

Finanzierung und Förderung von Lifelong Learning in Österreich

Lorenz Lassnigg, Stefan Vogtenhuber, Peter M. Steiner (April 2007)

Inhalt

1. Ausgangspunkt: Befunde und Ergebnisse aus der internationalen Diskussion	2
2. Befunde für Österreich	5
2.1. Ausgaben für Weiterbildung, öffentlich, betrieblich und privat	5
2.2. Beteiligung nach Kursstunden: Vergleich MZ-CVTS	8
2.3. Der „Bildungsmarkt“ nach Kursstunden und Teilnahmen	9
2.4. Faktoren, die die Beteiligung beeinflussen	10
2.5. Finanzierung und Kostenübernahme, Benachteiligung und Bevorzugung.....	13
2.6. Motive für die und Auswirkungen der Teilnahme	16
2.7. Informelles Lernen.....	18
3. Schlussfolgerungen	22

Tabellen

Tabelle 1: Öffentliche Ausgaben für Weiterbildung (zu Preisen von 2004) in Mio. EUR.....	5
Tabelle 2: Verteilung der öffentlichen Ausgaben der Gebietskörperschaften für Erwachsenenbildung und Weiterbildung (in PROZENT)	6
Tabelle 3: Gesamtaufstellung der Ausgaben 2004 in Mio. EUR, ohne Lohnausfallskosten der Betriebe und ohne Opportunitätskosten der ArbeitnehmerInnen	6
Tabelle 4: Gesamtaufstellung der Ausgaben 2004 in Mio. EUR, inkl. Lohnausfallskosten der Betriebe und inkl. Opportunitätskosten der ArbeitnehmerInnen	7
Tabelle 5: Absolvierte Kursstunden in der bezahlten Arbeitszeit nach Anbieter, MZ 2003/2 und CVTS2 8	8
Tabelle 6: Logistische Regression von Position, Bildung, Alter, Geschlecht, Nationalität und betrieblichen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	11
Tabelle 7: Logistische Regression für Bundesland und Hintergrundmerkmale auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	12
Tabelle 8: Logistische Regression für Regionstyp und Hintergrundmerkmale auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	13
Tabelle 9: Anteil der TeilnehmerInnen, die keine direkten Kosten für ihre Weiterbildung zu tragen hatten an allen TeilnehmerInnen nach beruflicher Position und Bildungsstand (ISCED 97)	14
Tabelle 10: Anteil der TeilnehmerInnen, die keine Förderung für ihre Weiterbildung erhalten haben an allen TeilnehmerInnen nach beruflicher Position und Bildungsstand (ISCED 97)	14
Tabelle 11: Keine persönlichen Ausgaben für berufsbezogene Kurse nach beruflicher Stellung ab 15 Jahren 15	15
Tabelle 12: Keine persönlichen Ausgaben für berufsbezogene Kurse nach Bildungsstand der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in Prozent (ISCED 97)	15
Tabelle 13: Geförderte berufliche Weiterbildung nach beruflicher Stellung ab 15 Jahren	15
Tabelle 14: Geförderte berufliche Weiterbildung nach Bildungsstand der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (ISCED 97)	16
Tabelle 15: Abgefragte Motive und Auswirkungen von beruflicher Weiterbildung	16
Tabelle 16: Übersicht über Verteilung der Motivkonstellationen	17
Tabelle 17: Logistische Regression, Zufriedenheit und Kursveranstalter auf die abhängige Variable: "Wenig oder keine Auswirkungen auf die berufliche Situation"	18
Tabelle 18: Logistische Regression der Kursteilnahme bei Kontrolle von Position, Bildung, Alter, Geschlecht und Nationalität auf die abhängige Variable: "Mehr als zwei informelle Lernarten vs. ein bis zwei informelle Lernarten"	20
Tabelle 19: Logistische Regression des Mehrfachkursbesuches bei Kontrolle von Position, Bildung, Alter, Geschlecht und Nationalität auf die abhängige Variable: "Mehr als zwei informelle Lernarten vs. ein bis zwei informelle Lernarten"	21
Tabelle 20: Logistische Regression der betrieblichen Ausbildungsinfrastruktur auf die abhängige Variable: "Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen"	21

1. Ausgangspunkt: Befunde und Ergebnisse aus der internationalen Diskussion

In den letzten Jahren ist die Entwicklung von Lifelong Learning als neues bildungspolitisches Paradigma in der internationalen und europäischen Politik zunehmend beachtet worden und es gibt eine Reihe von Forschungsergebnissen im Rahmen der Expertise der internationalen und Europäischen Institutionen, insbesondere von OECDⁱ, EUⁱⁱ und jüngst auch von EENEE.ⁱⁱⁱ Der Forschungsstand befindet sich stark im Fluss und die international vergleichende empirische Informations- und Wissensbasis wurde in den letzten Jahren zwar deutlich verbessert, ist aber immer noch schwach. Man kann die stilisierten Ergebnisse zur Finanzierung des nicht-formalen Lernens aus der internationalen Forschung und Diskussion auf Basis dieser Literatur folgendermaßen zusammenfassen (siehe ausführlicher Lassnigg 2005, 2007):^{iv}

- Entgegen den expansiven Forderungen auf der politischen Ebene ist die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf EU-Ebene tendenziell rückläufig;
- der größte Teil der beruflichen Weiterbildung wird von den Unternehmen finanziert und findet auch während der Arbeitszeit statt, es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen verschiedenen Typen von Unternehmen (Größe, Wirtschaftsbereiche, Organisationsstruktur, Innovationskraft, etc.) hinsichtlich der Beteiligung und Förderung von Weiterbildung;
- die Unternehmen finanzieren nicht nur spezifisches sondern auch allgemeines Lernen, dies wird in ökonomischen Analysen unterschiedlich gewertet, manche Studien betonen die unauflösbare Mischung von allgemeinem und spezifischem Lernen in der Realität, andere sehen Marktversagen, wenn Unternehmen in allgemeines Lernen investieren, dem durch öffentliche Interventionen entgegengewirkt werden sollte;
- auf der Seite der Beschäftigten besteht das „Matthäus-Prinzip“: wer schon viel Bildung hat bekommt mehr Weiterbildung – auch dies wird neuerdings unterschiedlich gewertet, indem nun von einflussreichen ForscherInnen der persönlich akkumulierte Bildungsstock als wesentlicher Faktor für die weiterhin zu erzielenden Erträge gesehen wird (wenn dieser zu gering ist, seien keine positiven Netto-Erträge mehr zu erzielen);
- besonders benachteiligt hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung sind ältere Personengruppen und nicht oder nicht-standardisiert Beschäftigte;
- man weiß insgesamt wenig über Weiterbildung; und was man weiß bezieht sich mehr auf den Zugang als auf die Wirkungen von Weiterbildung; es gibt Ergebnisse zu (teilweise beträchtlichen) positiven Erträgen, neuerdings wird jedoch die Kosten-Nutzen-Relation im Vergleich zur Grundbildung eher ambivalent und pessimistisch eingeschätzt;
- hinsichtlich des Zuganges gibt es unterschiedliche Barrieren und unterschiedliche Formen von Marktversagen bei unterschiedlichen Gruppen, insgesamt ist der Zeitmangel wichtiger als der Ressourcenmangel, finanzielle Zugangsbarrieren bestehen jedoch bei den wenig Gebildeten, bei den wenig Verdienenden und bei den sozial und ökonomisch benachteiligten Personengruppen;
- nach langjährigen stilisierten Befunden aus vielen Studien auf Basis individueller Einkommen und unternehmensbezogener Produktionsfunktionen teilen sich die Erträge zur Hälfte auf die Unternehmen und die Beschäftigten – wenn die Unternehmen hauptsächlich finanzieren besteht daher Marktversagen und Unterinvestition; nach neueren Ergebnissen sind die Produktivitätsgewinne der Unternehmen weitaus höher als die Erträge der ArbeitnehmerInnen;
- stilisierte Ergebnisse über die Wirkungen von Weiterbildung unterscheiden Beschäftigungs- und

Einkommenseffekte, die sich unterschiedlich auf unterschiedliche Gruppen verteilen: positive Einkommenseffekte gibt es eher bei den jüngeren und höher gebildeten Gruppen (oft in Zusammenhang mit beruflicher Mobilität), Stabilisierungseffekte gibt es eher bei den älteren und weniger gebildeten Gruppen;

- im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Förderung von Ausbildung sind die kurzfristigen Beschäftigungs- und Einkommenseffekte widersprüchlich und weniger positiv als erwartet, etwa die Hälfte der Studien ergibt positive Beschäftigungs- und/oder Einkommenseffekte, die Berücksichtigung der Maßnahmekosten ergibt dann eher negative Kosten-Nutzen-Relationen – gegenwärtig besteht eine ideologische Tendenz, die Ergebnisse noch ungünstiger darzustellen, als sie tatsächlich sind (Lassnigg 2006)⁹;

- bei Jugendlichen sind die kurzfristigen direkt beschäftigungsorientierten Effekte von arbeitsmarktpolitischen Ausbildungsmaßnahmen stark übereinstimmend sehr ungünstig;

- öffentliche Förderungen sind effizienter, wenn sie gezielt auf benachteiligte und bildungsferne Gruppen konzentriert sind, es gibt große Mitnahmeeffekte von öffentlichen Förderungen, unterschiedlich nach Art der Förderung (besonders bei steuerlichen Maßnahmen wurden teilweise hohe Mitnahmeeffekte gefunden);

- bei Förderungen, die auf der individuellen Seite ansetzen (Vouchers, Zeitkonten, etc.) gibt es hohe Effizienzerwartungen, aber offensichtlich auch sehr beträchtliche Akzeptanz- und Implementationsprobleme; es muss differenziell vorgegangen werden, indem gezielt stärkere Anreize bei benachteiligten Gruppen zu setzen sind;

- bei steuerlichen Förderungen wird die Wirksamkeit und Effizienz weitgehend in Frage gestellt.

Aus diesen Ergebnissen werden in der globalisierten weiterbildungspolitischen Diskussion Schlussfolgerungen gezogen, die gezielte Interventionen und Förderungen insbesondere für bildungsferne, einkommensschwache und benachteiligte Gruppen befürworten. Gleichzeitig hat sich zunehmend eine Präferenz für die Nutzung des Marktmechanismus und der Humankapitallogik bei Interventionen und Förderungen im Bereich der Weiterbildung verstärkt und weithin durchgesetzt. Auf der einen Seite wird betont, dass Lifelong Learning nicht nur direkt ökonomische Ziele verfolgen soll, sondern auch der sozialen Integration und Kohäsion wie auch der individuellen Entwicklung verpflichtet sein soll. Auf der anderen Seite wird in den politischen Empfehlungen die interne und externe ökonomische Effizienz politischer Maßnahmen und damit öffentlicher Ausgaben stark in den Mittelpunkt gerückt. D.h. die Maßnahmen sollen die geringstmöglichen Kosten bei den bestmöglichen Effekten haben (interne Effizienz) und sie sollen im Vergleich zu alternativen Mittelverwendungen das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis haben (externe Effizienz). Die politischen Vorschläge enthalten zwei weitere Spezifikationen: erstens soll möglichst betriebsnahe Weiterbildung gefördert werden und zweitens sollen Förderungen möglichst bei der Stärkung der individuellen Marktmacht und –fähigkeit ansetzen. *Beides scheint jedoch gerade bei den besonders zu priorisierenden sozial und ökonomisch benachteiligten und bildungsfernen Gruppen nicht besonders gut zu funktionieren.*

Gegenüber dem Marktideal und gegenüber diesen Effizienzkriterien schneiden öffentliche Förderungen für Erwachsenenbildung nach den neuesten Ergebnissen oft nicht sehr gut ab. Marktversagen und externen Effekte in Form von sozialen Erträgen werden zwar im Prinzip anerkannt, jedoch werden sie gleichzeitig in quantitativer Hinsicht bisher nicht in ausreichendem Maße als nachgewiesen angesehen, um starke öffentliche Interventionen ganz klar rechtfertigen zu können. Das Problem wird zunehmend darin gesehen, dass die Erträge von benachteiligten Gruppen im

Erwachsenenalter im Vergleich zu den erforderlichen Investitionen geringer seien, mit der Folge von negativen Netto-Erträgen. Dies wird damit begründet, dass die vorhandenen Kompetenzen oft nicht ausreichen würden, um von den Bildungsmaßnahmen entsprechend profitieren zu können (dies kann man gewissermaßen als ökonomische „Rechtfertigung“ des Matthäus-Effektes lesen, überspitzt ausgedrückt: „es wird ihnen nicht gegeben, weil sie es nicht verdienen“). Die EU-Kommission hat diese Botschaften aus der US-Forschung, die den bildungspolitischen Fokus sehr stark auf die (langfristig sicherlich wirksame) Frühförderung lenken, zuletzt übernommen und propagiert (EU-Kom 2006)^{vi}. Erstens wären diese Ergebnisse jedoch weiter zu prüfen, zweitens ist auch die starke (Über-) Betonung direkt ökonomischer Kriterien in der Weiterbildung in Frage zu stellen.

Im Hinblick auf die Entwicklung von politischen Strategien zum Einsatz öffentlicher Mittel zur Förderung des Lifelong Learning stellt sich erstens die Frage der Abwägung zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungswesens und zweitens insbesondere und zunehmend verstärkt die Frage der Gewichtung zwischen den drei großen Zielbereichen:

- ökonomische Entwicklung,
- sozialer Zusammenhalt und
- persönliche Entwicklung.

In beiden Fragebereichen gibt es die Tendenz der „Ökonomisierung“ in doppeltem Sinne: Einerseits im Sinne des ökonomischen Einsatzes der (öffentlichen) Mittel und andererseits im Sinne der dominierenden Gewichtung der ökonomischen Aspekte in der politischen Gestaltung.

Die neueren bildungsökonomische Studien aus den USA (nur dort gibt es bisher die Informations- und Datengrundlagen für derartige langfristig orientierte Forschungen), die auch von der EU-Kommission aufgenommen wurden, versuchen erstens die ökonomische Kosten-Ertrags-Relation von Bildungsinvestitionen im Lebensverlauf abzuschätzen, und zweitens die Unterschiede dieser Relation nach dem sozioökonomischen Hintergrund zu vergleichen, also wenn man so will: die ökonomischen Kosten der Ungleichheit zu erfassen. Für die Erwachsenenbildung ergeben sich in dieser Betrachtung – wie schon gesagt – schlechtere Netto-Erträge bei benachteiligtem sozio-ökonomischen Hintergrund im Vergleich zu günstigem sozio-ökonomischen Hintergrund, während dieses Verhältnis im frühen Alter der Vorschule und der Grundschule umgekehrt ist. Dieses Ergebnis nimmt letztlich der Dringlichkeit der öffentlichen Förderung von Erwachsenenbildung einiges vom „ökonomischen Rückenwind“ der letzten Jahre.

Dies rückt das Verhältnis von ökonomischen, sozialen und persönlichen Aspekten in der bildungspolitischen Zielfunktion wieder stärker in den Vordergrund und macht klar, dass diese drei Bereiche jeweils ihre eigenen Zielsetzungen erfordern. Die alte und immer wiederkehrende Hoffnung der MarktwirtschaftlerInnen, dass mit der Erfüllung der ökonomischen Imperative gleichsam auch automatisch die sozialen und persönlichen Ziele mit erfüllt werden, relativiert sich damit wieder stärker. Im deutschen Bericht zur Finanzierung der Erwachsenenbildung (Expertenkommission 2004)^{vii} wird dies auch explizit deutlich gemacht, indem ein sehr breiter Instrumentenmix vorgeschlagen wird.

2. Befunde für Österreich

Anknüpfend an diesen Diskussionsstand wurden für Österreich einige Aspekte der Finanzierung von Weiterbildung im Zusammenhang mit Teilnehmungsmerkmalen näher untersucht. Hauptquelle war das Mikrozensus Zusatzmodul von 2003/2, es wurden aber auch andere verfügbare Datenquellen (EU-Continuing Vocational Training Survey 2000 – CVTS) herangezogen.

2.1. Ausgaben für Weiterbildung, öffentlich, betrieblich und privat

Anknüpfend an frühere Studien wurde die Verteilung der Ausgaben auf die verschiedenen Akteure (öffentliche Hand, Betriebe, und Privatpersonen) untersucht. Insgesamt gibt es nach wie vor keine sicheren Ergebnisse und keine regelmäßige systematische Erfassung. Insbesondere die Schätzungen für die Ausgaben der Privatpersonen divergieren sehr stark zwischen verschiedenen Quellen.

Tabelle 1: Öffentliche Ausgaben für Weiterbildung (zu Preisen von 2004) in Mio. EUR

Öffentliche Ausgaben für Erwachsenenbildung und Weiterbildung zu Preisen von 2004 (BIP-Deflator; in Mio. EUR)	1985 ¹	1995 ¹	1999	2004
Schulische Formen für Berufstätige	71,2	121,0	163,3	166,1 ²
Erwachsenenbildung:				
Länder (inkl. Wien; Nettoausgaben f. Erwachsenenbildung, Untergruppe 27)	-	37,6	60,9	49,9
Gemeinden (Nettoausgaben f. Erwachsenenbildung, Untergruppe 27)	-	23,5	23,9	25,5
Bund (Förderungen und Einrichtungen; Bruttoausgaben, Kap. 1221, 1243)	13,8	16,6	22,0	13,2
Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (Bund, Ansatz 60106)				10,2
Pädagogische Institute (Bund, Kap. 1294)	14,1	26,1	27,7	26,4
Verwaltungsakademie (Bund, Kap. 7020) ³	3,2	5,9	5,6	
Förderung Donau-Universität Krems (Bund, Land)				5,9
Summe der Ausgaben der öffentlichen Gebietskörperschaften für Erwachsenenbildung und Weiterbildung	-	230,8	303,5	297,2
Darunter Ausgaben des Bundes ohne Schulen für Berufstätige und Donau-Universität	31,1	48,6	55,3	49,8 ⁴
Anteil der Erwachsenenbildung und Weiterbildung an den öffentlichen Bildungsausgaben insgesamt	-	1,9%	2,3%	2,3% ⁵
AMS-Weiterbildung ⁶ und ESF			501,9	600,0

Quelle: Bundesrechnungsabschlüsse, Statistik Austria (UOE-Tabellen), Ofner/Wimmer (1998); Berechnungen: IHS

1 Angaben aus der Studie von Ofner/Wimmer (1998) zu Preisen von 2004.

2 Erweiterte Abgrenzung der Ausgaben für schulische Formen für Berufstätige: öffentliche Ausgaben inkl. Anteil an Zentralverwaltung und zentralen Ausgaben (Bund, Länder, Gemeinden) für BMS, BHS, AHS sowie lehrer- und erzieherbildende Anstalten. Diese Ausgaben wurden hier mithilfe der Klassenanzahl für Berufstätige aus den gesamten Ausgaben herausgeschätzt. Die Verwendung der Schülerzahl würde zu geringfügig niedrigeren Ausgaben führen.

3 Organisatorische Auflösung der Verwaltungsakademie im Jahr 2003. Seither sind die Ressorts für die Grundausbildung verantwortlich.

4 Auch wenn man die Schulen für Berufstätige dazuzählt, verringert sich der absolute Beitrag des Bundes zwischen 1999 und 2004, die Summen betragen im Jahr 1985: 102,3 Mio. EUR, im Jahr 1995: 169,6 Mio. EUR, im Jahr 1999: 218,6 Mio. EUR und im Jahr 2004: 215,9 Mio. EUR.

5 Bezogen auf die Bildungsausgaben 2002, mittels BIP-Deflator zu Preisen von 2004.

6 Inkl. umgewidmeter passiver Mittel für Schulung nach KuG-Bezug und Bildungskarenz.

Die *öffentlichen Ausgaben* (Bund, Länder und Gemeinden; Tabelle 1) für Weiterbildung und Erwachsenenbildung liegen bei 300 Mio. EUR und haben 1999-2004 stagniert. In Relation zu den gesamten öffentlichen Bildungsausgaben liegt ihr Anteil in der Größenordnung von 2% und hat

ebenfalls stagniert (Tabelle 2). Die *Bundesausgaben* sind tendenziell rückläufig, die Verteilung auf die verschiedenen Akteure hängt von der Bewertung der AMS-Ausgaben ab.

Tabelle 2: Verteilung der öffentlichen Ausgaben der Gebietskörperschaften für Erwachsenenbildung und Weiterbildung (in PROZENT)

Öffentliche Ausgaben für Weiterbildung zu Preisen von 2004 (BIP-Deflator; in Prozent)	1985 ¹	1995 ¹	1999	2004
Schulische Formen für Berufstätige		52,4%	53,8%	55,9% ²
Erwachsenenbildung:				
Länder (inkl. Wien; Nettoausgaben f. Erwachsenenbildung, Untergruppe 27)	-	16,3%	20,1%	16,8%
Gemeinden (Nettoausgaben f. Erwachsenenbildung, Untergruppe 27)	-	10,2%	7,9%	8,6%
Bund (Förderungen und Einrichtungen; Bruttoausgaben, Kap. 1221, 1243)		7,2%	7,2%	4,4%
Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (Bund, Ansatz 60106)		-	-	3,4%
Pädagogische Institute (Bund, Kap. 1294)		11,3%	9,1%	8,9%
Verwaltungsakademie (Bund, Kap. 7020) ³		2,6%	1,8%	-
Förderung Donau-Universität Krems (Bund, Land)		-	-	2,0%
Summe (=100%) in Mio. EUR		230,8	303,5	297,2
Anteil der Ausgaben des Bundes ohne Schulen für Berufstätige und Donau-Universität ⁴		21,1%	18,2%	16,8%
Prozentuale Entwicklung der Ausgaben der öffentlichen Gebietskörperschaften (1999 = 100%)		76,0%	100,0%	97,9%
Prozentuale Entwicklung der Ausgaben von AMS und ESF (1999 = 100%)			100,0%	120,0%

Quelle: Bundesrechnungsabschlüsse, Statistik Austria (UOE-Tabellen), Ofner/Wimmer (1998); Berechnungen: IHS.

¹ Angaben aus der Studie von Ofner/Wimmer (1998) zu Preisen von 2004; 1985 keine Angaben für die anderen Gebietskörperschaften.

² Erweiterte Abgrenzung der Ausgaben für schulische Formen für Berufstätige: öffentliche Ausgaben inkl. Anteil an Zentralverwaltung und zentralen Ausgaben (Bund, Länder, Gemeinden) für BMS, BHS, AHS sowie lehrer- und erzieherbildende Anstalten. Diese Ausgaben wurden hier mithilfe der Klassenanzahl für Berufstätige aus den gesamten Ausgaben herausgeschätzt. Die Verwendung der Schülerzahl würde zu geringfügig niedrigeren Ausgaben führen.

³ Organisatorische Auflösung der Verwaltungsakademie im Jahr 2003. Seither sind die Ressorts für die Grundausbildung verantwortlich.

⁴ Inklusive der Schulen für Berufstätige ist der Anteil des Bundes seit 1995 stabil geblieben: im Jahr 1995: 73,5%, im Jahr 1999: 72,0% und im Jahr 2004: 72,7%.

Tabelle 3: Gesamtaufstellung der Ausgaben 2004 in Mio. EUR, ohne Lohnausfallkosten der Betriebe und ohne Opportunitätskosten der ArbeitnehmerInnen

	AMS als eigene Kategorie ¹		Verteilung a		AMS aufgeteilt, Privatpersonen Mittelwert ²	Verteilung b
	Min	Max				
Öffentliche Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden	297		16%	13%	297	15%
AMS/ESF: Qualifizierung, Beschäftigung und Unterstützung abzüglich Jugend- und Lehrstellenförderung	600		33%	26%	aufgeteilt je zur Hälfte auf Betriebe und Privatpersonen	-
Betriebliche Ausgaben laut CVTS2 exkl. Lohnausfallkosten, inkl. Schätzung der Ausgaben von Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ³	536		30%	23%	(536+300=) 836	42%
Schätzung der Ausgaben von Privatpersonen für Weiterbildung ³	369	860	20%	38%	(550+300=) 850	43%
Summe	1.802	2.293	100%		1.983	100%

Quelle: Bundesvoranschläge, AMS, Statistik Austria (CVTS2), Berechnungen: IHS.

¹ Wenn man AMS zu den öffentlichen Ausgaben rechnet, ergeben sich 897 Mio. EUR, bzw. 39% - 50%.

² Mittelwert aus den Schätzungen der Privatpersonen: 550 Mio. EUR.

³ Ausgaben wurden mittels BIP-Deflatoren auf Preise von 2004 gebracht. In den betrieblichen Ausgaben sind keine Lohnausfallkosten enthalten, in den Ausgaben der Privatpersonen sind keine Opportunitätskosten enthalten.

Tabelle 4: Gesamtaufstellung der Ausgaben 2004 in Mio. EUR, inkl. Lohnausfallkosten der Betriebe und inkl. Opportunitätskosten der ArbeitnehmerInnen

	AMS eigene Kategorie ¹ Privatpersonen Mittelwert ²	Verteilung a	AMS aufgeteilt	Verteilung b
Öffentliche Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden	297	11%	297	11%
AMS/ESF: Qualifizierung, Beschäftigung und Unterstützung abzüglich Jugend- und Lehrstellenförderung	600	23%	aufgeteilt je zur Hälfte auf Betriebe und Privatpersonen	-
Betriebliche Ausgaben laut CVTS2 inkl. Lohnausfallkosten und Schätzung der Ausgaben von Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ³	907	35%	(907+300=) 1.207	46%
Schätzung der Ausgaben von Privatpersonen für Weiterbildung inkl. Schätzung für Opportunitätskosten ²	800	31%	(800+300=) 1.100	42%
Summe	2.604	100%	2.604	100%

Quelle: Bundesvoranschläge, AMS, Statistik Austria (CVTS2), Berechnungen: IHS.

¹ Wenn man AMS zu den öffentlichen Ausgaben rechnet, ergeben sich 897 Mio. EUR, bzw. 34%.

² Mittelwert aus den Schätzungen der Privatpersonen: 550 Mio. EUR zuzüglich 250 Mio. EUR Opportunitätskosten der ArbeitnehmerInnen.

³ Ausgaben wurden mittels BIP-Deflatoren auf Preise von 2004 gebracht. In den betrieblichen Ausgaben sind die Lohnausfallkosten in Höhe von 371 Mio. EUR inkludiert.

Es wurden verschiedene Varianten der Erfassung und Schätzung der Gesamtausgaben für Weiterbildung und Erwachsenenbildung dargestellt. Die Varianten unterscheiden sich vor allem

- bei den Schätzungen der Privatpersonen,
- bei der Einbeziehung von Opportunitätskosten oder nicht,
- und bei der Berücksichtigung der Ausgaben des AMS.

Die Ausgaben der öffentlichen Gebietskörperschaften an den Gesamtausgaben liegen je nach Schätzung in der Größenordnung von 11% bis 16%. Bei den Ausgaben des AMS handelt es sich einerseits um die Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe, andererseits werden die Mittel von den Arbeitsmarktparteien zweckgebunden aufgebracht. Die Ausbildungsmaßnahmen sind klar zielgerichtet einzusetzen und unterliegen im Hinblick auf die bildungspolitischen Zielsetzungen starken Restriktionen. Vor allem aufgrund des engen bildungspolitischen Spielraumes sind diese Ausgaben eher den beiden Arbeitsmarktparteien zuzurechnen als der öffentlichen Hand.

Die Tabelle 3 und Tabelle 4 fassen diese Befunde zusammen. Je nachdem wie man die AMS-Ausgaben rechnet, und welche Schätzung man für die Privatpersonen heranzieht, ist die Daumenregel der Verteilung der Ausgaben von öffentlicher Hand, Betrieben und Privatpersonen im Verhältnis 1:1:1 erfüllt oder nicht. Wenn man die AMS-Ausgaben für Ausbildung, die immerhin etwa ein Viertel der Gesamtausgaben ausmachen, den Arbeitsmarktparteien zuordnet, und eine Schätzung der Opportunitätskosten beider Arbeitsmarktparteien berücksichtigt, so entsteht ein beträchtlicher Zusatzbedarf an öffentlichen Mitteln für Weiterbildung und Erwachsenenbildung in der Größenordnung von 500 Mio. bis zu 1 Mrd. EUR (bei Berücksichtigung der Opportunitätskosten) um die Regel der etwa gleichen Aufbringung von Mitteln zu erfüllen. Dies liegt in der Größenordnung von mehr als einer Verdoppelung bis zu einer Verdreifachung der Mittel der öffentlichen Gebietskörperschaften.

2.2. Beteiligung nach Kursstunden: Vergleich MZ-CVTS

Tabelle 5 zeigt in vergleichbarer Weise die von den Betrieben im CVTS bzw. von den Befragten im Mikrozensus angegebenen absolvierten Kursstunden nach verschiedenen Anbieterkategorien (wobei der Befragungszeitraum nicht übereinstimmt, dennoch aber von ähnlichen Strukturen auszugehen ist). Es ergeben sich so große Unterschiede zwischen den Erhebungen, dass große Zweifel an der Validität der Erhebungen angebracht sind, ohne dass man von vornherein sagen kann, welche „besser“ ist. Nach wie vor besteht also große Unsicherheit über die Fakten der Beteiligung an Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung.

Tabelle 5: Absolvierte Kursstunden in der bezahlten Arbeitszeit nach Anbieter, MZ 2003/2 und CVTS2

MZ 2003/2	Stunden nur in Arbeitszt.	Stunden nur und teilw. in Arbeitszt. ¹	% Max. ¹	CVTS2	Stunden	%
Betrieb und betriebsnahe Anbieter						
Eigener Betrieb/Arbeitgeber	4.528.991	4.933.295	33%	Intern (eigenes Unternehmen)	9.629.216	56%
Mutter-/Beteiligungsges. des Betriebs	375.921	466.430	3%	Muttergesellschaften	859.225	5%
Hersteller-/Lieferfirma	772.254	872.872	6%	Hersteller	1.084.904	6%
Sozialpartner						
Einrichtungen der Arbeitgeber-Verbände	1.036.374	1.895.151	13%	Arbeitgebernahe Organisationen	1.500.711	9%
Einrichtungen der Arbeitnehmer-Verbände	700.317	915.813	6%	Arbeitnehmernahe Organisationen	162.136	1%
Öffentliche Anbieter						
Schule mit Öffentlichkeitsrecht	1.593.999	1.672.947	11%	Schulen	88.579	1%
Universität, Hochschule, FH	504.352	993.344	7%	Universitäten	228.159	1%
VHS, öffentliche Bildungsanbieter	38.450	187.164	1%	Öffentliche Bildungsanbieter	334.669	2%
Sonstige private Anbieter						
Andere private Bildungsanbieter, Profit-Organisationen	1.019.445	1.671.798	11%	Private Bildungsanbieter	2.839.606	16%
Caritas, Rotes Kreuz, u.ä. Non-Profit-Organisationen	236.151	319.550	2%			
Sonstige Anbieter (inkl. Bildungswerk, ländl.FB, VVW Gesellschaft)	903.244	1.124.751	7%	Andere	608.848	4%
Summe	11.709.498	15.053.115	100%	Summe	17.336.053	100%

Quelle: MZ 2003/2, CVTS2, Berechnungen: IHS

¹ Verteilung der Kursstunden nur oder teilweise in bezahlter Arbeitszeit von Personen in Betrieben ab 10 MitarbeiterInnen, ohne Landwirtschaft, öffentlichen Sektor und ohne Selbständige und Mithelfende.

Hochgerechnete Verteilung der Kursstunden des letztbesuchten Kurses, der "ausschließlich in der bezahlten Arbeitszeit" stattgefunden hat" und der Hälfte der Kursstunden, die überwiegend in der Arbeitszeit und überwiegend in der Freizeit stattgefunden haben.

Die Gesamtzahl der angegebenen Weiterbildungsstunden liegt bei den Erhebungen in einer ähnlichen Größenordnung (17 Mio. Stunden im CVTS gegenüber 12-15 Mio. Stunden im Mikrozensus, der nicht streng vergleichbar ist, da die Stunden in der Arbeitszeit unscharf erfasst wurden). Da jedoch auch der Veranstaltungsort in beiden Erhebungen gefragt wurde, kann man auch die Aufteilung vergleichen.

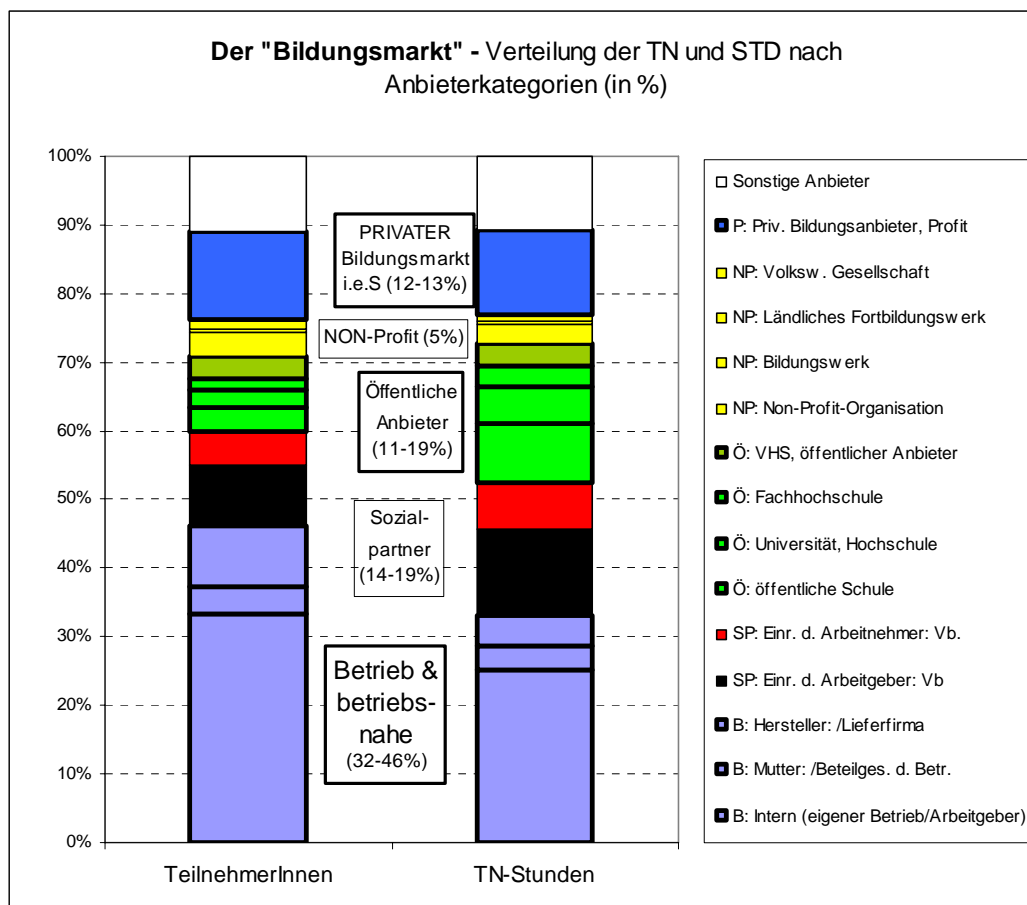
Die größten Abweichungen liegen einerseits bei den Teilnahmen im Betrieb bzw. bei der Muttergesellschaft (doppelt so hohe Stundenzahl im CVTS) und andererseits bei den öffentlichen Anbietern (Schulen und Hochschulen drei- bis zehnfache Stundenzahl im Mikrozensus) und den Weiterbildungsinstitutionen der ArbeitnehmerInnen (vierfache Stundenzahl im Mikrozensus).

Es gibt keine streng nachvollziehbaren Gründe für diese Abweichungen, da die Fragestellung in den Erhebungen an sich klar war und der Veranstaltungsort auch für die Befragten identifizierbar sein sollte.

2.3. Der „Bildungsmarkt“ nach Kursstunden und Teilnahmen

Abbildung 1 zeigt in stilisierter Form die Marktanteile der verschiedenen Typen von Bildungsanbietern in Stunden und TeilnehmerInnen. Es zeigt sich, dass ein wirklich freier Markt von For-Profit-Organisationen nur einen kleinen Anteil der gesamten Beteiligung ausmacht. Der größte Teil sind interne und betriebsnahe Weiterbildung, sowie korporatistische und öffentliche Anbieter, die jedoch marktmäßig agieren.

Abbildung 1: Der „Bildungsmarkt“ - stilisiert¹



Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

¹ Legende: Anbieterkategorien in den Stabdiagrammen von unten nach oben entsprechend Beschriftung.

Inwieweit in diesem System politische Maßnahmen im Sinne der marktwirtschaftlichen Logik funktionieren können sei dahingestellt. Diese Aufstellung ist rein deskriptiv und ist auch nicht normativ gedacht. Sie soll nicht signalisieren, dass der freie Markt unbedingt auszuweiten wäre, sondern soll die weitverbreitete Einschätzung relativieren, dass die Erwachsenenbildung und Weiterbildung in Österreich weitgehend nach den Marktgesetzen funktionieren würde. Dies ist offensichtlich nur eingeschränkt der Fall, wie die OECD-ReviewerInnen ebenfalls bereits festgestellt haben.

Inwieweit sich die verschiedenen AkteurInnen tatsächlich marktwirtschaftlich verhalten, und welche Gesichtspunkte die Allokationsentscheidungen zusätzlich prägen und beeinflussen wäre eine eigene Analyse wert (vgl. dazu die Befunde und Überlegungen in Markowitsch/Hefler 2005)^{viii}. Beispielsweise sind in dieser Aufstellung die Förderungen des AMS nicht sichtbar, wo ein Akteur immerhin über ein Viertel des „Marktes“ weitgehende Entscheidungen trifft. Dass hier gewisse monopolistische Kräfte wirken, die beispielsweise bei starken Ressourcenverschiebungen die AnbieterInnenstruktur merkbar beeinflussen können scheint aber klar zu sein.

2.4. Faktoren, die die Beteiligung beeinflussen

Tabelle 6 zeigt aufgrund einer logistischen Regression die Faktoren, die die Beteiligung beeinflussen. Die Koeffizienten zeigen um wie viel etwa die Zugehörigkeit zu einer Kategorie die Beteiligungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe (wenn angegeben) oder zum Durchschnitt erhöht oder verringert. Bei Bildung, Beruf, Staatsbürgerschaft und Alter ergeben sich die erwarteten Effekte. Bemerkenswert ist erstens der Geschlechtseffekt, der hervortritt wenn man die anderen Merkmale kontrolliert, zweitens der fehlende Effekt der Betriebsgröße, und drittens der im Vergleich zum Durchschnitt negative Effekt einer Lehrlingsausbildung im Betrieb.

Die Tabelle **7Error! Reference source not found.** zeigen die Effekte für zwei regionale Variablen, wobei gleichzeitig für die bisherigen fünf Merkmale kontrolliert wird. Die Regioneffekte werden damit also *ceteris paribus* unter der Annahme ähnlicher Strukturen nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, berufliche Position, Bildungsstand und Alter getestet.

Wien wurde als Referenzkategorie gewählt, und außer dem Burgenland unterscheiden sich alle anderen Bundesländer signifikant positiv von der Beteiligung in Wien: In Oberösterreich ist die Beteiligungswahrscheinlichkeit etwa doppelt so hoch wie in Wien, in Vorarlberg ist sie um etwa 70% erhöht und in allen anderen Bundesländern ist sie etwa um 50% erhöht. Da Niederösterreich ebenfalls eine eher niedrige Beteiligungswahrscheinlichkeit hat, ist nicht unbedingt zu erwarten, dass in Wien Effekte aus dem Umland eine Rolle spielen (außer die Beteiligung in Niederösterreich wäre in Wahrheit noch deutlich niedriger).

Die Gemeindetypologie zeigt – wiederum im Vergleich zu Wien – eine deutlich höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit in städtischen Regionen (über 20.000 Ew. um ca. 70%), aber auch in den ländlichen Gemeinden mit höherer Agrarquote ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit gegenüber Wien signifikant erhöht.

Die Gründe für diese regionalen Unterschiede, die eigentlich den Erwartungen widersprechen, würden eine nähere Analyse erfordern.

Tabelle 6: Logistische Regression von Position, Bildung, Alter, Geschlecht, Nationalität und betrieblichen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Exp (B)	Sig.
Berufliche Position		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	2,737	0,000
Mithelfende	1,788	0,000
Angestellte	2,716	0,000
BeamtInnen	3,215	0,000
FacharbeiterInnen	1,822	0,000
Bildungsstand		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,656	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,079	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	2,056	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	2,351	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	2,822	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	5,631	0,000
Universität Hochschule	3,623	0,000
Alter		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	1,081	0,128
40-49	1,031	0,554
50-59	0,718	0,000
60-64	0,279	0,000
65+	0,349	0,000
Geschlecht		
Frauen		
	0,885	0,001
Staatsbürgerschaft		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,734	0,001
Programme im Betrieb		
Lehrlingsausbildung	0,794	0,000
Weiterbildungsprogramme und -förderungen	1,808	0,000
Interne Weiterbildungseinrichtung (Zentren)	1,627	0,000
Nichts davon	0,713	0,000
Weiß nicht	0,478	0,000
Betriebsgröße		
<i>1-5 MitarbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
0 MitarbeiterInnen	0,858	0,131
6 –10	1,063	0,364
11-19	1,095	0,200
20-49	1,020	0,757
50 oder mehr	1,022	0,698
Unbekannt	0,576	0,071
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,205	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Masse: Erwerbstätige ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

Tabelle 7: Logistische Regression für Bundesland und Hintergrundmerkmale auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Exp (B)	Sig.
Berufliche Position		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	1,878	0,000
Mithelfende	1,292	0,090
Angestellte	2,721	0,000
BeamtInnen	3,799	0,000
FacharbeiterInnen	1,654	0,000
Kein Beruf (Pension, Hausarbeit, Studium, Schule, sonstige)	0,246	0,000
Bildungsstand		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,806	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,652	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	2,911	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	3,237	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	3,486	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	7,634	0,000
Universität Hochschule	5,451	0,000
Alter		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	1,071	0,147
40-49	1,027	0,572
50-59	0,702	0,000
60-64	0,198	0,000
65+	0,078	0,000
Geschlecht		
<i>Männer (Referenzkategorie)</i>		
Frauen	0,868	0,000
Staatsbürgerschaft		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,656	0,000
Bundesland		
<i>Wien (Referenzkategorie)</i>		
Burgenland	1,008	0,918
Niederösterreich	1,424	0,000
Kärnten	1,480	0,000
Steiermark	1,410	0,000
Oberösterreich	2,000	0,000
Salzburg	1,408	0,000
Tirol	1,579	0,000
Vorarlberg	1,718	0,000
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,328	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Erwerbstätige ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

Tabelle 8: Logistische Regression für Regionstyp und Hintergrundmerkmale auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Exp (B)	Sig.
Berufliche Position		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	1,893	0,000
Mithelfende	1,314	0,071
Angestellte	2,708	0,000
BeamtInnen	3,709	0,000
FacharbeiterInnen	1,653	0,000
Kein Beruf (Pension, Hausarbeit, Studium, Schule, sonstige)	0,246	0,000
Bildungsstand		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,811	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,608	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	2,815	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	3,138	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	3,377	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	7,565	0,000
Universität Hochschule	5,286	0,000
Alter		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	1,074	0,128
40-49	1,021	0,657
50-59	0,688	0,000
60-64	0,195	0,000
65+	0,077	0,000
Geschlecht		
<i>Männer (Referenzkategorie)</i>		
Frauen	0,866	0,000
Staatsbürgerschaft		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,659	0,000
Gemeindetyp – Agrarquote		
<i>Wien (Referenzkategorie)</i>		
15,0 – ...%	1,323	0,001
7,0 – 14,9%	1,451	0,000
3,0 – 6,9%	1,453	0,000
0 – 2,9%	1,523	0,000
Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern (ohne Wien)	1,682	0,000
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,324	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Erwerbstätige ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

2.5. Finanzierung und Kostenübernahme, Benachteiligung und Bevorzugung

Es gibt einen hohen Anteil der TeilnehmerInnen, deren Kosten zur Gänze von anderen, meistens den Unternehmen, übernommen werden. Die Auswahleffekte bei der Finanzierung und Förderung bei Bevölkerungsgruppen ergeben sich durch unterschiedliche Partizipationsquoten. Wenn partizipiert wird, sind diese Effekte nicht mehr so groß bzw. auch teilweise kompensierend. Signifikant weniger Förderung erhalten insbesondere auch die Selbständigen (Tabelle 10 und Tabelle 11).

Tabelle 9: Anteil der TeilnehmerInnen, die keine direkten Kosten für ihre Weiterbildung zu tragen hatten an allen TeilnehmerInnen nach beruflicher Position und Bildungsstand (ISCED 97)

Berufliche Position	Anteil der TeilnehmerInnen, die "keine persönlichen Ausgaben" für die Weiterbildung zu tätigen hatten
Lehrlinge	74%
Sonst. ArbeiterInnen	74%
FacharbeiterInnen	74%
Angestellte	73%
BeamtInnen	68%
Selbstständige	34%
Mithelfende	39%
Summe	69%
Bildungsstand (ISCED 97 ¹)	Anteil der TeilnehmerInnen, die "keine persönlichen Ausgaben" für die Weiterbildung zu tätigen hatten
ISCED 0 – 2	73%
ISCED 3A	66%
ISCED 3B	74%
ISCED 4	71%
ISCED 5A/6	54%
ISCED 5B	54%
Summe	68%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

¹ ISCED 0-2: bis Sekundarstufe I; ISCED 3A: Sekundarstufe II allgemein (AHS); ISCED 3B: Sekundarstufe II beruflich (Lehre, BMS); ISCED 4: postsekundärer nichttertiärer Bereich (BHS, Schulen des Gesundheitswesens), ISCED 5A/6: Universität, Hochschule; ISCED 5B: außerhochschulischer Tertiärbereich (Kollegs, Meisterprüfung).

Tabelle 10: Anteil der TeilnehmerInnen, die keine Förderung für ihre Weiterbildung erhalten haben an allen TeilnehmerInnen nach beruflicher Position und Bildungsstand (ISCED 97)

Berufliche Position	Anteil der TeilnehmerInnen, die keine Förderung für die Weiterbildung erhalten haben ¹	Darunter jene mit unzureichender Information
Lehrlinge	34%	20%
Sonst. ArbeiterInnen	43%	23%
FacharbeiterInnen	40%	16%
Angestellte	37%	14%
BeamtInnen	41%	13%
Selbstständige	50%	17%
Mithelfende	46%	6%
Summe	40%	15%
Bildungsstand (ISCED ²)	Anteil der TeilnehmerInnen, die keine Förderung für die Weiterbildung erhalten haben ¹	Darunter jene mit unzureichender Information
ISCED 0 – 2	43%	19%
ISCED 3A	48%	19%
ISCED 3B	39%	15%
ISCED 4	34%	14%
ISCED 5A/6	41%	11%
ISCED 5B	45%	14%
Summe	40%	15%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

¹ Ohne Doppelmeldungen (Summe aus keine Förderung und keine Förderung aus Informationsmangel – Doppelmeldung).

² ISCED 0-2: bis Sekundarstufe I; ISCED 3A: Sekundarstufe II allgemein (AHS); ISCED 3B: Sekundarstufe II beruflich (Lehre, BMS); ISCED 4: postsekundärer nichttertiärer Bereich (BHS, Schulen des Gesundheitswesens), ISCED 5A/6: Universität, Hochschule; ISCED 5B: außerhochschulischer Tertiärbereich (Kollegs, Meisterprüfung).

Die ungleiche Teilnahme nach Bildungsstand und beruflicher Stellung wirkt sich auf die Kostenübernahme und die Förderungen aus. Vergleicht man die Kostenübernahme und Förderung

nach diesen Merkmalen mit der Verteilung der Merkmale in der Bevölkerung (Tabelle 11/Tabelle 14), so zeigt sich in beiden Fällen die Benachteiligung der wenig qualifizierten ArbeiterInnen und der Personen mit geringem Bildungsstand, bzw. die Bevorzugung der Angestellten und BeamtInnen.

Tabelle 11: Keine persönlichen Ausgaben für berufsbezogene Kurse nach beruflicher Stellung ab 15 Jahren

Berufliche Stellung	TeilnehmerInnen "ohne persönlichen Ausgaben"	Verteilung in Gesamtbevölkerung
Angestellte	56%	41%
Sonst. ArbeiterInnen	8%	20%
FacharbeiterInnen	12%	14%
Selbstständige	5%	10%
BeamtInnen	16%	9%
Lehrlinge	3%	3%
Mithelfende	1%	2%
Summe	100%	100%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Spaltenprozentage.

Ohne Kategorie "Unbekannt", die sich aus SchülerInnen, ausschließlich haushaltsführenden Personen sowie PensionistInnen zusammensetzt.

Tabelle 12: Keine persönlichen Ausgaben für berufsbezogene Kurse nach Bildungsstand der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in Prozent (ISCED 97)

Bildungsstand (ISCED ¹)	TeilnehmerInnen "ohne persönlich Ausgaben"	Verteilung in Gesamtbevölkerung
ISCED 0 – 2	11%	31%
ISCED 3A	8%	7%
ISCED 3B	47%	44%
ISCED 4	14%	7%
ISCED 5A/6	11%	5%
ISCED 5B	10%	6%
Alle	100%	100%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Spaltenprozentage.

¹ISCED 0-2: bis Sekundarstufe I; ISCED 3A: Sekundarstufe II allgemein (AHS); ISCED 3B: Sekundarstufe II beruflich (Lehre, BMS); ISCED 4: postsekundärer nichttertiärer Bereich (BHS, Schulen des Gesundheitswesens), ISCED 5A/6: Universität, Hochschule; ISCED 5B: außerhochschulischer Tertiärbereich (Kollegs, Meisterprüfung).

Tabelle 13: Geförderte berufliche Weiterbildung nach beruflicher Stellung ab 15 Jahren

Berufliche Stellung	TeilnehmerInnen mit geförderter Weiterbildung	Verteilung in Gesamtbevölkerung
Angestellte	55%	41%
Sonst. ArbeiterInnen	7%	20%
FacharbeiterInnen	11%	14%
Selbstständige	7%	10%
BeamtInnen	16%	9%
Lehrlinge	3%	3%
Mithelfende	1%	2%
Summe	100%	100%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Spaltenprozentage.

Ohne Kategorie "Unbekannt", die sich aus SchülerInnen, ausschließlich haushaltsführenden Personen sowie PensionistInnen zusammensetzt.

Tabelle 14: Geförderte berufliche Weiterbildung nach Bildungsstand der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (ISCED 97)

Bildungsstand (ISCED ¹)	TeilnehmerInnen mit geförderter Weiterbildung	Verteilung in Gesamtbevölkerung
ISCED 0 – 2	9%	31%
ISCED 3A	7%	7%
ISCED 3B	44%	44%
ISCED 4	15%	7%
ISCED 5A/6	13%	5%
ISCED 5B	11%	6%
Alle	100%	100%

Quelle: MZ 2003/2; Berechnungen: IHS.

Spaltenprozent.

¹ISCED 0-2: bis Sekundarstufe I; ISCED 3A: Sekundarstufe II allgemein (AHS); ISCED 3B: Sekundarstufe II beruflich (Lehre, BMS); ISCED 4: postsekundärer nichttertiärer Bereich (BHS, Schulen des Gesundheitswesens), ISCED 5A/6: Universität, Hochschule; ISCED 5B: außerhochschulischer Tertiärbereich (Kollegs, Meisterprüfung).

2.6. Motive für die und Auswirkungen der Teilnahme

Es wurden die im MZ durch Befragung erfassten Motive und Auswirkungen näher untersucht (Tabelle 15). Eine Typologie von „expansiven“ an Verbesserung und Weiterentwicklung ausgerichteten Motiven und von „defensiven“ an Abwehr von Verschlechterungen ausgerichteten Motiven und Auswirkungen wurde entwickelt. Letztere, die auch als durch die Bedrohungen des Wandels „erzwungene“ Weiterbildung gesehen werden kann, macht den deutlich geringeren Anteil an der Beteiligung aus (Tabelle 16, Abbildung 2).

Tabelle 15: Abgefragte Motive und Auswirkungen von beruflicher Weiterbildung

Motive	Nennungen (in tsd.)	Nennungen (in%)
Weiterentwicklung der betrieblichen Position	429	45%
Veraltete Kenntnisse	236	25%
Sicherung der Beschäftigung im Betrieb	208	22%
Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten	198	21%
Sonstige Motive	145	15%
Neue Tätigkeit im Betrieb	136	14%
Hauptsächliche private Zwecke	54	6%
Will/wollte Beruf wechseln	35	4%
Will/wollte Arbeitsplatz wechseln	19	2%
Total	963	100%
Auswirkungen	Nennungen (in tsd.)	Nennungen (in %)
Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation	656	68%
Beitrag zur Erhaltung der derzeitigen Beschäftigung	209	22%
Wenig oder keine Auswirkung auf berufliche Tätigkeit	189	20%
Hilfe beim Finden der derzeitigen Beschäftigung	30	3%
Total	963	100%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

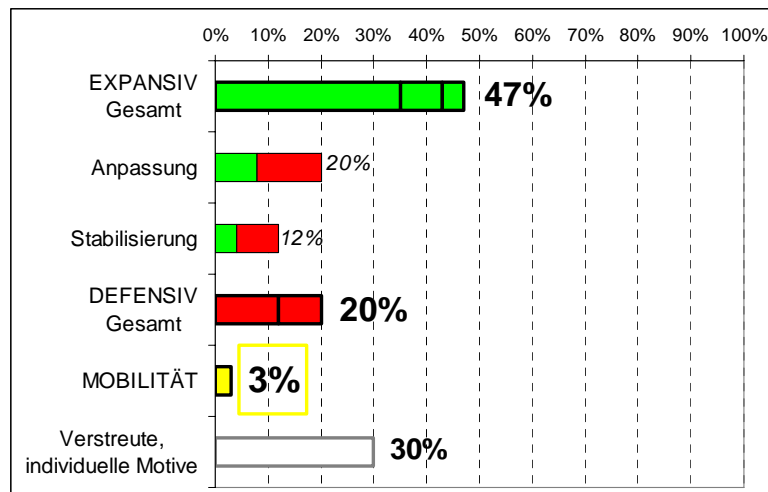
Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 16: Übersicht über Verteilung der Motivkonstellationen

Expansion			35%
<i>darunter</i>	- Weiterentwicklung, Verbesserung, Weiterentwicklung & Verbesserung, veraltete Kenntnisse & Weiterentwicklung, veraltete Kenntnisse & Verbesserung, neue Tätigkeit & Verbesserung (EXPANSIV)	35%	
Anpassung			20%
<i>darunter</i>	- veraltete Kenntnisse, veraltete Kenntnisse & neue Tätigkeit (DEFENSIV)	12%	
	- neue Tätigkeit	6%	
	- neue Tätigkeit & Weiterentwicklung, neue Tätigkeit & Sicherung	2%	
Stabilisierung			12%
<i>darunter</i>	- Sicherung, veraltete Kenntnisse & Sicherung (DEFENSIV)	8%	
	- Sicherung & Weiterentwicklung, Sicherung & Verbesserung	4%	
Mobilität			3%
<i>darunter</i>	- Arbeitsplatz-, Berufswechsel	3%	
Gemischt, spezifisch			30%
<i>darunter</i>	- gemischt (Rest 3-4-5-fache Angaben)	12%	
	- weitere spezielle Motive (Rest 2-fach)	6%	
	- sonstiges	11%	
	- private Zwecke	1%	
Total		100%	100%

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Abbildung 2: Stilisierte Motivkonstellationen der Beteiligung an Weiterbildung



Die Faktoren, die die Partizipation beeinflussen haben wenig oder keinen Einfluss auf die Motivationen und Auswirkungen. Die Teilnahme kann also gewissermaßen als Homogenisierung bzw. Selektion bezeichnet werden, die für die verschiedenen Gruppierungen mit ihrer unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeit dann zu ähnlichen Ergebnissen führt. Die stilisierten Ergebnisse aus der internationalen Forschung werden hier durch die österreichischen Daten nicht (oder nur sehr schwach) unterstützt, wobei die Formulierung der Ergebnisse nicht sehr spezifisch und aussagekräftig ist.

Die Hintergrundmerkmale wie auch die Teilnahmemerkmale haben deutlich weniger Erklärungskraft auf die Auswirkungen als die Motive. Von den sonstigen ArbeiterInnen setzen sich vor allem die Selbständigen, etwas weniger deutlich auch die Mithelfenden, die Angestellten und die FacharbeiterInnen durch die Wahrnehmung von positiveren Wirkungen ab. Der Bildungsstand hat keine signifikanten Zusammenhänge zu den Wirkungen. Bei den Altersgruppen haben die 50-59-Jährigen und die 60-64-Jährigen signifikant positive Wirkungen im Vergleich zur Altersgruppe der 20-29-Jährigen angegeben.

Die Veranstalter wurden im Vergleich zur internen Weiterbildung im Betrieb der Beschäftigung getestet (Tabelle 17). Die interne Weiterbildung im Betrieb hat im Vergleich zu den anderen Anbietern sehr häufig bessere Wirkungen in der Einschätzung der TeilnehmerInnen (bei einigen Kategorien sind die Effekte insignifikant, oft wegen der vergleichsweise geringeren Zahlen).

Förderungen und betriebliche Ausbildungsinfrastruktur haben fast keine Effekte auf die Wirkungen, lediglich Förderung durch den Arbeitgeber und steuerliche Absetzbarkeit (auch bei den Unselbständigen) erhöhen die positiven Wirkungen etwas.

Tabelle 17: Logistische Regression, Zufriedenheit und Kursveranstalter auf die abhängige Variable: "Wenig oder keine Auswirkungen auf die berufliche Situation"

	Alle ab 20 Jahren		Ohne Selbstständige	
	Exp (B)	Sig.	Exp (B)	Sig.
Zufriedenheit				
Sehr zufrieden mit Erreichen der Lernziele	1,320	0,000	1,305	0,000
Veranstalter des letzten Kurses				
<i>Eigener Arbeitgeber, Betrieb (Referenzkategorie)</i>				
Schule mit Öffentlichkeitsrecht	2,414	0,000	2,346	0,001
Universität, Hochschule	2,577	0,000	2,627	0,000
Fachhochschule	0,829	0,674	0,917	0,847
Volkshochschule, öffentlicher Bildungsanbieter	2,481	0,000	2,752	0,000
Mutter-/Beteiligungsgesellschaft des Betriebs	1,008	0,978	1,025	0,935
Hersteller-/Lieferfirma	1,378	0,101	1,457	0,063
Andere private Bildungsanbieter, Profit-Organisation	1,716	0,001	1,803	0,001
Caritas, Rotes Kreuz, u.ä. Non-Profit-Organisation	4,922	0,000	4,601	0,000
Einrichtungen der Arbeitnehmer-Verbände	2,011	0,000	2,091	0,000
Einrichtungen der Arbeitgeber-Verbände	1,420	0,030	1,460	0,027
Bildungswerk	1,703	0,268	2,117	0,129
Ländliches Fortbildungswerk	1,655	0,107	1,864	0,166
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	3,145	0,190	4,106	0,125
Sonstige Anbieter	2,370	0,000	2,507	0,000
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,05		0,051	

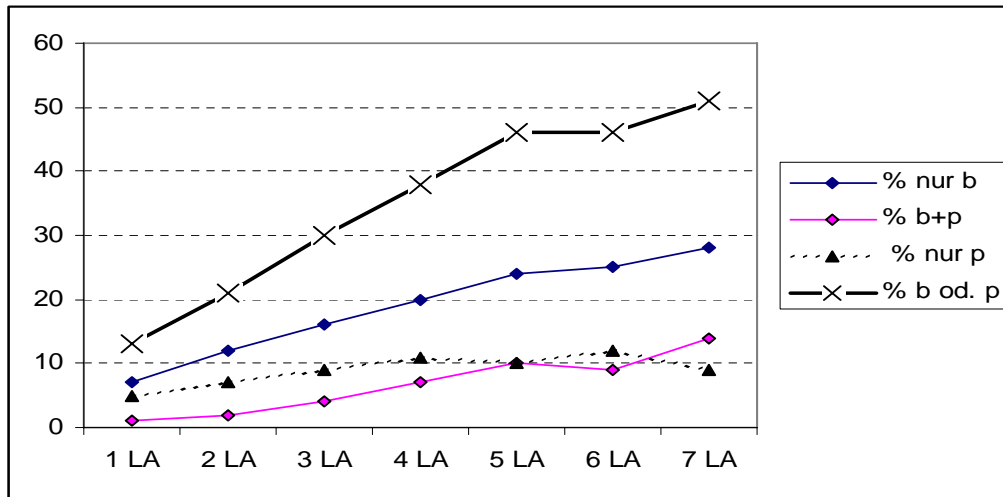
Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Bevölkerung ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

2.7. Informelles Lernen

Informelles Lernen: ist nach den Angaben im MZ wesentlich komplementär zu nicht-formalem Lernen zu interpretieren. Auch wenn man für die Hintergrundmerkmale, die die Beteiligung an dem nicht formalen Lernen beeinflussen kontrolliert, ergeben sich positive Effekte von der Beteiligung am nicht formalen Lernen auf das informelle Lernen. Diese sind teilweise sehr ausgeprägt und lassen darauf schließen, dass sich die beiden Lernformen eher verstärken, als dass sie sich ersetzen würden.

Abbildung 3 zeigt, dass die Beteiligung an nicht formaler Weiterbildung (Kurse) mit der Anzahl der pro Person angegebenen informellen Lernarten deutlich ansteigt, und zwar bei beruflicher Weiterbildung tendenziell stärker als bei privater Weiterbildung. Abbildung 4 zeigt die ausgewählten Effekte von Mehrfachkursbesuch auf die Zahl der pro Person angegebenen informellen Lernarten bei Kontrolle der Hintergrundmerkmale Bildungsstand und Alter. Die Effekte werden mit steigender Zahl informeller Lernarten deutlich stärker.

Abbildung 3: Beteiligung an nicht formaler Weiterbildung in Abhängigkeit von der Anzahl informeller Lernarten



Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.

Abbildung 4: Effekte der Kursteilnahme auf die Zahl der informellen Lernarten (Logistische Regression, siehe Tabelle 85 im Anhang der Langfassung)

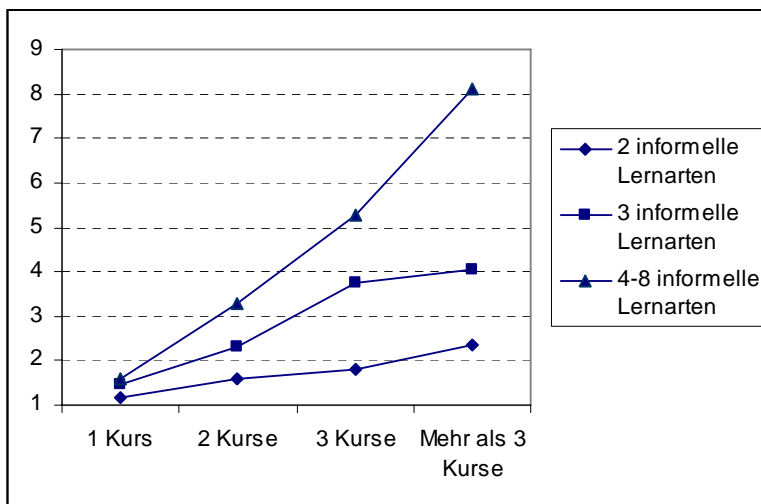


Tabelle 18: Logistische Regression der Kursteilnahme bei Kontrolle von Position, Bildung, Alter, Geschlecht und Nationalität auf die abhängige Variable: "Mehr als zwei informelle Lernarten vs. ein bis zwei informelle Lernarten"

	Exp (B)	Sig.
Berufliche Position		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	1,379	0,000
Mithelfende	1,314	0,011
Angestellte	1,217	0,000
BeamtenInnen	1,244	0,000
FacharbeiterInnen	0,917	0,122
Kein Beruf (Pension, Hausarbeit, Studium, Schule, sonstige)	1,071	0,177
Bildungsstand		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,413	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,207	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	3,834	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	3,291	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	4,366	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	5,047	0,000
Universität Hochschule	7,162	0,000
Alter		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	0,790	0,000
40-49	0,750	0,516
50-59	0,642	0,000
60-64	0,379	0,000
65+	0,270	0,000
Geschlecht		
<i>Männer (Referenzkategorie)</i>		
Frauen	0,839	0,000
Staatsbürgerschaft		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,742	0,000
Teilnahme an Weiterbildung		
<i>Keine Teilnahme (Referenzkategorie)</i>		
Berufliche Weiterbildung	1,653	0,000
Allgemeine (private) Weiterbildung	1,711	0,000
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,221	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Bevölkerung ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

Es gibt auch Hinweise dafür, dass die betriebliche Förderung von nicht-formalem Lernen auch das informelle Lernen am Arbeitsplatz befördert (oder wenigstens die Wahrnehmung dessen unter den TeilnehmerInnen; Tabelle 20). Dies kann noch auf die Hintergrundmerkmale geprüft werden. Tabelle 18 zeigt dass die Kursteilnahme ein größeres Ausmaß an informellem Lernen auch bei Kontrolle der Hintergrundmerkmale signifikant erhöht.

Tabelle 19: Logistische Regression des Mehrfachkursbesuches bei Kontrolle von Position, Bildung, Alter, Geschlecht und Nationalität auf die abhängige Variable: "Mehr als zwei informelle Lernarten vs. ein bis zwei informelle Lernarten"

	Exp (B)	Sig.
Berufliche Position		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	1,367	0,000
Mithelfende	1,309	0,012
Angestellte	1,190	0,000
BeamtInnen	1,209	0,002
FacharbeiterInnen	0,906	0,076
Kein Beruf (Pension, Hausarbeit, Studium, Schule, sonstige)	1,066	0,206
Bildungsstand		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,429	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,203	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	3,868	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	3,293	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	4,387	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	4,857	0,000
Universität Hochschule	7,008	0,000
Alter		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	0,779	0,000
40-49	0,735	0,516
50-59	0,629	0,000
60-64	0,373	0,000
65+	0,264	0,000
Geschlecht		
<i>Männer (Referenzkategorie)</i>		
Frauen	0,845	0,000
Staatsbürgerschaft		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,749	0,000
Teilnahme an Weiterbildung		
<i>Keine Weiterbildung (Referenzkategorie)</i>		
1 Kurs	1,391	0,000
2 Kurse	2,111	0,000
3 Kurse	3,134	0,000
4 Kurse	3,482	0,000
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,224	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Bevölkerung ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

Tabelle 20: Logistische Regression der betrieblichen Ausbildungsinfrastruktur auf die abhängige Variable: "Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen"

	Exp (B)	Sig.
Programme im Betrieb		
Lehrlingsausbildung	1,045	0,268
Weiterbildungsprogramme und -förderungen	1,457	0,000
Interne Weiterbildungszentren	1,412	0,000
Nichts davon	0,826	0,000
Weiß nicht	0,841	0,005
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,277	

Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.
Masse: Bevölkerung ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

3. Schlussfolgerungen

Erstens zeigt die Analyse den nach wie vor unsicheren Datenstand in Österreich über die Finanzierung von und die Beteiligung an Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Bei der Finanzierung betrifft dies insbesondere den Beitrag der Privatpersonen zum lebenslangen Lernen. Hinsichtlich der Beteiligung wirft der Vergleich von CVTS und MZ auch Fragen zur Validität dieser Erhebungen auf. Auch die Erfassung der öffentlichen Ausgaben unterliegt keinem übersichtlichen Monitoring und ist mit einem beträchtlichen Aufwand und vielen Unschärfen verbunden. Relativ klar ist der geringe und tendenziell sinkende Anteil des Bundes an den öffentlichen Ausgaben für Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Im Vergleich zu den gesamten öffentlichen Bildungsausgaben sind die Ausgaben der Gebietskörperschaften für Erwachsenenbildung und Weiterbildung nach wie vor verschwindend gering (in der Größenordnung von 2%). Das AMS trägt etwa ein Viertel zu den Ausgaben bei, hat aber nur sehr begrenzte und spezifische Aufgaben in diesem Zusammenhang.

Zweitens zeigt sich die nach wie vor starke Ungleichheit/Benachteiligung nach Berufspositionen, Bildungsstand, nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und Alter bei der Partizipation, und bedingt dadurch auch bei der Kostenübernahme für Weiterbildung und Erwachsenenbildung und bei den Förderungen. Die Förderungen sind nicht gut erfasst, da die Arbeitsmarktförderung nicht explizit erfasst wurde. Die multivariaten Auswertungen ergeben auch nach wie vor eine Benachteiligung der Frauen bei der Beteiligung, die erst bei der Kontrolle der anderen Hintergrundmerkmale sichtbar wird. Die Selbständigen sind bei Förderungen deutlich benachteiligt. In regionaler Hinsicht ist die geringe Beteiligung in Wien im Vergleich zu den meisten anderen Bundesländern und auch zu den ländlichen und kleiner gegliederten Regionstypen sehr bemerkenswert und erklärungsbedürftig. Entweder ist der Befund richtig oder die Datenerhebung durch Statistik Austria ist unbefriedigend. Auffallend ist auch die hohe Beteiligung in Oberösterreich, die ceteris paribus gegenüber Wien etwa doppelt so hoch ist. Hinsichtlich der Beteiligung sind auch die Ergebnisse zu den Betrieben bemerkenswert. Die Betriebsgröße zeigt nur geringe Unterschiede und insignifikante Effekte, wohingegen das Vorhandensein einer betrieblichen Infrastruktur für Weiterbildung einen sichtbaren positiven Effekt zeitigt. Im Unterschied dazu hat das Vorhandensein einer Lehrlingsausbildung im Betrieb bei Kontrolle der Betriebsgröße einen negativen Effekt auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

Drittens zeigt die Analyse der Motive und Auswirkungen in vielerlei Hinsicht positive Effekte der Teilnahme, wenn diese auch aufgrund der Art der Fragestellung eher undeutlich ausfallen. Die Motive für die Teilnahme und Auswirkungen der Weiterbildung sind durch qualitative Aussagen der TeilnehmerInnen erfasst. Die Motive wurden nach „expansiven“, auf Weiterentwicklung ausgerichteten Motiven und nach „defensiven“, auf die Erhaltung und Verteidigung des Erreichten ausgerichteten Motiven zusammengefasst. Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen ist durch expansive Motive charakterisiert, etwa ein Fünftel hat eine ziemlich klar erkennbar defensive Orientierung geäußert, etwa ein Drittel der Motivlagen sind undefiniert oder sehr spezialisiert. Auffallend ist, dass berufliche Mobilität in Form von angestrebtem Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel nur in verschwindend geringem Ausmaß (3% der TeilnehmerInnen) angegeben wurde. Bei den Auswirkungen ist die dem heutigen Standard entsprechende Analyse von Einkommenseffekten nicht möglich, da die dafür erforderlichen Informationen nicht erhoben wurden. Die erfassten Auswirkungen sind von den Hintergrundmerkmalen unabhängig. Die unterschiedlich selektive Teilnahme aus den verschiedenen

Gruppen bringt also in ähnlichem Maße positive Effekte, unabhängig von den Hintergrundmerkmalen wie Berufsposition, Bildungsstand, etc. Die älteren TeilnehmerInnen geben überproportional positive Effekte an. Auch scheint die Beteiligung an innerbetrieblicher Weiterbildung und bei expansiven Motiven eher positive Auswirkungen zu haben als bei defensiven Motiven.

Schließlich ergibt sich viertens in den Befunden, dass die Beteiligung an nicht formalen Kursen und Veranstaltungen vermutlich eine fördernde Wirkung auf die Intensität von informellem Lernen hat. Jedenfalls sind diese beiden Lernformen eher komplementär als substitutiv, daher kann das nicht formale Lernen in Kursen vermutlich nicht durch informelles Lernen ersetzt werden.

Die folgenden politischen Folgerungen und Fragen können aus den Befunden und Analysen gezogen werden: Durch die vorliegenden Befunde wird der Wissenstand über einige wichtige Aspekte verbessert, es ergeben sich jedoch aus den Fakten keine zwingenden politischen Schlussfolgerungen zu den Ausgangsfragen, eher können diese stärker spezifiziert werden:

- Wie viel soll zusätzlich investiert werden? Vieles spricht für eine beträchtliche Investitionslücke bei der öffentlichen Hand.

- Wie wirkt die Stärkung der Marktmechanismen in den vorhandenen institutionell überformten Strukturen? Dazu gibt die vorliegende Studie nur den Grundbefund des kleinen Anteils des „freien Marktes“ – es ist nicht klar ob die vorhandenen Strukturen effektiv sind und ob sie eher durch Individualförderung oder durch Infrastrukturförderung oder durch Beides verbessert werden können.

- Wie soll mit der ungleichen Beteiligung umgegangen werden? Im Sinne der Chancengleichheit wären gleiche Startbedingungen für die bisher benachteiligten Gruppierungen anzustreben. Dies würde zumindest ein etwa gleiches Niveau an Förderungen mit dem Ziel der Angleichung der Beteiligung umfassen. Im Sinne der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen und der demografischen Entwicklung wären gezielte Weiterqualifizierungen im Bereich der Personengruppen mit geringem formalem Bildungsniveau und in unqualifizierten Beschäftigungsbereichen anzustreben.

- Sind bei steigender Beteiligung stabile Auswirkungen bei den verschiedenen Gruppierungen zu erwarten? Offensichtlich sind die betrieblichen Maßnahmen hinsichtlich beruflicher Kriterien erfolgreicher als viele andere Angebote. Bei defensiven Motiven wären Angebot und Beteiligungsmechanismen zu hinterfragen. Auch die schwache Nutzung von Weiterbildung im Zusammenhang mit beruflicher Mobilität wäre weiter zu hinterfragen.

Endnoten

¹ Im Rahmen der OECD wurden seit dem Grundlagendokument von 1996 [OECD (1996) Lifelong Learning for All. Paris: OECD] eine Reihe von Studien veröffentlicht, und es wurde ein mehrjähriger zweistufiger Reviewprozess von 17 Länderstudien durchgeführt [Übersicht siehe: http://www.oecd.org/document/3/0,2340,en_2649_34509_11997955_1_1_1_1,00.html; Stand 19.11.2006], zu dem es mehrere Veröffentlichungen gibt [zusammenfassend siehe: OECD (2005) Promoting Adult Learning. Paris: OECD [Info: http://www.oecd.org/document/57/0,2340,en_2649_34509_36675769_1_1_1_1,00.html; Stand 19.11.2006] und Paris: OECD (2003) Beyond Rhetoric Adult Learning Policies and Practices [Info: http://www.oecd.org/document/21/0,2340,en_2649_34509_2492821_1_1_1_1,00.html; Stand 19.11.2006]

² Vgl. u.a. die jährlichen Berichte zu Employment in Europe [Info: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.htm; Stand 19.11.2006]

-
- ⁱⁱⁱ European Expert Network on Economics of Education (EENEE), siehe insbesondere Wößmann L/ Schütz G (2006): Efficiency and Equity in European Education and Training Systems. Analytical Report for the European Commission prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE) (Version: 2[Stand: 30.10.2006]6. 4. 2006), abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/eenee.pdf> [Stand: 19.11.2006]
- ^{iv} Lassnigg L. (2005): Lifelong learning, school to work and labour market transitions. Position paper workpackage 4.(TLM.NET 2005 Working Paper No. 2005-06). Amsterdam: SISWO/Social Policy Research. (Download: http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/LorenzLassnigg.pdf); Lassnigg L. (2007): Faktenlage, Positionen und Fragen in den Prioritäten für die LLL-Strategie. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/07-0/meb-ausgabe07-0.pdf>.
- ^v Lassnigg L. (2006) Qualität und Wirkungen von arbeitsmarktpolitischen Trainingsmaßnahmen Bei-trag zur Tagung „Qualität in Berufsorientierung und Weiterbildung“, 6. Juni 2006, Wien Adolf-Czettel-Bildungszentrum. Vienna [Internet: <http://www.equi.at/pdf/qualitaet-training-artikel-1.pdf> 2007-04-08].
- ^{vi} EU-Kom (2006), Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. KOM(2006) 481 endgültig, 8.9.2006, Brüssel http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481_de.pdf [30.1.2007].
- ^{vii} Expertenkommission (2004): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Online im Internet http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf . 2007-02-04
- ^{viii} Markowitsch, Jörg; Hefler, Günter (2005): Der Markt betrieblicher Weiterbildung 2004-2006. Flauten, Brisen, Ströme. In: Markowitsch, Jörg; Strobl, Peter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends. Wien: 3s Unternehmensberatung, S. 83-99.