

Deshalb wird es in Zukunft immer wichtiger werden, seitens der Arbeitgeber konkrete Einstiegs-/Qualifikationserfordernisse für Arbeitsplätze zu definieren.

2. Ständige Weiterbildung, neue Qualifikationsanforderungen und das Bildungssystem

2.1. Zur Definition von „beruflicher Weiterbildung“

Wie im gesamten europäischen Raum existiert auch in Österreich keine einheitlich verwendete Definition darüber, was unter „beruflicher Weiterbildung“ zu verstehen ist. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsinhalte als auch hinsichtlich der Weiterbildungsziele.

Man kann im wesentlichen vier zentrale Funktionen beruflicher Weiterbildung unterscheiden, die allerdings in enger wechselseitiger Beziehung zueinander stehen:

- die individuelle Funktion

Berufliche Weiterbildung hat zum Ziel, durch Erwerben, Weiterentwicklung und Vertiefung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten die Berufs- und Lebenschancen des einzelnen zu erhöhen.

- die betriebswirtschaftliche Funktion

Berufliche Weiterbildung stellt für das Unternehmen eine wichtige Investition dar, wobei diese Weiterbildung entweder vom Unternehmen selbst durchgeführt oder durch die Entsendung von Mitarbeitern zu Veranstaltungen von Weiterbildungsanbietern realisiert wird.

- die beschäftigungspolitische Funktion

Berufliche Weiterbildung ist ein immer entscheidenderer Faktor für den Status am Arbeitsmarkt. Beschäftigungspolitisch wirksame Qualifizierungsmaßnahmen schließen dementsprechend nicht nur den (engeren) fachlichen Bereich, sondern gleichermaßen den Bereich der „Schlüsselqualifikationen“ ein.

- die gesamtwirtschaftliche Funktion

Berufliche Weiterbildung stellt eine entscheidende Voraussetzung für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Österreich dar, wofür das Erhalten eines hohen Qualifikationsniveaus des Arbeitskräftepotentials eine Schlüsselrolle spielt.

2.2. Ursachen und Rahmenbedingungen für veränderte Qualifikationsanforderungen

Ein durchgehendes und charakteristisches Merkmal der modernen Gesellschaften ist die Beschleunigung der Veränderungen in allen Bereichen – diese

Veränderungen betreffen Produkte und Produktionsverfahren, Organisation und Technik, politische, gesellschaftliche und damit auch volkswirtschaftlich relevante Rahmenbedingungen in gleicher Weise. Dieser Druck zum Wandel wird durch die Integration in die EU zusätzlich verstärkt.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft zum adäquaten Umgang mit diesen Veränderungen, die entsprechende Motivation und der Wille der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen und Zugänge zur Weiterbildung sind die grundlegenden Voraussetzungen, die sich durch alle Arbeitsbereiche, Berufstätigkeiten und Branchen ziehen.

Die intensivierete wirtschaftliche Vernetzung stellt nicht nur pragmatische Anforderungen – z. B. Sprachkenntnisse – sondern fordert zu offenem Denken, zur Mobilität, zur Beschäftigung mit Märkten, Gesellschaften, Kulturen und Mentalitäten heraus.

Aus den geänderten Rahmenbedingungen und Qualifikationsanforderungen ergeben sich Herausforderungen für das gesamte Bildungswesen, das neben seinen gesamtgesellschaftlichen, humanen und sozialen Aufgabenstellungen besonderes Augenmerk darauf zu richten hat, durch die Vermittlung von Bildung Menschen auf Dauer zu befähigen, berufliche und wirtschaftliche Herausforderungen in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld zu bewältigen.

2.3. Strukturen und Trends des Weiterbildungsmarktes in Österreich

Die größten – und auch nach wie vor dominierenden – Anbieter sind die Sozialpartner, entweder direkt oder über eigene Einrichtungen (WIFIs, BFIs, LFI, SPIDI, von der AK getragene Volkshochschulen, soweit sie berufliche Weiterbildung anbieten).

Eine zunehmende Rolle am Weiterbildungsmarkt spielt der bereits derzeit große Bereich der privaten, ausschließlich auf kommerzieller Basis tätigen Anbieter (Trainer- und Beratergruppen) sowie der Bereich der Kundenschulungen.

Die betriebliche Weiterbildung, die Unternehmen/Institutionen ihren MitarbeiterInnen anbieten bzw. ermöglichen, ist einer der wesentlichen Sektoren im Gesamtspektrum des beruflichen Weiterbildungsangebotes. Unternehmen/Institutionen sind hier zumeist gleichzeitig Anbieter und Nachfrager.

Trotz der zunehmenden Bedeutung von Weiterbildungsinvestitionen in den Betrieben hat sich auch in den letzten Jahren die unterschiedlich hohe Weiterbildungsbeteiligung der betrieblichen Hierarchieebenen nicht wesentlich geändert. Zwischen den Führungskräften mit der im Regelfall höchsten Teilnahmequote und den un- bzw. angelernten Arbeitnehmern mit den eindeutig niedrigsten Teilnahmequoten sind Weiterbildungsangebot und -teilnahme deutlich abnehmend gestaffelt.

An dieser Stelle sei auf die in den letzten Jahren gestiegene zeitliche und finanzielle Eigeninvestition der Beteiligten (Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen) aufmerksam gemacht. Die Kosten für Kurse im Bereich der beruflichen