

# Bildung nicht nur für ManagerInnen

*Wichtige Branchen halten Weiterbildung von den Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern fern.*

John Evers

*Erwachsenenbildner und Historiker*

**D**ie Erwachsenenbildungsausgaben sind in Österreich vergleichsweise sehr hoch – aber auch sehr ungleich verteilt. 631 Euro werden bei uns pro Kopf und Jahr dafür ausgegeben. Diesen internationalen Spitzenwert hat eine von der AK in Auftrag gegebene Studie errechnet. Diese Top-Position wird allerdings durch die überdurchschnittlichen Bildungsausgaben der privaten Haushalte getragen. Bei (Weiter-)Bildung, die in der Arbeitszeit stattfindet bzw. von den Unternehmen zumindest teilweise finanziert wird, liegt die Republik demgegenüber nur im Mittelfeld. Wirklich problematisch erscheinen allerdings der derzeitige Gesamtrend und vor allem die Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Insgesamt werden aktuell nämlich nur 31 Prozent der ArbeitnehmerInnen über betriebliche Maßnahmen weitergebildet – Tendenz rückläufig.

## Jung, männlich und Führungskraft

Wie Michael Tölle von der AK Wien ausführt, weist die innere Verteilung dieser betrieblichen Weiterbildung eine extreme Schiefelage auf: Nur 13 Prozent der ungelerten ArbeiterInnen, aber 42 Prozent der leitenden Angestellten nehmen an ihr teil. Bemerkenswert erscheint zudem, dass sich laut Statistik Austria Frauen (35,1 Prozent) in höherem Ausmaß als Männer (25,1 Prozent) ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit weiterbilden müssen. Markant sind

ebenso die Differenzen zwischen unterschiedlichen Altersgruppen und Betriebsgrößen. ArbeitnehmerInnen in Großbetrieben sowie jüngere Beschäftigte nehmen stärker an Weiterbildungsangeboten teil als andere Beschäftigte. Besonders deutlich – und in der Folge aufschlussreich – sind zudem die Unterschiede zwischen den Branchen.

## Ein Euro für Bildung bringt 13 Euro

64 Prozent Weiterbildungsbeteiligung im Kredit- und Versicherungswesen stehen nämlich nur 14 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe und 12 Prozent am Bau gegenüber, die sich an entsprechenden Maßnahmen beteiligen. Während die Banken 1,3 Prozent ihrer Personalkostensumme in betriebliche Weiterbildung investieren, sind es im Gastgewerbe gerade einmal 0,3 Prozent. Viele Bildungsexpertinnen und -experten sowie vor allem BildungsanbieterInnen versuchen dieses Systemversagen mit der (eigenen) Marktlogik zu schlagen: Immerhin bringt schließlich jeder in Weiterbildung investierte Euro dem Unternehmen 13 Euro – also eine extrem hohe Bildungsrendite. Warum aber werden dann diese Argumente offensichtlich nicht gehört?

Im Bankbereich haben mehr als 50 Prozent der Beschäftigten eine Reifeprüfung oder ein Studium abgeschlossen. Branchen wie diese – also jene, in welchen MitarbeiterInnen in der Regel bereits über eine hohe Formalqualifikation verfügen – gelten gleichzeitig nicht nur als besonders weiterbildungsfreudig. Aktuelle Studien zeigen: Bildung

wird hier zudem stark als Belohnung für gute Leistung gedacht bzw. unter dem Vorzeichen der Persönlichkeitsentwicklung forciert. Umgekehrt stehen die unmittelbaren betrieblichen Erfordernisse und die Verpflichtung der Beschäftigten zur Weiterbildung nicht unbedingt im Vordergrund. Eine positive „Kultur“ der Weiterbildung ist somit vorhanden. In Branchen wie dem Bau- oder Gastgewerbe hat demgegenüber mehr als die Hälfte der Beschäftigten maximal einen Lehrabschluss. Gleichzeitig existiert hier die geringste Weiterbildungsquote. Der Nutzen von Weiterbildung wird in der Belegschaft viel weniger anerkannt als in den vorher genannten Bereichen. Konservative Ansätze erklären solche Einstellungen ganz einfach mit der starken Präsenz von „weniger begabten“ oder „bildungsfernen“ Schichten, die sich eben in gewissen Branchen konzentrieren würden. Aktuelle Studien geben demgegenüber deutliche Hinweise darauf, dass gerade auch die Führungsebenen in „manuellen“ Berufsfeldern dem Nutzen betrieblicher Weiterbildung besonders skeptisch gegenüber stehen. Ein Blick in die einschlägigen Kollektivverträge, Abschnitt Bildung (so überhaupt vorhanden), bestätigt dieses Bild oft drastisch. Das ist fatal, weil umgekehrt gerade die ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen auch besonders stark der Meinung sind, dass Weiterbildung eigentlich Sache des Betriebes ist.

## Abschlüsse nicht anerkannt

Einen Sonderfall stellen zudem bereits qualifizierte Personen mit Migrations-