



JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

**Institute für Soziologie & für Kulturwirtschaft:**

Projektgruppe „Erwachsenenbildungsforschung“

Leitung: **a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth**

Tel.: +43/732/2468-8361, 7151

Fax: +43/732/2468-8243, 7151

ingo.moerth@jku.at



# Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung

## Abschlussbericht

Linz, Juli 2005

a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth  
Mag. Susanne Ortner  
Michaela Gusenbauer

unter Mitarbeit von:

Andrea Palmeshofer  
Sandra Kettner  
Dr. Alfons Stadlbauer



**Projekt**

**Niedrigqualifizierte  
in Oberösterreich –  
der Weg  
in die Weiterbildung**

**Eine Bildungsinitiative von**

**Viktor Sigl**

**Landesrat für Wirtschaft,  
Arbeit, Bildung und Jugend**

**Abschlussbericht**

**Linz, Juli 2005**

**Die Studie wurde erstellt im Auftrag von:**

**Land Oberösterreich,**

**Abteilung Bildung, Jugend und Sport,  
Servicestelle für Erwachsenenbildung**

A-4021 Linz, Bahnhofplatz 1 (LDZ)

Tel. +43 (0)732 / 7720 -15535

eMail: bi.post@ooe.gv.at.



**Der Auftrag wurde durchgeführt durch:**

**Arbeitsgruppe „Erwachsenenbildungsforschung“:**

**Institut für Soziologie**

Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen,

und

**Institut für Kulturwirtschaft und Kulturforschung**

Leitung: a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth,

**Johannes Kepler Universität Linz**



Herausgeber des Forschungsberichts:

**Institut für Kulturwirtschaft & Kulturforschung**

A-4040 Linz, Freistädterstraße 313

Tel. +43 (0)732 / 2468 -7151

eMail: kuwi@jku.at

© 2005 Institut für Kulturwirtschaft & Land Oberösterreich

## Vorbemerkung

Alle Szenarien der Zukunft für eine erfolgreiche soziale, kulturelle und ökonomische Entwicklung moderner Gesellschaften stellen Schlagworte wie „Bildung“, „Wissensgesellschaft“ und „Lebenslanges Lernen“ in den Vordergrund. Bildung ist Humankapital für Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft ebenso wie wesentliches Entfaltungspotenzial für die Individuen. Ein modernes und zukunftsorientiertes Gemeinwesen hat daher die Verpflichtung, den Zugang zu Bildung und Wissen für alle zu fördern, und dabei sowohl eine möglichst gute Erstausbildung als auch die Möglichkeit für eine vielfältige und tatsächlich lebenslange Weiterbildung zu gewährleisten.

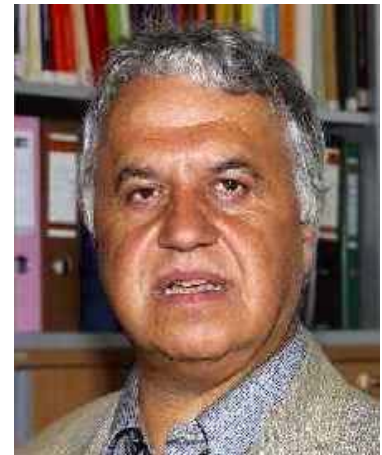
Wenn sich nun zeigt, dass in Oberösterreich jene Gruppe auch in der Erwachsenenbildung den Anschluss zu verlieren droht, die sich schon in der Erstausbildung mit maximal Pflichtschulabschluss am wenigsten qualifizieren konnte, schrillen zu Recht die Alarmglocken. Die Bildungspolitik ist hier ebenso gefordert wie die Bildungsanbieter.

Der an die Universität Linz und ihre Arbeitsgruppe „Erwachsenenbildungsforschung“ seitens der oö. Bildungspolitik ergangene Auftrag, Zugänge und Barrieren der im o.a. Sinne „Niedrigqualifizierten“ hinsichtlich Weiterbildung im Bundesland vertieft zu erforschen und daraus wirksame Maßnahmen zur Steigerung ihrer Bildungsbeteiligung abzuleiten, eröffnet Chancen, die allen zugute kommen können: Chancen für die Betroffenen, ihre Lebenssituation hinsichtlich Arbeit und Lebensführung in allen Lebensphasen zu verbessern, Chancen für das oö. Gemeinwesen, durch Einbeziehung statt Ausgrenzung die soziale Integration in allen Dimensionen zu fördern, und nicht zuletzt Chancen für die Erwachsenenbildungslandschaft, ihre Angebote weiterzuentwickeln und besser in der Bevölkerung zu verankern.

Ich danke dem Auftraggeber, verkörpert durch Landesrat KR Viktor Sigl, für die hiermit geöffnete Tür zu neuen Chancen; dem Erwachsenenbildungsforum OÖ., insbesondere seinem Präsidium unter dem Vorsitz von Dr. Wilhelm Achleitner, für die gute Kooperation und engagierte Beteiligung bei der Erhebung unter BildungsteilnehmerInnen; der Servicestelle für Erwachsenenbildung (Mag. Günter Brandstetter und Dr. Alfons Stadlbauer) für die nicht nur, aber insbesondere in der Endphase des Projekts wichtige inhaltliche Unterstützung und Beteiligung; sowie meinem Team (Mag. Susanne Ortner, Michaela Gusenbauer, Sandra Kettner, Andrea Palmetshofer) für das überdurchschnittliche Engagement bei diesem Projekt.

*Linz, im Juli 2005*

*Ingo Mörth*



*Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth,*

*Johannes Kepler Universität Linz*





## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>AUSGANGSSITUATION UND ZIELE DER STUDIE</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>AUFBAU UND METHODIK DER STUDIE</b>	<b>17</b>
2.1	EXPLORATION DURCH EXPERTENINTERVIEWS	17
2.2	THEORETISCHE VERTIEFUNG	18
2.3	DURCHFÜHRUNG EINER SPEZIALAUSWERTUNG VORHANDENER DATEN	18
2.4	DIREKTE BEFRAGUNG DER ZIELGRUPPE „NIEDRIGQUALIFIZIERTE IN OÖ.“	18
2.4.1	Befragung der BildungsteilnehmerInnen	18
2.4.2	Befragung der „Bildungsfernen“	19
2.5	ZUSAMMENFASSUNG, SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	19
<b>3</b>	<b>ERGEBNISSE DER EXPERTINNEN-GESPRÄCHE</b>	<b>20</b>
3.1	DIE BEFRAGTEN EXPERTINNEN	20
3.1.1	Auswahlkriterien und Verteilung	20
3.1.2	Befragte Personen	20
3.1.3	Grundlagen der folgenden Zusammenfassung	20
3.2	GRUNDSÄTZLICHES/ BEGRIFFLICHES	21
3.2.1	Lebenslanges Lernen als „Drohung“ oder Zwang?	21
3.2.2	Lebenslanges Lernen ist mehr als Kursteilnahme	21
3.2.3	Differenzierung und Relativierung von „Niedrigqualifizierten“	21
3.2.4	Der „Zweite Bildungsweg“ als LLL-Thema	22
3.3	NEGATIVER LERNTRANSFER AUS DER SCHULZEIT ALS PROBLEM	22
3.3.1	Schule als Bildungsfundament auch des LLL	22
3.3.2	Bildungsfrustrationen in der Schule als nachhaltiges Problem	23
3.4	PROBLEME DER WEITERBILDUNG UND DES LLL FÜR JÜNGERE	23
3.4.1	Frühzeitige Weiterbildungsmöglichkeiten mit Zertifikatcharakter	23
3.4.2	Probleme des Zugangs	24
3.4.3	Didaktische Fragen und vorhandene Kompetenzen	24
3.5	PROBLEME DER WEITERBILDUNG UND DES LLL FÜR ÄLTERE	25
3.5.1	Berufsbezogene Weiterbildung und Probleme der Umsetzbarkeit	25
3.5.2	Neue Bildungschancen nach der Pensionierung	25



<b>3.6 ZUR RÄUMLICHEN UND ZEITLICHEN STRUKTUR DER BILDUNGSANGEBOTE</b>	<b>26</b>
3.6.1 Räumliche Distanzen und Qualitäten	26
3.6.2 Zeitliche Optimierung	26
<b>3.7 BILDUNGSBARRIEREN</b>	<b>27</b>
3.7.1 Allgemeine Bildungsbarrieren	27
3.7.2 Zur Bildungsdistanz der ArbeiterInnen	27
3.7.3 „Mangelndes Interesse“ als Vordergrund	28
<b>3.8 ERFOLGVERSPRECHENDE BILDUNGSMOTIVE &amp; BILDUNGSINHALTE</b>	<b>28</b>
3.8.1 Unmittelbarer Bildungsnutzen (inhaltlich, sozial, beruflich)	28
3.8.2 Selbstvertrauen in Bildungskompetenz aufbauen	29
<b>3.9 ZIELGRUPPENGERECHTE INFORMATION UND BERATUNG</b>	<b>30</b>
3.9.1 Aufbereitung und Gestaltung der Informationen	30
3.9.2 Verbesserung der Bildungsberatung	30
3.9.3 „Schnupper-Lernen“ ermöglichen	31
<b>3.10 ANGEPASSTE DIDAKTIK</b>	<b>31</b>
3.10.1 Allgemeine Aspekte der Didaktik	31
3.10.2 Wiederholungsmöglichkeiten und Förderunterricht für NQ	32
3.10.3 Einbeziehung informeller Lernaktivitäten	32
3.10.4 Qualifizierung der TrainerInnen	33
<b>3.11 FÖRDERUNGEN ALS PROBLEM UND CHANCE</b>	<b>33</b>
3.11.1 Grundsatzkritik	33
3.11.2 Fördermöglichkeiten zu wenig bekannt oder vermittelt	33
3.11.3 Komplizierte & bürokratische Abwicklung, insbesondere beim öö. Bildungskonto	34
3.11.4 Nachträgliche Förderzahlung und individuelle Vorfinanzierung als Problem	34
3.11.5 Neue, integrierte und vereinfachte Fördermodelle: Bildungsscheck	35
3.11.6 Neuorientierung der AMS-geförderten Kurse & Schulungen	35
<b>3.12 ASPEKTE DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG</b>	<b>36</b>
3.12.1 Kooperation Betriebe - Bildungseinrichtungen	36
3.12.2 Betriebliche Bildung: Chancen und Probleme aus Arbeitgebersicht	36
3.12.3 Betriebliche Weiterbildung aus Arbeitnehmersicht	37
3.12.4 Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung für alle	37
<b>3.13 PROBLEME DER VERNETZUNG UND KOOPERATION DER BILDUNGSANBIETER</b>	<b>38</b>
3.13.1 Generelle Kooperation im EB-Bereich inhaltlich weiterentwickeln	38
3.13.2 Sonderthema Kooperation bfi-WIFI in beruflicher Bildung f. Bildungsferne & NQ	39
3.13.3 Kooperationen auch über den Bildungsbereich hinaus (Sozialeinrichtungen etc.)	39





<b>4</b>	<b>SPEZIALAUSWERTUNG MZ 2003 „LEBENSLANGES LERNEN“</b>	<b>40</b>
<b>4.1</b>	<b>GRUNDLAGEN, ZIELE UND FORSCHUNGSFRAGEN DER SPEZIALAUSWERTUNG</b>	<b>40</b>
4.1.1	Umgrenzung des Begriffs „Niedrigqualifizierte“	40
4.1.2	Auswertungen zur Gruppe der „Bildungsfernen“	40
4.1.3	Auswertungen zu den „niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen“	40
4.1.4	Die beiden verwendeten und kombinierten Datensätze	41
4.1.5	Abweichungen zu den Daten der Statistik Austria	42
4.1.6	Fragestellungen und Hauptaugenmerk der einzelnen Befragungen	42
4.1.6.1	Die Fragestellungen bei der Mikrozensus-Erhebung	42
4.1.6.2	Die Fragestellungen bei der öö. Zusatzbefragung	43
4.1.7	Zur Zusammenführung der beiden Datensätze	43
<b>4.2</b>	<b>WER KANN ALS „NIEDRIG QUALIFIZIERT“ BEZEICHNET WERDEN?</b>	<b>43</b>
4.2.1	Präzisierung der Zielgruppe	43
4.2.1.1	Grundlage: niedrige Schulbildung	44
4.2.1.2	Ausschließungsgrund: Fortsetzung des ersten Bildungsweges	44
4.2.1.3	Einschließungsgrund: Zweiter Bildungsweg	45
4.2.1.4	Abgrenzung: Alter zwischen 18 und 70 Jahren	45
4.2.2	Niedrigqualifizierte in Oberösterreich: Definition und Beschreibung	46
4.2.2.1	Genaue Definition der Zielgruppe	46
4.2.2.2	Bezifferung für Oberösterreich	46
4.2.3	Demografische Beschreibung der Personengruppe der „Niedrigqualifizierten“	47
4.2.3.1	Geschlecht und Niedrigqualifizierung	48
4.2.3.2	Alter und Niedrigqualifizierung	48
4.2.3.3	Besiedlungsdichte und Niedrigqualifizierung	49
4.2.3.4	Staatszugehörigkeit und Niedrigqualifizierung	49
4.2.3.5	Lebensunterhalt und Niedrigqualifizierung	50
4.2.3.6	Pension und Niedrigqualifizierung	51
4.2.3.7	Ausschließlich im Haushalt tätige Personen & Niedrigqualifizierung	51
4.2.3.8	Arbeitszeit	52
4.2.3.9	Arbeitslose Erwerbspersonen	53
4.2.3.10	Berufliche Veränderung	53
4.2.4	Niedrigqualifizierte in den Bezirken und Regionen Oberösterreichs	54
4.2.5	Niedrigqualifizierte in Berufen und Branchen	55
4.2.5.1	Berufe	55
4.2.5.2	Branchen	56
4.2.6	Zusammenfassung zur Demografie Niedrigqualifizierter	56



<b>4.3</b>	<b>TEILNAHME AN WEITERBILDUNG IN DEN LETZTEN 12 MONATEN</b>	<b>58</b>
4.3.1	Weiterbildung der allgemeinen Bevölkerung in Oberösterreich	58
4.3.1.1	Weiterbildungsaktivität – bisherige Auswertungen	58
4.3.1.2	Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität	58
4.3.2	Weiterbildung der niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen	59
4.3.2.1	Unterschiedliche Prozentwerte	60
<b>4.4</b>	<b>NIEDRIG QUALIFIZIERTE BILDUNGSTEILNEHMERINNEN</b>	<b>60</b>
4.4.1	Jahr der letzten Teilnahme an Weiterbildung	60
4.4.2	Demografische Merkmale niedrig qualifizierter Bildungsteilnehmer	62
4.4.2.1	Alter	63
4.4.2.2	Erwerbspersonen	63
4.4.2.3	Tatsächlich Erwerbstätige	63
4.4.3	Demografische Merkmale im Regressionsmodell	63
4.4.4	Regionale Herkunft niedrig qualifizierter Bildungsteilnehmer	64
4.4.4.1	Regionale Herkunft aller Niedrigqualifizierten	64
4.4.4.2	Regionale Herkunft der niedrig qualifizierten Erwerbstätigen	65
4.4.4.3	Regionale Herkunft der Niedrigqualifizierten nach dem Alter	66
4.4.5	Einfluss auf Weiterbildungsteilnahme der Niedrigqualifizierten	68
4.4.6	Weiterbildungseinflüsse von Niedrig- und Höherqualifizierten	69
4.4.7	Bevorzugte Kurse	70
4.4.8	Motive und Gründe für Kursbesuche	71
4.4.8.1	Motive für berufsbezogene Weiterbildung	71
4.4.8.2	Allgemeine Motive für Kursbesuche	72
4.4.9	Informationseinholung	73
4.4.10	Kursarten und Ausbildungsbereiche	75
4.4.11	Kurse am Wohn- und Arbeitsort	75
4.4.12	Einschätzung der Rahmenbedingungen	76
4.4.13	Mobilitätsbereitschaft der Niedrigqualifizierten	77
4.4.14	Gezogener Nutzen – Auswirkungen des Kursbesuches	78
4.4.14.1	Allgemeiner Nutzen	78
4.4.15	Auswirkung des Kursbesuches auf die berufliche Tätigkeit	79
4.4.16	Besuchte Erwachsenenbildungseinrichtungen	80
4.4.17	Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses	81
4.4.18	Zeit des letzten Kursbesuches	82
4.4.18.1	Niedrigqualifizierte im Vergleich zu Höherqualifizierten	82
4.4.18.2	Niedrig qualifizierte Erwerbstätige im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen	83
4.4.19	Finanzieller Aufwand	83
4.4.19.1	Allgemeiner finanzieller Aufwand	83



4.4.19.2	Finanzieller Aufwand für berufsbezogene Kurse	84
4.4.19.3	Überwiegende Deckung des Kurskostenbeitrag	85
4.4.20	Förderungen	85
4.4.20.1	Förderungen für allgemeine Weiterbildung	85
4.4.21	Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung	86
4.4.22	Zusammenfassung	87
4.4.22.1	Weitere Faktoren der Bildungsteilnahme	87
<b>4.5</b>	<b>BILDUNGSFERNE NIEDRIGQUALIFIZIERTE</b>	<b>88</b>
4.5.1	Demografische Merkmale der bildungsfernen Niedrigqualifizierten	88
4.5.2	Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung	89
4.5.2.1	Weitere Einflussfaktoren für die Nichtteilnahme an Weiterbildung	89
<b>4.6</b>	<b>INTERESSE AN WEITERBILDUNG</b>	<b>90</b>
4.6.1	Allgemeines Interesse an Weiterbildung	90
4.6.1.1	Explizites Desinteresse	91
4.6.2	Einflussfaktoren auf höheres Interesse	91
4.6.3	Interessante Kursarten für Niedrigqualifizierte	92
4.6.3.1	Interesse der niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmer an weiteren Kursen	94
<b>4.7</b>	<b>VERÄNDERUNGEN, DIE EINEN KURSBESUCH EHER BEGÜNSTIGE</b>	<b>95</b>
4.7.1	Veränderungswünsche im Vergleich	95
4.7.2	Veränderungswünsche der Bildungsteilnehmer und Bildungsfernen	96
<b>4.8</b>	<b>INFORMELLE LERNTÄTIGKEIT</b>	<b>98</b>
<b>4.9</b>	<b>WEITERBILDUNG DER NIEDRIGQUALIFIZIERTEN AB 70 JAHREN</b>	<b>100</b>
4.9.1	Weiterbildungsteilnahme der über 70-Jährigen in den letzten 12 Monaten in OÖ.	100
4.9.2	Ausbildungsbereiche der älteren Niedrigqualifizierten in Österreich	100
4.9.3	Besuchte Bildungsanbieter der älteren Bildungsteilnehmer in Österreich	101
4.9.4	Informelle Lerntätigkeiten der über 70-Jährigen in Oberösterreich	101
4.9.5	Interesse an Weiterbildung unter den über 70-Jährigen	102
4.9.5.1	Interessenspotenzial für Oberösterreich	102
4.9.5.2	Interessensbereiche in ganz Österreich	102
<b>5</b>	<b>ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG NIEDRIGQUALIFIZIERTER</b>	<b>104</b>
<b>5.1</b>	<b>GRUNDLAGEN DER METHODE</b>	<b>104</b>
5.1.1	Stichprobeneingrenzung	104
5.1.2	Erhebungsmethoden	104
5.1.2.1	Befragung der „BildungsteilnehmerInnen“	104
5.1.2.2	Befragung der „Bildungsfernen“	106
5.1.3	Fragebogenkonstruktion	107



5.1.4	Befragungsdimensionen	107
5.1.5	Zielgruppeneingrenzung	107
5.1.5.1	Abgrenzung „Niedrigqualifizierte“	107
5.1.5.2	BildungsteilnehmerInnen und Bildungsferne	108
<b>5.2</b>	<b>DEMOGRAFISCHE BESCHREIBUNG</b>	<b>108</b>
5.2.1	Alter und Geschlecht im Vergleich Mikrozensus - Befragung	108
5.2.1.1	BildungsteilnehmerInnen nach Erwerbstätigkeit und Alter	109
5.2.1.2	Die allgemeine Altersstruktur im Vergleich	110
5.2.1.3	Bildungsteilnahme und Geschlecht im Vergleich zum Mikrozensus	110
5.2.2	Lebensunterhalt, Beruf und Einkommen im Vergleich	112
5.2.2.1	Lebensunterhalt im Vergleich zum Mikrozensus	112
5.2.2.2	Lebensunterhalt nach Bildungsteilnahme und Geschlecht	112
5.2.2.3	Berufliche Tätigkeit und Bildungsteilnahme	114
5.2.2.4	Zur Einkommenssituation	115
<b>5.3</b>	<b>AKTUELLE WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN DER NIEDRIGQUALIFIZIERTEN</b>	<b>116</b>
5.3.1	Themen besuchter Weiterbildungsveranstaltungen im sozialen Kontext	116
5.3.1.1	Thema des derzeit besuchten Kurses von BildungsteilnehmerInnen	117
5.3.1.2	Berufsbildung = Männersache; Allgemeinbildung = Frauensache? Exkurs	118
5.3.1.3	Themen aktueller Weiterbildung nach Stellung im Wirtschaftsprozess	119
5.3.1.4	Themen aktueller Weiterbildung nach Berufsschicht und Einkommen	120
5.3.2	Anbieter aktueller Weiterbildung für Niedrigqualifizierte	120
5.3.3	Bisherige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	121
5.3.3.1	Bereiche, Anzahl und Veranstalter früher besuchter Kurse	122
5.3.4	Zukünftige Weiterbildungsteilnahme	128
5.3.4.1	Bereiche konkret geplanter Weiterbildung	129
5.3.4.2	Allgemeines Weiterbildungsinteresse	130
5.3.4.3	Zur Kontinuität von Bildungsbiografien	132
5.3.5	Gründe für Bildungsabstinenz	134
5.3.5.1	Gründe genereller Bildungsabstinenz im Überblick	134
5.3.5.2	Faktoren der Bildungsabstinenz	135
5.3.6	Weiterbildungserwartungen	136
5.3.6.1	Erwartungen an die Veranstaltungsqualität im Vergleich	136
5.3.6.2	Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme im Vergleich	137
5.3.7	Entscheidung für eine Bildungseinrichtung	139
5.3.7.1	Gründe für die Wahl der Bildungseinrichtung	139
5.3.7.2	Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung	141
5.3.8	Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung	143
5.3.8.1	Kursdauer und Kurszeiten	143
5.3.8.2	Die Entfernung des Kursortes	143



5.3.8.3	Kurskosten	144
5.3.8.4	Kenntnis von Förderungen	146
5.3.8.5	Nutzung von Förderungen	147
5.3.9	Informationen über Angebote und Anmeldung zum Kurs	149
5.3.9.1	Informationsquellen	149
5.3.9.2	Anmeldevorgang	150
5.3.10	Schulerfahrungen und Weiterbildung	150
5.3.11	Informelle Bildungsaktivitäten	152
<b>6</b>	<b>DER WEG IN DIE WEITERBILDUNG: FOLGERUNGEN UND MAßNAHMEN</b>	<b>156</b>
<b>6.1</b>	<b>WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN IM ZEITVERLAUF</b>	<b>156</b>
6.1.1	Bisherige Bildungsteilnahme und künftige Weiterbildungsbereitschaft	156
6.1.2	Bereiche früherer Weiterbildung als Anknüpfung	157
6.1.3	Zusätzliche Aspekte eines „Weges in die Weiterbildung“	159
6.1.3.1	Förderung der „Lebensbegleitung“	159
6.1.3.2	Zum Zweiten Bildungsweg für Niedrigqualifizierte	159
<b>6.2</b>	<b>BILDUNGSMOTIVE UND BILDUNGSBEREITSCHAFT</b>	<b>161</b>
6.2.1	Bildungsmotive und Bildungsinhalte als Anknüpfungspunkt	161
6.2.1.1	Deselektion, Selbstbestimmung und soziale Integration	162
6.2.1.2	Individueller Bildungsauftrag und identitätsorientierte Motivation	162
6.2.1.3	Freiwilligkeit der Teilnahme und individuelle Interessensabwägung	162
6.2.1.4	Flexibilität der Gestaltung des Angebotes	163
6.2.2	Didaktische Aspekte der Weiterbildung	164
6.2.2.1	Arbeit mit Texten und Lernunterlagen (Einzelarbeit)	165
6.2.2.2	Brainstorming	166
6.2.2.3	Diskussion	166
6.2.2.4	Erkundungen, Exkursionen, Feldarbeit	166
6.2.2.5	„Case studies“ - Problemorientierter Unterricht anhand von Fallbeispielen	166
6.2.2.6	(Klein-)Gruppenarbeit	166
6.2.2.7	Paararbeit, Lern-Tandems	167
6.2.2.8	Präsentationen	167
6.2.2.9	Projektorientierter Unterricht	167
6.2.2.10	Rollenspiele	167
6.2.3	Einflüsse auf die Weiterbildungsbereitschaft	167
6.2.3.1	Bildungsmotiv: „persönliche Weiterentwicklung“	168
6.2.3.2	Bildungshemmnis: „Gefühl, nicht zu alt für Bildung zu sein“	169
6.2.3.3	Bildungs-Rahmenbedingung: „Inanspruchnahme von Beratungsangeboten“	169
6.2.3.4	Bildungsmotiv: „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen“	169



6.2.3.5	Bildungs-Rahmenbedingung: „Pflege kollegialen Wissensaustausches“	169
6.2.3.6	Bildungsmotiv: „Berufliche Umschulung“	170
6.2.3.7	Bildungs-Rahmenbedingung: „Kenntnis von Förderungsmöglichkeiten“	170
6.2.3.8	Bildungsmotiv: „Beschäftigung mit neuen Themen“	170
6.2.3.9	Bildungs-Rahmenbedingung: „Bisherige Weiterbildungsteilnahme“	170
6.2.4	Exkurs: Motive und Chancen einer Bildung im Alter	170
6.2.4.1	Grundsätzliches	171
6.2.4.2	Der Weg in die Weiterbildung im Alter	172
6.2.4.3	Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren	174
6.2.4.4	Maßnahmen für eine Weiterbildung Älterer	176
<b>6.3</b>	<b>DIE BEDEUTUNG VON BERUFLICHER UND BETRIEBLICHER BILDUNG</b>	<b>176</b>
6.3.1	Maßnahmen zur Förderung des betrieblichen Bildungseinstiegs	178
6.3.1.1	Kooperation Betriebe – Bildungseinrichtungen (duale Weiterbildung)	179
6.3.1.2	Spezielle KMU-Förderprogramme für betriebliche Bildung	179
6.3.1.3	Vereinfachung und Treffgenauigkeit für bestehende Förderungen	179
6.3.1.4	Zusätzliche Fördermöglichkeiten für betriebliche Weiterbildung	179
6.3.1.5	Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung für alle: die „Formel 33“	180
6.3.2	Allgemeine Chancen eines Bildungsmodells gemäß der „Formel 33“	180
<b>6.4</b>	<b>GESTALTUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN</b>	<b>180</b>
6.4.1	Zeitliche und räumliche Gestaltung der Angebote	180
6.4.1.1	Räumliche Distanzen und Qualitäten des Angebots	180
6.4.1.2	Zeitliche Optimierung	181
6.4.1.3	Kurskosten und Förderungen	181
<b>6.5</b>	<b>MAßNAHMEN UND EMPFEHLUNGEN IM ÜBERBLICK</b>	<b>183</b>
6.5.1	Maßnahmen und Empfehlungen für Bildungsanbieter in OÖ.	183
6.5.2	Maßnahmen und Empfehlungen für die Bildungspolitik in OÖ.	186
<b>7</b>	<b>ANHANG</b>	<b>189</b>
<b>7.1</b>	<b>TABELLENVERZEICHNIS</b>	<b>189</b>
<b>7.2</b>	<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>	<b>192</b>
<b>7.3</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>193</b>



# 1 Ausgangssituation und Ziele der Studie

Im Juni 2003 führte die Statistik Austria eine Österreich-weite Mikrozensus-Erhebung durch. Neben allgemeinen Fragen wurde vor allem auch das Thema „*Lebenslanges Lernen*“ behandelt. Diese Daten beinhalten die Meinungen von Personen ab 15 Jahren und sind die für ganz Österreich und alle Bevölkerungsgruppen im Bereich Weiterbildung und Lebenslanges Lernen momentan immer noch die aktuellsten und umfangreichsten.

Zusätzlich zu dieser Befragung im gesamten Bundesgebiet ist in Oberösterreich im Auftrag der Abteilung Bildung, Jugend und Sport des Landes OÖ. ein eigenes, erweitertes Sonderprogramm gelaufen. Es hatte den Titel „*Lebensbegleitendes Lernen*“, wobei hier OberösterreicherInnen im Alter von 18 bis 70 Jahren befragt wurden. Von der Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung wurde für dieses Sonderprogramm eine erste Analyse erstellt (s. Statistik OÖ., 2003)

- Als besonders auffallend dabei erweist sich das *unterschiedliche Weiterbildungsverhalten in Abhängigkeit vom Bildungsniveau*. Je höher die formale Schulbildung, so das Ergebnis, desto eher werden im Laufe des Lebens Fortbildungsangebote in Anspruch genommen. Während der Anteil bei Kursbesuchen innerhalb der letzten 12 Monaten bei AbsolventInnen einer Hochschule bei 62,5% liegt, beträgt er bei PflichtschulabgängerInnen lediglich 16,6%.<sup>1</sup>
- Mindestens ebenso interessant ist die Tatsache, dass Personen mit geringerer Qualifikation über *Fördermöglichkeiten und Zuschüsse für Weiterbildungsprogramme* (etwa durch das oberösterreichische Bildungskonto oder den AK-Bildungsbonus, vgl. unten, Kap. 5.3.8.4) *signifikant weniger Bescheid wissen*. Ein Drittel dieser Befragtengruppe gibt an, über derartige Maßnahmen nicht informiert zu sein. Mit steigender Schulbildung hingegen nimmt auch das Wissen über die vorhandenen Möglichkeiten zu. So verfügen unter den HochschulabsolventInnen nur 9,5% über keinerlei Informationen.<sup>2</sup>
- Als drittes in diesem Zusammenhang wichtiges Ergebnis kann die *unterschiedliche Mobilitätsbereitschaft* genannt werden. Hier ist die Tendenz sichtbar, dass niedrig qualifizierte Personen weitaus seltener längere Wegstrecken zum Ausbildungsort in Kauf nehmen wollen. Sowohl männliche als auch weibliche PflichtschulabsolventInnen können sich für einen wichtigen Kurs eine Fahrt von nur maximalen 25 km vorstellen. Männliche Abgänger einer Hochschule hingegen würden durchschnittlich 200 km fahren. Frauen mit gleichem Bildungsniveau immerhin 120 km.<sup>3</sup>

Aus dieser Oberösterreich-weiten Studie lässt sich somit feststellen, dass die Vorbildung grundsätzlich einen wichtigen Indikator für Bildungsaktivitäten im weiteren Leben darstellt.

*Vor diesem Hintergrund war es das Hauptziel der vorliegenden Studie, genauere und differenzierte Gründe für das ungleiche Verhältnis zu erforschen und daraus Anknüpfungspunkte für Erfolg versprechende Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme Niedrigqualifizierter in OÖ. abzuleiten.*

<sup>1</sup> Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung: *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003 für Oberösterreich*, Linz 2003 (bearb. Dr. Maria Kölblinger), S. 8.

<sup>2</sup> Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung, 2003, S. 14f

<sup>3</sup> Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung, 2003, S. 15f



Als Erklärung für die unterschiedlichen Weiterbildungszugänge können nun eine Reihe von Hypothesen aufgestellt werden. Aufgabe der Untersuchung war es, solche Annahmen zu überprüfen und daraus resultierende Maßnahmen für die Zukunft zu entwickeln:

So kann z.B. als Ursache für das Fernbleiben der unteren Bildungsschicht bei Fortbildungen ein „negativer Lerntransfer“ aufgrund früherer Bildungserfahrungen als möglicher Grund angenommen werden. Die Richtigkeit dieser Vermutung soll ebenso ermittelt werden, wie mögliche weitere Ursachen.

Weiters war zu hinterfragen, ob es *Zugangsbarrieren* gibt und wie diese zu überwinden sind. Wichtig erscheint dabei die Darstellung jener Punkte, die eine Nutzung schwerer ermöglichen und sich eventuell nachteilig auswirken können, wie etwa das Alter, die Familienumstände oder der Wohnort in infrastrukturell schwächeren Regionen.

Ferner soll eruiert werden, *welche bildungspolitischen Maßnahmen den betroffenen Menschen den Weg in die Weiterbildung ebnen können*. Möglichkeiten zur Steigerung des Anreizes für Fortbildungsbesuche sind aufzuzeigen, damit Niedrigqualifizierte zum lebenslangen Lernen motiviert werden. Hierfür ist natürlich auch wichtig zu wissen, welche Bildungsangebote für diese Menschen als besonders interessant gelten.

Für den Auftraggeber galt eine deutliche und messbare Steigerung der Weiterbildungsteilnahme Niedrigqualifizierter als mittelfristiges Ziel der Studie mit der Perspektive einer Anhebung der jährlichen Teilnahmequote auf bis zu 30% aus der Zielgruppe (vgl. Stadlbauer 2004b).<sup>4</sup>

Wir sehen darüber hinaus noch *weitere Ziele*, die mit dieser Untersuchung erreicht werden können. So kann durch eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung, Qualifizierung, Volksbildung und einer damit verbundenen breiten Öffentlichkeitsarbeit der allgemeine *gesellschaftliche Wert „Bildung“ stärker ins Blickfeld der öö. Bevölkerung* gerückt werden. Dabei sind alle Bereiche der Erwachsenenbildung anzusprechen; neben der beruflichen Weiterbildung auch die Allgemein- und Persönlichkeitsbildung, die politische Bildung bis hin zur Eltern- und Familienbildung.

Zusätzlich bietet diese Untersuchung auch einen *Nutzen für die Erwachsenenbildungs-Institutionen Oberösterreichs*, die durch verbesserte Maßnahmen in Hinkunft mit einer größeren Interessenten- und Kundenschar rechnen können.

---

<sup>4</sup> „Maßnahmen zu entwickeln, welche die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme von niedrig qualifizierten Bevölkerungsschichten von derzeit ca. 16% auf 25 – 30% ermöglichen. Auch gilt es, derzeitige Anreizmaßnahmen zu überprüfen, damit der Zugang zum lebenslangen Lernen, insbesondere für niedrig qualifizierte und ältere Arbeitnehmer verbessert wird.“ Stadlbauer, Alfons: Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung. Forschungsfragen und Ziel. März 2004 (internes Paper der Servicestelle Erwachsenenbildung des Landes OÖ.)





## 2 Aufbau und Methodik der Studie


Die Untersuchung gliedert sich in folgende wesentliche Schritte, die nun im Zusammenhang beschrieben werden sollen.

Abbildung 1: Die Teile der Studie im Überblick

Niedrigqualifizierte und Weiterbildung  
in Oberösterreich

KU  
WI

Institut für Kulturwirtschaft  
& Institut f. Soziologie JKU



### Aufbau und Methodik der Studie

- Exploration durch Experteninterviews (n=12)
- Theoretische Vertiefung & internation. Vergleiche
- Spezialauswertung vorhandener MZ-Daten  
(n = 9.966 in OÖ.; Thema Lebenslanges Lernen)
- Direkte Befragung Niedrigqualifizierter
  - Befragung BildungsteilnehmerInnen (n=595 v. 3.664)
  - Befragung "Bildungsferne" (n=242 v. 1.756)
- Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### 2.1 Exploration durch Experteninterviews

Zur ersten Überblicksgewinnung, Begriffsbestimmung und genauen Abgrenzung des Forschungsfeldes war es unumgänglich, offene Interviews mit Personen durchzuführen, die im Feld der Erwachsenenbildung tätig sind. Durch diese Gespräche sollte eine erste Bestandsaufnahme geschehen, damit alle Blickwinkel in der Annäherung an die Thematik abgedeckt werden und eventuelle bis dahin noch nicht berücksichtigte Dimensionen ebenfalls aufgegriffen werden.

In einem ersten Arbeitsschritt führten wir daher 11 Tiefeninterviews nach den methodischen Vorgaben eines themenzentrierten offenen Leitfaden-Interviews mit insgesamt 12 Personen durch, die im Erwachsenenbildungsbereich tätig sind. Zeitlich beliefen sich diese Gespräche auf die Dauer von etwa 1,5 - 2 Stunden. Dieser erste Untersuchungsschritt ist in Kapitel 3 dargestellt.

### 2.2 Theoretische Vertiefung



Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema „Weiterbildung – lebenslanges Lernen auch für niedrig qualifizierte Menschen“ wird im Rahmen einer von Prof. Dr. Mörth betreuten Diplomarbeit<sup>5</sup> vertieft, die in das Projekt eingebunden ist, jedoch gesondert vorgelegt wird.

Wichtige Teilergebnisse zu praktischen Ansatzpunkten für eine Bildungsarbeit und Bildungspolitik für Niedrigqualifizierte und Bildungsferne sind jedoch bereits in das abschließende Kapitel 6 zu Maßnahmen und Empfehlungen eingeflossen.

### 2.3 Durchführung einer Spezialauswertung vorhandener Daten

Wie eingangs bereits angeführt, gibt es derzeit zwei allgemeine Erhebungen, die im Zusammenhang für diese Untersuchung von Bedeutung sind. Dies sind die Daten zum „Lebenslangen Lernen“ (gesamtoö. Mikrozensus 2003/2) und jene zum „Lebensbegleitenden Lernen“ (ö. Zusatzhebung zum o.a. Mikrozensus, s.o.).

Auf Grundlage dieser von der Statistik-Abteilung des Landes Oberösterreich zur Verfügung gestellten Daten war es möglich, multivariate Auswertungen anzustellen und tiefer greifende Fragestellungen detailliert zu analysieren. Diese Ergebnisse sind in Kap. 4 dargestellt.

Besonders wichtig dabei war die Auseinandersetzung mit *allen* Daten, also auch jener des Mikrozensus „Lebenslanges Lernen“, weil hier wesentliche ergänzende Aspekte und Dimensionen zur reinen Oberösterreich-Studie hinzukommen.

### 2.4 Direkte Befragung der Zielgruppe „Niedrigqualifizierte in OÖ.“

Kernstück der vorliegenden Studie ist die direkte Befragung der Zielgruppe in OÖ. zu allen wesentlichen Fragen der Bildungsteilnahme bzw. Bildungsabstinenz (vgl. Kap. 5). Auf Basis der in der Spezialauswertung (s. Kap. 4.1.1) ermittelten Zielgruppe wurde die Stichprobe auf jene Personengruppe eingegrenzt, die grundsätzlich als niedrig qualifiziert einzustufen ist, wobei hier zwischen den tatsächlich „Bildungsfernen“ (kein Kursbesuch in den letzten 12 Monaten) und niedrig qualifizierten „BildungsteilnehmerInnen“ (Kursbesuch im letzten Jahr) zu unterscheiden war.

#### 2.4.1 Befragung der BildungsteilnehmerInnen

Methodisch hielten wir es für sinnvoll, diese zwei o.a. Befragungsgruppen zu untersuchen, um vergleichende Aussagen und Meinungen gegenüber stellen zu können. Zum einen wurden niedrig qualifizierte Menschen befragt, die ein Weiterbildungsangebot in einer der Erwachsenenbildungs-Institutionen in Oberösterreich zum Zeitpunkt der Befragung (Jänner-Feber 2005) in Anspruch nahmen. Sie sind die Gruppe der „*BildungsteilnehmerInnen*“. Diese Erhebung der Meinungen und Einstellungen jener Personen, die eine Fortbildung besuchen, fand direkt vor Ort in den jeweiligen Kursen, Seminaren und Schulungen statt.

Damit eine repräsentative Befragung möglich wurde, wurden alle EB-Institutionen Oberösterreichs (wie WIFI, bfi, KBW, LFI, VHS, BIS usw.) samt deren Nebenstellen in die Untersuchung einbezogen. Durch entsprechende Vorinformation wurden die Einrichtungen zur Zusammenarbeit gebeten, die auch klaglos funktionierte. Wir möchten uns hier ausdrücklich für die gute Kooperation mit dem EB-Forum OÖ. bedanken.

---

<sup>5</sup> Für die Bearbeitung dieses Bereiches sorgt Frau Andrea Palmethofer, die Soziologie studiert und sich mit dem Schwerpunkt Bildungssoziologie beschäftigt. Frau Palmethofer arbeitete eng mit dem Projektteam zusammen und war bereits ab der Explorationsphase mit eingebunden. Durch regelmäßige Arbeitssitzungen konnte garantiert werden, dass ein ständiger Austausch erfolgt.



Mittels Klumpenstichprobe (ausgewählte Bezirke in OÖ.) wurden in den *jeweils im Erhebungszeitraum* in den ausgewählten Bezirken aktiven Bildungseinrichtungen alle TeilnehmerInnen befragt (N = 4.600). In die tatsächliche Auswertung gingen jedoch nur jene ein, die den vorab festgelegten Merkmalen der „Niedrigqualifizierung“ entsprachen (n = 595).

### 2.4.2 Befragung der „Bildungsfernen“

Die anderen Interviews wurden mit Personen geführt, die ebenfalls in die Zielgruppe „Niedrigqualifizierte“ fallen, im letzten Jahr jedoch keinerlei Fortbildungen besucht haben. Sie sollen die Meinungen der tatsächlichen „Bildungsfernen“ abbilden. Diese Personen stellten sozusagen die Kontrollgruppe zu den „BildungsteilnehmerInnen“ dar und sollten einerseits die Gründe für die Nichtteilnahme beleuchten, andererseits auch Verbesserungen etwa im Bereich der Zugänglichkeit, der allgemeinen Kursangebote, Informationspolitik etc. aufzeigen.

Die günstigste Erhebungs-Variante stellte eine flächendeckende Befragung mittels Telefon<sup>6</sup> dar, wobei jedoch auf keine vorhandenen Daten zurückgegriffen werden konnte. Somit blieb nur die Möglichkeit, durch Zufallsprinzip die passenden InterviewpartnerInnen zu finden. Die Befragung wurde in denselben öö. Bezirken nach Quoten (Geschlecht, Alter) durchgeführt, wo auch die Befragung der EB-KursteilnehmerInnen erfolgte. Aus mehr als 1.700 Telefonkontakten konnten letztendlich 242 Zielpersonen herausgefiltert werden, die niedrigqualifiziert waren und im letzten Jahr keinen Kurs besucht hatten.

## 2.5 Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Aus den o.a. Studien-Bestandteilen wird abschließend eine Liste an wesentlichen Ergebnissen im Zusammenhang herausgefiltert, die als Anknüpfungspunkte für konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Bildungsteilnahme der Zielgruppe „Niedrigqualifizierte in OÖ.“ dienen können. Maßnahmen wurden dabei entsprechend den theoretischen Erkenntnissen zur Bildung Niedrigqualifizierter auf allen Ebenen und für alle Instanzen der Weiterbildung einbezogen:

- bessere berufsorientierte und betriebliche Weiterbildung für die Zielgruppe;
- Augenmerk auf die Zugänglichkeit und Absolvierbarkeit eines Zweiten Bildungsweges für die Zielgruppe (insbesondere unterhalb der Ebene der Matura bzw. Studienberechtigung);
- Nutzung privater Bildungsmotive und -interessen für den Einstieg in Weiterbildung;
- Verstärkung der Konzepte und Anstrengungen für die Generation 50plus und 60plus;
- Verbesserung der Beratung und von Informationsmaßnahmen für die Zielgruppe;
- Optimierung der Kenntnis, Handhabung und Nutzung subjektorientierter Förderung;
- bessere Projekt- und anbieterbezogene Förderung für zielgruppenorientierte Angebote;
- Verbesserung der Kooperation von Bildungsanbietern für Belange der Zielgruppe.

---

<sup>6</sup> Diese Telefonerhebung wurde als Subauftrag an die market calling GmbH vergeben.



## 3 Ergebnisse der ExpertInnen-Gespräche

### 3.1 Die befragten ExpertInnen

#### 3.1.1 Auswahlkriterien und Verteilung

Die Auswahl der befragten ExpertInnen richtete sich:

- nach vorhandener Expertise in der Bildungsarbeit und Bildungsorganisation mit und für Niedrigqualifizierte bzw. Bildungsferne in OÖ.,
- sowie auch nach regionaler und organisatorischer Differenzierung unter den in OÖ auch in diesem Segment tätigen Bildungsanbietern, und
- nach Interviewbereitschaft.

Erfasst wurden derart die Bezirke Linz, Linz Land, Braunau, Gmunden, Freistadt & Steyr und die Bildungsanbieter WIFI (3 Interviews), bfi (3 Interviews), VHS OÖ. (2 Interviews), LFI (2 Interviews), KBW (2 Interviews); dazu für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung exemplarisch die VOEST-Alpine und für den Bereich der ArbeitnehmerInnen-Bildung die AK OÖ.

#### 3.1.2 Befragte Personen

Befragt wurden:

1. *Lizeth Außerhuber-Camposeco, Zweigstellenleiterin, VHS OÖ. (Braunau)*
2. *Bernd Dobesberger, GF der Stahlstiftung & Bildungsservice, VOEST-Alpine, (Linz)*
3. *Mag. Gerhard Gstöttner-Hofer, Abteilung Bildung & Kultur der AK OÖ. (Linz)*
4. *Ing. Manuela Jachs-Wagner, Geschäftsführerin des LFI (Linz)*
5. *Ing. Johann Leibensperger, EB-Trainer (WIFI, Steyr)*
6. *Dr. Günther Leitner, Geschäftsführer, Kath. Bildungswerk OÖ. (Linz)*
7. *Gertrude Pollak, Produktmanagerin, LFI (Linz)*
8. *Maria Pramreiter, Bildungsmanagerin, bfi (Linz)*
9. *Mag. Ernestine Priewasser, Projektleiterin „SelbA“ im Rahmen des KBW (Linz)*
10. *Sigrid Schuster, EB-Trainerin (WIFI, Gmunden);*
11. *Dr. Antonia Traugott-Hajdu, EB-Trainerin (WIFI & bfi, Linz)*
12. *Herbert Wiesinger, Regionalleiter bfi & Zweigstellenleiter VHS OÖ. (Freistadt)*

#### 3.1.3 Grundlagen der folgenden Zusammenfassung

Die Befragung erfolgte nach den Grundsätzen eines themenzentrierten explorativen Tiefeninterviews. Alle Interviews wurden wortgetreu transkribiert. Der verwendete Leitfaden stützte sich auch auf die Ergebnisse der Mikrozensus-Spezialauswertung (Kap. 4).



Die u.a. Angaben in Klammer zu Interviewperson und Text (z.B. Pramreiter, 4) bedeuten Quell-Interview und die dort jeweils codierte Passage. Dazu werden einige Abkürzungen verwendet.<sup>7</sup>

### 3.2 Grundsätzliches/ Begriffliches

#### 3.2.1 Lebenslanges Lernen als „Drohung“ oder Zwang?

Nach Ansicht einiger ExpertInnen hat „Lebenslanges Lernen“ gerade für die Zielgruppe auch einen „bedrohlichen“, ausgrenzenden Charakter, der gerade für Bildungsferne zur Falle wird:<sup>8</sup>

- Weiterbildung als „überlebens“-notwendige Verpflichtung kann auch als „Bedrohung“ und Ausgrenzung empfunden werden: wer nicht LLL betreibt, ist „out“, nicht fit für die Leistungsgesellschaft ... LLL hat damit teilweise den emanzipatorischen Charakter verloren (Pramreiter, 1); *„da haben wir einmal etwas für einen Baubetrieb gemacht ... die haben den Arbeitern mitgeteilt: wenn sie den Kurs nicht fertig machen, dann könnte es sein, dass sie den Job nicht lange haben ...“* (Pramreiter, 17);
- „Hauptproblem ist, dass LLL vielfach als Zwang erlebt wird, verbunden mit dem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes, jedenfalls nicht positiv besetzt.“ (Gstöttner-Hofer, 3);
- LLL sollte nicht aus Zwang, als „etwas, das man verwerten kann“ gemacht und gesehen werden, sondern als etwas, das man „aus Liebe zu sich selber“ macht . (Außerhuber-Camposeco, 2)

#### 3.2.2 Lebenslanges Lernen ist mehr als Kursteilnahme

Auch wird darauf verwiesen, dass die Kursteilnahme an Angeboten der organisierten Erwachsenenbildungsszene nicht alle Aspekte des „Lebenslangen Lernens“ abdeckt:

- LLL ist „unvermeidlich“, aber im Sinne einer Teilnahme an formal organisierter, zertifizierter Bildung ist die Partizipation sehr unterschiedlich und insbesondere für NQ sehr gering. *„Doch werden aus dieser Sicht andere Aspekte von Lernen und Bildung ausgeklammert (informelles Lernen, Selbstlernen, gegenseitiges Lernen“;* (Gstöttner-Hofer, 1)

#### 3.2.3 Differenzierung und Relativierung von „Niedrigqualifizierten“

Innerhalb der Zielgruppe der „Niedrigqualifizierten“ sind aus ExpertInnensicht unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Hintergründen und Voraussetzungen zu unterscheiden. Hier spielen Generations-, Biographie- und Lebenslage-Aspekte ebenso eine Rolle wie die Frage „Qualifizierung wofür?“.

- verschiedene Zielgruppen innerhalb der „Niedrigqualifizierten“ sind zu unterscheiden: (1) ältere Generation, als „nur“ Pflichtschulabschluss üblich und ausreichend war; (2) junge AussteigerInnen aus dem 1. Bildungsweg (AHS-/BHS-/BMS-/Lehr-AbbrecherInnen); (3) Problemgruppen mit besonderen benachteiligten Situationen (beruflich, privat: MigrantInnen, AlleinerzieherInnen ...) (Pramreiter, 3); dazu die besondere Problemgruppe, die keinen

<sup>7</sup> Abkürzungen: LLL = lebenslanges Lernen; NQ = Niedrigqualifizierte; AN = ArbeitnehmerInnen; ISCED = Internat. Standardklassifikation im Bildungswesen; LAP = Lehrabschlussprüfung; EB = Erwachsenenbildung; WB = Weiterbildung.

<sup>8</sup> Hier wie bei allen weiteren Punkten der ExpertInnenbefragung folgen auf die kodierte Kernaussage wesentliche illustrierende bzw. vertiefende Aussagen aus den Interviewprotokollen (gekennzeichnet durch Quelle und Nr. der kodierten Stelle).



Pflichtschulabschluss (gem. ISCD = Sekundarstufe I = in Ö positives Zeugnis der 9. Schulstufe<sup>9</sup>) geschafft hat (Wiesinger, 14a);

- Niedrigqualifiziert ist hier auch als relativer Aspekt zu sehen: Pflichtschule und berufliches, aber nicht formalisiertes Anwendungswissen kann z.B. für den landwirtschaftlichen Bereich für die ältere Generation als ausreichend qualifiziert gelten, während es für jüngere nicht mehr reicht und ergänzt werden muss (Pollak, 1, 3); hier kann auch ein Maturant, der seit-her keine Weiterbildung mehr machte, „niedrigqualifiziert“ sein (Pollak, 4).
- In der betrieblichen Weiterbildung muss noch die arbeitsplatz- oder berufsbezogene Quali-fikation bedacht werden; „so kann jemand, der nicht im Lehrberuf arbeitet, dort trotzdem nur angelernt und deswegen NQ sein“ (Dobesberger, 1).
- AusländerInnen bringen oft hohe Qualifikationen mit, auf die aus formalen Gründen der An-erkennung in Österreich kein Wert gelegt wird; auch Frauen können vorhandene Qualifi-kationen strukturell weniger in Beschäftigung und Karriere umsetzen (Gstöttner-Hofer, 5).

### 3.2.4 Der „Zweite Bildungsweg“ als LLL-Thema

Gerade für jüngere Niedrigqualifizierte wird eine Chance auf angepasste Formen des „Zweiten Bildungsweges“ immer wichtiger. Insbesondere niedrigschwellige Möglichkeiten, „untere“ Bildungsstufen nachzuholen (Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss, mittlere berufsbildende Schule) sind bedeutsam.

- Im öffentlichen Bereich und immer mehr auch sonst wird ein „*Pflichtschulabschluss auch bei Hilfs- und Anlern-tätigkeiten vorausgesetzt*“ (z.B. Pflegehelferin, s. Wiesinger, 14a), so dass ein Nachholen desselben ein kleines, aber wichtiges Segment des Zweiten Bildungsweges für NQ darstellt.
- Daneben sind an sich alle weiteren Stufen des Zweiten Bildungsweges bis Sekundarstufe II (ISCED) relevant (Nachholen des Lehrabschlusses, einer BMS, BHS, AHS), wobei für NQ nur der Lehrabschluss (Vorbereitungskurse für die außerordentliche Zulassung zur LAP), diverse medizinische Hilfs- und Pflegeberufe, die B-Matura (Vorbereitungslehrgang) über EB-Einrichtungen angeboten wird. Nur in Ausnahmefällen ist der Vorbereitungslehrgang zu Studienberechtigungsprüfung - als 2. Stufe eines Zweiten Bildungsweges - für NQ über den EB-Bereich relevant (Wiesinger, 15). Ansonsten gelten Abendschul-Regelungen des Ersten Bildungsweges. Hier sind neue Formen des 2. Bildungsweges anzudenken (s.u. Kap. 6.1.3.2).

## 3.3 Negativer Lerntransfer aus der Schulzeit als Problem

Alle ExpertInnen betonen die wesentliche Rolle der Erfahrungen im Ersten Bildungsweg (Schule) für die weitere Bildungsmotivation und -karriere.

### 3.3.1 Schule als Bildungsfundament auch des LLL

Grundsätzlich wird die Schule und das Umfeld ihrer sozialen Einbettung als Fundament der Bildungskarriere betont.

---

<sup>9</sup> entspricht gem. Schulpflichtgesetz seit 1985 de facto: (1) einem Hauptschulabschluss/ Abschluss 4. Klasse AHS + Abschluss Polytechnikum/ oder 1. Klasse BMS, BHS, 5. Klasse AHS, (2) auch: Sonderschulabschluss, ev. mit Sonderschule Poly; (3) auch: weiterer Besuch (Wiederholung) einer Hauptschule oder AHS-Unterstufe; (4) anzumerken ist, dass es an 15 österr. Volksschulen (wegen Unzumutbarkeit des Schulweges) nach wie eine Volksschul-Oberstufe gibt.



- Bildungsbewusstsein schon bei Jugendlichen wecken ! (Interview Schuster, 1);
- Dieses Bildungsbewusstsein müsste auch im sozialen Umfeld gestärkt werden („Stamm-tisch, Eltern“: Leitner/Priewasser 1).
- Grundsätzlich ist schon vom Schulsystem und auch vom dualen System (Lehrlingsausbil-dung) eine *„optimale Erstbildung und Bildungsförderung der jungen Menschen zu fordern, das Weiterbildungssystem ist nicht primär Reparaturanstalt von Schwächen der Erstausbil-dung“*, die rund um die Situation der jungen NQ sichtbar werden (Gstöttner-Hofer, 13).

### 3.3.2 Bildungsfrustrationen in der Schule als nachhaltiges Problem

Die Hypothese des möglichen „negativen Lerntransfers“ aus der Schule in das weitere Bildungsschicksal wird von den ExpertInnen bestätigt.

- Bildungsbereitschaft wird gerade bei Niedrigqualifizierten schon in der Schule frustriert und „vermies“, weil nicht *„vermittelt wurde, dass Lernen Spass machen kann, weil man froh ist, so etwas wie Schule hinter sich zu haben.“* (Pramreiter, 4);
- Schule hat in Österreich eher mit Pflicht, mit Druck, mit Ernst und nicht mit Spaß zu tun, Lernen ist negativ besetzt, wer lernt ist „Streber“ etc., während es in anderen Kulturkreisen (3. Welt) sehr positive Bilder und Werte rund um Schule gibt: *„es ist Freude, eine Schule besuchen zu können. Ein negatives Bild und Empfinden von Schule färbt ab auf die spätere Bildungseinstellung, gerade bei NQ.“* (Außerhuber-Camposeco, 4);
- Weiterbildungsabstinenz: *„Negative Erfahrungen in der Schule, die der Grund waren, aber auch aus dem Familienhintergrund, dass Lernen angstbesetzt war, durch die Erziehungsberechtigten. Das ist sicher eine wichtige Sache ... Man kann einem Menschen das Lernen ein Leben lang vermiesen.“* (Traugott-Hajdu, 4)

### 3.4 Probleme der Weiterbildung und des LLL für Jüngere

Die Fragen der Weiterbildung innerhalb der Zielgruppe der „Niedrigqualifizierten“ wird von den ExpertInnen auch nach Altersgruppen bzw. Generationen unterschiedlich gesehen. Für jüngere Betroffene werden dabei folgende Aspekte betont:

#### 3.4.1 Frühzeitige Weiterbildungsmöglichkeiten mit Zertifikatcharakter

Hier wird das „frühzeitige Nachholen“ versäumter Bildungschancen durch jüngere Niedrigqualifizierte hervorgehoben, wobei modulare und niedrighschwellige Angebote betont werden.

- Zu wenig Angebote für junge Niedrigqualifizierte (18-25): solche die keine Lehre mehr wol-len, aber trotzdem Qualifikationen brauchen. Hier mehr „Kurzausbildungen“, modulares Nachholen einer Lehre über Einzelkurse bis zu einer (kumulativen) BMS-Qualifikation (Schuster, 13, 14).
- Bis 25 ein entscheidender Zeitraum (Jachs, 4), hier sollte aus Präventionsgründen massiv angesetzt werden (Jachs, 18), was auch mit sozialem Zusatznutzen und jugendgerechten Formen und Themen geschehen sollte;
- Neben jungen Erwachsenen, die eine verkorkste Bildungsbiographie kompensieren wollen bzw. dazu motiviert werden können, gibt es noch die Gruppe der jüngeren Erwachsenen, vielleicht 30-35-Jährigen, die sich fragen „ob sie ihre derzeitige Arbeit den Rest des Lebens machen wollen“ - darunter auch viele NQ -, die die Grenzen ihres Berufes erkennen. Auch für diese Neuorientierungs-Bildung sind Konzepte und Angebote zu entwickeln



(Dobesberger, 11). Hier sind BMS- und Lehrabschlussmöglichkeiten am Zweiten Bildungsweg zu erleichtern oder neu zu konzipieren.

### 3.4.2 Probleme des Zugangs

Nach ExpertInnensicht gibt es offenbar zu wenig Zugangsmöglichkeiten außerhalb der über das AMS definierten Kanäle. Jugendliche und jüngere Erwachsene erleben daher LLL nicht präventiv, sondern nur als (riskante) „Reparatur“.

- Bildung für NQ-Jugendliche läuft jedoch oft über AMS-Finanzierung, wobei *„hier die Leistungsschwächsten betroffen sind.“* (Wiesinger, 3),
- mit denen man oft nur ein wenig Anlehre machen kann, kaum mehr (Wiesinger, 5);
- diese Jugendlichen kommen jedoch oft NUR über den Druck einer AMS-Maßnahme und man muss dann über gut gestaltete und vermittelte Bildungsangebote den Sinn von Bildung überhaupt vermitteln (Bsp. Staplerkurs) (Wiesinger, 14).

### 3.4.3 Didaktische Fragen und vorhandene Kompetenzen

Gerade bei Jüngeren kann auch auf Ebene der Niedrigqualifizierten nach ExpertInnensicht an durchaus *vorhandenen Medienkompetenzen* angeknüpft werden.

- Für jüngere NQ sollen auch spielerische Mittel modernen distance-learnings eher eingesetzt werden („neue Medienverbünde“ SMS), auch per Computer z.B. über Jugendzentren (Leitner/ Priewasser, 9), jedenfalls muss Bewusstsein und Freude für Bildungserfahrungen unmittelbar nach der Schule weitergeführt oder zumindest wieder geweckt werden. (Leitner/ Priewasser, 10)
- *„Ich habe zum Beispiel in meiner Nachbarschaft einen Niedrigqualifizierten, der ist 18 Jahre alt, hat die Lehre bereits zweimal abgebrochen, und hat wirklich nur Pflichtschule. Der ist im Internet top. Weil das Computerspiel, das ist einfach sein Leben. Da verläuft er sich in eine Fantasiewelt, und das beobachte ich bei vielen, die, obwohl sie kaum der Schrift mächtig sind, trotzdem im Internet ganz schön aktiv sind - und auch im Umgang mit dem Handy. Das heißt, diese beiden Medien würde ich trotzdem bei der jüngeren Gruppe nicht außer acht lassen, weil dann gehören sie dazu, wenn sie sagen, ja ich habe einen Computer.“* (Pollak, 10)
- *„Ich habe zufällig von einem Projekt erfahren, jetzt in der Trainerausbildung, wo die Jugendlichen eigentlich in einer Jugendklub Situation abgeholt wurden, und zum Teil über Computerspielen dann einen Einstieg in andere Bildungsangebote wahrgenommen haben.“* (Traugott-Hajdu, 10);
- Es ist oft vor Fachausbildungen etc. Bildung hinsichtlich persönlicher und sozialer Kompetenzen notwendig: (I) *„Dass man eigens Kurse für diese Jugendliche als Vorpunkt vor den Weiterbildungskursen macht?“* (T-H): *„Zumindest begleitend. Oder auch sogar als Einstieg, so etwas zu machen. Ich habe einmal für Maturanten einen Sonderkurs gemacht. Auch einen Deutschkurs und da habe ich das eingebaut. Kommunikative Kompetenz, abstraktes Denken, Kreativität, Wortschatzerweiterung. Also eigentlich Sprache wirklich sehr sozial betrachtet und ich bin wirklich sehr tief in den persönlichen Umgang und die persönlichen Ressourcen hineingegangen und das ist wahnsinnig gut angekommen. Das heißt, da ist wirklich ein Bedarf da.“* (Traugott-Hajdu, 11)





### 3.5 Probleme der Weiterbildung und des LLL für Ältere

Für die Generation 50plus werden die Probleme und Chancen je nach Arbeits- und Lebenssituation sehr unterschiedlich gesehen.

#### 3.5.1 Berufsbezogene Weiterbildung und Probleme der Umsetzbarkeit

Bei noch Berufstätigen dürfte der Horizont der Umsetzbarkeit von Bildungsmaßnahmen eine wichtige Rolle spielen.

- Allenfalls vorhandene berufliche Weiterbildungsbereitschaft der Generation 50 plus wird durch mangelnde Umsetzbarkeit am Arbeitsplatz frustriert. (Interview Schuster, 2);
- Auch für ArbeiterInnen und einfache Angestellte fehlt die Perspektive der „*Realisierbarkeit der Weiterbildung*“ (Pramreiter, 2); Oft ist der berufliche Nutzen von Bildungsangeboten nicht unmittelbar ersichtlich und Niedrigqualifizierte blieben deshalb fern (Jachs, 8);
- Ältere trotz Förderungen kaum zu beruflicher Weiterbildung motivierbar (Wiesinger, 3a).
- Große Probleme bei der Zielgruppe ArbeitnehmerInnen ab 50, da kein echter „gemeinsamer Nenner“ („*da sagt keiner: ich bin AN über 50 ...*“; „*ich gehe in einen normalen Kurs, ich brauche keinen speziellen, nur weil ich über 50 bin ...*“), sehr schwer, gezielte Angebote zu entwickeln (Branchen, Frauen ...). (Pramreiter, 16);
- Für die Generation 50plus ist „*Arbeit wie Bildung eine unangenehme Pflicht, der man mit Pensionierungsperspektive tendenziell entkommen will*“. In der betrieblichen Weiterbildung ist daher eine Bildungskultur aufzubauen, die der Arbeit durch Bildung immer wieder neuen Sinn gibt, durch Erfahrungsaustausch, durch neue Perspektiven etc. (Jachs, 14) Arbeitgeber sind hier gezielter und besser zu fördern, um eine solche umfassende Bildungskultur im Betrieb zu entwickeln und zu leben.
- Problem eines mangelnden „präventiven“ Bildungsbewusstseins bei NQ: „*Wenn aber eine Arbeitslosigkeit droht, ist meistens nicht mehr genug Raum sich weiter zu bilden. Das heißt, hier ist eher Resignation oder der Versuch überhaupt etwas anderes zu finden. Und erst nachdem das Arbeitsverhältnis beendet wird und am Arbeitsmarkte keine Chance besteht, kommt meistens erst die Weiterbildung ... Also ich habe keine Klienten gehabt, die zu mir gekommen sind und gesagt haben: Sie, ich verliere meinen Arbeitsplatz, wenn ich nichts tue. Ich denke, wenn ich etwas tue, dann behalte ich ihn oder bekomme einen besseren Job ‘ Das war eigentlich nicht der Fall bei der Klientel, die ich hatte.*“ (Traugott-Hajdu, 1)

#### 3.5.2 Neue Bildungschancen nach der Pensionierung

Neben einer (noch) berufsbezogenen Weiterbildung für Ältere sind nach ExpertInnenmeinung - auch hinsichtlich einer generellen Steigerung der Bildungsbeteiligung - die Situation und die Chancen im Pensionsalter ganz wesentlich. Hier ist die *Anknüpfung an bestehenden sozialen Netzen* besonders wichtig:

- „*Dass man Ältere (trotzdem) erreichen kann, erfahren wir immer wieder, mit Themen wie Gesundheit, gelungenes Altern, Umgang mit Pflegebedürftigkeit.*“ (Leitner/ Priedwasser, 2); Hinweis auf das „SelbA-Programm“. Hier muss man über bestehende Sozialkontakte und Gruppen ansetzen, Hemmschwellen vermeiden;
- Manche NQ kommen „*nach der Pensionierung und fangen im Freizeitbereich mit VHS-Angeboten (Ernährung, Gesundheit, fallweise auch Sprachen)*“ wieder an (Wiesinger, 4).
- Viel hängt auch vom Geschick regionaler und lokaler Multiplikatoren und OrganisatorInnen ab (Leitner/Priedwasser, 3); Es gibt auch „sehr gut gehende Senioren-EDV-Kurse“, die auch



im ländlichen Raum lokal über eine Initiativ-Person, die „ihren Bekanntenkreis aktiviert“ eingeführt werden können (Pollak, 8);

### 3.6 Zur räumlichen und zeitlichen Struktur der Bildungsangebote

Auch aus ExpertInnen­sicht ist Anpassung an die Voraussetzungen der Lebenssituation der Betroffenen (räumliche Erreichbarkeit, regionale Voraussetzungen, zeitliche Affinität) ganz wichtig.

#### 3.6.1 Räumliche Distanzen und Qualitäten

Gerade im ländlichen Raum spielen zwei miteinander verbundene Aspekte eine wichtige Rolle: einerseits die lokale Erreichbarkeit, andererseits aber auch die Einbettung in - oft kleinräumige - regionale Traditionen und Voraussetzungen (wie Mentalitäten, Pendlersituation, lokale Anbieterstrukturen).

- Zu geringe Angebotsdichte im ländlichen Raum (Schuster, 3); Konzentration der Angebote derzeit auf Ballungsräume (Gstöttner-Hofer, 2);
- LFI-Angebote werden in den Bezirksstädten konzentriert, was unterschiedlich gut läuft (Grieskirchen gut, Steyr-Land, Mühlviertel schlecht, Jachs, 9)
- Regionale Mentalitäten spielen auch eine Rolle (Bsp. Salzkammergut, Jachs 10); Bsp. Schärding oder Grieskirchen: bei Wiedereinsteigerinnen-Kursen wurden unterschiedliche Bilder regionaler Chancen sichtbar (Pramreiter, 5);
- Bezirke mit hohem Pendleranteil (eher NQ betroffen) haben auch eher Probleme der Bildungsteilnahme der Zielgruppe (Wiesinger, 6);
- Wer gearbeitet hat, will nach Feierabend nicht nochmals Pendel-Stress haben. (Wiesinger)
- Dezentralisierung, Angebote vor Ort sind ganz wichtig (Leitner/Priewasser, 4); vor Ort anzubieten ist ein großer Vorteil (Wiesinger, 1)
- Gegenmeinungen: geringe Mobilitätsbereitschaft für Bildung hat auch mit mangelndem Interesse zu tun (welches aus sozialer Wünschbarkeit nicht geäußert wird, daher wird der Entfernungsaufwand vorgeschoben) (Dobesberger, 14); *„Sie (die Nicht-NQ) suchen sich ja auch die Möglichkeit, und die nehmen auch dann mehr Kilometer oder andere Kriterien auf sich. Auch Zeiten, wie Wochenende. Die sagen einfach das möchte ich, das gehört zu ihrer Zielorientierung. Hingegen die Niedrigqualifizierten sagen, was soll ich den machen. Die haben immer noch diesen Dunst bzw. Nebel (fehlendes Interesse und Motivation) vor sich.“* (Leibensperger, 8)

#### 3.6.2 Zeitliche Optimierung

Gerade berufstätige NQ haben (wegen Schichtarbeit, typischen branchenspezifischen Zeitstrukturen, Mobilitätsproblemen) oft zeitliche Probleme der Teilnahme.

- Passende Kurszeiten und Nähe zum Wohnort sind wichtig. *„Das Einsteigen und Durchhalten beim LLL soll nicht durch schlechte Rahmenbedingungen erschwert werden.“* (Schuster, 20, 21)
- Bildungsanbieter müssen stark auf die Zeitstrukturen der Zielgruppen eingehen bzw. reagieren (Bsp. LFI, Nebenerwerbslandwirte, Jachs 12), dabei ist sehr differenziert vorzugehen (Jachs 22);
- Besondere Ziel- und Problemgruppen müssen berücksichtigt werden (Schichtarbeiter, Mobilitäts-Benachteiligte (kein Auto zur Verfügung ...), (Pramreiter, 6);



- „Früher hat ein Kurs um 6, 1/2 7 h abends angefangen, aber manche Personen können nicht mehr kommen: mein Betrieb hat jetzt bis 19 h offen ...“ (Wiesinger, 1)
- *Betriebliche Bildung für Niedrigqualifizierte*: Branchen mit hohem NQ-Anteil haben schwierigen Zeitstrukturen: Schichtproduktion, Handel, Bau, Tourismus: Weiterbildung muss hier außerhalb der Arbeit gelagert sein („auf einer Baustelle, der geht nicht um 10 in einen Kurs und dann wieder auf die Baustelle ...“, Pramreiter, 11a);
- Es droht die Gefahr, solche Gruppen durch die Zeitstrukturen generell von Weiterbildung auszugrenzen, Zeitfenster zu finden, in denen alle unterkommen ist jedoch sehr schwierig (Wiesinger, 8)

### 3.7 Bildungsbarrieren

Neben den räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen werden von den ExpertInnen auch weitere (soziale, mentale) Barrieren der Teilnahme gesehen.

#### 3.7.1 Allgemeine Bildungsbarrieren

Die Einstellung zur Bildung, die soziale Einbettung von Bildung und die Relation zur Lebenssituation (Kosten-Nutzen-Frage) ist aus ExpertInnensicht eine weitere Hemmschwelle der Teilnahme an Bildungsangeboten für NQ.

- Es geht um den Abbau von verschiedenen Bildungsbarrieren: *„Ich würde ... dreierlei Barrieren nehmen. Die persönliche psychische Barriere, die materielle Barriere und die soziale Barriere. Die materielle ist, dass Bildungsangebote teuer sind. Das wird natürlich jetzt viel gefördert, aber trotz den Förderungen glaube ich, ist das einfach nicht genug, um den Bedarf wirklich zu decken. Dann die sozialen Barrieren sind vielleicht auch etwas, das man vergisst. Wenn sich jemand in einem sozialen Umfeld befindet, er unter Umständen, gerade im ländlichen Raum, schief angeschaut werden könnte, wenn er sich weiterbildet. Oder eben beginnt, sich aus dieser sozialen Schicht zu entfernen oder Gefahr läuft, für seine Kumpels sich daraus zu entfernen. Genauso aber auch sein familiäres soziales Umfeld. Ist die Frage, ob er überhaupt weg kann von der Familie, oder ob er sich auch die Zeit nehmen kann, um sich weiterzubilden. ... Dann die psychischen Barrieren sind im Grunde genommen die Ängste, die er hat. Oder auch was kommunikativ läuft, der Informationsmangel. Und dann ist natürlich nicht nur die Barriere auf seiner Seite, sondern auch die Barriere, die er außerhalb wahrnimmt. Allein ein Tor zu einer Bildungsinstitution zu durchschreiten, oder auch die Erfahrung, die er mit Bildungsinstitutionen gemacht hat. Man darf nicht nur Barrieren im Menschen sehen, sondern vielleicht auch, dass die Institutionen, manchmal auch z.B. wegen der Tradition Barrieren bilden oder darstellen.“* (Traugott-Hajdu, 3)
- *„Bildungsbarrieren für NQ (sich weiter zu entwickeln), sind oft aus der Vergangenheit, die hier teilweise sehr stark durch Abbruch von Schulausbildungen wirkt. Diese Erfahrung in der Jugend bleibt mittragend: Lehrabschluss nicht gemacht, oder abgebrochen zu haben ...weil es einfach dazumal cool und in war.“* (Leibensperger, 3)

#### 3.7.2 Zur Bildungsdistanz der ArbeiterInnen

Traditionen „proletarischen Selbstbewusstseins“ gegen bürgerliche Bildungsideale und -formen werden ebenfalls als mögliche Bildungsbarrieren genannt.

- Proletarier („*traditionsbewusste ArbeiterInnenschichten*“) als nach wie vor wichtiger Teil der NQ grenzen sich auch als Teil ihrer Kultur von bürgerlicher Bildung ab. Dies ist mehr als



bloße Schwellenangst. Hier sind milieuspezifische Bildungsformen gefragt, die diese Alltagskultur und proletarische Tradition berücksichtigen (Gstöttner-Hofer, 8).

- Arbeiter identifizieren sich mit der Bewältigung ihrer körperlich schweren Arbeit („Also ihr ganzes Selbstbewusstsein hängt daran: ich mache meine Arbeit, die ist laut, dreckig, anstrengend, schwer“), und dann kann man das ab ca. 50 nicht mehr („Bandscheibenvorfall oder sonst irgend so etwas. Und dann ist nichts mehr mit stark, schwer, anstrengend ...“). Mit dem dann notwendigen Umlernen geht Selbstbewusstsein verloren, daher ist die Lernbereitschaft gering. Und dann findet man wieder eine vergleichbare, vielleicht etwas leichtere körperliche Arbeit, anderswo („Botendienste oder so, irgend etwas finden sie immer“; „Hilfsarbeiter werden immer irgendwo gesucht“, Dobesberger, 9), ruiniert die Gesundheit weiter, und rutscht dann in die Invaliditätspension (Dobesberger, 8).

### 3.7.3 „Mangelndes Interesse“ als Vordergrund

Oft wird (auch in Umfragen) „mangelndes Interesse“ an Weiterbildung nur vorgeschoben, wie einige ExpertInnen meinen. Dahinter können sich viele der o.a. genannten räumlichen, zeitlichen, sozialen, mentalen Barrieren verbergen.

- „Mangelndes Interesse“ als Grund der Bildungsabstinenz: eine Schutzbehauptung, hinter der oft ganz anderes steht. Man muss die verschiedenen Facetten dahinter erkennen und differenziert Interesse wecken: über Hobbies, über einfache Einstiege, über Geselligkeit, vor allem über leichte räumliche und inhaltliche Zugänglichkeit (Schuster, 8).
- „Nur die Frage ist, was steht dahinter, wenn jemand sagt, das interessiert mich nicht. Hier fallen mir zwei Dinge ein (es könnte mehr sein). Das eine ist Resignation und das andere ist Ablehnung.“ Resignation = mangelndes Zutrauen, Selbstbewusstsein; Ablehnung = Ablehnung zu Zuganges zu Lebensbereichen über Bildungsanstrengung, statt dessen Zugang über spielerisches Engagement und Tun. Hier sind Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, und Bildung als Chance neu zu entdecken (Traugott-Hajdu, 5);

## 3.8 Erfolgversprechende Bildungsmotive & Bildungsinhalte

Eine wichtige allgemeine Frage an die ExpertInnen war, wie und wodurch niedrigqualifizierte Bildungsferne zum Einstieg und zum Weitermachen in Bildung motivierbar wären. Hier sind einige Aspekte gebündelt dargestellt.

### 3.8.1 Unmittelbarer Bildungsnutzen (inhaltlich, sozial, beruflich)

Die unmittelbare Umsetz- und Verwertbarkeit von Bildungsinhalten und -erfahrungen wird durchgängig betont.

- „Der Bildungsnutzen muss stärker herausgehoben werden, und über einen ersten erfahrenen Bildungsnutzen kann man nach der „Schwammtechnik“ Barrieren aufweichen und weitere Bildungsinhalte als nützlich vermitteln“ (Bsp. Wirbelsäulengymnastik, dann Rhetorik, dann Sprachen ...) (Pollak, 9)
- Praxisbezug und Umsetzbarkeit sind didaktisch besonders wichtige Aspekte bei NQ (Pollak, 13); „bei Sprachen schauen wir, dass die unmittelbare Kommunikation, das sich Verständigen im Alltag gerade bei NQ Priorität hat“, Grammatik und so ist da weniger wichtig (Außerhuber-Camposeco, 7);
- NQ haben oft schlechte Erfahrungen mit Schule und Lernen, können kaum Lesen und Schreiben, die sind für „normale“ Bildungsangebote dann als Ältere kaum zu gewinnen. „Da



*kann betriebliche, praxisbezogene Bildung am ehesten greifen und motivieren.“*  
(Dobesberger, 6)

- Beruflich UND privat nutzbare Weiterbildung besonders bedeutsam (Computerführerschein, Sprachen), aber auch Gesundheit, Ernährung, Fitness (Schuster, 4, 16);
- *„Über den Freizeitbereich (Sport, Kreativität, Gesundheit, ev. Sprachen) sind bei erträglichem Aufwand (Zeit, Geld)“* auch NQ ansprechbar (Wiesinger, 17);
- Es müssen *„auch die allgemeinen Kompetenzen (personale, Methodenkompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung) gestärkt“* werden (Jachs, 2,3)
- Dass *„Gesundheit und Körper für Niedrigqualifizierte besonders interessant sind, hat mit der überwiegend harten körperlichen Arbeit und mit früherem Gesundheitsverschleiß“* zu tun (Jachs, 19), hier ist auch präventive Gesundheitsbildung gefragt;
- *„Für BäuerInnen sind Koch- und Bastelkurse besonders beliebt, weil sie aus der ansonsten gegebenen sozialen Isolation herausführen.“* (Jachs, 5);
- *„Bildung hat den Charakter eines sozialen Events“*, und wenn man sich den sozialen Gruppen, die z.B. in der VHS an Bildung teilnehmen („Freizeit-Bildungs-Zirkel“), nicht zugehörig fühlt, nimmt man nicht teil, sondern ist dort zu finden, wo die eigene soziale Bezugsgruppe angesiedelt ist (z.B. im Wirtshaus) (Pramreiter, 7);
- bei den Sprachen ist es vor allem ein „Nachholen“ von in der Pflichtschule nicht oder nicht ausreichend gelerntem Englisch, das auch für NQ interessant ist, andere Sprachen spielen wenig Rolle (Außerhuber-Camposeco, 12);
- Als Einstieg in regelmäßige Bildungsaktivitäten scheinen auch bei NQ Aspekte der Kommunikation, Persönlichkeitsbildung, Konfliktlösung besonders geeignet, dazu ganzheitliche Angebote („Körper-Geist-Seele“), die jedoch *„kurz, gebündelt“* sein sollten (Pollak, 11,12);
- *EDV-Grundkompetenzen als Bildungsthema* nehmen tendenziell ab, spezifische (Internet-) Anwendungen (Virenschutz, ebay-Handhabung, Internetrecherchen) gewinnen an Bedeutung, auch für NQ (Außerhuber-Camposeco, 1).

### 3.8.2 Selbstvertrauen in Bildungskompetenz aufbauen

Neben Bildungsinhalten und -themen wurde auch immer wieder die psychologische Dimension herausgestrichen. Eigenes und fremdes Zutrauen in Kompetenzen und Fähigkeiten der Weiterbildung erscheint dergestalt als ganz wichtig für die Bildung von NQ.

- Eigenes Zutrauen und die externe *„Zuschreibung von Bildungskompetenz muss bei Niedrigqualifizierten besonders gefördert“* werden. (Schuster, 5);
- *„Eigenverantwortung statt einer manchmal sichtbaren Passivhaltung“* in der Zielgruppe ist zu fördern (Gstöttner-Hofer, 15);
- Damit zusammenhängend: *„Prüfungsängste, mangelndes Zutrauen sind zu bewältigen, sonst schlägt dies dann manchmal um in (frustrierte) Abwertung von Bildung und Bildungserfahrungen überhaupt.“* (Schuster, 7);
- Schwellenängste, wie *„Ängste, etwas schreiben zu müssen“* müssen überwunden werden, etwa durch Anknüpfen an vorhandenem Fach- und Anwendungswissen (Pollak, 6);
- *„NQ haben meistens ein sehr niedriges Selbstbewusstsein, weil sie auf Grund dieser Erfahrungen, die sie gemacht haben, sich zu wenig zutrauen ... Und sie können sich kaum selbst motivieren, um einen Schritt mehr zu tun, der notwendig ist. Und nur durch dieses fehlendes Selbstwertgefühl („Zurücksetzung“ würde ich das bezeichnen), sind die Personen*



*nicht fähig, ihre eigene Motivation zu gestalten: sie sagen ja auch, es bringt nicht sehr viel, ich kann ja so und so nichts.“ (Leibensperger, 2)*

### 3.9 Zielgruppengerechte Information und Beratung

Als weitere wesentliche Dimension gerade für NQ wurde von den ExpertInnen die vorgelagerte Ebene der Information und Beratung herausgearbeitet. Art, Inhalte und Kanäle der Informationen sowie die Qualität der Beratung wurden hier angesprochen.

#### 3.9.1 Aufbereitung und Gestaltung der Informationen

Die vorhandene Information über Bildungsangebote und -möglichkeiten wird inhaltlich oder hinsichtlich der verwendeten Informationskanäle als zu wenig zielgruppengerecht angesehen.

- Informationsangebot „zielgruppengerechter aufbereiten“ („weniger abgehoben“) und verbreiten (weniger Internet, oder schriftlich als Broschüre; „mehr audiovisuelle Medien wie Rundfunk oder Fernehen einsetzen statt Schrift“), dazu viel direkte Kontakte und Beratungen (Schuster, 9; Pollak, 7), über „Menschen des Vertrauens“ (z.B. den Gemeindefarzt, Leitner/ Priewasser, 8);
- Wichtig ist „dichte und regelmäßige Information“ (Beispiel LFI: wöchentl. Mitteilungsblatt der LWK, Jachs 11), dazu ein Beraterstab, der zB im Falle des LFI über die Kammer arbeitet (Jachs, 16).
- Ein „guter Informationsmix ist das um und auf“ (Jachs, 17); Berater sollen diesen Informationsmix flexibel im Kontakt mit NQ einsetzen können (Gstöttner-Hofer, 10)
- Die Bildungseinrichtungen müssen sich in Auftreten, Informationsarbeit, Beratung etc. auf die Zielgruppe der NQ einstellen, „Erstkontakt-Erfahrungen sind dabei besonders wichtig“ (Bsp.: funktionale Analphabeten).(Pramreiter, 14)
- Gründe der Bildungsabstinz der NQ: „Ich denke, da ist zunächst einmal an die Möglichkeit sich die Information zu holen. Erstens, dass es Weiterbildung gibt und welche Weiterbildung notwendig ist. Denn über Bildung Bescheid zu wissen, setzt schon Bildung voraus. Dann ist natürlich die Kommunizierbarkeit bzw. die Erreichbarkeit dieser Zielgruppe nicht unbedingt gegeben, denn sie lesen keine Zeitungen, sie sehen allenfalls Fernsehen ...“ (Traugott-Hajdu, 2)

#### 3.9.2 Verbesserung der Bildungsberatung

Darüber hinaus wird die *direkte und persönliche Beratung* hinsichtlich Bildungsfragen gerade für NQ als wesentlich und verbesserungswürdig angesehen.

- „Allgemeine Bildungsberatung verbessern“. Bildungsberatung von öff. Einrichtungen hat oft nicht alle wesentlichen Informationen über Angebote und Förderungsmöglichkeiten (Pramreiter, 10);
- „In Betrieben die Bildungsberatung über die Betriebsräte verstärken“ (Pramreiter, 10); Problem sind „kleinere Betriebe ohne Betriebsrat“ (Wiesinger, 10);
- Beratungsbereich ist grundsätzlich wichtig, wobei die „Leute oft mit anderen als von vornherein Bildungsproblemen kommen. Daraus lassen sich jedoch oft, gerade für NQ, bildungsbezogene Aspekte ableiten und umsetzen.“ (Gstöttner-Hofer, 14)
- Gegenposition: „Trotz bester, zielgruppenspezifischer Werbung und Beratung werden jedoch ohne Änderung der Angebotsstrukturen und -inhalte wesentliche Gruppen der sog. NQ nicht in die Bildungshäuser strömen.“ (Gstöttner-Hofer, 9, 9a).



### 3.9.3 „Schnupper-Lernen“ ermöglichen

Gerade für NQ wird die *Möglichkeit eines sog. „Schnupper-Lernens“* (Bildungserfahrungen ohne Verpflichtungscharakter) als wichtige Einstiegsvoraussetzung gesehen.

- Es sind unverbindliche und *„möglichst barrierefreie Einstiegserfahrungen und Schnupper-Angebote“* zu entwickeln (Jachs, 21);
- *„Schnuppermöglichkeiten sind wichtig.“* (Traugott-Hajdu, 6);
- dazu offene Lern- und Organisationsformen (weg vom Kurssystem, *„auch einen ‚Bildungs-McDonald‘ versuchen: man kann jederzeit hingehen, etwas Bildung konsumieren und wieder gehen, dies in Einkaufszentren, bei Jahrmärkten, Messen anbieten.“* (Jachs, 21);
- Sonderprojekt *„Bildungswerkstatt funktionale AnalphabetInnen“* (bfi): *„wir waren jedes Wochenende auf irgendeinem Markt, Einkaufszentrums-Vorplatz, Urfahrner Markt, Fußgängerzone.“* (Pramreiter, 15)
- Weitere Möglichkeit: *„Bildungsstreetworker (Linz Land), die in Jugendzentren etc. gehen und sich mit Jugendlichen treffen, Vertrauensarbeit leisten und Bildungsbedürfnisse wecken und checken. Projekt lief gut, war aber nach einem Jahr beendet, ganze Aufbauarbeit weg ...“* (Pramreiter, 13);
- Durch Events locken: *„Ich denke, dass bei Menschen, die bildungsfern sind, eher der Trend dazu da ist, sich zu isolieren. Und aus dieser Isolation müsste man jemanden herausholen. Und das kann man nur durch ein Fest, z.B. ein Seniorentreffen. Das müsste man sich dann schon konkret überlegen. Ein eigenes Projekt dazu entwickeln. Aber ich denke, die Stadt Linz gibt so viel Geld aus für's Pflasterspektakel, für dieses oder jenes Kulturevent. Warum nicht für eines, wo die Leute sich unterhalten und sagen, ja so viel Spaß, ich möchte das weiter machen, und letztendlich führt das dann in eine Bildungsschiene hinein.“* (Traugott-Hajdu, 7)

## 3.10 Angepasste Didaktik

Als weiterer wichtiger Aspekt wurde in den ExpertInneninterviews die Qualität der Didaktik insbesondere für NQ sichtbar.

### 3.10.1 Allgemeine Aspekte der Didaktik

Immer wieder wurde die *Sensibilität für die Ausgangssituation und die Bedürfnisse der NQ* als didaktisches Prinzip betont.

- Bei *„Bildungsarbeit mit Niedrigqualifizierten Augenmerk auf Sensibilität“* (besondere Didaktik, wie viele praktische Beispiele, kleine Lernschritte, Schuster, 17; wenig verschult, Jachs, 20) und *Bildungsinhalte* (was wird wirklich gebraucht) und *Gruppenzusammensetzung* (vergleichbares Ausgangsniveau, Schuster, 15);
- Viel *„Fingerspitzengefühl und Eingehen auf individuelle Aspekte der NQ-TeilnehmerInnen notwendig.“* Gruppenprozesse beachten, gute Mischung aus einem Orientierungsrahmen/Setting und dem *„Einbringen persönlicher Bedürfnisse erforderlich“* (Pramreiter, 16a);
- *„antipädagogische Konzepte“* (abholen, wo die Leute stehen) sind interessant (Gstöttner-Hofer, 17);
- gerade für NQ und Leistungsschwache besondere Bemühungen nötig (*„niemand auf der Strecke lassen, wenn ein Kursabschluss die Beschäftigungschancen erhöht“*), funktionale Defizite (Lesen, Rechnen) rechtzeitig erkennen und mit zusätzlicher Förderung ausgleichen (Wiesinger, 7);



- Die Erfahrung der Stahlstiftung zeigt, dass NQ statt „*starrer Kursprogramme individuell angepasste Bildungsbündel (inhaltlich, zeitlich, didaktisch) am besten bewältigen können.*“ (Dobesberger, 7)

### 3.10.2 Wiederholungsmöglichkeiten und Förderunterricht für NQ

Gerade NQ brauchen bei zertifizierten Angeboten zusätzliche Förderungen und Wiederholungsmöglichkeiten.

- „*Wiederholungsmöglichkeiten von Bildungsmaßnahmen verstärken, insbesondere auch hinsichtlich abschließender Prüfungen und Zertifikate*“: da haben NQ besondere Hemmnisse (Ängste, Zeitprobleme) und daher besondere Notwendigkeit für mehr (möglichst kostenneutrale!) Antrittschancen (Pramreiter, 18)
- „*NQ tun sich bei Abschlüssen und Zertifikaten besonders schwer, sie müssten jedoch bei Nichtbestehen des Abschlusses - ungefordert - wiederholen und nochmals zahlen.*“<sup>10</sup> Dazu wird der besondere Förderbedarf (damit sie trotz Problemen bestehen) für diese Personen normalerweise NICHT zusätzlich abgegolten. „*Ob diese Probleme abgedeckt werden oder nicht, hängt von der Einrichtung und vom - unbezahlten - Engagement der TrainerInnen ab.*“ (Wiesinger, 15);
- Gruppenteilung in „*Stärkere*“ und „*Schwächere*“: „*Bei Deutschkursen haben wir auf meine Verantwortung die Gruppe geteilt, eine Teilgruppe mit geringeren Lernschwierigkeiten 15 TN, die andere mit großen Lernschwierigkeiten nur 5 TN. Die Kursleiter haben das mitgetragen, und so konnten die 5 mit großem zusätzlichem Förderbedarf gut betreut werden und erreichten dasselbe Lernniveau.*“ (Außerhuber-Camposco, 6);
- *Follow-Up statt Wiederholung*: „*Besser (als reine Wiederholung) ist oft, wenn sie ein sogenanntes Follow-Up machen. Es wäre nicht sehr sinnvoll, das ganze noch einmal zu machen, es sei denn es liegt zu weit weg. Follow-Up heisst, dass wieder eine Auffrischung gemacht wird, aber mit einem schnelleren Tempo, und dann sagt: das ist Voraussetzung für eine Vertiefung und Erweiterung. Also: ein Follow-Up ist möglich und sinnvoll, um zur Vertiefung, Weiterentwicklung und Weiterbildung dort anzuknüpfen, wo etwas vielleicht schon länger zurück liegt.*“ (Leibensperger, 6)

### 3.10.3 Einbeziehung informeller Lernaktivitäten

Zusätzlich zu Kursen der Erwachsenenbildung sollten „*informelle Lernaktivitäten*“ *systematisch in die Angebote für NQ einbezogen werden.*

- „*Gegenseitiges Lernen ist ein wesentlicher Faktor, gerade bei betrieblicher Bildung. Hier sind Modelle der Verdichtung und Sichtbar-Machung solcher Prozesse notwendig.*“ („*communities of practice*“<sup>11</sup> - Praktikergemeinschaften), die neben Bildungs- auch Qualitäts- und Organisationsentwicklungsaufgaben haben sollen/können, ev. auch überbetrieblich konzipiert sind (Gstöttner-Hofer, 21).

<sup>10</sup> Daher steigen immer wieder TeilnehmerInnen - entweder schon vor oder nach einer Prüfung - aus der Weiterbildung aus.

<sup>11</sup> **Communities of Practice** - What are CoPs? At the simplest level, they are a small group of people who have worked together over a period of time. Not a team, not a task force, probably not even an authorized or identified group. People in CoPs can perform the same job (tech reps) or collaborate on a shared task (software developers) or work together on a product (engineers, marketers, and manufacturing specialists). They are peers in the execution of „real work.“ What holds them together is a common sense of purpose and a real need to know what each other knows. There are many communities of practice within a single company, and most people belong to more than one of them. (Quelle: <http://www.tcm.com/trdev/cops.htm>, 23. 5. 2005)





- Einwand: „Die Idee von gesteuerten Mitarbeitergesprächen (als Lernaktivität) ist gut, wenn das Arbeitsklima oder das Betriebsklima hervorragend ist. Ansonsten wird sich jeder nur so weit outen, ohne im Rampenlicht zu stehen; damit man nicht mit dem so genannten Finger auf ihn zeigt ... Eine andere Art des informellen Austausch unter den Kollegen wäre, ihnen eine sogenannte Plattform zur Verfügung zu stellen. Eine Möglichkeit sich auszutauschen, aber dann muss das Vertrauen zu den einzelnen Kollegen, aber auch in die Hierarchie etc. gut verankert sein.“ (Leibensperger, 5)
- Das VOEST-Bildungskonzeption beinhaltet viel „on the job“-Konzepte mit „Aufbau von Vermittlungskompetenzen für das Anlernen und Einbeziehen neuer Kollegen oder bei Implementierung einer neuen Anlage, das ist gerade für Arbeiter wichtig.“ (Dobesberger, 3).

### 3.10.4 Qualifizierung der TrainerInnen

Gerade aus TrainerInnen-sicht wird hier auch die *Qualifizierung des Bildungspersonals* für NQ als wichtiger Aspekt gesehen.

- „Ich habe jetzt meine Trainerkollegen im Rahmen einer größeren Trainervorbildung näher kennen gelernt ... Und mir ist aufgefallen: das sind alle sehr starke, auch individuelle Persönlichkeiten, mit einem unheimlich breiten eigenen Bildungshintergrund, der sehr wichtig ist. Da ist es nicht nur ausreichend, eine Fachqualifikation zum Beispiel als Germanistin zu haben, wenn man Deutsch unterrichtet, sondern das muss wirklich breit gefächert sein. Und das liegt im Background der Trainer und Lehrer, die selber auch verschiedene Berufserfahrungen haben, die alle mehrere Sprachen sprechen, die selber an Bildung interessiert sind und die zum Beispiel auch gerne reisen, die offen sind, und - wie ich glaube - auch in ihrem Zugang zu Menschen menschlich sind. Und eine Professorin der PÄDAK sagte mir: ‚Die Leute muss man mögen, alles andere kann man lernen.‘ Und, wie gesagt: ich sehe einfach beim Personal, und das sind eigentlich die freien Mitarbeiter, das wesentliche Potenzial; dieses sollte man hegen und pflegen.“ (Traugott-Hajdu, 14)

## 3.11 Förderungen als Problem und Chance

Als wesentlicher Bereich der Gestaltung und Verbesserung gerade bei NQ erweist sich aus ExpertInnen-sicht (wie auch bei den weiteren Analysen, s.u.) der *Bereich der Gestaltung und Umsetzung bestehender Förderungen*. Dazu wurden - über die bestehenden Möglichkeiten hinaus - auch einige zusätzliche Aspekte und Instrumente der Förderung angesprochen.

### 3.11.1 Grundsatzkritik

Eingangs ist die folgende Grundsatzkritik zu erwähnen, die gegen die Adaptierung des bestehenden Fördersystems spricht, da das System für NQ grundsätzlich diskriminierend wirke:

- Das gesamte Fördersystem wirkt derzeit nicht hinsichtlich eines Ausgleiches unterschiedlicher Bildungschancen. „Auch in der Weiterbildung wird dem gegeben, der schon hat, und nicht denen, die es besonders brauchen, wie NQ. Dies gilt im allgemeinen und auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.“ (Gstöttner-Hofer, 5)

### 3.11.2 Fördermöglichkeiten zu wenig bekannt oder vermittelt

Hinsichtlich bereits bestehender Fördermöglichkeiten wurde immer wieder kritisiert, dass diese gerade für NQ *zu wenig relevant, bekannt oder propagiert* seien.

- Fördermöglichkeiten „gerade bei Niedrigqualifizierten zu wenig bekannt“ (Schuster, 6), wird auch durch die Bildungsanbieter zu wenig propagiert (Schuster, 10);



- Auch die „bundesweiten steuerlichen Förderungsinstrumente (Bildungskosten als Werbungskosten etc.)“ sind für NQ entweder nicht relevant (Einkommen zu gering), oder nicht bekannt (Gstöttner-Hofer, 7);
- Kritik an zu wenig Beratung hinsichtlich Fördermöglichkeiten und Förderzugang, vor allem bei den Bildungseinrichtungen selbst; dazu an den komplizierten Formularen und dem bürokratischen Aufwand (Traugott-Hajdu, 8);
- Informationen über Förderungen ergeben sich für NQ oft erst, „wenn man bereits einen Kurs anpeilt oder schon begonnen hat.“ Das heißt umgekehrt: allgemeines Wissen über Förderungen fördert die - dann eher wiederholte - Bildungsteilnahme, und Nicht-Wissen über Förderungen verhindert den notwendigen Erstkontakt bzw. Ersteinstieg in Bildungsangebote - ein Teufelskreis. Daher ist Förderungsberatung vor konkreten Bildungsentscheidungen wichtig, wobei der Blick über die Instrumente der Bildungsförderung hinaus zu lenken ist (soziale Förderungen, „die oft Bildung erst ermöglichen“ (Gstöttner-Hofer, 11, 11a)

### 3.11.3 Komplizierte & bürokratische Abwicklung, insbesondere beim öö. Bildungskonto

Das in OÖ. wirksame Fördersystem, besonders das sog. „öö. Bildungskonto“ wurde immer wieder als zu kompliziert, zu bürokratisch und gerade für NQ nur erschwert erreichbar kritisiert.

- Fördersystem „ist immer noch zu kompliziert und bürokratisch“ und sollte als Serviceleistung durch die Bildungsanbieter geboten werden (Schuster, 10);
- Die verschiedenen Fördertöpfe und Förderstellen agieren jede für sich, jeder mit eigenen Richtlinien und Bürokratie. „Bei den Ausländern haben wir eine Mischung aus AK Bildungsbonus, AK Leistungskarte, Allgemeinem Bildungskonto, Zusatzfinanzierung Land OÖ Sozialabteilung ... das ist furchtbar: jeder hat seine Datenbank, und wir noch mit dazu, weil wir nirgends hineinsehen dürfen ...“ (Pramreiter, 9);
- Es gibt Gegenmeinungen: „ausfüllen sollen die Leute die Formulare selber.“ (Jachs, 15);
- zumindest Hilfestellung bei Beantragung und beim Ausfüllen des Formulars ist notwendig (Wiesinger, 9b);
- man müsste „fördermäßig etwas beim Bildungskonto tun, das ist wirklich zu kompliziert, und ich glaube nicht, dass gerade die NQ hier leicht zurechtkommen“, (Außerhuber-Camposeco, 9)
- Die AK Plus - Kurse (AK-Bildungsbonus?) sind fördermäßig am leichtesten, haben eine „gute Rücklaufquote, da geht im Kurs eine Liste durch und die Leute werden mit 40% gefördert. Doch Probleme gibt es mit dem Bildungskonto, da sich die Leute hier selber drum kümmern müssen, Kosten vorfinanzieren etc., und ich glaube, dass sich dann nur sehr wenige das wirklich zurückholen.“ (Außerhuber-Camposeco, 5);

### 3.11.4 Nachträgliche Förderzahlung und individuelle Vorfinanzierung als Problem

Für NQ erweist sich offensichtlich auch das System der individuellen Vorfinanzierung und nachträglichen Refundierung als Problem des Fördersystems. Darauf wird bereits mit institutionellen Vorfinanzierungen reagiert.

- „Problem ist auch, dass bei Individualförderungen die Förderung im nachhinein gewährt wird, was als Hemmschuh wirkt.“ (hoher Einstiegsaufwand, unsichere Perspektiven, Jachs, 6);
- „Ist oft ein Problem, dass man die Leute etwas vorfinanzieren lassen muss“, obwohl dann unter dem Strich, nach Ausnutzen aller Möglichkeiten, das meiste refundiert wird (Wiesinger, 9);



- „Es gibt eigentlich nur Dinge, die im nachhinein finanziert sind; man muss alles vorfinanzieren, positiv abschließen, und dann bekommt man das retourniert“, worauf sich bestimmte Zielgruppen daher nicht einlassen (Pramreiter, 8);
- Bei Integrationskursen kümmert sich deshalb andererseits „die VHS OÖ. direkt um die Förderungen, die TN brauchen nichts tun, und zahlen nur den bereits um die Förderung verringerte Gebühr.“ (Wiesinger, 2);
- Bildungseinrichtung kann/soll anbieten, die vorzufinanzierenden Kurskosten „auf Teilzahlungsbasis über die Kursdauer zu bezahlen, was leichter ist, als die ganze Gebühr auf einmal vorzufinanzieren.“ (Wiesinger, 9a);

### 3.11.5 Neue, integrierte und vereinfachte Fördermodelle: Bildungsscheck

Die ExpertInnen machten auch eine Reihe von Vorschlägen hinsichtlich neuer und vereinfachter Förderkonzeptionen. Dabei erscheint ein sog. „Bildungsscheck“, der inhaltlich (berufs- oder private Weiterbildung) und anbietermäßig (Kombination verschiedener Anbieter) ohne Einschränkungen gelten sollte, als anzustrebende Lösung.

- Man müsste bei der Bildungsförderung von „eher interessenbezogenen/ ständischen Konzepten (Arbeitnehmerförderung, Arbeitgeberförderung, Landwirtschaft, Arbeitslose ...) wegkommen“ und einerseits langfristige Projektförderung gerade im Bereich NQ machen (derzeitige Dauer 1 Jahr für Bildungskonto-Projekte zu gering), andererseits ein einfaches Bildungsscheck-Modell einführen: jede OberösterreicherIn bekommt ihn und kann eine Bildungsmaßnahme machen, „egal ob und als was jemand beschäftigt ist.“ (Pramreiter, 20);
- „also vielleicht so etwas wie einen Bildungsscheck, den man im Vorhinein bekommt“ (Außerhuber-Camposeco, 9a).
- Das Fördersystem ist „derzeit zu berufsorientiert ausgerichtet“. Dass ein „Einstieg in die Weiterbildungswelt“ über allgemeine Bildung erfolgen kann, wird nicht gesehen. Es erfolgt hier zwar Förderung (der allgemeinen EB-Organisation und ihrer Angebote), doch keine Subjektförderung (Leitner/Priewasser, 7);
- eine „strikte Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung ist auch aus Fördersicht generell nicht sinnvoll; berufliche Schlüsselkompetenzen sind auch allgemeine Kompetenzen (Persönlichkeitsbildung)“, Heranführen an das Lernen geht auch stark über solche Kompetenzen (Gstöttner-Hofer, 16a, 17), daher integrierte Fördermodelle allgemeiner und beruflicher Bildung.
- Beispiel hier auch das „Vitalscheck-Modell“ in Kooperation VHS Braunau - AMAG Ranshofen. Bei Absolvierung von einigen Kursen der Gesundheitsbildung und Fitness erhielten die AN 100 Euro von der Firma zurück (Außerhuber-Camposeco, 8)
- Weiterbildungsangebote zu Bündeln schnüren: „LFI-Bildungspass-Idee (Fachbildung, Persönlichkeitsbildung, EDV, Unternehmertum für Bauern), kam sehr gut an.“ (Jachs, 7); ev. auch anbieter-übergreifend konzipieren.

### 3.11.6 Neuorientierung der AMS-geförderten Kurse & Schulungen

Bei der Diskussion und Reflexion von Förderungen wurde auch die Förderung von Schulungen und Kursen durch das AMS angesprochen und kritisch gesehen.

- AMS-Qualifizierungsmaßnahmen: „weniger ‚Auffangkurse‘, mehr berufs- und fachspezifische Weiterbildung tun Not. Die sog. ‚Bewerbungstrainings‘ sind problematisch, weil kein Zertifikat, zweifelhafte Erfolgsaussichten, zu bunt zusammengewürfelt (Akademiker neben angelerntem Arbeiter) ...“ (Schuster, 11,12);



- „Oft zählt für eine Maßnahme nur der Stichtag, an dem der Status des Langzeitarbeitslosen droht: vorher wird jemand, ohne inhaltliche Auswahl, in irgendeine Maßnahme geschickt; auch sind hier zu viele standardisierte Pakete gemacht worden, die kaum individualisiert sind und nach zweifelhaften Kriterien angewendet werden.“ (Pramreiter, 12);
- „Es stimmt schon, dass viele eher ‚hineingesteckt werden‘, die dann nur widerwillig dabei sind und der Schulungsmaßnahme wenig abgewinnen können.“ (Wiesinger, 13)
- Problem: „AMS-Kurse werden nach Ausschreibung an den Billigstbieter vergeben, worunter die inhaltliche und didaktische Qualität leiden kann. Vor allem das Niveau der TrainerInnen sinkt durch Billigangebote; hier sind Qualitätssicherungsmaßnahmen notwendig.“ (Wiesinger, 12).
- AMS fördert nicht präventiv und individuell, sondern oft zu spät und zu schematisch. Hier geht Potenzial und besonderer Bedarf unter, zugunsten von - fiktiven - Vermittlungszahlen (= in Schulung = nicht arbeitslos). „Vermittlung wird zu sehr im - teilweise wirklich obsoleten - Ursprungsbereich versucht, ebenso wie Schulung und Qualifikation.“ (Gstöttner-Hofer, 6, 12).

### 3.12 Aspekte der betrieblichen Weiterbildung

Hinsichtlich des *wichtigen Bildungsbereiches betrieblicher Weiterbildung für NQ* wurden seitens der ExpertInnen einige wichtige und interessante Vorschläge gemacht.

#### 3.12.1 Kooperation Betriebe - Bildungseinrichtungen

Nach dem Muster der dualen Ausbildung wurden Vorschläge hinsichtlich einer Kombination „schulischer“ Bildungsteile im EB-Bereich und „praktischer“ Bildungsteile bei Betrieben formuliert, die auch im Bereich der Weiterbildung nach dem Modell der Lehre funktionieren könnten.

- Vorschlag: „Ausbildungen nach dem Muster der Lehrausbildung entwickeln bzw. verstärkt einsetzen: Theorie-Ausbildungsteile a la Berufsschule in der EB-Einrichtung, Praxisteile in Betrieben, die mit den EB-Einrichtungen kooperieren und dafür gefördert werden.“ (Schuster, 23);
- Vorschlag: „Für berufsbezogene Weiterbildungen die in den größeren Betrieben noch vorhandenen Lehrwerkstätten öffnen und berufliche Weiterbildungskonzepte für NQ in Kooperation von Lehrwerkstätten und Bildungsträgern entwickeln, wäre eine gute, ressourcenschonende Konzeption.“ (Dobesberger, 15).

#### 3.12.2 Betriebliche Bildung: Chancen und Probleme aus Arbeitgebersicht

Aus Arbeitgebersicht wurden einige Probleme und Hemmnisse, aber auch Chancen der Unterstützung für betriebliche Bildung von NQ angesprochen. Betriebliche Weiterbildung ist einerseits ein wichtiger Anknüpfungspunkt und sollte stärker gefördert werden; andererseits sind die Barrieren bzw. Förderperspektiven für ArbeitgeberInnen gerade für NQ-ArbeitnehmerInnen besonders hoch oder hinsichtlich eines möglichen Angebotes eingeschränkt.

- „Betriebliche Weiterbildung auch für Niedrigqualifizierte verstärken, da hier die meisten Anknüpfungspunkte für LLL“ gegeben sind. (Schuster, 18);
- Leider werden diese Menschen auch am Arbeitsplatz zu oft unterschätzt: solange sie gebraucht werden und mithalten, ok, dann aber: Arbeitskräfteabbau. (Schuster, 19);



- Hier sind „Förderungen des Betriebes angesagt, der für Bildung mit Niedrigqualifizierten gefördert werden muss.“ Bei 50plus wird im Betrieb zusätzlich überlegt, ob jemand noch in einen Kurs geschickt wird („lohnt nicht mehr“, Jachs, 13);
- Auch sagen Betriebsinhaber, dass sie bewusst für wenig qualifizierte Tätigkeiten niedrigqualifizierte Menschen beschäftigen, für die Bildung „kontraproduktiv“ ist: „die wollen dann vielleicht diese Arbeit zu den Bedingungen nicht mehr machen.“ (Pramreiter, 11);
- Arbeitgeber, die ihre Leute auf Weiterbildung schicken, bevorzugen eher WIFI-Angebote („ist ihre Kammer, da zahlen sie Beiträge“). Nur in Ausnahmefällen (keine WIFI-Zweigstelle oder kein adäquater Kurs vor Ort) werden Angebote anderer Anbieter (z.B. bfi) gewählt. Oft wird trotz größerer Entfernung trotzdem das nächstgelegene WIFI-Angebot gebucht (Wiesinger, 18);
- *Förderaspekte*: Arbeitgeber werden auch für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, doch sind dies „eher große, aufwändige Sachen“: es sind große, zielgruppengenaue Anträge zu stellen etc., Richtlinien zu beachten. „Wenn 2 Leute zum Staplerkurs geschickt werden sollen, verzichtet die Firma wegen des Antragsaufwandes auf die Förderung“, und weicht auf die Subjektförderung für die ArbeitnehmerInnen aus (Wiesinger, 19).
- Als Problem wird auch sichtbar, dass in diesem Zusammenhang „Betriebe Personalentwicklungskosten zunehmend auf die AN oder auf die öffentliche Hand abwälzen wollen“ und dies eher bei NQ zu geschehen beginnt (Gstöttner-Hofer, 18).

### 3.12.3 Betriebliche Weiterbildung aus Arbeitnehmersicht

Neben der Arbeitgeber-Perspektive gibt es aus Sicht der ExpertInnen auch Hemmnisse, aber auch unterstützende Grundlagen aus Betroffenen-Sicht für die Weiterbildung von NQ:

- Gerade NQ „verheimlichen zunehmend Bildungsaktivitäten gegenüber Betrieb oder KollegInnen, aus Sorge vor Neid oder nicht zugestandenem Aufstiegsmöglichkeiten“ (Verheimlichung eines geplanten Arbeitsplatz- oder Berufswechsels) (Gstöttner-Hofer, 20);
- Zusatzproblem „Weiterbildung für Schichtarbeiter: bei WB in der Arbeitszeit muss ein Ersatz gestellt werden, d.h. der notwendige Personalstand erhöht sich um jene 2%, die der Formel 33 zugrunde liegen.“ Hier müssten Sonderförderungen angedacht werden, um diese zusätzlichen 2% Gehaltskosten zu refundieren (es gibt ein ESF-Projekt in der Steiermark, wo dies geschieht) (Dobesberger, 12);
- „Der Anreiz für Arbeitgeber, wenn sie heute auch NQ entsenden, ist der Vorteil, Wichtigkeit für diese Personen signalisieren, diese Leute motivieren, und daher umgekehrt die Ressourcen dieser Personen zurückbekommen. Jede Person hat eigene Ressourcen, die sie dem Betrieb mitgeben kann. Aber wenn man sagt der ist niedrig qualifiziert, den schicke ich nicht auf Kurs, Schulung etc. dann ist einfach Demotivation da, man fühlt sich nicht als sehr wertvoll. Und wenn ich diese Medaille umdrehe, dann wird das plötzlich sehr interessant: auch ich werde dort hingeschickt, ich bin wichtig, ich werde auch noch etwas dazu sagen, ich werde gehört ... Das ist dann das, was der Arbeitgeber an Ressourcen herausnimmt, die ja unbezahlbar sind.“ (Leibensperger, 4)
- Besonders „attraktive Themen beruflicher Weiterbildung für NQ: Sicherheit und Unfallchutz, arbeitsmedizinische Fragen, EDV-Fragen, zunehmend auch Sport, Ausgleich, Fitness.“ (Dobesberger, 13).

### 3.12.4 Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung für alle

Das Beispiel der VOEST-Alpine hinsichtlich eines umfassenden betrieblichen EB-Programmes könnte als allgemeines Modell ausgeweitet werden: 4 Tage Weiterbildung pro Jahr werden als



förderbar für alle AN in OÖ. definiert und im Bedarfsfall refundiert / gefördert. Dies könnte auch das Problem der Re-Qualifizierung von bis dato weniger qualifizierten Produktions- und ServicetechnikerInnen lösen.

- Beispiel VOEST-Alpine: Formel 33 bedeutet 2% der Jahresarbeitszeit = 33 Stunden = 4 Tage pro Jahr müssen für Weiterbildung verwendet werden. *„Für NQ sind das neben praktischem Anlernen oder Schulungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (Atemschutz ...) zunehmend maßgeschneiderte Sachen für Abteilungen oder Teilbetriebe, wie z.B. Kommunikation und Konfliktlösung.“* (Dobesberger, 2). Dabei können alle prinzipiell aus einem Katalog von Angeboten betrieblicher Bildung auswählen (keine „Zwangsbeglückung“) (Dobesberger, 5).
- In Industrie- und Produktionsbetrieben mit hohen Qualitätsanforderungen werden Anlernkräfte (= NQ) tendenziell immer weniger, da früher angelehrte Anlagen- und Maschinenbetreuer zunehmend durch „Produktionstechniker“ (Lehrberuf) ersetzt werden. *„Ziel betrieblicher Bildung sollte die dauerhafte Anhebung auf Qualifikationsniveau von zumindest Lehre sein. Daher könnte die ‚Formel 33‘ als Leitbild betrieblicher Bildung generell dienen,“* wobei dies flächendeckend nicht mehr allein innerhalb der Betriebe zu leisten wäre, sondern betriebsübergreifend durch die flächendeckenden Strukturen der Anbieter (WIFI, bfi, VHS); *„als gesetzlich verankerte Weiterbildungspflicht ist dies allerdings politisch nicht machbar“*, sondern nur als entsprechend definiertes Fördermodell und Förderziel der betrieblichen Bildung (Dobesberger, 9, 10).

### 3.13 Probleme der Vernetzung und Kooperation der Bildungsanbieter

Schließlich wurde in den ExpertInnen-Gesprächen die Frage der Kooperation der Bildungsanbieter in OÖ. insbesondere hinsichtlich des Themas NQ berührt. Grundsätzlich wurde ein Kooperationsdefizit konstatiert und verschiedene Möglichkeiten der Verbesserung der thematischen Kooperation angesprochen.

#### 3.13.1 Generelle Kooperation im EB-Bereich inhaltlich weiterentwickeln

Die bisherige Struktur des EB-Forums OÖ. als reine Plattform ohne operative (projektorientierte Umsetzung) Perspektiven wurde kritisiert und eine spezifische Weiterentwicklung (gemeinsame Aktivitäten für NQ) angeregt. Dabei sollte ein *neutraler Mediator* wirken und die möglichen Konflikte moderieren.

- *„Kooperation der Bildungsträger verstärken und Konkurrenzdenken überwinden!“* Gerade im ländlichen Raum ist dies sinnvoll und notwendig (Jachs, 1), aber schwierig (Jachs, 5);
- *„Kooperation muss auf Austausch beruhen und für beide Nutzen bringen: etwa man erreicht mehr Zielpersonen als bei alleiniger Organisation, man löst gemeinsam ein Problem, das alleine nicht lösbar war - dann ist es ehrlich und funktioniert.“* (Leitner/Priewasser, 11, 11a);
- Kooperation beinhaltet Arbeitsteilung, Wissensdokumentation und -austausch (Gstöttner-Hofer, 19);
- Dem EB-Forum als Vernetzung *„fehlt grundsätzlich und entscheidend die ‚Arbeitsebene‘ gemeinsamer Bildungsprojekte und Bildungsmaßnahmen.“* (Pramreiter, 19);
- Es gibt zwar *„fallweise besonders geförderte Kooperationsprojekte, doch bisher nur im berufsbildenden Bereich.“* (Leitner/Priewasser, 12);
- Fallweise gibt es offensichtlich auch *„gemeinsame Projekte auf Regionalebene im Rahmen von Regionalentwicklung, EU-Projekten oder nationalen bzw. regionalen Aktionsplänen (zb. ‚Mühlviertler Alm‘.“* (Wiesinger, 21);



- *„Ich denke, dass jemand oder eine Institution diese Kooperation (der EB-Bildungsanbieter) irgendwie als Mediator auf einer übergeordneten Ebene, praktisch auch auf einer neutralen Ebene oder in einer Ebene die einer Supervisionsebene gleich kommt, betreut. Die nicht selber Bildung betreibt, wahrnimmt oder anbietet, sondern wirklich nur darauf schaut wie kann man die zusammen schalten.“ (Traugott-Hajdu, 16)*

### 3.13.2 Sonderthema Kooperation bfi-WIFI in beruflicher Bildung f. Bildungsferne & NQ

Gerade für NQ wurde mehrfach eine spezifische Kooperation bfi-WIFI angeregt. Nach grundlegender Kompetenzentwicklung durch das bfi sollte eine spezifische Bildungsmaßnahme des WIFI im Paket konzipiert und finanziert werden.

- Kooperation bfi-WIFI gerade bei NQ durch Empowerment über das bfi und Fachausbildungen am WIFI: *„Schön wäre es, wenn es die Verbindung gäbe. Wenn sich jemand im Beruf praktisch stabilisiert hat im bfi, er dann als nächsten Schritt Wirtschaftsförderung in die Hand nimmt (Ich nehme wirklich die Dinge beim Wort). Aber dadurch, dass das WIFI ein ‚Wirtschaftsförderungsinstitut‘ ist, glaube ich kommen die zunächst ‚wirtschaftsfernen‘ Interessen der Zielgruppen gar nicht dort hin.“ (Traugott-Hajdu, 13);*
- *„Ja (zu Kooperation): „Als Partner wären zum Beispiel BFI und WIFI ein großer Block in Oberösterreich oder überhaupt österreichweit.“ (Leibensperger, 9)*
- (I) *„Zuerst die Persönlichkeit stärken und dann weiter in die Wirtschaft?“. (L) „Ja: Für NQ ist Weiterbildung sehr wichtig. In erster Linie ... ist es nicht nur wichtig, dass sie sagen: ich bekomme ein fertiges Zertifikat in der Weiterbildung, sondern viel wichtiger ist, dass sie sich einmal wieder integrieren können, und das Persönliche in den Vordergrund stellen können. Das Selbstbewusstsein aufbauen, eine Weiterbildung der Persönlichkeit, stabil zu werden und dann mit diesem Background Neues in die Wirtschaft einzubringen. Und da ist die umfassende Weiterbildung sehr, sehr wichtig.“ (Leibensperger, 1).*

### 3.13.3 Kooperationen auch über den Bildungsbereich hinaus (Sozialeinrichtungen etc.)

Schließlich sahen die ExpertInnen das Thema „Bildung von NQ“ als ein über den engeren Bildungsbereich hinausgehendes Problem, das den Kontakt zu Einrichtungen des Sozial- und Kulturbereiches mit bildungsrelevanten Aufgaben einschließt.

- Auch Träger aus dem *„verwandten Umfeld (Kultur- und Sozialarbeit etc.)“* einbeziehen (Pramreiter 19);
- Sonderprojekt *„Bildungswerkstatt für funktionale AnalphabetInnen“* auf Dauer stellen: Zugang erfolgte *„über Vernetzung verschiedener Sozialprojekte (von der Obdachlosenhilfe zum Frauenzentrum, vom Jugendtreff zur Caritas), kostenlose Bildungsangebote, Sonderfinanzierung Land OÖ., Info- und Werbekampagne an öffentlichen Orten (Märkte, Einkaufszentren, Fuzo)“*. (Pramreiter, 15);
- *„Wir haben uns mit Personal- und Sozialberatungsstellen vernetzt“* (im Sinne einer gegenseitigen Information & Aufgabenteilung, Leitner/ Prieuwasser, 6);
- *„Ich kann mir gut vorstellen, (als LFI) auch verstärkt mit Behindertenorganisationen zusammenzuarbeiten“, um auch solche Personen gut in die allgemeine Weiterbildung integrieren zu können.“ (Pollak, 14).*



## 4 Spezialauswertung Mikrozensus 2003 „Lebenslanges Lernen“

### 4.1 Grundlagen, Ziele und Forschungsfragen der Spezialauswertung

Hauptziele der Spezialauswertung der vorhandenen Datensätze (s.u.) waren einerseits, die Begriffe „Niedrigqualifizierte“ und „Bildungsferne“ genauer einzugrenzen und diese Personen-Gruppe als *Zielgruppe der Studie* für Oberösterreich so detailliert wie möglich zu beschreiben. Dazu und darüber hinaus sollten hier folgende Fragen beantwortet werden:

#### 4.1.1 Umgrenzung des Begriffs „Niedrigqualifizierte“

In einem ersten Schritt war zu eruieren, um welche Menschen es sich bei niedrig qualifizierten Personen grundsätzlich handelt. Zählt hierzu „nur“ das Merkmal „PflichtschulabsolventIn“ oder spielen auch anderen Bedingungen, wie etwa das Alter, Geschlecht, Wohnregion, Beruf etc. eine beeinflussende Rolle. Die Charakterisierung und demografisch Abgrenzung der „Niedrigqualifizierten“ ist somit das Ziel.

Die Abgrenzung der Gruppe ist deshalb besonders wichtig, weil sie in der späteren Erhebung eine der *Zielgruppen der Stichprobe* bildete. Es galt somit, genau die Qualifikationsschwelle einzugrenzen, damit jene Menschen in der Hauptuntersuchung Eingang fanden, die für eine Erfassung hinsichtlich Weiterbildung bedeutsam waren.

#### 4.1.2 Auswertungen zur Gruppe der „Bildungsfernen“

Hierbei handelt es sich um niedrig qualifizierte Personen, die an Weiterbildungsveranstaltungen wenig bis kein Interesse zeigen und sie daher auch im letzten Jahr nicht besuchen. Die Befragungsdaten sind nochmals in Hinblick auf diese Menschen zu untersuchen, wobei etwaige Fragestellungen sein können:

- Welche besonderen (auch demografischen) Merkmale zeichnen diese Gruppe aus?
- Gibt es bestimmte öö. Regionen, wo häufig bildungsferne Niedrigqualifizierte zu Hause sind?
- Welche Faktoren der Bildungsdistanz sind für diese Gruppe besonders relevant?
- Gibt es Weiterbildungsangebote, für die unter den Bildungsfernen grundsätzliches Interesse besteht? Welche sind das?
- Welche Veränderungen wären aus Sicht der Betroffenen sinnvoll, die Bereitschaft und Zeit, Fortbildungen zu besuchen, zu steigern?
- Nehmen niedrig qualifizierte Menschen informelle Lernaktivitäten (Selbststudium, Besuch von Bibliotheken, Internet-Lernen etc.) signifikant stärker in Anspruch? Wenn ja, welche?

#### 4.1.3 Auswertungen zu den „niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen“

Diese Bevölkerungsgruppe ist deswegen besonders interessant, weil hierzu jene (Minderheit an) Menschen gehören, die trotz geringer formaler Bildung *ein Weiterbildungsangebot im letzten Jahr in Anspruch genommen* haben. Ihre Merkmale und Aussagen sind besonders relevant für dieses Projekt, da sie die potenzielle Zielgruppe für Fortbildungsveranstaltungen darstellen. Außerdem können durch die genaue Analyse erste Antworten auf Fragen gegeben werden, denen in der anschließenden Hauptuntersuchung vertieft nachgegangen wird. Auswertungsfragen für die Datenanalyse waren daher unter anderem:

- Was zeichnet die Gruppe niedrigqualifizierter BildungsteilnehmerInnen demografisch aus?





- Welche Gründe & Motive für Kursbesuche sind bei Niedrigqualifizierten besonders wichtig?
- Welche Kursarten und Ausbildungsbereiche werden von der ansonsten eher bildungsfernen Schicht signifikant eher wahrgenommen und besucht?
- Wer unter den NQ besucht welche Bildungs- & Kursangebote signifikant öfter?
- Welche Kurse würde man sich am Wohn- und Arbeitsort wünschen?
- Wie werden die Rahmenbedingungen der besuchten Kurse bewertet? (Hier ist vor allem auch die Erreichbarkeit interessant)
- Welchen Nutzen ziehen Menschen mit weniger Vorbildung aus den besuchten Kursen?
- Wie wirkt sich der Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung aus Sicht der Befragten aus?
- Welche Fähigkeiten und Qualifikationen erwarten sich diese Personen von Kursen?
- Welche Erwachsenenbildungseinrichtungen sind für Niedrigqualifizierte besonders interessant und werden deshalb auch häufiger genutzt?
- Gibt es signifikante Unterschiede in der gewählten Kursdauer?
- Finden die Bildungsveranstaltungen eher während der Arbeitszeit oder in der Freizeit statt?
- Wie hoch ist der Anteil arbeitsloser niedrig qualifizierter KursteilnehmerInnen?
- Wie hoch ist der durchschnittliche finanzielle Aufwand der niedrig qualifizierten Personen für Weiterbildungsveranstaltungen?
- Gibt es unter den Bildungsfernen besondere Gruppen, die über Fördermaßnahmen besser oder schlechter Bescheid wissen?
- Welche Fördermaßnahmen und Zuschüsse werden von diesen Menschen am häufigsten in Anspruch genommen?
- Gilt die geringe Mobilitätsbereitschaft grundsätzlich für die gesamte Gruppe der „Bildungsfernen“ oder haben hier auch andere Faktoren einen Einfluss (Geschlecht, Alter etc.)?
- Welche Medien und Beratungen zur Informationseinholung für Kurse werden von den Niedrigqualifizierten signifikant stärker genutzt?
- Welche *Gründe* sind für die *stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme* innerhalb der Zielgruppe ausschlaggebend?
- Wie hat sich die *allfällige Teilnahme an Weiterbildung* bisher gestaltet (genutzte Bildungsangebote, bisherige Bildungserfahrungen)?

#### 4.1.4 Die beiden verwendeten und kombinierten Datensätze

Für die multivariaten Auswertungen wurden die kombinierten Datensätze von zwei Erhebungen aus dem Jahr 2003 herangezogen. Einerseits sind dies die Daten des gesamtösterreichischen Mikrozensus zum Thema „*Lebenslanges Lernen*“ vom Juni 2003, welche von der *Statistik Austria* erhoben, und dessen Ergebnisse im Juli 2004 der Öffentlichkeit präsentiert wurden. Die detaillierten Aussagen dieser Studie beziehen sich auf die österreichische Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren und können dem gleichnamigen Bericht „*Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des*



Mikrozensus 2003<sup>12</sup> entnommen werden. Hier wurden die Daten dieser Erhebung in ihrer Darstellung und Präzisierung für die Stichprobe aus Oberösterreich ( $n < 9000$ ) einbezogen.

Zur gleichen Zeit wurde zum genannten Österreich-weiten Mikrozensus exklusiv für Oberösterreich die Zusatzerhebung „*Lebensbegleitendes Lernen*“ durchgeführt, welche einige weitere Fragen beinhaltete. Diese Erhebung erfolgte in der Verantwortung der *Statistikabteilung des Landes Oberösterreich* und wurde auch gesondert veröffentlicht.<sup>13</sup>

Aufgabe war es, diese beiden Datensätze in Hinblick auf die spezifischen Fragestellungen (zu niedrig qualifizierten Menschen in Oberösterreich) zusammenzuführen<sup>14</sup> und auch im Zusammenhang zu analysieren. Durch die derart möglichen multivariaten Auswertungen sollten tiefer greifende Aspekte zum Thema „Niedrigqualifizierte in Oberösterreich“ aufgezeigt und Hinweise für die themenspezifischen Befragungen der Zielgruppe gewonnen werden.

### 4.1.5 Abweichungen zu den Daten der Statistik Austria

Die Statistik Austria hat in allen ihren Auswertungen einen *Gewichtungsfaktor* zur Hochrechnung auf die Bevölkerungszahl eingesetzt, was eine differenzierte Hochrechnung der Befragungsergebnisse auf die Bevölkerung der einzelnen Bundesländer ermöglichen sollte.

Durch die Zusammenführung der beiden Datensätze (s.u.) war eine Gewichtung nur noch bedingt möglich. Solche Gewichtungen wurden daher in allen folgenden Daten und Auswertungen nicht mehr vorgenommen und für bi- und multivariate Auswertungen explizit deaktiviert.

In einigen Verteilungen können daher in der Regel geringfügige Abweichungen in den Prozentwerten gegenüber den veröffentlichten Daten der Statistik Austria (Statistik Austria 2004) auftreten. Aufgrund der großen realen Stichprobengröße (s.o.) und der daraus resultierenden relativ großen abgesicherten statistischen Schwankungsbreite können diese Abweichungen jedoch prinzipiell vernachlässigt werden, da auch die Rohdaten der Stichprobe innerhalb der statistischen Schwankungsbreite liegen.

### 4.1.6 Fragestellungen und Hauptaugenmerk der einzelnen Befragungen

Sowohl die Statistik Austria (Mikrozensus-Befragung, s.o.), als auch die Statistik des Landes OÖ. (Zusatzbefragung, s.o.) haben in ihren Erhebungen *Fragen zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen* gestellt. Trotz gleicher Thematik waren aber die Herangehensweisen unterschiedlich.

#### 4.1.6.1 Die Fragestellungen bei der Mikrozensus-Erhebung

Bei der MZ-Befragung der Statistik Austria wurde bei den grundsätzlichen Fragen zum Weiterbildungsverhalten das Augenmerk vor allem auf die *Art* der Weiterbildungsmaßnahme, konkret ob *beruflich oder privat*, gelegt. Dieses Augenmerk galt jedoch ausschließlich Kursen, die innerhalb des letzten Jahres seit der Befragung absolviert worden waren. Kurse, die *länger als 12 Monate zurück* lagen, gingen in die Befragung *überhaupt nicht* ein.

---

<sup>12</sup> Statistik Austria (Hg., 2004): *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus 2003*, Wien 2004: Statistik Austria (416 Seiten, auch als pdf-download (ohne Druck- und Kopiermöglichkeit) erhältlich: [ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen\\_web.pdf](ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf)).

<sup>13</sup> Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung (2003): *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003 für Oberösterreich*, Linz 2003 (bearbeitet von Dr. Maria Kölblinger)

<sup>14</sup> dies wurde von Mag. Susanne Ortner und Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth geleistet. Dazu waren Konsultationen mit den Abteilungen Erwachsenenbildung (Dr. Alfons Stadlbauer), sowie Statistik (Dr. Ernst Fürst) im Rahmen des Amtes der oö. Landesregierung notwendig. Dazu kamen Konsultationen mit Verantwortlichen der Statistik Austria in Wien.



Außerdem wurde in der Mikrozensus-Befragung der Statistik Austria die Weiterbildung im letzten Jahr in zwei getrennt voneinander gestellten Fragen erhoben. Die erste bezog sich auf die *berufsbezogene Weiterbildung*, die zweite auf die *private Weiterbildung*. Dann wurde vor allem dem Besuch von berufsbezogenen Kursen ein breiter Raum geboten.

So wurde in der Erhebung der Motive, Informationsangebote, Ausbildungsbereiche oder der Auswirkungen der Kursbesuche (im Grunde alle wichtigen Informationen zum Kursbesuch) lediglich auf diese eine Weiterbildungsform (*berufsorientierte Weiterbildung*) in der Fragekonzeption Bezug genommen. Die Auswertung der Antworten (s.u.) zeigt jedoch, dass auch hinsichtlich privater Weiterbildung Fragestellungen zu den Begleitumständen beantwortet wurden.

### 4.1.6.2 Die Fragestellungen bei der öö. Zusatzbefragung

Die Statistik des Landes OÖ. hingegen nahm in ihrer o.a. Zusatzbefragung keine grundsätzliche Unterscheidung zwischen beruflichen und privaten Kursen vor. Indessen wurden aber zusätzlich Aussagen zu Kursen einbezogen, die bereits länger als ein Jahr zurück liegen (grundsätzliche versus aktuelle Weiterbildungsteilnahme).

Dadurch waren für derzeit weiterbildungsabstinente Personen einige wichtige Daten zur zurückliegenden Bildungsbiographie zugänglich, die in der MZ-Befragung ausgeklammert blieben.

### 4.1.7 Zur Zusammenführung der beiden Datensätze

Durch die Zusammenführung der beiden Datensätze sollte versucht werden, alle Aspekte vereint zu analysieren, wobei sich dies als nicht immer einfach oder überhaupt möglich erwiesen hat. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Daten konform zur österreichischen Gesetzeslage (Datenschutzgesetz) nur anonymisiert zur Verfügung gestellt worden waren und daher nur indirekt verknüpfbar erschienen.

Daher wurde die tatsächliche Kombination der Datensätze durch eine Korrespondenzprobe (*Clustering durch „Statistisches Matching“*; vgl. dazu Bacher 2002) der Ausprägungen identischer vorhandener Variablen vorgenommen. Diese in beiden Datensätzen geprüften Variablen waren: „verschmutzte“ Haushaltsnummer<sup>15</sup>, Personennummer im Haushalt, Geschlecht, Familienstand, Bezirk. Daraus war bis auf wenige Ausnahmen eine eindeutige Zuordnung aller Fälle zu einem gemeinsamen Datensatz möglich.

## 4.2 Wer kann als „Niedrig qualifiziert“ bezeichnet werden?

In einem ersten Schritt soll dergestalt die Gruppe der Niedrigqualifizierten im aggregierten Datensatz genauer betrachtet und eindeutig umschrieben werden. Als wesentlich dabei erscheint, *wie viele Personen in Oberösterreich* als „niedrig qualifiziert“ gelten können.

### 4.2.1 Präzisierung der Zielgruppe

Für die hier bedeutsamen Fragen der Weiterbildungsaktivitäten kann die Gruppe der Niedrigqualifizierten nach verschiedenen Gesichtspunkten eingegrenzt werden. Oftmals werden in statistischen Auswertungen *alle Pflichtschulabgänger* schon als „niedrig qualifiziert“ eingestuft. Diese Pauschalaussage ist jedoch deswegen nicht richtig, weil vor allem auch jüngere Menschen (im Alter von 15 bis 21 Jahren, s. Anmerkung 18), die sich *noch in Ausbildung* (höhere Schule, Lehre) befinden, statistisch daher zwar zu den PflichtschulabsolventInnen gezählt wer

---

<sup>15</sup> Die an sich identifizierende Haushalts-Nummer zwischen 1 und 99999 war in den Datensätzen nur mehr in einer Reduktion um 2 Zehnerpotenzen (= nur mehr 100er-Ziffer, Zehner- und Einer-Ziffer maskiert) vorhanden.



den müssen, sich aber noch im *Prozess des ersten Ausbildungsweges* befinden und daher hinsichtlich ihrer *weiterbildungsrelevanten Qualifizierung* nicht von vornherein als „grundsätzlich Niedrigqualifiziert“ eingestuft werden können.

Für die gesamte Studie einschließlich der Spezialauswertung ist diese inhaltliche Eingrenzung der Zielgruppe essenziell. Diese Eingrenzung hat sich jedoch als schwieriger herausgestellt, als ursprünglich angenommen werden konnte<sup>16</sup>. Als kumulative Abgrenzungsvariablen wurden daher herangezogen:

### 4.2.1.1 Grundlage: niedrige Schulbildung

Es fließen daher in die folgenden Analysen tatsächlich nur jene Personen ein, die zum *höchsten abgeschlossenen Bildungsniveau eine Aussage gemacht haben* und die *über nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss* verfügen.

Personen, die *keinen Pflichtschulabschluss*<sup>17</sup> vorzuweisen hatten, sind daher grundsätzlich und jedenfalls in die Zielgruppe einbezogen.

Anschließend war der weitere Bildungsweg entscheidend.

### 4.2.1.2 Ausschließungsgrund: Fortsetzung des ersten Bildungsweges

In der Gruppe der zum Erhebungszeitpunkt „bloßen“ PflichtschulabsolventInnen finden sich jedoch auch Personen, die derzeit eine weiterführende (Lehre, BMS) oder höhere Ausbildung (AHS, BHS) am ersten Bildungsweg durchlaufen. Dies betrifft vor allem jüngere Menschen, die daher sicherlich nicht zur Zielgruppe der „nach dem ersten Bildungsweg Niedrigqualifizierten“ zu zählen sind.

Dabei wurden grundsätzlich *Altersgrenzen hinsichtlich der Ausbildung für höhere Bildungsstufen* gezogen, da wir der Ansicht waren, dass Abendschüler oder Lehrlinge mit höherem Alter, die einen Abschluss der Lehre oder Höheren Schule am zweiten Bildungsweg anstreben, durchaus zur Zielgruppe zu zählen sind. Die Grenzen wurden folgendermaßen angesetzt:

- Schüler ohne Pflichtschulabschluss: 18 Jahre<sup>18</sup>
- Schüler mit Pflichtschulabschluss: 21 Jahre<sup>19</sup>
- Lehrlinge mit oder ohne Pflichtschulabschluss: 19 Jahre<sup>20</sup>

Dementsprechend gelten SchülerInnen über 18 (wenn bisher kein Pflichtschulabschluss erreicht wurde) bzw. SchülerInnen über 21 (wenn bisher mindestens ein Pflichtschulabschluss erreicht wurde) sowie Lehrlinge, die älter als 19 Jahre sind (ungeachtet des bisherigen formellen

---

<sup>16</sup> Wie sich herausstellte, erwies sich der erste Abgrenzungsversuch, der unternommen und dem Auftraggeber Anfang Oktober 2004 übermittelt wurde, als zwar zielorientiert, aber zu wenig genau, so dass hiermit ein genauerer Filter eingebaut wird. Erste bekanntgegebene Analysen, die seitens des Auftraggebers auch teilweise publik gemacht wurden, haben deshalb etwas unterschiedliche Zahlen ergeben, die hiermit nochmals überarbeitet und in ihrer neuen Ausprägung eindeutig und endgültig präzisiert werden. Es gelten daher abschließend und ausschließlich die Zahlen dieses Berichtes.

<sup>17</sup> dies waren in OÖ. insgesamt immerhin 1,3% (95 Personen in der Stichprobe = 11400 Personen in der Bevölkerung, ohne Gewichtungsfaktoren für OÖ.)

<sup>18</sup> wer ohne Pflichtschulabschluss in einer weitergehenden Ausbildung involviert ist, kann maximal eine berufsbildende mittlere Schule im ersten Bildungsweg aufgrund von Ausnahmestimmungen besuchen, wobei der Besuch auf dieser Grundlage in Österreich mit 18 Lebensjahren begrenzt ist.

<sup>19</sup> Der Besuch einer 5-jährigen, berufsbildenden höheren Schule kann im ersten Bildungsweg bis zum 21. Lebensjahr dauern.

<sup>20</sup> wer eine Lehrausbildung besucht, kann aufgrund der Zugangsbestimmungen nur bis zum 19. Lebensjahr Lehrling im ersten Bildungsweg sein.



Bildungsabschlusses), als Teil der Zielgruppe, da der Status als SchülerIn oder Lehrling jenseits dieser Altergrenzen eindeutig *nur im zweiten Bildungsweg erreichbar* ist.

### 4.2.1.3 Einschließungsgrund: Zweiter Bildungsweg

Daher sind Menschen, die den o.a. Kriterien entsprechen und dementsprechend maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (und sich auf dem zweiten Bildungsweg für eine weitere Ausbildung entschieden haben), Teil der Zielgruppe; sie werden somit in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.<sup>21</sup>

### 4.2.1.4 Abgrenzung: Alter zwischen 18 und 70 Jahren

In der Auswertung kommt es immer wieder zu einer spezifischen *Alterseingrenzung*, wobei diese stets als solche gekennzeichnet ist. Diese Einschränkung bei Analysen erfolgte aus mehreren Gründen:

Erstens wurden in der Auswertung der Statistik des Landes Oberösterreich (vgl. Abt. Statistik des Landes OÖ. 2003) ebenfalls nur Menschen aus dieser Altersgruppe untersucht, so dass nur so ein ordnungsgemäßer Vergleich der Ergebnisse ermöglicht werden kann.

Zweitens macht die Ziehung der Altersgrenze deshalb besonders Sinn, weil davon auszugehen ist, dass der Großteil der unter 18-Jährigen sich ohnehin in einer Ausbildung befindet (es finden sich nur 17 tatsächlich niedrig qualifizierte Personen zwischen 15 und 18 Jahren im gemeinsamen ö. Datensatz).

Abbildung 2: Zur Abgrenzung der Zielgruppe „Niedrigqualifizierte“

Niedrigqualifizierte und Weiterbildung  
in Oberösterreich

**Institut für Kulturwirtschaft  
& Institut f. Soziologie JKU**

### Definition: "Niedrig qualifiziert"

- **Höchstes Bildungsniveau:** Nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss (davon 7 % kein PS-Abschl.)
- **Ausschließungsgrund:** Fortsetzung des ersten Bildungsweges (Lehre, Schulbesuch)
- **Einschließungsgrund:** Zweiter Bildungsweg
- **Abgrenzung:** Alter zwischen 18 und 70 Jahren (für MZ-Spezialauswertung und Vergleiche)

<sup>21</sup> Wer als Pflichtschulabsolvent/in Abschlüsse des ersten Bildungsweges auf dem zweiten Bildungsweg – gleichgültig wie - anstrebt, hat als Niedrigqualifizierte/r den Weg in die Weiterbildung bereits gefunden, da der zweite Bildungsweg nach gängiger Klassifizierung der Erwachsenenbildungstheorie als sog. „kompensatorische Weiterbildung“ zu bezeichnen ist (vgl. z.B. Nigsch 1978).



Menschen über 70 Jahren werden andererseits in den allgemeinen Analysen deshalb zu Recht ausgegrenzt, da sie alle nicht mehr im Erwerbsleben stehen und sich viele Berechnungen besonders mit den Erwerbstätigen auseinander setzen.

Es erfolgt jedoch eine gesonderte Auswertung für diese Altersgruppe in Hinblick auf die hierfür interessantesten Fragestellungen der Weiterbildungsteilnahme (vgl. Kap. 4.9).

### 4.2.2 Niedrigqualifizierte in Oberösterreich: Definition und Beschreibung

#### 4.2.2.1 Genaue Definition der Zielgruppe

Zur Zielgruppe der Niedrigqualifizierten gehören also nach der nunmehrigen präzisierten Definition ausschließlich *jene Menschen, die nach dem ersten Bildungsweg maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen.*

Personen mit diesem derzeitigen Bildungsniveau, die sich zum Befragungszeitpunkt im zweiten Bildungsweg befinden, wurden ebenfalls in die Zielgruppe hereingenommen.<sup>22</sup>

#### 4.2.2.2 Bezifferung für Oberösterreich

Abbildung 3: Niedrigqualifizierte in Oberösterreich ab 15 Jahren

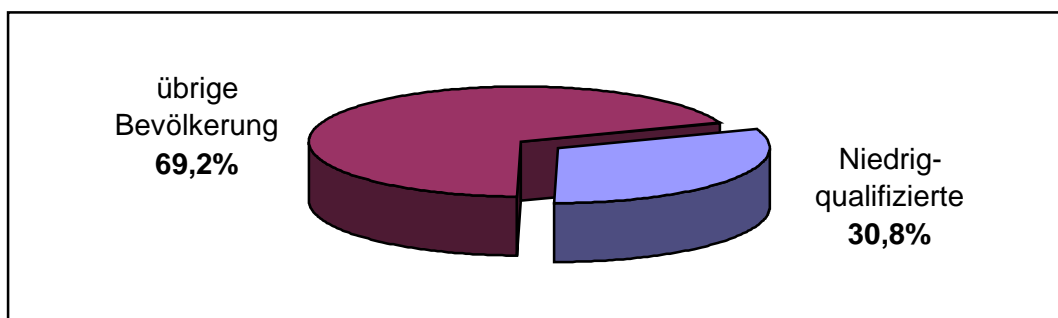


Abbildung 3 zeigt den Anteil der niedrig qualifizierten Personen ab 15 Jahren für unser Bundesland. Demnach gelten 30,8%<sup>23</sup> der oberösterreichischen Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren als niedrig qualifiziert. Dies entspricht einer absoluten Zahl von knapp 341.500 Menschen<sup>24</sup>.

Wie bereits angesprochen, wird für den Großteil der weiteren Analysen die Altersgrenze auf die *18 – 70-Jährigen eingeschränkt*. Die Berechnung des Anteils der Niedrigqualifizierten in dieser eingegrenzten Gruppe ergibt einen Wert von 25,9% (vgl. Abbildung 4). Ca. ein Viertel der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 18 bis 70 Jahren kann somit als niedrig qualifiziert bezeichnet werden.

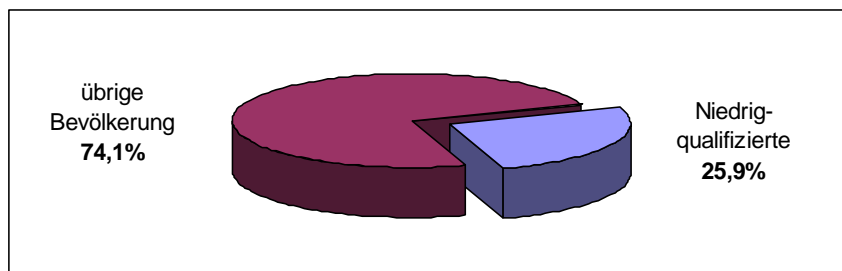
<sup>22</sup> Dazu gehören zum Beispiel einige Personen, die sich nach dem 20. Lebensjahr in einer Lehrausbildung befinden, sowie AbendschülerInnen und StudentInnen, die die Hochschulreife offensichtlich über die Studienberechtigungs- oder Berufsreifeprüfung erlangt haben bzw. zum Befragungszeitpunkt anstrebten.

<sup>23</sup> Nach einer ersten Analyse wurde die Zahl mit 33,8% beziffert. Nach nochmaliger, genauerer Eingrenzung durch zusätzliche Abgrenzungsvariablen verringerte sich die ursprüngliche Angabe um 3%, so dass nun 30,8% Niedrigqualifizierte aus Oberösterreich mit einem Alter über 15 Jahren als Basis für weitere Berechnungen herangezogen werden. Bei einer weiteren Eingrenzung des Alters zwischen 18 und 70 Jahren sinkt der Prozentsatz auf 25,9% (s.u.).

<sup>24</sup> Oö. Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Angaben der Statistik Austria – Mikrozensus 2003 – 2/Juni: 1.108.600



Abbildung 4: Niedrigqualifizierte in Oberösterreich zwischen 18 und 70 Jahren



In absoluten Zahlen heißt das für diese Altersgruppe, dass von den rund 877.000 in Oberösterreich lebenden 18 bis 70-Jährigen<sup>25</sup> etwa 227.145 Menschen als niedrig qualifiziert gelten. Dieser Wert dient als Basis für weitere Analysen.

### 4.2.3 Demografische Beschreibung der Personengruppe der „Niedrigqualifizierten“

In einem nächsten Schritt soll demgemäß die relevante Gruppe der Niedrigqualifizierten zwischen 18 und 70 Jahren in Oberösterreich genauer beschrieben werden bzw. sollen alle signifikanten Merkmale der derart definierten Zielgruppenmitglieder herausgearbeitet werden.

In Oberösterreich sind von Niedrigqualifizierung signifikant besonders betroffen: Frauen<sup>26</sup>, ältere Menschen<sup>27</sup>, Personen aus ländlichen Regionen<sup>28</sup> und Nicht-ÖsterreicherInnen<sup>29</sup>.

Hinsichtlich des sog. „Lebensunterhaltskonzepts“ sind Nicht-Erwerbspersonen<sup>30</sup> häufiger in der Zielgruppe zu finden. Dies gilt vor allem für PensionistInnen<sup>31</sup> und Personen, die ausschließlich im Haushalt tätig sind<sup>32</sup>. Aber auch unter den Erwerbspersonen lassen sich Niedrigqualifizierte finden. Teilzeitbeschäftigte Erwerbstätige<sup>33</sup> gehören der Zielgruppe signifikant eher an, aber auch Arbeitslose<sup>34</sup> lassen sich im Gegensatz zu nicht arbeitslosen Erwerbspersonen öfter unter den Niedrigqualifizierten finden.

<sup>25</sup> Dieser Wert ergibt sich folgendermaßen: 79,1% der öö. Bevölkerung ab 15 Jahren fallen in die Altersgruppe der 18 bis 70-Jährigen: 79,1% von 1.108.600 ergeben 877.000.

<sup>26</sup>  $r = -.15^{**}$  (99,9% Signifikanz); Signifikanz heißt: zum angegebenen Prozentsatz ist ein gegebener Zusammenhang mehr als nur zufällig.

<sup>27</sup>  $r = -.31^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>28</sup>  $r = .05^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>29</sup>  $r = -.13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>30</sup>  $r = -.23^{**}$  (99,9% Signifikanz); als „Erwerbspersonen“ werden dabei nach gängiger statistischer Definition jene Personen zusammengefasst, die zum Zeitpunkt der Erhebung einer Erwerbstätigkeit nachgingen, arbeitslos gemeldet waren oder Karenzgeld (nach alter österr. Rechtslage) bezogen.

<sup>31</sup>  $r = .27^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>32</sup>  $r = .07^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>33</sup>  $r = -.09^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>34</sup>  $r = .05^{*}$  (95% Signifikanz)



Interessant ist auch die Tatsache, dass Menschen, die innerhalb des letzten Jahres keine Veränderung ihrer Stellung im Wirtschaftsprozess durchgemacht<sup>35</sup> haben, ebenfalls eher zu als niedrig qualifiziert gelten.

Alle im folgenden dargestellten Vergleiche beziehen sich auf die Stichprobe des Mikrozensus 2003 für Oberösterreich (n = 9966), eingeschränkt auf jene Personen, die erreichbar waren und Auskunft erteilten (n = 8672), deren Schulbildung und Alter zudem bekannt waren (n = 7161) und deren Alter zwischen 18 und 70 Jahren lag (n = 5752 = „relevante Stichprobe“). Von diesen Personen sind n = 1490 (25,9%) als Niedrigqualifiziert gemäß unserer Definition einzustufen.

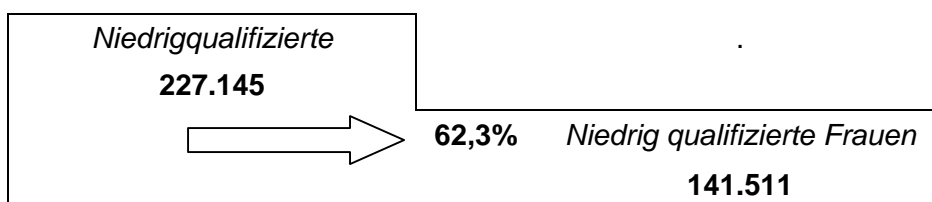
### 4.2.3.1 Geschlecht und Niedrigqualifizierung

Tabelle 1: Geschlecht im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Männlich	37,7	50,7
Weiblich	62,3	49,3

Tabelle 1 zeigt das Geschlechterverhältnis der Niedrigqualifizierten im Vergleich zur Verteilung der Stichprobe, welche im Grunde jener der öö. Gesamtbevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren entspricht. Dabei ist zu erkennen, dass Frauen rund zwei Drittel der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten ausmachen, wohin gegen der Anteil der Frauen in der Stichprobe nur 49,3% beträgt. Insgesamt sind also 141.511 Frauen von niedriger Bildung betroffen.

Abbildung 5: Absoluter Anteil der Frauen unter den Niedrigqualifizierten in OÖ.



### 4.2.3.2 Alter und Niedrigqualifizierung

Tabelle 2: Alter im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Bis 50 Jahre	42,6	65,1
50 Jahre und älter	57,4	34,9

Beachtliche 57,4% der Menschen mit geringerer Qualifikation sind der Generation 50+ (zwischen 50 und 70 Jahren) zuzurechnen. Dieser Wert ist um 22,5% höher als der Anteil in der Stichprobenverteilung der Bevölkerung insgesamt.

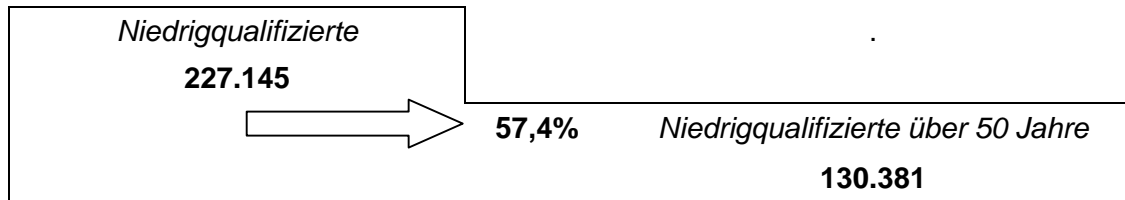
<sup>35</sup>  $r = .04^*$  (95% Signifikanz); diese Differenzierung bezieht sich auf Personen, deren Lebensunterhalt ein Jahr vor der Erhebung (MZ Frage B33) identisch oder nicht identisch mit dem Lebensunterhalt zum Zeitpunkt der Erhebung (MZ Frage B23) war, gleichgültig welcher Art diese Veränderung war (also zB ein Wechsel von Erwerbstätig zu Pensionist, von Haushaltsführender zu Erwerbstätigkeit etc.).





Das Alter 50+ ist somit ein sehr starker und wichtiger Einflussfaktor. Dies entspricht, wie anschließende Abbildung zeigt, einer tatsächlichen Zahl von 130.381 der über 50-Jährigen in der Gruppe der Niedrigqualifizierten.

Abbildung 6: Absoluter Anteil der über 50-Jährigen unter den Niedrigqualifizierten in OÖ.



### 4.2.3.3 Besiedlungsdichte und Niedrigqualifizierung

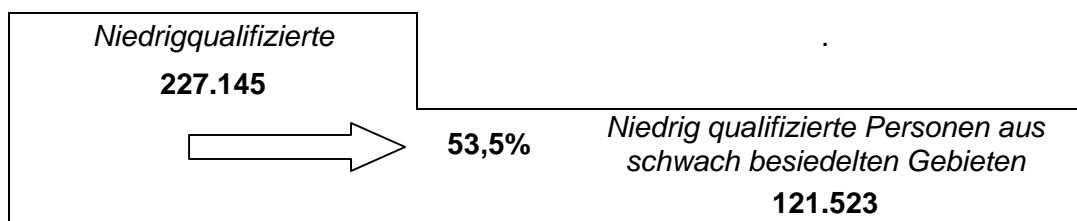
In Oberösterreich lebt knapp die Hälfte der Bevölkerung in schwach besiedelten Gebieten. Dennoch ist der Anteil derer, die in ländlichen Gegenden wohnen und weniger qualifiziert sind, höher als der oberösterreichische Durchschnitt. 53,5% der Niedrigqualifizierten im Alter von 18 bis 70 Jahren kommen aus diesen Regionen. Die Mitglieder der Zielgruppe sind somit signifikant stärker dort zu suchen. Mit zunehmender Verstädterung sinkt auch der Anteil der Zielgruppenmitglieder mehr oder weniger ab.

Tabelle 3: Siedlungsraum im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Schwach besiedeltes Gebiet	53,5	49,0
Mittlere Besiedlungsdichte	27,4	30,1
Stark besiedeltes Gebiet	19,0	20,9

Wie sich der absolute Anteil der Bewohner ländlicher Regionen in der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten entwickelt, soll die nachstehende Abbildung (s. Abbildung 7) genauer zeigen.

Abbildung 7: Absoluter Anteil der BewohnerInnen aus schwach besiedelten Gebieten unter den Niedrigqualifizierten in OÖ.



### 4.2.3.4 Staatszugehörigkeit und Niedrigqualifizierung

Bei genauerer Betrachtung der Niedrigqualifizierten in Bezug auf deren Staatszugehörigkeit fällt auf, dass immerhin 11,5% jener Personen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, als niedrig qualifiziert einzustufen sind. Dieser Anteil ist signifikant höher als jener der Stichprobenverteilung.

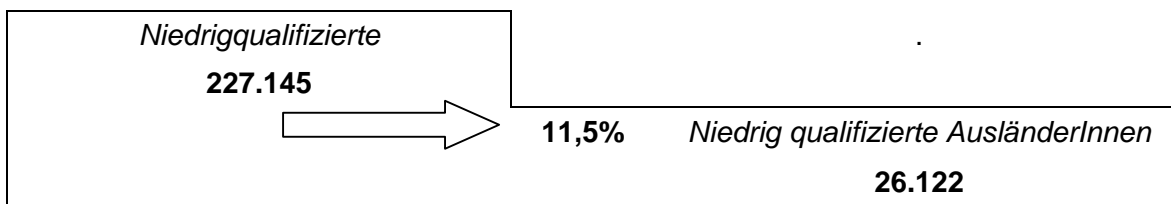


Tabelle 4: Staatszugehörigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Österreichische Staatsbürgerschaft	88,5	93,9
Ausländische Staatsbürgerschaft	11,5	6,1

Im Vergleich zu den bisherigen Zahlen ist wegen des grundsätzlich geringeren Prozentanteils die Gruppe der niedrig qualifizierten ausländischen BürgerInnen nicht all zu groß. Dennoch gelten immerhin 26.122 ausländische Personen als niedrig qualifiziert.

Abbildung 8: Abs. Anteil der Niedrigqualifizierten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft



#### 4.2.3.5 Lebensunterhalt und Niedrigqualifizierung

Ein Drittel der oberösterreichischen Bevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren gehört der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen an. Hierzu zählen PensionistInnen, Menschen, die ausschließlich im Haushalt tätig sind, aber auch SchülerInnen und StudentInnen, die jedoch für diese Auswertungen weniger von Bedeutung sind.

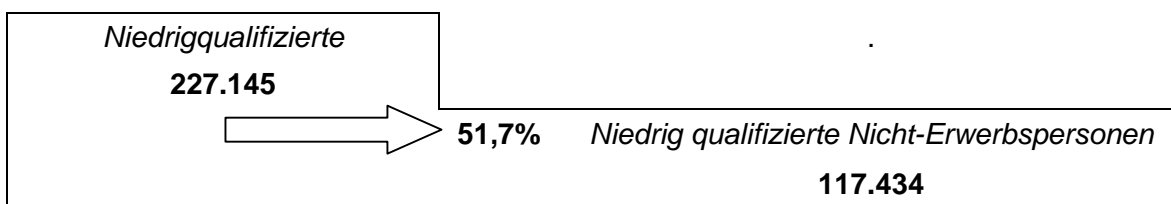
Betrachtet man den Anteil der Nicht-Erwerbspersonen unter den Niedrigqualifizierten, fällt auf, dass mehr als die Hälfte dieser Personengruppe zuzurechnen ist. Bei den Erwerbspersonen hingegen sinkt dieser Anteil im Vergleich zur Befragungsstichprobe deutlich.

Tabelle 5: Erwerbstätigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Erwerbspersonen	48,3	66,7
Nicht-Erwerbspersonen	51,7	33,3

Insgesamt verfügen 117.434 aus der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen über geringe Qualifikationen.

Abbildung 9: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Nicht-Erwerbspersonen





### 4.2.3.6 Pension und Niedrigqualifizierung

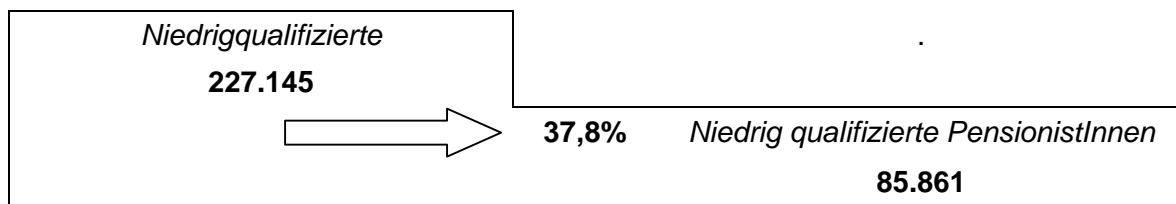
Betrachtet man nun jene Menschen, die sich bereits in Pension befinden, als eigene Gruppe, so sind auch hier bemerkenswerte Unterschiede feststellbar.

20,3% aller OberösterreicherInnen innerhalb der Altersgruppe befinden sich im Ruhestand. In der Gruppe der Niedrigqualifizierten steigt der Anteil der PensionistInnen jedoch auf 38,7% an. Trotz der Alterseinschränkung auf maximal 70 Jahre ergibt sich dieser hohe Prozentsatz in erster Linie durch das Alter, welches, wie bereits erwähnt, einen sehr starken Einflussfaktor darstellt.

Tabelle 6: PensionistInnen im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
In Pension	38,7	20,3
Nicht in Pension	61,3	79,7

Abbildung 10: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten PensionistInnen



Von den 227.145 Niedrigqualifizierten in Oberösterreich befinden sich demgemäß 85.861 Personen bereits im Ruhestand.

### 4.2.3.7 Ausschließlich im Haushalt tätige Personen & Niedrigqualifizierung

Nur jene Personen, die angaben, ausschließlich im Haushalt tätig zu sein, und die Altersgrenze von 60 Jahren noch nicht überschritten haben (diese wurden zu den PensionistInnen gezählt), fließen in diese Analyse ein.

Die stärkere Repräsentierung der Zielgruppe unter den Haushaltsführenden ist nicht ganz so signifikant wie andere demografische Einflüsse, und auch der Anteil von 6,7% dieser Personengruppen ist - gemessen an der Gesamtverteilung - für Oberösterreich nicht all zu hoch.

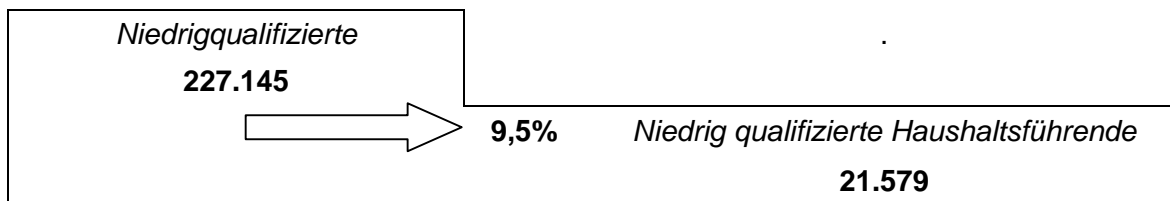
Dennoch können 9,5% der Hausfrauen bzw. Hausmänner als niedrig qualifiziert eingestuft werden. Es ist davon auszugehen, dass hier auch ein indirekter Einfluss durch Frauen, die eher im Haushalt tätig sind, eine Wirkung zeigt. Insgesamt können 21.579 ausschließlich im Haushalt tätige Menschen als niedrig qualifiziert eingestuft werden.

Tabelle 7: Haushaltsführende Pers. im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Anteile der Niedrigqualifizierten	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
ausschließlich haushaltsführend	9,5	6,7
Nicht ausschließlich im Haushalt tätig	90,5	93,3



Abbildung 11: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Haushaltsführenden



### 4.2.3.8 Arbeitszeit

Grundsätzlich kann die Aussage gemacht werden, dass erwerbstätige Menschen signifikant seltener den Niedrigqualifizierten angehören<sup>36</sup>. Betrachtet man sie aber in einer genaueren Analyse, so fällt auf, dass *teilzeitbeschäftigte Personen* dennoch eher der Zielgruppe zuzuordnen sind.

Von allen in Oberösterreich lebenden 18 bis 70-Jährigen sind 62,9% erwerbstätig. In der Gruppe der Niedrigqualifizierten ist der Anteil wesentlich geringer. Er beträgt nur 44,6%.

Zum Zeitpunkt der Befragung gingen im gesamten Bundesland 21,2% einer Teilzeitbeschäftigung nach. Unter den Niedrigqualifizierten jedoch waren es jedoch 29,1%. Der Anteil der niedrig qualifizierten Teilzeitbeschäftigten ist demnach um 7,9% höher. Im Vergleich dazu sind 70,9% der Zielgruppe Vollbeschäftigte, während unter allen Erwerbstätigen der Anteil jedoch 78,8% beträgt.

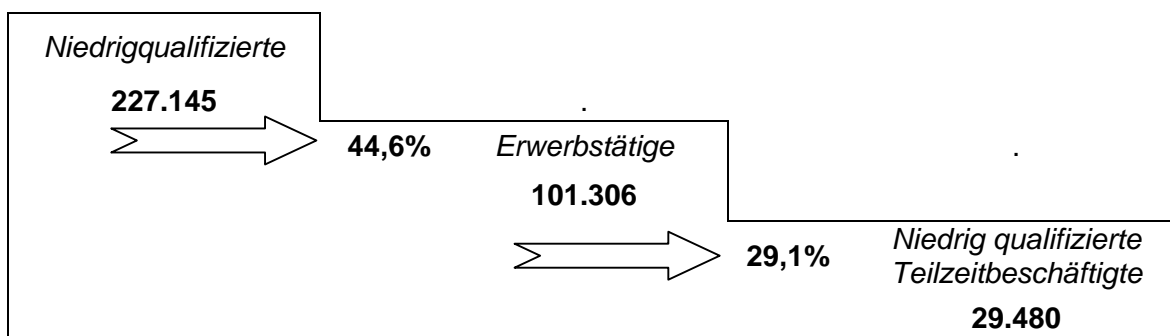
Ähnlich der Gruppe der ausschließlich haushaltsführenden Personen ergibt sich der höhere Anteil der Teilzeitbeschäftigten sicherlich auch durch die dort höhere Frauenquote.

Tabelle 8: Ausmaß Erwerbstätigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung unter allen Erwerbstätigen (18-70J)
Vollzeitbeschäftigte	70,9	78,8
Teilzeitbeschäftigte	29,1	21,2

Ausgehend von allen erwerbstätigen Niedrigqualifizierten in Oberösterreich kann der absolute Wert von 29.480 niedrig qualifizierten Teilzeitbeschäftigten ermittelt werden.

Abbildung 12: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Teilzeitbeschäftigten



<sup>36</sup>  $r = -.22^{**}$  (99,9% Signifikanz)



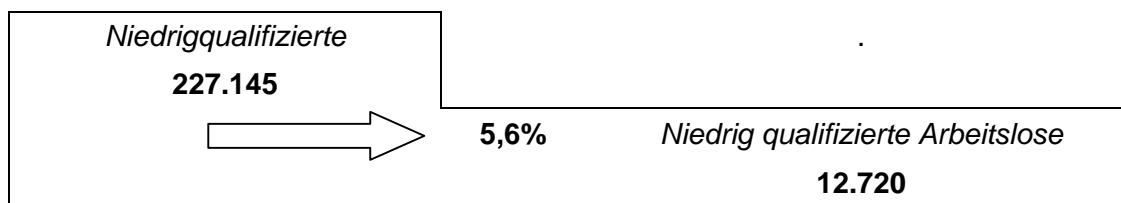
### 4.2.3.9 Arbeitslose Erwerbspersonen

Trotz geringer Stärke des Zusammenhangs gibt es dennoch eine Abhängigkeit zwischen Zielgruppenzugehörigkeit und Arbeitslosigkeit. Demnach gibt es in Oberösterreich 5,6% *niedrig qualifizierte Arbeitslose*. Dieser Wert ist im Vergleich zu allen arbeitslosen Erwerbspersonen (3,6%) etwas höher und somit als signifikant anzusehen. 12.720 aller Niedrigqualifizierten waren zum Befragungszeitpunkt ohne Arbeit.

Tabelle 9: Arbeitslosigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierte	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Arbeitslose Erwerbspersonen	5,6	3,6
Nicht arbeitslose Erwerbspersonen	94,4	96,4

Abbildung 13: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Arbeitslosen



### 4.2.3.10 Berufliche Veränderung

Im Datensatz finden sich Angaben über die berufliche Tätigkeit vor einem Jahr und jene zum Befragungszeitpunkt.<sup>37</sup> Daraus kann eine Variable errechnet werden, die Aussagen über eine mögliche berufliche Veränderung in den letzten 12 Monaten zulässt. Interessanterweise erwies sich diese Variable in Bezug auf die Zielgruppenzugehörigkeit als signifikant; und zwar dahingehend, dass Menschen, die sich im letzten Jahr *eher nicht beruflich verändert haben* häufiger den Niedrigqualifizierten zuzuordnen sind.

Während sich in gesamt Oberösterreich 5,3% innerhalb der letzten 12 Monate eine Veränderung in beruflicher Hinsicht durchgemacht haben, gilt das nur für 3,5% der Mitglieder der Zielgruppe. Umgekehrt ist der Anteil jener, die sich nicht verändert haben, unter den niedrig qualifizierten Personen höher.

Tabelle 10: Berufliche Veränderung im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.

	Niedrigqualifizierten	Verteilung relevante Stichprobe (18-70J)
Keine Veränderung	96,5	94,7
Veränderung	3,5	5,3

Die Niedrigqualifizierten sind also signifikant weniger beruflich mobil als die Gruppe der Erwerbstätigen insgesamt.

<sup>37</sup> MZ Fragen B17 und B35; dabei wurden auch derzeit nicht berufstätige Erwerbspersonen einbezogen, da bei diesen Personen die berufliche Stellung vor einer allfälligen Arbeitslosigkeit, Karenzierung oder Präsenzdienstzeit etc. erfasst wurde.



### 4.2.4 Niedrigqualifizierte in den Bezirken und Regionen Oberösterreichs

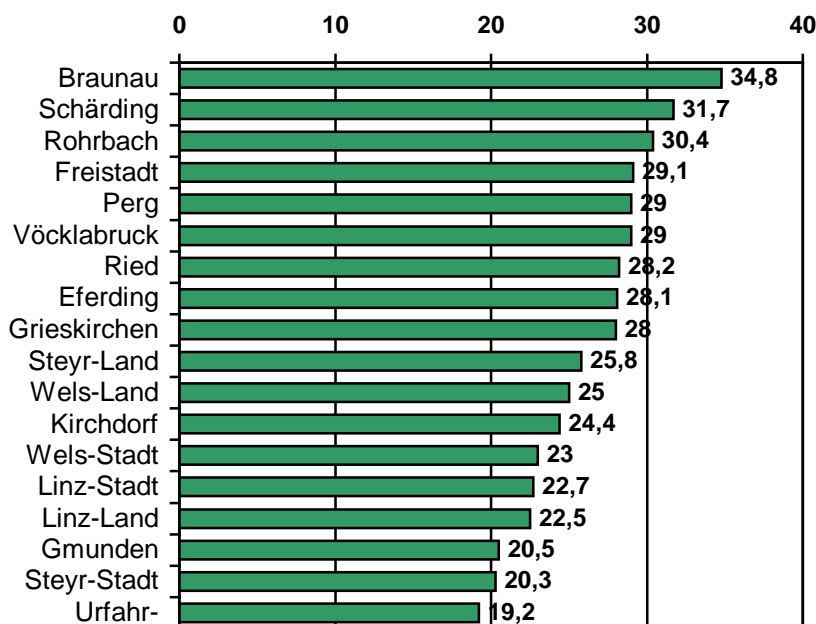
Die nächste Analyse soll zeigen, ob sich Niedrigqualifizierte in bestimmten Bezirken Oberösterreichs signifikant öfter finden lassen oder ob es eine gleichmäßige Verteilung im gesamten Bundesland gibt.

Einige Bezirke fallen mit ihrem signifikant überdurchschnittlich hohen Anteil an niedrig qualifizierter Bevölkerung auf. Hierzu gehören insbesondere Bezirke im Innviertel, wie Braunau<sup>38</sup> und Schärding<sup>39</sup>.

Einen signifikant geringeren Anteil an Niedrigqualifizierten gibt es hingegen in den Bezirken Linz-Stadt<sup>40</sup>, und Urfahr-Umgebung<sup>41</sup>, wobei vor allem der dichter besiedelte Zentralraum hervorsteicht. Interessant ist aber auch der signifikant geringere Anteil an Niedrigqualifizierten in Gmunden<sup>42</sup>.

Nachstehende Tabelle zeigt den Anteil jener Menschen, die über eine geringe Qualifikation verfügen, in Relation zur übrigen Bevölkerung der einzelnen Bezirke. Demnach können 34,8% aller BraunauerInnen zwischen 18 und 70 Jahren als niedrig qualifiziert eingestuft werden. Im Vergleich zu den anderen Bezirken ist hier der Anteil somit deutlich am höchsten. Gefolgt von Schärding mit 31,7%, Rohrbach mit 30,4%, Freistadt mit 29,1% und Vöcklabruck sowie Perg mit jeweils 29%.

Abbildung 14: Niedrigqualifizierte in Oberösterreichs Bezirken



Ausgehend vom durchschnittlichen Anteil der Niedrigqualifizierten innerhalb der vorgegebenen Altersgrenze (18-70Jährige = 25,9%), fällt grundsätzlich auf, dass vor allem in den Bezirken aus dem Mühlviertel und dem Inn- und Hausruckviertel Menschen mit niedriger Qualifikation über

38  $r = -.05^{**}$  (99,9% Signifikanz)

39  $r = -.03^{*}$  (95% Signifikanz)

40  $r = .03^{*}$  (95% Signifikanz)

41  $r = .04^{**}$  (99,9% Signifikanz)

42  $r = .03^{*}$  (95% Signifikanz)



repräsentiert sind. Dem gegenüber stehen alle Bezirke aus dem Zentralraum und einige aus dem Süden Oberösterreichs (Gmunden, Kirchdorf), die hinsichtlich Niedrigqualifizierter unterdurchschnittlich vertreten sind.

### 4.2.5 Niedrigqualifizierte in Berufen und Branchen

Interessant ist auch, welchen *Berufen niedrig qualifizierte Menschen nachgehen*, also ob es bestimmte Berufe und auch Branchen gibt, in denen die Zielgruppe signifikant häufiger vertreten ist.

#### 4.2.5.1 Berufe

Drei Berufsgruppen erweisen sich als besonders auffällig, was den Anteil an Niedrigqualifizierten betrifft. Überdurchschnittlich betroffen sind Selbständige in der Landwirtschaft, mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft und vor allem ArbeiterInnen (ohne solche im öffentlichen Dienst).

In Tabelle 11 sind demgemäß jene Berufsgruppen gegenübergestellt, bei denen der Anteil der Niedrigqualifizierten besonders hoch oder niedrig ist. Für das Beispiel der ArbeiterInnen ist die Tabelle folgendermaßen zu lesen: In Oberösterreich sind 36,1% der Erwerbstätigen als ArbeiterInnen beschäftigt. In der Gruppe der niedrig qualifizierten Menschen finden sich jedoch beachtliche 58,1% ArbeiterInnen. Mehr als die Hälfte der Niedrigqualifizierten in Oberösterreich sind also ArbeiterInnen, was einen signifikant überdurchschnittlich hohen Wert darstellt.

Gut ein Drittel der Beschäftigten in unserem Bundesland zählen andererseits zur Gruppe der Angestellten. Unter den Niedrigqualifizierten sind jedoch nur 15,6% zu finden. Angestellte sind somit deutlich unterrepräsentiert, was unter anderem auch für Beamte und Selbständige im Handel, Gewerbe, Industrie und Fremdenverkehr gilt.

Tabelle 11: Ausgewählte Berufsgruppen im Vergleich (Niedrigqualifizierte - Bevölkerung) in OÖ.

	Anteile unter den Niedrigqualifizierten	Verteilung in der relevanten Stichprobe
ArbeiterInnen (ohne solche im öff. Dienst)	58,1	36,1
Selbständige in der Landwirtschaft	9,5	4,3
Mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft	4,9	1,5
Angestellte (ohne solche im öff. Dienst)	15,6	35,0
Beamte (inkl. beamtete ArbeiterInnen)	2,5	7,6
Selbständige in Handel, Gewerbe, Industrie und Fremdenverkehr	1,3	4,6
Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst	6,8	7,2
Freiberufliche	0,8	1,2

Alle anderen hier *nicht angeführten Berufsgruppen* (etwa mithelfende Familienangehörige bei Selbständigen in Handel, Gewerbe, Industrie und Verkehr, mithelfende Familienangehörige bei Freiberuflichen, dazu Lehrlinge) sind für diese Analyse nicht relevant und weisen keine außergewöhnlichen Merkmale auf. Die dort (meist geringe) anteilmäßige Verteilung für das Bundesland insgesamt entspricht daher auch jener unter den Niedrigqualifizierten.



### 4.2.5.2 Branchen

Als Branche mit dem größten Unterschied zwischen der Verteilung der Stichprobe für Oberösterreich insgesamt und dem Anteil unter den Niedrigqualifizierten kann die *Land- und Forstwirtschaft* ermittelt werden. Dies ist nicht verwunderlich, sind doch auch Selbständige und Mit-helfende in der Landwirtschaft häufiger in der Zielgruppe zu finden (s.o.). Ebenfalls über-repräsentiert, wenn auch nicht ganz so signifikant, sind das Beherbergungs- und Gaststät-tenwesen (Tourismusbranche) und das Bauwesen.

Jene Branchen, die in der Reihung weiter hinten folgen, wie öffentliche Verwaltung, Gesund-heitswesen, Unterrichtswesen oder Handel weisen im Vergleich zur Oberösterreich-Verteilung geringere Anteile unter den Niedrigqualifizierten auf.

*Tabelle 12: Ausgewählte Branchen im Vergleich (Niedrigqualifizierte - Bevölkerung) in OÖ.*

	<b>Anteil unter den Niedrigqualifizierten</b>	<b>Verteilung in der rele- vanten Stichprobe</b>
Land- und Forstwirtschaft	15,3	6,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	5,6	3,9
Bauwesen	10,4	8,8
Sachgütererzeugung	26,5	25,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5,7	5,6
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	5,5	6,7
Persönliche Dienstleistungen	2,4	3,7
Kredit- und Versicherungswesen	1,3	3,0
Öffentliche Verwaltung & Sozialversicherungswesen	4,1	5,9
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	7,2	9,2
Unterrichtswesen	2,9	5,2
Handel	12,1	14,4

### 4.2.6 Zusammenfassung zur Demografie Niedrigqualifizierter

*Niedrigqualifizierte können wie folgt definiert werden:* Menschen, die nach Abschluss des ersten Bildungsweges maximal die Pflichtschule absolviert haben.

In einem ersten Schritt wurde versucht, diese Zielgruppe nach demografischen Merkmalen zu beschreiben. Signifikant eher niedrig qualifiziert sind:





Abbildung 15: Demografische Merkmale Niedrigqualifizierter im Überblick

Niedrigqualifizierte und Weiterbildung  
in Oberösterreich

KU WI Institut für Kulturwirtschaft  
& Institut f. Soziologie JKU

### Signifikant eher niedrig qualifiziert sind

- Frauen
- Ältere
- Menschen aus ländlichen Regionen
- teilzeitbeschäftigte Erwerbstätige
- Arbeitslose
- Nicht-Erwerbstätige (PensionistInnen)
- aus dem Ausland stammende Personen

Hinsichtlich der regionalen Herkunft zeigen sich Tendenzen, wonach *niedrig qualifizierte Personen in OÖ. eher aus dem Mühl-, Inn- und Hausruckviertel* stammen. Im Zentralraum mit seiner hohen Besiedlungsdichte gibt es ungeachtet anderer Merkmale weniger Niedrigqualifizierte als in anderen, weniger dicht besiedelten Bereichen in OÖ.

Eine Analyse der Berufsgruppen zeigt, dass signifikant mehr (58,1% aller Niedrigqualifizierten in Oberösterreich) Personen als ArbeiterInnen (ohne öffentlicher Dienst) tätig sind. Aber auch Selbständige in der Landwirtschaft sowie dort mithelfende Familienangehörige sind in dieser besonderen Gruppe signifikant eher vertreten als in anderen Bevölkerungsgruppen.

Die Land- und Forstwirtschaft hat sich somit auch als die Branche erwiesen, in der überdurchschnittlich viele Menschen mit geringer Qualifikation zu finden sind. Hinzu kommen aber auch das Beherbergungs- und Gaststättenwesen und das Bauwesen.

**Fazit:** Für die Durchführung der Erhebung heißt dieses Ergebnis, dass nicht nur die formale Bildung ein ausschlaggebendes Kriterium für die Quotierung der Stichprobe darstellt, sondern auch die übrigen Merkmale eine entscheidende Rolle spielen. Dabei werden die Verteilungen innerhalb der Zielgruppe als Basis für die Bildung der Stichprobe herangezogen, so dass diese die Gruppe der Niedrigqualifizierten in Oberösterreich repräsentativ abbildet.



### 4.3 Teilnahme an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

In einem ersten Schritt der bildungsbezogenen Analysen soll die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten genauer ermittelt werden. Dabei steht der Vergleich zwischen der Allgemeinbevölkerung und der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten im Mittelpunkt, wobei die Zielgruppe bei machen Spezialanalysen auch gesplittet wird.

#### 4.3.1 Weiterbildung der allgemeinen Bevölkerung in Oberösterreich

##### 4.3.1.1 Weiterbildungsaktivität – bisherige Auswertungen

Die Statistik Austria ermittelte aus dem MZ ein Weiterbildungsanteil für die letzten 12 Monate von 26,9% innerhalb der oberösterreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren. Wir liegen damit im österreichischen Spitzenfeld, gefolgt von Tirol, Salzburg und Vorarlberg, wo im letzten Jahr jeweils rund 23% eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch genommen hat. Das Burgenland liegt mit 14,6% in der Reihung an letzter Stelle. Insgesamt haben 298.000 Menschen im letzten Jahr in Oberösterreich an beruflichen oder privaten Kursen teilgenommen.

Bei der oö. Erhebung wurde die Befragungsgruppe auf Personen zwischen 18 und 70 Jahren eingeschränkt. Nach der Auswertung der dort gestellten Frage „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Kursen, Schulungen, Seminaren, Lehrgängen usw. teilgenommen oder besuchen Sie zur Zeit einen Kurs?“, beträgt der Weiterbildungsanteil sogar 32,0%<sup>43</sup>.

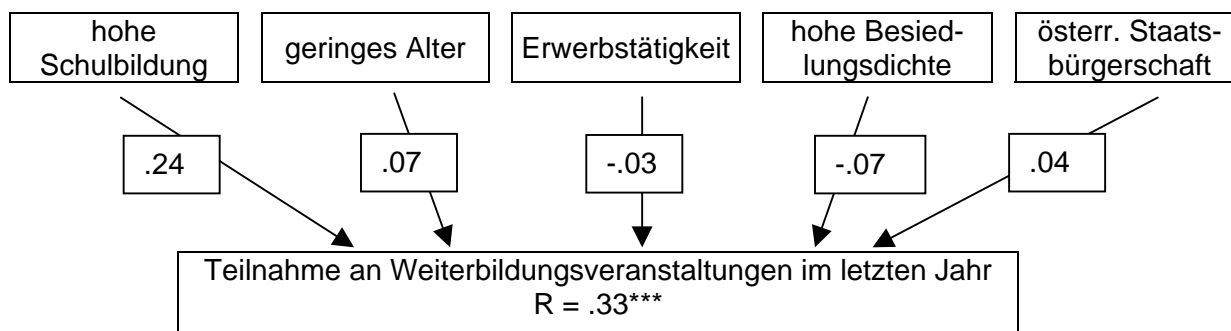
Schränkt man nun im zusammengeführten Datensatz ebenfalls die Altersgruppe auf die 18 bis 70-Jährigen ein und berechnet man die Weiterbildung der letzten 12 Monate nach der Fragestellung der Statistik Austria, so ergibt sich ein Wert von 29,4%. Dieser liegt jedoch etwas unter dem Anteil, der von der Statistik des Landes Oö. ermittelt wurde.

##### 4.3.1.2 Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität

Nach der Berechnung einer Regressionsanalyse finden sich unter jenen Personen, die im letzten Jahr einen Kurs besucht haben, signifikant häufiger jüngere Personen, Menschen mit höherem Bildungsniveau, erwerbstätige Erwerbspersonen sowie Personen aus städtischen Regionen und solche mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Vor allem die höhere Schulbildung kristallisieren sich als der wesentlichste Einflussfaktor in diesem Modell heraus.

Abbildung 16: Einflussfaktoren auf Teilnahme an Weiterbildung in Oberösterreich



R ..... multipler Korrelationskoeffizient (\*\*\*) = 100% signifikant)

<sup>43</sup> Statistik des Landes OÖ., 16/2003, S. 4



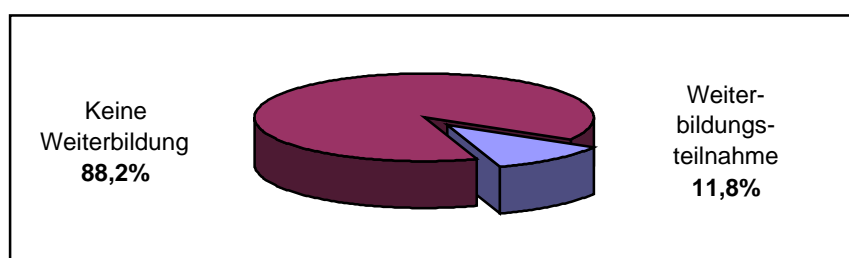
Als nicht signifikant erwiesen sich in diesem Modell das Geschlecht und die Art der Anstellung, also Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung.

### 4.3.2 Weiterbildung der niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen

Im Gegensatz zu der Weiterbildungsrate von 26,9% in der Bevölkerung ab 15 Jahren, kann für die Gruppe der Niedrigqualifizierten in diesem Alter ein Wert von nur 8,9% ermittelt.<sup>44</sup>

Zur besseren Vergleichsmöglichkeit, vor allem mit den ermittelten Ergebnisse der Statistik des Landes Oö. werden die Daten jedoch erneut auf die 18 bis 70-Jährigen eingeschränkt, was auch aus theoretischen Gründen sinnvoll ist. Somit kann der Weiterbildungsanteil der niedrig qualifizierten Menschen aus Oberösterreich mit 11,8% angegeben werden.

Abbildung 17: Weiterbildungsanteil NQ zwischen 18 und 70 Jahren in den letzten 12 Monaten



11,8% der niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen haben im letzten Jahr mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht und sind somit als „niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen“ zu bezeichnen. Dieser Anteil ist deutlich geringer als ursprünglich angenommen und liegt auch unter den von der Statistik des Landes Oö. berechneten 16,6% für PflichtschulabsolventInnen (= inklusive jenen, welche die Pflichtschule absolviert haben, sich aber noch in Ausbildung befinden).

Von den 227.145 Personen mit niedriger Qualifikation in Oberösterreich, waren in den letzten 12 Monaten 26.803 in der Weiterbildung aktiv. Im Vergleich dazu haben 38,9% der MaturantInnen und sogar 56,9% der HochschulabsolventInnen im letzten Jahr eine Weiterbildung in Anspruch genommen.

**Fazit:** Weil sich die Gruppe der Niedrigqualifizierten vorwiegend aus jenen Menschen zusammensetzt, die in der Weiterbildung ohnehin weniger aktiv sind, ist der Weiterbildungsanteil innerhalb der Zielgruppe als besonders gering einzustufen. 11,8% können als „Niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen“ bezeichnet werden. Sie dienen als Ausgangsbasis zum Versuch, die Weiterbildungsaktivität durch bestimmte Maßnahmen zu steigern. Deshalb ist es besonders wichtig, diese Personengruppe genauer zu umschreiben, was im folgenden Kapiteln geschieht. Zusätzlich wird sich ein Teil der Erhebung genau auf diese Gruppe der „BildungsteilnehmerInnen“ konzentrieren.

<sup>44</sup> Der zuerst angegebene Wert von 12,2% musste aufgrund einer weiteren, genaueren Zielgruppeneinschränkung nochmals revidiert werden.



### 4.3.2.1 Unterschiedliche Prozentwerte

Durch die Zusammenführung der beiden Datensätze wurde eine genaue, zahlenmäßige Gegenüberstellung vor allem in der Frage der Weiterbildung in den letzten 12 Monaten möglich. Dabei fällt auf, dass die Weiterbildungsaktivität unter jenen Personen, die in der Erhebung „Lebensbegleitendes Lernen“ der Statistik des Landes Oberösterreich ebenfalls teilgenommen haben, stets höher ist.

Die Berechnung der Weiterbildungsteilnahme der Niedrigqualifizierten nach dieser Fragestellung ergibt nämlich einen Wert von 13,8%. Dieser Anteil ist um genau 2% höher als jener der Statistik Austria. Als Basiswert können diese 13,8% jedoch nicht herangezogen werden, da lediglich 607 Personen aus der Zielgruppe diese Frage gestellt bekommen haben. Die Frage der Statistik Austria beantworteten hingegen 1368 Niedrigqualifizierten.

Es stellt sich nun die Frage, warum die Ergebnisse der Statistik des Landes Oö. stets um einige Prozent höher liegen: Laut Auskunft der Landesstatistik wurden die beiden Erhebungen zwar gleichzeitig durchgeführt, es gab jedoch keine Vorgaben, welcher Fragebogen zuerst zum Zug kam. Dies lag offensichtlich im Ermessen des jeweiligen Interviewers.

Daher kann als Grund nur die unterschiedliche Art der Fragestellung herangezogen werden. Während bei der Statistik Austria das Weiterbildungsverhalten in den letzten 12 Monaten in zwei separaten Fragen gestellt wurde („In den letzten 12 Monaten Teilnahme an *berufsbezogenen* Kursen, Schulungen usw.?“ und „In den letzten 12 Monaten Teilnahmen an sonstigen Kursen, Lehrgängen, Seminaren usw. zu *privaten* bzw. freizeitbezogenen Zwecken?“), lautete die Frage bei der Landesstatistik: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Kursen, Schulungen, Seminaren, Lehrgängen usw. teilgenommen oder besuchen Sie zur Zeit einen Kurs?“

## 4.4 Niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen

Jene 26.803 Niedrigqualifizierte, welche innerhalb der letzten 12 Monate ein Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen haben, stehen in diesem Abschnitt im Zentrum der Analysen. Sie gehören zu den wenigen Menschen, die sich trotz geringer formaler Bildung und unter der Berücksichtigung weiterer Abgrenzungsmerkmale weitergebildet haben. Aus diesem Grund stellen sie wohl von vornherein eine potenzielle Zielgruppe für zukünftige Fortbildungsveranstaltungen für Niedrigqualifizierte dar. Die Antworten aus den Berechnungen können außerdem erste Hinweise für die anschließende Hauptuntersuchung liefern.

Zuvor soll jedoch der Blick auf das Jahr der letzten Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung gerichtet werden.

### 4.4.1 Jahr der letzten Teilnahme an Weiterbildung

In der Erhebung „Lebensbegleitendes Lernen“ der Statistik des Landes Oberösterreich wurden jene Personen, die keine Weiterbildungsangebote in den letzten 12 Monaten in Anspruch genommen haben, gebeten, das Jahr ihrer letzten Kursteilnahme anzugeben. Immerhin haben 50,6% aller niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen bereits früher einmal einen Kurs oder ein Seminar besucht. Dies liegt über dem Durchschnittswert von 47,3%, der alle BewohnerInnen unseres Bundeslandes in der Altersgruppe betrifft.

Die Berechnung des „Durchschnittsjahrs“, wann diese Fortbildung stattgefunden hat, ergibt einen Mittelwert von 1992,77 (= September 1992). Die letzte Weiterbildungsaktivität liegt unter allen 18 bis 70-jährigen OberösterreicherInnen durchschnittlich also mehr als 10 Jahre zurück!



Erneut erweist sich die Schulbildung<sup>45</sup> als eine wichtige und signifikante Einflussgröße. Nachstehende Tabelle zeigt die einzelnen Durchschnittswerte der letzten Weiterbildung in Bezug auf die Schulbildung.

*Tabelle 13: Jahr der letzten Weiterbildungsaktivität in Bezug auf die Schulbildung*

	Jahr der letzten Weiterbildung	Differenz zur nächsten Bildungsstufe in Jahren	
Niedrigqualifizierte	15,5 Jahre	Niedrigqualifizierte → Lehre	6,5 Jahre
Lehre	9 Jahre	Lehre → BMS	1 Jahr
BMS	8 Jahre	BMS → Matura	2,5 Jahre
Matura	5,5 Jahre	Matura → Hochschule	0,6 Jahre
Hochschule	4,9 Jahre		

Ausgehend vom Befragungsjahr 2003 ist mit zunehmender Bildung eine stetige Verringerung der Zeiträume zur letzten Fortbildung erkennbar. Unter den Niedrigqualifizierten fand die letzte Weiterbildungsaktivität im Durchschnitt vor 15,5 Jahren statt. Der Mittelwert beträgt 1987,51. Bei AbsolventInnen einer Lehre hingegen liegt der Wert bereits bei 1993,97, die letzte Weiterbildung also 9 Jahre zurück. Wer eine Hochschule absolviert hat, führte die letzte Fortbildung im Durchschnitt vor 4,9 Jahre durch. Auffallend ist, dass der Jahressprung zwischen den Niedrigqualifizierten und den AbsolventInnen einer Lehre im Vergleich zu anderen Bildungsstufen mit 6,5 Jahren deutlich am höchsten ist.

Einen noch stärkeren, signifikanten Einfluss jedoch übt das Alter<sup>46</sup> aus. Eine Mittelwertanalyse in Bezug auf Schulbildung und Alter bietet sehr eindrucksvolle, aber gleichzeitig bedenkliche Ergebnisse. Die Altersgrenze wurde bei 50 Jahren gezogen, da, wie in vielen bisherigen Analysen festgestellt, offenbar hier ein Bruch in der Weiterbildungsaktivität passiert.

Wie aus Tabelle 13 ersichtlich, liegt bei jüngeren Menschen die letzte Weiterbildung weitaus kürzer zurück, als bei den über 50-Jährigen. Der größte Unterschied ist in der Gruppe der Niedrigqualifizierten erkennbar. Haben die Jüngeren im Durchschnitt vor rund 8,8 Jahren ihre letzte Weiterbildung genossen, liegt sie bei den über 50-Jährigen sagenhafte 19,8 Jahre zurück.

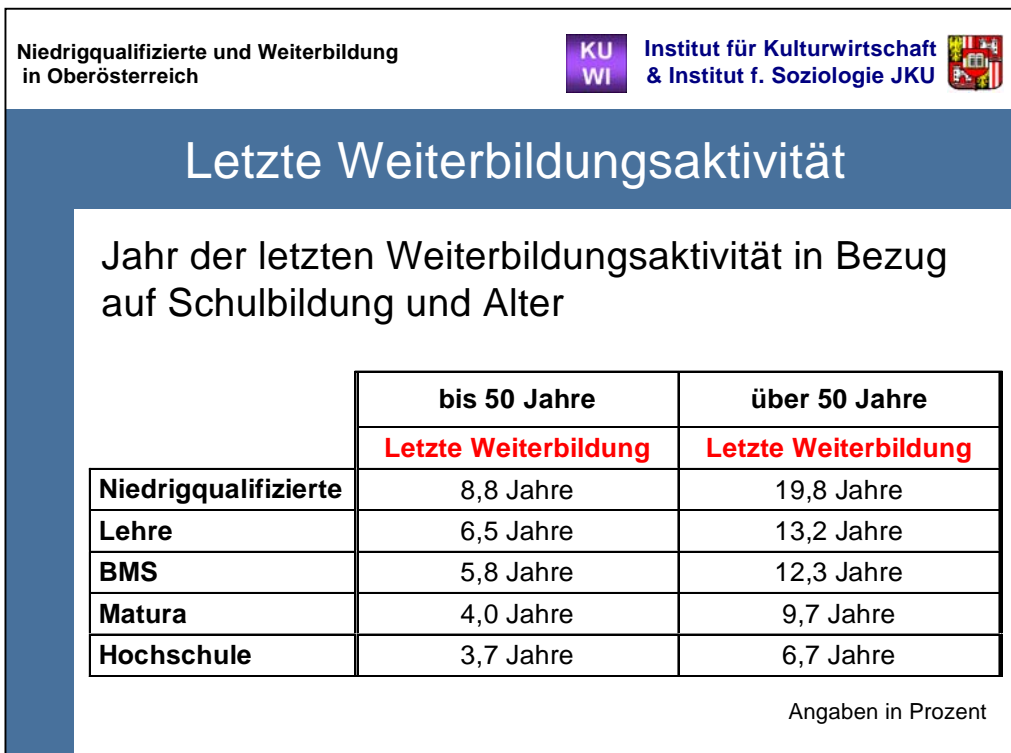
Mit dem Anstieg der Bildung geht eine Verringerung der Jahre einher. Während in der Gruppe der Niedrigqualifizierten die Differenz genau 11 Jahre beträgt, sinkt sie unter den HochschulabsolventInnen auf 3 Jahre. Das Alter ist unter den niedrig gebildeten Menschen somit ein weiterer bedeutender Einflussfaktor in Bezug auf die letzte Weiterbildungsaktivität. HochschulabsolventInnen, die älter als 50 Jahre sind, bilden sich im Vergleich zu den jüngeren KollegInnen zwar auch etwas seltener weiter, der Unterschied ist jedoch nicht derartig drastisch.

<sup>45</sup>  $r = .28^{**}$

<sup>46</sup>  $r = -.49^{**}$



Abbildung 18: Jahr der letzten Weiterbildungsaktivität in Bezug auf Schulbildung und Alter



**Fazit:** Die Aussage „Die letzte Weiterbildungsaktivität *aller* niedrig qualifizierter Personen (also auch der jüngeren) liegt gleich lange zurück“ kann nach dieser Analyse nicht bestätigt werden. Ebenso wenig kann nur das zunehmende Alter als alleiniger Grund herangezogen werden. Es ist die Kombination der Einflussfaktoren Alter und Bildung, die sich auswirken. Je jünger, umso weniger Unterschied besteht in den Zeitabständen zu letzten Fortbildung. Obwohl dennoch gesagt werden muss, dass die letzte Weiterbildung der niedrig qualifizierten unter 50-Jährigen in dieser Altersgruppe ebenfalls am längsten zurückliegt. Unter den über 50-Jährigen ist das Bildungsniveau besonders ausschlaggebend für den Zeitpunkt der letzten Weiterbildungsaktivität, wobei Niedrigqualifizierte über 50 Jahren als größte Problemgruppe einzustufen sind.

#### 4.4.2 Demografische Merkmale niedrig qualifizierter Bildungsteilnehmer

Gibt es nun signifikante Unterschiede zwischen den niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen und den tatsächlich bildungsabstinenten Personen aus der betroffenen Zielgruppe? Dieser Frage soll in folgendem Kapitel genauer nachgegangen werden. Alle Berechnungen beziehen sich auf niedrig qualifizierte Bildungsteilnehmer im Alter von 18 bis 70 Jahren.

Nach der Berechnung der Korrelation finden sich unter jenen Niedrigqualifizierten, die im letzten Jahr eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, signifikant häufiger jüngere Menschen<sup>47</sup>, Erwerbspersonen<sup>48</sup> (dazu gehören Erwerbstätige, Personen in Karenz und Arbeits-

<sup>47</sup>  $r = .26^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>48</sup>  $r = .21^{**}$  (99,9% Signifikanz)



lose) und hier vor allem die Erwerbstätigen<sup>49</sup>. PensionistInnen nehmen signifikant seltener an Weiterbildungsveranstaltungen teil<sup>50</sup>. (siehe dazu Kapitel 4.5).

### 4.4.2.1 Alter

Personen im Alter bis 50 Jahren haben im letzten Jahr weitaus öfter eine Weiterbildungsveranstaltung besucht. 19,9% aus dieser Altersgruppe waren mindest in einem Kurs, wobei der Anteil unter den bis 40-Jährigen etwas höher ist. Dem gegenüber stehen lediglich 6,1% der Bildungsteilnehmer in der Altersgruppe der über 50-Jährigen. Dieser Wert ist im Vergleich zum Durchschnitt äußerst gering, so dass hier von einer besonders bildungsabstinenten Gruppe unter den Niedrigqualifizierten gesprochen werden kann (Diese Gruppe wird in Kapitel 4.5 noch genauer bearbeitet). Der Bruch der sinkenden Weiterbildungsaktivität ist bei einem Alter ab 50 Jahren anzusetzen. Dementsprechend wird bei dichotomen Alterseinteilungen im weiteren Verlauf von Personen unter und über 50 Jahren die Rede sein.

*Tabelle 14: Weiterbildung der Niedrigqualifizierten in Hinblick auf das Alter*

Niedrigqualifizierte	Kursteilnahme in den letzten 12 Monaten	Kursteilnahme in den letzten 12 Monaten
18-29 Jahre	20,7	19,9
30-39 Jahre	21,2	
40-49 Jahre	18,8	
50-59 Jahre	9,1	6,1
60-69 Jahre	3,5	

### 4.4.2.2 Erwerbspersonen

Zu den Erwerbspersonen werden neben den tatsächlich Erwerbstätigen bekanntlich auch karenzierte und arbeitslose Menschen gezählt. Diese Gruppe ist im Gegensatz zu den Nicht-Erwerbspersonen aktiver, was die Fortbildung angeht. Im letzten Jahr haben sich 18,9% aller Niedrigqualifizierten dieser besonderen Teilgruppe weitergebildet.

### 4.4.2.3 Tatsächlich Erwerbstätige

Besonders zu erwähnen sind jedoch die tatsächlich erwerbstätigen Personen, also jene, die zum Befragungszeitpunkt einer Beschäftigung nachgegangen sind. 18,8% aller erwerbstätigen Niedrigqualifizierten waren in den letzten 12 Monaten in der Weiterbildung aktiv, was weitaus höher als der Durchschnitt ist. Erwerbstätige fallen somit besonders häufig in die Gruppe der Bildungsteilnehmer.

## 4.4.3 Demografische Merkmale niedrig qualifizierter Bildungsteilnehmer im Regressionsmodell

Laut der Berechnung eines Regressionsmodells wirken sich das Alter und die österr. Staatsbürgerschaft positiv aus, aber auch ob jemand als Erwerbsperson gilt, hat Einfluss. Die tatsächl

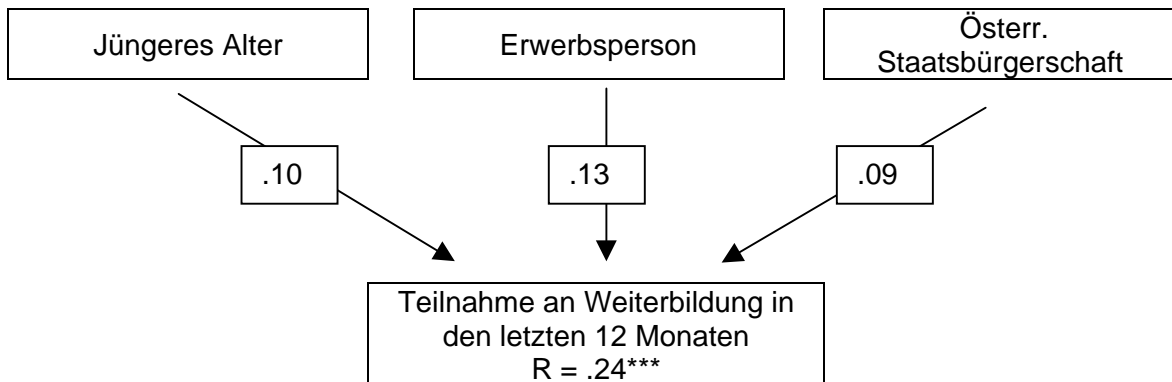
<sup>49</sup>  $r = .19^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>50</sup>  $r = -.22^{**}$  (99,9% Signifikanz)



lich Erwerbstätigen scheinen in diesem Modell nicht auf, da sie ohnehin zur Gruppe der Erwerbspersonen zu zählen sind.

Abbildung 19: Signifikante Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme der Niedrigqualifizierten



R ..... multipler Korrelationskoeffizient (\*\*\*) = 100% signifikant)

**Fazit:** Jüngere niedrig qualifizierte Erwerbspersonen aus Österreich sind in der Weiterbildung am aktivsten. Für die Durchführung der Erhebung sind diese Hinweise deshalb wichtig, weil diese Einflussfaktoren als Quotenmerkmale herangezogen werden.

#### 4.4.4 Regionale Herkunft niedrig qualifizierter Bildungsteilnehmer

##### 4.4.4.1 Regionale Herkunft aller Niedrigqualifizierten

Als nicht signifikant auf die Weiterbildung wirkt sich unter anderem der Grad der Verstädterung aus. Für die Gruppe der Niedrigqualifizierten spielt es offenbar keine Rolle, wenn es, wie in Städten meist der Fall, mehr Weiterbildungsangebote in der näheren Umgebung gibt. Hier ist jedoch auf die Regressionsanalyse im Kapitel 4.4.5 zu verweisen, wo das städtische Gebiet als positiver Einflussfaktor auftritt.

Deshalb ist es besonders interessant, die regionale Herkunft der Bildungsteilnehmer genauer zu untersuchen. Es ist zu hinterfragen, ob in gewissen Bezirken Niedrigqualifizierte häufiger an Weiterbildung teilnehmen.

Die Berechnung der Korrelationen ergibt eine signifikant häufigere Teilnehmerquote in den Bezirken Wels Stadt<sup>51</sup>, Freistadt<sup>52</sup> und Grieskirchen<sup>53</sup>. In Schärding<sup>54</sup> und Steyr Land<sup>55</sup> hingegen besuchen niedrig qualifizierte Menschen weitaus seltener Weiterbildungsveranstaltungen.

Tabelle 16 zeigt die Weiterbildungsquote in den einzelnen Bezirken. Zur Verdeutlichung dieser Werte wurde der jeweilige Anteil der Niedrigqualifizierten, also die Basis, vorangestellt.

51  $r = -.07^{**}$  (99,9% Signifikanz)

52  $r = -.06^*$  (95% Signifikanz)

53  $r = -.08^*$  (95% Signifikanz)

54  $r = .06^*$  (95% Signifikanz)

55  $r = .06^*$  (95% Signifikanz)





*Tabelle 15: Weiterbildung der Niedrigqualifizierten in den einzelnen Bezirken*

	Niedrigqualifizierte		Anteil der Weiterbildung	
	%	n	%	n
<b>Grieskirchen</b>	28,0	63	24,6	14
<b>Wels Stadt</b>	23,0	70	22,6	14
<b>Freistadt</b>	29,1	88	19,4	17
<b>Steyr Stadt</b>	20,3	29	18,5	5
<b>Eferding</b>	28,1	32	15,4	4
<b>Wels Land</b>	25,0	76	15,1	11
<b>Rohrbach</b>	30,4	83	14,6	12
<b>Perg</b>	29,0	83	13,6	11
<b>Kirchdorf</b>	24,4	42	12,5	5
<b>Linz Land</b>	22,5	121	11,4	13
<b>Linz Stadt</b>	22,7	159	11,2	15
<b>Braunau</b>	34,8	122	9,2	11
<b>Vöcklabruck</b>	29,0	157	8,8	13
<b>Ried</b>	28,2	64	8,3	5
<b>Urfahr-Umgebung</b>	19,2	69	5,9	4
<b>Gmunden</b>	20,5	76	4,4	3
<b>Schärding</b>	31,7	82	3,9	3
<b>Steyr Land</b>	25,8	51	2,2	1

Alle vor Linz-Land gereihten Bezirke haben eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivität aufzuweisen. Besonders „lobend“ zu erwähnen sind Grieskirchen und Wels, wo die höchsten Weiterbildungsquoten herrschen.

Mit steigender Reihung nimmt die Weiterbildungsquote stetig ab. In den Bezirken Gmunden, Schärding und Steyr-Land weisen die Niedrigqualifizierten die geringste Aktivität in der Fortbildung auf.

#### 4.4.4.2 Regionale Herkunft der niedrig qualifizierten Erwerbstätigen

Die Weiterbildungsquote unter den erwerbstätigen Niedrigqualifizierten beträgt 18,8% und ist somit höher als der Durchschnitt. In einer weiteren Analyse sollen nun die bildungsaktiven Erwerbstätigen aus der Zielgruppe nach deren Herkunft genauer untersucht werden. Dabei werden erneut die Anteile aller Erwerbstätigen aus dem jeweiligen Bezirk denen gegenüber gestellt, die sich im letzten Jahr weitergebildet haben.



Tabelle 16: Weiterbildung der niedrig qualifizierten Erwerbstätigen in den einzelnen Bezirken

	Niedrig qualifizierte Erwerbstätige	Anteil der Weiterbildung	
		%	n
<b>Grieskirchen</b>	54,0	39,1	13
<b>Wels Land</b>	43,4	32,2	10
<b>Perg</b>	45,8	28,9	11
<b>Freistadt</b>	47,7	28,6	12
<b>Steyr Stadt</b>	41,4	27,3	3
<b>Kirchdorf</b>	52,4	23,8	5
<b>Wels Stadt</b>	54,3	23,5	8
<b>Linz Land</b>	35,5	21,1	8
<b>Rohrbach</b>	47,0	17,9	7
<b>Ried</b>	37,5	17,4	4
<b>Eferding</b>	46,9	15,4	2
<b>Vöcklabruck</b>	33,1	15,2	7
<b>Braunau</b>	41,8	14,3	7
<b>Urfahr-Umgebung</b>	49,3	12,1	4
<b>Linz Stadt</b>	54,7	11,1	8
<b>Gmunden</b>	38,2	7,7	2
<b>Schärding</b>	47,6	5,4	2
<b>Steyr Land</b>	43,1	4,8	1

In den Bezirken Grieskirchen<sup>56</sup> und Wels Land<sup>57</sup> bilden sich erwerbstätige Niedrigqualifizierte signifikant häufiger weiter. In Schärding<sup>58</sup> ist die Weiterbildungsaktivität hingegen weitaus seltener.

Über dem Weiterbildungsdurchschnitt liegen alle Bezirke, die vor Rohrbach gereiht sind. Erneut liegt Grieskirchen an der Spitze der Tabelle.

Weniger erfreulich entwickeln sich die Weiterbildungszahlen in Gmunden, Schärding und Steyr-Land. Auch Linz weist trotz der hohen Besiedlungsdichte einen relativ geringen Anteil an sich weiterbildenden, niedrig qualifizierten Erwerbstätigen auf.

#### 4.4.4.3 Regionale Herkunft der Niedrigqualifizierten nach dem Alter

Wie bereits festgestellt, bildet das Alter für den Besuch von Kursen oder Schulungen einen nicht unerheblichen Einflussfaktor. Dies gilt sowohl für die allgemeine Bevölkerung, als auch für die Gruppe der Niedrigqualifizierten. In folgendem Abschnitt soll nun ein Blick auf die Weiterbildungsaktivität der bis 50-Jährigen und der älteren Personen aus den jeweiligen Bezirken geworfen werden.

<sup>56</sup>  $r = -.13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>57</sup>  $r = -.08^*$  (95% Signifikanz)

<sup>58</sup>  $r = .09^*$  (95% Signifikanz)



Der mittlere Weiterbildungsanteil unter den bis 50-Jährigen beträgt 19,9%. Besonders hoch ist die Fortbildungsaktivität in Wels Stadt, wo im letzten Jahr 37,8% der „jüngeren“ Niedrigqualifizierten eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben und der Anteil somit signifikant höher ist.<sup>59</sup> Wiederum fällt in dieser Altersgruppe Grieskirchen auf, aber auch in Wels Land, Steyr Stadt, Kirchdorf, Perg und Rohrbach können überdurchschnittlich hohe Werte ermittelt werden.

In der Gruppe Niedrigqualifizierten im Alter von 50 Jahren und mehr erweisen sich Grieskirchen<sup>60</sup>, aber auch Eferding<sup>61</sup> als besonders gute Bezirke in Hinblick auf die Weiterbildungsaktivität. Der Durchschnittswert für diese Altersgruppe in gesamt Oberösterreich liegt lediglich bei 6,1%, ein Wert, der in den genannten Bezirken übertroffen wird. Auch Steyr Stadt und Freistadt haben mit 12,5% bzw. 10,6% einen noch sehr guten Weiterbildungsanteil.

Tabelle 17: Weiterbildung niedrig qualifizierter Erwerbstätiger nach Alter und öö. Bezirken

	Niedrigqualifizierte bis 50 Jahre		Anteil der Weiterbildung bis 50 Jahre		Niedrigqualifizierte 50 J. u. älter		Anteil der Weiterbildung 50 J. u. älter	
	%	n	%	n	%	n	%	n
<b>Wels Stadt</b>	20,4	14	37,8	14	28,3	0	0,0	0
<b>Grieskirchen</b>	20,3	9	34,6	9	44,4	5	16,1	5
<b>Wels Land</b>	14,3	9	30,8	9	42,4	3	6,4	3
<b>Steyr Stadt</b>	13,6	3	27,3	3	29,0	2	12,5	2
<b>Kirchdorf</b>	14,7	4	25,0	4	44,6	1	4,2	1
<b>Perg</b>	18,4	9	25,0	9	54,1	2	4,4	2
<b>Rohrbach</b>	19,3	9	25,0	9	56,8	3	6,5	3
<b>Vöcklabruck</b>	17,5	2	18,4	2	46,5	4	4,1	4
<b>Linz Land</b>	14,5	8	17,8	8	36,2	5	7,2	5
<b>Linz Stadt</b>	16,8	10	16,1	10	32,8	5	6,9	5
<b>Braunau</b>	24,2	6	11,8	6	53,3	5	7,2	5
<b>Ried</b>	19,2	3	11,1	3	47,9	2	6,1	2
<b>Freistadt</b>	18,8	12	10,7	12	53,9	5	10,6	5
<b>Eferding</b>	18,4	1	10,0	1	47,4	3	18,8	3
<b>Gmunden</b>	11,8	2	9,5	2	34,8	1	2,1	1
<b>Schärding</b>	17,2	2	7,8	2	64,6	1	2,1	1
<b>Urfahr-Umg.</b>	11,5	2	7,8	2	37,4	2	5,0	2
<b>Steyr Land</b>	15,6	1	6,7	1	42,1	0	0,0	0

Während in Wels Stadt in der jüngeren Altersgruppe die Weiterbildungsaktivität sehr hoch ist, scheint sie bei den über 50-Jährigen nicht vorhanden zu sein. Keiner der 25 befragten Niedrigqualifizierten in diesem Alter hat im letzten Jahr einen Kurs oder eine andere Fortbildung besucht. Ähnlich wie Wels scheinen auch in anderen Bezirken die unter 50-Jährigen recht aktiv zu sein, wohingegen sich Ältere nur durchschnittlich oft weiterbilden. Es gibt aber auch Tenden

<sup>59</sup>  $r = -.12^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>60</sup>  $r = -.08^{*}$  (95% Signifikanz)

<sup>61</sup>  $r = -.08^{*}$  (95% Signifikanz)



zen, wonach die Weiterbildungsteilnahme in einigen Bezirken in beiden Altersgruppen relativ niedrig ist. Als Beispiele können hier Steyr Land, Urfahr-Umgebung, Schärding und Gmunden genannt werden.

**Fazit:** Folgende Bezirke wurden aufgrund dieser Analyse für die Befragung ausgewählt: Grieskirchen, Freistadt, Steyr-Stadt, Kirchdorf, Linz-Stadt, Braunau, Gmunden und Schärding. In diesen Bezirken werden, so die derzeitige Planung, die Erhebungen durchgeführt.

### 4.4.5 Einfluss auf Weiterbildungsteilnahme der Niedrigqualifizierten

Eine weitere Regression beschäftigt sich nun mit der Kursteilnahme der Niedrigqualifizierten in den letzten 12 Monaten, wobei hier neben einigen wenigen demografischen Merkmalen vor allem auf die informelle Lerntätigkeiten und Veränderungswünsche für einen möglichen Kursbesuch eingegangen werden soll.

Wer von den niedrig qualifizierten Personen Vorträge besucht, kann sich auch eher dazu motivieren, zu anderen Weiterbildungsveranstaltungen zu gehen. Dieses Merkmal weist den stärksten Korrelationskoeffizienten auf und hat somit dem meisten Einfluss.

Jene Menschen, die signifikant öfter angeben, sich Kurse an den Wochenenden oder zu Abendterminen zu wünschen, nehmen häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Während andere Veränderungswünsche, wie Tele- oder E-Learning, bessere Kinderbetreuung etc. keinen Einfluss haben, scheinen die Kurszeiten für die Gruppe der Niedrigqualifizierten weniger optimal zu sein.

Niedrig qualifizierte Menschen, die sich informell im Internet weiterbilden, sind auch eher in der Gruppe der Bildungsteilnehmer zu finden. Die Auseinandersetzung mit dem Internet stellt einerseits bereits selbst eine Lerntätigkeit dar, regt aber auch zu zusätzlicher Weiterbildung an.

Umgekehrt besuchen Personen, die angeben, sich mit Bildungssendungen im Fernsehen informell weiterzubilden, signifikant seltener Kurse oder Schulungen.

Als einzige demografische Variable tritt noch das städtische Siedlungsgebiet als Einflussfaktor für die Weiterbildungsteilnahme auf. Dies ist sehr interessant, da für die Gruppe der Niedrigqualifizierten eine direkte Korrelation zwischen Weiterbildungsteilnahme und der Besiedlungsdichte nicht ermittelt werden kann.

*Tabelle 18: Einflussmerkmale auf die Weiterbildungsteilnahme in der Zielgruppe (Regressionsmodell)*

<b>Einflussmerkmal</b>	<b>partielle Korrelation</b>	<b>Signifikanz</b>
Besuch von Vorträgen	.30	100%
Wunsch nach mehr Wochenendkursen	.19	100%
Wunsch nach mehr Abendkursen	.13	98,8%
Internet-Lernen	.12	97,7%
Keine Bildungssendungen im Fernsehen	-.11	96,6%
Städtisches Siedlungsgebiet	-.10	94,6%

$R = 0,45$  (100% signifikant)



### 4.4.6 Weiterbildungseinflüsse von Niedrig- und Höherqualifizierten

Ein Regressionsmodell soll sich nun damit beschäftigen, welche Einflüsse auf die Weiterbildung in der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten sich signifikant positiv auswirken. Dazu wurde eine Variable mit den Ausprägungen „Weiterbildung in der Zielgruppe“ und „Weiterbildung der Höherqualifizierten“ gebildet. Sie dient als abhängige Variable.

Als unabhängige Variablen flossen neben der Demografie verschiedenste andere Merkmale, wie das Interesse an Weiterbildung, die Formen der informellen Lerntätigkeit, Veränderungswünsche zur Weiterbildung, aber auch allgemeine Motive zum Kursbesuch ein.

Tabelle 19 zeigt nun eine Auflistung der signifikanten Einflussmerkmale auf die Weiterbildung der Niedrigqualifizierten, wobei die erstgereihten die stärksten Stärkemaße aufweisen.

Demnach geht mit der Weiterbildung in der Gruppe der Niedrigqualifizierten die Meinung Hand in Hand, dass keine Veränderungen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation durchgeführt werden müssen, weil die Betroffenen keine (zusätzliche) Weiterbildung benötigen. Niedrigqualifizierte sind also eher der Meinung, sich grundsätzlich nicht so stark fortbilden zu müssen.

Frauen mit geringer Qualifikation bilden sich nach diesem Modell eher weiter als Männer.

Mit der Weiterbildung in der Zielgruppe geht außerdem eine gewisse Unzufriedenheit mit der Zusammensetzung der Lerngruppen einher. Dies ist nicht unplausibel, wird doch auch in anderen Studien immer wieder bestätigt, dass Niedrigqualifizierte sich oft recht unwohl in Kursen und Seminaren fühlen.

Eine Entsendung zur Weiterbildung durch den Betrieb trifft eher auf höher qualifizierte Bildungsteilnehmer zu. Niedrigqualifizierte werden somit seltener von ihrem Arbeitgeber zu Kursen oder Schulungen geschickt. Niedrigqualifizierte holen sich ihre Auskünfte zum Kursbesuch eher nicht durch Prospekte von öffentlichen Anbietern. Derartige Informationsquellen sind demnach für die Zielgruppe weniger geeignet.

*Tabelle 19: Einflussmerkmale auf die Weiterbildung in der Zielgruppe (Regressionsmodell)*

<b>Einflussmerkmal</b>	<b>partielle Korrelation</b>	<b>Signifikanz</b>
Zufrieden weil keine (weitere) Weiterbildung benötigt	.14	99,6%
Geschlecht – Frauen	-.12	98,7%
Unzufrieden mit Zusammensetzung der Lerngruppe	-.12	98,8%
Keine Entsendung durch den Arbeitgeber	.12	98,3%
Keine Prospekte von öffentlichen Anbietern als Infomaterial genutzt	.11	97,7%
Besuch von Vorträgen	.09	93,0%
Kein Wunsch nach Freistellung durch Arbeitgeber	-.09	93,6%
Keine Auswirkung der Weiterbildung auf berufliche Tätigkeit	-.09	92,7%
Keine Förderung erhalten	-.09	94,0%
Gutes Preis-Leistungsverhältnis	.09	94,3%

$R = 0,41$  (98,3% signifikant)



Jene niedrig qualifizierten Menschen, die immer wieder Vorträge besuchen, sind eher dazu motiviert, auch andere Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen.

Hinsichtlich des Veränderungswunsches, dass TeilnehmerInnen von Fortbildungen in dieser Zeit von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden, ist zu sagen, dass dieser Wunsch unter den niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmern signifikant seltener geäußert wurde. Dies rührt wohl daraus, dass niedrig qualifizierte Menschen signifikant seltener durch ihren Arbeitgeber entsendet werden. Andererseits fordern sie eine Freistellung auch weniger ein als dies offenbar Höherqualifizierte tun.

Dass die besuchte Weiterbildung wenig oder keine Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit hat, wird eher von den niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmern angegeben. Ähnliche Tendenzen wurden auch in der Auswertung der Statistik des Landes Oberösterreich in der Auswertung zum „Lebensbegleitenden Lernen“ angeführt.

Interessant ist die Tatsache, dass mit der Weiterbildung der Niedrigqualifizierten eher die Aussage einher geht, keine Förderungen erhalten zu haben. Offenbar erreichen die zur Verfügung gestellten Förderungen die Zielgruppe nicht in der Form, in der sie gewünscht ist.

Zu erwähnen ist auch, dass niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen offensichtlich mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis des besuchten Kurses zufriedener sind als KollegInnen mit höherer Qualifikation.

### 4.4.7 Bevorzugte Kurse

Die 11,8% der besuchten Kurse Niedrigqualifizierter können nun nach ihrem Inhalt genauer differenziert werden. Demnach stehen private Kurse mit einer Teilnahmequote von 5,4% genauso stark in der Gunst der Niedrigqualifizierten wie berufliche mit 5,3%. 1,1% der niedrig qualifizierten, oberösterreichischen Bevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren hat sich sowohl privat, als auch beruflich weitergebildet.

Durchschnittlich wurden pro niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmer 1,54 Kurse in den letzten 12 Monaten besucht.

*Tabelle 20: Besuchte Kurse d. Niedrigqualifiz. in d. letzten 12 Monaten n. Alter & Erwerbstätigk.*

	Kursbesuche der Niedrigqualifizierten				
	bis 50 Jahre	ab 50 Jahre	Gesamt	Erwerbstätig	Nicht Erwerbstätig
<b>Berufliche Kurse</b>	9,9	2,2	<b>5,3</b>	10,4	1,4
<b>Private Kurse</b>	7,8	3,5	<b>5,4</b>	6,1	4,6
<b>beides</b>	2,1	0,4	<b>1,1</b>	2,3	0,1
<b>Kein Kursbesuch</b>	80,1	93,9	<b>88,2</b>	81,2	93,8

Unterscheidet man die Verteilungen nach dem Alter und der Erwerbstätigkeit, so zeigt sich, dass unter 50-Jährigen und erwerbstätige Personen einen höheren Anteil an beruflichen Kursen aufweisen können. Menschen ab 50 Jahren, aber auch nicht Erwerbstätige besuchen relativ selten derartige Weiterbildungsveranstaltungen.

Bei privaten Kursen gibt es ähnliche Tendenzen. Wiederum liegen die Werte der älteren Niedrigqualifizierten und nicht erwerbstätigen Personen unter dem Durchschnitt.



**Fazit:** Jüngere Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation sind am aktivsten in der Weiterbildung. Dies betrifft sowohl berufliche, als auch private Kursbesuche. Für die Durchführung der Erhebung sind diese Hinweise deshalb wichtig, weil diese Einflussfaktoren als Quotenmerkmale herangezogen werden können.

### 4.4.8 Motive und Gründe für Kursbesuche

Der zusammengeführte neue Datensatz enthält zwei getrennte Fragestellungen zu den Gründen für Kursbesuche, wobei sich die Frage der Statistik Austria ausschließlich auf berufliche Weiterbildung bezieht.

#### 4.4.8.1 Motive für berufsbezogene Weiterbildung

Die folgende Analyse betrifft daher nur jene Menschen, die im letzten Jahr einen berufsbezogenen Kurs besucht haben, also 6,5% aller Niedrigqualifizierten aus der Altersgruppe.

Wenig überrascht, dass die wichtigsten Gründe für diese Kurse und Schulungen berufliche sind. Ganz oben steht hierbei die Weiterentwicklung der betrieblichen Position, sie spielt für 25,8% der befragten Niedrigqualifizierten eine Rolle.

Für immerhin 24,3% war die Sicherung der Beschäftigung ein mit auslösendes Motiv, sich beruflich fortzubilden. Als weitere Beweggründe sind die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten (21,3%), veraltete Kenntnisse (19,1%) und auch eine neue Tätigkeit im Betrieb (18,0%) zu nennen. Nur für 3,4% der Befragten waren hauptsächlich private Zwecke für den berufsbezogenen Kursbesuch ausschlaggebend.

*Tabelle 21: Motive für die berufsbezogene Weiterbildung d. Niedrigqualifizierte nach Alter & Erwerbstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)*

WB-Motive beruflich	Niedrigqualifizierte				
	bis 50 Jahre	ab 50 Jahre	Gesamt	Erwerbstätige	Nicht Erwerbstätige
<b>Weiterentwicklung der Position im Betrieb</b>	27,9	19,0	<b>25,8</b>	28,6	8,3
<b>Sicherung der Beschäftigung im Betrieb</b>	26,5	19,0	<b>24,3</b>	27,3	8,3
<b>Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten</b>	17,9	0,0	<b>21,3</b>	22,1	16,7
<b>Veraltete Kenntnisse</b>	19,1	19,0	<b>19,1</b>	20,8	8,3
<b>Neue Tätigkeit im Betrieb</b>	19,1	14,3	<b>18,0</b>	19,5	8,3
<b>Will/wollte Beruf wechseln</b>	10,3	4,8	<b>9,0</b>	7,8	16,7
<b>Hauptsächlich private Zwecke</b>	2,9	4,8	<b>3,4</b>	2,6	8,3
<b>Will/ wollte Arbeitsplatz wechseln</b>	4,4	0,0	<b>3,4</b>	3,9	0,0

Betrachtet man die Aufteilung nach dem Alter, so fällt auf, dass für jüngere Niedrigqualifizierte alle beruflichen Teilnahmemotive von größerer Bedeutung sind. Lediglich aus privaten Gründen



einen berufsbezogenen Kurs zu besuchen, spielt bei über 50-Jährigen eine stärkere Rolle als bei Jüngeren. Interessant ist außerdem, dass ältere Menschen mit niedriger Qualifikation offensichtlich keine Motivation mehr besitzen, die Karriereleiter weiter nach oben zu klettern oder auch den Arbeitsplatz zu wechseln.

Ähnlich verhält es sich bezüglich der Motive auch bei der Erwerbstätigkeit: Niedrigqualifizierte, die einem Beruf nachgehen, sehen die Hauptgründe für einen Kursbesuch überdurchschnittlich oft im beruflichen Bereich, vor allem in der Weiterentwicklung und Absicherung der Position im Betrieb. Nicht Erwerbstätige besuchen aufgrund ihrer Lebenslage wesentlich häufiger berufsbezogene Kurse, weil sie ihren Beruf wechseln wollen. Dieser Grund ist durchaus plausibel, da sich in dieser Gruppe auch karentzierte und arbeitslose Menschen finden. Nicht-Erwerbstätige besuchen Kurse des Öfteren auch aus privaten Motiven.

#### 4.4.8.2 Allgemeine Motive für Kursbesuche

Im Fragebogen der Statistik des Landes Oö. wurde jenen Personen, die in den letzten 12 Monaten oder früher eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben, folgende Frage gestellt: „Was hat Sie (damals) bewogen, einen Kurs zu machen?“ Insgesamt haben 391 Menschen auf diese Frage geantwortet. Diese Fragestellung kann besonders als Anhaltspunkt für Maßnahmen zur Erhöhung der allgemeinen Bildungsteilnahme dienen.

Die Verteilung für die Niedrigqualifizierten von 18 bis 70 Jahren aus unserem Bundesland entwickelt sich dermaßen:

Tabelle 22: Allgemeine Motive für die Weiterbildung der Niedrigqualifizierten nach Alter & Erwerbstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)

WB-Motive	Niedrigqualifizierte				
	bis 50 Jahre	ab 50 Jahre	Gesamt	Erwerbstätige	Nicht Erwerbstätige
<b>Privates, persönliches Interesse</b>	52,2	58,8	<b>55,8</b>	47,2	64,1
<b>Berufliche Notwendigkeit</b>	43,3	35,1	<b>38,9</b>	50,3	27,8
<b>Freizeitgestaltung</b>	9,4	11,4	<b>10,5</b>	8,8	12,1
<b>Umschulung</b>	6,1	,9	<b>3,3</b>	4,7	2,8
<b>Arbeitslosigkeit</b>	4,4	1,4	<b>2,8</b>	3,1	2,5
<b>Neueinstieg im Beruf</b>	3,9	1,4	<b>2,6</b>	3,1	2,0
<b>Karriereförderung</b>	2,2	0,9	<b>1,5</b>	2,1	1,0
<b>Private Gründe gesamt</b>	52,8	62,1	<b>57,8</b>	48,7	66,2
<b>Berufliche Gründe gesamt</b>	48,3	38,4	<b>43,0</b>	55,4	30,8

Bezogen auf alle niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen überwiegen die privaten Gründe für die Teilnahme an Kursen oder Schulungen. Lediglich unter den Erwerbstätigen ist die berufliche Motivation für den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung im Vergleich zur privaten höher. Auch unter den niedrig qualifizierten bis 50-Jährigen werden, verglichen mit den älteren Befragten, Kurse eher aus beruflichen Gründen besucht. Personen über 50 Jahre besuchen hingegen Kurse hauptsächlich aus privaten Gründen und hier vor allem aus einem persönlichen Interesse heraus.





Unter den beruflichen Gründen wird in allen Untergruppen zu aller erst die berufliche Notwendigkeit für einen Kursbesuch genannt, wobei erwerbstätige Personen hier die häufigsten Angaben machten.

Interessant ist eine Gegenüberstellung der Aussagen der niedrig qualifizierten Personen mit jenen der oberösterreichischen Gesamtbevölkerung. Wie aus Tabelle 23 ablesbar, überwiegen in der oberösterreichischen Gesamtbevölkerung eher die beruflichen Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen. Besonders die Motive berufliche Notwendigkeit und Karriereförderung sind weitaus wichtiger.

*Tabelle 23: Allgemeine Motive für die Weiterbildung im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich)*

	Niedrigqualifizierte	Oö. Gesamtbevölkerung
<b>Privates, persönliches Interesse</b>	55,8	49,9
<b>Berufliche Notwendigkeit</b>	38,9	50,4
<b>Freizeitgestaltung</b>	10,5	8,3
<b>Umschulung</b>	3,3	2,6
<b>Arbeitslosigkeit</b>	2,8	1,6
<b>Neueinstieg im Beruf</b>	2,6	3,6
<b>Karriereförderung</b>	1,2	6,5
<b>Private Gründe gesamt</b>	57,8	51,3
<b>Berufliche Gründe gesamt</b>	43,0	57,0

**Fazit:** Für alle niedrig qualifizierten Personen, besonders aber für die über 50-Jährigen und Nicht-Erwerbstätigen, also jene, die grundsätzlich seltener an Weiterbildung teilnehmen, sind private Motive für einen Kursbesuch besonders wichtig. Zu deren Motivation scheint es sinnvoll zu sein, die privaten Vorzüge hervor zu streichen, die sich durch eine Teilnahme an einer Weiterbildung ergeben.

Es macht Sinn, die Frage nach den Motiven für einen Kursbesuch auch in der Erhebung unter den niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen einzubauen, wobei wir nach diesen Analysen eine ausgewogene Kategorienausprägung zwischen beruflichen und privaten Gründen anstreben.

#### 4.4.9 Informationseinholung

In einem nächsten Schritt sollen die Informations- und Beratungsangebote genauer untersucht werden, die für den Besuch von berufsbezogenen Kursen oder Schulungen von den Niedrigqualifizierten in Anspruch genommen wurden. Erneut fließen nur jene Befragte in die Berechnung ein, die im letzten Jahr eine berufliche Weiterbildung absolviert haben.

Für die tatsächliche Teilnahme an Weiterbildungsangeboten wirkt sich für Niedrigqualifizierte vor allem der Arbeitgeber positiv aus. In 48,3% der Fälle wurden die Personen aus der Zielgruppe durch den Arbeitgeber, Vorgesetzten oder den Betrieb über die Weiterbildungsangebote informiert. Tatsächlich durch den Arbeitgeber entsandt wurden 37,3% der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen. Dritt-wichtigste Informationsquelle, jedoch schon weit abgeschlagen, stellt die persönliche Beratung öffentlicher Einrichtungen dar (18,0%) sowie die Information durch Freunde und Bekannte (13,5%).



Weiterbildungsinformationen auf Homepages werden unter den Niedrigqualifizierten weniger genutzt. Auch Messen und Informationsveranstaltungen werden als Beratungen seltener in Anspruch genommen. Interessant ist die durchaus geringe Annahme der Informationsangebote durch private Weiterbildungsanbieter. Dies gilt sowohl für Prospekte und Broschüren und vor allem für persönliche Beratungen.

*Tabelle 24: Informationseinholung für die Weiterbildung im Vergleich  
(Mehrfachnennungen möglich)*

	<b>Niedrig- qualifizierte</b>	<b>Höher- qualifizierte</b>
<b>Information durch Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber</b>	48,3	50,0
<b>Entsendung durch Betrieb bzw. Arbeitgeber</b>	37,1	37,3
<b>Persönliche Beratung bei öffentlichen Einrichtungen</b>	<b>18,0</b>	10,1
<b>Information durch Freunde und Bekannte</b>	<b>13,5</b>	6,9
<b>Prospekte/Broschüren öffentlicher Einrichtungen</b>	7,9	10,1
<b>Information aus Tageszeitungen o.ä.</b>	6,7	4,6
<b>Beratung nicht benötigt</b>	9,0	8,1
<b>Prospekte/Broschüren privater Weiterbildungsanbieter</b>	4,5	9,7
<b>Homepages öffentlicher Einrichtungen</b>	3,4	6,9
<b>Homepages privater Weiterbildungsanbieter</b>	2,2	3,9
<b>Messe und Informationsveranstaltungen</b>	1,1	4,4
<b>Persönliche Beratung bei privaten Weiterbildungsanbietern</b>	0,0	3,7

Im Vergleich zu den Höherqualifizierten sind folgende Auffälligkeiten festzustellen.

- Der Arbeitgeber stellt für alle Personengruppen eine wichtige Informationsquelle dar und ist auch sehr wichtig für die unmittelbare Entsendung. Dass aber vor allem Höherqualifizierte von einer Entsendung profitieren, wurde bereits im Regressionsmodell in Abschnitt 4.4.6 bewiesen.
- Signifikant häufiger nehmen Niedrigqualifizierte die persönliche Beratung öffentlicher Einrichtungen<sup>62</sup>, aber auch die Information durch Freunde und Bekannte<sup>63</sup> in Anspruch. Menschen mit höherer Qualifikation hingegen informieren sich häufiger durch Prospekte von öffentlichen Einrichtungen<sup>64</sup>.
- Wenn auch nicht signifikant, so fällt des Weiteren auf, dass Prospekte, aber auch Homepages in der Gruppe der Niedrigqualifizierten weitaus seltener genutzt werden.

<sup>62</sup>  $r = -.07^*$  (95% Signifikanz)

<sup>63</sup>  $r = -.07^*$  (95% Signifikanz)

<sup>64</sup>  $r = .07^*$  (95% Signifikanz)



**Fazit:** Es fällt auf, dass einige Informationsquellen für die Gruppe der Niedrigqualifizierten besonders gut, andere sehr schlecht geeignet sind. Auffällig ist, dass die persönliche Beratung in öffentlichen Einrichtungen und auch der persönliche Kontakt durch und mit dem Arbeitgeber sich offensichtlich sehr positiv auswirken. Prospekte und Homepages hingegen sind als Informationsquelle in der Zielgruppe offensichtlich weniger zweckmäßig.

### 4.4.10 Kursarten und Ausbildungsbereiche

In der Befragung der Statistik Austria wurden die Ausbildungsbereiche von maximal drei Kursbesuchen erhoben, die im vergangenen Jahr besucht wurden. In der Auswertung für die Gruppe aller niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen zeichnet sich ein klarer Trend in Richtung Dienstleistung<sup>65</sup> ab, wo die Zielgruppe einen überdurchschnittlich hohen Wert aufweist.

Weitere Bildungsbereiche, in denen die Niedrigqualifizierten eher aktiv sind, sind allgemeine Bildungsgänge, Geisteswissenschaften und Künste, sowie Kurse mit landwirtschaftlichen Themen. Weitaus weniger in der Gunst der Niedrigqualifizierten stehen Kurse zu den Bereichen Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht, wie auch Fremdsprachenlehrgänge.

*Tabelle 25: Kursarten und Ausbildungsbereiche im Vergleich  
(Mehrfachnennungen möglich)*

Kursarten	Niedrigqualifizierte	Höherqualifizierte
Dienstleistungen	28,6	23,7
Sozialwissenschaften, Wirtschaft, Recht	21,1	28,7
Computerbedienung	19,3	23,5
Allgemeine Bildungsgänge	17,4	13,1
Gesundheits- und Sozialwesen	17,4	19,1
Geisteswissenschaften, Künste	12,4	8,1
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	7,5	11,1
Landwirtschaft	6,2	4,5
Erziehung	3,7	5,5
Fremdsprachen	3,1	9,3

### 4.4.11 Kurse am Wohn- und Arbeitsort

Das Wissen über die Kurse in der Nähe des Wohn- und Arbeitsortes ist in den Personengruppen sehr unterschiedlich, wobei auffällt, dass Niedrigqualifizierte im Vergleich zu Höherqualifizierten stets weniger Kenntnis über angebotene Kurse besitzen. Dies trifft signifikant häufiger

<sup>65</sup> Die Kategorieneinteilung erfolgte durch die Statistik Austria. Im Bereich „Dienstleistung“ fallen neben berufliche Weiterbildungen im Dienstleistungsbereich unter anderem auch private Kurse, wie Koch-, Sport- oder Führerscheinkurse. Der Anteil der privaten Dienstleistungskurse nimmt in gesamt Oberösterreich 56,6% aller Nennungen ein, jener der beruflichen Kurse 43,4%.



auf folgende Angebote zu: Management/Unternehmensführung<sup>66</sup>, Persönlichkeitsbildung<sup>67</sup>, Sprachen<sup>68</sup>, Betriebswirtschaft<sup>69</sup>, Beruf und Weiterbildung<sup>70</sup>, Prüfungsvorbereitung<sup>71</sup>.

Tabelle 26: Wissen über Kursangebote am Wohn- und Arbeitsort im Vergleich  
(Mehrfachnennungen möglich)

Angebote	Niedrigqualifizierte	Höherqualifizierte
EDV/ Informatik/ Technik	82,1	84,5
Sprachen	72,6	82,0
Ernährung / Gesundheit	64,3	68,7
Beruf / Weiterbildung	50,0	62,7
Persönlichkeitsbildung	39,3	61,3
Betriebswirtschaft	38,1	54,8
Management / Unternehmensführung	33,3	51,0
Prüfungsvorbereitung	26,2	50,9

#### 4.4.12 Einschätzung der Rahmenbedingungen

In beiden Erhebungen wurde die Zufriedenheit mit dem besuchten Kurs in einer vierstufigen Skala gemessen. Da sich die gemessenen Items nicht überschneiden, sondern eher ergänzen, können nun brauchbare Gesamtaussagen zur Zufriedenheit gemacht werden.

Da sich zwischen der Gruppe der Niedrigqualifizierten und den Höherqualifizierten keine aussagekräftigen Unterschiede im Mittelwertvergleich ergeben, werden nur die Werte der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen angeführt. Lediglich in der Bewertung der Qualifikation des Vortragenden sind Niedrigqualifizierte signifikant etwas zufriedener.

Tabelle 27 zeigt die Mittelwerte, wobei niedrigere Angaben stets als eine bessere Bewertung zu verstehen sind. Die Werte bewegen sich alle im Bereich zwischen sehr zufrieden und eher zufrieden. Demnach werden die Vortragenden von den niedrig qualifizierten Kursteilnehmern am besten bewertet, gefolgt von der Ausstattung der besuchten Bildungseinrichtung, sowie dem Inhalt des Lernstoffes und dessen Vermittlung.

Hinsichtlich der Erwartungserfüllung, dem Erreichen der Lernziele, aber auch der Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis zeigen sich höhere Mittelwerte. Offensichtlich haben Niedrigqualifizierte ganz bestimmte Vorstellungen davon, wie der besuchte Kurs abläuft und was er auch für später bringen soll. Wie diese Erwartungen genau aussehen, wurde leider in den Erhebungen nicht abgefragt.

<sup>66</sup>  $r = -.11^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>67</sup>  $r = -.15^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>68</sup>  $r = -.08^*$  (95% Signifikanz)

<sup>69</sup>  $r = -.11^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>70</sup>  $r = -.08^{**}$  (95% Signifikanz)

<sup>71</sup>  $r = -.16^{**}$  (99,9% Signifikanz)



*Tabelle 27: Zufriedenheit mit besuchtem Kurs  
(Mittelwertanalyse; 1=sehr gut/zufrieden, 4=gar nicht gut/zufrieden)*

<b>Aspekte des Kurses</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>
Qualifikation des Vortragenden	1,22
Ausstattung der Bildungseinrichtung	1,35
Inhalt des Lernstoffs	1,36
Art der Vermittlung	1,37
Kurs-, Lehrgangszeit, Dauer	1,39
Lernmaterialien und Unterlagen	1,39
Zusammensetzung der Lerngruppe	1,39
Erreichbarkeit des Kursortes	1,45
Preis-Leistungsverhältnis	1,47
Anwendbarkeit (Praxistauglichkeit) des Gelernten	1,48
Erreichen der Lernziele, Einhaltung der Lerninhalte	1,48
Erfüllung der Erwartungen	1,49

**Fazit:** Rahmenbedingungen des Kurses wurden durchwegs sehr gut beurteilt. Da es jedoch Diskrepanzen zwischen Erwartungen und deren Erfüllungen gibt, ist es von Bedeutung, Vorstellungen, welche man über e. optimalen Kursbesuch & –verlauf hat, genauer zu erfragen.

#### 4.4.13 Mobilitätsbereitschaft der Niedrigqualifizierten

BildungsteilnehmerInnen wurden außerdem gefragt, welche maximale Wegstrecke sie für die Anreise zu einem Kurs in Kauf nehmen würden. Für alle in OÖ. Lebenden konnte ein Median von 40 km ermittelt werden. Für die Gruppe der Niedrigqualifizierte *sinkt dieser Wert auf 25 km.*

Bei der Berechnung der *Mittelwerte* für niedrig und höher qualifizierte Menschen kann ein signifikanter Unterschied ermittelt werden. Während Höherqualifizierte im Durchschnitt 108,13 km zur Anreise in Kauf nehmen, würden Niedrigqualifizierte maximal 63,49 km fahren.

*Tabelle 28: Maximal zurückzulegende Kilometer für einen Kursbesuch*

<b>Kurskilometer im Vergleich</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Oö. Gesamtbevölkerung<sup>72</sup></b>
bis 10 Kilometer	29,4	13,6
11 – 25 Kilometer	20,6	19,1
26 – 50 Kilometer	29,4	27,9
51 – 100 Kilometer	5,9	15,8
über 100 Kilometer	14,7	23,6

<sup>72</sup> Statistik des Landes Oö., 16/2003, S. 16



Die lineare Verteilung für Personen mit geringer Qualifikation ist in Tabelle 28 oben angeführt. Dabei zeigt sich, dass es sehr wohl auch Niedrigqualifizierte gibt, die eine weitere Wegstrecke, auch von über 100 km, für einen Kursbesuch zurücklegen würden.

Aus der Berechnung der Korrelation kann auf Basis der Demografie unter den Niedrigqualifizierte keine Personengruppe als „mobiler“ bezeichnet werden.

**Fazit:** Leider wurde die Gruppe der niedrig qualifizierten, bildungsabstinenten Personen nicht zu deren Mobilitätsbereitschaft befragt. Um genaue Aussagen zu diesem Thema machen zu können bzw. den Einfluss der zurückzulegenden Wegstrecke analysieren zu können, ist es von Bedeutung, diese Fragestellung sowohl den niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen, als auch den bildungsabstinenten Personen zu stellen. Nur nach diesem Vergleich ist es möglich, Maßnahmen zu entwickeln, wie auch Bildungsferne in die Weiterbildung gelangen.

### 4.4.14 Gezogener Nutzen – Auswirkungen des Kursbesuches

#### 4.4.14.1 Allgemeiner Nutzen

Die Landesstatistik stellte die Frage „Was hat Ihnen dieser Kurs konkret gebracht?“ Dabei sollten die Befragten auf einer vierstufigen Skala (sehr viel bis gar nichts) eine Einschätzung für die Bereiche beruflich/fachlich, privat und persönlich abgeben. Tabelle 29 zeigt nun die genauen Prozentwerte aus Sicht der Niedrigqualifizierten. Die Reihung erfolgte nach dem Mittelwert und zeigt den eindeutigen Trend, dass sich die Zielgruppe durch einen Kursbesuch vor allem für sich persönlich sehr viel herausholt. Der berufliche, fachliche Aspekt bleibt eher im Hintergrund.

*Tabelle 29: Auswirkungen des Kursbesuches aus Sicht der Niedrigqualifizierten  
(n=72-78; Reihung nach Mittelwert)*

<b>Wirkungen Kursbesuch</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>			
	<b>sehr viel</b>	<b>viel</b>	<b>weniger</b>	<b>gar nichts</b>
<b>Ihnen persönlich</b>	50,0	39,7	6,4	3,8
<b>privat (Freizeit)</b>	34,7	27,7	24,0	18,7
<b>beruflich / fachlich</b>	27,8	27,8	15,3	29,2

Im Vergleich zur Gruppe der Höherqualifizierten kann ein signifikanter Unterschied bezüglich der Auswirkungen festgestellt werden. Demnach geben höher qualifizierte Menschen häufiger an, der Kursbesuch hätte ihnen beruflich sehr viel gebracht<sup>73</sup>. Dies soll nochmals durch die Gegenüberstellung der Mittelwerte unterstrichen werden. Hier kann sich im Vergleich zu den anderen Aussagen eine weitaus höhere Mittelwertdifferenz ermittelt werden.

<sup>73</sup>  $r = -.11^{**}$  (99,9% Signifikanz)



*Tabelle 30: Auswirkung des Kursbesuches im Vergleich  
(Mittelwertanalyse; 1=sehr viel, 4=gar nichts)*

<b>Wirkungen Kurse</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>	<b>Differenz</b>
<b>beruflich / fachlich</b>	2,46	2,08	0,38
<b>privat (Freizeit)</b>	2,27	2,46	-0,19
<b>Ihnen persönlich</b>	1,64	1,79	-0,15

Da sich in der Studie der Landesstatistik herausstellte, dass Personen, die im letzten Jahr wegen einer Umschulung oder wegen Arbeitslosigkeit eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben, sich im beruflichen, fachlichen Bereichen wenig bis gar nichts herausholen haben können, sollten weitere Analyse diese Hypothese weiter verfolgen. Diese haben sich in vertiefenden Berechnungen jedoch nicht bestätigt, wo keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Grund des Kursbesuches (Umschulung, Arbeitslosigkeit) und der Zufriedenheit mit den Auswirkungen festgestellt werden konnten.

#### 4.4.15 Auswirkung des Kursbesuches auf die berufliche Tätigkeit

Für die Statistik Austria stand die Ermittlung des beruflichen Kursnutzens im Zentrum.

Für die Hälfte der Niedrigqualifizierten diente der Besuch eines berufsbezogenen Kurses als Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation. Dies ist im Vergleich zu Personen mit höherer Qualifikation geringer. Höherqualifizierte geben signifikant häufiger an, sich durch die Weiterbildung einen Vorteil in ihrer beruflichen Situation verschafft zu haben<sup>74</sup>.

Überdurchschnittlich hoch, wenn auch nicht signifikant, sind die Angaben der Niedrigqualifizierten zu anderen Auswirkungsbereichen. So dient für die Zielgruppe ein Kursbesuch unter anderem zur Erhaltung der derzeitigen Beschäftigung. Interessant ist die Tatsache, dass weit aus mehr Menschen mit niedriger Qualifikation angaben, keinen oder wenig Nutzen aus dem Kursbesuch gezogen zu haben. Ebenfalls hoch im Vergleich zu den anderen ist der Anteil jener Niedrigqualifizierten, die sagen, die Weiterbildung habe einen Beitrag zum Finden der derzeitigen oder letzten Beschäftigung geleistet. Hier handelt es sich offensichtlich um zuvor arbeitslose Niedrigqualifizierte.

*Tabelle 31: Auswirkungen des Kursbesuches auf berufliche Tätigkeit im Vergleich  
(Mehrfachnennungen möglich)*

<b>Wirkungen Kursbesuch berufl.</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation</b>	52,8	67,8
<b>Beitrag zur Erhaltung der derzeitigen Beschäftigung</b>	27,0	20,8
<b>Hilfe beim Finden der derzeitigen (letzten) Beschäftigung</b>	6,7	3,3
<b>Wenig oder keine Auswirkungen</b>	28,1	20,6

<sup>74</sup>  $r = .09^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Im Folgenden wurde eine Regressionsanalyse berechnet, die Hinweise darauf geben soll, welche Personengruppen nach einem Kursbesuch keine oder nur wenig Auswirkungen gemerkt zu haben.

Besonders die Motive, weshalb der Kurs besucht wurde, wirken sich in ihrer Gesamtheit sehr signifikant aus. Plausibel ist, dass jene Personen, die aus privaten Gründen sich für den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung entschieden haben, gaben eher an, der Kurs habe keine Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit.

Andere Niedrigqualifizierte hingegen, etwa jene, welche die Fortbildung besucht haben, weil sie den Beruf wechseln wollen oder sich davon eine Weiterentwicklung der betrieblichen Position versprochen haben, gaben auch signifikant häufiger an, sie hätten keine Auswirkungen gemerkt. Gleiches gilt übrigens auch für jene, die veraltete Kenntnisse auffrischen wollten.

Wer Vorträge besucht und sich auf diese Weise informell weiterbildet, kann hier auch seltener einen Bezug zur beruflichen Tätigkeit herstellen. Menschen, die innerhalb der letzten 12 Monate mehr als einen Kurs besucht haben, sind eher davon überzeugt, dass sie sich auch etwas für den Beruf herausholen konnten.

Tabelle 32: Einflussmerkmale auf „keine Auswirkung des Kursbesuches“ in der Zielgruppe

<b>Einflussmerkmal</b>	<b>partielle Korrelation</b>	<b>Signifikanz</b>
<b>Motiv private Zwecke</b>	.48	100%
<b>Motiv Beruf wechseln</b>	.26	97,6%
<b>Motiv Weiterentwicklung der Position im Betrieb</b>	.25	97,0%
<b>Motiv veraltete Kenntnisse</b>	.24	96,0%
<b>Besuch von Vorträgen</b>	-.22	94,3%
<b>Geringe Anzahl von Kursbesuchen</b>	-.21	92,2%

$R = 0,68$  (98,9% signifikant)

#### 4.4.16 Besuchte Erwachsenenbildungseinrichtungen

In einem nächsten Schritt geht es nun darum, die von den niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen bevorzugten Erwachsenenbildungseinrichtungen genauer zu analysieren. Dabei sollen erneut die ermittelten Werte gegenübergestellt werden.

Interessant ist, dass der eigene Betrieb als Weiterbildungsstätte für beide Gruppen den wichtigsten Rang einnimmt. Dennoch kann nicht die Aussage gemacht werden, dass Niedrigqualifizierte ebenso oft vom Arbeitgeber zu Fortbildungen entsendet werden. Bereits in Kapitel 4.4.16 konnte das Gegenteil bewiesen werden. Für jene niedrig qualifizierten Menschen, die sich innerhalb des letzten Jahres weitergebildet haben, *ist die eigene Firma, Beteiligungsgesellschaft oder Herstellerfirma dennoch der wichtigste Weiterbildungsanbieter.*





Tabelle 33: Besuchte Erwachsenenbildungseinrichtung im Vergleich ( $n_1=161$ ;  $n_2=1447$ )

	Niedrig- qualifizierte	Höher- qualifizierte
<b>eigener Betrieb, Mutter- oder Beteiligungsgesellschaft, Lieferfirma</b>	26,7	26,1
<b>BFI, Einrichtung der Arbeitnehmerverbände, Arbeiterkammer, Gewerkschaft</b>	16,1	7,2
<b>Caritas, Rotes Kreuz, and. nicht-gewinnorientierter Bildungsanbieter</b>	9,9	5,9
<b>Anderer gewinnorientierter Bildungsanbieter</b>	8,7	13,5
<b>VHS, öffentl. Bildungsanbieter</b>	6,9	7,7
<b>WIFI, Einrichtung der Arbeitgeberverbände, Wirtschaftskammer</b>	5,6	12,5
<b>(Kath. oder evang.) Bildungswerk</b>	5,0	1,3
<b>Ländliches Fortbildungsinstitut</b>	3,7	2,6
<b>Schule, Fachhochschule, Universität</b>	0,0	5,7
<b>Volkswirtschaftliche Gesellschaft</b>	0,0	0,3
<b>Sonstiger Anbieter</b>	17,4	17,3

Der größte Unterschied im Vergleich zwischen Niedrigqualifizierten und den anderen Personengruppen besteht darin, dass niedrig qualifizierte Bildungsteilnehmer weitaus öfter Kurse oder Schulungen im bfi, Einrichtungen der Arbeitnehmerverbände, der Arbeiterkammer oder Gewerkschaften in Anspruch nehmen. Ebenso stehen konfessionelle Bildungswerke, wie das LFI, die Caritas, das Rote Kreuz und andere nicht auf Gewinn ausgerichtete Bildungseinrichtungen eher in der Gunst der Niedrigqualifizierten.

Im Gegensatz dazu werden das WIFI, Einrichtungen der Arbeitgeberverbände und die Wirtschaftskammern weitaus seltener für Weiterbildung genutzt. Dies gilt auch für Schulen mit Öffentlichkeitsrecht, Universitäten und Fachhochschulen. Diese Einrichtungen sprechen offenbar eher die Interessen der höher qualifizierten Bildungsteilnehmer an.

#### 4.4.17 Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses

Die Zusammenführung des Datensatzes ermöglicht erneut eine Gegenüberstellung der Kursdauer aus den beiden Erhebungen.

Die mittlere Gesamtdauer des zuletzt besuchten Kurses in der Gruppe der Niedrigqualifizierten beträgt nach der Analyse der Daten der Statistik Austria 38,29 Stunden. Höherqualifizierte investierten in den Besuch ihrer letzten Weiterbildungsveranstaltung 43,81 Stunden, was einen Mehraufwand von 5,52 Stunden bedeutet.

Die Berechnung des Mittelwertes der Landesstatistik ergibt für die Zielgruppe einen Wert von 33,27 Stunden. Im Vergleich zu Personen mit höherer Qualifikation zeigen sich jedoch in diesen Daten signifikante Unterschiede. So beträgt für diese Gruppe die mittlere Kursdauer 49,26 Stunden, also ein *Mehr an ca. 16 Stunden*.



*Tabelle 34: Mittlere Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses  
(Mittelwertanalyse der beiden Datensätze)*

<b>Kursdauer</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>	<b>Differenz in Stunden</b>
<b>Daten Statistik Austria</b>	38,29	43,81	5,5
<b>Daten Statistik des Landes Oö.</b>	33,27	49,26	16,0 <sup>75</sup>

Zur genaueren Darstellung werden auch die linearen Ergebnisse der beiden Datensätze angeführt. Hier zeigt sich, dass in den mittleren Kategorien kaum Abweichungen zwischen den beiden Personengruppen vorhanden sind. Tendenziell werden Kurse von geringerer Dauer eher von Niedrigqualifizierten absolviert, Personen mit höherer Qualifikation besuchen eher längere Kurse. Der Unterschied ist in der Auswertung der Landesstatistik etwas stärker ausgeprägt.

*Tabelle 35: Entwicklung der Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses im Vergleich  
( $n_1=161$ ;  $n_2=1608$  – Statistik Austria;  $n_1=82$ ;  $n_2=615$  – Landesstatistik)*

<b>Kursdauer</b>	<b>Statistik Austria</b>		<b>Statistik des Landes Oö.</b>	
	Niedrig-qualifizierte	Höher-qualifizierte	Niedrig-qualifizierte	Höher-qualifizierte
<b>bis 10 Stunden</b>	30,4	24,5	30,5	22,6
<b>11 bis 20 Stunden</b>	24,8	27,9	28,8	27,0
<b>21 bis 50 Stunden</b>	29,8	29,6	29,3	28,6
<b>51 bis 100 Stunden</b>	8,1	8,9	7,3	11,9
<b>über 100 Stunden</b>	6,8	9,1	4,9	9,9

#### 4.4.18 Zeit des letzten Kursbesuches

##### 4.4.18.1 Niedrigqualifizierte im Vergleich zu Höherqualifizierten

Auf die Frage: „Wann hat der Kurs statt gefunden?“ meinten 59,0% aller Niedrigqualifizierten, die Weiterbildung nur in der Freizeit absolviert zu haben. Dieser prozentuelle Anteil ist wesentlich höher als der Wert der Höherqualifizierten.

*Tabelle 36: Zeit des letzten Kursbesuches im Vergleich ( $n_1=161$ ;  $n_2=1447$ )*

<b>Zeit des letzten Kursbesuches</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Nur in der Freizeit</b>	59,0	44,2
<b>Überwiegend in der Freizeit</b>	2,5	9,0
<b>Überwiegend in bezahlter Arbeitszeit</b>	7,5	10,1
<b>Nur in bezahlter Arbeitszeit</b>	19,9	31,7
<b>War erwerbslos</b>	11,2	5,2

<sup>75</sup> Signifikanter Unterschied:  $r = .08^*$  (95% Signifikanz)



Dass Menschen, die über eine geringere Qualifikation verfügen, im Vergleich zu anderen weniger oft die Möglichkeit erhalten, während der Arbeitszeit Kurse zu absolvieren, kann auch durch die Berechnung der diesbezüglichen signifikanten Korrelation bestätigt werden.<sup>76</sup> Nur 19,9% haben ihren letzten Kurs ausschließlich während der bezahlten Arbeitszeit besucht (gegenüber 31% bei den Höherqualifizierten).

Nun könnte die Hypothese aufgestellt werden, dass der Anteil der Weiterbildungsaktivität der Zielgruppenmitglieder deshalb so gering ist, weil sie weitaus häufiger ihre Freizeit für Fortbildungen „opfern“ müssen. Diese Aussage ist genauer zu untersuchen, finden sich doch unter den Niedrigqualifizierten signifikant häufiger Nicht-Erwerbspersonen, die zum Befragungszeitpunkt keiner geregelten Arbeit nachgingen. So gab etwa eine Reihe von Pensionisten an, den Kurs in ihrer Freizeit besucht zu haben.

#### 4.4.18.2 Niedrig qualifizierte Erwerbstätige im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen

Aus diesem Grund wird nun das gleiche Analyseverfahren auf tatsächlich erwerbstätige Personen angewendet. Wenngleich die Unterschiede nicht mehr so drastisch sind, können dennoch ähnliche Tendenzen festgestellt werden. Höher qualifizierte Erwerbstätige haben in der bezahlten Arbeitszeit eher die Möglichkeit, eine Weiterbildungsveranstaltung zu besuchen<sup>77</sup>.

Somit kann die oben formulierte These doch bestätigt werden. Niedrigqualifizierte sind eher davon betroffen, ihre freie Zeit für Weiterbildung aufwenden zu müssen.

*Tabelle 37: Zeit des letzten Kursbesuches der Erwerbstätigen im Vergleich  
(n<sub>1</sub>=114; n<sub>2</sub>=1180; N=1294)*

<b>Zeit des Kursbesuches</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Nur in der Freizeit</b>	27,2	37,8
<b>Überwiegend in der Freizeit</b>	55,3	40,1
<b>Überwiegend in bezahlter Arb.zeit</b>	2,6	9,9
<b>Nur in bezahlter Arbeitszeit</b>	10,5	11,5
<b>War erwerbslos</b>	34,4	0,7

#### 4.4.19 Finanzieller Aufwand

In den beiden Erhebungen finden sich Hinweise auf den finanziellen Aufwand der letztbesuchten Kurse. Die Fragestellungen sind dabei sehr unterschiedlich, so dass ein direkter Vergleich nicht möglich ist. Aus diesem Grund werden die Analysen in Bezug auf die Gruppe der Niedrigqualifizierten nacheinander durchgeführt und dargestellt.

##### 4.4.19.1 Allgemeiner finanzieller Aufwand

Die Statistik des Landes Oö. verwendete zur Erhebung der Kurskosten folgende Frage: „Wie viel Euro haben Sie im letzten Jahr aus Ihrer eigenen Tasche für Kursbesuche ausgegeben?“ Zur besseren Vergleichsmöglichkeit wurden für die nun folgende Analyse dieselben Kategorien herangezogen, wie sie von der Landesstatistik verwendet wurden.

<sup>76</sup>  $r = -.10^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>77</sup>  $r = -.08^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Grundsätzlich zeigt sich, dass niedrig qualifizierte Bildungsteilnehmer signifikant weniger Geld für einen Kursbesuch ausgeben<sup>78</sup>. Die mittleren Ausgaben der Zielgruppe belaufen sich auf 199,38 Euro, während Höherqualifizierte im Durchschnitt 495,- Euro für ihren letzten Kursbesuch ausgelegt haben.

*Tabelle 38 Finanzieller Aufwand für den letzten Kursbesuch im Vergleich  
(n<sub>1</sub>=52; n<sub>2</sub>=351)*

<b>Kurskosten allgemein</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Keine Kosten</b>	19,2	19,4
<b>Bis 100 Euro</b>	50,0	25,4
<b>101 bis 500 Euro</b>	23,9	32,2
<b>501 bis 1000 Euro</b>	0,0	9,1
<b>Über 1000 Euro</b>	7,7	14,0

Der Anteil jener, die keine Kosten für den Kursbesuch aus der eigenen Tasche bezahlt haben, ist in beiden Befragungsgruppen gleich. Mit zunehmender Steigerung zeigt sich jedoch, dass höher qualifizierte OberösterreicherInnen mehr für Weiterbildung ausgeben.

#### 4.4.19.2 Finanzieller Aufwand für berufsbezogene Kurse

Wer innerhalb der letzten 12 Monate einen berufsbezogenen Kurs absolviert hatte, sollte angeben, wie hoch dafür die persönlichen Ausgaben waren.

Immerhin 74,2% der Niedrigqualifizierten geben an, dass sie abzüglich aller möglichen Förderungen und Zuschüssen selber keine Kosten mehr zu tragen hatten. Um welche Förderungen es sich dabei gehandelt hat, wird im nächsten Abschnitt genauer besprochen.

*Tabelle 39: Finanzieller Aufwand für den letzten berufsbezogenen Kurs im Vergleich  
(n<sub>1</sub>=89; n<sub>2</sub>=1017)*

<b>Kurskosten beruflich</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Keine Kosten</b>	74,2	69,1
<b>Bis 250 Euro</b>	15,7	12,2
<b>250 bis 500 Euro</b>	7,9	9,0
<b>501 bis 1000 Euro</b>	0,0	4,2
<b>1001 bis 2000 Euro</b>	1,1	3,0
<b>Über 2000 Euro</b>	1,1	2,4

Obwohl mit mehr Kurskosten die Prozent-Anteile in der Zielgruppe geringer sind, kann kein signifikanter Unterschied hins. Ausgabenhöhe zw. niedrig und höher qualifizierten Personen gemacht werden. Erneut ist die Tendenz feststellbar, dass Niedrigqualifizierte eher weniger Geld ausgeben.

<sup>78</sup>  $r = .12^*$  (95% Signifikanz)



Dies zeigt sich auch in der Mittelwertanalyse, wonach Zielgruppenmitglieder im Durchschnitt 105 Euro (MW = 1,42) und Höherqualifizierte 167,50 Euro (MW = 1,67) für berufsbezogene Kurse aufwenden.

### 4.4.19.3 Überwiegende Deckung des Kurskostenbeitrag

In der Befragung der Statistik Austria konnte man angeben, durch wen der überwiegende Teil des Kursbeitrags gedeckt wurde. Als Antwortvorgaben standen folgende Möglichkeiten zur Verfügung: nur privat, teils privat, teils anders und nur anders. Die Analyse enthält nicht nur die Aussagen zum zuletzt besuchten Kurs, sondern auch jene des vor- und drittletzten, sofern sie in den vergangenen 12 Monaten absolviert wurden.

Innerhalb der Zielgruppe haben gleich viele Personen die Kurse hauptsächlich aus eigener Tasche oder durch Zuschüsse anderer (etwa durch den Betrieb, das AMS etc.) abdecken können. 19,5% gaben an, die Weiterbildung wäre teils privat und teils anders finanziert worden.

Im Vergleich zu den Höherqualifizierten zeigt sich, dass der Anteil jener, die vorwiegend privat für die Deckung der Kurskosten aufgekommen sind, geringer ist. Im Gegensatz dazu sind die letzten Weiterbildungsaktivitäten zur Hälfte durch andere finanziert worden.

*Tabelle 40: Überwiegende Deckung des Kurskostenbeitrages im Vergleich  
( $n_1=220$ ;  $n_2=2171$ )*

<b>Deckung Kostenbeitrag</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>nur privat</b>	40,0	34,0
<b>teils privat, teils anders</b>	19,5	15,6
<b>nur anders</b>	40,5	50,4

Berechnet man nun die Korrelation für den letzten Kursbesuch, so ergibt sich ein signifikanter Unterschied. Folglich bezahlten niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen ihre Kurskosten häufiger aus der eigenen Tasche<sup>79</sup>.

### 4.4.20 Förderungen

#### 4.4.20.1 Förderungen für allgemeine Weiterbildung

Selbst wenn der Unterschied nicht signifikant ist, liegt der Wert deutlich über jenem der Gruppe der höher qualifizierten KursteilnehmerInnen, von denen nur 78,8% keinen Zuschuss erhalten haben.

*Tabelle 41: Förderung für allgemeine Weiterbildung im Vergleich ( $n_1=43$ ;  $n_2=228$ )*

<b>Förderung</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Ja</b>	9,3	21,2
<b>Nein</b>	<b>90,7</b>	78,8

<sup>79</sup>  $r = .09^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Nach Auswertung der Daten der Landesstatistik haben beachtliche 90,7% jener niedrig qualifizierten Personen, die im letzten Jahr mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben, *keine Förderung* dafür in Anspruch genommen.

Weiters sollten jene, die nicht gefördert wurden angeben, weshalb sie keinen Zuschuss erhalten haben. Gut die Hälfte der Niedrigqualifizierten gab an, keinen Anspruch gehabt zu haben, ein Wert, der deutlich unter dem der Nicht-Zielgruppe liegt. Über dem Anteil der Höherqualifizierten hingegen liegen die 39,5% jener befragten, niedrig qualifizierten Kursteilnehmer die meinten, die Möglichkeiten der Zuschüsse seien ihnen nicht bekannt. Auch der Umstand, eine Antragstellung für mögliche Förderungen sei zu umständlich, wurde häufiger von Niedrigqualifizierten genannt.

Tabelle 42: Gründe, warum keine Förderung erhalten, im Vergleich ( $n_1=38$ ;  $n_2=212$ )

<b>Gründe der Nicht-Förderung</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Kein Anspruch</b>	52,6	65,1
<b>Nicht bekannt</b>	39,5	29,2
<b>Zu umständlich</b>	5,3	1,9
<b>Sonstiger Grund</b>	2,6	3,8

Tendenziell zeigt sich also, dass Zielgruppenmitglieder zwar eher Anspruch auf Förderungen hätten, diese aber seltener ausnutzen, weil ihnen die Maßnahmen weniger bekannt sind bzw. eine Antragstellung zu umständlich erscheint.

### 4.4.21 Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung

Wer innerhalb der letzten 12 Monate einen berufsbezogenen Kurs besucht hat, sollte angeben, ob er/sie einen Zuschuss erhalten hat und wenn ja, wer der Fördergeber war. Nach der Berechnung der Statistik Austria haben 53,9% der Zielgruppenmitglieder eine Förderung erhalten.

Tabelle 43: Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung im Vergleich ( $n_1=89$ ;  $n_2=1017$ ; Mehrfachnennungen möglich)

<b>Förderungen berufsbezogene WB</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Ja, vom Arbeitgeber</b>	40,4	38,7
<b>Ja, vom Land</b>	12,4	12,0
<b>Ja, von Kammer oder Interessensvertretung</b>	6,7	8,1
<b>Ja, von der Gemeinde</b>	2,2	1,0
<b>Ja, durch steuerliche Absetzbarkeit</b>	1,1	4,1
<b>Förderung erhalten</b>	<b>53,9</b>	<b>60,7</b>
<b>Nein, weil besuchte Weiterbildung nicht gefördert wird</b>	25,8	28,9
<b>Nein, weiß nicht, ob alle Informationen über Fördermöglichkeiten hatte</b>	20,2	11,3
<b>Förderung nicht erhalten</b>	<b>46,1</b>	<b>39,3</b>



Wurde ein besuchter Kurs gefördert, so geschah dies bei 40,4% aller Niedrigqualifizierten durch den Arbeitgeber. Das Land hat in 12,4% der Fälle einen Förderbeitrag an niedrig qualifizierte OberösterreicherInnen geleistet. Der Arbeitgeber und das Land erweisen sich auf jeden Fall als die wichtigsten Fördergeber, nicht nur für die Gruppe der Niedrigqualifizierten, sondern für alle OberösterreicherInnen.

Auffallend ist, dass ein Fünftel, genauer 20,2%, der Zielgruppenmitglieder angibt, in Bezug auf Fördermöglichkeiten nicht über alle Informationen zu verfügen. Im Vergleich zu den anderen ist dieser Wert signifikant höher. Menschen, die nicht der Zielgruppe angehören, wissen über Fördermöglichkeiten somit eher Bescheid<sup>80</sup>.

### 4.4.22 Zusammenfassung

Die Weiterbildungsquote unter den 18 bis 70-Jährigen Niedrigqualifizierten beträgt lediglich 11,8% - ein Wert, der letztlich unter den ursprünglichen Annahmen liegt.

Nimmt man jene, die innerhalb der letzten 12 Monate aktiv waren, heraus, so liegt das Jahr der letzten Weiterbildung unter den Niedrigqualifizierten 15,5 Jahre zurück. Signifikant wirkt sich dabei das Alter aus. Niedrigqualifizierte unter 50 Jahren haben im Durchschnitt vor 8,8 Jahren ihre letzte Fortbildung genossen. Unter den über 50-Jährigen hingegen liegt der letzte Kursbesuch im Mittel bereits 19,8 Jahre zurück.

In diesem Abschnitt wurde außerdem versucht, die Gruppe der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen hinsichtlich ihrer demografischen Merkmale und Herkunftsregionen genauer zu analysieren. Dabei konnte festgestellt werden, dass jüngere Erwerbspersonen mit österreichischer Staatsbürgerschaft innerhalb der Zielgruppe am aktivsten sind. Unter den Erwerbspersonen sind es die tatsächlich Erwerbstätigen, die im letzten Jahr häufiger einen Kurs oder eine Schulung besucht haben.

#### 4.4.22.1 Weitere Faktoren der Bildungsteilnahme

Neben den demografischen Merkmalen wirken sich aber auch noch andere Faktoren positiv aus, wie etwa die Teilnahme an Vorträgen oder das Internet-Lernen als informelle Lerntätigkeiten der betroffenen Personen. Negativ hingegen ist der Einfluss von häufigem Konsumieren von Bildungssendungen im Fernsehen. Wer viel fernsieht, besucht seltener eine Fortbildungsveranstaltung. Niedrig qualifizierte Bildungsteilnehmer äußern außerdem häufiger den Wunsch, ihre Kurse eher an Wochenenden oder am Abend absolvieren zu wollen.

In weiterer Folge wurden zu den verschiedenen Aspekten der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen Berechnungen für die Niedrigqualifizierten angestellt und mit den Ergebnisse der Gruppe der höher qualifizierten Personen verglichen.

Eine Regressionsanalyse sollte Aufschluss darüber geben, welche Einflüsse sich eher auf die Weiterbildung innerhalb der Zielgruppe und welche auf die Teilnahme bei den Höherqualifizierten signifikant auswirken. Dabei zeigt sich, dass

- Menschen mit geringerer Qualifikation häufiger angeben, keine Weiterbildung zu benötigen;
- Frauen und Personen, die auch Vorträge besuchen, nach diesem Modell eher weiterbildungsaktiv sind;
- als Informationsmaterialien Prospekte von öffentlichen Anbietern eher abgelehnt werden;
- die betroffenen KursteilnehmerInnen das Preis-Leistungs-Verhältnis besser bewerten, als Höherqualifizierte;

---

<sup>80</sup>  $r = -.08^*$  (95% Signifikanz)



- die Zusammensetzung der Lerngruppen aus Sicht der Niedrigqualifizierten weniger zufrieden stellend ist;
- Niedrigqualifizierte signifikant seltener durch den Arbeitgeber zu Weiterbildungsveranstaltungen entsendet werden, sie aber gleichzeitig auch nicht den Wunsch nach einer Freistellung durch den Arbeitgeber hegen;
- Mitglieder der Zielgruppe eher davon überzeugt sind, dass der Besuch eines Kurses oder einer Schulung eher keine Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit hat;
- Menschen mit niedriger Qualifikation eher angeben, keine Förderung erhalten zu haben.

Die Gegenüberstellung der einzelnen Aspekte, wie bevorzugter Kurs, Art der Informationseinholung, Kurskostenbeitrag etc. zeigen immer wieder signifikante Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Zielgruppe und den Höherqualifizierten. Wie sich die genauen Werte entwickeln, wurde in den einzelnen Unterkapiteln genau dargestellt.

### 4.5 Bildungsferne Niedrigqualifizierte

Als bildungsfern sollen jene niedrig qualifizierten Personen definiert werden, die an Weiterbildungsveranstaltungen nicht teilnehmen. Dieser Abschnitt soll sich nun eingehender mit der Darstellung der charakteristischen Eigenschaften dieser besonderen Zielgruppe beschäftigen und sie präziser eingrenzen. Dabei geht es nicht nur um die demografischen Eigenschaften, sondern auch um bisherige Bildungserfahrungen, etwa im informellen Bereich. Dazu sollen auch Aussagen über die Motive der Nichtteilnahme gemacht werden. Das Interesse an Weiterbildung und Veränderungswünsche, welche diese Personengruppe eher vermissen, werden in einem gesonderten Kapitel weiter unten dargestellt.

#### 4.5.1 Demografische Merkmale der bildungsfernen Niedrigqualifizierten

In einem ersten Punkt soll nochmals zusammengefasst werden, welche Teilgruppen unter den Niedrigqualifizierten als besonders bildungsabstinent gelten. In Kapitel 4.4.2 wurde bereits festgehalten, dass ältere Menschen<sup>81</sup> und Nicht-Erwerbspersonen<sup>82</sup>, und hier vor allem PensionistInnen<sup>83</sup> Weiterbildungsangebote signifikant seltener in Anspruch nehmen.

Der geringe Anteil der älteren Personen, die sich im letzten Jahr tatsächlich weitergebildet haben, beträgt nur 6,1%, unter den niedrig qualifizierten PensionistInnen waren es gar nur 3,1%.

Leider wurde in den Fragestellungen der beiden Erhebungen auf Menschen, die keine Kurse oder Schulungen besucht haben, eher nicht eingegangen. Es können daher auf Basis der Datenanalyse nur sehr wenige Aussagen zum Warum und Weshalb gemacht werden. Daher ist es von besonderer Bedeutung, diese Gruppe der niedrig qualifizierten Bildungsfernen in der Telefonerhebung zu erreichen. Die Themen der Befragung werden unter anderem die Zugänglichkeit, die allgemeinen Kursangebote, aber auch die Informationspolitik sein, so dass hier eventuell Verbesserungsvorschläge für die Gruppe der Niedrigqualifizierten aufgezeigt werden können.

---

81  $r = .22^*$  (99,9% Signifikanz)

82  $r = .21^{**}$  (99,9% Signifikanz)

83  $r = -.22^{**}$  (99,9% Signifikanz)





### 4.5.2 Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die Gründe, warum eine Vielzahl an niedrig qualifizierten Menschen nicht an Kursen oder Schulungen teilnehmen, stehen im Zentrum der folgenden Analysen. In der Befragung der Landesstatistik sollten alle bildungsabstinenten Personen angeben, warum sie in den letzten 12 Monaten keinen Kurs besucht haben.

In der Auswertung der Landesstatistik wurden bereits Berechnungen für einige Untergruppen (Erwerbspersonen, Pensionisten, Haushaltsführende etc.) angestellt. Nun sollen die Linearauswertungen für die Niedrig- und Höherqualifizierten folgen.

*Tabelle 44: Gründe für die Nichtteilnahme an Kursen im Vergleich (n=89; n=1017)*

<b>Gründe der Nicht-Teilnahme</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>(derzeit) kein Interesse / kein Bedarf</b>	44,8	26,3
<b>keine Zeit</b>	28,6	48,3
<b>zu hohe familiäre Belastung</b>	12,6	14,5
<b>gesundheitliche Gründe</b>	8,8	4,5
<b>zu hohe Anforderungen</b>	5,1	2,8
<b>zu hohe Kosten</b>	4,4	5,8
<b>kein Kursangebot in der Nähe</b>	4,0	5,6
<b>ungünstige Kurszeiten</b>	1,5	5,4
<b>Kursdauer</b>	0,4	0,6

Es fällt auf, dass Niedrigqualifizierte signifikant häufiger gesundheitliche Probleme<sup>84</sup>, zu hohe Anforderungen<sup>85</sup> und vor allem kein Interesse<sup>86</sup> als Gründe dafür angeben, warum sie keinen Kurs besucht haben. Besonders der Aspekt, kein Interesse an Kursen zu haben, scheint unter den Niedrigqualifizierten sehr hoch zu sein. Eine genauere Bearbeitung erfolgt weiter unten im Kapitel 4.6.

Im Gegensatz dazu meinen höher qualifizierte Personen eher, die schlechten Kurszeiten<sup>87</sup> und grundsätzlich keine verfügbare Zeit<sup>88</sup> seien Schuld an der Nicht-Teilnahme.

#### 4.5.2.1 Weitere Einflussfaktoren für die Nichtteilnahme an Weiterbildung

Stellt man in einem ersten Schritt zur Untersuchung weiterer Einflussfaktoren eine Korrelationsberechnung an, so können unter den bildungsabstinenten Niedrigqualifizierten neben der Demografie folgende zusätzliche Merkmale festgestellt werden.

Bildungsferne Niedrigqualifizierte ...

- haben signifikant geringeres Interesse an Weiterbildung<sup>89</sup>.

<sup>84</sup>  $r = .09^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>85</sup>  $r = .06^{*}$  (95% Signifikanz)

<sup>86</sup>  $r = .19^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>87</sup>  $r = -.09^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>88</sup>  $r = -.19^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>89</sup>  $r = -.29^{**}$  (99,9% Signifikanz)



- gehen insgesamt kaum informellen Lerntätigkeiten nach. Dies trifft besonders auf das Selbststudium von Fachbüchern und Zeitschriften<sup>90</sup>, Internet-Lernen<sup>91</sup>, Computer unterstütztes Lernen ohne Internet<sup>92</sup>, den Besuch von Vorträgen<sup>93</sup> und den arbeitsbezogenen Wissensaustausch mit KollegInnen<sup>94</sup> zu. Diese Aktivitäten kommen in der Gruppe der bildungsabstinenten Niedrigqualifizierten äußerst selten vor.
- nennen als einzige informelle Lerntätigkeit, der sie signifikant häufiger nachgehen, das Ansehen von Bildungssendungen im Fernsehen<sup>95</sup>.
- geben keine besonderen Veränderungswünsche an, die zu mehr Weiterbildung anregen würden, sondern sagen häufiger von sich aus, dass sie keine Weiterbildung benötigen<sup>96</sup>.

**Fazit:** Als besonders bildungsabstinent können ältere Personen und Nicht-Erwerbstätige, vor allem Pensionisten genannt werden. Diese Gruppe unter den Niedrigqualifizierten kann, wie sich zeigte, auch nicht durch besonders motivierende Maßnahmen zur Weiterbildung aktiviert werden, das sie von sich aus kein Interesse haben und auch meinen, der Besuch einer Fortbildung wäre nicht notwendig.

Sie sind nur langfristig und Schritt für Schritt durch Maßnahmen für die Weiterbildung zu gewinnen und zu halten.

## 4.6 Interesse an Weiterbildung

### 4.6.1 Allgemeines Interesse an Weiterbildung

Die Statistik Austria stellte an alle Befragten, also auch die bildungsabstinenten Personen, folgende Frage: „In welchem Bereich hätten Sie Interesse, sich weiterzubilden?“

27,9% der niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen zwischen 18 und 70 Jahren geben an, Interesse an Weiterbildung zu haben. Dieser Wert ist im Vergleich zum Wert der Höherqualifizierten, der 54,0% beträgt, weitaus geringer. Auch die Korrelationsberechnung ergibt, dass Niedrigqualifizierte<sup>97</sup> im Vergleich zu anderen signifikant weniger Interesse zeigen.

Tabelle 45 zeigt die Gesamtprozentwerte der einzelnen Befragungsgruppen, wobei auch die Werte der Weiterbildungsteilnehmer denen der Bildungsabstinenten gegenübergestellt wurden. Wer im letzten Jahr keinen Kurs oder keine Schulung besucht hat, neigt eher dazu, kein Interesse für spezifische Weiterbildungsaktivitäten zu zeigen<sup>98</sup>.

<sup>90</sup>  $r = .15^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>91</sup>  $r = .12^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>92</sup>  $r = .09^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>93</sup>  $r = .16^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>94</sup>  $r = .18^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>95</sup>  $r = -.14^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>96</sup>  $r = -.14^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>97</sup>  $r = .23^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>98</sup>  $r = -.28^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Tabelle 45: Interesse an Weiterbildung im Vergleich

<b>Interesse an WB</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>		<b>Höherqualifizierte</b>	
	Weiter- bildung	Keine WB	Weiter- bildung	Keine WB
<b>Interesse an Weiterbildung</b>	64,0	23,0	69,8	45,4
	27,9		54,0	

Geht man genauer auf die Zielgruppenmitglieder ein, so sind es vor allem ältere Menschen<sup>99</sup>, Nicht-Erwerbspersonen<sup>100</sup> und besonders Pensionisten<sup>101</sup> die sich weniger für Weiterbildung interessieren. Diese Personengruppen wurden bereits als besonders bildungsabstinent ermittelt. Das Interessenspotenzial ist demnach ebenfalls sehr gering. Umgekehrt zeigen Erwerbstätige<sup>102</sup> signifikant stärker Interesse.

### 4.6.1.1 Explizites Desinteresse

In diesem Abschnitt wird nun das Interesse von einer etwas anderen Seite beleuchtet. Im Fragebogen der Statistik des Landes findet sich unter den Gründen für die Nichtteilnahme an Kursen oder Schulungen die Antwortvorgabe „Kein Interesse“. 38,6% der Niedrigqualifizierten gaben an, deshalb in den letzten 12 Monaten keine Weiterbildung besucht zu haben. (siehe dazu auch 4.5.2)

Vergleicht man nun jene Personengruppe, welche bei der Erhebung der Statistik angaben, kein Interesse zu haben, mit jenen der Landesstatistik, so sind hier ähnliche Ergebnisse feststellbar. Es sich auch nach dieser Korrelationsberechnung ebenfalls eher ältere Menschen<sup>103</sup> und Nicht-Erwerbspersonen<sup>104</sup> darunter vor allem Pensionisten<sup>105</sup>, die signifikant weniger Interesse zeigen. Außerdem sind Menschen, deren Lebensunterhalt sich im letzten Jahre nicht verändert hat<sup>106</sup>, aber auch Männer<sup>107</sup>, genauso weniger bestrebt, einen Kurs und eine Schulung zu absolvieren.

Tatsächlich Erwerbstätige geben seltener an, aus zu geringem Interesse nicht weiterbildungsaktiv zu sein<sup>108</sup>.

### 4.6.2 Einflussfaktoren auf höheres Interesse

In einem Regressionsmodell sollen die möglichen Einflussfaktoren auf das Interesse an Weiterbildung gebündelt miteinander eruiert werden. Als unabhängige Variablen wurden neben demografischen Merkmalen auch informelle Lerntätigkeiten herangezogen.

<sup>99</sup>  $r = -.28^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>100</sup>  $r = -.24^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>101</sup>  $r = .23^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>102</sup>  $r = -.21^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>103</sup>  $r = -.28^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>104</sup>  $r = -.24^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>105</sup>  $r = .30^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>106</sup>  $r = .09^{**}$  (95% Signifikanz)

<sup>107</sup>  $r = .12^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>108</sup>  $r = -.23^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Als signifikante Faktoren konnten unter anderem das Geschlecht und das Alter ausgemacht werden. Frauen und jüngere Menschen interessieren sich eher für Weiterbildung. Dies gilt auch für Erwerbspersonen, also Erwerbstätige, karentzierte und arbeitslose Menschen.

Wer sich in seiner Freizeit mit Büchern beschäftigt und auch Büchereien und Lernzentren aufsucht, hat ebenfalls eher Interesse, sich in Zukunft weiterzubilden.

Interessant ist die Tatsache, dass eine bereits absolvierte Weiterbildung das Interesse an einer neuerlichen eher steigert, als die Nichtteilnahme. Dieser Einflussfaktor erweist sich unter allen als der stärkste.

*Tabelle 46: Einflussmerkmale auf das Interesse an Weiterbildung in der Zielgruppe*

Einflussmerkmal	partielle Korrelation	Signifikanz
Kursteilnahme in den letzten 12 Monaten	-.23	98,4%
Jüngere Alter	-.13	100%
Selbststudium von Fachbüchern und –zeitschriften	-.09	99,9%
Frauen	.08	99,6%
Erwerbspersonen	-.07	100%
Besuch von Büchereien und Lernzentren	-.06	96,3%

*R = 0,40 (100% signifikant)*

**Fazit:** Mangelndes Interesse kann unter den niedrig qualifizierten Personen als einer der Hauptgründe für eine geringere bzw. keine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen herangezogen werden. Dabei zeigt sich, dass die absolut bildungsfernen Niedrigqualifizierten das geringste Interessenspotenzial aufweisen.

Für die Durchführung der Maßnahmen ist es somit von besonderer Bedeutung, gezielt jene Niedrigqualifizierten anzusprechen, die sich eher für Weiterbildung interessieren. Dies betrifft in erster Linie jüngere Menschen, aber auch eher Erwerbstätige. Außerdem ist wichtig, dass jene Motivationsfaktoren herausgestrichen werden, welche für die Zielgruppe von besonderer Bedeutung sind. Diese wurden aus den Analysen der niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmer genauer aufgezeichnet. Dazu gehören etwa die persönliche Beratung als Informationsquelle, das Darstellen der persönlichen und privaten Vorzüge, welche durch den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung erfahren werden usw.

Alles in allem, so der bisherige Stand der Auswertung, wird es schwieriger werden, innerhalb der Zielgruppe die Weiterbildungsquote zu erhöhen, als bisher angenommen.

### 4.6.3 Interessante Kursarten für Niedrigqualifizierte

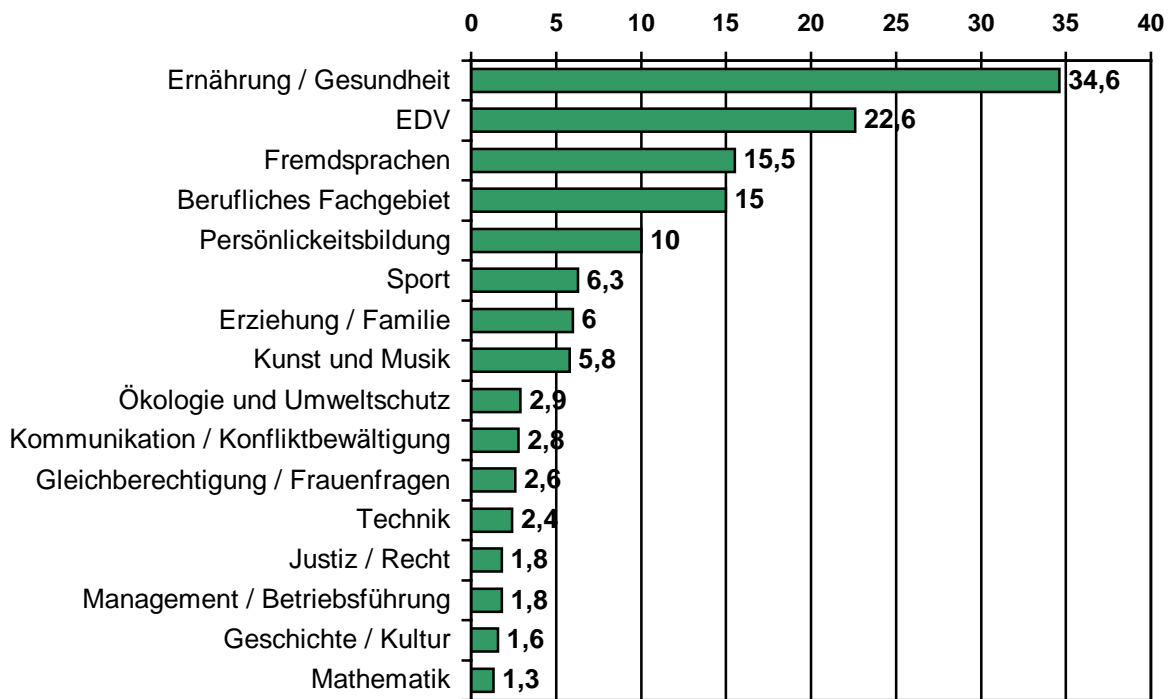
Die Befragten hatten die Möglichkeit, maximal drei für sie persönlich interessante Weiterbildungsgebiete anzugeben, wobei die Zusammenführung aller Nennungen folgendes Bild ergibt:

Besonders starkes Interesse herrscht für Veranstaltungen und Kursen zum Thema Ernährung und Gesundheit, worauf sich 34,6% aller Nennungen beziehen. Mit 22,6% stehen aber auch EDV-Kurse stark in der Gunst der niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen. Außerdem inter



essant sind Kurse für Fremdsprachen (15,5%) und Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen zum beruflichen Fachgebiet (15,0%) der Befragten.

Abbildung 20: Weiterbildungsinteresse der Niedrigqualifizierten



Fasst man nun alle erstgenannten Interessensgebiete zusammen, so zeigt sich, dass 48,6% aller niedrig qualifizierten OberösterreicherInnen sich ausschließlich für private Kursinhalte (Persönlichkeitsbildung, Gesundheit und Ernährung, Sport, Kunst und Musik, Erziehung und Familie etc.) interessieren. Die übrigen 51,4% nennen Kursinhalte, die sowohl privat, als auch beruflich genutzt werden können. Hierzu wurden neben der Weiterbildung im beruflichen Fachgebiet auch Fremdsprachen, Kommunikation und Konfliktbewältigung, Justiz und Recht, Gleichberechtigung und Frauenfragen usw. dazugezählt.

Niedrig qualifizierte Menschen interessieren sich im Vergleich zu den Höherqualifizierten signifikant häufiger für ausschließlich private Kurse<sup>109</sup>.

Tabelle 47: Interesse an Weiterbildungsinhalten im Vergleich

Interesse Kursinhalte	Niedrigqualifizierte	Höherqualifizierte
ausschließlich private Kursinhalte	48,6	36,1
auch berufliche Kursinhalte	51,4	63,9

Betrachtet man nun die Zielgruppe etwas genauer, so können im Bezug auf das Interesse an ausschließlich privaten und auch für berufliche Kursinhalte besondere Personengruppen zugeordnet werden:

<sup>109</sup>  $r = .09^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Tabelle 48: Interesse an Weiterbildungsinhalten nach Personengruppen

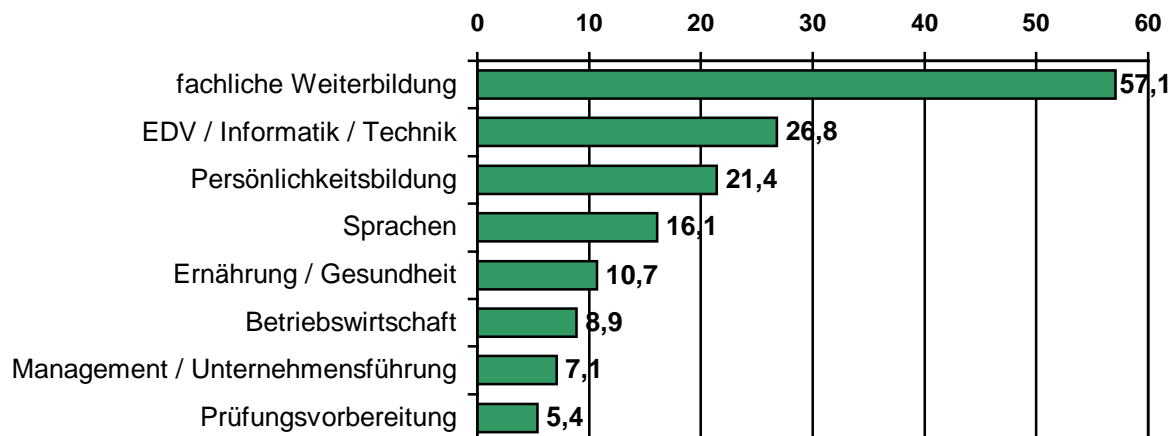
	Personengruppen mit signifikant stärkerem Interesse
ausschließlich private Kursinhalte	Frauen <sup>110</sup> ältere Menschen <sup>111</sup> Nicht-Erwerbspersonen <sup>112</sup> Pensionisten <sup>113</sup>
auch berufliche Kursinhalte	Männer jüngere Menschen Erwerbspersonen Erwerbstätige <sup>114</sup>

#### 4.6.3.1 Interesse der niedrig qualifizierten Bildungsteilnehmer an weiteren Kursen

Die Landesstatistik stellte in ihrer Erhebung die Frage „Wenn Sie an Ihre berufliche Laufbahn denken: Welche Fähigkeiten und Qualifikationen möchten Sie durch Kurse erwerben oder verstärken?“.

Diese Frage wurde lediglich den bildungsaktiven Erwerbspersonen gestellt, so dass nun nur für diese Gruppe Aussagen gemacht werden können. Für die Niedrigqualifizierten sieht die Auswertung folgendermaßen aus:

Abbildung 21: Gewünschter Erwerb von Fähigkeiten durch Kurse der niedrig qualifizierten Erwerbspersonen



Die fachliche Weiterbildung steht in der Gunst der Niedrigqualifizierten ganz oben. Mehr als die Hälfte der Befragten meinte, sich im Zuge der beruflichen Entwicklung noch im eigenen Fach

<sup>110</sup>  $r = -.20^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>111</sup>  $r = -.21^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>112</sup>  $r = -.13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>113</sup>  $r = .20^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>114</sup>  $r = -.16^{**}$  (99,9% Signifikanz)



gebiet weiterbilden zu wollen. Ein Viertel der bildungsaktiven Erwerbspersonen hat noch vor in den Bereichen EDV / Informatik / Technik einen Kurs oder eine Schulung zu besuchen. Gefolgt Fortbildungsveranstaltungen zur Persönlichkeitsbildung und dem Fremdsprachenerwerb.

Im Vergleich zu den höher qualifizierten Erwerbspersonen ist grundsätzlich erkennbar, dass diese Personengruppe sich im Allgemeinen noch stärker weiterbilden möchte als die Zielgruppe und alle Prozentwerte höher liegen. Für bestimmte Kursarten wurde signifikant häufiger angegeben, dass sich die Höherqualifizierten in diesen Bereichen noch weiterbilden wollen. Dies trifft besonders zu auf die Fächer Persönlichkeitsbildung<sup>115</sup> und EDV/Informatik/Technik<sup>116</sup>. Aber auch auf die fachliche Weiterbildung<sup>117</sup>, Management/Unternehmensführung<sup>118</sup> und Sprachkurse<sup>119</sup>.

Tabelle 49: Gewünschter Erwerb von Fähigkeiten durch Kurse im Vergleich ( $n_1=56$ ;  $n_2=516$ )

<b>Gewünschter Erwerb v. Fähigkeiten</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Fachliche Weiterbildung</b>	40,5	60,5
<b>EDV / Informatik / Technik</b>	19,0	41,4
<b>Persönlichkeitsbildung</b>	16,7	37,3
<b>Sprachen</b>	14,3	25,1
<b>Ernährung und Gesundheit</b>	9,5	13,0
<b>Betriebswirtschaft</b>	6,0	11,1
<b>Management / Unternehmensführung</b>	4,8	15,8
<b>Prüfungsvorbereitung</b>	4,8	5,2

## 4.7 Veränderungen, die einen Kursbesuch eher begünstigen

### 4.7.1 Veränderungswünsche im Vergleich

Es stellt sich nun die Frage, ob es in der Gruppe der Niedrigqualifizierten bestimmte Veränderungswünsche gibt, die dazu führen können, dass die Teilnahme an Weiterbildung steigt. Dazu wurde in der Erhebung der Statistik Austria eine Frage gestellt, bei der die Befragten die Möglichkeit hatten, maximal drei Wünsche anzugeben.

<sup>115</sup>  $r = -.13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>116</sup>  $r = -.12^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>117</sup>  $r = -.09^*$  (95% Signifikanz)

<sup>118</sup>  $r = -.09^*$  (95% Signifikanz)

<sup>119</sup>  $r = -.08^*$  (95% Signifikanz)



Tabelle 50: Veränderungswünsche im Vergleich ( $n_1=1467$ ;  $n_2=4200$ )

<b>Veränderungswünsche</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Keine Veränderung, bin zufrieden</b>	44,6	49,3
<b>Keine Veränderung, da keine (zusätzliche) Weiterbildung benötigt</b>	33,3	15,9
<b>Bildungsangebote müssten näher an meiner Wohnung angeboten werden</b>	7,1	11,5
<b>Wochenendangebote müssten ausgebaut werden</b>	3,6	6,1
<b>Bildungsanbieter müssten mehr Abendkurse anbieten</b>	3,4	6,6
<b>Betriebe müssten häufiger frei stellen</b>	2,9	9,2
<b>Betreuungsangebote für Kinder müssten ausgebaut werden</b>	1,8	3,9
<b>Bildungsangebote müssten näher an meinem Arbeitsplatz angeboten werden</b>	1,3	2,3
<b>Telelearning bzw. E-Learning müsste ausgebaut werden</b>	1,1	3,1
<b>Kombination von Kursbesuch und Fernlernen müsste ausgebaut werden</b>	0,7	3,1

Bei der Gegenüberstellung der Wünsche der Zielgruppenmitglieder und der Höherqualifizierten fällt auf, dass sich in beiden Gruppen der Großteil jeweils keine Veränderungen wünscht, da er zufrieden ist. Unter den Niedrigqualifizierten gibt jedoch ein Drittel der Befragten an, keine Veränderungen zu wollen, da ohnehin keine Weiterbildung benötigt wird. Diese Angabe wurde im Vergleich zu höher qualifizierten Menschen signifikant häufiger gemacht<sup>120</sup>.

Alle anderen Veränderungswünsche wurden signifikant eher von den Höherqualifizierten angekreuzt. Wie sich zeigt sind in dieser Gruppe auch alle Prozentwerte höher, ausgenommen natürlich der Zufriedenheit, weil keine Weiterbildung benötigt wird.

### 4.7.2 Veränderungswünsche der Bildungsteilnehmer und Bildungsfernen

In einer weiteren Analyse geht es nun darum, innerhalb der Zielgruppe die Veränderungswünsche der bildungsfernen, sowie bildungsaktiven Personen genauer zu untersuchen.

Jene Niedrigqualifizierten, die im vergangenen Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung besucht haben, tendieren eher dazu, Angaben über bestimmte Umgestaltungen zu machen. Bildungsferne hingegen sind öfter davon überzeugt, dass keine Veränderungen nötig wären. Insgesamt sind 86,9% dieser Meinung.

<sup>120</sup>  $r = 0,23^{**}$  (99,9% Signifikanz)





Tabelle 51: Veränderungswünsche unter den Niedrigqualifizierten ( $n_1=161$ ;  $n_2=1207$ )

<b>Veränderungswünsche</b>	<b>Niedrig qualifizierte Bildungsteilnehmer</b>	<b>Niedrig qualifizierte Bildungsferne</b>
<b>Keine Veränderung, bin zufrieden</b>	41,6	48,7
<b>Keine Veränderung, da keine (zusätzliche) Weiterbildung benötigt</b>	17,4	38,1
<b>Wochenendangebote müssten ausgebaut werden</b>	13,4	2,5
<b>Bildungsanbieter müssten mehr Abendkurse anbieten</b>	12,4	2,5
<b>Bildungsangebote müssten näher an meiner Wohnung angeboten werden</b>	12,4	7,0
<b>Betriebe müssten häufiger frei stellen</b>	6,8	2,6
<b>Betreuungsangebote für Kinder müssten ausgebaut werden</b>	3,7	1,7
<b>Telelearning bzw. E-Learning müsste ausgebaut werden</b>	3,1	0,9
<b>Kombination von Kursbesuch und Fernlernen müsste ausgebaut werden</b>	3,1	0,5
<b>Bildungsangebote müssten näher an meinem Arbeitsplatz angeboten werden</b>	1,9	1,3

Dies einerseits, weil sie zufrieden sind und andererseits weil sie der Ansicht sind, keine Weiterbildung benötigen. Besonders letztere Aussage wird von dieser Untergruppe signifikant eher angegeben<sup>121</sup>. Hier stehen sich die Werte 17,4% unter den BildungsteilnehmerInnen und 38,1% unter den Bildungsfernen gegenüber.

Bildungsaktive Niedrigqualifizierte würden sich als Maßnahmen zur Erleichterung für zukünftige Weiterbildungsteilnahme am ehesten wünschen, dass die Wochenendangebote und das Kursangebot am Abend verstärkt angeboten werden. Hinzu kommt das Anliegen, Bildungsangebote näher am Wohnort anzubieten.

6,8% würden sich wünschen, Kurse oder Schulungen während der Arbeitszeit absolvieren zu dürfen, ein Anteil, der im Grunde sehr niedrig ist. Wie in Abschnitt 4.4.18 festgestellt wurde, werden Weiterbildungsveranstaltungen von Niedrigqualifizierten signifikant häufiger während ihrer Freizeit besucht. Nun scheint es, als ob eine Freistellung durch den Arbeitgeber zwar als positiv angesehen werden würde, offensichtlich aber nicht eingefordert wird.

<sup>121</sup>  $r = -.14^{**}$  (99,9% Signifikanz)



## 4.8 Informelle Lerntätigkeit

Tabelle 52: Informelle Lerntätigkeit im Vergleich ( $n_1=1467$ ;  $n_2=4200$ )

<b>Informelle Lerntätigkeiten</b>	<b>Niedrig-qualifizierte</b>	<b>Höher-qualifizierte</b>
<b>Bildungssendungen</b>	67,6	55,4
<b>Selbststudium von Fachbüchern und –zeitschriften</b>	26,7	49,2
<b>Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Fach- und Arbeitskollegen</b>	25,7	49,1
<b>Besuch von Vorträgen</b>	19,9	30,3
<b>Besuch von Büchereien, Lernzentren</b>	8,3	14,2
<b>Internet-Lernen</b>	5,9	19,7
<b>Computerunterstütztes Lernen ohne Internet</b>	4,8	16,6

Tabelle 52 zeigt die verschiedenen informellen Lerntätigkeiten, welche im Mikrozensus abgefragt wurden, im Vergleich. Lediglich Bildungssendungen werden vermehrt von niedrig qualifizierten Personen angesehen<sup>122</sup>. Allen anderen Tätigkeiten gehen Höherqualifizierte signifikant häufiger nach. Besonders stark sind dabei die Zusammenhänge in Bezug auf Internet-Lernen<sup>123</sup>, das Selbststudium von Fachbüchern und –zeitschriften<sup>124</sup> sowie der wissensbezogenen Austausch mit KollegInnen<sup>125</sup>.

Mehr als zwei Drittel der Zielgruppenmitglieder gibt an, sich in Form von Bildungssendungen informell weiterzubilden. Der Wert ist im Vergleich zu den übrigen Tätigkeiten sehr hoch. Das Selbststudium von Fachbüchern und der Austausch mit Kollegen werden von etwa einem Viertel betrieben. Vor allem computerunterstütztes Lernen und Internet-Lernen stehen weniger in der Gunst der Niedrigqualifizierten.

Innerhalb der Zielgruppe können zu den einzelnen informellen Lerntätigkeiten verschiedene Personengruppe nach demografischen Merkmalen zugeordnet werden. So werden etwa Bildungssendungen häufiger von Frauen, älteren Menschen, Nicht-Erwerbspersonen, hier besonders von Pensionisten und im Haushalt tätigen Personen angesehen. Dies gilt auch für Menschen aus Regionen mit hoher Besiedlungsdichte.

<sup>122</sup>  $r = .11^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>123</sup>  $r = -.17^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>124</sup>  $r = -.20^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>125</sup>  $r = -.21^{**}$  (99,9% Signifikanz)



Tabelle 53: Informelle Lerntätigkeiten der Niedrigqualifizierten (signifikante Zusammenhänge)

<b>Informelle Lerntätigkeiten</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>
<b>Bildungssendungen</b>	Frauen <sup>126</sup> ; ältere Menschen <sup>127</sup> ; Pensionisten <sup>128</sup> ; Nicht-Erwerbspersonen <sup>129</sup> Ausschließlich Haushaltsführende <sup>130</sup> Menschen aus städtischen Gebieten <sup>131</sup>
<b>Selbststudium von Fachbüchern und –zeitschriften</b>	jüngere Menschen <sup>132</sup> Erwerbspersonen <sup>133</sup> ; Erwerbstätige <sup>134</sup> Menschen aus ländlichen Gebieten <sup>135</sup>
<b>Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Fach- und Arbeitskollegen</b>	Männer <sup>136</sup> ; jüngere Menschen <sup>137</sup> Erwerbspersonen <sup>138</sup> ; Erwerbstätige <sup>139</sup>
<b>Besuch von Büchereien, Lernzentren</b>	ältere Menschen <sup>140</sup> Nicht-Erwerbspersonen <sup>141</sup> Menschen aus städtischen Gebieten <sup>142</sup>
<b>Internet-Lernen</b>	jüngere Menschen <sup>143</sup> Erwerbspersonen <sup>144</sup> ; Erwerbstätige <sup>145</sup>
<b>Besuch von Vorträgen</b>	Frauen <sup>146</sup> ; Erwerbstätige <sup>147</sup> Menschen aus ländlichen Gebieten <sup>148</sup>

<sup>126</sup>  $r = -.14^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>127</sup>  $r = -.24^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>128</sup>  $r = .05^*$  (95% Signifikanz)

<sup>129</sup>  $r = -.21^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>130</sup>  $r = .27^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>131</sup>  $r = -.07^*$  (95% Signifikanz)

<sup>132</sup>  $r = .12^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>133</sup>  $r = .17^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>134</sup>  $r = .18^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>135</sup>  $r = .07^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>136</sup>  $r = .05^*$  (95% Signifikanz)

<sup>137</sup>  $r = .31^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>138</sup>  $r = .50^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>139</sup>  $r = .51^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>140</sup>  $r = -.06^*$  (95% Signifikanz)

<sup>141</sup>  $r = -.06^*$  (95% Signifikanz)

<sup>142</sup>  $r = -.03^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>143</sup>  $r = .26^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>144</sup>  $r = .13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>145</sup>  $r = .13^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>146</sup>  $r = -.09^{**}$  (99,9% Signifikanz)

<sup>147</sup>  $r = .05^*$  (95% Signifikanz)

<sup>148</sup>  $r = .14^{**}$  (99,9% Signifikanz)



## 4.9 Weiterbildung der Niedrigqualifizierten ab 70 Jahren

Nachdem sich bisher alle Auswertungen auf die Gruppe der 18 bis 70-Jährigen Niedrigqualifizierten konzentriert hat, sollen nun einige Analysen angestellt werden, welche die altersmäßig darüber liegenden Zielgruppenmitglieder betreffen.

### 4.9.1 Weiterbildungsteilnahme der über 70-Jährigen in den letzten 12 Monaten in OÖ.

Insgesamt betrug die Weiterbildungsquote für diese Altersgruppe in den letzten 12 Monaten lediglich 1,7%. Ältere Menschen besuchen somit nur noch sehr sporadisch eine Fortbildungsveranstaltung. Im Vergleich zum Österreich-weiten Durchschnitt, der 0,8% beträgt, steht OÖ. jedoch sehr gut da. Die Weiterbildungsbeteiligung ist auch unter den älteren Höherqualifizierten in unserem Bundesland weitaus höher. Offensichtlich zieht sich die Tatsache, dass Menschen mit höherer Bildung häufiger Kurse besuchen, bis ins hohe Alter durch.

Tabelle 54: Weiterbildungsbeteiligung der über 70-Jährigen im Vergleich ( $n_1=587$ ;  $n_2=339$ )

<b>Weiterbildung letztes Jahr</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten</b>	1,7	3,2

Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen, die sich wegen der niedrigen Weiterbildungsteilnahme ergeben, sind genauere Analysen für unser Bundesland nicht mehr durchführbar. Daher wird in den nächsten Berechnungen auf das Datenmaterial aus ganz Österreich zurückgegriffen.

### 4.9.2 Ausbildungsbereiche der älteren Niedrigqualifizierten in Österreich

Von jenen 0,8% der niedrig qualifizierten ÖsterreicherInnen über 70, die im letzten Jahr einen Kurs oder eine Schulung besucht haben, geben 22,2% an, die Fortbildung sei im landwirtschaftlichen Bereich abgehalten worden. Offensichtlich besuchen Selbständige oder mithelfende Familienangehörige aus der Landwirtschaft auch im höheren Alter noch Weiterbildungsveranstaltungen. Danach folgen allgemeine Bildungsgänge und Kurse aus dem Bereich Geisteswissenschaften und Künste mit jeweils 18,5%.

Tabelle 55: Ausbildungsbereiche der älteren Niedrigqualifizierten ( $n=29$ )

<b>Ausbildungsbereiche Ältere (70+)</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>
<b>Landwirtschaft</b>	22,2
<b>Allgemeine Bildungsgänge</b>	18,5
<b>Geisteswissenschaften und Künste</b>	18,5
<b>Sozialwissenschaften, Wirtschaft, Recht</b>	11,1
<b>Computerbedienung</b>	11,1
<b>Gesundheit- und Sozialwesen</b>	11,1
<b>Dienstleistungen</b>	11,1
<b>Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe</b>	3,7



#### 4.9.3 Besuchte Bildungsanbieter der älteren Bildungsteilnehmer in Österreich

Tabelle 56: Besuchte Bildungsanbieter der älteren Bildungsteilnehmer (n=28)

Bildungsanbieter 70+	Niedrigqualifizierte
VHS, öffentliche Bildungsanbieter	25,0
Caritas, Rotes Kreuz, andere nicht Gewinn orientierte Bildungsorganisation	17,9
Hersteller-, Lieferfirma	10,7
Ländliches Fortbildungsinstitut	7,1
Andere Gewinn orientierte, privater Bildungsanbieter	3,6
WIFI, Einrichtungen der Arbeitgeberverbände, Wirtschaftskammern	3,6
Sonstige Anbieter	32,1

Über 70-Jährige aus der Zielgruppe in ganz Österreich besuchen ihre Fortbildungsveranstaltungen vielfach in der VHS oder anderen öffentlichen Bildungsanbietern. Gefolgt von Kursen der Caritas, dem Roten Kreuz und anderen nicht auf Gewinn ausgerichteten Bildungsorganisationen. Leider kann aus dem Datensatz nicht ermittelt werden, welche Erwachsenenbildungseinrichtungen unter der Rubrik „Sonstige Anbieter“ zusammengefasst sind. Ein Drittel der Befragten wurde in der vorgelegten langen Liste der Bildungsanbieter nicht fündig und gab an, die Fortbildung in einer sonstigen Einrichtung besucht zu haben.

#### 4.9.4 Informelle Lerntätigkeiten der über 70-Jährigen in Oberösterreich

Nachstehende Berechnung bezieht sich wieder auf Oberösterreich, wobei feststellbar ist, dass auch unter den älteren Niedrigqualifizierten das Konsumieren von Bildungssendungen die wichtigste informelle Lerntätigkeit ist. 69,1% beschäftigen sich immer wieder damit. Demgegenüber stehen jedoch 74,1% der höher qualifizierten, älteren OberösterreicherInnen. In der Altersgruppe von 18 bis 70-Jahren war dieser Wert im Vergleich zur Zielgruppe deutlich geringer (Niedrigqualifizierte: 67,6%, Höherqualifizierte: 55,4%).

Tabelle 57: Informelle Bildung der über 70-Jährigen im Vergleich (n<sub>1</sub>=731; n<sub>2</sub>=379)

Informelle Bildung 70+	Niedrigqualifizierte	Höherqualifizierte
Bildungssendungen	69,1	74,1
Besuch von Vorträgen	14,4	24,8
Selbststudium von Fachbüchern und -zeitschriften	12,4	36,9
Besuch von Büchereien und Lernzentren	6,0	14,5
Computerunterstütztes Lernen ohne Internet	3,1	3,7
Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen	2,1	2,6
Internet-Lernen	0,4	3,4



Überhaupt scheint es, dass ältere Menschen mit niedriger Bildung hinsichtlich der informellen Weiterbildung weniger aktiv sind. So besuchen sie weitaus seltener Vorträge oder beschäftigen sich weniger oft mit Büchern und Zeitschriften.

#### 4.9.5 Interesse an Weiterbildung unter den über 70-Jährigen

##### 4.9.5.1 Interessenspotenzial für Oberösterreich

Wie gezeigt werden konnte, ist das Interessenspotenzial für die Teilnahme an Weiterbildung innerhalb der Zielgruppe nicht sehr hoch. Lediglich 27,9% im Alter von 18 bis 70 Jahren gaben an, Interesse an Weiterbildung zu haben.

In der Gruppe der über 70-Jährigen Niedrigqualifizierten ist der Anteil der Interessierten geringer und beträgt nur noch 4,9%. Nur jeder 20ste nannte zumindest einen Bereich, der für die Teilnahme an einem Kurs oder Schulung interessant wäre. Im Vergleich beträgt der Wert unter den Höherqualifizierten aus dieser Altersgruppe 16,2%.

Tabelle 58: Interesse an Weiterbildung der über 70-Jährigen im Vergleich ( $n_1=587$ ;  $n_2=339$ )

<b>Interesse WB Gruppe 70+</b>	<b>Niedrigqualifizierte</b>	<b>Höherqualifizierte</b>
<b>Interesse an Weiterbildung</b>	4,9	16,2

Da das Potenzial für unser Bundesland so gering ist, können keine eindeutigen Aussagen über mögliche Interessenbereiche gemacht werden. Daher bezieht sich die nun folgende Analyse auf gesamt Österreich.

##### 4.9.5.2 Interessensbereiche in ganz Österreich

Wie auch in der Gruppe der 18 bis 70-Jährigen findet bei den älteren Niedrigqualifizierten der Bereich Ernährung und Gesundheit den größten Anklang. 39,6% jener Personen, die Interesse an Weiterbildung haben, geben hierfür ihre Stimme ab. Ebenfalls gut vorstellbar wäre der Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung in den Disziplinen Kunst und Musik, gefolgt von Religion und Philosophie, sowie Geschichte und Kultur.

Relativ hoch ist der Wert unter der Rubrik „Sonstiges“. Um welche konkreten Interessensbereiche es sich in dieser Sparte handelt, dann aus dem Datensatz leider nicht ermittelt werden.



Tabelle 59: Interessensbereiche der älteren Niedrigqualifizierten in Österreich (n=298; MFN)

<b>WB-Interesse 70+</b>	<b>Niedrigqualifizierte (%)</b>
Ernährung und Gesundheit	39,6
Kunst, Musik	13,5
Religion, Philosophie	8,6
Geschichte, Kultur	7,7
Persönlichkeitsbildung	6,3
Fremdsprachen	6,3
Gleichberechtigung, Frauenfragen	5,4
Sport	3,6
Kommunikation, Konfliktbewältigung	3,2
EDV	3,2
Ökologie, Umweltschutz	3,2
Erziehung, Familie	3,2
Internationale Politik, Globalisierung	2,7
Technik	1,8
Justiz, Recht	1,8
Berufliches Fachgebiet	1,4
Mathematik, Naturwissenschaften	1,4
Sonstiges	21,6

**Fazit:** Für die Gruppe der Niedrigqualifizierten über 70 Jahren können aufgrund der geringen Weiterbildungsquote und dem auch sehr niedrigen Interessenspotenzial für Oberösterreich nur sehr wenige Analysen angestellt werden.

Im Gesamtzusammenhang dieser Studie stellen sie aber innerhalb der Gruppe der bildungsfernen Pensionistinnen einen nicht unbeträchtlichen Anteil, der mit Maßnahmen der SeniorInnenbildung zumindest über den Themenbereich Ernährung/ Körper/ Gesundheit ansprechbar erscheint.



## 5 Ergebnisse der direkten Befragung Niedrigqualifizierter

### 5.1 Grundlagen der Methode

#### 5.1.1 Stichprobeneingrenzung

Auf Basis der in der Spezialanalyse ermittelten Zielgruppe wird die Stichprobe auf jene Personengruppe eingegrenzt, die grundsätzlich als niedrig qualifiziert einzustufen ist, wobei hier zwischen den tatsächlich „Bildungsfernen“ und niedrig qualifizierten „BildungsteilnehmerInnen“ zu unterscheiden ist. Welche Merkmalsdimensionen hierfür ausschlaggebend sind und wie sich die Gruppen zusammensetzen, wurde bereits durch die Mikrozensus-Spezialuntersuchung festgelegt (vgl. Kap. 4.1.1).

#### 5.1.2 Erhebungsmethoden

Um repräsentative bildungsbezogene Aussagen für Oberösterreichs Niedrigqualifizierte machen zu können, wurde die Größe der Stichprobe mit mindestens 500 Befragten festgesetzt. Methodisch hielten wir es für sinnvoll, zwei Befragungsgruppen zu untersuchen, um vergleichende Aussagen und Meinungen gegenüber stellen zu können.

Zum einen waren mindestens 250 niedrig qualifizierte Menschen zu befragen, die ein Weiterbildungsangebot in einer der Erwachsenenbildungs-Institutionen in Oberösterreich zum Zeitpunkt der Befragung in Anspruch nahmen. Sie sind die Gruppe der „**BildungsteilnehmerInnen**“.

Die anderen ca. 250 Interviews sollten mit Personen geführt werden, die ebenfalls in die Stichprobe fallen, im letzten Jahr jedoch keinerlei Fortbildungen besucht haben. Sie sollten die Meinungen der zum Befragungszeitpunkt eher „**Bildungsfernen**“ abbilden.

##### 5.1.2.1 Befragung der „BildungsteilnehmerInnen“

Die Erhebung der Meinungen und Einstellungen jener Personen, die eine Fortbildung besuchen, fand in Form einer schriftlichen Befragung in ausgewählten oö. Bezirken (Braunau, Freistadt, Gmunden, Grieskirchen, Kirchdorf, Linz-Stadt, Steyr Land) statt. Einbezogen wurden Kurse, die zwischen Anfang Jänner und Ende Februar bei den zu diesem Zeitraum in einem der Bezirke aktiven Bildungsanbietern abgehalten wurden. Über Vermittlung und organisatorische Unterstützung des EB-Forums OÖ. und der dort zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen wurden die Fragebögen durch die KursleiterInnen verteilt und wieder eingesammelt und dann an uns übermittelt. Auch an dieser Stelle sei dem Vorstand des EB-Forums und den zuständigen Personen der einzelnen Bildungsanbieter herzlich für die Kooperation gedankt.

Bei den größeren Anbietern wurde vereinbart bzw. dazu aufgefordert, aus der gesamten Bandbreite angebotener Kurse jene auszuwählen, bei denen nach Erfahrungswerten eine höhere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme Niedrigqualifizierter bestand.

Insgesamt kamen in ca. 800 Kursen 9.625 Fragebögen zur Verteilung, davon kamen 3.664 ausgefüllt zurück, was einer (für eine schriftliche Befragung beachtlichen) Rücklaufquote von 38% entspricht. Grundsätzlich wurden in den ausgewählten Bildungseinrichtungen bzw. *Kursen alle TeilnehmerInnen befragt*. In die tatsächliche Auswertung dieser Studie gehen jedoch nur jene ein, die den vorab festgelegten Merkmalen der Zielgruppe („Niedrigqualifizierte“) entsprechen.

Wie die folgende Tabelle 60 zeigt, waren ca. 16% der BildungsteilnehmerInnen niedrigqualifiziert, während aus der Mikrozensus-Spezialauswertung (s.o.) hervorgeht, dass 2003 ca. 10%



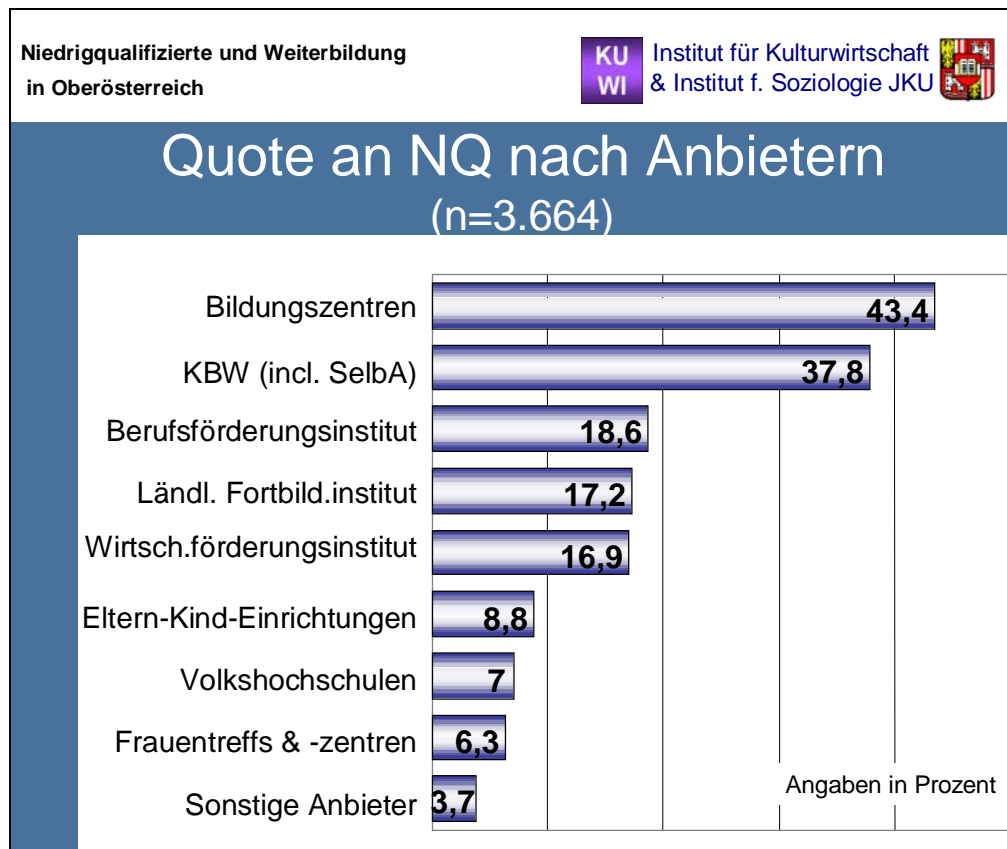


aller KursbesucherInnen der letzten 12 Monate der Zielgruppe zuzurechnen waren. Diese Selektion ist auf die o.a. Auswahl einschlägiger Kurse zurückzuführen.

Tabelle 60: Rücklauf nach Bildungsanbietern und Zielgruppe

Bildungsanbieter	Rücklauf abs.	davon Zielgruppe	Anteil in%
Volkshochschulen	1.064	74	7,0%
Berufsförderungsinstitut	435	81	18,6%
KBW (inkl. „SelbA“)	431	163	37,8%
Ländliches Fortbildungsinstitut	429	74	17,2%
Wirtschaftsförderungsinstitut	425	72	16,9%
Eltern-Kind-Einrichtungen	317	28	8,8%
Frauentreffpunkte & -zentren	300	19	6,3%
Bildungszentren	182	79	43,4%
Sonstige Anbieter <sup>149</sup>	81	3	3,7%
<b>zusammen</b>	<b>3.664</b>	<b>595</b>	<b>16,2%</b>

Abbildung 22: Niedrigqualifizierte Bildungsteilnehmer nach Anbieter



<sup>149</sup> Volksbildungswerk, Bildungsinstitut pro mente, Fa. elcotrade



Bemerkenswert ist hier auch, wie stark der Anteil erfasster Niedrigqualifizierter nach Bildungsanbietern schwankt - von rund 40% im Bereich der (stärker Senioren-orientierten) konfessionellen bzw. Zentrums-Angebote über 17-18% in der beruflichen Bildung (bfi, WIFI, LFI) bis zu weniger als 10% bei den VHS, aber auch bei Eltern- und Frauenbildung.

### 5.1.2.2 Befragung der „Bildungsfernen“

Sie stellen quasi die *Kontrollgruppe zu den „BildungsteilnehmerInnen“* dar und sollten einerseits die *Gründe für die Nichtteilnahme* beleuchten, andererseits auch Verbesserungen etwa im Bereich der Zugänglichkeit, der allgemeinen Kursangebote, Informationspolitik etc. aufzeigen.

Es war relativ schwierig, diese Zielgruppe für ein Interview zu erreichen, da sie nirgendwo organisiert und damit unmittelbar zugänglich ist. Die Lösung war eine flächendeckende Befragung mittels Telefon<sup>150</sup> in denselben Bezirken, die auch für die o.a. schriftliche Befragung ausgewählt wurden (vgl. Kap. 5.1.2.1). Durch entsprechende Einstiegsfragen wurden durch Zufallsprinzip die passenden InterviewpartnerInnen herausgefiltert (= bildungsferne Niedrigqualifizierte). Für diesen Filter wurden auch die Merkmale Alter und Geschlecht entsprechend den Informationen aus der Mikrozensus-Spezialauswertung (vgl. Kap. 4.2.3) quotiert.

Aus 1.756 Telefonkontakten (Befragungszeitraum 11-12/2004) wurden derart 242 Zielpersonen herausgefiltert, die den Quotenmerkmalen entsprachen und auch zu einem Interview bereit waren, was einer Trefferquote von 13,8% entspricht. Der entsprechende Anteil in der öö. Bevölkerung (= bildungsferne Niedrigqualifizierte gem. Mikrozensus) beträgt 22,8%. Die geringere Trefferquote ist auf die verweigerten Interviews gerade in der Zielgruppe zurückzuführen, insofern das Thema „Bildung“ bei Bildungsabstinenten eher negativ besetzt sein dürfte.

An dieser Stelle sei jedoch die Auswertung der „Ausstiegsfrage“ genannt, die lautete „Haben Sie Interesse, sich weiterzubilden“. Die Repräsentativität für Bildungsfragen kann hier durch einen Vergleich zur Mikrozensus-Spezialauswertung zusätzlich überprüft werden.

*Tabelle 61: Interesse an Weiterbildung b. Höherqualifizierten: Vergleich Befragung-Mikrozensus*

<b>Weiterbildungsinteresse</b>	<b>Mikrozensus 2003 (ÖÖ.)<sup>151</sup></b>	<b>Befragung 2005</b>
(eher) ja	54,0%	59,0%
(eher) nein	46,0%	41,0%
<b>zusammen</b>	<b>100% (N = 793.926)</b>	<b>100% (n = 1.310)</b>

Das grundsätzliche Weiterbildungsinteresse bei der (dann aus der Befragung ausgeschiedenen) Gruppe der Höherqualifizierten liegt etwas höher als in der MZ-Erhebung. Auch hier dürfte die etwas höhere allgemeine Antwortbereitschaft für Bildungsfragen bei Bildungsinteressierten eine Rolle gespielt haben. Insgesamt zeigt dieses Ergebnis jedoch, dass das gewählte Erhebungsverfahren bei der Befragung bildungsferner Niedrigqualifizierter repräsentativen Charakter hat.

<sup>150</sup> Diese Befragung wurde nach Vorgaben der Arbeitsgruppe von der market calling GmbH kompetent und engagiert durchgeführt. Für die Bereitschaft, die Vorgaben trotz erheblicher Schwierigkeiten der Umsetzung konsequent durchzuführen, sei der market calling ausdrücklich gedankt.

<sup>151</sup> Hochgerechnet auf die öö. Gesamtbevölkerung.



### 5.1.3 Fragebogenkonstruktion

Aufgrund der unterschiedlichen Zugangsweisen der beiden Befragungsgruppen zum lebenslangen Lernen, waren einige Erhebungsdimensionen in den beiden Fragebögen nicht identisch. Vor allem die „Bildungsfernen“ konnten zu Fragestellungen hinsichtlich der besuchten Weiterbildungsveranstaltung nicht Stellung nehmen. Dennoch drehte sich der Großteil der Fragen um dieselben Dimensionen, so dass ein direkter Vergleich möglich wurde.

Die Konstruktion der Fragebögen basierte auf den Informationen der Experteninterviews, vorhandenen theoretischen Erkenntnissen aus der Diplomarbeit, auf den bisherigen Fragestellungen in anderen Untersuchungen und wesentlich auf den Ergebnissen der Spezialauswertung. Die Fragebögen wurde in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung, Jugend und Sport des Landes OÖ. erstellt und wurden vor dem Einsatz in der Erhebung einem Pretest unterzogen.

### 5.1.4 Befragungsdimensionen

Zu bereits genannten Fragestellungen, die bei der Spezialauswertung Eingang gefunden haben (vgl. Kap. 4.1), kam eine Reihe zusätzlicher Dimensionen hinzu. Die Forschungsdimensionen waren insgesamt:

- Gründe der aktuellen oder früheren Bildungsteilnahme;
- Bereiche aktueller oder früherer Bildungsteilnahme - Bereiche grundsätzlichen Bildungsinteresses;
- Einschätzung und mögliche Gründe der Entscheidung hinsichtlich verschiedener Bildungseinrichtungen;
- Informationsquellen und Anmeldepräferenzen bei Bildungsangeboten;
- Kenntnis und Nutzung von Fördermöglichkeiten;
- Gründe bisheriger Weiterbildungsabstinenz;
- Grundsätzliche Ansprüche an Bildungsanbieter und Bildungsveranstaltungen;
- Informelle Bildungsaktivitäten (einschlägige Medien (TV, Radio, Computer, Internet), Vortragsbesuche, Büchereien, Beratungen, Reisen);

### 5.1.5 Zielgruppeneingrenzung

#### 5.1.5.1 Abgrenzung „Niedrigqualifizierte“

Die Gruppe der Niedrigqualifizierten musste auch in der Befragung nach verschiedenen Gesichtspunkten eingegrenzt werden. Es flossen in die folgenden Analysen nur jene Personen ein, die zu ihrem höchsten Bildungsabschluss eine Aussage gemacht haben und die über nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss verfügen. Anschließend war der weitere Bildungsweg entscheidend. In der Gruppe der zum Erhebungszeitpunkt höchstens PflichtschulabsolventInnen fanden sich auch in der Befragung Personen, die derzeit eine weiterführende oder höhere Ausbildung am ersten Bildungsweg durchlaufen. Dies betrifft vor allem jüngere Menschen, die daher sicherlich nicht zur Zielgruppe der „nach dem ersten Bildungsweg Niedrigqualifizierten“ zu zählen sind.

Dabei wurden Altersgrenzen hinsichtlich der Ausbildung für höhere Bildungsstufen gezogen, da nach unserer Ansicht Abendschüler oder Lehrlinge im höheren Alter, die einen Abschluss der Lehre oder der Abschluss an Höheren Schulen am zweiten Bildungsweg anstreben, durchaus zur Zielgruppe zu zählen sind.



Die Grenzen wurden folgendermaßen angesetzt:

- Schüler mit Pflichtschulabschluss: 21 Jahre<sup>152</sup>
- Lehrlinge mit Pflichtschulabschluss: 19 Jahre<sup>153</sup>

Dementsprechend gelten SchülerInnen über 21 Jahren, wenn bisher höchstens ein Pflichtschulabschluss erreicht wurde, sowie Lehrlinge, die älter als 19 Jahre sind, als Teil der Zielgruppe, da der Status als SchülerIn oder Lehrling jenseits dieser Altersgrenzen eindeutig nur im zweiten Bildungsweg erreichbar ist.

### 5.1.5.2 *BildungsteilnehmerInnen und Bildungsferne*

In der Erhebung werden „Niedrigqualifizierte“ differenziert nach ihrer Bildungsteilnahme betrachtet. Bildungsferne definieren sich dadurch, dass sie in den letzten 12 Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Bildungsteilnehmer wurden eruiert, indem in den Bildungseinrichtungen in diversen Kursen Befragungen durchgeführt worden sind und daher diese Gruppe zum Zeitpunkt der Erhebung gerade an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen hat.

## 5.2 Demografische Beschreibung

Die Zielgruppe der vorliegenden Auswertung ist die Gruppe der „Niedrigqualifizierten“. Für die hier bedeutsamen Fragen der Weiterbildungsaktivitäten wird diese Gruppe nach ihrer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen differenziert in:

- niedrig qualifizierte BildungsteilnehmerInnen &
- niedrig qualifizierte Bildungsferne.

Im Rahmen dieser Erhebung konnten Daten von 595 niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen und 242 niedrig qualifizierten Bildungsfernen erhoben werden. Im Folgenden wird diese Zielgruppe zunächst anhand verschiedener demographischer Merkmale detaillierter beschrieben.

In einem ersten Schritt soll die relevante Gruppe der Niedrigqualifizierten insgesamt näher beschrieben werden. Um die in dieser Untersuchung bedeutsame Fragestellung der Weiterbildungsaktivitäten herausarbeiten zu können, werden die demografischen Merkmale differenziert nach den beiden Subgruppen „BildungsteilnehmerInnen“ und „Bildungsferne“ betrachtet.

### 5.2.1 **Alter und Geschlecht im Vergleich Mikrozensus - Befragung**

Da in der Untersuchung natürlich nur ein Teil der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen bzw. Bildungsfernen befragt werden konnte, ist es notwendig, die von uns erhobenen Daten mit den Daten des Mikrozensus zu vergleichen, um sicherzustellen, dass die Stichprobe repräsentativ zur Gruppe der oberösterreichischen Niedrigqualifizierten ist. Grundlage dafür ist der Mikrozensus aus dem Jahr 2003 zum Thema „Lebenslanges Lernen“, welche von der Statistik Austria erhoben und dessen Ergebnisse im Juli 2004 der Öffentlichkeit präsentiert wurden (s.o.). Hier ist zunächst die Altersstruktur ein wichtiges vergleichbares Merkmal.

---

<sup>152</sup> Der Besuch einer 5-jährigen Berufsbildenden höheren Schule kann im ersten Bildungsweg bis zum 21. Lebensjahr dauern.

<sup>153</sup> Wer eine Lehrausbildung besucht, kann aufgrund der Zugangsbestimmungen nur bis zum 19. Lebensjahr Lehrling im ersten Bildungsweg sein.



### 5.2.1.1 BildungsteilnehmerInnen nach Erwerbstätigkeit und Alter

Der Vergleich der Verteilung des repräsentativen Merkmals „Alter“ muss nach dem Kriterium „Erwerbstätigkeit“ differenziert analysiert werden.

Tabelle 62: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen nach Alter (nur Erwerbstätige)

<b>Alter</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen MZ</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen BEF</b>
15-19 Jahre	4,6	2,6
20-29 Jahre	10,7	12,0
30-39 Jahre	33,4	16,2
40-49 Jahre	33,8	35,0
50-59 Jahre	16,7	31,6
60-69 Jahre	0	2,6
70 J. und älter	0,7	0
<b>Gesamt</b>	<b>100% (N = 20.178)<sup>154</sup></b>	<b>100% (n = 117)</b>

Bei den erwerbstätigen Befragten ergibt sich im Vergleich Mikrozensus - Befragte eine Verschiebung zur Altersgruppe der 50-59-Jährigen. Insgesamt ist die zentrale Gruppe der Personen zwischen 30 und 59 Jahren mit ca. 83% aber fast identisch und daher als repräsentativ anzusehen.

Auch bei den „Nicht-Erwerbstätigen“ gibt es Verschiebungen hinsichtlich des Alters. Hier ist die Gruppe der unter-30-Jährigen in der Befragung etwas überrepräsentiert, während mittlere Altersgruppen etwas unter- sowie höhere Altersgruppen wieder etwas überrepräsentiert sind.

Tabelle 63: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen nach Alter (nur Nicht-Erwerbstätige)

<b>Altersgruppen</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen MZ</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen BEF</b>
15-19 Jahre	0	7,3
20-29 Jahre	8,3	11,0
30-39 Jahre	21,5	13,6
40-49 Jahre	11,3	9,9
50-59 Jahre	15,7	7,7
60-69 Jahre	23,9	24,2
70 Jahre und älter	19,3	26,4
<b>Gesamt</b>	<b>100% (N = 9.080)<sup>155</sup></b>	<b>100% (n = 455)</b>

<sup>154</sup> alle niedrigqualifizierten OberösterreicherInnen über 15 Jahren (nur LLL-Befragung, da die LBGL-Zusatzbefragung auf die Altersgruppe der 18-70-Jährigen beschränkt war); gewichtet hinsichtlich der oö. Gesamtbevölkerung.

<sup>155</sup> alle niedrigqualifizierten OberösterreicherInnen über 15 Jahren (nur LLL-Befragung)



Insgesamt kann jedoch gesagt werden, dass die Befragung auch unter den BildungsteilnehmerInnen die Altersstruktur repräsentativ erfassen konnte, wenn man die Erwerbstätigkeit als entscheidende differenzierende Variable berücksichtigt.

Analysiert man die Altersstruktur insgesamt (*ungeachtet der Erwerbstätigkeit*), so zeigt sich eine leichte Unterrepräsentierung der Altersgruppe über 60 bei der Befragung

### 5.2.1.2 Die allgemeine Altersstruktur im Vergleich

*Tabelle 64: Alter der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen und Bildungsfernen im Vergleich zum Mikrozensus*

<b>Altersgruppen</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen (%)</b>	<b>Bildungsferne (%)</b>	<b>Niedrigqualifizierte (Mikrozensus, in%)</b>
15 bis 19 Jahre	6,1	0,8	1,1
20 bis 29 Jahre	11,1	5,4	5,5
30 bis 39 Jahre	13,8	15,3	13,5
40 bis 49 Jahre	14,6	18,6	14,0
50 bis 59 Jahre	13,1	21,1	15,4
60 bis 69 Jahre	20,0	38,8	20,7
70 Jahre und älter	21,3		30,8
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=595)</b>	<b>100% (n=242)</b>	<b>100% (N = 332.768)<sup>156</sup></b>

Der Vergleich der Verteilungen zeigt, dass jüngere Personen (15–29-Jährige) sich häufiger unter den BildungsteilnehmerInnen befinden als unter den Bildungsfernen und auch im Vergleich zum Mikrozensus leicht überrepräsentiert sind.

Andererseits sind die über 70-Jährigen in der Befragung gegenüber der Altersstruktur der Niedrigqualifizierten in OÖ. insgesamt unterrepräsentiert, was einerseits auf die Quotierung der Telefonbefragung (stärkere Gewichtung der 60–69-Jährigen), andererseits auf die mit höherem Alter mobilitäts- und gesundheitsbedingte geringere Bildungsteilnahme zurückzuführen ist.

### 5.2.1.3 Bildungsteilnahme und Geschlecht im Vergleich zum Mikrozensus

Die Beschreibung der Demographie wird hier entsprechend der Quote auch nach Geschlecht im Vergleich zu den Daten des Mikrozensus in OÖ. dargestellt.

*Tabelle 65: Geschlecht niedrigqualifizierter BildungsteilnehmerInnen & Bildungsferner im Vergleich Befragung 2005 - Mikrozensus 2003*

<b>Geschlecht</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen (%)</b>	<b>Bildungsferne (%)</b>	<b>Niedrigqualifizierte (Mikrozensus, in%)</b>
weiblich	75,4	70,7	66,1
männlich	24,6	29,3	33,9
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=590)</b>	<b>100% (n=242)</b>	<b>100% (N = 227.145)</b>

<sup>156</sup> alle niedrigqualifizierten OberösterreicherInnen über 15 Jahren (nur LLL-Befragung)



Diese Tabelle zeigt das Geschlechterverhältnis der niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen und Bildungsfernen. Dabei ist zu erkennen, dass Frauen generell weitaus häufiger unter den Niedrigqualifizierten zu finden sind als Männer, was einerseits auf einen „Bildungsfaktor“ zurückzuführen ist<sup>157</sup>, andererseits auf einen „Altersfaktor“<sup>158</sup>.

Dies ist ein Ergebnis, dass auch bereits aus den Daten des Mikrozensus hervorgegangen ist, wobei der Frauenanteil in der Befragung generell und auch mit zunehmender Bildungsteilnahme steigt. Der Anteil von Frauen bei niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen ist mit rund 75% höher als jener bei Bildungsfernen mit rund 70%. Das bedeutet, dass sich Frauen auch insgesamt eher weiterbilden als Männer.

Betrachten wir abschließend den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Alter.

*Tabelle 66: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen und Bildungsferne nach Geschlecht und Alter*

<b>Altersgruppen</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen</b>		<b>Bildungsferne</b>	
	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
15 bis 19 Jahre	6,9	5,8	0	1,2
20 bis 29 Jahre	30,3	4,9	9,9	3,5
30 bis 39 Jahre	17,2	12,8	8,5	18,1
40 bis 49 Jahre	19,3	13,3	18,3	18,7
50 bis 59 Jahre	13,1	12,8	25,4	19,3
60 Jahre und älter	13,1	50,3	38,0	39,2
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=145)</b>	<b>100% (n=445)</b>	<b>100% (n=71)</b>	<b>100% (n=171)</b>

Betrachtet man die Altersstruktur getrennt nach Geschlecht, ergibt sich unter den niedrig qualifizierten Bildungsfernen ein ausgeglichenes Bild (innerhalb der statistischen Schwankungsbreiten der allgemeinen Bevölkerungsstruktur und des Bildungsverhaltens). Nur in der Gruppe der 30 bis 39-Jährigen finden sich signifikant (um 10%) mehr Frauen als Männer, während bei den 50 bis 59-Jährigen mehr Männer aufscheinen (um 6%).

Bei den niedrig qualifizierten *BildungsteilnehmerInnen* fällt jedoch auf, dass es systematische Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. *Männer* bilden sich im Vergleich wesentlich häufiger in jüngeren Jahren weiter (37% Anteil 15 bis 29 Jahre, gegenüber nur 11% bei den Frauen), bei *Frauen* sind andererseits vor allem Ältere in Weiterbildungsveranstaltungen zu finden (63% Anteil 50 Jahre und älter, gegenüber nur 26% Anteil dieser Altersgruppe unter den Männern). Es besteht daher hier ein auch statistisch ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Geschlecht bei der Gruppe der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen.<sup>159</sup>

<sup>157</sup> Frauen bis Geburtsjahrgang 1970 haben in Österreich eine im Schnitt geringere Schul- und Berufsausbildung.

<sup>158</sup> Frauen verstärken durch ihre höhere Lebenserwartung in den höheren Altersgruppen den Anteil der Niedrigqualifizierten zusätzlich.

<sup>159</sup> Dieser Zusammenhang wird mit einem starken Kontingenzkoeffizient (Phi) von 0,421 und einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,99% bestätigt.



### 5.2.2 Lebensunterhalt, Beruf und Einkommen im Vergleich

#### 5.2.2.1 Lebensunterhalt im Vergleich zum Mikrozensus

Betrachten wir zunächst die generelle Stellung im Wirtschaftsprozess (Lebensunterhalt).

Tabelle 67: Lebensunterhalt nach Bildungsteilnahme im Vergleich

Lebensunterhalt	BildungsteilnehmerInnen (%)	Bildungsferne (%)	Niedrigqualifizierte (Mikrozensus, in%)
erwerbstätig	20,5	<b>41,5</b>	46,3
in Karenzurlaub	<b>4,4</b>	0,4	1,3
arbeitslos/ Arbeitsstiftung	<b>24,8</b>	2,5	2,9
Hausfrau/ Hausmann	10,5	<b>17,8</b>	13,8
in Pension	<b>39,9</b>	37,8	33,2
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=572)</b>	<b>100% (n=241)</b>	<b>100% (N = 227.145)<sup>160</sup></b>

Bei den Bildungsfernen befinden sich vor allem *aktive* Erwerbspersonen (41,5%)<sup>161</sup>, dazu entsprechend der Demographie auch PensionistInnen. Diese bilden auch absolut den größten Anteil unter den BildungsteilnehmerInnen.<sup>162</sup>

Andererseits sind unter den sich aktiv Weiterbildenden deutlich *mehr derzeit aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene* Erwerbspersonen (Arbeitslose, Karenzierte = 29,2%) als Erwerbstätige (20,5%).

Es ist daher besonders auffällig, dass sich unter den BildungsteilnehmerInnen nur halb so viele aktive Erwerbspersonen befinden wie bei den Bildungsfernen. Arbeitslose nehmen andererseits in etwa ein Viertel aller BildungsteilnehmerInnen ein, wohingegen deren Anteil bei Bildungsfernen sehr gering ist.

*Arbeitslosigkeit* (oder die Übergangssituation, unter den Fittichen einer Arbeitsstiftung neue Qualifikationen erwerben zu können, dazu eine *auch als „Bildungskarenz“ genutzte Kinderkarenz*) ist also unter den Niedrigqualifizierten ein besonders starker Anstoß, Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Dies zeigt sich auch bei der Analyse der Weiterbildungsmotive (s.u), wo die Erhöhung der beruflichen Kompetenz und die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen die wichtigsten berufsbezogenen Bildungsmotive bei den Niedrigqualifizierten darstellen.

#### 5.2.2.2 Lebensunterhalt nach Bildungsteilnahme und Geschlecht

Die bereits oben heraus gearbeitete Differenzierung der Bildungsteilnahme zeigt sich auch, wenn die Daten der Befragten nach Lebensunterhalt Geschlecht analysiert werden.<sup>163</sup> Er

<sup>160</sup> Gewichtete Hochrechnung auf Basis der LGBL-Grundgesamtheit (18–70-Jährige). Diese Vergleichsbasis wurde wegen der Quotierung bei der Befragung der Bildungsfernen gewählt.

<sup>161</sup> Als Erwerbspersonen zählen Erwerbstätige, Arbeitslose und in Karenz befindliche Menschen. Kriterium ist ein mit Erwerbstätigkeit direkt oder sozialrechtlich verbundener Lebensunterhalt (das neue österreichische Kindergeld sprengt an sich dieses Lebensunterhaltskonzept, war jedoch zum Erhebungszeitraum und beim Mikrozensus nur marginal wirksam).

<sup>162</sup> Dies entspricht der Demographie gemäß Mikrozensus.





werbstätige BildungsteilnehmerInnen sind eher männlich, pensionierte BildungsteilnehmerInnen deutlich eher weiblich.<sup>164</sup>

Tabelle 68: Niedrigqualifizierte nach Bildungsteilnahme, Lebensunterhalt und Geschlecht

Lebensunterhalt	BildungsteilnehmerInnen (n=568)			Bildungsferne (n=241)		
	männlich	weiblich	Ges. = je 100%	männlich	weiblich	Ges. = je 100%
erwerbstätig	<b>41,7</b>	58,3	<b>(n=115)</b>	37,0	<b>63,0</b>	<b>(n=100)</b>
arbeitslos/ Arbeitsstiftung	49,9	50,1	<b>(n=142)</b>	50,0	50,0	<b>(n=6)</b>
in Pension	9,3	<b>90,7</b>	<b>(n=227)</b>	33,0	71,0	<b>(n=135)</b>

Bei der Gruppe der BildungsteilnehmerInnen sind von den Erwerbstätigen rund 60% weiblich und 40% männlich, bei den niedrig qualifizierten Bildungsfernen sind unter den Erwerbstätigen noch mehr Frauen (63%). Man ersieht auch hier, dass bei *aktiver Erwerbstätigkeit* Männer sich häufiger weiterbilden als Frauen.

Bei den PensionistInnen finden sich bei den Bildungsfernen etwas mehr als 70% Frauen, der Frauenanteil bei den sich *in Pension befindenden BildungsteilnehmerInnen* liegt andererseits bei *mehr als 90%*. Dieses Ergebnis besagt nochmals deutlich, dass die Weiterbildungsbereitschaft unter den PensionistInnen unter den Frauen überdurchschnittlich hoch ist.<sup>165</sup>

Ein etwas verallgemeinerter Überblick wird durch *die Einteilung in „Erwerbsperson“ und „Nicht-Erwerbsperson“ (Dimension „Erwerbsstatus“)* ermöglicht. Personen, die angaben, erwerbstätig, in Karenz, arbeitslos oder in einer Arbeitsstiftung tätig zu sein, werden als Erwerbspersonen betrachtet, Hausfrauen und PensionistInnen (dazu - diesfalls nicht relevante - Schüler-/ StudentInnen & sonstige erhaltene Personen) bilden hingegen die Gruppe der Nicht Erwerbspersonen.

Tabelle 69: Niedrigqualifizierte nach Bildungsteilnahme, Erwerbsstatus und Geschlecht

Erwerbsstatus	BildungsteilnehmerInnen (n=514)			Bildungsferne (n=241)		
	männlich	weiblich	Ges. = je 100%	männlich	weiblich	Ges. = je 100%
Erwerbsperson	42,2	57,8	<b>(n=228)</b>	37,4	62,6	<b>(n=100)</b>
Nichterwerbsperson	7,3	92,7	<b>(n=286)</b>	22,4	71,0	<b>(n=141)</b>

Auch hier wird deutlich und signifikant<sup>166</sup> sichtbar, dass sich niedrigqualifizierte Männer eher weiterbilden, wenn sie sich im Status „Erwerbsperson“ befinden (= *eher berufliche Weiterbildung*

<sup>163</sup> Die Kategorien „Karenz“ & „Hausfrau/ Mann“ wurden nicht berücksichtigt, da hier 100% Frauen-Anteil vorliegt.

<sup>164</sup> Kontingenzkoeffizient (Phi) der reduzierten Tabelle (s. vorige Anmerkung) = 0,355, Sicherheitswahrscheinlichkeit 99,99%.

<sup>165</sup> vgl. hier den Kontingenzkoeffizienten (Phi) = 0,319 (Sicherheitswahrscheinlichkeit 100%) für die 3-dimensionale Tabelle Lebensunterhalt/ Geschlecht/ Bildungsteilnahme.

<sup>166</sup> Kontingenzkoeffizient (Phi) für die Tabelle Bildung/ Geschlecht/ Erwerbsstatus = 0,289 (Sicherheitswahrscheinlichkeit 99,8%).



dung), wohingegen Frauen ihre Chancen eher im Pensionsalter bzw. als Hausfrau (= *eher private Weiterbildung*) nutzen.

### 5.2.2.3 Berufliche Tätigkeit und Bildungsteilnahme

Abschließend sei der Einfluss des ausgeübten Berufes (dzt. oder letzter) dargelegt.

Tabelle 70: Derzeitiger bzw. letzter Beruf nach Bildungsteilnahme

derzeitiger bzw. letzter Beruf	BildungsteilnehmerInnen (%)	Bildungsferne (%)
ArbeiterIn (un-/angelernt)	34,7	<b>40,5</b>
Lehrling (gewerbl. oder kaufm.) <sup>167</sup>	1,0	0,6
FacharbeiterIn / MeisterIn	1,8	<b>4,2</b>
LandwirtIn (auch mithelfend)	<b>29,4</b>	18,3
einfacher Angestellte/r od. BeamteIn (z.B. VerkäuferIn)	14,6	<b>17,5</b>
mittlerer Angestellte/r od. BeamteIn (z.B. SachbearbeiterIn)	5,7	7,9
leitender Angestellte/r od. BeamteIn (z.B. BankdirektorIn)	0,6	0,8
Neue Selbstständigkeit (WerkvertragnehmerIn)	0,4	0,0
Selbstständig / Freiberuflich (auch mithelfend)	3,6	<b>6,7</b>
bisher nie berufstätig	<b>7,3</b>	2,5
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=507)</b>	<b>100% (n=249)</b>

Unter den niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen sind rund ein Drittel ArbeiterInnen und auch fast so viele Landwirte. Der Anteil der ArbeiterInnen ist bei niedrig qualifizierten Bildungsfernen mit 40% etwas höher als bei den BildungsteilnehmerInnen.

Große Unterschiede lassen sich bei den LandwirtInnen erkennen, wo der *Anteil bei den Bildungsfernen nur 18,3% im Gegensatz zu knapp 30% bei WeiterbildungsteilnehmerInnen* liegt.

Hier (siehe Tabelle 70) wird eindeutig sichtbar, dass sich (innerhalb der Gruppe der Niedrigqualifizierten) LandwirtInnen und dazu (bisher nie berufstätige) Hausfrauen überdurchschnittlich weiterbilden.

<sup>167</sup> Bei Lehrlingen zählt hier der Status einer *abgebrochenen Lehre*, ohne dass eine anschließende Aktivität des Ersten Bildungsweges aufgenommen wurde. Eine weitere Analyse dieser Fälle zeigte eine besondere Benachteiligung von Frauen, die eine Lehre aus unterschiedlichen „externen“ Gründen abbrechen mussten (Schwangerschaft, Probleme des Ausbildungsbetriebes).



Für Zwecke der weiteren Auswertung wurden die Berufskategorien (derzeitiger oder letzter ausgeübter) dann in 3 große Gruppen zusammengefasst: (1) ArbeiterInnen, (2) Angestellte & Selbständige, (3) LandwirtInnen <sup>168</sup>. Nach diesem **berufsorientierten Schichtmodell** verteilen sich unsere Befragten wie folgt:

*Tabelle 71: Berufsschicht und Bildungsteilnahme*

Berufsschicht	BildungsteilnehmerInnen (%)	Bildungsferne (%)
ArbeiterInnen-Schicht	40,4	46,6
Bäuerliche Schicht	31,7	18,8
Angestellten-Schicht	27,9	34,6
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=470)</b>	<b>100% (n=234)</b>

#### 5.2.2.4 Zur Einkommenssituation

Für die Teilnahme an Weiterbildung stellen – im Gegensatz zur Erstausbildung - auch die Kosten und deren Relation zum persönlichen Einkommen eine wichtige Rahmenbedingung dar.

Dieses persönliche monatliche Netto-Einkommen wurde in beiden Teilbefragungen detailliert erfasst<sup>169</sup> und dann zum Zwecke der Vergleichbarkeit in drei Stufen zusammengefasst.

Wie aus der folgenden Tabelle 72 ersichtlich, haben mehr als drei Viertel der erfassten niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen ein monatliches Netto-Einkommen unter EUR 1090,- (= ca. 15.000,- ATS), während bei den Bildungsfernen dieser Anteil deutlich niedriger (ca. zwei Drittel) liegt.

Dies stützt die unten (Kap. 5.3.8.3) sichtbaren Ergebnisse, dass die Bildungsteilnahme nicht primär eine reine Kostenfrage darstellt, sondern in einem weiteren Rahmen zu sehen ist, der zwar die Kenntnis und Zugänglichkeit von Bildungsförderungen beinhaltet, aber auch räumliche und zeitliche Aspekte umfasst, sowie verschiedene Dimensionen der Bildungsmotivation und Bildungsdistanz einschließt.

<sup>168</sup> (1) = un- & angelernte, Fach-ArbeiterIn, gewerblicher Lehrling = ArbeiterInnen-Schicht = Unterschicht & untere Mittelschicht (2) = alle Angestelltenkategorien & Selbständige/ Mithelfende im Nicht-Landwirtschaftsbereich, inkl. kaufm. Lehrlinge = Angestellten-Schicht = Mittelschicht bis obere Mittelschicht; (3) = LandwirtInnen & Mithelfende = ländliche Mittelschicht

<sup>169</sup> Hier wurden bei der an market vergebenen Telefonbefragung der Bildungsfernen aus Versehen die bei market üblichen Kategorien verwendet, während bei der schriftlichen Befragung die Abstufungen des Mikrozensus zur Anwendung kamen. dadurch sind die Daten leider nicht direkt vergleichbar.



Tabelle 72: Persönliches Netto-Einkommen (pro Monat) und Bildungsteilnahme

persönliches Netto-Einkommen		BildungsteilnehmerInnen (%)	Bildungsferne (%)
TeilnehmerInnen	Bildungsferne		
0 – 360 Euro	0 – 436 Euro	20,8	20,9
361 – 720 Euro	437 – 908 Euro	36,5	32,6
721 – 1090 Euro	909 – 1090 Euro	20,8	15,0
<b>(0 – 1090 Euro)</b>		<b>(78,1)</b>	<b>(68,5)</b>
1091 – 1440 Euro	1091 – 1453 Euro	15,3	18,2
1441 – 1816 Euro	1454 – 1816 Euro	4,2	8,0
<b>(1091 – 1816 Euro)</b>		<b>(19,5)</b>	<b>(26,2)</b>
1817 – 2180 Euro	1817 – 2180 Euro	1,5	2,7
2181 und mehr Euro	2181 und mehr Euro	0,9	2,7
<b>(1817 und mehr Euro)</b>		<b>(2,4)</b>	<b>(5,4)</b>
<b>Gesamt</b>		<b>100% (n=507)</b>	<b>100% (n=249)</b>

### 5.3 Aktuelle Weiterbildungsaktivitäten der Niedrigqualifizierten

Hier wird näher analysiert, wo und wie sich Niedrigqualifizierte derzeit weiterbilden. Dabei spielen sowohl die Themen besuchter Veranstaltungen als auch die Anbieter eine Rolle.

#### 5.3.1 Themen besuchter Weiterbildungsveranstaltungen im sozialen Kontext

Die Befragten in den einzelnen Einrichtungen wurden gebeten, den Kurs anzugeben, den sie derzeit besuchen. Diese Nennungen wurden nach eher berufsbildend oder eher allgemeinbildend und im Speziellen nach der Kursart kategorisiert. Für den hier gegebenen ersten Überblick wird auch die hochsignifikante<sup>170</sup> Differenzierung nach Geschlecht dargestellt.

<sup>170</sup> Kontingenzkoeffizient = .53 (100% Signifikanz).



### 5.3.1.1 Thema des derzeit besuchten Kurses von BildungsteilnehmerInnen

Tabelle 73: Derzeit besuchter Kurs von BildungsteilnehmerInnen nach Geschlecht

	Kursart	Anteil an Kursen insgesamt (%)		
		Männer	Frauen	gesamt
<b>eher berufsbildend</b>	EDV/ Informatik/ Multi Media	1,4	<b>4,5</b>	3,7
	Sprachen	4,1	9,0	<b>7,8</b>
	Branchen- & berufsspezifische Ausbildungen/ Technik/ sonstige berufsbezogene Kurse	<b>40,3</b>	5,2	<b>14,0</b>
	Betriebswirtschaft/ Management/ Unternehmensführung	1,4	0,7	0,8
	Land- und Forstwirtschaft	<b>20,0</b>	3,2	<b>7,3</b>
	berufsspezifische Persönlichkeitsbildung	<b>20,0</b>	9,9	<b>12,4</b>
	Gesundheit / Soziales	0	0,2	0,2
<b>eher allgemeinbildend</b>	Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales	1,4	4,1	3,4
	Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit	0	4,7	3,6
	Sport/ Fitness	0	3,4	2,5
	Religion/ Familie/ Erziehung	4,8	<b>17,8</b>	<b>14,6</b>
	Musik/ Gesang/ Tanz	0	0,7	0,5
	Freizeit/ Kreativität (selber Malen etc.)	0,7	0,9	0,8
	Lebensbegleitung (z.B. Eltern- oder SeniorInnenbildung)	4,8	<b>35,8</b>	<b>28,2</b>
<b>Gesamt (alle Kurse zusammen, keine MFN möglich)</b>		<b>100% (n=145)</b>	<b>100% (n=444)</b>	<b>100% (n=589)</b>

Die von den niedrigqualifizierten Befragten derzeit besuchten Kurse fallen zu **46,3%** in den **eher berufsbildenden** und zu **53,6%** in den **eher allgemeinbildenden** Bereich. Großer Beliebtheit erfreuen sich hier Kurse, die sich mit *Lebensbegleitung* beschäftigen. Mehr als ein Viertel der Befragten besuchen eine Weiterbildungsveranstaltung in diesem Bereich. Sehr dominierend hierbei sind SelbA-Kurse (Selbstständig im Alter, eine Initiative des Katholischen Bildungswerks).

Ca. 15% der Kurse sind dazu dem Bereich „Religion/ Familie/ Erziehung“ zuzuordnen, wobei ausschlaggebend vor allem SeniorInnenwochen in konfessionellen *Bildungshäusern* sind, zusammen mit weiteren Angeboten dieser Bildungshäuser.

Im eher berufsbildenden Bereich werden mit jeweils 12,3% vorwiegend Kurse besucht, die „Branchen/ berufsspezifischen Ausbildungen“ bzw. „berufsspezifischer Persönlichkeitsbildung“ zuzuordnen sind. Unter Ersteres fallen z.B. Kurse wie „Lagerführung“, „Stapler- oder Kranführer“.

„Branchen/ berufsspezifischen Ausbildungen“ und „Technik“ wurden zusammengefasst, da auch die Angaben der befragten Personen diese beiden Bereiche sehr schlecht unterschieden.

Jene Kurse, die sich mit Berufsorientierung, Jobsuche, Bewerbungstrainings usw. beschäftigen, fallen in die Kategorie „berufsspezifische Persönlichkeitsbildung“.



### 5.3.1.2 Berufsbildung = Männersache & Allgemeinbildung = Frauensache? ein Exkurs

Diese These wird durch die nach Geschlecht differenzierten Bildungsbereiche der aktuellen Weiterbildung *gerade für Niedrigqualifizierte sehr eindrucksvoll bestätigt*. Wie aus der obigen Tabelle 73 ersichtlich ist, liegt die derzeitige Weiterbildung der niedrigqualifizierten Männer in OÖ. zu 88% im eher berufsbildenden Bereich, während andererseits Frauen sich zu 67,6% im eher allgemeinbildenden Bereich weiterbilden.

Erwähnenswert ist noch, dass im berufsbildenden Bereich *eher Kurse zu allgemeinen Kompetenzen* (EDV-Kenntnisse, Sprachen, s.o.) von Frauen besucht werden.

Zu dieser geschlechtsspezifischen Bildungsteilnahme ist ein kleiner Exkurs zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen insgesamt notwendig und sinnvoll.<sup>171</sup>

Noch vor wenigen Generationen war Weiterbildung nur den Männern vorbehalten, da nur sie in der Öffentlichkeit tätig und die „alleinigen Erhalter“ der Familien waren. Die Rolle der Frau war beschränkt auf die Versorgung der Familie und Aufrechterhaltung der häuslichen Ordnung. Eventuell wurde ihr noch zugebilligt, ein Scherflein zum Familieneinkommen mittels einer außerhäuslichen Tätigkeit beizusteuern. Da diese Tätigkeiten meist nur manueller Natur waren, war es nicht nötig, oder hielten es Frauen nicht für nötig (oder deren Männer?) sich außerhäuslich weiter zu bilden.<sup>172</sup>

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Teilnehmerzahlen bei Weiterbildungskursen in Beziehung auf die Unterschiede der Geschlechter aber sehr verändert (siehe Gieseke 1995, S. 9). Aus der nachstehenden Tabelle 74<sup>173</sup> wird ersichtlich, dass Frauen immer „bildungsfreudiger“ werden und die Männer in den Gesamteilnehmerzahlen überholt haben. Bei den erwerbstätigen Frauen lagen die Teilnehmezahlen in den unten angeführten Jahren ohnehin immer über den der Männer. Die Teilnehmerzahlen der nichterwerbstätigen Frauen liegen seit 1988 generell über denen der Männer. Dies betrifft jedoch nur die *Allgemeine Weiterbildung*.

In der beruflichen Weiterbildung können wir zwar eine Zunahme der Frauenbeteiligung vermerken, aber diese liegt immer noch unter der der Männer.

Als besonderer Schwerpunkt in der *Allgemeinen Weiterbildung* an den Volkshochschulen der BRD (siehe Schneider-Wohlfahrt/ Vennemann 1994, S. 54ff) konnte das Thema „*Frauen und gesellschaftliche Lebensverhältnisse*“ festgestellt werden. Unter diesem Oberbegriff besuchten Frauen spezielle Kurse zur „*Persönlichkeitsbildung*“ am meisten. Großes Interesse herrschte aber auch bei *Sprachkursen*. Als zweiter Schwerpunkt ist der Oberbegriff „Frauen und Arbeitswelt“ zu nennen. Als spezielle Kurse liegen *Kurse im Bereich EDV* ganz vorne. An dritter Stelle ist der Themenschwerpunkt „Frauen und Gesundheit“ angeordnet.

---

<sup>171</sup> Diese Formulierungen beruhen auf dem Kapitel 5 der o.a. (vgl. Kap. 2.2) in das Projekt eingebundenen Diplomarbeit von Andrea Palmetshofer.

<sup>172</sup> Ausnahmen bezogen sich hier auf die Mutterrolle der Frau, für die schon in der Zwischenkriegszeit Mütterschulen und Elternbildungsprogramme entwickelt sowie frequentiert wurden (Baum 2004)

<sup>173</sup> Diese Zahlen beziehen sich auf die BRD (alte Bundesländer), sind aber grundsätzlich auf Österreich und OÖ. übertragbar.



Tabelle 74: Geschlechtsspezifische Weiterbildungsteilnahme (BRD) im Zeitverlauf (1979-2000)

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>								
Männer	17	22	18	20	21	24	28	25
Frauen	16	21	19	24	23	28	34	28
<i>Erwerbstätige</i>								
Männer	16	18	18	20	21	25	30	28
Frauen	17	26	19	27	24	33	39	32
<i>Nichterwerbstätige</i>								
Männer	21	24	19	21	20	22	23	18
Frauen	15	17	17	22	22	24	30	22
<b>Berufliche Weiterbildung</b>								
Männer	14	17	15	23	25	28	35	34
Frauen	6	7	8	13	17	19	26	23
<i>Erwerbstätige</i>								
Männer	17	20	18	27	29	35	43	42
Frauen	12	14	15	21	24	31	41	37
<i>Nichterwerbstätige</i>								
Männer	3	4	3	9	10	8	15	12
Frauen	1	1	2	5	8	8	11	7

Quelle: Bundesministerium für Bildung & Forschung (Hg., 2003), Berufsbildungsbericht 2003, (zit. online: [http://www.berufsbildungsbericht.info\\_htdocs/bbb2003/teil2/kap\\_5/teil2\\_uebersichten.htm#ue83](http://www.berufsbildungsbericht.info_htdocs/bbb2003/teil2/kap_5/teil2_uebersichten.htm#ue83))

Alle diese frauenspezifischen Schwerpunkte der Weiterbildung sind in den öö. Ergebnissen auffindbar (vgl. Tabelle 73): Lebensbegleitung, dazu Religion/ Familie/ Erziehung dominieren den allgemeinen Bereich, dazu frequentieren Frauen eher EDV- und Sprachangebote sowie Kurse zur berufsspezifischen Persönlichkeitsbildung.

### 5.3.1.3 Themen aktueller Weiterbildung nach Stellung im Wirtschaftsprozess

Hier werden signifikante Unterschiede der ersichtlichen Bildungsbereiche nach Stellung im Wirtschaftsprozess dargelegt.<sup>174</sup>

Bei den *aktiven Erwerbspersonen* dominieren als Themen „Land- & Forstwirtschaft“ (28,2%); Sprachen (16,2%); Branchen- & berufsspezifische Ausbildungen inkl. Technik (12,8%); Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales (7,7%); Ernährung/Kochen/Körper/Gesundheit (6,8%).

*PensionistInnen* besuchen andererseits und klarerweise am häufigsten Kurse zu *Lebensbegleitung* (58,8%), gefolgt von Kursen im Bereich „Religion/ Familie/ Erziehung“ (22,8%) und *Sprachen* (7,0%).

<sup>174</sup> Kontingenzkoeffizient = .47 (Signifikanz 99,9%).



Bei den Arbeitslosen überwiegt der Bereich „*berufsspezifische Persönlichkeitsbildung*“ (47,0%), gefolgt von „*branchen- & berufsbezogenen Ausbildungen*“ (36,6%) und „*EDV*“ (5,2%).

Alle weiteren Differenzierungen liegen unterhalb des generellen Signifikanzkriteriums (95% Sicherheitswahrscheinlichkeit).

### 5.3.1.4 Themen aktueller Weiterbildung nach Berufsschicht und Einkommen

Hinsichtlich der o.a. (vgl. Kap. 5.2.2.3) **Berufsschichten** zeigt sich, dass (derzeitige oder frühere) *ArbeiterInnen* überdurchschnittlich *branchen- bzw. berufsspezifische Ausbildungen*<sup>175</sup> inklusive *berufsspezifischer Persönlichkeitsbildung* in Anspruch nehmen, während Angestellte & Selbstständige *signifikant eher Sprachkurse*<sup>176</sup> besuchen.

(Ehemalige) *LandwirtInnen* sind in signifikantem Ausmaß<sup>177</sup> eher in den Bereichen *Betriebswirtschaft etc.* (1,4% zu 0,6%), *Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales* (10,8% zu 3,4%) sowie im Bereich „*Lebensbegleitung*“ (36,5% zu 25,6%) zu finden.

Hinsichtlich der o.a. (vgl. Kap. 5.2.2.4) **Einkommensdifferenzen** zeigen sich ebenfalls einige signifikanten Unterschiede; im eher *berufsbildenden Bereich steigt die Teilnahme generell signifikant*<sup>178</sup> **mit dem Einkommen** (EDV, Sprachen, Branchen & Berufe, Land- & Forstwirtschaft), ausgenommen die *berufsspezifische Persönlichkeitsbildung* (diese wird eher bei geringem persönlichen Netto-Einkommen frequentiert).

### 5.3.2 Anbieter aktueller Weiterbildung für Niedrigqualifizierte

Die folgende Tabelle (siehe Tabelle 75) zeigt im Überblick, welche Bildungseinrichtungen für niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen erfasst wurden und dadurch als insgesamt für die Zielgruppe bedeutsam aufscheinen.

Diese Tabelle zeigt, dass das *Katholische Bildungswerk* mit 27,4% mit Abstand die von niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen am meisten besuchte Bildungseinrichtung ist. Eine *Weiterbildungsveranstaltung von berufsbezogenen Anbietern* wird von 12–13% (LFI, BFI, WIFI) unserer Befragten angegeben, was auch dem *allgemeinbildenden Angebot der Volkshochschulen* entspricht (12,4% aller besuchten Angebote der Niedrigqualifizierten).

<sup>175</sup> einschließlich Technik & sonstige berufliche Kurse.

<sup>176</sup> Kontingenzkoeffizient = .43 (Signifikanz 99,9%).

<sup>177</sup> Kontingenzkoeffizient = .42 (Signifikanz 99,9%); dies zusätzlich zum trivialen Zusammenhang zu Weiterbildung im Bereich land- und forstwirtschaftlicher Themen.

<sup>178</sup> Kontingenzkoeffizient = .38 (Signifikanz 99,0%).





*Tabelle 75: Bildungseinrichtung des derzeit besuchten Kurses (Niedrigqualifizierte; nur BildungsteilnehmerInnen, in%)*

Bildungseinrichtungen	in %
Katholisches Bildungswerk OÖ. (KBW)	<b>27,4</b>
Berufsförderungsinstitut OÖ. (BFI)	13,6
Landwirtschaftl. Fortbildungsinstitut OÖ. (LFI)	12,4
Wirtschaftsförderungsinstitut OÖ. (WIFI)	12,1
Volkshochschulen in OÖ. (VHS)	<b>12,4</b>
konfessionelle Bildungshäuser <sup>179</sup>	10,1
Elternbildungseinrichtungen <sup>180</sup>	4,7
sonstige berufl. Bildungszentren <sup>181</sup>	3,2
Frauenbildungseinrichtungen <sup>182</sup>	3,2
Sonstige Anbieter <sup>183</sup>	0,8
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=595)</b>

### 5.3.3 Bisherige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen

Ungeachtet der o.a. *aktuellen Teilnahme an Weiterbildung* wurde auch erhoben, ob und in welchem Bereich von den Niedrigqualifizierten schon bisher (im Verlauf der jeweiligen Bildungsbiografie) an konkreten Weiterbildungsangeboten teilgenommen wurde.

*Tabelle 76: Frühere Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen von niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen und Bildungsfernen*

Frühere Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	BildungsteilnehmerInnen	Bildungsferne
Ja	43,5	40,1
Nein	56,5	59,9
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n= 595)</b>	<b>100% (n=242)</b>

Bildungsferne haben zumindest zu 40% schon einmal eine Weiterbildungsveranstaltung besucht. Die *vergangene Weiterbildungsteilnahme* von BildungsteilnehmerInnen liegt etwas höher, nämlich bei 43,5%.

<sup>179</sup> erfasst am Beispiel „Bildungshaus Greisinghof,“;

<sup>180</sup> SPIEGEL-Treffpunkte, Eltern-Kind-Zentren verschiedener Träger.

<sup>181</sup> erfasst wurden exemplarisch Angebote und TeilnehmerInnen des Bildungszentrums Salzkammergut

<sup>182</sup> Bildungsangebote der bestehenden „Häuser der Frau“, dazu von autonomen Frauenzentren.

<sup>183</sup> hier wurden Angebote auf Pfarrebene und von verschiedenen Spezialanbietern (pro mente Bildung, Fa. elcotrade u.a.) zusammengefasst.



In der Erhebung wurden jene Personen, die keine Weiterbildungsangebote in den letzten 12 Monaten in Anspruch genommen haben, gebeten, auch das Jahr ihrer letzten Kursteilnahme anzugeben.

Im *Durchschnitt* liegt die *letzte Weiterbildung mehr als 13 Jahre* zurück, wobei man bedenken muss, dass der Pensionistenanteil in der Befragtengruppe sehr hoch ist und einige darunter schon tlw. Jahrzehnte keine Weiterbildungsveranstaltung in Anspruch genommen haben.

*Relativiert wird diese Aussage durch den Median, der aussagt, dass immerhin die Hälfte der Personen sich innerhalb der letzten 6 Jahre weitergebildet hat.*

### 5.3.3.1 Bereiche, Anzahl und Veranstalter früher besuchter Kurse

In den nachstehenden Tabellen ist aufgelistet, in welchen Bereichen<sup>184</sup> Weiterbildungsveranstaltungen besucht wurden. Weiters wurde nach der Anzahl der besuchten Kurse und dem/den Veranstalter/n gefragt.

#### 5.3.3.1.1 Frühere Weiterbildung bei BildungsteilnehmerInnen

Zunächst wird die Beteiligung an Bereichen früherer Weiterbildung bei den „bildungsnahe Befragten“ dargestellt:

*Tabelle 77: Art, Anzahl und Veranstalter der von niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen bisher besuchten (eher) berufsbildenden Weiterbildungsveranstaltungen*

Bereich (Reihung nach % aller Nennungen, n=226)	Anz. Nennungen 185	Veranstalter d. Weiterbildung (nur 1. Nennung)
1. EDV/ Informatik/ Multi Media (27,9%)	(n=68) M=1,6	(n=53) <b>bfi</b> 37,7%; WIFI 17,0%; LFI 13,2%
2. Sprachen (16,4%)	(n=40) M=1,6	(n=36) <b>VHS</b> 52,8%;WIFI 27,8%; bfi 13,9%
3. Branchen-/berufsspez. Ausbildungen/ Technik (14,7%)	(n=36) M=2,1	(n=17) <b>WIFI 60,0%</b> ; bfi 28,6%;VHS 14,3%
4. Gesundheit/ Soziales (15,6%)	(n=38) M=3,0	(n=21) <b>VHS</b> 19%, KBW, bfi, LFI je 14,3%;
5. Land- und Forstwirtschaft (8,6%)	(n=21) M=2,1	(n=8) <b>BBK</b> <sup>186</sup> 50%; LFI 37,5%; BFI 12,5%;
6. berufsspezifische Persönlich- keitsbildung (5,3%)	(n=13) M=1,5	(n=6) <b>LFI</b> 33,3%; bfi, „Schule“, Gewerkschaft je 16,7%;
7. Pädagogik/ Psychologie (4,9%)	(n=12) M=1,2	(n=6) <b>bfi</b> 50%; LFI , VHS, BZS (Bildungszentrum Salzk.gut) je 16,7%;
8. BWL/ Management (4,5%)	(n=11) M=1,8	(n=4) <b>BBK</b> , WIFI, LFI je 25%,
9. Ökol./ Natur/ Umwelt (1,2%)	(n=3) M=1,0	(n=2) <b>VHS</b> 100%
10. Zweiter Bildungsweg (0,8%)	(n=2) M=1,0	(n=2) <b>WIFI</b> 50%; bfi 50%

<sup>184</sup> Dabei wurden die von den Befragten als „Sonstiges“ angegebenen Kurse den definierten Bereichen zugeordnet.

<sup>185</sup> die Anzahl der bisher besuchten Kurse insgesamt ergibt sich dann aus der Multiplikation mit dem Mittelwert.

<sup>186</sup> = Bezirksbauernkammer.



Berufsbildende Weiterbildungsveranstaltungen wurden von BildungsteilnehmerInnen in der Vergangenheit etwas häufiger besucht als Veranstaltungen im eher allgemeinbildenden Bereich (165 Personen, die zumindest *einen* eher berufsbildenden Kurs besuchten, gegenüber 139 Personen, die zumindest *einen* eher allgemeinbildenden Kurs absolvierten). Im eher berufsbildenden Bereich wurden im Laufe ihrer Bildungsbiographie von derzeitigen BildungsteilnehmerInnen vor allem Kurse besucht, die im Bereich „EDV/ Informatik/ Multi Media“ liegen. Von jenen, die Weiterbildungsangebote in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben, besuchte mehr als ein Viertel (28,3%) zumindest einen (im Durchschnitt 1,56 Kurse) Kurs im EDV Bereich. Hierbei spielt das bfi eine große Rolle, da knapp 40% der besuchten Kurse von dieser Bildungseinrichtung veranstaltet wurden.

*Sprachkurse* machen immerhin noch von etwas mehr als 17% der besuchten Kurse aus, und hierbei vorwiegend in der Volkshochschule. „Gesundheit/ Soziales“ wurde von 15% als Weiterbildungsbereich angegeben, wobei auch hier wieder vor allem Kurse, die von der Volkshochschule veranstaltet wurden. Im ebenfalls noch relevanten Bereich „Branchen/ berufsspezifische Ausbildungen/ Technik“ bildeten sich in der Vergangenheit 15,5% der BildungsteilnehmerInnen fort.<sup>187</sup> In diesem Bereich nimmt das WIFI eine zentrale Rolle ein, da etwas mehr als die Hälfte der Kurse dort besucht wurden.

Zu erwähnen ist noch der *Bereich der landwirtschaftlichen Weiterbildung*, der vor allem über die Bezirksbauernkammern gut funktioniert und über das LFI organisiert ist (8,8% aller Kurse).

*Tabelle 78: Art, Anzahl und Veranstalter der von niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen bisher besuchten (eher) allgemeinbildenden Weiterbildungsveranstaltungen*

<b>Bereich (Reihung nach % aller Nennungen, n=232)</b>	<b>Anz. Nennungen</b> 188	<b>Veranstalter d. Weiterbildung</b> (nur 1. Nennung)
1. Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit (24,4%)	(n=58) M=1,82	(n=32) <b>VHS</b> 37,5%; bfi 15,6%; BBK 12%
2. Sport/ Fitness (18,1%)	(n=43) M=2,06	(n=22) <b>VHS</b> 63,6%; KBW 13,6%
3. Religion/ Familie/ Erziehung (16,4%)	(n=39) M=2,24	(n=19) <b>KBW</b> 31,6%; KFB (= kath. Familienbund) 26,3%
4. Musik/ Gesang/ Tanz (11,8%)	(n=28) M=1,68	(n=15) <b>VHS</b> 33,3%; KBW 20%;
5. Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales (10,1%)	(n=24) M=1,37	(n=16) <b>RK</b> (Rotes Kreuz) 31,3%; <b>KBW</b> 31,3%; bfi 12,5%
6. Freizeit/ Kreativität (selber Malen etc.) (8,0%)	(n=19) M=2,71	(n=10) <b>VHS</b> 50%; KBW 20%
7. Lebensbegleitung & Allgemeinbildung (6,7%)	(n=15) M=1,5	(n=11) <b>KBW</b> 63,6%;
8. Kunst/ Kultur (3,8%)	(n=9) M=1,0	(n=4) <b>VHS</b> 50%; KFB 25%; Hippmann (=ehem. Kunstauktionshaus, Linz) 25%
9. Wirtschaft/ Konsum/ Recht (0,8%)	(n=2) M=3,0	–

<sup>187</sup> Zur besseren Vergleichbarkeit sind „Branchen/ berufsspezifische Ausbildungen“ und „Technik“ zusammengefasst, da die Unterscheidung dieser beiden Bereiche den Befragten sehr schwer fiel.

<sup>188</sup> die Anzahl der bisher besuchten Kurse insgesamt ergibt sich dann aus der Multiplikation mit dem Mittelwert.



Im eher allgemeinbildenden Bereich führen Kurse, die sich auf „Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit“ beziehen, die „Hitliste“ an. Sie haben einen Anteil von 25% an allen entsprechenden Kursen. Rund 38% dieser Kurse wurden in den öö. Volkshochschulen besucht.

Diese Körperorientierung bei der privaten Weiterbildung wird auch durch den 2. Rang des Bereichs „Sport/ Fitness“ unterstrichen: dieser wurde von ca. 17% der Befragten angegeben, und als Veranstalter dieser Kurse wird zu etwa 60% die Volkshochschule besucht.

Es folgt der Bereich „Religion, Familie & Erziehung“, der bei der Zielgruppe der niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen durch das *Netzwerk der Katholischen Erwachsenenbildung* geprägt wird.

*Musische Bildung* spielt mit ca. 12% aller bisher besuchten Kurse ebenfalls noch eine Rolle, wozu auch der Bereich *Kreativität/ Freizeit* (ca. 8%) zu zählen ist. Hier ist wieder die VHS der dominierende Anbieter.

Abschließend zu erwähnen ist noch der WB-Bereich „Mensch & Gesellschaft etc.“, der Interesse und Einbindung in das Gemeinwesen dokumentiert (10% der Kurse). Hier hat das *Rote Kreuz* als entsprechende Organisation auch als Bildungsanbieter Bedeutung.

### 5.3.3.1.2 Frühere Weiterbildung bei derzeit Bildungsfernen

*Tabelle 79: Art, Anzahl und Veranstalter der von niedrigqualifizierten Bildungsfernen bisher besuchten (eher) berufsbildenden Weiterbildungsveranstaltungen*

Bereich (Reihung nach % aller Nennungen, n=106)	Anz. Nennungen <sup>189</sup>	Veranstalter d. Weiterbildung (nur 1. Nennung)
1. Branchen- & berufsspezif. Ausbild.gen/ Technik (24,5%)	(n=26) M=3,5	(n=19) <b>firmenintern</b> 45%, WIFI 37,0%
2. EDV/ Informatik/ Multi Media (18,9%)	(n=20) M=2,3	(n=18) <b>WIFI</b> 33,3%; bfi, firmenintern, „comMAK“ (e. AMS-Schulung) je 11,1%
3. Gesundheit / Soziales (14,2%)	(n=15) M=1,7	(n=11) <b>RK</b> (Rotes Kreuz) 45,5%; firmenintern 18,2%
4. Land- und Forstwirtschaft (11,3%)	(n=12) M=3,1	(n=11) <b>BBK</b> 72,7%
5. Sprachen (10,4%)	(n=11) M=1,9	(n=10) <b>VHS</b> 40%; AK, Gemeinde je 20%
6. berufsspezifische Persönlichkeitsbildung (5,7%)	(n=6) M=3,0	(n=3) <b>WIFI</b> 66,7%; firmenintern 33,3%
7. Ökologie/ Natur/ Umwelt (3,8%)	(n=4) M=1,8	(n=3) <b>BBK</b> , firmenintern, Land OÖ je 33,3%
8. Betriebswirtschaft/ Management (2,8%)	(n=3) M=6,0	(n=1) <b>WIFI</b> 100%
9. Zweiter Bildungsweg (1,9%)	(n=2) M=1,0	(n=1) Bildungshaus Puchberg 100%
10. Pädagogik / Psychologie (0,9%)	(n=1) M=3,0	–

<sup>189</sup> die Anzahl der bisher besuchten Kurse insgesamt ergibt sich dann aus der Multiplikation mit dem Mittelwert.



Hier kann zunächst festgestellt werden, dass auch weiterbildungsferne Personen in der Vergangenheit vorwiegend berufsbildende Weiterbildungsveranstaltungen in Anspruch genommen haben (106 zu 67 Personen, s.u. Tabelle 80).

Die generelle Hitliste unterscheidet sich doch etwas von den derzeit Bildungsaktiven (vgl. Tabelle 77): die *branchen- und berufsspezifische Weiterbildung* steht im Vordergrund (30% aller bisher besuchten Kurse), wobei die *jeweilige Firma* wichtigster Anknüpfungspunkt ist.<sup>190</sup> Erst dann folgen die anderen bedeutsamen Bereiche einer eher berufsbezogenen Weiterbildung, wie EDV, Gesundheit, Sprachen).

Insgesamt ist bedeutsam, dass *generell der Zugang zu berufsbezogener Weiterbildung in etlichen Bereichen über die Firma/ den Arbeitgeber erfolgt* (dies gilt nicht nur für direkte on-the-job-Bildung, sondern auch für EDV, Gesundheit & Soziales und Persönlichkeitsbildung), was die Bedeutung einer Bildungsförderung für Niedrigqualifizierte über die jeweiligen Arbeitgeber deutlich unterstreicht (s.u.).

*Tabelle 80: Art, Anzahl und Veranstalter der von niedrigqualifizierten Bildungsfernen bisher besuchten (eher) allgemeinbildenden Weiterbildungsveranstaltungen*

Bereich (Reihung nach % aller Nennungen, n=67)	Anz. Nennungen 191	Veranstalter d. Weiterbildung (nur 1. Nennung)
1. Ernährung / Kochen/ Körper/ Gesundheit (34,3%)	(n=23) M=1,9	(n=19) <b>RK</b> 31,6%; ÖVP 10,5%;
2. Freizeit/ Kreativität (selber Malen etc.) (19,4%)	(n=13) M=3,8	(n=12) <b>privat</b> 25%; VHS 16,7%
3. Musik/ Gesang/ Tanz (10,4%)	(n=7) M=1,1	(n=6) Tanzschule 33,3%
4. Wirtschaft/ Konsum/ Recht (7,5%)	(n=5) M=5,5	(n=3) <b>WIFI</b> 66,7%; Kath. Jugend 33,3%
4. Sport / Fitness (7,5%)	(n=5) M=1,5	(n=5) Gemeinde, Schule, Land, Verein, Schischule je 20%
4. Lebensbegleitung & Allgemeinbildung (7,5%)	(n=5) M=2,3	(n=3) WIFI, Kath. Kirche, PGA je 33,3%
7. Religion/ Familie/ Erziehung (6,0%)	(n=4) M=2,5	(n=4) <b>Kath.Kirche</b> 75%; Gemeinde 25%
7. Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales (6,0%)	(n=4) M=4	–
9. Kunst/ Kultur (1,5%)	(n=1) M=1	(n=1) Land OÖ 100%

Im eher allgemeinbildenden Bereich ist der wesentliche Weiterbildungsbereich, den niedrigqualifizierte Bildungsferne bisher aufsuchten, wieder der *Bereich „Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit“* mit einem Anteil von rund 34% (hier ist der Stellenwert deutlich höher als bei den bildungsnahen Befragten (vgl. Tabelle 78)).

<sup>190</sup> vgl. dazu auch die Ergebnisse zur *Förderung von Weiterbildung*, wo ebenfalls der Einstieg über den Arbeitgeber ganz wichtig ist; s.u. Kap. 6.3)

<sup>191</sup> die Anzahl der bisher besuchten Kurse insgesamt ergibt sich dann aus der Multiplikation mit dem Mittelwert.



Weiters wurden auch (mehr als bei den „Bildungsnahen“) musische Kurse besucht (Freizeitgestaltung und Kreativität: 13%; Musik, Gesang, Tanz: 10%).

### 5.3.3.1.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Tabelle 81: Frühere Weiterbildung Niedrigqualifizierter nach Geschlecht

	Kursart früherer Weiterbildung	Anteil an Kursen insgesamt (%)		
		Männer	Frauen	gesamt
<b>eher berufsbildend</b>	EDV/ Informatik/ Multi Media	<b>17,7</b>	11,6	13,4
	Sprachen	5,9	<b>8,6</b>	7,8
	Branchen- & berufsspezifische Ausbildungen/ Technik/ sonstige berufsbezogene Kurse	<b>22,1</b>	5,8	<b>10,4</b>
	Betriebswirtschaft/ Management/ Unternehmensführung	4,9	1,0	2,2
	Land- und Forstwirtschaft/ Natur & Ökologie <sup>192</sup>	<b>11,4</b>	3,9	6,0
	berufsspezifische Persönlichkeitsbildung/ Pädagogik/ 2. Bildungsweg <sup>193</sup>	9,7	3,9	5,5
	Gesundheit / Soziales	2,7	<b>10,3</b>	<b>8,1</b>
	<b>(eher) berufsbildend insgesamt</b>	<b>(74,4)</b>	<b>(45,1)</b>	<b>(52,3)</b>
<b>eher allgemeinbildend</b>	Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales	4,9	5,6	5,4
	Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit	4,8	<b>15,3</b>	<b>12,4</b>
	Sport/ Fitness	2,2	<b>9,5</b>	7,3
	Religion/ Familie/ Erziehung	4,8	7,3	6,6
	Musik/ Gesang/ Tanz	3,2	6,3	5,3
	Freizeit/ Kreativität (selber Malen etc.)/ Kunst & Kultur <sup>194</sup>	4,8	7,1	6,4
	Lebensbegleitung (z.B. Eltern- oder SeniorInnenbildung)/ generelle Allgemeinbildung <sup>195</sup>	2,1	3,6	3,2
	<b>(eher) allgemeinbildend insgesamt</b>	<b>(25,6)</b>	<b>(54,9)</b>	<b>(47,7)</b>
<b>Gesamt (alle genannten Kursarten; MFN möglich)</b>		<b>100% (n=186)</b>	<b>100% (n=464)</b>	<b>100% (n=655)</b>

<sup>192</sup> Die fallweise Beschäftigung mit Fragen der Natur (Naturschutz, Tierschutz etc.) und der Ökologie (biologische Landwirtschaft, Ökosystem etc.) wird hier einer (auch) ökologisch sensiblen Land- & Forstwirtschaft zugerechnet.

<sup>193</sup> Eine allgemeine Pädagogik wird hier ebenso der Persönlichkeitsbildung zugerechnet wie Versuche der Höherqualifizierung über den Zweiten Bildungsweg (die jedoch bisher NICHT zum Erfolg führten).

<sup>194</sup> Kurse der Allgemeinbildung im Kultur- und Kunstbereich werden hier als Grundlage und Ergänzung von Kreativitätsarbeit in der Freizeit gesehen und daher entsprechend zugerechnet.

<sup>195</sup> Als „generelle Allgemeinbildung“ werden hier auch Alphabetisierungsangebote sowie auch MigrantInnenangebote zugeordnet.



Entsprechend den o.a. Ergebnissen zur geschlechtsspezifischen Differenzierung der aktuellen Weiterbildung (vgl. Kap. 5.3.1.2) wurde auch hinsichtlich der bisherigen Weiterbildungsteilnahme eine entsprechende Kreuztabelle nach Geschlecht und Bildungsbereich unserer Zielgruppe Niedrigqualifizierter (ungeachtet derzeitiger Bildungsteilnahme) gerechnet.

Die o.a. konstatierte geschlechtstypische Differenzierung nach (männlicher) Berufs- und (weiblicher) Allgemeinbildung zeigt sich auch hinsichtlich der bisherigen Bildungsbiografie von Niedrigqualifizierten Personen: *Männer haben sich bisher zu drei Vierteln in einem eher berufsbezogenen Bereich weitergebildet*, Frauen hingegen zu ca. 55% in einem eher allgemeinbildenden Kontext.

Auch hinsichtlich früherer Weiterbildung bestätigt sich also das o.a. Bild (vgl. Kap. 5.3.1.2), dass *Berufsbildung als Männersache* und *Allgemeinbildung als Frauensache* charakterisiert. Niedrigqualifizierte Männer haben sich zu *drei Vierteln eher berufsbildend* weitergebildet, während niedrigqualifizierte Frauen in OÖ. bisher zu ca. 55% *allgemeinbildende Kurse* besuchten.

### 5.3.3.1.4 Weitere demografische Unterschiede

Die o.a. geschlechtsspezifische Differenzierung von Berufs- und Allgemeinbildung spiegelt sich auch in einer Analyse nach dem Alter und dem Erwerbsstatus.

*Tabelle 82: Frühere Weiterbildung nach Alter*

Alter	vergangener Weiterbildungsbereich			Gesamt
	berufl. WB	allg. WB	beides	
bis 49 Jahre	67,0	13,6	19,3	<b>100% (n=176)</b>
ab 50 Jahre	28,6	41,9	29,5	<b>100% (n=210)</b>

*Phi = 0,398 bei 100% Signifikanz*

*Tabelle 83: Frühere Weiterbildung nach Erwerbsstatus*

Erwerbsstatus	vergangener Weiterbildungsbereich			Gesamt
	berufl. WB	allg. WB	beides	
Erwerbsperson	67,2	10,9	21,9	<b>100% (n=192)</b>
Nicht-Erwerbsperson	25,7	45,4	29,0	<b>100% (n=183)</b>

*Phi = 0,451 bei 100% Signifikanz*



### 5.3.4 Zukünftige Weiterbildungsteilnahme

Tabelle 84: Zukünftige Weiterbildungsteilnahme von  
BildungsteilnehmerInnen und Bildungsfernen

	BildungsteilnehmerInnen	Bildungsferne
Ja, in den nächsten 12 Monaten	26,5	9,9
Ja, später	35,3	21,1
Nein, derzeit nicht	38,2	69,0
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=434)</b>	<b>100% (n=242)</b>

Die zukünftige Weiterbildungsbereitschaft liegt bei *derzeit Bildungsfernen* erheblich niedriger als bei BildungsteilnehmerInnen. Ca. 70% der befragten Bildungsabstinenten haben nicht vor, sich in nächster Zeit weiterzubilden, und nur knapp 10% möchte innerhalb der nächsten 12 Monate an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Im Gegensatz dazu hat rund ein Viertel der befragten derzeitigen WeiterbildungsteilnehmerInnen dies vor. Diese *prinzipielle Weiterbildungsbereitschaft* – aber eben nicht innerhalb eines Jahres, sondern längerfristig – zeigen ca. 35% der BildungsteilnehmerInnen und nur ca. 21% der Bildungsfernen.

Insgesamt wird deutlich sichtbar, dass die *künftige Bildungsbereitschaft bei bereits erfolgtem Bildungseinstieg sich wesentlich erhöht* (= fast verdoppelt).

Das grundsätzliche Weiterbildungsinteresse (zumindest später Weiterbildung geplant) unterscheidet sich nach *Berufsschicht und Einkommen*:

Tabelle 85: Weiterbildungsinteresse nach Berufsschicht

zukünftige Weiterbildung	ArbeiterIn	Angestellte/r	LandwirtIn
Ja	49,2	59,3	44,2
Nein	50,8	40,7	55,8
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=266)</b>	<b>100% (n=189)</b>	<b>100% (n=129)</b>

$\Phi = 0,116$  bei 98% Sicherheitswahrscheinlichkeit

Tabelle 86: Weiterbildungsinteresse nach Einkommen

zukünftige Weiterbildung	bis € 1090,-	€ 1091 - € 1816,-	mehr als € 1816,-
Ja	48,6	68,4	57,9
Nein	51,4	31,6	42,1
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=397)</b>	<b>100% (n=117)</b>	<b>100% (n=19)</b>

$\Phi = 0,164$  bei 99% Sicherheitswahrscheinlichkeit

Personen aus der Angestellten/Selbstst.-Schicht zeigen mit fast 60% größtes, LandwirtInnen mit 44% geringstes Interesse. Bemerkenswert erscheint auch, dass das Bildungsinteresse nicht linear mit dem Einkommen steigt, sondern im mittleren Bereich kulminiert (68%).





### 5.3.4.1 Bereiche konkret geplanter Weiterbildung

Welche Kurse die Befragten innerhalb den nächsten 12 Monaten besuchen möchten, ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen, wobei wieder nach berufs- und allgemeinbildenden Bereichen unterschieden wird.

*Tabelle 87: (eher) berufliche Weiterbildung in den nächsten 12 Monaten nach Bereichen & Bildungsteilnahme*

Bereich/ Anteil an Nennungen in%	BildungsteilnehmerInnen (n=53)	Bildungsferne (n=15)
Sprachen	<b>50,9%</b>	<b>26,7%</b>
EDV/ Informatik/ Multi Media	<b>22,6%</b>	13,3%
Branchen- & berufsspez. Ausbild.gen	<b>15,1%</b>	13,3%
berufsspez. Persönlichkeitsbildung	3,8%	–
beruflich WB allgemein <sup>196</sup>	3,8%	–
Zweiter Bildungsweg	–	<b>33,3%</b>
Land- und Forstwirtschaft	1,9%	6,7%
Pädagogik / Psychologie	1,9%	–
Betriebswirtschaft	1,9%	–
Gesundheit / Soziales	1,9%	6,7%

Im eher berufsbezogenen Bereich stehen in Summe *Sprachen* an der ersten Stelle konkret geplanter Weiterbildung. Dazu haben noch der *EDV-Bereich* und *branchen- & berufsspezifische Kurse* einige generelle Bedeutung.

Es fällt auf, dass für die *derzeit Bildungsfernen* der *Zweite Bildungsweg* große Bedeutung hat. Immerhin ein Drittel der angepeilten Weiterbildungen Bildungsferner (n=5) bezieht sich auf den Beginn eines dementsprechenden Angebots.

*Tabelle 88: (eher) allgemeine Weiterbildung in den nächsten 12 Monaten nach Bereichen & Bildungsteilnahme*

Bereich/ Anteil an Nennungen in%	BildungsteilnehmerInnen (n=70)	Bildungsferne (n=7)
Lebensbegleitung & Allgemeinbildung	<b>52,8%</b>	28,6%
Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit	<b>17,1%</b>	28,6%
Religion/ Familie/ Erziehung	5,7%	–
Sport/ Fitness	4,3%	–
Musik/ Gesang/ Tanz	2,9%	–
Freizeit/ Kreativität	2,7%	14,3%
Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales	1,4%	<b>28,6%</b>

<sup>196</sup> es konnte keine Zuordnung zu einem WB-Bereich vorgenommen werden.



Bei BildungsteilnehmerInnen werden in den nächsten 12 Monaten im Bereich der eher allgemeinbildend definierten Perspektiven mit rund 53% *vorrangig Kurse zur Lebensbegleitung & Allgemeinbildung* angestrebt, gefolgt vom Bereich „Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit“ (ca. 17%).

Dzt. bildungsferne Niedrigqualifizierte sind darüber hinaus auch durch gemeinwesenorientierte Angebote (*Mensch & Gesellschaft*) ansprechbar.

Geschlecht<sup>197</sup>, Alter<sup>198</sup> und Erwerbsstatus<sup>199</sup> haben auch bei konkret geplanter Weiterbildung der Niedrigqualifizierten den oben bereits geschilderten Einfluss: Männer, unter 50-Jährige und Erwerbspersonen peilen zu 65 – 75% eher berufsbezogene Kurse an.

### 5.3.4.2 Allgemeines Weiterbildungsinteresse

Hinsichtlich grundsätzlicher Weiterbildungsbereitschaft wurde abschließend folgende Frage gestellt: „In welchen Bereichen hätten Sie Interesse sich weiterzubilden“. Bildungsferne gaben zu 58,0% an, *grundsätzlich kein Interesse an Weiterbildung zu haben*.

Von den restlichen 42% gaben 96 Personen an, für welche Kurse sie sich interessieren.

Von der Gruppe der BildungsteilnehmerInnen sind von 90 Personen Kurse bzw. Interessensbereiche für ein grundsätzliches Weiterbildungsinteresse genannt worden.

Diese Angaben wurden jeweils kategorisiert und sind den nachfolgenden Tabellen differenziert nach den Bildungsbereichen „eher beruflich“ bzw. „eher allgemeinbildend“ zu entnehmen.

*Tabelle 89: Grundsätzliches Interesse an (eher) beruflicher Weiterbildung nach Bereichen & Bildungsteilnahme*

<b>Bereich/ Anteil an Nennungen in%</b>	<b>BildungsteilnehmerInnen (n=86)</b>	<b>Bildungsferne (n=73)</b>
EDV/ Informatik/ Multi Media	<b>39,5%</b>	<b>35,6%</b>
Branchen/ Beruf/ Technik	<b>23,3%</b>	16,5%
Sprachen	<b>16,3%</b>	<b>20,5%</b>
Pädagogik / Psychologie	7,0%	4,1%
Land- und Forstwirtschaft	4,7%	<b>8,2%</b>
berufsspez. Persönlichkeitsbildung	3,5%	1,4%
Betriebswirtschaft/ Management	3,5%	2,7%
Gesundheit / Soziales	2,3%	<b>9,6%</b>
Zweiter Bildungsweg	–	1,4%

*Die schon bisher sichtbaren Interessensbereiche für eher berufsbezogene Weiterbildung zeigen sich auch hier. EDV, Branchen & Beruf sowie Sprachen dominieren auch das grundsätzliche Bildungsinteresse beider Gruppen.*

Das größte Interesse bei den BildungsteilnehmerInnen sowie auch bei Bildungsfernen liegt im berufsbildenden Bereich, speziell im *EDV-Bereich*, der von *mehr als einem Drittel* der Bil

<sup>197</sup> Phi = 0,57 bei 100% Signifikanz

<sup>198</sup> Phi = 0,55 bei 100% Signifikanz

<sup>199</sup> Phi = 0,56 bei 100% Signifikanz



ungsteilnehmerInnen und der Bildungsfernen angegeben worden ist. *Sprachkurse* sind für beide Gruppen in etwa gleich interessant (um die 20%). Dies gilt auch für *Branchen- & berufsbildende Ausbildungen* (& *Technikkurse*).

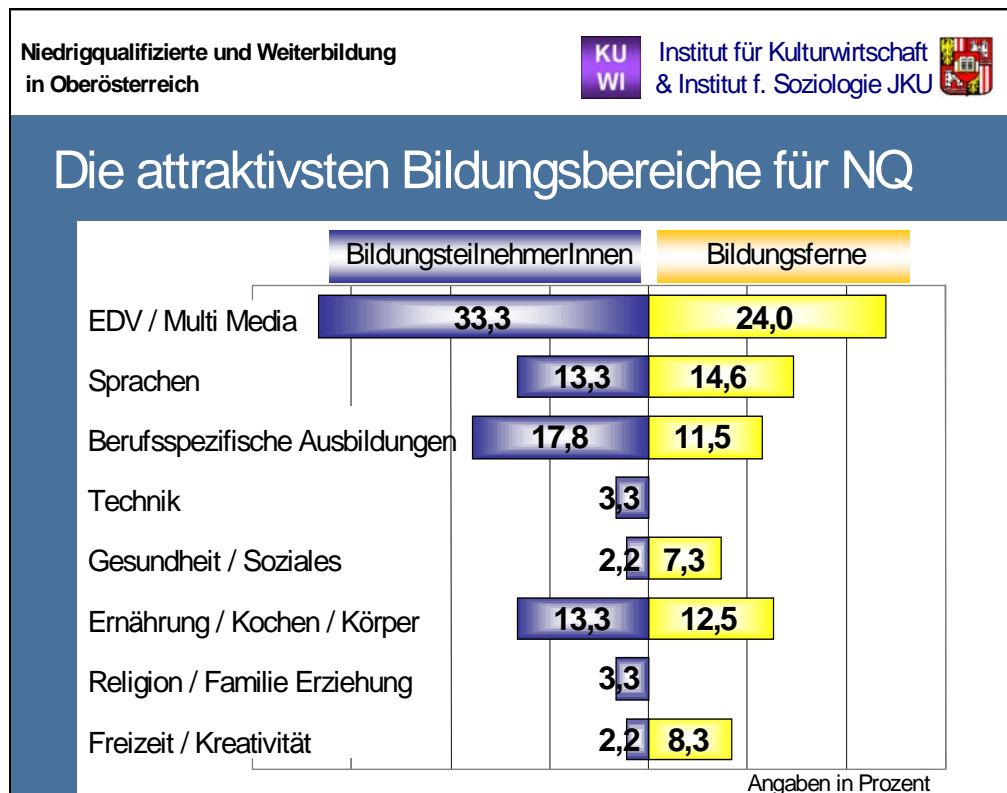
Dazu interessieren sich Bildungsferne deutlich häufiger für Kurse im *Gesundheits- und Sozialbereich* (9,6% gegen 2,3%) sowie im Bereich *Land- und Forstwirtschaft* (8,2% gegen 4,7%).

Tabelle 90: Grundsätzliches Interesse an (eher) allgemeiner Weiterbildung nach Bereichen & Bildungsteilnahme

Bereich/ Anteil an Nennungen in%	BildungsteilnehmerInnen (n=33)	Bildungsferne (n=44)
Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit	42,4%	38,6%
Lebensbegleitung & Allgemeinbildung	18,2%	11,3%
Freizeit/ Kreativität	12,1%	20,5%
Religion/ Familie/ Erziehung	12,1%	2,3%
Mensch/ Gesellschaft/ Politik/ Soziales	6,1%	13,6%
Sport/ Fitness	6,1%	2,3%
Musik/ Gesang/ Tanz	3,0%	4,5%

Im allgemeinbildenden Bereich werden beim grundsätzlichen Bildungsinteresse der Niedrigqualifizierten deutlich Kurse zu „*Ernährung/ Kochen/ Körper/ Gesundheit*“ präferiert (42,4% der Nennungen bei BildungsteilnehmerInnen und 38,6% der Nennungen bei Bildungsfernen). Es folgen Bildungsbedürfnisse im Bereich *Lebensbegleitung/ Allgemeinbildung* einerseits sowie im Bereich *Freizeitgestaltung/ Hobby/ kreative Betätigung* (zwischen 11 und 20%).

Abbildung 23: Interessante Bildungsbereiche (beruflich & allgemein) zusammen (n=90; n=96)





Die obige Abbildung gibt nochmals einen Gesamtüberblick über die je 6 wichtigsten Bildungsbereiche, prozentuiert nach der jeweiligen Anzahl in den Teilgruppen, die Angaben zu Bildungsinteressen machten.

Wo liegen die insgesamt für Niedrigqualifizierte attraktiven Bildungsfelder für künftige Bildung? Die Hitliste ist – mit unterschiedlichen Akzenten – für derzeitige Bildungs-TeilnehmerInnen und Bildungsferne ähnlich und entspricht auch der Hitliste genereller Bildungsbereiche:

- EDV (hier im Detail: Verlagerung von Grundkenntnissen auf interessante Anwendungen, wie Internet-Recherchen oder ebay-Nutzung)
- Sprachen
- berufs- und fachbezogene Kurse, Technik
- Ernährung & Kochen
- Gesundheit
- kreative Freizeit
- Religion, Familie, Erziehung

### 5.3.4.3 Zur Kontinuität von Bildungsbiografien

In unseren Erhebungen zu Bildungsteilnahme und Bildungsinteresse von Niedrigqualifizierten haben sich detaillierte Angaben zu vergangenen, gegenwärtigen und künftig konkret geplanten Bildungsbereichen ergeben, dazu wurde auch der generelle Interessenshorizont erfasst.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich nun hinsichtlich der groben Bildungsbereiche (eher berufsbildend einerseits und eher allgemeinbildend andererseits) Kontinuitäten und Veränderungen des Bildungsverhaltens unserer Zielgruppe herausfiltern. Zunächst sei die Verteilung nach den o.a. Kriterien auf den Stufen eines Bildungsweges im Überblick dargestellt.

*Tabelle 91: Bildungsbereiche Niedrigqualifizierter im Zeitvergleich (in Prozent)*

<b>Bildungsbereich &amp; Zeit</b>	<b>Vergang.heit</b>	<b>Gegenwart</b>	<b>Zukunft</b>	<b>„Horizont“</b>
berufliche Weiterbildung	46,1	46,3	43,7	65,1
allgemeine Weiterbildung	29,0	53,7	42,9	26,3
beides	24,9	-	11,9	7,0
keine Zuordnung möglich	-	-	1,6	1,6
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=386)</b>	<b>100% (n=589)</b>	<b>100% (n=126)</b>	<b>100% (n=386)</b>

Der allgemeine thematische Horizont für Weiterbildung ist durch Bereiche gekennzeichnet, die eher einer berufsorientierten Weiterbildung zuzuordnen sind (wobei EDV und Sprachen auch allgemeinbildende Inhalte und Motive umfassen (können)). Der Einstieg in die Weiterbildung erfolgte jedoch stärker auch über allgemeinbildende Themen und Bereiche.

Dieser Einstieg determiniert zu einem hohen Anteil auch die weitere Bildungsbiografie, wie die folgenden Verknüpfungen der Bildungsbereiche und Bildungszeiträume zeigen.



*Tabelle 92: Gegenwärtige Bildungsbereiche nach früherer Weiterbildung*

Vergangenheit	Gegenwart		Gesamt
	berufliche WB	allgemeine WB	
berufliche WB	<b>86,3</b>	13,7	<b>100% (n=124)</b>
allgemeine WB	13,0	<b>87,0</b>	<b>100% (n=108)</b>
beides	38,5	61,5	<b>100% (n=52)</b>

*Phi = 0,670 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit*

Wer mit rein beruflicher Orientierung in die Weiterbildung einstieg, ist auch gegenwärtig (ca. 86%) in diesem Bereich bildungsengagiert, und dieselbe hohe Korrespondenz zeigt sich auch umgekehrt: ein eher allgemeinbildender Einstieg führt zu 87% zu einer Fortsetzung dieser Linie. Wer jedoch in seiner Bildungsbiografie beide Bereiche abgedeckt hat, verwirklicht auch in Folge beide Interessensfelder.

*Tabelle 93: Zukünftige Bildungsbereiche nach gegenwärtiger Weiterbildung*

Gegenwart	Zukunft			Gesamt
	berufliche WB	allgemeine WB	beides	
berufliche WB	<b>74,1</b>	7,4	18,5	<b>100% (n=54)</b>
allgemeine WB	5,6	<b>75,2</b>	15,2	<b>100% (n=54)</b>

*Phi = 0,82 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit*

Der Grad der Kontinuität bzw. Determinierung des Bildungsbereiches sinkt in der weiteren Bildungsbiografie auf ca. 75% (wer derzeit in einem Bereich Bildung betreibt, hat zu diesem Prozentsatz auch künftige Bildung in dem jeweiligen Bereich vor).

*Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Art des Einstiegs in die Weiterbildung zu ca. zwei Dritteln die weiteren Bildungsaktivitäten bestimmt* (von 100 Einsteigern eines Bereiches bleiben 86 dabei, von diesen wollen ca. 75% auch künftig im Bereich bleiben = ca. 65 der 100 EinsteigerInnen sind auch in Zukunft entweder eher berufsbildend oder eher allgemeinbildend unterwegs). Diese Quote der Bildungskontinuität (ca. zwei Drittel) ergibt sich auch, wenn man die Vergangenheit mit dem generellen Interessenshorizont verknüpft:

*Tabelle 94: Bildungsinteressen nach vergangener Weiterbildung*

Vergangenheit	Interessenshorizont			Gesamt
	berufliche WB	allgemeine WB	beides	
berufliche WB	79,7	14,1	6,3	<b>100% (n=64)</b>
allgemeine WB	12,5	<b>62,5</b>	25,0	<b>100% (n=16)</b>
beides	<b>62,7</b>	28,0	11,1	<b>100% (n=38)</b>

*Phi = 0,51 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit*

Wer beruflich orientiert einstieg, hat demgemäss auch derzeit zu fast 80% einschlägige Bildungsinteressen, umgekehrt jedoch ergibt ein allgemeinbildender Einstieg „nur“ zu ca. 63% auch entsprechende Bildungsinteressen, 37% der Fälle schließen auch berufliche Komponenten mit ein. Bildungserfahrungen in beiden Bereichen ergeben dieselbe Quote mit umgekehrtem



Vorzeichen: ca. 63% berufliche und ca. 37% auch allgemeinbildende Aspekte des Interessenshorizontes.

Nur eine Bildungsbiografie, die von Anfang an beide Dimensionen abdeckt, kann aus dieser Sicht Berufs- und Allgemeinbildung tatsächlich lebenslang verankern. Dabei sind auch die geschlechtsspezifischen Stereotypen (vgl. Kap. 5.3.1.2) zu beachten und „aufzuweichen“.

### 5.3.5 Gründe für Bildungsabstinenz

Die Bildungsfernen wurden auch befragt, warum sie „noch nie eine Weiterbildungsveranstaltung besucht“ haben.

#### 5.3.5.1 Gründe genereller Bildungsabstinenz im Überblick

Die folgende Tabelle zeigt die genannten Gründe, gereiht nach allgemeiner Relevanz:

Tabelle 95: Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung von Bildungsfernen (n=140)

	Trifft voll zu	Trifft auch zu	Trifft nicht zu	Mittelwert
Habe kein Interesse.	30,9%	25,9%	43,2%	2,12
Weil ich nach der Arbeit zu müde zum Lernen bin.	28,1%	22,3%	49,6%	2,22
Weil ich das Geld für andere Dinge dringender benötige.	22,3%	33,1%	44,6%	2,22
Bin zu alt, es sollen sich eher junge Menschen weiterbilden.	30,7%	13,6%	55,7%	2,25
Habe keine Zeit.	22,3%	28,1%	49,6%	2,27
WB nutzt mir weder beruflich noch privat etwas.	15,8%	25,2%	59,0%	2,43
Ich und meine Bekannten/ Verwandten denken im Grunde nie an Weiterbildung.	14,4%	23,7%	61,9%	2,47
Will mit so etwas wie Schule nichts mehr zu tun haben	13,6%	23,6%	62,9%	2,49
Die Kurszeiten lassen sich mit meiner beruflichen Tätigkeit nicht vereinbaren.	8,0%	22,6%	69,3%	2,61
Ich möchte mich gerne weiterbilden, aber ich habe Angst, dass ich nicht mitkomme, weil mir die Übung beim Lesen, Rechnen und Schreiben fehlt	8,7%	21,7%	69,6%	2,61
Habe nicht d. Möglichkeit, zum Kursort zu gelangen.	12,3%	14,5%	73,2%	2,61
Ich zweifle daran, dass ich einen Kurs oder ein Seminar positiv absolvieren kann.	8,1%	20,6%	71,3%	2,63
Weil mich mein Arbeitgeber nicht zu Weiterbildungsveranstaltungen schickt.	12,7%	9,7%	77,6%	2,65
Ich würde gerne Weiterbildungsangebote besuchen, aber mich stresst der Gedanke, ich könnte mich dabei blamieren.	8,6%	11,5%	79,9%	2,71
Weil ich lieber mit Freunden fortgehe.	7,1%	12,1%	80,7%	2,74
Weil ich keine Kursteilnehmer kenne.	5,8%	10,2%	83,9%	2,78



Der wichtigste Grund, warum noch nie eine Weiterbildungsveranstaltung besucht worden ist, ist ein generelles Desinteresse an Weiterbildung (*allgemeine Bildungsdistanz*, MW 2,12).

### 5.3.5.2 Faktoren der Bildungsabstinenz

Diese Gründe einer generellen Bildungsabstinenz wurden auch einer Faktorenanalyse<sup>200</sup> unterzogen. Dabei ergab sich folgendes Bild relevanter Faktoren:

Übersicht 1: Faktoren der Bildungsabstinenz

<b>Faktor</b> (Nr., erklärte Varianz)			<b>zugehörige Variablen</b>
1	<i>Sozialpsychologische Barrieren</i>	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>ich habe Angst nicht mitzukommen</u></b><sup>201</sup></li> <li>• ich kenne niemanden</li> <li>• ich habe Furcht vor Blamage</li> <li>• ich habe Zweifel an meinen Kompetenzen</li> </ul>
2	<i>Soziale Belastungen</i>	14%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>unpassende Kurszeiten</u></b></li> <li>• bin zu müde zum Lernen</li> <li>• mein Arbeitgeber entsendet mich nicht</li> </ul>
3	<i>Negativer Lerntransfer</i>	13%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>gehe lieber mit Freunden fort</u></b></li> <li>• will mit Schule nichts mehr zu tun haben</li> <li>• Weiterbildung nutzt mir nichts</li> </ul>
4	<i>Allgemeine Bildungsdistanz</i>	11%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>in meinem sozialen Verkehrskreis ist Weiterbildung unüblich</u></b></li> <li>• ich habe kein Interesse an Weiterbildung</li> </ul>
5	<i>Materielle Barrieren</i>	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Schwierigkeiten, zum Kursort zu gelangen</u></b></li> <li>• ich fühle mich zu alt</li> <li>• ich brauche Geld für Anderes</li> </ul>
<b>erklärte Varianz insgesamt:</b>		62%	

Das o.a. Modell einer Faktorenanalyse zeigt einen hohen Erklärungsgrad (62% erklärte Varianz) für das *Phänomen grundsätzlicher Bildungsdistanz*. Dabei entsprechen 5 Faktoren nach den Kriterien einer signifikanten Faktorenanalyse (Eigenwertkriterium) dem analysierten Modell.

Erklärungskräftigster Faktor ist „*Sozialpsychologische Barrieren*“, der einerseits mangelnden sozialen Rückhalt, sowie andererseits subjektiv fehlende soziale Kompetenzen beinhaltet.

Weitere Faktoren sind „*Soziale Belastungen*“ (= Kurszeiten, fehlende Arbeitgeberunterstützung, Müdigkeit), „*negativer Lerntransfer*“ (= Freunde wichtiger, Schuldistanz, Zweifel an Weiterbildungsnutzen); „*Bildungsdistanz*“ (= kein Interesse, keine soziale Stützung); „*materielle Barrieren*“ (= Kosten, räumliche Distanz, Alter).

<sup>200</sup> Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Die Rotation ist in 9 Iterationen konvergiert.

<sup>201</sup> Item mit größter Ladung auf dem jeweiligen Faktor.



### 5.3.6 Weiterbildungserwartungen

In diesem Abschnitt werden einerseits Erwartungen an die *Qualität der konkreten Bildungsveranstaltung*, andererseits an die *Qualität der dahinter stehenden Bildungseinrichtung* dargestellt.

#### 5.3.6.1 Erwartungen an die Veranstaltungsqualität im Vergleich

Hier sei zunächst die Verteilung innerhalb der niedrigqualifizierten *BildungsteilnehmerInnen* dargestellt.

*Tabelle 96: Erwartungen an eine gute Weiterbildungsveranstaltung von BildungsteilnehmerInnen (n = 214)*

Erwartungsbereich	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Vortragende mit Fachwissen	83,6%	15,5%	0,9%	1,17
Gute Lernunterlagen	84,1%	14,0%	1,9%	1,18
Vortragende, die auf mich eingehen	80,8%	18,3%	0,9%	1,20
Umsetzbares für die Praxis zu lernen	80,3%	18,3%	1,4%	1,21
Gutes Klima in der Lerngruppe	74,3%	23,8%	1,9%	1,28
Wiederholungsmöglichkeiten des Lernstoffes	62,4%	33,3%	4,2%	1,42

Das *Fachwissen*, die *Didaktik* und die *Lernunterlagen* (jeweils aus Sicht von Bildungsbeteiligten) sind die wesentlichen Kriterien der Bildungserwartungen.

Wie sieht jedoch diese Perspektive aus Sicht der Gruppe von *niedrigqualifizierten Bildungsfernen* aus ?

*Tabelle 97: Erwartungen an eine gute Weiterbildungsveranstaltung von Bildungsfernen (n = 493)*

Erwartungsbereich	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Gute Lernunterlagen	80,3%	19,4%	0,2%	1,20
Vortragende mit Fachwissen	78,5%	19,7%	1,8%	1,23
Gutes Klima in der Lerngruppe	76,7%	22,3%	1,0%	1,24
Vortragende, die auf mich eingehen	74,4%	25,0%	0,6%	1,26
Umsetzbares für die Praxis zu lernen	74,6%	24,8%	0,7%	1,26
Wiederholungsmöglichkeiten des Lernstoffe	47,8%	47,5%	4,7%	1,57

Im Grunde sind alle angeführten Erwartungen an eine gute Weiterbildungsveranstaltung für beide Gruppen wichtig. Am wichtigsten jedoch erachtet werden bei den BildungsteilnehmerInnen sowie auch den Bildungsfernen Vortragende mit Fachwissen und gute Lernunterlagen.





#### 5.3.6.2 Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme im Vergleich

Im Folgenden werden die Gründe für eine WB-Teilnahme differenziert nach *dzt. BildungsteilnehmerInnen* und *derzeit Bildungsfernen* dargestellt.



Tabelle 98: Gründe für die Weiterbildungsteilnahme von BildungsteilnehmerInnen

Grund der Bildungsteilnahme (n = 518)	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Persönliche Weiterentwicklung	66,0%	31,4%	2,6%	1,37
Beschäftigung m. neuen, interess. Themen	50,6%	46,3%	3,1%	1,52
Wissen für den Alltag erwerben	50,6%	46,3%	3,1%	1,53
Wissen für den Beruf erwerben	58,9%	24,8%	16,3%	1,57
Andere Menschen kennen lernen	44,4%	48,6%	6,9%	1,63
Sinnvolle Freizeitgestaltung	47,3%	39,8%	12,9%	1,66
Aktivitäten mit Freunden und Bekannten	44,1%	44,3%	11,5%	1,67
Bessere Chancen am Arbeitsmarkt	51,2%	26,6%	22,2%	1,71
Sicherung d. Arb.platzes i. dzt. Betrieb	43,2%	30,4%	26,4%	1,83
Berufliche Umschulung	28,9%	38,9%	32,2%	2,03

Tabelle 99: Gründe für die Weiterbildungsteilnahme von Bildungsfernen

Grund der Bildungsteilnahme (n = 236)	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Persönliche Weiterentwicklung	43,6%	36,9%	19,5%	1,76
Sinnvolle Freizeitgestaltung	39,6%	40,4%	20,0%	1,80
Beschäftigung m. neuen, interess. Themen	37,0%	43,8%	19,1%	1,82
Wissen für den Alltag erwerben	36,9%	43,2%	19,9%	1,83
Andere Menschen kennen lernen	33,6%	40,9%	25,5%	1,92
Aktivitäten mit Freunden und Bekannten	31,1%	43,0%	26,0%	1,95
Wissen für den Beruf erwerben	35,1%	16,9%	48,1%	2,13
Bessere Chancen am Arbeitsmarkt	31,0%	16,2%	52,8%	2,22
Sicherung d. Arbeitsplatzes i. Betrieb	27,6%	17,1%	55,3%	2,28
Berufliche Umschulung	16,0%	19,9%	64,1%	2,48

Grundsätzlich interessant zu bemerken ist, dass die angegebenen Gründe für eine Weiterbildung von Bildungsfernen generell als weniger wichtig als von BildungsteilnehmerInnen eingeschätzt werden.

BildungsteilnehmerInnen wie Bildungsferne bewerten die persönliche Weiterentwicklung als wichtigsten Grund für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

Grundsätzlich sind berufliche Gründe im Vergleich weniger ausschlaggebend, mit Ausnahme von „Wissen für den Beruf erwerben“, welches von bisherigen BildungsteilnehmerInnen *am 4. wichtigsten*, von bisher Bildungsfernen jedoch nur *an 6. Stelle* eingeschätzt wurde.

Auch für Bildungsferne liegen die Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme vor allem im privaten bzw. persönlichen Bereich. Die persönliche Weiterentwicklung, eine sinnvolle Freizeit



staltung, Beschäftigung mit neuen, interessanten Themen, oder Alltagswissen zu erwerben, erachten die befragten Personen als am wichtigsten. Gründe, die sich auf eine berufsbezogene Weiterbildung beziehen; diese werden im Vergleich zu privaten, persönlichen Interessen auch als weniger wichtig erachtet.

Betrachtet man abschließend die möglichen Weiterbildungsmotive der Niedrigqualifizierten insgesamt, zeigen sich wieder die bereits bekannten Differenzierungen: *Männer* wollen signifikant eher Wissen für den Beruf erwerben<sup>202</sup>, ihren Arbeitsplatz absichern<sup>203</sup> oder sich umschulen lassen<sup>204</sup>, während *Frauen* eher an Alltagswissen interessiert sind<sup>205</sup>, eher etwas mit Freunden etc. unternehmen wollen<sup>206</sup>, stärker ihre Freizeit sinnvoll gestalten oder andere Menschen kennen lernen wollen.

Hinsichtlich Berufsschicht haben *ArbeiterInnen die stärksten berufsbezogenen Motive* (Berufswissen, berufliche Umschulung und Arbeitsplatzsicherung sind ihnen im Vergleich zu Angestellten oder LandwirtInnen am wichtigsten<sup>207</sup>), während *Angestellte* die persönliche Weiterentwicklung als besonders wichtig erachten<sup>208</sup>.

Hinsichtlich *Einkommen* haben soziale Motive (Freunde, Freizeit) eine mit dem Einkommen sinkende Bedeutung, während die persönliche Weiterentwicklung als Motiv mit zunehmendem Einkommen auch wichtiger wird<sup>209</sup>.

### 5.3.7 Entscheidung für eine Bildungseinrichtung

Im Folgenden werden unter den BildungsteilnehmerInnen die *Gründe für die Entscheidung hinsichtlich eines bestimmten Anbieters* dargelegt.

#### 5.3.7.1 Gründe für die Wahl der Bildungseinrichtung

Hier dominiert die *Nähe zum Wohnort*: zentrale Bedeutung für die Wahl einer bestimmten Bildungseinrichtung ist die räumliche Nähe zum Wohnort, welche von mehr als der Hälfte der befragten BildungsteilnehmerInnen angegeben worden ist.

Dass auch Bekannte einen gewählten Kurs besuchen (*soziale Motivation*), ist dazu für etwa ein Drittel der Befragten ein signifikanter Grund.

---

<sup>202</sup> Phi = 0,18 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>203</sup> Phi = 0,13 bei 99,9% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>204</sup> Phi = 0,13 bei 99,9% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>205</sup> Phi = 0,13 bei 99% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>206</sup> Phi = 0,25 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>207</sup> Phi = 0,15 bis 0,26 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>208</sup> Phi = 0,18 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit

<sup>209</sup> Phi = 0,12 bis 0,23 bei 99% Sicherheitswahrscheinlichkeit



*Tabelle 100: Gründe für die Wahl einer bestimmten Bildungseinrichtung  
(nur BildungsteilnehmerInnen; n = 595)*

genannter Grund	% der Nennungen
<i>ist in der Nähe des Wohnortes</i>	51,4
weil auch Bekannte diesen Kurs besuchen	32,3
wegen der guten Kurszeiten	28,7
weil der Kurs nicht all zu viel kostet	26,6
wegen dem/ der Vortragenden	26,2
bisher gute Erfahrungen mit Einrichtung	26,2
Kurs wird nur v. d. Einrichtung angeboten	21,3
weil der Kurs gefördert wird	18,7
ist eine AMS-Maßnahme	16,3
ist in der Nähe des Arbeitsplatzes	6,6
wurde vom Arbeitgeber hier her geschickt	5,9

Die *Kurszeiten und -kosten, der/die Vortragende* und bisherige gute *Erfahrungen mit der Einrichtung* sowie die *Exklusivität* (Kurs wird nur von der gewählten Einrichtung angeboten) nehmen noch für jeweils *mehr als ein Fünftel* einen hohen Stellenwert ein.

*Tabelle 101: Gründe für die Wahl einer bestimmten Bildungseinrichtung  
(nur Bildungsferne; n = 242)*

genannter Grund	% der Nennungen
wenn die Kurszeiten für mich passen	59,1
Nähe der Einrichtung beim Wohnort	55,8
wenn der Kurs gefördert wird	48,8
wenn der Kurs nicht all zu viel kostet	44,2
wenn auch Bekannte den Kurs besuchen würden	29,3
wenn and. gute Erfahrungen m. d. Einrichtung gemacht haben	29,3
wenn ich vom Arbeitgeber geschickt werde	28,5
Befragter will sich nicht weiterbilden	24,4
Nähe der Einrichtung beim Arbeitsplatz	24,0
wenn ich vom AMS geschickt werde	18,2
wenn ich die Vortragenden kenne	9,9

Für *rund 60% der Bildungsfernen* sind die *Kurszeiten* Grund für die Auswahl einer Weiterbildungseinrichtung. Die Bedeutung dieses Aspektes ist mehr als doppelt so wichtig wie bei denen, die den Weg in die Weiterbildung schon gefunden haben (60% zu 28%).

Auch die *Wohnort-Nähe der Einrichtung* ist für *55% der Befragten* ein wichtiger Entscheidungsgrund. Dies hat damit etwa denselben Stellenwert wie bei den BildungsteilnehmerInnen (51%).



Die *finanzielle Förderung des Kurses* ist für knapp die Hälfte der Befragten wichtig, des Weiteren für 44% die niedrigen Kurskosten. Alle anderen Fördergrundlagen spielen kaum eine Rolle.

Die *bisherigen Bildungserfahrungen* zeigen auch insoferne Wirkung, als ein *guter Vortragender*, die *Exklusivität der Einrichtung bei einem Angebot* oder *bisherige gute Erfahrungen* mit Kursen der Einrichtung signifikant eher<sup>210</sup> von den BildungsteilnehmerInnen als von den Bildungsfernen als möglicher Grund der Wahl genannt werden.

### 5.3.7.2 Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung

Tabelle 102: Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung durch BildungsteilnehmerInnen (n = 486)

genannter Grund	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Passende Kurszeiten	74,9	24,5	0,6	1,26
Gutes Preis-Leistungsverhältnis	72,6	25,6	1,8	1,29
Gute Erstberatung über mögliche Kurse	62,9	33,8	3,3	1,40
Einfaches Anmeldeverfahren	58,0	38,6	3,3	1,45
Hilfe bei Förderanträgen	48,6	40,5	10,8	1,62
Erwachsenengerechte Kurse, die nicht an Schule erinnern	50,6	33,4	16,0	1,65

Dementsprechend ergeben sich Erwartungen an eine (als „gut“ qualifizierte) Bildungseinrichtung, die zunächst pauschal anhand der Bedeutung verschiedener Items je nach bisheriger Bildungsteilnahme dargestellt werden (vgl. Tabelle 102).

Überragende Bedeutung haben für bisherige BildungsteilnehmerInnen *passende Kurszeiten* (MW=1,26) und *das entsprechende Preis-Leistungsverhältnis* (MW=1,29). Alle anderen Dimensionen (*Beratung, Anmeldung, Förderung, Erwachsenenengerechtigkeit*) sind im Vergleich von geringerer Bedeutung.

Die passenden Kurszeiten sind demgemäß auch für BildungsteilnehmerInnen von größerer Wichtigkeit, als dies bisher aus den Gründen für die Wahl einer Bildungseinrichtung (siehe Kap. 5.3.7.1) ersichtlich wird. Nach dem Bildungseinstieg, der durch Wohnortnähe und soziale Stützung erleichtert wird, ist die Zeitstruktur des Angebotes wichtig für den *Verbleib in der Weiterbildung*.

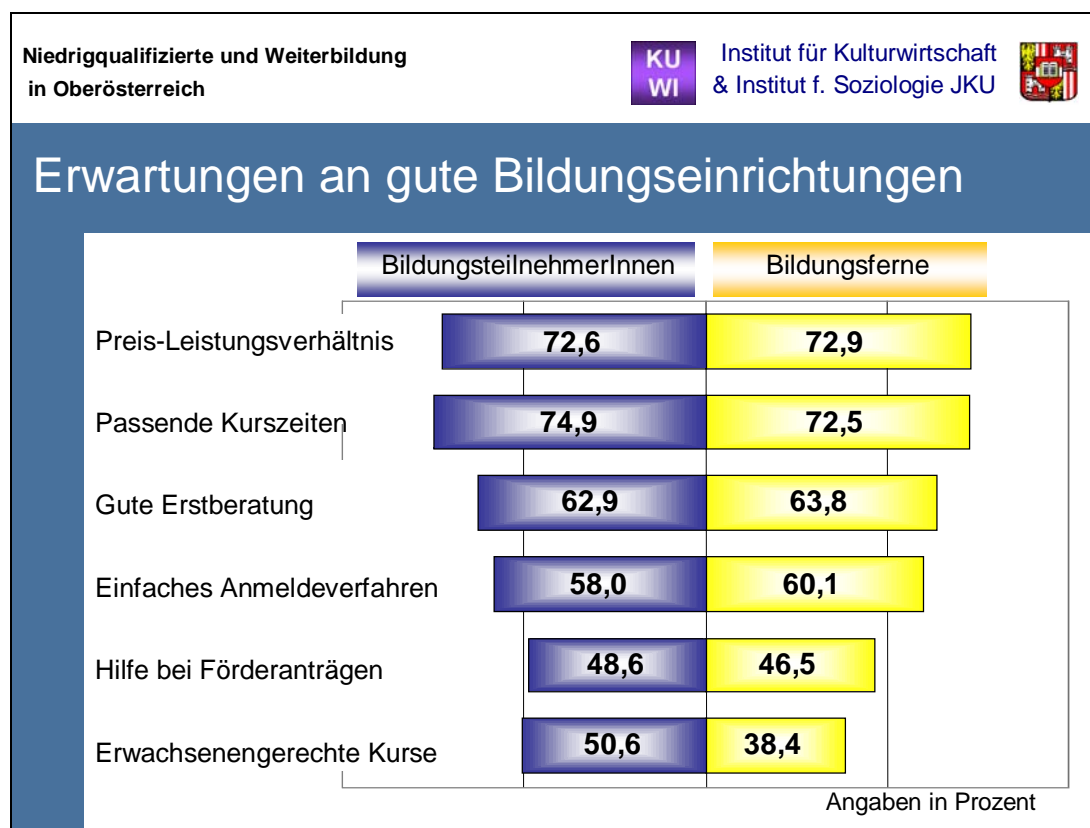
<sup>210</sup> Phi = 0,10 bis 0,17 bei 97% Sicherheitswahrscheinlichkeit



Tabelle 103: Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung  
durch Bildungsferne (n = 218)

genannter Grund	sehr wichtig	auch wichtig	nicht wichtig	Mittelwert
Gutes Preis-Leistungsverhältnis	72,9	26,6	0,5	1,28
Passende Kurszeiten	72,5	25,2	2,3	1,30
Gute Erstberatung über mögliche Kurse	63,8	31,2	5,0	1,41
Einfaches Anmeldeverfahren	60,1	33,9	6,0	1,46
Hilfe bei Förderanträgen	46,5	40,1	13,4	1,67
Erwachsenengerechte Kurse, die nicht an Schule erinnern	38,4	42,1	19,4	1,81

Abbildung 24: Erwartungen an eine Bildungseinrichtung im Vergleich (nur „sehr wichtig“)



Für beide Befragungsgruppen, jene der BildungsteilnehmerInnen und jene der Bildungsfernen (hier sogar der am stärksten betonte Aspekt), ist auch ein gutes Preis-Leistungsverhältnis von zentraler Bedeutung.

Die passende Kurszeiten und eine *gute Erstberatung* über mögliche Kurse prägen auch bei den derzeit Bildungsfernen die Erwartungshaltung an eine gute Weiterbildungseinrichtung.



### 5.3.8 Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Zeiten, Kosten und Entfernungen sind, wie oben ersichtlich, die zentralen Rahmenbedingungen, die den Einstieg und den Verbleib bei der Weiterbildungsteilnahme unserer Zielgruppe beeinflussen. Dementsprechend wurden diese Bedingungen bei den BildungsteilnehmerInnen im Detail erfasst, sowie bei den derzeit Bildungsfernen hinsichtlich besonders wünschenswerter bzw. noch akzeptabler Kenngrößen erfragt.

#### 5.3.8.1 Kursdauer und Kurszeiten

Die Frage nach der Kursdauer des derzeit besuchten Kurses wurde von 569 BildungsteilnehmerInnen und die äquivalente Fragestellung für Bildungsferne nach der maximalen Kursdauer wurde von 142 Personen beantwortet.

Im Durchschnitt dauert der gerade absolvierte Kurs der BildungsteilnehmerInnen ca. 84 h. Die angegebene maximal vorstellbare Kursdauer der Bildungsfernen liegt hingegen mit knapp 32 h weit niedriger. Dies bedeutet, dass ein Einstieg über kurze, überschaubare Angebote erfolgen sollte, während erst bei steigender Bildungserfahrung auch umfangreichere Programme von unserer Zielgruppe akzeptiert werden.

Da in beiden Gruppen manche eine sehr lange Kursdauer angegeben haben, wurde zur besseren Veranschaulichung auch der Median<sup>211</sup> berechnet, der bei den BildungsteilnehmerInnen 50 h und bei den Bildungsfernen 8 h beträgt. Dies heißt, dass für die Hälfte aller Bildungsfernen Niedrigqualifizierten *bereits mit 4 Abenden das zeitliche Limit eines Kurses erreicht wäre.*

*Tabelle 104: Kurszeit von den Kursen bei BildungsteilnehmerInnen und optimale Zeit der Kurse bei Bildungsfernen*

Kurszeiten	BildungsteilnehmerInnen	Bildungsferne (MFN möglich)
unter der Woche am Tag	75,8	27,9
unter der Woche am Abend	22,0	43,2
am Wochenende	2,1	11,5
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=563)</b>	<b>(n=183)</b>

Jene Kurse, die derzeit von BildungsteilnehmerInnen besucht werden, finden zum Großteil unter der Woche am Tag statt. Dies ist auf die demografische Zusammensetzung unseres Samples zurückzuführen (höhere Anteile an PensionistInnen, LandwirtInnen, Arbeitslosen). 22% der Kurse werden unter der Woche am Abend und nur 2% der Kurse am Wochenende werden besucht.

Für 43% der Bildungsfernen (fast *doppelt so viele* wie bei den BildungsteilnehmerInnen) wäre hingegen *unter der Woche am Abend* eine optimale Kurszeit, immerhin ein Viertel gab auch „unter der Woche am Tag“ an. Weniger beliebt sind auch hier Wochenendkurse.

#### 5.3.8.2 Die Entfernung des Kursortes

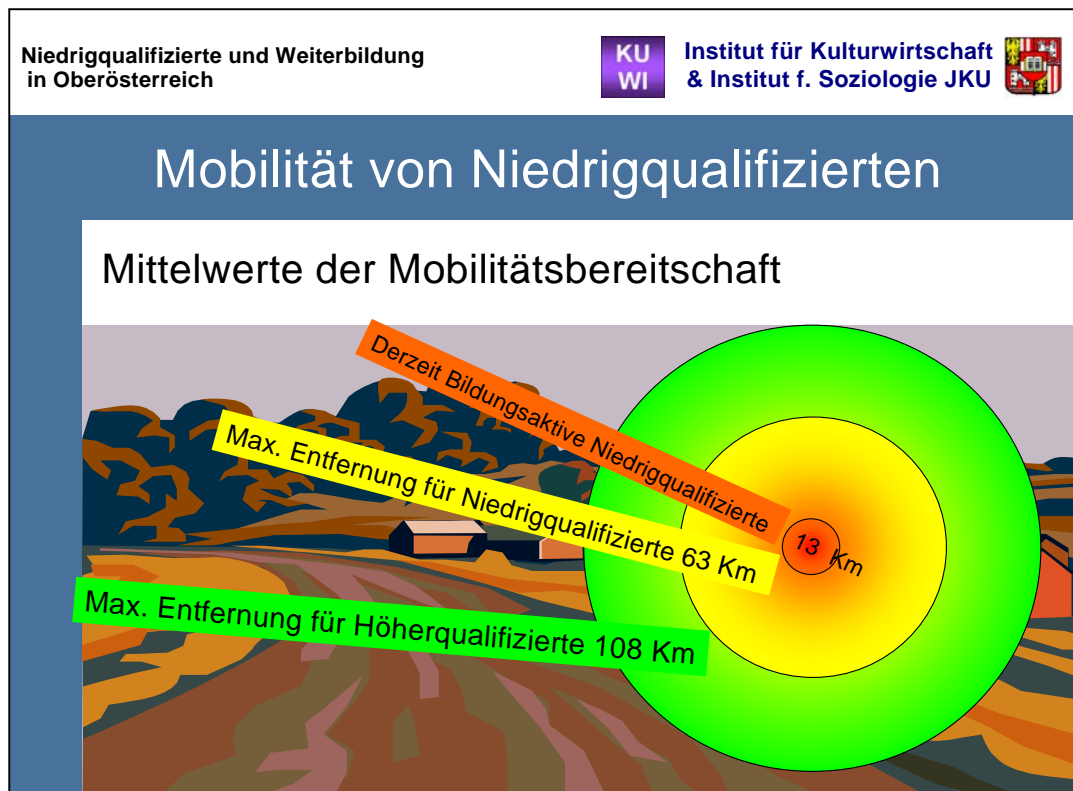
Die Frage nach der Entfernung des Kursortes wurde von 506 BildungsteilnehmerInnen beantwortet. Im Durchschnitt liegt der aktuelle Kursort 13,08 km (Mittelwert) entfernt.

<sup>211</sup> Der Median ist jener Wert, bei dem die Hälfte der Nennungen darüber und die Hälfte der Nennungen darunter liegt.



135 Bildungsferne beantworteten die Frage, welche die *maximal mögliche Entfernung des Kursortes* wäre. Im Durchschnitt liegt diese Entfernung bei immerhin 20,18 km und erreicht bei den niedrigqualifizierten Bildungsteilnehmern insgesamt einen maximalen Radius von immerhin 63 km (vgl. Kap. 4.4.13, Mikrozensus-Analyse), was ungleich höher ist als jene o.a. Entfernung, die die BildungsteilnehmerInnen derzeit zu ihrem Kurs zurücklegen müssen.

Abbildung 25: Mobilität von Niedrigqualifizierten



Die obige Grafik verdeutlicht diesen Zusammenhang und bezieht auch die Mobilitätsbereitschaft der Höherqualifizierten in den Vergleich ein.<sup>212</sup> Diese haben einen deutlich größeren Radius für Bildungsaktivitäten.

#### 5.3.8.3 Kurskosten

Im Folgenden wird als dritte wesentliche Rahmenbedingung die Kostensituation beleuchtet. Bei den niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen werden die Kurskosten wie folgt bestritten.

Der aktuell besuchte Kurs der BildungsteilnehmerInnen wird von knapp 53% selbst in voller Höhe bezahlt (vgl. Tabelle 105). Im Durchschnitt betragen die Kurskosten rund € 127,-, wobei aber die Hälfte der Befragten nur bis zu € 60,- bezahlte.

<sup>212</sup> Zusätzlich Berechnung auf Basis der MZ-Daten f. OÖ.





Tabelle 105: Kostenträger des besuchten Kurses von niedrigqual. BildungsteilnehmerInnen

Kostenträger	%	Mittelwert des Eigenanteils		Median des Eigenanteils
bezahle selber in voller Höhe	52,9	126,53 €		60 €
zahle teilweise selber, Rest Förderung oder Zuschuss	9,2		118,08 €	66 €
Firma bezahlt alles	5,3	-	-	-
AMS, Stiftung bezahlt alles	32,6	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=393)</b>	<b>(n=215)</b>	<b>(n=46)</b>	-

Rund 10% der Befragten zahlen nur einen Teil der Kosten selbst, der Eigenanteil beträgt aber mit im Durchschnitt € 118,- kaum weniger als bei Vollübernahme der Kosten durch den/ die BildungsteilnehmerIn.

Für immerhin ein Drittel der niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen kommt das AMS bzw. eine Stiftung und für 5% die Firma vollständig für die Kosten der Weiterbildungsveranstaltung auf.

Hinsichtlich Einkommen steigt der Anteil derer, die alles selbst zahlen, mit der Höhe des persönlichen Netto-Einkommens (46% bei einem Einkommen bis 1.090,- EUR, 60% bei einem Einkommen über 1.816,- EUR).

Hinsichtlich Berufschicht sind ArbeiterInnen am wenigsten für die vollen Kosten verantwortlich (39%), wohingegen LandwirtInnen zu fast drei Vierteln für die vollen Kosten des besuchten Kurses aufkommen.

Tabelle 106: Maximale Kurskosten von Bildungsfernen

maximale Kurskosten für Bildungsferne	n	Mittelwert	0,25 Perzentil	Median	0,75 Perzentil
		97	276,39 €	100 €	150 €

Bildungsferne können sich aber vorstellen, bis zu € 276,- (MW) für einen wichtigen Kurs zu bezahlen. Die Hälfte der Befragten würde noch bis zu € 150,- ausgeben, ein Viertel sogar mehr als € 300,-.

Im Vergleich zu den aktuellen Kurskosten der BildungsteilnehmerInnen würden Bildungsferne also *deutlich mehr Geld für einen Kurs ausgeben*. Die Kurskosten allein können also *nicht als wesentliche Bildungshürde* unserer Zielgruppe betrachtet werden.

Allerdings spielt die Erwartung, dass Fördermöglichkeiten genutzt werden können, eine wichtige Rolle: knapp 50% der Bildungsfernen machen den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung auch von einer allfälligen Förderung abhängig (vgl. Tabelle 101).



### 5.3.8.4 Kenntnis von Förderungen

Die Kenntnis von Fördermöglichkeiten und ihre Nutzung spielen in zweifacher Hinsicht eine wichtige Rolle:

- Informationen über Förderungen ergeben sich für Niedrigqualifizierte oft erst, wenn man bereits einen Kurs ansteigt oder dieser schon begonnen hat;
- Das heißt umgekehrt: allgemeines Wissen über Förderungen fördert die - dann auch eher wiederholte - Bildungsteilnahme, und Nicht-Wissen über Förderungen verhindert den notwendigen Erstkontakt bzw. Ersteinstieg in Bildungsangebote - ein Teufelskreis.

Daher ist Förderungsberatung vor konkreten Bildungsentscheidungen wichtig, wobei der Blick über die Instrumente der reinen Bildungsförderung hinaus zu lenken ist (soziale Förderungen, die oft Bildung erst ermöglichen). Hier liegt sicherlich ein Problem und ein wichtiger Ansatzpunkt für Maßnahmen. Bei den Bildungsfernen können nur 36% von sich aus irgendeine der in OÖ. möglichen Bildungsförderungen nennen. *64% sind uninformiert*,

*Tabelle 107: Generelle Kenntnis von Fördermöglichkeiten für Weiterbildung in OÖ.  
(nur Bildungsferne, zumindest eine Möglichkeit genannt)*

Kenntnis von Fördermöglichkeiten	Bildungsferne
Ja	36,4
Nein	63,6
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=242)</b>

Unter den BildungsteilnehmerInnen wissen umgekehrt immerhin ca. 25% über Förderungen und ihre Abwicklung *nicht ausreichend* Bescheid.

Diese Kenntnis steigt mit dem Einkommen (von 33,6% Kenntnis in der unteren bis auf 60% in der höchsten Einkommensgruppe). Hinsichtlich Berufsschicht wissen Angestellte & Selbstständige am besten Bescheid (44%), wohingegen LandwirtInnen nur zu 25% Förderungen nennen können.

Am bekanntesten ist gemäß Abbildung 26 der sog. Bildungsbonus der AK OÖ.<sup>213</sup> Neben der Finanzierung über das Arbeitsmarktservice spielt sonst nur noch das oö. Bildungskonto<sup>214</sup> eine für Niedrigqualifizierte nennenswerte, wenn auch mit 11% Bekanntheit relativ geringe Rolle.

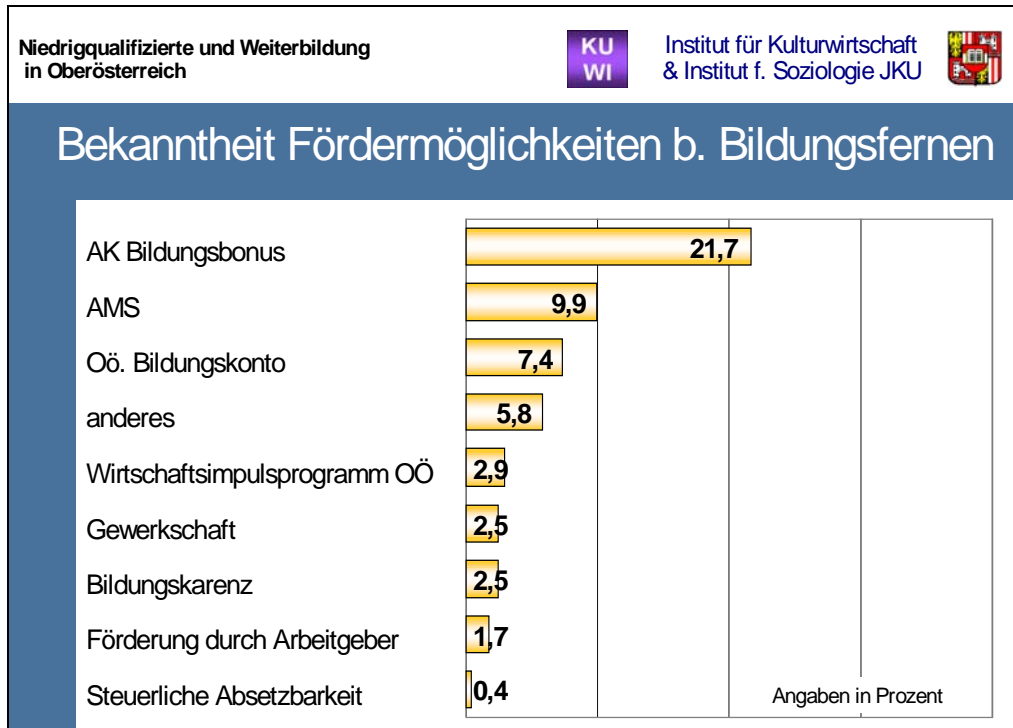
<sup>213</sup> Im August jeden Jahres wird allen Mitgliedern der AK Oberösterreich ein *persönlicher AK-Bildungsbonus* zugesandt. Der AK-Bildungsbonus ist ein Gutschein im Wert von 100 €, der für alle Kurse des sog. „AK-Plus-Bildungsprogramms“ eingelöst werden kann. Die AK-Plus-Kurse sind in den Programmheften von BFI, WIFI und den Volkshochschulen in Oberösterreich mit "AK-Plus" gekennzeichnet und liegen im Bereich EDV, Fremdsprachen und Persönlichkeitsbildung. Im Kursjahr 2004/05 wurden die Förderschwerpunkte um ausgewählte Kurse aus den Bereichen Buchhaltung, Nachholen des Lehrabschlusses, Kurse für Personen im Elternkarenz sowie berufliche Basisqualifikationen wie z.B. Schweißerkurs, Kranführerkurs etc. erweitert. Nach erfolgreichem Besuch eines AK-Plus-Kurses wird der ausgefüllte AK-Bildungsbonus bei der Kursleitung abgegeben - es werden dann 40% des Kurspreises - maximal 100 € - rückvergütet. Der Gültigkeitszeitraum des Bildungsbonus reicht von 1. September bis zum 31. August des Folgejahres. Eventuelle Restguthaben verfallen danach ausnahmslos.

<sup>214</sup> Durch das oö. *Bildungskonto* werden auf Antrag Personen gefördert, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, die in Oberösterreich arbeiten oder deren Hauptwohnsitz seit mindestens einem Jahr in Oberösterreich liegt, und die als höchste Qualifikation den Abschluss einer Matura, einer AHS oder BHS aufweisen (dazu auch Personen in Karenz, Ein-Mensch-Unternehmen, geringfügig Beschäftigte, über 40-Jährige). Gefördert werden Kurs- und Nebenkosten, wenn die Weiterbildung einer berufsorientierten Weiterbildung oder Umschulung dient, wenn die Bildungseinrichtung des Qualitätssiegel des EB-Fo-



Alle Fördermöglichkeiten sind *umso eher bekannt, je höher das persönliche Netto-Einkommen* ist. Gerade diejenigen, die aufgrund ihrer Einkommenssituation am ehesten auf Förderung angewiesen sind, werden also durch die derzeitigen Angebote am wenigsten angesprochen.

Abbildung 26: Genannte Fördermöglichkeiten (Bildungsferne, n=242)



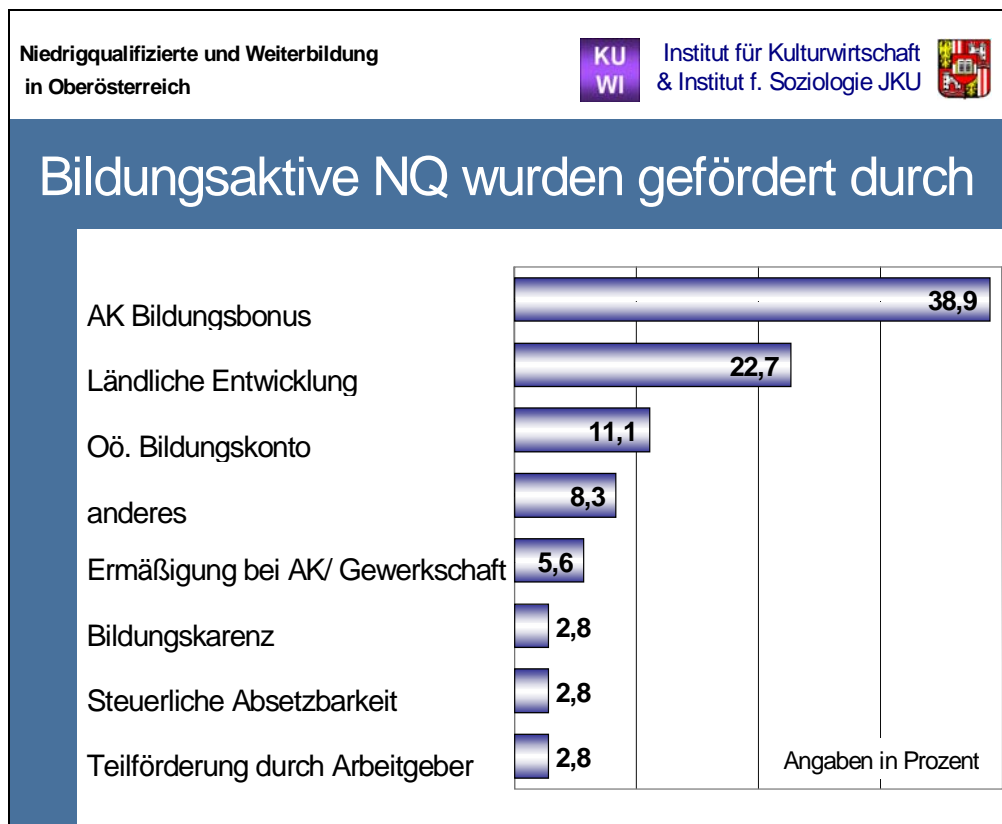
#### 5.3.8.5 Nutzung von Förderungen

Die Fördermöglichkeiten in OÖ. werden von den Niedrigqualifizierten, die sich weiterbilden, sehr unterschiedlich genutzt (siehe Abbildung 27). Die *Interessenvertretungen* haben die größte Reichweite (= AK, dazu das Programm „ländliche Entwicklung“ über die Landwirtschaftskammer), während alle anderen Angebote einschließlich des oö. Bildungskontos eine weit geringere Rolle spielen

rum OÖ. (oder eine vergleichbare Zertifizierung) hat, und wenn 75% der Maßnahme bereits absolviert wurde. Die Höhe der Förderung deckt 50% aller Bildungskosten und ist allgemein dzt. mit max. EUR 730,- begrenzt. In besonderen Fällen („spezielles Bildungskonto“ für Werkmeister- und Fachakademie-Abschlüsse etc.) beträgt die Fördergrenze das Doppelte (EUR 1460,-).



Abbildung 27: Förderungen niedrigqualifizierter BildungsteilnehmerInnen (n=36)



Dass das Bildungskonto bei der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten nicht gut greift, liegt einerseits an der Orientierung an eher beruflicher Weiterbildung, andererseits an der Abwicklung (vgl. Anmerkung 214), die Vorfinanzierung und erst nachträgliche Auszahlung beinhaltet, sowie auch am bürokratischen Aufwand, den auch alle ExpertInnen (vgl. Kap. 3.11.3) konstatierten.

Die hier gegebenen Ergebnisse decken sich auch mit den Einschätzungen, die von der explorativen IBE-Studie „Weiterbildung für bildungsferne ArbeitnehmerInnen“ (vgl. Dornmayr u.a. 2002, S. 44) erzielt wurden.

Abschließend sollen die Angaben beleuchtet werden, die von den BildungsteilnehmerInnen über die Gründe gemacht wurden, warum sie keine Förderung in Anspruch nehmen konnten.

Tabelle 108: Gründe für die Nicht-Förderung bei BildungsteilnehmerInnen (n=197)

genannter Grund (MFN möglich)	Bildungs- teilnehmerInnen (%)
keine Fördermöglichkeit	65,5
Bin über Fördermöglichkeiten nicht ausreichend informiert	23,4
Ist mir zu umständlich	2,5
anderes	13,7

Der häufigste genannte Grund (von ca. zwei Drittel der Personen, die dazu Angaben machten, warum der derzeit besuchte Kurs nicht gefördert wird), ist „keine Fördermöglichkeit“. Aber im



merhin ca. 23% der BildungsteilnehmerInnen gaben an, über die diversen Fördermöglichkeiten nicht ausreichend informiert zu sein.

Der Prozentsatz an Nennungen „Anderes“ zeigt sich einerseits wieder das bereits konstatierte *Informationsdefizit* (es gab immer wieder Nennung von Gründen, die gemäß Förderrichtlinien der Förderprogramme sehr wohl förderbar gewesen wären); andererseits die Tatsache, dass Menschen in Pension derzeit keinerlei Zugang zu direkten Förderungen von Weiterbildung haben.

### 5.3.9 Informationen über Angebote und Anmeldung zum Kurs

Als nächste Kriterien des Bildungszuganges werden die Dimensionen der Informationsbeschaffung und der Kursanmeldung analysiert.

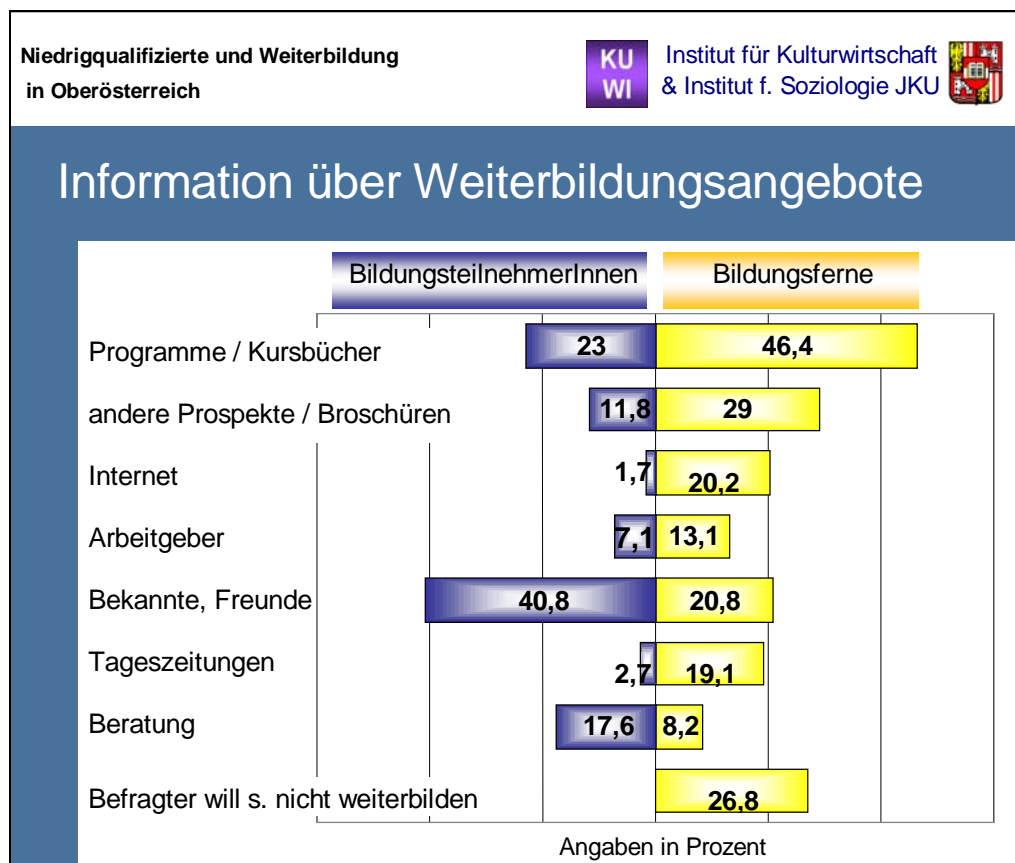
#### 5.3.9.1 Informationsquellen

Wichtigste Informationsquelle (vgl. Abbildung 28) für Bildungsferne (n=183) sind *Programme und Kursbücher der Weiterbildungseinrichtungen* (46%), dazu aber auch andere Prospekte und Broschüren (29%, die Bildungsangebote im Überblick vermitteln).

Die befragten BildungsteilnehmerInnen (n=563) haben von der besuchten Veranstaltung vor allem von *Bekannten, Freunden oder Verwandten* (ca. 41% = „soziales Netzwerk“) erfahren. Dieser Anteil ist bei den Bildungsfernen mit ca. 21% nur halb so hoch.

Daneben spielt noch das Kursbuch der Anbieter und eine *erfolgreiche Bildungsberatung* für die derzeit Bildungsaktiven unter den Niedrigqualifizierten eine Rolle.

Abbildung 28: Information über Weiterbildungsangebote





### 5.3.9.2 Anmeldevorgang

Hinsichtlich der konkreten Kursanmeldung haben sich mehr als 90 Prozent selbst angemeldet. Das soziale Netz wird auch hier sichtbar: mehr als 40% derer, die sich *nicht selbst* anmeldeten, nahmen die Dienste aus dem Freundes-, Bekannten- oder Verwandtenkreis in Anspruch.

Daneben spielen noch der Arbeitgeber und das Arbeitsmarktservice eine Rolle.

*Tabelle 109: Wer übernahm die Anmeldung zum Kurs (nur BildungsteilnehmerInnen)*

Wer hat sie für den Kurs angemeldet?	Bildungs- teilnehmerInnen
ich selber	90,3
durch jemand anderen	9,7
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=431)</b>
durch jemand anderen: Arbeitgeber (n=42)	9,5
durch jemand anderen: Freunde, Bekannte, Familie (n=42)	40,5
durch jemand anderen: AMS (n=42)	29,3

Der größte Teil der befragten Kursteilnehmer meldete sich selbst für den derzeit besuchten Kurs an. Nur knapp 10% wurden von jemanden anderen angemeldet, wobei dies vor allem durch Freunde, Bekannte und Familie geschah.

Das *Medium der Anmeldung* ist für die BildungsteilnehmerInnen überwiegend der persönliche Kontakt in der Bildungseinrichtung selbst (57%), dazu noch das Telefon.

Derzeit Bildungsferne würden dazu jedoch *eindeutig das Telefon bevorzugen*.

Bemerkenswert ist auch, dass in unserer Zielgruppe das Internet fast keine Rolle spielt (nur 3-6% Reichweite).

*Tabelle 110: Kursanmeldung (tatsächlich oder bevorzugt; n=481; n=131)*

	Bildungs- teilnehmerInnen	Bildungsferne
per Telefon	33,9	40,6
direkt in der Bildungseinrichtung	57,4	23,3
per Post/Fax	5,6	3,3
per Internet	3,1	5,6
Befragter will sich nicht weiterbilden	-	27,2
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n=481)</b>	<b>100% (n=131)</b>

### 5.3.10 Schulerfahrungen und Weiterbildung

Ein für lebenslanges Lernen wichtiger Aspekt sind die grundsätzlichen Erfahrungen, die während der Erstausbildung – in unserem Falle der Pflichtschule – gemacht wurden. Aus der Bildungstheorie (vgl. zuletzt Alheit/ Dausien 2004) und Pädagogik ist bekannt, dass negative Erfahrungen die Bildungsmotivation beeinträchtigen und den Weg in eine erfolgreiche



Weiterbildung durch einen sog. „negativen Lerntransfer“ erschweren können. Daher haben wir die Schulerfahrungen und Indizien für einen möglichen negativen Lerntransfer durch folgende Items zu erfassen versucht:

*Tabelle 111: Einfluss von Schulerfahrungen auf das Weiterbildungsinteresse von BildungsteilnehmerInnen (n=442-224)*

Einschätzungen der Schulzeit	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Mittelwert
Meine Schulzeit ist eine. gute Grundlage für Weiterbildung (n=442).	52,3%	31,2%	13,6%	2,9%	1,67
Nach der Schule wollte ich nie wieder Prüfungen machen (n=368).	15,2%	26,6%	31,8%	26,4%	2,69
In der Schule habe ich mich oft überfordert gefühlt (n=224).	11,1%	24,5%	36,7%	27,8%	2,81

*Tabelle 112: Einfluss von Schulerfahrungen auf das Weiterbildungsinteresse von Bildungsfernen*

Einschätzungen der Schulzeit	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Mittelwert
Meine Schulzeit ist eine. gute Grundlage für Weiterbildung (n=442).	23,8%	42,6%	24,3%	9,4%	2,19
Nach der Schule wollte ich nie wieder Prüfungen machen (n=368).	17,2%	23,2%	27,5%	32,2%	2,75
In der Schule habe ich mich oft überfordert gefühlt (n=224).	6,0%	17,9%	32,3%	43,8%	3,14

Als erster Hinweis auf solche Wirkungen der Schulerfahrungen ist zu werten, dass die niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen signifikant eher der Aussage zustimmen, dass die „Schulzeit eine gute Grundlage für Weiterbildung“ sei (Mittelwert 1,67 gegenüber 2,19 bei den derzeit Bildungsfernen). Die beiden anderen Aussagen zeigen hingegen keine signifikanten Unterschiede.

Hinsichtlich künftiger Weiterbildung wird daher das o.a. erste Item zur Prüfung der Hypothese eines negativen Lerntransfers herangezogen. Als abhängige Variable dient dabei die Antwort auf die Frage, ob man – ungeachtet früherer oder bisheriger Weiterbildungen – in naher oder absehbarer Zukunft Bildungsaktivitäten beabsichtigt (vgl. Tabelle 84), was für insgesamt ca. 52% der Befragten zutrifft.



Tabelle 113: Schulzeit als Bildungsgrundlage und künftige Weiterbildung (in Prozent)

Schulzeit ist gute Bildungsgrundlage	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	100%
künftige Weiterbildung geplant	<b>45,0</b>	35,2	17,9	2,0	<b>n=307</b>
künftige Weiterbildung nicht geplant	35,4	36,8	18,6	<b>9,1</b>	<b>n=285</b>

Phi = 0,172 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit

Es zeigt sich, dass diejenigen, die ihre Schulzeit als gute Grundlage einschätzen, signifikant eher planen, sich auch in Zukunft weiterzubilden.

In dieselbe Richtung (Bestätigung der These des negativen Lerntransfers) gehen die Ergebnisse einer Verknüpfung der Aussage „nie wieder Prüfungen“ mit der Bildungsbereitschaft. Dieser Aussage wird um so eher zugestimmt, je geringer die Bildungsbereitschaft ist.<sup>215</sup>

### 5.3.11 Informelle Bildungsaktivitäten

Tabelle 114: Informelle Bildungsaktivitäten von BildungsteilnehmerInnen

	sehr häufig	häufig	manchmal	selten	nie	Mittelwert
Ansehen von Bildungssendungen im Fernsehen (Modern Times, Universum etc.) (n=494)	24,5%	29,8%	26,7%	13%	6,1%	2,46
Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern (n=512)	14,1%	27,7%	34,4%	15,4%	8,4%	2,76
Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Arbeitskollegen & Vorgesetzten (n=410)	7,6%	19,5%	27,1%	12,9%	32,9%	3,44
Besuch von Vorträgen (n=478)	4,3%	12,9%	37,6%	23,8%	21,4%	3,45
Anhören von Bildungssendungen im Radio (Radiokolleg, Dimensionen etc.) (n=468)	9,4%	14,1%	23,5%	25,9%	27,1%	3,47
Nutzung des Angebots von Bibliotheken und Büchereien (n=443)	5,2%	9%	20,1%	27,3%	38,4%	3,85
Nutzung des Angebots von Beratungsstellen u. Zentren (n=399)	2,8%	9,5%	25,1%	25,1%	37,6%	3,85
Nutzung des Internets für Fachinformation (n=427)	6,1%	11%	19%	14,8%	49,2%	3,90
Durchführung v. Bildungsreisen (n=444)	1,4%	3,8%	21,2%	22,3%	51,4%	4,18
Computerunterstütztes Lernen ohne Internet (z.B. CD-Rom) (n=400)	3%	5,8%	14,8%	17%	59,5%	4,24

<sup>215</sup> Phi = 0,11 bei 95% Sicherheitswahrscheinlichkeit





Lebenslanges Lernen (LLL) wird in der Bildungsdiskussion als umfassender Prozess gesehen, der nicht auf Kursteilnahme alleine reduziert werden sollte. Insbesondere sog. "informelle Lern- und Bildungsaktivitäten" sind hier bedeutsam (und erreichen in relevanten Dimensionen auch von ca. 30% (Besuch von Büchereien) bis zu 80% (Bildungssendungen) der Niedrigqualifizierten).

Dazu kommt, dass insbesondere das *Lesen von Sach- und Fachliteratur, die Nutzung von Büchereien sowie der Besuch von Vorträgen* die Weiterbildungsbereitschaft auch der Niedrigqualifizierten deutlich positiv beeinflussen. Es stellt sich die Frage der Ausweitung des Horizonts der bildungspolitischen Maßnahmen auf zumindest solche mittelfristig bedeutsamen informellen Aspekte des LLL.

In den hier dargestellten Tabellen und der zusammenfassenden Grafik (s. Abbildung 29) sind die informellen Aspekte des LLL im Detail ersichtlich. Neben den o.a. Aspekten fällt auf, dass der Computer in beiden relevanten Aspekten (Internet und Lernprogramme) von den Niedrigqualifizierten kaum genutzt wird.

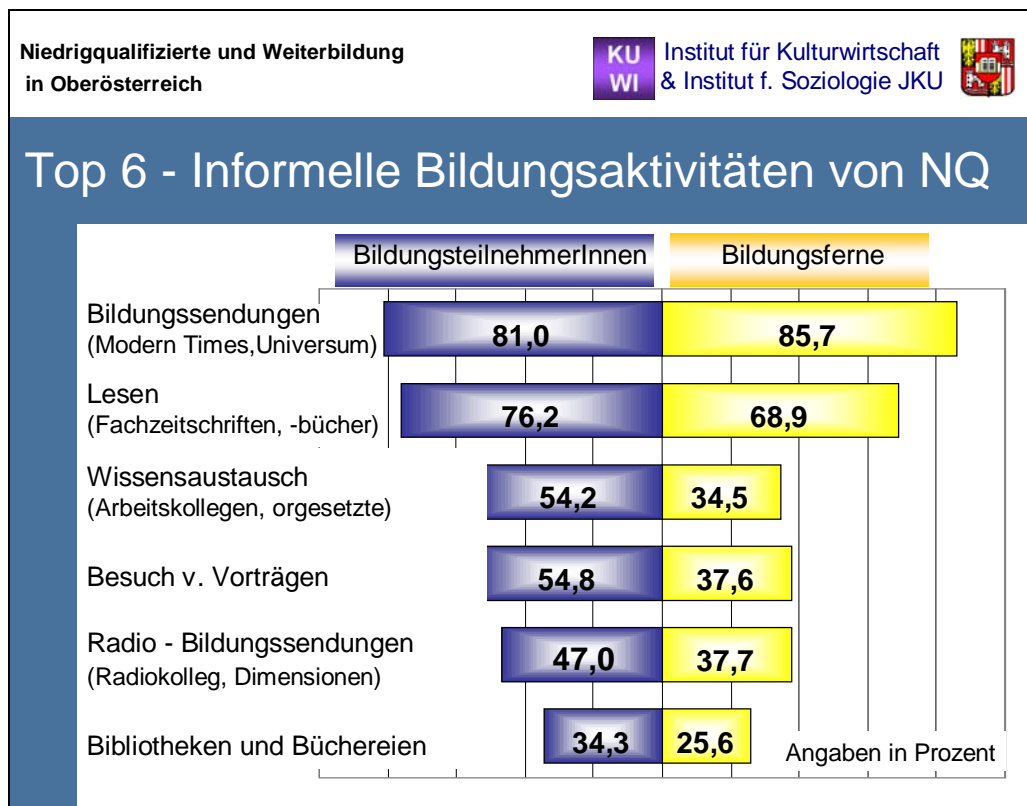
Das „Reisen bildet“, ist für unsere Zielgruppe ebenfalls wenig bedeutsam.

*Tabelle 115: Informelle Weiterbildungsaktivitäten von Bildungsfernen*

	sehr häufig	häufig	manchmal	selten	nie	Mittelwert
Ansehen von Bildungssendungen im Fernsehen (Modern Times, Universum etc.) (n=238)	30,7%	32,4%	20,6%	6,7%	9,7%	2,32
Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern (n=238)	22,7%	20,6%	25,6%	16,0%	15,1%	2,80
Anhören von Bildungssendungen im Radio (Radiokolleg, Dimensionen etc.) (n=238)	6,3%	14,3%	13,9%	26,1%	39,5%	3,78
Besuch von Vorträgen (n=237)	7,2%	7,6%	22,8%	22,8%	39,7%	3,80
Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Arbeitskollegen & Vorgesetzten (n=233)	9,4%	12,0%	16,3%	6,0%	56,2%	3,88
Nutzung d. Angebots v. Bibliotheken u. Bücherei (n=238)	6,7%	8,4%	10,5%	17,2%	57,1%	4,10
Nutzung des Internets für Fachinformation (n=238)	6,7%	8,0%	8,0%	8,0%	69,3%	4,25
Nutzung d. Angebots v. Beratungsstellen u. Zentren (n=237)	2,5%	6,3%	9,3%	13,5%	68,4%	4,39
Durchführung v. Bildungsreisen (n=238)	3,8%	6,3%	7,1%	12,2%	70,6%	4,39
Computerunterstütztes Lernen ohne Internet (z.B. CD-Rom) (n=238)	1,3%	1,7%	7,6%	8,0%	81,5%	4,67



Abbildung 29: Informelle Bildung im Vergleich



Interessant ist hier auch ein Vergleich informellen Lernens nach Berufsschicht und Einkommen.

Auch das Einkommen hat signifikanten Einfluss auf informelles Lernen. Generell steigen fast alle Aktivitäten mit dem Einkommen (ausgenommen Bildungsfernsehen); am deutlichsten zeigt sich dies beim arbeitsbezogenen Wissensaustausch.<sup>216</sup>

Es zeigt sich (Tabelle 116), dass vor allem *LandwirtInnen* überdurchschnittliche informelle Bildungs- und Lernaktivitäten setzen: sie lesen am ehesten Fachliteratur, besuchen Vorträge, hören Radio zu Bildungszwecken, nutzen die Angebote von Beratungsstellen und reisen auch signifikant eher zu Bildungszwecken als dies die anderen Berufsschichten tun.

Angestellte (und Selbstständige) nutzen das Internet und Bibliotheken häufiger und tauschen sich auch eher mit KollegInnen aus.

Bemerkenswert erscheint, dass Angehörige der Arbeiterschicht beim computerunterstützten Lernen „die Nase vorn haben“ (wenn auch auf niedrigem Gesamtniveau).

<sup>216</sup> Phi = 0,270 bei 100% Sicherheitswahrscheinlichkeit.



Tabelle 116: Informelles Lernen nach Berufsschicht (Mittelwertvergleich)

Mittelwerte	ArbeiterIn	Angestellte/r	LandwirtIn	Signif.
Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern	2,90	2,74	<b>2,41</b>	***
Nutzung des Internets für Fachinformation	4,00	<b>3,87</b>	4,28	
Besuch von Vorträgen	3,83	3,48	<b>3,05</b>	***
Computerunterstütztes Lernen ohne Internet (z.B. CD-Rom)	<b>4,26</b>	4,46	4,68	**
Ansehen v. Bildungssendungen Fernsehen (Modern Times, Universum etc.)	2,48	<b>2,29</b>	2,39	
Anhören von Bildungssendungen im Radio (Radiokolleg, Dimensionen etc.)	3,76	3,55	<b>3,40</b>	
Nutzung des Angebots von Bibliotheken und Büchereien	3,97	<b>3,83</b>	3,92	
Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten	3,62	<b>3,37</b>	3,67	*
Nutzung des Angebots von Beratungsstellen und Zentren	4,08	4,08	<b>3,92</b>	
Durchführung von Bildungsreisen	4,41	4,17	<b>4,08</b>	***

▪ = 95%; \*\* = 99%; \*\*\* = 99,9% Sicherheitswahrscheinlichkeit



## 6 Der Weg in die Weiterbildung: Folgerungen und Maßnahmen

Hier sollen nicht alle Ergebnisse der Studie nochmals zusammenfassend referiert werden, sondern jene Punkte herausgegriffen und wenn nötig vertieft werden, die hohen empirischen und praktischen Stellenwert haben und als Basis für konkrete Maßnahmen durch Akteure der Bildungslandschaft dienen können.

### 6.1 Weiterbildungsaktivitäten im Zeitverlauf

Als erster Ansatzpunkt soll der Gedanke einer möglichst kontinuierlichen Weiterbildungsbiografie unsere Zielgruppe nochmals aufgegriffen werden, wie er in den ExpertInneninterviews insbesondere hinsichtlich schrittweiser Kompensation der aus dem Schulsystem „mitgenommenen“ Niedrigqualifizierung betont wurde (vgl. Kap. 3.2 – 3.4) und wie er in der Analyse von Bildungsbiografien (Kap. 5.3.4.3) ebenfalls als bedeutsam herausgearbeitet wurde.

#### 6.1.1 Bisherige Bildungsteilnahme und künftige Weiterbildungsbereitschaft

Tabelle 117: Bisherige Teilnahme an WB (alle Niedrigqualifizierten, n = 480)

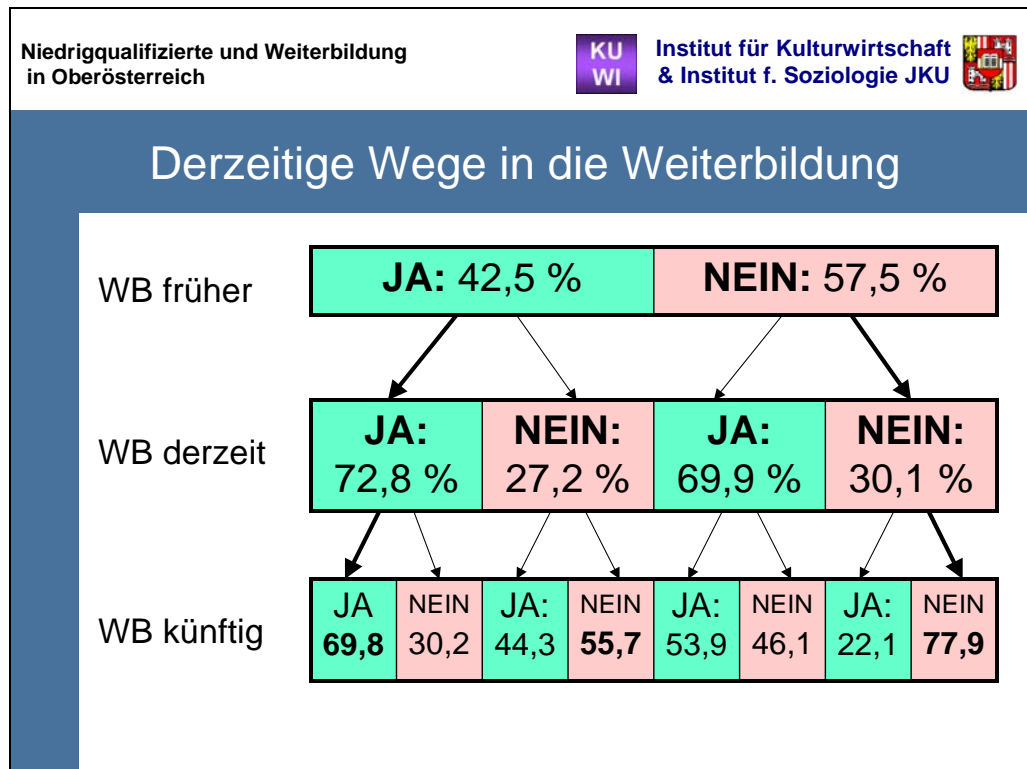
Bisherige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	BildungsteilnehmerInnen	Bildungsferne
Ja	42,8	42,1
Nein	57,2	57,9
<b>Gesamt</b>	<b>100% (n= 238)</b>	<b>100% (n=242)</b>

Auf den ersten Blick gibt es *keinen Unterschied hinsichtlich derzeitiger Bildungsteilnahme*, was die Häufigkeit der früheren Weiterbildung betrifft.

Interessant ist jedoch, die Einflüsse der jeweiligen Bildungsbiografie auf die künftige Bildungsteilnahme herauszufiltern.



Abbildung 30: Derzeitige Wege in die Weiterbildung



Die Tatsache früherer Bildungsaktivitäten hat zunächst wenig signifikanten Einfluss auf die Frage, ob aktuell in Bildung eingestiegen wurde; wesentlich bedeutsamer sind die Einflüsse auf künftig geplante Bildungsaktivitäten.

*Eine Bildungskontinuität früher-derzeit-künftig* erzeugt die höchste Wahrscheinlichkeit künftiger Teilnahme: ca. 70%;

*Bildungsabstinenz früher-derzeit-künftig* erzeugt umgekehrt die höchste Wahrscheinlichkeit d. Nicht-Teilnahme in Zukunft: 78%;

Wer zumindest einmal früher oder derzeit dabei war, hat Wahrscheinlichkeiten von 44 bis 54% für künftige WB-Teilnahme.

Doch selbst unter der Gruppe der bisher völlig WB-Abstinenten besteht eine Chance von 22%, sie für Bildung zu gewinnen, was immer noch deutlich mehr als die jetzige Gesamt-Quote (12%) darstellt.

### 6.1.2 Bereiche früherer Weiterbildung als Anknüpfung

Über die bereits analysierte Kontinuität von Bildungsbereichen (eher berufliche oder eher allgemeinbildende Aspekte) hinaus sollen hier jene Kurse und Angebote näher dargestellt werden, die sich konkret als erfolgreicher Einstieg in die Weiterbildung für Niedrigqualifizierte erwiesen haben, und die bei der Angebotsentwicklung und Propagierung in den Vordergrund gestellt werden können.

Die *wesentlichen Bereiche, über die Niedrigqualifizierte in Bildung einsteigen*, sind einerseits die *Thematisierung des eigenen Körpers und seiner Bedürfnisse* (= allgemeinbildende Kurse für Ernährung, Kochen, Gesundheit), sowie andererseits (mit eher berufsbezogener Bedeutung) die *Aneignung der neuen Kulturtechnik „Computerkompetenz“*.



Daneben sind noch *im eher berufsbezogenen Bereich* spezifische berufs- und branchenbezogene Weiterbildungen, Sprachen, berufliche Zusatzkompetenzen für gesundheitliche und soziale Belange und (als Sonderfall) land- und forstwirtschaftliche Weiterbildungen<sup>217</sup> wichtig.

*Allgemeine Bildungsbereitschaft* besteht bei Niedrigqualifizierten offensichtlich auch für den wichtigen Lebensbereich „Religion/ Familie/ Erziehung“, für eine *aktive und musische Freizeitgestaltung* (= Hobby/Kreativität/Musik/Gesang/Tanz) sowie für ein Bildungsengagement im Bereich *Sport & Fitness*, der zunehmend auch als Bildungsthema erfahren, angeboten und nachgefragt wird.

Tabelle 118: Bereiche früherer Weiterbildung (alle Niedrigqualifizierten, n=154)

Bildungsbereich	Nennungen	% d. Nennungen	% der Fälle
Ernährung/Kochen/Körper/Gesundheit (A) <sup>218</sup>	43	14,9	27,9
EDV/Informatik/Multimedia (B)	42	14,5	27,3
Branchen- & berufsspezifische Kurse (B)	26	9,0	16,9
Sprachen (B)	21	7,3	13,6
Gesundheit/Soziales (B)	21	7,3	13,6
Land- & Forstwirtschaft (B)	19	6,6	12,3
Religion/Familie/Erziehung (A)	18	6,2	11,7
Freizeit/Hobby/Kreativität (A)	17	5,9	11,0
Musik/Gesang/Tanz (A)	14	4,8	9,1
Sport/Fitness (A)	13	4,5	8,4
Technik (B)	8	2,8	5,2
Berufsbezogene Persönlichkeitsbildung (B)	8	2,8	5,2
BWL/Management/Unternehmensführung (B)	7	2,4	4,5
Mensch/Gesellschaft/Politik/Soziales (A)	7	2,4	4,5
Kunst/Kultur (A)	6	2,1	3,9
Ökologie/Natur/Umwelt (B)	5	1,7	3,2
<b>Lebensbegleitung (A)</b>	<b>5</b>	<b>1,7</b>	<b>3,2</b>
Pädagogik/Psychologie (B)	4	1,4	2,6
Wirtschaft/Konsum/Recht (A)	4	1,4	2,6
<b>2. Bildungsweg (A/B)</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>
<b>Gesamt</b>	<b>289</b>	<b>100,0</b>	<b>(187,7)</b>

Alle anderen Felder der Erwachsenenbildung erreichen Niedrigqualifizierte offensichtlich wenig oder gar nicht. Dies ist einerseits nicht verwunderlich und leicht erklärbar: Technik, Management, berufsbezogene Persönlichkeitsbildung, Kunst & Kultur als allgemeines Bildungsthema, gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Engagement/ Informationsbedürfnisse (Mensch & Gesellschaft/Politik/Wirtschaft/Recht), explizit pädagogische und psychologische Themen sind mit

<sup>217</sup> Dies hat einerseits damit zu tun, dass im bäuerlichen Bereich der Pflichtschulabschluss überdurchschnittlich oft der letzte Schulabschluss ist, und dass andererseits durch die flächendeckende Angebotsstruktur ländlicher Fortbildungseinrichtungen (insb. LFI, vgl. Mörth u.a. 2004a) viele berufsbezogene Weiterbildungen in der Zielgruppe angenommen werden.

<sup>218</sup> A = eher allgemeinbildend; B = eher berufsbildend



dem „Habitus“ (Bourdieu 1989) und der Lebensrealität Niedrigqualifizierter (= unterer sozialer Schichten) nicht kongruent und daher auch nicht bedeutsam.

### 6.1.3 Zusätzliche Aspekte eines „Weges in die Weiterbildung“

Was als *Anknüpfungspunkt für Maßnahmen und Angebotsentwicklungen* jedoch bedenkenswert erscheint, ist die *geringe Reichweite „lebensbegleitender Bildungsangebote“*<sup>219</sup> in der Bildungsbiographie der betroffenen Niedrigqualifizierten (nur 1,7% Nennungen bei früherer Bildung, jedoch 28,3% bei derzeitiger Bildungsteilnahme, vgl. Tabelle 73), und die derzeitige *völlige Bedeutungslosigkeit des Zweiten Bildungsweges*.

#### 6.1.3.1 Förderung der „Lebensbegleitung“

Dass Bildungsangebote für die Bewältigung biographischer und sozialer Übergangs- und Krisensituationen wichtig und hilfreich sein können, ist offensichtlich in der Zielgruppe (aufgrund der generellen Bildungsdistanz) nicht ausreichend vermittelt. Wenn diese Vermittlung gelingt (vgl. die Gruppe der BildungsteilnehmerInnen), ist dies eine wichtige Motivation der WB-Teilnahme. Daher ist die Entwicklung und Förderung „lebensbegleitender Bildung“ für Niedrigqualifizierte ein wesentliches Kriterium der Steigerung der Bildungsteilnahme. Dabei müssen die Zielpersonen dort „abgeholt“ werden, wo sie sich in ihrem Lebenslauf befinden:

- Übergang und Situation als Elternteil: *Förderung niedrigschwelliger Elternbildung* (vgl. Baum 2004, S. 311);
- allgemeine familiär-personale Übergangs- und Krisensituationen (Scheidung, Patchwork, Arbeitslosigkeit etc.): *Förderung präventiver Formen der problembezogenen Erwachsenenbildung hinsichtlich niedrigqualifizierter Gruppen*;
- *Situation als Frau* in familiären und beruflichen Übergangs- und Problemsituationen: *Förderung spezifischer Frauenbildung für niedrigqualifizierte Frauen* (vgl. auch Brüning 2001, S. V-59, VI-79, VIII-121);
- Situation besonderer Betroffenheit im sozialen Bereich (behinderte/ psychosozial beeinträchtigte Kinder/Angehörige): *Förderung begleitender Bildung im sozialen/ psychosozialen Bereich mit besonderer Berücksichtigung niedrigqualifizierter Betroffener* (vgl. Brüning 2001, S. VIII-123);
- Situation als *MigrantIn*: *Förderung begleitender Bildung für Migrationsituationen* (vgl. Brüning 2001, S. V-61, VI-83, VIII-121);
- Übergang und Situation hinsichtlich Pensionierung und „Älter-Werden“: *Förderung spezifischer SeniorInnenbildung mit besonderer Berücksichtigung niedrigqualifizierter Personen*.

#### 6.1.3.2 Zum Zweiten Bildungsweg für Niedrigqualifizierte

Niedrigqualifizierung bemisst sich am *Nicht-Erreichen höherer Bildungsstufen* im nationalen Bildungssystem (= keine Bildungsstufe jenseits der Pflichtschule abgeschlossen). Weiterbildung für Niedrigqualifizierte beinhaltet daher - neben berufs- und allgemeinbildungsrelevanten Kursen - als wichtige *Zieldimension das Nachholen vorher nicht erreichter Bildungsstufen*. Dies ist auch eine wichtige generelle Bildungsmotivation der Zielgruppe (vgl. MZ-Auswertung, Tab. 23; siehe dazu auch Brüning 2001, S. V-51, VI-69, VIII-118);

<sup>219</sup> „Lebensbegleitung“ wurde als Bildungsangebot für biographische Knotenpunkte und Krisen definiert: Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf, Erfahrung von Elternschaft, Scheidung, Patchwork-Familien-situation, Übergang in das Pensionsalter u.ä.



Immerhin ca. 10% sind Abbrecher weiterführender Ausbildungen, und 24% der derzeit "Bildungsfernen" unter den Niedrigqualifizierten, die konkret Weiterbildung vorhaben, planen den Einstieg in Angebote des 2. Bildungsweges.

Bei bildungsteilnehmenden Niedrigqualifizierten wurden eher mittlere und höhere Schulen abgebrochen; bei den Bildungsfernen Lehrausbildungen und mittlere Schulen. Hier dürften auch die Bedarfe an WB-Angeboten des 2. BW liegen.

Die allgemeinen & zielgruppenspezifischen Angebote im Bereich des Zweiten Bildungsweges erscheinen jedoch für den Zugang und die erreichbaren Abschlüsse Niedrigqualifizierter nicht umfassend geeignet; folgende Aspekte sind auch aufgrund der ExpertInnengespräche (vgl. Kap. 3.2.4, 3.4.1) hier wichtig:

- Der über EB-Einrichtungen angebotene „Mono-Block“-Hauptschulabschluss (für eine grundsätzlich besonders problematische Zielgruppe) ist sicher wichtig, jedoch als ununterbrechbarer, gesamthafter Kurs problematisch; wünschenswert wäre ein Modulsystem für den Hauptschulabschluss, das wiederholbar und angebots-unabhängig kombinierbar ist;
- Berufsreifeprüfung und Studienberechtigungsprüfung setzen Qualifikationen voraus, die Niedrigqualifizierte (mangels BMS- oder Lehrabschluss) systematisch nicht erbringen können;
- Die gegebenen Möglichkeiten für eine „*Abendmatura*“ (= Nachholen eines allgemeinbildenden (AHS-) oder berufsbildenden (BHS-) Abschlusses einer Höheren Schule sind zu sehr am Modell des Ersten Bildungsweges (Abendschule als schulisches Gesamtangebot) orientiert und daher auf Abbrecher desselben zugeschnitten. HauptschulabgängerInnen sind systematisch benachteiligt; ebenso Personen, die das strikte Zeitprogramm der Abendschulen nicht befolgen können. Wünschenswert wäre ein *Modulsystem, das eine kumulative Absolvierung einer AHS/BHS-Matura* ermöglicht;
- Für einen *Lehrabschluss* gibt es derzeit kein „echtes“ Modell eines Zweiten Bildungsweges. Angeboten werden lediglich für Personen mit vorhandener einschlägiger Berufspraxis Möglichkeiten, die *Lehrabschlussprüfung* nach den Bedingungen des Ersten Bildungsweges nachzuholen. Für die Zielgruppe der Niedrigqualifizierten wäre ein Modell wünschenswert, das auch die *Berufspraxis in nachholbarer Form* einschließt;<sup>220</sup>
- Eine *berufsbildende mittlere Ausbildung* ist im Zweiten Bildungsweg derzeit eigentlich gar nicht vorgesehen. Es gibt zwar Fachschulen für Berufstätige, die nicht auf abgeschlossenen sekundären Ausbildungen aufbauen<sup>221</sup>, doch sind diese nur für eingeschränkte Berufsfelder zugänglich. Wünschenswert wäre ein Modell, das alle derzeitigen berufsbildenden mittleren Schulen per Modulsystem als Teil des EB-Angebotes modular absolvierbar anbietet.

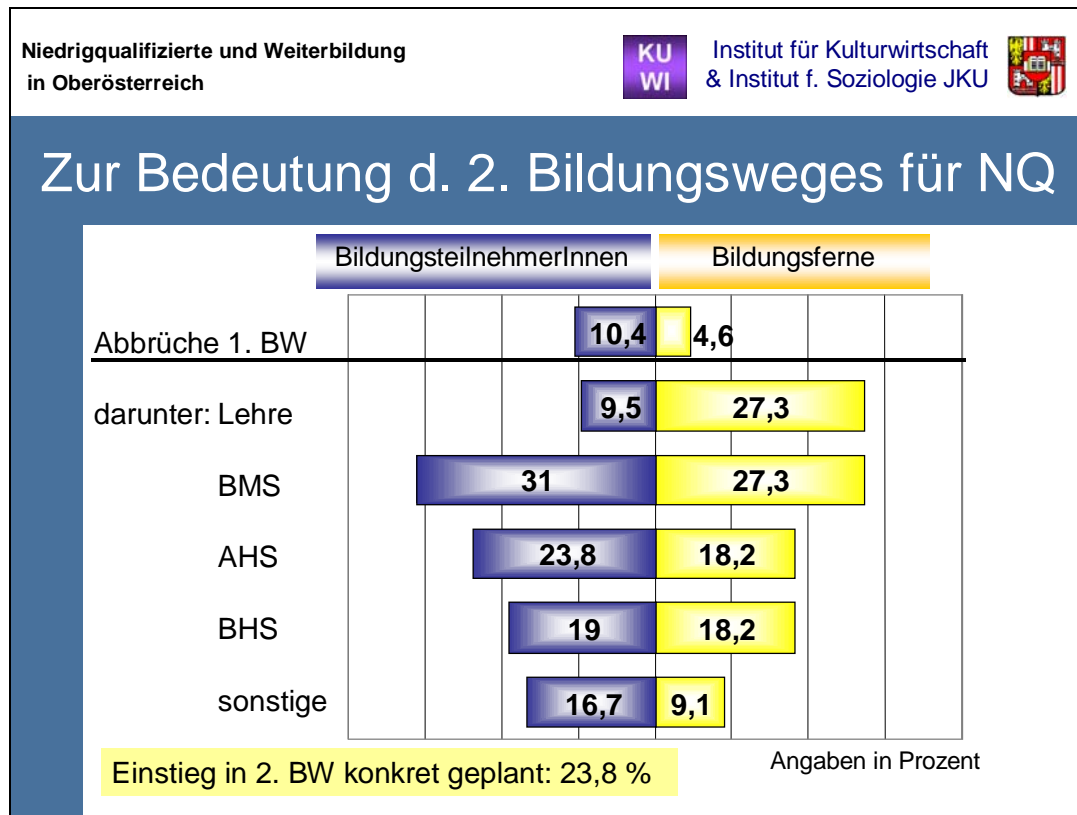
<sup>220</sup> Die angebotenen Werkmeisterschulen für Berufstätige setzen die vorangehende Stufe (Lehrabschluss) bereits voraus und sind daher für Niedrigqualifizierte nicht geeignet.

<sup>221</sup> Landwirtschaftliche Fachschulen für Erwachsene (Abendschule); Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe für Berufstätige.





Abbildung 31: Überblick zur Bedeutung des Zweiten Bildungsweges



Die Bereiche, bei denen aufgrund eines Abbruches im Ersten Bildungsweg ein Zugang zu Qualifikation im Zweiten Bildungsweg für unsere Zielgruppe besonders bedeutsam erscheint, sind gerade bei den derzeit Bildungsfernen die Lehre bzw. Berufsschule sowie die berufsbildende mittlere Schule. Hier tun konkrete Maßnahmen besonders not.

## 6.2 Bildungsmotive und Bildungsbereitschaft

Der Weg in die Weiterbildung wird auch durch die spezifischen Bedingungen und Voraussetzungen der Erwachsenenbildung im Vergleich und im Gegensatz zur schulischen Erst- und Berufsausbildung bestimmt und mitgestaltet. Die Bildungsmotive und Bildungsbereitschaften ergeben sich aus Lebenssituation und bisherigen Bildungserfahrungen.

### 6.2.1 Bildungsmotive und Bildungsinhalte als Anknüpfungspunkt

Die Bildungsmotive unserer Zielgruppe müssen vor ihrer Reflexion hinsichtlich Maßnahmen in den sozialen und bildungspolitischen Kontext der Erwachsenenbildung generell gestellt werden<sup>222</sup>.

<sup>222</sup> aus der Diplomarbeit A. Palmeshofer (Kap. 6 „Erwachsenenbildung“), überarbeitet von I.M.



### 6.2.1.1 Deselektion, Selbstbestimmung und soziale Integration

- Die Erwachsenenbildung hat im Gegensatz zur Schule nicht die Aufgabe der sozialen Selektion, sondern vielmehr zunächst die Aufgabe der Deselektion. In der Schule können nur jene bestehen, die den Ansprüchen der jeweiligen Bildungsinstitution entsprechen. Sozusagen nur „die Besseren“ unter den SchülerInnen gelangen in höhere Bildungsstufen.
- Hier setzen die deselektiven Aspekte der Erwachsenenbildung an: Nachholen und Erweitern der schulisch selektiv erworbenen Qualifikationen und Kenntnisse (vgl. oben zum 2. Bildungsweg). In der Weiterbildung bestehen grundsätzlich keine solchen institutionell stark vorgegebenen Zugangsvoraussetzungen. Jede/r, der guten Willens und interessiert ist, hat im Prinzip nach eigener Definition und Motivation die Möglichkeit, in den Weiterbildungsprozess einzusteigen und dadurch seine/ihre Qualifikation zu verbessern, sein/ihr Portfolio an Kompetenzen zu verbessern und sich dadurch in die jeweilige soziale Welt der Lebensführung besser zu integrieren.
- Hinsichtlich der Bildungsmotive gerade auch der Niedrigqualifizierten bedeutet dies, *intrinsische Bildungsmotivationen* zu wecken, zu stärken und sozial abzusichern und anzuerkennen. Hier ist auch auf die *Faktoren der Bildungsdistanz* (vgl. Kap. 5.3.5.2) zu verweisen.

### 6.2.1.2 Individueller Bildungsauftrag und identitätsorientierte Motivation

- Die Schule handelt im gesellschaftlichen Erziehungsauftrag und vermittelt jene Werte und Normen, jene Grundkompetenzen und spezifischen Qualifikationen, die in der Gesellschaft anerkannt sind, an die nächsten Generationen weiter.
- Die Menschen, die an Erwachsenenbildungsmaßnahmen teilnehmen, haben ihre Identität dem Grunde nach bereits gebildet und bedürfen daher keiner grundlegenden Charakterbildung mehr. Das heißt allerdings nicht, dass die Erwachsenenbildung nicht auch Elemente zur Persönlichkeitsentwicklung beinhaltet (es gibt hier ja ein wachsendes Segment an Kursen für Selbsterfahrung und Persönlichkeitsbildung), aber es ist nicht ihr grundsätzlicher Auftrag. Der Auftrag der Erwachsenenbildung ist vielmehr die Erweiterung individuell definierter Erfahrungs-, Wissens- und Identitätsbereiche, das Schließen von selbst erkannten und Bildungslücken und das Erschließen von neuen Entwicklungspotenzialen.
- Hinsichtlich der Bildungsmotive ist die Verknüpfung der Erwachsenenbildungsangebote mit den vorhandenen Erfahrungs- und Wissensbereichen sowie das damit für die Menschen gegebene Entwicklungspotenzial ausschlaggebend.

### 6.2.1.3 Freiwilligkeit der Teilnahme und individuelle Interessensabwägung

- Für Kinder und Jugendliche gibt es eine Schulpflicht. Das heißt, sie müssen an den Veranstaltungen der jeweiligen Schule teilnehmen, oder sich gegebenenfalls entschuldigen lassen. Individuelle Interessen sind weder bei der Unterrichtsstruktur noch bei den Inhalten (ausgenommen Freigegegenstände) berücksichtigbar.
- Die Teilnahme an Angeboten der Erwachsenenbildung ist immer freiwillig und es obliegt dem Interesse des TeilnehmerIn, ob er/sie sich das in der jeweiligen Kurseinheit vermittelte Wissen aneignen und einen begonnenen Kurs fortsetzen will. Ausgenommen sind hier die vom Arbeitsmarktservice vermittelten Kurse für Arbeitslose. In diesen Kursen besteht natürlich in gewissem Ausmaß Anwesenheitspflicht, aber die Teilnahme daran gilt auch sozusagen als Arbeitersatz (natürlich mit dem vorrangigen Hintergrund, der besseren Qualifizierung der Arbeitslosen) und stellt auch die Berechtigung von finanziellen Bezügen dar.
- Hinsichtlich Teilnahmemotivationen bedeutet dies die Erfahrung unmittelbarer und motivierender Erfolgserlebnisse von Beginn eines Angebotes an, ein Einbeziehen der unterschied



lichen Teilnehmenden-Interessen in die inhaltliche und vor allem didaktische Kursgestaltung.

### 6.2.1.4 Flexibilität der Gestaltung des Angebotes

- Im Gegensatz zur Schule gibt es in der Erwachsenenbildung keine einheitlichen Lehrpläne. Die Erwachsenenbildung richtet sich bei ihren Kursplanungen grundsätzlich nach den Bedürfnissen der jeweiligen AdressatInnen. Die Erwachsenenbildung ist dadurch viel flexibler als das Schulsystem und kann sich dadurch sehr rasch auf momentane gesellschaftliche Veränderungen einstellen und auf sozial wie individuell erkannte Wissensdefizite und Qualifikationsanforderungen reagieren..
- Die Erwachsenenbildung ist auch viel heterogener in ihren Veranstaltungsformen, als die Schule. So kann hier die Wissensvermittlung zum Beispiel in Form von Abendkursen, Wochenendseminaren, Bildungsreisen, Stadtführungen oder Einzelvorträgen stattfinden.
- Hinsichtlich der Bildungsbereitschaft ist eine möglichst breite und vollständige Ausnutzung des Flexibilitätsspielraumes in inhaltlicher, didaktischer und struktureller Hinsicht notwendig: möglichst großer Vorrang der Teilnehmenden gegenüber den Vorgaben der Bildungsanbieter wäre die Devise.

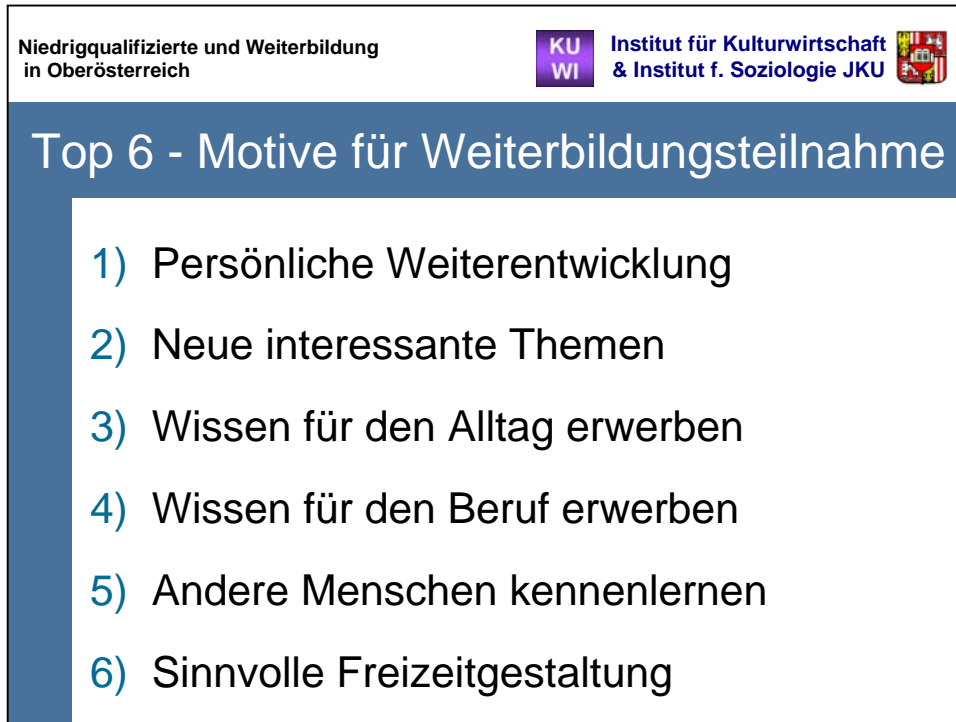
Die Gründe, Ursachen und Anlässe, die Menschen in diesem o.a. skizzierten Kontext der Erwachsenenbildung dazu bewegen, sich weiterzubilden und zu lernen, sind dementsprechend vielfältig, sie reichen etwa von einer bevorstehenden Reise, über das Interesse am beruflichen Aufstieg, bis zur (Angst vor) Arbeitslosigkeit, dem Wunsch nach einer gesünderen Lebensweise, zu einer neuen Rolle als Vater und Mutter, zu politischem Engagement, oder auch die Notwendigkeit, einen abgebrochenen Schulabschluss nachzuholen.

Erwachsene wollen einen ganz *konkreten Nutzen* aus dem Besuch einer Bildungsveranstaltung ziehen, etwas Neues lernen und dieses auch nach persönlichen Vorstellungen verwerten, möglicherweise aber auch nette und interessante Menschen treffen, miteinander sprechen und sich wohl fühlen. Dem entsprechend wollen TeilnehmerInnen gefordert, aber nicht überfordert werden.

Dies gilt ganz besonders für unsere Zielgruppe der Niedrigqualifizierten. Obwohl von den *Bildungsthemen* her der eher berufliche Bezug zumindest für Männer klar im Vordergrund steht (vgl. Kap. 5.3.1.2), überwiegen insgesamt jene Motive, die den o.a. Prinzipien der Erwachsenenbildung generell entsprechen: Selbstbestimmung, soziale Integration, Potenzial- und Identitätsorientierung, sowie individueller Nutzen, wie eine Darstellung der sechs wichtigsten Bildungsmotive der Zielgruppe zeigt (s. Abbildung 32):



Abbildung 32: Die wichtigsten Bildungsmotive im Überblick



Überblickt man die insgesamt genannten Motive für eine Bildungsteilnahme der gesamten Zielgruppe (vgl. Kap. 5.3.6.2) und reiht sie nach Wichtigkeit, wird diese o.a. eher allgemeine, an *der persönlichen Entwicklung und Bereicherung des Lebens* orientierte Bildungseinstellung nochmals deutlich sichtbar.

Solche intrinsischen Motivationen sind gezielt anzusprechen und zu stärken, damit Niedrigqualifizierte den Weg in die Weiterbildung finden und auch Bereitschaft entwickeln, kontinuierlich Bildungsangebote wahrzunehmen. Neben den bereits *als wesentlich diskutierten Bildungsthemen* (Kap. 6.1.2), die für die Zielgruppe offensichtlich am ehesten mit den o.a. Motivationen korrespondieren, spielen Fragen einer „Didaktik für Niedrigqualifizierte“ eine wichtige Rolle.

### 6.2.2 Didaktische Aspekte der Weiterbildung

Das Weiterlernen stellt für Erwachsene eine Herausforderung dar. Oft werden eingefahrene Positionen und Gewohnheiten in Frage gestellt, muss etwas Altes *verlernt* werden zugunsten des Lernens neuer Verhaltensanforderungen und Wissensbereiche.

Dies gilt in besonderem Maße für Niedrigqualifizierte, die aufgrund des *bestätigten sog. „negativen Lerntransfers“* aus ihrer (Erstaus-)Bildungsbiografie (vgl. Kap. 5.3.10) bisherige Bildungserfahrungen beiseite schieben und neue Zugänge entwickeln müssen (vgl. auch die ExpertInnen-Ergebnisse zum Thema „angepasste Didaktik“, Kap. 3.10).

Dieses „neue Lernen“ ist allerdings nicht mechanistisch zu sehen. Der Mensch ist kein Gefäß, das nach Belieben gefüllt und wieder geleert werden kann. Vielmehr bilden die vergangenen Erfahrungen und Einstellungen den Horizont, vor dem neues Wissen und neue Erfahrungen angenommen oder abgelehnt werden.

Dies ist der Ausgangspunkt für alle Formen des erwachsenenspezifischen Lernens wie Weiterlernen, Umlernen, Verlernen, Hinzulernen, Anschlusslernen, Erfahrungslernen und innovatives Lernen.



Erwachsene insgesamt *und Niedrigqualifizierte im Besonderen* lernen demgemäß um so leichter (vgl. auch die ExpertInnensicht zu Bildungsmotiven und Bildungsinhalten, Kap. 3.8):<sup>223</sup>

- je mehr sie ein *Ziel vor Augen* haben,
- je *lebensnäher ein Lernthema* ist,
- je leichter die *neuen Inhalte an bereits vorhandene Bewusstseins- und Vorstellungsinhalte anknüpfen*,
- je *ungezwungener und unbeobachteter sie in kleinen Gruppen* miteinander sprechen können,
- je mehr ihr *Selbstwertgefühl gestärkt und sie als wirklich Erwachsene ernst genommen* werden,
- je mehr sie sich in der *Institution wohl fühlen* (Raum, Zeit, Service, Geselligkeit, angstfreies Klima, etc.).

**Teilnehmerorientierte Arbeitsweisen** haben deshalb *unbedingten didaktischen Vorrang für Niedrigqualifizierte*: Gruppenarbeit in vielfach modifizierter Form, Diskussionen, Rollenspiele, Übungen, Brainstorming und v.a. Elemente von projektorientiertem Unterricht sind erprobte und bewährte methodische Wege zum wesentlichen „selbst bestimmten Lernen“ (vgl. hier Gruber 2004, s. hier auch Kap. 3.4.3 – ExpertInnenmeinungen zur TeilnehmerInnen-orientierten Didaktik für jüngere Niedrigqualifizierte). Im Einzelnen sind als didaktische Maßnahmen und Prinzipien festzuhalten:

### 6.2.2.1 Arbeit mit Texten und Lernunterlagen (Einzelarbeit)

Lernen als Stoffaneignung kann niemandem abgenommen werden, jede/r muss es für sich selbst tun. In diesem Sinne kann im Unterricht auch für unsere Zielgruppe nicht auf die Einzelarbeit verzichtet werden. Alleinarbeit oder Einzelarbeit sollte aber vor allem dort Anwendung finden, wo *neue Erkenntnisse angeeignet, verarbeitet und individuelle Handlungsstrategien erprobt* werden. Dies kann für unsere Zielgruppe auch anhand von (einfachen) schriftlichen Texten und Arbeitsblättern, derzeit jedoch *nur eingeschränkt über das Internet* (vgl. die Ergebnisse zum *informellen Lernen*, Abbildung 29) geschehen.

---

<sup>223</sup> aus der Diplomarbeit von A. Palmetshofer (Kap. 6 „Erwachsenenbildung“), dort nach Gruber 2004, überarb. I.M.



### 6.2.2.2 Brainstorming

Brainstorming wird eingesetzt, um Wortmeldungen der Lernenden zu sammeln. Die Methode des Brainstormings eignet sich v.a. als Einstieg in ein Thema und zur Erarbeitung von Wissen und kann in unserer Zielgruppe vor allem dort Verwendung finden, wo ein Wissensaustausch mit anderen, insbes. KollegInnen, bereits als Lernerfahrung verankert ist (vgl. die Ergebnisse zum *informellen Lernen*, Abbildung 29).

### 6.2.2.3 Diskussion

In einer Diskussionsgruppe haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Meinung zu einem bestimmten Thema auszudrücken. Andere Teilnehmende können dieser Meinung widersprechen, sie ergänzen, aufgreifen, verwerfen oder eine neue Meinung in die Diskussion einbringen. Für unsere Zielgruppe der Niedrigqualifizierten sollte die Diskussion als lockeres Gespräch oder in Form eines Frage-Antwortspiels geführt werden, wo gewisse Antworten vorgegeben sind und ausgewählt werden können.

### 6.2.2.4 Erkundungen, Exkursionen, Feldarbeit

Diese Methoden eignen sich besonders gut, um einen *möglichst hohen Praxisbezug* herzustellen. Um Erkundungen, Exkursionen und Feldarbeit im Sinne einer Lernsituation für Niedrigqualifizierte zu nutzen, ist insbesondere eine *sorgfältige Vor- und Nachbereitung* notwendig. Bewährt haben sich Aufgabenstellungen, die zuvor mit den Teilnehmenden besprochen werden und die im Anschluss sofort auf ihren Lernnutzen hin reflektiert werden.

### 6.2.2.5 „Case studies“ - Problemorientierter Unterricht anhand von Fallbeispielen

Den Lernenden wird *am Anfang des Lernprozesses*, also bevor der Lernstoff erarbeitet wird, ein (themenspezifisches) Problem vorgestellt. Die Aufgabe besteht darin, das Problem zu analysieren. Zumeist erfolgt dieser Lernschritt in Kleingruppen oder Paararbeit, es kann aber auch individuell an der Analyse und der Lösung des Problems gearbeitet werden. Pädagogisch sinnvoll für Niedrigqualifizierte ist das Fallbeispiel, wenn die TeilnehmerInnen *schon gewisse Grundkenntnisse besitzen (z.B. im Bereich berufs- und branchenspezifischer Weiterbildung)*, die sie dann anhand des konkreten Falles erweitern bzw. an der Praxis messen können. Für unsere Zielgruppe der Niedrigqualifizierten ist es zusätzlich notwendig, allfällige weiterführende Literatur nicht der Einzelarbeit zu überlassen, sondern diese eingangs aufzuarbeiten, ev. vorzutragen und zu erklären.

### 6.2.2.6 (Klein-)Gruppenarbeit

Während einer Lernphase ist es oft günstig, aus den Lernenden mehrere Kleingruppen (mit drei bis sechs Personen) zu bilden. Diese erarbeiten innerhalb einer bestimmten Zeit, mit oder ohne Unterstützung durch eine Seminarleitung, bestimmte Aufgaben, Problemstellungen und Fragen. Wichtig in unserer Zielgruppe der Niedrigqualifizierten bei der Kleingruppenarbeit ist es, dass der Gruppe ein *möglichst konkreter Arbeitsauftrag sowie ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben* werden. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden meist den anderen Teilnehmenden in einer ansprechenden, kreativen Form präsentiert. Niedrigqualifizierte *brauchen für diese Präsentation besondere Unterstützung durch die Kursleitung*, dazu ist es wichtig, für *jede Kleingruppe eine geeignete Betreuungsperson abzustellen*, die – wenn notwendig - die Leitung, Führung und Koordination der Gruppe übernimmt und auch vor allem als Ansprechpartner dient.



### 6.2.2.7 Paarbeit, Lern-Tandems

Paarbeit oder Partnerarbeit kann als Mini-Gruppenunterricht angesehen werden. Sozialdynamisch bestehen allerdings wichtige Unterschiede zwischen Paarbeit und Kleingruppenarbeit. So ist beispielsweise die Balance von Nähe und Distanz in der Partnerarbeit wesentlich schwieriger zu halten als in der Kleingruppenarbeit. Paarbeit eignet sich besonders für Feedback-Prozesse und kann für eine intensive Auseinandersetzung mit einer Problematik eingesetzt werden. Lern-Tandems finden vor allem in der gegenseitigen Stützung, Begleitung und Reflexion von Lernprozessen sowie in der Sprachenausbildung Anwendung. *Bei Niedrigqualifizierten ist die grundsätzliche Gleichrangigkeit der Tandems besonders wichtig.*

### 6.2.2.8 Präsentationen

Darunter versteht man alle Bemühungen von Menschen, Arbeitsergebnisse vorzustellen, ohne diese im Moment der Präsentation zu diskutieren. Die Arbeitsergebnisse können das Resultat einer Kleingruppenarbeit, einer Paarbeit oder einer Einzelarbeit sein. Bei einer Präsentation finden verschiedene Methoden und Medien Anwendung (Ergebnisse u. a. auf Flipchart, auf Kärtchen, als Power-Point-Präsentation, als Rollenspiel, als Collage, als Geschichte etc.) In der Erwachsenenbildung mit Niedrigqualifizierten sollte anfangs die Präsentation unter der Anleitung des Projektleiters durch *wenig elaborierte Methoden, wie einfaches Erzählen* der gemachten Eindrücke, gelernten Inhalte, aufgetretenen Probleme und eventuell entstandenen neuen Erfahrungen dargestellt werden.

### 6.2.2.9 Projektorientierter Unterricht

Er ist auf die Bewältigung (relevanter beruflicher oder allgemeiner) *Alltagssituationen* ausgerichtet. Es geht dabei um komplexe Aufgabenstellungen, bei deren Lösung die Lernenden selbstständig planen, logische Arbeitsschritte entwickeln, Aufgaben selbst organisiert lösen sowie die Qualität der Lösung auch selbst bewerten sollen. Die Lehrenden verlassen dabei weitgehend ihre traditionell-primäre Rolle der Wissensvermittlung und werden zu Lernbegleitern, die Lernanlässe organisieren und bei der Entwicklung von Lösungsstrategien als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stehen. *Bei Niedrigqualifizierten bedarf diese Methode einer bereits stabilisierten und erprobten Bildungserfahrung und besonderer Betreuung durch Lehrende.*

### 6.2.2.10 Rollenspiele

In einem Rollenspiel werden Berufs- und Alltagssituationen von den Teilnehmern spielerisch simuliert. Berufliches und soziales Handeln werden dadurch bewusst realitätsnah geübt und erweitert. Das Rollenspiel eignet sich besonders, wenn Konfliktfälle aufgezeigt sowie Lösungsmöglichkeiten gefunden und geübt werden sollen. Oft werden Rollenspiele mit einer Videokamera aufgezeichnet und anschließend von den Teilnehmenden gemeinsam mit der Moderatorin oder dem Moderator ausgewertet. Auch hier gilt: *bei Niedrigqualifizierten bedarf diese Methode einer bereits stabilisierten und erprobten Bildungserfahrung und besonderer Betreuung durch Lehrende.*

## 6.2.3 Einflüsse auf die Weiterbildungsbereitschaft

Der o.a. Kontext von Motivation, Didaktik und Rahmenbedingungen zeigt sich auch deutlich, wenn wir die empirische Frage stellen, welche Aspekte und Faktoren die grundsätzliche Weiterbildungsbereitschaft positiv beeinflussen<sup>224</sup>. Hier sind nun die „Top 10“-Einflussvariablen

<sup>224</sup> bivariate Zusammenhänge, gereiht nach Stärke des Einflusses auf die künftige Weiterbildungsbereitschaft

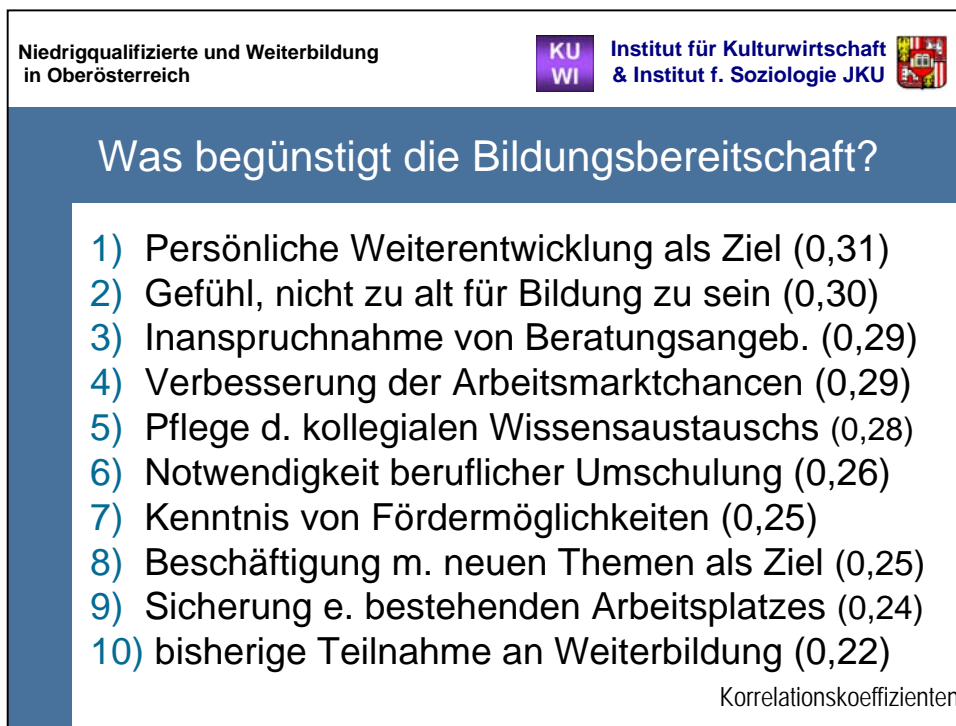


zusammengefasst, die die Bereitschaft für künftige Bildung bei NQ positiv fördern können (siehe Abbildung 33).<sup>225</sup>

Neben den bereits oben angesprochenen allgemeinen Bildungsmotiven erlangen berufs- und arbeitsplatzbezogene Aspekte stärkeres Gewicht:

- Bildungsbereitschaft in naher oder mittlerer Zukunft besteht in der Zielgruppe eher, wenn die Arbeitssituation es erfordert;
- Dazu ist bemerkenswert, dass Beratung und Kenntnis von Förderungen wichtig erscheint;
- Von den informellen Lernaktivitäten (s.u.) ist der Wissensaustausch am Arbeitsplatz eine wichtige förderliche Größe. *Das bereits diskutierte Konzept der betrieblichen „communities of practice“* (vgl. Anm. 10) sollte also auch für NQ gerade in der betrieblichen Bildungsförderung und für dort relevante didaktische Zugänge (vgl. Kap. 6.2.2) stärker beachtet werden.

Abbildung 33: Positive Faktoren für die Bildungsbereitschaft Niedrigqualifizierter



Wie lassen sich diese wichtigen Einflüsse auf die *Bereitschaft unserer Zielgruppe, in Bildung einzusteigen und kontinuierlich Bildungsangebote wahrzunehmen*, hinsichtlich konkreter Maßnahmen interpretieren?

### 6.2.3.1 Bildungsmotiv: „persönliche Weiterentwicklung“

Inhalte, Informationsmaßnahmen und insbesondere auch *Didaktik* (vgl. Kap. 6.2.2) sind kompromisslos auf den *individuellen Bildungsnutzen* hin, der insbesondere für Niedrigqualifizierte dem Angebot zu Grunde liegt bzw. liegen kann, zu formulieren und umzusetzen. Dies betrifft sowohl eher berufsbezogene als auch eher allgemeinbildende Angebote.

<sup>225</sup> Die Zahlen sind jeweils die nominalen Korrelationskoeffizienten (Phi).





Hier sind auch alle o.a. Bildungsmotive (vgl. Abbildung 32) und motivationale Bedingungen der Erwachsenenbildung (vgl. Kap. 6.2.1) einzubeziehen und zu berücksichtigen.

### 6.2.3.2 Bildungshemmnis: „Gefühl, nicht zu alt für Bildung zu sein“

Hier ist im **beruflichen Bereich** die *Umsetzbarkeit in Arbeitsmarktchancen auch für Ältere konkret zu begründen und zu vermitteln, sowie inhaltlich für die Zielgruppen zu vertiefen* (vgl. dazu insbesondere die ExpertInnenaussagen in Kap. 3.5 „Probleme der WB für Ältere“).

Dazu sind im **allgemeinbildenden Bereich** Inhalte, Ziele und Didaktik der (lebensbegleitenden, vgl. Kap. 6.1.3.1) SeniorInnenbildung zu vermitteln und mit guten Rahmenbedingungen anzubieten (vgl. Kap. 6.4: Wohnortnähe, neue Fördermöglichkeiten, Zeitstrukturen).

### 6.2.3.3 Bildungs-Rahmenbedingung: „Inanspruchnahme von Beratungsangeboten“

Niedrigqualifizierte können sich in der Bildungslandschaft offensichtlich nicht ohne Weiteres zurechtfinden. Wenn ihnen eine *gut zugängliche und effiziente Bildungsberatung zur Verfügung steht*, steigt die Chance des (Wieder-)Einstiegs und des Verbleibs in der Weiterbildung deutlich. Solche Information und Beratung funktioniert derzeit für die *Teilgruppe der LandwirtInnen* durch das Netz der Bezirksbauernkammern relativ gut (überdurchschnittliche informelle Aktivitäten, vgl. Tabelle 116). Für andere Selbständige und *vor allem die Gruppe der niedrigqualifizierten ArbeitnehmerInnen* besteht hier offensichtlich ein Entwicklungsbedarf, der die zuständigen Interessenvertretungen, aber auch die Bildungspolitik betrifft.<sup>226</sup>

### 6.2.3.4 Bildungsmotiv: „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen“

Insbesondere bei Männern spielt dieser Faktor eine wichtige Rolle (vgl. Tabelle 81). Wenn also berufliche Motive und Bereiche wesentlich sind, ist die *individuell nachvollziehbare und unmittelbare Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt* ein wichtiges Kriterium, das Bildungsteilnahme fördert.

*Pflichtkurse des Arbeitmarktservice* (Bewerbungstrainings, allgemeine EDV-Aufrüstung etc.) stellen hier eine Problemzone dar (vgl. hier auch die Ergebnisse von Kap. 3.5.1, Kap. 4.4.14). Beruflich relevante Kurse müssen daher hinsichtlich dieses Motivs (*unmittelbare Arbeitsmarktrelevanz und –umsetzung*) inhaltlich verbessert und entsprechend kommuniziert werden.

Hier ist auch das Bildungsmotiv „Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes“ zuzuordnen.

### 6.2.3.5 Bildungs-Rahmenbedingung: „Pflege kollegialen Wissensaustausches“

Dieses Ergebnis aus der *Analyse informeller Lernaktivitäten* (s. Kap.4.8, Kap. 5.3.11) bestätigt grundsätzlich die obigen Überlegungen zur Didaktik der Erwachsenenbildung für Niedrigqualifizierte (s. Kap. 6.2.2): wenn Bildungsaktivitäten im sozialen bzw. beruflichen Verkehrskreis durch bereits entwickelte Kommunikationsformen verankert sind, steigt die positive Weiterbildungserfahrung.

Wer aus der Zielgruppe die *informelle Bildungserfahrung* gemacht hat, sich im KollegInnenkreis austauschen und weiterentwickeln zu können, hat auch eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit (nicht nur beruflich, sondern auch im allgemeinbildenden Bereich), sich weiterzubilden.

---

<sup>226</sup> Etablierung einer unabhängigen Bildungsberatung bei der Servicestelle für Erwachsenenbildung in OÖ. Diese Beratung müsste die besonderen Beratungskanäle und –bedürfnisse unserer Zielgruppe verstärkt berücksichtigen.



### 6.2.3.6 Bildungsmotiv: „Berufliche Umschulung“

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens hinsichtlich beruflichen Wissens ist inzwischen auch der Zielgruppe klar. Berufliche Veränderungen und Neuorientierungen als möglicher Bildungs-Anlass erhöhen die grundsätzliche Weiterbildungsbereitschaft signifikant.

Hier sind jedoch Erfahrungen und Perspektiven zu beachten, die die Bedrohung durch die **Gefahr** eines „Lernens als „*lebenslängliche Überlebensstrategie am Arbeitsmarkt*“ beinhalten (vgl. hier auch die ExpertInnensicht in Kap.3.2.1. und Reutter 2005). Bildung als Reaktion auf Bedrohungen am Arbeitsmarkt kann hier nur kurzfristige Perspektiven und Reaktionen evozieren. Umschulungen bedürfen vor allem *inhaltlich einer grundsätzlichen und langfristigen Arbeitsmarktperspektive*, um in der Zielgruppe eigenständige Bildungsbereitschaft zu erzeugen und aufrecht zu erhalten.

### 6.2.3.7 Bildungs-Rahmenbedingung: „Kenntnis von Förderungsmöglichkeiten“

Die grundsätzliche Problematik der Bildungsförderung für Niedrigqualifizierte wurde bereits mehrfach angesprochen (vgl. aus ExpertInnensicht Kap. 3.11, hinsichtlich konkreter Ergebnisse Kap. 4.4.20 (Mikrozensus), Kap. 5.3.8.4 (Befragung)). Die hier ersichtliche Tendenz, dass Personen mit Kenntnis vorhandener Fördermöglichkeiten eher den Weg in die Weiterbildung finden, wird generell bestätigt, wobei auf die besondere Wechselwirkung Förderinfo/ Bildungsbereitschaft hinzuweisen ist: Erst Förderkenntnis erweckt – gerade bei Niedrigqualifizierten – auch künftiges Weiterbildungsinteresse, da die Finanzierung der Bildungskosten entscheidend für eine Bildungsentscheidung sein kann (vgl. Kap. 0).

### 6.2.3.8 Bildungsmotiv: „Beschäftigung mit neuen Themen“

Hier wird die grundsätzliche Orientierung von Erwachsenenbildung als individuelle Perspektive der *Weiterentwicklung und des Wissenserwerbs* (s. Kap. 6.2.1) auch in unserer Zielgruppe der Niedrigqualifizierten eindrucksvoll bestätigt.

Erkannte Wissenslücken, Entwicklungspotenziale und Qualifikationschancen erhöhen die Bildungsbereitschaft deutlich. Dieser für Individuen und *Zielgruppen* „*innovative Charakter der Bildungsangebote*“ ist *verstärkt darzustellen (Informationsschiene) und zu vermitteln (Bildungsberatung)*.

### 6.2.3.9 Bildungs-Rahmenbedingung: „Bisherige Weiterbildungsteilnahme“

Die Kontinuität der Bildungsbiografie wurde bereits mehrfach herausgearbeitet (siehe z.B. Kap. 5.3.4.3 (Befragung)) und als wesentlicher Faktor der Bildungsbereitschaft bestätigt (vgl. Kap. 6.1.1).

Egal, in welchem Bereich und mit welchen Erfahrungen bisher an Weiterbildung teilgenommen wurde: wo Bildung war kommt Bildung dazu: - dieses Prinzip bestätigt sich auch in der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten.

## 6.2.4 Exkurs: Motive und Chancen einer Bildung im Alter

Die demografische Analyse zeigt, dass aufgrund der Entwicklung der Erst- und Weiterbildungsmöglichkeiten *die Mehrheit der zur Zeit sog. Niedrigqualifizierten in den höheren Alters*



gruppen zu finden sind (vgl. Kap.4.2.3.2, Kap 4.9 (Mikrozensus) und Kap. 5.2.1.2 (Befragung)). Andererseits sinkt die Bildungsteilnahme gerade mit dem Alter dramatisch ab.<sup>227</sup>

Für einen erfolgreichen Weg Niedrigqualifizierter in die Weiterbildung ist daher die Aktivierung der älteren Generation von besonderer Bedeutung.<sup>228</sup>

### 6.2.4.1 Grundsätzliches

Der Begriff des Alters hat sich in den letzten Jahrzehnten wesentlich verändert. Die Sicht vom alten Menschen, der nur mehr Ruhe, Erholung und Entspannung sucht, trifft nicht mehr zu. Menschen im so genannten Ruhestand suchen heute nach neuen Aufgaben und Zielen, um diese eigenständige, heutzutage sehr viel längere Lebensphase bewusst und positiv zu erleben.

#### 6.2.4.1.1 Bildung im Alter als Chance

Bildung als neuer Lebensinhalt kann für viele geistig und körperlich aktive, ältere Menschen eine Perspektive darstellen. Die Teilnahme an Erwachsenenbildungsmaßnahmen bietet diesen Menschen die Möglichkeit, Neues kennen zu lernen, altes Wissen aufzufrischen, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, die Kommunikation mit Gleichgesinnten nicht abreißen zu lassen, die eigene Vergangenheit aufzuarbeiten, den Kontakt mit Jüngeren aufrecht zu erhalten und vieles mehr. Diese aktive Beschäftigung mit sich selbst und anderen bedeutet aber auch, sich die geistige Flexibilität zu erhalten und damit ein gefragter Gesprächspartner für Mitglieder der jüngeren Generationen zu bleiben.

Diese wichtige Perspektive eines aus persönlicher Motivation *durch Bildung sinnvoll gestalteten Alters* ist jedoch derzeit für Mitglieder der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten nur in einem verschwindenden Ausmaß gegeben (3,5% Bildungsteilnahme bei den über 60-Jährigen). Eine Steigerung dieses Prozentsatzes der Teilnahme würde den stärksten Effekt hinsichtlich des Zieles der hier vorgelegten Studie (Steigerung der Bildungsteilnahme Niedrigqualifizierter) ergeben.

#### 6.2.4.1.2 Wandlungen des sozialen Stellenwertes des Alters

Alt zu werden oder überhaupt „das Alter“ hat heutzutage eine andere Bedeutung als früher. In den alten Stammesverbänden galten die "Alten" als die Weisen und wurden oft gefürchtet, aber immer geehrt und geachtet. Alt zu sein bedeutete, über jene Erfahrungen und jenes Wissen zu verfügen, die zum Überleben notwendig waren, und die eben nur durch ein langes Leben erworben werden konnten. Das Wissen der Alten, ihre Fähigkeiten, also die Alten überhaupt waren Voraussetzung für ein Weiterbestehen einer Gesellschaft.

Auch noch vor einer, zwei Generationen hatte das Alter in unserer Gesellschaft einen anderen Stellenwert. Es wurde erwartet, dass man den älteren Menschen eine höflichere, achtungsvollere Behandlung entgegen brachte als den Jungen. Die Menschen waren stolz auf ihr hohes Alter und auf das, was sie in ihrem langen Leben geleistet hatten. Beruflich war die SeniorInnengeneration meist ihr Leben lang nur in einer bestimmten Firma tätig, und sie fühlte sich dadurch als Stütze des Betriebes. Es galt als besonderer Beweis der Treue und Beständigkeit, und sie wollte dafür geehrt und geehrt werden. Die Zeit nach ihrer Berufstätigkeit verbrachte sie meistens zu Hause mit Lesen und Lernsehen, einem bestimmten Hobby, oder vielleicht wa

<sup>227</sup> vgl. Kap. 4.3 (Mikrozensus), Tab. 14: nur mehr 3,5% WB-Teilnahme bei den über 60-Jährigen (Schnitt aller Altersgruppen über 15 ca. 12%)

<sup>228</sup> nach der Diplomarbeit von A. Palmetshofer (Kap. 5.1. „Der Einfluss des Alters auf das Weiterbildungsverhalten“), bearb. I.M.; Quellen direkt zitiert.



ren da noch Enkel oder Urenkel zu versorgen; sonst erwartete man vom Lebensabend nicht mehr allzu viel.

### 6.2.4.1.3 Alter heute

Das Bild vom Alter hat sich jedoch heute grundlegend verändert. Durch einen quantitativen und qualitativen Strukturwandel des Alters ist es zu einer ganz neuen Situation für die "neuen Alten" gekommen. Diese Veränderung ist durch drei Charakteristika bestimmt (Tews 1992, S. 31):

- Es hat eine Ausweitung der Altersphase stattgefunden. durch frühe Berufsaufgabe, frühen Abschluss der Kindererziehungsphasen, andererseits ist es zu einer wesentlich erhöhten durchschnittlichen Lebenserwartung gekommen.
- Es ist zu einem doppelten Altern gekommen, d.h. es gibt heutzutage absolut gesehen mehr alte Menschen. im Gegensatz dazu wird die Anzahl der jüngeren Menschen immer geringer.
- Durch die demographische Veränderungen hat die Bedeutung des Alters in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Belangen zugenommen. Die neue "ältere Generation" verfügt über ökonomische Ressourcen, wie noch keine "ältere Generation" je zuvor.
- War der Mensch früher mit dem im langen Erwerbsleben Erreichten zufrieden und wollte sich im Ruhestand nur mehr zurücklehnen, ausruhen und die meist wenigen verbleibenden Jahre in Ruhe und Behaglichkeit genießen, so beginnen sich die Einstellungen, Erwartungen und Ansprüche der "neuen Alten" zu ändern.
- Vielen Menschen geht aber oft „über Nacht“ die Arbeit aus: durch jähe Früh-Pensionierung (im günstigeren Fall) oder wegen Alters-Arbeitslosigkeit (bedingt durch gezielten Arbeitskräfteabbau mancher Firmen). Für die meisten dieser Menschen bedeutet dieses "nicht mehr gebraucht werden" einen großen Schock und den Verlust des Selbstbewusstseins.
- Die Lebensphase jenseits des Berufes wird – weil „verfrüht“ und unvorbereitet erfahren - oft als sinnentleertes Jenseits im Diesseits empfunden.

### 6.2.4.1.4 Wirkungen des Geschlechts im Alter

Männer trifft dieses Ereignis der „beruflichen Sinnentleerung“ oft wesentlich härter als Frauen, da ihr im Beruf gesammeltes Erfahrungswissen plötzlich wertlos wird und für sie unbezahlte, ehrenamtliche Arbeit (auch Hausarbeit) keine Alternative ist. Für die Frauen heißt das aber auch, dass die "Machtdomäne Haushalt" einen anderen Status erhält und an Bedeutung gewinnt.

Frauen entdecken aber oft auch, dass sie in der Zeit ihrer Berufstätigkeit durch die Doppelt- und Dreifachbelastung ihr eigenes Selbst viel zu sehr zurückgestellt haben, Hobbys aufgeben und Interessen vernachlässigt haben, sodass sie jetzt den Wegfall der Berufstätigkeit als Möglichkeit nutzen, um das Vernachlässigte wieder zu beleben und zu forcieren. Männer tendieren hier eher dazu, den Kopf in den Sand zu stecken und der Dinge zu harren, die da vielleicht noch kommen werden (Kade S. 1992, S.100)

### 6.2.4.2 Der Weg in die Weiterbildung im Alter

Um die Lebenskrise der oft jähen Pensionierung bewältigen zu können, muss den älteren Menschen die Möglichkeit geboten werden, entweder präventiv (bereits während der letzten Phasen der Berufstätigkeit) oder sofort nach Eintritt in den Ruhestand, sich mit der veränderten Lebenssituation - in Gemeinschaft mit ebenfalls davon Betroffenen, am besten unter Anleitung von besonders dazu geschulten Trainern oder Psychologen - auseinander zu setzen. Rosenmayr schlägt als "Vorbereitung auf die Problembewältigung im Alter" ein "auseinandersetzen mit sich selbst" und "eine Entfaltung eines gesellschaftlichen Bewusstseins von Altersprozessen" vor. Er sagt aber auch, dass eine große Gefahr im Wegschieben eines realistischen Verhältnisses zum



eigenen Körper, im Verdrängen der Einsicht in die Veränderungen des Körpers liegt (Rosenmayr 1983, S. 244ff.).

Ruhestand bedeutet ja "sich ausruhen von der Erwerbsphase" und dem Körper die Möglichkeit zu geben, eine Stufe zurückzuschalten, langsamer zu werden und mit den schwindenden Kräften richtig zu haushalten. Es ist sicher nicht sinnvoll, sich kopfüber in übermäßige Aktivitäten zu stürzen, um sich nur ja nicht mit sich selbst beschäftigen zu müssen, und auch mit der Tatsache "man wird alt". Genauso falsch wäre es, alles von sich zu schieben und nur mehr in der Gewissheit des drohenden Lebensendes sich den auftretenden Beschwerden zu widmen und in eine gewisse Resignation zu verfallen. Ein ausgeglichenes Verhältnis von geistiger und körperlicher Aktivität und Passivität, von Muße und Betriebsamkeit, bietet wohl die besten Voraussetzungen für einen erfüllten, befriedigenden letzten Lebensabschnitt.

Um eben dieses ausgewogene Verhältnis zwischen Muße und Betriebsamkeit zu finden, ist es einerseits wichtig, die Ruhe und Stille genießen zu lernen, andererseits aber auch, sich nach neuen Betätigungsfeldern umzusehen. Viele Menschen hatten in der Zeit ihrer aktiven Berufstätigkeit den Wunsch, altes Wissen aufzufrischen oder ganz neue Materien kennen zu lernen, aber ihnen fehlte ganz einfach die Zeit dazu. Der Wunsch wurde immer wieder auf später verschoben und dann womöglich vergessen.

### 6.2.4.2.1 Alter und Ruhestand als Bildungschance

Die Zeit des Ruhestands ist daher einerseits die beste Zeit, um sich den Wunsch nach Bildung zu erfüllen. Bildung ist gerade im Alter ein Zauberwort: Bildung heißt ein sich Öffnen dem Neuen, dem Unbekannten. Manche/r sieht sich beim Thema Lernen vorbelastet durch negative Schulerfahrungen, aber hier ist mit Lernen, mit Bildung kein zwanghaftes Vokabel- oder Formelpauken mit abschließender Prüfung gemeint, hier wird unter Bildung ein anderes Lernen verstanden, freiwillig mit Interesse und Freude, Lernen um sein Bewusstsein zu erweitern, seine Mitmenschen, seine Umwelt, seine Geschichte und vieles, vieles andere mehr, neu zu erkunden. Selbstbestimmte Erwachsenenbildung im o.a. Sinn (vgl. Kap. 6.2.1) hat gerade im Alter ihr optimales Feld. Die Beschäftigung mit Bildungsangeboten lässt sich aber auch als Medium der "Verjüngung" deklarieren und instrumentalisieren. Wer noch lernen kann und will, hält sich nicht für alt und nimmt das Alter als "Chance für Neues an" (siehe Tews 1992, S. 29ff.).

Die Bildungsarbeit im Alter eröffnet auch die Möglichkeit, etwas von der Zielstrebigkeit des Erwerbslebens fortzusetzen, eine herausfordernde Anstrengung auf sich zu nehmen, eine Zeitstruktur aufrecht zu erhalten oder wieder zu gewinnen, sich selbst bestätigt zu finden (Tews 1992, S. 10ff). Ein geregelter, strukturierter Tagesablauf ist eine der Voraussetzungen dafür, um nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben den Anschluss an die noch Berufstätigen nicht zu verlieren. Wie wäre es auch sonst für einen Berufstätigen möglich, Kontakt zu halten, Treffen zu vereinbaren, wenn ein/e SeniorIn unzuverlässig wird, Termine nicht einhält und den bewussten Umgang mit Zeit verlernt?

Allein schon die Entscheidung zur Teilnahme an bestimmten Kursen und Veranstaltungen erfordert von den älteren Menschen ein Sich-Auseinander-Setzen mit sich selbst: was interessiert mich, wo liegen meine Fähigkeiten, meine Schwachpunkte, was bin ich bereit zu investieren? Diese Beschäftigung mit den eigenen Möglichkeiten, Anliegen und Wünschen stellt schon einen großen Schritt in Richtung der Entwicklung eines Lebensplanes für die Zukunft dar.

### 6.2.4.2.2 Verarbeitung der Lebensgeschichte

Eine besondere Bedeutung ist in diesem Sinne der Kommunikation, dem gegenseitigen verbalen Austausch zuzumessen. Die Befriedigung des kommunikativen Bedürfnisses spielt in jeder Alterslage des Menschen eine große Rolle. Ältere Menschen leben meist nach dem Tod des Partners allein oder - wenn der Partner noch am Leben ist -, ergeben sich nicht mehr so viele unterschiedliche Ereignisse, die man sich gegenseitig erzählen könnte. Man verbringt ja den



ganzen Tag großteils gemeinsam im gleichen Umfeld und die alten Geschichten aus dem eigenen Leben hat man dem Partner ja schon zum x-ten Mal erzählt. Trotzdem hat der ältere Mensch das Bedürfnis, sich mitzuteilen, seine Lebensgeschichte wieder und wieder zu erzählen, besonders wenn in der Vergangenheit (individuelle oder kollektive) Situationen erlebt wurden, die nicht verarbeitet werden konnten. Erinnern und immer wieder erzählen bedeutet ein Wiedererleben und Aufarbeiten der Vergangenheit.

Erwachsenenbildungseinrichtungen können hier einen Raum schaffen, wo dieser Austausch regelmäßig stattfinden kann, vielleicht auch mit der Möglichkeit zur Teilnahme für interessierte Zuhörer. Denn wer erzählt, der bildet sich und andere. Die Erfahrungen von älteren Menschen zu verleugnen würde bedeuten, sie nicht ernst zu nehmen und zudem würde der Gesellschaft Erfahrungswissen vorenthalten werden.

### 6.2.4.2.3 Erwachsenenbildung Älterer als Bindeglied zwischen jung und alt

Schon Wilhelm von Humboldt wies auf die generelle Bildungsaufgabe des Menschen hin, nämlich etwas *Bleibendes für nachfolgende Generationen* zurückzulassen. Und was sollte das wohl sein, wenn nicht Gedanken, Alltagswissen, Erfahrungen und Erkenntnisse einer Generation?

Um solches Wissen an die nächsten Generationen weiterzugeben, sodass auch die jüngere Generation davon profitieren kann, muss die Kluft, die zwischen den Generationen herrscht, überbrückt werden. Diese Kluft zwischen jungen Menschen, die mitten im Erwerbsleben stehen und Älteren, die kurz vor oder sich bereits im Ruhestand befinden, drifft immer weiter auseinander. Ältere können Junge nicht mehr verstehen oder ihren Gedankengängen folgen, weil sie kein gemeinsames Gedankengut verbindet. Genauso ergeht es umgekehrt der jungen Generation mit den Älteren. Das Erfahrungswissen, das die Älteren den Jungen für ihr Leben mitgeben möchten, wird meist nicht anerkannt, da die Jungen die "Alten", wie sie meinen, mit ihrem Wissen ja sowieso schon überholt haben (Natürlich stimmt diese Behauptung in gewissem Maße, in Bezug auf moderne Technologie, Computerwissen und andere technischen Fortschritte).

Die Verantwortung der Älteren für die Zukunft der neuen Generation droht nicht zuletzt aus diesem Grunde (technisch überholtes Wissen) zu verblassen, die Generationenkette droht zu zerreißen. Die Überlebenschance für die nächsten Generationen erscheint immer mehr als universales und alle betreffendes Problem, das durch neues technisches Wissen lösbar erscheint, egal ob man Globalisierung, Kriegsgefahr, Zerstörung der Erdatmosphäre und Umwelt oder von wirtschaftlicher Not und Flüchtlingsbewegungen spricht.

Doch dahinter liegt eine Auseinandersetzung über grundlegende Werte, die sehr wohl im Dialog der Generationen zu führen ist. Eine wertbezogene Annäherung zwischen Alt und Jung, eine gemeinsam diskutierte Wertebasis - das heißt ein sich aufeinander zu Bewegen, Austauschen, sich gegenseitig Verstehen, Tolerieren und Akzeptieren. Hier ist gemeinsame Bildungsarbeit möglich.

### 6.2.4.3 Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren

Bei vielen Menschen in der Erwerbsphase besteht die Hoffnung auf die Zeit danach, wo man nicht mehr für den Lebensunterhalt sorgen muss, wo man Zeit und Möglichkeit hat, das an Bildung nachzuholen, von dem man immer geträumt hat. Oft aber erweist sich diese Hoffnung als Illusion, weil es einem nicht mehr möglich ist zu lernen, weil man nicht mehr in Übung ist.

Inwieweit der ältere Mensch noch Bildungsarbeit leisten kann, hängt davon ab, wieweit er in seinem bisherigen Leben sich mit Bildung und Lernen befasst hat. Hat er während seiner Erwerbsphase die Gelegenheiten ergriffen und sich immer wieder für Neues interessiert? Hat er versucht, sich – auch informell - mit neuen Projekten zu beschäftigen, das politische Weltgeschehen anhand von Zeitungen oder anderen Medien zu verfolgen, sich ständig auf dem Laufenden gehalten (oder war ihm das nicht wichtig genug, wollte er damit keine Zeit "vergeuden")?



Eine gewisse Lernfähigkeit ist auch im Alter noch vorhanden, jedoch nicht beliebig entwicklungs-fähig. Wie schon Hans Tietgens sagte: "Letztlich läuft dies auf eine Abhängigkeit von Vorgeschichten hinaus" (Tietgens 1986, S. 9).<sup>229</sup>

### 6.2.4.3.1 Einflüsse der primären Schulbildung auf die Weiterbildung der Älteren

Auch unsere Forschungsergebnisse haben bewiesen, dass jene Menschen, die bereits über eine höhere und längere primäre Schulbildung verfügen (Höherqualifizierte), viel eher bereit sind, sich auch im Alter fortzubilden als jene mit nur Grundschulausbildung (wenn auch nur auf geringem Ausgangsniveau: bei den über 70-Jährigen betrug die WB-Quote Niedrigqualifizierter 1,7%, jene Höherqualifizierter 3,2%, vgl. Tabelle 54 (Mikrozensus)).

Einerseits motivieren die positiven Erfahrungen, die bereits während der erfolgreich abgeschlossenen höheren Erstausbildung gewonnen wurden, andererseits aber beeinflussen die zusätzlich im Schulleben verbrachten Jahre das Lernverhalten dahingehend, dass eine sprachlich vermittelte Abstraktionsfähigkeit entwickelt werden konnte, die für ein Lernen im Alter ausgesprochen wichtig ist.

### 6.2.4.3.2 Themenbereiche der Weiterbildung für Ältere

Die prinzipiellen Bildungsmotive im o.a. Sinne (vgl. Kap. 6.2.1, s. auch Mörth u.a. 2004b) der älteren Generation sind vielfältig:

- Erhalt und Training grundlegender Fähigkeiten;
- Rollenverluste kompensieren,
- Antwort auf Lebenskrisen suchen,
- aktive Lebensgestaltung,
- Selbsterfahrung und Selbstverwirklichung anstreben,
- Harmonisierung des Generationenverhältnisses,
- Kurse in denen man "Altern" lernen kann.

Ein besonderes Interesse der Älteren gilt auch dem in der Erwerbsphase eher beruflich definierten Sprachunterricht. Ältere besuchen diese Kurse nicht mehr, um daraus Nutzen für den Beruf zu ziehen, sondern um vielleicht im nächsten Urlaub, bei Ferien im Ausland diese Kenntnisse einzusetzen (siehe Tews 1992, S. 12).

Auch möchten Ältere früher erworbenes Wissen auf verschiedenen Wissensgebieten durch Kurse wieder auffrischen und empfinden dies als *sinnvolle Freizeitbeschäftigung*.

Nur ein kleiner Prozentsatz der älteren Teilnehmer besucht Kurse, die von vornherein spezifisch auf Ältere zugeschnitten sind. Die meisten besuchen Kurse aus dem generellen Angebot der Allgemeinbildung. Als Grund für den Besuch werden Interesse an der Materie, Aufrechterhaltung der kognitiven Fähigkeiten und die Befriedigung von kommunikativen Bedürfnissen genannt.

Wie Tabelle 59 (Mikrozensus, s.o.) zeigt, interessierten sich niedrigqualifizierte Personen über 70 Jahren in Österreich<sup>230</sup> in den Jahren 2002/2003 für folgende Kurse (geordnet nach Fachbereichen und Ausmaß des Interesses (wenn über 5% aller Befragten):

<sup>229</sup> Mit der Abhängigkeit von Vorgeschichten meint Tietgens (1992) damit das oben schon andiskutierte Interesse am Neuen, Aktuellen, die Bereitschaft, sich mit Veränderungen auseinander zu setzen, sich überhaupt damit zu beschäftigen.

<sup>230</sup> Hier als eindeutig in Pension befindliche und den Charakteristika Älterer daher idealtypisch entsprechend herausgegriffene Gruppe.



1. Ernährung, Körper und Gesundheit (39,6%)
2. Kunst, Kultur und Musik (13,5%)
3. Religion und Philosophie (8,6%)
4. Gesellschaft und Geschichte (7,7%)
5. Fremdsprachen (6,3%)
6. Frauenfragen (5,4%)

Die Verfolgung eines Grundmotivs der „aktiven Lebensgestaltung“ einschließlich des wesentlichen Körperbezugs und der o.a. lebensgeschichtlichen Verarbeitung des eigenen Lebenslaufes und seiner Bestimmung wird deutlich sichtbar.

#### 6.2.4.4 Maßnahmen für eine Weiterbildung Älterer

Im Bildungssystem muss in allen Aspekten mehr Raum geschaffen werden für eine lebenslange Bildung und Entwicklung des/der Einzelnen bis in die höhere Altersphase hinein. Dies kann nicht allein von den vorhandenen soziokulturellen und materiellen Voraussetzungen der heutigen SeniorInnengeneration abhängig gemacht werden, sondern **bedarf gezielter Förderungen und Finanzierungen der öffentlichen Hand und zuständiger Interessenvertretungen**.

Bezüglich der Förderung und Finanzierung ist zu sagen, dass natürlich viele – auch viele niedrigqualifizierte - ältere Menschen heute über mehr Zeit und Geld verfügen als je zuvor. Das geht so weit, dass sie für den Markt zu einem eigenen Zukunftspotential geworden sind, weil sie das Alter als eigenständige Lebensphase genießen möchten und sie es sich auch leisten können.

Aber gleichzeitig fördert dieser Markt ein schmerzlich spürbares Prinzip der Selektion. Diejenigen SeniorInnen, die materiell nicht mithalten können, werden immer mehr an die Peripherie gedrängt, gerade auch im Bildungsbereich. Hier sind daher **rasche und unkomplizierte Bildungsförderungen auch für Ältere** zu konzipieren (vgl. unten, Kap. 6.4.1.3).

Die Erwachsenenbildung darf u.E. gerade hier nicht noch weiter von diversen Marktmechanismen abhängig werden und dadurch **die weniger gut situierten und weniger mobilen Älteren ausschließen**, denn sonst wird die Gesellschaft auf die Partizipation und die besonderen Fähigkeiten vieler betagter Menschen verzichten müssen – mit den andiskutierten Folgen der Generationsdistanz und des Pensionsschocks für eine große Mehrheit der heutigen SeniorInnen-genera-tion, die nach wie vor im überwiegenden Maße niedrig qualifiziert ist.

### 6.3 Die Bedeutung von beruflicher und betrieblicher Bildung

Während der Erwerbsphase (exemplarisch in der Altersgruppe 15 – 50 Jahre)<sup>231</sup> dominieren andererseits – ungeachtet o.a. der Zugänge und Motive der Weiterbildung – bei unserer Zielgruppe jene *Bildungsthemen, die eher beruflich definiert sind* (vgl. hier Kap. 4.4.8.1, Kap. 4.4.15, Kap. 4.6.3.1 (Mikrozensus); Kap. 5.3.1, Kap. 5.3.3.1, Kap. 5.3.4 (Befragung)).

Hier sei aus den verschiedenen vorhandenen Daten zur Illustration jene Darstellung herausgegriffen, die die Verteilung eher beruflicher Bildungsinteressen innerhalb der Zielgruppe auf der *breitesten möglichen Basis* (Mikrozensus, s. Abbildung 21) beschreibt.

---

<sup>231</sup> Ungeachtet des tatsächlichen Lebensunterhalts ist dies die Lebensphase, in der bei unserer Zielgruppe ein Lebensunterhalt auf Basis gegenwärtiger, vorangegangener oder „verfehlter“ Erwerbstätigkeit die höchste Wahrscheinlichkeit hat. Lebensunterhalt kann durch Erwerbstätigkeit, Arbeitslose, Sozialhilfe, Kinder- oder Karenz-geld gegeben sein, allenfalls auch durch Frühpensionierung wegen vorzeitiger Berufsunfähigkeit oder Invali-dität. Unterhalb von 50 Jahren greift andererseits kein derzeit in Österreich gültiges Modell der vorzeitigen Al-terspension, des Vorruhestands oder anderer Regelungen einer rein altersbezogenen Frühpensionierung.





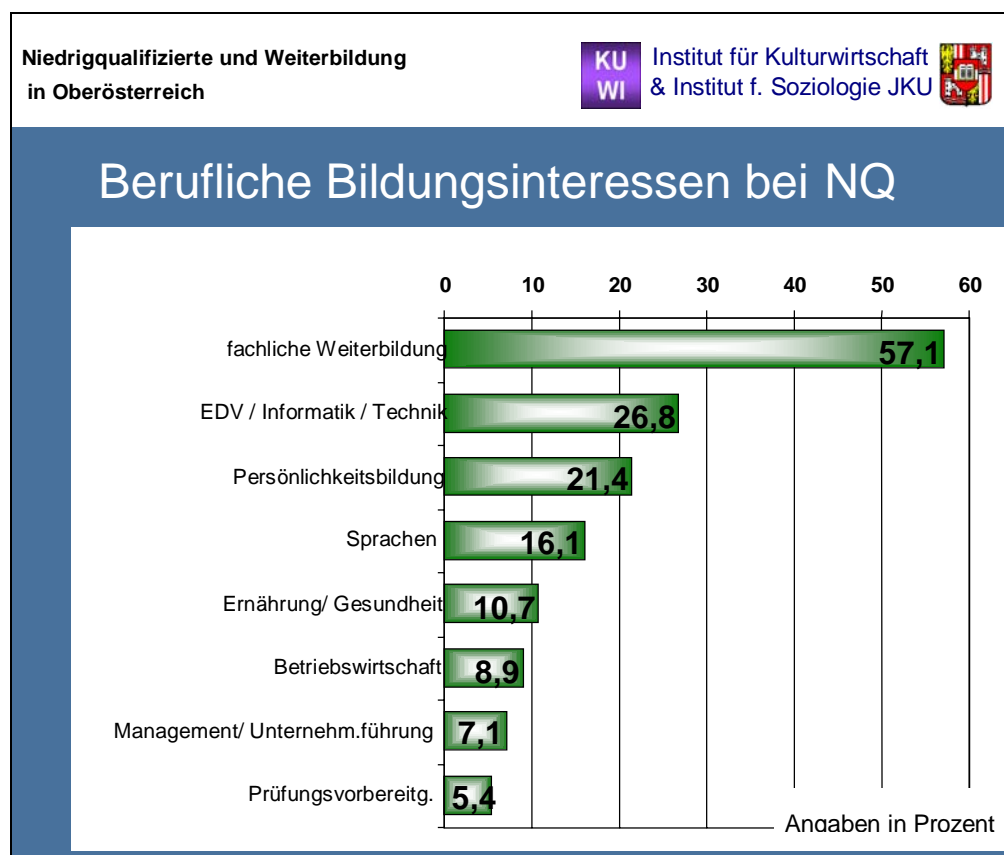
Hier stehen *berufs- und branchenspezifische Bildungsangebote* („fachliche Weiterbildung“, 67%) vor EDV-, Informatik- und Technikangeboten, die tw. auch allgemeine Bildungsinteressen abdecken können, an der Spitze.

Anschließend folgen jene Bereiche, die eindeutig *nicht nur berufliche, sondern auch private Bildungsmotive tangieren*, wie *Persönlichkeitsbildung, Sprachen oder Kurse, die Fragen der Ernährung und Gesundheit* thematisieren.

*Aspekte der Betriebsführung auf Ebene unterer Angestelltenfunktionen* (oder kleiner Selbstständiger) sind als Nächstes zu konstatieren: *BWL, Management, Unternehmensführung*.

Schließlich gibt es auch für unsere Zielgruppe *Kurse, die mit Zertifikaten abschließen*, und daher eine *Form der Prüfungsvorbereitung* einschließen.

Abbildung 34: Berufliche Bildungsinteressen (Ergebnisse aus dem Mikrozensus)



Solche *beruflichen Bildungsinteressen dominieren die Weiterbildung Niedrigqualifizierter* innerhalb der Zielgruppe erwerbstätiger oder erwerbsfähiger Personen.

Sofern dazu überhaupt ein Einstieg in die Weiterbildung erfolgt(e), hat für die *aktiven Erwerbspersonen der Betrieb eine überragende Bedeutung* hinsichtlich des Zugangs zur Weiterbildung.

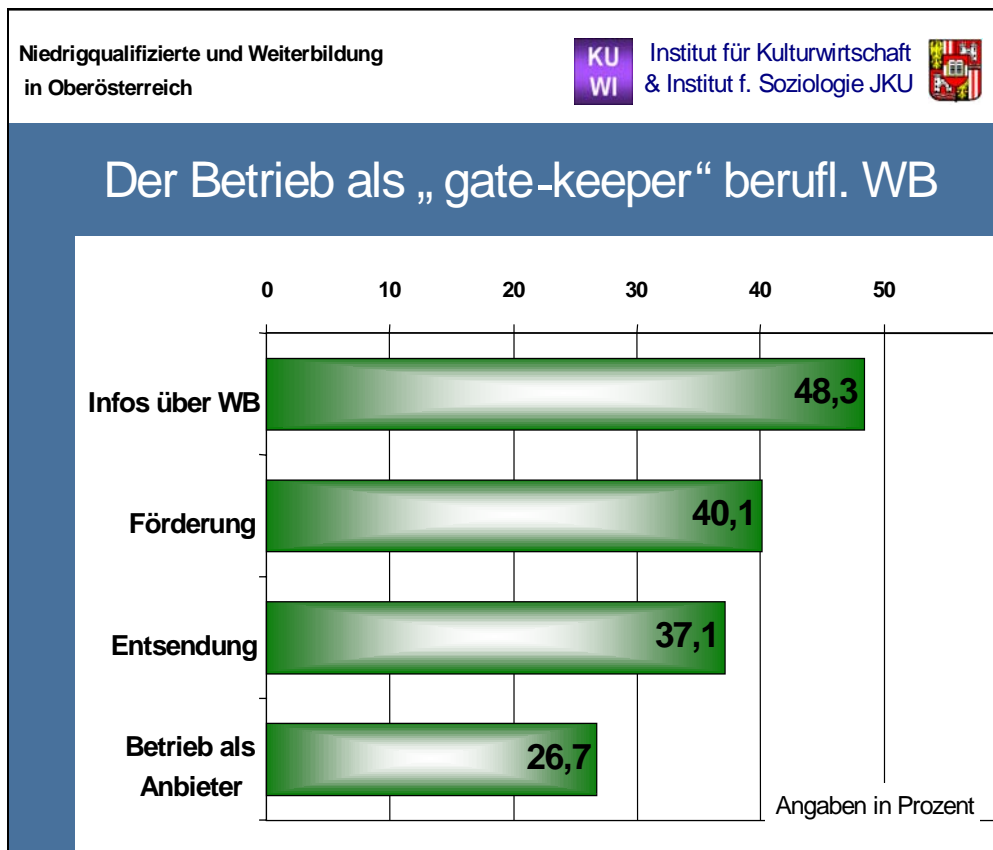
Während bei derzeitigen Weiterbildung - auch im beruflichen Bereich - die betriebliche WB eine untergeordnete Rolle spielt (vgl. *Tabelle 73*), wird insbesondere aus der MZ-Analyse die ganz **bedeutsame gate-keeper-Funktion von Betrieb und Arbeitgeber für berufliche WB** deutlich:

- Die frühere WB der NQ war zu 46% beruflich, zu 24% beides, zu 29% allgemeinbildend/privat (vgl. *Tabelle 76*);



- Für fast die Hälfte der NQ war dabei der Betrieb bzw. Arbeitgeber die (wichtigste) Infoquelle (vgl. Tabelle 76);
- 40% erhielten dabei Förderung durch Betrieb oder Arbeitgeber (vgl. Tabelle 40);
- 37% wurden explizit vom Betrieb auf WB entsandt (vgl. Tabelle 24);
- 27% wurden im Betrieb oder zumindest im betrieblichen Kontext direkt weitergebildet (vgl. Tabelle 33).

Abbildung 35: Bildungseinstieg über den Betrieb (Ergebnisse des Mikrozensus)



Wenn sich Niedrigqualifizierte (wenn überhaupt, vgl. die generelle Quote von 11,8%) beruflich weiterbilden, hängt dies demgemäß stark vom Betrieb bzw. Arbeitgeber ab.

Wenn dieser – selten genug - Weiterbildungschancen und Weiterbildungsmaßnahmen auch für Mitglieder unserer Zielgruppe eröffnet, dann bedeutet dies einen nachhaltigen Einstieg in Weiterbildung.

### 6.3.1 Maßnahmen zur Förderung des betrieblichen Bildungseinstiegs

Betriebliche Weiterbildung ist derzeit stark auf besser Qualifizierte orientiert. Nur größere Betriebe haben systematische Weiterbildungs-Programme, die auch Niedrigqualifizierte einschließen.

Die *Weiterbildungs-Förderung ist jedoch aus Arbeitgebersicht kompliziert* und lohnt den Aufwand für niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen bzw. für *kleinere Betriebe* oft nicht (vgl. hier die ExpertInnen-Sicht, Kap. 3.12). Dazu wurden dann folgende Vorschläge für Maßnahmen entwickelt:



### 6.3.1.1 Kooperation Betriebe – Bildungseinrichtungen (duale Weiterbildung)

Nach dem Muster der dualen Ausbildung sollen „schulische“ Bildungsteile im Erwachsenenbildungs-Bereich und „praktische“ Bildungsteile bei Betrieben entwickelt werden, die auch im Bereich der Weiterbildung nach dem **Modell der Lehre** (betriebliche Erfahrungen und schulische Ergänzungen) funktionieren könnten.

### 6.3.1.2 Spezielle KMU-Förderprogramme für betriebliche Bildung

Aus Arbeitgebersicht wurden einige Probleme und Hemmnisse, aber auch Chancen der Unterstützung für betriebliche Bildung von Niedrigqualifizierten angesprochen. Betriebliche Weiterbildung ist einerseits ein wichtiger Anknüpfungspunkt und sollte stärker gefördert werden; andererseits sind die Barrieren bzw. Förderperspektiven für ArbeitgeberInnen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) gerade für niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen besonders hoch (individueller Förderaufwand für eine/n niedrigqualifizierte/n ArbeitnehmerIn) oder hinsichtlich eines möglichen Angebotes eingeschränkt. Daher sollten spezielle Förderprogramme innerhalb von KMUs für die Weiterbildung gerade von niedrigqualifizierten ArbeitnehmerInnen entwickelt und etabliert werden.

### 6.3.1.3 Vereinfachung und Treffgenauigkeit für bestehende Förderungen

ArbeitgeberInnen werden schon derzeit auch für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen bei ihren ArbeitnehmerInnen auf verschiedenen Ebenen gefördert, doch sind dies „*eher große, aufwändige Sachen*“ (Zitat Kap.3.11.3): es sind also große, aufwändig zu begründende, zielgruppengenaue Anträge zu stellen, Richtlinien zu beachten etc.; was viele kleinere Unternehmen überfordert. **Hier ist ein zusätzliches Support-System für Bildungsförderung insbesondere für KMUs bei der Interessensvertretung einzurichten.**

Als Problem wird hier auch sichtbar, dass größere Betriebe andererseits *bisher interne Personalentwicklungskosten „zunehmend auf die ArbeitnehmerInnen oder auf die öffentliche Hand abwälzen wollen.“* (Zitat Kap.3.12; und dass dies eher bei Niedrigqualifizierten zu geschehen beginnt). Eine **Umgehung der Fürsorgepflicht insbesondere für niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen im Bildungsbereich durch den Arbeitgeber** sollte daher in den entsprechenden Förderrichtlinien ausgeschlossen werden.

### 6.3.1.4 Zusätzliche Fördermöglichkeiten für betriebliche Weiterbildung Niedrigqualifizierter

Neben der allgemeinen ArbeitgeberInnen-Perspektive gibt es aus Sicht der ExpertInnen auch weitere Perspektiven aus Betroffenen-Sicht für die Weiterbildung von Niedrigqualifizierten. Dies beinhaltet zusätzliche Aspekte der Gestaltung betrieblicher Bildungsförderung für niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen.

#### 6.3.1.4.1 Enttabuisierung von konkreten beruflichen Bildungsaktivitäten

Gerade Niedrigqualifizierte „*verheimlichen zunehmend Bildungsaktivitäten gegenüber Betrieb oder KollegInnen, aus Sorge vor Neid oder nicht zugestandenem Aufstiegsmöglichkeiten*“ (Zitat Kap.3.12.4).

Hier sollte das **Arbeitsrecht entsprechend adaptiert** werden, um solche Probleme zu entschärfen.

#### 6.3.1.4.2 Besondere Berufssituationen (Schichtarbeit, Geringfügigkeit) berücksichtigen

Niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen, die im **Schichtbetrieb** arbeiten, werfen das Zusatzproblem auf, dass für jegliche offizielle und geförderte betriebliche *Weiterbildung ein Ersatz gestellt*



werden muss, d.h. der notwendige Personalstand im Betrieb erhöht sich um mindestens 2% (Zitat Kap.3.12.3). Hier müssten **Sonderförderungen angedacht werden**, um diese zusätzlichen 2% Gehaltskosten zu refundieren.

Ein ähnliches Problem ergibt sich für Betriebe, die **geringfügig Beschäftigte** einsetzen und eine allfällige geförderte Weiterbildung für solche Arbeitskräfte in Anspruch nehmen wollen. Hier ist ebenfalls eine Sonderförderung notwendig.

### 6.3.1.5 Institutionalisation betrieblicher Weiterbildung für alle: die „Formel 33“

Das Beispiel der VOEST-Alpine hinsichtlich eines umfassenden betrieblichen Weiterbildungsprogramms könnte als allgemeines Modell ausgeweitet werden: die „**Formel 33**“ bedeutet 2% der Jahresarbeitszeit = **33 Stunden = 4 Tage pro Jahr müssen für Weiterbildung** verwendet werden. 4 Tage **berufliche Weiterbildung** pro Jahr werden andererseits auch als förderbar für alle ArbeitnehmerInnen in OÖ. definiert und im Bedarfsfall vom oö. Bildungskonto refundiert/gefördert.

### 6.3.2 Allgemeine Chancen eines Bildungsmodells gemäß der „Formel 33“

In Industrie- und Produktionsbetrieben mit hohen Qualitätsanforderungen werden Anlernkräfte (= Niedrigqualifizierte) jedoch tendenziell immer weniger, da früher angelernte Anlagen- und Maschinenbetreuer zunehmend durch „Produktionstechniker“ (Lehrberuf) ersetzt werden. *Die o.a. „Formel 33“ kommt daher immer weniger für Niedrigqualifizierte zur Anwendung.*

*„Ziel betrieblicher Bildung sollte (daher) die dauerhafte Anhebung auf Qualifikationsniveau von zumindest Lehre sein. Daher könnte die ‚Formel 33‘ als Leitbild betrieblicher Bildung generell dienen“* (Zitat Kap.3.12.3), wobei dies flächendeckend nicht mehr allein innerhalb der Betriebe zu leisten wäre, sondern betriebsübergreifend durch die **kooperativen und flächendeckenden Strukturen** der Anbieter (WIFI, BFI, VHS, KBW, LFI); *„als gesetzlich verankerte Weiterbildungspflicht ist dies allerdings politisch nicht machbar“* (Zitat Kap.3.12.3), sondern nur als entsprechend definiertes Fördermodell und Förderziel der betrieblichen Bildung.

## 6.4 Gestaltung der Rahmenbedingungen

Nach den spezifischen Bildungsinhalten, den besonderen Bildungsmotiven sowie berufs- und betriebsbezogenen Aspekten stellen die strukturellen Rahmenbedingungen der wahrgenommenen Weiterbildungsangebote einen *weiteren wesentlichen Aspekt für die Abschlussdiskussion der Wege in die Weiterbildung* dar.

### 6.4.1 Zeitliche und räumliche Gestaltung der Angebote

Wohnortnähe und passende Kurszeiten sind wichtige Kriterien der Bildungsteilnahme und für viele Niedrigqualifizierte ein mögliches Hindernis. Auch aus ExpertInnensicht ist Anpassung an die Voraussetzungen der Lebenssituation der Betroffenen (räumliche Erreichbarkeit, regionale Voraussetzungen, zeitliche Affinität) ganz wichtig. Hier liegen konkrete Anknüpfungspunkte für Maßnahmen.

#### 6.4.1.1 Räumliche Distanzen und Qualitäten des Angebots

Für Niedrigqualifizierte ist die Nähe des Bildungsangebotes zum Wohnort ein wichtiges Kriterium der Bildungsteilnahme (vgl. Kap. 5.3.7.1, Befragung), und ihre Mobilitätsbereitschaft ist nur halb so groß wie die der Höherqualifizierten (vgl. Kap.4.4.13, Mikrozensus-Analyse). Für immerhin 25% der bisher bildungsabstinenten Niedrigqualifizierten sind fehlende Möglichkeiten,



zum Kursort zu gelangen, ein zutreffender Grund der bisherigen Bildungsdistanz (s. Tabelle 95).

Andererseits gibt es, wie auch ExpertInnen bestätigen, eine zu geringe Angebotsdichte im ländlichen Raum, viele für Niedrigqualifizierte attraktive Angebote sind derzeit auf Ballungsräume bzw. Bezirkszentren konzentriert.

Der Weg in die Weiterbildung führt also auch über Dezentralisierung und mehr Bildungsangebote vor Ort. Es gibt zwar in der Erwachsenenbildungslandschaft Anbieter, die über ein dichtes Netzwerk auch im ländlichen Raum verfügen, wie LFI, KBW und teilweise auch die VHS, doch decken die Angebote nicht immer die ganze notwendige Palette an Bildungsinhalten ab.

Hier gilt es, die „*Kooperation der Bildungsträger zu verstärken und Konkurrenzdenken zu überwinden!*“ (Zitat Kap.3.13) Gemeinsam organisierte und propagierte Bildungsangebote vor Ort speziell für Niedrigqualifizierte, **zumindest jedoch ein gemeinsam getragenes, jeweils örtlich konzentriertes modulares Programm**, in das sich die Einzelangebote unterschiedlicher Bildungsträger einfügen, tun hier Not und könnten auch als spezielles Entwicklungsprojekt des Erwachsenenbildungsforum OÖ. definiert und öffentlich durch Fördergelder des Landes OÖ. unterstützt werden.

### 6.4.1.2 Zeitliche Optimierung

Auch die zeitliche Struktur des Angebotes spielt eine nicht unbedeutende Rolle. Für Niedrigqualifizierte ist die passende Zeitstruktur des Bildungsangebotes ein wichtiges Kriterium der Bildungsteilnahme (vgl. Kap. 5.3.7.1, Befragung), und für immerhin 30% der bisher bildungsabstinenten Niedrigqualifizierten ist die Unvereinbarkeit von Kurszeiten mit der beruflichen Tätigkeit ein zutreffender Grund der bisherigen Bildungsdistanz (s. Tabelle 95). Auch die ExpertInnen betonen, dass gerade berufstätige Zielgruppenmitglieder wegen Schichtarbeit, typischen branchenspezifischen Zeitstrukturen etc. oft zeitliche Probleme der Teilnahme haben (vgl. Kap.3.6.2).

Hier ist auch zu beachten, dass Niedrigqualifizierte ihre Weiterbildung wesentlich häufiger ausschließlich oder vorwiegend in der eigenen Freizeit (zu ca. 60%, siehe Tabelle 36) absolvieren. Dies gilt auch für die derzeit Erwerbstätigen.

Bildungsanbieter für Niedrigqualifizierte, die sich nicht im Feld der betrieblichen oder AMS-Bildung bewegen, *müssen daher stärker als bisher auf die Zeitstrukturen der Zielgruppen eingehen bzw. reagieren*, wobei sehr differenziert vorzugehen ist, da es ganz unterschiedliche Zeitstrukturen und –bedürfnisse gibt: Nebenerwerbslandwirte sind hier ebenso zu berücksichtigen wie Schichtarbeiter, besondere Branchen (Handel, Tourismus, Baugewerbe) mit Abend- und Wochenendarbeit, u.v.a.m.

Es droht die Gefahr, solche Gruppen durch die Zeitstrukturen generell von Weiterbildung auszugrenzen. Zeitfenster zu finden, in denen alle unterkommen können, ist jedoch sehr schwierig und vor allem auch in der oben geforderten Wohnortnähe nicht lückenlos umsetzbar.

Ein Hinweis ist dadurch gegeben, dass für immerhin 43% der derzeit bildungsfernen Zielgruppenmitglieder **unter der Woche am Abend** (s. Tabelle 104) eine optimale Kurszeit darstellen würde, wobei für die Bedürfnisse bestimmter Branchen ein etwas späterer Beginn als bisher üblich (statt 18 h Beginn 19.15 h) und kürzere Gesamtzeiten (für die Hälfte der bisher bildungsfernen ist mit 8 Stunden Gesamtdauer das Limit erreicht) empfehlenswert ist.

### 6.4.1.3 Kurskosten und Förderungen

Nach den o.a. diskutierten Rahmenbedingungen Wohnortnähe und Kurszeiten sind es für bisher bildungsferne Niedrigqualifizierte **geringe Kosten und die Förderung der Kursteilnahme** (s. Tabelle 101), die als Anforderung an ein gutes Bildungsangebot gestellt wurden.



Bildungsferne können sich dabei im Durchschnitt vorstellen, *bis zu € 276,-* für einen wichtigen Kurs zu bezahlen. Im Vergleich zu den aktuellen Kurskosten der bereits an Bildung teilnehmenden Mitglieder unserer Zielgruppe (Durchschnitt € 126,-) würden Bildungsferne also *deutlich mehr Geld für einen Kurs ausgeben*. Die Kurskosten allein können also *nicht als wesentliche Bildungshürde* unserer Zielgruppe betrachtet werden.

Allerdings spielt die Erwartung, dass Fördermöglichkeiten genutzt werden können, eine wichtige Rolle: knapp 50% der Bildungsfernen machen den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung auch von einer allfälligen Förderung abhängig.

Als wesentlicher Bereich der Gestaltung und Verbesserung für einen Weg in die Weiterbildung erweist sich damit – auch aus ExpertInnen­sicht - das *Feld der Gestaltung und Umsetzung bestehender Förderungen*.

### 6.4.1.3.1 Schwachstellen bei der Nutzung bestehender Fördermöglichkeiten

Hinsichtlich bereits bestehender Fördermöglichkeiten wurde von den ExpertInnen immer wieder kritisiert, dass diese gerade für Niedrigqualifizierte *zu wenig relevant, bekannt oder propagiert* seien. Dies wird durch die Befragungsergebnisse gestützt: nur 36% der Bildungsfernen konnten von sich aus irgend eine Fördermöglichkeit nennen (s. Tabelle 107), wobei der Bildungsbonus der Arbeiterkammer noch am ehesten bekannt war, und das öö. Bildungskonto (als zweite „flächendeckende“ Bildungsförderung für ArbeitnehmerInnen) nur eine sehr geringe Bekanntheit (und auch Förderwirkung, s. Abbildung 27) aufwies.

Das in OÖ. wirksame Fördersystem, *besonders das „öö. Bildungskonto“* wurde dazu immer wieder als zu kompliziert, zu bürokratisch und gerade für Niedrigqualifizierte nur erschwert erreichbar kritisiert.<sup>232</sup> Für unsere Zielgruppe erweist sich offensichtlich insbesondere das System der individuellen Vorfinanzierung und nachträglichen Refundierung als Problem des Fördersystems. Darauf wird – wie ExpertInnen berichten – bereits mit Vorfinanzierungen durch die Bildungsanbieter reagiert.

Die verschiedenen Fördertöpfe und Förderstellen seien auch zu wenig vernetzt, agierten jede für sich, jeder mit eigenen Richtlinien und Bürokratie: *„Bei den Ausländern haben wir eine Mischung aus AK Bildungsbonus, AK Leistungskarte, Allgemeinem Bildungskonto, Zusatzfinanzierung Land OÖ Sozialabteilung ... das ist furchtbar ...“* (Zitat Kap.3.11.3).

### 6.4.1.3.2 Neue, integrierte und vereinfachte Fördermodelle:

Die ExpertInnen machten auch Vorschläge hinsichtlich neuer und vereinfachter Förderkonzeptionen.

#### **Bildungs-Scheck**

Dabei erscheint ein sog. *„Bildungsscheck“*, der inhaltlich (berufs- oder private Weiterbildung) und anbietermäßig (Kombination verschiedener Anbieter) ohne Einschränkungen gilt, als anzustrebende Lösung. Jede/r OberösterreicherIn bekommt ihn und kann eine Bildungsmaßnahme machen, *„egal ob und als was jemand beschäftigt ist.“* (Zitat)

Dabei soll die derzeitige strikte Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung bei der öö. Bildungsförderung aufgehoben und ein integriertes Fördermodelle allgemeiner und beruflicher Bildung geschaffen werden.

---

<sup>232</sup> Zitat: *„Man müsste fördermäßig etwas beim Bildungskonto tun, das ist wirklich zu kompliziert, und ich glaube nicht, dass gerade die NQ hier leicht zurechtkommen.“*



### **Bildungs-Pass**

Hier sollen Weiterbildungsangebote zu Bündeln geschnürt und als Bündel gefördert werden.: „LFI-Bildungspassidee (Fachbildung, Persönlichkeitsbildung, EDV, Unternehmertum für Bauern), kam sehr gut an.“ (Zitat); dieser Bildungspass soll auch anbieter-übergreifend konzipiert werden.


## **6.5 Maßnahmen und Empfehlungen im Überblick**

### **6.5.1 Maßnahmen und Empfehlungen für Bildungsanbieter in OÖ.**

Hier sollen abschließend nochmals alle konkreten Ideen und Vorschläge präsentiert werden, die im Verlauf und bei der Darstellung der Studie angesprochen wurden.

*Abbildung 36: Empfohlene Maßnahmen im Überblick: Bildungsanbieter*

Niedrigqualifizierte und Weiterbildung  
in Oberösterreich

 **Institut für Kulturwirtschaft  
& Institut f. Soziologie JKU**

## Empfohlene Maßnahmen 1: Anbieter

- Zielgruppengerechte Information & Beratung
- Schnupperangebote entwickeln
- Wiederholungsmögl & follow-ups anbieten
- Informelles Lernen als Zugang & Ergänzung
- Didaktik: „Train the trainer“ für die Arbeit mit NQ
- Angebote für besondere NQZielgruppen entwickeln (Inhalte, Zeitstruktur, Didaktik ...)
- Projektbezogene Kooperationen und modulare Angebote stärken, auch inKoop. mit Betrieben und Einrichtungen im Sozialbereich

Bei den Bildungsanbietern sind alle Phasen des Weges in die Weiterbildung und in der Weiterbildung relevant: Information, Einstieg, Lernformen und Lernumgebungen, Rahmenbedingungen, letztlich auch die Bündelung der Angebote verschiedener EB-Anbieter und die Kooperation mit Betrieben und Einrichtungen des Sozial- und Kulturbereiches.

#### ▪ **Zielgruppengerechte Information und Beratung**

Die vorgelagerte Ebene der Information und Beratung ist für den Weg in die Weiterbildung der Zielgruppe wichtig, wie die ExpertInnen meinten. Art, Inhalte und Kanäle der Informationen sowie die Qualität der Beratung wurden hier angesprochen. Die vorhandene Information über Bildungsangebote und -möglichkeiten wird inhaltlich oder hinsichtlich der verwendeten Informati



onskanäle („mehr audiovisuelle Medien wie Rundfunk oder Fernsehen einsetzen statt Schrift“), als zu wenig zielgruppengerecht angesehen. Viel sollte auch mit direkten Kontakten und Beratungen über „Menschen des Vertrauens“ gearbeitet werden. Die Bildungseinrichtungen müssen sich in Auftreten, Informationsarbeit, Beratung etc. speziell auf die Zielgruppe einstellen. „Erstkontakt-Erfahrungen sind dabei besonders wichtig“, daher auch spezielle Schulungen für MitarbeiterInnen in diesem Bereich.

Darüber hinaus wird die *direkte und persönliche Beratung* hinsichtlich Bildungsfragen gerade für die Zielgruppe als wesentlich und verbesserungswürdig angesehen.

### ▪ **Schnupperangebote entwickeln**

Gerade für Niedrigqualifizierte wird durch die ExpertInnen die *Möglichkeit eines sog. „Schnupper-Lernens“* (Bildungserfahrungen ohne Verpflichtungscharakter) als wichtige Einstiegsvoraussetzung gesehen, auch um Frustrationen der bisherigen Bildungsbiografie und den konstatierten „negativen Lerntransfer“ zu überwinden. Dazu sind offene Lern- und Organisationsformen (zunächst auch abseits des Kurssystems) zu entwickeln, wie das Modell der „Bildungs-Streetworker“, die in Jugendzentren gingen, oder die Verbindung mit Events, öffentlichen Treffpunkten und Festlichkeiten ist zu suchen.

### ▪ **Wiederholungsmöglichkeiten und follow-ups anbieten**

Niedrigqualifizierte brauchen nach Expertenmeinung zusätzliche Förderungen und Wiederholungsmöglichkeiten, insbesondere auch hinsichtlich abschließender Prüfungen und Zertifikate, wo sie besondere Hemmnisse (Ängste, Zeitprobleme) und daher besondere Notwendigkeit für mehr (möglichst kostenneutrale) Antrittschancen haben. Der besondere Förderbedarf (damit sie trotz Problemen bestehen) für diese Personen wird den Bildungseinrichtungen derzeit nicht zusätzlich abgegolten und sollte in der öffentlichen Bildungsförderung berücksichtigt werden. In manchen Fällen wird ein sogenanntes Follow-Up als besser als reine Wiederholung angesehen. Follow-Up heißt geraffte Auffrischung als Voraussetzung für eine Vertiefung und Erweiterung.

### ▪ **Informelles Lernen als Zugang und Ergänzung**

Zusätzlich zu Kursen der Erwachsenenbildung sollten „informelle Lernaktivitäten“ systematisch in die Angebote für die Zielgruppe einbezogen werden. Dies ist einerseits eine wichtige didaktische Ergänzung (s.o., Kap. 6.2.2), andererseits eine systematische Berücksichtigung, dass über informelle Lernprozesse wichtige Bildungserfahrungen gemacht werden. Mediennutzung, Wissensaustausch unter KollegInnen und Freunden, der Besuch von Einzelveranstaltungen wie Vorträgen kann den Zugang zu Weiterbildung eröffnen und soll als Einstieg in die Weiterbildung im Portfolio der Angebote der Bildungseinrichtungen stärker verankert werden. Lebenslanges Lernen wird in der Bildungsdiskussion insgesamt als umfassender Prozess gesehen, der nicht auf Kursteilnahme alleine reduziert werden sollte. Insbesondere sog. „informelle Lern- und Bildungsaktivitäten“ sind hier bedeutsam (und erreichen in relevanten Dimensionen auch von ca. 20% (Besuch von Vorträgen) bis zu 80% (Bildungssendungen) der NQ). Dazu kommt, dass insbesondere das Lesen von Sach- und Fachliteratur, die Nutzung von Büchereien sowie der Besuch von Vorträgen die WB-Bereitschaft auch der NQ deutlich positiv beeinflussen.

### ▪ **„Train the trainer“ für die Bildungsarbeit mit Niedrigqualifizierten**

Als weiterer wichtiger Aspekt wurde in den ExpertInneninterviews die Qualität der Didaktik insbesondere für Niedrigqualifizierte sichtbar. Immer wieder wurde die Sensibilität für die Ausgangssituation und die Bedürfnisse der Zielgruppe als didaktisches Prinzip betont. Viel „Fingerspitzengefühl“ und Eingehen auf individuelle Aspekte der NQ-TeilnehmerInnen durch den/die TrainerIn ist notwendig, Gruppenprozesse sind zu beachten, und die Palette an erwachsenengerechten Lern- und Didaktikmöglichkeiten ist auszuschöpfen. Daher sind die Bildungsanbieter





und ihre Dachorganisation(en) gefordert, insbesondere die Arbeit mit Bildungsfernen und Niedrigqualifizierten in die Konzepte und Angebote der TrainerInnenfortbildung einzubeziehen.

- **Angebote für besondere Zielgruppen (inhaltlich, zeitlich, didaktisch)**

Die Bildungseinrichtungen sind einerseits gefordert, für besondere Problem- und Lebenslagen innerhalb der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten besondere Bildungsangebote zu gestalten. Dazu zählen das Nachholen von Berufs- und Erstqualifikationen für junge Schul- und Berufsbildungsabbrecher, die SeniorInnenbildung, die Erschließung betrieblicher Weiterbildung auch für Niedrigqualifizierte (dies in Kooperation untereinander und mit Förderung der Bildungspolitik), die Bildungsarbeit mit Frauen (insbesondere Wiedereinsteigerinnen), mit MigrantInnen und weitere Angebote eines „lebensbegleitenden Lernens“. Dazu zählen andererseits Angebote, die besondere zeitliche Strukturen und räumliche Möglichkeiten ausschöpfen, um Niedrigqualifizierte auch bei Bedürfnissen der beruflichen oder allgemeinbildenden Bildungsteilnahme dort zu erreichen, wo es ihrer Lebens- und Arbeitssituation am besten entspricht.

- **Projektbezogene Kooperationen zwischen EB-Anbietern und darüber hinaus**

Grundsätzlich wurde in den ExpertInnen-Gesprächen ein Kooperationsdefizit konstatiert und verschiedene Möglichkeiten der Verbesserung der thematischen Kooperation angesprochen. Viele Anforderungen an die Weiterentwicklung des Bildungsangebotes zum Zwecke der Steigerung der Bildungsteilnahme Niedrigqualifizierter sind auch nur durch Kooperation zu lösen, wie die Erreichung maximaler Wohnortnähe auch im ländlichen Raum oder modulare Konzepte des 2. Bildungsweges. Generell wurde hier auch die bisherige Struktur des EB-Forums OÖ. als reine Plattform ohne operative (projektorientierte Umsetzung) Perspektiven kritisiert und eine spezifische Weiterentwicklung (etwa hinsichtlich gemeinsamer Aktivitäten für Niedrigqualifizierte) angeregt. Dabei sollte ein *neutraler Mediator* mitwirken und die möglichen Konflikte moderieren. Schließlich sahen die ExpertInnen das Thema „Bildung von Niedrigqualifizierte“ als ein über den engeren Bildungsbereich hinausgehendes Problem, das den Kontakt und die Kooperation von Bildungsanbietern zu Einrichtungen des Sozial- und Kulturbereiches mit bildungsrelevanten Aufgaben einschließt.



## 6.5.2 Maßnahmen und Empfehlungen für die Bildungspolitik in OÖ.

Abbildung 37: Empfohlene Maßnahmen im Überblick: Bildungspolitik

Niedrigqualifizierte und Weiterbildung  
in Oberösterreich

KU WI Institut für Kulturwirtschaft  
& Institut f. Soziologie JKU

### Empfohlene Maßnahmen 2: Politik

- Verbesserung & Intensivierung von Bildungsberatung innerh. d. Beratungslandschaft
- Programme für betriebliche Bildung - KMU
- Wohnortnahe Angebote insb. auch im ländl. Raum fördern
- Chancen und Zugänge zum 2.BW über EB-Angebote (insb. f. Lehre, BMS) verbessern
- Förderprogramme besser auf NQ & aufeinander abstimmen
- EB-Einrichtg. f. NQ-Zusatzaufwand fördern
- Subjektförderung f. NQ auch b. privat. Bildung

Für die Bildungspolitik sind drei große Felder für Maßnahmen im Bereich Niedrigqualifizierte bedeutsam:

- die allgemeine Bildungsberatung
- die berufliche Bildungsförderung insbesondere für KMUs
- die allgemeine Bildungsförderung
- **Verbesserung der Bildungsberatung innerhalb der öö. Beratungslandschaft**

Bildungsberatung ist ein wichtiger Schlüssel für den Einstieg in die Weiterbildung. Die informelle Beratung und Informationsbeschaffung im Bekannten- und Freundeskreis liegt zwar an der Spitze der Info-Quellen, doch bei den niedrigqualifizierten BildungsteilnehmerInnen ist die öffentliche Bildungsberatung die dritt-wichtigste Informations- und Entscheidungsgrundlage. Niedrigqualifizierte können sich in der Bildungslandschaft offensichtlich nicht ohne Weiteres zurechtfinden. Wenn ihnen eine *gut zugängliche und effiziente Bildungsberatung zur Verfügung steht*, steigt die Chance des (Wieder-)Einstiegs und des Verbleibs in der Weiterbildung deutlich. Solche Information und Beratung funktioniert derzeit z.B. für die *Teilgruppe der LandwirtInnen* durch das Netz der Bezirksbauernkammern relativ gut. Für andere Selbständige und *vor allem die Gruppe der niedrigqualifizierten ArbeitnehmerInnen* besteht hier offensichtlich ein Entwicklungsbedarf, der die zuständigen Interessenvertretungen, aber auch die Bildungspolitik betrifft.



Daher wird auch von den ExpertInnen eine *Verbesserung der Allgemeinen Bildungsberatung* gefordert. Bildungsberatung von öff. Einrichtungen hat derzeit oft nicht alle wesentlichen Informationen über Angebote und Förderungsmöglichkeiten. Dazu ist in *Betrieben die Bildungsberatung über die Betriebsräte zu verstärken*. Dazu kommt, dass gerade bei Niedrigqualifizierten andere Probleme zunächst im Vordergrund stehen und erst anschließend *bildungsbezogene Aspekte im Beratungsverlauf dazukommen*.

### ▪ **Programme für betriebliche Bildung, insbesondere in KMUs**

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist gerade bei Niedrigqualifizierte die *Unterstützung durch den Arbeitgeber und die direkte betriebliche Weiterbildung wesentlich*. Der Betrieb ist wichtigste Informationsquelle (fast 50% !), wichtigste Förderquelle (40%) und auch wichtigster Anbieter (27%), jeweils in höherem Ausmaß als dies bei besser Qualifizierten der Fall ist. Wenn sich Niedrigqualifizierte beruflich weiterbilden, hängt dies also stark vom Arbeitgeber ab. Betriebliche WB ist jedoch stark auf besser Qualifizierte orientiert. Nur größere Betriebe haben systematische Weiterbildungs-Programme, die auch Niedrigqualifizierte einschließen. Die *Weiterbildungs-Förderung ist aus Arbeitgebersicht kompliziert* und lohnt den Aufwand für niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen bzw. für *kleinere Betriebe* oft nicht. Thema ist also eine *Neuorganisation der WB-Förderung für Arbeitgeber* insbesondere für die Weiterbildung von niedrigqualifizierten Arbeitnehmern und die Förderung von *betriebsübergreifenden Modellen für KMUs*.

### ▪ **Chancen und Zugänge zum Zweiten Bildungsweg (Lehrabschluss, BMS-Abschluss)**

Für jüngere Niedrigqualifizierte ist das Nachholen von Abschlüssen und Qualifikationen des 1. Bildungsweges (=2. Bildungsweg) eine wichtige Dimension. Immerhin ca. 13% sind Abbrecher weiterführender Ausbildungen, und 24% der derzeit „Bildungsfernen“ unter den Niedrigqualifizierte, die konkret WB vorhaben, planen den Einstieg in Angebote des 2. Bildungsweges. Der 2. Bildungsweg weist jedoch deutliche Lücken auf und ist tw. in Formen organisiert, die für viele Niedrigqualifizierte nicht bewältigbar erscheinen (Problemzonen: Lehrabschluss als „echter 2. BW“; kaum Angebote im Fachschul- und BMS-Bereich; Matura nur in aufwändigen Abendschulen ...). Diese Aspekte gehen über den Rahmen der EB-Kursanbieter hinaus und betreffen die Organisation des gesamten Bildungssystems. Aufgrund der Zuständigkeiten ist der Fachschulbereich übergreifend zu diskutieren und kann wohl nur österreichweit als auch schulrechtlich anerkannter Zweiter Bildungsweg über die EB-Einrichtungen gestaltet werden. Im Bereich eines modular gestalteten Lehrabschlusses im 2. Bildungsweg kann jedoch regional über die Zuständigkeit der Wirtschaftskammer und ihrer Innungen politisch ein Rahmen hergestellt werden.

### ▪ **Förderprogramme besser auf Niedrigqualifizierte und aufeinander abstimmen**

Das schon aus der ersten Studie (Statistik OÖ.) bekannte Bild hat sich eindrucksvoll verstärkt und vertieft. Von den bildungsfernen Niedrigqualifizierten *kennen nur ca. 36% irgendeine der in OÖ. vorhandenen Fördermöglichkeiten*. Die berufliche Weiterbildung der bildungsteilnehmenden Niedrigqualifizierten wird nur zu etwas mehr als 20% ganz oder teilweise *öffentlich* gefördert, die private WB nur mehr zu 9%. Andererseits sind Fördermöglichkeiten eines Kurses (49%) und seine Kosten (44%) ein wichtiges Argument für Niedrigqualifizierte bei der allfälligen Entscheidung für eine selbst gewählte Weiterbildungs-Maßnahme. Information über und Nutzung des oö. Förderinstrumentariums ist also gerade für Niedrigqualifizierte mangelhaft und könnte einen wichtigen Schub an Weiterbildungs-Teilnahme ermöglichen. Kenntnis und Inanspruchnahme von öffentl. Fördermöglichkeiten in OÖ. sind bei Niedrigqualifizierten sehr unterschiedlich vorhanden. Bei den bildungsteilnehmenden Niedrigqualifizierten liegt der *AK-Bildungsbonus an der Spitze* (40%), gefolgt von Förderungen aus dem ländlichen Entwicklungsprogramm (22%), *erst dann folgt das oö. Bildungskonto* (11%). Auch bei der Kenntnis von Fördermöglichkeiten der Bildungsfernen liegt der AK-Bildungsbonus (22%) weit vor dem oö.



Bildungskonto (7%). Als Hintergrund sind auch ExpertInneneinschätzungen zu sehen, die die *nachträgliche Gewährung der Bildungskonto-Förderung*, die *komplizierte Handhabung insgesamt* und insbesondere die Hürden bei Inanspruchnahme unterschiedlicher Fördermöglichkeiten betonen. Vereinfachung, Bündelung, bessere Beratung und Unterstützung bei der Abwicklung schon bei den Bildungsanbietern sind mögliche Ansatzpunkte.

### ▪ **Wohnortnahe Angebote insbesondere auch im ländlichen Raum fördern**

Die *wesentlich geringere Mobilitätsbereitschaft* der Niedrigqualifizierten wird ebenfalls als wichtiges Kriterium der Weiterbildungs-Teilnahme bestätigt und vertieft. Insbesondere für *einen Einstieg in die Weiterbildung ist die Wohnortnähe* das Um und Auf (Radius ca. 20 km). Nach erfolgreichem Einstieg sind auch Niedrigqualifizierte zu mehr Mobilität bereit (bis zu 60 km). Das Ziel der Erhöhung der Weiterbildungs-Teilnahme muss also verstärkt den wohnortnahen Zugang betonen und fördern. Hier sind zunächst EB-Einrichtungen bedeutsam, die über *ein flächendeckendes Netzwerk gerade auch im ländlichen Raum verfügen* (wo auch die höchsten Anteile an Niedrigqualifizierten in der Bevölkerung zu finden sind): *KBW, LFI, auch VHS*. Die Bildungspolitik ist hier insofern gefordert, als die vorhandenen Einrichtungen beim „Betrieb“ ihres flächendeckenden Netzes und bei seiner Entwicklung für Niedrigqualifizierte unterstützt werden müssen, und dass Kooperationsprojekte zur Sicherung der inhaltlich vielfältigen und wohnortnahen Bildungsversorgung initiiert und gefördert werden sollen.

### ▪ **Subjektförderung für Niedrigqualifizierte auch bei nicht-berufsbezogener Bildung**

Die für Niedrigqualifizierte insgesamt wesentlichen *Bildungsmotive und Bildungsbereiche* sind zunächst auf der Ebene der *persönlichen Weiterbildung und der Freizeitgestaltung* zu sehen, insbesondere auch was die *Bildungsteilnahme von Frauen* betrifft. Hier sind „lebensbegleitende Bildung“, Sprachen, IT-Anwendungen, vor allem Ernährung-Körper-Gesundheit wichtige Angebote. Bei positiven Erfahrungen in solchen Weiterbildungs-Angeboten kann dann Interesse für andere Aspekte geweckt und entwickelt werden. Hier sind ebenfalls neue Angebote zu entwickeln und zu fördern, die auch *auf stärkere Kooperation der Bildungsträger und z.B. kumulative Förderungen* (Bildungsscheck- oder Bildungspass-Modelle) hinauslaufen. Wesentlich ist jedenfalls, dass unabhängig von allfälliger Erwerbstätigkeit und allfälligem Berufsbezug Menschen für ihre Bildungsbeteiligung Fördermöglichkeiten und Förderchancen erhalten.

### ▪ **Organisationsförderung für den zusätzlichen Aufwand bei Maßnahmen für Niedrigqu.**

Bildungsanbieter, die sich für Niedrigqualifizierte einsetzen wollen und hier Maßnahmen und Programme entwickeln, haben einen vielfältigen zusätzlichen Aufwand, der über die Kurskostengestaltung gerade bei unserer Zielgruppe nicht abgedeckt werden kann. Die Investition in die entsprechende TrainerInnenbildung, die Schaffung von Wiederholungs- und Follow-Up-Möglichkeiten, die Führung kleiner Lerngruppen, die Vernetzung mit informellen Lernformen und Aktivitäten, der Aufbau von wohnortnahen Kooperationsstrukturen, die Intensivierung der Erstberatung und der Unterstützung bei Förderungen etc. – all dies verursacht Kosten, die einer zusätzlichen Unterstützung und Förderung – über die Subjektförderung der TeilnehmerInnen hinaus bedarf. In der zuständigen Abteilung des Landes könnte ein Fördertopf für Bildungsträger und mit Bildung befasste Institutionen geschaffen werden, der deren Maßnahmen für die Erhöhung der Bildungsbeteiligung Niedrigqualifizierter entsprechend fördert bzw. subventioniert. Auch eine Verbindung mit dem EB-Forum OÖ. könnte in diesen Fragen geschaffen werden.



## 7 Anhang

### 7.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlecht im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	48
Tabelle 2: Alter im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	48
Tabelle 3: Siedlungsraum im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	49
Tabelle 4: Staatszugehörigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ. ....	50
Tabelle 5: Erwerbstätigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ. ....	50
Tabelle 6: PensionistInnen im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ. ....	51
Tabelle 7: Haushaltsführende Pers. im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ. ....	51
Tabelle 8: Ausmaß Erwerbstätigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	52
Tabelle 9: Arbeitslosigkeit im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	53
Tabelle 10: Berufliche Veränderung im Vergleich (Niedrigqualifizierte und Bevölkerung) in OÖ.....	53
Tabelle 11: Ausgewählte Berufsgruppen im Vergleich (Niedrigqualifizierte - Bevölkerung) in OÖ. ....	55
Tabelle 12: Ausgewählte Branchen im Vergleich (Niedrigqualifizierte - Bevölkerung) in OÖ.....	56
Tabelle 13: Jahr der letzten Weiterbildungsaktivität in Bezug auf die Schulbildung.....	61
Tabelle 14: Weiterbildung der Niedrigqualifizierten in Hinblick auf das Alter.....	63
Tabelle 15: Weiterbildung der Niedrigqualifizierten in den einzelnen Bezirken.....	65
Tabelle 16: Weiterbildung der niedrig qualifizierten Erwerbstätigen in den einzelnen Bezirken.....	66
Tabelle 17: Weiterbildung niedrig qualifizierter Erwerbstätiger nach Alter und oö. Bezirken.....	67
Tabelle 18: Einflussmerkmale auf die Weiterbildungsteilnahme in der Zielgruppe (Regressionsmodell) ..	68
Tabelle 19: Einflussmerkmale auf die Weiterbildung in der Zielgruppe (Regressionsmodell).....	69
Tabelle 20: Besuchte Kurse d. Niedrigqualifiz. in d. letzten 12 Monaten n. Alter & Erwerbstätigk. ....	70
Tabelle 21: Motive für berufsbezogene Weiterbildung d. Niedrigqualifiz. nach Alter & Erwerbstätigkeit ...	71
Tabelle 22: Allgemeine Motive für die Weiterbildung d. Niedrigqualifiz. nach Alter & Erwerbstätigkeit ....	72
Tabelle 23: Allgemeine Motive für die Weiterbildung im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich).....	73
Tabelle 24: Informationseinholung für die Weiterbildung im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich).....	74
Tabelle 25: Kursarten und Ausbildungsbereiche im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich).....	75
Tabelle 26: Wissen über Kursangebote am Wohn- und Arbeitsort im Vergleich.....	76
Tabelle 27: Zufriedenheit mit besuchtem Kurs (Mittelwertanalyse).....	77
Tabelle 28: Maximal zurückzulegende Kilometer für einen Kursbesuch.....	77
Tabelle 29: Auswirkungen des Kursbesuches aus Sicht der Niedrigqualifizierten.....	78
Tabelle 30: Auswirkung des Kursbesuches im Vergleich.....	79
Tabelle 31: Auswirkungen des Kursbesuches auf berufliche Tätigkeit im Vergleich.....	79
Tabelle 32: Einflussmerkmale auf „keine Auswirkung des Kursbesuches“ in der Zielgruppe.....	80
Tabelle 33: Besuchte Erwachsenenbildungseinrichtung im Vergleich (n <sub>1</sub> =161; n <sub>2</sub> =1447).....	81
Tabelle 34: Mittlere Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses.....	82



Tabelle 35: Entwicklung der Kursdauer des zuletzt besuchten Kurses im Vergleich .....	82
Tabelle 36: Zeit des letzten Kursbesuches im Vergleich (n <sub>1</sub> =161; n <sub>2</sub> =1447) .....	82
Tabelle 37: Zeit des letzten Kursbesuches der Erwerbstätigen im Vergleich .....	83
Tabelle 38 Finanzieller Aufwand für den letzten Kursbesuch im Vergleich .....	84
Tabelle 39: Finanzieller Aufwand für den letzten berufsbezogenen Kurs im Vergleich .....	84
Tabelle 40: Überwiegende Deckung des Kurskostenbeitrages im Vergleich .....	85
Tabelle 41: Förderung für allgemeine Weiterbildung im Vergleich (n <sub>1</sub> =43; n <sub>2</sub> =228) .....	85
Tabelle 42: Gründe, warum keine Förderung erhalten, im Vergleich (n <sub>1</sub> =38; n <sub>2</sub> =212) .....	86
Tabelle 43: Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung im Vergleich .....	86
Tabelle 44: Gründe für die Nichtteilnahme an Kursen im Vergleich (n=89; n=1017).....	89
Tabelle 45: Interesse an Weiterbildung im Vergleich .....	91
Tabelle 46: Einflussmerkmale auf das Interesse an Weiterbildung in der Zielgruppe .....	92
Tabelle 47: Interesse an Weiterbildungsinhalten im Vergleich.....	93
Tabelle 48: Interesse an Weiterbildungsinhalten nach Personengruppen.....	94
Tabelle 49: Gewünschter Erwerb von Fähigkeiten durch Kurse im Vergleich (n <sub>1</sub> =56; n <sub>2</sub> =516).....	95
Tabelle 50: Veränderungswünsche im Vergleich (n <sub>1</sub> =1467; n <sub>2</sub> =4200).....	96
Tabelle 51: Veränderungswünsche unter den Niedrigqualifizierten (n <sub>1</sub> =161; n <sub>2</sub> =1207) .....	97
Tabelle 52: Informelle Lerntätigkeit im Vergleich (n <sub>1</sub> =1467; n <sub>2</sub> =4200) .....	98
Tabelle 53: Informelle Lerntätigkeiten der Niedrigqualifizierten (signifikante Zusammenhänge).....	99
Tabelle 54: Weiterbildungsbeteiligung der über 70-Jährigen im Vergleich (n <sub>1</sub> =587; n <sub>2</sub> =339).....	100
Tabelle 55: Ausbildungsbereiche der älteren Niedrigqualifizierten (n=29).....	100
Tabelle 56: Besuchte Bildungsanbieter der älteren Bildungsteilnehmer(n=28) .....	101
Tabelle 57: Informelle Bildung der über 70-Jährigen im Vergleich (n <sub>1</sub> =731; n <sub>2</sub> =379) .....	101
Tabelle 58: Interesse an Weiterbildung der über 70-Jährigen im Vergleich (n <sub>1</sub> =587; n <sub>2</sub> =339) .....	102
Tabelle 59: Interessensbereiche der älteren Niedrigqualifizierten in Österreich (n=298; MFN) .....	103
Tabelle 60: Rücklauf nach Bildungsanbietern und Zielgruppe .....	105
Tabelle 61: Interesse an Weiterbildung b. Höherqualifizierten: Vergleich Befragung-Mikrozensus .....	106
Tabelle 62: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen nach Alter (nur Erwerbstätige) .....	109
Tabelle 63: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen nach Alter (nur Nicht-Erwerbstätige) .....	109
Tabelle 64: Alter der niedrigqualifizierten Bildungsteiln. & Bildungsfernen im Vergleich z. Mikrozensus....	110
Tabelle 65: Geschlecht niedrigqualifizierter Bildungsteiln. & Bildungsferner im Vergleich .....	110
Tabelle 66: Niedrigqualifizierte BildungsteilnehmerInnen & Bildungsferne nach Geschlecht und Alter ..	111
Tabelle 67: Lebensunterhalt nach Bildungsteilnahme im Vergleich.....	112
Tabelle 68: Niedrigqualifizierte nach Bildungsteilnahme, Lebensunterhalt und Geschlecht.....	113
Tabelle 69: Niedrigqualifizierte nach Bildungsteilnahme, Erwerbsstatus und Geschlecht.....	113
Tabelle 70: Derzeitiger bzw. letzter Beruf nach Bildungsteilnahme .....	114
Tabelle 71: Berufsschicht und Bildungsteilnahme.....	115
Tabelle 72: Persönliches Netto-Einkommen (pro Monat) und Bildungsteilnahme .....	116
Tabelle 73: Derzeit besuchter Kurs von BildungsteilnehmerInnen nach Geschlecht .....	117



Tabelle 74: Geschlechtsspezifische Weiterbildungsteilnahme (BRD) im Zeitverlauf (1979-2000).....	119
Tabelle 75: Bildungseinrichtung des derzeit besuchten Kurses (nur BildungsteilnehmerInnen, in%) .....	121
Tabelle 76: Frühere Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen .....	121
Tabelle 77: Art, Anzahl & Veranstalter besuchter (eher) berufsbild. Kurse (Bildungsteiln.) .....	122
Tabelle 78: Art, Anzahl & Veranstalter besuchter (eher) allgemeinbild. Kurse (Bildungsteiln.) .....	123
Tabelle 79: Art, Anzahl & Veranstalter besuchter (eher) berufsbild. Kurse (Bildungsferne).....	124
Tabelle 80: Art, Anzahl & Veranstalter besuchter (eher) allgemeinbild. Kurse (Bildungsferne) .....	125
Tabelle 81: Frühere Weiterbildung Niedrigqualifizierter nach Geschlecht .....	126
Tabelle 82: Frühere Weiterbildung nach Alter.....	127
Tabelle 83: Frühere Weiterbildung nach Erwerbsstatus .....	127
Tabelle 84: Zukünftige Weiterbildungsteilnahme von BildungsteilnehmerInnen und Bildungsfernen ...	128
Tabelle 85: Weiterbildungsinteresse nach Berufsschicht.....	128
Tabelle 86: Weiterbildungsinteresse nach Einkommen .....	128
Tabelle 87: (eher) berufliche Weiterbildung nächste 12 Monate nach Bereichen & Bildungsteilnahme .	129
Tabelle 88: (eher) allgem. Weiterbildung nächste 12 Monate nach Bereichen & Bildungsteilnahme .....	129
Tabelle 89: Grundsätzliches Interesse an (eher) beruflicher Weiterbildung .....	130
Tabelle 90: Grundsätzliches Interesse an (eher) allgemeiner Weiterbildung .....	131
Tabelle 91: Bildungsbereiche Niedrigqualifizierter im Zeitvergleich (in Prozent).....	132
Tabelle 92: Gegenwärtige Bildungsbereiche nach früherer Weiterbildung.....	133
Tabelle 93: Zukünftige Bildungsbereiche nach gegenwärtiger Weiterbildung .....	133
Tabelle 94: Bildungsinteressen nach vergangener Weiterbildung.....	133
Tabelle 95: Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung von Bildungsfernen (n=140).....	134
Tabelle 96: Erwartungen an eine gute Weiterbildungsveranstaltung von BildungsteilnehmerInnen .....	136
Tabelle 97: Erwartungen an eine gute Weiterbildungsveranstaltung von Bildungsfernen.....	136
Tabelle 98: Gründe für die Weiterbildungsteilnahme von BildungsteilnehmerInnen .....	138
Tabelle 99: Gründe für die Weiterbildungsteilnahme von Bildungsfernen .....	138
Tabelle 100: Gründe für die Wahl einer bestimmten Bildungseinrichtung (BildungsteilnehmerInnen)....	140
Tabelle 101: Gründe für die Wahl einer bestimmten Bildungseinrichtung (nur Bildungsferne) .....	140
Tabelle 102: Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung durch BildungsteilnehmerInnen.....	141
Tabelle 103: Erwartungen an eine gute Bildungseinrichtung durch Bildungsferne .....	142
Tabelle 104: Kurszeit von den Kursen (Bildungsteiln.)und optimale Zeit der Kurse (Bildungsferne) .....	143
Tabelle 105: Kostenträger des besuchten Kurses von niedrigqual. BildungsteilnehmerInnen.....	145
Tabelle 106: Maximale Kurskosten von Bildungsfernen .....	145
Tabelle 107: Generelle Kenntnis von Fördermöglichkeiten in OÖ. (nur Bildungsferne).....	146
Tabelle 108: Gründe für die Nicht-Förderung bei BildungsteilnehmerInnen (n=197) .....	148
Tabelle 109: Wer übernahm die Anmeldung zum Kurs (nur BildungsteilnehmerInnen).....	150
Tabelle 110: Kursanmeldung (tatsächlich oder bevorzugt; n=481; n=131) .....	150
Tabelle 111: Einfluss von Schulerfahrungen auf das Weiterbildungsinteresse (Bildungsteiln.) .....	151
Tabelle 112: Einfluss von Schulerfahrungen auf das Weiterbildungsinteresse von Bildungsfernen .....	151



Tabelle 113: Schulzeit als Bildungsgrundlage und künftige Weiterbildung (in Prozent) .....	152
Tabelle 114: Informelle Bildungsaktivitäten von BildungsteilnehmerInnen .....	152
Tabelle 115: Informelle Weiterbildungsaktivitäten von Bildungsfernen .....	153
Tabelle 116: Informelles Lernen nach Berufsschicht (Mittelwertvergleich) .....	155
Tabelle 117: Bisherige Teilnahme an WB (alle Niedrigqualifizierten, n = 480) .....	156
Tabelle 118: Bereiche früherer Weiterbildung (alle Niedrigqualifizierten, n=154) .....	158

## 7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Teile der Studie im Überblick .....	17
Abbildung 2: Zur Abgrenzung der Zielgruppe „Niedrigqualifizierte“ .....	45
Abbildung 3: Niedrigqualifizierte in Oberösterreich ab 15 Jahren .....	46
Abbildung 4: Niedrigqualifizierte in Oberösterreich zwischen 18 und 70 Jahren .....	47
Abbildung 5: Absoluter Anteil der Frauen unter den Niedrigqualifizierten in OÖ. ....	48
Abbildung 6: Absoluter Anteil der über 50-Jährigen unter den Niedrigqualifizierten in OÖ. ....	49
Abbildung 7: Absoluter Anteil aus schwach besiedelten Gebieten unter Niedrigqualifizierten in OÖ. ....	49
Abbildung 8: Abs. Anteil der Niedrigqualifizierten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft .....	50
Abbildung 9: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Nicht-Erwerbspersonen .....	50
Abbildung 10: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten PensionistInnen .....	51
Abbildung 11: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Haushaltsführenden .....	52
Abbildung 12: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Teilzeitbeschäftigten .....	52
Abbildung 13: Absoluter Anteil der niedrig qualifizierten Arbeitslosen .....	53
Abbildung 14: Niedrigqualifizierte in Oberösterreichs Bezirken .....	54
Abbildung 15: Demografische Merkmale Niedrigqualifizierter im Überblick .....	57
Abbildung 16: Einflussfaktoren auf Teilnahme an Weiterbildung in Oberösterreich .....	58
Abbildung 17: Weiterbildungsanteil NQ zwischen 18 und 70 Jahren in den letzten 12 Monaten .....	59
Abbildung 18: Jahr der letzten Weiterbildungsaktivität in Bezug auf Schulbildung und Alter .....	62
Abbildung 19: Signifikante Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme der Niedrigqualifizierten ...	64
Abbildung 20: Weiterbildungsinteresse der Niedrigqualifizierten .....	93
Abbildung 21: Gewünschter Erwerb von Fähigkeiten durch Kurse der niedrigqual. Erwerbspersonen ....	94
Abbildung 22: Niedrigqualifizierte Bildungsteilnehmer nach Anbieter .....	105
Abbildung 23: Interessante Bildungsbereiche (beruflich & allgemein) zusammen (n=90; n=96) .....	131
Abbildung 24: Erwartungen an eine Bildungseinrichtung im Vergleich (nur „sehr wichtig“) .....	142
Abbildung 25: Mobilität von Niedrigqualifizierten .....	144
Abbildung 26: Genannte Fördermöglichkeiten (Bildungsferne, n=242) .....	147
Abbildung 27: Förderungen niedrigqualifizierter BildungsteilnehmerInnen (n=36) .....	148
Abbildung 28: Information über Weiterbildungsangebote .....	149
Abbildung 29: Informelle Bildung im Vergleich .....	154
Abbildung 30: Derzeitige Wege in die Weiterbildung .....	157





Abbildung 31: Überblick zur Bedeutung des Zweiten Bildungsweges .....	161
Abbildung 32: Die wichtigsten Bildungsmotive im Überblick.....	164
Abbildung 33: Positive Faktoren für die Bildungsbereitschaft Niedrigqualifizierter .....	168
Abbildung 34: Berufliche Bildungsinteressen (Ergebnisse aus dem Mikrozensus) .....	177
Abbildung 35: Bildungseinstieg über den Betrieb (Ergebnisse des Mikrozensus).....	178
Abbildung 36: Empfohlene Maßnahmen im Überblick: Bildungsanbieter .....	183
Abbildung 37: Empfohlene Maßnahmen im Überblick: Bildungspolitik.....	186

### 7.3 Literaturverzeichnis

- Alheit, Peter/ Dausien Bettina (2004): *Bildung als „biografische Konstruktion“?* in: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung (Dt. Institut f. Erwachsenenbildung e.V. (DIE), Bonn), no. 37 (2004), zit. online, URL.: [www.die-frankfurt.de/esprid/dokumentente/doc-1996/faulstich-wieland96\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumentente/doc-1996/faulstich-wieland96_01.pdf) (letzter Zugriff 27.9.2004)
- Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Statistik (2003): *Lebenslanges Lernen. Auswertung und Darstellung der Oberösterreich-Ergebnisse des Mikrozensus-Sonderprogramms Juni 2003*, Linz 2003: Land Oberösterreich (Fragebogen „Lebensbegleitendes Lernen“, Bearbeitung: Dr. Maria Köblinger).
- Bacher, Johann (2002): *Statistisches Matching: Anwendungsmöglichkeiten, Verfahren und ihre praktische Umsetzung in SPSS*, in: ZA-Information (Köln/BRD: Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung), Nr. 51 (2002), S. 38-66.
- Baum, Doris (2004): *Elternschaft als Bildungsthema. Eine vergleichende Untersuchung zu Angebot und Nachfrage in der Eltern- und Familienbildung einschließlich einer repräsentativen Elternbefragung in Oberösterreich*, Linz 2004: Johannes Kepler Universität Linz (Dissertation; erscheint 2005 im Verlag Waxmann, Münster/BRD).
- Bourdieu, Pierre (1989): *Antworten auf einige Einwände*, in: Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Hrsg. Klaus Eder, 1 Aufl. Frankfurt/M 1989: Suhrkamp
- Brüning, Gerhild (2001): *Benachteiligte in der Weiterbildung. Projektabschlussbericht*, Frankfurt a. M. 2001: Deutsches Institut für Erwachsenenbildungsforschung (DIE), zit. online: URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2001/bruening01\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2001/bruening01_01.pdf) (letzter Zugriff 13.9.2004).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF/BRD; Hg.) (2003): *Berufsbildungsbericht 2003*, Berlin 2003: BMBF, zit. online; URL: [http://www.berufsbildungsbericht.info/\\_htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1\\_kapitel1.htm](http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2003/teil1/inhalt/teil1_kapitel1.htm) (letzter Zugriff 29.7.2005).
- CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle; 2004): *Die langen Schatten der Wissensgesellschaft*, in: CEDEFOP-Info Nr. 2/2004 zur beruflichen Bildung in Europa (Thessaloniki/GR: CEDEFOP), zit online: URL: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo22004/C24R1DE.html> (letzter Zugriff 5.5.2005)
- Dornmayr, Helmut u.a. (2002): *Weiterbildung für „Bildungsferne“ ArbeitnehmerInnen*, Studie gefördert von Land OÖ. und AK OÖ., Linz 2002: Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung.
- Gieseke, Wiltrud (1995), *Geschlechterverhältnis und Weiterbildung*, in: dies. (Hg., 1995): *Erwachsenenbildung als Frauenbildung*, Bad Heilbrunn 1995: Klinkhardt; zit. online; URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1995/doc-1995/gieseke95\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1995/doc-1995/gieseke95_01.pdf) (letzter Zugriff 13.9.2004).
- Gruber, Elke (2004): *Lehren und Lernen von Erwachsenen. Methoden, die das erwachsenengerechte Lernen fördern*, zit. online, URL.: <http://www.checklist-weiterbildung.at/downloads/Lehren%20und%20Lernen%20von%20Erwachsenen%20ONLINE-Katalog.pdf> (letzter Zugriff 27.03.2005)
- Kade Sylvia (1992): *Altern und Geschlecht - Über den Umgang mit kritischen Lebensereignissen*; in Schlutz, Erhard; Tews, Hans Peter (Hg): *Perspektiven zur Bildung Älterer*. Pädagogische Arbeitsstelle des DVV, Frankfurt/M. 1992.



- Mörth, Ingo; Wagner, Franz (1982): *Bildung neben Beruf. Ergebnisse einer Untersuchung verschiedener Wege zur Studienberechtigung auf dem Zweiten Bildungsweg*, Linz 1982: Universitätsverlag R. Trauner
- Mörth, Ingo; Ortner, Susanne; Polgar, Julia (2004a): *Landwirtschaftliche Weiterbildung in OÖ. und Österreich*, Linz 2004: Institut für Kulturwirtschaft
- Mörth, Ingo; Kettner, Sandra (2004b): *Bildungsverhalten und Bildungsbereitschaft der "Generation 50 plus" in OÖ.*, Linz 2004: Institut für Kulturwirtschaft
- Mörth, Ingo (2005): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung*, Referat beim Symposium „Der Weg in die Weiterbildung“, Linz 2005: Servicestelle für Erwachsenenbildung OÖ., zit. online; URL: [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-0C8E883B/oe/Weiterbildungssymposium\\_2005\\_-\\_Praesentation\\_Moerth.pdf](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-0C8E883B/oe/Weiterbildungssymposium_2005_-_Praesentation_Moerth.pdf) (letzter Zugriff 20.7.2005)
- Nigsch, Otto (1978): *Bildungssoziologie*, in: ders. (Hg.): Hauptgebiete der Soziologie, Wien etc. 1978: Österr. Bundesverlag f. Unterricht, Wissenschaft und Kunst, S. 148-169.
- Reutter, Gerhard (2005): *Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte*, Referat beim Symposium „Der Weg in die Weiterbildung“, Linz 2005: Servicestelle für Erwachsenenbildung OÖ., zit. online; URL: [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-0C8E883B/oe/Weiterbildungssymposium\\_2005\\_\\_\\_Vortrag\\_Reutter.pdf](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-0C8E883B/oe/Weiterbildungssymposium_2005___Vortrag_Reutter.pdf) (letzter Zugriff 20.7.2005)
- Rosenmayr, Leopold (1983). *Die späte Freiheit. Das Alter – ein Stück bewusst gelebten Lebens*. Berlin 1983: Severin und Siedler
- Schneider-Wohlfart, Ursula/ Vennemann, Anne (1994): *Programmangebote der Frauenbildungsarbeit an Volkshochschulen und autonomen Frauenbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen*, in: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung (Dt. Institut f. Erwachsenenbildung e.V. (DIE), Bonn), no. 34, S. 54-67, zit. online, URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1994/faultstich-wieland94\\_02.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1994/faultstich-wieland94_02.pdf) (letzter Zugriff 13.9.2004).
- Stadlbauer, Alfons (2004a): *Effektivität und Effizienz in der Erwachsenenbildung*, Linz 2004: Universitätsverlag R. Trauner
- Stadlbauer, Alfons (2004b): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung. Forschungsfragen und Ziel*. Linz 2004: internes Paper der Servicestelle Erwachsenenbildung des Landes OÖ.
- Statistik Austria (Hg., 2004): *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003*, Wien 2004: Verlag der Statistik Austria.
- Tews Hans Peter (1992): *Bildung im Strukturwandel des Alters*, in: Schlutz, Erhard/ Tews. Hans Peter (Hg.): Perspektiven zur Bildung Älterer, Pädagogische Arbeitsstelle des DVV, Frankfurt/M. 1992, zit. online; URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1992/schlutz92\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1992/schlutz92_01.pdf) (letzter Zugriff 30.4.2005)
- Tietgens, Hans (1986): *Erwachsenenbildung als Suchbewegung*, Bad Heilbrunn 1986. Klinkhardt Verlag
- Tietgens, Hans (1992): *Zur Verarbeitung lebensgeschichtlicher Erfahrungen*, in: Schlutz, Erhard/ Tews. Hans Peter (Hg.): Perspektiven zur Bildung Älterer, Pädagogische Arbeitsstelle des DVV, Frankfurt/M. 1992, zit. online; URL: [http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1992/schlutz92\\_01.pdf](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1992/schlutz92_01.pdf) (letzter Zugriff 30.4.2005).