pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Mayerl, Martin; Lachmayr, Norbert; Schmölz, Alexander

Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit. Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie

Magazin erwachsenenbildung.at (2024) 51, S. 75-84

Quellenangabe/ Reference:
Mayerl, Martin; Lachmayr, Norbert; Schmölz, Alexander: Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit. Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2024) 51, S. 75-84 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-301269 - DOI: 10.25656/01:30126

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-301269
https://doi.org/10.25656/01:30126

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb
Magazin erwachsenenbildung.at

http://www.erwachsenenbildung.at

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Magazin
erwachsenenbildung.at

Meb

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

https://erwachsenenbildung.at/magazin

Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit

Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie

Martin Mayerl, Norbert Lachmayr und Alexander Schmölz

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

ISSN 1993-6818
Ein Produkt von https://erwachsenenbildung.at
Erscheint 3x jährlich

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

bifeb
bundesinstitut für erwachsenenbildung

CONEDU

Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit

Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie

Martin Mayerl, Norbert Lachmayr und Alexander Schmölz

Zitation

Mayerl, Martin/Lachmayr, Norbert/Schmölz, Alexander (2024): Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit. Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 51, 2024. Online: https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51.

Schlagworte: Betriebliche Weiterbildung, berufliche Weiterbildung, Arbeitnehmer*innenbefragung, Ungleichheit, Weiterbildungbeteiligung, Weiterbildungsmuster, digitalisierte Bildungsprozesse

CC BY

Abstract

Im Umgang mit gesellschaftlichen Transformationsprozessen und strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt kommt beruflicher und betrieblicher Weiterbildung eine zentrale Rolle zu. Trotz vielfältiger bildungspolitischer Bemühungen zeigt sich in Bezug auf Weiterbildungsteilnahme allerdings nach wie vor das Prinzip der „doppelten Selektivität“, wonach Personen mit höherem Bildungsabschluss auch häufiger weiterbildungsaktiv sind. Der Beitrag untersucht jene bisher nicht ausreichend erforschten betrieblichen und beschäftigungsbezogenen Aspekte, welche Weiterbildungschancen im betrieblichen Kontext befördern bzw. vermindern. Die Daten einer aktuellen Erhebung bei Beschäftigten in Niederösterreich zeigen, dass die Teilnahme an Weiterbildung z.B. vom betrieblichen Weiterbildungsmanagement und von der beschäftigungsbezogenen Position der Mitarbeiter*innen im Unternehmen abhängig ist. (Red.)

Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit

Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie

Martin Mayerl, Norbert Lachmayr und Alexander Schmölz

Der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung wird eine Schlüsselrolle zugemessen, wenn es darum geht, die aktuellen gesellschaftlichen Transformationen (digitale Transformation, Entwicklung einer klimaneutralen Gesellschaft etc.) und damit einhergehende strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt zu bewältigen. Wie aber stellte sich die Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer*innen inmitten der Pandemie dar? Lassen sich betrieblich induzierte Ungleichheitsmuster in Bezug auf betriebliche Weiterbildung belegen?

Trotz vielfältiger bildungspolitischer Bemühungen und Strategien (z.B. Strategie des lebensbegleitenden Lernens, 2011) reproduziert sich die Teilnahme an Weiterbildung weiterhin nach dem Prinzip der „doppelten Selektivität" (siehe Faulstich 1981 zit.n. Bracker/Faulstich 2014). Unter „doppelter Selektivität" ist hier gemeint, dass jene Personen, die einen höheren Bildungsabschluss erreicht haben, auch häufiger weiterbildungsaktiv sind. Zudem sind höherqualifizierte Personen häufiger in beruflichen Bereichen tätig, welche eine höhere Weiterbildungsteilnahme fordern bzw. ermöglichen. Einzelne Programme wie z.B. die Basisbildung im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung oder auch Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind zwar funktionierende Konzepte, sind in ihrem Volumen aber lediglich ein „Tropfen auf dem heißen Stein", um dem sozial ungleich verteilten Beteiligungsmuster entgegenzuwirken (siehe Schlögl 2021).

Empirische Befunde zur ungleichen Teilnahme an Weiterbildung

Die alle fünf Jahre durchgeführte, repräsentative Erwachsenenbildungserhebung, der „Adult Education Survey", kurz AES (zuletzt durchgeführt 2016/17), zeigt die Reproduktion sozialer Ungleichheitsstrukturen bei der Weiterbildungsteilnahme (vgl. Statistik Austria 2018, S. 30): So nahmen laut AES in den letzten 24 Monaten vor der Befragung 71% der Personen mit einem Hochschulabschluss an einer arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung teil. Im Vergleich dazu betrug die Weiterbildungsquote bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss 25% und mit einem Lehrabschluss 43%. Zudem haben Erwerbstätige mit 60% eine höhere arbeitsbezogene Weiterbildungsquote als Arbeitslose mit 37% und es bilden sich Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft häufiger weiter als Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (50% vs. 38%).

Zusätzlich werden individuellen Ressourcen Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung zugeschrieben: Peter Schlögl, Carola Iller und Elke Gruber (2014) führten auf Basis der PIAAC-Daten (PIAAC: „Programme for the International Assessment of Adult Competencies") für die Jahre 2012/13 aus, dass die individuelle Kompetenzausstattung mit einer höheren Weiterbildungsbeteiligung zusammenhängt. So haben Personen auf der höchsten von gesamt 4 Lesestufen etwa eine 4-fach höhere Chance, an Weiterbildung teilzunehmen, als Personen auf z.B. der Lesestufe 2 (siehe Schlögl/Iller/Gruber 2014).

Betriebliche vs. berufliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung lässt sich konzeptuell von der beruflichen Weiterbildung abgrenzen. Bei der betrieblichen Weiterbildung steht der Betrieb als Herkunfts- und Zielkontext von Weiterbildung im Zentrum. Ziel ist die Entwicklung von Kompetenzen der Mitarbeiter*innen, um die betrieblichen Anforderungen zu bewältigen. Daraus speisen sich auch die Inhalte von betrieblicher Weiterbildung. Eine Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung ist nicht immer freiwillig. In Abgrenzung dazu wird von beruflicher Weiterbildung gesprochen, wenn die Motivation zur Teilnahme von den Personen selbst ausgeht und diese gleichzeitig auch Adressat*innen der Kompetenzentwicklung sind. Berufliche Weiterbildung bezieht sich auf die individuelle Nutzenerwartung der Teilnehmer*innen. Auch der Inhalt der Weiterbildung wird von den Beschäftigten selbst festgelegt und bezieht sich auf einen überbetrieblichen Kontext (vgl. Elsholz/Schönhold/Hilger 2017, S. 13 in Anlehnung an Harney 1998). Bernd Käpplinger (2018, S. 687) führt aus, dass betriebliche und berufliche Bildung *„konträr auf die divergenten Handlungslogiken und systemischen Einbindungen"* hinweisen. In der Realität gibt es jedoch ein gewisses Spannungsverhältnis (Beruf vs. Betrieb), das nicht aufgelöst werden kann (vgl. Gillen/Elsholz/Meyer 2010, S. 11). Gemeinsam ist der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung jedoch, dass sie sich gemeinsam auf die Sphäre der Arbeitswelt beziehen.

Soziale Ungleichheit in der betrieblichen Weiterbildung: Ein blinder Fleck!

Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung beziehen sich in Österreich nahezu ausschließlich auf die periodische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung im europäischen Rahmen (CVTS: „Continuing Vocational Training Survey", aktuell CVTS 6). Dazu werden Unternehmen über ihre betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten befragt. Diese Erhebungen ermöglichen eine wichtige Einsicht in die „systemische Handlungslogik" (siehe Käpplinger 2018) von Unternehmen bei der Gestaltung ihres betrieblichen Weiterbildungsmanagements (Strategien, Ermittlung Weiterbildungsbedarf, Ausgaben etc.). Soziale Ungleichheitsmuster in der betrieblichen Weiterbildung können damit aber kaum herausgearbeitet werden (vgl. dazu den aktuellen Bericht von Statistik Austria 2023).

Untersuchungen im deutschsprachigen Raum verweisen darauf, dass neben soziodemografischen Faktoren auch beschäftigungsbezogene Aspekte wie Tätigkeitsniveau, Beschäftigungskategorie und berufliche Stellung sowie betriebsbezogene Aspekte wie Branche, Unternehmensgröße und Weiterbildungsmanagement einen Effekt auf die betriebliche Weiterbildung haben (siehe Gillen/Elsholz/Meyer 2010; Offerhaus/Leschke/Schömann 2010). Diese Faktoren wirkten während der COVID-19 Pandemie weiter (siehe Bellmann/König/Leber 2022).

Solcherart Analysen zu den Determinanten der betrieblichen Weiterbildung fehlen bislang für Österreich, sodass kaum empirisch abgesicherte Aussagen über betrieblich induzierte Ungleichheitsmuster in Bezug auf betriebliche Weiterbildung gemacht werden können; dies gilt insbesondere auch für die Zeit der Covid-19 Pandemie.

Aus- und Weiterbildung während COVID-19

Die COVID-19 bedingten Mobilitäts- und Kontaktbeschränkungen führten nach 2020 zu erheblichen Disruptionen in den Bildungsprozessen. Anhand der Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung[1] (AKE) der Statistik Austria zeigt sich ein Einbruch der Beteiligung an non-formaler Aus- und Weiterbildung im Jahr 2020, dem Beginn der COVID-19 Pandemie: Während laut AKE 2019 rund 11% an non-formaler Aus- und Weiterbildung (in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt) teilgenommen hatten,

1 Mikrozensus-Jahresdaten. Abgerufen von der Datenbank STATCube der Statistik Austria. Abgerufen am: 06.03.2023. Eigene Berechnungen.

betrug die Teilnahmequote für 2020 nur mehr rund 7%; 2021 erholte sich die Weiterbildungsbeteiligung wieder auf rund 9% (siehe Statistik Austria 2023).

Zugleich kam es zu vielfältigen Erfahrungen mit digitalisierten Bildungsprozessen sowohl bei Bildungsanbietern (Schulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen etc.) als auch bei den Lernenden selbst (siehe Gugitscher/Schlögl 2022), die bis heute transformativ in die Aus- und Weiterbildung hineinwirken.

Für die schulische Bildung finden sich ambivalente Hinweise darauf, dass die COVID-19 bedingten Einschränkungen ein Katalysator für weitere soziale Benachteiligungen waren (siehe dazu z.B. das Schwerpunktheft 12 der Zeitschrift für Bildungsforschung; Eder et al. 2022). Für die betriebliche und berufliche Weiterbildung gibt es bis dato noch wenige Befunde dazu.

Der vorliegende Beitrag will deshalb einen fokussierten Blick auf die betriebs- und beschäftigungsbezogenen Aspekte der betrieblichen Weiterbildungsmuster während der Pandemie richten: Wie stellte sich die Weiterbildungsbeteiligung inmitten der Pandemie dar? Welche Effekte hatten betriebs- und beschäftigungsbezogene Aspekte? Welche Rolle spielten dabei digitalisierte Weiterbildungsprozesse?

Anhand einer aktuellen Erhebung bei niederösterreichischen Beschäftigten sollen dazu empirische Befunde präsentiert werden (siehe dazu auch ausführlich Mayerl et al. 2022).

Empirische Einsichten aus Niederösterreich

Im Rahmen eines Projektes im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich (AK NÖ) mit dem Thema „E-Learning in der Weiterbildung inmitten der Pandemie“ wurde 2022 eine Online-Erhebung realisiert, die das Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmer*innen untersuchte (Zeitraum der Erhebung: Juni bis Juli 2022). Die Arbeitnehmer*innen wurden auf Basis eines Kontaktdatenpools der AK NÖ erreicht; auch die Einladung zur Befragung erfolgte durch die AK NÖ.

Insgesamt standen 856 auswertbare Antworten von Arbeitnehmer*innen zur Verfügung (für weitere Beschreibungen siehe ausführlich Mayerl et al. 2022). Die Erhebung fokussierte auf die Schnittstelle zwischen der beruflichen und der betrieblichen Weiterbildung. Erhoben wurden die berufsbezogene Weiterbildung gleich wie die betrieblichen und beschäftigungsbezogenen Bedingungen der Weiterbildungsteilnahme.

Es handelt sich dabei um eine nicht-repräsentative Gelegenheitsstichprobe, welche aber dennoch explorative Einblicke in Weiterbildungsmuster im betrieblichen Kontext geben kann. Zwar ist eine Generalisierung der Ergebnisse aufgrund des Stichprobendesigns nicht zulässig, allerdings können damit wertvolle Einsichten über Bedingungen und Zusammenhänge im betrieblichen Weiterbildungsverhalten gewonnen werden.

Um die Weiterbildungsteilnahme der Respondent*innen abzufragen, wurde eine einfache Formulierung gewählt: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine berufsbezogene Weiterbildung besucht?“ Der Bezugszeitraum reichte vom Zeitpunkt der Befragung damit ein Jahr (Juni bis Juli 2021) zurück. Hier waren teilweise noch COVID-19 bedingte Mobilitäts- und Kontaktbeschränkungen in Kraft gewesen. Beispielsweise galt ab 8. Nov. 2021 die 2G-Regel (Zugangsbeschränkungen zu vielen Bereichen für Ungeimpfte), FFP2-Maskenpflicht im Handel und zwischen 22. Nov. und 11. Dez. 2021 ein allgemeiner Lockdown.

40% der befragten Beschäftigten gaben an, eine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten besucht zu haben. Dabei wurden 73% der Weiterbildungen teilweise oder vollständig in Form von E-Learning umgesetzt. Digital vermittelte Weiterbildung war demnach während der pandemiebedingten Einschränkungen eine wesentliche Säule der betrieblichen Weiterbildung.

79% der digital vermittelten Weiterbildung wurden vollständig vom Betrieb bezahlt – ein wichtiger Hinweis darauf, dass betriebliche Handlungslogiken bei der Weiterbildung eine wichtige Rolle spielten.

Betriebs- und beschäftigungsbezogene Determinanten der Weiterbildung

Die Untersuchung der betriebs- und beschäftigungsbezogenen Determinanten der Weiterbildung wurde

mithilfe der Methode der logistischen Regressionsanalyse umgesetzt. Dazu wurden drei Regressionsmodelle berechnet. Als abhängige Variable wurde die Teilnahme an Weiterbildung definiert.

Die jeweiligen unabhängigen Variablen wurden schrittweise in die Modelle eingefügt. Zunächst wurde der Effekt der soziodemografischen Variablen (Alter, Geschlecht, höchste Bildung) auf die Weiterbildungsteilnahme geprüft (M1). Im zweiten Modell (M2) wurden beschäftigungsbezogene (berufliche Stellung, Tätigkeitsniveau) und betriebsbezogene Aspekte (Wirtschaftsklasse gemäß ÖNACE08, Betriebsgröße) eingefügt. Das dritte Modell (M3) inkludierte eine Skala zum betrieblichen Weiterbildungsmanagement auf Basis einer subjektiven Einschätzung der Beschäftigten.

Die Skala berechnete sich per Mittelwertbildung aus drei Items („Ich kann eigene Vorschläge für meine Weiterbildung einbringen.“, „Der/Die Vorgesetzte unterstützt meine Weiterbildungspläne.“, „Meine Wünsche nach Weiterbildung werden nach Möglichkeit erfüllt.“, Antwortkategorien: 1=trifft zu bis 4=trifft nicht zu). Die Skala zum betrieblichen Weiterbildungsmanagement bildet somit ab, inwieweit sich die Mitarbeiter*innen in der betrieblich vermittelten Weiterbildung partizipativ einbringen konnten.

Tab. 1: Ergebnisse der logistischen Regressionsmodellierungen

	Abhängige Variable: Teilnahme an Weiterbildung (0 = Nein, 1 = Ja)								
	M1			M2			M3		
Unabhängige Variablen	**OR**	**CI**	**p**	**OR**	**CI**	**p**	**OR**	**CI**	**p**
(Konstante)	0,52	0,28-0,96	0,04	0,09	0,02-0,33	0,00	0,52	0,11-2,11	0,38
Alter (Ref.: 16-30 Jahre)									
31-50 Jahre	1,11	0,62-2,00	0,74	0,93	0,49-1,76	0,83	1,02	0,52-2,00	0,96
50+ Jahre	1,01	0,55-1,89	0,97	0,82	0,42-1,61	0,57	0,82	0,41-1,67	0,59
Höchste Bildung (Ref.: Lehre)									
Matura	**1,31**	**0,92-1,88**	**0,14**	1,05	0,70-1,57	0,80	1,07	0,69-1,65	0,76
Tertiärer Abschluss	**1,90**	**1,24-2,93**	**0,00**	1,14	0,69-1,89	0,60	1,05	0,62-1,81	0,85
Geschlecht (Ref.: Männlich)									
Weiblich	**1,42**	**1,02-1,98**	**0,04**	1,21	0,81-1,80	0,35	1,18	0,77-1,81	0,44
Berufliche Stellung (Ref.: Angestellte)									
Arbeiter:in	–	–	–	0,79	0,44-1,41	0,43	1,02	0,54-1,90	0,96
Tätigkeitsniveau (Ref.: Facharbeit)									
Hilfsarbeitskraft	–	–	–	**0,17**	**0,04-0,51**	**0,01**	**0,18**	**0,04-0,58**	**0,01**
Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	–	–	–	**1,76**	**1,20-2,61**	**0,00**	1,58	1,04-2,39	0,03
Anzahl MA in NÖ (Ref.: Bis 9 MA)									
10-49 Mitarbeiter:innen	–	–	–	1,65	0,90-3,07	0,11	1,86	0,97-3,62	0,07
50-249 Mitarbeiter:innen	–	–	–	**2,94**	**1,65-5,33**	**<0,001**	**3,19**	**1,71-6,05**	**<0,001**
250+ Mitarbeiter:innen	–	–	–	**2,36**	**1,34-4,21**	**0,00**	**2,83**	**1,54-5,30**	**0,00**

	Abhängige Variable: Teilnahme an Weiterbildung (0 = Nein, 1 = Ja)								
	M1			M2			M3		
Unabhängige Variablen	OR	CI	p	OR	CI	p	OR	CI	p
Wirtschaftsklasse ÖNACE08 (Ref.: Bau)									
Finanz- und Versicherungs-dienstleistung	–	–	–	**7,71**	**2,29-31,60**	**0,00**	**8,21**	**2,30-35,28**	**0,00**
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	–	–	–	**5,78**	**1,67-23,99**	**0,01**	5,06	1,40-21,84	0,02
Sonstige Dienst-leistungen	–	–	–	5,64	1,48-25,27	0,02	**6,98**	**1,65-34,50**	**0,01**
Gesundheits- und Sozialwesen	–	–	–	**10,93**	**3,36-43,65**	**<0,001**	**11,24**	**3,26-47,06**	**<0,001**
Handel; Instand-haltung und Reparatur KFZ	–	–	–	3,18	1,09-11,62	0,05	3,76	1,23-14,31	0,03
Herstellung von Waren	–	–	–	2,02	0,69-7,44	0,23	1,87	0,61-7,13	0,31
Öffentliche Verwaltung, Ver-teidigung; Sozial-versicherung	–	–	–	**5,33**	**1,67-20,85**	**0,01**	**5,34**	**1,58-21,76**	**0,01**
Verkehr und Lagerei	–	–	–	2,76	0,80-11,34	0,13	4,51	1,21-19,72	0,03
Andere Wirt-schaftsklasse	–	–	–	**4,54**	**1,51-17,00**	**0,01**	4,56	1,43-17,83	0,02
Skala									
Betriebliches Weiterbildungs-management (1=trifft zu bis 4=trifft nicht zu)	–	–	–	–	–	–	**0,38**	**0,30-0,48**	**<0,001**
Anzahl Beobachtungen		631			631			631	
R^2 Tjur		0,02			0,14			0,24	
AIC		868,1			818,9			742,3	
Deviance		856,1			776,9			698,3	
Δ Deviance		14,8[a]			79,2			78,6	
Likelihood Ratio Test		0,011			<0,001			<0,001	

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer*innenbefragung 2022. Eigene Berechnungen.
Abkürzungen: OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval, AIC: Akaike Information Criterion, MA: Mitarbeiter:innen, KFZ: Kraftfahrzeuge.
[a]Δ Deviance zum Nullmodell: 870,9. Fälle mit folgenden Ausprägungen wurden aufgrund geringer Zellenbesetzungen aus der Analyse ausgeschlossen: Beschäftigte, die eine formale Weiterbildung absolviert haben; Beschäftigte mit der beruflichen Stellung „Sonstiges" (z.B. Lehrlinge); Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss.

Modell 1: Höchster Bildungsabschluss und Geschlecht als Determinanten

In Modell 1 (M1) zeigt sich erwartungsgemäß ein Effekt der höchsten Bildung auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Personen mit einem tertiären Abschluss haben eine 1,9-fach höhere Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme als die Referenzgruppe Lehre, wenn sowohl das Alter als auch das Geschlecht kontrolliert werden. Das Alter hat gemäß dem Modellergebnis keinen Effekt auf die Weiterbildungsteilnahme, die Kategorie Geschlecht

jedoch schon. Weibliche Beschäftigte haben demnach eine etwas höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit als männliche Beschäftigte. Dies ist ein etwas überraschender Befund im Vergleich zur Erwachsenenbildungserhebung (AES) von 2016/17, der zufolge Frauen eine etwas niedrigere Beteiligung bei der arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildung aufweisen (vgl. Statistik Austria 2018, S. 30).

Modell 2: Hohe Effekte von betriebs- und beschäftigungsbezogenen Variablen

Für Modell 2 (M2) wurden zusätzlich zu den soziodemografischen Variablen betriebs- und beschäftigungsbezogene Variablen in das Modell inkludiert. Die Gütekriterien zeigen eine deutliche Verbesserung und Erklärungskraft von M2 gegenüber M1. Die soziodemografischen Variablen verlieren ihre Erklärungskraft zugunsten der beschäftigungs- und betriebsbezogenen Variablen. Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte haben gegenüber Facharbeitskräften eine um 1,7-fach höhere Weiterbildungsbeteiligung, während Hilfsarbeitskräfte gegenüber den Facharbeitskräften bloß eine 0,17-fache Weiterbildungsbeteiligungschance haben. Korrespondierend dazu gibt es bei den Arbeiter*innen gegenüber den Angestellten eine tendenziell niedrigere Weiterbildungswahrscheinlichkeit, die aber aufgrund der niedrigen Zellenbesetzung statistisch nicht abgesichert werden kann.

Sehr hohe Effekte haben die Variablen Betriebsgröße und die Wirtschaftsklasse des Betriebes. Beschäftigte in größeren Betrieben haben eine deutlich höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit als kleinere Betriebe. Beschäftigte in dienstleistungsbezogenen Branchen (z.B. Gesundheits- und Sozialwesen, Finanz- und Versicherung) nehmen häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in produzierenden oder gewerblichen Bereichen (z.B. Bau, Herstellung von Waren, Handel).

Modell 3: Betriebliches Weiterbildungsmanagement als wichtiger Faktor

Für Modell 3 (M3) wurde ein Indikator zum betrieblichen Weiterbildungsmanagement aus Sicht der Beschäftigten hinzugefügt. Die Erklärungskraft des Modells erhöhte sich damit signifikant. Das betriebliche Weiterbildungsmanagement hat einen hohen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung. Gemessen wurde hier das Ausmaß, in dem die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten durch den Betrieb berücksichtigt werden. Bemerkenswert ist, dass die Effekte der betriebs- und beschäftigungsbezogenen Variablen weiterhin erhalten bleiben. So hat sich beispielsweise der Effekt des Tätigkeitsniveaus zwischen M2 und M3 bei der Gruppe der Hochqualifizierten und Führungskräfte nur in einem geringen Ausmaß reduziert (bei gleichzeitig hohem Signifikanzniveau). Das (wahrgenommene) betriebliche Weiterbildungsmanagement hängt damit kaum mit dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten zusammen und bietet damit eine zusätzliche Erklärungsdimension für die betriebliche Weiterbildungsteilnahme.

Resümee: Von der „doppelten" zur „mehrfachen" Selektivität in der betrieblichen Weiterbildung?

Im Weiterbildungsverhalten von unselbstständig Beschäftigten sind empirisch verschiedene Muster der sozialen Ungleichheit zu beobachten. Durch die hier kurz umrissene Analyse (siehe ausführlicher Mayerl et al. 2022) können mehrfache Effekte sichtbar gemacht werden.

Zunächst zeigt sich der Einfluss des Bildungsniveaus auf die Weiterbildungsbeteiligung: Je höher der Bildungsabschluss, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Weiters wird sichtbar, dass Personen mit einem höheren Bildungsabschluss Positionen mit einem höheren Tätigkeitsniveau besetzen. Wird beides in die Analyse miteinbezogen, dann ist das Tätigkeitsniveau und nicht das Bildungsniveau eine zentrale Determinante der Weiterbildungsbeteiligung. Hierin bildet sich auch empirisch die „doppelte" Selektivität ab. Zusätzlich lässt sich erkennen, dass betriebs- und branchenspezifische Charakteristiken einen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung in einem Betrieb haben. Dies deutet auf branchenimmanente Weiterbildungserfordernisse hin. Nicht zuletzt hat das innerbetrieblich-organisatorische Management von Weiterbildung einen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme des*der Einzelnen.

Für die betriebliche Weiterbildung wird damit die These der „doppelten Selektivität" zu einer

„mehrfachen Selektivität“ (siehe Gillen/Elsholz/Meyer 2010), die nicht nur vom soziodemografischen Hintergrund, sondern auch wesentlich von der individuellen Eingliederung in betrieblich-organisationale Kontexte sowie den betrieblich gestalteten Bedingungen für die Weiterbildung abhängig ist. Mögliche Fördermaßnahmen von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung müssen daher auch immer die betrieblich-organisatorische Ebene adressieren.

Literatur

Bellmann, Lutz/König, Corinna/Leber, Ute (2022): Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. In: WSI-Mitteilungen, 75(6), S. 479-486. Online: https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-6-479

Bracker, Rosa/Faulstich, Peter (2014): Weiterbildungsbeteiligung – Bedingungen und Begründungen doppelter Selektivität. In: Bauer, Ullrich/Bolder, Axel/Bremer, Helmut/Dobischat, Rolf/Kutscha, Günter (Hrsg.): Expansive Bildungspolitik – Expansive Bildung? Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 335-356. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-658-06669-7_16

Eder, Ferdinand/Brauckmann-Sajkiewicz, Stefan/Krammer, Georg/Paseka, Angelika (2022): Editorial. In: Zeitschrift für Bildungsforschung, 12(1), S. 1-4. Online: https://doi.org/10.1007/s35834-022-00341-x

Elsholz, Uwe/Schönhold, Rafael/Hilger, Tanja (2017): Die Entwicklung eines didaktischen Umsetzungskonzepts für das ET-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene als Beitrag zur Innovation in der Weiterbildung. Ein Beitrag zum Workshop WS 08 „Innovative Ansätze beruflicher Weiterbildung“. 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln, Köln. Online: https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_08_ET-Weiterbilung_Elsholz_et_al.pdf [2023-12-19].

Gillen, Julia/Elsholz, Uwe/Meyer, Rita (2010): Soziale Ungleichheit in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (= Arbeitspapier 191). Online: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-004746 [2023-12-19].

Gugitscher, Karin/Schlögl, Peter (2022): „Es geht mehr digital als angenommen!“ Zur Digitalisierung in der österreichischen Erwachsenenbildung vor, während und nach Covid-19. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 44/45, Wien. Online: https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16940-es-geht-mehr-digital-als-angenommen-zur-digitalisierung-in-der-oesterreichischen-erwachsenenbildung-vor-waehrend-und-nach-covid-19.php [2023-12-19].

Käpplinger, Bernd (2018): Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 679-695. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_31

Mayerl, Martin/Bauer, Verena/Petanovitsch, Alexander/Lachmayr, Norbert/Schmölz, Alexander (2022): Berufsbezogenes E-Learning inmitten der COVID-19 Pandemie. Entwicklungen und Herausforderungen aus der Perspektive von Arbeitnehmer:innen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf. Online: https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=JSZKDB7S&content_type=application/pdf [2023-12-19].

Offerhaus, Judith/Leschke, Janine/Schömann, Klaus (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In: Becker, Rolf/Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 4., aktual. Aufl. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 345-375. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92484-7_12

Schlögl, Peter (2021): Soziale Ungleichheit als (un)intendierter Outcome beruflicher Aus- und Weiterbildung. Oder: „Bildung für alle“ als „Berufsbildung für alle“? In: Egger, Rudolf/Härtel, Peter (Hrsg.): Bildung für alle? Für ein offenes und chancengerechtes, effizientes und kooperatives System des lebenslangen Lernens in Österreich. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 175-196. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-658-31054-7_9

Schlögl, Peter/Iller, Carola/Gruber, Elke (2014): Teilnahme und Teilnahmechancen an formaler und nicht-formaler Erwachsenen- bzw. Weiterbildung. In: Statistik Austria (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien: Statistik Austria, S. 81-97. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Schluesselkompetenzen_von_Erwachsenen._Vertiefende_Analysen_der_PIAAC-Erhebung_2011_12.pdf [2023-12-19].

Statistik Austria (Hrsg.) (2018): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Erwachsenenbildung_2016-2017__Ergebnisse_der_AES.pdf [2023-12-19].

Statistik Austria (Hrsg.) (2023): Betriebliche Weiterbildung 2020. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche-Weiterbildung-2020_Web-Barrierefrei.pdf [2023-12-19].

Foto: Lenz

Dr. Martin Mayerl

mayerl@posteo.org

Martin Mayerl studierte Soziologie an der Universität Wien und ist seit 2011 in der Bildungsforschung, insbesondere in den Bereichen Berufsbildung und Erwachsenenbildung, tätig. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung, Bildungsstatistik, Berufliche Erstausbildung.

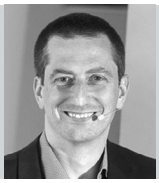
Foto: Vordenken für Osttirol Brunner

Dr. Norbert Lachmayr

norbert.lachmayr@oeibf.at
https://oeibf.at/

Norbert Lachmayr studierte Soziologie an der Universität Wien und ist seit 2003 Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Berufliche Weiterbildung, Höherqualifizierung, berufliche Erstausbildung, Auditierung und Qualitätssicherung.

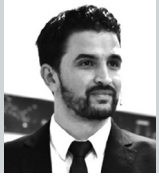
Foto: Dieter Draxl

Dr. Alexander Schmölz

alexander.schmoelz@oeibf.at
https://oeibf.at/

Alexander Schmölz ist Geschäftsführer des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung und Universitätsassistent am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Digitalisierung, digitale Kompetenzen und Mediendidaktik u.a. mit Fokus auf Gamed Based Learning, Ko-Kreativität und Inklusion.

In-company Vocational Training in the Context of Social Inequality

Current empirical findings from Lower Austria with a focus on the COVID-19 pandemic

Abstract

Continuing vocational training and in-company training are the key to dealing with processes of social transformation and structural changes on the job market. Despite diverse efforts related to educational policy, the principle of "double selectivity" where people with a higher education also pursue advanced training more frequently is still apparent with regard to participation in continuing education. The article investigates insufficiently explored aspects of companies and employment that promote or reduce in-company vocational training opportunities. The data from a current survey of employees in Lower Austria shows that participation in continuing education depends on management of in-company training and the position of employees within the enterprise. (Ed.)

Impressum/Offenlegung

Meb
Magazin erwachsenenbildung.at

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
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien

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

Redaktion

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 monetisieren (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