

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Editorial

Philipp Schnell und Kurt Schmid

In der Ausgabe 51, 2024:
Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive.
Chancen und Herausforderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel



Editorial

Philipp Schnell und Kurt Schmid

Zitation Schnell, Philipp/Schmid, Kurt (2024): Editorial. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 51, 2024. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51>.

Schlagworte: Weiterbildung, berufliche Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt, Transformation, COVID-19-Pandemie, Kompetenzen



Abstract

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist unübersehbar. Er umfasst ökologische, technologische und demografische Dimensionen und äußert sich aktuell z.B. im Fachkräftemangel und in sich verändernden Berufsfeldern. Als Folge sind Beschäftigte mehr denn je gefordert, sich über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg weiterzubilden. Die Arbeitnehmer*innen sollen neue Kompetenzen erwerben und sie flexibel am Arbeitsmarkt einsetzen können, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Der Wandel stellt damit das berufliche Weiterbildungssystem in Österreich vor große Herausforderungen: Betriebe müssen anpassbare Bildungsstrukturen schaffen, um erforderliche Kompetenzen zu sichern. Dieses Erfordernis zeigt sich insbesondere im Kontext von Krisen wie z.B. der COVID-19-Pandemie. Fehlen innerbetrieblich die finanziellen und personellen Ressourcen, kommt insbesondere der außerbetrieblichen Weiterbildung eine tragende Rolle zu – vor allem in Bezug auf berufliche Umorientierung. Die Beiträge der 51. Ausgabe des Magazin erwachsenenbildung.at erörtern die daraus resultierenden Anforderungen an die berufliche Weiterbildung in und außerhalb der Betriebe, um so dem skizzierten Wandel angemessen zu begegnen. (Red.)

01

Aus der Redaktion

Philipp Schnell und Kurt Schmid

Die Effekte des Strukturwandels und die damit verbundene Transformation des österreichischen Arbeitsmarkts haben die Bedeutsamkeit der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich erhöht. Insbesondere durch die Digitalisierung und die damit teilweise verbundene Automatisierung von Tätigkeiten in bestimmten Berufsfeldern wandeln sich bestehende Berufsbilder und neue entstehen.

Beschäftigte sind mehr denn je gefordert, ihre Kompetenzen stetig weiterzuentwickeln (siehe dazu Bock-Schappelwein in dieser Meb-Ausgabe). Teilweise müssen sie auch andere – mitunter völlig neue – Tätigkeitsbereiche finden. Hinzu kommen wachsende Geschäftsfelder, die im Zuge des ökologischen Wandels deutlich an Relevanz gewinnen (z.B. Elektromobilität, erneuerbare Energien). Auch sie erfordern die Aneignung neuer Kompetenzen. Zusätzlich wächst der Fachkräftebedarf in weiteren Branchen. Nicht zuletzt hat der demografische Wandel (Rückgang und Alterung des Erwerbspotenzials, Netto-Zuwanderung) Auswirkungen – berufliche Weiterbildung auch im höheren Erwerbsalter und „neue Zielgruppen“ als Notwendigkeit als auch als Chance rücken stärker in den Vordergrund.

Zukünftig werden sich also viele Beschäftigte über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg weiterbilden müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit – vor allem im Kontext des gegenwärtig steigenden Fachkräftebedarfs – zu erhalten. Insgesamt stellt sich an das berufliche Weiterbildungssystem in- und außerhalb der Betriebe in Österreich damit die Anforderung, diesen Wandel zu antizipieren und zu fördern.

Aber welche konkreten Kompetenzanforderungen gehen mit dieser Transformation des Arbeitsmarkts

einher? Welche Rolle spielen betriebliche Weiterbildungsprozesse in diesem Kontext? Welche innovativen Weiterbildungs- und Lernformate werden für das notwendige „Upskilling“ entwickelt und angewandt, um die häufig geforderte Höherqualifizierung von Beschäftigten voranzutreiben? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Ausgabe des „Magazin erwachsenenbildung.at“ (Meb).

Bedeutsamkeit der beruflichen Weiterbildung in der Transformation

Das Ausmaß betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Österreich wird statistisch alle fünf Jahre im Rahmen der Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) durch die Statistik Austria ermittelt (siehe dazu Stöger in dieser Meb-Ausgabe). Die letzte CVTS-Erhebung wurde im Jahr 2021 durchgeführt (CVTS 6). Insgesamt belegen die aktuellen Ergebnisse, dass die Optionen auf Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigte in Österreich im Zeitvergleich zurückgegangen sind (siehe dazu ebd.). Im Vergleich zur letzten CVTS-Erhebung aus dem Jahr 2015 nahm der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen von 88 Prozent auf 79 Prozent ab (-9 Prozentpunkte).

Der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben, ist ebenfalls um 10 Prozentpunkte gesunken (2020: 35 Prozent).

Ergänzt wird dieser rückläufige Trend durch eine geringere durchschnittliche Schulungsintensität oder rückläufige Gesamtausgaben von Unternehmen für Weiterbildungskurse (siehe Schnell 2023). Bedingt wurde dieser Rückgang durch die Lockdowns während der COVID-19-Pandemie sowie die langen Phasen der Kurzarbeit und damit durch die besonderen Rahmenbedingungen im Jahr 2020. Das zeigt sich auch im rückläufigen Anteil der Betriebe, die selbst Weiterbildungskurse angeboten haben, während im gleichen Zeitraum beispielsweise Online-Schulungen gestiegen sind (siehe Statistik Austria 2023).

Damit wird bereits ersichtlich, dass die COVID-19-Pandemie auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung erhebliche Veränderungen brachte. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich durch häufigeres Arbeiten im Home-Office auch die Weiterbildungsangebote, -formen und -inhalte stark wandelten. Welche Konsequenzen sich daraus für die Weiterbildungsbeteiligung und vor allem für die Qualität der Kompetenzvermittlung ergeben, ist bisher kaum analysiert worden (siehe dazu Mayerl/Lachmayr/Schmölz in dieser MeB-Ausgabe).

Ungleiche Zugänge

Ergebnisse internationaler als auch nationaler Forschung belegen, dass die individuelle Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten stark nach Alter, Geschlecht, Bildungsgrad und beruflicher Stellung variiert und damit der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten ungleich verteilt ist (siehe Blossfeld et. al 2014; Erler 2012; Vogtenhuber/Juen/Lassnigg 2022, Kap. 4). Insbesondere formal Geringqualifizierte nehmen statistisch gesehen seltener an betrieblicher Weiterbildung teil, obwohl ihre beruflichen Tätigkeitsfelder stärker von gegenwärtigen Transformationsprozessen betroffen sind.

Komplizierend kommt hinzu, dass branchenspezifisch unterschiedliche Weiterbildungsbedarfe und -möglichkeiten vorliegen, sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch in Bezug auf Qualifizierungszuschnitte

und -inhalte. Betrieblicher/s und individueller/s Bedarf/Interesse an Weiterbildung können somit durchaus auseinanderfallen. Ebenso bleibt offen, ob sich seit der COVID-19-Pandemie die Ungleichheitsmuster beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung verändert haben. Während die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen ist, steht sie demnach zeitgleich unter dem Vorzeichen eines starken Wandels.

Bedeutsamkeit von Gelegenheitsstrukturen

Für Betriebe bedeuten diese Herausforderungen, dass sie Gelegenheitsstrukturen schaffen müssen, um den Kompetenzerwerb ihrer Mitarbeiter*innen zu sichern, womit der betrieblichen Weiterbildung eine Schlüsselfunktion in der gegenwärtigen Transformation des Arbeitsmarkts zukommt. In vielen österreichischen Betrieben fehlt es trotz der starken Veränderungen am Arbeitsmarkt an einer professionalisierten Weiterbildungspolitik.

Die aktuellen Ergebnisse des CVTS 6 zeigen, dass gegenwärtig nicht ganz jedes zweite Unternehmen eine für Weiterbildung verantwortliche Person oder Einheit im Betrieb hat. Darüber hinaus verfügt nur eines von drei Unternehmen überhaupt über ein Budget für Weiterbildung, und nur jedes fünfte Unternehmen hat einen schriftlichen Weiterbildungsplan für seine Mitarbeiter*innen (siehe Statistik Austria 2023).

Relevanz außerbetrieblicher Weiterbildungsstrukturen

Innerbetriebliche Weiterbildungsprozesse sind abhängig von einer gut funktionierenden Personalentwicklung und der Verfügbarkeit von finanziellen und personellen Ressourcen im Betrieb. Fehlen diese innerbetrieblichen Rahmenbedingungen, erhöht sich die Bedeutsamkeit außerbetrieblicher Weiterbildungsstrukturen, um den stetig wachsenden Kompetenzerwerb über den gesamten Erwerbsverlauf zu sichern.

Die Bedeutung außerbetrieblicher Weiterbildung ist gerade für die berufliche Umorientierung evident.

Neben der reinen Verfügbarkeit der außerbetrieblichen Angebotsstruktur stehen zum einen Fragen des Finanzierungssystems und der Freistellung im Mittelpunkt der (politischen) Diskussion, um längerfristige berufliche Weiterbildungen zu gewährleisten und zu fördern. Zum anderen besteht die große Herausforderung darin, Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung für jene Gruppen zu minimieren, die bisher wenig an innerbetrieblicher Weiterbildung teilnehmen konnten. Und: Wie sind öffentliche (finanzielle) Förderungen zu konzipieren, damit es zu keinem Crowding Out (Verdrängen) privater/betrieblicher Investitionen in berufliche Weiterbildung kommt?

Die einzelnen Beiträge im Überblick

Die mit dieser Meb-Ausgabe vorliegenden Beiträge sprechen vor allem drei Themenbereiche aus dem breiteren Spektrum der beruflichen Weiterbildung an: (1) Arbeitsmarktveränderungen und die daraus resultierende Notwendigkeit betrieblicher und beruflicher Weiterbildung; (2) Veränderungen betrieblicher Weiterbildung durch die Digitalisierung (teilweise bedingt durch die COVID-19-Pandemie und die entsprechenden Lockdowns) und (3) Aspekte beruflicher Weiterbildung in unterschiedlichen, insbesondere außerbetrieblichen, Kontexten. Auffallend an den eingesandten beziehungsweise angenommenen Beiträgen war der durchgehende Grundtenor, dass berufliche sowie insbesondere betriebliche Weiter-/Erwachsenenbildung primär als notwendige und/oder eingeforderte Reaktion auf durch exogene Einflüsse/Megatrends (wie Technologisierung, Digitalisierung, Greening, Demografie) veränderte Qualifikations-/Kompetenzanforderungen zu sehen seien. Im Fokus stehen dabei Analysen, Befunde, Einschätzungen und Forderungen zu und an Individuen/Arbeitnehmer*innen, Unternehmen oder Anbieter(strukturen) sowie Aspekte und Dynamiken (öffentlicher) Finanzierung. Auf individueller Ebene – bspw. im Sinne von Höherqualifizierung, Karriere sowie beruflicher Umorientierung – wird durchaus die Bedeutung von beruflicher (weniger von betrieblicher) Weiter-/Erwachsenenbildung betont. Ob, in welchem Ausmaß und innerhalb welcher Grenzen berufliche sowie betriebliche Weiter-/Erwachsenenbildung eine (nennenswerte) Rolle im Sinne einer aktiven (humanen) Gestaltung der Arbeits-

Lebenswelt spielen bzw. spielen könnten, wurde jedoch in keinem der Beiträge angesprochen.

Drei Beiträge eröffnen die Ausgabe 51 des „Magazin erwachsenenbildung.at“, indem sie detailliert auf die gegenwärtigen Arbeitsmarktveränderungen eingehen und Herausforderungen für die Beteiligung an betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung ableiten.

Julia Bock-Schappelwein beschreibt in ihrem Beitrag drei gegenwärtige Entwicklungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, die zusammengefasst zu einer starken strukturellen Transformation der Arbeitswelt führen: demografische Entwicklungen (u.a. schrumpfende Erwerbsbevölkerung), eine fortschreitende Digitalisierung in Arbeitsprozessen (z.B. Automatisierung von standardisierten Tätigkeiten) und eine deutlich zunehmende Ökologisierung in vielen Branchen. Aufbauend auf diesen Arbeitsmarktentwicklungen werden anschließend Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung skizziert, die vor allem auf das Erlernen neuer spezifischer Kompetenzen als auch auf den Ausbau bestehender Fähigkeiten fokussieren sollten. Bock-Schappelwein plädiert deshalb auch dafür, bestehende Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung abzubauen und neue, an die gegenwärtigen Entwicklungen angepasste Qualifizierungsmaßnahmen zu entwerfen.

Der Beitrag von **Eduard Stöger** analysiert betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und im europäischen Vergleich. Datenbasis der Untersuchung ist der CVTS 6 (Sixth Continuing Vocational Training Survey), der 2021 durchgeführt wurde – und damit zu einem Zeitpunkt, der durch die COVID-19-Pandemie, die entsprechenden Lockdowns sowie durch individuelle Quarantänephasen geprägt war. Stögers Analysen zeigen folgende Muster: erstens, die pandemiebedingten Entwicklungen und beschränkten Rahmenbedingungen haben die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Österreich im Jahr 2020 deutlich sinken lassen; zweitens, dieser Rückgang ist stärker ausgeprägt als in vielen anderen EU-Ländern. Drittens zeigt Eduard Stöger, dass es in Österreich in dieser Phase in vielen Betrieben zu einem markanten Anstieg in der Nutzung von selbstgesteuertem Lernen und E-Learning-Formen gekommen ist.

Lorenz Lassnigg, Isabella Juen und Stefan Vogtenhuber analysieren in ihrem Beitrag verschiedene Aspekte der Positionierung der beruflichen Weiterbildung in der Gesamtstruktur der Erwachsenenbildung in Österreich. Dabei werden drei Dimensionen in Bezug gesetzt und mit Ergebnissen aus vier Vergleichsländern kontrastiert: Ausmaß und Quellen der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, Umfang und Intensität der Beteiligung sowie Motive der Teilnehmer*innen und Hindernisse der Unternehmen. Die Ergebnisse des Finanzierungs- und Beteiligungsvergleichs mit ausgewählten Ländern zeigen, dass sich für Österreich sechs Besonderheiten für die berufliche Weiterbildung ergeben, die im Beitrag von den Autor*innen ausführlich skizziert werden.

Veränderungsaspekte der betrieblichen Weiterbildung durch die digitale Transformation und die COVID-19-Pandemie bilden den zweiten Themenkreis.

Peter Dehnbostel diskutiert in seinem Beitrag die Veränderung der betrieblichen Weiterbildung. Durch die digitale Transformation unterliege sie einer grundlegenden Neugestaltung. Dehnbostel argumentiert, dass sich durch die zunehmende Digitalisierung Arbeiten und Lernen stärker verschränken und arbeitsintegriertes Lernen konstitutiver Bestandteil der Arbeit wird. Neue betriebliche Lernkonzepte, Lernorganisations- und Lernbegleitformen können dabei kompetenzbezogene Entwicklungsprozesse fördern. Entscheidend ist allerdings, dass sich die betriebliche mit der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung, die auch festgelegte Kompetenz- und Berufsstandards einschließt, verschränkt.

Martin Mayerl, Nobert Lachmayr und Alexander Schmölz untersuchten anhand einer Online-Befragung betriebliche Weiterbildungsmuster von Beschäftigten in niederösterreichischen Betrieben während der COVID-19-Pandemie im Jahr 2022. Zunächst unterstreichen die Ergebnisse der Autoren erneut die für Österreich bereits gut dokumentierten sozialen Ungleichheiten im Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Höher gebildete Beschäftigte mit gehobenen Tätigkeits- und Verantwortungsniveaus nehmen beispielsweise signifikant häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil. Gleichzeitig erweitern Mayerl, Lachmayr und Schmölz in ihrem

Beitrag die Ebene der Erklärungsansätze um betriebliche und beschäftigungsbezogene Aspekte, welche die Weiterbildungschance im betrieblichen Kontext beeinflussen können. Dabei zeigt sich, dass die beschäftigungsbezogene Position in einem Unternehmen, die Merkmale von Unternehmen, aber vor allem das betriebliche Weiterbildungsmanagement zentrale Determinanten der Weiterbildung im betrieblichen Kontext sind.

Dem Themenkreis der beruflichen Weiterbildung in unterschiedlichen, insbesondere außerbetrieblichen, Kontexten widmen sich insgesamt fünf Beiträge.

Franz-Josef Lackinger betont in seinem Beitrag die eminent wichtige Rolle beruflicher und somit auch betrieblicher Weiterbildung, sowohl für die Fachkräftebedarfssicherung generell als auch zur Bewältigung der durch den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel bedingten Herausforderungen. Er moniert jedoch den stark reaktiven und reparativen Charakter der beruflichen Erwachsenenbildung. Sein Plädoyer geht folglich in Richtung antizipativer Ansätze. Anhand einiger konkreter Beispiele werden Möglichkeiten einer besseren Verzahnung von unternehmerischem Qualifizierungsbedarf mit der Bildungslandschaft ausgelotet.

Franz Jenewein skizziert das Feld der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der institutionalisierten Erwachsenenbildung (KEBÖ – Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs). Drei wesentliche Anbieter – WIFIs (Wirtschaftsförderungsinstitute), BFIs (Berufsförderungsinstitute) sowie LFIs (Ländliche Fortbildungsinstitute) – werden hinsichtlich ihrer Unterschiede in der Trägerschaft, der Teilnehmer*innen sowie der Ausbildungsinhalte und -schwerpunkte präsentiert. Ausführungen zu aktuellen katalysatorischen Auswirkungen der Pandemie auf Kursangebote, -formate und Trainer*innen-Kompetenzen runden den Beitrag ab.

Mit der an den Fahrschulakademien verorteten Qualifizierung der Fahr(schul)lehrer*innen beleuchtet **Claudia Glöbl** in ihrem Beitrag ein Segment beruflicher Erwachsenenbildung, das eine spezifische Schneidung aufweist: Es handelt sich dabei um eine berufliche Erstausbildung für Erwachsene, die zwar im betrieblichen Kontext (der Fahrschule) stattfindet, deren Adressat*innen/Teilnehmer*innen

jedoch überwiegend nicht Beschäftigte dieses Unternehmens sind. Vorgestellt wird das von der Autorin entwickelte Kompetenzmodell, das als Anforderungsprofil für das Berufsbild einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung des Fahrschulwesens leisten will.

Marion Fleige, Aiga von Hippel, Wiltrud Gieseke, Maria Stimm, Bettina Thöne-Geyer und Stephanie Iffert widmen sich den Volkshochschulen in Deutschland und analysieren deren beruflich-ausgerichteten Bildungsangebote aus programmanalytischer Perspektive. Diese Befunde sind nicht zuletzt spannend auch vor dem Hintergrund der anders gelagerten Finanzierungsstrukturen in Österreich.

Petra Welles rückt ein ungewöhnliches Feld beruflicher Erwachsenenbildung in den Mittelpunkt ihres Beitrags: das Musikgenre Heavy Metal. Im Beitrag skizziert sie Bildungs- und Berufsbiografien von Metal-Musikerinnen und reflektiert die Positionierung von Frauen im Musikgenre. Zudem gibt die Autorin Einblicke in die Ausbildungen an der Metal Factory (Niederlande) und in einen Metal-Gesangsworkshop.

Rosemarie Schöffmann stellt den im Springer Verlag erschienenen Band „Lernende in der betrieblichen Grundbildung. Zur Rekonstruktion der Gründe für Lernwiderstände und Lernen gering literalisierter Beschäftigter“ von Frank Drecolli vor.

Aus der Redaktion

Am 6. November 2023 fand am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) die Jubiläumstagung „50 Ausgaben des Magazin erwachsenbildung.at“ statt. Gemeinsam mit Personen aus unterschiedlichsten Bereichen der Erwachsenenbildung blickten Wegbegleiter*innen und Mitarbeiter*innen des Magazins zurück auf die Arbeit am Medium und reflektierten die Rolle des Meb in der österreichischen Erwachsenenbildung und darüber hinaus.

In einem Festvortrag, der in dieser Meb-Ausgabe nachzulesen ist, thematisierte die Autorin **Marlene**

Streeruwitz historische Entwicklungen in Bezug auf Geschlechterrollen und Demokratie. Romane leisten einen wichtigen politischen Beitrag, da sie Leser*innen dazu veranlassen, die häufig als unveränderbar erscheinende Realität weiterzudenken und zu überlegen, wie Protagonist*innen anders oder besser hätten handeln können.

Um Rückblicke und Einblicke in 50 Ausgaben des „Magazin erwachsenbildung.at“ ging es in einer von Lukas Wieselberg (ORF Science) moderierten Podiumsdiskussion, aus der Ausschnitte im Beitrag der **Redaktion** nachzulesen sind. Zusätzlich gibt der Beitrag einen Einblick in die Geschichte und Entwicklung des Meb und beinhaltet statistische Auswertungen zur Rezeption und den Autor*innen.

Ausblick auf kommende Ausgaben

Die im Juni 2024 erscheinende Ausgabe 52 widmet sich dem Thema „Wissenschaft und Kommunikation“. Die Herausgeber Stefan Vater und Lukas Wieselberg fragen nach der Geschichte der Wissenschaftskommunikation sowie der Vermittlung und Demokratisierung von Wissenschaft in der Erwachsenenbildung. Ebenso wird nach Beiträgen gesucht, die sich mit Wissenschaftsskepsis und Praxisbeispielen oder Reflexionen zu Konzepten öffentlicher demokratischer Wissenschaft befassen.

„Krieg und Frieden in der Erwachsenenbildung“ ist Thema der 53. Ausgabe. Die Herausgeberinnen Daniela Ingruber und Julia Schindler suchen nach Beiträgen, die sich Erfahrungen, Ansätzen und bewährten Praktiken zur Förderung von Frieden und Gewaltfreiheit widmen sowie die Thematisierung von Krieg und Konflikt in der Erwachsenenbildung reflektieren. Der Call ist bis 5. Mai 2024 offen.

Die Calls für das Magazin erwachsenbildung.at sind unter <https://erwachsenbildung.at/magazin/calls.php> zu finden. Informationen zum Manuskript, zur Einreichung und den redaktionellen Abläufen sind nachzulesen unter https://erwachsenbildung.at/magazin/hinweise_fuer_autorinnen.

Literatur

Blossfeld, Hans-Peter/Kilpi-Jakonen, Elina/Vono De Vilhena, Daniela/Buchholz, Sandra (2014): Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-course Perspective. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing.

Erler, Ingolf (2012): Berufliche Weiterbildung im Spiegel des Adult Education Survey 2007. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 17, 2012. Wien. Online: https://erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17_03_erler.pdf [2023-12-18].

Schnell, Philipp (2023): Betriebliche Weiterbildung in Österreich rückläufig. In: A&W Blog, vom 13. März 2023. Online: <https://www.awblog.at/Bildung/betriebliche-weiterbildung-in-oesterreich-ruecklaeufig> [2023-12-18].

Statistik Austria (2023): Betriebliche Weiterbildung 2020. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1486> [2023-12-18].

Vogtenhuber, Stefan/Juen, Isabella/Lassnigg, Lorenz (2022): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern. IHS-Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/60777/ihs-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf> [2023-12-18].



Foto: C. Colpan

Dr. Philipp Schnell

philipp.schnell@oeibf.at
<https://oeibf.at/>
+43 (0)1 310 33 34

Philipp Schnell studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Bonn und Berlin und promovierte 2012 in Soziologie an der Universität von Amsterdam. Er ist Mitglied der Geschäftsführung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (ÖIBF), Lehrbeauftragter am Institut für Soziologie der Universität Wien und Mitglied der Steuerungsgruppe Bildungssoziologie der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie.



Foto: Franz Helmreich

Mag. Kurt Schmid

schmid@ibw.at
<https://ibw.at/>
+43 (0)1 5451671-26

Kurt Schmid studierte Volkswirtschaft an der Universität Wien. Seit 1998 ist er Bildungsökonom und Projektleiter am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Er verfasste zahlreiche Publikationen zu Themen der beruflichen Bildung mit Arbeitsschwerpunkten in den Feldern: Schulwahl und Bildungsstromprognosen, Nutzen beruflicher Weiterbildung, Qualifikationsbedarfsforschung sowie diverse internationale Vergleichsstudien zu Berufsbildungssystemen, Schüler*innenleistungen, Schulgovernance, Schulfinanzierung sowie zu Berufsbildungsreformprozessen (Know-how Transfer Lehre / WBL work based learning).

Editorial

Abstract

The structural change on the labour market is obvious. It encompasses ecological, technological and demographic dimensions and is currently expressed by a lack of qualified workers and changing occupational fields. As a result, the employed are required more than ever to continue their education throughout their entire working life. Employees should acquire new skills and use them flexibly on the job market to maintain their employability. This change presents the continuing vocational training system in Austria with great challenges: Companies must create adaptable training structures to secure necessary skills. This requirement becomes particularly evident in the context of crises such as the COVID-19 pandemic. If companies lack financial and human resources, external training in particular takes on an important role—above all with regard to professional reorientation. The articles in Issue 51 of The Austrian Open Access Journal on Adult Education (Meb) examine the requirements for in-company and external continuing vocational training to find a suitable response to this change. (Ed.)




Impressum/Offenlegung




Magazin erwachsenenbildung.at


Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>
ISSN: 1993-6818

Medieninhaber

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien

 bifeb
Bundesinstitut für
erwachsenenbildung
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Redaktion

 CONEDU
CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Herausgeber*innen der Ausgabe 51, 2024

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Philipp Schnell (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung)

Herausgeber*innen des Magazin erwachsenenbildung.at

Kmsr.ⁱⁿ Eileen Mirzabaegi, BA MA (BMBWF)
Dr. Dennis Walter (bifeb)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Jennifer Friedl, MA (Verein CONEDU)
Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Marlene Schretter – Visuelle Kommunikation,
basierend auf einem Design von Karin Klier (tür 3))) DESIGN

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Gesamtleitung erwachsenenbildung.at

Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor*innen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen. Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at