Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag

Beiträge im Anschluß an die Fachtagung
»Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen
von TrainerInnen« vom 5. Oktober 2005 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Dezember 2006 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2006
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-234-1

Inhalt

Vorwort 7

Jörg Markowitsch, Günter Hefler
Kein Markt, ein Markt, viele Märkte? –
Zur Marktsituation und Professionalisierung der
Weiterbildung in Österreich 9

1 Einleitung 9
2 Österreich als Weiterbildungseuropameister? 10
3 Dimensionen des Weiterbildungsmarktes 12
3.1 Das Volumen des Weiterbildungsmarktes 13
3.2 Anbieter am Weiterbildungsmarkt 15
3.3 Arbeitskräftenachfrage am Weiterbildungsmarkt 17
3.4 Segmentierung in Teilmärkte? 18
4 Professionalisierung der Weiterbildung als Professionalisierung der Funktionen: Angebot, Leistungserbringung, Nachfrage, Rahmenbedingungen 19
4.1 Mangelnde Entwicklung des Angebotes 19
4.2 Mangelnde Entwicklung der Professionals in der Weiterbildung (Leistungserbringung) 19
4.3 Mangelnde Entwicklung der Nachfrage 19
4.4 Mangelnde Entwicklung der Rahmenbedingungen und der unterstützenden Institutionen (incl. Forschung und Beratung) 20
5 Vorgaben an eine Analyse des Weiterbildungsmarktes 20
5.1 Professionalisierung des Angebotes 22
5.2 Professionalisierung der WeiterbildnerInnen 22
5.3 Professionalisierung der Nachfrage 24
6 Ausblick 25
7 Literatur 26

Lena Doppel
Arbeitsbedingungen von Trainerinnen und Trainern:
»Erwachsene unterrichten ist ein Kinderspiel« – Mythen
und Wahrheiten rund um den Modeberuf »TrainerIn« 28

1 Traumberuf »TrainerIn« 28
2 Neuere Tendenzen in der Berufsausübung 29

3 Wer (und warum) aus dem Pool der Azubis wird denn nun aber TrainerIn? 30
4 TrainerInnenberuf im Wandel 30

Brigitte Mosberger, Thomas Kreiml
Hohe Qualität und geringe Honorare – Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von freiberuflichen TrainerInnen im arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbereich 33

1 Einleitung 33
2 Beschäftigungsverhältnisse im Trainingsbereich 34
2.1 Hauptsächlich neben- und freiberufliche Tätigkeit in der Weiterbildung 34
2.2 Atypische Beschäftigung im Vormarsch 35
3 Die existenzielle (Un-)Sicherheit – TrainerInnen im »Freien Fall«? 35
3.1 Einkommenssituation 36
3.2 Soziale Absicherung 36
3.3 Beschäftigungsstabilität 37
4 Arbeitsrealität von TrainerInnen 37
4.1 Inhaltliche und organisatorische Autonomie 37
4.2 Betriebliche Mitbestimmung und Integration 38
5 Rahmenbedingungen 38
5.1 Arbeitsbelastungen 38
5.2 Zusammensetzung bzw. Zubuchung der TeilnehmerInnen 39
5.3 Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des Trainings 39
5.4 Image und Anerkennung 40
5.5 Seminarräume und Infrastruktur 40
5.6 Fluktuation 40
6 Aus- und Weiterbildung 41
7 Empfehlungen 41
7.1 Weiterbildung als Dienstleistung 42
7.2 Qualität auf mikro- und makropädagogischer Ebene 42
7.3 Gültigkeitszeitraum arbeitsmarktpolitischer Ziele 43
7.4 Modifikation/Adaptierung der Vergaberichtlinien 43
7.5 Evaluierung und Kontrollen durch den Auftraggeber 44
7.6 Verbesserte Treffsicherheit bei der Zuweisung der TeilnehmerInnen 44
7.7 Theoretisch reflektierte Diskussion über Berufsfeld, Berufsrollen und TrainerInnenselbstverständnis 45

7.8 Definition der Kernkompetenzen von TrainerInnen 45
7.9 Strategieentwicklung »Lifelong Learning« 46
8 Literatur 47
9 Internetressourcen 47

Alfred Fellinger
Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung 48

1 Hintergrund 48
2 Ausgangssituation 49
2.1 Keine gültige Datengrundlage 49
2.2 TrainerInnenberuf – Ein Beruf ohne klares Berufsbild? 50
2.3 Vielfalt an TrainerInnenausbildungen 50
3 Unsere Definition von Training 51
4 Berufsbild für TrainerInnen 52
5 Qualitätskriterien für TrainerInnen 53
6 Qualitätssicherung 54
7 Resümee 55
8 Literatur 55

Manuela Vollmann
Zur Problematik AMS-geförderter Maßnahmen aus Trägersicht – Qualität im Wettbewerb bei sozialen und arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen 57

1 Zu Beginn: Ein kurzer Blick zurück 57
2 Ebenen der Auswirkungen / Handlungsebenen 58
2.1 Vorfinanzierung und Liquidität 58
2.2 Personalmanagement und Qualität der Arbeitsplätze 58
2.3 Innovation und Entwicklung 59
2.4 Qualitätssicherung und Organisationsidentität 60
3 Ein kurzer Blick voraus 61

Eva Scherz
Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch beschäftigten TrainerInnen 62

1 Erwachsenenbildung in Österreich 62
2 Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei TrainerInnen 62
3 Probleme angestellter TrainerInnen 62
4 Endlich ist der Kollektivvertrag da! 63
5 Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige ohne Schutz 64

6 Wie erreichen wir freiberufliche TrainerInnen? 64
7 work@education – Die Interessengemeinschaft für alle ErwachsenenbildnerInnen 65

Thomas Kreiml
Podiumsdiskussion »Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit« 66

1 Einleitung 66
2 Das Bundesvergabegesetz 66
3 Konsequenzen der Marktöffnung 67
4 Professionalisierung durch Zusammenarbeit beim Aufbau von (Qualitäts-)Standards 67
5 Professionalisierung durch verstärktes Branchenbewußtsein 68
6 Veränderte Rollen für TrainerInnen und Trägerinstitutionen 69
7 Gestaltung der Rahmenbedingungen 70

Vorwort

Wirksamkeit und Qualität von TrainerInnen im Nahbereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, betrieblicher Weiterbildung sowie generell in der Erwachsenenbildung stehen immer mehr auf dem Prüfstand.

Die Praxis der Trainingsarbeit (Arbeitsbedingungen) im Spannungsfeld zwischen den programmatischen Vorgaben von Lifelong Learning, Arbeitsmarktpolitik, betriebswirtschaftlichen Logiken und individueller Motivation stand im Mittelpunkt der Tagung »Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen«. Die Tagung fand am 5. Oktober 2005 in Wien statt und wurde vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS; www.ams.at) in Kooperation mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA; www.gpa.at) veranstaltet. Die inhaltliche Konzeption sowie die Organisation der Durchführung übernahm das sozialwissenschaftliche Institut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at). Folgende Fragestellungen standen dabei im Mittelpunkt der Diskussion:

Profession und Berufsbild

- Welche Rolle hat Trainingsarbeit in Gesellschaften mit wachsender sozialer Ungleichheit und verschärften Arbeitsmarktbedingungen, und wie gestalten sich die Karriereperspektiven für TrainerInnen heutzutage?
- Wie kann und soll der wachsenden Spagat zwischen Qualität, Standards und Bildungscontrolling bewältigen werden?
- Werden keine IndividualistInnen mehr gefragt?

Profession und Markt

- Professionalisierung als Kostenfalle – De-Professionalisierung als Effizienzgewinn?
- Wie sehen Gestaltungsmöglichkeiten und strategische Optionen für den Trainingssektor u. a. im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aus?

Der vorliegende AMS report beinhaltet die teilweise überarbeiteten und erweiterten Beiträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion dieser Tagung.

Jörg Markowitsch und **Günter Hefler** (3s Unternehmensberatung; www.3s.co.at) beschreiben in ihrem Artikel die Situation des Weiterbildungsmarktes sowie den Stand der Professionalisierung der Weiterbildung in Österreich.

Lena Doppel (IOT; www.iot.at) berichtet aufbauend auf ihren Erfahrungen in unterschiedlichen Trainingsbereichen von den aktuellen Arbeitsbedingungen und dem Berufsalltag von TrainerInnen.

Brigitte Mosberger und Thoms Kreiml (abif; www.abif.at) fassen die Ergebnisse einer von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich in Auftrag gegebenen aktuellen Studie zu Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im arbeitsmarktnahen Bereich zusammen und beschreiben deren oftmals von erheblichen Unsicherheiten gekennzeichneten Arbeitsbedingungen.

Alfred Fellinger (www.interesse.at) berichtet von den Ergebnissen des Arbeitskreises »Qualität« der gewerkschaftlichen Interessengemeinschaft work@education. Nach einer Definition des Berufsbildes »TrainerIn« leitet er aus dem Berufsbild Qualitätskriterien von TrainerInnen ab und beschreibt Möglichkeiten der Qualitätssicherung.

Manuela Vollmann (abz.austria; www.abzaustria.at) beschreibt aus Trägersicht die Wettbewerbs- und Rahmenbedingungen AMS-geförderter Maßnahmen und analysiert diese eingehend und kritisch.

Eva Scherz (GPA; www.gpa.at) erläutert die Potentiale aber auch die Zugangsschwierigkeiten gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch Beschäftigten im Trainingsbereich und berichtet von der diesbezüglichen Arbeit der Interessengemeinschaft work@education.

Thomas Kreiml (abif; www.abif.at) resümiert in seinem Artikel die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zum Thema »Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit«.

Mag. Brigitte Mosberger
abif – Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung
René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Jörg Markowitsch, Günter Hefler

Kein Markt, ein Markt, viele Märkte? – Zur Marktsituation und Professionalisierung der Weiterbildung in Österreich

1 Einleitung

Österreich ist Europameister in Sachen Weiterbildung! Dieser Pressemeldung aus dem Herbst 2005 auf den Grund zu gehen, war für uns Ausgangspunkt dieses Beitrages. In einem einleitenden Abschnitt diskutieren wir anhand verschiedener Beteiligungsquoten Österreichs tatsächliche Positionierung in der europäischen Weiterbildungslandschaft.

Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung setzt einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt voraus. Im ersten Hauptabschnitt verfolgen wir daher das Ziel, verfügbare aktuelle statistische Informationen zum Weiterbildungsmarkt zu einem Gesamtbild zu verdichten, und gehen den folgenden drei Fragestellungen nach:

- Wie groß ist das Marktvolumen?
- Wie viele Weiterbildungsanbieter gibt es, und wie teilen sie sich das Marktvolumen?
- Wie viele Beschäftigte erbringen die am Weiterbildungsmarkt nachgefragten Leistungen?

Ein entwickelter Markt wiederum setzt professionelle Marktparteien voraus. Im zweiten Hauptabschnitt beschäftigen wir uns daher mit einem Konzept von Professionalisierung der Weiterbildung, das das professionelle Agieren aller Akteursgruppen, die den Weiterbildungsmarkt mitbestimmen, einbezieht.

Neben den TeilnehmerInnen von Weiterbildungsaktivitäten und den Lehrenden zählen dazu alle, die Kaufentscheidungen treffen (Unternehmen, Haushalte, Arbeitsmarktservice), sowie alle, die Weiterbildungsleistungen anbieten. Professionalisierung wird dabei in doppelter Weise untersucht: als Inhalt (= was gilt als professionell?) und als Anteil der professionell agierenden Personen an allen Personen innerhalb einer Akteursgruppe (= wie hoch ist der Professionalisierungsgrad?).

Abschließend gehen wir noch einmal auf den Zusammenhang von Marktentwicklung und Professionalisierung der Weiterbildung ein.

2 Österreich als Weiterbildungseuropameister?

Am 6. September 2005 erstaunte Eurostat[1] die Öffentlichkeit mit der Feststellung, daß 89 Prozent der 25- bis 64jährigen ÖsterreicherInnen innerhalb eines Jahres weiterbildungsaktiv waren – mehr als in jedem anderen europäischen Land. In Österreich würden sich demnach mehr als doppelt so viele Erwachsene weiterbilden wie im Durchschnitt der EU-25 (42 Prozent). Das sollte doch optimistisch stimmen, in Österreich auch einen florierenden Markt für alles vorzufinden, was Lernende zur Unterstützung ihres Bemühens benötigen, oder?

Aber wie kommt es zu dieser unerwartet hohen Weiterbildungsaktivität der ÖsterreicherInnen? Eurostat hat bei der lange erwarteten Publikation der Ergebnisse der Erhebung zum Lebenslangen Lernen vom Frühjahr 2003[2] erstmals und unerwartet einen zusammengesetzten Indikator vorgestellt, der aus drei unterschiedlichen Teilindikatoren besteht, nämlich jenen zum:

- »Informellen Lernen«;
- zur »Non-formalen (also kursförmigen) Weiterbildung« mit oder ohne Bezug zur beruflichen Tätigkeit und
- zur »Formalen Ausbildung«, die zu einem gesetzlich anerkannten Bildungsabschluß führt.

Österreich verdankt seine europäische Spitzenposition beim so entstehenden Gesamtindikator ausschließlich besonders hoher Werte beim informellen Lernen und genauer betrachtet der Vorliebe der ÖsterreicherInnen für das Bildungsfernsehen[3].

Bei der non-formalen Weiterbildung – ob mit oder ohne beruflichen Hintergrund – schneidet Österreich im internationalen Vergleich noch recht passabel ab: 25 Prozent der untersuchten Altersgruppe haben innerhalb von zwölf Monaten zumindest an einem Kurs teilgenommen. Österreich plaziert sich damit im Mittelfeld der »alten« EU-15 und deutlich über dem Durchschnitt der EU-25. Allerdings ist auch hier das Kleingedruckte zu beachten: Österreich zählt zu jenen Staaten, die sich anläßlich der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 dazu entschie-

1 Vgl. Eurostat-Presseaussendung vom 6. September 2005. Die österreichischen Medien nahmen die Nachricht trotz ihrer Seltenheit – so oft übernimmt Österreich im Bildungsbereich ja nicht eine Spitzenposition im internationalen Vergleich – vergleichsweise verhalten auf. Die Eurostat-Pressemeldung wurde von der APA in eine kurze Meldung umgesetzt, am Tag nach deren Veröffentlichung hat dies von den überregionalen Medien nur »Die Presse« aufgenommen.

2 Die Erhebung war als Zusatzerhebung zur Arbeitskräfteerhebung konzipiert – vgl. zu Aufbau und Methodik der Befragung und den Hauptergebnissen Eurostat (2005), zu den österreichischen Ergebnissen im Detail Statistik Austria (2004).

3 Unter Bildungsfernsehen wird dabei europaweit offensichtlich derzeit noch sehr Unterschiedliches verstanden. Während im EU-Durchschnitt nur 15 Prozent der 25- bis 64jährigen angeben, im letzten Jahr Bildungssendungen konsumiert zu haben, waren es in Österreich 62 Prozent. Im Fragebogen wurden die Befragten auch darauf festgelegt, was unter Bildungsfernsehen in Österreich zu verstehen ist: Nicht etwa Sprachkurse wie »Englisch mit BBC« oder der Fernsehkurs » Russisch« – beides längst aus dem österreichischen TV-Programm verschwunden –, sondern Quotenhits wie »Universum« oder »Modern Times«. Allein durch die Fernsehbegeisterung wird damit Österreich bereits ein Platz im europäischen Spitzenfeld in Sachen Lifelong Learning zugebilligt. Bei anderen informellen Lernaktivitäten – z. B. beim computerunterstütztem Lernen (17 Prozent) oder bei der Besuchsfrequenz von Bibliotheken und Lernzentren (14 Prozent) schneidet Österreich nur mehr durchschnittlich ab.

den haben, das Ende 2002 vereinbarte erweiterte Konzept von Weiterbildungsaktivität umzusetzen – viele andere Staaten ziehen erst mit dieser Konzeptumstellung, die zu dramatisch höheren Weiterbildungsbeteiligungen führt, nach.[4]

Zudem schneidet Österreich bei der berufsbezogenen betrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten[5] noch etwas schlechter ab: 23 Prozent der 25- bis 64jährigen geben an, sich im letzten Jahr an berufsbezogenen Weiterbildungskursen beteiligt zu haben. Der Wert liegt damit nur mehr knapp über dem EU-25-Durchschnitt und weit hinter jenen Ländern, die für ihre hohen Investitionen in berufliche Weiterbildung bekannt sind (Dänemark: 45 Prozent, Schweden: 45 Prozent und Finnland: 43 Prozent).[6]

Völlig abgeschlagen liegt Österreich im europäischen Vergleich bei der Beteiligung Erwachsener an Ausbildungsangeboten, die zu einem formalen Bildungsabschluß führen. Nur drei Prozent der ÖsterreicherInnen zwischen 25 und 64 Jahren nehmen an einer Ausbildung teil, die zu einer im nationalen Bildungssystem anerkannten Qualifikation führt. Österreich liegt damit an nur 17. Stelle unter den EU-25 und deutlich unter dem europäischen Durchschnitt.

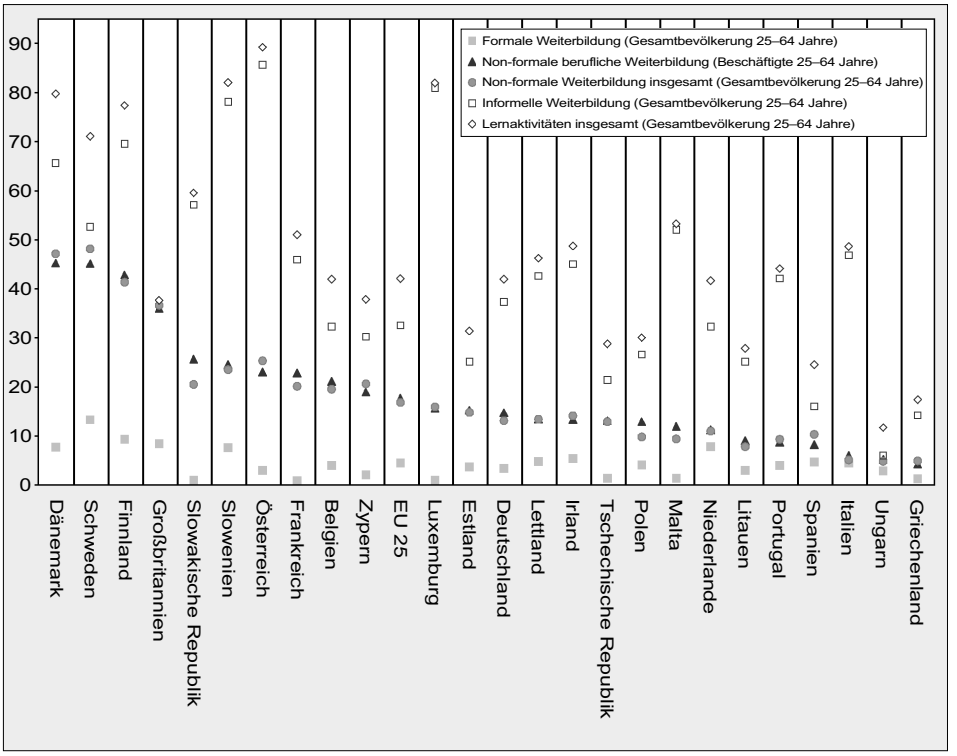
Weiterbildungseuropameister ist Österreich damit sicherlich nicht. Die positiven Indikatoren beim informellen Lernen sind hauptsächlich einem Meßproblem geschuldet. Bei der nonformalen Weiterbildung – von der Musikschule und der Tennisstunde bis hin zu EDV-Kursen und Verkaufstrainings – liegt Österreich ganz gut, etwas schwächer in der beruflichen Weiterbildung. Die formale Weiterbildung Erwachsener ist in Österreich stark unterentwickelt (vgl. Abbildung 1).

4 Vgl. Leney 2004, Seite 255–260.

5 Die Daten zur berufsbezogenen non-formalen Weiterbildung für die Kategorie »Arbeitslos«/«Out of Labour Force« waren im Dezember 2005 noch nicht veröffentlicht. Für die berufsbezogene Weiterbildung steht nur für die Beschäftigten die Kreuzung nach Betriebsgröße zur Verfügung – auch Daten nach Geschlecht sind noch nicht veröffentlicht.

6 Die in der Befragung 2003 ermittelte durchschnittliche Position ergänzt auch das Bild, das die Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Bezugsjahr 1999=CVTS 1999) erhoben hat. Nur 31 Prozent der Beschäftigten in den erfaßten Unternehmen nahmen innerhalb eines Jahres auf Veranlassung des Unternehmens an einem Weiterbildungskurs teil. Unter den damals 15 Mitgliedstaaten wies Österreich damit nur den elften Rang auf, weitabgeschlagen von den Spitzenreitern.

Abbildung 1: Weiterbildungsindikatoren im europäischen Vergleich (Daten: Frühjahr 2003), in %



Quelle: 3s Integriertes Berichtssystem Weiterbildung (Stand: November 2005); eigene Berechnungen auf Basis von Daten von Eurostat

3 Dimensionen des Weiterbildungsmarktes

Weiterbildung wird bevorzugt über Teilnahmequoten dargestellt, so wie auch wir dies eben mit der Positionierung Österreichs im EU-Vergleich getan haben. Von der Darstellung der Weiterbildungsaktiven führt allerdings noch kein direkter Weg zur Darstellung des Weiterbildungsmarktes[7], und die klassische Darstellung eines Marktes über sein Umsatzvolumen scheint dem Weiterbildungsbereich noch eher fremd. Im folgenden wollen wir uns dem Weiterbildungsmarkt über drei Fragen nähern und dazu die verfügbaren statistischen Informationen aufbereiten:

7 Der Marktbegriff wird von uns als Vereinfachung aufgefaßt und inhaltlich synonym mit anderen Begriffen, die das soziale System bzw. das soziale Feld beschreiben, in denen bestimmte Leistungen erbracht und verteilt werden, beschrieben. So wie vom Bildungs- oder Gesundheitssystem gesprochen wird, könnte auch vom Weiterbildungssystem gesprochen werden. Durch die Verwendung des Marktbegriffes wird insbesondere betont, daß institutionelle Aspekte stärker ausgeklammert werden.

- Wieviel Geld wird für Weiterbildungsangebote ausgegeben?
- Wie viele Weiterbildungsanbieter gibt es und welchen Anteil haben sie am Marktvolumen?
- Wie viele Beschäftigte erbringen die am Weiterbildungsmarkt nachgefragten Leistungen?

3.1 Das Volumen des Weiterbildungsmarktes

Für die Weiterbildung fehlt die übliche Quelle zur Schätzung des Marktvolumens, nämlich eine Erhebung bei den Anbietern von Weiterbildungsleistungen. Daher läßt sich das Volumen des Weiterbildungsmarktes in Österreich nur schätzen, indem die Informationen über die Ausgaben von Nachfragegruppen (private Haushalte, Unternehmen/Arbeitgeber, Arbeitsmarktservice) zu einem Gesamtbild verdichtet werden. Wichtig ist dabei, nicht die Gesamtausgaben, die mit der Weiterbildung entstehen, einzuschätzen, sondern nur jenen Teil, der tatsächlich für Weiterbildungsleistungen ausgegeben wird und den Weiterbildungsanbietern damit als Einnahmequelle zur Verfügung steht.[8]

Mit dem gewählten Verfahren läßt sich das Volumen des Weiterbildungsmarktes 2004 auf rund 970 Millionen Euro schätzen (vgl. Abbildung 2).[9] Gut die Hälfte des Kuchens wenden dabei die Arbeitgeber (einschließlich des öffentlichen Bereichs) für ihre DienstnehmerInnen auf.[10]

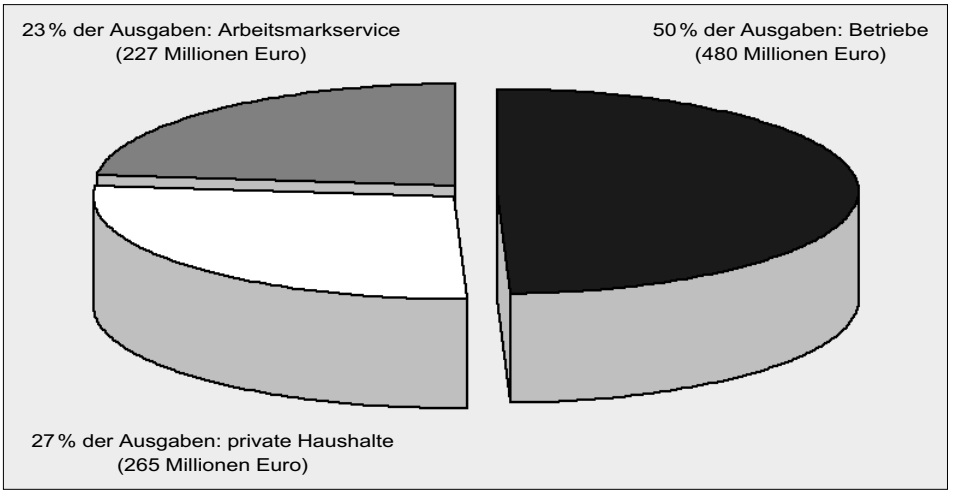
8 Die Ausgaben der öffentlichen Hand – insbesondere zur Strukturförderung der Weiterbildungsträger – bleiben größtenteils aus der Betrachtung ausgeschlossen: Sie spielen zwar bei der Analyse der volkswirtschaftlichen Investitionen in Weiterbildung eine wesentliche Rolle, nicht aber bei der Analyse dessen, wieviel Geld am Weiterbildungsmarkt umgesetzt wird. Aufgenommen werden nur Schätzungen zu den Ausgaben für die Beschäftigten im öffentlichen Bereich (Verwaltung, Unterricht, Gesundheit) sowie Schätzungen der direkten Förderung von Individuen und der Betriebe.

9 Die Schätzung der Weiterbildungsausgaben für Unternehmen beinhaltet die von der Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) 1999 ermittelten Ausgaben für Teilnahmegebühren und TrainerInnenhonorare. Die Schätzung für die Kleinstbetriebe wurde – adaptiert für die Gebühren/Honorare – aus Markowitsch/Hefler (2003) übernommen. Für die nicht erfaßten Branchen (insbesondere öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheit) wurden die Kosten auf Basis der Teilnahmequoten der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 und der Durchschnittsaugaben für Gebühren/Honorare aus CVTS 1999 gebildet. Die Schätzung der Weiterbildungsausgaben für Individuen erfolgte einerseits auf Basis der Angaben der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003, wobei von einer gleichmäßigen Verteilung der Kosten in den abgefragten Kostenklassen ausgegangen wurde. Die Ausgaben für private Weiterbildungskurse wurden auf Basis der in der Konsumerhebung 1999/2000 ermittelten Werte und der Teilnahmequoten der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 ermittelt. Alle monetären Angaben wurden mit den jeweiligen Inflationsraten der entsprechenden Jahre (1999 bis 2003) einheitlich zum Jahr 2004 aufgezinst.

10 Diese Schätzung basiert schwerpunktmäßig auf Daten aus dem Jahr 1999 (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1999). Im Detail entfallen ca. 302 Millionen Euro auf die durch die Europäische Weiterbildungsstatistik erfaßten Unternehmen. Dargestellt sind hier ausschließlich die Ausgaben für Kursgebühren und für Honorare von externen TrainerInnen, die von den Unternehmen für In-House-Weiterbildungen beauftragt werden. Die weiterbildungsmarktrelevanten Ausgaben der von der Weiterbildungserhebung nicht erfaßten Bereiche (der Kleinstbetriebe mit 1–9 Beschäftigten und der Unternehmen der nicht erfaßten NACE-Klassen) lassen sich mit rund 179 Millionen Euro schätzen. Alle Werte werden in der Schätzung mit den Inflationsraten der Jahre 1999 bis 2003 aufgezinst.

Rund ein Viertel entfällt auf private Haushalte.[11] Ein weiteres Viertel der Nachfrage geht auf das AMS zurück.[12]

Abbildung 2: Schätzung des Volumens des Weiterbildungsmarktes in Österreich für das Jahr 2004



Quelle: 3s Integriertes Berichtssystem Weiterbildung (Stand: November 2005), eigene Berechnungen/Schätzungen auf Basis von Daten der Statistik Austria (CVTS II, Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003, Konsum-Erhebung 1999/2000) und des AMS

Diese Schätzung weicht deutlich von bisherigen Darstellungen zur Finanzierung der Weiterbildung Erwachsener in Österreich ab. Zu beachten ist dabei zum einen, daß tatsächlich nur jene Ausgaben, die dem Weiterbildungsmarkt zugute kommen, in die Schätzung einbezogen wurden. Zum Beispiel wurden die Kosten der Betriebe für Reisen und Tagesdiäten sowie die Kosten für das interne Personal im Trainingsbereich – geschätzte 271 Millionen Euro – aus der Schätzung ausgenommen. Zum anderen wurde bei der Schätzung bewußt auf die Angaben möglichst umfassender Erhebungen zurückgegriffen, und im Zweifelsfall wurden eher restriktive Annahmen getroffen. Insbesondere bei der Schätzung der Ausgaben der Haushalte hat die Ver-

11 Für die Ausgaben der privaten Haushalte stehen nur wenige Quellen zur Verfügung. Im Rahmen der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 wurden die Individuen befragt, wie hoch die persönlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung im letzten Kalenderjahr waren. Die Ausgaben der privaten Haushalte für berufliche Weiterbildung lassen sich auf dieser Basis mit 181 Millionen Euro schätzen. Für die Teilnahme an Weiterbildungskursen mit vorwiegend privater Motivation lassen sich auf Basis der Konsumerhebung 1999/2000 und der Teilnahmedaten der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 Ausgaben von rund 71 Millionen Euro schätzen. Hinzu kommen noch direkte Förderungen der öffentlichen Hand oder von Sozialpartnerinstitutionen.

12 Das AMS beauftragte 2004 Weiterbildungsmaßnahmen für insgesamt 194 Millionen Euro, wobei eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr erreicht werden konnte (2003: 150 Millionen Euro). Nicht inkludiert und in die Schätzung des Weiterbildungsmarktes aufgenommen sind berufsorientierende und vermittlungsunterstützende Maßnahmen (2004: 61 Millionen Euro). Mit 33,8 Millionen Euro wurden Kurse am freien Weiterbildungsmarkt für Arbeitslose finanziert – 2003 wurden dafür noch rund 10 Prozent mehr (36,9 Millionen Euro) aufgewendet. Alle Angaben aus: AMS 2005, Seite 22f.

wendung der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 bzw. der Konsumerhebungsdaten zu deutlich geringeren Ansätzen als bislang üblich geführt.

Nach der vorliegenden Schätzung wurden Ausgaben der Haushalte für berufliche Weiterbildung auf 33 Euro je erwerbstätiger Person geschätzt. Die bis dato häufig als Referenz herangezogene Schätzung von Schneeberger/Kastenhuber (1998) ging von 233 Euro je beschäftigter Person aus.

Das von uns präsentierte Marktvolumen stellt damit einen verläßlichen, eher »unteren« Schätzwert dar.[13] Deutlich wird damit jedenfalls auch, daß der österreichische Weiterbildungsmarkt nicht – wie bislang angenommen – paritätisch durch die öffentliche Hand, die Haushalte und Betriebe finanziert wird, sondern daß die Betriebe eindeutig den Löwenanteil, nämlich die Hälfte der Ausgaben, beitragen.

3.2 Anbieter am Weiterbildungsmarkt

In Österreich existiert keine Erhebung oder einigermaßen vollständige Datenbank der Weiterbildungsanbieter mittels der die Anzahl der Anbieter feststellbar wäre. Die vom AMS initiierte Weiterbildungsdatenbank stellt das einzig verfügbare umfangreichere Anbieterverzeichnis[14] dar, das diese Lücke insbesondere für Anbieter schließt, die zumindest teilweise auch Individuen als TeilnehmerInnen umwerben. Weiterbildungsanbieter, die sich auf Unternehmen spezialisiert haben, nehmen allerdings nur teilweise die Möglichkeit eines Eintrags in diese Datenbank wahr.

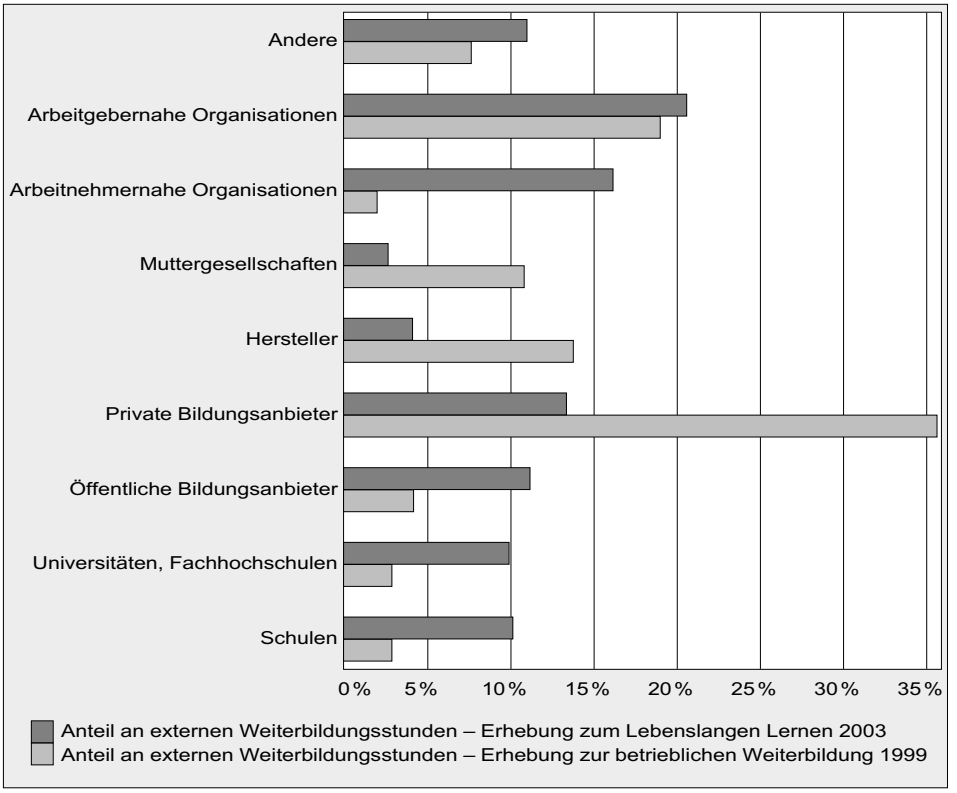
Weiterbildungsleistungen werden neben den traditionellen Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowohl von Profit- wie von Non-Pofit-Anbietern offeriert. Eine besondere Bedeutung am Weiterbildungsmarkt kommt auch Unternehmen zu, die Weiterbildung auf Basis und als Erweiterung zu ihrem eigentlichen Kerngeschäft anbieten – von den Herstellern von Investitionsgütern bis hin zu psycho-sozialen Einrichtungen oder NGOs. Neben der Erfassung dieser »Mischanbieter« sind es insbesondere die hohe Zahl an Mikrounternehmen, die eine statistische Erfassung schwierig machen. Die Grenze zwischen Einzelunternehmen und unterschiedlichen Formen des Self-Employment sind dabei fließend.

13 Im Background Report zur »Review on Adult Learning« der OECD (OECD 2003) veranschlagen die AutorInnen z. B. die Ausgaben für Weiterbildung auf eine Spanne zwischen 1.980 und 2.107 Millionen Euro. Die höhere Schätzung ergibt sich dabei erstens durch die Einbeziehung der öffentlichen Strukturförderung (Ausgaben für öffentliche Bildungsangebote für Erwachsene, so z. B. Abendschulen, berufsbegleitende Fachhochschul-Studiengänge, Förderung der Mitglieder der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs/KEBÖ usw.) (330 Millionen Euro). Zweitens werden bei den Unternehmensausgaben alle unmittelbaren betrieblichen Ausgaben (also auch Reisekosten, Raummieten usw.) berücksichtigt. Der wesentlichste Unterschied besteht in der Abschätzung der Bildungsausgaben von privaten Haushalten, bei der jener von Schneeberger/Kastenhuber (1998) ermittelte Schätzwert von 792 Millionen Euro übernommen wurde.

14 Vgl. www.weiterbildungsdatenbank.at. Andere Weiterbildungsdatenbanken nehmen weitgehend oder ausschließlich Angebote von Anbietern auf, deren Angebote durch die Institution, die die Datenbank betreibt, förderbar sind, so z. B. die Datenbank des WAFF www.weiterbildung.at.

Wiederum bietet sich nur der Ausweg an, von den KäuferInnen mehr über die Anbieter und ihre Marktposition zu erfahren. Auf Basis der Befragung von Haushalten (Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003) und Unternehmen (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung 1999) ergibt sich das in Abbildung 3 zusammengefaßte Bild.

Abbildung 3: Verteilung der erfaßten Weiterbildungsstunden auf Anbieter(-gruppen)



Quelle: 3s Integriertes Berichtssystem Weiterbildung (Stand Nov. 2005), eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Statistik Austria (CVTS 1999, LLL 2003)

Die Unternehmen sind selbst wichtige Organisatoren von Weiterbildung. Von den in der betrieblichen Weiterbildungserhebung erfaßten Stunden entfallen 55 Prozent auf interne Schulungen. Diese werden zum Teil von Angestellten der Unternehmen, v. a. aber auch von externen TrainerInnen bzw. Weiterbildungsanbietern abgehalten. Aus der Perspektive der Individuen entfallen 17 Prozent der Schulungen auf Kurse, die unmittelbar durch das Unternehmen durchgeführt werden. Für die betriebliche Weiterbildung spielen Hersteller und Muttergesellschaften eine nicht zu unterschätzende Rolle. Auf diese entfallen insgesamt 25 Prozent der externen Weiterbildungsstunden der Betriebe. Private Bildungsanbieter sind insbesondere für die betriebliche Weiterbildung zentral.

Für den österreichischen Weiterbildungsmarkt charakteristisch ist die hohe Bedeutung der Sozialpartnerinstitutionen WIFI und BFI. Bei den Individuen entfallen näherungsweise 37 Prozent aller absolvierten Weiterbildungsstunden auf diese beiden Großinstitutionen.[15] Das WIFI stellt auch 19 Prozent der betrieblichen Weiterbildungsstunden, während das BFI für die betriebliche Weiterbildung keine besondere Rolle spielt.

3.3 Arbeitskräftenachfrage am Weiterbildungsmarkt

Über die Zahl der Personen, die hauptberuflich oder nebenberuflich in der Weiterbildung beschäftigt sind, existieren derzeit nur wenige verläßliche Quellen.[16] Schätzversuche – wenn etwa die Zahl der in der Weiterbildung aktiven Personen mit 100.000 angenommen wird – müssen zu numerischen Synonymen für »sehr viele« Zuflucht nehmen. Das Problem liegt dabei insbesondere in der Erfassung der nebenberuflich in der Weiterbildung tätigen Personen, die statistisch mit ihrem Haupt- bzw. Quellberuf (z. B. ForscherIn, UnternehmensberaterIn, PsychotherapeutIn, TechnikerIn usw.) erfaßt sind. Gerade die neben einem Quellberuf ausgeübte »nebenberufliche« Lehrtätigkeit ist damit statistisch überhaupt nicht erfaßt.

Daß die Weiterbildung ein bedeutendes Berufsfeld darstellt, kann aber auch an den vorhandenen Datenfragmenten abgelesen werden. So erfaßt die Volkszählung 2001 30.334 Personen (13.659 Männer und 16.685 Frauen[17]), deren berufliche Tätigkeit schwerpunktmäßig aus Lehrtätigkeit außerhalb der Schulen und Hochschulen besteht und die zumindest einer Teilzeittätigkeit nachgehen bzw. eine suchen, die über zwölf Wochenstunden hinausgeht. Unabhängig vom Beschäftigungsausmaß werden 2001 7.584 Lehrende (3.180 Männer und 4.404 Frauen) als selbständig tätig gezählt.

Über die Zahl der Personen, die unternehmensintern in der betrieblichen Weiterbildung beschäftigt sind, ist ebenfalls wenig bekannt. In der Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurden 9.600 Personen ermittelt, die ihre gesamte Arbeitszeit Weiterbildungsarbeiten widmen, sowie 10.100 Personen, die in einem Teil ihrer Arbeitszeit Weiterbildungsaufgaben übernehmen. Allerdings hat es gerade bei dieser Frage erhebliche Erfassungsprobleme gegeben. Außerhalb des Bildungsbereichs sind laut Volkszählung 2001 immerhin 11.036 WeiterbildnerInnen (5.429 Männer und 5.607 Frauen) quer über alle Branchen verteilt beschäftigt.

Die Frage, wie viele Personen ausschließlich oder zu einem wesentlichen Teil mit der Planung und Durchführung von Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung beschäftigt sind,

15 Das WIFI und das BFI sind zwar nicht die einzigen Bildungsinstitutionen der Sozialpartner, dennoch erscheint eine weitestgehende Zurechnung zu diesen beiden Institutionen vertretbar.

16 Nähere Angaben lassen sich über die hauptberuflichen pädagogischen MitarbeiterInnen der in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) organisierten Träger der Erwachsenenbildung machen (1.500 Personen). Insgesamt sind jedoch knapp 48.000 Personen in Lehraufgaben eingebunden. Institutionen, die der Branche »Erwachsenenbildung« zugeordnet sind, beschäftigen – alle Berufsgruppen eingeschlossen – 22.841 Personen (9.833 Männer und 13.008 Frauen).

17 ISCO 88 Gruppen 235 und 334; vgl. Statistik Austria 2005, Tabelle 15.

ist derzeit nicht zu beantworten. Fest steht nur, daß Weiterbildung nicht nur in der »Weiterbildungsbranche« selbst eine hohe Zahl an Professionals (also Personen, die sich einer Aufgabe regelmäßig, in größerem Umfang und über längere Zeiträume widmen) beschäftigt.

3.4 Segmentierung in Teilmärkte?

Wie der Weiterbildungsmarkt strukturiert ist, dazu liegen nahezu keine empirischen Angaben vor. Daß der Gesamtmarkt sich in Teilmärkte ausdifferenziert, liegt dabei auf den ersten Blick »in der Natur der Sache«: Zu unterschiedlich sind die gehandelten Leistungen, die Interessen der Kundengruppen, die Anforderungen an die Träger und die Personen, die mit der Realisierung von Bildungsleistungen betraut sind.

Um nur beim Beispiel der gehandelten Güter zu bleiben: Am Weiterbildungsmarkt werden denkbar unterschiedliche Leistungen – vom Englischkurs bis zur Maschinenschulung, vom Verkauftraining bis zur politischen Bildung – angeboten. Aber nicht nur die Inhalte unterscheiden sich fundamental, sondern auch die individuellen Veränderungsprozesse, die den Lernenden ermöglicht werden sollen. Eine Klassifikation, die sich nicht nur auf Inhalte der Weiterbildung bezieht, sondern die auch andere Eigenschaften typischer Seminarangebote, wie z. B. Gruppengröße, Zeitstruktur, Medieneinsatz, Qualifikationsansprüche an die TrainerInnen, beschreiben würde, liegt bislang nicht vor.

Aussagen über das von PraktikerInnen wahrgenommene, in empirischen Studien aber kaum belegte Phänomen der Segmentierung des Weiterbildungsmarktes zielen jedoch nicht auf die inhaltliche Ausdifferenzierung von Teilmärkten ab. Auch innerhalb von Teilmärkten (z. B. dem Verkaufstraining oder der IT-Weiterbildung) werden »Segmentierungen« im Sinne eines Marktversagens festgestellt. Gemeint ist damit, daß:

- Nachfrager sich nicht am Markt orientieren können und deshalb ihre Auswahlentscheidung aus jenen Anbietern treffen, zu denen sie zufällig in Kontakt gekommen sind.
- Anbieter nicht in vollem Umfang durch ihre Leistungsfähigkeit punkten können, weil sie zu potenziellen Nachfragenden keinen Kontakt herstellen können und damit ihre Wettbewerbsvorteile nicht zum Tragen kommen
- Professionals in der Weiterbildung nicht darauf bauen können, daß ihre beruflichen Kompetenzen allgemein in der Branche anerkannt werden und damit auf ein eng begrenztes Feld an Arbeitgebern angewiesen sind, die ihre Fähigkeiten (aner-)kennen. Investitionen in den eigenen Kompetenzaufbau können damit nur eingeschränkt in verbesserte Erwerbschancen umgesetzt werden.

Segmentierung jenseits der funktional notwendigen Differenzierung des Weiterbildungsmarktes zu thematisieren bedeutet damit, die Professionalisierung des Weiterbildungsmarktes, der wir uns im folgenden Abschnitt widmen, zu untersuchen.

4 Professionalisierung der Weiterbildung als Professionalisierung der Funktionen: Angebot, Leistungserbringung, Nachfrage, Rahmenbedingungen

Dem österreichischen Weiterbildungsmarkt wird ein »Entwicklungsrückstand«, ein »Mangel an Professionalisierung« attestiert, der seine Leistungsfähigkeit einschränken würde. Gründe für diesen Professionalisierungsmangel werden dabei auf völlig unterschiedlicher Ebene vermutet, in der Regel wird allerdings deren Zusammenspiel und wechselseitige Abhängigkeit nicht hervorgehoben. Die folgende Zusammenfassung gibt nur die häufigsten Argumente wieder.

4.1 Mangelnde Entwicklung des Angebotes

Weiterbildungsanbieter würden in zu geringem Umfang leistungsfähige Angebote offerieren, die den Bedürfnissen der KundInnen entsprechen und in ihrem Preis-/Leistungsverhältnis für größere Gruppen attraktiv sind. Anbieter würden insbesondere die Qualität der Angebote nicht sicherstellen und transparent machen. Qualitativ schlechte Angebote oder Angebote, deren Inhalte ihrer Außenrepräsentation nicht standhalten, würden neben qualitativ entsprechenden Angeboten stehen. Weiterbildungsanbieter mit öffentlicher Grundfinanzierung würden stärker den Präferenzen der von ihnen beschäftigten Professionals folgen und damit angebotsorientiert statt nachfrageorientiert vorgehen.

4.2 Mangelnde Entwicklung der Professionals in der Weiterbildung (Leistungserbringung)

Insgesamt hätten sich noch keine differenzierten Berufsbilder für in der Weiterbildung beschäftigte Personen entwickelt, die klarlegten, über welche Kompetenzen Professionals verfügen müssen. Personen würden damit oftmals Aufgaben übernehmen, die sie überfordern würden und die deshalb mangelhaft gelöst würden. Umgekehrt würde das Fehlen differenzierter Berufsbilder das »Professionell-Werden« von WeiterbildnerInnen erschweren: Personen, die in ihre Kompetenz investieren und sich kontinuierlich fortbilden, würden nicht ausreichend Anerkennung für ihre Leistungen erhalten.

4.3 Mangelnde Entwicklung der Nachfrage

WeiterbildungskundInnen seien nicht in der Lage, ihren Weiterbildungsbedarf zu erkennen und kompetent als Nachfragende aufzutreten. Neben der Frage, welche Weiterbildungsoption für welche Zielsetzung in Frage kommt und welche Angebote auszuwählen sind, steht insbesonde-

re bei individuellen KundInnen die Frage im Mittelpunkt, ob das Weiterbildungsziel unter den gegebenen Umständen (z. B. den verfügbaren Zeitressourcen) realistisch ist. Bei institutionellen Kunden (Unternehmen, Arbeitsmarktservice) steht die Vermutung im Vordergrund, daß diese ihren Weiterbildungsbedarf nicht hinreichend erkennen und auch nicht hinreichend einschätzen können, welche Weiterbildungsgebote geeignet sind, die verfolgten Ziele zu erreichen.

4.4 Mangelnde Entwicklung der Rahmenbedingungen und der unterstützenden Institutionen (incl. Forschung und Beratung)

Anders als in anderen Dienstleistungsmärkten fehlten im Weiterbildungsbereich weitgehend (gesetzliche) Regelungen oder Institutionen, die für das (Weiterbildungs-)Angebot Standards setzen würden. Neben gesetzlichen Regelungen (z. B. gewerberechtlichen Regelungen zum Weiterbildungsangebot, Regelungen zur Anerkennung von Weiterbildungsqualifikationen auf unterschiedlichen Leistungsebenen) fehlten insbesondere auch leistungsfähige Akkreditierungs-, Forschungs- und Beratungseinrichtungen. Ungelöst sei in den meisten Fällen auch die Frage, wie Weiterbildungsinhalte klassifiziert werden können, um es zu ermöglichen, unterschiedliche Angebote aufbauend wahrzunehmen.[18] Beratungsdienstleistungen im Weiterbildungsbereich wären immer noch im Aufbau begriffen.

Die systematische Erforschung der Professionalisierung des Weiterbildungsmarktes steht erst in den Anfängen. Zu dem von den FunktionsträgerInnen erarbeiteten praktischen Wissen, was den State of the Art der »professionellen Arbeit« beispielsweise bei der Bedarfserhebung zur betrieblichen Weiterbildung, bei der Bildungsberatung oder bei der Durchführung eines Verkaufstrainings ausmacht, hat die Weiterbildungsforschung oft nur sehr unzureichend Zugang. Bereits eine zeitgemäße, problemangemessene Beschreibung, was denn die damit beruflich befaßten Personen als professionell in einem Tätigkeitsfeld ansehen, ist derzeit nur in Ansätzen formuliert.

5 Vorgaben an die Analyse & Weiterentwicklung des Weiterbildungsmarktes

Eine Untersuchung der Professionalisierung des Weiterbildungsmarktes setzt aus unserer Sicht daher voraus:

1. Das Handeln aller Akteursgruppen – der Nachfragenden, der Anbieter, der WeiterbildnerInnen und der TeilnehmerInnen und auch der Verantwortlichen für die öffentlichen Rahmenbedingungen – einzubeziehen und in ihrer Wechselwirkung darzustellen.

18 Systematiken zur Beschreibung von Kompetenzlevels im Spracherwerb bilden dabei eine Ausnahme und ein Modell, das notwendig ist, um zu wissen, welche Inhalte ein Angebot vermittelt und wie diese Inhalte an bereits erworbene Qualifikationen anschließen.

2. Zu beschreiben, welche Handlungsweisen in den einschlägigen Tätigkeitsbereichen als professionell – als State of the Art – gelten.
3. Darzustellen, wie hoch der Anteil der professionell agierenden Personen innerhalb einer Akteursgruppe ist.

Mit der ersten Forderung verbunden ist auch die Aufgabe, den wechselseitigen Einfluß der Professionalitätskonzeptionen der vier Funktionen aufeinander darzustellen und zu untersuchen, wie die Professionalitätsentwicklung einer Funktion die anderen Funktionen beeinflußt bzw. von diesen abhängig bleibt. Im Kontext dieses Beitrages müssen wir uns auf eine beispielhafte Darstellung von Elementen der Professionalisierung für die vier Aufgabenbereiche beschränken (vgl. Übersicht).

Übersicht: Beispiele für Elemente der Professionalisierung

Professionalisierung der Anbieter	• Zertifiziertes Qualitätsmanagement (z. B. ISO 9001f, EFQM, EDUQUA usw.) • Spezialisierung der Angebote • Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität • Systematische Personalentwicklung der MitarbeiterInnen • Aufbau stabiler (langfristiger) Kooperationsbeziehungen zu Mitbewerbern und KundInnen
Professionalisierung der WeiterbildnerInnen	• Etablierung von Ausbildungswegen • Organisation der Interessen von WeiterbildnerInnen (Verbände, gewerkschaftliche Organisation z. B. Interessengemeinschaft »work@education« der Gewerkschaft für Privatangestellte)
Professionalisierung der Nachfrage	• Information und Beratung der Nachfragenden (z. B. AMS-Weiterbildungsdatenbank, WAFF-Weiterbildungdatenbank, Datenbank Weiterbildungsgeld Tirol) • Professionalisierung des Human Ressource Management in den Unternehmen (z. B. ÖND 4000, Investors in People) • Definition von Qualitätsstandards durch das AMS (z. B. hinsichtlich Gendersensibilität)
Professionalisierung der Weiterbildungsförderung und Weiterbildungspolitik	• Koordination der Weiterbildungskompetenzen und Formulierung eines kohärenten Weiterbildungssystems – Nutzung der Weiterbildungsförderung zur Umsetzung der formulierten Zielsetzungen • Etablierung öffentlicher Berichtssysteme (Weiterbildungsberichte, Weiterbildungsstatistiken, Forschungssysteme) • Gesetzliche Zertifizierung von Berufsbildern im Weiterbildungsbereich • Rahmeninitiativen zur Zertifizierung von Qualitätslabeln von Anbietern • Formative Evaluation der Teilbereiche der Weiterbildungsförderung

Unter Weiterbildungsanbietern stellen z. B. formelle Zertifizierungen sowie innerbetriebliche Standardisierungen von zentralen Geschäftsprozessen Beispiele für Professionalisierung dar. Spezialisierung auf stark differenzierte Angebote und Formen, Gesamtlösungen im Interesse der Kundenunternehmen zu erbringen, wären weitere Beispiele.

Bei den in der Weiterbildung tätigen Personen beginnen zusammenhängende, mit Zertifikat abschließende Lehrgänge für unterschiedliche Weiterbildungsfelder die lange Zeit übliche

»Patchwork«-Ausbildung abzulösen. WeiterbildnerInnen – in ihrer Mehrfachrolle als »Alte« und »Neue« Selbständige ebenso wie als Angestellte – intensivieren ihre Interessenvertretungen, und zwar sowohl als Regulativ innerhalb des Berufsfeldes als auch zur Stärkung der eigenen Interessen gegenüber anderen Akteursgruppen am Weiterbildungsmarkt (z. B. Initiativen wie die Interessengemeinschaft der Gewerkschaft für Privatangestellte »work@education« in Österreich oder der Deutsche Verband für Training und Coaching e. V.).

Die Professionalisierung der Nachfrage setzt einerseits bei der Errichtung von Beratungsinfrastruktur (Datenbanken, Bereitstellung von Check-Listen) und Beratungsangeboten an, andererseits forciert sie die Professionalisierung der Verantwortlichen der institutionellen Nachfrage (Unternehmen, Arbeitsmarktservice).

Die Professionalisierung der Weiterbildungsförderung und Weiterbildungspolitik beinhaltet (vergleichbar anderen Politikfeldern) u. a. die Bereitstellung eines aussagekräftigen Berichtssystems, die Koordination der unterschiedlichen für den Weiterbildungsbereich zuständigen Körperschaften sowie die Formulierung einer kohärenten Weiterbildungsstrategie. Weitere typische Aufgaben sind die Unterstützung von feldinternen Bemühungen zur Qualitätsentwicklung durch gesetzliche Rahmenregelungen oder die regelmäßige formative Evaluation der eingesetzten politischen Förder- und Steuerungsinstrumente.

Für jede Aufgabe innerhalb der Professionalisierung ergeben sich im Zeitverlauf verändernde Anforderungsprofile. Beispielsweise ist das, was als professionelle Spezialisierung von Angeboten verstanden werden kann bzw. was eine zugleich kundInnen- und produktivitätsorientierte Angebotsentwicklung bedeutet, stark vom Handeln der innovativsten und leistungskräftigsten Anbieter am Markt abhängig. Ein weiteres Beispiel: Das Führen von MitarbeiterInnengesprächen ist für sich zwar Kernbestandteil professioneller Weiterbildungsarbeit in Unternehmen, die Professionalität und damit Wirksamkeit, mit der MitarbeiterInnengespräche organisiert sind, stellt aber auch für sich eine eigenständige Fragestellung bei der Exploration von Professionalität dar.[19]

Von der Frage, was innerhalb der Akteursgruppen bzw. von der Weiterbildungsforschung als professionell verstanden wird, klar zu unterscheiden ist die Frage, wie das Zahlenverhältnis zwischen der Gruppe der professionell agierenden und der Gruppe der bestimmte Standards nicht erfüllenden Personen aussieht.

Um empirische Aussagen über den Professionalisierungsgrad treffen zu können, müssen ausgewählte Kriterien der Professionalisierung, so z. B. die Durchführung/Nicht-Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen, die Durchführung/Nicht-Durchführung von TeilnehmerInnenfeedback, als Indikatoren gewählt werden, die zumindest näherungsweise eine Unterscheidung zwischen Professionalisierungsniveaus erlauben. Die gewählten Kriterien fungieren dabei als Pars pro toto: Es wird angenommen, daß das Vorhandensein bestimmter Kernelemente in der Regel auch auf eine insgesamt entwickelte Professionalität der agierenden Personen zu schließen erlaubt.

19 Vgl. Stieger/Stieger 2001, Seite 91f.

Empirische Ergebnisse, wie hoch der Anteil der Personen im Feld ist, die ihre Leistungen an etablierten Professionalitätsmaßstäben ausrichten, liegen nur punktuell vor. Im folgenden geben wir einen Überblick über die verfügbaren empirischen Ergebnisse zu dieser Frage.

5.1 Professionalisierung des Angebotes

Erhebungen dazu, wie hoch der Anteil aller Anbieter ist, die auf einem hohen professionellen Niveau agieren, liegen nicht vor. Erhebungen zur Zufriedenheit der KundInnen können diese Lücke nicht schließen. Sofern in Erhebungen Fragen nach der Zufriedenheit gestellt werden, geben die KundInnen ein eher positives Feedback. Unter den Befragten in der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 bewerteten zumindest 60 Prozent[20] die vorgelegten Fragen sehr positiv. 83 Prozent der antwortenden Personalverantwortlichen signalisierten in einer Unternehmensbefragung im Dezember 2004 Zufriedenheit mit den Leistungen in Unternehmenstrainings.[21]

Umfassende Erhebungen zur Anbieterstruktur in Österreich, insbesondere zu Neugründungs- und Mortalitätsrate von Weiterbildungsanbietern, fehlen.[22] Verfügbar ist eine Erhebung zu Formen der Qualitätssicherung in der österreichischen Erwachsenenbildung,[23] demnach verfügen 37 Prozent der Weiterbildungsanbieter über ein Qualitätssicherungsverfahren mit externer Begutachtung. Mit Sicherheit festgestellt werden kann, daß Weiterbildungsanbieter auf eine als schwierig eingeschätzte Marktsituation mit typischen Professionalisierungsschritten antworten: Laut einer von 3s durchgeführten Erhebung setzen 78 Prozent der antwortenden Anbieter auf Spezialisierung des Angebotes.[24]

5.2 Professionalisierung der WeiterbildnerInnen

Unter Professionalisierung der Erwerbstätigen im Weiterbildungsbereich wird zumeist beides verstanden, die Ausdifferenzierung eines beruflichen Tätigkeitsfelds, das eine reale Chance auf

20 Auf einer Viererskala sehr positiv bewerteten – bezogen auf alle TeilnehmerInnen, für die die Kategorie auf ihren letzten Kurs anwendbar war – 63 Prozent das Preis-/Leistungsverhältnis, 71 Prozent die Kursdauer und Kurszeiten, 66 Prozent die Lernmaterialien und Unterlagen, 76 Prozent die Qualifikation der Vortragenden, 68 Prozent die Erreichung der Lernziele, 64 Prozent die Ausstattung der Bildungseinrichtungen und 63 Prozent die Zusammensetzung der Lerngruppen.

21 26 Prozent sehr zufrieden, 57 Prozent zufrieden, N=242 Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Quelle: Markant- Unternehmensbefragung im Auftrag für »die Berater«; vgl. Frankhauser 2005.

22 Orientierung bietet nur die Auswertung von Gründungsjahrfragen in Erhebungen. Von 290 Weiterbildungsanbietern, die an einer aktuellen Studie teilgenommen haben, waren 11,2 Prozent innerhalb der letzten fünf Jahre gegründet worden (ÖIBF 2004, Seite 4), mehr als 70 Prozent waren länger als 15 Jahre »am Markt«. Wenn diese Verteilung die Entwicklungsdynamik tatsächlich erfaßt, würde das nicht für eine besonders starke Gründungsdynamik im Weiterbildungsmarkt insgesamt sprechen.

23 Vgl. ÖIBF 2004.

24 Vgl. Markowitsch/Hefler 2005b, Seite 89f.

Erwerbskommen bietet, und die Ausrichtung der Handlungen an für Professionalität gültigen Standards.

Zu beiden Fragestellungen liegen in Österreich keine empirischen Studien vor. Wie groß der Personenkreis ist, der regelmäßig und langjährig mit Weiterbildungsaufgaben betraut ist und sich Kompetenzen auf professionellem Niveau aneignen kann, ist nicht bekannt. Wie hoch der Anteil dieser WeiterbildnerInnen ist, die unterschiedliche Stufen der Professionalität erreicht haben, ist ebenfalls völlig unbekannt.[25]

Aus dem Informationsmanko darf aber keineswegs unmittelbar auf ein generelles Professionalisierungsdefizit geschlossen werden.[26] Vielmehr ist davon auszugehen, daß einem dynamischen Feld von »EinsteigerInnen« in den Weiterbildungssektor, die zu einem erheblichen Teil nur vorübergehend im Weiterbildungsbereich beschäftigt sind und das Feld wiederum verlassen, ein stabiler Kern von langjährig hauptberuflich oder in – notwendiger – Kombination mit einem Kernberuf[27] nebenberuflich tätigen WeiterbildnerInnen gegenübersteht.

5.3 Professionalisierung der Nachfrage

Informationen zur Qualität der Organisation betrieblicher Weiterbildung – etwa zur Bedarfserhebung und Ergebniskontrolle – stehen v. a. aus der Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) zur Verfügung. Die Ergebnisse im internationalen Vergleich deuten auf einen Nachholbedarf bei der Professionalisierung innerbetrieblicher Weiterbildung in Österreich hin. Insgesamt ist die Datenlage zur Organisation betrieblicher Weiterbildung wenig zufriedenstellend.[28]

Wissenschaftliche Studien zur Professionalität der Weiterbildungsnachfrage durch das Arbeitsmarktservice liegen nicht vor.[29] Zu den Informationsquellen von Individuen bei Weiterbildungsentscheidung bietet die Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 Ansatzpunkte.

25 TeilnehmerInnen bewerten laut der Erhebung zum Lebenslangen Lernen 2003 insbesondere die Qualität der Vortragenden sehr positiv (76 Prozent).

26 Vgl. Gruber 2004.

27 Zentrale Weiterbildungsaufgaben werden von Personen erbracht, bei denen Lehraufgaben nur einen Teil ihre professionellen Tätigkeit darstellen und deren besondere Aufgabe gerade in der Vermittlung von Kompetenzen liegt, die sie selbst in ihrer aktuellen, rezenten beruflichen Tätigkeit in ihrem »Quellberuf« erworben haben. Mit der Aufgabe ihres »Quellberufes« würden sie zugleich die bislang übernommene Weiterbildungsaufgabe nicht mehr erfüllen können, sondern de facto eine vollständig neue berufliche Tätigkeit aufnehmen. Rollenmuster für diese Tätigkeit sind UniversitätslehrerInnen in der humboldtschen Universitätstradition, deren Lehre auf einer aktuellen Forschungstätigkeit basieren soll. Zentrale Bereiche der beruflichen Weiterbildung sind allerdings im selben Umfang davon abhängig, daß SpezialistInnen Weiterbildungsaufgaben übernehmen und ihr in ihrer Berufspraxis erworbenes situatives Wissen weitergeben. Dieser Vermittlungsaufgabe können sie auf völlig unterschiedlichem Professionalitätsniveau nachkommen.

28 Vgl. zum Überblick die Beiträge in Kailer 2001.

29 Ansatzpunkte dazu bieten Gerhardter u. a. 2001.

6 Ausblick

Die Datensituation zum Weiterbildungsmarkt und zur Professionalisierung der Weiterbildung ermöglicht es – trotz der in den letzten Jahren neu hinzugekommenen Erhebungen – immer noch nicht, klare Aussagen über die laufenden Entwicklungsdynamiken zu treffen.[30] Der Diskussion um Entwicklung und Professionalisierung des Weiterbildungsmarktes mangelt es damit an Orientierung – v. a. auch deshalb, weil häufig nur eine »Akteursgruppe« allein zum Träger der Professionalisierungsbemühungen erklärt wird.

Einerseits drohen damit Entwicklungen, die als keineswegs allein den Weiterbildungsbereich betreffende Zeichen für ein fortbestehendes oder gar wachsendes Professionalisierungsproblem gedeutet werden können. Die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse ist keineswegs ein »exklusiv« den Weiterbildungsbereich treffendes Phänomen, auch wenn atypische Beschäftigungsverhältnisse hier eine lange Tradition haben. Auch das zunehmende Ansteigen der Zahl der Anbieter und eine starke Differenzierung ist in allen Dienstleistungsbereichen festzustellen, samt der dazugehörenden hohen Mortalitätsraten neu gegründeter Unternehmungen.

Andererseits fehlt die empirische Grundlage, um zu beschreiben, welche Auswirkungen das Fehlen von rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen im Weiterbildungsbereich hat bzw. welche gesetzten Initiativen tatsächlich Früchte tragen: Kaum ein Bereich mit vergleichbarer gesellschaftspolitischer, sozialer und ökonomischer Bedeutung verfügt über so wenige stützende, das professionelle Handeln anleitende und die Konkurrenz und Interessenskonflikte zwischen den Akteuren regulierende gesetzliche Rahmenbedingungen.

Daß die Marktentwicklung und die Professionalisierung des Weiterbildungsmarktes in einem Wechselverhältnis stehen, erscheint unbestreitbar – für eine Klärung dieses Wechselverhältnisses fehlen aber die Grundlagen. Die Überprüfung des folgenden Sets von meist implizit miteinander verbundenen Annahmen erscheint damit unmöglich:

- Erstens, würde in Österreich im internationalen Vergleich zuwenig in insbesondere berufliche Weiterbildung investiert.
- Zweitens, wäre dafür der Weiterbildungsmarkt mitverantwortlich, auf dem zu wenige attraktive Produkte angeboten werden und der darüber hinaus ein Professionalisierungsdefizit aufweist.
- Drittens, bestünde das Professionalisierungsdefizit in einer zu geringen Innovationsorientierung und Anschlußfähigkeit an internationale Entwicklungen (= Mangel des im Feld präsenten Professionalisierungsstandards).
- Viertens, in einer mangelnden Selektivität des Weiterbildungsmarktes, der zu viele nichtprofessionell agierende Anbieter »halten« würde (= schlechtes Verhältnis zwischen professionelle Standards erfüllende Anbieter und anderen).
- Und fünftens, durch eine »Schwemme« neuer Anbieter (bzw. auch im Weiterbildungsbereich Erwerbstätiger) ständig seine Standards in Frage gestellt sieht.

30 Vgl. Koordinationsbüro für Lebenslanges Lernen 2000, Lassnigg 2000.

Vor dem Hintergrund des bestehenden Informationsmangels ist Vorsicht bei allen pauschalierenden Kritiken an der Entwicklung und einem vorgeblichen Professionalisierungsmangel des Weiterbildungsmarktes angebracht. Zugleich könnte die empirische Untersuchung, ob die fünf im Feld durchaus häufig geäußerten Annahmen stimmen oder nicht, das Programm der österreichischen Weiterbildungsforschung für die nächsten Jahre darstellen.[31]

7 Literatur

AMS Österreich (AMS) (2005): Geschäftsbericht 2004, Wien.

Eurostat (2005): Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefaßt: Bevölkerung und soziale Bedingungen, 8/2005, online unter: http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-008/DE/KS-NK-05-008-DE.PDF

Frankhauser, Konrad (2005): Handbuch der betrieblichen Weiterbildung. Ein Leitfaden für PersonalistInnen und TrainerInnen, WUV, Wien.

Gerhardter, Gabriele/Gruber, Markus/Mahringer, Helmut (2001): Steuerungsformen des AMS und ihre Rückwirkungen auf arbeitsmarktpolitische Träger. AMS report 24, Wien.

Gruber, Elke (2004): Professionalisierung in der Erwachsenenbildung: Zwei Schritte vorwärts, einer zurück? (Abfragedatum 10.10.2005): online unter: www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/Professionalisierung.pdf

ÖIBF (2004): Qualitätssicherung und -entwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Eine Studie im Rahmen des Projektes »Instrumente zur Sicherung der Qualität und Transparenz in der Erwachsenenbildung in Österreich« (INSI-QUEB), gefördert aus Mitteln des BMBWK und des Europäischen Sozialfonds, Wien, online unter: www.oeibf.at/files/oeibf_Qualitätssicherung_EB_aktuell.pdf

Kailer, Norbert (Hg.) (2001): Betriebliche Kompetenzentwicklung – Praxiskonzepte und empirische Analysen, Linde Verlag, Wien.

Lassnigg, Lorenz (2000): »Lifelong Learning«: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

Leney, Tom (Hg.) (2004): Achieving the Lisbon goal: Draft Final Report to the European Commission, online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a13_lisbon_goals_final_10-09-04.pdf

Koordinationsbüro für Lebenslanges Lernen (2001): Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops Bildungsdaten und Indikatoren – 15. Oktober 2001, Wirtschaftskammer, online unter: www.lebenslangeslernen.at/downloads/WS_Bildungsdaten_Protokoll.pdf

31 Der Frage, ob Eigenschaften nationaler Weiterbildungsmärkte Einfluß auf die Nachfrage nach betrieblicher Weiterbildung nehmen können, geht in einem umfangreichen Arbeitspaket das von 3s research laboratory geleitete Leonardo-da-Vinci-Projekt »CVTS revisited – Benchmarks and Best Practice« nach. Informationen zum Projekt sowie alle (Zwischen-)Ergebnisse finden sich unter www.trainingineurope.com.

Markowitsch, Jörg / Hefler, Günter (2003): Ergebnisse und Analyen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II), Materialien zur Erwachsenenbildung 1 / 2003, hg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

Markowitsch, Jörg / Hefler, Günter (2005a): Betriebliche Weiterbildung in Österreich und Europa, in: Markowitsch / Strobl (Hg.) (2005), Seite 49–70.

Markowitsch, Jörg / Hefler, Günter (2005b): Der Markt betrieblicher Weiterbildung 2004 bis 2006 – Flauten, Brisen, Ströme, in: Markowitsch / Strobl (Hg.) (2005), Seite 49–70.

Markowitsch, Jörg / Strobl, Peter (Hg.) (2005): Betriebliche Weiterbildung in Österreich – Konzepte, Anbieter, Trends, hg. von 3s, Wien.

Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur (=OECD 2003) (2003): Background Report for the OECD Review on Adult Learning in Austria, Wien, online unter: www.oecd.org/dataoecd/51/19/25603759.pdf

Schneeberger, Arthur, Kastenhuber, Bernd (1998 / 21999): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich, 2, ibw, Wien.

Statistik Austria (2003): Betriebliche Weiterbildung 1999 (=CVTS 1999), Wien, online unter: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/bildung_web.pdf

Statistik Austria (2004). Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Mikrozenus Juni 2003 (=LLL 2003), Wien, online unter: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf

Statistik Austria (2005): Volkszählung – Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen, Wien.

Stieger, Leopold / Stieger, Clemens (2001): Personalentwicklung in Bewegung: Trends aus der Sicht österreichischer PraktikerInnen, in: Kailer (Hg). (2001), Seite 79–98.