
Kollektivvertragliche Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich*

René Böheim, Alina Steidl

Betriebliche Weiterbildung leistet in hoch industrialisierten Volkswirtschaften einen wesentlichen Beitrag zur Innovationskraft und zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.¹ Vorhandene Fähigkeiten müssen auf aktuellem Stand gehalten werden, da sich die Anforderungen durch den technologischen Fortschritt ständig verändern.² Mit betrieblicher Weiterbildung bezeichnen wir alle Weiterbildungsaktivitäten, die entweder von den ArbeitgeberInnen gänzlich oder teilweise finanziert werden oder in bezahlter Arbeitszeit stattfinden. Dazu zählen beispielsweise Weiterbildungskurse, geplante Ausbildungsphasen, Jobrotation und die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, *Workshops* oder Ähnlichem.³

Österreichische Unternehmen müssen bei ihren Entscheidungen über betriebliche Weiterbildungstätigkeiten verschiedene Regelungen beachten. Es gibt überbetriebliche Vorschriften in Form von Gesetzen und branchenweit wirksame Bestimmungen in den Kollektivverträgen, die von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite ausgehandelt werden. Bestimmungen der Kollektivverträge könnten einen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität haben, wenn sie einen Referenzrahmen schaffen oder diese rechtlich absichern. Wir untersuchen die Anzahl der Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in österreichischen Kollektivverträgen. Wir möchten damit die Frage beantworten, ob Bestimmungen in den untersuchten Kollektivverträgen enthalten sind, wie häufig diese vorkommen und ob ein Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildungstätigkeit plausibel scheint. Dadurch lassen sich folgende Forschungsfragen formulieren:

- Wie häufig wird Weiterbildung in österreichischen Kollektivverträgen geregelt?

* Diese Arbeit ist eine überarbeitete Version von Alina Steidls Bachelorarbeit an der JKU Linz. Die Autoren bedanken sich bei Dr. Philipp Schnell von der Arbeiterkammer Wien und bei Mag. Iris Kraßnitzer, Mag. Evelyn Beyer und Mag. Paul Schwab vom ÖGB Verlag für die äußerst anregende Zusammenarbeit. Sie haben durch ihre Kooperation wesentlich zum Gelingen der Untersuchung beigetragen. Dank auch an die Arbeiterkammer OÖ für die Unterstützung.

- Welche Bestimmungen zur Weiterbildung sind in den Kollektivverträgen enthalten?
- Wie haben sich diese Bestimmungen zwischen 2006 und 2016 verändert?

Unsere Untersuchung liefert zum ersten Mal eine systematische Analyse der Bestimmungen in österreichischen Kollektivverträgen. Die Analyse der Bestimmungen von Kollektivverträgen ist ein neuerer Strang in der wissenschaftlichen Analyse und liefert eine systematische Einschätzung der Bedeutung von Regeln.⁴

1. Der Einfluss der Sozialpartner auf betriebliche Weiterbildung

Eine Untersuchung von britischen Firmen hat ergeben, dass, in Abwesenheit eines förmlichen Vertrages, Weiterbildungsfragen üblicherweise nur im Zusammenhang mit anderen Verhandlungsangelegenheiten wie beispielsweise Bezahlung, Arbeitszeit oder neuen Technologien diskutiert werden. Statt Weiterbildung als eine bewusste Strategie zur Qualifikationsentwicklung zu fördern, ist sie eher ein Randthema. Die Verhandlungen dazu finden ad hoc und oft nur aus bestimmten Anlässen, wie bei der Einführung neuer Technologien, statt. Weiterbildung wird selten als selbstständiges Thema verhandelt, und die Bestimmungen werden meist nur unternehmensspezifisch statt branchenweit ausgehandelt.⁵

Eine Analyse von Daten der EU-Mitgliedsstaaten zeigt, dass Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihren Weiterbildungsbedarf regelmäßig und systematisch zu prüfen. Außerdem weisen diese Unternehmen eine höhere Bereitschaft für die Gewährung von Bildungsfreistellungen auf. Ähnliche Wirkungen zeigen sich bei Unternehmen, wenn mehr als 60% der ArbeitnehmerInnen von kollektivvertraglichen Bestimmungen erfasst werden. Die Bestimmungen müssen nicht unbedingt einen Bezug zu Weiterbildungsaktivitäten aufweisen, um einen positiven Einfluss auf diese zu erwirken. Je größer die Gewerkschaftsdichte und je mehr Personen unter die Bestimmungen von Kollektivverträgen fallen, desto intensiver ist der Einfluss von Arbeitnehmervertretungen auf die Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen.⁶ Arbeiter, die zu einer Gewerkschaft gehören bzw. von kollektivvertraglichen Bestimmungen erfasst werden, erhalten mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit berufliche Weiterbildung als jene Arbeiter, auf welche dies nicht zutrifft.⁷ Eine aktive gewerkschaftliche Beteiligung bei den Weiterbildungsentscheidungen führt zu einem breiteren Bildungsangebot.⁸

Die Lohnpolitik von Gewerkschaften führt zu einer geringeren Fluktuation der ArbeitnehmerInnen. Eine niedrige Fluktuationsrate macht Investi-

tionen in Weiterbildung profitabler und regt Firmen dazu an, vermehrt auch allgemeine Weiterbildung anzubieten.⁹ Um die Entscheidungen über Weiterbildungsaktivitäten auf Unternehmensebene beeinflussen zu können, benötigen die ArbeitnehmervertreterInnen selbst regelmäßige Schulungen und externe Unterstützung, zum Beispiel durch Kollektivverträge.¹⁰ Jedoch finden in der Praxis wenige Verhandlungen darüber statt, obwohl es diesbezügliche Vereinbarungen gibt, und Entscheidungen über Weiterbildungen sind eher durch Kosten als durch gezielte Überlegungen über die benötigten Fähigkeiten bestimmt.¹¹

2. Weiterbildungsnormen in Österreich

2.1 Gesetzliche Regelungen

Es gibt wenige Gesetze, die Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung beinhalten. Beispiele dafür sind der gesetzliche Anspruch auf Bildungsfreistellung bzw. erweiterte Bildungsfreistellung für Mitglieder des Betriebsrates durch die §§ 118-119 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) und der Anspruch auf Bildungskarenz laut § 11 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).

Jedes Mitglied des Betriebsrates hat laut § 118 ArbVG Anspruch auf eine bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von maximal drei Wochen und drei Arbeitstagen in einer Funktionsperiode. In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmer/innen erfolgt diese Freistellung unter Entfall des Entgeltes. In Ausnahmefällen kann die Dauer der Freistellung auf fünf Wochen ausgedehnt werden. Die besuchten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften veranstaltet werden oder von diesen als geeignet anerkannt werden und sollen Kenntnisse vermitteln, die der Funktion als Mitglied des Betriebsrats dienlich sind. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahmen der Freistellung ist im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber/der Betriebsinhaberin festzusetzen. § 119 ArbVG legt darüber hinaus fest, dass in Betrieben mit mehr als 200 ArbeitnehmerInnen ein Betriebsratsmitglied zusätzlich zur Freistellung gemäß § 118 ArbVG im Ausmaß von maximal einem Jahr gegen Entfall des Entgeltes freizustellen ist.

§ 11 AVRAG sieht für alle ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf eine Bildungskarenz vor, wenn das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate gedauert hat. Die Bildungskarenz kann für eine Dauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr vereinbart werden und auch in Teilen stattfinden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate dauern muss. Eine erneute Bildungskarenz kann erst nach Ablauf von vier Jahren ab Antritt der letzten Bildungskarenz beantragt werden. Für ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben gelten eigene Fristen. Bei den

Vereinbarungen zur Bildungskarenz sollen sowohl die Interessen des bzw. der jeweiligen Beschäftigten als auch die Erfordernisse des Betriebes berücksichtigt werden.

2.2 Kollektivverträge

Die Kollektivverträge stellen in Österreich eine Ergänzung zu den gesetzlichen Vorschriften dar und regeln die Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Abweichung von den kollektivvertraglich festgelegten Vorschriften ist nur erlaubt, wenn sie für die ArbeitnehmerInnen günstiger ist oder der Kollektivvertrag diesbezüglich etwas anderes vorsieht.¹² Das Kollektivvertragsystem in Österreich ist umfassend: Rund 98% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft werden von einem Kollektivvertrag erfasst. Rund 95% unterliegen dabei einem Branchenkollektivvertrag und weitere 3% einem Firmenkollektivvertrag.¹³

Kollektivverträge werden primär zwischen den Fachverbänden bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammerorganisation (ArbeitgeberInnen) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund bzw. den jeweiligen Branchengewerkschaften (ArbeitnehmerInnen) abgeschlossen.¹⁴ Um diese Verträge abschließen zu können, müssen Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern geführt werden. Voraussetzungen dafür sind die Forderung zur Aufnahme von Verhandlungen, was meistens durch die Gewerkschaften in Form eines Forderungsprogrammes geschieht, der Verhandlungswille beider Vertragspartner und schließlich das Erreichen einer Einigung.¹⁵

Die meisten Kollektivverträge enthalten vor allem Arbeitszeitregelungen bzw. Arbeitszeitmodelle, Bestimmungen zur Entlohnung (zum Beispiel Einstufung und Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter) und die Festlegung von Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration.¹⁶ Es können aber auch Regelungen bezüglich der betrieblichen Weiterbildung ausgehandelt werden. Es ist die Aufgabe des Betriebsrates, die ArbeitnehmerInnen über die kollektivvertraglichen Bestimmungen zu informieren, und sie sollen sicherstellen, dass diese auch eingehalten werden.¹⁷

3. Ein Überblick über die Weiterbildungstätigkeiten in Österreich

Der „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) wird europaweit alle fünf Jahre durchgeführt und erhebt Daten zu betrieblicher Weiterbildung. Es werden dafür Unternehmen mit mindestens zehn ArbeitnehmerInnen befragt, die im Sachgüter- oder Dienstleistungsbereich beschäftigt sind. In Österreich besteht die Grundgesamtheit aus rund 38.500

Unternehmen, die ca. zwei Millionen ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Im Mittelpunkt dieser Erhebung stehen unter anderem die Weiterbildungsstrategien der Unternehmen, die daraus resultierenden Kosten und mögliche Weiterbildungshemmnisse weiterbildungswilliger Unternehmen.¹⁸

Die derzeit aktuellen Daten stammen aus dem CVTS 4 für das Berichtsjahr 2010 und ermöglichen eine Analyse der Weiterbildungstätigkeiten in Österreich.¹⁹ Eine Auswertung der Daten zeigt, dass knapp 87% der untersuchten österreichischen Unternehmen 2010 in betriebliche Weiterbildung investiert haben. Dies ist eine Steigerung gegenüber 2005 (CVTS 3), wo nur 81% der Unternehmen ihre Beschäftigten weitergebildet haben. Des Weiteren variiert der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklasse: Die Quoten liegen bei 85% (10-49 Beschäftigte), 96,1% (50-249 Beschäftigte) und 99,3% (250 und mehr Beschäftigte). Der größte Anstieg von Weiterbildungsaktivitäten war bei den Dienstleistungsunternehmen zu finden. In beiden Erhebungsjahren nahm ungefähr ein Drittel aller Beschäftigten in Österreich an Kursen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung teil.²⁰

Die Weiterbildungsquote variiert zwischen den Wirtschaftsklassen sehr. Alle untersuchten Finanzdienstleistungsunternehmen waren 2010 weiterbildungsaktiv, ebenso fast alle Unternehmen in den Bereichen der Energie- und Wasserversorgung (98%), Kraftfahrzeughandel, Fahrzeugbau, Realitätenwesen und andere Dienstleistungen (jeweils 96%). Die geringsten Weiterbildungsquoten hatten die Branchen Beherbergung und Gastronomie (70%), Nahrungsmittelerzeugung (78%), Holzgewerbe (80%) und Verkehr (80%).²¹

Die Belegschaftsvertretung (Betriebsrat) ist bei 12% der Unternehmen in den Managementprozess zur betrieblichen Weiterbildung eingebunden. Den meisten Einfluss hat sie auf die Themen und Arten der Weiterbildungen, aber auch auf die Kriterien, welche ArbeitnehmerInnen teilnehmen sollten.²² Österreichische Unternehmen, für die kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung gelten oder die dies zumindest annehmen, investieren eher in Weiterbildung als andere Unternehmen.²³

64% der Unternehmen ermitteln regelmäßig den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten. Dafür werden hauptsächlich strukturierte Gespräche mit den MitarbeiterInnen durchgeführt und dabei meist die Aufgaben und Tätigkeiten sowie die Fähigkeiten der Beschäftigten analysiert. Tendenziell steigt die Häufigkeit dieser Bedarfsermittlungen mit der Größe des jeweiligen Unternehmens. Die Vermittlung von technischen, praktischen und aufgabenspezifischen Fähigkeiten wurde von 69% der weiterbildungsaktiven Unternehmen gewählt. Jeweils 40% der Unternehmen schulten ihre Beschäftigten in den Bereichen „Zusammenarbeit im Team“ und „Kundenbetreuung“. Weiterbildungen zu den Themen „Management“ und „IT für NutzerInnen“ wurden von je 35% der Unternehmen angeboten.²⁴

Die Unternehmen wurden gefragt, welche Fähigkeiten sie für die Zukunft als die wichtigsten erachteten. Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team und Kundenbetreuungsfähigkeiten wurden von 86% bzw. 81% der Unternehmen als wichtige Zukunftsfähigkeiten genannt. 69% halten Problemlösefähigkeiten für wesentlich, 67% technische, praktische oder aufgabenspezifische Fähigkeiten und 66% Kommunikationsfähigkeiten.²⁵

Im Rahmen des CVTS wurden auch die Faktoren erhoben, die einen negativen Einfluss auf das Weiterbildungsangebot von Unternehmen haben. Am häufigsten wurde von den Unternehmen angegeben, dass die bereits vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten ausreichend wären, um den Bedarf abzudecken. Für fast zwei Drittel (63%) der Unternehmen ist dieser Umstand ein Weiterbildungshemmnis. In knapp der Hälfte (47%) der Unternehmen seien die Beschäftigten zu stark ausgelastet und hätten dadurch nur begrenzt für Weiterbildungen Zeit. An dritter Stelle werden von 29% der Unternehmen hohe Kurskosten als Hemmnis genannt. Weitere Gründe für Beschränkungen des Weiterbildungsangebotes sind zum Beispiel die Neueinstellung von qualifiziertem Personal für das gewünschte Know-how (12%), ein unzureichendes Kursangebot (12%), die Schwerpunktsetzung auf Lehrlingsausbildung im Betrieb (11%), vor Kurzem getätigte Investitionen in Weiterbildung (8%) und die Schwierigkeit bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes (6%).²⁶

Laut CVTS werden 97% der Weiterbildungsausgaben von den Unternehmen selbst getragen und stellen deren Gesamtkosten für Weiterbildung dar. Sie setzen sich aus den direkten Kurskosten (54%) und aus den Ausfallkosten durch Kursteilnahme in bezahlter Arbeitszeit (46%) zusammen. Die restlichen 3% werden über Förderungen (wie zum Beispiel Weiterbildungsförderungen des Arbeitsmarktservice, des Europäischen Sozialfonds oder der Bundesländer) finanziert. Durchschnittlich wurden im Jahr 2010 für jede an einer Weiterbildung teilnehmende Person € 1.157 ausgegeben.²⁷ Umgerechnet auf alle ArbeitnehmerInnen (inklusive jene, die nicht an Weiterbildungskursen teilnahmen) wurden im Jahr 2005 durchschnittlich € 145 pro beschäftigte Person für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet. Eine durchschnittliche erwerbstätige Person nahm im Ausmaß von 5,5 bezahlten Arbeitsstunden an Weiterbildungsaktivitäten teil.²⁸

4. Nutzen betrieblicher Weiterbildung²⁹

Die Kosten einer betrieblichen Weiterbildung sind meistens einfacher als der zu erwartende Nutzen abzuschätzen. Zusätzlich zu einer gesteigerten individuellen Produktivität kommt Weiterbildung oftmals nicht nur denjenigen zugute, die sich weiterbilden, sondern hat auch diverse positive externe Effekte (*Spillover-Effekte*).³⁰ Die Entscheidungen über Investitionen in

die Weiterbildung werden auf individueller Ebene (Beschäftigte, Dienstgeber) gefällt, aber die Auswirkungen haben auch gesamtwirtschaftliche Effekte.³¹ Typischerweise wird zu wenig in (betriebliche) Weiterbildung investiert, wenn positive Auswirkungen auf andere nicht berücksichtigt werden. Öffentliche Subventionen sollen dies ausgleichen und betriebliche Weiterbildung fördern.³²

4.1 Humankapital

Humankapital ist aus makroökonomischer Perspektive die Summe der Fähigkeiten der Erwerbsbevölkerung.³³ Es stellt das Wissen einer Volkswirtschaft dar und trägt direkt zur Produktivität bei. Investitionen in Bildung vermitteln Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen und führen zu höherer Produktivität.³⁴ Da eben nicht nur Individuen selbst von Bildung profitieren, werden solche Investitionen auch von Unternehmen und vom Staat getätigt.

Das Humankapital kann allgemeiner Natur sein und dadurch in jedem beliebigen Bereich produktiv verwendet werden, oder es kann spezifische Eigenschaften haben und damit nur in einer Firma oder einem Sektor produktiv eingesetzt werden.³⁵ Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, da sie zu unterschiedlichen Konsequenzen führen: Betriebe bevorzugen Investitionen in firmenspezifisches Humankapital, da dieses von den Beschäftigten nur in einem Betrieb produktiv verwendet werden kann und diese daher weniger wahrscheinlich von konkurrierenden Betrieben abgeworben werden. Aus demselben Grund ist es für die ArbeitnehmerInnen von Vorteil, möglichst allgemeines Training zu erhalten, denn dann können sie ihre gesteigerte Produktivität auch in anderen Unternehmen einsetzen und einen höheren Lohn erzielen.

4.2 Renditen betrieblicher Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen, die an firmenfinanzierten Weiterbildungskursen teilnehmen, verbessern ihre Qualifikationen und erhalten einen höheren Lohn. Empirische Untersuchungen zeigen, dass höher gebildete Personen sich tendenziell mehr als geringer Gebildete und sich jüngere mehr als ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.³⁶ Formelle und informelle Weiterbildung haben einen annähernd gleichen Effekt auf die Produktivität, aber formelle Weiterbildung hat einen deutlich höheren Einfluss auf das Lohnwachstum als die informelle, möglicherweise aufgrund der besseren Signalwirkung.³⁷

Betriebliche Weiterbildung kann erforderlich sein, um das aktuelle Produktivitätsniveau in Unternehmen aufrechtzuerhalten, da neue Technologien spezielle Fähigkeiten voraussetzen können, welche die ArbeitnehmerInnen erst neu erlernen müssen.³⁸ Insbesondere Personalfuktuation

kann daher zu verstärkter betrieblicher Weiterbildungsaktivität führen, wenn gut ausgebildete Beschäftigte das Unternehmen verlassen und weniger gut ausgebildete eintreten. In diesem Fall ist Weiterbildung wichtig, um die bestehende Arbeitsproduktivität beizubehalten. Sofern es sich um allgemeine Bildung handelt, besteht die Gefahr eines Ressourcenverlustes, wenn geschulte ArbeitnehmerInnen das Unternehmen wegen der „Nicht-Ausschließbarkeit“ der erlernten Fähigkeiten verlassen. Jedoch können sich Unternehmen durch Klauseln zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten vor diesem Risiko schützen.³⁹

Die Qualität der Humanressourcen ist ein entscheidender Faktor für qualitative Wettbewerbsvorteile und Unternehmensperformance. Mit betrieblicher Weiterbildung kann in bestehendes Humankapital investiert und die Produktivität eines Unternehmens gesteigert werden.⁴⁰ Der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Produktivität ist in zahlreichen internationalen Studien dokumentiert.⁴¹

Spillover-Effekte von Weiterbildung auf Unternehmensebene zeigen sich in der gesteigerten Produktivität derjenigen, die nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben. Besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen können die Produktivität ihrer weniger gut ausgebildeten KollegInnen steigern, denn in einer Umgebung mit hohem Bildungsniveau findet ein vergleichsweise leichter Wissenstransfer statt.⁴² Ein höheres Bildungsniveau der Beschäftigten erweitert die Produktionsmöglichkeiten eines Unternehmens, indem gewinnbringendere und technologisch anspruchsvollere Produktionsprozesse eingesetzt werden können.⁴³

5. Vorgehensweise

Die beiden großen Sektoren der österreichischen Wirtschaft sind der Sachgüterproduktionssektor (ÖNACE B bis F) und der Dienstleistungssektor (ÖNACE H bis S). Laut den Ergebnissen des CVTS gibt es bei den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in den beiden Sektoren keine großen Unterschiede: 85% der produzierenden Unternehmen und 88% der Dienstleistungsunternehmen sind weiterbildungsaktiv. In den einzelnen Wirtschaftsbranchen hingegen variiert die Weiterbildungsaktivität stärker. Besonders die Bereiche Finanzdienstleistungen, Energie- und Wasserversorgung und Kraftfahrzeughandel waren sehr aktiv.⁴⁴ Daher erwarten wir in diesen Bereichen mehr kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung als in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Nahrungsmittelerzeugung und Holzgewerbe, da diese laut CVTS unterdurchschnittlich weiterbildungsaktiv waren.⁴⁵

Aus der deutschen Fachliteratur⁴⁶ ist bekannt, dass die Branchen Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv sind.

Aus diesem Grund erwarten wir für diese Branchen auch mehr Bestimmungen zur Weiterbildung in den Kollektivverträgen. In Deutschland gehört insbesondere das Baugewerbe zu jenen Branchen, welche wenig weiterbilden, weshalb wir hier auch für Österreich wenige Bestimmungen vermuten.

5.1 Auswahl der Kollektivverträge

Wir untersuchen die Rahmenkollektivverträge der einzelnen Branchen und – wenn vorhanden – auch die Zusatzkollektivverträge, die sich mit Weiterbildung beschäftigen. Die ausgewählten Kollektivverträge gehören zu den nach ÖNACE-Klassifikation eingeteilten Wirtschaftsklassen

- Herstellung von Waren (C),
- Energieversorgung (D),
- Bau (F),
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (G),
- Beherbergung und Gewerbe (I),
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) oder
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S),

um einen Vergleich mit den Ergebnissen des CVTS 4, welche ebenfalls nach Wirtschaftsklassen gegliedert sind, zu ermöglichen. Zusätzlich betrachten wir auch das Gesundheits- und Sozialwesen (Q), für das aber im Rahmen des CVTS 4 keine Daten erhoben wurden.

Die untersuchten Kollektivverträge stammen aus der Datenbank des ÖGB-Verlags und umfassen sowohl die Verträge der ArbeiterInnen als auch jene der Angestellten. Insgesamt werden rund 2 Mio. der ca. 3,5 Mio. unselbstständig Beschäftigten in Österreich⁴⁷ von den untersuchten Kollektivverträgen erfasst, das sind rund 57%.

5.2 Wortfrequenz

Eine Betrachtung der am häufigsten vorkommenden Wörter in den Kollektivverträgen ist dabei behilflich, einen ersten Eindruck zu gewinnen. Für die Kollektivverträge der ausgewählten Wirtschaftsklassen der Jahre 2006 bis 2016 erstellen wir eine Rangliste der Wörter, die am häufigsten vorkommen. Um die Häufigkeit der Nennung von Weiterbildung sinnvoll ermitteln zu können, werden bei der Analyse der Wortfrequenz Verben, Adjektive, Artikel, Bindewörter, Zahlen, Satzzeichen usw. aussortiert, sodass nur Hauptwörter einbezogen werden. Die männlichen und weiblichen Versionen einiger Wörter (z. B. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin), verschiedene grammatikalische Fälle (z. B. Angestellte und Angestellten) und Synonyme (z. B. ArbeitgeberIn und DienstgeberIn) werden gemeinsam aufgenommen, damit die quantitativ wichtigsten Themen geeignet dargestellt werden können.

5.3 Anzahl der Bestimmungen

Als nächstes betrachten wir die Anzahl von Bestimmungen, die im Zusammenhang mit Weiterbildung in den Kollektivverträgen festgehalten sind, und vergleichen die Jahre 2006 und 2016. Jede Bestimmung wird durch eine Suche nach Worten wie Weiterbildung, Fortbildung usw. in den Kollektivverträgen identifiziert.⁴⁸ Wir schließen alle Bestimmungen, die die Lehrlingsausbildung betreffen, aus. Wir gruppieren diese Bestimmungen in die Kategorien „Weiterbildung“, „Bildungskarenz“, „Bildungsfreistellung“, „Fortbildung“ und „Sonstige Bestimmungen“. Die letzte Kategorie beinhaltet Bestimmungen, die nicht direkt mit den anderen Kategorien zusammenhängen, aber trotzdem im Kontext betrieblicher Weiterbildung stehen.

Die Zahl der untersuchten Kollektivverträge variiert zwischen den Wirtschaftsklassen, von 6 Verträgen im Bereich der Energieversorgung (D) bis zu 103 im Bereich der Herstellung von Waren (C). Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wird daher nicht die absolute Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Wirtschaftsklasse angegeben, sondern die durchschnittliche Anzahl von Bestimmungen pro Kollektivvertrag.

6. Ergebnisse

Abbildung 1 zeigt eine grafische Darstellung der hundert am häufigsten vorkommenden Worte der untersuchten Kollektivverträge („wordcloud“). Häufiger vorkommende Worte sind größer als weniger häufig vorkommende Worte dargestellt. Es zeigt sich hier bereits, dass Weiterbildung ein seltenes Wort in den Kollektivverträgen ist, es scheint in dieser Übersicht nicht auf. Die häufig vorkommenden Worte sind Worte, die Arbeitszeit und Entlohnung betreffen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag (Stand: 2016), die Weiterbildungsaktivität laut CVTS (Stand: 2010) und die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten (Stand: 2015) der untersuchten Wirtschaftsklassen.

Die Tabelle zeigt, dass sich die Kollektivverträge hinsichtlich der enthaltenen Anzahl zu betrieblicher Weiterbildung stark unterscheiden. In den Kollektivverträgen der Wirtschaftsklasse Energieversorgung finden sich durchschnittlich vier Bestimmungen, die die betriebliche Weiterbildung betreffen, in den Kollektivverträgen der Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie hingegen ist keine einzige Bestimmung enthalten. Ein Vergleich der durchschnittlichen Weiterbildungsaktivität laut den Angaben im CVTS (2010) mit den durchschnittlichen Anzahl von Bestimmungen zeigt, dass diejenigen Wirtschaftsklassen, die eine hohe Aktivität aufweisen

Abbildung 1: Die 100 am häufigsten vorkommende Wörter in den Kollektivverträgen (Word Cloud)



Anmerkung: Visualisierung der am häufigsten vorkommenden Worte. Worte die stärker hervorgehoben werden, kommen häufiger vor als jene, die weniger stark dargestellt werden. Weiterbildung und ähnliche Begriffe sind zu selten, um in dieser Darstellung aufzuscheinen.

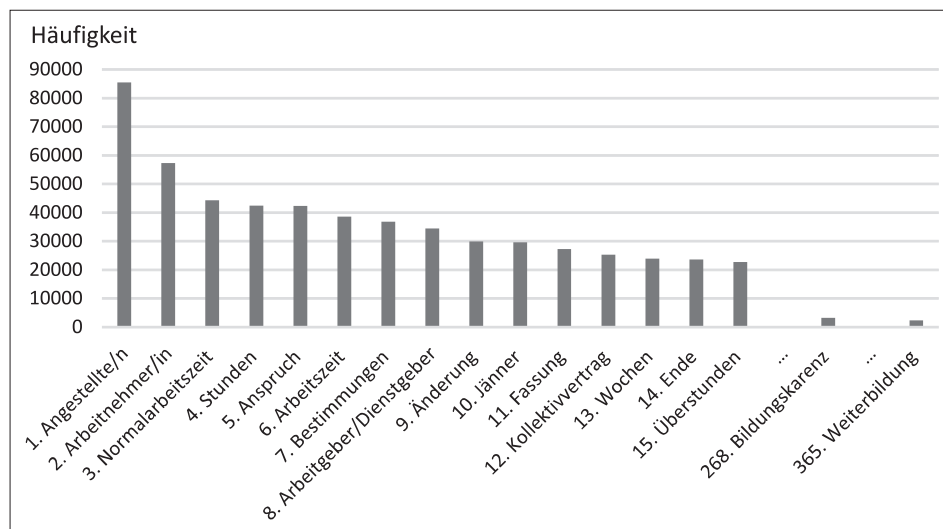
(Energieversorgung, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) auch Kollektivverträge haben, die vergleichsweise viele Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthalten. Die Wirtschaftsklassen mit vergleichsweise niedrigerer Weiterbildungsaktivität (Herstellung von Waren, Beherbergung und Gastronomie) haben wenige Bestimmungen in den sie betreffenden Kollektivverträgen. (In den letzteren beiden Wirtschaftsklassen waren 2015 rund 22% aller unselbstständig Beschäftigten beschäftigt.)

Abbildung 2 zeigt jene Wörter, die in den Kollektivverträgen am häufigsten verwendet werden. Die ersten beiden Plätze in der Rangliste belegen „Angestellte/n“ und „ArbeitnehmerIn“. Auffällig ist, dass Wörter im Zusammenhang mit der Arbeitszeit („Normalarbeitszeit“, „Stunden“, „Arbeitszeit“, „Überstunden“) besonders weit vorne liegen und damit zeigen, dass diese zu den häufigsten Regelungen gehören. „Bildungskarenz“ und „Weiterbildung“ kommen im Vergleich dazu eher selten vor und finden sich erst an der 268. bzw. 365. Stelle.

Die Anzahl der Bestimmungen pro Kollektivvertrag, die sich mit Weiterbildung beschäftigen, variiert stark zwischen den verschiedenen Wirtschaftsklassen. Das ist auch in Abbildung 3 ersichtlich. Mit durchschnittlich vier Bestimmungen pro Kollektivvertrag hat der Bereich der Energie

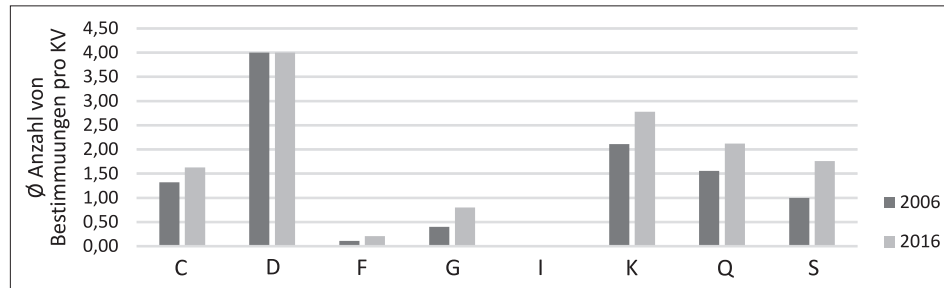
Tabelle 1: Übersicht der untersuchten Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklasse	Ø Anzahl an Bestimmungen pro KV (2016)	Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe laut CVTS (2010)	Ø Anzahl Beschäftigte (2015)
C: Herstellung von Waren	1,36	84,2%	579.770
D: Energieversorgung	4,00	98,3%	26.855
F: Bau	0,21	85,2%	245.562
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	0,80	92,6%	532.727
I: Beherbergung und Gastronomie	0,00	70,4%	202.946
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,78	99,2%	115.731
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	2,12	–	247.698
S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,76	95,5%	89.776

Abbildung 2: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: alle Wirtschaftsklassen

versorgung (D) die meisten Bestimmungen, wobei sich diese Anzahl von 2006 bis 2016 nicht verändert hat. Im Gegensatz dazu gibt es im Bereich Beherbergung und Gastronomie (I) keine einzige Regelung. In den anderen Wirtschaftsklassen ist die durchschnittliche Bestimmungsanzahl von 2006 auf 2016 gestiegen. Die größte Steigerung ist im Bereich der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) zu beobachten, wo die durch

Abbildung 3: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je Kollektivvertrag in den einzelnen Wirtschaftsklassen



Anmerkung: C: Herstellung von Waren, D: Energieversorgung, F: Bau, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, I: Beherbergung und Gastronomie, K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Q: Gesundheits- und Sozialwesen, S: Erbringung sonstiger Dienstleistungen.

schnittliche Anzahl der Bestimmungen von 1,0 (2006) auf 1,76 (2016) gestiegen ist.

Die Kollektivverträge der Angestellten enthalten öfter Bestimmungen zur Weiterbildung als jene der ArbeiterInnen. Rund 51% der Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, beinhalten Weiterbildungsbestimmungen, während dies nur für rund 31% der Kollektivverträge der ArbeiterInnen gilt.

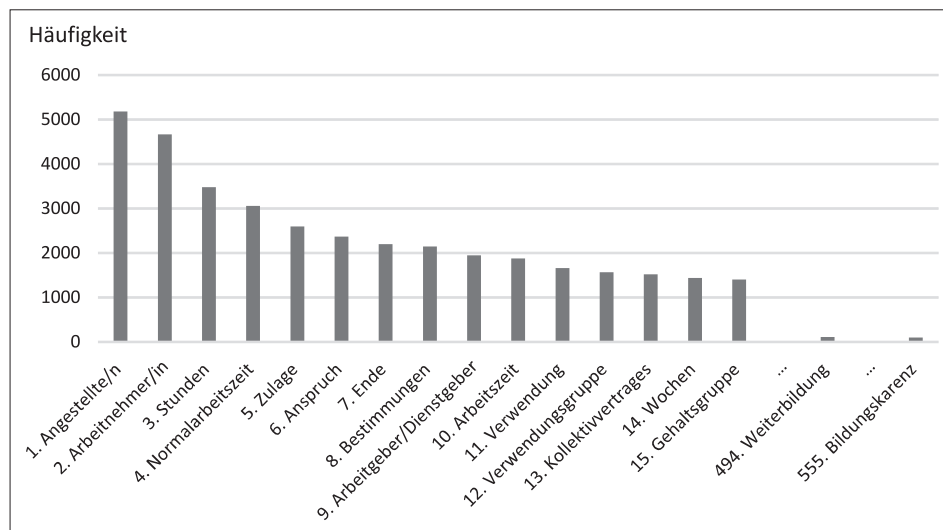
Im Folgenden werden die Detailergebnisse der beiden Wirtschaftsklassen Energieversorgung und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen vorgestellt, da diese die höchste durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag aufweisen.

In der Wirtschaftsklasse Energieversorgung sind 26.855 Personen unselbstständig beschäftigt.⁴⁹ Im Rahmen des CVTS werden die Wirtschaftsklassen D (Energieversorgung) und E (Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen) gemeinsam erhoben, daher kann die Weiterbildungsaktivität für den Bereich der Energieversorgung nicht gesondert ausgewiesen werden. 98,3% Unternehmen, die in einem der beiden Bereiche tätig sind, sind weiterbildungsaktiv⁵⁰, womit diese Wirtschaftsklasse die zweithöchste Weiterbildungsquote der untersuchten Wirtschaftsbereiche hat. Für den Bereich der Energieversorgung wurden sechs Kollektivverträge untersucht, wovon vier für ArbeiterInnen und fünf für Angestellte gelten (manche Kollektivverträge sind für beide Beschäftigtengruppen identisch).

Abbildung 4 zeigt die am häufigsten vorkommenden Wörter im Bereich der Energieversorgungskollektivverträge: „Angestellte/n“, „ArbeitnehmerIn“ und „Stunden“ kommen am häufigsten vor. „Weiterbildung“ und „Bildungskarenz“ finden sich erst an 494. bzw. 555. Stelle wieder. In diesen Kollektivverträgen gibt es also im Vergleich zu den anderen Bereichen

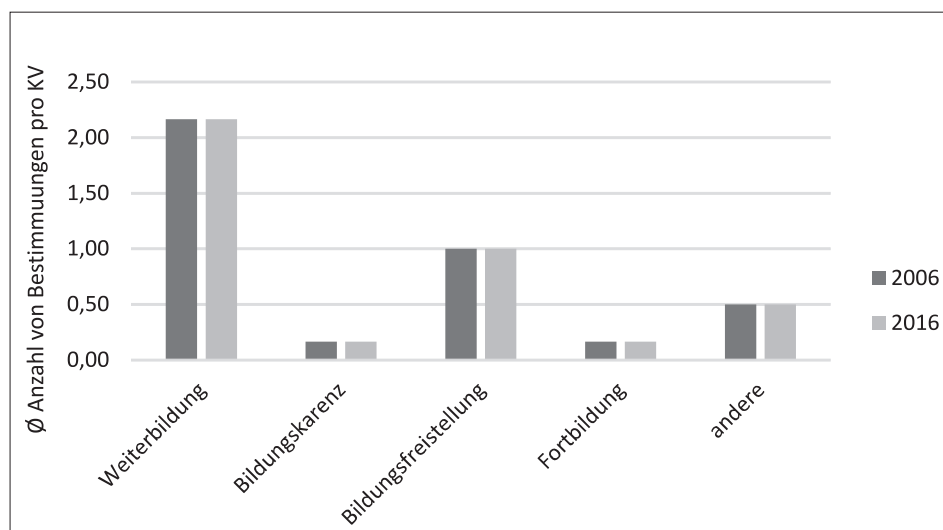
eher weniger häufig Erwähnungen, obwohl die Unternehmen sehr weiterbildungsaktiv sind und auch die meisten Weiterbildungsbestimmungen pro Kollektivvertrag aufweisen.

Abbildung 4: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: Energieversorgung



Die durchschnittliche Anzahl der Bestimmungen zur Weiterbildung hat sich von 2006 bis 2016 nicht verändert (Abbildung 5). Da der Bereich Ener-

Abbildung 5: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je KV: Energieversorgung

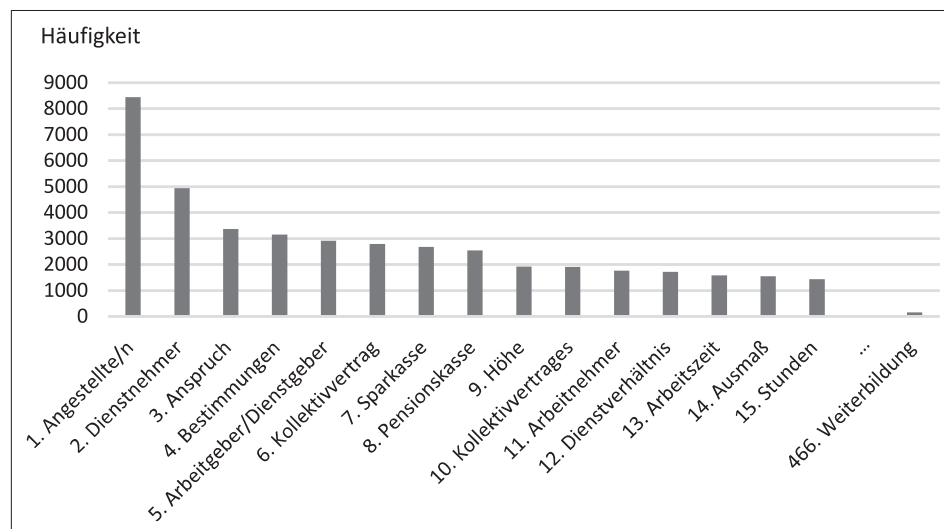


gieversorgung die meisten Bestimmungen zur Weiterbildung in den Kollektivverträgen hat, vermuten wir, dass kollektivvertragliche Bestimmungen zur Weiterbildung in diesem Bereich bereits vor 2006 entwickelt wurden.

Im Wirtschaftsbereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind 115.731 Arbeitnehmer/innen beschäftigt.⁵¹ 99,2% der in diesem Bereich tätigen Unternehmen sind weiterbildungsaktiv⁵², womit diese Branche die höchste Weiterbildungsquote aller untersuchten Wirtschaftsklassen in Österreich hat. Im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gelten neun Kollektivverträge, wobei diese ausschließlich für Angestellte abgeschlossen wurden.

Die am häufigsten vorkommenden Wörter in den Kollektivverträgen dieses Bereiches sind „Angestellte/n“, „Dienstnehmer“ und „Anspruch“ (Abbildung 6). „Arbeitszeit“ findet sich erst auf dem 13. Platz wieder, was im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsklassen ein eher selteneres Vorkommen ist. An 466. Stelle in der Rangliste steht „Weiterbildung“ und kommt damit weniger häufig als im Durchschnitt vor, obwohl es auch in den Kollektivverträgen dieser Wirtschaftsklasse vergleichsweise viele Bestimmungen zur Weiterbildung gibt.

Abbildung 6: Am häufigsten vorkommende Wörter in den KV: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

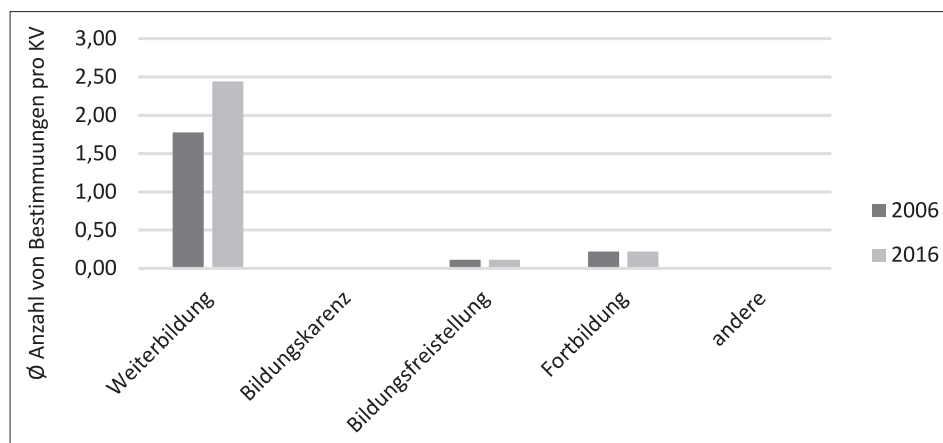


Die durchschnittliche Anzahl der Bestimmungen pro Kollektivvertrag ist in den Kategorien „Bildungsfreistellung“ und „Fortbildung“ von 2006 bis 2016 unverändert geblieben (Abbildung 7). Die Anzahl der Bestimmungen zu „Weiterbildung“ ist auf durchschnittlich knapp 2,5 pro Kollektivvertrag

gestiegen. Zur „Bildungskarenz“ gibt es in diesem Wirtschaftsbereich keine Bestimmungen.

Insgesamt wurden unsere Erwartungen über die relativen Häufigkeiten der Bestimmungen in den Kollektivverträgen erfüllt: Die weiterbildungsaktivsten Bereiche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Energieversorgung haben in ihren zugehörigen Kollektivverträgen die meisten Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung. Die Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten haben sehr wenige, Bau, oder gar keine Bestimmungen, Beherbergung und Gastronomie.

**Abbildung 7: Anzahl der Weiterbildungsbestimmungen je KV:
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**



7. Qualitative Beschreibung der Bestimmungen

Wir identifizierten in den untersuchten Kollektivverträgen über 200 verschiedene Bestimmungen zu Weiterbildung, die 2016 gültig waren, wobei manche sehr detailliert sind. Die meisten behandeln das Thema der Weiterbildung aber eher weniger detailliert. Um eine bessere Übersicht zu ermöglichen, gruppieren wir die Bestimmungen in vier Kategorien „Weiterbildung bzw. Fortbildung“, „Bildungskarenz“, „Bildungsfreistellung“ und „Sonstige Bestimmungen“. Die erste Kategorie enthält Bestimmungen, die im Zusammenhang mit den Schlagwörtern Weiterbildung oder Fortbildung in den Kollektivverträgen zu finden sind. Die Regelungen zu Bildungskarenzen und Bildungsfreistellungen sind im Vergleich zu den anderen besonders prominent und werden daher in jeweils einer eigenen Kategorie besprochen. Die sonstigen Bestimmungen umfassen unterschiedliche Regelungen, die zwar nicht explizit als Bestimmungen zu Weiterbildung oder Fortbildung in den Kollektivverträgen stehen, aber im weiteren Sinne

mit diesen im Zusammenhang stehen. Wir beschreiben im Folgenden einige Bestimmungen exemplarisch, um einen Überblick über die am häufigsten vorkommenden Passagen zu schaffen.

7.1 Weiterbildung bzw. Fortbildung

Das Spektrum an verschiedenen Bestimmungen zur Weiterbildung bzw. Fortbildung ist groß. Zu den am häufigsten erwähnten Regelungen in den untersuchten Kollektivverträgen zählen die Definition von Fort- und Weiterbildung, die Erklärung der Wichtigkeit dieser Maßnahmen, die Übernahme und Rückerstattung von Weiterbildungskosten, die Sicherung des Zugangs zu Weiterbildung für TelearbeiterInnen, die Rücksichtnahme auf Weiterbildungskurse bei der Beschäftigung und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Der Bildungskollektivvertrag der Sparkassen⁵³ hat besonders detaillierte Bestimmungen zu betrieblicher Weiterbildung.

Einige Kollektivverträge⁵⁴ definieren Fort- und Weiterbildungen als Maßnahmen, welche die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen verbessern oder vertiefen sollen. Es wird betont, dass damit nicht das Erlernen eines anderen als des gegenwärtig ausgeübten Berufes gemeint ist.

Die am häufigsten vorkommende Passage zur betrieblichen Weiterbildung in den Kollektivverträgen ist die folgende Erklärung der Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschaft der Privatangestellten:

„Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.“⁵⁵

Ähnliche Formulierungen finden sich auch in Kollektivverträgen im Bereich der Energieversorgung.⁵⁶

Zu den detailliertesten und häufigsten Bestimmungen zu Weiterbildung bzw. Fortbildung zählen jene, die im Zusammenhang mit den Kosten stehen. Zahlreiche Kollektivverträge beinhalten Vorschriften zur Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, wenn diese von ihm/ihr angeordnet wurden.⁵⁷ Einige Branchen im Bereich der Herstellung von Waren (C) haben Zusatzkollektivverträge, die ebenfalls eine solche Regelung vorsehen.⁵⁸ Der Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB legt sogar explizit ein für den Zeitraum von zwei Jahren geltendes Budget von € 1.076 pro ArbeitnehmerIn fest, das der Fort- und Weiterbildung (und Einzel-Supervision) ge-

widmet ist.⁵⁹ Wenn hingegen die Fortbildungsmaßnahme zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart wurde, so gibt es in den Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens (Q) und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) häufig die Regelung, dass vor Beginn der Fortbildung ein Einvernehmen bezüglich der Kostentragung hergestellt werden muss.⁶⁰

Bestimmungen bezüglich der Rückerstattung von Kurskosten sind zwar besonders detailliert, aber kommen in vergleichsweise wenigen Kollektivverträgen vor. Im Kollektivvertrag der Handelsarbeiter wird festgehalten, dass eine Rückerstattung der Weiterbildungskosten innerhalb von 5 Jahren ab Erwerb der jeweiligen Fähigkeiten bzw. Kenntnisse vereinbart werden kann.⁶¹ Der Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB sieht vor, dass angefallene Kurskosten vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zurückverlangt werden können, wenn das Dienstverhältnis durch ArbeitnehmerIn-Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder berechtigte Entlassung beendet wird.⁶² Die Kosten können im ersten Halbjahr nach Kursende zu 100% und im zweiten Halbjahr zu 50% zurückgefordert werden, danach nicht mehr. Eine ähnliche Bestimmung findet sich im Kollektivvertrag der Wirtschaftstreuhänder, wobei die Rückverrechnung der Fortbildungskosten für maximal 5 Jahre erfolgen kann und sich pro Jahr um mindestens 20% verringert. Auch der Kollektivvertrag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften sieht eine Kostenrückerstattung vor.⁶³ Bei Kündigung des Dienstverhältnisses im ersten Jahr nach Kursende ist der/die Dienstnehmer/in zur Erstattung von 50% und im zweiten Jahr zu 25% der Kosten verpflichtet. In einigen anderen Kollektivverträgen wird ebenfalls die Rückerstattung von Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt.⁶⁴ In diesen Bestimmungen werden zwar nicht ausdrücklich die Schlagwörter „Weiterbildung“ oder „Fortbildung“ erwähnt, jedoch können ihnen diese Regelungen zugerechnet werden, da unter anderem die Kosten von Kursen, Seminaren oder Tagungen angeführt werden.

Im Zusammenhang mit Telearbeit wird in vielen Kollektivverträgen vereinbart, dass der Zugang zu Weiterbildung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen gesichert werden muss.⁶⁵ Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den TelearbeitnehmerInnen Informationen zu Aus- und Weiterbildungsangeboten zukommen zu lassen und ihnen die Teilnahme zu ermöglichen.

Manche Kollektivverträge beinhalten auch eine Bestimmung zur Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, wonach die Beschäftigung nur dann zulässig ist, wenn die Arbeitsleistung keinen berücksichtigungswürdigen Interessen entgegensteht.⁶⁶ Als Beispiel für solche Interessen wird unter anderem die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen angeführt. In einigen Kollektivverträgen existiert eine Bestimmung im Zusammenhang

mit Nacharbeit, die besagt, dass der Besuch einer berufsbildenden Weiterbildungseinrichtung nach Möglichkeit bei der Einteilung der Nacharbeit berücksichtigt werden soll.⁶⁷ Eine Regelung besagt, dass für die Zeiten von Fort- und Weiterbildungen kein Anspruch auf eine Nachtdienstzulage entsteht.⁶⁸

Weitere, wenig detaillierte Bestimmungen zur Weiterbildung sind in mehreren Kollektivverträgen der Bereiche Handel (G), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) enthalten.⁶⁹ Sie legen fest, dass Männer und Frauen bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gleichbehandelt werden müssen, sodass niemand wegen seines Geschlechtes mittelbar oder unmittelbar diskriminiert wird. Die Österreichische Akademie der Wissenschaften legt zusätzlich fest, dass Beratungen zur betrieblichen Frauenförderung durchgeführt werden müssen.⁷⁰

Die Weiterbildung ist in den meisten Kollektivverträgen eher eine Nebensache. Eine Ausnahme bilden die Sparkassen, welche einen eigenen Bildungskollektivvertrag abgeschlossen haben.⁷¹ Dieser stellt die Grundlage für betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Sparkassen dar. Das darin erklärte Ziel ist es, die berufliche Entwicklung der Angestellten zu fördern und ein zeitgemäßes Aus- und Weiterbildungsangebot bereitzustellen. Zusätzlich wird festgelegt, dass jährlich eine Evaluierungsrunde der KV-Bildungskommission, die eigens für diesen Zweck eingerichtet wurde, stattfindet.

7.2 Bildungskarenz

Ein Großteil der Kollektivverträge, die Bestimmungen zur Bildungskarenz enthalten, beinhaltet eine gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner in Bezug auf § 11 AVRAG, die für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde gilt:

„Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen.

Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.⁷²

Auch im Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau wird bestimmt, dass den Angestellten durch die Bildungskarenz nach § 11 AVRAG die berufliche Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden soll, ohne dadurch das Arbeitsverhältnis beenden zu müssen.⁷³

Andere Bestimmungen zur Bildungskarenz als die zuvor beschriebene kommen nur in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (Q) und Sonstige Dienstleistungen (S) vor. Auffällig ist, dass die Kollektivverträge der Sozialversicherungsträger Österreichs⁷⁴ und der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien⁷⁵ eine Vielzahl von Bestimmungen zur Bildungskarenz enthalten. Während in anderen Branchen die Bildungskarenz in einem Kollektivvertrag max. zwei Erwähnungen findet, gibt es in diesen Kollektivverträgen bis zu 16 Bestimmungen. Hauptsächlich beschäftigen sich diese Bestimmungen mit der Anrechenbarkeit der Zeiten einer Bildungskarenz auf die Dienstzeit und den damit zusammenhängenden Abfertigungsansprüchen und dem Anspruch auf Sonderurlaub. Außerdem hemmen die Zeiten einer Bildungskarenz den Lauf mancher Fristen, wie zum Beispiel die Frist zur Erlangung des erhöhten Kündigungsschutzes⁷⁶ oder die Frist zur Ablegung von Prüfungen.⁷⁷

7.3 Bildungsfreistellung

Ein Thema, welches häufig kollektivvertraglich geregelt wird, ist die verpflichtende Gewährung von Bildungsfreistellungen oder Bildungsurlauben, deren Dauer je nach Kollektivvertrag zwischen drei Tagen und einem Jahr (Freijahr) liegen kann. Die am häufigsten vorkommende Bestimmung zur Bildungsfreistellung sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen zum Zwecke der Prüfungsvorbereitung auf Verlangen bis zu zwei Wochen pro Jahr an unbezahlter Freizeit in Anspruch nehmen können, wenn sie einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren

Schule, Fachhochschule oder Hochschule teilnehmen.⁷⁸ Unter den gleichen Voraussetzungen gilt im Kollektivvertrag für Außeruniversitäre Forschung die Bestimmung, dass bezahlte Freizeit im Ausmaß von einer Woche zu gewähren ist.⁷⁹

Der Kollektivvertrag der ambulanten mobilen Heim- und Altenhilfe sieht die Gewährung einer bezahlten Bildungsfreistellung im Ausmaß von maximal 16 Stunden innerhalb von zwei Jahren vor, wenn eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist. Die Inanspruchnahme ist im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn festzulegen.⁸⁰ Andere Zeiträume für Bildungsfreistellungen werden in manchen Kollektivverträgen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (S) festgelegt. So gibt es die Regelung, dass den ArbeitnehmerInnen jährlich auf Wunsch eine bezahlte Bildungsfreistellung von drei Wochen in Anspruch nehmen können, wovon zwei Wochen für Bildungsmaßnahmen vorgesehen sind, die im unmittelbaren Zusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit stehen.⁸¹ Vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin sind etwaige Kosten wie Kursgebühren o. Ä. zu übernehmen oder eine Fortbildungspauschale von mindestens 350 Euro zu bezahlen. In einer weiteren Bestimmung wird das Ausmaß der Bildungsfreistellung auf die wöchentliche Normalarbeitszeit festgelegt, wobei der Anspruch erst mit Beginn des zweiten Dienstjahres entsteht.⁸² Damit soll den ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an beruflichen, religiösen, sozialen, kulturellen oder gesellschaftspolitischen Bildungsveranstaltungen ermöglicht werden.

Im Kollektivvertrag der Chemischen Industrie wird eine Empfehlung abgegeben, zur Prüfungsvorbereitung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu genehmigen.⁸³ Überdies wird bezahlte Freizeit von bis zu drei Tagen vorgesehen, wenn sich ArbeiterInnen zu WerkmeisterInnen qualifizieren und betriebliches Interesse dafür gegeben ist.

Im Kollektivvertrag von „Neustart“ ist vorgesehen, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt des/der Angestellten oder durch eine gerechtfertigte Entlassung innerhalb von sechs Monaten nach einer bezahlten Bildungsfreistellung, die Ansprüche auf Urlaubsschädigung oder Urlaubsabfindung entsprechend der Freistellung vermindert werden.⁸⁴

Beamten und Vertragsbedienstete der Länder und des Bundes haben die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit in Form eines Freijahres in Anspruch zu nehmen. Dafür müssen die ArbeitnehmerInnen mindestens fünf Jahre ununterbrochen im Dienst gestanden sein, jedoch sind dabei die Zeiten einer Bildungsfreistellung nicht auf diese Frist anzurechnen.⁸⁵ Für die Pensionsbemessung werden in manchen Kollektivverträgen die Zeiten von Bildungsfreistellungen auf die Dienstzeit angerechnet.⁸⁶

Als weiteres Beispiel für Bestimmungen im Zusammenhang mit Bil-

dungsfreistellungen dient im Wirtschaftsbereich Herstellung von Waren (C) die Regelung mancher Kollektivverträge, dass durch eine erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung kein Freizeitanspruch entsteht, da diese eine Dienstzeit ohne Entgeltanspruch darstellen.⁸⁷

7.4 Sonstige Bestimmungen

Einige Kollektivverträge beinhalten Bestimmungen, die einen Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen haben, aber nicht direkt in Verbindung mit den Schlagwörtern Weiterbildung, Fortbildung, Bildungskarenz und Bildungsfreistellung erwähnt werden. Eine Bestimmung, die in sehr vielen Kollektivverträgen enthalten ist, regelt den Entfall von Sonderzahlungen.⁸⁸ Dieser kann für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls von Dienstleistungen ohne Entgelt vereinbart werden, jedoch mit Ausnahme von unbezahltem Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Die Kollektivverträge der Papierindustrie und der Elektrizitätsversorgungsunternehmen sehen eine bezahlte Bildungszeit vor, die von ArbeitnehmerInnen im Ausmaß von maximal einer Woche pro Jahr in Anspruch genommen werden kann.⁸⁹ Diese Bildungszeit ist nur für Veranstaltungen vorgesehen, welche das persönliche Fortkommen fördern oder Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die im Unternehmen angewendet werden können. Wenn möglich sollen innerbetriebliche Bildungsangebote bevorzugt werden.

Besonders hervorzuheben ist das Konzept des *Life Long Learning*, welches nur im Kollektivvertrag für Außeruniversitäre Forschung festgehalten wird und ein Bildungsangebot für erfahrene ArbeitnehmerInnen etabliert. ArbeitnehmerInnen, die fünf Jahre oder länger in der obersten Stufe einer Beschäftigungsgruppe eingestuft sind, haben Anspruch auf Maßnahmen zum lebenslangen Lernen bei bezahlter Abwesenheit. Eine Kostenübernahme kann zusätzlich vereinbart werden. In einem jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräch werden die Bildungsmaßnahmen ausgewählt.⁹⁰

8. Zusammenfassung

Die in der wissenschaftlichen Literatur dokumentierte Evidenz zeigt, dass betriebliche Weiterbildung zu erhöhter Produktivität und Lohnsteigerungen führt. Diese zählen zu den wesentlichsten Entscheidungsfaktoren für Bildungsinvestitionen. In Österreich gibt es wenige gesetzliche Bestimmungen im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung. § 118 ArbVG regelt Bildungsfreistellungen für Mitglieder eines Betriebsrates, und mit § 11 AVRAG wurde der Anspruch auf Bildungskarenz für alle ArbeitnehmerInnen eingeführt. Deutlich mehr Weiterbildungsvorschriften finden

sich in den Kollektivverträgen. Somit können kollektivvertragliche Regelungen einen signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten und deren Rahmenbedingungen in den Unternehmen haben.

Für diese Arbeit untersuchten wir 263 Kollektivverträge aus den Wirtschaftsklassen Herstellung von Waren, Energieversorgung, Bau, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Beherbergung und Gewerbe, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen auf Bestimmungen zu Weiterbildung. Generell wird Weiterbildung in den Kollektivverträgen nicht oft erwähnt; am häufigsten werden Vorschriften über die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen erwähnt. Die häufigsten Vorschriften im Zusammenhang mit Weiterbildung sind Bestimmungen zu Bildungskarenzen und Bildungsfreistellungen, zur Übernahme und Rückerstattung von Weiterbildungskosten und zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Zusätzlich ist bemerkenswert, dass Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, öfter Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten als jene der ArbeiterInnen.

Die Daten des CVTS 4 ermöglichen einen Vergleich mit der tatsächlichen Weiterbildungsquote in den Wirtschaftsbereichen. Es gibt in jenen Bereichen, welche besonders weiterbildungsaktiv sind, auch mehr Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in den Kollektivverträgen. Dazu gehören vor allem die Wirtschaftsklassen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Energieversorgung. Umgekehrt enthalten die Kollektivverträge der Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten, wie Bau und Beherbergung und Gastronomie, wenige bis keine Weiterbildungsvorschriften.

Der kausale Zusammenhang zwischen kollektivvertraglichen Bestimmungen und betrieblicher Weiterbildung kann aus unserer Untersuchung jedoch nicht gefolgert werden. Es gibt dafür mehrere Gründe: Erstens geben auch rund 70% der Betriebe in den Wirtschaftsbereichen, deren Kollektivverträge keine Bestimmungen enthalten, an, weiterbildungsaktiv zu sein. Unter der Annahme, dass diese Angaben stimmen, ist ein erheblicher Anteil betrieblicher Weiterbildung anderen Faktoren geschuldet. Theoretisch könnte es sich auch um umgekehrte Kausalität handeln, d. h., nicht die Bestimmungen des Kollektivvertrags verursacht die Weiterbildung, sondern die Häufigkeit der betrieblichen Weiterbildung macht es notwendig, eine Regelung zu finden. Aus unserer Sicht scheinen weitere Untersuchung dieses Themenbereiches lohnenswert. Möglicherweise ist bei den Branchen, die sehr weiterbildungsaktiv sind, die betriebliche Weiterbildung auch ein wichtiges Thema bei den Verhandlungen zu den Kollektivverträgen.

Insbesondere in hoch industrialisierten Ländern wie Österreich kann Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Innovationskraft und zum

technologischen Fortschritt und damit zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit leisten. Die Weiterentwicklung des Humankapitals wird auch in Zukunft für das Wachstum der österreichischen Wirtschaft von Bedeutung sein. Die Produktivitätssteigerungen, die durch betriebliche Weiterbildung erzielt werden können, geben den Unternehmen einen Anlass, Investitionen in diesem Bereich zu tätigen. Aus diesem Grund ist es wahrscheinlich, dass sich der Trend zu einem größeren Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten fortsetzen wird und die Relevanz der Weiterbildung in den Kollektivverträgen auch in Zukunft steigen wird.

Anmerkungen

- ¹ Bock-Schappelwein, Janger und Reinstaller (2012).
- ² Bock-Schappelwein et al. (2012).
- ³ Statistik Austria (2013).
- ⁴ Lamarche (2013); Besamusca und Tijdens (2015).
- ⁵ Dundon und Eva (1998).
- ⁶ Wiß (2016).
- ⁷ Booth et al. (2003).
- ⁸ Heyes und Stuart (1998).
- ⁹ Acemoglu und Pischke (1999).
- ¹⁰ Wiß (2016).
- ¹¹ Dundon und Eva (1998).
- ¹² Wirtschaftskammer Österreich (2016a).
- ¹³ Traxler und Behrens (2002).
- ¹⁴ Wirtschaftskammer Österreich (2016a).
- ¹⁵ GPA-DJP (2014).
- ¹⁶ GPA-DJP (2014).
- ¹⁷ Hermann und Flecker (2009).
- ¹⁸ Statistik Austria (2014).
- ¹⁹ Die Daten für das Berichtsjahr 2015 werden 2016 erhoben, aber sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit noch nicht verfügbar.
- ²⁰ Statistik Austria (2013).
- ²¹ Statistik Austria (2013).
- ²² Statistik Austria (2013).
- ²³ Böheim (2015).
- ²⁴ Statistik Austria (2013).
- ²⁵ Statistik Austria (2013).
- ²⁶ Statistik Austria (2013).
- ²⁷ Statistik Austria (2013).
- ²⁸ Böheim und Schneeweis (2008).
- ²⁹ Dieser Abschnitt ist eine überarbeitete Version von Böheim und Steidl (2017).
- ³⁰ Sianesi und Van Reenen (2003).
- ³¹ Percival, Cozzarin und Formanek (2013).
- ³² Bishop (1996); Konings und Vanormelingen (2015).
- ³³ Becker (1975); Bock-Schappelwein et al. (2012).
- ³⁴ Behringer, Kampmann und Käßplinger (2009).
- ³⁵ Becker (1975).
- ³⁶ Dostie (2015).

- ³⁷ Bishop (1996).
- ³⁸ Percival et al. (2013).
- ³⁹ Müller (2014).
- ⁴⁰ Wilson und Briscoe (2004).
- ⁴¹ Addison und Belfield (2008); Bartel (1995); Bartel (2000); Colombo und Stanca (2014); De Grip und Sauermann (2012); Georgiadis und Pitelis (2016); Sala und Silva (2012).
- ⁴² Sianesi und Van Reenen (2003).
- ⁴³ Mingat und Tan (1996).
- ⁴⁴ Statistik Austria (2013).
- ⁴⁵ Statistik Austria (2013).
- ⁴⁶ Düll und Bellmann (1998); Martin und Behrends (1999).
- ⁴⁷ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁴⁸ Die Worte, die wir für die Identifikation von Bestimmungen von betrieblicher Weiterbildung verwenden sind: Weiterbildung, Fortbildung, Bildungskarenz, Bildungsfreistellung, Bildungsveranstaltungen, Bildungszeit, Bildungsurlaub und Life Long Learning.
- ⁴⁹ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁵⁰ Statistik Austria (2012).
- ⁵¹ Wirtschaftskammer Österreich (2016b).
- ⁵² Statistik Austria (2012).
- ⁵³ Sparkassen (KV 68).
- ⁵⁴ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(1)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24a); Karitative Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas) (KV 39, G.1); Konfessionelle Alten- und Pflegeheime Österreichs (KV 41, § 29(1)); Private Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen (KV 60, Abschnitt VI (11)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34).
- ⁵⁵ Bekleidungsgewerbe (KV 11, Artikel VII); Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23); Glasbe- und -verarbeitung (KV 31); Glashütten (KV 32); Glasindustrie (KV 33); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Kürschner, Handschuhmacher, Gerber (KV 43, Abschnitt VII); Ledererzeugende Industrie (KV 45); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46); Ledererzeuger, Taschner, Sattler, Riemer (KV 47, Abschnitt X); Metallbereich (KV 48); Milchindustrie (KV 50); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuhindustrie (KV 64); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).
- ⁵⁶ Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Anhang II (26)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28).
- ⁵⁷ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34a); Arzt-Angestellte BGL (KV 4, § 14); Arzt-Angestellte NÖ (KV 5, Abschnitt VII); BARS (Rettungs- und zugehörige Sanitätsbeurufe) (KV 8, § 8(5)); Bauindustrie und Baugewerbe (KV 9, § 11(13)); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(2)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24b); Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 7.6.2); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 83); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt XIX); Holz- und Kunststoff verarbeitendes Gewerbe (KV 37, § 9C); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 14B); Rotes Kreuz (KV 62, § 9(5)); Sägeindustrie (KV 63, § 14B); SOS-Kinderdörfer (KV 65, § 40(2)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34a).
- ⁵⁸ Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie (KV 1); Brauereien (KV 12); Fruchtsaftindustrie (KV 27); Kelly Kartoffelverwertung (KV 40).
- ⁵⁹ Private Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB (KV 75, § 6).
- ⁶⁰ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34b); Diakonie Österreich (KV 16, § 18(3)); Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, § 24c); Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 36.1); Karitative Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas) (KV 39, G.1.2); Private Kur-

anstalten und Rehabilitationseinrichtungen (KV 60, Abschnitt VI (11)); Sozialwirtschaft Österreich/BAGS (KV 66, § 34b).

⁶¹ Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt XIX).

⁶² Private Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB (KV 75, § 7).

⁶³ Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 24).

⁶⁴ Bauindustrie und Baugewerbe (KV 9, § 11(13)); Friseure (KV 26, § 11); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 83); Landes-Hypothekenbanken (KV 44, § 35); Raiffeisen Bankengruppe (KV 61, § 20); Sparkassen (KV 67, § 101(2)); Zimmerer (KV 73, § 9).

⁶⁵ Brauindustrie (KV 13, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit); Brotindustrie (KV 14, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit); DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahn-techn. Ang (KV 20, § 9I(7)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, § 9I(7)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Dienstzettel Telearbeit (3)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Glasindustrie (KV 33, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, Anhang II Vereinbarung Telearbeit (7)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Metallbereich (KV 48, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Metallgewerbe (KV 49, § 14(7)); Milchindustrie (KV 50, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Mühlenindustrie (KV 53, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Papierindustrie (KV 58, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Sägeindustrie (KV 63, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Schuhindustrie (KV 64, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Sparkassen (KV 67, § 44(8)); Textilindustrie (KV 70, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)); Versicherungsunternehmungen (Innendienst) (KV 72, § 8A(6)); Zuckerindustrie (KV 74, Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit (7)).

⁶⁶ Brauindustrie (KV 13, § 4(5)); Brotindustrie (KV 14, § 4(5)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 4(5)); Glasindustrie (KV 33, § 4(5)); Handelsangestellte (KV 34, Abschnitt VIII A(10) und Abschnitt X(3)); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt VII (10)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, § 4(8a)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 4(5)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, § 4(5)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, § 4(5)); Metallbereich (KV 48, § 4(5)); Milchindustrie (KV 50, § 4(5)); Mühlenindustrie (KV 53, § 4(5)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, § 4(5)); Papierindustrie (KV 58, § 4(5)); Pharmazeutischer Großhandel (KV 59, § 3a); Sägeindustrie (KV 63, § 4(5)); Schuhindustrie (KV 64, § 4(5)); Textilindustrie (KV 70, § 4(5)); Zuckerindustrie (KV 74, § 4(5)).

⁶⁷ Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Abschnitt VI B(3)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Abschnitt VID (3)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 4B(3)); Handwerk und Gewerbe (KV 36, § 6(2)); Metallbereich (KV 48, § 4B(3)); Textilindustrie (KV 70, § 4B(3)).

⁶⁸ Diakonissenkrankenhäuser (KV 17, Abschnitt C(3c)).

⁶⁹ Banken und Bankiers (KV 7, § 4); Gewerbliche Kreditgenossenschaften (KV 30, § 2H); Handelsangestellte (KV 34, Abschnitt IV); Handelsarbeiter (KV 35, Abschnitt III); Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 2A); Pharmazeutischer Großhandel (KV 59, Abschnitt IIIa); Raiffeisen Bankengruppe (KV 61, § 2(3d)); Sparkassen (KV 67, § 102).

⁷⁰ Österreichische Akademie der Wissenschaften (KV 56, § 2B).

⁷¹ Sparkassen (KV 68).

⁷² Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Chemische Industrie (KV 15, Anhang XI);

Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang VII); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28); Glasindustrie (KV 33); Handwerk und Gewerbe (KV 36, Anhang 3); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Metallbereich (KV 48); Metallgewerbe (KV 49, Anhang 3); Milchindustrie (KV 50); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuhindustrie (KV 64); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).

⁷³ Diözese Graz-Seckau (KV 18, § 30.1).

⁷⁴ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21); DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger (KV 22).

⁷⁵ Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42).

⁷⁶ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 12A(3)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, § A 16(2)).

⁷⁷ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 21(2)).

⁷⁸ Bekleidungsindustrie (KV 10, Artikel VI); Brauindustrie (KV 13, § 8(3)); Brotindustrie (KV 14, § 8(3)); Chemische Industrie (KV 15, Artikel VIIB N115b); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Abschnitt XVI (18)); Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, Abschnitt XXA (1)); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28, § 8(4)); Glasindustrie (KV 33, § 8(3)); Holzverarbeitende Industrie (KV 38, § 8(3)); Ledererzeugende Industrie (KV 45, § 8(3)); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46, § 8(3)); Metallbereich (KV 48, § 8(4)); Milchindustrie (KV 50, § 8(3)); Mühlenindustrie (KV 53, § 8(3)); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55, § 8(3)); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57, § 8(3)); Papierindustrie (KV 58, § 8(3)); Sägeindustrie (KV 63, § 8(3)); Schuhindustrie (KV 64, § 8(3)); Textilindustrie (KV 70, § 8(4)); Zuckerindustrie (KV 74, § 8(3)).

⁷⁹ Außeruniversitäre Forschung (KV 6, § 26).

⁸⁰ Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe (KV 2, § 34c).

⁸¹ Vereine (Muster) (KV 71, § 16).

⁸² Diözese Linz (KV 19, § 14(2)).

⁸³ Chemische Industrie (KV 15, Anhang XIV).

⁸⁴ Neustart (KV 54, § 7(6)).

⁸⁵ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, Anlage 8(1)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, Anlage 6(1)); DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger (KV 22, Anlage 6(1)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, Anlage 5(1)).

⁸⁶ DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang (KV 20, § 12A(4)); DO.B/Ärzte u. Dentisten (KV 21, ÜB § 129(4)); Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KV 42, § A 17(1b)).

⁸⁷ Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang II 1a); Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (KV 24, Anhang IIIA); Metallbereich (KV 48, Anhang II 1a); Papierindustrie (KV 58, Abschnitt II (7)).

⁸⁸ Arbeitskräfteüberlasser (KV 3, Anhang III); Brauindustrie (KV 13); Brotindustrie (KV 14); Chemische Industrie (KV 15, Anhang X); Eisen- Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie (KV 23, Anhang V); Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (KV 24, Anhang VII); Gas- und Wärmeversorgung (KV 28); Genossenschaftliche Molkereien (Raiffeisen) (KV 29); Glasindustrie (KV 33); Holzverarbeitende Industrie (KV 38); Ledererzeugende Industrie (KV 45); Lederwaren- und Kofferindustrie (KV 46); Metallbereich (KV 48); Milchindustrie (KV 50); Molkereien (genossenschaftliche) (KV 51, Anhang zum Kollektivvertrag); Molkereien und Käseereien (KV 52, Anhang zum Kollektivvertrag); Mühlenindustrie (KV 53); Nahrungs- und Genußmittelindustrie (KV 55); Papier und Pappe verarbeitende Industrie (KV 57); Papierindustrie (KV 58); Sägeindustrie (KV 63); Schuh-

industrie (KV 64); Stein- und keramische Industrie (KV 69, Anhang VI); Textilindustrie (KV 70); Zuckerindustrie (KV 74).

⁸⁹ Elektrizitätsversorgungsunternehmen (KV 25, § 7(5a)); Papierindustrie (KV 58, § 3B).

⁹⁰ Außeruniversitäre Forschung (KV 6, § 16).

Literatur

- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, The structure of wages and investment in general training, in: *The Journal of Political Economy* 107/3 (1999) 539-572.
- Addison, John T.; Belfield, Clive R., Unions, Training and Firm Performance (= IZA Discussion Paper No. 3294, Bonn 2008).
- Bartel, Ann, Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database, in: *Journal of Labor Economics* 13 (1995) 401-425.
- Bartel, Ann, Measuring the employer's return on investment in training: Evidence from the literature, in: *Industrial Relations* 39/3 (2000) 502-524.
- Becker, Gary S., Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (New York 1975).
- Behringer, Friederike; Kampmann, Jara; Käßlinger, Bernd, Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, in: Behringer, Friederike; Käßlinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven* (Stuttgart 2009) 35-52.
- Besamusca, Janna; Tijdens, Kea, Comparing collective bargaining agreements for developing countries, in: *International Journal of Manpower* 36/1 (2015) 86-102.
- Bishop, John H., What we know about employer-provided training: A review of literature, in: Cornell University Working Paper (1996) 96-109.
- Bock-Schappelwein, Julia; Janger, Jürgen; Reinstaller, Andreas, *Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft* (Wien 2012).
- Böheim, René, Betriebliche Weiterbildung in österreichischen Unternehmen. Eine Untersuchung auf der Grundlage der Daten des CVTS4, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 41/3 (2015) 335-357.
- Böheim, René; Schneeweis, Nicole, Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsproduktivität in österreichischen Betrieben, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 34/1 (2008) 57-81.
- Böheim, René; Steidl, Alina, Makroökonomische Nutzeneffekte beruflicher Weiterbildung, in Dausien, Bettina; Holzer, Daniela; Schlögl, Peter; Schmid, Kurt (Hrsg.), *Erwachsenenbildungsforschung in Österreich* (2017).
- Booth, Alison L.; Francesconi, Marco; Zoega, Gylfi, Unions, work-related training, and wages: Evidence for British men, in: *Industrial & Labor Relations Review* 57/1 (2003) 68-91.
- Colombo, Emilio; Stanca, Luca, The impact of training on productivity: evidence from a panel of Italian firms, in: *International Journal of Manpower* 35/8 (2014) 1140-1158.
- De Grip, Andries; Sauermann, Jan, The effects of training on own and co-worker productivity: Evidence from a field experiment, in: *Economic Journal* 122 (2012) 376-399.
- Dostie, Benoit, Who benefits from firm-sponsored training?, in: *IZA World of Labor* 145 (2015).
- Dundon, Tony; Eva, David, Trade unions and bargaining for skills, in: *Employee Relations* 20/1 (1998) 57-72.
- Düll, Herbert; Bellmann, Lutz, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31/2 (1998) 205-225.

- Georgiadis, Andreas; Pitelis, Christos N., The impact of employees' and managers' training on the performance of small- and medium-sized enterprises: Evidence from a randomized natural experiment in the UK service sector, in: *British Journal of Industrial Relations* 54/2 (2016) 409-421.
- GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Was ist der Kollektivvertrag? (2014), online unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_2.1.a/1342540648799/kollektivvertrag/alles-ueber-den-kollektivvertrag/was-ist-der-kollektivvertrag (26.10.2016).
- Hermann, Christoph; Flecker, Jörg, Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken, in: Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland (Hrsg.), *Die Dynamik der „österreichischen Modells“* (Berlin 2009) 93-110.
- Heyes, Jason; Stuart, Mark, Bargaining for skills: Trade unions and training at the workplace, in: *British Journal of Industrial Relations* 36/3 (1998) 459-467.
- Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn, The impact of training on productivity and wages: Firm-level evidence, in: *Review of Economics and Statistics* 97/2 (2015) 485-497.
- KV 1, Kollektivvertrag der Alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie, 1.12.2010 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung der Weiterbildungskosten].
- KV 2, Kollektivvertrag der Ambulanten mobilen Heim- und Altenhilfe, 1.2.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida gemeinsam) [Rahmen].
- KV 3, Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE andererseits) [Rahmen].
- KV 4, Kollektivvertrag der Arzt-Angestellten BGL, 1.1.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Burgenland und der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier) [Rahmen].
- KV 5, Kollektivvertrag der Arzt-Angestellte NÖ, 1.1.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Niederösterreich und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistungen und Kinder- und Jugendwohlfahrt) [Rahmen].
- KV 6, Kollektivvertrag der Außeruniversitären Forschung, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verein Forschung Austria – Gemeinnützige Vereinigung zur Förderung der außeruniversitären Forschung einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits) [Rahmen].
- KV 7, Kollektivvertrag der Banken und Bankiers, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband österreichischer Banken und Bankiers und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Banken und Nationalbank/Kreditkartengesellschaften) [Rahmen].
- KV 8, Kollektivvertrag der BARS (Rettungs- und zugehörige Sanitätsberufe), 1.7.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft VIDA) [Rahmen].
- KV 9, Kollektivvertrag der Bauindustrie und des Baugewerbes, 1.5.2010 (Stichtag:

- 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bauindustrie, der Bundesinnung Bau und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau–Holz) [Rahmen].
- KV 10, Kollektivvertrag der Bekleidungsindustrie (Angestellte), 1.10.1999 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Sektion Industrie und Gewerbe andererseits) [Zusatz-KV].
- KV 11, Kollektivvertrag des Bekleidungsgewerbes, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik und der Bundesinnung der Gesundheitsberufe, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Lohn-/Gehaltsordnung].
- KV 12, Kollektivvertrag der Brauereien, 1.9.2010 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Brauereien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Gruppe Brauereiarbeiter) [ZKV Weiterbildungskosten].
- KV 13, Kollektivvertrag der Brauindustrie, 1.9.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 14, Kollektivvertrag der Brotindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 15, Kollektivvertrag der Chemischen Industrie, 1.5.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der chemischen Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 16, Kollektivvertrag der Diakonie Österreich, 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) [Rahmen].
- KV 17, Kollektivvertrag der Diakonissenkrankenhäuser, 1.7.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 18, Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Diözese Graz-Seckau und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen) [Rahmen].
- KV 19, Kollektivvertrag der Diözese Linz, 1.1.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) [Rahmen].
- KV 20, Kollektivvertrag DO.A/Verwaltungsang. Pflegepersonal, zahntechn. Ang, 1.1.2014 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung A für Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal und zahntechnische Angestellte bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 21, Kollektivvertrag DO.B/Ärzte u. Dentisten, 1.1.2013 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 22, Kollektivvertrag DO.C Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1.1.2000 (Stichtag: 21.7.2016, Dienstordnung C für die Arbeiter bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) [Rahmen].
- KV 23, Kollektivvertrag der Eisen- Metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie, 1.11.2014 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen Fachverband Bergwerke und

- Stahl, Fachverband der Fahrzeugindustrie, Fachverband der Gießereiindustrie, Fachverband Maschinen & Metallwaren Industrie, Fachverband der NE-Metallindustrie, Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 24, Kollektivvertrag des Eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes, 1.1.2016 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Metalltechniker, Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, Bundesinnung der Mechatroniker, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Fachverband Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie (Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau mit Ausnahme der Betriebe Wiens) einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 25, Kollektivvertrag der Elektrizitätsversorgungsunternehmen, 1.2.2016 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen Österreichs E-Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE (Arb.) bzw. Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (Ang.)) [Rahmen].
- KV 26, Kollektivvertrag der Friseure, 1.4.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Friseure einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, andererseits) [Rahmen].
- KV 27, Kollektivvertrag der Fruchtsaftindustrie, 1.2.2011 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Fruchtsaftindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung Weiterbildungskosten].
- KV 28, Kollektivvertrag der Gas- und Wärmeversorgung, 1.11.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe) [Rahmen].
- KV 29, Kollektivvertrag der Genossenschaftliche Molkereien (Raiffeisen), 1.11.1999 (Stichtag: 17.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss) [Rahmen].
- KV 30, Kollektivvertrag der Gewerbliche Kreditgenossenschaften, 1.4.2015 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Genossenschaftsverband als Fachverband der Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitzsch einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich, Raiffeisen-, Volks- und Hypobanken andererseits) [Rahmen].
- KV 31, Kollektivvertrag der Glasbe- und -verarbeitung, 1.6.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 32, Kollektivvertrag für Glashütten, 1.6.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Glasindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Chemiearbeiter) [Rahmen].
- KV 33, Kollektivvertrag der Glasindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 34, Kollektivvertrag der Handelsangestellte, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel und der

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel) [Rahmen].
- KV 35, Kollektivvertrag der Handelsarbeiter, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel und der Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 36, Kollektivvertrag Handwerk und Gewerbe, 1.1.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der/dem: Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Bundesinnung der Berufsfotografen, Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, Bundesinnung der Friseure, Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure, Bundesinnung der Gärtner und Floristen, Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker, Bundesinnung Holzbau, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesinnung der Maler und Tapezierer, Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik, Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter, Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter, Fachverband der gewerblichen Dienstleister, Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung, Fachverband der persönlichen Dienstleister, Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement, Fachverband Finanzdienstleister, Fachverband Ingenieurbüros, Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen, Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, andererseits) [Rahmen].
- KV 37, Kollektivvertrag des Holz- und Kunststoff verarbeitenden Gewerbes, 1.5.2009 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tischler, Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (ausgenommen Betriebe, die seit 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausübung des Spenglerhandwerks („Karosseriespengler“) oder des Lackiererhandwerks („Karosserielackierer“) verfügen), Bundesinnung der Bildhauer, Binder, Bürsten- und Pinselmacher, Drechsler, Korb- und Möbelflechter sowie Spielzeughersteller, Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter, Bundesinnung der Musikinstrumentenerzeuger, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits) [Rahmen].
- KV 38, Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie (Angestellte), 1.5.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 39, Kollektivvertrag der Karitativen Einrichtungen der Kathol. Kirche (Caritas), 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen, sowie der Gewerkschaft vida, Fachbereich Soziale Dienste) [Rahmen].
- KV 40, Kollektivvertrag der Kelly Kartoffelverwertung, 1.1.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE) [ZKV Teilung Weiterbildungskosten].
- KV 41, Kollektivvertrag der Konfessionelle Alten- und Pflegeheime Österreichs, 1.3.2016

- (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Interessenvertretung von Ordensspitälern und von konfessionellen Alten- und Pflegeheimen Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida) [Rahmen].
- KV 42, Kollektivvertrag der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien, 1.5.2007 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus und Papier) [Rahmen].
- KV 43, Kollektivvertrag der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, 1.3.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 44, Kollektivvertrag der Landes-Hypothekenbanken, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Volks-, Hypobanken/Raiffeisen) [Rahmen].
- KV 45, Kollektivvertrag der Ledererzeugenden Industrie, 1.7.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie Berufsgruppe Leder erzeugende Industrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE) [Rahmen].
- KV 46, Kollektivvertrag der Lederwaren- und Kofferindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 30.9.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 47, Kollektivvertrag der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler, Riemer, 1.1.2016 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Maler und Tapezierer, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits) [Rahmen].
- KV 48, Kollektivvertrag des Metallbereichs, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 49, Kollektivvertrag der Metallgewerbe, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, Bundesinnung der Metalltechniker, Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker, Bundesinnung der Mechatroniker, Bundesinnung der Fahrzeugtechnik, Bundesinnung der Kunsthandwerke, Bundesinnung der Gesundheitsberufe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Metall andererseits) [Rahmen].
- KV 50, Kollektivvertrag der Milchindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 51, Kollektivvertrag der Molkereien (genossenschaftliche), 1.11.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 52, Kollektivvertrag der Molkereien und Käsereien, 1.11.2011 (Stichtag: 18.7.2016, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Gewerbe und

- Handwerk, Bundesinnung der Molkereien und Käsereien einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 53, Kollektivvertrag der Mühlenindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 54, Kollektivvertrag der Neustart, 1.1.2013 (Stichtag: 22.7.2016, Fassung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) [Rahmen].
- KV 55, Kollektivvertrag der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, 1.11.2015 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 56, Kollektivvertrag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 1.1.2011 (Stichtag: 22.7.2016, Fassung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) [Rahmen].
- KV 57, Kollektivvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, 1.3.2008 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 58, Kollektivvertrag der Papierindustrie, 1.5.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 59, Kollektivvertrag des Pharmazeutischen Großhandels, 1.1.2016 (Stichtag: 11.7.2016, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier [Druckfassung]/hinterlegte Fassung im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) [Rahmen].
- KV 60, Kollektivvertrag der Privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen, 1.7.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit) [Rahmen].
- KV 61, Kollektivvertrag der Raiffeisen Bankengruppe, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Raiffeisen, Volksbanken, Hypobanken) [Rahmen].
- KV 62, Kollektivvertrag des Rotes Kreuzes, 1.1.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Roten Kreuz einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, und Gewerkschaft VIDA) [Rahmen].
- KV 63, Kollektivvertrag der Sägeindustrie, 1.5.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 64, Kollektivvertrag der Schuhindustrie, 1.6.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 65, Kollektivvertrag der SOS-Kinderdörfer, 1.2.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der SOS-Kinderdörfer einerseits und der

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der Gewerkschaft vida anderseits) [Rahmen].
- KV 66, Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich/BAGS, 1.2.2016 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida anderseits) [Rahmen].
- KV 67, Kollektivvertrag der Sparkassen, 1.4.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Bundesausschuss Sparkassen) [Rahmen].
- KV 68, Kollektivvertrag der Sparkassen, 1.3.2009 (Stichtag: 11.7.2009, abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Sparkassenverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Sparkassen) [Bildungskollektivvertrag].
- KV 69, Kollektivvertrag der Stein- und keramischen Industrie, 1.5.2010 (Stichtag: 21.7.2016, Gewerkschaft Bau – Holz) [Rahmen].
- KV 70, Kollektivvertrag der Textilindustrie, 1.4.2016 (Stichtag: 20.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Geschäftsbereich Interessenvertretung, andererseits) [Rahmen].
- KV 71, Kollektivvertrag Vereine (Muster), 1.1.2005 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber einerseits, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Geschäftsbereich Interessenvertretung andererseits) [Rahmen].
- KV 72, Kollektivvertrag der Versicherungsunternehmen (Innendienst), 1.3.2016 (Stichtag: 11.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Versicherung) [Rahmen].
- KV 73, Kollektivvertrag der Zimmerer, 1.5.2011 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits) [Rahmen].
- KV 74, Kollektivvertrag der Zuckerindustrie, 1.11.2014 (Stichtag: 21.7.2016, abgeschlossen zwischen der Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits) [Rahmen].
- KV 75, Kollektivvertrag der Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen VLB, 1.2.2015 (Stichtag: 22.7.2016, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg (AGV) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) [Rahmen].
- Lamarche, Carlos, Industry-wide work rules and productivity: Evidence from Argentine union contract data, in: IZA Journal of Labor & Development 2/11 (2013) 1-25.
- Martin, Albert; Beherends, Thomas, Die empirische Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen (= Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, Nr. 11, 1999).
- Mingat, Alain; Tan, Jee-Peng, The Full Social Returns to Education: Estimates Based on Countries' Economic Growth Performance (= Human Capital Development Working Papers, Washington 1996).
- Müller, Normann, Does CVT of firms in Germany suffer from poaching?, in: Empirical Research in Vocational Education and Training 6/1 (2014) 1-26.
- Percival, Jennifer C.; Cozzarin, Brian P.; Formanek, Steven D., Return on investment for

- workplace training: The Canadian experience, in: *International Journal of Training and Development* 17/1 (2013) 20-32.
- Sala, Hector; Silva, José I., Labor productivity and vocational training: Evidence from Europe, in: *Journal of Productivity Analysis* 40/1 (2012) 31-41.
- Sianesi, Barbara; Van Reenen, John, The returns to education: Macroeconomics, in: *Journal of Economic Surveys* 17/2 (2003) 157-200.
- Statistik Austria, Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen an allen Unternehmen 2010 nach Angeboten (2012), Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (10.11.2016).
- Statistik Austria, Betriebliche Weiterbildung 2010 (2013), online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (14.10.2016).
- Statistik Austria, Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4) (2014), online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html (14.10.2016).
- Traxler, Franz; Behrens, Martin, Collective bargaining coverage and extension procedures, EIRO comparative report (2002), online: <http://www.eurofound.europa.eu/de/observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures> (26.10.2016).
- Wilson, Rob A.; Briscoe, Geoff, The impact of human capital on economic growth: A review, in: Descy, Pascaline; Tessaring, Manfred (Hrsg.), *Impact of education and Training. Third report on vocational training research in Europe: Background report* (= Cedefop Reference series 54, Luxemburg 2004).
- Wirtschaftskammer Österreich, Kollektivvertrag (2016a), online: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Betriebsrat—Betriebsvereinbarung—Kollektivvertrag/Kollektivvertrag.pdf> (25.10.2016).
- Wirtschaftskammer Österreich Unselbstständig Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen 2015 (2016b), online: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaeftigte-wb.pdf> (10.11.2016).
- Wiß, Tobias, Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, in: *European Journal of Industrial Relations* (OnlineFirst), (2016); doi:10.1177/0959680116655689.

Zusammenfassung

Wir untersuchen 263 österreichische Kollektivverträge auf Bestimmungen über betriebliche Weiterbildung. Die Kollektivverträge enthalten wenige solche Bestimmungen, aber Kollektivverträge, die für Angestellte gelten, haben diese häufiger als jene für Arbeiter/innen. Die Daten des CVTS 4 zeigen, dass die Kollektivverträge von weiterbildungsaktiven Wirtschaftsbereichen häufiger Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthalten als jene, die für weniger bildungsaktive Wirtschaftsbereiche gelten. Die Kollektivverträge der Bereiche mit den niedrigsten Weiterbildungsquoten, wie Bau und Beherbergung und Gastronomie, enthalten wenige bis keine Weiterbildungsvorschriften.

Abstract

We analyze 263 collective bargaining contracts for Austria and count the frequency of words and the frequency of clauses that specify the conditions for employer-provided training. Overall, these contracts contain few clauses and there is considerable variation between sectors. Contracts for white-collar workers contain more clauses than those for blue-collar workers. A comparison with data from the CVTS indicates that the contracts in sectors which are relatively more active in training their workers contain more and more detailed clauses than those in relatively less active sectors.