

# Berufliche Weiterbildung in Österreich – Auswirkungen von Maßnahmen im Rahmen des Leonardo da Vinci Programms

*O. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer*

Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management

Wirtschaftsuniversität Wien

Althanstrasse 51, A-1090 Wien, Österreich

Tel. +43-1-31336-4553

Fax +43-1-313 36-724

[wolfgang.mayrhofer@wu-wien.ac.at](mailto:wolfgang.mayrhofer@wu-wien.ac.at)

<http://www.wu-wien.ac.at/inst/ivm/local.htm>

*Dipl.-Psych. Guido Strunk*

Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management

Wirtschaftsuniversität Wien

Althanstrasse 51, A-1090 Wien, Österreich

Tel. +43-1-31336-4010

Fax +43-1-313 36-724

[guido.strunk@wu-wien.ac.at](mailto:guido.strunk@wu-wien.ac.at)

<http://www.wu-wien.ac.at/inst/ivm/local.htm>

## Zusammenfassung

### Gegenstand

Die vorliegende Expertise setzt sich mit den Auswirkungen der im Leonardo da Vinci Programm durchgeführten Maßnahmen auf die berufliche Weiterbildung in Österreich auseinander. Als Leitlinien zur Beurteilung der österreichischen Weiterbildungslandschaft kommen Kriterien zum Tragen, wie sie sich aus den Leitlinien und Zielvorstellungen der Europäischen Union zur Beschäftigungspolitik ergeben:

- die Herausarbeitung der Bedeutung des lebenslangen Lernens im Rahmen einer Definition,
- die Entwicklung einer zielgebenden Strategie zur Förderung des lebenslangen Lernens, das begleitende Monitoring und
- die besondere Berücksichtigung bestimmter Zielgruppen und Arbeitsbereiche im Rahmen der beruflichen Weiterbildung

### Bedeutung des Leonardo da Vinci Programms im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Österreich

- In seiner Gesamtheit hat Leonardo da Vinci zu einer begrüßenswerten Öffnung der traditionellen Weiterbildungslandschaft in Österreich geführt, eine Europäisierung gefördert und insgesamt einen Innovationsschub angeregt.
- Bei den geförderten Projekten handelt es sich ausnahmslos um Vorhaben mit Potenzial für „good“ bzw. „best practice“
- Die Projekte im Leonardo da Vinci Programm bleiben insofern (gute) Einzelmaßnahmen, als ihnen aufgrund einer wenig konturierten bis fehlenden zielgebenden bildungs- und beschäftigungspolitischen Gesamtstrategie der Rahmen für eine ausgeprägte ‚Hebelwirkung‘ fehlt.
- Pilotprojekte, die einen Beitrag zum geforderten Bildungsmonitoring darstellen, sind nur vereinzelt vorhanden.
- Das Thema „Chancengleichheit“ spielt im Rahmen der Pilotprojekte keine ausgeprägte Rolle.

### Detailaspekte

- Fehlende Vorfinanzierung im Zeitraum der aufwendigen Antragstellung.
- Die im Rahmen von Leonardo da Vinci mögliche Teilfinanzierung der Projekte ist zu gering, als daß nicht zum Teil ein hohes finanzielles Risiko durch den Antragsteller getragen werden muß.
- Der bürokratische Aufwand während der gesamten Projektphase erscheint unangemessen hoch und verbraucht einen wesentlichen Teil der Fördergelder.

### Mögliche Ansatzpunkte für Verbesserung

- Erarbeitung eines zielgebenden Rahmens in Form einer umfassend angelegten bildungs- und beschäftigungspolitischen Strategie
- Weitergehende nationale Unterstützung von österreichspezifisch bedeutsamen Projekten
- Unterstützung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der im Rahmen der Pilotprojekte entwickelten Lösungen

## Gliederung

1. Lebenslanges Lernen .....	4
2. Leitlinien zur Beurteilung von beruflicher Weiterbildung .....	4
3. Ziele des Leonardo da Vinci Programms .....	5
3.1 Leonardo da Vinci - ein gemeinsames Dach für verschiedene Maßnahmen der Gemeinschaft.....	6
3.2 Zielsetzungen.....	6
4. Gegenwärtiger Stand der beruflichen Weiterbildung in Österreich .....	8
4.1 Definition - Strategie - Ziele.....	8
4.2 Monitoring .....	9
4.3 Zielgruppen und Arbeitsbereiche .....	9
5. Die Bedeutung des Leonardo da Vinci Programmes im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Österreich .....	10
5.1 Allgemeine Auswirkungen .....	11
5.2 Definition - Strategie - Ziele.....	11
5.3 Monitoring .....	13
5.4 Zielgruppen und Arbeitsbereiche .....	13
5.5 Weitere Aspekte.....	14
6. Literatur .....	15
7. Ziele des Leonardo da Vinci Programmes – Phase I.....	16
8. Weiterbildung in Österreich - ein grobes Raster nach Trägerorganisationen .....	17
9. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Österreich.....	18
10. Anmerkungen:.....	19

## 1. Lebenslanges Lernen

Unter dem Schlagwort „*lebenslanges Lernen*“ hat die EU in den vergangenen Jahren verstärkt auf die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung als „Schlüssel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Flexibilisierung der EU-Unternehmen sowie zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte der EU in einem durch rasanten technologischen Fortschritt gekennzeichneten Umfeld, in dem Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation sich verändern<sup>1</sup>“ hingewiesen. In diesem Sinne wurden in den beschäftigungspolitischen Leitlinien<sup>2</sup> der EU für 1999 als Ergebnis der Überprüfung der Nationalen Aktionspläne des Vorjahres unter anderem die „Rolle des lebenslangen Lernens in der Herausbildung hochqualifizierter und anpassungsfähiger Arbeitskräfte [...] stärker betont und die Mitgliedsstaaten [...] aufgefordert, Zielvorgaben zu machen, um immer mehr Menschen in den Prozeß des lebenslangen Lernens einzubeziehen<sup>3</sup>“. Ziel der europäischen Beschäftigungsleitlinien ist die Stärkung der schulischen und beruflichen Erstausbildung auf der einen Seite und die Initiierung lebensbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen auf der anderen.

Eine Schlüsselrolle kommt dabei dem Bildungsniveau der Grundausbildung zu. Sie wird als Grundlage für die Schaffung leistungsstarker und anpassungsfähiger Arbeitsmärkte angesehen. Als Fundament erleichtert sie zudem das Lernen im Erwachsenenalter und stellt damit grundlegende Weichen für spätere Qualifikations- und Weiterbildungs Bemühungen.

Insgesamt kann die schulische Grundausbildung in der EU als relativ umfassend angesehen werden. Junge Menschen erreichen heute in allen Mitgliedsstaaten ein deutlich höheres Bildungsniveau als frühere Generationen<sup>4</sup>. Dieser Umstand führt jedoch zu einer wachsenden Kluft zwischen den Bildungsniveaus verschiedener Generationen. Während in Österreich<sup>5</sup> in der Altersgruppe der 25 bis 34-jährigen über 80% mindestens über einen oberen Sekundarschulabschluß verfügen, sind es in den Altersgruppen ab 45 Jahren nur mehr unter 70%<sup>6</sup>. Insgesamt liegt der Prozentsatz der 25 bis 59-jährigen mit niedrigem Bildungsabschluß<sup>7</sup> in Österreich ähnlich wie in Dänemark, Deutschland und Schweden bei nur ca. 25% wohingegen es in den südlichen EU-Ländern (Spanien, Griechenland, Italien und Portugal) in der gleichen Altersgruppe mindestens 60% sind.

Obwohl der gemeinsame Beschäftigungsbericht der EU für 1999 feststellt, daß Vergleiche zwischen männlichen und weiblichen „Quoten in den Ländern der Europäischen Union zeigen, daß die jungen Frauen, was das Bildungsniveau betrifft, nahe an das Bildungsniveau der Männer herankommen oder dieses sogar übertreffen“, finden sich 1996 in Österreich durchaus noch ernstzunehmende Unterschiede. Sind es bei den 25 bis 29-jährigen Männern ca. 87%, die mindestens über einen oberen Sekundarschulabschluß verfügen, so stehen diesen nur ca. 76% bei den Frauen gegenüber. In älteren Generationen findet sich dieses Ungleichgewicht noch weitaus stärker<sup>8</sup>.

Wenn festgestellt werden kann, daß „lebenslanges Lernen nach der formalen allgemeinen und beruflichen Grundbildung zur Aufrechterhaltung einer hochqualifizierten und anpassungsfähigen Erwerbsbevölkerung in der EU unumgänglich notwendig ist<sup>9</sup>“, so hat dies - zumindest in Österreich - im besonderen Maße für Frauen und ältere Personen zu gelten. Die Verfügbarkeit von Ausbildungsprogrammen besonders für ältere Arbeitnehmer wird in der Leitlinie 6 zur Europäischen Beschäftigungspolitik ausdrücklich gefordert.

## 2. Leitlinien zur Beurteilung von beruflicher Weiterbildung

Mit der Annahme der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 ging der Luxemburger Prozeß in das zweite Jahr seiner Umsetzung. Wie schon in den Leitlinien für 1998 stützt sich der beschäftigungspolitische Ansatz auf die vier Pfeiler Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit. In Ergänzung zum Vorjahr wurden besonders die folgenden Punkte hervorgehoben:

- Eine besondere Bedeutung kommt 1999 der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu, indem die Dimension der Chancengleichheit zur Querschnittsaufgabe für alle Pfeiler wird;
- die Bedeutung des lebenslangen Lernens wird stärker betont;
- das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors (insbesondere in den Bereichen Informationstechnologien und Umweltschutz) soll besser ausgeschöpft werden;
- eine Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme wird angestrebt;
- Entsprechende Fördermaßnahmen sollen zu einer verstärkten Einbindung älterer Menschen ins Arbeitsleben und zur Schaffung eines offenen Arbeitsmarktes für benachteiligte Gruppen und Personen führen.

Bereits diese kurze Aufzählung von Veränderungen, die sich zu 1998 ergeben haben, macht deutlich, wie die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU sich als komplexes Geflecht verschiedener zum Teil aber stark aufeinander bezogener oder zumindest beziehbarer Anforderungen darstellt. Es lassen sich auf der Grundlage der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU nur schwer einheitliche und einfache Bewertungskriterien für den Bereich der beruflichen Weiterbildung abgrenzen. Die folgende Aufzählung einiger uns im Rahmen dieses Papiers wichtig erscheinender Bewertungskriterien kann daher nur als Versuch zur Formulierung einiger Eckpunkte ohne Anspruch auf Vollständigkeit verstanden werden:

1. **Definition, Strategie, Ziele.** Als explizite Forderung der EU stehen die Erarbeitung einer Definition, einer Strategie und die darauf gegründete Ableitung konkreter Ziele im Bereich des lebenslangen Lernens im Mittelpunkt der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU.
  - **Einschätzung der Bedeutung lebenslangen Lernens - Definition.** Die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU geforderte Verstärkung der Bemühungen im Bereich des lebenslangen Lernens fordert eine nationale Definition und Bewertung der Bedeutung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen.
  - **Erarbeitung einer beschäftigungspolitischen Strategie für das lebenslange Lernen.** Die von den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU betonte Bedeutung des lebenslangen Lernens für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der EU setzt die Erarbeitung einer entsprechenden beschäftigungspolitischen Strategie voraus, die über die Behebung momentaner Defizite hinausgehend, gesamtwirtschaftliche Aspekte und zukünftige Entwicklungen im Auge behält und mit anderen Bereichen der Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Bildungspolitik sinnvoll verbunden ist.
  - **Formulierung konkreter Zielvorgaben.** Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU fordern explizit die Benennung konkreter Ziele, z.B. in der Anhebung der Weiterbildungsquoten für bestimmte, zunächst zu identifizierende Personengruppen.
2. **Festlegung gemeinsamer Indikatoren - Monitoring.** „Der Luxemburg-Prozeß erfordert nachprüfbar beschäftigungspolitische Ziel- und Zeitvorgaben auf europäischer wie auf einzelstaatlicher Ebene. Dies wiederum setzt voraus, daß alle Bereiche abdeckende Indikatoren festgelegt werden, die der Bewertung sowohl der zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien getroffenen Maßnahmen als auch der erzielten Ergebnisse dienen.<sup>10</sup>“
3. **Konkrete Forderungen – Zielgruppen, Arbeitsbereiche.**
  - **Zielgruppen.** Ein besonderes Augenmerk sollte nach Maßgabe der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU auf der Förderung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen, zur stärkeren Einbindung älterer Menschen in den Arbeitsmarkt und zur stärkeren Öffnung für benachteiligte Personengruppen liegen.
  - **Arbeitsbereiche.** Als besondere Maßnahmen werden im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU Förderungen im Bereich der Informations- und Umwelttechnologien sowie im Dienstleistungssektor benannt.

### 3. Ziele des Leonardo da Vinci Programms

Die drei genannten Bewertungskriterien, „Definition, Strategie, Ziele“, „Monitoring“ und „Konkrete Forderungen“ ergeben sich im wesentlichen aus den beschäftigungspolitischen Leitlinien, wie sie die EU im Rahmen des Luxemburger Prozeßes verfolgt. Leonardo da Vinci ist rund drei Jahre vor dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel konzipiert worden. Inzwischen ist, fünf Jahre nach der Einführung des Leonardo da Vinci Programmes im Jahre 1995<sup>11</sup>, das Gemeinschaftsprogramm in seine zweite, mit sieben Jahren veranschlagte Phase eingetreten (durch Beschluß des Rates der Europäischen Union vom 26.04.1999). Historisch liegt der Beginn der ersten Phase vor den Luxemburger Beschäftigungsleitlinien, der Start der Zweiten dahinter. Es gilt daher zunächst zu bewerten, wie die Zielvorstellungen von Leonardo da Vinci, auf die der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU im Bereich der beruflichen Weiterbildung bezogen werden können.

### 3.1 Leonardo da Vinci - ein gemeinsames Dach für verschiedene Maßnahmen der Gemeinschaft

Die erste Phase des Leonardo da Vinci Programmes stellte nach Maastricht den ersten aus dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft abgeleiteten Beitrag der Gemeinschaft zur Bildungspolitik dar. Mit einem Haushalt von insgesamt 620 Millionen ECU für die fünf Jahre (1995-1999) zielte das Programm insbesondere darauf ab, die bis dahin laufenden zahlreichen Maßnahmen der Gemeinschaft im Rahmen der Berufsbildung zu bündeln und unter ein gemeinsames Dach zu stellen. Das Leonardo da Vinci Programm baut damit auf einer Anzahl vorhergehender Maßnahmen auf und löst diese weitgehend ab.

Im einzelnen waren dies die Programme:

- Petra (soziale und berufliche Eingliederung von Jugendlichen),
- Force (berufliche Weiterbildung),
- Comett (Zusammenarbeit Hochschule - Wirtschaft bei der Ausbildung in neuen Technologien),
- Eurotecnet (technischer Wandel in der Berufsbildung)
- Iris (Chancengleichheit in der Ausbildung),
- Lingua (Förderung des Sprachunterrichts).

Einige Teilbereiche der genannten Programme gingen auch im Sokrates-Programm (allgemeine Bildung) auf, welches 1995 verabschiedet wurde.

Leonardo da Vinci entsprach in seiner Konzeption bereits den Empfehlungen, die später aufgenommen wurden in:

- das Weißbuch zur allgemeinen beruflichen Bildung („Lehren und Lernen: Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“; 1995), in dem erläutert wird, daß in der entstehenden „Lerngesellschaft“ der Erwerb neuen Wissens gefördert und daher verschiedenste Formen von Lernanreizen entwickelt werden sollten;
- das Grünbuch der Kommission („Allgemeine und berufliche Bildung, Forschung: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität“; 1996), in dem die Vorteile der Mobilität für den Einzelnen und für die Wettbewerbsfähigkeit in der Europäischen Union aufgezeigt werden;
- die Mitteilungen der Kommission („Für ein Europa des Wissens“; 1997) in dem Vorschläge zur Schaffung eines europäischen Bildungsraumes ausgearbeitet wurden.

Hier zeigen sich konkrete Verbindungen zum Luxemburger Prozeß, der sich in seiner Konzeption explizit auf die genannte Schriften beruft.

### 3.2 Zielsetzungen

Die Aufgaben des Leonardo da Vinci Programmes werden auch in der zweiten Phase im wesentlichen die selben bleiben, wie sie bereits für die erste Phase galten:

- Schaffung eines europäischen Bildungsraumes, um die Herausforderungen von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit anzunehmen, den technologischen und industriellen Wandel zu bewältigen,
- die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern, um die Chancen zur beruflichen Eingliederung zu erhöhen und damit die Arbeitslosigkeit in der Union zu bekämpfen,
- eines der herausragenden Ziele von Leonardo da Vinci ist der Kampf gegen jegliche Form von Ausschluß und Diskriminierung im Bereich der Berufsbildung und die Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Im einzelnen galten für die Phase I des Leonardo da Vinci Programmes 19 relativ konkrete Ziele, die für die Phase II auf drei komprimiert wurden. Diese drei Programmziele werden dann im Rahmen von fünf Arten grenzüberschreitender gemeinschaftlicher Maßnahmen zu verwirklichen versucht.

Im Rahmen von Leonardo da Vinci I waren insgesamt 23 Maßnahmen vorgesehen, die das im Rahmen der ersten Projektphase vorgesehene Aufgehen der bereits genannten Vorläuferprogramme im Leonardo da Vinci Programm ermöglichen sollten.

Obwohl im Rahmen des Beschlusses des Rates zur Phase I des Leonardo da Vinci Programmes eine klare definitorische Trennung zwischen beruflicher Erstausbildung<sup>12</sup> und beruflicher Weiterbildung<sup>13</sup> vorgesehen war, lassen sich die Ziele des Programmes nicht klar dem einen oder anderen Bereich zuordnen (im Anhang findet sich eine verkürzte Auflistung dieser Ziele).

Im Rahmen der Phase II des Leonardo da Vinci Programmes wurden diese Zielsetzungen wesentlich zusammengefaßt und auf drei Ziele fokussiert, die als Schlüsselemente der Berufsbildung betrachtet werden:

- a) Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen vor allem junger Menschen in beruflicher Erstausbildung auf allen Ebenen; dies kann unter anderem durch alternierende Ausbildung und Lehrausbildung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung erreicht werden.
- b) Verbesserung der Qualität der beruflichen Weiterbildung und des Zugangs zu dieser Weiterbildung und zum lebensbegleitenden Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen zur Steigerung und Verbesserung der Anpassungsfähigkeit, insbesondere um so dem technologischen und organisatorischen Wandel Rechnung zu tragen.
- c) Förderung und Stärkung des Beitrags der Berufsbildung zum Innovationsprozeß im Hinblick auf eine Verbesserung von Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmergeist sowie auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten; in diesem Zusammenhang wird der Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen, einschließlich der Hochschulen, und Unternehmen, vor allem KMU, besondere Aufmerksamkeit gewidmet.<sup>14</sup>

Die genannten Ziele und Verlautbarungen ergeben zum Teil erst in der Zusammenschau einen Rahmen, in dem die Projekte des Leonardo da Vinci Programmes bewertet und eingeordnet werden können. Die genannten Ziele unterscheiden sich zum Teil erheblich in ihrem Abstraktionsgrad und lassen damit mehr oder minder großen Spielraum für Interpretationen. Insgesamt ist die durch den Übergang des Leonardo da Vinci Programmes in die II. Phase angestrebte Fokussierung der Ziele und Maßnahmen durchaus zu begrüßen. Sie wird jedoch erkauft, durch abstraktere Formulierungen, die auf die Nennung spezifischer Anliegen verzichten.

Die Berichterstatterin des Europäischen Parlaments für das Leonardo da Vinci Programm Susan Waddington bemängelt dementsprechend im Bereich des lebenslangen Lernens: „Obwohl das Programm Leonardo da Vinci II jetzt allen offenstehen sollte, erscheint bei den Zielen und Maßnahmen der Satz: ‘insbesondere Jugendliche’ [bzw. ...vor allem junger Menschen...]. Aber es besteht keine Altersgrenze nach oben - ältere Menschen sind als Programmbegünstigte nicht ausgeschlossen.“<sup>15</sup>

Insgesamt ist das Programm Leonardo da Vinci II stromlinienförmiger zugeschnitten als sein Vorgänger, es greift die wesentlichen Anliegen des Amsterdamer Vertrags und des Luxemburger Beschäftigungsgipfels auf, und schließt sich damit der Betonung der Rolle der beruflichen Bildung, der Wissensgesellschaft und des lebenslangen Lernens an.

Die Unterschiede zwischen den Phasen I und II des Programmes Leonardo da Vinci liegen damit nicht so sehr in einer grundsätzlichen Verschiebung der Ziele, als vielmehr in deren Vereinfachung und Verschlankung von Phase I zu Phase II, ohne jedoch die wesentlichen Anliegen zu verändern. Schaut man sich die genannten Zielvorstellungen an, so sind neben allgemeinen Zielsetzungen, die Leonardo da Vinci als Maßnahme der EU definieren, vor allem Zielsetzungen für Zielgruppen und Arbeitsbereiche zu finden.

- Die allgemeinen Zielsetzungen kennzeichnen Leonardo da Vinci als Programm zur Qualitätsverbesserung der Berufsbildungssysteme mit einem besonderen Augenmerk auf die europäische Dimension und die Bedeutung des lebenslangen Lernens.
- Die Ziele hinsichtlich bestimmter Zielgruppen können allgemein als ein Bemühen um Chancengleichheit, sowohl zwischen den Geschlechtern, als auch zwischen den Generationen, für Behinderte, wie auch für anderweitig benachteiligte Personengruppen zusammengefaßt werden.
- In Bezug auf bestimmte Arbeitsbereiche werden Bereiche mit neuen technologischen Entwicklungen und Erfordernissen des Binnenmarktes genannt.
- Weitere Ziele beziehen sich auf das Anliegen im wesentlichen innovative Maßnahmen im Rahmen der Berufsbildungssysteme zu fördern (offenes Lernen, Fernlehre, etc.).

In Bezug auf die oben ausgewählten Beurteilungskriterien kann Leonardo da Vinci als Konkretisierung des dritten Bereiches „Konkrete Forderungen – Zielgruppen, Arbeitsbereiche“ verstanden werden. Zudem waren als spezielle Maßnahmen Projekte möglich, die explizit in den Bereich „Monitoring“ eingeordnet werden können.

Obwohl das Programm Leonardo da Vinci in seiner ersten Phase noch durch die Nennung spezifischer Ziele für einige Bereiche durchaus konkrete Anliegen verfolgte, kann es im Rahmen der oben definierten Bewertungskriterien jedoch keinesfalls dazu dienen, den einzelnen Mitgliedsstaaten Aufgaben wie die Definition und Strategieentwicklung im Bereich des lebenslangen Lernens abzunehmen. Ganz im Gegenteil bewegt sich das Programm Leonardo da Vinci im Rahmen „*allgemeiner Grundsätze* für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsbildung“ und wird verstanden als eine die Mitgliedstaaten unterstützende und ergänzende Maßnahme zu der es heißt: „Bei der Durchführung dieser Politik [einer die Mitgliedstaaten unterstützenden und ergänzenden Politik der beruflichen Bildung] ist die Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung strikt zu beachten, [...]“

## 4. Gegenwärtiger Stand der beruflichen Weiterbildung in Österreich

### 4.1 Definition - Strategie - Ziele

Der 1999 vorgelegte gemeinsame Beschäftigungsbericht der EU attestiert den Mitgliedstaaten zwar ein *gesteigertes Bewußtsein* für die bedeutende Rolle des lebenslangen Lernens<sup>16</sup> stellt jedoch fest, daß die Beteiligung am lebenslangen Lernen noch weithin unzureichend sei. Die Umsetzung der Leitlinien zum lebenslangen Lernen kann für Österreich zusammenfassend eher als lose Sammlung verschiedener Einzelmaßnahmen denn als umfassende Konzeption verstanden werden. Der gemeinsame Beschäftigungsbericht der EU stellt dies wie folgt dar: „Obwohl einige Mitgliedstaaten erklären, warum lebenslanges Lernen wichtig ist oder bestimmte Zielgruppen oder entwicklungswürdige Bereiche nennen, wird eine klare Strategie nur vom Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Finnland vorgelegt. Diese Länder unterstützen ihre Strategie auch mit großzügigen Lernmaßnahmen. Irland hat ebenfalls eine umfassende Strategie für das lebenslange Lernen formuliert, die Umsetzungsmaßnahmen befinden sich im Planungsstadium. Strategien für lebenslanges Lernen scheinen vor allem für jene Mitgliedstaaten interessant zu sein, die bereits hohe Teilnahmequoten bei Maßnahmen für lebenslanges Lernen aufweisen und über ein hohes Bildungsniveau verfügen. Die verbleibende Mehrheit der Mitgliedstaaten nennt eine Reihe von Maßnahmen oder neuen Initiativen, die miteinander meistens nicht in Zusammenhang stehen und eher auf bestimmte Bedürfnisse in einigen Bereichen eingehen.“<sup>17</sup>

Die Leitlinien der EU werden durch Österreich im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes nur unzureichend umgesetzt. Den angestrebten Einzelmaßnahmen fehlt ein gemeinsames Konzept. Weiterbildung als umfassende formelle und informelle lebenslange Maßnahme wird weder als solche definiert noch in einer klaren Strategie umgesetzt. Angestrebte Maßnahmen sind z.B.:

- Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen soll durch die vorgeschlagene Steuerreform ein Freibetrag in Höhe von 9% für Unternehmensausgaben im Bereich Bildung und Weiterbildung von Beschäftigten eingeführt und die steuerliche Abzugsfähigkeit von Kosten für die berufliche Weiterbildung verbessert werden.
- Im Bereich lebenslanges Lernen wurden konkrete Ziele formuliert. Die Teilnahmequote bei Arbeitskräften ohne Qualifikation soll von derzeit 5,2 % auf die entsprechende Quote von Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation (8,0%) angehoben werden.
- Bei der Arbeitsmarktpolitik sind für die weitere Förderung des lebenslangen Lernens Ausgaben in Höhe von 45 Millionen Euro geplant. Dennoch ist die Gesamtstrategie zur Stärkung der Maßnahmen im Bereich lebenslangen Lernens nicht konkreter ausgearbeitet worden<sup>18</sup>.

Das Fehlen einer gemeinsamen Klammer und einer in sich schlüssigen Strategie Österreichs zur Umsetzung der Leitlinien zum lebenslangen Lernen spiegelt gut die derzeitige Landschaft der beruflichen Weiterbildung in Österreich wieder. Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung, dominieren im Rahmen der beruflichen Weiterbildung die Angebote privater Anbieter (vergleiche in diesem Zusammenhang auch das Kapitel „Finanzierung der beruflichen Weiterbildung“ im Anhang).

Neben den beiden großen Weiterbildungsinstitutionen der Sozialpartner (WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut und bfi - Berufsförderungsinstitut) gibt es eine nur schwer überschaubare Anzahl von ca. 1.500 bis 3.000 privaten Anbietern mit oft nicht standardisierten Angeboten und großen regionalen Unterschieden. Die entsprechenden Einrichtungen werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Religionsgemeinschaften, politischen Parteien sowie wissenschaftlichen und kulturellen Vereinigungen getragen<sup>19</sup>. Neben den bereits erwähnten Einrichtungen (WIFI und bfi) sind hier besonders das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) und die Volkshochschulen (VHS) zu nennen<sup>20</sup>. In diesem Sinne fehlen bereits grundlegende Daten über das Weiterbildungsangebot in Österreich und der Beteiligung an diesen<sup>21</sup> (vergleiche in diesem Zusammenhang die Übersicht über die Strukturen der österreichischen Weiterbildungslandschaft im Anhang). Die Einbindung dieses relativ heterogenen Bildungssektors in eine umfassende bildungspolitische Konzeption muß - allein schon auf Grund fehlender Daten - als relativ große Herausforderung angesehen werden.

#### 4.2 Monitoring

Im Rahmen des Labour Force Survey 1997 kann geschätzt werden, daß in Österreich weniger als 10% der Beschäftigten an Weiterbildungsangeboten teilnehmen<sup>22</sup> (die Angaben beruhen auf einer Stichtagserhebung, in deren Rahmen die Zahl der Arbeitnehmer ermittelt wurde, die innerhalb der vergangenen vier Wochen an Weiterbildungskursen teilgenommen hatten). Obwohl ca. die Hälfte der Mitgliedsstaaten geringere Quoten - angefangen bei ein paar Prozentpunkten - aufweisen, sind die genannten Zahlen keineswegs befriedigend. Das Spitzenfeld wird durch Dänemark, Finnland und Schweden mit über 15% gebildet<sup>23</sup>.

Insgesamt muß jedoch bereits die Datenlage über das Angebot und die Beteiligung an Weiterbildungsangeboten in Österreich als völlig unzureichend angesehen werden. So schwanken die Beteiligungsquoten an Weiterbildungsangeboten weitaus stärker in Abhängigkeit der verschiedener Erhebungsinstitute als in Abhängigkeit nachvollziehbarer und fachlich begründbarer Parameter. So kommt eine österreichische Erhebung von 1996<sup>24</sup> durch eine besonders weite Definition von Weiterbildung (Berücksichtigt wurden z.B. auch gelesene Fachbücher) auf eine Quote von 58%.

Die eingangs genannten Schätzung des Labor Force Survey mit Beteiligungsquoten von unter 10% wird jedoch durch Österreichische Erhebungen im Rahmen der Mikrozensus-Sonderprogramme 1973, 1982 und 1989 gestützt, die in etwa auf gleich hohe Werte kommen. Zwar weist die ÖSTAT-Erhebung von 1973 auf 1989 einen leichten Steigerung von 9% auf 11,8% nach, es gibt jedoch keine Hinweise auf eine weitere Steigerung (fehlende Erhebungen). Es ist sogar fraglich, ob der Anteil der an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmer in Österreich sich seit 1973 überhaupt verändert hat<sup>25</sup>.

#### 4.3 Zielgruppen und Arbeitsbereiche

Der eher geringen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen, von denen ein Großteil auf zwei bis drei Tage pro Jahr beschränkt bleibt (1% der Arbeitszeit pro Jahr) und meist von Personen mit ohnehin höherem Bildungsniveau besucht wird<sup>26</sup> stehen z.B. in Wien ca. 60% an Arbeitnehmern gegenüber, die an beruflicher Weiterbildung interessiert sind. „Mit Freiberuflern und Beamten (38%), insbesondere mit Hochschulbildung (nahezu 50%) nehmen überdies vor allem jene Gruppen Angebote beruflicher Fortbildung wahr, die bereits über überschaubare Karriereperspektiven verfügen. Anders ausgedrückt: 50% der Manager, aber nur 20% der Facharbeiter und gar nur 5% der ungelernten Arbeiter nehmen an Schulungen teil<sup>27</sup>“.

Ähnliche Unterschiede finden sich für verschiedene Altersgruppen. Ältere Arbeitnehmer scheinen an Schulungsmaßnahmen weniger teilzunehmen; die meisten Schulungen werden von jüngeren Altersgruppen besucht, insbesondere von Personen in den frühen Dreißigern<sup>28</sup>. Die Gefahren, die sich aus solchen Verteilungen ergeben können, werden derzeit noch weitgehend unterschätzt. Das Zusammentreffen einer insgesamt alternden Bevölkerung (Geburtenrückgang und gleichzei-

tig wachsende Lebenserwartung) mit einer sich rasch entwickelnde Informationsgesellschaft kann zu nur schwer zu begegnenden Qualifikationsdefiziten in der EU führen: „Insgesamt deuten die genannten Daten die Möglichkeit steigender Qualifikationslücken an, da eine sich rasch entwickelnde Informationsgesellschaft zu einer steigenden Nachfrage nach höher qualifizierten und besser geschulten Arbeitskräften führt. Mit einer alternden Bevölkerung wird die Notwendigkeit, sich zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Umschulungen und qualifikationsfördernden Maßnahmen zu stellen, immer dringender, will die Europäische Union einem Qualifikationsdefizit aus dem Weg gehen. Gemäß dem Bericht der Kommission über Beschäftigungsmöglichkeiten in der Informationsgesellschaft kommt es bereits zu Qualifikationsdefiziten; bis zu 500.000 Arbeitsplätze können derzeit nicht besetzt werden, weil es kein entsprechendes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften gibt.“<sup>29</sup>

## 5. Die Bedeutung des Leonardo da Vinci Programmes im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Österreich

Wie im Rahmen der vorangegangenen Abschnitte deutlich geworden ist, kann die Situation der beruflichen Weiterbildung in Österreich als relativ problematisch eingestuft werden. Dort wo Zahlen und Fakten vorliegen, weisen diese eher auf Defizite als auf Überfluß hin. Eine verlässliche Einschätzung der Lage ist jedoch auf Grund fehlender Daten und fehlender definitorischer Abgrenzungen des Weiterbildungsmarktes, z.B. vom öffentlichen Bibliothekswesen nur schwer möglich. Diese Offenheit läßt Spielraum, so daß einige Autoren<sup>30</sup> zu dem Schluß kommen, daß die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen in Österreich bei weitem nicht so gering sei, wie gemeinhin behauptet würde. Aber auch wenn diese Autoren recht haben sollten, kann dies allein nicht darüber hinwegtäuschen, daß die wesentlichen Problembereiche der beruflichen Weiterbildung in Österreich jenseits der Beteiligungsquoten, im strukturellen bildungspolitischen Bereich zu suchen sind. Angesichts der genannten Defizite im Hinblick auf grundlegende Konzeptionen wie Definition und Strategie für die berufliche Weiterbildung läßt die österreichische Weiterbildungslandschaft – zumindest aus der Ferne – als relativ lose Sammlung von Aktivitäten ohne gemeinsames Zentrum erscheinen.

Vor diesem Hintergrund fällt es schwer zu beurteilen, welche Auswirkungen das Programm Leonardo da Vinci auf die berufliche Weiterbildung in Österreich hat bzw. überhaupt haben kann. In diesem Sinne muß klar unterschieden werden zwischen dem Einflußbereich einzelner konkreter Projekte, die durch das Programm Leonardo da Vinci in Österreich gefördert wurden und den nationalen Auswirkungen, die sich aus der Gesamtheit der Projekt ergeben. Geht es speziell um die vom Leonardo da Vinci Programm in Österreich geförderten Pilotprojekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung, so können diese sicherlich ausnahmslos zu „good“ bis „best practice“ Beispielen der Weiterbildungslandschaft gezählt werden. „Dort wo Leonardo in Gang kommt scheint etwas weiter zu gehen“ faßt dies ein Antragsteller zusammen. So haben Projekte zur Erarbeitung von Kursmaterialien und Curricula zur Schulung von Umweltbeauftragten (z.B. das Pilotprojekt: European Commercial Environmental Expert - ECEE<sup>31</sup>; das Pilotprojekt: Selbstlernunterlage - Umweltzertifizierung<sup>32</sup>) oder zum Laserschweißen (ELANET, Eurolaser Academy Network for Educational Tools<sup>33</sup>) in ihren jeweiligen eng umgrenzten Bereich eine unbestrittenen positiven und hohen Einfluß, der durch entsprechende Projektevaluationen erfaßt werden kann.

Tatsächlich schaffen die im Rahmen der Antragstellung geforderten Konkretisierungen der Projekte, die von den Antragstellern sehr großes Engagement bereits in der nicht finanzierten Planungsphase verlangen, eine gute Grundlage für die Entwicklung von förderungswürdigen guten Projekten Dabei scheint zunächst zu gelten: ‚Was gefördert wird, wird meistens gut‘. Daraus folgt jedoch nicht, daß nicht geförderte Vorhaben (Ablehnung des Antrages) nicht ebenso Erfolgspotenzial gehabt hätten (siehe dazu unten).

## 5.1 Allgemeine Auswirkungen

Über die konkreten Pilotprojekte hinaus, welche für sich alleine jeweils auf einen bestimmten relativ eng umgrenzten Sektor beschränkt sind, scheint das Programm Leonardo da Vinci als Ganzes – welches mehr ist als die Summe seiner Teile – allgemein eine befruchtende Wirkung auf die österreichische Weiterbildungslandschaft zu haben.

In den fünf Jahren, die das Programm Leonardo da Vinci läuft, kann insgesamt ein Aufbrechen der traditionellen Weiterbildungsstrukturen und Konzepte in Österreich beobachtet werden. Leonardo hat hier sicherlich eine Vorreiterrolle und Triggerfunktion.

Die „europäische Dimension“ fördern, wie es als Ziel des Programms Leonardo da Vinci explizit angestrebt wird, scheint allmählich in der Weiterbildungslandschaft Fußzufassen. Ähnliches gilt im Bereich der Unterrichtsmethodik, Didaktik und der angebotenen Inhalte.

In wie weit die genannten Erfolge einzig auf das Leonardo da Vinci Programm zurückzuführen sind, ist nur schwer einzuschätzen. Im Rahmen dieser Expertise wurden jedoch eine Reihe von Antragstellern und Koordinatoren von österreichischen Pilotprojekten im Bereich der beruflichen Weiterbildung befragt, die für ihr jeweiliges Projekt feststellen, das erst durch die Möglichkeit einer Förderung durch Leonardo da Vinci konkrete Projektpläne entstanden seien. In diesem Sinne bewirkte allein die Fördermöglichkeit einen gewissen Innovationsschub.

Neben diesen eher allgemeinen Einschätzungen der Auswirkungen der durch Leonardo da Vinci geförderten Pilotprojekte zur beruflichen Weiterbildung in Österreich, soll im folgenden auf weitere Aspekte genauer eingegangen werden. Im wesentlichen kommen dabei die oben herausgestellten Beurteilungsleitlinien zum tragen.

## 5.2 Definition - Strategie - Ziele

Wie bereits deutlich wurde, werden die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU im Rahmen des lebenslangen Lernens von Österreich nur unzureichend umgesetzt. Insbesondere fehlt es an einer Definition und einer Strategie, die geeignet sein könnte als zielweisende Richtschnur für bildungspolitische Maßnahmen zu dienen. Ebenso konnte gezeigt werden, daß die im Leonardo da Vinci Programm verfolgten allgemeinen Ziele nicht dazu dienen, entsprechende bildungspolitische Weichenstellungen zu ersetzen. Im Gegenteil, es werden solche Zielvorgaben zu recht vermieden.

Die daher in grundsätzlichen Fragen der Bildungspolitik zwangsläufig gegebene Offenheit des Leonardo da Vinci Programms hinsichtlich der definitorischen und strategischen Positionierung kann aber - wird sie von nationaler Seite nur ungenügend gefüllt - ungünstig auf das gesamte Programm zurückwirken. Anders ausgedrückt: Von einer unterstützenden Maßnahme sollte nicht erwartet werden, daß sie grundsätzliche strukturelle Probleme bereinigt. Viel eher ist jedoch zu erwarten, daß sie selbst unter diesen Problemen zu leiden hat.

In den Interviews mit Antragstellern und Koordinatoren österreichischer Pilotprojekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigte sich dieser Sachverhalt recht deutlich. Berichtet wurde in diesem Zusammenhang z.B. über folgende Aspekte<sup>34</sup>:

- In einem Fall beklagt sich ein Antragsteller über finanzielle Probleme bei der Durchführung der inzwischen entwickelten Kurse. Als staatliche Schule kann kein Kostenbeitrag von den Kursteilnehmern erhoben werden. Die Streichung von Speziallehrgängen der HTL-Ausbildung im Rahmen des Sparparketes hätte zu weiteren Problemen in der „Vermarktung“ des Kurses geführt. Die Projektförderung durch das Programm Leonardo da Vinci bezuschulte die Kursentwicklung, nicht jedoch die Durchführung der Kurse, die unter den derzeitigen Rahmenbedingungen weitgehend unrentabel erscheint.
- Ein anderer Antragsteller aus dem Bereich neuer Technologien sah und sieht einen großen Bedarf für das von ihm entwickelte Kursangebot („im internationalen Vergleich stehen die österreichischen Unternehmen ganz schlecht da...“) für welches er jedoch nur mit viel Mühe Akzeptanz bei potentiell zu schulenden Betrieben wecken kann.
- Weniger auf sein Projekt bezogen, als auf das „was man so höre“, berichtet ein Antragsteller über fehlende „Nachhaltigkeit“ bei der Förderung von Projekten, die nach einem Abschluß der Projektphase bei Leonardo da Vinci nicht weiter gefördert würden.

- Auch abgelehnten Projekten fehle mitunter nur die „europäische Dimension“ nicht jedoch ein Bedarf in Österreich. Diese Projekte würden jedoch auch auf nationaler Ebene unbeachtet bleiben.
- Die in der Phase I des Leonardo da Vinci Programmes stark bürokratisierte Antragsstellung (ähnliches gilt für die später nötige Buchhaltung) fordert einen Großteil des Aufwandes und Engagement in einer Projektphase, in der die Finanzierung erst beantragt wird. Eine in die nationalen Zielvorstellungen integrierte Vorauswahl innovativer Projekte mit entsprechender Vorschußfinanzierungen zur Vorbereitung einer Antragstellung wäre daher wünschenswert.
- Ein Antragsteller kommt zu dem Schluß, daß ca. die Hälfte der zugesagten (aber noch keinesfalls von der EU gezahlten) Gelder, bei denen es sich ja ohnehin nur um Zuschüsse handelt, allein für den eigentlich unnötigen bürokratischen Aufwand aufgebraucht wurden. In diesem Zusammenhang stellt er die Frage, welche Institutionen es sich überhaupt leisten könne, im Rahmen des Leonardo da Vinci Programmes innovativ zu sein.

Durch die hier zitierten Stellungnahmen mag insgesamt ein eher ungünstiges Bild über die im Rahmen des Leonardo da Vinci Programmes in Österreich geförderten Pilotprojekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung entstehen. Es ist jedoch keinesfalls davon auszugehen, daß die entsprechenden Projekte im Rahmen ihrer Förderung ihre Ziele nicht erreichten. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Hier muß – wie oben bereits erwähnt - klar getrennt werden zwischen der in diesem Papier angestrebten Bewertung der Projekte in Hinblick auf ihre Bedeutung im Rahmen des gesamten nationalen Weiterbildungssystems auf der einen Seite und der Bewertung der in den einzelnen Projektanträgen definierten Zielen auf der anderen. Die aufgezeigten Probleme liegen viel eher darin begründet, das über den Zusammenhang beider Uneinigkeit zu herrschen scheint.

Zusammenfassend läßt sich der hier aufscheinende Bereich als strukturelles Problem beschreiben: *Die Projekte im Leonardo da Vinci Programm sind gedacht als unterstützende Maßnahme; je geringer ihre Einbindung in eine zielgebende bildungs- und beschäftigungspolitische Gesamtstrategie, umso mehr bleiben sie punktuelle Maßnahmen ohne resultierende Hebelwirkung.*

Daraus ergeben sich im ungünstigsten Fall folgende Probleme:

#### **In der Vorbereitungsphase:**

Die Vorbereitungsphase der Antragstellung zählt zu den arbeitsintensivsten des gesamten Projektes. Hierfür finden sich jedoch keine finanziellen Förderungen. Nach Maßgabe einer zielgebenden bildungspolitischen Strategie, im Bereich der beruflichen Weiterbildung könnten „notwendige“ Projektideen bereits in der Vorbereitungsphase unterstützt werden. Großer Aufwand ergibt sich z.B. durch die Suche nach europäischen Projektpartnern (Networking – Reisekosten).

#### **Der abgelehnte Antrag:**

Auch bildungspolitisch wichtige und für Österreich notwendige Projektideen können aus verschiedenen Gründen abgelehnt werden. Wird ein Projekt bereits im Vorfeld als wichtig erkannt, kann es durch Unterstützungen (administrativ und/oder finanziell) soweit gefördert werden, daß der Projektantrag eine höhere Erfolgchance hat. Gelingt dies nicht (z.B. weil ein Projekt zu sehr auf Österreich beschränkt bleibt) und erscheint das Projekt dennoch als wichtig, so sollte es auch unabhängig von der EU eine Unterstützung finden können.

#### **Nach Beendigung des Projektes** verschwinden Projekte vom Markt,

- ... , da ihnen Geld und Fähigkeiten zur Vermarktung ihrer Produkte fehlen. Vor allem kleineren Antragsteller fällt es schwer mit ihren Produkten im Markt aufzutreten.
- ... obwohl ein großer Bedarf nach Weiterbildung aber keine Akzeptanz für diese besteht. In diesem Sinne muß nicht auf jeden bildungspolitisch identifizierten Bedarf an Weiterbildung zwangsläufig eine hohe Nachfrage folgen.
- ... weil Angebote die zur Integration oder Wiedereingliederung von Randgruppen einer finanziellen Förderung bedürfen. Weder Betriebe noch die Betroffenen können oder wollen dafür aufkommen.

.... da ein nötiges Update zu aufwendig und zu teuer erscheint. Auch das beste Produkt, die innovativste CD-Rom veraltet mit der Zeit. Ist das Projekt beendet, fehlt nicht selten das Geld für nötige Updates.

### 5.3 Monitoring

Als eine der möglichen Projektmaßnahmen im Rahmen des Programmes Leonardo da Vinci ist die Durchführung von Studien und Erhebungen explizit vorgesehen. Nur eines der insgesamt 18 österreichischen Pilotprojekte der Phase I des Leonardo da Vinci Programmes machte davon Gebrauch (Training Requirements in Tourism<sup>35</sup>).

Abgesehen von direkten Maßnahmen zur Feststellung von Bedarf bzw. Akzeptanz im Weiterbildungssektor, sollte an dieser Stelle darauf verwiesen werden, daß der Bereich „Monitoring“ im weiteren Sinne auch Zielüberprüfungen beinhaltet, wie sie z.B. in diesem Papier angestrebt werden. Hier bleibt zu hoffen, daß die im Rahmen der 2. Phase von Leonardo da Vinci explizit angestrebte Bemühung um Evaluationsmaßnahmen ein größeres Gewicht erhalten, als es bisher der Fall zu sein scheint.

### 5.4 Zielgruppen und Arbeitsbereiche

Die insgesamt 19 expliziten Ziele der Phase I des Programmes Leonardo da Vinci beziehen sich in einem erheblichen Ausmaß auf die Förderung bestimmter benachteiligter Personengruppen.

Die Ziele hinsichtlich bestimmter Zielgruppen können allgemein als ein Bemühen um Chancengleichheit, sowohl zwischen den Geschlechtern, als auch zwischen den Generationen, für Behinderte, wie auch für anderweitig benachteiligte Personengruppen zusammengefaßt werden.

Konkret werden die folgenden Personengruppen benannt:

- Jugendliche (Artikel 3, Zielsetzung: d, g; Anmerkung: im Rahmen der Erstausbildung)
- Jugendliche ohne angemessene Schulbildung (Artikel 3, Zielsetzung: h)
- Erwachsene ohne angemessene Schulbildung (Artikel 3, Zielsetzung: e)
- Auf Grund von sozioökonomischen Faktoren Benachteiligte (Artikel 3, Zielsetzung: i)
- Auf Grund von geographischen Faktoren Benachteiligte (Artikel 3, Zielsetzung: i)
- Auf Grund von ethnischen Faktoren Benachteiligte (Artikel 3, Zielsetzung: i)
- Körperlich und geistig Benachteiligte (Artikel 3, Zielsetzung: i)
- Personen, die durch mehrere Risikofaktoren so beeinträchtigt sind, daß möglicherweise eine soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung die Folge sein könnte (Artikel 3, Zielsetzung: i)
- Chancengleichheit von Frauen und Männern (Artikel 3, Zielsetzung: k)
- Wanderarbeitnehmer und ihre Kinder (Artikel 3, Zielsetzung: l)

Damit beziehen sich 7 Zielsetzungen der insgesamt 19 Ziele des Leonardo da Vinci Programmes in seiner ersten Phase auf den Bereich der Chancengleichheit, wobei 10 verschiedene Personengruppen konkret benannt werden.

Die uns im Rahmen dieser Expertise zur Verfügung stehenden Materialien lassen nun aber den Schluß zu, daß die österreichischen Pilotprojekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung sich - wenn überhaupt, dann nur am Rande - auf die genannten Zielsetzungen zur Chancengleichheit beziehen. Explizit kommt nur in einem der 18 Pilotprojekte ein Bezug auf eine der sieben Zielsetzungen vor. Das Projekt ETW<sup>36</sup> bemüht sich um die Entwicklung transnationaler Weiterbildungsmodulen zur Sicherung der Chancengleichheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im technologischen und strukturellen Wandel des administrativen Managements von kleinen und mittleren Unternehmen.

In einem weiteren Projekt mit dem Kurztitel ITCP (Information Technology Career Plan<sup>37</sup>) wird unter dem Stichwort „Wichtige Themen des Projektes“ unter anderem auf die Förderung der Chancengleichheit (ohne nähere Bezeichnung) Bezug genommen.

Natürlich kann es möglich sein, daß einige andere Pilotprojekte ebenfalls implizit auf bestimmte, in den Zielsetzungen genannte Personengruppen Bezug nehmen, insgesamt scheint es jedoch berechtigt festzustellen, daß das Thema „Chancengleichheit“ im Rahmen der Pilotprojekte keine besondere Rolle spielt.

Ein weit größeres Gewicht der Pilotprojekte lag in konkreten zumeist (umwelt-)technologisch orientierten Weiter- und Ausbildungssystemen.

Umwelttechnik	4 Projekte
Lasertechnik	1 Projekt
Mikroelektronik	1 Projekt
Tourismus / Gastronomie	3 Projekte
Kaufmännischer Bereich	2 Projekte
Regionalentwicklung	2 Projekte
Gesundheitsmanagement	1 Projekt
Spedition / Transport	1 Projekt

In etwa der Hälfte der österreichischen Pilotprojekte zur beruflichen Weiterbildung spielt der Einsatz multimedialer Unterrichtsmaterialien eine wichtige Rolle. Zwei Projekte widmen sich explizit den Fragen zum Einsatz multimedialer Unterrichtsmaterialien.

Damit stützen sich die österreichischen Pilotprojekte zur beruflichen Weiterbildung im wesentlichen auf den im Zielkatalog der Phase I des Leonardo da Vinci Programmes durchaus bedeutsamen Bereich des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen im Kontext eines raschen technologischen Wandels. Hierauf beziehen sich vier der 19 Ziele der Phase I des Leonardo da Vinci Programmes. Explizit bezug genommen wird dabei auf die folgenden Aspekte:

- Anforderungen des technologischen Wandels (Artikel 3, Zielsetzung: g, m, n)
- Funktionieren des Binnenmarktes (Artikel 3, Zielsetzung: m)
- Dienstleistungen (Artikel 3, Zielsetzung: m)
- Personen und Kapital (Artikel 3, Zielsetzung: m)
- Mobilität (Artikel 3, Zielsetzung: r)

### 5.5 Weitere Aspekte

Im Rahmen der Interviews fielen jedoch noch weitere Kritikpunkte auf, die zum Teil in eine ähnliche Richtung gehen, jedoch weniger strukturellen als vielmehr operativen Charakter aufweisen. Viele Antragsteller und Koordinatoren weisen hier auf folgende Aspekte hin:

- Fehlende Vorfinanzierung im Zeitraum der aufwendigen Antragstellung (unseres Erachtens handelt es sich hierbei sowohl um ein strukturelles – siehe oben - als auch um ein operatives Problem)
- Im Rahmen der Antragstellung ist es nötige eigene Interessen (bzw. der Interessen von Geldgebern) zu Gunsten gesamteuropäischer Interessen zurückzustellen.
- Die im Rahmen von Leonardo da Vinci mögliche Teilfinanzierung der Projekte ist zu gering, als das nicht zum Teil ein hohes finanzielles Risiko durch den Antragsteller getragen werden muß.
- Der bürokratische Aufwand während der gesamten Projektphase erscheint den befragten Personen unangemessen hoch. Allein für den administrativen Aufwand würde ein großer Teil der EU-Gelder aufgebraucht.

Obwohl die genannten Punkte nicht im engeren Sinne in die von uns gewählten Beurteilungskriterien zu passen scheinen, ergeben sich indirekt dennoch Auswirkungen, die es zu beachten gilt. Insgesamt ergibt sich daraus eine Schiefelage: die finanzkräftige Institutionen, die in ihren Projektanträgen „auf Nummer sicher gehen“ werden bevorzugt. In diesem Zusammenhang ist es fraglich, ob die angestrebte Förderung innovativer Projekte und die Förderung kleiner und mittlerer Weiterbildungsanbieter zu erreichen ist.

## 6. Literatur

- Eurostat, Statistical Office of the European Communities (Eds.). (1997) Eurostat Yearbook '97. A statistical eye on Europe 1986-1996. Brussels: European Communities
- CEDEFOP (HRG.) (1998) Finanzierung der Berufsbildung in Österreich - Finanzierungsporträt. Verfaßt von Michael Hörtnagel. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
- CEDEFOP: <http://www.cedefop.gr/Cinfo/Cinfo299/C29S4DE.htm>
- Schneeberger, A. (1997) Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung: Motivation, Veranstalter und Marktvolumen. In: *ibw-Mitteilungen* 9/1997, S. 3-9
- Chorherr, Ch. (1996) Die Erwachsenenbildung.  
<http://www.wu-wien.ac.at/inst/vw4/old/h9150172/chorherr/bildung/erwachse.htm> - 23.12.99; 19:24
- Europäische Union (1999) Gemeinsamer Beschäftigungsbericht Teil I.
- Europäische Union (1999) Beschluß des Rates vom 26. April 1999, Nr. L 146/33 Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 11.06.99
- Europäische Union (1994) Beschluß des Rates vom 6. Dezember 1994, Nr. L 340/8 Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 29.12.94
- Europäische Union (1999) Gemeinsamer Beschäftigungsbericht Teil II.
- EURYDICE (1999) Kapitel 7: Erwachsenenbildung in Österreich.  
<http://www.eurydice.org/eurydice/files/atvo/> - 15.12.99; 12:03
- Schneeberger, A. (1997) Jenseits der Katastrophenberichte. Einige Überlegungen anand der komparativen Bildungsstatistik der OECD. In: *ibw (Hrg.) Lebensbegleitendes Lernen. Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich. Schriftenreihe Nr. 104*
- Waddington, S. Das neue Leonardo-da-Vinci-Programm - in der Sicht des Europäischen Parlaments in: <http://www.cedefop.gr/Cinfo/Cinfo299/C29S1DE.htm>

## 7. Ziele des Leonardo da Vinci Programmes – Phase I<sup>38</sup>

- Verbesserung der Qualität und Innovationsfähigkeit der Berufsbildungssysteme und -maßnahmen in den Mitgliedsstaaten;
- Förderung der europäischen Dimension;
- Förderung des lebenslangen Lernens mit dem Ziel, eine kontinuierliche Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten zu ermöglichen, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und dem Bedarf der Wirtschaft zu entsprechen, zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beizutragen und die Entfaltung der Persönlichkeit zu erleichtern;
- Förderung besonderer Berufsbildungsmaßnahmen, insbesondere für Erwachsene ohne angemessene Schulbildung
- Förderung des gleichberechtigten Zugangs zur Erst- und Fortbildung für Personen, die beispielsweise durch sozioökonomische, geographische oder ethnische Faktoren oder durch körperliche oder geistige Behinderungen benachteiligt sind; besonders gefördert werden sollten Personen, die durch mehrere Risikofaktoren beeinträchtigt sind, welche möglicherweise zu ihrer sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung führen;
- Ausrichtung der Berufsbildungspolitik darauf, daß für jeden Arbeitnehmer der Gemeinschaft der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ohne jegliche Diskriminierung während seines gesamten Erwerbslebens offen sein muß;
- Förderung der Chancengleichheit, so daß Frauen und Männer in gleichem Maße Zugang zur Berufsbildung haben und tatsächlich in den Genuß einer solchen Ausbildung kommen können, wodurch ihnen insbesondere neue Tätigkeitsfelder eröffnet und die Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit nach einer Unterbrechung erleichtert werden sollen;
- Förderung der Chancengleichheit für den Zugang von Wanderarbeitnehmern;
- Förderung der Zusammenarbeit hinsichtlich Qualifikationsanforderungen, Ausbildungsbedarf, Erwerb und Transparenz von Schlüsselqualifikationen die abgestimmt sind auf: technologische Entwicklungen, Funktionieren des Binnenmarktes, Erfordernisse des Arbeitsmarktes;
- Förderung der Berufsbildung hinsichtlich technologischer Entwicklungen, insbesondere durch die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen;
- Förderung eines offenen europäischen Berufsbildungsraumes, insbesondere durch Informations- und Erfahrungsaustausch über Hemmnisse bei der praktischen Verwirklichung des freien Dienstleistungsverkehrs für die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen;
- Unterstützung zur Förderung von Sprachkenntnissen;
- Förderung des Ausbaus von Berufsberatungssystemen für jedermann zu jedem Zeitpunkt seines Lebens;
- Förderung der Entwicklung von Methoden zur selbständigen Fortbildung am Arbeitsplatz; offenes Lernen; Fernlehre; Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung;
- Förderung der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (bedarfbezogenen Qualifikation; Mobilität; Bedarf der Wirtschaft)

## 8. Weiterbildung in Österreich - ein grobes Raster nach Trägerorganisationen<sup>39</sup>

- **Bildungsangebote des allgemeinbildenden Schulwesens**  
Aufbau(real)gymnasien, Realgymnasien und Wirtschaftskundliche Realgymnasien mit Abschluß der Reifeprüfung.
- **Bildungsangebote im Bereich berufsbildender Schulen**  
Zweiter Bildungsweg nach der beruflichen Erstausbildung mit dem Abschluß einer Reife- oder Diplomprüfung.  
Studienberechtigungsprüfung zur Erlangung der allgemeinen Hochschulberechtigung.  
Eine große Anzahl der Ausbildungsgänge dient der Erweiterung und Vertiefung der Qualifikation im Bereich der bereits abgeschlossenen Berufsausbildung (z.B. Meisterschulen, Meisterklassen, Handelsschulen, Speziallehrgänge, Aufbaulehrgänge der HTL, höhere Lehranstalten im land- und forstwirtschaftlichen Bereich)
- **Bildungsangebote im Bereich der Hochschulen, Kollegs, Akademien**  
Hochschulen: Postgraduale Studien für Absolventen, Hochschullehrgänge, Hochschulkurse, Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung,  
Kollegs: Sonderform Berufsbildender Höherer Schulen. Ermöglichen die Ergänzung von Bildungsgängen anderer Höherer Schulen,  
Akademien: Akademie für Sozialarbeit für Berufstätige baut auf dem Abschluß einer Höheren Schule auf und umfaßt sechs Semester.
- **Bildungsangebote im Bereich des Arbeitsmarktservice (AMS)**  
Das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) sieht eine Anzahl an Programmen wie z.B. Fortbildung, Umschulung, Erlernen neuer Qualifikationen für Arbeitslose, Frauen, Behinderte, Ausländer, Immigranten, Krisengruppen und Rehabilitanten vor. Die Bildungsangebote werden im Auftrag des AMS in der Regel durch externe Weiterbildungsinstitute wie das WIFI und das bfi durchgeführt.
- **Bildungsangebote im Bereich der Interessensvertretungen**  
Berufliche Fortbildung durch die Kammern für Arbeiter und Angestellte und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (bfi),  
Arbeiterkammern sind auch Träger von Volkshochschulen, Werkmeisterschulen und Schulen für Berufstätige.  
Wirtschaftskammer: WIFI  
Vereinigung Österreichischer Industrieller.
- **Bildungsangebote im Bereich der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs**  
Autonome Verbände der Erwachsenenbildung sind seit 1972 zur KEBÖ zusammengeschlossen.
- **Bildungsangebote im Bereich kommerzieller Anbieter**  
Ein Markt mit über 1000 Anbietern mit z.B. Maturaschulen, Sprachinstituten, EDV-Kursanbietern, Management- und Führungskräftebildungszentren, betriebswirtschaftlichen Fortbildungsinstitutionen. Bei Kursen für den zweiten Bildungsweg haben die privatwirtschaftlichen Organisationen keine Prüfungskompetenz.
- **Bildungsangebote im Bereich der Fernschulen**  
Österreichischer Fernschulverband: allgemeinbildende und berufsorientierte Kurse, Vorbereitungslehrgänge für den zweiten Bildungsweg.
- **Bildungsangebote im Bereich der Fernstudien**  
Derzeit keine österreichischen Fernstudien  
Ein Fernstudium ist jedoch über die Fernuniversität Hagen (Deutschland) möglich.
- **Bildungsangebote im Bereich des Öffentlichen Dienstes**  
Weiterbildungen für Beamte obliegen weitgehend sog. Verwaltungsakademien.

## 9. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Österreich

Wie in anderen Bereichen der beruflichen Weiterbildung fehlen auch in Bezug auf deren Finanzierung gesicherte Zahlen und Erkenntnisse. Das vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) herausgegebene Finanzierungsporträt der Berufsbildung in Österreich kann daher nur einen groben Rahmen angeben, in dem sich die Finanzierungsquellen der beruflichen Weiterbildung bewegen. Die folgenden Ausführungen stützen sich im wesentlichen auf das vorliegende Finanzierungsporträt.

„Wird die berufliche Erstausbildung überwiegend öffentlich finanziert, so ist bei der beruflichen Weiterbildung das Gegenteil der Fall.“<sup>40</sup> In der Regel stammen die Mittel zur Finanzierung aus privaten Unternehmen, die die Schulung ihrer Mitarbeiter zahlen. Nach ÖSTAT werden 57,4% der Weiterbildungskosten durch die Betriebe und Dienstgeber und 26,3% von den Teilnehmern zur Gänze selbst bezahlt. Gemischte Finanzierungen (6%) und öffentliche Förderungen (8,3%) haben hier kaum eine Bedeutung. Hinzu kommt, daß ein Großteil der Weiterbildungen (leider fehlen hier genaue Zahlen) im Rahmen der bezahlten Dienstzeiten der Arbeitnehmer stattfindet. Am Rande bemerkt sei hier, daß die Kosten für Weiterbildungen sich seit 1986 verdreifacht haben.

- Finanzierung durch private Haushalte. Über die tatsächlichen jährlichen Ausgaben der privaten Haushalte an Weiterbildungsmaßnahmen ist wenig bekannt. Neben individuellen Unterschieden, die mit Alter, Bildungsniveau der Erst- bzw. Grundausbildung, dem Geschlecht und der beruflichen Stellung zusammenhängen, schwanken die Ergebnisse der vorliegenden Erhebungen auch in Abhängigkeit von der Definition dessen, was eine berufliche Weiterbildung ist und was nicht. Je nach Erhebung können ca. 500 Millionen bis 6,8 Milliarden ATS pro Jahr als jährliche Ausgaben der privaten Haushalte geschätzt werden.
- **Finanzierung durch Unternehmen.** Laut einer Betriebsbefragung von 1997 investieren die Unternehmen im Durchschnitt 0,28% ihres jährlichen Umsatzes in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, so daß in absoluten Zahlen ca. 11,7 Milliarden ATS geschätzt werden können<sup>41</sup> (indirekte staatliche Finanzierung durch entgangene Steuereinnahmen sind in der Rechnung nicht enthalten). Insgesamt erscheint die Wirtschaft als Hauptträger der finanziellen Last, die durch Weiterbildungsmaßnahmen entsteht. Zudem ist sie durch die Wirtschaftsförderungsinstitute auch der größte Anbieter solcher Maßnahmen.
- **Finanzierung durch öffentliche Haushalte.** Nach vorsichtigen Schätzungen beläuft sich der Finanzierungsanteil der öffentlichen Haushalte an Weiterbildungskosten auf nur ca. 6%. Das Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung verankert eine Selbstverpflichtung des Bundes Bildungseinrichtungen, die nicht auf Gewinn gerichtet sind, finanziell zu unterstützen. Mit dieser Selbstverpflichtung ist jedoch kein Rechtsanspruch der Träger auf eine Förderung verbunden. Neben dem Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung gibt es derzeit nur geringe Möglichkeiten zur öffentlichen Förderung von Weiterbildung. Weitere Möglichkeiten bieten nur das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz und die Landesgesetze für Arbeitnehmerförderungen<sup>42</sup>.

## 10. Anmerkungen:

- 1    Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 4  
2    Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 wurden durch die Entschließung des Rates vom  
22.02.1999 angenommen.
- 3    Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 7  
4    vgl. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 28ff  
5    Die folgenden Angaben gelten für 1996  
6    Eurostat Yearbook '97  
7    Untere Sekundarstufe oder niedriger  
8    Berechnungen nach: Eurostat Yearbook '97  
9    Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 29  
10   Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 8f  
11   Angenommen durch den Beschluß des Rates der Europäischen Union vom 6.12.1994  
12   “Berufliche Erstausbildung” jede Form der beruflichen Erstausbildung, einschließlich der Ausbil-  
dung in technischen und beruflichen Schulen sowie Betrieben, die es den Jugendlichen ermöglicht,  
eine Berufsqualifikation zu erwerben, die von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem  
diese Berufsqualifikation erworben wird, anerkannt wird;  
13   “Berufliche Weiterbildung” jede Berufsausbildungsmanahme, an der ein Arbeitnehmer aus der  
Gemeinschaft im Laufe seines Arbeitslebens teilnimmt;  
14   vgl. CEDEFOP: <http://www.cedefop.gr/Cinfo/Cinfo299/C29S4DE.htm>; Beschluß des Rates vom 26.  
April 1999, Nr. L 146/33 Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 11.06.99  
15   Waddington, S. Das neue Leonardo-da-Vinci-Programm - in der Sicht des Europäischen Parlaments  
in: <http://www.cedefop.gr/Cinfo/Cinfo299/C29S1DE.htm>  
16   Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; vgl. S. 4  
17   Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; S. 47f  
18   vgl. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil II; S. 93 u. 96  
19   Privat meint hier vor allem die rechtliche Stellung. Dies schließt nicht aus, daß auch als privat ge-  
führten Einrichtungen mit öffentlichen Mitteln teilfinanziert werden und /oder Interessensorganisa-  
tionen oder politischen Parteien nahestehen.  
20   vgl. CEDEFOP, 1998  
21   vgl. CEDEFOP, 1998; S. 49  
22   Anteil von Arbeitnehmern, die Weiterbildungsangebote nutzen, im Vergleich zu allen Arbeitneh-  
mern.  
23   Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil 1; vgl. S. 29  
24   vgl. CEDEFOP, 1998; S. 45  
25   In absoluten Zahlen ausgedrückt ist eine Steigerung zu beobachten, die auf die gestiegene Zahl an  
Erwerbstätigen insgesamt zurückzuführen ist.  
26   vgl. CEDEFOP, 1998; S. 45  
27   Chorherr, 1996  
28   vgl. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil I; S. 30  
29   Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999; Teil I; S. 30  
30   z.B. Schneeberger 1997  
31   Antragsteller: Kuratorium des TGM – Technologisches Gewerbemuseum.  
32   Antragsteller: TU-Wien – Forschungsinstitut für Chemie und Umwelt.  
33   Antragsteller: ARGELAS, Austrian Laser Association.  
34   Naturgemäß sind die Antragsteller und Koordinatoren davon überzeugt, daß es sich bei dem von  
ihnen vertretenen Projekten um bildungspolitische wichtige Maßnahmen handelt. In diesem Sinne  
sind ihre Einschätzungen keinesfalls als neutrale Bewertungen zu verstehen. Dennoch fällt auf, wie  
sich bestimmte Aspekte in verschiedenen Interviews relativ gleichlautend wiederfinden ließen.  
35   Antragsteller: Institut für Tourismusforschung.  
36   Antragsteller: EWS-Europa-Wirtschaftsschulen GesmbH.  
37   Antragsteller: Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer.

- <sup>38</sup> Eine vollständige Liste findet sich im Beschluß des Rates vom 6. Dezember 1994, wie er unter Nr. L 340/8 im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 29.12.94 zu finden ist.
- <sup>39</sup> Die Darstellung folgt weitgehend den Ausführungen von EURYDICE
- <sup>40</sup> CEDEFOP, 1998
- <sup>41</sup> Zu Problemen der Schätzmethodik vergleiche CEDEFOP (1998) und die darin erwähnten Arbeiten von Schneeberger (1997).
- <sup>42</sup> Dem gegenüber stehen jedoch eine Vielzahl an Aktivitäten, die Bund, Länder und Gemeinden im Rahmen von Weiterbildungsangeboten betreiben. Dazu gehören Lehrgänge im Rahmen des Zweiten Bildungsweges, allgemeine Bildungsangebote, Zuschüsse zu privaten Bildungskosten, Schulen für Berufstätige, Ausstellungen, Bibliotheken, etc.