner Vorgängerin gelernt, die hat mich in die Arbeit eingeschult, dort konnte ich zuschauen und sie hat mir erklärt und irgendwann kann man es dann auch selber. Wenn Zeit war, hat mir auch der Chef Sachen erklärt. Es gibt schon noch immer sehr viele Sachen, die ich nicht weiß [...], aber dazu müsste man in unserer Branche [Apotheke] studieren.“ (E120, 36, Handel)

5.4.9. Die Themenstellungen

In den untersuchten Kleinbetrieben gibt es vor allem ein Thema: die Notwendigkeit ständiger Verbesserungen. Neben den tief greifenden Veränderungen stellen diese kleineren Verbesserungen gewissermaßen ein Hauptbeschäftigungsfeld für alle Beteiligten dar.

„Hauptsächlich ständige Verbesserungen, vor allem im Bereich der Infrastruktur, wie Sauna und Schwimmbad (Hardware), waren die Haupttätigkeit in den letzten Jahren. Verbesserungen in die >Software< sind in einem Kleinbetrieb auf Grund der schwierigen Koordination der Abdeckung (z. B. freie Tage) und auch aufgrund der Mitarbeiterfluktuation schwierig.“ (B114, 42, Gastgewerbe)

„Im Betrieb ist auch einmal im Jahr eine Trainerin eingeladen. [...]. Sie wohnt dann im Hotel, beobachtet die Abläufe und analysiert die Schwachstellen im Service, im Management, in der Büro-Einteilung und im Ablagesystem.“ (BI10, 38, Gastgewerbe)

Weiterbildung und Wissensvermittlung haben somit in erster Linie Problemlösungsfunktion. Die „problem-erzeugende“ Rolle von Weiterbildung wird nur selten gesehen. Ein Beispiel soll aber nicht unerwähnt bleiben:

„Weiterbildung ist häufig erst ein Anstoß, um Probleme überhaupt sichtbar zu machen, aufzuzeigen und nicht unbedingt schon zu lösen. Dadurch wird ein Anstoß für Veränderungen gegeben.“ (BI20, 44, Gastgewerbe).

Die problemlösende Funktion von Weiterbildung sowie die erhobene Orientierung an betrieblich angepassten Grundfähigkeiten zeigt sich auch im empfundenen thematischen Weiterbildungsbedarf.

Spezielle fachliche Themen

Die speziellen fachlichen Themen ändern sich von Branche zu Branche und z.T. auch von Betrieb zu Betrieb. Die Abbildung 9 liefert einen Überblick über die Themenstellungen. Hinweise zur Relevanz bei der Erhebung gibt die Nennung der Häufigkeit, wenngleich die Studie keineswegs den Anspruch erheben kann, repräsentativ zu sein.

Abbildung 9: Fachthemen nach Branche

Handwerk	Gastgewerbe	Handel
CAD (3)	Dekoration (5)	Spezielle Waren (3)
Spezielle Verarbeitungstechniken (6)	Organisatorische Grundfertigkeiten (5)	Frischhaltung (1)
	Weine / Getränke (3)	Buchhaltung (1)
	Kennenlernen der lokalen Umgebung (2)	
	Gesetzliche Regelungen (1)	

Bereits diese Themenstellungen zeigen die enge Verbundenheit des empfundenen Weiterbildungsbedarfs mit der betrieblichen Praxis auf. Bemerkenswert, dass auch im Bereich jener Tätigkeiten, die nicht immer als sehr komplex angesehen werden, durchaus ein Weiterbildungsbedarf empfunden wird. Zwei Beispiele aus dem Gastgewerbe:

„Gerade bei Zimmermädchen braucht es Ausbildung, sie sind es nämlich nicht. Im Gegensatz zur Küche arbeiten sie alleine und können so nicht von einander lernen. In der Küche wird das Personal ständig kontrolliert und verbessert. Ich habe eine solche Weiterbildung für Zimmermädchen im Dorf angeregt, habe aber keine interessierten Hotels gefunden. Für die Zimmermädchen haben wir eine 4 Seiten lange Checkliste erstellt, wo nur steht, was alles zu reinigen ist. Wie kann man den Ablauf so gestalten, dass ein Zimmer nicht in 15 bis 20 Minuten, sondern in 12 Minuten bei Nichtabreise gemacht ist? Dazu braucht es Training.“ (BI2, 55, Gastgewerbe)

„Wichtig wäre, dass es ein Weiterbildungsangebot für die Grundlagen gibt: so für die Stubenmädchen, die grundlegenden Dinge über Reinigung, Putzmittel, Vorgehen, Zimmergestaltung, Dekoration erfahren sollen. [...]. Das braucht kein hoch ausgebildeter Referent zu sein, es geht wirklich um die einfachen Dinge, die aber oft fehlen und große Schwierigkeiten machen (z. B. beschädigte Möbel und Teppiche wegen der falschen Putzmittel). Diese Weiterbildung muss aber auch leistbar sein – Kleinbetrieb können nicht so viel dafür zahlen und können Mitarbeiterinnen dafür nicht tageweise freistellen!“ (BI23, 41, Gastgewerbe)

Kommunikation mit den KundInnen (und LieferantInnen)

Der Bereich der Kommunikation mit den KundInnen ist intensiv vorgebracht worden. Zum einen fallen die sprachlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen in diesen Bereich, zum anderen auch der „gepflegte Umgang“ mit KundInnen und Gästen.

Abbildung 10: Kundenkommunikation nach Branche

Kommunikation mit Kunden nach Branche	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
	=	=	=

Zusammenfassung andere Themen

Informations- und Kommunikationstechnologien sind ein „Dauerbrenner“ in allen Branchen und in jedem Fall ein Bereich, in dem Weiterbildung allgemein anerkannt wird.

Dazu kommen weitere Themen, die zwar thematisch eindeutig zugeordnet werden können, deren Kontext allerdings nicht erhoben wurde: Marketing sowie die Kenntnis über gesetzliche Regelungen.

Dass Weiterbildung einen Beitrag zur Ideengenerierung für die Betriebsinhaber selbst leisten kann, wurde von vier BetriebsinhaberInnen genannt.

Motivation und Führung

BetriebsinhaberInnen orten bei sich selbst den Bedarf, sich im Bereich Führung und MitarbeiterInnenmotivation und –bindung weiterzubilden.

„Ich habe [...] vor einigen Jahren einen Kurs für Teamführung besucht, der sehr wohl Einiges gebracht hat. Ich habe diesen Kurs besucht, um zu sehen, ob dieses Thema für mich interessant ist.“ (B126, 51, Handwerk).

Die Erwartungen an solche Kurse sind vielfältig: sie sollen sowohl zur MitarbeiterInnenzufriedenheit wie zur MitarbeiterInnenbindung beitragen. Das Thema „Steigerung der Selbstständigkeit“ der MitarbeiterInnen ist auch genannt worden.

Deutlich wird, dass es in Betrieben mit einer größeren MitarbeiterInnenanzahl das Thema „Führung und Führungsverhalten“⁵⁹ deutlicher verspürt und systematisch betrieben wird.

In wenigen Fällen wird die Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit und die Bindung der MitarbeiterInnen an den Betrieb als Begründung für Weiterbildung genannt.

Teambildung und interne Kommunikation

Abbildung 11: Teambildung und interne Kommunikation nach Branche

Teambildung und interne Kommunikation nach Branche	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
	=	=	=

Eng in Zusammenhang mit dem obigen Thema steht das der Teambildung und der internen Kommunikation. Dass diese beiden Themenstellungen von Relevanz sind, zieht sich durchgängig durch beinahe alle Interviews.

„Wenn ein Team gut eingespielt ist, dann läuft alles wie am Schnürchen. Teambildung sollte vor allem außer Haus durchgeführt werden. Wir haben einen solchen Kurs zwar selbst noch nicht organisiert, aber ich habe es durch die Veranstaltungen, die andere Firmen in unserem Haus durchführen, gesehen, wie sinnvoll das sein kann. Da lerne ich, weil ich mit den Veranstalter, den Referenten und den TeilnehmerInnen über die Sinnhaftigkeit der Veranstaltung spreche.“ (B114, 52, Gastgewerbe).

„Kommunikation im Betrieb, damit alle über die Gegebenheiten informiert sind. Denn der Informationsfluss läuft nicht immer optimal. Man sagt es drei Personen und meint, man hätte es allen gesagt.“ (B119, 48, Handel).

Dieses Empfinden wird auch von MitarbeiterInnen geäußert.

„Interessant wäre vielleicht auch ein Kurs, wo es um Teamarbeit geht, da das öfter nicht so gut klappt, beispielsweise dass jeder einfach geht, wenn sein Bereich der Arbeit getan ist ohne zu schauen, ob es sonst noch etwas Wichtiges zu tun wäre oder jemand Hilfe bräuchte.“ (E110, 57, Gastgewerbe)

⁵⁹ Zwei Betriebe wiesen eine MitarbeiterInnenanzahl von deutlich über 9 Beschäftigten aus. Die Interviews wurden dennoch geführt, auch weil in einem Fall zwar die Zweigstelle der primäre Gegenstand der Erörterung war.

„Wenn es untereinander nicht passt, dann passt es dem Kunden gegenüber auch nicht.“ (EI21, 45, Handel)

„Wo könnte man das lernen, besser mit Stress umzugehen? In der Schule hat man das schon so theoretisch gelernt, aber wie könnte man dies praktisch auch üben?“ (EI22, 15, Gastgewerbe)

5.4.10. Zusammenfassung

Die skizzierten Veränderungen unterstreichen, dass die Südtiroler Kleinbetriebe im Wandel von anbieter- zur nachfrageorientierten Betrieben stecken. Der Wunsch der KundInnen und nicht das Angebot des Anbieters steht im Vordergrund. Die Veränderungen führen keineswegs in allen Fällen zu Weiterbildung, sei es formalisierter, nicht formalisierter oder informeller Natur. Davon ausgenommen ist der Bereich der sprachlichen Kompetenz, in dem es ein deutlich manifestes Interesse an (vorwiegend formalisierter) Weiterbildung gibt. Dennoch gibt es eine Wechselwirkung mit Weiterbildung: Es sind durchaus Weiterbildungsinitiativen und eigene Erfahrungen, durch die Betriebsinhaber auf die genannten Aspekte der Veränderungen im KundInnenverhalten aufmerksam gemacht werden.

Der doch diffuse und nicht klar benennbare Weiterbildungsbedarf, der sich durch die Marktänderungen ergibt, muss detaillierter erhoben werden und in inhaltlich wie didaktisch maßgeschneiderte Aktionen transformiert werden.

Wenngleich diese qualitative Untersuchung keine Repräsentativität angestrebt hat, so lassen sich doch einige Muster nachzeichnen:

- Die Offenheit für Weiterbildung hängt eng mit der Komplexität der Produkte und der Dienstleistungen zusammen. Betriebe, die sich auf (neue) Produkte und Dienstleistungen spezialisieren, schaffen offenbar ein Umfeld, in dem Weiterbildung eher als betriebliche Strategie in Betracht gezogen wird als in jenen Betrieben, die nicht auf neue Produkte und Dienstleistungen setzen.
- Eine prägende Rolle für die Sicht von Weiterbildung und Wissenserwerb scheint die Betriebskultur zu spielen, zwischen BetriebsinhaberInnen und ArbeitnehmerInnen lassen sich wenige inhaltliche Differenzen feststellen.

5.5. FORMEN DER WEITERBILDUNG

Welche Formen der Weiterbildung bzw. des Lernens setzen Kleinbetriebe ein, um Wissen und benötigte Kenntnisse in den Betrieb zu bringen? Im Rahmen dieser Studie werden definitorisch verschiedene Formen von Weiterbildung unterschieden, die durch spezielle Merkmale gekennzeichnet sind (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Formen von Weiterbildung mit kennzeichnenden Merkmalen

Formale Weiterbildung	Nicht-formalisierte Weiterbildung	Informales Lernen
Alle drei Formen sind vorausgeplant, organisiert und werden betrieblich unterstützt.		
WB im engeren Sinn	WB im weiteren Sinn, aber institutionalisiert	Intentional, aber nicht institutionalisiert
Klare Trennung Arbeit – Lehr/Lerntätigkeit	LieferantInnen, VertreterInnen, Beratung, KollegInnen, Vorgesetzte	Teamgespräche, Besprechungen
Stark strukturiert, meist gruppenorientiert	„Jemand lehrt“, meist intern	Außerbetrieblich, durch Messebesuche und Betriebswechsel
Betriebsintern wie –extern	Lern- und Qualitätszirkel, Einarbeitung, selbst-gesteuertes Lernen	Autodidaktisches Lernen außerhalb des Betriebes

In den Interviews wurde offen danach gefragt, wie benötigte Kenntnisse in den Betrieb kommen, um Informationen über alle genutzten Formen von Weiterbildung/Lernen in Kleinbetrieben zu erhalten. Alle Aussagen der Befragten dazu wurden in der Analyse der Interviews diesen drei Weiterbildungsformen mit folgenden Unterkategorien zugeordnet:

Formale Weiterbildung:

- „Klassische“ Weiterbildungskurse, hauptsächlich außerhalb des Betriebs

Nicht-formalisierte Weiterbildung:

- Weiterbildung durch LieferantInnen, VertreterInnen, BeraterInnen im Betrieb

Informales Lernen:

- Innerbetriebliches informales Lernen (Teamgespräche, Besprechungen... etc.)
- Außerbetriebliches informales Lernen (Messen, Veranstaltungen, etc.)
- Autodidaktisches Lernen (Bücher, Internet)

Abbildung 13 bietet eine grafische Übersicht der relativen Nennungshäufigkeiten zu den drei Weiterbildungskategorien in den Branchen und erlaubt damit auch eine Abschätzung der Relevanz. Aus der Abbildung wird die Dominanz informaler Lernformen in allen drei Branchen deutlich ersichtlich: innerbetriebliches, außerbetriebliches und autodidaktisches Lernen stellt in den befragten Kleinbetrieben die meistgenutzte Form der Wissens- und Kenntniserwerbungs dar. An zweiter Stelle stehen formale Weiterbildungskurse, während nicht-formalisierte Weiterbildung durch LieferantInnen, VertreterInnen und BeraterInnen vor allem in Handwerk und Handel noch eine Rolle spielt. MitarbeiterInnen nennen im Vergleich zu BetriebsinhaberInnen häufiger informales Lernen und seltener formale Weiterbildung als Arten des Wissens- und Kenntniserwerbs.

Abbildung 13: Genutzte Formen der Weiterbildung

Formen Weiterbildung	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Informales Lernen	=	=	=
Formale Weiterbildung	=	=	=
Nicht-formalisierte Weiterbildung	=	-	=

Folgend werden alle Weiterbildungsformen mit den jeweiligen Unterkategorien im Detail beschrieben und anhand exemplarischer Aussagen der Befragten konkretisiert.

5.5.1. Informales Lernen

Unter informalem Lernen sind Formen der Kenntniserwerbungs gefasst, die ohne klar strukturierte Zeiten, Räume und Inhalte stattfinden, in der Regel nicht institutionalisiert sind und sich stark am Lerngehalt der täglichen Arbeit orientieren. Unterschieden werden dabei informales Lernen innerhalb und außerhalb des Betriebs sowie autodidaktisches Lernen. Die praktische Relevanz dieser informalen Lernformen wird aus der in Abbildung 14 dargestellten relativen Häufigkeiten der Nennungen sichtbar. Danach spielt innerbetriebliche informale Kenntniserwerbungs in den Branchen Handel und vor allem im Handwerk die größte Rolle, wobei MitarbeiterInnen diese Form des Wissenserwerbs fast doppelt so häufig anführen als BetriebsinhaberInnen. Im Gastgewerbe kommt außerbetrieblichen informalen Lernformen etwas mehr Bedeutung zu als innerbetrieblichen, autodidaktische Methoden werden grundsätzlich seltener und vor allem von MitarbeiterInnen der Branchen Gastgewerbe und Handel genannt.

Abbildung 14: Informale Lernformen

Informale Lernformen	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Innerbetrieblich informal	=	=	=
Außerbetrieblich informal	=	=	=
Autodidaktisch	-	=	=

Folgend werden die drei Arten des informalen Lernens im Detail beschrieben und anhand von Zitaten aus den Interviews veranschaulicht.

Innerbetriebliches informales Lernen

Die vor allem bei MitarbeiterInnen in Handwerk und Handel deutlich dominierende Form innerbetrieblichen informalen Lernens präsentiert sich wiederum in mehreren Variationen. Eine wichtige Art des Erwerbs und der Generierung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten stellen meist anlassbezogene Gespräche, Diskussionen und „Beratungen“ im Team dar, wo jedes Teammitglied gleichberechtigt Ideen und Vorschläge einbringen kann und bei Bedarf auch der/die BetriebsinhaberIn hinzugezogen wird.

„Grundsätzlich werden Ideen für Lösungen meist unter den Mitarbeitern auf Montage oder im Betrieb diskutiert und die beste Möglichkeit ausgewählt. Da findet sich meistens die beste Lösung, durch das Reden darüber. Wenn von den Mitarbeitern keine Lösung gefunden wird oder etwas viel mehr Aufwand bräuchte, wird der Chef kontaktiert und es mit ihm auch besprochen.“ (E113, 33, Handwerk)

„Im Geschäft wird sehr viel über Neuerungen mit dem Chef oder auch unter den Mitarbeitern gesprochen, z. B. wenn Waren anders platziert werden sollen oder bestimmte Abläufe anders gestaltet werden sollen, damit es besser läuft. Da gibt es viel Austausch und das wird dann auch umgesetzt – da braucht es eigentlich niemanden von außen.“ (E116, 66, Handel)

„Ich lerne viel im Austausch mit den Kollegen in der Werkstatt. So auch vom relativ neuen Mitarbeiter aus Schwerin, der viel herumgekommen ist. Er sagt mir klar, was er an meiner Arbeit gut findet und was nicht. Auch die Lehrbuben haben oft, wenn sie sich Gedanken machen, sehr gute Ideen!“ (E12, 17, Handwerk)

Eine weitere wichtige Art innerbetrieblicher informaler Weiterbildung stellt der unidirektionale Wissenstransfer in Form von Gesprächen und konkreten Anleitungen von Vorgesetzten/BetriebsinhaberInnen zu den MitarbeiterInnen dar.

„Lernen erfolgt vor allem durch Hinweise des Chefs: Der Chef bringt Artikel vorbei, Informationen über die Produkte, Infos aus dem Internet, und gibt sie weiter.“ (E13, 46, Handel)

„Der Inhaber bringt in erster Linie Neues in den Betrieb und gibt diese Neuerungen an die Mitarbeiter weiter.“ (E114, 43, Handwerk)

„Im Betrieb gibt es auch andere Formen der Weiterbildung, z. B. werden neue Mitarbeiter intern in die Abläufe, die Warenkunde usw. eingeführt und lernen auch sonst viel von uns.“ (B125, 50, Handel)

„Die Chefin erklärt mir die Weine. Trotz dem diesbezüglichen Weiterbildungsangebot habe ich für Kurse keine Zeit. Ich rede in der Arbeitszeit auch viel mit dem Chef über Weine und kann so sehr viel von ihnen lernen.“ (E18, 23, Gastgewerbe)

Die Lernwirksamkeit der Tätigkeit selbst, „Learning by Doing“ wird schließlich insbesondere im Handwerk hervorgehoben.

„Dazulernen findet bei dieser Arbeit eigentlich ständig statt: Jeder Auftrag hat neue Facetten, es muss immer eine neue und individuelle Lösung gefunden werden, es werden keine Serienprodukte hergestellt. Vor allem auf Montage draußen gibt es viel Abwechslung durch Arbeiten im Innen- und Außenbereich, die immer flexible Lösungen erfordern. Und man lernt dazu, z. B. dass man bestimmte Leime auf bestimmten Materialien nicht verwenden kann oder dass sie außen nicht so gut halten.“ (E113, 42, Handwerk)

„Die Kenntnisse, um diese Veränderungen meistern zu können, werden grundsätzlich innerhalb des Betriebs erworben: Die älteste Schneiderin ist sehr erfahren und sie probieren dann gemeinsam neue Techniken aus, nehmen Proben des Materials und informieren sich auch in Zeitschriften.“ (E114, 20, Handwerk)

„Am meisten lerne ich in der Tätigkeit selber, durch den Kontakt mit den Kunden. Z. B. merke ich, dass ich nach der Sommersaison deutlich besser Italienisch spreche als vorher, einfach weil ich es mehr mit italienischen Kunden zu tun habe.“ (E116, 37, Handel)

Außerbetriebliches informales Lernen

Informales Lernen außerhalb des Betriebs findet einerseits durch Gespräche mit KollegInnen der selben, aber auch anderer Branchen statt. Dieser Austausch in Netzwerkform entsteht häufig durch Kooperationen oder als „Nebeneffekt“ von Versammlungen und Treffen, die an sich eigentlich keinen Lern- bzw. Weiterbildungsbezug haben. Es klingen allerdings auch Vorbehalte einer zu weiten Öffnung an, insbesondere gegenüber

BerufskollegInnen als potentiellen KonkurrentInnen.

„Der Austausch mit Berufskollegen bringt viel Neues herein z. B. auf den Verbandsversammlungen wird meist nach der Veranstaltung noch mit Kollegen gesprochen, wo man oft sehr viel erfährt. Man muss aber auch schauen, mit wem man über was spricht, die Konkurrenz schläft ja schließlich nicht. Aber das ist ein wichtiger Nebeneffekt der Versammlungen und bringt oft neue Ideen.“ (BI15, 46, Handwerk)

„Da sich eine tolle Gruppe gebildet hat, ich fahre auch hin, wenn es Themen wie das österreichische Steuerwesen gibt. Es gibt einfach einen Austausch.“ (BI17, 48, Handel)

„Zurzeit arbeitet mein Sohn auch an einer einheimischen Lebensmittelschiene. Hier wird das gegenseitige Lernen und der Austausch zwischen Gastwirten und Bauern groß geschrieben.“ (BI10, 44, Gastgewerbe)

Eine zweite Form außerbetrieblichen informalen Lernens stellen Messebesuche dar: Diese spielen vor allem in Handwerk und zum Teil auch im Handel als Quelle neuen Wissens eine Rolle und werden hauptsächlich von BetriebsinhaberInnen genannt.

„Immer wieder besuchen wir Messen, da holen wir uns dann auch Ideen für neue Produkte.“ (BI6, 34, Handwerk)

„Neue Kenntnisse kommen hauptsächlich durch den Besuch von spezialisierten Messen in ganz Europa: Dort trifft man 80% aller Lieferanten und Leute, die in diesem Bereich arbeiten – der ist nicht so groß – knüpft Kontakte, sieht neue Produkte und tauscht Informationen aus.“ (BI24, 41, Handel)

„Häufig werden Messebesuche gemacht, um neue Ideen zu sammeln, die dann in Produktionsbesprechungen mit den jeweiligen Mitarbeitern besprochen werden.“ (BI5, 42, Handwerk)

Speziell im Gastgewerbe und zum Teil auch im Handwerk findet sich eine weitere Form außerbetrieblichen informalen Lernens: Durch den (gezielten) Besuch anderer Betriebe bzw. das (saisonale) Arbeiten in unterschiedlichen Betrieben werden neue Ideen, Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben.

„Die eigene Weiterbildung erfolgt in erster Linie durch gezielten Urlaubsaufenthalt in ausländischen Wellness-Hotels. Dort beobachte ich aufmerksam alle organisatorischen Abläufe und schreibe sorgfältig auf was mir gefällt und auch das was mir als Gast missfällt. In der Rolle des Gastes fallen mir Dinge auf, die mir in der Rolle als Gastgeberin unbedeutend erschienen. Da ich selbst am meisten in und durch den Aufenthalt in Hotels gelernt habe, dürfen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelegentlich auch ein Wochenende in einem Gastbetrieb verbringen. Dies als Geschenk der Betriebsleitung mit indirekter Weiterbildungsintention.“ (BI10, 14, Gastgewerbe)

„Lernen als Koch passiert vor allem durch das Wechseln der Betriebe. Ich habe viele Erfahrungen in Deutschland, der Schweiz und Österreich gesammelt und alle 2 bis 3 Jahre Betrieb gewechselt, um Neues zu lernen.“ (EI18, 25, Gastgewerbe)

„Ich bin selbst bei verschiedenen Betrieben gewesen und habe dort gearbeitet, das hat mir sehr viel gebracht.“ (BI6, 39, Handwerk)

Autodidaktisches Lernen

Autodidaktisches Lernen meint in erster Linie individuelle Weiterbildungsaktivitäten von MitarbeiterInnen aus Handel und Gastgewerbe durch gezieltes Lernen aus Büchern zur Bewältigung aktuell anstehender Herausforderungen.

„Und die Stammgäste werden immer älter, da muss man auch etwas tun: Einerseits muss die Küche angepasst werden und da helfe ich mir selbst mit Kochbüchern.“ (BI22, 35, Gastgewerbe)

„Das im Betrieb benutzte Hotelreservierungssystem habe ich durch die Betriebsinhaber und im Eigenstudium gelernt. Entsprechende Kurse wurden in der Umgebung nicht angeboten, sondern nur in Meran, was mir zu weit weg war.“ (EI7, 38, Gastgewerbe)

„Spezielles Wissen eigne ich mir selbst an, indem ich in Warenkundebüchern nachlese.“ (EI3, 47, Handel)

„Ich kaufe mir auch selbst Bücher z.B. zum Thema Tischdekoration und eigne mir das Wissen selbst an.“ (EI17, 50, Gastgewerbe)

5.5.2. Formale Weiterbildung

Die besuchten formalen Weiterbildungskurse finden in der Regel außerhalb des Betriebs in einem Gruppensetting statt, mit klar strukturierten Inhalten sowie definiertem Anfang und Ende. Grundsätzlich besuchen

BetriebsinhaberInnen deutlich mehr formale Kurse als MitarbeiterInnen und auch die Bandbreite an genannten Themen ist bei ersterer Gruppe größer. Die meisten Nennungen beider Befragtengruppen zu bisher absolvierten Kursen betreffen Pflichtkurse, vor allem im Handwerk:

„In den letzten Jahren wurden nur jene Kurse besucht, die vom Gesetz vorgesehen sind, wie Arbeitssicherheit, Staplerkurs, Erste Hilfe. Nur für ganz neue Mitarbeiter gibt es von Zeit zu Zeit einen Schweißerkurs, wenn das von den Vorarbeitern für notwendig empfunden wird.“ (BI5, 38, Handwerk)

„Ich habe bislang bis auf die Pflichtkurse wie HACCP keine formale Weiterbildung besucht und eigentlich auch nie daran gedacht - die Messen reichen aus.“ (BI24, 56, Handel)

Neben den Pflichtkursen werden zum Teil auch Schulungen im Rahmen von Zertifizierungen oder speziellen Kooperationen erwähnt.

„Durch die >Europa Wanderhotels<-Kooperation haben meine Frau und ich an diversen Wanderführer-Ausbildungen teilgenommen, eine Ausbildung für anspruchsvollere Wanderungen.“ (BI9, 48, Gastgewerbe)

„Der Betrieb verfügt über ein Umweltsiegel, das zu speziellen Weiterbildungs-Formen führt. Der Verband erstellt Vortragsreihen zum Thema, vor allem im Gesundheits- und Ernährungsbereich, organisiert durch die Verbraucherzentrale, z. B. Zusatzstoffe in Getränken.“ (BI19, 41, Handel)

„Seit der ISO gibt es auch einen Schulungsplan. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit einzutragen, welche Kurse sie gerne besuchen wollen.“ (BI8, 27, Handwerk)

Einige Betriebe nennen zudem auch Weiterbildungsveranstaltungen im Ausland.

„Einmal sind auch Mitarbeiter nach Norddeutschland gefahren um eine Einschulung für eine neue Maschine zu besuchen.“ (BI27, 39, Handwerk)

„Ich komme gerade von dem Ausbildungsprogramm für Jungmanager aus Wörgl, wo das Tiroler Ausbildungszentrum [der Lebensmittelkette] ist. Diesmal war die Bewältigung von Stresssituationen das Thema - sogar ein Ernährungsberater hat Ratschläge gegeben.“ (BI17, 42, Handel)

5.5.3. Nicht-formalisierte Weiterbildung

Nicht-formalisierte Weiterbildung meint hier in erster Linie anlassbezogene, betriebsinterne und auf die konkreten Bedürfnisse des Betriebs abgestimmte Wissensvermittlung durch LieferantInnen, VertreterInnen oder BeraterInnen. Diese Schulungen finden in der Regel dann statt, wenn neue Maschinen, neue Techniken oder neue Produkte eingeführt werden und betreffen in erster Linie Handwerk und Handel – im Gastgewerbe wird dieser Form des Kenntniserwerbs weniger Gewicht beigemessen.

„Wenn neue Waren oder neues Gerät in das Geschäft kommt, dann schulen die Lieferanten mich und die Mitarbeiter darüber direkt im Geschäft. Das reicht völlig aus, da braucht es keine weiteren Schulungen.“ (BI21, 40, Handel)

„Die Initiative für Weiterbildung geht zumeist von Vertretern aus und steht in Verbindung mit neuen Produkten. Die Vertreter versuchen Interesse für ihre Produkte - neue Maschinen - zu wecken. Die Ausbildung wird dann zumeist auch von der Lieferantenfirma übernommen, zumeist während der Arbeitszeit.“ (E14, 25, Handwerk)

„Der Lieferant der Maschine erklärt die Anwendung. In 4 Stunden hat man das notwendige Know-how erworben, um die neue Maschine bedienen zu können. Jeder Mitarbeiter der Firma hat andere Arbeitsschwerpunkte. Dementsprechend sind bei diesen Einschulungen nicht immer alle anwesend, sondern nur die für den jeweiligen Bereich zuständigen Mitarbeiter. Bei Bedarf wird das neue Wissen dann intern weitergegeben.“ (E14, 36, Handwerk)

5.5.4. Zusammenfassung

Weiterbildung, verstanden als den Erwerb benötigter Kenntnisse, findet nicht ausschließlich im „klassischen“ Modell formaler Kurse statt. Die in Kleinbetrieben der Branchen Handel, Handwerk und Gastgewerbe meistgenutzte Form des Erwerbs von Kenntnissen und Fähigkeiten stellt informales Lernen dar, in der Regel innerhalb des Betriebs. Insbesondere MitarbeiterInnen verschaffen sich benötigtes Wissen durch diese meist anlassbezogenen Lernformen ohne vorab klar strukturierte Zeiten, Räume und Inhalte. Im Gastgewerbe spielt innerbetriebliches Lernen im Gegensatz zu Handel und Handwerk nicht die größte Rolle innerhalb der informellen Lernformen: Außerbetrieblicher Wissenserwerb durch Kooperationen und den Besuch bzw. das Arbeiten in anderen Betrieben wird in dieser Branche gezielt als Form der Kenntniserweiterung eingesetzt. Formale Weiterbildungskurse werden deutlich häufiger von BetriebsinhaberInnen besucht und finden in der Regel außerhalb

des Betriebs mit klar strukturierten Inhalten und Zeiten statt. Die meisten diesbezüglichen Nennungen beziehen sich auf Pflichtkurse. Nicht-formalisiertes Lernen durch LieferantInnen, VertreterInnen und BeraterInnen spielt schließlich in Handel und Handwerk noch eine Rolle, wobei hierzu meist anlassbezogene Schulungen im Zuge der Einführung neuer Produkte, Geräte oder Techniken genannt werden.

5.6. WEITERBILDUNGSERFAHRUNGEN UND -NUTZEN

Nach den bisherigen persönlichen Erfahrungen mit Weiterbildung befragt, berichtet die überwiegende Mehrheit der Interviewten von grundsätzlich positiven Erlebnissen, wobei sich die Nennungen praktisch ausschließlich auf besuchte formale Weiterbildungskurse beziehen. Die in Erinnerung gebliebenen positiven Erfahrungen beziehen sich auf mehrere Aspekte: Am häufigsten bleibt der direkte Umsetzungsnutzen als positives Element im Gedächtnis.

„Die Erfahrungen mit der Einführung des neuen Warenwirtschaftssystems und mit der Schaufenstergestaltung war sehr gut. Vor allem die praktische Anwendung war sehr gut, alle Mitarbeiter können das jetzt, z. B. Schaufensterpuppen anziehen, Waren präsentieren, Umgang mit dem Computer.“ (E19, 47, Handel)

„Man konnte das Gelernte gut im Arbeitsalltag umsetzen.“ (E14, 48, Handwerk)

„Die Computerkurse waren sehr interessant und hilfreich, ich habe dort auch nette und interessante Leute kennen gelernt und das Gelernte war vor allem auch gleich anwendbar.“ (B122, 41, Gastgewerbe)

„Grundsätzlich waren die Erfahrungen in den Kurse positiv, man hat viel gelernt, weil es auch sehr praktisch angelegt war. Daher waren die vermittelten Kenntnisse auch sofort in der Praxis anwendbar.“ (E118, 35, Gastgewerbe)

Neben dem Umsetzungsnutzen wird auch eine eher allgemeine „Öffnung für Neues“, ein allgemeines Dazulernen und Auffrischen von Wissen als positive Erfahrung bisher besuchter Kurse angeführt.

„Am Beginn waren alle sehr wissensdurstig und die Weiterbildung hat auch wirklich einen Nutzen gebracht, vor allem eine mentale Öffnung und eine erhöhte Lernbereitschaft.“ (B118, 66, Handwerk)

„Weiterbildungskurse bringen neue Ideen und Impulse in den Betrieb bzw. Fähigkeiten, die nicht in der Tätigkeit gelernt werden.“ (E113, 20, Handwerk)

„Grundsätzlich habe ich bei meinen besuchten Weiterbildungs-Veranstaltungen positive Erfahrungen gemacht, man lernt immer dazu und frischt Wissen auf, es bringt eine Professionalisierung.“ (B125, 46, Handel)

Betont wird allerdings auch der eigene Beitrag zum Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme: Persönliches Interesse, der Wille und die Bereitschaft sich auf Neues einzulassen und die Möglichkeiten sowie der Wille zur praktischen Umsetzung machen einen wesentlichen Teil „guter“ Weiterbildung aus.

„Wenn ich den Willen habe, dann bringt der Kurs wirklich etwas.“ (B118, 27, Handwerk)

„Die Umsetzbarkeit ist ein sehr wichtiger Punkt, wobei das dann auch immer von der eigenen Motivation, den Absichten und Möglichkeiten abhängt.“ (B125, 46, Handel)

„Am wichtigsten für den Erfolg, den Nutzen einer Weiterbildung ist das persönliche Interesse am Thema, dann kann man immer mehr aus Kursen herausholen.“ (E113, 52, Handwerk)

Die eher wenigen direkt genannten negativen Erfahrungen betreffen vor allem die mangelnde Umsetzbarkeit der Inhalte und den Überhang an Theorie in besuchten Kursen.

„Die bisherigen Weiterbildungserfahrungen waren für mich mäßig, da alle Kurse zu viel Theorie und zu wenig Praxis beinhaltet haben. Das wichtige dieser Kurse hätte ich auch auf 10 Minuten zusammenfassen können und da zahlt es sich nicht aus, einen ganzen Tag lang einen Kurs zu besuchen – vor allem weil gerade Zeit bei einem kleinem Laden immer fehlt.“ (B121, 24, Handel)

„Letztendlich ist nichts Brauchbares dabei herausgekommen, nichts was man im Betrieb hätte nutzen können. Es hat sich im Anschluss an den Kurs alles wieder verwässert.“ (B113, 61, Handwerk)

5.7. INFORMATIONSEINHOLUNG ÜBER WEITERBILDUNG

Eine notwendige Vorbedingung für die Inanspruchnahme von Weiterbildung stellt die Verfügbarkeit bzw. Beschaffung von Informationen über Angebote dar. Alle Befragten gaben einerseits Auskunft darüber, über welche

Kanäle, in welcher Art und Weise sie Informationen über Weiterbildung einholen und andererseits auch von wem, aus welcher Quelle diese Angebote hauptsächlich stammen. Die Darstellung der Befragungsergebnisse erfolgt in diesen zwei Kategorien des „Wie“ und des „Wo“ der Informationseinholung. Alle Aussagengruppen werden pro Kapitel wiederum in einer grafischen Übersicht nach Branchen dargestellt, um eine grobe quantitative Abschätzung der Relevanz einzelner Aspekte zu ermöglichen. Die Größe der Punkte entspricht der relativen Häufigkeit der Nennungen. Im Anschluss daran werden die Kategorien in Textform beschrieben und durch exemplarische Aussagen der Interviewten konkretisiert.

5.7.1. Arten der Informationseinholung

Die verschiedenen Wege der Beschaffung von Informationen über Weiterbildungsangebote sind in Abbildung 15 aufgelistet, gereiht nach der insgesamten Anzahl der Nennungen und differenziert nach den drei Branchen. Grundsätzlich unterscheiden sich die Arten der Informationseinholung kaum zwischen den Branchen – einzig informelle Gespräche spielen im Gastgewerbe eine geringere Rolle als im Handwerk und speziell im Handel. Bis auf die ausschließlich von BetriebsinhaberInnen genannten Kooperationen und Zertifizierungen zeigen sich zudem auch keine relevanten inhaltlichen Differenzen zwischen MitarbeiterInnen und InhaberInnen betreffend die genutzten Informationskanäle über Weiterbildung. Allerdings liegen von BetriebsinhaberInnen deutlich mehr Nennungen vor als von den befragten MitarbeiterInnen, was auf ein größeres Spektrum genutzter Möglichkeiten der Informationsbeschaffung bei den InhaberInnen hinweist.

In erster Linie informieren sich sowohl MitarbeiterInnen als auch BetriebsinhaberInnen aller Branchen mittels Broschüren über Weiterbildungsangebote, die von verschiedenen Anbietern meist auf dem Postweg zugeschickt werden.

„Der Katalog mit den Weiterbildungsmaßnahmen des HGV ist die wichtigste und beste Informationsquelle zu Kursen: Den schaue ich mir immer mit meiner Frau durch, ob etwas Interessantes dabei ist. Gut ist, dass dort die Kurse auch inhaltlich beschrieben sind und dass dabeisteht, ob die für Kleinbetriebe oder Großbetriebe gedacht sind.“ (BI22, 56, Gastgewerbe)

Knapp an zweiter Stelle stehen informelle Gespräche als Mittel der Information über Weiterbildung. Die Gespräche finden sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs statt, mit ArbeitskollegInnen, LieferantInnen/VertreterInnen, Bekannten und – bei MitarbeiterInnen – mit Vorgesetzten. Diese „Mundpropaganda“ stellt insbesondere für MitarbeiterInnen und speziell im Handel eine sehr wichtige Quelle der Informationseinholung dar.

„Neuerungen kommen hauptsächlich durch Messebesuche und Lieferanten. Diese liefern dann auch die Informationen über Veranstaltungen.“ (EI19, 23, Handel)

„Angebote erfahre ich in erster Linie aus der Weiterbildungs-Broschüre der Berufsschulen, auch über die LVH-Versammlungen und durch Gespräche mit Kollegen.“ (BI15, 27, Handwerk)

„Ich informiere mich nicht selbst, sondern erwarte mir Hinweise vom Chef. Dies gilt auch für die Anbieter und den Kursort, wobei ich da auch sehr mobil sein kann.“ (EI3, 54, Handel)

Abbildung 15: Arten der Informationseinholung über Weiterbildung

Art der Informationseinholung	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Broschüren	=	=	=
Informelle Gespräche	=	=	=
Zeitungen, Werbung, Plakate	=	=	=
Internet	=	=	=
Aktive Anfragen	-	=	-
Kooperationen, Zertifizierung	=	-	-

Annoncen in Zeitungen, Plakate und andere Formen der Werbung werden der Häufigkeit nach an dritter Stelle der Informationsquellen genannt.

„Informationen zu Veranstaltungen erhält man in erster Linie durch die Plakate und Aushänge der Veranstalter, die zum Teil auch im Geschäft aufgehängt werden.“ (E116, 22, Handel)

Das Internet scheint als Informationsmedium für Weiterbildung bei den befragten Kleinbetrieben im Vergleich zu Printmedien und informellen Gesprächen eine (noch) nicht so große Rolle zu spielen. Bei den InternetnutzerInnen spielen neben der aktiven Suche nach Angeboten auch Email und Newsletter als Formen der Kommunikation eine Rolle.

„Informationen über Weiterbildung hole ich aus dem Internet und die sollen auch verstärkt übers Internet angeboten werden, z. B. Newsletter.“ (BI1, 72, Gastgewerbe)

Aktive Anfragen zu Weiterbildung im Sinne eines offenen Kontaktierens und Nachfragens bei Anbietern werden relativ selten genannt – es dominieren stärker vorweg genannte Formen der Auswahl aus dem bestehenden Angebot.

Eine spezielle Art der Informationseinholung über relevante Weiterbildungsangebote stellen schließlich Kooperationen und Zertifizierungen dar, wo betriebs- bzw. branchenspezifisch zugeschnittene Angebote direkt über diese Netzwerke in das Unternehmen kommen.

„Der Betrieb verfügt über ein Umweltsiegel, das zu speziellen Weiterbildungs-Formen führt. Der Verband erstellt Vortragsreihen zum Thema, vor allem im Gesundheits- und Ernährungsbereich, organisiert durch die Verbraucherzentrale, z. B. Zusatzstoffe in Getränken.“ (BI19, 41, Handel)

5.7.2. Orte der Informationseinholung und Anbieter

Neben den Arten der Informationsbeschaffung ist auch relevant, wo bzw. von wem Kleinbetriebe Informationen über Weiterbildungsangebote bekommen. Abbildung 16 zeigt die verschiedenen Gruppen an Anbietern, von denen Informationen eingeholt werden – gereiht wiederum nach der Anzahl der Nennungen insgesamt. Grundsätzlich liegen auch hier von den BetriebsinhaberInnen rund 1/3 mehr Angaben vor wie von den befragten MitarbeiterInnen – neben dem Methoden der Informationsbeschaffung scheint auch das Spektrum an genutzten Orten/Anbietern bei den InhaberInnen breiter zu sein.

Abbildung 16: Orte der Informationseinholung über Weiterbildung, Anbieter

Orte der Informationseinholung	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Berufsverbände	=	==	=
KollegInnen, Bekannte, Vorgesetzte	=	=	==
Partner, LieferantInnen, Messen	=	.	=
Berufsschulen	=	.	.
Private	=	=	=
Leader	=	.	=
WIFI	.	.	.
Andere		.	=

Deutlich an erster Stelle betreffend Informationen über Weiterbildung stehen die Berufsverbände (Landesverband der Handwerker LVH, Hoteliers- und Gastwirteverband HGV, Verband für Kaufleute und Dienstleister). Insbesondere im Gastgewerbe stellt der HGV sowohl bei BetriebsinhaberInnen als auch bei MitarbeiterInnen die primäre Informationsquelle dar.

„Prinzipieller Ansprechpartner für Kurse ist der HGV.“ (BI12, 60, Gastgewerbe)

„Es gibt sehr viele Angebote des HGV, die man zugeschickt bekommt und durchsieht.“ (E16, 60, Gastgewerbe)

Interessant ist, dass in Handwerk und Handel keine/r (!) der befragten MitarbeiterInnen den jeweiligen Berufs-

verband als Ort der Informationseinholung für Weiterbildung angibt. Die in Abbildung 16 dargestellten Nennungen stammen ausschließlich von BetriebsinhaberInnen dieser beiden Branchen.

MitarbeiterInnen machen sich in erster Linie durch informelle Gespräche mit KollegInnen, Bekannten und Vorgesetzten über Weiterbildungsangebote kundig. Insbesondere im Handel sind dies die dominierenden Informationsquellen.

„Wenn von den Betriebsinhabern etwas angeboten wird, dann nehmen es die Mitarbeiter in Anspruch.“ (E19, 24, Handel)

„Bei Weiterbildungs-Empfehlungen vertraue ich vor allem den Chefitäten und dem Köcheverband.“ (E122, 25, Gastgewerbe)

„Informationen hole ich mir in den Lokalzeitungen, den Gemeindeblättern, von Freundinnen und über Broschüren, die mir zugeschickt werden.“ (E110, 22, Gastgewerbe)

Kooperationspartner, LieferantInnen und Messen stellen in Handwerk und Handel eine relevante Informationsquelle für Weiterbildung dar, während dies im Gastgewerbe praktisch keine Rolle spielt.

„Zudem bringen Lieferanten und Vertreter neue Informationen über spezielle Weiterbildungsangebote, z.B. über die spezielle Behandlung von Sofastoffen und auf Messen erfährt man Neues.“ (B116, 28, Handwerk)

„Neuerungen kommen hauptsächlich durch Messebesuche und Lieferanten - diese liefern dann auch die Informationen über Veranstaltungen.“ (E119, 23, Handel)

Das Angebot der Berufsschulen wird speziell im Handwerk als wichtig ausgezeichnet, während verschiedene (kleinere) private Anbieter in allen Branchen etwa gleich häufig als Informationsquellen für Weiterbildung genannt werden. Über Leader-Angebote kommen Informationen in einige Betriebe aus Handel und Handwerk, das WIFI wird ausschließlich von BetriebsinhaberInnen genannt. Unter der letzten Kategorie „Andere“ sind nicht diesen Kategorien zuordenbare Nennungen zusammengefasst: dies sind vor allem ausländische Organisationen/Kooperationsnetzwerke, die im Handel als Informationslieferanten eine gewisse Rolle spielen.

5.7.3. Zusammenfassung

Informationen über Weiterbildungsangebote werden in den Kleinbetrieben aller Branchen hauptsächlich über gedruckte und zugeschickte Broschüren der Anbieter und informelle Gespräche mit KollegInnen, Bekannten, LieferantInnen und – auf MitarbeiterInnenseite – von Vorgesetzten eingeholt. Als Anbieter bzw. Vermittler von Informationen zu Weiterbildung stehen die jeweiligen Berufsverbände deutlich an erster Stelle, wobei sich allerdings nur im Gastgewerbe sowohl InhaberInnen als auch MitarbeiterInnen dort kundig machen. MitarbeiterInnen aus Handel und Handwerk beziehen ihren Angaben nach keine weiterbildungsbezogenen Informationen von den jeweiligen Verbänden - für sie stellen KollegInnen, Bekannte und Vorgesetzte die primäre Quelle dar. In Handel und Handwerk spielen zudem auch Messen und LieferantInnen in der Beschaffung von Informationen über Weiterbildung eine Rolle.

5.8. DIE „IDEALE WEITERBILDUNG“ AUS SICHT DER BEFRAGTEN

Ein wichtiger Punkt im Leitfadenterview bezog sich auf die Wünsche und Vorstellungen der Befragten betreffend die „ideale Weiterbildung“ aus ihrer persönlichen Sicht. Sowohl BetriebsinhaberInnen als auch MitarbeiterInnen konnten offen alle diesbezüglichen Anregungen und Ideen nennen - alles was erforderlich wäre, damit sie Weiterbildung (eher) in Anspruch nähmen. Folgend werden wiederum alle Nennungen der Befragten anhand erklärender Zitate in drei Kategorien dargestellt: Die erste Dimension der „Formen“ thematisiert Ideen und Vorschläge zu grundsätzlichen, als ideal erachteten Modellen der Weiterbildung, die als Erweiterungen bzw. Alternativen zu bestehenden Formen genannt werden. Unter dem Punkt „Organisation“ sind Rahmenbedingungen bestmöglicher Weiterbildung zusammengefasst, während die letzte Kategorie inhaltliche Aspekte ins Feld führt, welche aus Sicht der Befragten für eine optimale Weiterbildung relevant sind.

Bezüglich Unterschiede zwischen den Befragtengruppen bzw. den Branchen fällt auf, dass BetriebsinhaberInnen rund doppelt so viele Nennungen zu ihren Vorstellungen idealer Weiterbildung aufweisen wie MitarbeiterInnen - was als Hinweis auf eine grundsätzlich intensivere Beschäftigung mit dem Thema interpretiert werden kann. Inhaltlich zeigen sich jedoch relativ wenig Unterschiede, sowohl zwischen den Befragtengruppen als auch zwischen den Branchen Handel, Handwerk und Gastgewerbe. Bestehende Abweichungen werden folgend wiederum im Detail ausgewiesen.

5.8.1. Formen idealer Weiterbildung

Direkt im Betrieb, Beratung

Die meisten Nennungen zur Form idealer Weiterbildung sowohl von InhaberInnen als auch MitarbeiterInnen aller Branchen betreffen Angebote, die direkt im Betrieb stattfinden. Externe ReferentInnen sollen die Weiterbildungsveranstaltung unmittelbar im Unternehmen abhalten. Damit sei einerseits der direkte Bezug zur konkreten Arbeitstätigkeit, den vorhandenen Materialien und Bedingungen gewährleistet und andererseits auch der organisatorische Aufwand geringer.

„Die Kurse sollten vor Ort direkt im Betrieb abgehalten werden. Der Vorteil ist die bessere Zeiteinteilung z.B. der Schweißlehrer kommt in den Betrieb, praktisches Üben und dann nach zwei Wochen eine externe Prüfung.“ (B17, 70, Handwerk)

„Grundsätzlich merkt man sich die Sachen schon leichter, wenn sie einem jemand erklärt und man nicht selbst danach suchen muss. Deshalb ist es eigentlich am besten, wenn jemand direkt in den Laden kommt und dort die Sachen erklärt.“ (E116, 57, Handel)

„Interessant für mich wäre z.B. Weiterbildung zum Thema Tischdekoration oder auch Sprachen, insbesondere Englisch, da doch einige Gäste Englisch sprechen und die Kommunikation dann schwer ist. Ideal wäre es beispielsweise bei der Tischgestaltung, wenn jemand in den Betrieb kommen und das hier konkret zeigen würde – angepasst an den Betrieb und die Gäste hier und meine bisherigen Kenntnisse und Erfahrungen.“ (E110, 55, Gastgewerbe)

Allerdings müssten dabei auch gewisse Rahmenbedingungen erfüllt sein: Insbesondere für die BetriebsinhaberInnen spielen die direkten Kosten und der Ausfall an Arbeitszeit als indirekte Kosten eine wichtige Rolle:

„Günstig wäre auch, wenn Anbieter oder Berater direkt in den Betrieb kommen würden. Da ist dann wichtig, dass man sie nach Bedarf anfordern kann, also keine Kontrollbesuche, dass es dann nicht ewig lange dauert und nicht Unsummen kostet.“ (B115, 66, Handwerk)

„Wichtig wäre auch, dass es ein Weiterbildungs-Angebot für die Grundlagen gibt, z.B. den Stubenmädchen die grundlegenden Dinge über Reinigung, Putzmittel, Vorgehen, Zimmergestaltung, Dekoration zeigen. Da sollte idealerweise jemand in den Betrieb herkommen und ihnen diese Grundlagen praktisch zeigen. [...] Diese Weiterbildung muss aber auch leistbar sein – Kleinbetriebe können nicht so viel dafür zahlen und können Mitarbeiter dafür nicht tageweise freistellen.“ (B123, 41, Gastgewerbe)

Andererseits scheint jedoch durchaus eine gewisse Bereitschaft vorhanden zu sein, für individuelle Kursangebote auch mehr zu zahlen:

„Am besten wäre es, wenn ein oder mehrere kompetente Personen einen oder 2-3 Abende meine Mitarbeiter in alle wichtigen Aspekte betreffend das Produkt einschulen. Das wäre ideal, effizient und genau an die Bedürfnisse angepasst und da würden die Kosten auch kein Problem sein, solange sie nicht komplett aus dem Rahmen fallen.“ (B124, 77, Handel)

„Grundsätzlich ist Vor-Ort-Beratung am besten und am effektivsten und das würde ich mir auch durchaus etwas kosten lassen.“ (B121, 63, Handel)

Vereinzelt und eher von MitarbeiterInnen wird auch die Form rein betriebsinterner Wissensproduktion angesprochen, wo kein Anbieter/Berater von außen als notwendig erachtet wird.

„Man muss immer am Trend der Mode bleiben, Neues produzieren, auf die Wünsche der Kunden eingehen und dazu muss man neue Techniken probieren, mit neuen Materialien umgehen und ständig neue Lösungen finden. Dazu sind ständig neue Kenntnisse notwendig, die aber am besten und effizientesten im Betrieb selbst entstehen.“ (E114, 55, Handwerk)

„Außerdem empfinde ich, dass die Chefs ein gutes Gespür für Entwicklungen haben und ich möchte eigentlich am liebsten weiterhin direkt von ihnen lernen, dass sie mir das Neue im Betrieb vermitteln.“ (E18, 30, Gastgewerbe)

Allerdings sind durchaus nicht alle Befragten der Meinung, dass Weiterbildung im Betrieb die ideale Form darstelle. Die Gegenargumente führen insbesondere den Lerneffekt durch das „Hinauskommens“ aus dem Arbeitsfeld und die ungestörtere Umgebung an.

„Die Weiterbildung sollte eher außerhalb des Betriebs stattfinden, weil hier dauernd offen ist und immer Kunden da sind und man immer gestört wird. Man hat zu wenig Ruhe, kann nicht mit-schreiben.“ (E120, 78, Handel)

„Ideal wäre es, wenn ein Kurs außerhalb der Arbeitszeit angeboten wird und er sollte außerhalb des Betriebes stattfinden, da ich dort einfach mehr mitbekomme.“ (E16, 63, Gastgewerbe)

Erfahrungsaustausch

Als weitere Formen idealer Weiterbildung kommen eher vereinzelt noch Modelle des Erfahrungsaustauschs zur Sprache, sowohl bezogen auf MitarbeiterInnen als auch InhaberInnen.

„Sinnvoll wäre es auch, wenn man sich mit anderen Händlern ab und zu absprechen würde, was sie für Produkte bezahlen bzw. was sie verlangen - so ein Warenkorbvergleich. Damit könnte man besser anbieten und auch mit den Lieferanten besser verhandeln.“ (BI21, 61, Handel)

„Ich kenne das Weiterbildungsangebot nicht sehr gut und bin auch nicht gerne bereit, Mitarbeiter an angebotener Weiterbildung teilnehmen zu lassen, da ich nicht von der Effizienz überzeugt bin. Vielmehr sollten Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, in Deutschland oder Österreich über längere Zeit in einem Betrieb mitzuarbeiten um so neue Kenntnisse und Maschinen kennen zu lernen.“ (BI6, 16, Handwerk)

„Ehemalige Studienkollegen haben in Deutschland eine Erfahrungs-Gruppe, eine ERFA-Gruppe: ähnliche Geschäfte, ähnliches Warenangebot, regional getrennt. Diese Gruppe trifft sich zwei Mal im Jahr und da werden dann Erfahrungen ausgetauscht; z. B. habe ich den Unternehmensberater bzw. den Merchandisingexperten durch diese Gruppe in Erfahrung gebracht. Ich bin selbst jedoch nicht Mitglied. Eine solche ERFA-Gruppe wäre auch für Südtirol eine tolle Sache, nur ist eben Südtirol zu klein dafür.“ (BI11, 71, Handel)

5.8.2. Inhaltliche Aspekte idealer Weiterbildung

Praktische Umsetzbarkeit

Den wichtigsten Aspekt idealer Weiterbildung, der vorwiegend (aber nicht ausschließlich) an den Inhalt der Veranstaltung gekoppelt ist, bildet die praktische Umsetzbarkeit der Inhalte im Betrieb. Betont wird dieser Punkt unisono von MitarbeiterInnen und InhaberInnen in allen Branchen, etwas stärker in Gastgewerbe und Handel als im Handwerk.

„Grundsätzlich müssen solche Veranstaltungen eher kurz sein, praktisch angelegt und vor allem direkt umsetzbar - sonst bringt das nichts.“ (BI24, 77, Handel)

„Die Weiterbildung muss umsetzbar sein – es soll wenig Theorie und dafür viel Praxis geben, wo man auch selbst aktiv ist.“ (E117, 58, Gastgewerbe)

Als sichtbarer Indikator dieser Umsetzbarkeit wird in der Regel das konkrete Handeln unmittelbar nach Inanspruchnahme von Weiterbildung herangezogen, wobei auch der individuelle Beitrag zur Umsetzbarkeit nicht außer Acht gelassen wird:

„Die Umsetzbarkeit ist ein sehr wichtiger Punkt, wobei das dann auch immer von der eigenen Motivation, den Absichten und Möglichkeiten abhängt. Prinzipiell hat etwas, das nicht innerhalb 72 Stunden umsetzbar ist bzw. umgesetzt ist, eigentlich nichts Konkretes gebracht. Das kann am Kurs und dessen Inhalten liegen, aber eben auch an der Umsetzung durch einen selber.“ (BI25, 65, Handel)

„Gut ist eine Weiterbildung dann, wenn man selbst auch Veränderungen an sich sieht, wenn man etwas nachher besser kann, wenn es praktisch anwendbar ist.“ (E116, 53, Handel)

Individuelles Eingehen auf TeilnehmerInnen

Als Voraussetzungen für diese Umsetzbarkeit spielen nach Ansicht der Befragten vor allem praktische Übungen in der Veranstaltung eine Rolle und zudem das „Abholen“ der TeilnehmerInnen durch Erfragen der vorhandenen Kenntnisse und Erwartungen. Letzteres erfordert ein möglichst individuelles Eingehen auf die Vorkenntnisse und inhaltlichen Wünsche der TeilnehmerInnen.

„Die Weiterbildung sollte viel mehr Bezug zur Praxis haben, man sollte sich da Zeit nehmen mit den einzelnen Teilnehmern zu reden. Es geht einfach nicht, dass alles an einem Block, 10 Stunden am Tag durchgezogen wird. Natürlich, wenn ich einen Brandschutzkurs mache, dann sind 10 Stunden optimal, aber wenn ich den Teilnehmenden etwas mitgeben will, wie pfiffige E-Mails schreiben zu können, dann muss ich das anders organisieren.“ (BI2, 44, Gastgewerbe)

„Die ideale Weiterbildung soll vor allem zuerst die Erwartungen der Teilnehmer abfragen - nicht jeder ist am gleichen Stand bzw. will das Gleiche hören, es sollte in einer Gruppe stattfinden, der Referent soll gut sein und sich in diesem Gebiet v.a. auch praktisch auskennen und es soll überhaupt vorwiegend praktisch angelegt sein - ohne Theorie.“ (BI16, 58, Handwerk)

„Ein idealer Kurs sollte nicht zu kompliziert sein, also auf unser Wissen abgestimmt.“ (EI20, 62, Handel)

Bedarfsorientierung

In engem Zusammenhang mit der Umsetzbarkeit steht der Wunsch nach Ausrichtung des idealen Weiterbildungsangebots am konkreten Bedarf des Betriebs bzw. der Person.

„Zudem müsste so eine Veranstaltung genau auf diese Branche abgestimmt sein, da das Produkt ein Spezielles ist mit ganz bestimmten Eigenschaften und deshalb nicht gleich zu verkaufen wie andere Waren.“ (EI19, 71, Handel)

„Wichtig ist, dass Weiterbildung nicht zu allgemein gehalten ist und den Kern der Sache trifft, also auf die Bedürfnisse des Betriebes ausgerichtet ist.“ (BI13, 70, Handwerk)

„Man braucht mehr spezielle Kurse auf den Arbeitsalltag bezogen z.B. Glas und Holz. Es sollte Bedarfserhebung in den Betrieben stattfinden und die Kurse sollten auf den Arbeitsalltag spezialisiert sein.“ (BI17, 57, Handwerk)

Gute ReferentInnen

Als quasi „Selbstverständlichkeit“ für die ideale Weiterbildung wird die Qualität der ReferentInnen angeführt, welche/r die Inhalte kompetent, kompakt und verständlich transportieren soll.

„Grundsätzlich soll eine Weiterbildungs-Veranstaltung auch möglichst kurz und gebündelt sein und dass der Referent gut sein soll, versteht sich von selbst.“ (BI25, 66, Handel)

5.8.3. Organisatorische Aspekte idealer Weiterbildung

Zeitbudget

Die meisten Nennungen zu organisatorischen Bedingungen idealer Weiterbildung beziehen sich auf den Faktor „Zeit“, in verschiedenen Kontexten: Zum einen wird der Zeitpunkt des Stattfindens von Weiterbildung thematisiert – dieser sollte auf jeden Fall außerhalb von stressigen (Saison)Zeiten liegen und es sollten mehrere Termine zur Verfügung stehen.

„Weiterbildung sollte zu mehreren Terminen angeboten werden: In Stoßzeiten wie z. B. Weihnachten und wenn dringend Aufträge zu machen sind, kann ich niemanden entbehren.“ (BI15, 69, Handwerk)

„Kurse sollen in der Nähe stattfinden und es ist auch die Zeit wichtig im Gastgewerbe: Nicht in der Saison, da hat niemand Zeit - ideal ist November und nach Ostern und zwar wäre der Nachmittag von 14-17Uhr die günstigste Zeit dafür. Am Abend ist es schwierig, weil man da für die Gäste da sein muss.“ (BI22, 68, Gastgewerbe)

Der zweite Bereich von Aussagen zum Faktor Zeit bezieht sich auf den Punkt, ob die optimale Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit oder außerhalb dieser stattfinden soll. Hier gehen die Meinungen von BetriebsinhaberInnen und interessanterweise auch vieler MitarbeiterInnen eher in Richtung außerhalb der Arbeitszeiten. Begründet wird dies von beiden Gruppen in erster Linie mit der eigenen Nichtabkömmlichkeit im Betrieb während der Arbeitszeiten.

„Die ideale Weiterbildung sollte ein bis zweimal die Woche am Abend stattfinden - während der Arbeitszeit komme ich hier nicht weg, da geht das nicht.“ (EI10, 67, Gastgewerbe)

„Besser wäre es auch außerhalb der Arbeitszeit, da ich hier nicht bzw. nur kurz von der Arbeit weggehen kann.“ (EI19, 71, Handel)

„Weiterbildung müsste außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, da ich allein drei Menschen brauche, um das Geschäft offen zu halten.“ (BI19, 78, Handel)

Es sind tendenziell eher die BetriebsinhaberInnen, die sich für Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeiten aussprechen, weil dadurch die Motivation zur Teilnahme höher sei:

„Für die MitarbeiterInnen wären 1 bis 2 Stunden in der Arbeitszeit optimal, da sie so auch leichter zu motivieren wären, dort hinzugehen.“ (BI16, 58, Handwerk)

„Weiterbildung sollte in der Nähe angeboten werden, mit gewissen Einschränkungen außerhalb der Arbeitszeit, aber ansonsten sollte Weiterbildung schon während der Arbeitszeit stattfinden.“ (BI27, 67, Handwerk)

Der dritte Kontext von Zeit im Bezug auf die ideale Weiterbildung meint die Dauer der Kurse: Hier gehen die Nennungen aller Befragten in allen Branchen in Richtung möglichst kurzer und gebündelter Veranstaltungen.

„Die ideale Weiterbildung sollte so kurz und gerafft wie möglich sein und am Abend stattfinden.“ (BI21, 62, Handel)

„Als Kleinbetrieb kann ich die Mitarbeiter nicht freistellen, die braucht es alle im Betrieb: Daher sollte idealerweise ein Referent in den Betrieb kommen, soll kurz, so ein bis drei Stunden am Nachmittag Informationen vermitteln und vor allem Praktisches zeigen.“ (BI23, 67, Gastgewerbe)

Ort, räumliche Nähe

Die optimale Weiterbildungsveranstaltung sollte zwar grundsätzlich so nahe wie möglich stattfinden, wobei allerdings bei wichtigen und interessanten Themen durchaus größere Entfernungen in Kauf genommen würden. Als „Schmerzgrenze“ für Abendkurse wird in etwa eine halbe Stunde Wegzeit genannt. Betont wird dieser Aspekt der Distanz insbesondere von Betrieben in der Peripherie.

„Die ideale Weiterbildung sollte am Abend sein und nicht zu lange dauern und auch nicht so weit weg sein, dass man zu lange fährt. 15km nach [...] wäre schon ok, 45km nach [...] wäre schon eher zu weit.“ (E116, 57, Handel)

„Wenn der Kurs in nächster Nähe stattfindet bin ich gerne bereit hinzufahren, ansonsten wäre eine Schulung im eigenen Betrieb wünschenswert.“ (BI13, 82, Handwerk)

Ansprechpartner, direkter Kontakt

Wichtig für die ideale Weiterbildung ist auch das Vorhandensein von (lokalen) Ansprechpartnern, die bei Bedarf auch persönlich kontaktiert werden können. Gewünscht wird zudem auch ein aktiveres und vor allem gezielteres Vorgehen der Anbieter in der Kontaktaufnahme und Bereitstellung von Informationen.

„Mir ist der persönliche Kontakt sehr wichtig, das soll nicht nur über Telefon, E-mail gehen. Ich möchte die Leute auch vorher selber sehen, die dann einen Kurs anbieten.“ (BI22, 54, Gastgewerbe)

„Es braucht eine Ansprechperson, der man die Bedürfnisse mitteilen kann und wo dann auch etwas gemacht werden kann.“ (BI23, 69, Gastgewerbe)

„Informationen zu so einer Veranstaltung sollten am besten als Brief oder Mail an mich bzw. den Betrieb kommen und nicht als dicke Broschüre, da es sonst untergeht.“ (BI24, 78, Handel)

Kosten

Die Kostenfrage im Bezug auf eine ideale Weiterbildungsveranstaltung wird generell nicht für sich allein diskutiert, sondern in direkten Bezug zum Nutzen der Maßnahme gestellt. Als wichtig wird allerdings die Transparenz der Kosten angeführt.

„Die Kosten sind immer in Relation zum Referenten zu sehen: So war der Marketinglehrgang schon sehr teuer, aber es war ein super Referent aus dem Ausland da und das hat auch etwas gebracht. Einige Kurse z. B. Schaufensterkurse für die Mitarbeiter sind aber schon relativ teuer.“ (BI25, 66, Handel)

„Wichtig: Das Weiterbildungsangebot sollte mit Preisangaben versehen sein, damit man gleich abschließen kann, was zu teuer ist.“ (BI8, 75, Handwerk)

5.8.4. Zusammenfassung

Grundsätzlich zeigt die Heterogenität und teilweise Ambivalenz der Nennungen, dass es „die eine“ ideale Weiterbildung für Kleinbetriebe wohl nicht gibt. Trotzdem lassen sich einige Grundtendenzen festhalten: Eine deutliche Präferenz ist für individuellere und flexiblere Formen der Weiterbildung auszumachen, die kurz und gebündelt benötigte Kenntnisse in den Betrieb bringen, ohne den Arbeitsablauf durch zu lange Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen zu unterbrechen. Angesetzt werden soll dabei am bereits vorhandenen Wissen und den konkreten Bedingungen im Betrieb unter Berücksichtigung der spezifischen Wünsche und Erwartungen. Kernkriterium jeglicher (idealer) Weiterbildungsmaßnahme stellt dabei die direkte Umsetzbarkeit in der täglichen Arbeit dar, wobei sich durchaus eine grundsätzliche Bereitschaft erkennen lässt, für effiziente und individuell angepasste Weiterbildung auch mehr zu zahlen.

5.9. BARRIEREN FÜR WEITERBILDUNG

Die in den Interviews erhobenen Hürden im Bezug auf die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung werden folgend in zwei großen Gruppen dargestellt: Die erste Gruppe fokussiert Barrieren, die sich hauptsächlich auf die eigene Weiterbildung beziehen, während die zweite Kategorie Hürden für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen thematisiert. Die genannten Hindernisse beziehen sich

nahezu ausschließlich auf den Besuch von „klassischen“ formalen Weiterbildungskursen, da unter „Weiterbildung“ vom Großteil der Befragten diese Form verstanden wird. Alle kategorisierten Aussagen werden pro Kapitel in einer grafischen Übersicht nach Branchen dargestellt, wobei die Größe der Punkte die relative Häufigkeit der Nennungen repräsentiert. Dadurch wird eine grobe quantitative Abschätzung der Wichtigkeit einzelner Aspekte möglich. Im Anschluss daran werden alle Kategorien anhand ausgewählter Zitate der Befragten veranschaulicht und relevante Unterschiede zwischen BetriebsinhaberInnen und MitarbeiterInnen bzw. den Branchen Handwerk, Handel und Gastgewerbe im Detail ausgewiesen.

5.9.1. Barrieren für die eigene Weiterbildung

Barrieren im Bezug auf die eigene Weiterbildung werden folgend unter den vier Grobkategorien individueller, struktureller, inhaltlicher und organisatorischer Schwierigkeiten mit jeweiligen Unterkategorien thematisiert. Eine Analyse der Interviews nach relativer Häufigkeit der Nennungen in den Grobkategorien (siehe Abbildung 17) weist strukturelle Barrieren als die insgesamt am öftesten genannten aus; sowohl bei InhaberInnen als auch MitarbeiterInnen als auch in allen drei Branchen, insbesondere in Handwerk und Handel. An zweiter und dritter Stelle stehen nach Häufigkeit der Nennungen inhaltliche und organisatorische Hürden: BetriebsinhaberInnen stellen diese beiden Barrieren stärker in den Vordergrund als dies die interviewten MitarbeiterInnen tun. Zwischen den Branchen zeigen sich diesbezüglich jedoch keine größeren Unterschiede, tendenziell werden im Gastgewerbe organisatorische und individuelle Schwierigkeiten etwas häufiger angeführt. Die insgesamt am seltensten genannte Kategorie der individuellen Hürden wird deutlich häufiger von den MitarbeiterInnen aller drei Branchen genannt.

Abbildung 17: Übersicht Grobkategorien der Barrieren für die eigene Weiterbildung

Grobkategorien	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Strukturelle Barrieren	=	=	=
Inhaltliche Barrieren	=	=	=
Organisatorische Barrieren	=	=	=
Individuelle Barrieren	=	=	=

5.9.2. Strukturelle Barrieren

Unter strukturellen Barrieren werden Bedingungen des näheren und weiteren Umfelds des Betriebs verstanden, welche die Inanspruchnahme oder eben Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung beeinflussen. Abbildung 18 zeigt eine Übersicht der darunter gefassten Kategorien mit jeweiliger grafischer Darstellung der relativen Nennungshäufigkeit.

Abbildung 18: Strukturelle Barrieren für die eigene Weiterbildung

Strukturelle Barrieren	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Alternative Wissensquellen reichen	=	=	=
Bestehendes Wissen reicht	=	=	=
Andere Probleme wichtiger	=	=	=
Fehlendes Interesse anderer	=	=	=
Fehlende Kooperation	=	=	=

Alternative Wissensquellen reichen

Das am häufigsten genannte strukturelle Hindernis für den Besuch formaler Weiterbildungskurse stellt die als

ausreichend wahrgenommene Verfügbarkeit von alternativen Quellen zur Abdeckung benötigter Kenntnisse und Fertigkeiten dar. Besonders betont wird dieser Aspekt von MitarbeiterInnen im Handwerk und auch im Handel, Betriebsinhaber nennen diese Barriere für den Besuch von Kursen deutlich seltener. Eine detaillierte Darstellung aller dieser nichtformalen Arten des Erwerbs neuer Kenntnisse findet sich im Berichtskapitel „Formen der Weiterbildung“ - die wichtigsten alternativen Wissensquellen fasst der Inhaber eines Tischlereibetriebs zusammen:

„Neues Wissen kommt allerdings auch durch andere Quellen in den Betrieb wie Gespräche unter und mit den Mitarbeitern, Informationen von Lieferanten und Berufskollegen und vor allem das Lernen aus begangenen Fehlern.“ (BI15, 24, Handwerk)

Im Gastgewerbe wird von den MitarbeiterInnen zusätzlich noch das Lernen durch die Arbeit in anderen Betrieben als Form der Weiterbildung genannt.

„Lernen als Koch passiert vor allem durch das Wechseln der Betriebe. Ich habe viele Erfahrungen in Deutschland, der Schweiz und Österreich gesammelt und alle 2 bis 3 Jahre Betrieb gewechselt, um Neues zu lernen.“ (EI18, 25, Gastgewerbe)

Im Bezug auf Zugangshürden zu formalen Kursen sei hier noch bemerkt, dass offensichtlich diese Formen des informellen und flexiblen Wissenserwerbs bei Kleinbetrieben die wahrgenommene Notwendigkeit systematischer, formaler Schulungen zurückdrängen. Insbesondere für MitarbeiterInnen in Handwerk und auch im Handel decken diese informellen Weiterbildungsmodelle einen großen Teil der für die Arbeit als notwendig erachteten neuen Kenntnisse ab.

Bestehendes Wissen reicht

Vorwiegend von MitarbeiterInnen - insbesondere im Gastgewerbe und Handel - wird der Umstand betont, dass das in der Grundausbildung erworbene Wissen für die Bewältigung der Arbeitstätigkeiten ausreiche und somit kein unmittelbarer Bedarf an Weiterbildung gesehen wird.

„Ich habe bislang noch keinerlei Weiterbildung besucht und das ist für mich auch kein so großes Thema, da ich bisher alle Arbeiten mit dem Wissen aus der Berufsschule durchführen konnte.“ (EI10, 20, Gastgewerbe)

„Hier im Laden ist eigentlich alles im Großen und Ganzen gleich geblieben, da braucht es keinen großen neuen Fähigkeiten. Es werden schon immer wieder Artikel umgestellt oder es kommen neue Sachen, aber da braucht es keine Schulungen.“ (EI16, 33, Handel)

„Hohe Küche ist in diesem Betrieb nicht gefragt, deshalb gibt's hier nichts dazulernen und ich habe hier auch noch nichts neues gelernt. Ist eher so, dass hier ca. 20% meiner Fähigkeiten hier zum Einsatz kommen können, mehr ist nicht verlangt und wird auch nicht bezahlt und gewünscht von den Gästen.[,´...].“ (EI18, 24-25, Gastgewerbe)

Andere Probleme wichtiger

Betriebsinhaber sprechen diese Nicht-Notwendigkeit neuen Wissens für sich selbst nicht so direkt und offen wie MitarbeiterInnen an. Thematisiert wird dieser Punkt allerdings indirekt auch von ihnen, indem andere Probleme als wichtiger und drängender gesehen werden, die über Weiterbildung nicht beeinflussbar wären.

„Zukünftige Herausforderungen sind einerseits das Bestehen gegen jetzt billige Sommerdestinationen wie Mauritius, Seychellen... usw. Flüge sind billiger als Autofahren und Südtirol ist ein Autoland. Zudem wird der Gastgewerbe systematisch benachteiligt und abgebaut durch Politik, Gemeinde und Regelungen, z. B. durch die scharfen Alkoholkontrollen. Kleinbetriebe haben auch wenig Marketingmöglichkeiten und -ressourcen und die SMG zielt auf eine andere Zielgruppe, bedient große Gastgewerbebetriebe z. B. mit Busreisen. Für kleine Betriebe nutzt das nichts. Das hat aber alles weniger mit Weiterbildung zu tun, sondern mit politischen und strukturellen Entscheidungen.“ (BI23, 38, Gastgewerbe)

„Als Inhaber stehe ich immer vor 3 Problemen: 1. die bestehenden Arbeiten zeitgerecht ausführen zu können, 2. neue Aufträge danach zu organisieren, 3. genug Geld für den Betrieb zu haben. Hier ist Unterstützung durch Weiterbildung schwierig, der Wettbewerb ist hart und der Preisdruck enorm und bei vielen Aufträgen schaut nicht mehr viel heraus. Und es ist viel zu organisieren. Was die Arbeit teilweise erschwert sind unklare Gesetze wie z.B. das neue Raumordnungsgesetz: Es wurden mir schon Bauten eingestellt, weil die Vorschriften zu unklar waren.“ (BI15, 42, Handwerk)

Fehlendes Interesse anderer, mangelnde Kooperation

Einzelne befragte MitarbeiterInnen bemängeln, dass sie Kurse zwar besuchen möchten, diese dann aber wegen

von zu geringer Teilnehmerzahlen wieder abgesagt würden.

„Italienischkorrespondenz wurde zwar angeboten, wegen zu geringer Teilnehmerzahl aber wieder abgesagt.“ (E122, 14, Gastgewerbe)

Betriebsinhaber nennen diesbezüglich eher mangelnde Kooperation und Interesse von Betrieben der gleichen Branche als Barriere für das Zustandekommen von an sich benötigten Weiterbildungskursen.

„Ich habe eine solche Weiterbildung für Zimmermädchen im Dorf angeregt, habe aber keine interessierten Hotels gefunden.“ (B12, 55, Gastgewerbe)

„Wenn man selbst Weiterbildung organisiert ist das Problem, dass man dann jeden einzelnen betteln muss, damit er auch kommt.“ (B121, 70, Handel)

5.9.3. Inhaltliche Barrieren

Unter inhaltlichen Hinderungsgründen für die Inanspruchnahme von Weiterbildung werden Nennungen zusammengefasst, die hauptsächlich mit den Themen und der Verwertbarkeit der Kursinhalte zu tun haben. Abbildung 19 zeigt wiederum eine Zusammenschau der darunter gefassten Kategorien mit jeweiliger grafischer Darstellung der relativen Nennungshäufigkeit.

Abbildung 19: Inhaltliche Barrieren für die eigene Weiterbildung

Inhaltliche Barrieren	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Mangelndes spezifisches Angebot	=	=	=
Zu geringer Umsetzungsnutzen	=	=	=
Kurse zu allgemein	=	=	=

Mangelndes spezifisches Angebot

Die wichtigste, sowohl von MitarbeiterInnen als auch InhaberInnen etwa gleich häufig genannte Barriere bezieht sich auf einen Mangel an spezifischen Weiterbildungsangeboten bzw. -inhalten. Darunter fallen in erster Linie branchenspezifische Fachinhalte - eine ausführliche Darstellung des Bedarfs findet sich im Kapitel 5.4.9 dieses Berichts.

„Ich bekomme zwar den Weiterbildungskatalog des Verbands und der Berufsschulen, aber dort ist für mich nichts Relevantes drin - nicht mal Metzgerweiterbildungen. Am ehesten noch Verkäufer-schulungen, die müssten aber sehr auf den Betrieb abgestimmt sein.“ (B124, 58, Handel)

„Alles, was mit Auto zu tun hat - außer der Motor - interessiert uns, neue Techniken wie z. B. das Kleben von Scheiben. Hier gibt es wieder neue Maschinen. Oder durch die Umweltauflagen bedingte neue Lackierungen auf Wasserbasis. In diesem Bereich wird noch nicht genügend angeboten.“ (B126, 59, Handwerk)

„Ein Getränkekurs würde mich auch interessieren, z. B. über Whiskey. Es ist wichtig, die richtigen Begriffe und Ausdrücke zu beherrschen und auch zu wissen, was sie genau bedeuten. Da gibt es meines Wissens kein Angebot.“ (E11, 56, Gastgewerbe)

Als einen weiteren Aspekt neben dem inhaltlichen Mangel führen hauptsächlich Befragte aus dem Gastgewerbe die Überbelegung interessanter Kurse als quantitativen Angebotsmangel an.

„Viele Kurse sind sehr schnell ausgebucht, weil das Interesse in manchen Bereichen sehr groß ist.“ (B19, 64, Gastgewerbe)

Von einem italienischen Betriebsinhaber wird auch auf den Mangel an Weiterbildungsveranstaltungen in italienischer Sprache hingewiesen – viele interessante Kurse fänden nur in deutscher Sprache statt und könnten daher von ihm nicht besucht werden.

Zu geringer Umsetzungsnutzen

Als weitere wichtige Barriere für den Besuch von Weiterbildungskursen nennen vor allem BetriebsinhaberInnen (tendenziell stärker im Gastgewerbe) den teilweise relativ geringen Umsetzungsnutzen der Veranstaltungen. Dies betrifft vor allem einen empfundenen Überhang an Theorie in den Kursen.

„Die bisherige Weiterbildungserfahrung war „mäßig“, da alle Kurse zu viel Theorie und zu wenig Praxis beinhaltet haben. Das wichtige dieser Kurse hätte ich auch auf 10 Minuten zusammenfassen können und da zählt es sich nicht aus, einen ganzen Tag lang einen Weiterbildungskurs zu besuchen – vor allem weil gerade Zeit bei einem kleinem Laden immer fehlt.“ (BI21, 24, Handel)

„Da braucht es aber nicht große Studien mit wissenschaftlichen Forschungsergebnissen. Wir haben organisatorische Probleme! Bei den Weiterbildungen werden immer allgemeine Szenarien dargestellt, um die Zeit zu füllen.“ (BI2, 53, Gastgewerbe)

Vereinzelt werden auch die Lernform des Kurses und Defizite der ReferentInnen als Ursachen für den geringen Transferwert in die betriebliche Praxis gesehen.

„Nicht die Berufsschule sollte Weiterbildung für unseren Bereich anbieten, diese geht nicht tief genug. Es wäre ideal, wenn ich Mitarbeiter für längere Zeit in einen Betrieb schicken könnte wo diese dann mit verschiedenen Maschinen Erfahrungen sammeln können. In der Berufsschule ist meist nur eine Maschine für bestimmte Tätigkeiten vorhanden.“ (BI6, 45, Handwerk)

„Ich habe auch einen Italienischkurs gemacht, der aber nicht so gut war, weil eh meistens die Lehrer mehr reden und ich im Geschäft mehr gelernt habe.“ (EI16, 47, Handel)

Kurse zu allgemein

Damit in engem Zusammenhang steht der wiederum von MitarbeiterInnen als auch InhaberInnen angeführte Aspekt, dass die angebotenen Kurse zu allgemein gehalten sind und nicht auf die spezifischen praktischen Bedürfnisse und Bedingungen des Betriebs eingehen. Im Gastgewerbe wird dieses Problem dagegen als weniger dringend geschildert.

„Außerhalb des Betriebs wissen sie nicht, wie hier gearbeitet wird, welche Maschinen da sind, welches Umfeld hier ist und deshalb ist es effizienter, wenn hier im Betrieb direkt am Arbeitsplatz gelernt wird anstelle von Kursen außerhalb.“ (EI14, 20, Handwerk)

„WIFI und LVH bieten eher allgemeine Kurse an, die passen für alle Branchen. Man braucht mehr spezielle Kurse auf den Arbeitsalltag bezogen, z. B. Glas, Holz. Es sollten Bedarfserhebungen in den Betrieben stattfinden und die Kurse sollten auf den Arbeitsalltag spezialisiert sein.“ (BI7, 57, Handwerk)

„Interessant und wichtig wären für mich z. B. auch Italienischkenntnisse. Aber bei den normalen Kursen lernt man eben nicht das, was wir hier brauchen. Gut wäre ein Kurs, wo genau diese Sachen, Begriffe aus dem Geschäft vorkommen, die wir hier brauchen – und den gibt es nicht.“ (EI20, 44, Handel)

5.9.4. Organisatorische Barrieren

Unter den organisatorischen Barrieren werden Aussagen gefasst, die sich auf die Form und Abwicklung von Weiterbildungsveranstaltungen beziehen und die Teilnahme erschweren. Abbildung 20 zeigt die darunter gefassten Kategorien mit grafischer Darstellung der relativen Nennungshäufigkeit in den Branchen.

Abbildung 20: Organisatorische Barrieren für die eigene Weiterbildung

Organisatorische Barrieren	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Unübersichtlichkeit Angebot	==	=	=
Distanz Kursort	=	==	=
Ungünstige Zeiten	=	==	=
Kurskosten	=	==	=
Niveau zu heterogen	=	==	=
Ausländische Referenten		=	=

Unübersichtlichkeit des Angebots

Am insgesamt häufigsten genannt wird die Unübersichtlichkeit des bestehenden Angebots, wobei dies insbesondere im Handwerk eine große Hürde darzustellen scheint. Bemängelt werden dabei einerseits die Quantität an verschiedenen Anbietern als auch die Schwierigkeit, aus der Fülle an Information Relevantes herauszuholen.

„Es gibt ein Überangebot, das kaum mehr durchsichtig ist. Mir flattern täglich Angebote ins Haus; ich weiß gar nicht, was sich hinter manchen Begriffen verbirgt.“ (B13, 54, Handwerk)

„Gegenwärtig empfinde ich eine Übersättigung und fehlende relevante Themenstellungen im Ausbildungsmarkt. Das Kursangebot ist zu groß und nicht immer praktisch. Ich bekomme pro Tag 10 bis 15 Kurseinladungen und habe den Überblick in diesem wilden Durcheinander verloren.“ (B18, 89, Handwerk)

Distanz zum Kursort

Speziell für Befragte aus der Peripherie des Landes stellt die Entfernung zum Ort der Veranstaltung eine starke Barriere dar.

„Die Distanz zu den Kursorten ist hier das größte Problem: Wenn der Kurs in Meran oder Bozen ist, ist die Fahrt schon zu weit und zu aufwendig.“ (B122, 64, Gastgewerbe)

Ungünstige Zeiten

Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen in stressigen (Saison)Zeiten ist besonders bei Kleinbetrieben nicht möglich. Daher wird betont, dass Kurse in weniger arbeitsintensive Zeiträume verlegt und zwecks Planungssicherheit auch früh genug angekündigt werden sollen – speziell im Handel und Gastgewerbe.

„Selbst wenn das Interesse da wäre Kurse zu besuchen, wäre momentan keine Zeit dafür. Von Herbst bis Jänner ist es nicht denkbar, die optimale Zeit wäre von Jänner bis Ostern.“ (E111, 66, Handwerk)

„Der Brief mit den Angeboten ist zu spät gekommen, da hatte ich meinen Urlaub schon geplant. Wenn ich es früher weiß, kann ich meinen Urlaub eventuell verschieben.“ (E122, 23, Gastgewerbe)

Kurskosten

Die Kosten der Kurse selbst werden im Allgemeinen zwar weniger häufig als erwartet als Hinderungsgrund für die Teilnahme an Weiterbildung angegeben, wobei allerdings stärker die indirekten Kosten durch die Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen zum Tragen kommen (siehe Kapitel „Barrieren für die Weiterbildung von MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen“). Die direkten Kurskosten werden insbesondere von MitarbeiterInnen als Hinderungsgrund genannt.

„Zudem müsste ein Kurs auch leistbar sein – die wirklich guten Köche verlangen oft sehr viel.“ (E118, 60, Gastgewerbe)

Heterogenes Niveau, ReferentInnen aus dem Ausland

Vereinzelte Nennungen beziehen sich auf das unterschiedliche Niveau der KursteilnehmerInnen und den mangelnden lokalen Bezug von ReferentInnen aus dem Ausland

„Wichtig sind einheimische Referenten, da auswärtige oft zu abgehoben sind. Mit ihnen habe ich nicht die beste Erfahrung gemacht.“ (B119, 73, Handel)

„Das Problem war: Es waren 2 unterschiedliche Niveaus – es sollte eigentlich ein Anfängerkurs sein, viele waren aber schon weiter.“ (B11, 60, Gastgewerbe)

5.9.5. Individuelle Barrieren

Als individuelle Barrieren der Inanspruchnahme von Weiterbildung werden Faktoren verstanden, die hauptsächlich in der Person selbst verortet sind. Abbildung 18 zeigt eine Übersicht der darunter gefassten Kategorien mit jeweiliger grafischer Darstellung der relativen Nennungshäufigkeit.

Abbildung 21: Individuelle Barrieren für die eigene Weiterbildung

Individuelle Barrieren	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Unabkömmlichkeit, Zeitmangel	==	==	==
Motivation	=	=	=
Kurse zu aufwändig	=	=	
Baldige Pensionierung			=

Unabkömmlichkeit, Zeitmangel

Als eindeutig größte individuelle Schwierigkeit nennen sowohl BetriebsinhaberInnen als auch MitarbeiterInnen gleichermaßen den Mangel an Zeit für den Besuch von formalen Weiterbildungsveranstaltungen. Betont wird dabei die nicht vorhandene Abkömmlichkeit im Kleinbetrieb (vor allem BetriebsinhaberInnen), wodurch die Teilnahme insbesondere an länger dauernden Veranstaltungen während der Arbeitszeit nicht möglich, und außerhalb der Arbeitszeit sehr aufwendig sei.

„Das größte Problem für die eigene Weiterbildung ist einfach die Zeit: Ich bin im Betrieb nicht abkömmlich, der läuft eben nicht von alleine und da kann man nicht dauernd auf Weiterbildung sein. Als mein Vater noch aktiv war, ging das leichter, da dieser inzwischen im Betrieb war - so konnte ich z.B. die Meisterausbildung machen. Jetzt habe ich aber auch Familie und daher nicht mehr so viel Zeit und Lust, zwei Mal am Abend noch zu einem Kurs zu fahren. Und untertags ist einfach die Zeit nicht mehr da.“ (BI15, 81, Handwerk)

„Ich würde gerne mehr Weiterbildung machen. Das ist aber aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Wenn der Betrieb geöffnet ist, kann ich nicht den ganzen Tag weg bleiben. Viele Kurse werden aber nur ganztägig abgehalten. (BI1, 65, Gastgewerbe)

„Vom jetzigen Betrieb komme ich nicht weg, um Weiterbildung zu besuchen. Hier bin ich allein in der Küche, ich kann nicht einfach in der Saison mal ein paar Tage auf Kurs gehen.“ (EI18, 41, Gastgewerbe)

Motivation

Verknüpft ist dieser Mangel an Zeit bzw. als zu hoch empfundene Aufwand nach der Arbeitszeit zum Teil auch mit motivationalen Barrieren. Genannt werden diesbezüglich von zwei MitarbeiterInnen einerseits der fehlende „letzte Schubs“ zum Anmelden als auch die Schwierigkeit, alleine zu einer Veranstaltung zu gehen:

„Das größte Problem beim Besuch von Weiterbildung ist die eigene Faulheit, die Motivation. Das Interesse wäre schon da, aber dieser letzte Schritt zum Anmelden ist zu hoch. Ich müsste das sofort machen, wenn mir z. B. jemand von einer Weiterbildung erzählt, später kann ich mich zum Anmelden dann nicht mehr aufraffen. Dann gehe ich lieber nach der Arbeit nach Hause und mache es mir dort gemütlich als zu einem Kurs zu gehen. Und es ist schon auch stressig, neben der Arbeit noch Kurse zu machen.“ (EI33, 60, Gastgewerbe)

„Außerdem gehe ich nicht gern alleine zu solchen Veranstaltungen - wenn jemand mitginge, wäre es leichter.“ (EI40, 25, Gastgewerbe)

Kurse zu aufwendig

MitarbeiterInnen denken bei Barrieren in Bezug auf Weiterbildung in erster Linie an Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit und heben diesbezüglich den Mangel an Zeit und den entstehenden Aufwand neben der Arbeit besonders hervor. Die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen während der Arbeitszeit wird hierbei kaum in Betracht gezogen.

„Weiterbildung ist schon wichtig, aber ich habe dafür einfach keine Zeit.“ (EI29, Gastgewerbe, 22)

„Außerdem habe ich zwei Söhne und deshalb auch keine Zeit nach der Arbeit für Kurse. Am besten lerne ich in der Arbeit - nach Arbeitsschluss schalte ich ab und möchte nichts mehr mit Arbeit zu tun haben“ (EI37, 62, Handwerk)

Pensionierung

Vor allem ältere MitarbeiterInnen nennen als stärkste individuelle Barriere für den Besuch von beruflicher Weiterbildung ihre bevorstehende Pensionierung.

„Weiterbildung ist schon wichtig für die Lehrlinge, für mich ist Weiterbildung für den Betrieb jedoch nicht mehr so wichtig, da ich bald in Pension gehe.“ (EI32, 22, Handel)

5.9.6. Barrieren für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen

Die von den BetriebsinhaberInnen genannten (bzw. teilweise vermuteten) Barrieren für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen werden im Bericht getrennt behandelt, da sie sich nicht auf die eigene Person beziehen. Abbildung 22 zeigt eine grafische Übersicht der gebildeten Kategorien mit entsprechender relativer Häufigkeit der Nennungen in den drei Branchen.

Abbildung 22: Barrieren für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen aus Sicht der BetriebsinhaberInnen

	Handwerk	Gastgewerbe	Handel
Desinteresse, wenig Motivation	==	=	==
Fluktuation, wenig Betriebsbindung	=	==	=
Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen	=	.	=
Fehlende Umsetzungsmöglichkeiten	.	=	

Desinteresse, wenig Motivation

Der Mangel an Interesse und Motivation stelle nach den Angaben der BetriebsinhaberInnen die größte Hürde für die Inanspruchnahme von Weiterbildung seitens der MitarbeiterInnen dar. Nennungen in dieser Kategorie werden vor allem von InhaberInnen aus Handel und Handwerk angeführt, weniger im Gastgewerbe. Allerdings müssen diese Aussagen noch etwas differenzierter betrachtet werden: Die meisten Aussagen beziehen sich auf Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeiten – dort sei die Motivation aufgrund des zusätzlichen Aufwands kaum vorhanden, während innerhalb der Arbeitszeit die Bereitschaft durchaus höher eingeschätzt wird.

„Bei den Mitarbeitern ist einfach das Interesse, die Motivation die größte Hürde für den Besuch von Weiterbildung. Am ehesten sind sie noch dazu bereit, wenn es in der Arbeitszeit stattfindet, aber auch dann nicht immer. Einige besuchen allerdings schon auch auf eigene Kosten Kurse, aber mehr privat und nicht für den Beruf und das ist schon eher die Ausnahme. Grundsätzlich kann bei ihnen jede Mitarbeiterin Kurse besuchen, wenn das Interesse da ist und es für das Geschäft bzw. den Beruf sinnvoll ist.“ (BI25, 58, Handel)

„Grundsätzlich spielt die Motivation der Mitarbeiter für Weiterbildung die wichtigste Rolle: Wenn jemand z. B. auch noch einen Hof oder eine Pension hat, dann wird die Tischlerei als Nebenarbeit betrieben, da will niemand Karriere machen, die sind glücklich so und daher auch nicht zu Weiterbildung zu bewegen.“ (BI15, 84, Handwerk)

„Die Mitarbeiter arbeiten sehr viel und die Arbeit ist anstrengend, dann haben sie nach 8 bis 9 Arbeitsstunden keine Lust mehr, Weiterbildung zu machen. Die Bereitschaft an Weiterbildung von Seiten der Mitarbeiter wäre schon vorhanden, wenn diese in der Arbeitszeit stattfinden würde.“ (BI6, 13, Handwerk)

Begründet wird dieses fehlende Interesse meist damit, dass keine Aufstiegs motivation vorhanden sei bzw. von den MitarbeiterInnen kein direkter Nutzen gesehen werde. Als spezielle Gruppen, bei denen diese Motivation für Weiterbildung am wenigsten vorhanden sei, werden ältere MitarbeiterInnen und saisonal Beschäftigte ausgewiesen.

„Weiterbildungsbereitschaft ist in meinem Betrieb und im Gastgewerbe überhaupt nur bei den fixen Leuten gegeben - wenn überhaupt. Saisonarbeiter haben keine Motivation zu Weiterbildung. Arbeit ist für sie eine Notwendigkeit um Geld zu verdienen, und sie investieren da nicht mehr als unbedingt nötig. Sie würden nur mitmachen, wenn es während der Arbeitszeit ist, und das kann sich ein Kleinbetrieb nicht leisten.“ (BI23, 61, Gastgewerbe)

„Das Schwierigste ist, die Mitarbeiter zu überzeugen, dort hinzugehen. Zum Beispiel soll bzw. muss der 60-jährige Tapezierer einen Kurs in Bassano zur Bearbeitung von Couchstoffen besuchen und er will da eigentlich nicht hingehen. Das ist aber Pflicht, um diese Stoffe dann verkaufen zu dürfen. Bisher haben aber die MitarbeiterInnen eigentlich noch nie aktiv nach einer Weiterbildung gefragt.“ (BI16, 63, Handwerk)

Teilweise wird dieses Desinteresse auch auf ein Imageproblem des gesamten Berufszweigs zurückgeführt, welches weniger motivierte MitarbeiterInnen „anziehe“:

„Zudem hat der Beruf der Verkäuferin ein schlechtes Image durch die geringe Bezahlung und es muss am Samstag gearbeitet werden, was viele abschreckt. Und die meisten haben keinerlei Aufstiegs motivation, sie wollen ihr fixes Gehalt am Lohnzettel und sind z.B. auch nicht durch Provisionen zu motivieren. Die Aufstiegs möglichkeiten wären bei ihnen schon da, wenn jemand Interesse zeigt.“ (BI25, 40, Handel)

„Das schlechte Image der gastgewerblichen Berufe beeinträchtigt die Bewerbungen von motivierten Menschen.“ (BI12, 74, Gastgewerbe)

Fluktuation, wenig Betriebsbindung

Als zweithäufigste Barriere für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen wird die zunehmende Fluktuation betont, insbesondere im Gastgewerbe. Durch diese nicht mehr so stark vorhandene Betriebsbindung gingen Investitionen in die Mitarbeiter-Weiterbildung ins Leere, der Nutzen für den Betrieb sei nicht gegeben. Zum Teil explizit angesprochen wird allerdings auch der Vorteil, dadurch besser ausgebildete MitarbeiterInnen einstellen zu können.

„Im Gastgewerbe handelt es sich nicht mehr um Lebensberufe, sondern um Lebensabschnittsberufe. Weiterbildung wirkt langfristig- wenn sie also wirkt ist der Mitarbeiter durch den häufigen Arbeitswechsel auch schon wieder weg. Deshalb nehme ich lieber gut ausgebildete Mitarbeiter.“ (BI2, 72, 15, Gastgewerbe)

„Ein Problem ist die Fluktuation und das Halten guter Mitarbeiter. Allerdings profitiert der Betrieb ja auch davon, wenn gut ausgebildete und flexible Mitarbeiter kommen.“ (BI3, 51, Handwerk)

„Die Mitarbeiter suchen meist ihren Vorteil und gehen dorthin, wo es besser für sie ist ohne Bindung an Betrieb. Z. B. habe ich eine Hotelsekretärin neu eingestellt und sie ist nach 3 Monaten weggegangen, weil sie sich gleichzeitig auch anderswo beworben hat und diese Stelle dann bekommen hat.“ (BI23, 33, Gastgewerbe)

Einige Betriebe haben für dieses Problem eigene Lösungen entwickelt. So werden beispielsweise nur die Hälfte der Weiterbildungskosten vom Betrieb übernommen bzw. nur die Hälfte der Zeit als Arbeitszeit angerechnet oder als Form einer „Belohnung von Betriebstreue“ die spätere Übernahme der Kosten angeboten.

„Wenn ein Mitarbeiter, der eine Ausbildung besucht hat, nach einem Jahr noch im Betrieb ist übernehmen wir die gesamten Kosten der Ausbildung. Wenn den Betrieb verlässt, dann übernehmen wir nur die Hälfte der Kosten.“ (BI4, 40, Gastgewerbe)

Insbesondere größere Betriebe wägen bei der Frage nach Weiterbildung auch den Aspekt ab, ob sich als Alternative die Einstellung neuer MitarbeiterInnen mit den entsprechenden Kompetenzen rechnet:

„Durch die ständigen Änderungen wird auch neues Know-how notwendig. Dieses Wissen wird zu meist von außen geholt, indem neue Mitarbeiter eingestellt werden. Man kann einfach nicht alles intern oder mit Weiterbildung bewältigen. So haben wir beispielsweise einen Ingenieur eingestellt und zur Zeit suchen wir nach einem Verantwortlichen für den Bereich Marketing/Verkauf.“ (BI8, 47, Handwerk)

Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen

Die Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen bei Kursen während der Arbeitszeit stellen für Kleinbetriebe insbesondere im Handel und Handwerk eine starke Barriere dar – vor allem wenn Kurse mehrere Tage dauern oder mehrere Mitarbeiter daran teilnehmen sollten.

„Der Arbeitsausfall der Mitarbeiter: Für einen Kleinbetrieb ist ein Kurs schwierig zu planen, da die Abkömmlichkeit mehrerer Mitarbeiter ein großes Problem darstellt.“ (BI7, 60, Handwerk)

„Bei den Mitarbeiter-Schulungen ist der zeitliche Aspekt sehr wichtig: Es geht nicht, dass mehrere Mitarbeiter tageweise weg sind, weil dann der Betrieb nicht laufen kann.“ (BI 25, 57, Handel)

Fehlende Umsetzungsmöglichkeiten

Fehlende Umsetzungsmöglichkeiten von Weiterbildung für MitarbeiterInnen werden nahezu ausschließlich im Gastgewerbe angeführt. Dem liegt teilweise die Auffassung zu Grunde, dass für bestimmte Tätigkeiten keine weitere Qualifikation notwendig sei bzw. eine nicht sinnvolle Überqualifikation darstelle.

„Die Mitarbeiter im Servicebereich sind teils überqualifiziert. Deren Karrierechancen sind jedoch oft nicht gut. Und die Wirtschaft zieht oft billigere saisonale Arbeitskräfte vor.“ (BI9, 38, Gastgewerbe)

„Auf Grund der einfachen Tätigkeiten der Angestellten sehe ich für diese keinen notwendigen Weiterbildungsbedarf.“ (BI12, 54, Gastgewerbe)

„Es ist aus Zeitmangel oft schwierig, die neu erworbenen Kenntnisse im Betrieb umzusetzen. Beispiel: Ein Mitarbeiter im Servicebereich besuchte einen Cocktail-Kurs. Der Kurs war sehr gut, nur hatten wir bislang noch nicht die Zeit, die neuen Ideen in die Praxis umzusetzen, z. B. neue Cocktail-Karte zu schreiben.“ (BI1, 62, Gastgewerbe)

5.9.7. Zusammenfassung

Eine Gesamtbetrachtung der genannten Barrieren für Weiterbildung in Südtiroler Kleinbetrieben aus Handwerk, Handel und Gastgewerbe bietet folgendes Bild: Die wichtigsten Hinderungsgründe für die Inanspruchnahme von formaler Weiterbildung stellen das ausreichende Vorhandensein alternativer Wissensquellen, die Unabkömmllichkeit im Betrieb sowie mangelnde (branchen)spezifische Angebote dar. Benötigte neue Kenntnisse werden insbesondere im Handwerk durch informelle Lernformen in den Betrieb gebracht, wobei hier der innerbetriebliche Austausch und LieferantInnen eine wichtige Rolle spielen. Diese informellen, im Betrieb und in der Arbeitszeit stattfindenden Formen des Lernens ermöglichen sowohl MitarbeiterInnen als auch InhaberInnen einen flexiblen und individuell an die betrieblichen Erfordernisse angepassten Wissenserwerb, der – wenn überhaupt – nur kurze Abwesenheiten bzw. Unterbrechungen des Arbeitsflusses erforderlich macht. Durch dieses bedarfsgerechte und „punktgenaue“ Angebot werden auch die nächstgenannten Barrieren der relativ geringen Umsetzbarkeit im Betrieb, „Theorielastigkeit“ und Allgemeinheit formaler Kurse verständlich. Insbesondere MitarbeiterInnen in Handel und Gastgewerbe sehen zudem keine Notwendigkeit von zusätzlichem Wissenserwerb für die Ausführung ihrer Tätigkeit – die bestehenden Kenntnisse und Fertigkeiten reichen aus. Dies deckt sich bereichsweise auch mit der Wahrnehmung der BetriebsinhaberInnen, welche mangelnde Motivation aufgrund nicht wahrgenommener Notwendigkeit und fehlenden direkten Nutzenserwartungen als größte Barriere für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen sehen.

5.10. DIE EFFEKTE VON WEITERBILDUNG

Über die Effekte von Weiterbildung ist in den Interviews gesprochen worden. Einige der Ergebnisse sind bereits in den Kapiteln über die „ideale Weiterbildung“ und den „Nutzen von Weiterbildung“ dargestellt worden. Bei den meisten Aussagen handelt es sich um Einzelaussagen und Passagen, die anlässlich anderer Themenstellungen getätigt worden sind. Deshalb wird in den meisten Fällen die direkte Aussage nicht ausführlich zitiert. Aussagen über die Effekte von fehlender Weiterbildung konnten nur vereinzelt erhoben werden; die Vermutung ist zulässig, dass diese Themenstellung für die meisten Interviewten „zu abstrakt“ war.

5.10.1. Die Umsetzbarkeit

Eine grundlegende Rolle für die Beurteilung der Effekte spielt die Umsetzbarkeit der Weiterbildung. Dies gilt sowohl für die Erweiterung der Fachkompetenzen wie für erwartete Verhaltensänderungen der MitarbeiterInnen.

Hinsichtlich der Fachkompetenzen gibt es einen breiten Konsens der Befragten, dass diese durch alle Formen der Weiterbildung gestärkt werden. Auf Sprachen, technische und organisatorische Neuerungen bezogene Weiterbildung werden in der Regel positive Effekte zuerkannt – es sind auch jene Bereiche, in denen häufig ein Weiterbildungsbedarf geortet wird. Selbiges gilt mit der Anpassung an die betriebliche Arbeitsweise. Neben sehr konkreten Beurteilungen der Effekte sind auch diffuse Effektzuschreibungen („Bringen immer etwas.“ bzw. „Alles wird besser.“) erhoben worden. Da ein beträchtlicher Teil der Weiterbildung durch LieferantInnen erfolgt, wird der Effekt hoch eingeschätzt, da diese Unterweisungen in der Regel dazu dienen, die entsprechenden Geräte zu bedienen bzw. die gelieferten Produkte einsetzen zu können.

In einigen wenigen Betrieben sind Effekte auf die soziale Kompetenzen geäußert worden: Kommunikation und Teamwork für die gesamte Firma, Coaching für die Führungskräfte (B18, 54-62, Handwerk), in den meisten Fällen wird diese Thematik als Notwendigkeit, die Teambildung bzw. die Kommunikation zu verbessern, angesprochen, wenngleich es sich hier häufig um erwartete Effekte handelt.

Die fehlende Umsetzbarkeit gilt unisono bei BetriebsinhaberInnen wie bei ArbeitnehmerInnen als Defizit der Weiterbildung.

5.10.2. Die „Erweiterung des Horizonts“

Neben den festgestellten Effekten der Erweiterung der Fachkompetenzen – und der unmittelbaren Umsetzbarkeit – fehlen auch nicht allgemeine Aussagen über strategische und personalpolitische Effekte. Strategisch erwarten sich vor allem BetriebsinhaberInnen von Weiterbildungsinitiativen „neue innovative Ansätze zur Horzonterweiterung“ (B11, 52, Gastgewerbe).

„Herr Interviewer, warum, warum! Ich brauche Leute mit open mind, darum!“ Betriebsinhaberin zum Interviewer, der sich immer wieder nach den Gründen und Effekten der Weiterbildung erkundigt. (B14, 46, Gastgewerbe).

Auch in Kleinbetrieben beabsichtigt Weiterbildung „personalpolitische“ Effekte: etwa die Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit und die Hebung des Images des Berufes. Als tatsächlich erreichte Effekte werden eine erhöhte Kommunikationsbereitschaft und verbesserte Gesprächskultur im Betrieb erkannt.

5.10.3. Der Blickwinkel der MitarbeiterInnen

Erwarten sich MitarbeiterInnen direkte Gratifikationen (Karriere, höhere Entlohnung) als Effekt von Weiterbildung? Geäußert wurden solche möglichen Effekte von Weiterbildung nur vereinzelt, vor allem im Vergleich zu den Haupteffekten Umsetzung und Anpassung an die betriebliche Realität.

„Es ist nicht die Weiterbildung, die [für eine Lohnerhöhung] ausschlaggebend ist, sondern die Arbeit. Wenn der Chef zufrieden ist, bezieht er sich nicht auf die Weiterbildung, sondern auf die Verbesserungen bei der Arbeit.“ (E13, 56, Handel)

„Wenn ich Weiterbildung mache, dann auch wegen einer Lohnerhöhung im Hinterkopf. Aber in erster Linie mache ich Weiterbildung, damit ich mir im Leben leichter tue.“ (E115, 39, Handwerk)

Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und einer betriebsinterner Karriere wurde nur in einem Fall geäußert.

5.10.4. Zusammenfassung

Als wichtig empfundene Effekte von Weiterbildung sind die Bewältigung der alltäglichen Herausforderungen in den Kleinbetrieben zu nennen. Dies betrifft sowohl die Anpassung und Ausweitung der fachlichen Kompetenzen, aber auch – weniger strukturiert geäußert – die Erhöhung der sozialen Kompetenzen.

Als zentrale Voraussetzung für positive Effekte werden – sowohl von BetriebsinhaberInnen als auch von den ArbeitnehmerInnen – die Umsetzbarkeit und die „Tätigkeitsnähe“ gesehen. In beinahe allen Fällen wird dies als „Bringschuld“ des Weiterbildungsanbieters empfunden. Die Möglichkeit, dass die Umsetzung des erworbenen Wissens auch auf einer speziellen Betriebskultur (Handlungsspielräume, Fehlertoleranz, Begleitung) beruht, wurde nur selten erhoben. Hier besteht im Bereich der Südtiroler Kleinbetriebe noch ein Forschungs-, allerdings in erster Linie ein Beratungsbedarf.

Dass Weiterbildung innerhalb des Betriebes nur selten mit Lohnerhöhungen und Karrieremöglichkeiten verknüpft wird, ist angesichts der kleinstrukturierten Betriebe, in denen ein starkes informelles soziales Netzwerk mit einem grundsätzlichen Gleichklang an Interessen besteht, nicht verwunderlich. Die ständige Verbesserung der betrieblichen Lage – wovon ja der eigene Arbeitsplatz abhängt – scheint in dieser Betriebsgrößenklasse ein stärker vertretener Grund für den Verbleib zu sein als etwa Karriere- oder Entlohnungswünsche.

Nur sehr vereinzelt konnte über die Konsequenzen von fehlender Weiterbildung diskutiert werden. Schon die Diskussion über die empfundenen Effekte musste in der Regel stark „gefördert“ werden, bei den Konsequenzen fehlender Weiterbildung war dies noch aufwendiger und gelang nur in den seltensten Fällen.

Insgesamt muss die Herausarbeitung der Effekte (und der Konsequenzen der Nichtinanspruchnahme von Weiterbildung) bei der Beratung und innerhalb der Weiterbildungsforschung einen höheren Stellenwert einnehmen, soll das Weiterbildungsverhalten in Kleinbetrieben bedarfsgerecht erhöht werden.

6. Das Weiterbildungsverhalten der Südtiroler ArbeitnehmerInnen

Autor: Werner Pramstrahler, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsförderungsinstituts. Berechnungen und methodische Hinweise: Matthias Beggiato und Isabel Teuffenbach.

6.1. ZIELSETZUNGEN

In diesem Kapitel wird der Versuch unternommen, einige Aspekte des Weiterbildungsverhaltens der Südtiroler ArbeitnehmerInnen mit den Daten des ArbeitnehmerInnensurvey des AFI-IPL⁶⁰ zu beschreiben. Damit sollen die aus den Fallstudien qualitativ gewonnenen Erkenntnisse mit quantitativen Daten ergänzt werden. Im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen folgende Aspekte:

- a) Welche Gruppen von ArbeitnehmerInnen geben an, dass sie sich an – formalisierter – Weiterbildung beteiligen?
- b) Welche Faktoren lassen sich erkennen, die für die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung ausschlaggebend sind?
- c) Aus welchen Arbeitsbedingungen resultiert die empfundene Wichtigkeit von Weiterbildung? Mit anderen Worten: Welche Arbeitsbedingungen fördern Weiterbildung?
- d) Gibt es zwischen der von den ArbeitnehmerInnen empfundenen Wichtigkeit von Weiterbildung und der tatsächlichen Weiterbildungsbeteiligung einen Zusammenhang?

6.2. METHODE

Die Berechnung erfolgte mittels einer binären Logit-Analyse. Diese Form der Analyse eignet sich insbesondere bei praktischen Problemstellungen, bei denen im Vordergrund steht, mit welcher Wahrscheinlichkeit bestimmte Ereignisse eintreten und welche Einflussgrößen diese Wahrscheinlichkeit bestimmen.⁶¹ Dieses Verfahren kann überall dort Anwendung finden, wo es binäre Ereignisse gibt, die entweder eintreten (Beteiligung an Weiterbildung) oder nicht eintreten (Nicht-Beteiligung an Weiterbildung). Dabei gilt die binäre Logitanalyse als „robuster“ im Vergleich zu anderen Verfahren und ist weniger streng an Datenvoraussetzungen (etwa im Vergleich zur Diskriminanzanalyse) gebunden. Der Vorteil der Methode liegt darin, dass die binäre Regression anders als die klassische Regressionsanalyse sowohl kategorial als auch metrisch skalierte Variablen einbeziehen kann. Kategoriale Variablen werden in eine binäre Variante zerlegt (Dummy-Variable), für jede dieser Variablen wird ein eigenständiger Koeffizient angegeben, der die Stärke des Einflusses auf die zu erklärende abhängige Variable angibt. Mittels Regression bestimmt die durchgeführte Logit-Analyse, von welchen Faktoren die Teilnahme an formalisierter Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen abhängt.

In die Logit-Analyse der Daten aus dem Jahr 2005 wurden folgende unabhängige Variablen als Vorhersagevariablen einbezogen:

- Geschlecht,
- Alter,
- Sektor und Branche,
- Sprache,
- Entlohnungshöhe,
- erhobene Arbeitsbedingungen,
- Berufswechsel,
- Selbsteinschätzung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit,
- Schulabschluss,
- Art des Arbeitsvertrages und
- Tätigkeit bzw. Position im Betrieb.

⁶⁰ Der ArbeitnehmerInnensurvey ist eine repräsentative Befragung der Südtiroler ArbeitnehmerInnen, die vom AFI-IPL in periodischen Abständen (2003, 2004, 2005, 2008) durchgeführt worden ist. Die für die vorliegende Analyse verwendeten Daten beziehen sich auf das Jahr 2005.

⁶¹ Ausführlich hierzu Backhaus et.al.: 418 ff.

6.3. DAS WEITERBILDUNGSVERHALTEN DER ARBEITNEHMERINNEN

6.3.1. Wer beteiligt sich an formalisierter Weiterbildung?

Der folgende Abschnitt stellt die Variablen dar, mit denen die Beteiligung aller ArbeitnehmerInnen an Weiterbildung erklärt werden kann.

Das Gesamtmodell 2005, bestehend aus allen angegebenen Variablen, wurde auf die Modellgüte überprüft: Wie gut können die unabhängigen Variablen in ihrer Gesamtheit das Eintreten der abhängigen Variable erklären? Der entsprechende Wert für das zugrunde gelegte Gesamtmodell weist für 2005 eine erklärte Varianz von 0,451 (Pseudo-R-Quadrat, Nagelkerke), was für eine insgesamt gute Modellpassung spricht.⁶² Insgesamt beträgt die Klassifikationsgüte 80%, d. h., mit diesem Modell können über 80% der Fälle richtig zugeordnet werden. Variablen, die in Tabelle 4: einen Signifikanzwert (p) geringer als 0,05 aufweisen, haben einen relevanten Erklärungswert zur Vorhersage der Teilnahme an formalisierter Weiterbildung. Demnach lassen der Sektor, die Arbeitsbedingung „Neues Lernen“, der monatliche Nettolohn, Schulabschluss, das Alter, die Entsprechung von Ausbildung und Tätigkeit sowie die Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Neuerungen“ eine Prognose der Weiterbildungsteilnahme zu und werden daher in den folgenden Ausführungen detaillierter dargestellt.

Tabelle 4: Erklärungswert und Signifikanz der berücksichtigten Variablen (alle Sektoren)

Erklärende Variable	Erklärungswert (Wald-Statistik)	Signifikanz (p)
Signifikant (p < 0,05)		
Sektor (öffentlich oder privat)	42,433	0,000
Arbeitsbedingung „Neues lernen“	24,918	0,000
Monatlicher Nettolohn	21,789	0,001
Schulabschluss	20,79	0,001
Altersklasse	13,502	0,004
Entsprechung Ausbildung - Tätigkeit	9,96	0,007
Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Neuerungen“	7,311	0,007
Nicht signifikant (p > 0,05)		
Art des Beschäftigungsverhältnisses	6,293	0,279
Tätigkeit bzw. Position im Betrieb	5,839	0,441
Arbeitsbedingung eintönige Tätigkeit	2,483	0,115
Arbeitsbedingung selbstständige Tätigkeit	2,24	0,134
Geschlecht	1,831	0,176
Berufswechsel	0,809	0,667
Arbeitsbedingung „Zeitdruck und -vorgaben“	0,632	0,427
Einschätzung der Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes	0,485	0,486
Arbeitsbedingung „körperlich anstrengende Tätigkeit“	0,321	0,571
Sprachgruppe	0,013	0,910

Quelle: ArbeitnehmerInnensurvey 2005, bearbeitet für TimeS.
N=1000

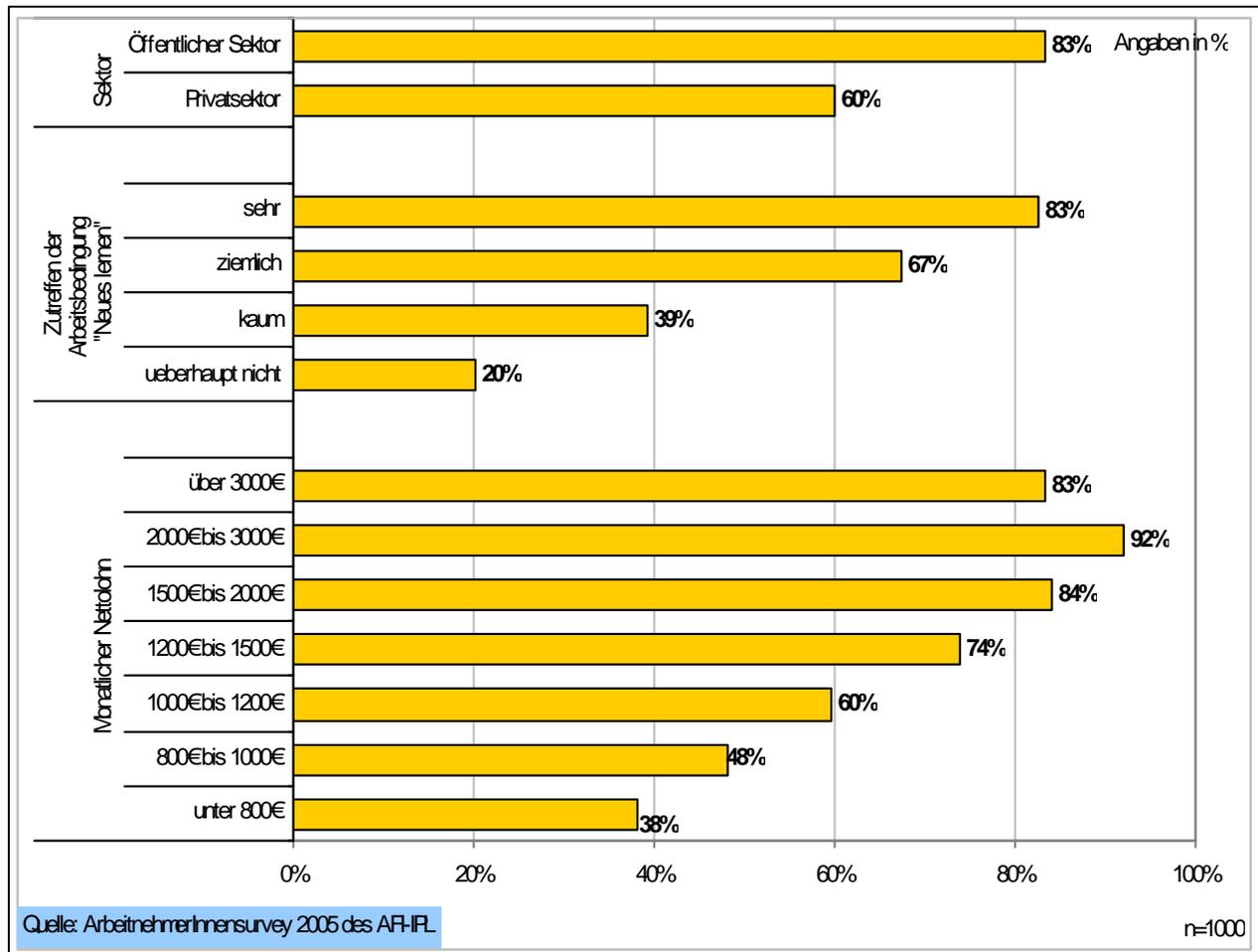
Wie aus Abbildung 23 hervorgeht, ist die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, sehr stark vom Sektor abhängig. Im öffentlichen Dienst beschäftigte ArbeitnehmerInnen nehmen zu 83% an – formalisierter - Weiterbildung teil, ArbeitnehmerInnen aus der Privatwirtschaft hingegen „nur“ zu 60%. Eine herausragende Erklärungsvariable für die Beteiligung an Weiterbildung ist das Zutreffen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“. Je stärker ArbeitnehmerInnen angeben, dass diese Arbeitsbedingung vorhanden ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten an (formalisierten) Weiterbildungskursen teilnehmen.⁶³

⁶² Backhaus et.al. (448) geben folgende Werte für die Beurteilung der Güte des Gesamtmodells an: Werte ab 0,2 sind akzeptabel, Werte ab 0,4 sind gut, Werte ab 0,5 sehr gut. Theoretisch kann der Maximalwert von 1 erreicht werden.

⁶³ Siehe hierzu auch: AFI-IPL 2005, Newsletter 3, S. 7.

Die Komplexität und die Art der Tätigkeit scheinen somit einen hohen Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung auszuüben. Dass die Entlohnungshöhe mit dem Weiterbildungsbesuch zusammenhängt, lässt auf eine Beziehung schließen, aber nicht auf einen erklärenden Zusammenhang. Deutlich wird allerdings, dass es eine Parallelität zwischen der Häufigkeit von Weiterbildung und der Entlohnungshöhe gibt.

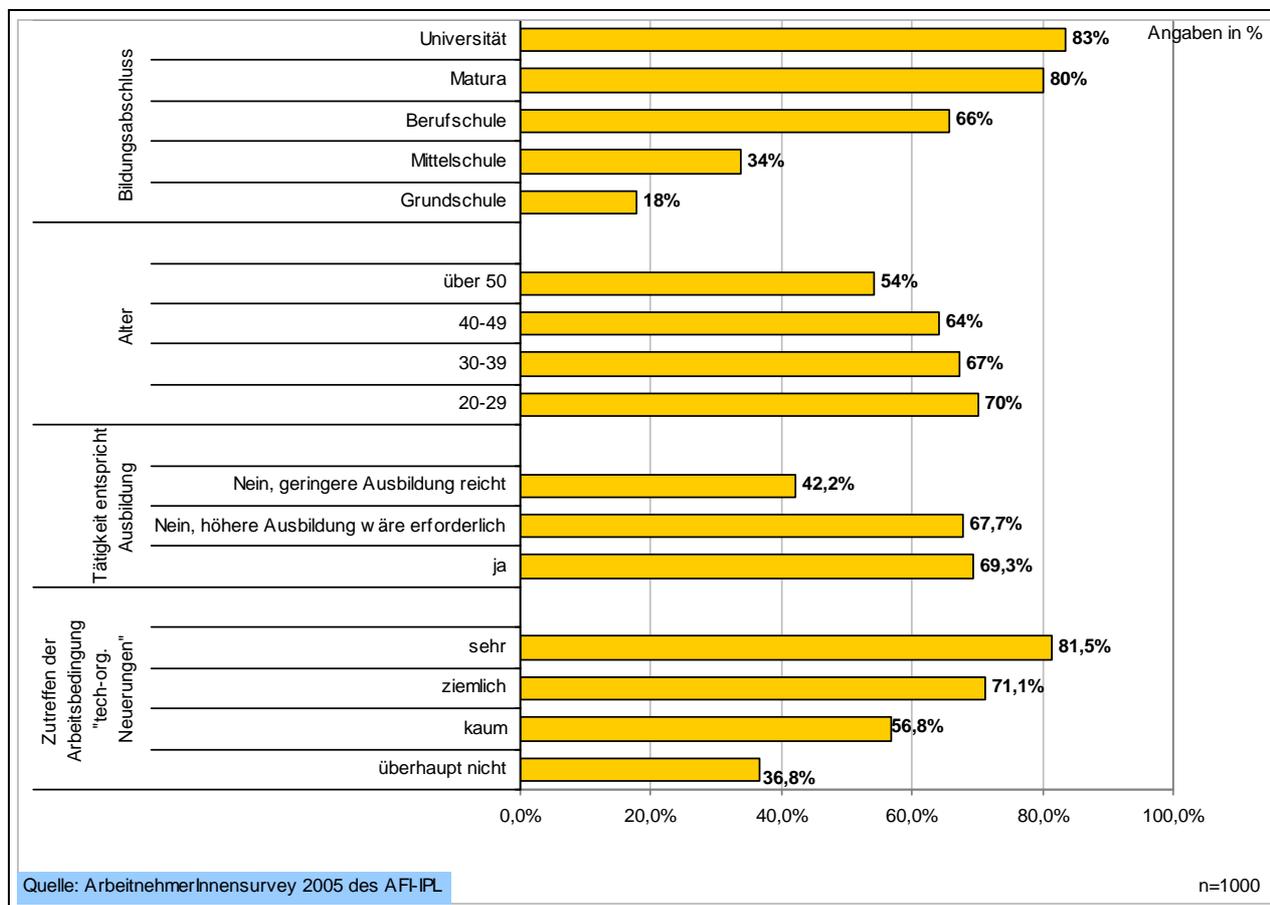
Abbildung 23: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr nach Sektor, Zutreffen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“ und monatlichem Nettolohn



Aus Abbildung 23 werden weitere Details der signifikanten Vorhersagefaktoren für Weiterbildungsbeteiligung deutlich. Das sog. „Mätthaus-Prinzip“, nach dem es bereits gut Ausgebildete sind, die sich weiterbilden, ist deutlich ausgeprägt. Ähnlich verhält es sich mit dem Alter: So beteiligen sich ältere ArbeitnehmerInnen deutlich weniger an Weiterbildung. Interessant ist, dass die Wahrscheinlichkeit für jene ArbeitnehmerInnen, die angeben, für ihre Tätigkeit sei eigentlich eine höhere Ausbildung erforderlich (es sind 9,6% der ArbeitnehmerInnen), sich in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungskursen nur unwesentlich von jenen ArbeitnehmerInnen unterscheidet, die angeben, ihre Tätigkeit sei ausbildungsadäquat.

Entgegen den Ausgangshypothesen scheinen einige Variablen einen geringen Erklärungswert für die Beteiligung an Weiterbildung aufzuweisen: Ob jemand Teilzeit- oder Vollzeit beschäftigt, befristet oder unbefristet angestellt ist, hat einen geringen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, an formalisierter Weiterbildung teilzunehmen. Die Tätigkeit bzw. Position im Betrieb hat insgesamt gesehen keinen Einfluss, wird aber – wie weiter unten ausgeführt – sehr wohl im Privatsektor relevant. Dies kann wohl auf die „ausgleichende Funktion“ des öffentlichen Dienstes zurückgeführt werden, in dem ein sehr großer Teil der Beschäftigten relativ unabhängig von der jeweiligen betrieblich-hierarchischen Stellung an Weiterbildungsaktivitäten teilnimmt. Weder das Geschlecht noch die Sprachgruppe resultieren als diskriminierendes Merkmal.

Abbildung 24: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr nach Bildungsabschluss, Altersklasse, Passung und Zutreffen der Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Änderungen“



Zwischen der empfundenen Wichtigkeit von Weiterbildung⁶⁴ und dem tatsächlichen Besuch von Weiterbildung gibt es eine signifikante positive Korrelation ($r=0,394$), ebenso mit der Anzahl der Tage ($r=0,350$). Dies bedeutet, dass von ArbeitnehmerInnen, die keine oder weniger Weiterbildung besuchen, Weiterbildung auch als weniger wichtig empfunden wird. Die Frage, welche Variable die abhängige und welche die unabhängige ist, kann mit den vorhandenen Daten nicht abschließend beurteilt werden. Was hier allerdings ersichtlich wird, ist die Wichtigkeit der Arbeitsgestaltung: Tätigkeiten, die nicht besonders viel – formalisierte! – Weiterbildung erfordern, führen auch zu dieser geringen Einschätzung der Wichtigkeit von Weiterbildung. Wenn die öffentlich vehement ständig postulierte Notwendigkeit von Weiterbildung einer der bisherigen Ausgangspunkte in der Weiterbildungspolitik war, so wird hier deutlich, dass die Art der Tätigkeit ein weiterer Ansatzpunkt für die Förderung von Weiterbildung ist.

6.3.2. Die Weiterbildungsbeteiligung in der Privatwirtschaft

Da das Gesamtprojekt TimeS den Hauptfokus auf die drei Branchen der Privatwirtschaft Handwerk, Tourismus und Handel richtet, werden die Daten des ArbeitnehmerInnensurvey für die Privatwirtschaft gesondert untersucht und dargestellt. Bekanntlich ist der Sektor jener Faktor, der mit über die Weiterbildungsbeteiligung entscheidet; die Beteiligung an Weiterbildung ist insbesondere im öffentlichen Dienst hoch. Auch das Gesamtmodell für die Privatwirtschaft wurde mittels binärer Logitanalyse auf die Modellgüte überprüft. Der entsprechende Wert für das zugrunde gelegte Gesamtmodell weist eine erklärte Varianz von 0,499 (Pseudo-R-Quadrat, Nagelkerke) auf, was auf eine sehr gute Modellpassung schließen lässt. Die Klassifikationsgüte liegt bei 79,4%: Das bedeutet, dass die angeführten Variablen mit einer Trefferrate von 79,4% erklären, ob ein/e ArbeitnehmerIn aus der Privatwirtschaft an formalisierter Weiterbildung teilnimmt.

⁶⁴ Frageformulierung: „Wie wichtig ist es an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz, sich ständig weiterzubilden?“

Tabelle 5: Erklärungswert und Signifikanz der berücksichtigten Variablen (nur Privatwirtschaft)

Erklärende Variable	Erklärungswert (Wald-Statistik)	Signifikanz (p)
Signifikant ($p < 0,05$)		
Wirtschaftsbranche	24,75	0,00
Alter	22,50	0,00
Arbeitsbedingung „Neues lernen“	18,18	0,00
Nettolohn pro Monat	17,99	0,01
Bildungsabschluss	12,04	0,03
Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Änderungen“	8,63	0,00
Tätigkeit / Position im Betrieb	7,27	0,03
Tätigkeit entspricht Ausbildung	7,06	0,03
Geschlecht	5,88	0,02
Nicht signifikant ($p > 0,05$)		
Art des Beschäftigungsverhältnisses	9,05	0,11
Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel	0,66	0,72
Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes	6,23	0,10
Arbeitsbedingung „eintönige Tätigkeit“	1,92	0,17
Arbeitsbedingung „Selbstständige Problemlösung“	2,38	0,12
Arbeitsbedingung „Zeitdruck und -vorgaben“	0,41	0,52
Arbeitsbedingung körperlich anstrengende Tätigkeit	0,15	0,70

Quelle: ArbeitnehmerInnensurvey 2005, bearbeitet für TimeS. N=663

Innerhalb des privaten Sektors ist in erster Linie die Wirtschaftsbranche die Variable mit dem höchsten Erklärungswert, wenn es darum geht, die Wahrscheinlichkeit anzugeben, ob ein/e ArbeitnehmerIn in der Privatwirtschaft an Weiterbildung teilnimmt. Des weiteren kommt den Variablen Alter und die Arbeitsbedingung „Neues lernen“ eine hohe Erklärungskraft zu. Die Abbildung 25 stellt die jeweiligen Zusammenhänge in Form von Häufigkeiten bei der Weiterbildungsbeteiligung dar. Erwartungsgemäß sind es vor allem Branchen mit durchgehend komplexen Produkten und Dienstleistungen, in denen sich viele ArbeitnehmerInnen an Weiterbildung beteiligen: das Kreditwesen, das Ausbildungssystem und das Gesundheitswesen. Branchen wie etwa die Landwirtschaft oder der Tourismus verfügen über wenig formalisierte Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen. Auch wenn nicht erhoben, so scheint es doch einige Zusammenhänge mit der Betriebsgröße zu geben: In den weiterbildungsintensiveren Branchen dürften die Betriebe auch größer sein als in den Branchen, in denen Weiterbildungskurse durchgeführt werden. Deutlich wird dies, wenn die Nennungen aus der Industrie und dem Handwerk verglichen werden. Wie bei der Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen bleibt der Zusammenhang zwischen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“ und dem Besuch von Weiterbildungskursen aufrecht.

Abbildung 25: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Branchen, Alter und Zutreffen der Arbeitsbedingung „Neues lernen“

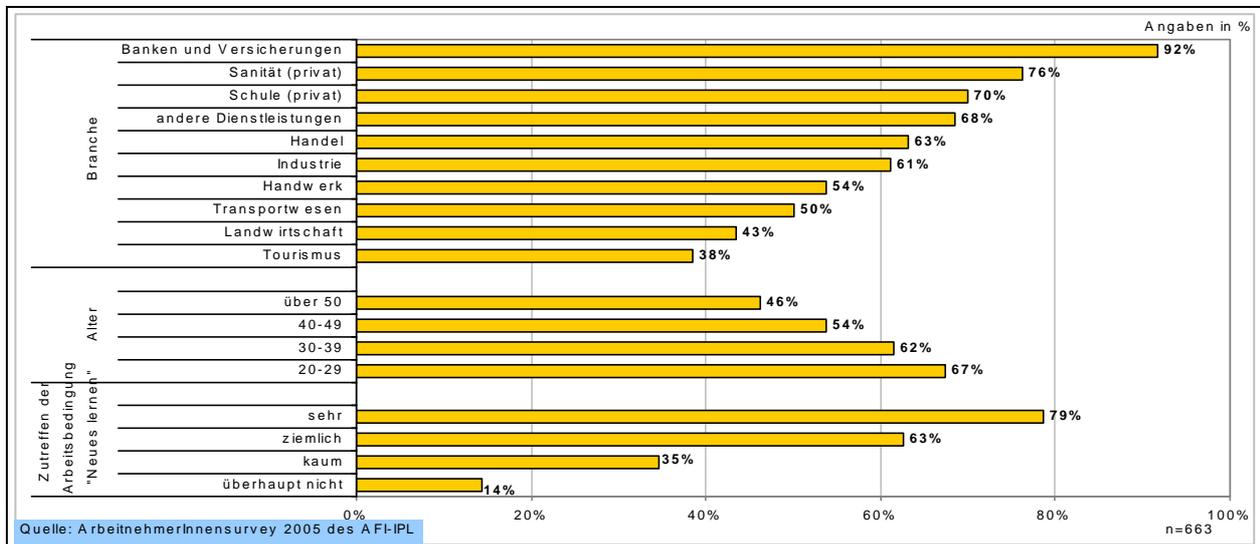
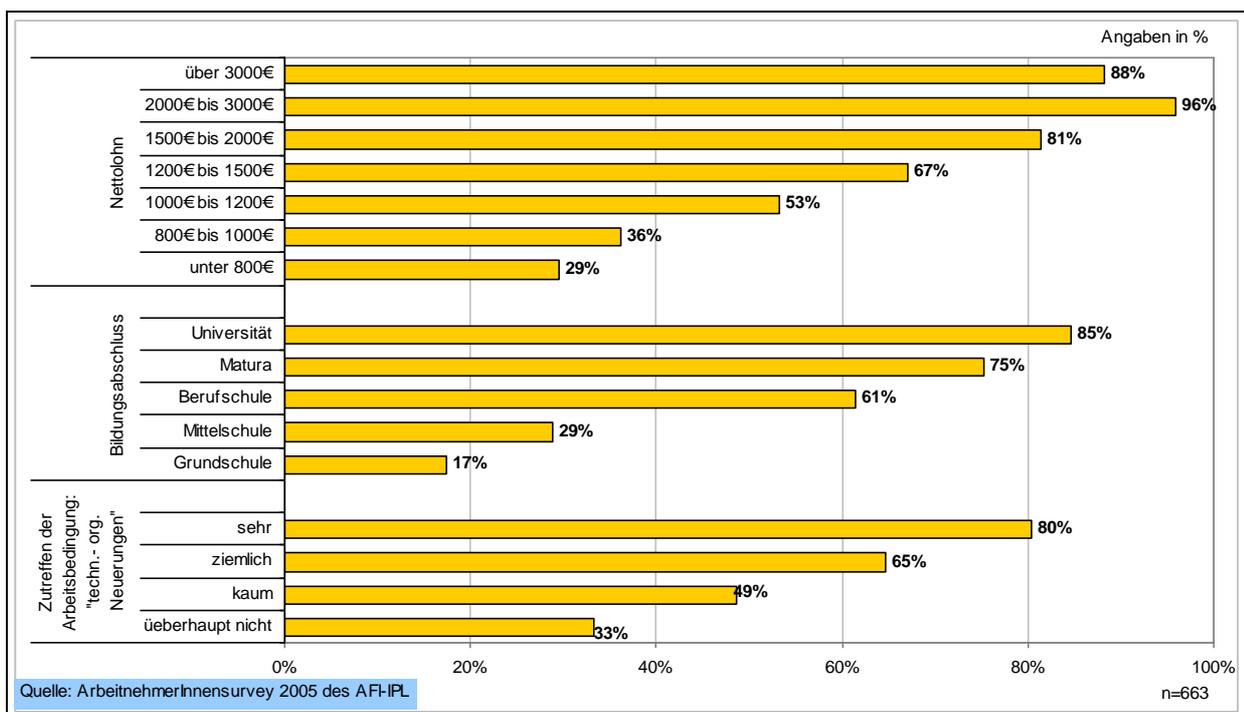


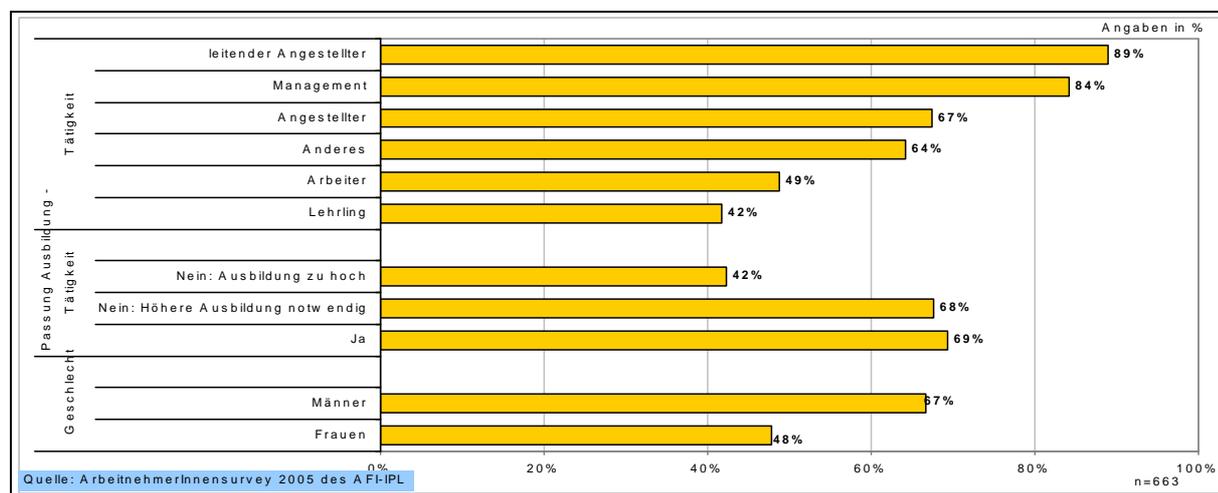
Abbildung 26 macht ersichtlich, dass es auch bei alleiniger Betrachtung der ArbeitnehmerInnen aus der Privatwirtschaft einen Zusammenhang zwischen Höhe der monatlichen Nettoentlohnung und dem Besuch von berufsrelevanten Weiterbildungskursen gibt. Hier wie dort ist dieser nicht erklärend. Dass vor allem ArbeitnehmerInnen mit hohem beruflichen Abschluss an Weiterbildung teilnehmen, zeigt sich auch in der Privatwirtschaft sehr deutlich. Deutlich wird zudem, dass sich in der Gruppe jener ArbeitnehmerInnen, die in Betrieben mit technisch-organisatorischen Änderungen beschäftigt sind, die Weiterbildungsquote signifikant beträchtlich höher liegt.

Abbildung 26: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Nettolohn, Bildungsabschluss und Zutreffen der Arbeitsbedingung „tech.-org. Neuerungen“



Anders als bei der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen ist die Weiterbildungsbeteiligung in der Privatwirtschaft doch geschlechtsspezifisch unterschiedlich (siehe Abbildung 27). Mit den Befunden der Weiterbildungsforschung deckt sich zudem die Beteiligung nach hierarchischer Position im Betrieb.

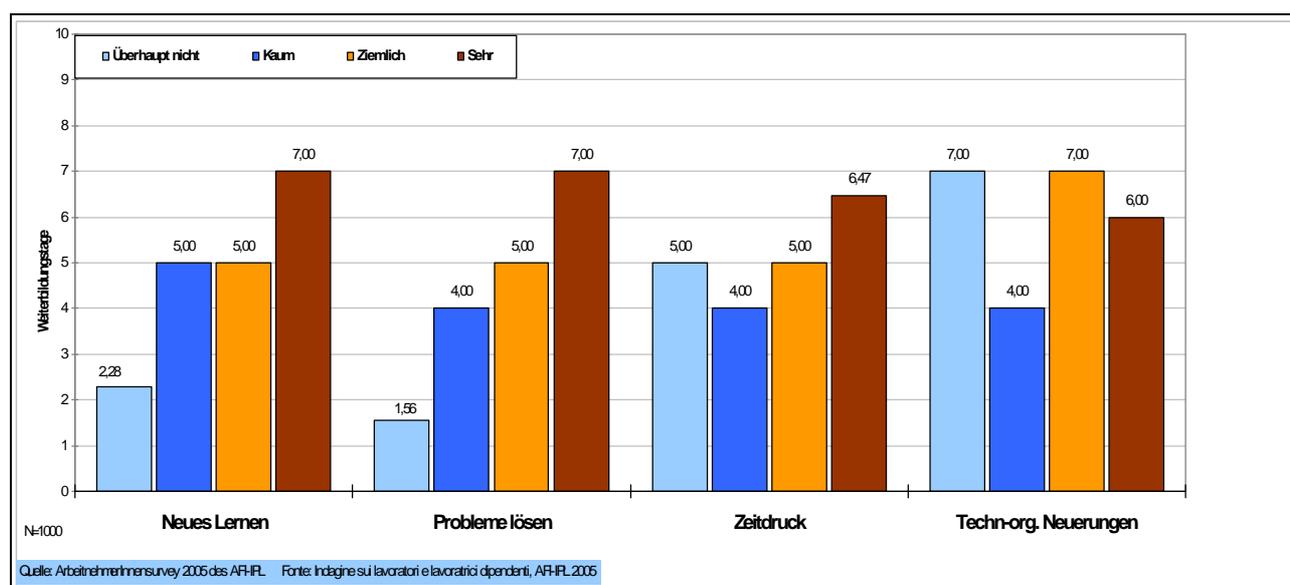
Abbildung 27: Weiterbildungsteilnahme im Bezugsjahr (Privatwirtschaft) nach Tätigkeit, Passung Ausbildung – Tätigkeit und Geschlecht



6.3.3. Die Anzahl der Weiterbildungstage

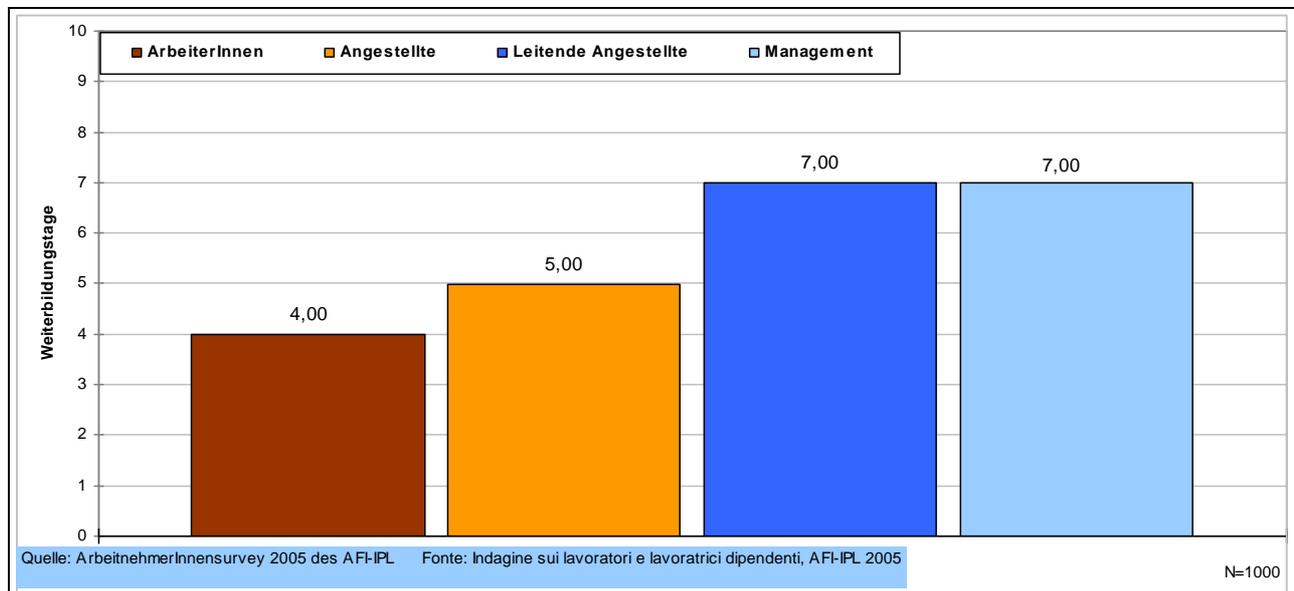
Die bisherigen Ausführungen haben sich allein auf die Variable „Teilnahme an Weiterbildung“ bezogen. Die Analyse, welche Gruppen von ArbeitnehmerInnen an Weiterbildung teilnehmen und welche davon ausgeschlossen werden, lassen bereits für sich genommen Aussagen über die Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung zu. Noch deutlicher wird das Bild, wenn die Anzahl der Weiterbildungstage als abhängige Variable betrachtet wird. Einen Einfluss auf die Anzahl der Weiterbildungstage üben die Arbeitsbedingungen aus. Je stärker die Befragten angeben, dass bestimmte Arbeitsbedingungen zutreffen, desto höher ist die Anzahl der Weiterbildungstage. Dazu zählen in erster Linie „Neues lernen“ und das „selbstständige Lösen von Problemen“. Interessant ist, dass – anders als vermutet – die Intensität der empfundenen Arbeitsbedingung „technische und organisatorische Neuerungen“ nicht mit der Anzahl der Weiterbildungstage einhergeht (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Median der Weiterbildungstage nach Zutreffen von Arbeitsbedingungen



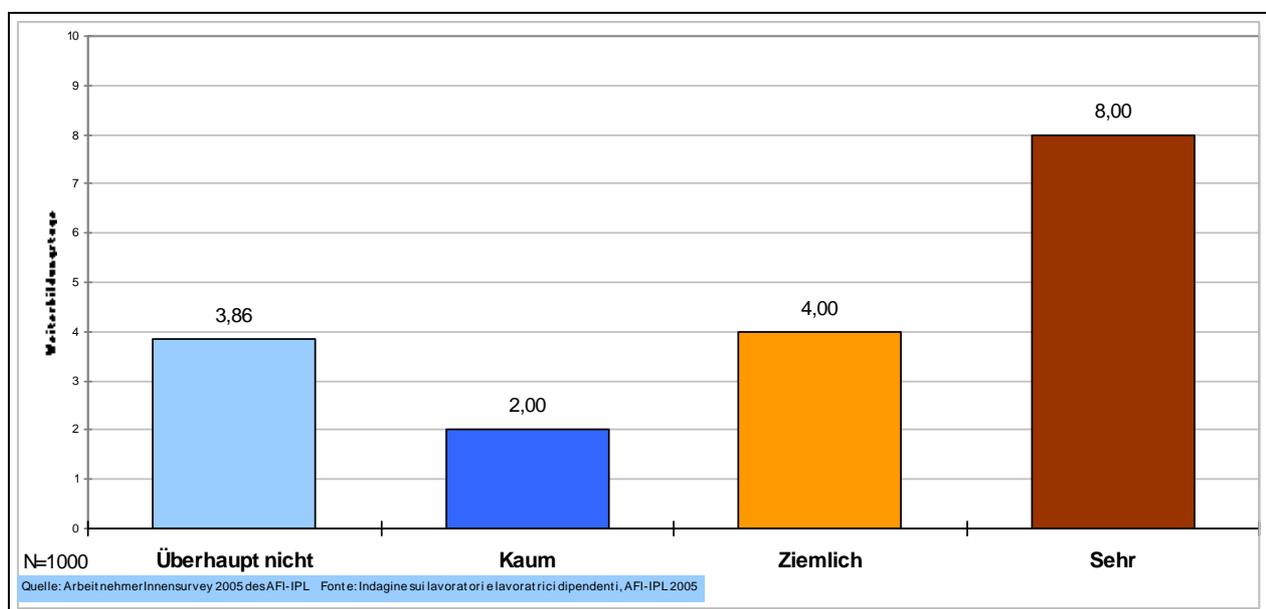
Die Höhe der Weiterbildungstage variiert je nach (hierarchischer) Position im Betrieb. Je „niedriger“ diese Position, desto geringer die Anzahl der Weiterbildungstage.

Abbildung 29: Weiterbildungstage (Median) nach hierarchischer betrieblicher Position



Zwischen der empfundenen Wichtigkeit von Weiterbildung und der tatsächlichen Weiterbildungsbeteiligung scheint es einen Zusammenhang zu geben. ArbeitnehmerInnen, die angeben, in ihrem Beruf sei Weiterbildung wichtig, weisen mehr Weiterbildungstage auf (Abbildung 30).

Abbildung 30: Empfundene Wichtigkeit von Weiterbildung und Weiterbildungstage (Median)



6.3.4. Schlussfolgerungen

Die Analyse der Daten bestätigt die gesamteuropäischen Entwicklungen: Ob Betriebe (und ArbeitnehmerInnen) Weiterbildung nutzen, hängt sehr wesentlich von der Art der Tätigkeit ab. Je komplexer die Tätigkeit, das Produkt bzw. die Dienstleistung, desto stärker wird auf Weiterbildung gesetzt. Aus diesem Grund ist die Stärkung der Betriebe (in erster Linie die Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation, die Verbesserung der

Produkte und Dienstleistungen) ein sehr wichtiger Ansatzpunkt für die Verbesserung der Weiterbildungssituation.

Ein herausforderndes Arbeitsumfeld - hier operationalisiert mit den Variablen „Neues lernen“, „selbstständiges Problemlösen“ und „Zeitdruck“ - kennzeichnet die Nutzung von mehr Weiterbildung. Im Rahmen dieses Beitrages können nicht die Ursache-Wirkung-Faktoren thematisiert werden, es spricht aber einiges dafür, dass ein „aktivierendes“ Arbeitsumfeld ein wesentlicher Faktor für die Teilnahme an formalisierter Weiterbildung ist. Ein Teil der betrieblichen und der persönlichen Weiterbildungsabstinenz – die nicht gesondert erhoben wurde – lässt sich darauf zurückführen, dass die Notwendigkeit von formalisierter Weiterbildung nicht verspürt wird. Wie auch der qualitative Teil der Studie aufzeigt, ist eine verstärkte Integration von Arbeit und (formalisiertem) Lernen durchaus notwendig.

Vor allem in der Privatwirtschaft ist (formalisierte) Weiterbildung ein selektives Gut. Die Weiterbildungsbeteiligung hängt zum einen vom Sektor, aber auch von der (hierarchischen) Position im Betrieb ab. Der öffentliche Dienst hat durch seinen „egalitären“ Zugang zu Weiterbildung für die Beschäftigten eine ausgleichende Funktion.

7. Das Weiterbildungsangebot und die Nutzung in Südtirol aus Sicht der Anbieter

Autorin: Isabel Teuffenbach, externe wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsförderungsinstituts.

7.1. ZIELSETZUNG

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Überblick über das öffentliche Angebot an beruflicher Weiterbildung in Südtirol zu geben. Nachfolgend werden die von den öffentlichen Bildungseinrichtungen abgehaltenen Weiterbildungsveranstaltungen der letzten Jahre aufgezeigt, die mittels eines dafür entwickelten Fragebogens erhoben wurden. Neben den quantitativen Resultaten bezüglich der abgehaltenen Kurse geben die erhobenen Daten auch Auskunft über die Veränderung der inhaltlichen Schwerpunkte, die Qualität der Kursbeschreibungen, das Ausmaß an Bedarfsorientierung, die Teilnehmerstruktur (nach Betriebsgröße, Altersgruppen und Geschlecht) sowie das Vorhandensein von Systemen zur Nutzevaluierung der Weiterbildungsinitiativen.

7.2. DATENUMFANG

Im Rahmen dieser Studie wurden die realisierten Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmerverbände sowie öffentlichen Einrichtungen Südtirols der Jahre 2000 bis 2006 erhoben. Insgesamt wurden dabei die Daten folgender Weiterbildungsanbieter erfasst:

Abbildung 31: Datenquelle - Weiterbildungsanbieter in Südtirol

Unternehmerverbände	Öffentliche Einrichtungen
ZTM – Zentrum für Technologie und Management	BB I - Abteilung Italienische Berufsbildung
VKD - Verband für Kaufleute und Dienstleister	BB DL - Abteilung Deutsche und ladinische Berufsbildung
SBB - Südtiroler Bauernbund	WI FI - Wirtschaftsförderungsinstitut der Handelskammer Bozen
HGV - Hoteliers- und Gastwirteverband	
LVH - Landesverband für Handwerker	
SHV - Vereinigung der Handwerker und Kleinunternehmen	

7.3. DURCHFÜHRUNG

Die Durchführung der Datenerhebung erfolgte mittels Fragebogen, der per E-mail an die oben genannten Weiterbildungseinrichtungen gesendet wurde. Dieser untergliedert sich in folgende 3 Bereiche:

- Weiterbildungskurse (Anzahl, Sprache, Themenschwerpunkte)
- Teilnehmerstruktur (Anzahl, Geschlecht, Alter, Betriebsgröße)
- Nutzevaluierung (Methoden zur Überprüfung des Lernerfolges)

7.4. PROBLEME BEI DER DATENERHEBUNG

Ein weiteres Ziel dieser quantitativen Erhebung war es herauszufinden, ob und in welcher Art und Weise seitens der Verbände und öffentlichen Körperschaften, Daten in Bezug auf die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen erfasst und statistisch ausgewertet werden.

Es stellte sich heraus, dass viele der abgefragten Daten bei den Weiterbildungsanbietern entweder gar nicht oder nur in einer sehr unstrukturierter Form vorliegen. Auch wenn für einzelne abgehaltene Kurse oft sehr detaillierte Informationen verfügbar sind (z. B. bezüglich Teilnehmerstruktur, Stundenanzahl, Geschlecht oder Betriebsgröße), so fehlt meist eine umfassende, klar strukturierte Statistik über die Gesamtheit der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, was die Datenerhebung erheblich erschwerte. Der ausgearbeitete Fragebogen konnte in manchen Fällen nur unvollständig beantwortet werden, wodurch die vorliegenden Aus-

wertungen nicht ausschließlich auf Fakten beruhen, sondern auch Schätzungen beinhalten können. Da es für Vertreter des ESF nicht möglich war, den Fragebogen zu beantworten, fließen diese Daten nicht in die vorliegenden Betrachtungen mit ein. Aus einer Fülle von bereitgestellten Daten war es jedoch möglich, die seitens des ESF geförderten Weiterbildungsveranstaltungen nach Themen, Sektoren, Betriebsort sowie Betriebsgröße der Jahre 2000 bis 2006 zu erarbeiten, welche im nächsten Kapitel im Überblick dargestellt sind.

In Zukunft scheint es wichtig zu sein, die unterschiedlichen Datenquellen über die Weiterbildungstätigkeiten zu standardisieren, damit Vergleiche und Analysen von Weiterbildungsinitiativen verbessert werden können. Eine kontinuierliche, strukturierte Sammlung von umfassenden Daten bezüglich umgesetzter Weiterbildungsmaßnahmen und eine gezielte Nutzenevaluierung derselben könnten außerdem dazu beitragen, das Weiterbildungsangebot künftig besser nach dem tatsächlichen Bedarf der Betriebe auszurichten.

7.5. BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN SÜDTIROL 2006

7.5.1. Übersicht über Weiterbildungsprojekte und Teilnehmer

Insgesamt verzeichnet die berufliche Weiterbildung in den erhobenen Jahren einen Zulauf. Im Jahr 2006 wurden von den 9 erhobenen Weiterbildungsorganisationen in Summe etwa 2.187 Weiterbildungskurse durchgeführt an denen in etwa 29.547 Personen teilgenommen haben. Die Teilnehmeranzahl je Weiterbildungsinitiative beläuft sich somit durchschnittlich auf etwa 14 Personen. Dieser Durchschnittswert variiert zwischen einem Mindestwert von 7 und einem Höchstwert von 19 Teilnehmern je Veranstalter. Während die Anzahl der abgehaltenen Weiterbildungsveranstaltungen und Teilnehmer in den letzten beiden Jahren etwas zugenommen hat, geht die durchschnittliche Anzahl an Teilnehmern pro Kurs leicht zurück.

Abbildung 32: Anzahl Weiterbildungsprojekte und Teilnehmer 2006

	Anzahl der Projekte 2006	Anzahl der Teilnehmer 2006	Durchschnittliche Teilnehmeranzahl pro Kurs
VKD*	74	700	9
LVH	194	2.557	13
ZTM	118	797	7
HGV	182	2.438	13
BB DL	600	7.250	12
BB I*	514	8.431	16
SBB	149	2.787	19
SHV*	30	300	10
WIFI	326	4287	13
Gesamt	2.187	29.547	14

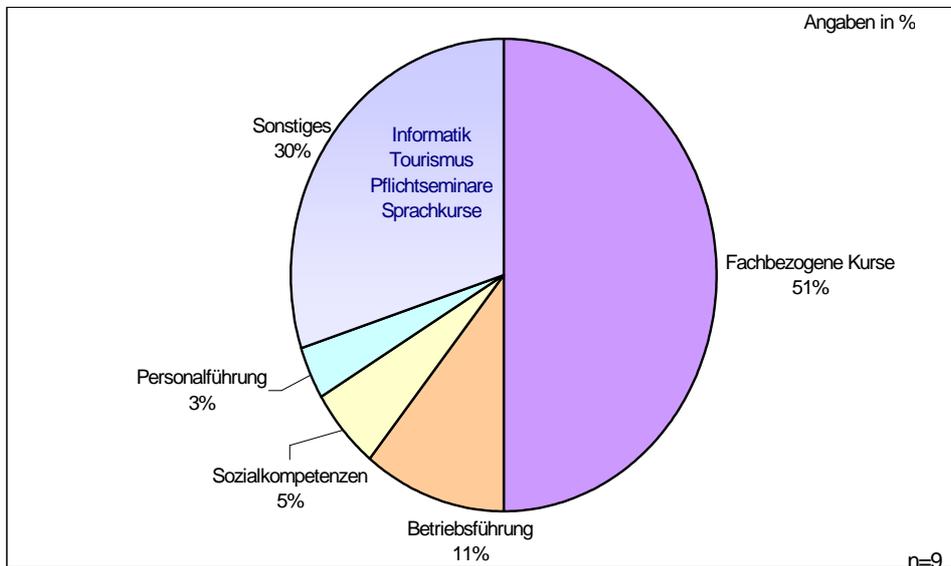
Quelle: Eigene Erhebung

*Die Daten wurden zum Teil geschätzt.

7.5.2. Inhaltliche Schwerpunkte des Weiterbildungsangebots

Inhaltlich setzt sich die berufliche Weiterbildung größtenteils aus Fachkursen (51%) zusammen, es folgen Kurse für Betriebsführung mit 11%. Unter die sonstige Weiterbildung (30%) fallen vor allem Informatikkurse, aber auch Veranstaltungen im Bereich Tourismus, Pflichtseminare und Sprachkurse sowie einzelne Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich Landwirtschaft.

Abbildung 33: Zusammensetzung der Weiterbildung nach Themenbereichen 2006



Quelle: Eigene Erhebung.

Sowohl im Bereich der fachbezogenen Kurse als auch in jenem der Betriebsführung ist in den letzten Jahren ein Anstieg von Weiterbildungsinitiativen zu erkennen. Gestiegen ist in den letzten Jahren auch die Bedeutung der Pflichtseminare und vor allem auch jene der Sprachkurse. Dies geht konform mit den Ergebnissen der Fallstudien, wo vor allem in Betrieben des Tourismussektors - bedingt durch eine Zunahme von Gästen aus Osteuropa - ein erhöhter Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen (vor allem Englisch) beobachtet werden konnte. Die Anzahl an Weiterbildungsveranstaltungen in den Bereichen Personalführung und Sozialkompetenzen fällt vergleichsweise geringer aus (3% bzw. 5%) und bleibt in den letzten Jahren nahezu unverändert.

Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, machen die fachbezogenen Kurse in 6 der 9 Organisationen jeweils mehr als die Hälfte des Kursangebots aus. Ansonsten setzten sich die Themenschwerpunkte von Anbieter zu Anbieter jedoch sehr unterschiedlich zusammen.

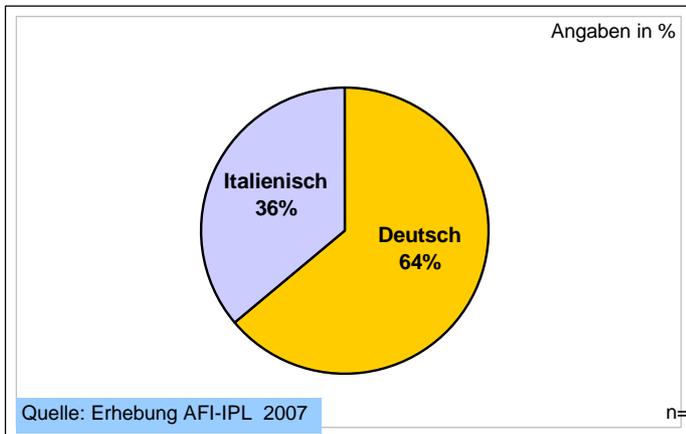
Tabelle 6: Zusammensetzung der Weiterbildung nach Themenbereichen 2006 je Anbieter

	VKD*	LVH*	ZTM*	HGV	BB DL	BB I	SBB	SHV	WIFI
Fachbezogene Kurse	35%	81%	60%	50%	80%	0%	40%	50%	60%
Sozialkompetenzen	0%	3%	10%	10%	5%	0%	10%	0%	12%
Betriebsführung	10%	9%	15%	30%	2%	9%	40%	20%	5%
Personalführung	5%	1%	15%	10%	3%	0%	0%	0%	5%
Sonstiges	50%	6%	0%	0%	10%	91%	10%	30%	18%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Die Daten wurden zum Teil geschätzt.
- Quelle: Erhebung AFI-IPL.

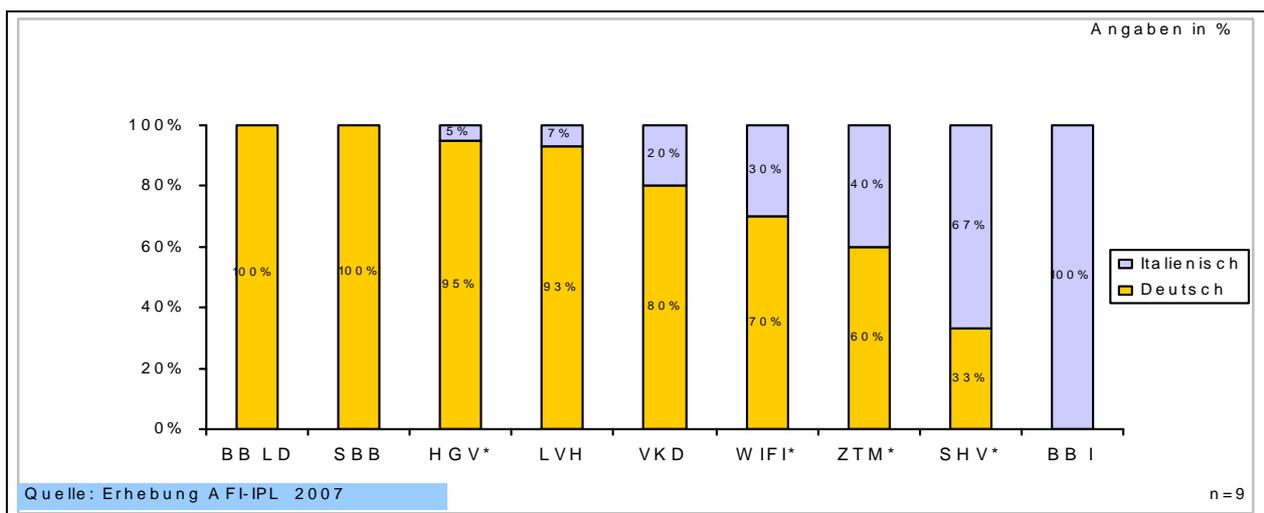
7.5.3. Weiterbildungsinitiativen nach Sprache

Abbildung 34: Anteil der Weiterbildungsinitiativen nach Sprache



Insgesamt überwiegt bei den erhobenen Weiterbildungsinitiativen die deutsche Sprache. Im Jahr 2006 wurden insgesamt 64% aller Weiterbildungskurse in Deutsch abgehalten. Demgegenüber steht ein Anteil von Kursen in italienischer Sprache von 36% (siehe Abbildung 34). Der Bauernbund und die Deutsche und ladinische Berufsbildung bieten dabei ausschließlich Kurse in deutscher Sprache an. Italienische Weiterbildungsveranstaltungen überwiegen beim SHV-Handwerkervereinigung sowie erwartungsgemäß bei der italienischen Berufsbildung, die ausschließlich Kurse in Italienisch anbietet.

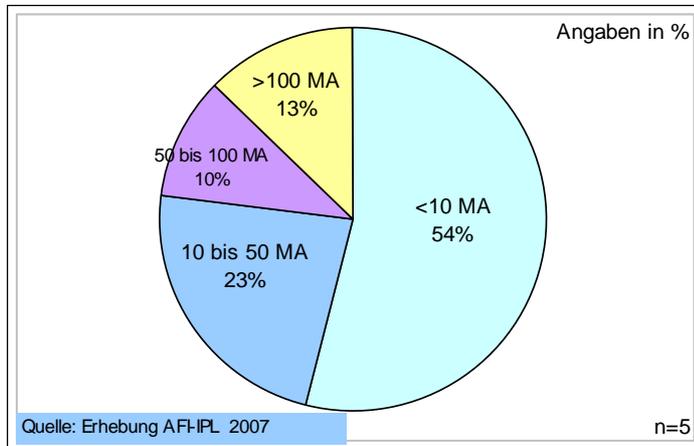
Abbildung 35: Weiterbildungsinitiativen nach Sprache je Anbieter



* Die Daten wurden zum Teil geschätzt

7.5.4. Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße

Die Aufteilung der Weiterbildungsmaßnahmen je nach Betriebsgröße konnte von den befragten Organisationen nur geschätzt werden. Es liegen hierfür die Daten von nur 5 der 9 Weiterbildungsanbieter vor. Die geschätzte prozentuelle Zusammensetzung je nach Betriebsgröße der fünf Organisationen geht aus Abbildung 36 hervor. Überraschenderweise machen dabei die Betriebe unter 10 Mitarbeitern mit 54% den größten Anteil aus. Es folgen die Betriebe mit 10 bis 50 Mitarbeitern mit 23 % der Nennungen. 10 % fallen auf Betriebe zwischen 50 und 100 Mitarbeitern und Betriebe über 100 Mitarbeiter nehmen demnach mit rund 13 % der Nennungen am wenigsten an beruflicher Weiterbildung teil. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass hierfür lediglich die Daten von 5 Weiterbildungseinrichtungen in der Auswertung berücksichtigt werden konnten.

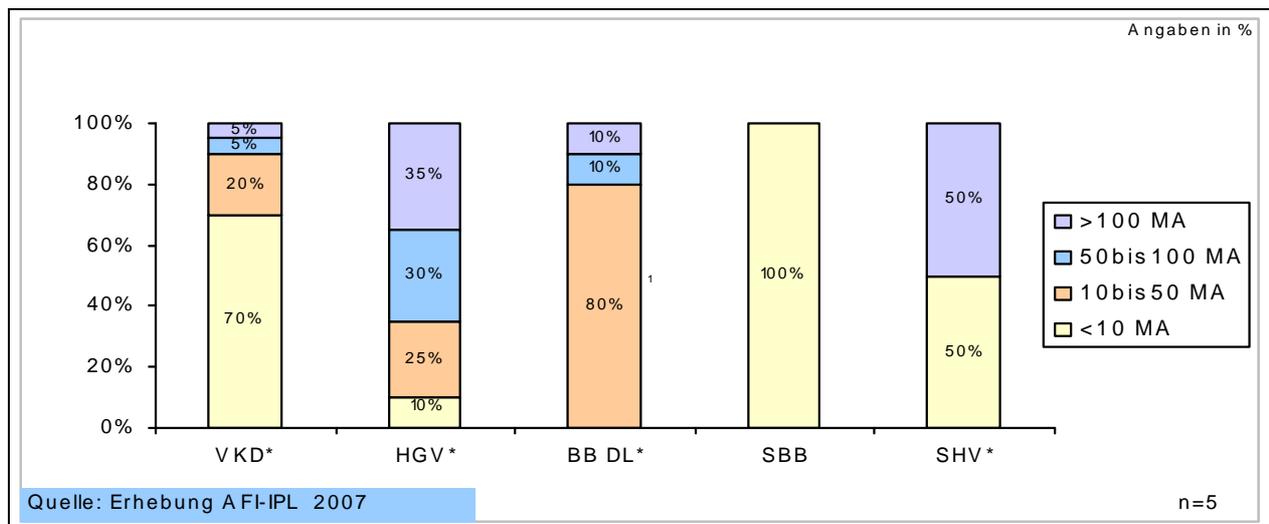
Abbildung 36: Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße⁶⁵

Insofern macht es Sinn, die Aufteilung nach Betriebsgröße der Anbieter einzeln zu betrachten.

Es sind hierfür die Daten von 5 Weiterbildungsveranstaltern verfügbar (Abbildung 43). Dabei fällt auf, dass die einzelnen Bildungseinrichtungen jeweils unterschiedliche Zielgruppen ansprechen. Der Bauernbund sticht insofern hervor, als dass ausschließlich Kleinbetriebe Betriebe unter 10 Mitarbeitern an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Auch der Verband für Kaufleute und Dienstleister weist als seine Hauptzielgruppe die Kleinbetriebe aus. Die Vereinigung der Handwerker und Klein-

unternehmen sprechen erwartungsgemäß mit 50% ebenfalls einen hohen Anteil an Betrieben unter 10 Mitarbeitern an. Beim Hoteliers- und Gastwirteverband macht der Anteil der Kleinbetriebe nur mehr rund 10% aus und bei der deutschen und ladinischen Berufsbildung scheint diese Zielgruppe gar nicht mehr auf (siehe Abbildung 37).

Abbildung 37: Weiterbildungsinitiativen nach Betriebsgröße je Anbieter



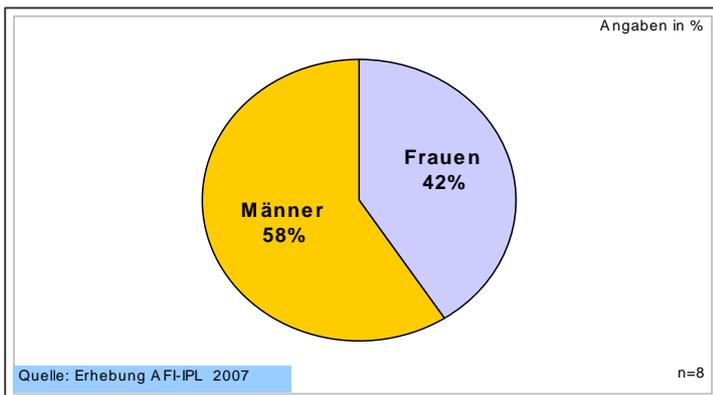
Die Daten wurden zum Teil geschätzt.

Es ist jedoch anzunehmen, dass insgesamt die Kleinbetriebe nicht zur Hauptzielgruppe von Weiterbildung gehören. Wenn man die Meinungen der anderen Weiterbildungsanbieter mit einbezieht, so wurde auf die Frage, wer für Weiterbildung besonders schwierig zugänglich sei, insgesamt öfters die Kleinbetriebe als schwer zu erreichende Zielgruppe genannt. Es folgen bestimmte Berufsgruppen (wie z.B. Servicefachkräfte) und spezielle Sektoren sowie vom Kursort sehr weit entfernte Betriebe, die als schwer erreichbare Gruppe angegeben wurden.

⁶⁵ Die Daten umfassen folgende Weiterbildungseinrichtungen: VKD, HGV, Deutsche und ladinische Berufsbildung, Bauernbund, CNA-SHV

7.5.5. Die Teilnehmerstruktur nach Geschlecht

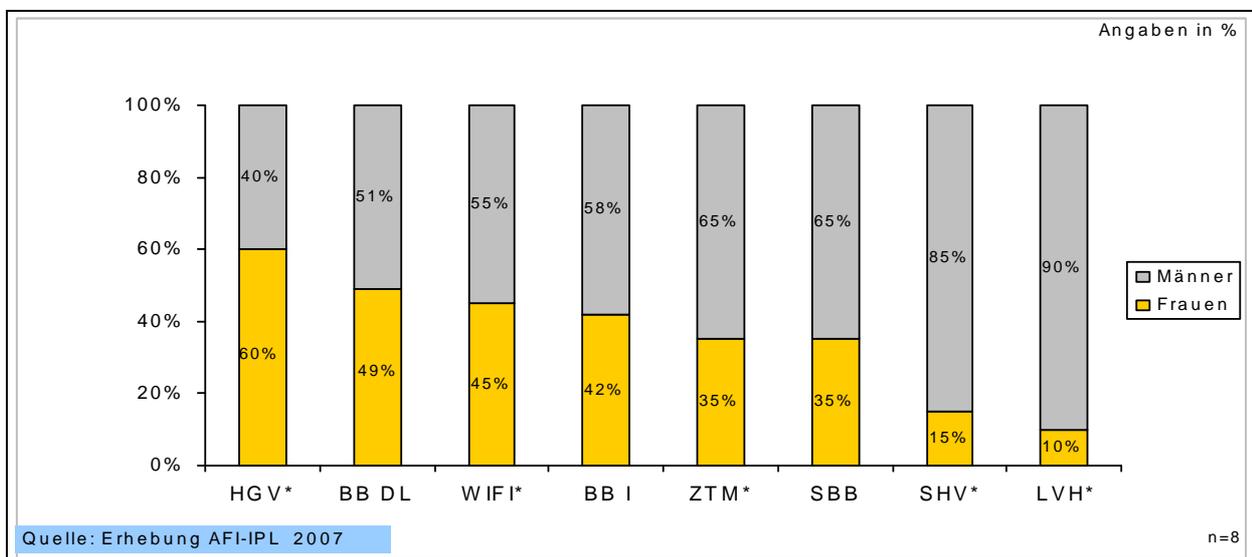
Abbildung 38: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht



An den Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung nehmen insgesamt mehr Männer als Frauen teil: Im Jahre 2006 beträgt der Frauenanteil insgesamt 42% gegenüber einem Männeranteil von 58% (Abbildung 38). Zugenommen hat der Frauenanteil beim ZTM. Bei der Deutschen und ladinischen Berufsbildung ist dieser etwas zurückgegangen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl an männlichen Teilnehmern in den letzten Jahren stark gestiegen ist. Die übrigen Weiterbildungsanbieter geben an, dass sich der Frauenanteil an beruflicher Weiterbildung in

den letzten Jahren kaum verändert hat. Abbildung 39 zeigt die Aufteilung der Kurse der einzelnen Weiterbildungsanbieter je nach Geschlecht der Teilnehmer. Demnach sind es 3 Organisationen, deren Frauenanteil etwas höher ausfällt (über 45%). Beim HGV sind es sogar mehr Frauen als Männer, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen und bei der Deutschen und ladinischen Berufsbildung halten sich die beiden Geschlechter die Waage. Hingegen wird beim LVH sowie beim SHV die angebotene Weiterbildung größtenteils von Männern besucht.

Abbildung 39: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht je Anbieter

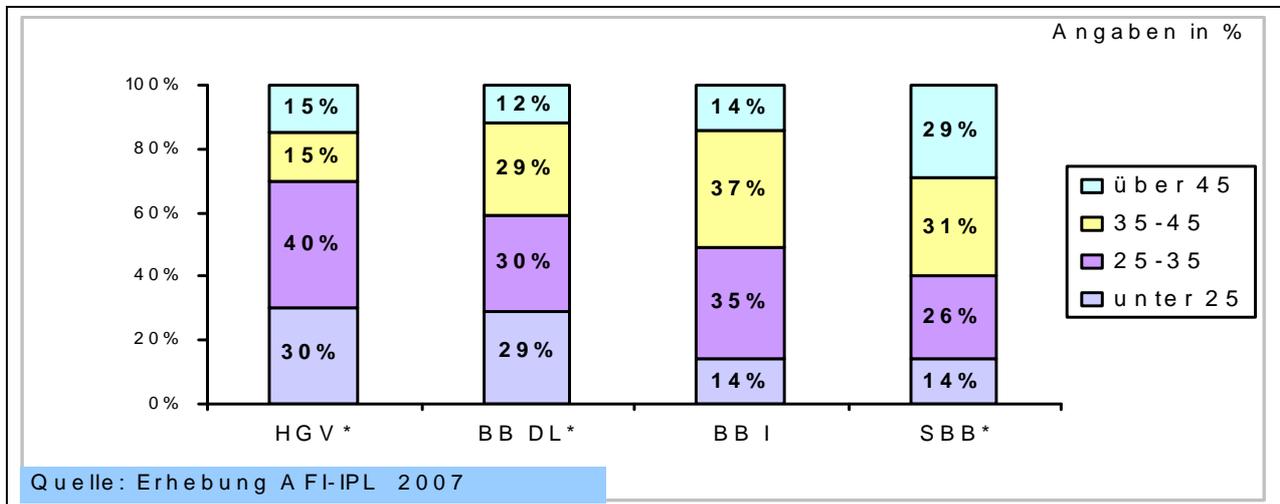


* Die Daten wurden zum Teil geschätzt

7.5.6. Die Teilnehmerstruktur nach Altersklasse

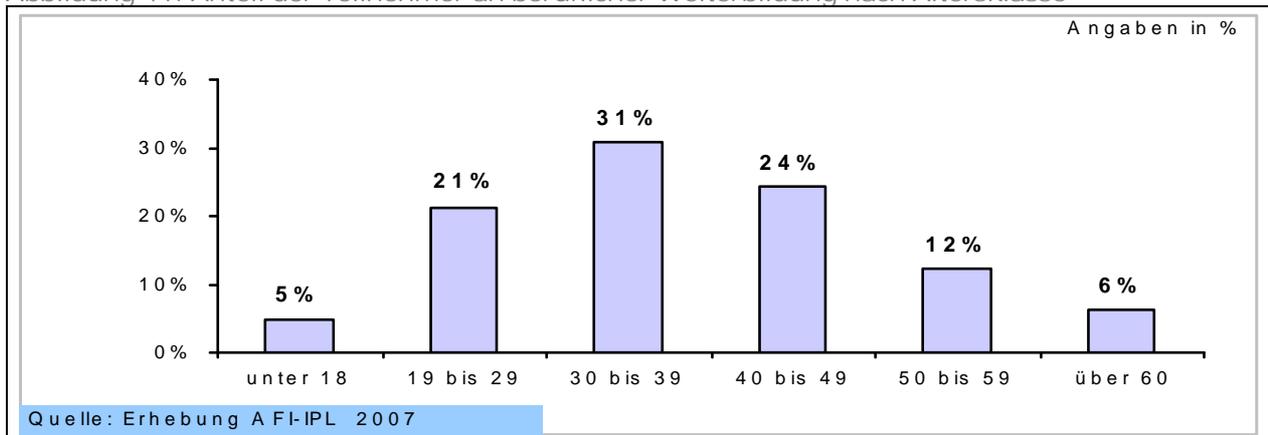
Bezüglich der Verteilung der Altersstruktur liegen die Daten von 4 Weiterbildungsanbietern vor. Diese bestätigen den allgemeinen Trend. Das größte Interesse an beruflicher Weiterbildung zeigen demnach mit 31% die 30- bis 40-Jährigen. Hingegen weist die Altersklasse unter 18 bzw. über 60 Jahren die geringste Beteiligung auf. Die gesamte Altersverteilung der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung geht aus Abbildung 41 hervor.

Abbildung 40: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Altersklasse je Anbieter



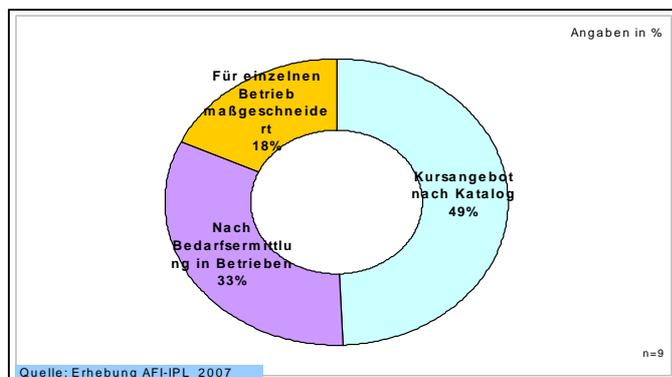
* Die Daten wurden zum Teil geschätzt.

Abbildung 41: Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Altersklasse



7.5.7. Maßgeschneidertes Angebot oder Kurse nach Katalog?

Abbildung 42: Zusammensetzung des Kursangebots



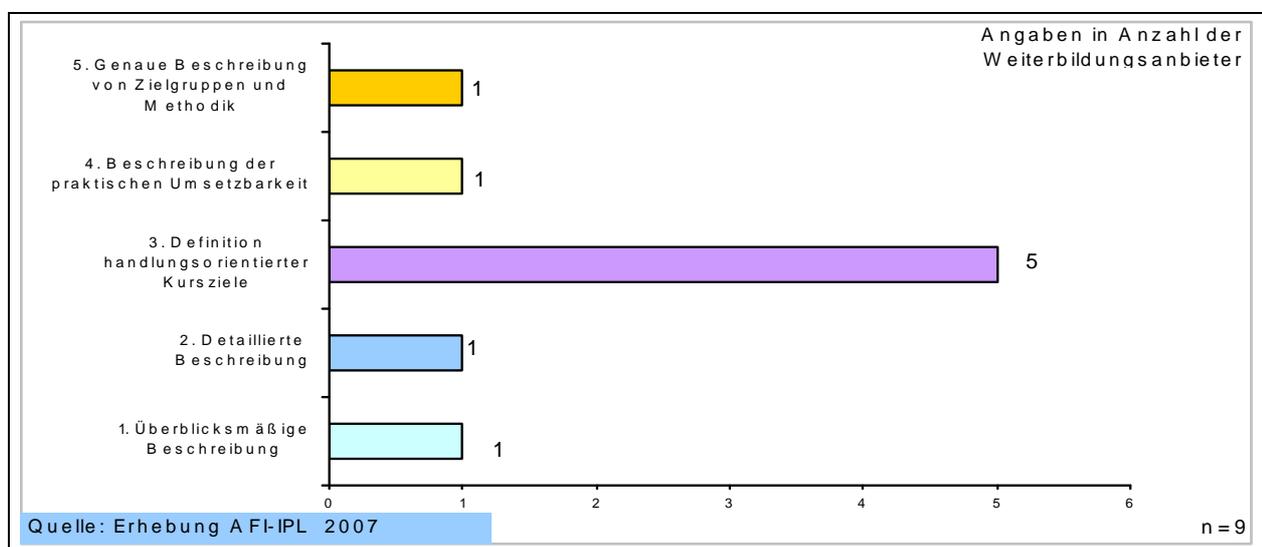
Ein weiteres Ziel der Befragung war es herauszufinden, in welchem Ausmaß bei der Planung des Weiterbildungsangebots die „tatsächlichen“ Bedürfnisse der Betriebe berücksichtigt werden. Die Weiterbildungsanbieter wurden gefragt, inwieweit die angebotenen Kurse aufgrund einer vorangegangenen Bedarfserhebung zustande kommen. Demnach entspricht die Hälfte (49 %) der Weiterbildungsveranstaltungen einem standardisierten, nach Katalog zusammengesetzten Angebot. Immerhin 33 % des Weiterbildungsangebots ergeben sich laut Aussagen der Anbieter aufgrund eines tatsächlich in den Betrieben ermittelten Bedarfs. Auffällig ist auch der relativ hohe Anteil (18%) jener Weiterbildungsinitiativen, die

speziell für einzelne Betriebe maßgeschneidert werden.

7.5.8. Lassen Kursbeschreibungen auf deren Inhalt schließen?

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass manche Kurse den Vorstellungen der Teilnehmer nicht gerecht werden. Als ein Grund dafür wurde das oft sehr unterschiedliche Ausgangsniveau der Kursteilnehmern genannt. Andere Kurse wiederum wurden als zu allgemein empfunden, wodurch die Lerninhalte manchmal an der Arbeitsrealität vorbeigingen. Beide Problemfelder könnten unter anderem auch auf die oft zu allgemein formulierten und ungenauen Kursbeschreibungen und deren Zielsetzung zurückzuführen sein. Im Hinblick darauf wurde bei der Erhebung auch auf die Qualität der Kursbeschreibungen eingegangen. Ziel war es, herauszufinden, wie detailliert Weiterbildungsmaßnahmen beschrieben werden und inwiefern sich daraus der tatsächliche Lerninhalt und Nutzen für die einzelnen Teilnehmer ableiten lässt.

Abbildung 43: Wie genau werden Kurse beschrieben?

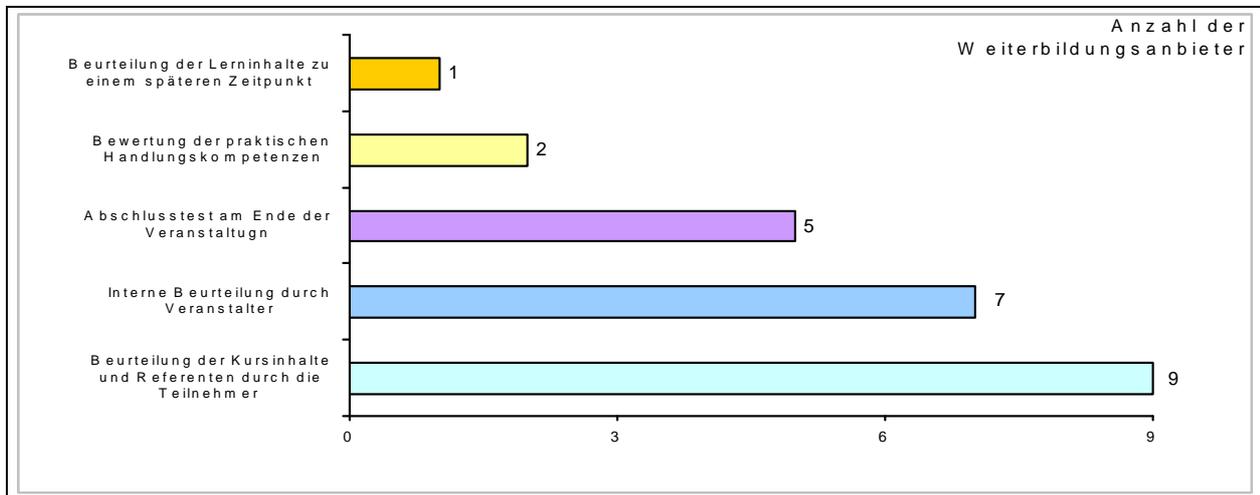


Zwei der neun Organisationen gaben an, sich auf eine überblicksartige Beschreibung der Kursinhalte zu beschränken. Immerhin fünf der neun befragten Organisationen gaben an, die handlungsorientierten Kursziele und deren Nutzen ausführlich zu beschreiben. Laut einem Anbieter werden auch die in die Praxis übertragbaren Tätigkeiten ausgeführt. Und das WIFI gibt neben den Angaben über die Zielgruppen und deren Voraussetzungen auch genaue Auskunft über die Methodik der einzelnen Lehrveranstaltungen.

7.5.9. Nutzevaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen

Auch wenn das durch Weiterbildung Erlernte auf den ersten Blick nicht immer unmittelbar im Berufsalltag umsetzbar ist, so kann es dennoch einen erheblichen Nutzen für den einzelnen Teilnehmer darstellen, was sich letztendlich meist auch in irgendeiner Form positiv auf das Unternehmen auswirkt. Insofern scheint es nicht einfach, den tatsächlichen Nutzen von Weiterbildung zu quantifizieren. Dennoch gibt es Methoden, um die Qualität durchgeführter Weiterbildungsmaßnahmen und die Zufriedenheit der Teilnehmer zu erfassen. Die Evaluierung des Nutzens von Weiterbildungsprojekten bietet die Möglichkeit, bestehende Schwachstellen auszumerkeln und die Qualität der angebotenen Weiterbildung kontinuierlich zu verbessern.

Abbildung 44: Welche Methoden zur Evaluierung des Lernerfolgs werden in Anspruch genommen?



In allen neun der befragten Weiterbildungsanbieter wird eine Beurteilung seitens der Kursteilnehmer bezüglich der Inhalte sowie der Referenten vorgenommen. Sieben Anbieter nehmen auch eine interne Beurteilung vor. In fünf Organisationen wird im Anschluss an einige Lehrgänge ein Abschlusstest durchgeführt. Was die Überprüfung der praktischen Handlungskompetenzen betrifft, so wird diese nur von zwei Organisationen durchgeführt. Laut WIFI werden die Lerninhalte in der Regel zudem zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. nach einem ½ Jahr) auf deren tatsächliche Umsetzung in die Praxis überprüft.

7.5.10. Wozu bzw. für wen ist Weiterbildung am nützlichsten?

Von Interesse war auch die Einschätzung, welche die Weiterbildungsanbieter hinsichtlich der Frage haben, wozu bzw. für wen eine Weiterbildungsmaßnahme in erster Linie von Bedeutung ist. Durch die Reihung der Befragten von den unten angegebenen 3 Möglichkeiten ergaben sich zusammengefasst folgende Prioritäten (von 1=am wichtigsten bis 3=weniger wichtig).

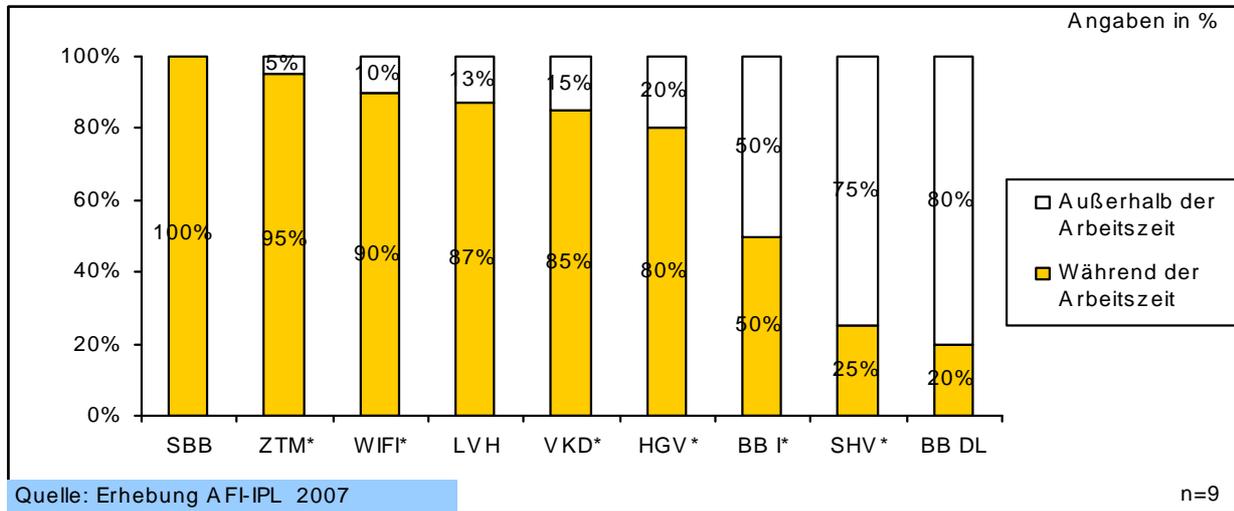
1. Priorität: Weiterbildung versetzt den Teilnehmer in die Lage, den Anforderungen des Arbeitsalltags besser gerecht zu werden.
2. Priorität: Weiterbildung fördert die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes.
3. Priorität: Weiterbildung verbessert die Chancen des Kursteilnehmers am Arbeitsmarkt (Gehaltserhöhung, Beförderung...).

Auffällig dabei ist, dass die Verbesserung der Chancen der Kursteilnehmer kein einziges Mal als wichtigste Funktion von Weiterbildung genannt wurden. Die Meisterung der Anforderungen des Arbeitsalltags wurden sieben Mal und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs zwei Mal an erster Stelle gereiht. Demnach dient die Weiterbildung nach Vorstellung der Weiterbildungsanbieter vor allem dazu, die Anforderungen des Arbeitsalltags besser zu meistern.

7.5.11. Findet Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeiten statt?

Aus der Erhebung geht hervor, dass Weiterbildung größtenteils während der Arbeitszeit stattfindet. Bei 6 Weiterbildungsanbietern werden mehr als 80 % der Kurse während der Arbeitszeit abgehalten. Beim CTS hält sich das Verhältnis die Waage, während CNA-SHV und die Deutsche und ladinische Berufsbildung angeben, vor allem Kurse außerhalb der Arbeitszeit zu veranstalten. Wie aus den Ergebnissen der Fallstudien hervorgeht, kann die durch Weiterbildung bedingte Ausfallszeit und die Abkömmlichkeit der Mitarbeiter vor allem in Kleinbetrieben ein Problem darstellen. Meist wird in diesen Fällen eine Kompromisslösung zwischen Mitarbeitern und Betriebsinhabern insofern angestrebt, dass die Hälfte der Weiterbildung während und die andere Hälfte außerhalb der Arbeitszeit abgehalten wird.

Abbildung 45: Wann finden Weiterbildungsveranstaltungen statt?

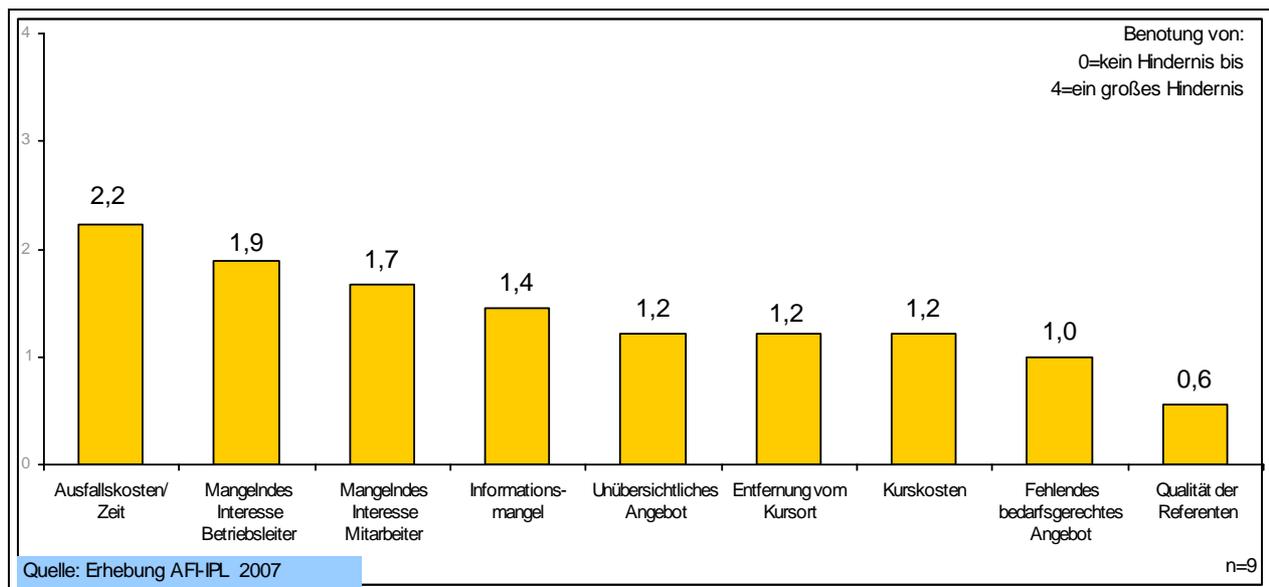


* Die Daten wurden zum Teil geschätzt.

7.5.12. Welche Faktoren stellen die größten Hindernisse für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung dar?

Abschließend wurden die Weiterbildungsanbieter gebeten, neun vorgegebene Variablen danach zu beurteilen, inwiefern diese ihrer Einschätzung nach ein Hindernis für berufliche Weiterbildung darstellen. Die einzelnen Faktoren konnten dabei von 0 (stellt kein Hindernis dar) bis 4 (stellt ein großes Hindernis dar) bewertet werden. Die in Abbildung 46 angeführten Variablen wurden der Wichtigkeit nach gereiht. Jene Variablen mit höherer Ausprägung wurden somit als ein größeres Hindernis für Weiterbildung empfunden. Je kleiner die Zahl umso weniger wurde diese Variable als Hürde für Weiterbildung eingestuft.

Abbildung 46: Hindernisse für berufliche Weiterbildung



Nach Einschätzung der Weiterbildungsanbieter stellt der Faktor Ausfallkosten/Zeit die größte Hürde für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung dar. Auch mangelndes Interesse seitens der Betriebsleitung sowie der Mitarbeiter können nach Meinung der befragten Organisationen Hindernisse für Weiterbildung sein. Als nächste Variable in der Reihung geht ein Informationsmangel als mögliches Hindernis hervor. Es folgen ein unübersicht-

liches Angebot und die weite Entfernung vom Kursort als mögliche Hemmfaktoren. Die Kurskosten scheinen für die Teilnahme an Weiterbildung schon weniger Relevanz zu besitzen. Ebenso scheint es nicht an einem bedarfsgerechten Angebot zu fehlen. Als geringste Hürde, um an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wird von den befragten Weiterbildungsanbietern schließlich die Qualität der Referenten angegeben.

Die Ausgangshypothese, dass die direkten Kosten nicht die primäre Hürde für Weiterbildung darstellen, wurde durch die Ergebnisse der Betriebsinterviews bestätigt. Vielmehr geht aus den Daten hervor, dass es in kleinen Betrieben eher die Abkömmlichkeit der Mitarbeiter bzw. die damit verbundenen Ausfallkosten sind, die als ein Hemmnis für Weiterbildung empfunden werden.

7.6. RESÜMEE

Die gesammelten Daten zeigen als einen Verbesserungsbereich allen voran eine Optimierung der Datenerfassung seitens der Weiterbildungseinrichtungen. Es scheint sehr wichtig zu sein, die Datenquellen über sämtliche Weiterbildungsaktivitäten, die derzeit zersplittert und nach unterschiedlichen Kriterien ausgerichtet sind, künftig auszubauen und zu standardisieren. Damit könnten Vergleiche und Analysen von Weiterbildungsprojekten erleichtert werden. Der im Rahmen der Studie entwickelte Fragebogen⁶⁶ stellt zugleich einen möglichen Entwurf für eine interne, systematische Datenerfassung dar. Eine kontinuierliche Datenauswertung würde zudem als eine Orientierungshilfe für die einzelnen Organisationen dienen, um deren Bildungsangebot an die tatsächliche Bildungsnachfrage der Betriebe anzunähern.

Insofern bestünde auch Verbesserungspotenzial in der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Anbietern, um deren Weiterbildungsaktivitäten künftig bestmöglich aufeinander abzustimmen und zugleich eine bessere Übersicht über das gesamte Weiterbildungsangebot in Südtirol zu gewährleisten. Dies könnte beispielsweise durch die Übernahme der Verantwortung durch eine einzige Institution, was die Koordinierung der Instrumente, die Informationssammlung und Formulierung von Orientierungsvorschlägen angeht, geschehen. Nebenbei könnte diese auch als zentrale Anlaufstelle für Betriebe dienen. So geht auch aus den Ergebnissen der durchgeführten Fallstudien ein oft sehr unübersichtliches Weiterbildungsangebot als Kritikpunkt hervor. Vor allem in Kleinbetrieben, deren Strukturen keine eigene Stelle für Personalentwicklung erlauben, fehlt es oft an der notwendigen Zeit, um umfangreiche Recherchen über Weiterbildungsangebote durchzuführen. Zu viele und verstreute Institutionen bieten oft ähnliche thematische Kursinhalte an und was vielen fehlt ist eine zentrale Ansprechperson, an die spezifische Anliegen herangetragen werden können.

Ein weiterer wichtiger Punkt, scheint auch eine genauere Beschreibung der Kursinhalte seitens der Weiterbildungsveranstalter zu sein. Detaillierte Angaben zu Inhalt, Methodik und den Voraussetzungen der Teilnehmer können wesentlich zum Gelingen einer Weiterbildungsveranstaltung beitragen, da auf diese Weise nur die wirklich relevante Zielgruppe angesprochen wird. Schwachstellen wie beispielsweise ein oft unterschiedliches Teilnehmerniveau in einer Veranstaltung oder als zu allgemein empfundene Lehrinhalte könnten damit von Anfang an vermieden werden. Am Beginn einer Lehrveranstaltung sollte den Teilnehmern außerdem die Möglichkeit gegeben werden, deren Erwartungen an den Kurs kundzutun, um den individuellen Nutzen für jeden einzelnen zu steigern. In diesem Zusammenhang sei vor allem auch auf die Wichtigkeit einer guten Ausbildung der einzelnen Referenten hingewiesen.

Ein Potenzial scheint es auch hinsichtlich der Nutzenevaluierung von Weiterbildung zu geben. Die Schwachstelle scheint hierbei systemimmanent zu sein. Da die Förderungen nach rein quantitativen Kriterien vergeben werden (also je mehr Kurse und Teilnehmer abgehalten werden, umso mehr Fördergelder werden gewährt), kommt eine Überprüfung des qualitativen Aspekts der Weiterbildung sehr oft zu kurz. Da es sich hier um mit öffentlichen Mitteln mitfinanzierte Projekte handelt, scheint es sinnvoll, eine standardisierte Form der Ergebnisevaluierung (z. B. hinsichtlich praktischer Anwendbarkeit des Gelernten, Beschäftigungsfähigkeit etc.) zu entwickeln. Eine Nutzenevaluierung stellt außerdem eine Grundvoraussetzung dar, um die Qualität der Projekte kontinuierlich verbessern zu können.

Immer bedeutender in diesem Zusammenhang scheinen auch umfangreiche Bedarfsprüfungen zu werden.

⁶⁶ Der Fragebogen zum Weiterbildungsangebot wird auf der Projekthomepage www.times.bz.it zur Verfügung gestellt.

Denn das Ziel von beruflicher Weiterbildung sollte ja schließlich sein, den tatsächlichen Erfordernissen der Arbeitspraxis bestmöglich Rechnung zu tragen. Auch wenn es hier und da noch ausreichend Verbesserungspotenzial gibt, so wurde das System der Bedarfserhebung in den letzten Jahren auch fortlaufend professioneller. Immerhin gibt es schon viele Bestrebungen dahin gehend, dass der spezifische Bedarf der Betriebe zusehends berücksichtigt wird. Und in dieser Richtung sollen sich die Bildungseinrichtungen in Zukunft weiterentwickeln. Wünschenswert wäre eine innovative berufliche Weiterbildung die ihr rein „schulisches Dasein“ aufgibt und Veranstalter, die sich als Dienstleister und ihre Teilnehmer als Kunden verstehen, auf dessen Bedürfnisse sie bestmöglich eingehen sollen.

8. Der ESF im Planungszeitraum 2000 - 2006

Autorin: Elisa Tranquillini, Sozialwissenschaftlerin, zum Zeitpunkt der Abfassung des Beitrages externe Mitarbeiterin des Arbeitsförderungsinstituts.

Für diesen Teil der Studie wurde eine Datenbank erstellt, die als Basisinstrument zur Untersuchung der Daten des Südtiroler ESF-Dienstes im Planungszeitraum 2000–2006 und ein erster Versuch zur Rationalisierung der bereits vorhandenen Daten fungiert. Ziel ist es, das Angebot der zur Verfügung stehenden Mittel ausgehend von der Nachfrage anhand einer homogenen und methodischen Datensammlung zu interpretieren.

Die verwendeten und nachfolgend präsentierten Daten wurden von AFI-IPL erhoben und verarbeitet sowie von der Südtiroler ESF-Dienststelle und von der Handelskammer Bozen (Quelle Handelsregister, Stand zum 31.03.2007) zur Verfügung gestellt.

Die Datenbank ist eine einfache Zusammenfassung dieser Daten, enthält aber nur die in Südtirol angesiedelten Privatgesellschaften. Alle öffentlichen oder gemischten (privat und öffentlich) Gesellschaften, die im Planungszeitraum 2000–2006 von den ESF-Fonds profitiert haben, sind somit ausgeschlossen. Insgesamt wurden 119 Unternehmen berücksichtigt.

Folgende Felder sind enthalten:

- Bezeichnung des Unternehmens, das im Planungszeitraum 2000–2006 ESF-Mittel in Anspruch genommen hat; nur einmal aufgeführt, auch wenn es möglicherweise dank des ESF mehrere Weiterbildungskurse veranstaltete.
- Gemeinde, in der das Unternehmen seinen Geschäftssitz hat
- geografische Lage:
 - Zentrum oder Peripherie, wobei unter „Zentrum“ die Gemeinden Bozen, Brixen, Meran und Bruneck zu verstehen sind und unter „Peripherie“ die verbleibenden Südtiroler Gemeinden
 - Bezirksgemeinschaften, wie folgt aufgliedert: Bezirksgemeinschaft Pustertal, Bezirksgemeinschaft Eisacktal, Bezirksgemeinschaft Vinschgau, Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt, Bezirksgemeinschaft Wipptal, Bezirksgemeinschaft Salten-Schlern und Bezirksgemeinschaft Überetsch-Südtiroler Unterland
- Wirtschaftstätigkeit (mit zweistelligem Kode nach Ateco 2002_2)
- Anzahl der Beschäftigten der Unternehmen, wenn verfügbar aus NISF-INPS-Archiven, gestaffelt (z.B. von 0 bis 4, von 5 bis 9 usw.)
- Das Thema der eigentlichen Bildungswege wurde genauer vertieft. Die „Bezeichnungen“ der verschiedenen Kurse wurden daher in fünf folgende Klassen unterteilt:
 - 1 - Entwicklung übergreifender Kompetenzen (neue Technologien, Sprachen, Sicherheit)
 - 2 - Entwicklung organisatorischer Kompetenzen (Bsp.: Qualität)
 - 3 - Entwicklung von Managementkompetenzen
 - 4 - Entwicklung sozialer Kompetenzen
 - 5 - Entwicklung fachlicher Kompetenzen
 - „Sonstiges“
 - „N.V. – Nicht verfügbar“

Nicht alle Daten sind verfügbar, in einigen Feldern ist daher der Vermerk „N.V.“ (nicht verfügbar) angegeben. Einzig für zwei Unternehmen konnte der jeweilige Abschnitt nicht vollständig ausgefüllt werden.

Bei der Untersuchung der von uns erstellten Datenbank ergeben sich einige interessante Betrachtungen zum analysierten Thema.

In erster Linie untersuchen wir die territoriale Verteilung der Unternehmen, die den ESF-Beitrag in Anspruch genommen haben. Von insgesamt 119 Unternehmen haben 38 ihren Geschäftssitz in der „Peripherie“ und 76 im „Zentrum“. Bei einer Unterscheidung der begünstigten Unternehmen nach Beschäftigtenzahl ging folgende Verteilung der Beiträge hervor: 35 Mikrounternehmen (1 bis 15 Beschäftigte), 32 kleine Unternehmen (16 bis 49 Beschäftigte), 38 mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) und 13 Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte).

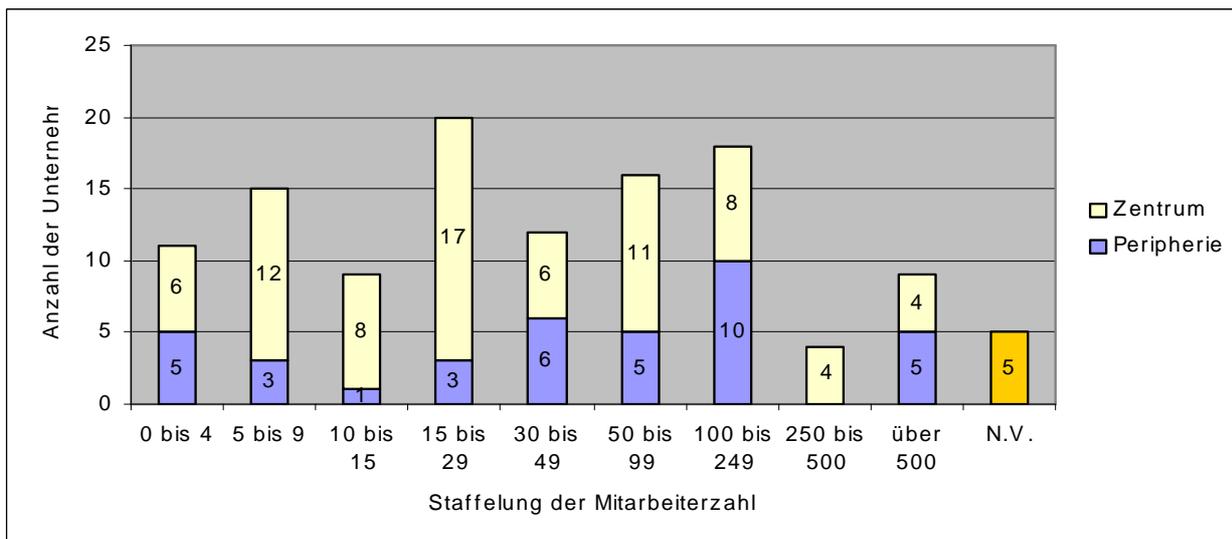
Wieder zur geografischen Lage der Unternehmen zurück, ist zudem festzustellen, dass eher die „kleinen“ Unternehmen (15 bis 29 Beschäftigte) mit Geschäftssitz in zentraler Position (17 Unternehmen) die Mittel in Anspruch nehmen, gefolgt von den „mittleren“ Unternehmen (100 bis 249 Beschäftigte) mit 18 Betrieben, von denen sich jeweils 10 in der Peripherie und 8 im Zentrum befinden. Die zur Zusammenfassung der Daten angewandten Klassen folgen der Begriffsbestimmung der Europäischen Kommission mit der Empfehlung 96/280/EG vom 3. April 1996, veröffentlicht im ABl. EG L 107 vom 30.04.1996 und gültig seit dem 1. Jänner 2005 mit der Empfehlung vom 6. Mai 2003, wobei jedoch Umsatz und Bilanzsumme nicht berücksichtigt wurden.

Angeführt wird die Referenztable⁶⁷.

Tabelle 7: Unternehmenskategorien gemäß europäischer Definitionen

Kategorie des Unternehmens	Anzahl der Beschäftigten	Umsatz	Bilanzsumme
Mittleres Unternehmen	50 bis 249	50 Millionen €	43 Millionen €
Kleines Unternehmen	10 bis 49	10 Millionen €	10 Millionen €
Mikrounternehmen	weniger als 10	2 Millionen €	2 Millionen €

Abbildung 47: Unternehmen nach Beschäftigtenzahl und geografischer Lage



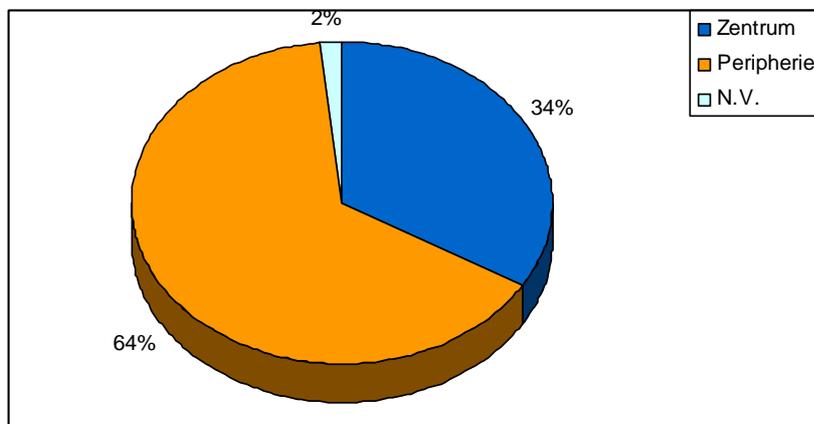
Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL nach Daten der Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer und der ESF-Dienststelle der Autonomen Provinz Bozen

Die meisten Unternehmen konzentrieren sich auf die beiden größten Südtiroler Zentren: Bozen und Meran. 49% befinden sich in Bozen und 9% in Meran. Das bedeutet, dass dort mehr als die Hälfte aller Unternehmen ansässig sind, die ESF-Mittel in Anspruch genommen haben. Die restlichen Unternehmen sind mehr oder minder gleichmäßig mit jeweils 1 bis 5 Betrieben auf die anderen Gemeinden verteilt und bilden insgesamt 42% der Begünstigten.

In grafischer Hinsicht ist die Situation der lokalen territorialen Verteilung deutlich:

⁶⁷ EC, The new SME definition. User guide and model declaration, 2005.

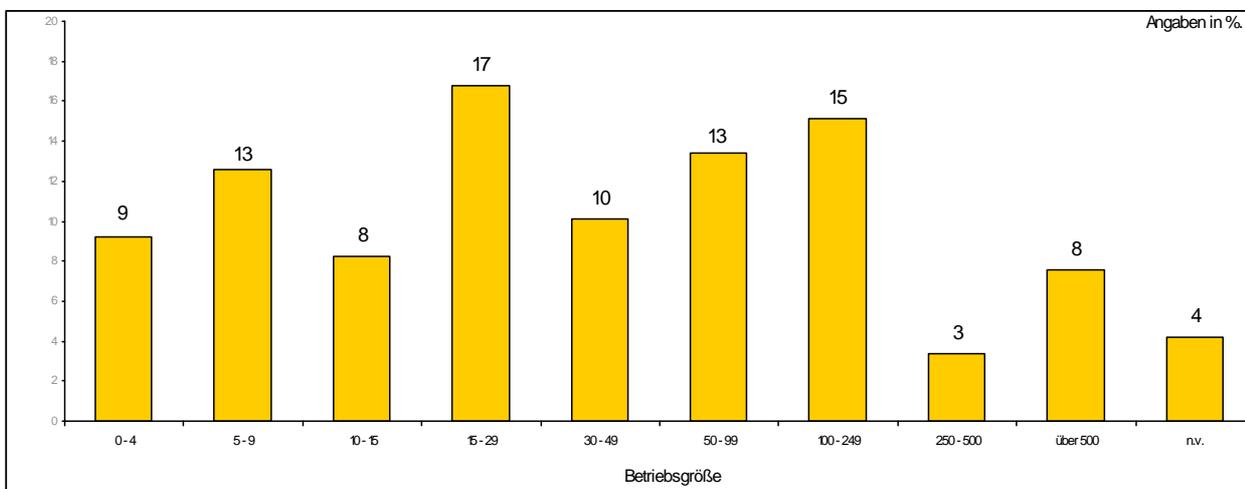
Abbildung 48: Lage der Betriebe



Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL nach Daten der Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer und der ESF-Dienststelle der Autonomen Provinz Bozen

Bei Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl ergibt sich, dass die kleinen, mittleren Unternehmen sowie die Mikrounternehmen die Mittel stärker in Anspruch genommen haben. Insbesondere geht hervor, dass am meisten die Unternehmen mit 15 bis 29 Mitarbeitern (17%) begünstigt waren. Als aktiv erwiesen sich auch die Mikrounternehmen mit 5 bis 9 Mitarbeitern (13%).

Abbildung 49: Beschäftigte nach Klassen



Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL nach Daten der Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer und der ESF-Dienststelle der Autonomen Provinz Bozen

In puncto Wirtschaftstätigkeiten wurden die Unternehmen nach den „Abschnitten“ der Klassifikation „Ateco 2002_2“ zusammengefasst, um einen besseren Überblick über die von den Begünstigten ausgeführten Tätigkeiten zu erhalten.

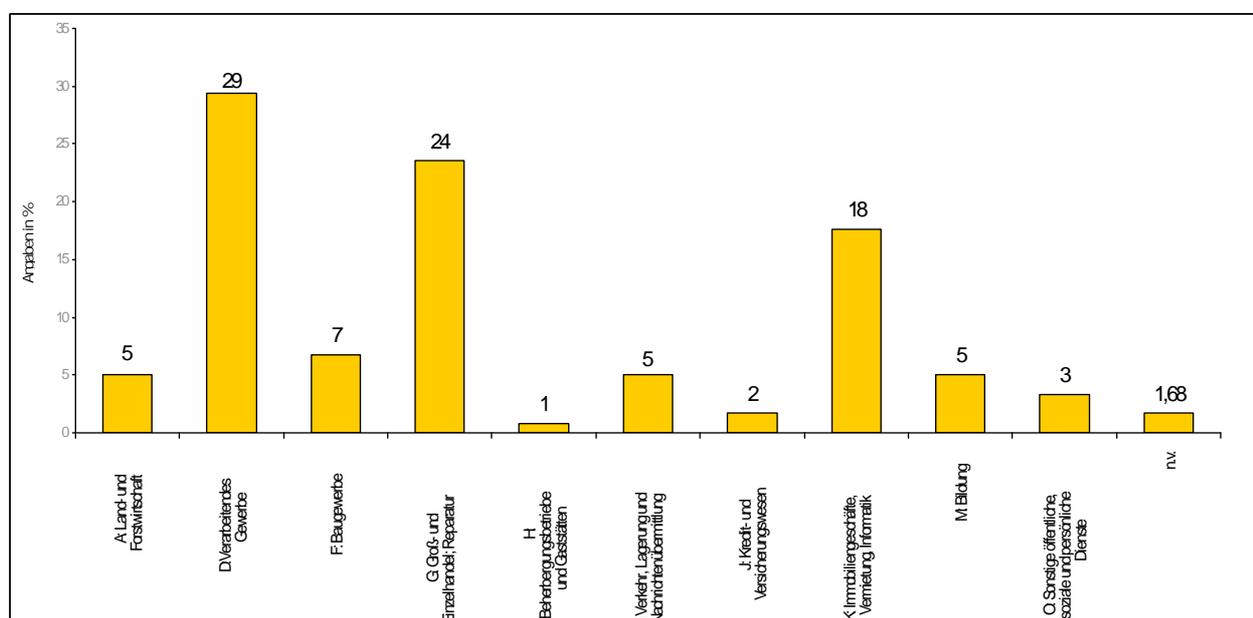
Die berücksichtigten Abschnitte leiten sich aus den für jedes einzelne Unternehmen festgelegten und in der Abbildung 52 dargestellten Unterabschnitten ab.

Die Klassifikation enthält folgende Abschnitte:

- A: Jagd, Land- und Forstwirtschaft
- D: verarbeitendes Gewerbe
- F: Baugewerbe

- G: Groß- und Einzelhandel; Reparatur von Kraftwagen und Motorrädern sowie von Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch
- H: Beherbergungsbetriebe und Gaststätten
- I: Verkehr, Lagerung und Nachrichtenübermittlung
- J: Kredit- und Versicherungswesen
- K: Immobiliengeschäfte, Vermietung, Informatik, Forschung und unternehmensbezogene Dienstleistungen
- M: Bildung
- O: Sonstige öffentliche, soziale und persönliche Dienste

Abbildung 50: Prozentanteil an Unternehmen, aufgliedert nach Wirtschaftstätigkeit KODE ATECO 2002_2, die ESF-Mittel in Anspruch genommen haben



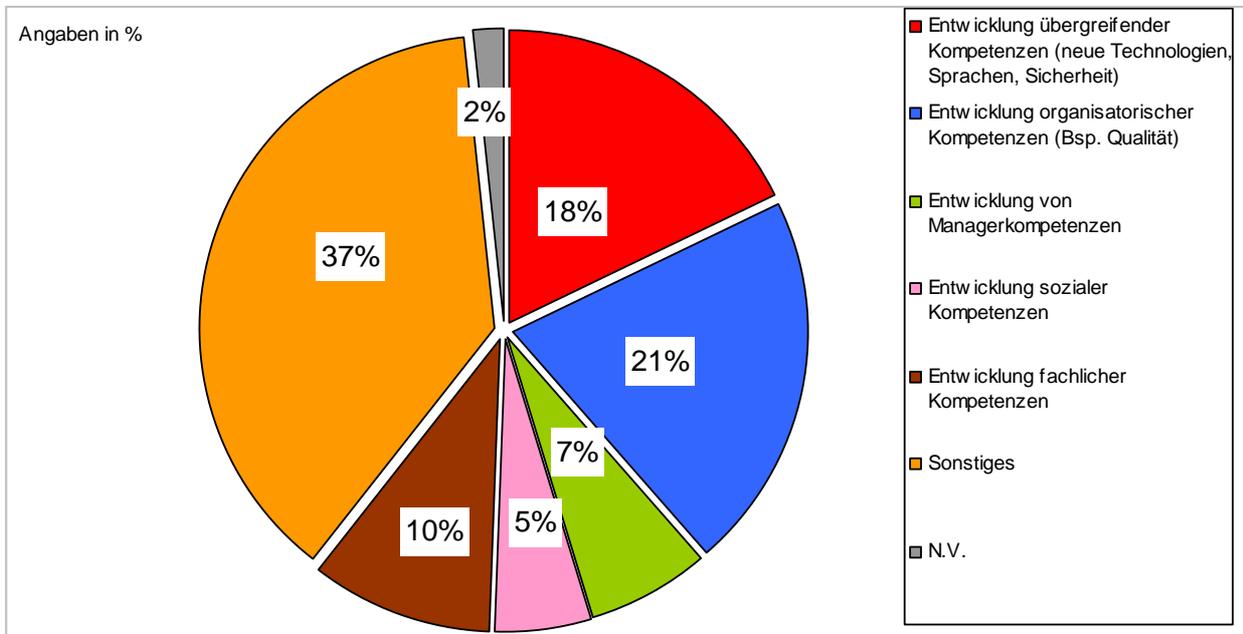
Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL nach Daten der Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer und der ESF-Dienststelle der Autonomen Provinz Bozen

Aus den grafischen Darstellungen ergeben sich interessante Aspekte. In erster Linie ist zu unterstreichen, dass vor allem das verarbeitende Gewerbe mit 29% an den Angeboten des EFS beteiligt ist. Dabei handelt es sich insbesondere um die folgenden Unterabschnitte: 28 „Herstellung und Bearbeitung von Metallerzeugnissen (ausgenommen Maschinen und Anlagen)“, 29 „Maschinenbau“, 15 „Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken“ sowie 20 „Herstellung von Holz sowie Holz-, Kork- und Flechtwaren (ausgenommen Möbel)“. Darauf folgt mit 24% der Abschnitt G „Groß- und Einzelhandel; Reparatur von Kraftwagen und Motorrädern sowie von Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch“, zu dem der Unterabschnitt 51 „Großhandel und Handelsvermittlung (ausgenommen Handel mit Kraftwagen und Motorrädern)“ gehört, der nach Unternehmensanzahl (21) am meisten „vertreten“ ist. Völlig entgegengesetzt zeigt sich dagegen die Situation der Abschnitte O, J und H, jeweils „Sonstige öffentliche, soziale und persönliche Dienste“ bzw. „Kredit- und Versicherungswesen“ und „Beherbergungsbetriebe und Gaststätten“. Ganz besonders unerwartet ist das Ergebnis bezüglich des Abschnitts H, denn es herrscht die Auffassung, das Land sei in diesem Bereich fortschrittlich. Überraschend ist daher, dass diese Betriebe die potenziell zur Verfügung stehenden Mittel nicht in Anspruch nehmen, um ihrem Unternehmen einen Mehrwert zu gewähren.

Schließlich eine kurze Überlegung zur Art der dank der ESF-Beiträge veranstalteten Kurse. Die unten angegebene Grafik zeigt, dass die Unternehmen diese Mittel verwendet haben, um zumeist auf die Entwicklung organisatorischer Kompetenzen gerichtete Bildungsmaßnahmen zu veranstalten, insbesondere Kurse über

Qualität.

Abbildung 51: Art der Kurse (Inhalte)



Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL nach Daten der Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer und der ESF-Dienststelle der Autonomen Provinz Bozen.

9. Südtirol im italienischen Kontext: Der Blick auf die Datenlage

Autor: Roberto Angotti, ISFOL Roma, Continuing Vocational Training Area.

Der Beitrag wurde zu einem Zeitpunkt verfasst, an dem die CVTS3-Ergebnisse noch nicht verfügbar waren. Das verspätete Erscheinen dieses Beitrages liegt nicht im Verantwortungsbereich des Autors. Ein Beitrag, der sich auf die aktuellen CVTS3-Daten bezieht, ist im Erscheinen.⁶⁸

9.1. DIE SITUATION AUF GESAMTSTAATLICHER EBENE

Für die italienischen Unternehmen spielt die Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen keine besonders große Rolle. Die in den vergangenen zehn Jahren angestellten statistischen Untersuchungen zeigten stets, dass die Unternehmen ungenügenden Wert auf die Wachstumsbedürfnisse ihres Personals und die auf dem Faktor des individuellen Werts basierende Steigerung der Wettbewerbsfähigkeiten legen⁶⁹.

1999 zählte Italien in puncto von Unternehmen angebotener Weiterbildung europaweit zu den Schlusslichtern (Eurostat, 2002). In den darauffolgenden Jahren änderte sich nicht viel im Verhalten der italienischen Betriebe: Nur knapp ein Fünftel (19,8%) aller italienischen Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten (Tabelle 8).

Hinzu kommt der beträchtliche Unterschied zwischen großen und kleinen Unternehmen im Hinblick auf die Fähigkeit, Weiterbildung anzubieten. Im Gegensatz zu den anderen europäischen Ländern gingen diese Zahlen in Italien nicht zurück, sondern blieben in diesen Jahren relevant, wodurch es heute mehr denn je problematisch ist, diese Lücke zu füllen. Insbesondere ist auf gesamtstaatlicher Ebene ein negativer Trend zu verzeichnen, der vor allem auf die schwache Produktionsleistung der kleinen und mittleren Betriebe in den traditionellen und von geringer Dynamik geprägten Branchen, vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe, zurückzuführen ist.

Die Unternehmen, die der Bildung tendenziell eine höhere Bedeutung zuweisen, sind in den Dienstleistungssektoren tätig und in den Regionen des Nordostens (23,6% im Jahr 2006), gefolgt von denen im Nordwesten, ansässig. Die wenigsten Bildungsmaßnahmen weisen das verarbeitende Gewerbe und im Allgemeinen der Süden auf.

Tabelle 8: Unternehmen, die im Jahr 2004 betriebsintern oder extern organisierte Weiterbildungskurse für das Personal veranstaltet haben, nach Größenklassen, Tätigkeitssektor und geografischer Lage (Anteil in % an den Gesamtzahlen – Italien)

	Größenklasse (Beschäftigtenzahl)					Gesamt
	1-9	10-49	50-249	250-499	über 500	
Italien	16,6	27,5	42,6	66,3	79,2	19,8
Nordwesten	16,9	28,2	45,0	69,2	80,5	20,6
Nordosten	20,1	30,8	44,7	69,1	80,1	23,6
Zentrum	15,7	25,0	40,1	66,4	79,3	18,5
Süden und Inseln	14,2	24,8	37,3	58,0	76,4	16,6

Quelle: Unioncamere – Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

9.2. DIE WICHTIGSTEN INDIKATOREN FÜR DIE WEITERBILDUNG IN DEN SÜDTIROLER UNTERNEHMEN

Der Nordosten zeichnet sich also im Vergleich zu den anderen Zonen durch eine positive Entwicklung aus. Die Unternehmen im Trentino und in Südtirol stellten im Jahr 2006 unter Beweis, dass sie mit 24,2% noch größeren Wert auf die Weiterbildung legen: Im Allgemeinen bietet somit ein Viertel der Unternehmen in Trentino-Südtirol Weiterbildungsmöglichkeiten (Tabelle 8).

⁶⁸ Angotti 2009.

⁶⁹ ISFOL-Ministero del Lavoro 2007.

Interessant ist, dass der Anteil der „weiterbildungsaktiven Unternehmen“ bei den kleinen Betrieben in Trentino-Südtirol über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt liegt und in der Provinz Bozen in den Gewerbebranchen doppelt so hoch ist (31,4% in Bozen gegenüber 16,6% im gesamtstaatlichen Durchschnitt, Tabelle 9).

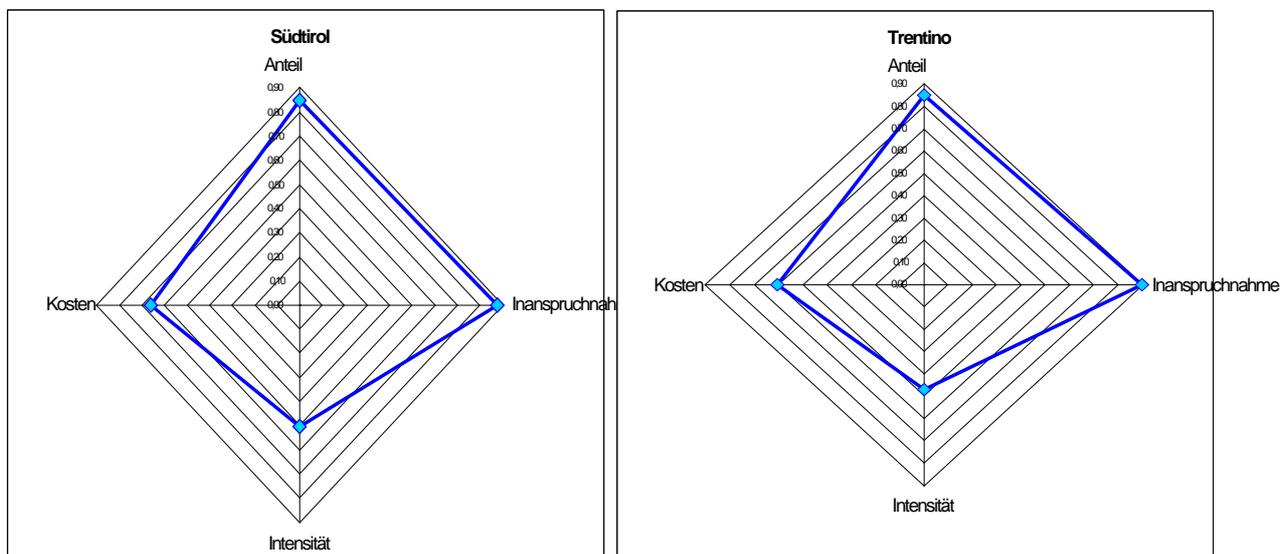
Tabelle 9: Unternehmen der Provinzen, die im Jahr 2006 betriebsintern oder extern organisierte Weiterbildungskurse veranstaltet haben, nach Größenklasse, Sektor, Region und Provinz

	% der Gesamtanzahl aller Unternehmen des Lands/der Provinz zum 31.12.2006				
	Größenklasse		Sektoren		Gesamt
	1-49	über 50	Industrie	Dienstleistungen	
Südtirol	22,6	69,5	31,4	21,0	24,2
Trentino	22,6	60,5	22,5	25,1	24,3
Trentino Südtirol	22,6	64,6	26,9	23,0	24,2
Italien	18,1	54,4	16,6	21,8	19,8

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

Die Untersuchung im Hinblick auf die Platzierung der „weiterbildungsaktiven Unternehmen“ im Ranking der italienischen Provinzen angesichts der wichtigsten Indikatoren für die Weiterbildung bestätigt, dass die Betriebe in beiden Provinzen großen Wert auf Investitionen in die Weiterbildung legen: Sowohl im Hinblick auf den Anteil an bildenden Unternehmen an der Gesamtanzahl der Betriebe als auch in Bezug auf den Anteil an MitarbeiterInnen, denen Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden, stehen die beiden Provinzen ganz oben an der Spitze. Geringer ist dagegen die durchschnittliche Teilnehmerzahl der Kurse, die ebenso wie die Kosten für die Weiterbildung leicht unter dem gesamtstaatlichen Mittelwert liegt.

Abbildung 52: Platzierung der Betriebe in Bozen und Trient im Ranking der italienischen Provinzen angesichts der wichtigsten Bildungsindikatoren



Die am meisten von den Südtiroler Unternehmen für die Weiterbildung eingesetzten Methoden scheinen sich nicht erheblich von denen auf regionaler oder gesamtstaatlicher Ebene zu unterscheiden, einzig darin, dass mehr extern organisierte Kurse und weniger Schulungen am Arbeitsplatz in Anspruch genommen werden (Tabelle 10).

Tabelle 10: Prozentuelle Verteilung der Unternehmen, die im Jahr 2006 Bildungsmaßnahmen veranstaltet haben, nach Art der Tätigkeit, Region und Provinz

Verteilung in % an allen Betrieben der Provinz mit Weiterbildungsangeboten*	
---	--

	interne Kurse	externe Kurse	ausschließlich mit Tutoring	Seminare, Selbstlernen
Südtirol	37,5	63,0	26,3	10,8
Trentino	34,4	58,7	35,0	9,7
Trentino-Südtirol	35,9	60,8	30,6	10,3
Italien	38,3	56,1	30,3	11,8

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

* Der Gesamtwert liegt über 100, denn es waren mehrere Antworten möglich.

Im Vergleich zum gesamtstaatlichen Produktionsgefüge messen die Unternehmen in Trentino-Südtirol der Weiterbildung und dem Lernen einen höheren Wert bei. Dies ist im Allgemeinen ein Zeichen für „gesunde“ und dynamische Betriebe und äußerte sich im Erhebungsjahr durch eine über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt liegende Wachstumsrate des Prozentanteils an „weiterbildungsaktiven Unternehmen“ und weitergebildeten ArbeitnehmerInnen (Tabelle 11).

Tabelle 11: Prozentanteil der Betriebe der Provinzen und der entsprechenden MitarbeiterInnen, die 2005 und 2006 Weiterbildungsmaßnahmen veranstaltet/in Anspruch genommen haben, nach Region und Provinz

	% Unternehmen der Provinzen		% MitarbeiterInnen	
	2005	2006	2005	2006
Südtirol	21,6	24,2	22,0	25,4
Trentino	22,0	24,3	20,2	26,0
Trentino-Südtirol	21,8	24,2	21,1	25,7
Italien	18,8	19,8	18,5	21,2

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

* Betriebsinterne und externe Kurse, Tutoring, sonstige Weiterbildungsmethoden

Interessant war in Bezug auf den Anteil an weitergebildeten ArbeitnehmerInnen die umfassende Beteiligung der Mitarbeiter von Industriebetrieben im Jahr 2006. Mit 11.200 weitergebildeten Personen, entsprechend 25,1% der Gesamtzahlen, erreichen diese den relativen Wert der Unternehmen im Dienstleistungssektor. Insgesamt wurden im Jahr 2006 in Trentino-Südtirol 56.000 ArbeitnehmerInnen weitergebildet, davon fast 27.000 in Südtirol (Tabelle 12).

Tabelle 12: ArbeitnehmerInnen, die 2006 an von ihrem Betrieb organisierten Weiterbildungskursen teilgenommen haben, nach Größenklassen, Sektor, Region und Provinz

	Größenklasse		Sektoren		Gesamt
	1-49	über 50	Industrie	Dienstleistungen	
Prozentanteil aller ArbeitnehmerInnen					
Südtirol	17,7	37,5	25,1	25,6	25,4
Trentino	17,2	38,0	17,4	32,0	26,0
Trentino-Südtirol	17,4	37,8	21,2	28,9	25,7
Italien	12,2	31,4	16,1	25,6	21,2
absolute Werte					
Südtirol	11.500	15.500	11.200	15.700	26.900
Trentino	11.100	17.900	8.100	20.900	28.900
Trentino-Südtirol	22.500	33.400	19.300	36.600	55.900
Italien	699.300	1.592.100	810.800	1.480.600	2.291.400

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

Nicht besonders rosig für die Südtiroler Unternehmen ist die Lage jedoch, wenn man den Geschlechterunterschied bei der Beteiligung an der Weiterbildung betrachtet: Der durchschnittliche Wert in Südtirol (34,1%) und der gesamtstaatliche Durchschnitt (38,3%) liegen vier Prozentpunkte auseinander; dies überrascht vor allem angesichts des Werts in der Provinz Trient, der sich eher europäischem Standard nähert (42,3%). Dieser Unter-

schied ist sowohl bei den kleinen als auch den großen Unternehmen, bei den Industrieunternehmen, aber vor allem im Dienstleistungssektor zu beobachten (Tabelle 13).

Tabelle 13: ArbeitnehmerInnen, die 2006 an von ihrem Betrieb organisierten Weiterbildungskursen teilgenommen haben, nach Größenklassen, Sektor, Region und Provinz (Prozentanteil aller weitergebildeten ArbeitnehmerInnen)

	Prozentanteil aller 2006 weitergebildeten ArbeitnehmerInnen				
	Größenklasse		Sektoren		Gesamt
	1-49	über 50	Industrie	Dienstleistungen	
Südtirol	36,0	32,6	16,5	46,6	34,1
Trentino	48,2	38,7	16,4	52,3	42,3
Trentino-Südtirol	42,0	35,9	16,5	49,9	38,4
Italien	42,2	36,6	20,2	48,2	38,3

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

Auch im Hinblick auf die Intensität der erbrachten Bildung, gemessen an der Anzahl der Weiterbildungstage, zeichnen sich die Südtiroler Unternehmen nicht gerade durch eine herausragende Performance aus, wobei jedoch der Unterschied zum gesamtstaatlichen Durchschnitt nicht sehr groß ist (Tabelle 14).

Tabelle 14: Durchschnittliche Dauer der Weiterbildung 2006 (8-Stunden-Arbeitstage) nach Größenklassen, Sektor, Region und Provinz

	Durchschnittliche Weiterbildungstage pro ArbeitnehmerIn				
	Größenklasse		Sektoren		Gesamt
	1-49	über 50	Industrie	Dienstleistungen	
Südtirol	5,9	4,0	4,3	5,1	4,8
Trentino	6,2	3,5	4,0	4,7	4,5
Trentino-Südtirol	6,0	3,7	4,2	4,9	4,7
Italien	6,7	4,4	4,9	5,2	5,1

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

Abschließend scheinen die durchschnittlichen Kosten pro weitergebildetem Arbeitnehmer 2006 nicht sehr vom gesamtstaatlichen Durchschnitt abzuweichen (Tabelle 15). Dies gilt ebenso für den abnehmenden Trend der Ausgaben im Dreijahreszeitraum: von 840,00 auf 710,00 Euro pro weitergebildeter Person (Tabelle 16).

2006 gaben die Südtiroler Unternehmen für die Weiterbildung insgesamt 19.115.000 Euro aus (Tabelle 15).

Tabelle 15: Durchschnittliche Kosten pro ArbeitnehmerIn und aufgewandte Gesamtkosten seitens der Unternehmen, die 2006 betriebsintern oder extern Weiterbildungskurse für Personal organisiert haben, nach Größenklassen, Region und Provinz

	Durchschnittliche Kosten pro weitergebildetem Arbeitnehmer (Euro)					Aufgewandte Gesamtkosten (Tausend Euro)
	Größenklasse		Sektoren		Gesamt	
	1-49	über 50	Industrie	Dienstleistungen		
Südtirol	720	700	680	730	710	19.115
Trentino	700	620	590	670	650	18.843
Trentino-Südtirol	710	660	640	700	680	37.958
Italien	750	660	750	650	690	1.575.835

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

Tabelle 16: Durchschnittliche Kosten pro ArbeitnehmerIn in der Weiterbildung, aufgewandt von den Unternehmen im Dreijahreszeitraum 2004–2006, nach Region und Provinz

	für die Weiterbildung aufgewandte Kosten		
	Kosten pro weitergebildeter Person (Euro)		
	2004	2005	2006
Südtirol	840,0	810,0	710,0
Trentino	660,0	630,0	650,0
Trentino-Südtirol	760,0	720,0	680,0
Italien	810,0	760,0	690,0

Quelle: Unioncamere - Ministerium für Arbeit, Informationssystem Excelsior, 2007

9.3. FOKUS AUF DIE KLEINEN UND MITTLEREN BETRIEBE („ISFOL-STUDIE“)

Im Jahr 2004 führte das Isfol eine Stichprobenerhebung bei Unternehmen in den Provinzen Bozen und Trient mit 10 bis 249 Mitarbeitern durch⁷⁰. Die Untersuchung erfolgte mit der CATI-Technik (Computer Assisted Telephonic Interview) im Rahmen der Isfol-Studie „La Formazione Continua nelle PMI. Comportamenti, atteggiamenti, ruolo nel territorio“.⁷¹ In diesem Abschnitt führen wir einige nützliche Informationen auf, die das oben beschriebene Bild auch in qualitativer Hinsicht vervollständigen.

9.4. INTENSITÄT UND INHALTE DER BILDUNG IN DEN EXTERN ORGANISIERTEN WEITERBILDUNGSKURSEN

27,5% der extern organisierten Weiterbildungskurse konzentrieren sich auf das Thema Fertigung, gefolgt von Kursen über die Sicherheit (23,2%) sowie Kursen in den Bereichen Verwaltung (20,0%), Vertrieb, Einkauf, Marketing und Kommunikation (12,1%). Wenn die durchschnittlichen Stunden pro Unternehmen berücksichtigt werden, ergibt sich, dass die Unternehmen in Trentino-Südtirol, die einen oder mehr MitarbeiterInnen an extern organisierten Weiterbildungskursen beteiligten, mehr Stunden in Kurse zur Fertigung (63,4 Stunden durchschnittlich pro Unternehmen) und Informatik für die Planung und Fertigung (48,7 Stunden im Durchschnitt pro Unternehmen) investierten (Tabelle 17).

⁷⁰ Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der Stiftung CUOA und den GfK-Marktforschungsgesellschaften durchgeführt. Die Studie betraf eine Stichprobe von 273 kleinen und mittleren Unternehmen, repräsentativ für Betriebe mit einem Personalbestand von 10 bis 249 Mitarbeitern im Jahr 2002 in Trentino-Südtirol, Auszug der Referenzbevölkerung (ASIA-Archiv ISTAT) mit stratifizierter, zufälliger Stichprobe.

⁷¹ ISFOL 2005. Die Studie fällt unter das Nationale Statistikprogramm SISTAN (ISF-00022).

Tabelle 17: Inhalte und Intensität der extern organisierten Weiterbildungskurse (multiple choice) [KMU – Trentino-Südtirol 2003]

	% der Gesamtveranst.	Durchschn. Veranst.	% der Gesamtkursstunden
Verwaltung	20,0	3,9	10,8
Sicherheit	23,2	2,0	17,7
Fertigung	27,5	2,7	41,4
Organisation	4,5	2,8	5,3
Grundbegriffe der Informatik	5,1	2,8	3,9
Informatik für Planung und Fertigung	3,6	2,4	4,8
Vertrieb, Einkauf, Marketing und Kommunikation	12,1	3,2	9,0
Fremdsprachen	0,9	1,6	1,5
Qualität	2,7	1,9	5,4
Sonstiges	0,5	1,0	0,2
Gesamt	100,0	2,6	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUA-Stiftung, GfK)

9.5. WARUM ENTSCHEIDEN SICH UNTERNEHMEN FÜR DIE WEITERBILDUNG?

Der Hauptgrund, der Unternehmen dazu veranlasste, ihre MitarbeiterInnen an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen teilnehmen zu lassen, betrifft die Bereicherung des Kompetenzportfolios (46,4%), gefolgt von der Notwendigkeit, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten (21,7%) und vom Ziel, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu fördern (18,1%).

In diesem Rahmen sind einige Unterschiede je nach Art der Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen zu bemerken, an denen die Unternehmen ihre MitarbeiterInnen beteiligt haben. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, in denen mindestens ein Mitarbeiter an informellen Bildungstätigkeiten teilgenommen hat. In dieser Hinsicht ist die Bereicherung des Know-hows und der Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen von großer Bedeutung (62,8% gegenüber 46,4% bei der Belegschaft von Unternehmen, die mindestens einen Mitarbeiter an Weiter- sowie Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen beteiligt haben), während die anderen Gründe als weniger bedeutend eingestuft oder sogar gar nicht berücksichtigt wurden.

Was die Segmentierung nach Personalbestand angeht, ist zu bemerken, dass ein Großteil der mittleren (20–49 Beschäftigte) und großen Betriebe (50–249 Beschäftigte) als Hauptgrund für die Beteiligung ihrer ArbeitnehmerInnen an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen die Bereicherung des Kompetenzportfolios angab (jeweils 59,1% und 55,5% gegenüber 37,4% der Betriebe mit 10–19 Mitarbeitern). In den kleineren Betrieben (10–19 Mitarbeiter) wird dagegen mehr Wert auf die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen gelegt (28,5% gegenüber 11,8% der Betriebe mit 20–49 Beschäftigten und 16,1% der Betriebe mit über 50 Beschäftigten).

Tabelle 18: Verteilung der Unternehmen nach Teilnahmehauptgrund [KMU, Trentino-Südtirol, 2003]

Hauptgrund	Nur strukturierte Weiterbildung	Nur informelle Weiterbildung	Sowohl strukturierte als auch informelle Weiterbildung	Gesamt
	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Bereicherung der Kenntnisse und Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen	44,8	62,8	45,9	46,4
Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen	32,0	0,0	16,5	21,7
Förderung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens	8,6	13,1	25,7	18,1
Der Strategie des Unternehmens entsprechend	3,4	13,7	6,4	5,6
Von Abmachungen oder Kollektivverträgen vorgeschrieben	5,1	10,4	0,3	2,8
Um den Anforderungen der Mitarbeiter gerecht zu werden	2,4	0,0	0,0	0,9

Hauptgrund	Nur strukturierte Weiterbildung	Nur informelle Weiterbildung	Sowohl strukturierte als auch informelle Weiterbildung	Gesamt
	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Zum Erzielen/Beibehalten der Zertifizierung des Qualitätssystems	0,0	0,0	3,1	1,7
Da auf territorialer Ebene vorgesehen (Beteiligung an Abmachungen oder territorialen Vereinbarungen zwischen Unternehmen und anderen Einrichtungen)	0,9	0,0	1,0	0,9
Sonstiges	1,4	0,0	0,0	0,6
Da dieser Faktor eine wichtige Rolle beim Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spielt	1,4	0,0	1,0	1,1
Da öffentliche Finanzierungen zur Verfügung standen oder da die Kurse kostenlos waren	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUIA-Stiftung, GfK CBI)

9.6. INNOVATION ALS ANTRIEBSMOTOR FÜR DIE WEITERBILDUNG

Das Verhältnis zwischen Innovation und Bildung ist zweideutig: Es ist nicht klar, ob die Innovation der Antriebsmotor für die Bildung ist oder ob die Bildung dafür sorgt, dass Innovationsprozesse eingeleitet werden. Bei den Unternehmen in Trentino-Südtirol hingen 60,7% der im Zweijahreszeitraum organisierten Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen mit den eingeführten Innovationen zusammen. Diese Verbindung scheint mit dem Umfang der Bildungsinstrumente verknüpft zu sein: 68,7% der Unternehmen, die sowohl strukturierte als auch informelle Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben, gaben an, eine solche Verknüpfung würde bestehen. Bei den Unternehmen, die lediglich informelle Maßnahmen realisierten, waren es nur 36,7%. Ausgeprägter ist der Zusammenhang bei Unternehmen mit mehr MitarbeiterInnen (74,1% in den Betrieben mit 50–249 Beschäftigten) und bei denen im Handel (67,7%).

Tabelle 19: Verteilung der Unternehmen nach Zusammenhang zwischen Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen und eingeführten Innovationen [KMU – Trentino-Südtirol, 2002-2003]

	Nur strukturierte Weiterbildung 2003	Nur informelle Weiterbildung 2003	Sowohl strukturierte als auch informelle Weiterbildung 2003	Nur Weiterbildungskurse 2002	Gesamt
Besteht ein Zusammenhang?	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Ja	52,3	36,7	68,7	26,2	60,7
Nein	47,7	63,3	31,3	73,8	39,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUIA-Stiftung, GfK CBI)

Tabelle 20: Verteilung der Unternehmen nach Zusammenhang zwischen Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen und eingeführten Innovationen nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2002-2003]

Besteht ein Zusammenhang?	Tätigkeitssektor				Gesamt
	Verarbeitendes Gewerbe	Bauwesen	Handel	Dienstleistungen	
	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Ja	62,0	61,5	67,7	54,5	60,7
Nein	38,0	38,5	32,3	45,5	39,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

53,2% der Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung im Zweijahreszeitraum 2002–2003 wurden begleitend mit der Einführung von Innovationen organisiert, 36,4% folgten auf die Einführung von Innovationen und die restlichen 10,4% wurden vor der Einführung von Innovationen veranstaltet.

In Bezug auf die Größenklasse der ArbeitnehmerInnen hatten die Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung eine begleitende Rolle bei der Einführung von Innovationen insbesondere in den kleineren Unternehmen. In Betrieben mit über 50 Mitarbeitern ist dagegen der Anteil an Weiterbildungsinitiativen nach der Einführung von Innovationen überdurchschnittlich hoch.

Auch in der Staffelung nach Sektoren sind interessante Trends in Bezug auf den Durchschnitt des Personalbestands der Unternehmen in Trentino-Südtirol, die im Zweijahreszeitraum Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung in Verbindung mit den eingeführten Innovationen organisierten, zu verzeichnen. Insbesondere bei den Unternehmen im Bauwesen wurden die Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung im Zweijahreszeitraum 2002–2003 häufig begleitend zur Einführung von Innovationen veranstaltet.

Tabelle 21: Verteilung der Unternehmen nach dem Verhältnis zwischen eingeführten Innovationen und durchgeführten Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]

Die Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung	Nur strukturierte Weiterbildung 2003	Nur informelle Weiterbildung 2003	Sowohl strukturierte als auch informelle Weiterbildung 2003	Nur Weiterbildungskurse 2002	Gesamt
	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Begleitend zur Einführung von Innovationen organisiert	48,5	29,5	55,9	100,0	53,2
Folgt auf die Einführung von Innovationen	36,1	70,5	35,6	0,0	36,4
Wurden vor der Einführung von Innovationen veranstaltet	15,4	0,0	8,5	0,0	10,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

Tabelle 22: Verteilung der Unternehmen nach Verhältnis zwischen eingeführten Innovationen und durchgeführten Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]

Die Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung	Verarbeitendes Gewerbe	Bauwesen	Handel	Dienstleistungen	Gesamt
	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen	% der Gesamtzahlen
Begleitend zur Einführung von Innovationen organisiert	49,2	66,9	46,1	54,4	53,2
Folgt auf die Einführung von Innovationen	41,0	19,3	42,5	37,6	36,4
Vor der Einführung von Innovationen veranstaltet	9,8	13,9	11,4	8,1	10,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

9.7. VORTEILE DER WEITERBILDUNG

Was die Vorteile durch die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen der Unternehmen an den Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung anbelangt, steht im Allgemeinen die Erweiterung des Kompetenzportfolios und der Fähigkeiten der Mitarbeiter an erster Stelle (48,0%). Wenn die Werte nach Art der Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahme untersucht werden, ist festzustellen, dass:

- alle Unternehmen, unabhängig von der Art der durchgeführten Bildungsmaßnahme die Erweiterung des Kompetenzportfolios der Mitarbeiter als Hauptvorteil angeben;
- die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter nur an informellen Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen teilnehmen ließen, keine Verbesserung im Hinblick auf die Sicherheit am Arbeitsplatz angeben, sondern als Vorteil der Weiterbildung im Vergleich zur Mehrheit die Verbesserung der Servicequalität angeben (26,2% gegenüber 16,9% allgemein);
- die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter an sowohl strukturierten als auch informellen Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung teilnehmen ließen, vermehrt die Verbesserung der Produktivität einer Abteilung oder des gesamten Unternehmens dank einer Bildungsmaßnahme angeben (10,7% gegenüber 6,4%).

Tabelle 23: Verteilung der Unternehmen nach durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen erzieltm Hauptvorteil [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]

Hauptvorteil	Nur strukturierte Weiterbildung	Nur informelle Weiterbildung	Sowohl strukturierte als auch informelle Weiterbildung	Gesamt
Die ArbeitnehmerInnen haben Kompetenzen/Fähigkeiten, die sie zuvor nicht hatten	51,9	43,2	45,7	48,0
Die Qualität von Produkt/Serviceleistung hat sich verbessert	15,1	26,2	17,2	16,9
Die Sicherheit am Arbeitsplatz wurde verbessert	21,8	0,0	13,2	15,9
Die Produktivität einer Abteilung/eines Sektors oder des ganzen Unternehmens hat sich verbessert	0,5	7,7	10,7	6,4
Das Arbeitsklima hat sich verbessert, die ArbeitnehmerInnen sind motivierter	8,3	9,8	11,5	10,1
Das Unternehmen kann in neuen Märkten arbeiten	1,4	13,1	1,8	2,3
kein Vorteil	0,9	0,0	0,0	0,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

Die Untersuchung nach Mitarbeitergrößenklasse zeigt, dass in Bezug auf die Grundgesamtheit Folgendes gilt:

- Für die größeren Unternehmen (50–249 Mitarbeiter) sind die Verbesserung der Qualität von Produkt/Serviceleistung und die Motivation der Mitarbeiter besonders wichtig, weniger von Bedeutung ist hingegen die Erweiterung des Kompetenzportfolios.

- Die Unternehmen mit 20–49 Mitarbeitern legen besonders großen Wert auf die Erweiterung des Kompetenzportfolios.
- Für die kleineren Unternehmen (10–19) Mitarbeiter hat die Sicherheit am Arbeitsplatz einen besonders hohen Stellenwert.

Bei der Untersuchung nach Sparte dagegen ergibt sich eine Schlüsselrolle des Themas Sicherheit im Bauwesen, der Erweiterung des Kompetenzportfolios der ArbeitnehmerInnen im Handel und der Verbesserung der Qualität von Produkt/Serviceleistung im Dienstleistungssektor.

Tabelle 24: Verteilung der Unternehmen nach Hauptvorteil durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen nach Personalbestand [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]

Hauptvorteil	Personalbestand			
	10-19	20-49	50-249	Gesamt
Die ArbeitnehmerInnen haben Kompetenzen/Fähigkeiten, die sie zuvor nicht hatten	42,5	61,6	37,5	48,0
Die Qualität von Produkt/Serviceleistung hat sich verbessert	18,2	12,2	23,1	16,9
Die Sicherheit am Arbeitsplatz wurde verbessert	20,6	9,4	10,7	15,9
Die Produktivität einer Abteilung/eines Sektors oder des ganzen Unternehmens hat sich verbessert	6,2	6,6	7,2	6,4
Das Arbeitsklima hat sich verbessert, die ArbeitnehmerInnen sind motivierter	10,1	6,1	21,4	10,1
Das Unternehmen kann in neuen Märkten arbeiten	1,7	4,1	0,0	2,3
kein Vorteil	0,7	0,0	0,0	0,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 18,22004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

Tabelle 25: Verteilung der Unternehmen nach durch die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiter-, Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen erzieltm Hauptvorteil nach vorherrschendem Tätigkeitssektor [KMU – Trentino-Südtirol, 2003]

Hauptvorteil	Tätigkeitssektor				Gesamt
	Verarbeitendes Gewerbe	Bauwesen	Handel	Dienstleistungen	
Die ArbeitnehmerInnen haben Kompetenzen/Fähigkeiten, die sie zuvor nicht hatten	41,2	47,1	56,3	49,6	48,0
Die Qualität von Produkt/Serviceleistung hat sich verbessert	16,3	12,2	9,3	25,9	16,9
Die Sicherheit am Arbeitsplatz wurde verbessert	20,5	27,4	5,5	11,6	15,9
Die Produktivität einer Abteilung/eines Sektors oder des ganzen Unternehmens hat sich verbessert	6,4	2,1	11,0	5,8	6,4
Das Arbeitsklima hat sich verbessert, die ArbeitnehmerInnen sind motivierter	12,0	7,2	14,1	7,2	10,1
Das Unternehmen kann in neuen Märkten arbeiten	3,6	1,9	3,8	0,0	2,3
kein Vorteil	0,0	2,1	0,0	0,0	0,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

9.8. WARUM WIRD NICHT AN WEITERBILDUNGSKURSEN TEILGENOMMEN?

Der Hauptgrund für diese Entscheidung besteht darin, dass die vom Bildungssystem vermittelten Kompetenzen ausreichend sind (62,6%). 59,1% dieser Unternehmen geben an, in den nächsten Jahren keinen Weiterbildungsbedarf für die MitarbeiterInnen zu haben, um Kompetenzen und Produktivität zu verbessern. Ein weiterer Hinderungsfaktor für die Teilnahme der ArbeitnehmerInnen an Maßnahmen für Weiterbildung, Fortbildung oder Schulung betrifft die Tatsache, dass die Personen nicht von ihrer Arbeit abgestellt werden können (17,6%). Auf der anderen Seite sagen jedoch 82,8% der Unternehmen, die diese Erklärung abgegeben haben, aus, sie hätten ihre Mitarbeiter noch nie an Weiterbildungskursen außerhalb der Arbeitszeit beteiligt. Die anderen Begründungen sind ziemlich marginal: Unternehmen zu klein (7,5%), Kosten zu hoch (3,6%),

Schwierigkeiten bei der Analyse des Bildungsbedarfs (1,5%), Unternehmenskrise (1,3%).

Tabelle 26: Die wichtigsten Gründe dafür, warum die Unternehmen ihre MitarbeiterInnen weder an betriebsinternen noch an extern organisierten Weiterbildungskursen beteiligt haben [KMU – Trentino-Südtirol 2003]

Grund	% der Gesamtzahlen		Vertiefung		% der Gesamtzahlen
Die vom Bildungssystem vermittelten Kompetenzen sind angemessen/ausreichend	62,6	–	Wird das Unternehmen in der Zukunft das Bedürfnis haben, seine MitarbeiterInnen weiterbilden zu lassen, um deren Kompetenzen oder Produktivität zu erhöhen oder um eventuelle Änderungen einzuführen?	Ja	40,9
				Nein	59,1
Der Betrieb ist zu klein	7,5	–	Wird das Unternehmen in der Zukunft das Bedürfnis haben, seine MitarbeiterInnen weiterbilden zu lassen, wenn der Personalbestand erhöht wird?	Ja	0,0
				Nein	100,0
Die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen sind zu hoch	3,6	–	Hat das Unternehmen jemals öffentliche Finanzierungen oder Beihilfen beantragt?	Ja	0,0
				Nein	100,0
Es war nicht möglich, die Personen von ihrer Arbeit abzustellen	17,6	–	Hat das Unternehmen jemals die Mitarbeiter an Weiterbildungskursen außerhalb der Arbeitszeit teilnehmen lassen?	Ja	17,2
				Nein	82,8
Der Bildungsbedarf des Unternehmens ist schwer zu beurteilen	1,5	–	Hat sich das Unternehmen an externe Berater für die Analyse des Bildungsbedarfs gewandt?	Ja	100,0
				Nein	0,0
Das Unternehmen befand sich in einer Krise und die Weiterbildung gehörte nicht zu den Prioritäten	1,3				
Es ist schwer, an Finanzierungen zu kommen	0,0	–	Was ist der Hauptgrund dafür?		0,0
			- ungenügende Information über die Finanzierungsmöglichkeiten		0,0
			- aufwändige, langwierige und viel zu bürokratische Prozeduren		0,0
			- begrenzte öffentliche Finanzierungen		0,0
Sonstiges	15,4				

Quelle: Studie zur Weiterbildung in den KMU 2004 (Isfol, CUOA-Stiftung, GfK CBI)

10. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Autor: Werner Pramstrahler, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsförderungsinstituts.

Dieses abschließende Kapitel fasst die Ergebnisse der einzelnen Studienkapitel zusammen, präsentiert die zentralen Schlussfolgerungen und ergänzt diese. Im Mittelpunkt steht die Situation in den Kleinbetrieben der untersuchten Sektoren Handwerk, Gastgewerbe und Handel.

10.1. DIE GRÜNDE FÜR BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSBEDARF IN DEN SÜDTIROLER KLEINBETRIEBEN

Die qualitativen Interviews in den Südtiroler Kleinbetriebe haben aufgezeigt, dass diese Unternehmen vor vielfältigen, beileibe nicht nur technologischen Herausforderungen stehen. Kleinbetriebe sind mit vielgestaltigen Veränderungen des KundInnenverhaltens konfrontiert, der Erhöhung der KundInnenansprüche und der Notwendigkeit, neue KundInnenschichten zu akquirieren. Zunehmend steht der KundInnenwunsch und nicht das Angebot des Betriebes im Vordergrund. Darauf reagieren viele der untersuchten Betriebe mit der Bereitstellung von spezifischen Produkten und Dienstleistungen, führen technologische und organisatorische Änderungen ein, kooperieren mit anderen Betrieben. Auch intern lassen sich Herausforderungen feststellen: die erhöhte Mobilität der Beschäftigten, die zu einem ständigen Anpassungsbedarf an die betrieblichen Besonderheiten führt, die steigende Anwesenheit von Nicht-Südtiroler Arbeitskräften insbesondere im Tourismus, nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche der MitarbeiterInnen. Die erhobenen Veränderungen werden nicht in allen Fällen als Anlässe für Weiterbildung gesehen, müssen aber dennoch gemeistert werden. Der doch diffuse und nicht immer klar benennbare Weiterbildungsbedarf, der sich durch diese Veränderungen ergibt, muss in Zukunft detaillierter erhoben werden und in inhaltlich wie didaktisch maßgeschneiderte Aktionen transformiert werden.

Ob BetriebsinhaberInnen (und ArbeitnehmerInnen) Weiterbildung nutzen, hängt sehr wesentlich von der Art der Tätigkeit ab. Je komplexer die Tätigkeit, das Produkt bzw. die Dienstleistung, desto stärker wird auf Weiterbildung gesetzt. Aus diesem Grund ist die Stärkung der Betriebe (in erster Linie die Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation, die Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen) ein sehr wichtiger Ansatzpunkt für die Verbesserung der Weiterbildungssituation. Etwas pointiert formuliert: Weiterbildung muss notwendig sein. In diese Richtung deutet auch die Analyse der repräsentativen Daten über das Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen (ArbeitnehmerInnensurvey 2005): Ein herausforderndes Arbeitsumfeld scheint die Nutzung von formalisierter Weiterbildung zu bestärken. Es spricht einiges dafür, dass ein „aktivierendes“ Arbeitsumfeld ein wesentlicher Faktor für die Teilnahme an formalisierter Weiterbildung ist.

10.2. DIE WEITERBILDUNGSFORMEN IN DEN UNTERSUCHTEN KLEINBETRIEBEN

Weiterbildung, verstanden als Erwerb benötigter Kenntnisse, findet nicht ausschließlich im „klassischen“ Modell formaler Kurse statt. Die in Kleinbetrieben der Branchen Handel, Handwerk und Gastgewerbe meistgenutzte Form des Erwerbs von Kenntnissen und Fähigkeiten stellt informales Lernen dar, in der Regel innerhalb des Betriebs. Insbesondere MitarbeiterInnen verschaffen sich benötigtes Wissen durch diese meist anlassbezogenen Lernformen ohne vorab klar strukturierte Zeiten, Räume und Inhalte. Im Gastgewerbe spielt innerbetriebliches Lernen im Gegensatz zu Handel und Handwerk nicht die größte Rolle innerhalb der informalen Lernformen: Außerbetrieblicher Wissenserwerb durch Kooperationen und den Besuch bzw. das Arbeiten in anderen Betrieben wird in dieser Branche gezielt als Form der Kenntniserweiterung eingesetzt. Formale Weiterbildungskurse werden deutlich häufiger von BetriebsinhaberInnen besucht und finden in der Regel außerhalb des Betriebs mit klar strukturierten Inhalten und Zeiten statt. Nicht-formalisiertes Lernen durch LieferantInnen, VertreterInnen und BeraterInnen spielt schließlich in Handel und Handwerk noch eine Rolle, wobei hierzu meist anlassbezogene Schulungen im Zuge der Einführung neuer Produkte, Geräte oder Techniken eine wichtige Rolle spielen.

10.3. DIE INFORMATIONQUELLEN DER KLEINBETRIEBE

Informationen über Weiterbildungsangebote werden in den Kleinbetrieben aller Branchen hauptsächlich über gedruckte und zugeschickte Broschüren der Anbieter und informelle Gespräche mit KollegInnen, Bekannten,

LieferantInnen und – auf MitarbeiterInnenseite – von Vorgesetzten eingeholt. Als Anbieter bzw. Vermittler von Informationen zu Weiterbildung stehen die jeweiligen Berufsverbände deutlich an erster Stelle, wobei sich allerdings nur im Gastgewerbe sowohl InhaberInnen als auch MitarbeiterInnen dort kundig machen. MitarbeiterInnen aus Handel und Handwerk beziehen kaum weiterbildungsbezogene Informationen von den jeweiligen Verbänden - für sie stellen KollegInnen, Bekannte und Vorgesetzte die primäre Quelle dar. In Handel und Handwerk spielen zudem auch Messen und LieferantInnen in der Beschaffung von Informationen über Weiterbildung eine Rolle.

10.4. DIE „IDEALE WEITERBILDUNG“ AUS SICHT DER BETRIEBSLEITERINNEN UND DER BESCHÄFTIGTEN

Trotz der Vielfalt der Situationen, der Heterogenität der Meinungen und der feststellbaren Ambivalenzen lassen sich einige Grundtendenzen festhalten: Die untersuchten Kleinbetriebe weisen eine deutliche Präferenz für individuellere und flexiblere Formen der Weiterbildung auf, die kurz und gebündelt benötigte Kenntnisse in den Betrieb bringen, ohne den Arbeitsablauf durch zu lange Ausfallszeiten der MitarbeiterInnen zu unterbrechen. Angesetzt werden soll dabei am bereits vorhandenen Wissen und den konkreten Bedingungen im Betrieb unter Berücksichtigung der spezifischen Wünsche und Erwartungen. Kernkriterium jeglicher (idealer) Weiterbildungsmaßnahme stellt dabei die direkte Umsetzbarkeit in der täglichen Arbeit dar, wobei sich durchaus eine grundsätzliche Bereitschaft erkennen lässt, für effiziente und individuell angepasste Weiterbildung auch mehr zu zahlen.

10.5. DIE BARRIEREN FÜR WEITERBILDUNG

Die wichtigsten Hinderungsgründe für die Inanspruchnahme von formaler Weiterbildung stellen in den untersuchten Sektoren das ausreichende Vorhandensein alternativer Wissensquellen, die Unabkömmlichkeit im Betrieb sowie mangelnde (branchen)spezifische Angebote dar. Benötigte neue Kenntnisse werden insbesondere im Handwerk durch informelle Lernformen in den Betrieb gebracht, wobei hier der innerbetriebliche Austausch und LieferantInnen eine wichtige Rolle spielen. Diese informellen, im Betrieb und in der Arbeitszeit stattfindenden Formen des Lernens ermöglichen sowohl MitarbeiterInnen als auch InhaberInnen einen flexiblen und individuell an die betrieblichen Erfordernisse angepassten Wissenserwerb, der – wenn überhaupt - nur kurze Abwesenheiten bzw. Unterbrechungen des Arbeitsflusses erforderlich macht. Durch dieses bedarfsgerechte und „punktgenaue“ Angebot werden auch die nächstgenannten Barrieren der relativ geringen Umsetzbarkeit im Betrieb, „Theorielastigkeit“ und Allgemeinheit formaler Kurse verständlich. Insbesondere MitarbeiterInnen in Handel und Gastgewerbe sehen zudem keine Notwendigkeit von zusätzlichem Wissenserwerb für die Ausführung ihrer Tätigkeit – die bestehenden Kenntnisse und Fertigkeiten reichen aus. Dies deckt sich bereichsweise auch mit der Wahrnehmung der BetriebsinhaberInnen, welche mangelnde Motivation aufgrund nicht wahrgenommener Notwendigkeit und fehlenden direkten Nutzenserwartungen als größte Barriere für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen sehen.⁷²

10.6. DIE EFFEKTE VON WEITERBILDUNG

In den untersuchten Kleinbetrieben ist die Bewältigung der alltäglichen Herausforderungen einer der maßgeblichen erwarteten Effekte. Dies betrifft sowohl die Anpassung und Ausweitung der fachlichen Kompetenzen, aber auch – weniger strukturiert geäußert – die Erhöhung der sozialen Kompetenzen.

Als zentrale Voraussetzung für positive Effekte werden – sowohl von BetriebsinhaberInnen als auch von den ArbeitnehmerInnen - die Umsetzbarkeit und die „Arbeitsplatznähe“ gesehen. Dies wird in beinahe allen Fällen als „Bringschuld“ des Weiterbildungsanbieters empfunden. Die Möglichkeit, dass die Umsetzung (bzw. die Nicht-Umsetzung) des erworbenen Wissens auch auf einer speziellen Betriebskultur (Handlungsspielräume, Fehler-toleranz, etc.) beruhen kann, wurde nur selten erhoben. Offenbar wird die eigene Verantwortung für den Erfolg des Transfers nicht ausreichend verspürt. Hier besteht im Bereich der Südtiroler Kleinbetriebe noch Forschungs-, allerdings in erster Linie ein Beratungsbedarf.⁷³

⁷² Dieser Aspekt sollte in Nachfolgeprojekten genauer untersucht werden, um zu erheben, ob es sich um eine nachträgliche Begründung für die Weiterbildungsabstinenz handelt.

⁷³ Moderne betriebliche Weiterbildungs-konzepte gehen davon aus, dass der Weiterbildungskultur eine mindestens ebenso ent-

Insgesamt muss die Herausarbeitung der Effekte (und der Konsequenzen der Nichtinanspruchnahme von Weiterbildung) einen prominenteren Stellenwert einnehmen, soll das Weiterbildungsverhalten in Kleinbetrieben bedarfsgerecht erhöht werden.

Die Erhebungsmethode hat gezeigt, dass es notwendig und aufschlussreich ist, sowohl ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen in den Betrieben zu interviewen, um ein genaues Bild über den betrieblichen Weiterbildungsbedarf zu erhalten.

10.7. LERNEN IN ARBEIT INTEGRIEREN

Lernen im Prozess der Arbeit ist mittlerweile – nachdem es lange Zeit eine vorwiegend gewerkschaftliche Forderung war – eine „kaum mehr bezweifelte Notwendigkeit für die ökonomische Entwicklung von Unternehmen und die individuelle berufliche Entwicklung der Beschäftigten“.⁷⁴ Mit einer verstärkten Integration können „Arbeitsplatznähe“ und „Umsetzbarkeit“ des Lernens gesteigert werden, was sowohl ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen zugute kommt.

Da dieser Bereich nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung war, soll an dieser Stelle kurz auf die Anforderungen einer solchen Integration eingegangen werden. Diese stellt sich auf zwei Ebenen:

Ein Großteil der informellen Weiterbildungsformen kann, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind, als Integration von Arbeit und Lernen gesehen werden: Wissensaneignung in Arbeitsgruppen, durch KollegInnen und Vorgesetzte, durch Betriebswechsel, der Besuch von Fachveranstaltungen, auf Eigeninitiative etwa durch Beobachten und Ausprobieren. Didaktisch stellen diese Formen des Lernens eine beträchtliche Herausforderung dar, da sie die Möglichkeit bieten müssen, über eigenes Handeln zu reflektieren und es zu verändern. Dies bedarf einer kooperativen Betriebskultur.⁷⁵

Die arbeitsintegrierten Lernformen knüpfen somit sowohl an der betrieblichen Realität als auch an den Erfahrungen der TeilnehmerInnen an; sie sind anders kaum denkbar. Zudem bieten sie die Gewähr, dass informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden.

Eine zweite, zunehmend verfolgte Strategie ist es, die Lernförderlichkeit der Arbeit zu erhöhen. Arbeit gilt dann als lernförderlich, wenn:⁷⁶

- die Aufgabe „vollständig“ gestaltet ist, also planende, organisatorische, durchführende und kontrollierende Elemente enthält,
- es einen Handlungsspielraum für die Lernenden gibt,
- die Tätigkeit problemlösend und angemessen komplex ist,
- es soziale Unterstützung (durch KollegInnen und Vorgesetzte gibt),
- Fehler toleriert werden und die Rahmenbedingungen der Arbeit thematisiert und verändert werden können.

Die verstärkte Integration von Lernen in die Arbeit sowie die Lernförderlichkeit der Arbeit und deren konkrete Umsetzbarkeit sind für Südtirol Forschungsdesiderata, wobei die Ergebnisse solcher Studien die Grundlage für Beratungen darstellen können.

10.8. VIELFALT JA, ABER KOORDINIERT

Die Studie hat unterstrichen, dass Weiterbildung und Wissensvermittlung betriebsintern sehr vielfältig erfolgen: durch formalisierte Weiterbildung, durch nicht-formalisierte Weiterbildung und durch informales Lernen. Nur den Blick auf die formale Weiterbildung zu richten, würde der Situation in den Kleinstbetrieben nicht gerecht. Ein

scheidende Rolle bei der „Erzeugung“ eines Bildungsbedarfes zukommt wie externen betrieblichen Faktoren. Siehe hierzu Markowitsch (2007).

⁷⁴ Proß 2007: 7, siehe auch das Nordtiroler Projekt „Unternehmen Lernen“.

⁷⁵ Ausführlich hierzu Proß 2007: 26 ff.

⁷⁶ Vgl. ausführlich Proß 2007: 15 ff, siehe zudem Dehnbestel/Elsholz (2007), die geradezu eine Renaissance des Lernens in der Arbeit konstatieren.

großer Teil der Weiterbildung innerhalb des Betriebes erfolgt durch Vorgesetzte, KollegInnen, Lieferanten und andere Kooperationspartner.

Wie die Kapitel über die Positionen der Akteure, die Finanzierung und der Vergleich mit Gesamtitalien bestätigten, werden in Südtirol bedeutende Ressourcen in die Weiterbildung investiert: direkt sowohl von Seiten der öffentlichen Hand wie von den Seiten der Betriebe, indirekt von Seiten der Betriebe, die Ausfallkosten zu tragen haben. Nach wie vor konzentrieren sich die Finanzierungsmethoden auf die Strukturierung des Angebotes, was sich auch darin zeigt, dass es noch eine starke Stellung der „Kurse nach Katalog“ und in geringerem Ausmaß der betriebspezifischen Angebote gibt.

Das Südtiroler Weiterbildungssystem kennzeichnet in erster Linie die Vielzahl der Akteure. Sowohl zentrale öffentliche Akteure (wie die Abteilungen für Weiterbildung, der ESF und auch das WIFI sowie deren dezentralen Strukturen), die zentral und dezentral strukturierten Arbeitgeberverbände (bei denen auch die interprofessionellen Bildungsfonds angesiedelt sind) wie auch durch Regionalprojekte (beispielsweise Leader) sowie private Firmen bieten berufliche Weiterbildung an bzw. stellen Finanzmittel zur Verfügung. Dies ist zum einen Garant für ein vielfältiges Angebot und eine Präsenz von Einrichtungen auch in der „Peripherie“, zum anderen aber auch Ursache für die feststellbare Fragmentierung und nicht ausreichende Transparenz.

Die Akteure arbeiten in den meisten Fällen nach eigenen Regeln und Methoden, die sämtliche Bereiche von der Erhebung des Bildungsbedarfs bis hin zur Evaluation der Weiterbildungsergebnisse und deren Erfassung betreffen. Die Herausforderung besteht darin, die Vielfalt und die spezifischen Kenntnisse, die jeder der Akteure in seinem Bereich hat, mit der Notwendigkeit einer verstärkten Koordination zu verbinden.

Ein erster Schritt in diese Richtung kann ein alle Akteure umfassendes Monitoring sein, das zentrale Indikatoren wie die Beteiligung an Weiterbildung nach Betriebsgröße, die besuchten Themenstellung, die berufliche Qualifikation, Selbstständigkeit oder Nicht-Selbstständigkeit der TeilnehmerInnen sowie die relevanten soziodemografischen Kennzeichen in periodischen Abständen erhebt. Im Kapitel über das Weiterbildungsangebot ist ein entsprechendes Instrument in Form eines Fragebogens an die Weiterbildungsanbieter erprobt worden.

Weitergehende Schritte wären die Erstellung übergreifender Analysen, etwa bezogen auf mehrere Unternehmen, auf eine Wirtschaftsbranche, auf bestimmte Regionen. Sowohl das Kapitel über die Finanzierung wie die qualitativen Interviews in den Betrieben zeigen allerdings, dass sich Betriebsinhaber wie MitarbeiterInnen vor allen Dingen eine bedarfsgerechte und umsetzungsorientierte Bedarfserhebung wünschen. Im Rahmen der notwendigen koordinierenden Makroplanung kann eine individuell zugeschnittene Mikroplanung für die einzelnen Betriebe erfolgen.

Eine Herausforderung, auf die sich sämtliche Akteure im Bereich der betriebspezifischen Weiterbildung einrichten müssen, ist die Existenz zwei- bzw. mehrsprachiger Betriebe in Südtirol.

10.9. NUTZUNG DER FINANZIERUNGSFORMEN ERLEICHTERN

Die hohen finanziellen Ressourcen haben in erster Linie zu einer Stärkung des Angebotes geführt. Die Bildungsplanung kann angesichts der gegenwärtigen Strukturierung der Finanzierungsinstrumente in den meisten Fällen den vermuteten Bildungsbedarf ex ante erfassen. Die Einführung der Finanzierung, die erst nach dem Abschluss der Bildungsinitiative ansetzt, kann – sofern richtige Instrumente und Indikatoren eingesetzt werden – die Nachfrage stärken. Eine solche Finanzierungsform berücksichtigt stärker die Effekte von Weiterbildung und fördert das Weiterbildungsangebot derart, dass die Erzielung von Effekten gestärkt wird.

Nach wie vor sind es vor allem mittlere und größere Betriebe, die Zugang zu den Finanzierungsinstrumenten der Weiterbildung haben. Besonders deutlich zeigt sich dies anhand der Analyse der betriebsbezogenen Daten des Europäischen Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol. Vor allem bei Kleinbetrieben wirkt sich die Intransparenz des Angebotes negativ aus. Sie sind es auch, die Schwierigkeiten bei der Abwicklung aufwändiger Verfahren haben, wenngleich diese in manchen Fällen vom Weiterbildungsanbieter abgenommen werden.

Eines der Grundprobleme, nämlich die indirekten Kosten durch den Produktionsausfall, könnte mit der Anerkennung eines dieser Ausgabenposten und der Überprüfung der tatsächlichen Effekte zumindest ansatzweise

behooben werden. Dazu zählt auch die Bestimmungen über die Erfüllung der Mindestanforderungen, etwa in Bezug auf die TeilnehmerInnenanzahl.

10.10. DIE STÜTZUNG DER WEITERBILDUNG DURCH KOLLEKTIVVERTRÄGE UND BILATERALE KÖRPERSCHAFTEN

Die Kollektivvertragsparteien haben sich in Südtirol wie in Italien erst relativ spät dem Thema Weiterbildung gewidmet, wenngleich in allen drei untersuchten Sektoren die Voraussetzungen für ein verstärktes Engagement bestünden. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge messen der Bildung das Ziel bei, den Ausbildungsstand der Beschäftigten zu verbessern, das Angebot an beruflicher Leistung den Anforderungen der Unternehmen anzupassen und das betriebliche Wettbewerbsniveau zu optimieren. Zur Verwirklichung dieser Ziele verweisen die gesamtstaatlichen Kollektivverträge auf die regionalen und betrieblichen Abkommen. Die Kollektivvertragsverhandlungen insgesamt sind im Hinblick auf die Grundsätze auf gesamtstaatlicher Ebene gut herausgearbeitet, weisen jedoch auf dezentraler Ebene eine mangelhafte Verhandlungspraxis auf. Vieles wurde in Bezug auf die Verwendung angemessener finanzieller Mittel für die Weiterbildung unternommen, aber auf rechtlicher Ebene setzten sich die Kollektivvertragsverhandlungen nicht ausreichend ein, um dafür zu sorgen, das Recht auf Bildung „geltend machen“ zu können.

Ein Manko ist die fehlende kollektivvertraglich festgelegte Verknüpfung zwischen der Teilnahme an Weiterbildung und der innerbetrieblichen Karriereentwicklung. Sowohl kollektivvertragliche Regelungen als auch eine sektorenspezifische Koordination durch bilaterale Einrichtungen können genutzt werden, um arbeitsintegrierte Formen des Kompetenzerwerbs stützen und auszubauen. Geradezu ein Recht auf Bildung legt in Südtirols Privatwirtschaft allerdings nur das Landesabkommen im Bauwesen fest. Hier besteht aus gewerkschaftlicher Perspektive ein Nachholbedarf.

Die Kollektivverträge haben in Bezug auf die Nachfrage nach Bildung seitens der ArbeitnehmerInnen eine insgesamt schwache Rolle. In den meisten Fällen hat das Unternehmen nämlich weiterhin die ausschließliche Kontrolle der Bildungstätigkeiten, ohne Zugeständnisse in puncto Beschäftigungsfähigkeit und Laufbahnentwicklung der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu machen.

Derzeit gibt es eine Reihe von Absichtserklärungen, die Rolle und die Funktion der Weiterbildung zu stärken; das Thema wird zunehmend zum Gegenstand von Kollektivverträgen auf den verschiedenen Regelungsebenen.⁷⁷ Über die funktionierenden bilateralen Körperschaften verfügen die Kollektivvertragsparteien über Instrumente, die sie zur Ausarbeitung von Fach- und Gebietsplänen und zur Erprobung moderner Formen der betrieblichen Weiterbildung (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, Integration von Lernprozessen in die Arbeit, Steigerung der Lernförderlichkeit der Arbeit, besondere Förderung von Betrieben, die viel Weiterbildung betreiben) nutzen können.

Ein branchenübergreifender Landesergänzungsvertrag, der für alle Südtiroler ArbeitnehmerInnen gilt und mit dem zumindest eine Mindestanzahl an entlohnten Freistellungen für Bildungstätigkeiten festgesetzt wird, wäre aus gewerkschaftlicher Sicht anzustreben. Ein weiteres Ziel, das gleichzeitig verfolgt werden muss, aber aus offensichtlichen Gründen kurzfristig problematischer zu erreichen ist, betrifft die Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragsparteien über eine Verknüpfung zwischen beruflicher Einstufung und Teilnahme an Weiterbildungskursen.

10.11. METHODISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die methodischen Schlussfolgerungen gliedern sich in zwei Bereiche: Zum einen beziehen sie sich auf die Interviews in den Betrieben, zum anderen auf den Forschungsprozess.

Betriebliche Interviews

Die Interviews in den Betrieben haben gezeigt, dass es zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen kaum Diskrepanzen gibt. Dies darf allerdings nicht zum Schluss führen, eine Erhebung des möglichen Bildungsbedarfs könne ausschließlich mit dem Arbeitgeber/der ArbeitgeberIn stattfinden. Es kommt gerade in den

⁷⁷ Eine aktuelle Übersicht über die kollektivvertraglichen Regelungen in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen findet sich im Berufsbildungsbericht an das italienische Parlament vom März 2008.

Kleinbetrieben auf die Nuancen an, soll eine Weiterbildung als nützlich empfunden werden. Aus diesem Grund ist das vorgeschlagene Instrumentarium, nämlich der Leitfaden zum dialogorientierten Interview, von besonderer Bedeutung. Die Interviewerteams haben öfter die Erfahrung gemacht, dass sie durch ihre Fragen dem/der InterviewpartnerIn einen latenten Weiterbildungsbedarf ins Bewusstsein gerufen haben. Bei allem Aufwand halten wir eine betriebliche Bedarfserhebung ohne direkte Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen für nicht zielführend. Gerade die Weiterbildung in den Kleinstbetrieben beruht auf einem Vertrauensverhältnis.

Zu den qualitativen Forschungsmethoden

Die Kombination beider Forschungsmethoden – nämlich die Führung von Interviews wie die Analyse vorhandener Daten – hat sich letztlich als zielführend erwiesen.

Vor allem die Nutzung einer sozialwissenschaftlichen Textanalysesoftware bei der Dokumentation und Auswertung von betrieblichen Bedarfsgesprächen erhöht die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Interpretation durch die jeweiligen ErheberInnen. Wenn diese und vergleichbare Methode der Interviewführung in Zukunft auch für die konkrete Bedarfserhebung genutzt werden sollten, kann ein Daten- und Methodenpool entstehen, der es ermöglicht, die Bedarfsgespräche zunehmend zu verfeinern und die Erkenntnisse allen Akteuren zur Verfügung zu stellen.

Was sich in den Kleinbetrieben allerdings kaum durchsetzen hat lassen, waren betriebliche Fokusgruppen. Es war nur in ganz wenigen Fällen möglich, zeitgleich mit mehreren ArbeitnehmerInnen zu sprechen.⁷⁸

Mittelfristiges Ziel: Berufs- und Weiterbildungsbericht Südtirol

Die in den letzten Jahren verfügbaren Publikationen und Informationen über das Weiterbildungsverhalten der SüdtirolerInnen weisen eine bedauerliche Lücke auf: Es fehlt ein periodischer übergreifender Berufsbildungs- und Weiterbildungsbericht. Die vorliegende Studie nimmt für sich in Anspruch, mit qualitativen und quantitativen Methoden und aus vielerlei Datenquellen zumindest eine Diskussionsgrundlage für einen derartigen Bericht geliefert zu haben.

Aussichten

Aus den intensiven Erfahrungen mit dem Weiterbildungsverhalten in den Südtiroler Kleinbetrieben ergeben sich aus unserer Sicht folgende Aufgaben:

- Projekte, die neue Lernkulturen in den Kleinbetrieben fördern, sind prioritär. Hier sei auf das Nordtiroler Projekt „Equal - Advocate“ verwiesen, das Ergebnis einer Kooperation von Forschungs- und Beratungseinrichtungen ist.⁷⁹ Neue betriebliche Lernkulturen und die Kombination von Arbeit und Lernen sind engstens miteinander verknüpft.
- Die Kompetenzen einheimischer Weiterbildungsanbieter und –referentInnen müssen in Richtung einer „erwachsenenbildnerischen Betriebspädagogik“ gestärkt werden.
- Südtirol tut gut daran, weiterhin die bestehende Angebots- mit der entstehenden Nachfrageorientierung in der Weiterbildung zu verknüpfen. Gerade in Branchen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien (Gastgewerbe, z.T. auch Handel), entspräche eine ausschließliche Orientierung an der Nachfrage der Betriebe wie der Beschäftigten nicht der Intention dieser Studie. Expertise, relative Autonomie von den AuftraggeberInnen und Wertbezogenheit sind nach wie vor die Kennzeichen einer professionellen Weiterbildungsagentur.⁸⁰ Didaktisch beschreibt der Begriff der TeilnehmerInnenorientierung am besten die Wertehaltung, der sich die AutorInnen der Studie verpflichtet fühlen.

⁷⁸ Mögliche Strategien wären etwa überbetriebliche Fokusgruppen (nach der Arbeitszeit) oder eine chronologische Abfolge von Interviews mit mehreren ArbeitnehmerInnen.

⁷⁹ <http://content.tibs.at/advocate/>

⁸⁰ Hierzu die ausgewogenen Beiträge von Bastian 2004 und Epping 2004.

11. Liste der verwendeten Literatur

ANGOTTI, R. (Hrsg.) (2007): Investimenti in formazione e performance aziendali nelle strategie delle grandi imprese in Italia. *Temi & Strumenti, Studi e ricerche* n. 46, Isfol, Roma.

ANGOTTI, ROBERTO 2009: Kostenstrukturen der betrieblichen Weiterbildung in Italien. IN: BEHRINGER, F. / KÄPPLINGER, B. / PÄTZOLD, G. (HRSG.): *Betriebliche Weiterbildung in Europa. Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Band 22. Stuttgart 2009 (im Erscheinen).

ARBEITSFÖRDERUNGSINSTITUT – ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI 2002: Die berufliche Weiterbildung in Südtirol. Ziele, Instrumente und Ressourcen, Studie erstellt von HELL, H., MARCONE, M. UND ZEPPA, A., *Dokumentation* 19, Jg 7/2002. Eigenverlag: Bozen. (www.afi-ipl.org/download/135dextXv69Qh.pdf, Zugriff am 08.09.2008).

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL 2008 (HRSG): Bildungsgutscheine für die Weiterbildung in Südtirol. Innovative Elemente des Systems und einige Daten zu den durchgeführten Tätigkeiten, Studie im Auftrag des ESF, Eigenverlag: Bozen.

BACKHAUS K., ERICHSON B., PLINKE, W. & WEIBER, R. (2006): *Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung*, (11. überarbeitete Auflage), Springer Verlag: Berlin.

BAETHGE, M. / BAETHGE-KINSKY, V. / HOLM, R. / TULLIUS, K. 2003: Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Arbeitspapier, Nr. 76. Düsseldorf: 2003, 66 Seiten (http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_076.pdf, letzter Zugriff am 08.09.2008).

BASTIAN, H. (2004): Von der Angebots- zur Nachfrageorientierung – Überlegungen aus der Praxisperspektive, in: BEHRINGER, F. / BOLDER, A. / KLEIN, R. / REUTTER, G. / SEIVERTH, A. (Hrsg): *Diskontinuierliche Erwerbsbiografien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*, Schneider: Baltmannsweiler.

BEHRINGER, F. 1999: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärungen und empirische Evidenz, Leske + Budrich: Opladen.

BEICHT, U. / KREKEL, E. M. / WALDEN, G. 2006: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?, BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.), *Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 274, Bonn.

CORTELLAZZI, S. 2007 (HRSG.): *La formazione continua. Cultura, norme, organizzazione*, Reihe "Politiche del lavoro" von Franco Angeli, Franco Angeli: Milano.

DEHNBOSTEL, P. / ELSHOLZ, U. (2007): Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. Chancen für die betriebliche Weiterbildung?, in: DEHNBOSTEL, P. / ELSHOLZ, U. / GILLEN, J. (2007): *Kompetenzenerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerInnenorientierter Weiterbildung*, Sigma: Berlin.

EPPING, R. 2004: Von der Angebots- zur Nachfrageorientierung in der Weiterbildung – eine aussichtsreiche Entwicklung zur Bewältigung von Diskontinuität?, in: BEHRINGER, F. / BOLDER, A. / KLEIN, R. / REUTTER, G. / SEIVERTH, A. (HRSG): *Diskontinuierliche Erwerbsbiografien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*, Schneider: Baltmannsweiler.

EQUAL ADVOCATE 2007: *Unternehmen Lernen. Neue Lernkulturen fördern, Kompetenzen nützen, am Arbeitsplatz lernen. Erfahrungen und Reflexionen im Rahmen des Equal-Projektes Advocate aus der Beratung*, o.V.: Innsbruck.

ERLICHER, L. / PINI, F.M. 2006: *L'innovazione fattibile. Storie e metodi per crescere e competere*, Guerini & Associati: Milano.

EUROPEAN COMMISSION (2002): *Continuing training in enterprises in Europe – Results of the second European Continuing Vocational Training Survey in enterprises*, Luxembourg.

FRIGO, F. / SCHIRRU, V. 2005: Le indagini sui lavoratori e le imprese; in: ISFOL 2005 (HRSG.): *Apprendimento di*

competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza, Franco Angeli: Milano.

ISFOL- MINISTERO DEL LAVORO (2008): Rapporto 2007 sulla formazione continua. Rapporto al Parlamento sulla Formazione Continua in Italia. Anno 2007, FOP, Nr. 5-6 2007, Roma.

ISFOL, INDACO 2006 - PMI (2006): Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - La formazione continua nelle PMI. Comportamenti, atteggiamenti, ruolo del territorio.

ISTAT (2008): La formazione del personale nelle imprese italiane. Jahr 2005, SiB: Roma.

KÄPPLINGER B. 2007: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, in: ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 103/2007, S. 382-396.

KUCKARTZ, U. 2007: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. VS: Verlag: Wiesbaden.

MARKOWITSCH, JOERG 2007: Betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im europäischen Vergleich, in: Dokumentation zum Tiroler Weiterbildungskongress 2007, o.V.: Innsbruck.

NEUBÄUMER, R. / KOHAUT, S. / SEIDENSPINNER, M. 2006: Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland, in: SCHMOLLERS JAHRBUCH 126 (2006), S. 437 – 471, Duncker & Humblot: Berlin.

PROB, G. 2007: Arbeitsintegrierte Lernformen. Bindeglied zwischen Lernen durch Arbeitshandeln und Lernen im (kompetenzorientierten) Seminar. Ergebnisse aus dem Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“, Universität der Bundeswehr, Hamburg. (http://www.komnetz-glossar.de/fileadmin/Dokumente/Diskussionspapiere/Analysepapier_3.pdf, letzter Aufruf am 09.09.2008).

PULCI, PAOLO 2001: L'analisi di esigenze formative nelle piccole imprese, in: FORMAPER 2001 (HRSG): Fare formazione con le piccole imprese, Franco Angeli: Milano.

WISSENSCHAFTLICHER BERATERKREIS DER GEWERKSCHAFTEN IG METALL UND VER.DI (2007): Bildung ist keine Ware. Wie wir morgen arbeiten, lernen und leben wollen. Eine Streitschrift zur beruflichen Bildung, o.O. (http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/personal/Faultstich/Bildung_ist_keine_Ware_Langfassung.pdf, letzter Zugriff am 09.09.2008, Langfassung).