

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

## Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive

Anforderungen und Veränderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel

### Call for Papers Ausgabe 51, 2024

**Redaktionsschluss:** 31. August 2023

**Veröffentlichung:** Februar 2024

**Herausgeber:**

Mag. Kurt Schmid  
Dr. Philipp Schnell



# Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive

## Anforderungen und Veränderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel

### Call for Papers

**Das berufliche Weiterbildungssystem in Österreich ist gefordert, die Effekte des Strukturwandels und der damit verbundenen Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt zu antizipieren und zu fördern. Welche Rolle spielen betriebliche Weiterbildungsprozesse in diesem Kontext? Welche Relevanz haben aber auch außerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen? Diesen und vielen weiteren Fragen möchte die Ausgabe 51 des „Magazin erwachsenenbildung.at“ nachgehen.**

Die Effekte des Strukturwandels und die damit verbundene Transformation des österreichischen Arbeitsmarkts haben die Bedeutsamkeit der betrieblichen 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. 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, indem er berufliche Weiterbildung auch im höheren

Erwerbsalter sowie „neue Zielgruppen“ sowohl als Notwendigkeit als auch als Chance stärker in den Vordergrund rückt. Zukünftig werden sich also viele Beschäftigte über die gesamte Erwerbsbiografie weiterbilden müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit – vor allem im Kontext des gegenwärtig steigenden Fachkräftebedarfs – zu erhalten. Insgesamt stellt sich an das berufliche Weiterbildungssystem in Österreich damit die Anforderung, diesen Wandel zu antizipieren und zu fördern.

### **Bedeutsamkeit der betrieblichen Weiterbildung in der Transformation**

Für Betriebe bedeuten diese Herausforderungen, dass sie Gelegenheitsstrukturen schaffen müssen, um diesen Kompetenzerwerb zu sichern, womit dem betrieblichen Lernen und der betrieblichen Weiterbildung eine Schlüsselfunktion in der gegenwärtigen Transformation des Arbeitsmarkts zukommt. Der

Blick auf die Statistik zeigt, dass die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe in Österreich im internationalen Vergleich hoch ist, jedoch die individuelle Weiterbildungsbeteiligung stark nach Alter, Geschlecht und Bildungsgrad variiert. Damit ist der Zugang zu innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten ungleich verteilt. 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/-inhalte. Betrieblicher/s und individueller/s Bedarf und Interesse an Weiterbildung können somit durchaus auseinanderfallen. Bislang ist auch noch unklar, welche Auswirkungen die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung hatte. Es ist zu erwarten, dass sich durch häufigeres Arbeiten im Home-Office auch die Weiterbildungsangebote, -formen und -inhalte stark gewandelt haben. Welche Konsequenzen sich daraus für die Weiterbildungsbeteiligung und vor allem für die Qualität der Kompetenzvermittlung ergeben, ist bisher kaum analysiert worden. Ebenso bleibt offen, ob sich seit der COVID-19-Pandemie 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.

## **Relevanz außerbetrieblicher Weiterbildungsstrukturen**

Innerbetriebliche Weiterbildungsprozesse sind abhängig von gut funktionierender Personalentwicklung und der Verfügbarkeit von finanziellen und personellen Ressourcen im Betrieb. Fehlen diese innerbetrieblichen Rahmenbedingungen, erhöht sich die Bedeutsamkeit außerbetrieblicher Weiterbildungsstrukturen, um dennoch 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 Freistellungslösung im Mittelpunkt der (politischen) Diskussion, um längerfristige berufliche Weiterbildungen zu gewährleisten und zu fördern. Zum anderen besteht die große Herausforderung, 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? Ein großes Thema in der Forschung und Praxis sind auch die unterschiedlichen Möglichkeiten und Ressourcen für Weiterbildung nach der Betriebsgröße. Wie können die Möglichkeiten und Spielräume für Lernen und Weiterbildung in Kleinbetrieben verbessert werden, und wie kann dies gefördert werden?

## **Mögliche Themenbereiche**

Mögliche Beiträge für die Ausgabe 51 können alle Aspekte zum Themenfeld „Betriebliche Weiterbildung“ beleuchten. Relevant sind etwa folgende Fragen:

- Wie verändert sich der österreichische Arbeitsmarkt und welche Kompetenzanforderungen gehen mit dieser Transformation 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?
- Welche Beteiligungsmuster in der betrieblichen Weiterbildung lassen sich für Österreich insgesamt empirisch skizzieren? Wie hoch ist das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildung? Wie hat sich die Weiterbildungsaktivität über die Zeit entwickelt? Wie lässt sich die Weiterbildungsbeteiligung in Österreichs Betrieben im internationalen Vergleich einordnen? Willkommen sind insbesondere quantitative Primär- und Sekundäranalysen mit gängigen Datensätzen, wie der Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS), Erhebung über

Erwachsenenbildung (Adult Education Survey, AES), European Working Condition Survey (EWCS) oder dem österreichischen Mikrozensus (MZ).

- Welche Ungleichheitsmuster bestehen beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und/oder haben sich diese über Zeit gewandelt (z.B. Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Betriebsgröße)? Sind neue Ungleichheitsdimensionen identifizierbar? Welche erfolgreichen Strategien entwickeln Betriebe und Personalabteilungen, um solche Weiterbildungsbarrieren abzubauen?
- Welche Veränderungen hat die COVID-19-Pandemie für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung gebracht? Wie haben Betriebe aber auch Beschäftigte die Krisensituation bewältigt? Welche Konsequenzen haben sich daraus für die Qualität der Kompetenzvermittlung ergeben? Welche Veränderungen waren temporär; welche coronabedingten Trends manifestieren sich langfristig in der betrieblichen Weiterbildungsstruktur?
- Andere Länder, beispielweise Deutschland, haben auf den Wandel und die Herausforderungen am Arbeitsmarkt mit groß angelegten, nationalen Weiterbildungsstrategien reagiert. Welche Erkenntnisse lassen sich aus solchen Programmen für Österreich gewinnen? Welche politischen Schwerpunktsetzungen wären für Österreich relevant und übertragbar?
- Wie lässt sich betriebliche und außerbetriebliche berufsbezogene Weiterbildung aus einer systemischen Perspektive fassen? Eher als komplementäre, sich ergänzende Felder oder ist für sie ein grundsätzliches Wettbewerbsverhältnis konstitutiv? Oder besteht ein komplexes (und widersprüchliches) Nebeneinander mit unterschiedlichen Verortungen von Zuständigkeiten, Inhalten, Finanzierungs- und Steuerungsmodi und Interessenslagen? Sind hier Veränderungen beobachtbar bzw. sogar anzustreben? Was bedeutet das für potenzielle Zielkonflikte (auch nationaler Strategien)?
- Wie hat sich die Praxis betrieblicher und außerbetrieblicher beruflicher Bildung vor dem

Hintergrund der skizzierten Veränderungen und Herausforderungen verändert? Welche didaktischen Settings und Formate kommen in diesem Feld aktuell zum Einsatz?

- Hat die Digitalisierung und der durch die Covid-19-Pandemie verstärkte „Digitalisierungsschub“ zu (neuen) Lehr- und Lernformaten im beruflichen und betrieblichen Kontext geführt? Welche Rolle spielen Konzepte des „Blended Learning“, die Präsenz- und Online-Settings miteinander kombinieren? Wie lässt sich die Effektivität und Flexibilität digitaler Lernformen für berufliche Weiterbildung einordnen?

## **Manuskript und redaktioneller Ablauf**

Wir empfehlen, vor einer Einreichung die Redaktion zu kontaktieren, um sich über die geplante Einreichung abzustimmen. Die Redaktion behält sich vor, nach einem Review-Prozess Beiträge auszuwählen oder abzulehnen.

### **Manuskript**

Bitte senden Sie Ihren Beitrag inklusive Vorschlag für ein Abstract, allfälliger Grafiken, Tabellen und Diagramme in bearbeitbarer Form, Porträtfoto (mindestens 300 dpi) mit Fotokennung sowie eine Kurzbiografie (Ausbildung, beruflicher Werdegang, Arbeitsschwerpunkte) an die Redaktion.

### **Review und Auswahlkriterien**

Der Fachbeirat trifft gemeinsam mit den Herausgeber\*innen im Rahmen eines internen Reviews eine Auswahl jener Beiträge, die für eine Veröffentlichung in Frage kommen. Ausschlaggebende Kriterien sind Aktualität des Inhalts und Korrektheit der Ausführung, Bezugnahme auf den Call und auf Österreich bzw. Transferierbarkeit internationaler Erkenntnisse auf die österreichische Situation, Einhaltung formaler Standards (v.a. hinsichtlich Umfang und Zitierweise), zeitgerechte Einreichung sowie Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Redaktion.

Der Redaktionsschluss ist am 31. August 2023. Für die Aufnahme in den Review-Prozess übermitteln

Sie ihr Manuskript bitte zeitgerecht der Redaktion an [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at).

## Umgang mit KI-generierten Texten

In Forschung, Publikationswesen und Lehre nimmt der Einsatz von Künstlicher Intelligenz rasant zu. Dienste wie ChatGPT, Perplexity oder Education Copilot werden zur Erzeugung wissenschaftlicher Texte und pädagogischer Abhandlungen eingesetzt und bald auch in Textverarbeitungsprogrammen integriert sein. Als Antwort darauf arbeiten wir augenblicklich Kriterien für die adäquate Ausweisung solcher Erzeugnisse aus. Diese werden bis längstens Ende März 2023 auf <https://erwachsenenbildung.at/hinweise-fuer-autorinnen.php> verfügbar und dann verbindlich sein.

## Kritische Würdigung, Überarbeitung und Fachlektorat

Autor\*innen erhalten rund vier bis sechs Wochen nach Redaktionsschluss schriftlich und ggf. mündlich eine kritische Würdigung sowie die Möglichkeit, Überarbeitungen oder Ergänzungen vorzunehmen. Anschließend werden alle zur Veröffentlichung angenommenen Beiträge u.a. auf Grundlage der Begutachtung einem verpflichtenden Fachlektorat unterzogen.

## Veröffentlichung

Die Ausgabe 51 wird im Februar 2024 veröffentlicht. Mit der Veröffentlichung übertragen Sie dem Magazin [erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at) die Nutzungsrechte Ihres Artikels zur Veröffentlichung im Internet unter der Creative Commons Lizenz CC-BY, als Printausgabe und eBook im BoD-Verlag sowie zur Erfassung in Datenbanksystemen. Als Dank überweist das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung für angenommene Beiträge ein Anerkennungshonorar von 110,- bis 275,- Euro, je nach Umfang und Rubrizierung des Beitrags. Mit der Einreichung eines Manuskripts ist die Anerkennung dieser Bedingungen verbunden.

## Rubriken

Um dem Titel „Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ gerecht zu werden, ist das Magazin

[erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at) in verschiedene Rubriken gegliedert:

- Thema (15.000 bis 25.000 Zeichen)
- Standpunkt (10.000 bis 20.000 Zeichen)
- Praxis (15.000 bis 25.000 Zeichen)
- Porträt (5.000 bis 10.000 Zeichen)
- Kurz vorgestellt (5.000 bis 15.000 Zeichen)
- Rezension (5.000 bis 10.000 Zeichen)

Nähere Hinweise für Autor\*innen, etwa genaue Beschreibungen der Rubriken, Hinweise zum Manuskript, den Formalkriterien von Einreichungen, dem Zitationsstandard des Mediums, dem Redaktionsablauf, dem Fachlektorat und der Veröffentlichung nachzulesen unter [https://erwachsenenbildung.at/magazin/hinweise\\_fuer\\_autorinnen](https://erwachsenenbildung.at/magazin/hinweise_fuer_autorinnen).

## Redaktion

### Fachbeirat

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (IHS)  
Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (UIBK)  
Mag. Kurt Schmid (ibw)  
Dr. Stefan Vater (VÖV)  
Mag. Lukas Wieselberg (ORF Science)

### Herausgeber\*innen des Mediums

Kmsr.<sup>in</sup> Eileen Marzabaegi, BA MA (BMBWF)  
Dennis Walter, M.A. (bifeb)

## Ihre Ansprechpersonen

### Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler und Mag. Wilfried Frei  
Verein CONEDU  
E-Mail: [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at)  
Tel.: +43 (0)316 719508-12

### Herausgeber der Ausgabe

Mag. Kurt Schmid ([schmid@ibw.at](mailto:schmid@ibw.at))  
Dr. Philipp Schnell ([philipp.schnell@akwien.at](mailto:philipp.schnell@akwien.at))