

# ARBEIT & BILDUNG

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

Robert Klinglmair, Florian Kandutsch

## Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten: Empirische Ergebnisse

Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojektes  
der AAU Klagenfurt im Auftrag der AK Kärnten





Schriftenreihe

# ARBEIT & BILDUNG

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

Robert Klinglmair, Florian Kandutsch

## Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten: Empirische Ergebnisse

**Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojektes  
der AAU Klagenfurt im Auftrag der AK Kärnten**

ISBN-Nr.: 978-3-200-01985-0

# Inhalt

Günther Goach

**Vorwort des Präsidenten der Arbeiterkammer Kärnten** . . . . . 3

Robert Klinglmair/Florian Kandutsch

**Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der  
Erwachsenenbildung in Kärnten: Empirische Ergebnisse** . . . . . 4

**1. Einleitung und Problemstellung** . . . . . 4

**2. Der wirtschaftliche Strukturwandel und seine Auswirkungen  
auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung** . . . . . 7

**3. Methodische Vorgehensweise und Eckdaten der empirischen Erhebung** . 21

**4. Ergebnisse der empirischen Analyse** . . . . . 29

4.1 Sozio-ökonomische Charakteristika der Befragten . . . . . 30

4.2 Deskriptive Analyse des Tätigkeitsumfangs,  
der Anstellungsverhältnisse und Motive . . . . . 37

4.3 Arbeitsbedingungen von Beschäftigten  
im Weiterbildungssektor in Kärnten . . . . . 45

4.3.1 Einkommenszufriedenheit . . . . . 45

4.3.2 Zufriedenheit mit beruflichen Teilaspekten . . . . . 51

4.3.3 Work-Life-Balance . . . . . 88

4.3.4 Subjektive Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes . . . . . 91

4.3.5 Soziale Absicherung . . . . . 94

4.3.6 Aufgabe bzw. Wechsel der Tätigkeit als Trainer/in  
im Weiterbildungssektor . . . . . 97

4.3.7 Weiterbildungsmöglichkeiten im Sektor der Erwachsenenbildung . . . . 101

4.3.8 Berufsaussichten haupt- und nebenberuflicher Trainer/innen . . . . . 108

4.4 Lebensbedingungen von Beschäftigten  
im Weiterbildungssektor in Kärnten . . . . . 112

4.4.1 Zufriedenheit mit Teilaspekten der allgemeinen Lebensbedingungen . . . . 112

4.4.2 Finanzielle Situation des Haushalts . . . . . 126

4.4.3 Gesundheitliche Aspekte und Gesundheitsverhalten . . . . . 135

4.5 Berufliche und private Zukunftsaussichten . . . . . 138

4.6 Insgesamte Lebenszufriedenheit . . . . . 141

**5. Zusammenfassung** . . . . . 143

**Literaturverzeichnis** . . . . . 150

**Abbildungs- und Tabellenverzeichnis** . . . . . 156

**Kurzbiografien der AutorInnen/ReferentInnen** . . . . . 161



**Günther Goach**  
Präsident der  
Arbeiterkammer Kärnten

## Vorwort

Die vorliegende Studie der Arbeiterkammer Kärnten beleuchtet erstmals die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmer/innen in der Kärntner Erwachsenenbildung. Mittels eines 54 Fragen umfassenden Online-Fragebogens wurden sowohl die Arbeits- als auch die Lebensbedingungen dieser Beschäftigtengruppe repräsentativ erhoben.

Die empirischen Befunde zeigen, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Weiterbildungssektor grundsätzlich positiv entwickelten. So bewerteten die Befragten die zwölf ausgewählten Teilaspekte ihrer beruflichen Situation – vom Betriebsklima über das soziale Ansehen bis hin zu den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten – mit einem hohen Zufriedenheitsniveau. Abgesehen von einer geringen Einkommenszufriedenheit betrachten die Befragten auch ihre „Work-Life-Balance“ überwiegend als (sehr) gut und nur wenige sind der subjektiven Meinung, sich mit einer Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert zu sehen. Zusätzlich besteht eine geringe Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen; eine Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung sowie (erhebliche) materielle Deprivation konnten in den Daten kaum beobachtet werden.

Diese Studienergebnisse dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zahlreiche signifikante Unterschiede zwischen „unselbstständigen“ (Normalarbeitsverhältnis) und „selbstständigen“ (atypische Erwerbsformen) Erwachsenenbildner/innen identifiziert werden konnten und in vielen Bereichen prekäre Auswirkungen für die Betroffenen nach sich ziehen. Dies dürfte vor allem auch jene Beschäftigten betreffen, die derzeit nicht in den traditionellen Weiterbildungsinstitutionen wie BFI, WIFI oder VHS tätig sind.

Die Ergebnisse verdeutlichen auch, dass die sozialversicherungsrechtlichen Verbesserungen der letzten Jahre positive Effekte erzielten. Dennoch wären auch in Zukunft im wachsenden Weiterbildungssektor weitere soziale- wie kollektivvertragliche Verbesserungen – vorwiegend hinsichtlich der Einkommenssituation aber auch in Bezug auf die sozialrechtliche Absicherung von „atypisch Beschäftigten“ – anzustreben.

All jenen Arbeitnehmer/innen, die sich an dieser umfassenden Studie beteiligten sei ein besonderer Dank ausgesprochen. Dies gilt insbesondere für die beiden Studienautoren, Dr. Robert Klinglmair und Florian Kandutsch, MSc sowie unserem Kooperationspartner, der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

**Günther Goach**  
Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

# Robert Klingmair/Florian Kandutsch

## Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten: Empirische Ergebnisse

### 1. Einleitung und Problemstellung

Im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft fand und findet ungebrochen ein Umbruch wirtschaftlicher Strukturen statt, welcher sich im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und „Industrie 4.0“ weiter beschleunigen wird. Diese tiefgreifenden Veränderungen sind geprägt von einer Koinzidenz zahlreicher Entwicklungen auf technologischer, politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene, die gerade auf die Arbeitswelt wesentliche Auswirkungen nach sich ziehen. Viele Grundelemente, welche die Beschäftigungsverhältnisse lange Zeit charakterisiert haben, verlieren in der postindustriellen Gesellschaft an Stellenwert. Als eine Konsequenz der bereits im Zuge der Krise der Weltökonomie in den 1970er Jahren des vorherigen Jahrhunderts geforderten Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität, wurde das lange Zeit prägende Normalarbeitsverhältnis – eine abhängige, unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung – langsam aufgelöst und anhaltend durch verschiedene Formen flexibler (er) Arbeitsarrangements ergänzt und teilweise auch abgelöst. Diese werden allgemein unter dem Begriff „atypische Beschäftigungsformen“ zusammengefasst und beinhalten neben Teilzeitarbeit und Geringfügigkeit, auch zeitlich befristete Dienstverträge, Leih- und Zeitarbeit sowie Freie Dienstverträge. Verstärkt wird diese Entwicklung durch eine steigende Anzahl an Werkvertragsnehmer/innen („Neue Selbstständige“), die vielfach als Solo-Selbstständige am Arbeitsmarkt partizipieren (müssen).

Die beschriebene Abkehr von Normalarbeitsverhältnissen wird in der Literatur häufig als *Prekarisierung* bezeichnet und kann als Schattenseite arbeitsweltlicher Flexibilisierung und Deregulierung subsummiert werden. Ob atypische Beschäftigung jedoch uneingeschränkt negative Auswirkungen für die Betroffenen nach sich zieht, ist bislang nicht hinreichend geklärt; demnach darf nicht einseitig der Schluss gezogen werden, dass atypische Beschäftigungsformen auch prekäre sind, allerdings wohnen vielen, „nicht-normalen“ Beschäftigungsverhältnissen sehr wohl prekäre Tendenzen inne. Als Nachteile für die Betroffenen werden – im Vergleich zu jener Gruppe, welche weiterhin über ein Normalarbeitsverhältnis angestellt ist – weniger stabile Arbeitsbedingungen, finanzielle Benachteiligungen im Sinne niedrigerer Löhne/Gehälter und weitere Risiken wie etwa fehlende soziale Absicherung genannt.

Der Umstand von der – wie Daten der amtlichen Statistik belegen – an Bedeutung gewinnenden atypischen Beschäftigung betroffen zu sein – hängt neben sozio-demographischen Faktoren (etwa Alter oder Geschlecht) – auch vom Wirtschaftssektor, in welchem die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird, ab. Zudem wird diesbezüglich die zentrale Rolle des Humankapitals hervorgehoben; Bildung biete nicht nur den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit, sondern reduziere auch die Notwendigkeit einer atypischen Beschäftigung nachgehen zu müssen. In der Literatur besteht jedoch Uneinigkeit darüber, inwieweit auch für die Gruppe der Hochqualifizierten Marginalisierungseffekte von atypischer Beschäftigung (z.B. ungleiche Bezahlung, geringere Karriere- und Aufstiegschancen oder ein limitierter Zugang zu intrinsisch zufriedenstellender Arbeit) sowie Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbsbiographien resultieren. Daneben ist vielfach (noch) nicht abschätzbar, welche Konsequenzen sich daraus auf die Arbeits- aber auch die Lebensbedingungen der Betroffenen ergeben.

Eine gesamtheitliche Betrachtung der beschriebenen Entwicklung erscheint vor allem deswegen sinnvoll und notwendig, als Individuen neben beruflicher auch nach privater Zufriedenheit streben und das Erreichen dieser Zustände seit jeher als wesentliches Ziel des menschlichen Lebens gilt. Die Untersuchung des subjektiv-individuellen Lebensumfeldes führte allerdings lange Zeit ein Schattendasein in der ökonomischen Forschung, kann jedoch einen zentralen Ansatzpunkt zur Bestimmung wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Ziele liefern. Demnach gilt ein tieferes Verständnis der Arbeits- und Lebensbedingungen als zentrale Möglichkeit für die (regionale) Politik, auf Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen bessere (ge-

setzung) Rahmenbedingungen für die berufliche und private Situation der jeweilig Betroffenen zu schaffen und damit etwaigen nicht wünschenswerten Zuständen frühzeitig und proaktiv begegnen zu können.

Die vorliegende Arbeit verfolgt – ohne dabei den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – dieses Ziel und fokussiert sich auf die Auswirkungen atypischer Beschäftigung (inkl. Neuer Selbstständiger) auf die Arbeits- und Lebenswelt von Beschäftigten im Erwachsenenbildungssektor in Kärnten. Dieser – im Zuge des Strukturwandels an Dynamik gewinnende – Wirtschaftszweig wurde insbesondere deswegen gewählt, da sich im Rahmen der durchgeführten Literatur- und Sekundäranalyse zeigte, dass gerade der Bildungssektor – zu dem auch die Erwachsenenbildung zählt – ein hohes Ausmaß an atypischen Arbeitsverhältnissen aufweist, gleichzeitig jedoch das Qualifikationsniveau der Beschäftigten am höchsten von allen Wirtschaftssektoren ausfällt. Der vom Humankapitalansatz postulierte positive Zusammenhang zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktchancen und einer damit verbundenen geringeren Betroffenheit von atypischer Beschäftigung sowie deren prekären Auswirkungen wird auf den ersten Blick damit allerdings nicht untermauert und bedarf weiterführender Analysen.

Auch wurde der Weiterbildungssektor in Kärnten in dieser Hinsicht bislang noch nicht hinreichend empirisch untersucht, womit eine Forschungslücke in qualitativer Hinsicht identifiziert werden konnte, welche zusätzlich durch eine quantitative Komponente (mangelnde Datenlage) verstärkt wird und damit nur ein unvollständiges Bild der individuellen Lebenslage der im Bereich der (beruflichen) Erwachsenenbildung Beschäftigten gezeichnet werden kann. Aus diesen Befunden wurden demnach zwei forschungsleitende Fragestellungen abgeleitet: (1) wie stellt sich allgemein die Arbeits- und Lebenswelt von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten dar und (2) bestehen signifikante Unterschiede sowie prekäre Tendenzen in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Erwerbstätigen mit atypischem (Testgruppe) und jenen mit „normalem“ Beschäftigungsverhältnis (Kontrollgruppe), die etwaige Maßnahmen der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erfordern?

Zu diesem Zweck wurde ein modular aufgebauter Fragebogen entworfen und – nach einem „Pre-Test“ – im Rahmen einer umfangreichen Online-Befragung unter Beschäftigten in anerkannten Bildungsträgern in Kärnten damit relevante, aber bislang für Kärnten fehlende Daten, erhoben, mittels denen (i) sowohl die Berufskar-



rieren nachgezeichnet werden konnten, (ii) aber auch die berufliche Zufriedenheit und das private Wohlbefinden – getrennt nach Test- und Kontrollgruppe – ermittelt wurde. Mit 210 verwertbaren Fragebögen stand für die Beantwortung der beiden Forschungsfragen ein repräsentatives Datensample zur Verfügung. Nach einem umfassenden theoretischen (Literatur)Überblick zum Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und den resultierenden Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Kapitel 2, werden in Kapitel 3 – neben Daten der amtlichen Statistik, welche die zunehmende Bedeutung des Phänomens speziell im Bildungssektor unterstreichen sollen – die Eckdaten und methodische Vorgehensweise der empirischen Erhebung beschrieben. Den Hauptteil der vorliegenden Arbeit bildet Kapitel 4, in welchem – nach einem deskriptiven Überblick zu den sozio-ökonomischen Merkmalen der Befragten (Abschnitt 4.1) sowie deren Tätigkeitsumfang bzw. Vertragsverhältnissen (Abschnitt 4.2) – die Ergebnisse der statistischen Analysen sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (Abschnitt 4.3) als auch der Lebensbedingungen (wie etwa dem subjektiven Gesundheitszustand oder der insgesamt Lebenszufriedenheit; Abschnitt 4.4) detailliert beschrieben und interpretiert werden. Das abschließende Kapitel 5 rundet mit ausgewählten prekären Fallbeispielen, die jedoch nicht dem Standard entsprechen, samt Zusammenfassung und Ausblick die vorliegende Untersuchung ab.

## **2. Der wirtschaftliche Strukturwandel und seine Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung**

Der Prozess ökonomischer Entwicklung ist charakterisiert durch fundamentale Veränderungen der Wirtschaftsstrukturen, demzufolge auch jener Strukturen, welche die Beschäftigung betreffen (vgl. Foellmi & Zweimüller, 2008). In entwickelten Volkswirtschaften von Industriestaaten zeigt sich seit den 1970er Jahren des vorherigen Jahrhunderts ein stetig voranschreitender sektoraler Strukturwandel. Der Primärsektor der Rohstoffgewinnung wie auch der Sekundärsektor der Rohstoffverarbeitung verlieren kontinuierlich an Bedeutung; beispielsweise wird durch das Outsourcing von Produktionstätigkeiten und/oder Produktivitätszuwächsen aufgrund technologischer Weiterentwicklungen der Bedarf an Arbeitskräften in beiden Sektoren reduziert (vgl. Ruhland et al., 2010). Auch für den Kärntner Arbeitsmarkt können Daten der amtlichen Statistik diesen Zusammenhang exemplarisch zeigen, wobei eine ähnliche Entwicklung auch österreichweit und international beobachtet wird: Während der primäre und sekundäre Sektor weiter an Relevanz verlieren, gewinnt der Dienstleistungssektor – zu dem auch die im Fokus der

vorliegenden Untersuchung stehende Erwachsenenbildung zu zählen ist – zunehmend an Gewicht. So hat im produzierenden Bereich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten<sup>1</sup> zwischen 1995 und 2016 um 12,2 % abgenommen; gleichzeitig wurde im Dienstleistungssektor ein Beschäftigungsplus von 21,5 % verzeichnet.<sup>2</sup> Im Jahr 2016 entspricht dies einem Anteil der unselbstständig Beschäftigten im primären Sektor von 1,0 % (1995: 1,3 %), 26,5 % im produzierenden Bereich (1995: 33,1 %) und insgesamt 72,5 % im Tertiärsektor (1995: 65,6 %; vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 1996, 2017a; eigene Berechnungen), womit die geringer werdende Bedeutung der ersten beiden Sektoren zusätzlich untermauert werden kann. Diesbezüglich sprechen Wissenschaftler/innen von einem graduellen Hineinwachsen in eine **Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft**; viele „Zukunftsforscher“ bezeichnen diese Entwicklung auch als Übergang in eine postmoderne bzw. postindustrielle Gesellschaft, in der viele Grundelemente, welche die Beschäftigungsverhältnisse lange Zeit charakterisiert haben bzw. charakterisieren, keinen Platz mehr finden werden (vgl. Gerlmaier, 2002).

Dieser Umbruch wirtschaftlicher Strukturen ist geprägt von einer Koinzidenz verschiedener Entwicklungen auf technologischer, politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene; insbesondere war und ist der technologische Wandel für die Umgestaltung von Arbeitsarrangements (mit)verantwortlich. Mit der Durchdringung des Arbeitsprozesses durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wurden zahlreiche Veränderungen ausgelöst, die alle Bereiche des Wirtschaftslebens nachhaltig prägen (vgl. Vanselow, 2003) und auch in (naher) Zukunft (mit)gestalten werden (Stichwort: Industrie 4.0). Gerade die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt sind – im Detail betrachtet (vgl. etwa Schwarzbauer, 2017) – die Fortsetzung bestehender Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte, insbesondere der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten und den seit Anfang der 90er-Jahre bestehenden Automatisierungstendenzen. Maßgeblich beschleunigt wurden diese technologischen Weiterentwicklungen durch eine stetige Globalisierung von weltweiten Märkten. Die Globalisierung der Weltwirtschaft führte zu einer Intensivierung der Konkurrenz durch Deregulierungen, Privatisierungen und Liberalisierungen und förderte damit die schnelle Ausbreitung von Wissen und Netzwerken durch technologi-

<sup>1</sup> Zahl der unselbstständig Beschäftigten *ohne* Kindergeld- und Karenzgeldbezieher/innen sowie Präsenzdienster.

<sup>2</sup> Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten im primären Sektor blieb im Vergleich zum Jahr 1995 in etwa gleich; es wurde ein Minus von 223 Personen bis zum Jahr 2016 verzeichnet.

sche Innovationen, wobei es positiv hervorzuheben gilt, dass die technologischen Errungenschaften der (jüngsten) Vergangenheit ausschlaggebend für den heutigen materiellen Wohlstand sind. Allerdings war und ist gleichzeitig zu beobachten, dass mit jeder technologischen Neuerung bestimmte Tätigkeiten (von Arbeitskräften) entwertet oder vollständig – etwa durch Maschinen – substituiert wurden bzw. in Zukunft weiter werden (vgl. Nagl et al., 2017, S. 1). Gerade die Globalisierung spielte demnach eine zentrale Rolle, wenn es darum ging den Umbruch der Wirtschaft mit zu bedingen; sowohl strukturelle Veränderungen der Arbeitsorganisation als auch eine veränderte Arbeitskräftenachfrage (hinsichtlich Fähigkeiten und Kompetenzen) gingen damit einher (vgl. Nagl et al., 2017, S. 1). Neue Arbeitsstrukturen wurden geschaffen und alte zerstört (vgl. Mills & Blossfeld, 2005) und damit im Zeitablauf – aufgrund neuer Technologien – Arbeitsplätze (vor allem im produzierenden Bereich) abgebaut, zeitgleich jedoch neue Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen eröffnet (vgl. Nagl et al., 2017, S. 3). Aghion & Howitt (1994) beschreiben dahingehend zwei gegensätzliche Effekte: Auf der einen Seite ersetzen neue Technologien – sowie die damit verbundenen neuen Formen der Arbeitsorganisation – einen Teil der bestehenden Arbeitsplätze („Destruktionseffekt“), auf der anderen Seite treten neue Unternehmen mit hoher Produktivität in den Markt ein und schaffen zusätzliche Arbeitsplätze („Kapitalisierungseffekt“). Daraus ergibt sich einerseits Euphorie in Bezug auf die neuen technologischen Möglichkeiten (u.a. Produktivitätsfortschritte und neue Arbeitsplätze), welche mittlerweile auch das Alltagsverhalten der privaten Endverbraucher erfasst haben (z.B. „Smart Home“), andererseits ist jedoch eine gewisse Angst und Skepsis damit verbunden, da weitere wesentliche strukturelle Veränderungen resultieren werden, die aktuell noch wenig abschätzbar bzw. untersucht sind (vgl. Peneder et al., 2016, S. 1). Dieser anhaltende und beschleunigte Transformationsprozess wird folglich von unterschiedlichen Seiten mit unterschiedlichen Fokussen betrachtet, im Wesentlichen aber werden in allen Ansätzen die gleichen Entwicklungstendenzen für westliche Gesellschaften thematisiert; Sommer (2010) fasst diese wie folgt zusammen:

- Die Liberalisierung nationaler Märkte hat sowohl nach innen als auch nach außen stattgefunden und dadurch eine gestiegene Bedeutung transnationaler Produktionsnetze bedingt.
- Ein Aufkommen von Massenarbeitslosigkeit und das Ende der Vollbeschäftigung.
- Eine Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Zunahme von hybriden, nicht standardisierten Be-

schäftigungsformen, welche durch ein hohes Maß an erforderlicher Flexibilität gekennzeichnet sind.

- Ein Rückzug des Staates bei sozialen Aufgaben und einer Re-Privatisierung sozialer Risiken.

Bereits die Krise der Weltökonomie in den 1970er Jahren führte zur Forderung nach mehr Arbeitsmarktflexibilität und der Abschaffung von Rigiditäten seitens der Politik. Als eine Konsequenz wurde das für westliche Industriegesellschaften lange Zeit prägende **Normalarbeitsverhältnis**, sprich eine abhängige, unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung langsam aufgelöst und immer öfter von verschiedenen Formen flexibler(er) Arbeitsarrangements ergänzt bzw. teilweise auch abgelöst, die als „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ bezeichnet werden (vgl. Lang, 2009). Eine atypische Charakterisierung kann allerdings nur dann eindeutig geschehen, wenn diese von typischen Beschäftigungsverhältnissen abgegrenzt werden kann, wobei im literarischen Diskurs für Normalarbeitsverhältnisse insbesondere folgende Kriterien gelten:

- Unbefristete Vollzeittätigkeit mit einer
- sozial-, arbeits- und tarifrechtlichen Absicherung sowie einer
- Weisungsgebundenheit des/der Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Arbeitgeber/in (vgl. Sommer, 2010; Mayer-Ahuja, 2002).

**Atypische Beschäftigungsformen** (unselbstständig Erwerbstätiger) werden – laut Mikrozensus der Statistik Austria – umgekehrt wie folgt definiert: Teilzeitbeschäftigung ab 12 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit, geringfügige Erwerbstätigkeit mit weniger als 12 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit, zeitliche Befristungen (ohne Lehre), Leiharbeit sowie „Freie Dienstverträge“ (vgl. Statistik Austria, 2016, S. 54). Andere Definitionen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen umfassen – neben den genannten Kategorien – zusätzlich auch die Gruppe der „**Neuen Selbstständigen**“ (vgl. Brink et al., 2006), die als Werkvertragsnehmer/innen ihre Leistung auf Basis von Honoraren erbringen. Diese beruflich (Solo-)Selbstständigen stellen eine wesentliche Zielgruppe (der Untersuchung) dar, da diese in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. In wissenschaftlichen Betrachtungen werden unter dem Begriff der Neuen Selbstständigen jedoch oftmals alle Freien Dienstnehmer/innen UND Werkvertragsnehmer/innen zusammengefasst, obwohl diese beiden Gruppen – rein rechtlich gesehen – zu unterscheiden sind und nur letztere als Neue Selbstständige zu bezeichnen sind (vgl. Kaupa et al., 2008). Damit werden in der wissenschaftlichen Praxis schwam-

mige Grenzen zwischen Freien Dienstnehmer/innen und der angesprochenen Gruppe der Neuen Selbstständigen gezogen; im Sinne der Vergleichbarkeit behält sich daher auch die vorliegende Untersuchung vor, an der wissenschaftlichen, rechtlich jedoch nicht ganz korrekten Definition festzuhalten und zählt Werkvertragsnehmer/innen ebenfalls zu den atypisch Beschäftigten, die im Fokus der statistischen Analysen in Kapitel 4 stehen.

Die wachsende Bedeutung atypischer Beschäftigung kann am Beispiel von Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. Geringfügigkeit auch empirisch festgemacht werden. So stieg im Vergleich zum Jahr 2006 österreichweit die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen bis zum Jahr 2016 um 371.300 Personen an, umgekehrt hat sich die Zahl der Vollzeitstellen in den letzten zehn Jahren um lediglich 23.000 erhöht. Alleine im Verlauf des Jahres 2016 wurden weitere 39.400 Teilzeitstellen geschaffen (vgl. Statistik Austria, 2017b, S. 35). Zudem hat sich in Kärnten seit dem „Krisenjahr“ 2009 die geringfügige Beschäftigung, welche keinerlei soziale Absicherung bietet, um nahezu ein Fünftel (18,2 %) auf 23.984 Personen bis zum Jahr 2016 erhöht (vgl. Wohlgemuth et al., 2017); diese Entwicklung wurde auch österreichweit beobachtet (+14,8 %; vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2010, 2017b; eigene Berechnungen).

Atypische Beschäftigung ist – wie obiger Definition des Mikrozensus zu entnehmen – allerdings nicht nur am Arbeitsausmaß festzumachen, sondern meint ein allgemeines Abweichen von bisher etablierten Standard-Beschäftigungsverhältnissen. Dies ist jedoch eine sehr generelle Sichtweise und mitunter nicht adäquat, wenn es darum geht, differenzierte sozial- und wirtschaftspolitische Maßnahmen abzuleiten, um diesem Problemfeld begegnen zu können. Folglich muss dieser Begriff kritischer betrachtet werden; atypische Beschäftigung ist nicht umstandslos als atypisch anzusehen, da neben dem Individualeinkommen und dem Anstellungsverhältnis beispielsweise auch die allgemeinen Lebensbedingungen (etwa die Familien- bzw. Haushaltssituation) eine bedeutende Rolle einnehmen (vgl. Keller & Seifert, 2007). Daneben stellt atypische Beschäftigung für den/die Betroffene/n nicht notwendigerweise eine „nicht-normale“ Beschäftigung dar, insbesondere dann, wenn der oder die Betroffene zeit seines/ihrer Erwerbslebens einer solchen nachging bzw. diese aus freien Stücken gewählt hat.

Die beschriebene Abkehr von Normalarbeitsverhältnissen wird in der Literatur häufig als **Prekarisierung** bezeichnet (vgl. Dörre, 2005);

unter dem Begriff der Prekarisierung kann die Schattenseite arbeitsweltlicher Flexibilisierung und Deregulierung subsummiert werden, welche seit Ende der 1970er Jahre – mehr oder weniger stark ausgeprägt – vorzufinden ist. Im Vergleich zu anderen (Arbeitsmarkt) Kennzahlen – wie etwa Arbeitslosigkeit oder Armut- und Ausgrenzungsgefährdung – konzentriert sich das Konzept der Prekarisierung nicht ausschließlich auf die objektive soziale Lage der Betroffenen, vielmehr bezieht diese auch subjektive Dimensionen der Verunsicherung mit ein; Prekarisierung versteht sich demnach als multidimensionales Konstrukt (vgl. Sommer, 2010). Wird in der Literatur allgemein über Prekarisierung diskutiert, stehen vielfach ausschließlich die Entwicklungen und (negativen) Auswirkungen rund um atypische Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt der Debatte. Es gilt jedoch explizit anzumerken, dass nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis automatisch prekäre Tendenzen aufweisen muss, da es auch Personengruppen gibt, die zwar einer – vom gesellschaftlich definierten Standard abweichenden – Beschäftigung nachgehen, dies allerdings in zahlreichen Fällen sogar eine Besserstellung gegenüber bestimmten Normalarbeitsverhältnissen implizieren kann. Man betrachte hier beispielsweise professionelle Beratertätigkeiten und die Ausgestaltung bestimmter Verträge auf selbstständiger Basis (vgl. Sommer, 2010; Mayer-Ahuja, 2002) bzw. jene Personen, die zusätzlich zu einer unbefristeten Vollzeitstelle mit sozialer Absicherung als Werkvertrags- oder Freie Dienstnehmer/innen – beispielsweise in der Erwachsenenbildung – nebenberuflich erwerbstätig sind. Folglich darf nicht einseitig der Schluss gezogen werden, dass atypische Beschäftigungsformen auch prekäre sind, allerdings wohnen vielen nicht-normalen Beschäftigungsverhältnissen sehr wohl prekäre Tendenzen inne.

Unbestritten sehen sich – in der heutigen Wissens- und vom Strukturwandel geprägten Arbeitsgesellschaft – Arbeitsmarktteilnehmer/innen jedoch mit immens gestiegenen Flexibilitätsanforderungen samt den damit verbundenen Implikationen konfrontiert. Diese kontextuellen Änderungen beziehen sich im Zeitalter des technologischen Wandels auf die Flexibilisierung der Produktion, die Flexibilisierungserfordernisse von Arbeitnehmer/innen hinsichtlich Mehrfach Tätigkeiten oder gesteigener Mobilität (von Aufgabe zu Aufgabe), einer Flexibilisierung betreffend des täglichen Arbeitspensums aber auch bezüglich eines flexiblen Einkommens, das – je nach Wirtschafts- und Auftragslage – sowohl nach oben als auch nach unten variieren kann, wobei diese Entwicklung nicht ausschließlich den Produktionssektor betrifft. Erschwerend kommt hinzu, dass die geforderte Flexibilität nicht nur multidimensional, sondern auch inter-

disziplinar ausfällt: Beispielsweise ergibt sich hieraus die Notwendigkeit adäquater arbeitsrechtlicher Bestimmungen, um Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen so zu formen, dass (weiterhin) bestmögliche Arbeitsbedingungen für die Betroffenen geschaffen werden (vgl. Delsen, 1995). Grundsätzlich wird die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen als notwendige Voraussetzung angesehen, um bestehenden und persistenten Arbeitsmarktproblematiken entgegen treten zu können. Mit solchen Deregulierungsmaßnahmen sind jedoch schwer kalkulierbare soziale Risiken zu erwarten, welche etwa bei der Lockerung oder Beseitigung etablierter Standards entstehen; die scheinbare Unvereinbarkeit von Flexibilität und sozialer Absicherung stellt dabei das größte Problem dar (vgl. Keller & Seifert, 2006).

Befürworter/innen der Arbeitsmarktflexibilität betonen in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Vorteile dieser flexiblen Beschäftigungsverhältnisse sowohl für den/die Arbeitnehmer/in als auch den/die Arbeitgeber/in (vgl. Belous, 1989); Kritiker/innen wiederum orten hierin große Nachteile für Arbeitnehmer/innen. Einer der größten Nachteile für die Betroffenen wird diesbezüglich in einer Aneinanderreihung atypischer Beschäftigungsverhältnisse für bestimmte Gruppen von Beschäftigten geortet, welche u.a. auch eine finanzielle Benachteiligung gegenüber jener Gruppe nach sich ziehen kann, welche weiterhin über ein Normalarbeitsverhältnis angestellt und sozial abgesichert ist (vgl. Kalleberg et al., 2000). Bestimmte Personengruppen dürften sich folglich mit wenig(er) stabilen Arbeitsverhältnissen, niedrigen Gehältern/Löhnen und weiteren, neuen (sozialen) Risiken konfrontiert sehen.

Ob ein/e Erwerbstätige/r von der zunehmend an Bedeutung gewinnenden atypischen Beschäftigung und deren vielfältigen Konsequenzen betroffen sein wird, hängt dabei maßgeblich von soziodemographischen Faktoren wie dem Alter, dem Geschlecht aber auch dem Wirtschaftssektor, in welchem die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird, ab; diese Erkenntnis kann bestehenden Untersuchungen zur beobachteten Flexibilisierung am Arbeitsmarkt entnommen werden (vgl. hierzu etwa OECD, 1986; Walwei, 1996; Walker et al., 2000).

Zudem wird diesbezüglich die zentrale Rolle des Humankapitals herausgestrichen: So hat insbesondere der Faktor formale Qualifikation im Sinne der **Humankapitaltheorie**<sup>3</sup> zurückreichend auf Schultz (1963)

<sup>3</sup> Für einen kurzen Überblick zur Humankapitaltheorie und Bildungsrenditen vgl. etwa Glocker und Stork (2012, S. 6).

und Becker (1964) – maßgeblichen Einfluss auf den Verlauf der individuellen Berufskarriere und steht in enger Korrelation mit dem Arbeitsmarktstatus aber auch der Arbeitsmarktstellung, wie dies Daten der amtlichen Statistik (vgl. etwa Arbeitsmarktservice Österreich, 2017, S. 2) sowie zahlreiche empirische Untersuchungen zur Bedeutung des Bildungsniveaus in einer Wissensgesellschaft bestätigen (für Österreich vgl. hierzu etwa Altzinger et al., 2013; Klingmair, 2013a, 2013b; Klingmair & Schoahs, 2015; Knittler, 2011, S. 253; Steiner, 2011, 2013; Vogtenhuber et al., 2013a, S. 182; Vogtenhuber et al., 2013b). Bildung gilt demnach nicht nur als Schutz vor Arbeitslosigkeit (vgl. Weber & Weber, 2013), da gut ausgebildete Arbeitskräfte vergleichsweise einfacher am Arbeitsmarkt integriert werden können, sondern dient auch als Absicherung gegen atypische sowie einem limitierten Zugang zu qualifizierter Beschäftigung. Umgekehrt sind vergleichsweise weniger gut ausgebildete Personen – im Durchschnitt – neben einem erhöhten *Arbeitsmarktmarginierungs-* bzw. *Exklusionsrisiko* (vgl. Arbeitsmarktservice, 2017, S. 2 bzw. stellvertretend Klingmair, 2013a; Klingmair & Schoahs, 2015, S. 322) auch vermehrt von der Notwendigkeit betroffen, einer atypischen Beschäftigung nachgehen zu müssen als höher ausgebildete Arbeitskräfte (vgl. de Vries & Wolbers, 2005). Diesbezüglich darf allerdings nicht vernachlässigt werden, dass auch höher ausgebildete Arbeitskräfte – u.a. aufgrund der (finanziellen und steuerlichen) Vorteile für das Individuum – oftmals freiwillig atypische Beschäftigungsverhältnisse mit selbstständigem Charakter wählen. Grundsätzlich bleibt damit die Frage offen, ob die „neue“ rechtliche Ausgestaltung heutiger Arbeitsverhältnisse signifikante Unterschiede und negative Auswirkungen zur Folge hat, ein Umstand der in der vorliegenden Arbeit für Beschäftigte im Weiterbildungssektor in Kärnten adressiert wird.

Seit den ertragreichen Ideen von Bell (1973) und Braverman (1974) wird zudem eine fortwährende Debatte über den Einfluss wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen auf die notwendigen Voraussetzungen von Arbeitskräften hinsichtlich ihrer formalen Ausbildung und/oder ihrer Fähigkeiten/Kompetenzen unter den geänderten Rahmenbedingungen im Zuge des Strukturwandels geführt. So wird gegenwärtig im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung und dem sogenannten Arbeitsmarkt 4.0 kontroversiell diskutiert, wie die steigende Bedeutung von IKT und Robotik die Produktion sowie die Rolle des Menschen im Arbeitsprozess verändern wird und wie schnell sich diese Veränderungen einstellen werden (vgl. Schwarzbauer, 2017, S. 2). Dabei wird jedoch nach wie vor die Frage – beispielsweise von Lewis (1996) – aufgeworfen, was überhaupt unter



Qualifikation bzw. Arbeitsfähigkeit verstanden wird und wie diese adäquat gemessen werden können. Ein – nach wie vor anhaltender – Trend, der in allen industrialisierten Volkswirtschaften beobachtbar ist, ist jener eines steigenden formalen Ausbildungsniveaus der jeweiligen Population („Bildungsexpansion“<sup>4</sup> bzw. „Akademisierung“), welches häufig als Indikator für Qualifikationen und Kompetenzen herangezogen wird. Der bereits erwähnte Humankapital-Ansatz, mitsamt seiner Annahme, dass ein Investment in (formale) Ausbildung sowohl individuell als auch gesellschaftlich lohnend sei, erfährt im wissenschaftlichen Diskurs breiten unkritischen Support von Regierungen, auch wenn diese politisch mitunter unterschiedlichen Ideologien zugerechnet werden können (vgl. Murphy, 1993). Dies u.a. deswegen, da bis zum Ende des 20. Jahrhunderts die weit verbreitete Ansicht vorherrschend war, dass Automatisierung vor allem jenen Teil der Beschäftigten bedroht, der lediglich über ein geringes Ausbildungsniveau verfügt („low skilled workers“). Daraus folgte, dass die Förderung der (formalen) Ausbildung ein zentrales Anliegen der Wirtschaftspolitik sein müsse, um das Arbeitslosigkeitsrisiko der betroffenen Beschäftigtenklassen zu mindern und löste damit die beobachtete Bildungsexpansion<sup>5</sup> in entwickelten Volkswirtschaften aus.

Allerdings muss diese Aussage differenziert betrachtet werden, da die erworbenen (formalen) Qualifikationen als Approximation der Fähigkeiten bzw. des Humankapitals auf Basis einschlägiger Arbeitsmarktstrukturdaten zunehmend hinterfragt worden sind (vgl. Schwarzbauer, 2017, S. 5). So betonen etwa Acemoglu und Autor (2012), dass Fähigkeiten, die durch formale Qualifikationsniveaus approximiert werden, per se nicht produktiv sind; vielmehr sind die im Job ausgeübten tatsächlichen Tätigkeiten entscheidend (vgl. hierzu auch Schwarzbauer, 2017, S. 6). Damit aktuelle strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt kompensiert werden können, müssen folglich die Qualifikationen der Beschäftigten an die erforderlichen Tätigkeiten angepasst werden (vgl. Nagl et al., 2017, S. 3). Die Literatur zeigt diesbezüglich weiters, dass das formale Ausbildungsniveau in Bezug auf den (digitalen) Strukturwandel am Arbeitsmarkt ein eher schwacher Ansatzpunkt ist, um politisch einzugreifen. Entscheidend ist der Routinegrad von Tätigkeiten, was impliziert, dass (berufliche) Weiterbildung bzw. Lebenslanges Lernen (LLL) immer

<sup>4</sup> Zur Entwicklung des Bildungsniveaus der österreichischen bzw. Kärntner Erwerbsbevölkerung (25 bis 64 Jahre) im Zeitablauf vgl. Statistik Austria (2017a, S. 142f.).

<sup>5</sup> Die beobachtete Bildungsexpansion hat allerdings nicht alle Bevölkerungsschichten gleichermaßen erreicht, und eine Deutung der Bildungsexpansion als Verbesserung der Chancengleichheit würde die unterschiedliche Entwicklung relativer Bildungschancen einzelner Bevölkerungsgruppen verkennen (vgl. Becker, 2009, S. 90).

zentraler wird und als wesentliches positives Gestaltungselement im Strukturwandel begriffen werden muss (vgl. Schwarzbauer, 2017, S. 6f.); gerade die im Zuge der vorliegenden Arbeit untersuchte Erwachsenenbildung wurde damit zu einem äußerst dynamischen Wirtschaftssektor.

Somit bleibt – obwohl diese beschriebenen, vom ursprünglichen Standard abweichenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse mittlerweile als „normal“ angesehen werden – eine gewisse Skepsis bezüglich der vielfältigen Implikationen, die sich daraus für die Betroffenen ergeben. Im Speziellen besteht in der Literatur Uneinigkeit darüber, inwiefern die Marginalisierungseffekte von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie etwa ungleiche Bezahlung, vergleichsweise schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten, geringere Karriere- und Aufstiegschancen und/oder der limitierte Zugang zu intrinsisch zufriedenstellender Arbeit, die Gruppe der weniger gut im Vergleich zur höher ausgebildeten Gruppe tangieren (vgl. hierzu etwa Booth et al., 2000; Warren & Walters, 1998). Einerseits wird in der Literatur argumentiert, dass die Konsequenzen atypischer Beschäftigung deutlich weniger stark auf die Gruppe Hochqualifizierter wirken und die Vorteile – beispielsweise die Chance auf balancierte Arbeits- und Lebensbedingungen, größere Remuneration oder jene auf eine flexible „grenzlose“ Berufskarriere – überwiegen (vgl. Cam et al., 2000; Tregaskis, 1997). Andererseits wird jedoch festgehalten, dass sehr wohl auch Hochqualifizierte, die ein atypisches Beschäftigungsverhältnis eingehen (müssen), vom genannten Marginalisierungskreislauf und der ungleichen Behandlung bei diversen Aspekten ihrer Erwerbstätigkeit betroffen seien (vgl. Edwards & Robinson, 1999; Mallon & Duberley, 2000); dies ist – speziell für den Kärntner Weiterbildungssektor – allerdings noch nicht hinreichend (empirisch) untersucht worden.

Des Weiteren sind aufgrund der Entstandardisierung und Destrukturierung von Berufsverläufen die Herausforderungen – speziell für Jugendliche und Geringqualifizierte – beim Übertritt auf den Arbeitsmarkt gestiegen (vgl. Blum et al., 2010, S. 26); diese veränderten Übergangs- und in weiterer Folge Karriereverläufe spiegeln – unter anderem – den Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft wider (vgl. Knapp, 2012). Im Zuge der stetig fortschreitenden Globalisierung sehen sich jedoch zunehmend auch hochqualifizierte Arbeitnehmer/innen mit einer immer größer werdenden beruflichen Unsicherheit konfrontiert, woraus sich vielfältige Konsequenzen hinsichtlich der Karriere- und Lebensplanung aber auch der Entwicklung der Erwerbsbiographien ergeben. Die eigene Karriere erscheint damit

auch für die betroffenen Hochqualifizierten zunehmend instabiler und nicht (mehr) linear; Boes und Kämpf (2008) sprechen diesbezüglich von „veränderten Vorzeichen“. Das primäre Ziel vieler Beschäftigter ist heutzutage oft nicht mehr vom individuellen Aufstieg in beruflicher Hinsicht gekennzeichnet, sondern vielmehr das Bemühen, einem subjektiv empfundenen allgemeinen beruflichen Abwärtstrend entgegen zu wirken.

Auch rückte mit der Entstehung kapitalistischer und globalisierter Gesellschaften die Wissensarbeit als zentraler Produktivitätsfaktor in den Fokus. Durch den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft – begleitet von immer kürzer werdenden Innovationszyklen – haben sich die Verhältnisse zwischen manueller Arbeit und Wissensarbeit deutlich verschoben. Weitestgehend kognitive Arbeitsprozesse weisen zudem einen hohen Grad an relativer Unbestimmtheit und Unkontrollierbarkeit auf; damit unweigerlich verbunden sind gewisse Autonomie- und Handlungsspielräume für die Arbeitnehmer/innen (vgl. Crozier & Friedberg, 1993). Um aus Managementsicht diese Autonomie handhaben und überwachen zu können, haben sich zwei neue Formen der Kontrolle des Arbeitsprozesses etabliert: (1) Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen als indirekte Form der Kontrolle durch eine Umwandlung von (anhängigen) Arbeitsverträgen in Selbstständigen-Verträge sowie (2) Formen der Selbstkontrolle. Gerade die erstgenannte Form schränkt die Autonomie zunehmend ein und wird Großteils verwendet, um dem/der Auftraggeber/in – bei gleichbleibendem Output – Kosten (wie etwa Lohnnebenkosten) einzusparen (vgl. Pernicka et al., 2016; Kädtler et al., 2013).

Eine weitere erwähnenswerte Entwicklung betrifft in diesem Zusammenhang die mitunter stark erschwerte eindeutige Trennung von abhängiger, unselbstständiger und selbstständiger Beschäftigung. Das Dualsystem der Beschäftigung, so wie es bislang anerkannt und in dem eine klare Trennlinienziehung möglich war, verschwimmt zunehmend durch sogenannte Hybridisierungstendenzen. Exklusive Zurechnungen von Arbeitskräften zur einen oder anderen Gruppe sind nicht mehr eindeutig möglich, da viele Erwerbstätige sowohl unselbstständig als auch selbstständig – etwa als (nebenberufliche) Ein-Personen-Unternehmen (EPU) – tätig sind; diese Vermischung der beiden Gruppen wird in der Literatur als *Erwerbshybridisierung* bezeichnet (vgl. Bögenhold & Fachinger, 2015; Bögenhold & Klinglmair, 2016, 2017). Zusätzlich gehen Bögenhold und Fachinger (2015) von negativen Konsequenzen für die – an Bedeutung gewinnende – Gruppe der Neuen Selbststän-

digen aus und fassen diese Entwicklung unter der Begrifflichkeit der Erwerbsprekarisierung zusammen (vgl. hierzu auch Bögenhold & Klinglmair, 2015). Damit wird der Umstand adressiert, dass Einkommen aus Erwerbsarbeit zunehmend in Armutsnähe liegen werden und die Einkommensspreizung erheblich ist. Möglich wäre etwa eine neue Segmentierungslinie im Erwerbssystem, die sich aufgrund einer Expansion der Erwerbshybridisierung ergeben könnte und dadurch instabile Soziallagen, neue riskante Marktlagen und daraus wiederum neue Formen der Prekarität eröffnen könnte. In dieser Risikogruppe wird – so die Annahme – ein erheblicher Anteil der Neuen Selbstständigen zu finden sein, die vielfach aufgrund fehlender Arbeitsmarktperspektiven (z.B. kein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis gefunden, Ausweg aus der Arbeitslosigkeit) als Solo-Selbstständige am Arbeitsmarkt teilnehmen müssen (vgl. Bögenhold & Klinglmair, 2015, S. 118).

Damit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft, im Zuge dessen sich jene Beschäftigungsstrukturen, die bislang als Standard definiert wurden, in einem Umbruch befinden und in (naher) Zukunft noch stärker verändern werden (vgl. Kitching & Smallbone, 2008). Von öffentlicher Seite müsste dahingehend großes Interesse bestehen, die vielfach (noch) nicht abschätzbaren Auswirkungen und Konsequenzen von atypischer Beschäftigung auf die Arbeits- und Lebenssituation der Betroffenen detailliert zu untersuchen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen können in weiterer Folge wirtschafts- und gesellschaftspolitische Maßnahmen abgeleitet werden, um möglichen negativen Entwicklungen auf die **Arbeits- und Lebensbedingungen** frühzeitig und proaktiv begegnen zu können, als Individuen neben beruflicher auch nach privater Zufriedenheit und Wohlbefinden streben. Das Erreichen dieser Lebensumstände gilt seit jeher als wünschenswertes Ziel des menschlichen Lebens (vgl. Enste & Ewers, 2014). Vorliegende Untersuchungen der ökonomischen Forschung beschäftigten sich jedoch lange Zeit nicht vordergründig mit dem Menschen per se; vielfach wurden Zufriedenheit und Wohlbefinden mit Wohlstand gleichgesetzt. So wurden etwa das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf bzw. das reale Wirtschaftswachstum als Indikatoren herangezogen, um die Lebenssituation von Menschen zu bewerten. Durch diese rein makroperspektivischen Betrachtungen können jedoch keine adäquaten Aussagen über das Wohlbefinden getroffen werden, da anhand dieser Maßzahlen keine aussagekräftige Darstellung beruflicher und privater Zufriedenheit durchgeführt wird; somit führte die Untersuchung subjektiv-individueller Arbeits- und Lebensbedingungen lange Zeit ein

Schattendasein in der ökonomischen Forschung (vgl. Tichy, 2011). Seit geraumer Zeit gehört jedoch auch die sogenannte „Glücksforschung“ verstärkt zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, vor allem als diese einen zentralen Ansatzpunkt zur Bestimmung wirtschaftspolitischer Ziele liefern kann (vgl. etwa Tichy, 2011, S. 435; Enste & Ewers, 2014, S. 16).

Demnach gilt ein tieferes Verständnis der Determinanten der Arbeits- und Lebensbedingungen als zentraler Ansatzpunkt, bessere (gesetzliche) Rahmenbedingungen für die berufliche und private Situation bzw. Zufriedenheit der jeweilig Betroffenen bzw. der Gesellschaft insgesamt zu schaffen. Da jedoch sowohl Faktoren der Arbeits- als auch jene der Lebensumfelds eine zentrale Rolle einnehmen, wenn es darum geht, ein umfassendes Verständnis der (Lebens)Situation von Beschäftigten zu bekommen, sind ausschließliche Betrachtungen ökonomischer Kennzahlen wie etwa des BIP pro Kopf oder des individuellen Einkommens einer Person nicht hinreichend und so blieben bei dieser Vorgehensweise mitunter wesentliche Teilaspekte unbeachtet. Erst die detaillierte Untersuchung der unterschiedlichen Bereichszufriedenheiten wie etwa der Zufriedenheit mit der Berufssituation oder dem subjektiven Gesundheitszustand aber auch der allgemeinen Lebenszufriedenheit („Life Satisfaction“), welche einen kognitiven, rückblickenden Bewertungsprozess der eigenen Lebenssituation insgesamt darstellt (vgl. Diener et al., 1985 in Dette, 2005, S. 37), kann die – wissenschaftliche fundierte – Grundlage für die Entwicklung wirtschaftspolitischer Maßnahmen zur Verbesserung nichtwünschenswerter Zustände liefern und dabei helfen, die künftige (Wirtschafts)Politik danach auszurichten sowie die Wirkung politischer Maßnahmen vor allem anhand der insgesamt Lebenszufriedenheit zu justieren (vgl. Enste & Ewers, 2014, S. 16; OECD, 2015; Klinglmair & Schoahs, 2017).

Dies stellt jedoch eine äußerst komplexe Aufgabe dar, da sich sowohl die berufliche als auch die private (Lebens)Zufriedenheit als multidimensionales Phänomen zusammenfassen lässt, welches durch zahlreiche Aspekte – z.B. dem Haushaltseinkommen, der Work-Life-Balance, dem Ausbildungsniveau und/oder dem allgemeinen Gesundheitszustand der jeweiligen Person, um nur einige zu nennen – beeinflusst wird und einseitige Betrachtungen wesentliche Zusammenhänge außer Acht lassen würden. So wird beispielsweise in der Literatur (für Kärnten vgl. etwa Klinglmair & Schoahs, 2017, S. 231f.) dem (monatlichen) Einkommen eine signifikante Bedeutung in Hinblick auf die Lebenszufriedenheit beigemessen, als die Höhe des Einkommens nicht nur zahlreiche ökonomische Möglichkeiten (z.B.

Eigentumsbildung, Erwerb von Konsumgütern, finanzielle Absicherung) bietet, sondern als Schlüsselvariable der sozialen Positionierung und der Teilhabechancen in unterschiedlichen Lebensbereichen etwa im Sinne einer Beteiligung am kulturellen und politischen Leben, der Freizeitgestaltung oder der Gesundheit gilt. Der Umstand, dass das Einkommen die Lebenszufriedenheit eines Individuums erhöht und daher sowohl individuell aber auch gesamtgesellschaftlich als erstrebenswert angesehen wird, wird jedoch weitgehend überschätzt; der Einfluss des Einkommens auf die Lebenszufriedenheit ist weitaus geringer als vielfach angenommen. Dies liegt vor allem in der Tatsache begründet, dass eine monetäre Vermögensänderung, ob durch Vererbung oder Gehaltserhöhung, zwar häufig zu einer höheren Lebenszufriedenheit führt, dies jedoch mit „abnehmenden Grenznutzen“ und sich damit ein umso geringerer Effekt einstellt, je höher das Einkommensniveau einer Person bereits ausfällt. Befunde von Tichy (2011, S. 443f.) zeigen diesbezüglich etwa, dass sich Menschen mit höherem Einkommen subjektiv als zufriedener einschätzen, der Grenznutzen eines Einkommenszuwachses jedoch tatsächlich rasch abnimmt. Auch dient das monetäre Einkommen vorwiegend als existenzielle Ressource zur Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse; dem Einkommen wird somit nur bis zu einem gewissen Grad Bedeutung für die individuelle Lebenszufriedenheit beigemessen (vgl. Keuschnigg & Wolbring, 2012, S. 190ff.; Enste & Ewers, 2014, S. 11; Rätzl, 2007, S. 340f.).

Diesen Befunden nach zu urteilen gilt es in Hinblick auf das Ziel, adäquate Maßnahmen für die regionale Politik abzuleiten, neben dem Einkommen etwa auch zu analysieren, in welchem Vertragsverhältnis (unselbstständig vs. selbstständig bzw. typisch vs. atypisch) eine Person steht, wie das Betriebsklima empfunden wird oder wie der Arbeitsmarktstatus (arbeitslos vs. erwerbstätig) ausfällt, als eine der elementarsten Kernaktivitäten unserer Gesellschaft in beruflicher Arbeit besteht. Durch diese generieren Menschen nicht nur Einkommen für die individuelle Bedürfnisbefriedigung, die Teilnahme am Erwerbsleben ist auch bedeutsam für die individuelle Identität und soziale Zugehörigkeit. Die Integration von Individuen in Gesellschaftssysteme vollzieht sich überwiegend – sei dies direkt oder indirekt – durch ihre Integration in die Arbeitswelt (vgl. Paugam, 2009) und stimuliert damit die Lebenszufriedenheit. Klinglmair & Schoahs (2017, S. 230) zeigen diesbezüglich etwa, dass bei arbeitslosen Jugendlichen in Kärnten die Lebenszufriedenheit deutlich geringer ausfällt, als bei erwerbstätigen Gleichaltrigen. Darüber hinaus weist Uhde (2010, S. 425) darauf hin, dass bereits einzig und alleine die Sorge um den Arbeitsplatz (geringe „subjektive Arbeits-

platzsicherheit“) die Lebenszufriedenheit signifikant reduziert; ein Umstand der gerade bei befristeten Dienstverträgen und Werkvertragsnehmer/innen besonders deutlich ausgeprägt ist.

So können durch die empirische Betrachtung der bereits genannten aber auch weiterer maßgeblicher Determinanten der Arbeits- und Lebenssituation, relevante – aber bislang fehlende – Daten für Kärnten gesammelt werden, welche als Basis für die Entwicklung wirtschaftspolitischer Maßnahmen fungieren, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen aufbauen müssen, wenn diese effektiv und effizient sein sollen. Die vorliegende Arbeit verfolgt – ohne dabei den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – dieses Ziel und konzentriert sich insbesondere auf die Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen (inkl. der Gruppe der Neuen Selbstständigen) auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten. Bevor in Kapitel 4 die detaillierten Auswertungsergebnisse der Untersuchung präsentiert werden, finden sich im folgenden Kapitel – neben ausgewählten Daten der amtlichen Statistik zu atypischer Beschäftigung – die Eckdaten sowie die methodische Vorgehensweise der eigenen empirischen Erhebung.

### 3. Methodische Vorgehensweise und Eckdaten der empirischen Erhebung

Bevor die Eckdaten der empirischen Erhebung beschrieben werden, soll anhand ausgewählter Daten der amtlichen Statistik nochmals die zunehmende Bedeutung des Phänomens atypische Beschäftigung aufgezeigt werden. So befanden sich laut Mikrozensus der Statistik Austria im Jahr 2016 von den – österreichweit<sup>6</sup> – 3.683.500 unselbstständig Erwerbstätigen zwar knapp zwei Drittel (62,7 %) in einem Normalarbeitsverhältnis<sup>7</sup> (ohne Lehre), umgekehrt jedoch ein hoher Anteil von 34,3 % (1.263.900 Personen) in atypischer Beschäftigung (21,3 % in Teilzeit, weitere 13,0 % in einer sonstigen Form<sup>8</sup>). Atypische Formen der Erwerbstätigkeit und die damit verbundenen (negativen) Auswirkungen machen demnach bereits mehr als ein Drittel der unselbstständigen Beschäftigung in Österreich aus und sind zudem im Zeitablauf – vor allem aufgrund des Anstiegs der Teilzeitarbeit – kontinuierlich gewachsen (vgl. Statistik Austria,

<sup>6</sup> Seitens der amtlichen Statistik werden auf Bundeslandebene keine Daten zu atypischen Beschäftigungsformen präsentiert.

<sup>7</sup> Ein Normalarbeitsverhältnis ist durch unbefristete Vollzeit-Beschäftigung und umfassende sozialrechtliche Absicherung gekennzeichnet (vgl. Statistik Austria, 2016, S. 38).

<sup>8</sup> „Sonstige Form“ meint dabei Leiharbeit, zeitliche Befristung, geringfügige Beschäftigung oder Freier Dienstvertrag.

2016, S. 39; Statistik Austria, 2017b, S. 39). Positiv gilt es allerdings hervorzuheben, dass mit rund 32.000 Personen im Jahr 2016 – dies entspricht 0,9 % aller unselbstständig Beschäftigten – Freie Dienstnehmer/innen mittlerweile zur kleinsten Gruppe der atypisch Erwerbs tätigen geworden sind. Seit ihrer sozialversicherungsrechtlichen Gleichstellung und weiteren Arbeitnehmer/innenrechten, die 2008 gesetzlich geregelt wurden, konnte ein Rückgang um rund 28.300 Personen (-46,9 %) verzeichnet werden (vgl. Statistik Austria, 2013, S. 34; Statistik Austria, 2017b, S. 39; eigene Berechnungen), da diese Beschäftigungsform für Arbeitgeber/innen offenbar „unattraktiver“ wurde.

Nach Altersgruppen betrachtet lässt sich – insgesamt betrachtet – kein signifikanter Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung identifizieren, Personen mit Migrationshintergrund (beide Elternteile im Ausland geboren) sind jedoch überdurchschnittlich häufig von den genannten prekären Beschäftigungsformen betroffen (vgl. Statistik Austria, 2017b; eigene Berechnungen). Zunehmend ist zudem beobachtbar, dass – im Zuge des Wandels hin zur Dienstleistungsgesellschaft – auch bei Personen mit hohem Bildungsniveau aber auch in Wirtschaftssektoren mit einem hohen Anteil an (hoch) qualifizierten Arbeitskräften eine Vielzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen ist. Wie zu erwarten, liegt österreichweit der Anteil jener 12,8 % unselbstständig Beschäftigten, welche mit höchstens Pflichtabschluss am Arbeitsmarkt teilnehmen, bei den Normalarbeitsverhältnissen mit 42,9 % deutlich unter dem Durchschnitt von 62,7 %, der Anteil bei den sonstigen atypischen Beschäftigungsformen (ohne Teilzeit) mit 16,0 % allerdings über dem entsprechenden Anteil verglichen mit der Gesamtbeschäftigung (13,0 %; vgl. Statistik Austria, 2017b; eigene Berechnungen). Am anderen Ende des formalen Ausbildungsspektrums wäre – u.a. aufgrund der Humankapitaltheorie – allerdings zu erwarten, dass sich gerade Beschäftigte mit Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule bzw. Pädagogische Hochschule) mit atypischen Beschäftigungsformen weniger stark konfrontiert sehen; die vorliegenden Daten zeichnen jedoch ein anderes Bild. So können von jenen 16,0 % unselbstständig Beschäftigten mit Hochschulabschluss zwar 62,9 % ein Normalarbeitsverhältnis vorweisen, der Anteil bei den sonstigen atypischen Beschäftigungsformen liegt mit 18,6 % allerdings deutlich über dem Durchschnitt verglichen mit der Gesamtbeschäftigung von 13,0 % und sogar höher als bei Personen mit maximal Pflichtschulbildung (vgl. Statistik Austria, 2017b; eigene Berechnungen). Die vielfach postulierte zentrale Rolle des Humankapitals (gemessen am formalen Bildungsniveau) als Schutz



gegen atypische Beschäftigung scheint – diesen Daten nach zu urteilen – damit an Bedeutung zu verlieren.

Dieser Umstand gewinnt insofern an Relevanz, wenn zusätzlich die Entwicklung nach Wirtschaftszweigen (in ÖNACE-Klassifikation des Jahres 2008<sup>9)</sup> betrachtet wird. Demnach können österreichweit<sup>10</sup> 16,4 % der Erwerbstätigen<sup>11</sup> insgesamt (*in dieser Darstellung inklusive Selbstständige*) einen Hochschulabschluss vorweisen, nach einzelnen Wirtschaftssektoren schwanken diese Anteile jedoch beträchtlich: Während etwa am „Bau“ (ÖNACE-Abschnitt F; 5,1 %) oder im Sektor „Beherbergung und Gastronomie“ (I; 5,7 %) lediglich ein geringer Anteil der Erwerbstätigen ein tertiäres Bildungsniveau vorweisen kann, fällt dieses in wissensintensiven Sektoren wie beispielsweise „Information und Kommunikation“ (J; 37,1 %) oder der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (M; 41,5 %) überdurchschnittlich hoch aus. Den – mit Abstand – höchsten Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten verzeichnet mit 44,6 % der Wirtschaftszweig **Erziehung und Unterricht** (ÖNACE-Abschnitt P), zu dem auch die Erwachsenenbildung zählt (vgl. Statistik Austria, 2017b; eigene Berechnungen).

Trotz dieses hohen Anteils an Hochqualifizierten gewinnen allerdings befristete Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung und atypische Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Freie Dienstverträge und Werkverträge) in diesem Wirtschaftssektor an Normalität. Werden beispielsweise Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (2017a, 2017b; eigene Berechnungen) herangezogen, wird diese Schlussfolgerung untermauert: So waren österreichweit im Jahr 2016 insgesamt 3,0 % der 3.502.438 un-

<sup>9)</sup> „Die ÖNACE ist die österreichische Variante der internationalen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes). Ab 2008 gilt die NACE Rev. 2 bzw. die ÖNACE 2008, die im Vergleich zur ÖNACE 2003 durch eine größere Detailliertheit gekennzeichnet ist. In der Arbeitskräfteerhebung werden die Wirtschaftstätigkeiten auf 4-stelliger Ebene erfasst. Die ÖNACE 2008 besteht aus 615 Klassen, 88 Abteilungen und 21 Abschnitten (A bis U). Seit der Publikation der Ergebnisse 2008 erfolgt die Gliederung der Wirtschaftszweige nach ÖNACE 2008“ (Statistik Austria, 2016, S. 58).

<sup>10)</sup> Seitens der amtlichen Statistik werden auf Bundeslandebene keine Daten zu den Erwerbstätigen nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Wirtschaftszweig präsentiert.

<sup>11)</sup> „Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechter Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler“ (Statistik Austria, 2016, S. 58).

selbstständig Beschäftigten (104.279 Personen<sup>12)</sup>) im Sektor Erziehung und Unterricht tätig. Unter den geringfügig Beschäftigten bzw. den geringfügig Freien Dienstverträgen fallen die entsprechenden Anteile mit 5,0 % respektive 16,8 % jedoch überdurchschnittlich aus und stellen – bei den Freien Dienstverträgen – den höchsten Anteil aller Wirtschaftssektoren dar; Hochqualifizierte sind gerade im Bildungssektor demnach überdurchschnittlich häufig von atypischen Beschäftigungsformen betroffen. Auch zeigt sich, dass der bereits oben beschriebene und seit dem Jahr 2008 beobachtete rückläufige Trend bei Freien Dienstverträgen im Erwachsenenbildungssektor deutlich weniger stark ausgeprägt ist als insgesamt (vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2009; 2017b; eigene Berechnungen).

Zu einer weiteren relevanten Gruppe, den Werkvertragsnehmer/innen oder Neuen Selbstständigen, liegen keine detaillierten Daten vor, als diese von der entsprechenden Sozialversicherungsanstalt bzw. Wirtschaftskammer weder genau erfasst noch veröffentlicht werden. Seit Jahren zeigt sich auf dem Arbeitsmarkt jedoch ein steigender Trend bei den selbstständig Beschäftigten, insbesondere beim weiblichen Geschlecht. Bezüglich der Werkvertragsnehmer/innen, die beispielsweise auch als EPU wirtschaftlich tätig sein können, kann festgehalten werden, dass EPUs – sowohl österreichweit als auch international – einen rasanten Zuwachs erfahren haben. Laut Bögenhold und Klinglmair (2016, S. 130) ist die Anzahl der EPUs in Kärnten zwischen 2008 und 2013 um 30,8 % gestiegen und erreichen mit 16.446 „Mikro-Unternehmen“ (2013) mittlerweile einen Anteil von 55,6 % an allen Unternehmen; Tendenz weiter steigend (Kärnten 2015: 18.097 EPUs; Anteil: 57,3 %; vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2015).

Vor diesem Hintergrund wurde in einem empirischen Forschungsprojekt an der Alpen-Adria-Universität (AAU) Klagenfurt, welches von der Arbeiterkammer (AK) Kärnten beauftragt und finanziert wurde, untersucht, wie sich die **Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der (beruflichen) Erwachsenenbildung** in Kärnten darstellen, als sich dieser Wirtschaftssektor als äußerst dynamisch präsentiert und in einer vom Strukturwandel gezeichneten Wissensgesellschaft zunehmend an Relevanz gewinnt. So wurde im Zuge der Lissabon-Strategie (bis 2010) sowie der Strategie Europa 2020 (vgl. Europäische Kommission, 2010) mit entsprechenden Kernzielen, damit verbundenen Zielvorgaben (z.B. Zahl der

<sup>12)</sup> In dieser Darstellung *ohne* Kindergeld- und Karenzgeldbezieher/innen sowie Präsenzdiner über der Geringfügigkeitsgrenze.

frühen Schul- und Ausbildungsabgänger/innen unter 10,0 %, Tertiärquote der 30- bis 34-Jährigen von mindestens 40,0 %) sowie einhergehendem Benchmarking und Evaluierung der Bildungsbe-  
 reich stark in den Vordergrund und politischen Fokus gerückt. Ein weiteres, wesentliches Ziel im Rahmen der Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ ist es dabei, den Anteil von Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die an Lebenslangem Lernen, also der klassischen Erwachsenenbildung, teilnehmen, auf 15 % bis zum Jahr 2020 zu steigern. Im Jahresdurchschnitt 2015 wies Österreich – Daten auf Bundeslandebene liegen seitens der amtlichen Statistik diesbezüglich nicht vor – eine Beteiligungsquote von 14,4 % auf und lag damit unter den EU-Staaten im oberen Mittelfeld; der Durchschnitt der EU-28- bzw. EU-15-Staaten belief sich umgekehrt auf lediglich 10,7 % bzw. 12,5 %. (vgl. Statistik Austria, 2017a, S. 72 bzw. 124).<sup>13</sup> Trotz der zunehmenden Relevanz von (Weiter)Bildung und des hohen Anteils an hochqualifizierten Beschäftigten in diesem Bereich, ist der untersuchte Wirtschaftssektor jedoch von einer vergleichsweise hohen Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen – wie etwa Freien Dienstverträgen und/oder Werkverträgen – gekennzeichnet, welche den von der Humankapitaltheorie postulierten positiven Zusammenhang zwischen Bildung- und Arbeitsmarktchancen und die geringere Betroffenheit von atypischer Beschäftigung „verschwimmen“ lässt.

Primäres Ziel der vorliegenden Untersuchung war es folglich, einen detaillierten Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten zu erhalten, um aus den generierten Ergebnissen die empirische Basis für – sofern notwendig – entsprechende Maßnahmen und Handlungsoptionen für die Kärntner Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu liefern und möglichen prekären Tendenzen und deren vielfältigen Auswirkungen (speziell für Hochqualifizierte) frühzeitig und proaktiv begegnen zu können.

Im Zuge der durchgeführten Literatur- und Sekundäranalyse zeigte sich allerdings, dass der Erwachsenenbildungssektor in Kärnten (aber auch österreichweit) hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen und den Implikationen von atypischer Beschäftigung bis dato nicht explizit untersucht wurde; mit den wenigen vorliegenden Studien kann nur ein unvollständiges Bild der individuellen Lebenslage der Erwerbstätigen in der (beruflichen) Weiterbildung

<sup>13</sup> Den Spitzenwert von 31,3 % erzielte Dänemark, gefolgt von Schweden (29,4 %) und Finnland (25,4 %). Von den großen EU-Mitgliedstaaten lagen Frankreich mit einer Beteiligungsquote von 18,6 % sowie Großbritannien mit 15,7 % bereits über dem für 2020 angepeilten Zielwert. Umgekehrt lag die Beteiligung in Italien (7,3 %) und Deutschland (8,1 %) deutlich unter dem vorgesehen EU-2020-Ziel (vgl. Statistik Austria, 2017a, S. 72).

skizziert werden. Demnach wurde eine **Forschungslücke** qualitativer Natur identifiziert, welche zusätzlich durch eine Forschungslücke in quantitativer Hinsicht (mangelnde Datenlage für Kärnten) verstärkt wird; aus diesen Befunden wurden zwei zentrale **forschungsleitende Fragestellungen** abgeleitet:

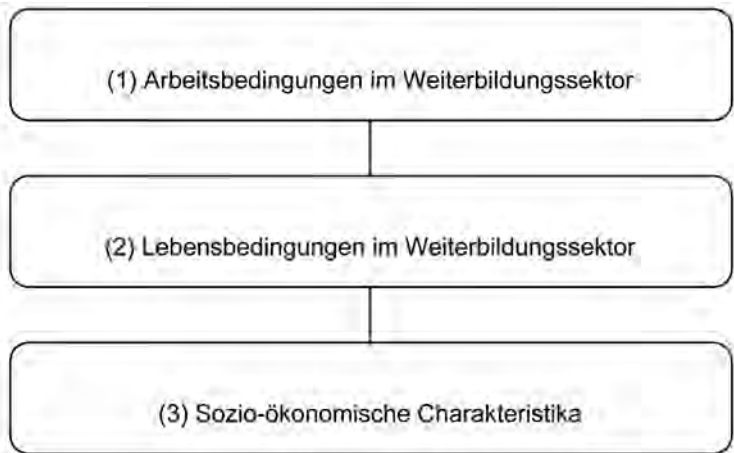
- (1) *Wie stellt sich allgemein die Arbeits- und Lebenswelt von Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten dar?*
- (2) *Bestehen signifikante Unterschiede sowie prekäre Tendenzen in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Erwerbstätigen mit atypischem und jenen mit „normalem“ Beschäftigungsverhältnis, die etwaige Maßnahmen der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erfordern?*

Hierzu war – aufgrund der bestehenden Datenlücke – erstmals für Kärnten eine eigene Erhebung notwendig, die als quantitative Analyse im Sinne einer umfangreichen Online-Befragung konzipiert und durchgeführt wurde. **Die Zielgruppe bzw. Grundgesamtheit** der empirischen Erhebung umfasste dabei alle Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Kärnten, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Befragung eine unselbstständige oder selbstständige Tätigkeit vorlag. Zentral war es zudem, die erhobenen Daten nach haupt- und nebenberuflicher Tätigkeit zu trennen, da primär hauptberufliche Erwachsenenbildner/innen aussagekräftige Informationen zu den Bedingungen in der Weiterbildungsbranche liefern können, als ein hoher Anteil der Zielgruppe nebenberuflich in der Weiterbildung tätig ist. Aufgrund dieser Vorgehensweise war es demnach möglich, neben der interessierenden Gruppe von (selbst- bzw. un selbstständigen) Hauptberufler/innen auch eine entsprechende Komplementärgruppe zu identifizieren; welche lediglich einer Nebentätigkeit im Weiterbildungssektor in Kärnten nachgehen. Es handelt sich damit um einen Zuverdienst zur Hauptbeschäftigung, über welche die Befragten sowohl sozial als auch finanziell abgesichert sind und die Ergebnisse zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen verzerren würden; der Fokus der – in Kapitel 4 präsentierten – Auswertungen liegt folglich auf der Haupttätigkeit.

Um tiefere Einblicke in die Arbeits- und Lebensbedingungen im Erwachsenenbildungssektor in Kärnten zu erhalten und die sich ergebenden Forschungsfragen beantworten zu können, wurde ein modular aufgebauter Fragebogen mit insgesamt 54 Fragen entworfen, der sich in drei Merkmalsbereiche gliedert, wobei die ersten beiden

Module den Hauptteil des Erhebungsinstruments darstellen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Struktur des entwickelten Fragebogens



Quelle: eigene Darstellung

Mittels Modul 1, den *Arbeitsbedingungen*, wurde neben der vertraglichen Situation<sup>14</sup> und dem bisherigen Verlauf der Berufskarriere erhoben, bei welchem (anerkannten) Bildungsträger bzw. in welchem Fachbereich die Zielgruppe zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig war und welche Motive für eine Beschäftigung in der Weiterbildungsbranche ausschlaggebend sind. Daneben wurde abgefragt, wie – aus subjektiver Sicht der Befragten – die Zufriedenheit mit zahlreichen (Teil)Aspekten des Arbeitsumfeldes, angefangen vom Einkommen, der Arbeitsbelastung, der „Work-Life-Balance“, der Arbeitsplatzsicherheit, den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zur sozialen Absicherung, ausfällt. Abgerundet wurde dieses Modul mit Fragen zu den erwarteten Berufsaussichten und dem Karriereverlauf (im Weiterbildungssektor) in den kommenden fünf Jahren.

Bei den *Lebensbedingungen* in Modul 2 wurde zusätzlich ein detaillierter Blick auf das soziale Umfeld der Befragten geworfen, als vor allem private Aspekte eine zentrale Rolle einnehmen, wenn es darum geht, ein umfassendes Verständnis der Lebenssituation der untersuchten Zielgruppe zu erhalten (vgl. hierzu auch Kapitel 2). Dabei interessierte einerseits die finanzielle Situation des Haus-

<sup>14</sup> Bei der Vertragssituation wurde erhoben, ob die Beschäftigung selbst- oder unselbstständig, haupt- oder nebenberuflich, befristet oder unbefristet bzw. in Voll- oder Teilzeit ausgeführt wird.

haltes hinsichtlich einer möglichen Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung oder Abhängigkeit von staatlichen Transfers, andererseits stand die Zufriedenheit mit zahlreichen Teilaspekten der allgemeinen Lebensbedingungen wie etwa mit dem Lebensstandard, der Wohn- und Familiensituation und/oder der Beziehung zu Freund/innen im Fokus. Abgeschlossen wurde dieses Modul mit Fragen zum subjektiven Gesundheitszustand und dem Gesundheitsverhalten der Befragten, um mögliche psychosoziale Auswirkungen von atypischen und prekären Beschäftigungsformen herausarbeiten zu können.

Im dritten Modul des Erhebungsinstrumentes wurden abschließend *sozio-ökonomische Charakteristika* wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungsniveau oder ein etwaiger Migrationshintergrund erhoben, um die statistischen Auswertungen auch nach diesen personenbezogenen Merkmalen trennen und mögliche signifikante Unterschiede identifizieren zu können. Auch wurde in diesem Teil des Fragebogens die Haushalts- und Familiensituation (z.B. Familienstand, Anzahl der Kinder) wie auch der Wohnort (ländliche Region vs. Zentralraum), die Mobilität und das Pendlerverhalten abgefragt. Allgemeine Fragen zu den Zukunftsperspektiven (Erwartungen für die berufliche und private Zukunft) sowie zur insgesamten Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 („überhaupt nicht zufrieden“) bis 10 („vollkommen zufrieden“) runden den entworfenen Fragebogen ab, der im Rahmen eines *Pre-Test*<sup>15</sup> im November bzw. Dezember 2016 auf Verständlichkeit bzw. Konsistenz geprüft wurde; zahlreiche Verbesserungsvorschläge konnten in der finalen Version des Online-Fragebogens eingearbeitet werden.

Im Jänner 2017 wurde das Erhebungsinstrument über die E-Mail-Verteiler (z.B. Trainer/innen-Newsletter) der teilnehmenden anerkannten Bildungsträger – mit der Bitte um anonyme Teilnahme an der Befragung – an insgesamt N=1.455 Beschäftigte versendet. Trotz der Länge des Fragebogens konnte bis Feber 2017 ein Rücklauf von n=210 verwertbaren Fragebögen verzeichnet werden; dies entspricht einer Rücklaufquote von 14,4 %. Die Stichprobe verteilt sich – gemäß Tabelle 1 – dabei wie folgt auf die teilnehmenden Weiterbildungseinrichtungen:

<sup>15)</sup> Im Zuge des Pre-Tests wurden sowohl von Expert/innen als auch ausgewählten Trainer/innen wertvolle Verbesserungsvorschläge für den Fragebogen eingeholt, welche in der finalen Version des Fragebogens berücksichtigt wurden. Auch konnten im Zuge der anschließenden Auswertung zu Testzwecken zahlreiche Unklarheiten und Verständnisprobleme aufgedeckt werden, deren Berücksichtigung zur Verbesserung des Fragebogens beitrug. Grundsätzlich erschien der Fragebogen nach Durchführung des Pre-Tests verständlich, ausgereift und versandfertig.

Tabelle 1: Detaillierte Verteilung und Höhe des Rücklaufs

Bildungsträger	versendet	teilgenommen	Rücklaufquote
BFI Kärnten	238	49	20,6 %
Kärntner Volkshochschulen	74	33	44,6 %
WIFI Kärnten GmbH	1.122	115	10,2 %
Kärntner Arbeitsstiftungen (VFKA)	8	6	75,0 %
M/O/T – School of Management	1	1	100,0 %
Technische Ausbildungs GmbH	10	6	60,0 %
Trainexpert GmbH	2	0	0,0 %
<b>Summe</b>	<b>1.455</b>	<b>210</b>	<b>14,4 %</b>

*Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung*

Abschließend lässt sich festhalten, dass im Rahmen der durchgeführten empirischen Erhebung – gemessen an der Grundgesamtheit aller Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Kärnten von rund 1.800 Personen – eine hohe Rücklaufquote sowie ein qualitativ hochwertiges Datensample erzielt werden konnte, welches für die weiteren statistischen Auswertungen im nun folgenden Hauptteil der vorliegenden Untersuchung zur Verfügung stand.

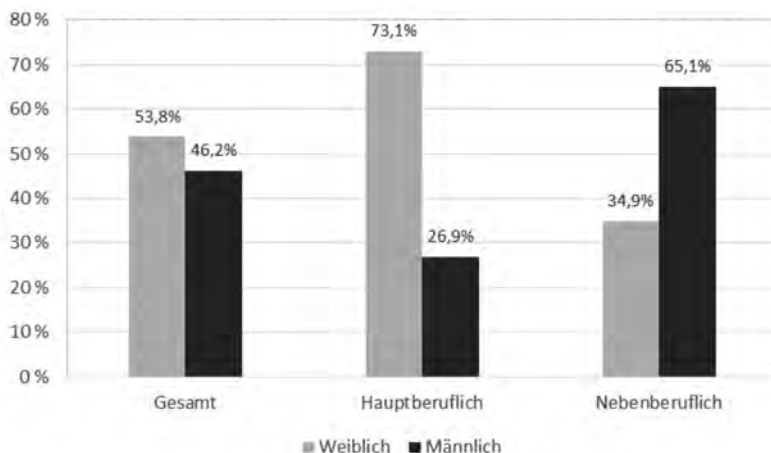
#### 4. Ergebnisse der empirischen Analyse

Auf Basis der im vorherigen Kapitel beschriebenen Stichprobe werden in den folgenden Abschnitten die detaillierten Auswertungen der erhobenen Daten präsentiert, wobei der Fokus der Analysen – neben etwaigen Unterschieden hinsichtlich Geschlecht, Alter und/oder Bildungsniveau – auf Erwerbstätige mit Haupttätigkeit und statistisch signifikante Unterschiede zwischen Personen mit normalem („unselbstständig“) und atypischem Beschäftigungsverhältnis („selbstständig“; Freie Dienstverträge und Neue Selbstständige) liegt. Die generierten Ergebnisse dienen als empirische Grundlage, mögliche Benachteiligungen bestimmter Teilgruppen zu identifizieren, welche von der (regionalen) Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik herangezogen werden können, wirtschaftspolitische Maßnahmen zu entwickeln, diesem Problemfeld begegnen zu können. Zu Beginn der Auswertungen finden sich in Abschnitt 4.1 deskriptive Analysen zu den sozio-ökonomischen Charakteristika der Befragten sowie zum Tätigkeitsumfang und den jeweiligen Anstellungsverhältnissen von Trainer/innen im Kärntner Weiterbildungssektor (Abschnitt 4.2). Im Anschluss folgen tiefergehende statistische Analysen hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen getrennt nach Test- und Kontrollgruppe (Abschnitte 4.3 – 4.6)

#### 4.1 Sozio-ökonomische Charakteristika der Befragten

Innerhalb der Stichprobe verteilt sich das Geschlecht – wie in Abbildung 2 ersichtlich ist – auf 53,8 % Frauen und 46,2 % Männer. Dieses Ergebnis korrespondiert mit aktuellen Daten von Statistik Austria, wonach österreichweit 56,3 % Frauen und 43,7 % Männer in der Erwachsenenbildung (ÖNACE-Abschnitt P85.5 „Sonstiger Unterricht“) tätig sind (vgl. Statistik Austria, 2017a, online; eigene Berechnungen). Getrennt nach Umfang der Tätigkeit, liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Hauptberuflichen mit 73,1 % deutlich über jenem der Männer (26,9 %); bei den nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen rangiert umgekehrt der Männeranteil mit 65,1 % klar über jenem von Frauen (34,9 %). Damit zeigt sich, dass gerade hauptberufliche Weiterbildungstätigkeiten weiblich dominiert sind, so wie dies auch für den Wirtschaftssektor Erziehung und Unterricht insgesamt beobachtet wird (vgl. Statistik Austria, 2017c, S. 50).

**Abbildung 2: Geschlechterverteilung in der Stichprobe**  
(in %; n = 210 bzw. 104 und 106)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Die befragten Personen waren zwischen 20 und 77 Jahre alt, bei einem Durchschnittsalter von 47 und einem Median<sup>16</sup> von 48 Jahren. In der Gruppe der Hauptberuflichen liegt das Durchschnittsalter drei Jahre unter jenem der gesamten Stichprobe (44 Jahre), bei den

<sup>16</sup> Der Median ist dadurch charakterisiert, dass 50 % der Beobachtungen einen Wert kleiner gleich, die restlichen 50 % einen Wert größer als der Median annehmen (vgl. Hartung et al., 2005, S. 32).

<sup>17</sup> In der Stichprobe fanden sich auch Trainer/innen, die nach ihrem Pensionsantritt nebenberuflich noch Weiterbildungskurse abhalten, wodurch sich das höhere Durchschnittsalter in der Gruppe der Nebenberuflichen erklären lässt.



nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen zwei Jahre darüber (49 Jahre; vgl. Tabelle 2).<sup>17</sup>

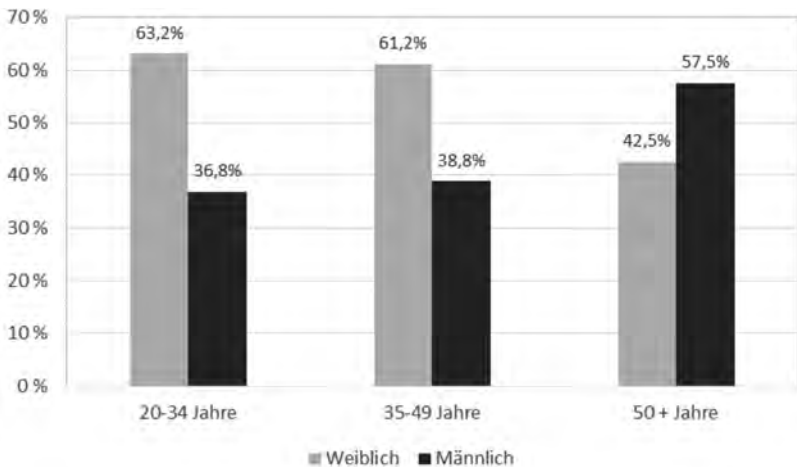
**Tabelle 2: Altersverteilung in der Stichprobe (in Jahren)**

Tätigkeitsumfang	n	Min.	Max.	Mittelwert
Gesamt	210	20	77	47
Hauptberuflich	104	20	63	44
Nebenberuflich	106	24	77	49

Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Zusätzlich wurden drei breite Altersklassen (20–34 Jahre, 35–49 Jahre sowie 50+) gebildet, wobei auf die erste Altersgruppe 18,1 %, auf die zweite 40,5 % und die restlichen 41,4 % auf die dritte Kohorte entfallen. Die Aggregation des Alters auf drei Altersgruppen war insofern notwendig, um bei weiterführenden Auswertungen (beispielsweise Kreuztabellenanalysen) ausreichend Beobachtungen und damit statistisch aussagekräftige Ergebnisse zu garantieren. Abbildung 3 zeigt darüber hinaus die Geschlechterverteilung nach den gebildeten Altersklassen: Während in den ersten beiden Gruppen Frauen deutlich überrepräsentiert sind, ist die Gruppe der 50+ von einem 15 Prozentpunkte höheren Männer- als Frauenanteil geprägt.

**Abbildung 3: Geschlechterverteilung nach Altersklassen (in %; n = 210)**

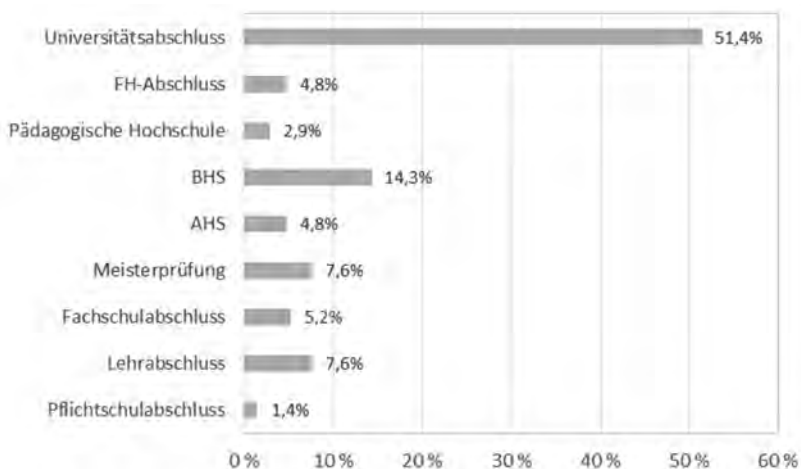


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Eine der zentralsten Fragen der gesamten Untersuchung im Bereich der sozio-ökonomischen Merkmale war jene nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Erwerbstätigen im Kärntner Weiter-

bildungssektor, um identifizieren zu können, inwieweit auch Hochqualifizierte von atypischen Beschäftigungsformen und prekären Auswirkungen auf deren Arbeits- und Lebenssituation betroffen sind. Mit 59,1 % verfügt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten über einen Hochschulabschluss, 51,4 % davon über einen Universitätsabschluss, 4,8 % über den Abschluss einer Fachhochschule (FH) und die restlichen 2,9 % jenen einer Pädagogischen Hochschule (PH; vgl. Abbildung 4). Weitere 19,1 % der Befragten haben eine höhere Schule (AHS oder BHS) abgeschlossen, 7,6 % eine Meisterprüfung. Insgesamt verfügen 5,2 % über einen Fachschulabschluss, einen Lehrabschluss besitzen 7,6 % und die restlichen 1,4 % der Befragten haben maximal Pflichtschulbildung.<sup>18</sup> Damit bestätigt sich auch innerhalb der Stichprobe der bereits in Kapitel 3 gezeigte Zusammenhang, dass im Bildungssektor zum überwiegenden Anteil Personen erwerbstätig sind, die einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen können und geringere Qualifikationen eine nur untergeordnete Rolle spielen.

Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung (in %; n = 210)



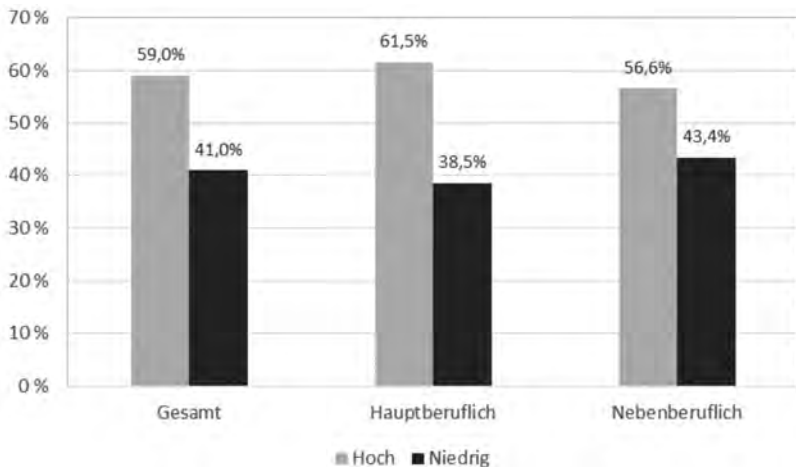
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Um die Betroffenheit von atypischen Beschäftigungsformen nach Bildungsniveau herausarbeiten zu können, wurden die Daten hinsichtlich der Bildungsabschlüsse der Befragten – ähnlich des Alters – aggregiert. Standardmäßig würde – gemäß der ISCED-2011-Klassifikation (vgl. Unesco, 2012) – eine Einteilung auf die drei Ebenen gering-, mittel- und hochqualifiziert erfolgen. Aufgrund des Umstan-

<sup>18)</sup> Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann die Gesamtsumme der einzelnen Anteile im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit marginal von 100,0 % abweichen.

des, dass – wie zu erwarten – lediglich ein geringer Anteil von 1,4 % (oder 3 Personen) zur Klasse der Niedrigqualifizierten zu zählen ist, musste in der vorliegenden Untersuchung das Bildungsniveau auf lediglich zwei Gruppen zusammengefasst werden, um valide und statistisch aussagekräftige Ergebnisse zu garantieren. Die Gruppe der Niedrigqualifizierten meint dabei Befragte mit einem Abschluss der Sekundarstufe II, die Gruppe der Hochqualifizierten umfasst umgekehrt Personen mit Hochschulabschluss<sup>19</sup>; Abbildung 5 zeigt die Verteilung des aggregierten Bildungsniveaus innerhalb der Stichprobe: Der überwiegende Teil der Befragten (59,0 %) fällt demnach in die Kategorie der Hochqualifizierten, 41,0 % in jene der Niedrigqualifizierten. Getrennt nach Test- und Kontrollgruppe (hauptberuflich vs. nebenberuflich) zeigt sich, dass geringfügig mehr hochqualifizierte Erwachsenenbildner/innen in der Gruppe der Hauptberuflichen zu finden sind; bei den Nebenberuflichen fällt der Anteil umgekehrt unter dem Durchschnitt aus.

**Abbildung 5: Bildungsniveau aggregiert**  
(in %; n = 210 bzw. 104 und 106)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

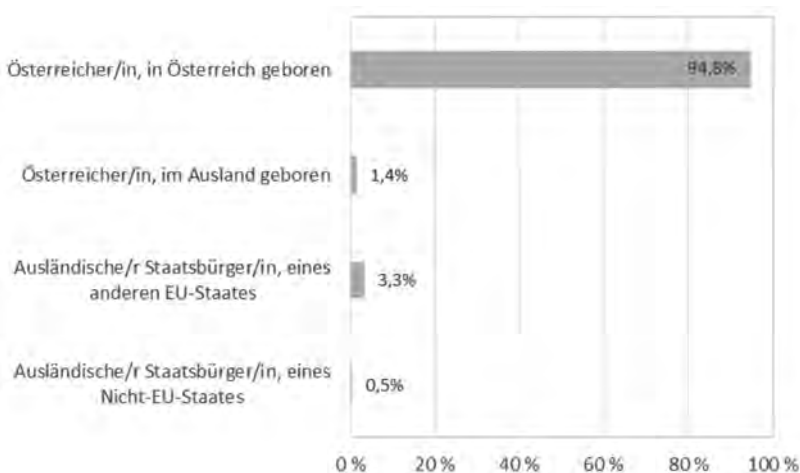
Von den insgesamt 210 befragten Trainer/innen im Kärntner Weiterbildungssektor besitzen insgesamt 96,2 % die österreichische Staatsbürgerschaft, davon wurden 1,4 % im Ausland geboren. Weitere 3,3 % haben die Staatsbürgerschaft eines anderen EU- bzw. die restlichen 0,5 % eines Nicht-EU-Staates<sup>20</sup> (vgl. Abbildung 6); dem-

<sup>19</sup> Zum Aufbau und zur Struktur des österreichischen Bildungssystems vgl. Statistik Austria (2017a, S. 16).

<sup>20</sup> Bei einem Nicht-EU-Staat handelt es sich um einen Drittstaat, d.h. Staaten außerhalb der EU.

nach weisen 5,2 % der Befragten der erhobenen Stichprobe einen Migrationshintergrund (der ersten oder zweiten Generation) auf. Der Anteil liegt damit deutlich unter dem Anteil aller Erwerbstätigen des Jahres 2016 von 21,2 % (vgl. Statistik Austria, 2017b; eigene Berechnungen) und kann durch die hohen sprachlichen und Qualifikationsanforderungen im (Weiter)Bildungssektor erklärt werden.

Abbildung 6: Staatsbürgerschaft  
(in %; n = 210)



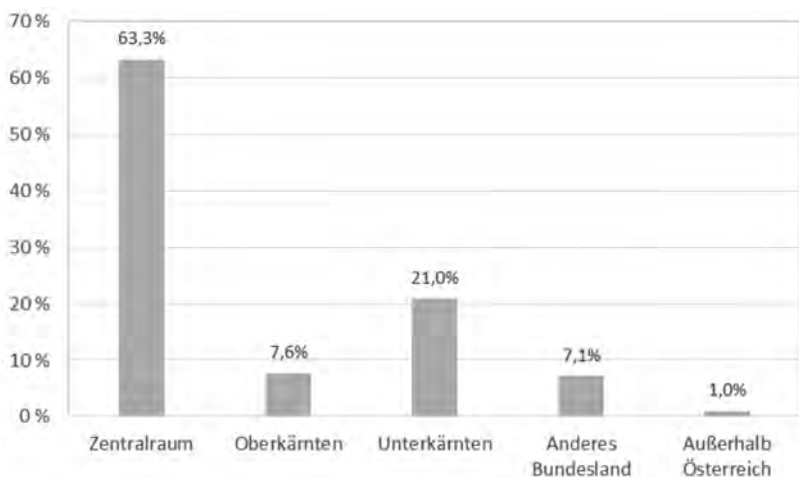
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben wurde der Hauptwohnsitz der Erwachsenenbildner/innen abgefragt und auf NUTS-3-Regionen<sup>21</sup> aggregiert, um auch mögliche regionale Unterschiede identifizieren zu können. Wie in Abbildung 7 ersichtlich, hatte mehr als die Hälfte der Befragten (63,3 %) ihren Wohnsitz zum Zeitpunkt der Befragung in der NUTS-3-Region „Klagenfurt-Villach“ (Zentralraum), weitere 21,0 % in der NUTS-3-Region „Unterkärnten“ und die restlichen 7,6 % in der Region „Oberkärnten“. Insgesamt 15 Trainer/innen (7,1 %) gaben an, in einem anderen österreichischen Bundesland zu leben; 1,0 % der Befragten im Ausland. Verglichen mit der insgesamten Bevölkerungsverteilung Kärntens fällt auf, dass der Zentralraum mit den genannten 63,3 % zu 50,9 % überrepräsentiert ist, der Wert Unterkärntens in etwa der

<sup>21</sup> NUTS ist die Abkürzung für „Nomenclature des unités territoriales statistiques“; es handelt sich dabei um eine hierarchisch gegliederte Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik. Die NUTS-3-Region Klagenfurt-Villach (AT211) gliedert sich in die politischen Bezirke Klagenfurt-Stadt, Klagenfurt-Land, Villach-Stadt und Villach-Land. Die NUTS-3-Region Oberkärnten (AT212) gliedert sich in die politischen Bezirke Feldkirchen, Hermagor sowie Spittal/Drau. Die NUTS-3-Region Unterkärnten (AT213) gliedert sich in die politischen Bezirke St. Veit/Glan, Völkermarkt und Wolfsberg (vgl. Statistik Austria, 2017b, online).

Grundgesamtheit von 26,8 % entspricht, die Region Oberkärnten allerdings deutlich unter dem entsprechenden Referenzwert von 22,3 % rangiert (vgl. WIBIS-Datenbank, 2017, online; eigene Berechnungen). Dieses Ungleichgewicht ist – unter anderem – auf die Zentralisierung des Weiterbildungsangebotes zurückzuführen, zieht allerdings keine wesentlichen Auswirkungen hinsichtlich einer Verzerrung der Ergebnisse nach sich, da regionale Unterschiede nicht im Fokus der vorliegenden Untersuchung stehen.

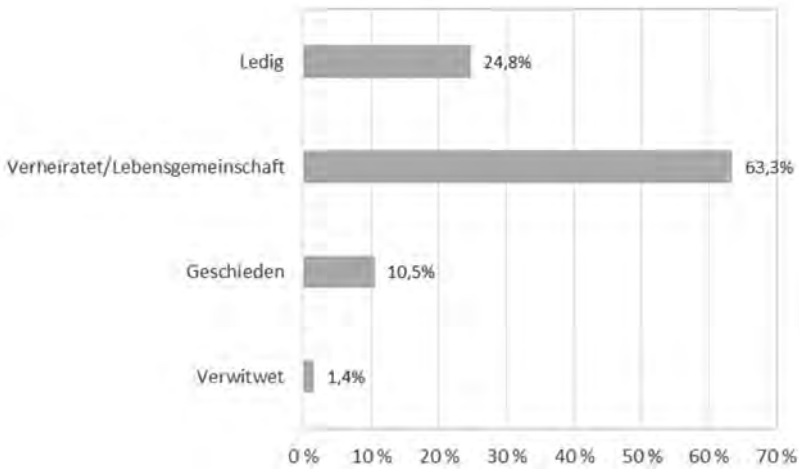
Abbildung 7: Wohnort nach NUTS-3-Regionen  
(in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auf die Frage nach dem derzeitigen Familienstatus gaben 63,3 % an, verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft zu sein, weitere 24,8 % sind ledig, insgesamt 10,5 % der Befragten sind geschieden und die restlichen 1,4 % verwitwet (vgl. Abbildung 8). Daneben wurde auch der Berufsstatus der Partner/innen der verheirateten Erwachsenenbildner/innen und in weiterer Folge deren Anteil am Haushaltseinkommen erhoben. Dabei zeigte sich, dass auch die Partner/innen zum Großteil (65,4 % unselbstständig und weitere 11,3 % selbstständig) selbst erwerbstätig sind, 0,8 % befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung, 11,3 % gaben als Lebenssituation „Hausmann/frau“ an und die restlichen 11,3 % befinden sich bereits im beruflichen Ruhestand.

Abbildung 8: Familienstatus (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Hinsichtlich der Verteilung des Haushaltseinkommens fällt auf, dass – im Durchschnitt – rund 57,6 % und damit mehr als die Hälfte von den befragten Trainer/innen selbst zum Familieneinkommen, die restlichen 42,4 % von den (Ehe-)Partner/innen beigetragen werden. Damit dürfte der Faktor Einkommen eine wesentliche Determinante der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten darstellen; die entsprechenden Fragen zur Einkommenszufriedenheit und/oder nach dem finanziellen Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget werden in den nachfolgenden Analysen ab Abschnitt 4.3 noch eingehender betrachtet.

Nahezu zwei Drittel (66,2 %) der Befragten haben Kinder (vgl. Tabelle 3), davon lebt bei etwa knapp der Hälfte (47,5 %) der Befragten zumindest ein (unversorgtes) Kind unter 15 Jahren noch im Haushalt; die restlichen 33,8 % haben keine Kinder.

Tabelle 3: Anzahl der Kinder (n = 210)

Ausprägung	n	Anteil
Gesamt	210	100,0 %
Ja	139	66,2 %
Nein	71	33,8 %

Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Abgerundet wurde das Modul der sozio-demographischen Merkmale mit Fragen zum Pendlerverhalten. Demnach müssen 35,7 %

täglich, 15,7 % mehrmals pro Woche, rund ein Viertel (24,8 %) mehrmals pro Monat und die restlichen 23,8 % mehrmals pro Jahr zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Weiterbildungssektor pendeln. Damit einhergehend war auch die persönliche Mobilität der Trainer/innen von Interesse; insbesondere vor dem Hintergrund, dass 46,7 % der Befragten<sup>22</sup> mehr als 21 Kilometer zu ihrem Kursort anfahren müssen und die einfache Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes wesentlichen Einfluss auf die Arbeits- und Lebensbedingungen haben dürfte. Positiv gilt es anzumerken, dass die persönliche Mobilität sehr hoch ausfällt: So gaben 92,4 % an, über ein Kraftfahrzeug (Auto, Motorrad, Moped) bzw. 4,3 % über eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr zu verfügen. Lediglich ein geringer Anteil von 3,4 % ist eingeschränkt (2,9 %) bzw. nicht mobil (0,5 %).

Nach den Auswertungen der allgemeinen sozio-ökonomischen Merkmale mit Fokus auf dem Bildungsniveau der Befragten, folgen im nächsten Abschnitt die deskriptiven Analysen hinsichtlich des (zeitlichen) Umfangs der Tätigkeit(en) im Weiterbildungssektor als auch jene zu den Anstellungs- und Vertragsverhältnissen zum Zeitpunkt der Erhebung. Im Vordergrund steht dabei die Testgruppe der hauptberuflich tätigen Erwachsenenbildner/innen, die zusätzlich in unselbstständig und selbstständig Erwerbstätige differenziert werden.

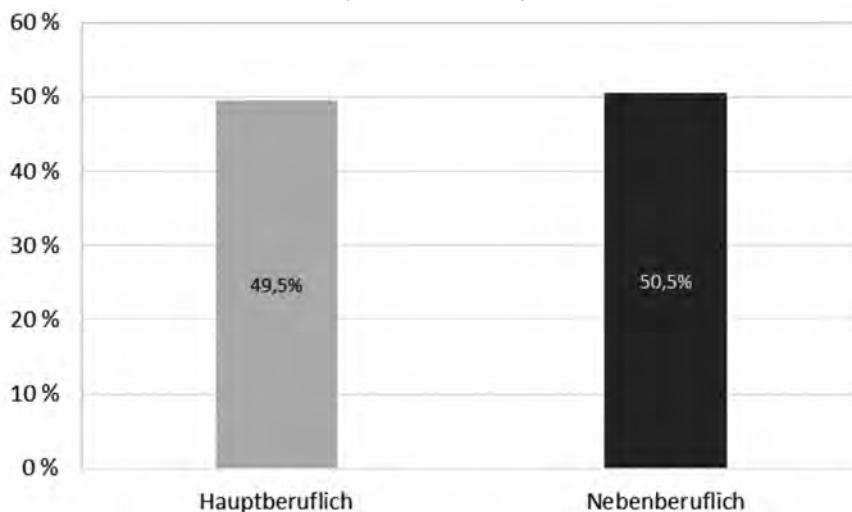
#### **4.2 Deskriptive Analyse des Tätigkeitsumfangs, der Anstellungsverhältnisse und Motive**

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung war es zentral, die erhobenen Daten nach haupt- und nebenberuflicher Tätigkeit zu trennen, da primär hauptberufliche Erwachsenenbildner/innen aussagekräftige Informationen zu den Bedingungen in der Weiterbildungsbranche liefern können. Zweifelsohne können auch nebenberuflich Tätige von atypischen und prekären Arbeitsbedingungen betroffen sein, die Auswirkungen sind jedoch vergleichsweise gering, als es sich bei deren Berufstätigkeit im Weiterbildungssektor primär um einen Zuverdienst zur Hauptbeschäftigung handelt, über welchen die Befragten sowohl sozial als auch finanziell abgesichert sind und die Ergebnisse zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen verzerren würden. Wie in Abbildung 9 ersichtlich, sind von den 210 befragten Trainer/innen insgesamt 49,5 % hauptberuflich in der Weiterbildungsbranche, die restlichen 50,5 % nebenberuflich tätig.

<sup>22)</sup> Die restlichen Erwachsenenbildner/innen pendeln zwischen 6 und 20 Kilometer (29,5 %) bzw. weniger als 5 Kilometer (23,8 %); gerade für letztere Gruppe spielt die Mobilität nur eine geringe Rolle.

Hauptberuflich meint dabei Beschäftigte, die bei keinem/r weiteren Arbeitgeber/in einer vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

**Abbildung 9: Verteilung des Tätigkeitsumfangs in der Stichprobe**  
(in %; n = 210)



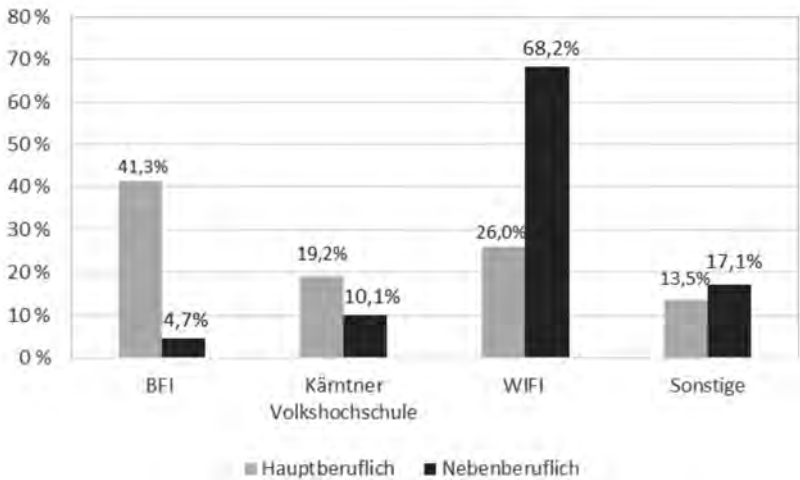
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

In nachfolgender Abbildung 10 wird zusätzlich die Verteilung der haupt- bzw. nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen auf die einzelnen Bildungsträger, in welchen die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung tätig waren, dargestellt. Demnach sind die meisten hauptberuflichen Trainer/innen beim BFI Kärnten mit einem Anteil von knapp 42,0 % tätig, gefolgt vom WIFI Kärnten mit 26,0 % und den Kärntner Volkshochschulen mit 19,2 %. Mehr als zwei Drittel der nebenberuflich Beschäftigten sind umgekehrt beim WIFI Kärnten tätig; diese Anstellungsverhältnisse spielen beim BFI Kärnten und den Kärntner Volkshochschulen eine nur untergeordnete Rolle. Unter den „sonstigen anerkannten Bildungsträgern“<sup>23</sup> ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen; 13,5 % sind hauptberuflich tätig und 17,1 % in einer nebenberuflichen Beschäftigung.

<sup>23</sup> In der Gruppe der „Sonstigen“ finden sich die Technische Ausbildungs GmbH, der Verein der Kärntner Arbeitsstiftungen als auch die M/O/T – School auf Management an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (vgl. hierzu auch Tabelle 1 in Kapitel 3).



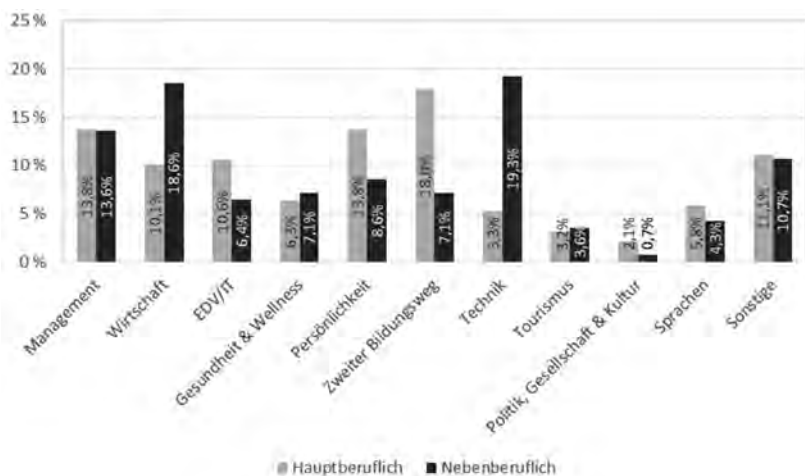
Abbildung 10: Verteilung auf die Bildungsträger in der Stichprobe nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigenen Berechnungen und Darstellung

Daneben findet sich die Verteilung der befragten Trainer/innen auf die einzelnen Fachbereiche – getrennt nach Tätigkeitsumfang – in Abbildung 11: Mit insgesamt 18,0 % sind die meisten hauptberuflichen Trainer/innen im Bereich des „Zweiten Bildungswegs“ tätig, gefolgt von den Fachbereichen „Persönlichkeit“ und „Management“ (jeweils 13,8 %), der „EDV/IT“ (10,6 %) sowie „Wirtschaft“ (10,1 %). Die nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen arbeiten vorwiegend in den Fachbereichen „Technik“ (19,3 %), „Wirtschaft“ (18,6 %) und „Management“ (13,6 %). Diese drei Fachbereiche weisen die höchsten Anteile an nebenberuflich Beschäftigten auf, als hier Experten/innen ihr Wissen aus der Praxis an die Weiterbildungsteilnehmer/innen weitergeben können und in diesen Bereichen Praxiserfahrungen eine zentrale Rolle einnehmen. Umgekehrt sind die wenigsten Beschäftigten in den Fachbereichen „Sprachen“ mit insgesamt 10,1 %, „Tourismus“ (6,8 %) sowie „Politik, Gesellschaft und Kultur“ mit lediglich 2,8 % zu finden. Unter den „sonstigen Fachbereichen“ finden sich Vortragende in der Lehrlingsausbildung sowie Kurse des Bauwesens, der Versicherungswirtschaft oder der Sekretär-Ausbildung.

Abbildung 11: Verteilung der Fachbereiche in der Stichprobe nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



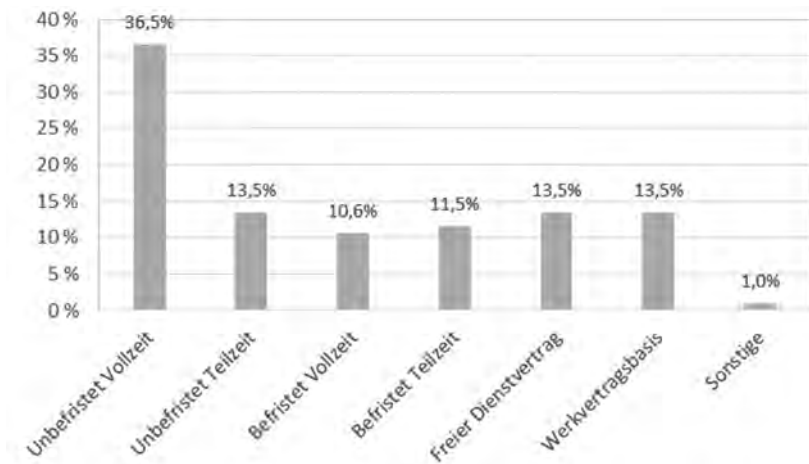
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Besonders für den Fokus der Untersuchung zentrale Informationen liefern des Weiteren die Anstellungsverhältnisse der befragten Trainer/innen, um in den Abschnitten 4.3 – 4.6 – mittels Verfahren der schließenden Statistik – etwaige Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen Erwachsenenbildner/innen mit „normalen“ und jenen mit „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen herauszuarbeiten. Abbildung 12 zeigt diesbezüglich die Vertragsverhältnisse der Personen, die hauptberuflich in einer Weiterbildungseinrichtung tätig sind. Die größte Gruppe der n=104 hauptberuflich Beschäftigten hatte zum Zeitpunkt der Befragung ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis inne (36,5 %), weitere 13,5 % sind zwar unbefristet, aber auf Teilzeitbasis für eine Kärntner Weiterbildungseinrichtung tätig. Mit jeweils 13,5 % gehören die Freien Dienstnehmer/innen und Werkvertragsnehmer/innen zur Gruppe der am zweit häufigst genannten Anstellungsverhältnisse. Auf befristete Teilzeittätigkeiten entfallen insgesamt 11,5 % der Antworten, auf befristete Vollzeittätigkeiten 10,6 %.<sup>24</sup> Somit sind 72,0 % der Befragten in einem „normalen“ oder „typischen“ Anstellungsverhältnis tätig, welche unter dem Begriff „unselbstständig“ zusammengefasst werden und die restlichen 28,0 % in einer **atypischen Beschäftigungsform**, die im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit als „selbstständig“ bezeichnet werden. Entgegen der Definition des Mikro-

<sup>24</sup> Eine Person (1,0 %) gab unter „Sonstiges“ an, selbst Inhaber einer Weiterbildungseinrichtung zu sein.

zensus der Statistik Austria (vgl. Kapitel 2), in der – neben Geringfügigkeit – auch zeitlich befristete und Teilzeittätigkeiten zu den atypischen Beschäftigungsformen gezählt werden, war es im Interesse des Auftraggebers, vordergründig die Arbeits- und Lebenswelt von Freien Dienst- und Werkvertragsnehmer/innen zu untersuchen, weswegen die anderen atypischen Formen zu den normalen Beschäftigungsverhältnissen gezählt werden.

Abbildung 12: Anstellungsverhältnisse hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104)



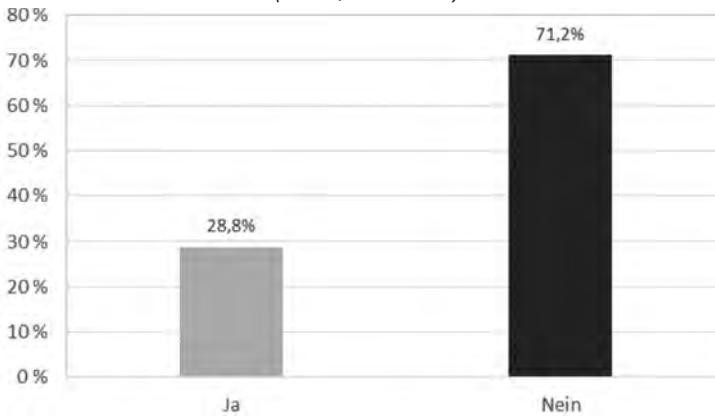
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Zusätzlich zur Haupttätigkeit als Trainer/in gehen 28,8 % der Befragten (mindestens) einer weiteren Beschäftigung nach<sup>25</sup> (vgl. Abbildung 13); knapp die Hälfte davon übt diese ebenfalls im Weiterbildungssektor aus (46,7 %), die restlichen 53,3 % tun dies außerhalb der Erwachsenenbildung.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Insgesamt 80,0 % gehen dabei einer weiteren Nebentätigkeit nach, ein Sechstel (16,7 %) zwei weiteren Nebentätigkeiten und ein geringer Anteil von 3,3 % mehr als zwei Nebenjobs.

<sup>26</sup> Jene Teilgruppe, die einer weiteren Tätigkeit im Weiterbildungssektor nachgeht, übt diese ausschließlich auf selbstständiger Basis aus. Die Anstellungsverhältnisse der Teilgruppe, die nicht im Weiterbildungssektor ihrer Nebentätigkeit nachgeht, verteilen sich auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung mit 12,5 %, geringfügige Tätigkeit mit 18,8 % und 68,8 %, die auf selbstständiger Basis nebenberuflich tätig sind.

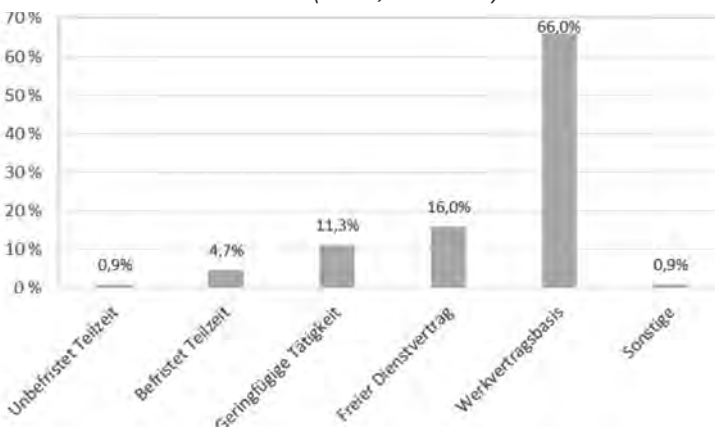
Abbildung 13: Nebentätigkeit hauptberuflicher Trainer/innen  
(in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Wirft man weiters einen Blick auf die Gruppe der nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen (n=106) zeigt sich, dass diese primär in atypischen Beschäftigungsformen entweder mittels Werkvertrag (66,0 %) oder als Freie Dienstvertragsnehmer/innen (16,0 %) tätig sind (vgl. Abbildung 14). Geringfügig beschäftigt waren zum Zeitpunkt der Befragung 11,3 %, weitere 5,6 % arbeiten unbefristet (0,9 %) bzw. befristet auf Teilzeitbasis (4,7 %) für eine Kärntner Weiterbildungseinrichtung.

Abbildung 14: Anstellungsverhältnisse nebenberuflicher Trainer/innen (in %; n = 106)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben war die Hauptbeschäftigung, über welche die nebenberuflichen Trainer/innen finanziell und sozial abgesichert sind, von Inter-

esse. Dabei zeigte sich, dass knapp die Hälfte (45,3 %) hauptberuflich in einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis steht, 7,5 % in einem unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, 5,7 % befristet in Vollzeit und 2,8 % befristet in Teilzeit. Insgesamt 24,6 % sind in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit selbstständig tätig (Freier Dienstvertrag 1,9 %; Werkvertragsbasis 10,4 %; Selbstständig als Firmeninhaber/in 12,3 %). Auch befinden sich 7,5 % der befragten Personen bereits im beruflichen Ruhestand, die restlichen 6,6 % der Befragten gaben „sonstige Beschäftigungsverhältnisse“ an.

Abschließend zeigen – gereiht nach der Häufigkeit der jeweiligen Nennungen – die folgenden beiden Abbildungen, welche Motive bzw. Gründe die Befragten dazu bewogen haben, im Weiterbildungssektor beruflich tätig zu sein; die Ergebnisse werden dabei nach Tätigkeitsumfang getrennt präsentiert. In der Gruppe der Hauptberuflichen (vgl. Abbildung 15) sind die drei meistgenannten Motive „Freude an der Arbeit mit Menschen(gruppen)“ (23,8 %), die „bedeutsame Aufgabe Menschen aus- bzw. weiterzubilden“ (20,3 %) sowie der „Gestaltungsfreiraum hinsichtlich der vermittelten Bildungsinhalte“ (12,6 %). Deutlich weniger Nennungen entfielen auf „flexible Arbeitszeiten“ (5,0 %) und Arbeitsmarktgründe wie etwa „Umschulung bzw. beruflicher Neubeginn“ (3,4 %), „fehlende Perspektiven bei dem/der vorherigen Arbeitgeber/in“ (3,1 %), „Ausweg aus der Arbeitslosigkeit“ bzw. „kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden“ (jeweils 2,7 %) sowie „einer schwierigen Arbeitsmarktsituation“ (1,9 %). Die restlichen 1,5 % gaben „sonstige Gründe“ und lediglich 0,4 % vermeintlich „hohe Verdienstmöglichkeiten im Weiterbildungssektor“ als entsprechende Motive an.

**Abbildung 15: Motive hauptberuflicher Tätigkeit im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen; n = 104)**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch bei den Motiven nebenberuflicher Trainer/innen zeigt sich, dass die „Freude an der Arbeit mit Menschen(gruppen)“ (29,5 %) und die „bedeutsame Aufgabe Menschen auszubilden“ (23,6 %) an vorderster Stelle stehen, gefolgt vom Motiv der „Zuverdienstmöglichkeit“ (14,9 %) zusätzlich zum Hauptberuf. Eine untergeordnete Rolle spielen hingegen auch bei den Nebenberuflichen Arbeitsmarktgründe und hohe Verdienstmöglichkeiten; für Details sei – aufgrund der Fülle – auf Abbildung 16 verwiesen.

Abbildung 16: Motive nebenberuflicher Tätigkeit im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen; n = 106)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Somit lässt sich zusammenfassen, dass die Beweggründe einer Tätigkeit im Weiterbildungssektor primär altruistischer Natur sind; für die Gruppe der Nebenberuflichen bestand zudem vorab die Hypothese, dass ein treibendes Motiv die Möglichkeit eines Zusatzverdienstes neben dem Hauptberuf ist, die damit auch bestätigt werden konnte.

Nach den ersten deskriptiven Auswertungen zu den sozio-ökonomischen Merkmalen und der Vertragsverhältnisse wird in den folgenden Abschnitten die Arbeits- und Lebenssituation – getrennt nach Test- und Kontrollgruppe – analysiert. Begonnen wird dabei mit den Arbeitsbedingungen, die etwa Aspekte der Einkommenszufriedenheit, der sozialen Absicherung, der Arbeitsplatzsicherheit sowie der Work-Life-Balance beinhalten, um diesbezüglich nur einige zu nennen.

### 4.3 Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Kärnten

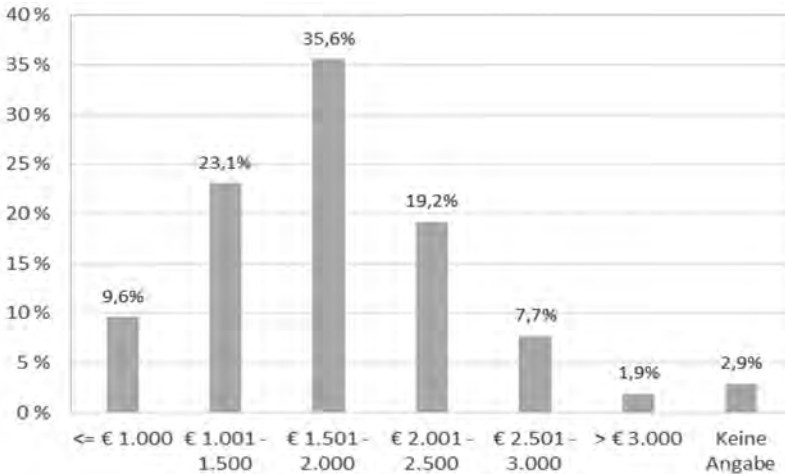
Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte subjektiv eingeschätzter **Arbeitsbedingungen von Trainer/innen im Kärntner Weiterbildungssektor**. Im Spezifischen wird der Auswertungsfokus in dieser Teilsektion auf die Gruppe der Hauptberuflichen – getrennt nach Anstellungsverhältnis – gelegt; zusätzlich werden auch Unterschiede hinsichtlich des Tätigkeitsumfangs (haupt- bzw. nebenberuflich), dem Geschlecht, Alter sowie dem Bildungsniveau der Befragten betrachtet. Die Arbeitsbedingungen umfassen dabei ein relativ breites Spektrum an unterschiedlichen Aspekten, welches nicht nur Tätigkeitsspezifisches enthält, sondern auch Faktoren abdeckt, die mitunter Einfluss auf die private Lebenssituation nehmen oder die berufliche Zukunft betreffen. Begonnen wird hierbei mit den Analysen betreffend des Einkommens, einem der zentralsten Aspekte, wenn es darum geht, die berufliche Situation Betroffener zu beschreiben.

#### 4.3.1 Einkommenszufriedenheit

Bei der Betrachtung des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens der befragten Trainer/innen wurden für die Gruppe der Haupt- und jene der Nebenberuflichen unterschiedliche Einkommenskategorien<sup>27</sup> gewählt, um – aufgrund des unterschiedlichen Tätigkeitsumfangs – ein differenzierteres Bild der Einkommenssituation zu gewährleisten. Betrachtet man die Einkommensverteilung der hauptberuflichen Erwachsenenbildner/innen (vgl. Abbildung 17) so wird offensichtlich, dass insbesondere die mittleren Einkommenskategorien stark belegt sind. Umgekehrt gaben knapp 10 % ein monatliches Nettoeinkommen geringer als € 1.000, ebenfalls knapp 10 % eines größer als € 2.501 an. Als Fragen zum Einkommen stets eine sensible Angelegenheit darstellen, wurde den Befragten zudem die Möglichkeit eingeräumt, die Antwort zu verwehren, was 2,9 % der Personen in der Stichprobe auch in Anspruch genommen haben.

<sup>27)</sup> Das Einkommen wurde dabei in Kategorien abgefragt, da zahlreiche eigene empirische Erhebungen zu anderen Fragestellungen gezeigt haben, dass die Bereitschaft zur Auskunft über das Einkommen bei dieser Vorgehensweise am höchsten ist. Dies hat jedoch den Nachteil, dass lediglich der Median und nicht der Mittelwert des Einkommens zwischen Test- und Kontrollgruppe verglichen werden kann.

Abbildung 17: Verteilung des Einkommens hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104)



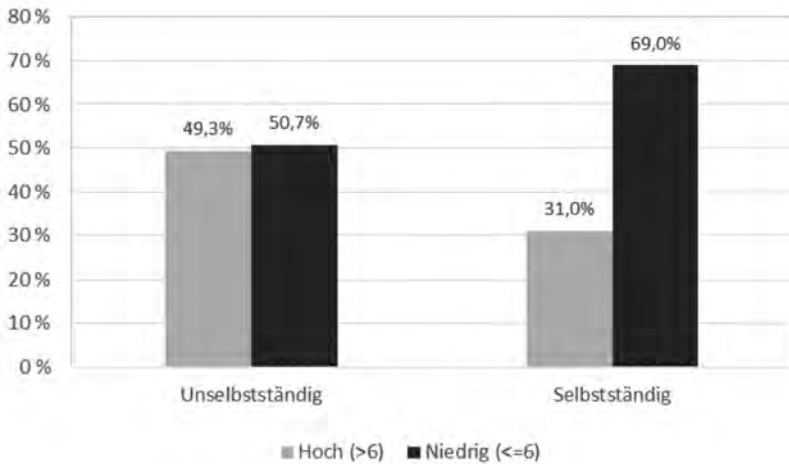
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben konnten die Befragten die Zufriedenheit mit dem monatlichen Nettoeinkommen auf einer elfstufigen Skala von 0 („überhaupt nicht zufrieden“) bis 10 („vollkommen zufrieden“) angeben; bei den hauptberuflichen Trainer/innen wurde ein Mittelwert von 5,6 ermittelt. Demnach zeigt sich generell eine eher niedrige Zufriedenheit mit dem Nettoeinkommen in der Gruppe der Hauptberuflichen. Um zu beurteilen, ob Unterschiede zwischen den interessierenden Gruppen bestehen, wurde zusätzlich die *Einkommenszufriedenheit* zu hoher (>6) und niedriger ( $\leq 6$ ) Zufriedenheit aggregiert. Auf Basis eines *t-Tests*<sup>28</sup> konnte – auf einem 10-%-Signifikanzniveau – ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen der Testgruppe der selbstständigen oder atypisch Beschäftigten und der Kontrollgruppe der unselbstständig oder normal erwerbstätigen Erwachsenenbildner/innen identifiziert werden ( $t = -1,692$ ;  $p = 0,094$ ;  $n = 104$ ; vgl. hierzu auch Abbildung 18). Demnach sind die Selbstständigen mit ihrem Einkommen deutlich weniger zufrieden als die Gruppe der Unselbstständigen: Während bei den Unselbstständigen lediglich die Hälfte (50,7 %) in die niedrige Einkommenskategorie fallen, sind dies unter den Selbstständigen mehr als zwei Drittel (69,0 %).

<sup>28)</sup> Bei einem „t-Test“ oder „Mean-Comparison-Test“ handelt es sich um ein Verfahren der schließenden Statistik (Hypothesentest), welches dazu verwendet wird, die Mittelwerte zweier Gruppen zu vergleichen (Mittelwertvergleich). Zur Berechnung und Interpretation vgl. etwa Hartung et al. (2005, S. 505ff.).



Abbildung 18: Einkommenszufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



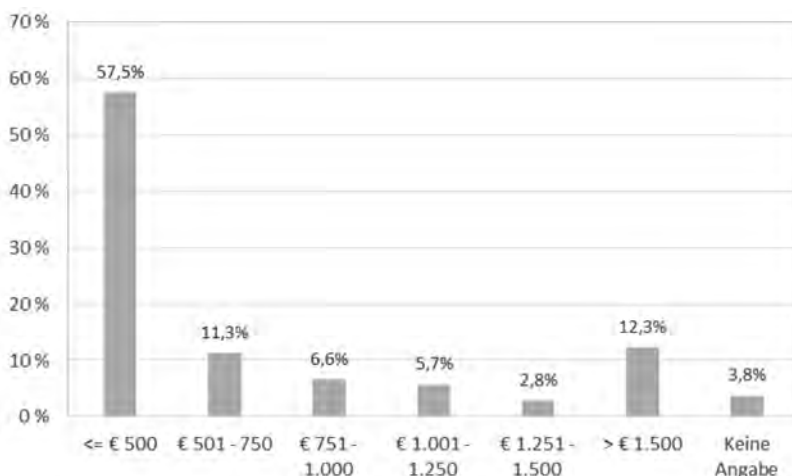
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Keine signifikanten Unterschiede bestehen hinsichtlich des Geschlechts bei einem Mittelwert für Frauen von 5,6 und 5,8 bei den befragten Männern ( $t = -0,422$ ;  $p = 0,674$ ;  $n = 104$ ). Auch hinsichtlich der in Abschnitt 4.1 definierten Altersgruppen (Gruppe 1: 5,6; Gruppe 2: 5,8; Gruppe 3: 5,5) bestehen keine statistisch signifikanten Differenzen auf Basis einer *einfaktoriellen Varianzanalyse*<sup>29</sup> ( $t = 0,217$ ;  $p = 0,805$ ;  $n = 104$ ).

In der Gruppe der nebenberuflichen Trainer/innen zeigt sich, dass – aufgrund des geringeren Tätigkeitsumfangs – das Einkommensniveau deutlich niedriger ausfällt und mit 57,5 % die Mehrheit in der Kategorie unter € 500 rangiert; 12,3 % entfallen auf die Kategorie größer € 1.500 (vgl. Abbildung 19). Der Rest verteilt sich auf die mittleren Einkommenskategorien und auch hier enthielten sich 3,8 % einer Antwort auf die Frage nach dem nebenberuflichen Nettoeinkommen. Der Mittelwert der Einkommenszufriedenheit liegt in der Gruppe der Nebenberuflichen bei 6,1 und damit marginal über dem Durchschnitt des Mittelwerts der Hauptberuflichen (5,6).

<sup>29</sup> Mithilfe einer einfachen (oder einfaktoriellen) Varianzanalyse (engl. ANOVA für „Analysis of Variance“) lassen sich die Mittelwerte von mehr als zwei Gruppen/Grundgesamtheiten miteinander vergleichen (vgl. Quatember, 2014, S. 185ff.)

Abbildung 19: Verteilung des Einkommens nebenberuflicher Trainer/innen (in %; n = 106)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

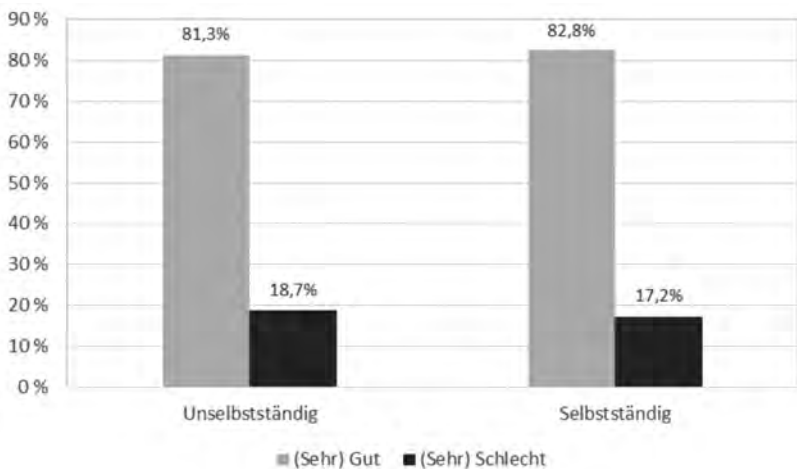
Auch innerhalb dieser Gruppe bestehen – auf Basis eines t-Tests – keine Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts (Mittelwert Männer: 6,2; Frauen: 5,9;  $t = -0,541$ ;  $p = 0,590$ ) bzw. des Alters (Gruppe 1: 5,6; Gruppe 2: 5,9; Gruppe 3: 6,4) auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse ( $t = 0,771$ ;  $p = 0,465$ ;  $n =$  jeweils 106). Zudem wurden die nebenberuflichen Trainer/innen hinsichtlich ihrer subjektiven Zufriedenheit mit dem insgesamten Einkommen, also dem Einkommen, welches aus der Haupttätigkeit außerhalb des Weiterbildungssektors UND der Nebentätigkeit im Weiterbildungssektor erzielt wird. Die durchschnittliche Einkommenszufriedenheit liegt diesbezüglich bei 7,2 Punkten auf der bereits genannten elfstufigen Skala.

Zusätzlich interessierte nicht nur die subjektive Zufriedenheit mit dem Einkommen, sondern auch die Frage, inwieweit die Befragten mit dem monatlichen Haushaltsbudget auskommen. Dabei umfasst das Haushaltsbudget allerdings nicht nur die Einkünfte der befragten Trainer/innen des Weiterbildungssektors sondern auch jene des/r Partners/in, sofern sich diese in einer Beziehung (Ehe oder Lebensgemeinschaft) befinden. Abgefragt wurde das Auskommen mit dem monatlichen Gesamteinkommen auf einer 4-stufigen Likert-

<sup>30)</sup> Die sogenannte *Likert-Skala* ist ein Verfahren zur Messung persönlicher Einstellungen, wobei die Skalen aus mehreren Items vom Likert-Typ bestehen. Dies sind Aussagen, denen die Befragten auf einer vorgegebenen mehrstufigen Antwortskala mehr oder weniger stark zustimmen. Die Punktwerte der einzelnen Antworten werden ungewichtet addiert und ergeben so den Wert der Skala.

Skala<sup>30</sup> von 1 („sehr gut“) bis 4 („sehr schlecht“).<sup>31</sup> Auch wenn die Einkommenszufriedenheit in der Gruppe der Hauptberuflichen mit 5,6 Punkten relativ niedrig ausfällt, kommen – sowohl Unselbstständige als auch Selbstständige – mit großer Mehrheit „(sehr) gut“<sup>32</sup> mit ihrem monatlichen Haushaltsbudget aus (vgl. Abbildung 20). Lediglich 18,7 % der Unselbstständigen bzw. 17,2 % der Selbstständigen gaben an, „eher schlecht“ bis „sehr schlecht“ mit dem monatlichen Gesamteinkommen das Auslangen zu finden. Auch konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden interessierenden Gruppen auf Basis eines Rangsummentests nach *Mann-Whitney-U*<sup>33</sup> festgestellt werden ( $z = -0,168$ ;  $p = 0,867$ ;  $n = 104$ ) und es besteht keine signifikante Differenz nach dem Geschlecht ( $z = 0,338$ ;  $p = 0,735$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 20: Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget hauptberuflicher Trainer/innen (in %;  $n = 104$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

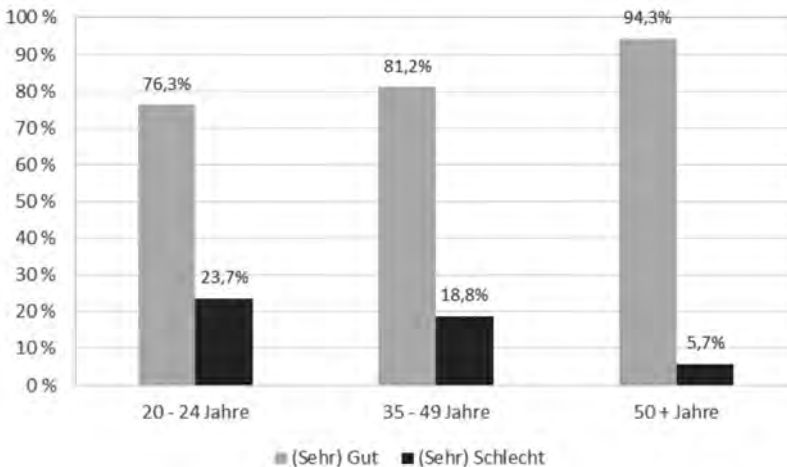
<sup>31</sup> Auf eine differenzierte Analyse hinsichtlich haupt- bzw. nebenberuflicher Trainer/innen wird an dieser Stelle verzichtet, da diese Vorgehensweise das Ergebnis hinsichtlich des Fokus dieser Untersuchung verzerren könnte, als bei den Nebenberuflichen das Einkommen, welches aus ihrer Haupttätigkeit und damit außerhalb des Weiterbildungssektors generiert wird, die zentrale Rolle darstellen würde.

<sup>32</sup> Um statistisch signifikante Ergebnisse zu gewährleisten, wurde bei zahlreichen Analysen in der vorliegenden Arbeit die 4-stufige Skala – sofern notwendig – auf lediglich zwei Gruppen aggregiert.

<sup>33</sup> Der „*Mann-Whitney-U-Test*“ ist ein Homogenitätstest und dient der Überprüfung der Signifikanz der Übereinstimmung zweier Verteilungen, also ob zwei Verteilungen A und B zu derselben Grundgesamtheit gehören. Zur Berechnung und Interpretation eines Mann-Whitney-U-Tests bzw. „Rangsummentests nach Wilcoxon“ vgl. etwa Hartung et al. (2005, S. 243ff.).

In Hinblick auf das Alter konnte jedoch herausgearbeitet werden, dass ältere Erwachsenenbildner/innen vergleichsweise besser mit ihrem Haushaltsbudget auskommen als Jüngere; dieses Ergebnis ist – auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse – statistisch signifikant ( $z = 9,306$ ;  $p = 0,010$ ;  $n = 210$ ), als aufgrund langjähriger Berufserfahrung einerseits das Einkommensniveau höher ausfällt und andererseits die Familien- und Haushaltsgründungsphase bereits abgeschlossen ist und keine unversorgten Kinder mehr im Haushalt leben.

Abbildung 21: Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget nach Altersgruppen (in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 1:** Wie zu erwarten fällt das Einkommensniveau nebenberuflicher Trainer/innen deutlich niedriger aus als in der Gruppe der Hauptberuflichen. Daneben konnte allgemein eine geringe subjektive Einkommenszufriedenheit beobachtet werden, die vor allem bei Beschäftigten mit atypischem Beschäftigungsverhältnis noch niedriger ausfällt. Das Auslangen mit dem monatlichen Haushaltsbudget wird jedoch als durchwegs „(sehr) gut“ bezeichnet, unabhängig davon in welcher Beschäftigungsform (atypisch oder normal) sich die Befragten befinden.

Nach Betrachtung der Einkommenssituation fokussiert sich der nun folgende Abschnitt auf zahlreiche weitere Teilaspekte der beruflichen Situation, welcher mit der Analyse der insgesamten Tätigkeitszufriedenheit abgerundet wird.

### 4.3.2 Zufriedenheit mit beruflichen Teilaspekten

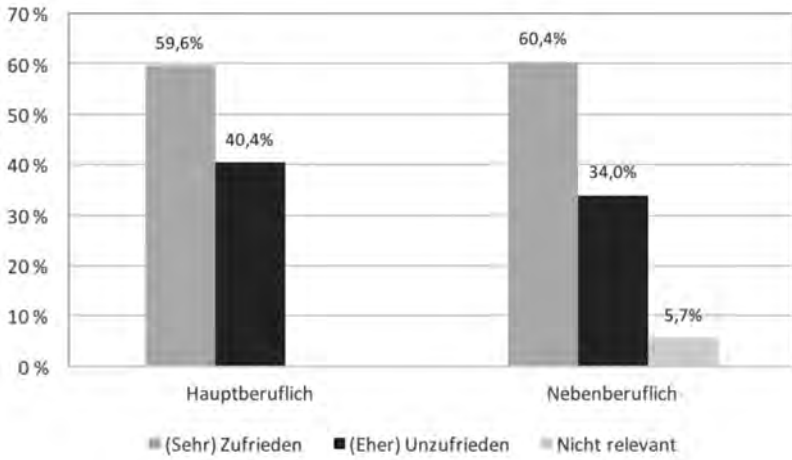
Unter den insgesamt zwölf abgefragten Teilaspekten finden sich Fragen nach der Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit, dem sozialen Ansehen des Berufsbildes der Erwachsenenbildner/innen und/oder der sozialen Absicherung, um diesbezüglich nur einige zu nennen. Auch hier wurde die Zufriedenheit mit den jeweiligen Teilaspekten auf einer 4-stufigen Likert-Skala von 1 („sehr zufrieden“) 4 („sehr unzufrieden“) erhoben. Da allerdings nicht jeder einzelne Teilaspekt für den/die Befragte/n relevant ist und beispielsweise für eine/n selbstständige/n Trainer/in das Betriebsklima möglicherweise keine Rolle hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einnimmt, wurde zusätzlich die Möglichkeit gegeben, diese Fragen mit „Für mich nicht relevant“ zu beantworten. Diejenigen Trainer/innen, die den jeweiligen Teilaspekt für sich selbst als nicht relevant angesehen haben, wurden aus den statistischen Analysen ausgeklammert, um die Ergebnisse nicht zu verzerren.

#### 4.3.2.1 Teilaspekt „Bezahlung“

Im vorangegangenen Teilabschnitt wurde zwar bereits die Zufriedenheit mit dem Einkommen eingehend analysiert, die Frage nach der Zufriedenheit mit der *Bezahlung* wurde jedoch ein zweites Mal – diesmal allerdings innerhalb einer Fragenbatterie von 12 Fragen, welche unterschiedliche Teilaspekte der Arbeitssituation differenziert beleuchtet – gestellt. Betrachtet man die Zufriedenheit für die gesamte Stichprobe im Detail (vgl. Abbildung 22), so lässt sich erkennen, dass die Hauptberuflichen mit ihrer Bezahlung unzufriedener sind als diejenigen, die auf nebenberuflicher Basis bei einer Kärntner Weiterbildungseinrichtung erwerbstätig sind. Während auf der Seite der Nebenberuflichen 34,0 % „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ mit ihrer Bezahlung sind, liegt der Anteil dieser innerhalb der Gruppe der hauptberuflich Tätigen knapp 6,5 Prozentpunkte höher;<sup>34</sup> auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U fallen diese Unterschiede allerdings zu gering für einen statistisch signifikanten Befund aus ( $z = -0,643$ ;  $p = 0,520$ ;  $n = 204$ ).

<sup>34</sup> Nicht relevant war dieser Teilaspekt für 5,7 % der nebenberuflich Tätigen, die in die statistische Analyse – wie bereits erwähnt – nicht miteinbezogen wurden.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 204)



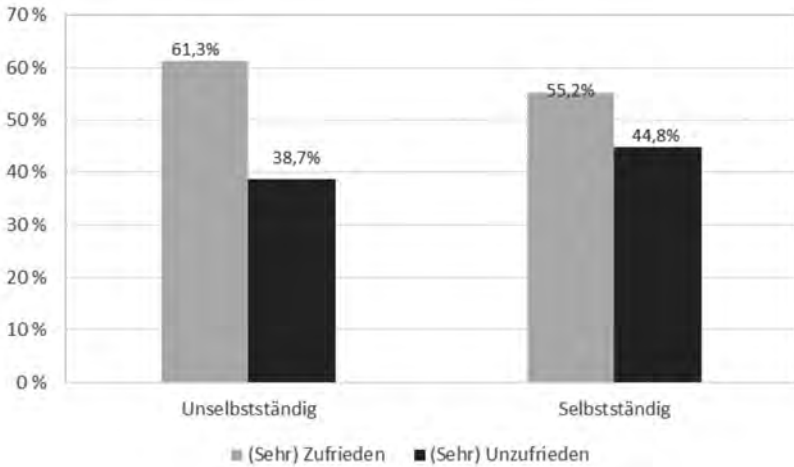
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch hinsichtlich des Geschlechts konnte kein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden ( $z = -0,017$ ;  $p = 0,986$ ;  $n = 204$ ); dies trifft auch auf die drei generierten Altersgruppen auf Basis eines *Kruskal-Wallis-Tests*<sup>35</sup> zu ( $z = 0,696$ ;  $p = 0,706$ ;  $n = 204$ ).

Bezüglich der Zufriedenheit mit der Bezahlung zeigt Abbildung 23 getrennt nach der Art der Haupttätigkeit, dass 61,3 % der Unselbstständigen bzw. 55,2 % der Selbstständigen angaben, „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrer Bezahlung für die Trainer/innen-tätigkeit zu sein. Allerdings ist auch dieser Unterscheid auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests statistisch nicht signifikant ( $z = 0,571$ ;  $p = 0,568$ ;  $n = 104$ ) und somit konnte kein Unterschied zwischen den beiden interessierenden Gruppen herausgearbeitet werden.

<sup>35</sup> Ein „*Kruskal-Wallis-Test*“ (auch H-Test) ist ein parameterfreier statistischer Test, der im Rahmen einer Varianzanalyse testet, ob unabhängige Stichproben (Gruppen oder Messreihen) hinsichtlich eines ordinalen Merkmals einer gemeinsamen Population entstammen. Der Test ähnelt einem Mann-Whitney-U-Test und basiert wie dieser auf Rangplatzsummen, mit dem Unterschied, dass dieses Testverfahren für den Vergleich von mehr als zwei Gruppen angewendet werden kann (vgl. Kruskal & Wallis, 1952, S. 583ff.).

Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Art der Haupttätigkeit als Teilaspekt (in %; n = 104)

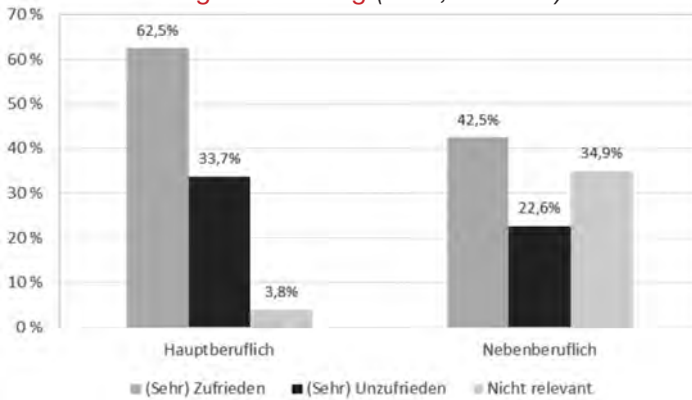


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.2 Teilaspekt „Arbeitsplatzsicherheit“

Ein insbesondere in Zeiten der ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre (vgl. hierzu etwa Wohlgemuth et al., 2017) interessanter Teilaspekt ist jener der Einschätzung der eigenen *Arbeitsplatzsicherheit*. Wie aus Abbildung 24 ersichtlich ist, sind 62,5 % der Hauptberuflichen bzw. 42,5 % der Nebenberuflichen „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrer subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit, während 33,7 % der Hauptberuflichen bzw. 22,6 % der Nebenberuflichen „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ sind. Nicht weiter verwunderlich erscheinen die 34,9 % der nebenberuflichen Trainer/innen, die angaben, dass die Arbeitsplatzsicherheit für sie einen nicht relevanten Teilaspekt darstellt, als die Tätigkeit für viele als Zuverdienstmöglichkeit gesehen wird und nicht das existenzsichernde Einkommen darstellt. Diese Antworten wurden in der statistischen Analyse ausgeklammert, in Zuge derer sich kein signifikanter Unterschied zwischen Haupt- und Nebenberuflichen identifizieren ließ ( $z = -0,029$ ;  $p = 0,977$ ;  $n = 169$ ).

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)

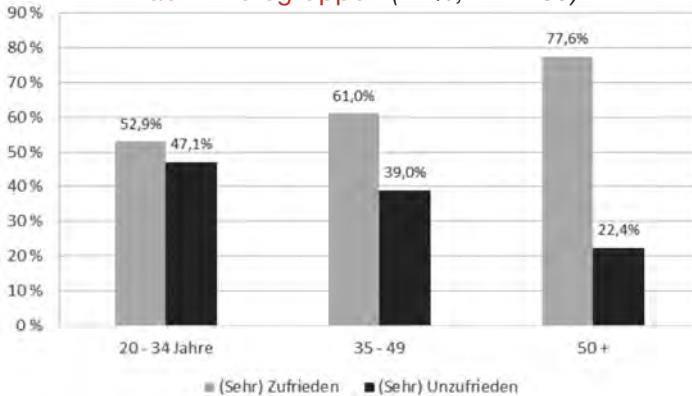


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Bezogen auf das Geschlecht sind die weiblichen Trainer/innen zwar marginal zufriedener als die befragten Männer, allerdings ist auch dieser Unterschied statistisch nicht signifikant ( $z = -0,646$ ;  $p = 0,518$ ;  $n = 169$ ).

Differenziert man die subjektive Zufriedenheit hinsichtlich der eigenen Arbeitsplatzsicherheit nach dem Alter lässt sich allerdings erkennen, dass mit zunehmendem Alter auch die Zufriedenheit zunimmt, wie aus Abbildung 25 ersichtlich. Die Gruppe der 20- bis 34-Jährigen weist mit 52,9 % die niedrigste Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit auf, die Gruppe der 50+ umgekehrt die höchste (77,6 %;  $z = 6,170$ ;  $p = 0,035$ ;  $n = 169$ ).<sup>36</sup>

Abbildung 25: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Altersgruppen (in %; n = 169)



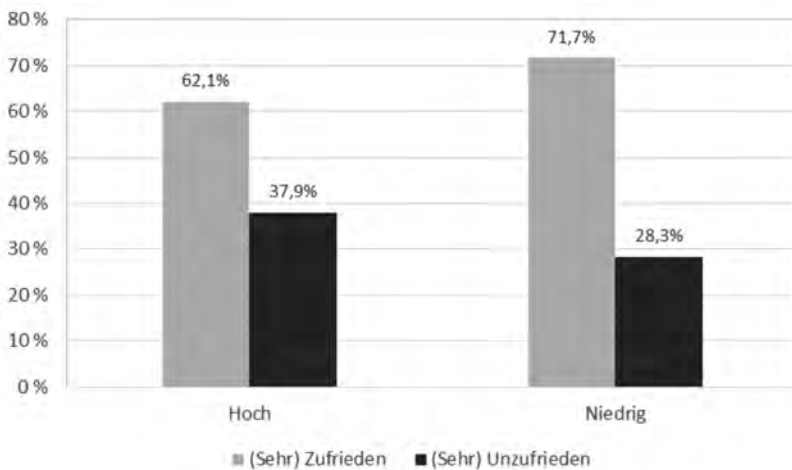
Quellen: eigene Berechnungen und Darstellung

<sup>36)</sup> Für insgesamt 41 Trainer/innen stellt die Arbeitsplatzsicherheit keinen relevanten Teilaspekt dar.



Hinsichtlich des Bildungsniveaus der Befragten sind 62,1 % der Hochqualifizierten „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit, die Niedrigqualifizierten mit 71,7 % sogar zufriedener als die Vergleichsgruppe (vgl. Abbildung 26); dieses nicht ex-ante zu erwartende Ergebnis ist auf Basis eines Rangsummentests jedoch nicht statistisch signifikant ( $z = -1,215$ ;  $p = 0,224$ ;  $n = 169$ ).

Abbildung 26: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Bildungsniveau (in %;  $n = 169$ )

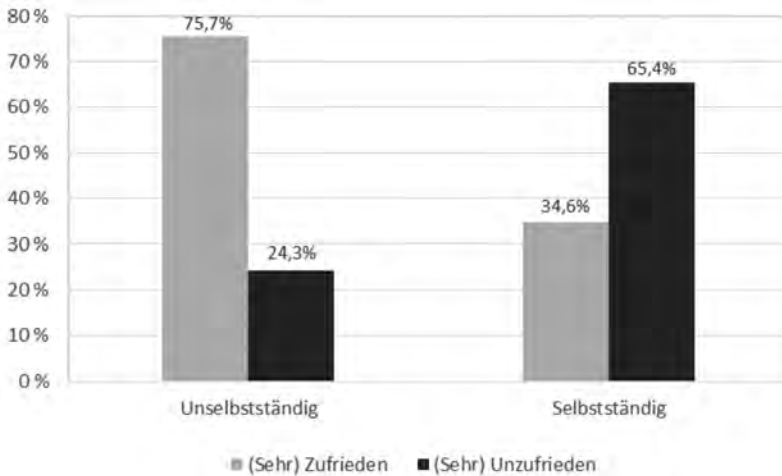


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Die Befunde hinsichtlich der Fokusgruppe der vorliegenden Untersuchung fielen jedoch wie erwartet aus (vgl. Abbildung 27). So sind die Selbstständigen, also die Gruppe mit atypischem Beschäftigungsverhältnis, deutlich unzufriedener mit der subjektiv eingeschätzten Arbeitsplatzsicherheit (65,4 %), als die Vergleichsgruppe der Unselbstständigen mit normalem Vertragsverhältnis, wo lediglich ein knappes Viertel (24,3 %) mit der Arbeitsplatzsicherheit „(sehr) unzufrieden“ ist. Dieses Ergebnis ist auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests statistisch hoch signifikant ( $z = 3,757$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 100$ ),<sup>37</sup> und auf das Fehlen arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen für die Testgruppe zurückzuführen; es darf jedoch auch das knappe Viertel der unzufriedenen Unselbstständigen hinsichtlich möglicher Maßnahmen der regionalen Wirtschaftspolitik nicht außer Acht gelassen werden.

<sup>37</sup> Auch an dieser Stelle wurden für die statistische Analyse diejenigen ausgeklammert, für die dieser Teilaspekt nicht relevant ist.

Abbildung 27: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 100)



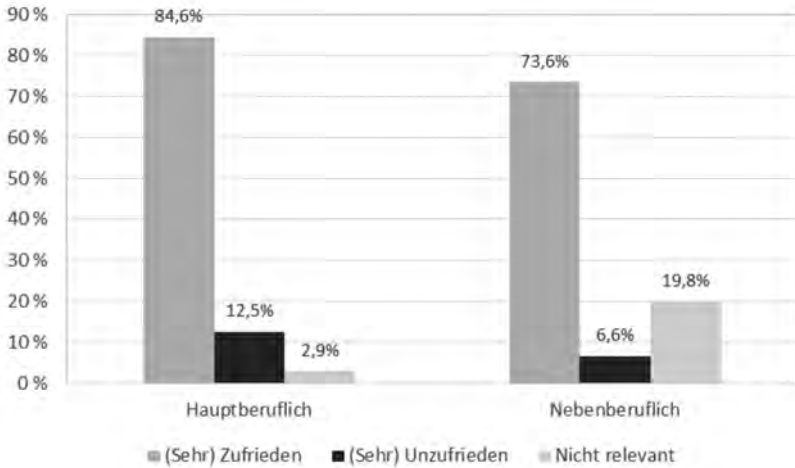
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.3 Teilaspekt „Betriebsklima“

Einen weiteren wesentlichen Teilaspekt der Arbeitsbedingungen stellte in weiterer Folge das *Betriebsklima* dar. Sowohl insgesamt 84,6 % der Hauptberuflichen als knapp drei Viertel der Nebenberuflichen (73,6 %) sind mit dem derzeitigen Betriebsklima „eher zufrieden“ bzw. „sehr zufrieden“; dieses fällt damit durchwegs hoch aus. Die Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima hält sich mit 12,5 % bei den hauptberuflichen und 6,6 % bei den nebenberuflichen Trainer/innen in Grenzen (vgl. Abbildung 28)<sup>38</sup>, allerdings konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen, die diesen Teilaspekt als relevant ansehen, identifiziert werden ( $z = -1,014$ ;  $p = 0,311$ ;  $n = 186$ ).

<sup>38)</sup> Für knapp 3 % der hauptberuflichen bzw. rund 20 % der nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen, stellt das Betriebsklima einen nicht relevanten Teilaspekt dar.

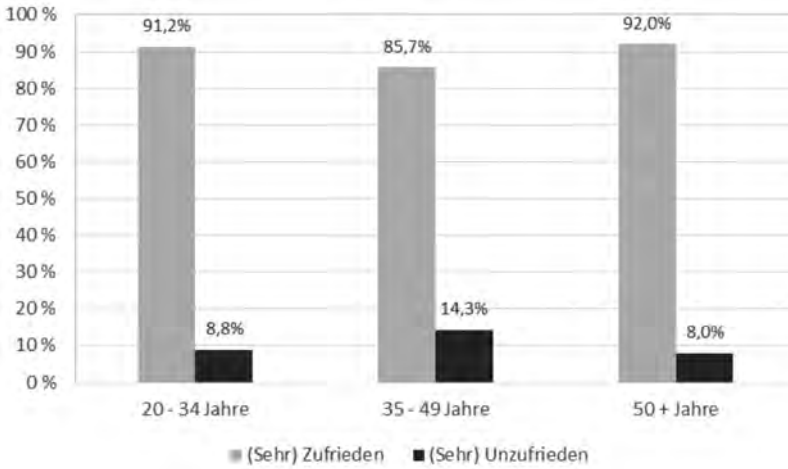
Abbildung 28: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch hinsichtlich der Variable Geschlecht konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden, wie ein Rangsummentest zeigt ( $z = 0,236$ ;  $p = 0,813$ ;  $n = 186$ ). Es fällt jedoch auf, dass auch nach Geschlecht betrachtet eine besonders hohe Zufriedenheit mit dem Betriebsklima von den Befragten angegeben wurde und nahezu 90 % der Frauen als auch Männer zumindest „eher zufrieden“ mit dem Betriebsklima in der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung sind. Betrachtet man die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima differenziert nach den drei definierten Altersgruppen, so lässt Abbildung 29 erkennen, dass die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen die niedrigste Zufriedenheit mit diesem Teilaspekt aufweist. Wie auch zuvor bei der Variable Geschlecht konnte hinsichtlich des Alters jedoch kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden ( $z = 1,716$ ;  $p = 0,424$ ;  $n = 186$ ), wobei abermals diejenigen Trainer/innen aus der statistischen Analyse ausgeschlossen wurden, für die dieser Teilaspekt keine relevante Rolle einnimmt.

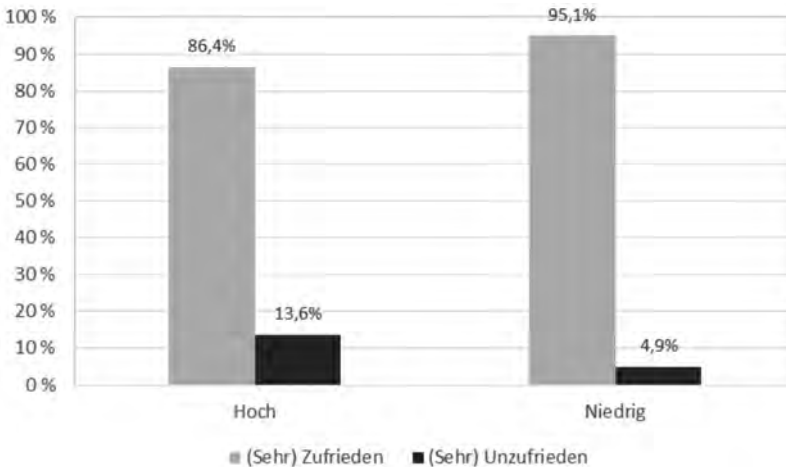
Abbildung 29: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Altersgruppen (in %; n = 186)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Bezogen auf das formale Bildungsniveau zeigt sich, dass Personen mit einem niedrigen Bildungsstand zufriedener mit dem Betriebsklima sind als jene, die ein hohes Bildungsniveau aufweisen (vgl. Abbildung 30). Dieser Unterschied ist statistisch auf Basis eines Rangsummentests zumindest auf einem Niveau von 10 % – nach Ausschluss der nicht relevanten Antworten – signifikant ( $z = -1,790$ ;  $p = 0,074$ ;  $n = 186$ ).

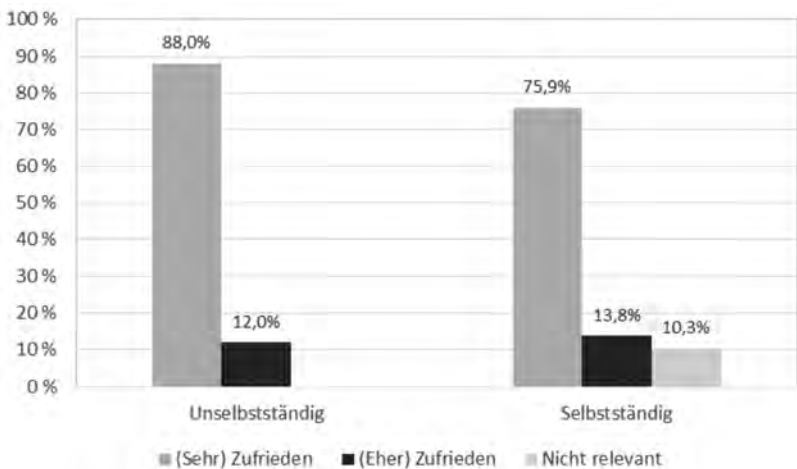
Abbildung 30: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Bildungsniveau (in %; n = 186)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Differenziert man die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Art der Haupttätigkeit so wird ersichtlich, dass diese grundsätzlich sowohl bei Befragten mit normalem (88,0 %) aber auch jenen mit atypischem Beschäftigungsverhältnis (75,9 %) sehr hoch ausfällt (vgl. Abbildung 31),<sup>39</sup> jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden genannten Gruppen, die den Teilaspekt Betriebsklima als relevant ansehen, festgestellt werden konnte ( $z = 0,442$ ;  $p = 0,659$ ;  $n = 101$ ).

Abbildung 31: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.4 Teilaspekt „Arbeitsbelastung“

Befragt nach der *subjektiven Arbeitsbelastung*<sup>40</sup> zeigt sich getrennt nach haupt- bzw. nebenberuflicher Tätigkeit im Weiterbildungssektor in Kärnten in Abbildung 32, dass die Zufriedenheit mit diesem Teilaspekt ebenfalls sehr hoch ausfällt und die Hauptberuflichen grundsätzlich (81,7 %) eine höhere Zufriedenheit aufweisen als die Nebenberuf-

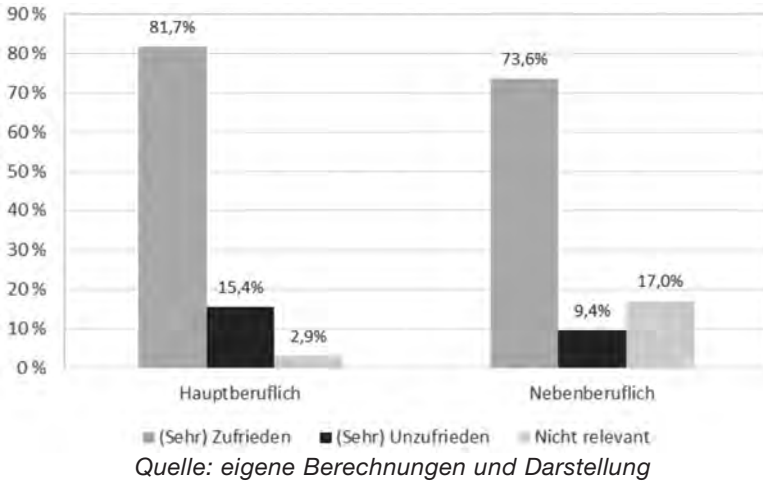
<sup>39</sup> Für knapp ein Zehntel der befragten Trainer/innen, die auf selbstständiger Basis tätig sind, stellt das Betriebsklima keinen relevanten Teilaspekt dar.

<sup>40</sup> Unter dem Aspekt der Arbeitsbelastung versteht man laut dem „Öffentlichen Gesundheitsportal Österreichs“ die Gesamtheit beruflicher, körperlicher und psychischer Belastungsfaktoren. Nähere Informationen dazu können dem entsprechenden Webportal entnommen werden. Vgl. hierzu <https://www.gesundheit.gv.at/leben/lebenswelt/beruf/gesundheit-arbeit/beruf-arbeitsbelastung>.

<sup>41</sup> Zur Überprüfung der statistischen Signifikanz wurden erneut diejenigen aus der Analyse ausgeschlossen, die angaben, dass der Teilaspekt der Arbeitsbelastung für sie nicht relevant ist. Diesbezüglich ist für 17,0 % nebenberuflich tätiger bzw. 2,9 % hauptberuflich tätiger Trainer/innen der Teilaspekt „Arbeitsbelastung“ nicht relevant.

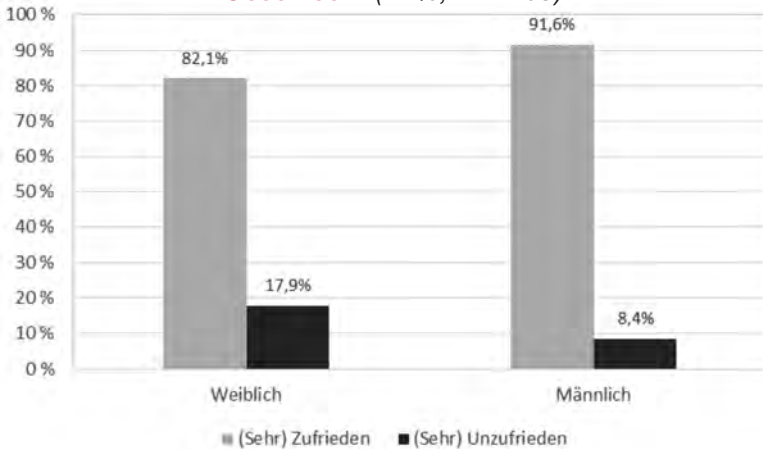
lichen (73,6 %)⁴¹, statistisch signifikant ist dieser Unterschied auf Basis eines Rangsummentests jedoch nicht ( $z = -0,889$ ;  $p = 0,374$ ;  $n = 189$ ).

Abbildung 32: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



Bezogen auf das Geschlecht zeigt sich, dass Frauen mit 82,1 % deutlich weniger zufrieden mit ihrer Arbeitsbelastung sind als Männer mit 91,6 % (vgl. Abbildung 33) und damit mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ auf diesen beruflichen Teilaspekt angaben; dieser Unterschied konnte auf einem Niveau von 10 % als statistisch signifikant nachgewiesen werden ( $z = 1,875$ ;  $p = 0,061$ ;  $n = 189$ ).

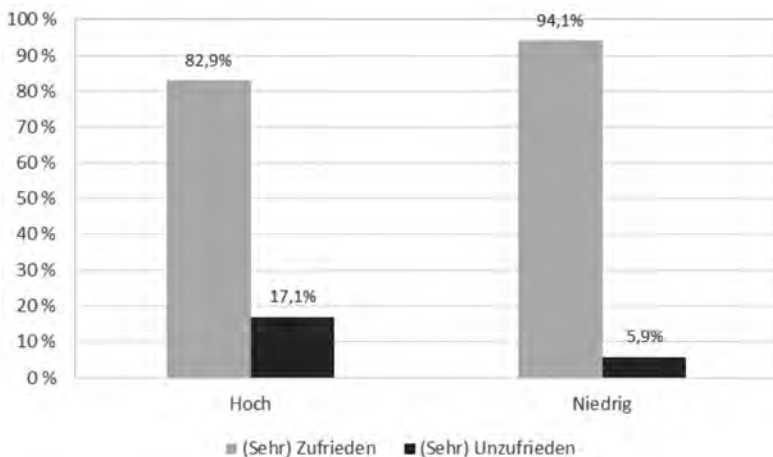
Abbildung 33: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Geschlecht (in %;  $n = 189$ )



Hinsichtlich des Alters zeigt sich ebenfalls ein durchwegs hohes Zufriedenheitsniveau mit dem Aspekt der Arbeitsbelastung. Die Gruppe der ältesten Trainer/innen gab im Zuge der Erhebung an, etwas zufriedener zu sein, als die beiden anderen Altersgruppen; diese Unterschiede fallen für einen statistisch signifikanten Zusammenhang allerdings zu gering aus ( $z = 0,259$ ;  $p = 0,878$ ;  $n = 189$ ).

Abbildung 34 zeigt weiters, dass diejenigen Trainer/innen, die ein hohes Bildungsniveau aufweisen, deutlich unzufriedener mit ihrer subjektiv empfundenen Arbeitsbelastung sind (17,1 %) als die der Gruppe der Niedrigqualifizierten (5,9 %), es konnte jedoch auch hinsichtlich des Bildungsniveaus kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden ( $z = 3,880$ ;  $p = 0,144$ ;  $n = 189$ ).

Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Bildungsniveau (in %;  $n = 189$ )

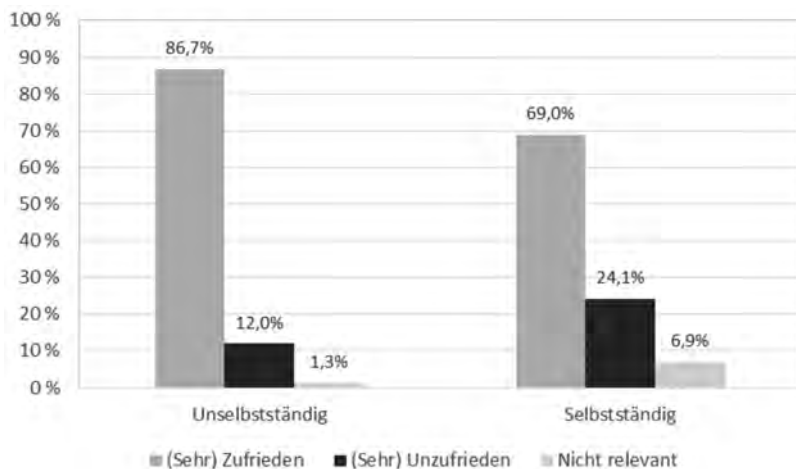


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Hinsichtlich Test- und Kontrollgruppe der vorliegenden Erhebung zeigte sich jener Zusammenhang, der ex-ante zu erwarten war: Während bei den Unselbstständigen 86,7 % „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeitsbelastung sind, sind dies unter den Selbstständigen (Freier Dienstvertrag und Neue Selbstständige) lediglich 69,0 % (vgl. Abbildung 35). Dies ist primär dem Umstand zu schulden, dass die Zeit für Vor- und Nachbereitungen der Kursabhaltung außerhalb der vergüteten Arbeitszeit liegen und damit die Unzufriedenheit – statistisch signifikant – höher ausfällt ( $z = 1,668$ ;  $p = 0,095$ ;  $n = 101$ ).<sup>42</sup>

<sup>42)</sup> Für 6,9 % der Selbstständigen und 1,3 % der Unselbstständigen stellt dieser Teilaspekt keinen relevanten dar; diese wurden folglich aus der statistischen Analyse ausgeschlossen.

Abbildung 35: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

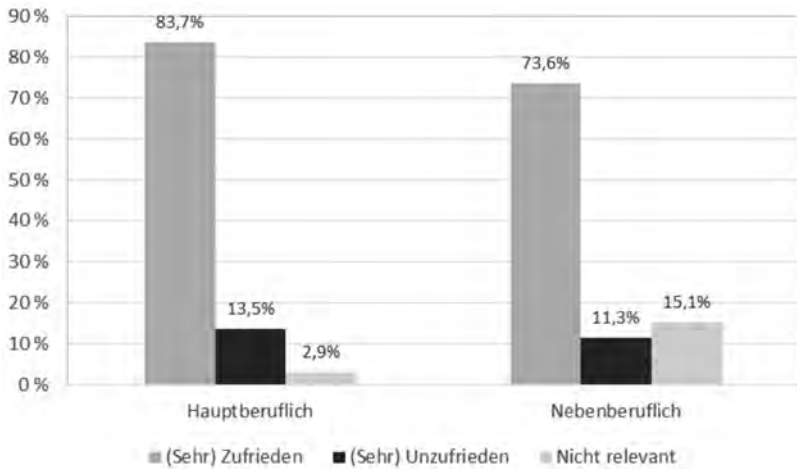
#### 4.3.2.5 Teilaspekt „Weiterbildungsmöglichkeiten“

Im einer Wissensgesellschaft und des zunehmenden Stellenwerts von LLL spielen auch für Erwachsenenbildner/innen selbst *Weiterbildungsmöglichkeiten* eine äußerst zentrale Rolle, wenn es darum geht, sich den verändernden Gegebenheiten adäquat anzupassen, um den Kursteilnehmer/innen weiterhin bestmögliche Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten garantieren zu können. Dementsprechend stellt die Möglichkeit durch den/die Arbeitsgeber/in, an solchen Weiterbildungsangeboten teilnehmen zu können, einen äußerst relevanten Aspekt beruflicher Zufriedenheit dar und diese fällt unter den Beschäftigten im Kärntner Weiterbildungssektor besonders hoch aus. Wie in Abbildung 36 ersichtlich, sind in der Gruppe der Hauptberuflichen hohe 83,7 % „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, während unter den nebenberuflichen Trainer/innen lediglich knapp drei Viertel (73,6 %) angaben, „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ zu sein.<sup>43</sup> Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen konnten – nach Ausschluss der nicht relevanten Antworten – diesbezüglich auf Basis eines Mann-Whitney-U-Rangsummentests allerdings nicht identifiziert werden ( $z = -0,106$ ;  $p = 0,916$ ;  $n = 191$ ).

<sup>43</sup> Für 15,1 % der nebenberuflichen Trainer/innen stellt der Teilaspekt der Weiterbildung keinen relevanten dar, während lediglich 2,9 % der hauptberuflichen Trainer/innen diesen Teilaspekt als für sich nicht relevant ansehen.



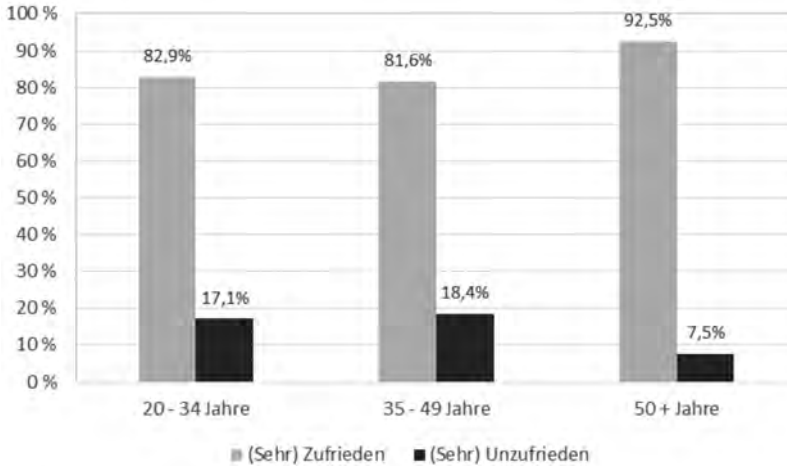
Abbildung 36: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch bei den Weiterbildungsmöglichkeiten interessierte, ob geschlechts- oder altersspezifische Unterschiede zu identifizieren sind. So lässt sich differenziert nach Geschlecht erkennen, dass Frauen mit 89,4 % zwar marginal zufriedener scheinen als die Vergleichsgruppe der Männer (82,8 %); diese Differenzen sind auf Basis eines Rangsummentests jedoch statistisch nicht signifikant ( $z = -1,334$ ;  $p = 0,182$ ;  $n = 191$ ). Getrennt nach Altersgruppen lässt sich zeigen, dass die Gruppe der ältesten Trainer/innen (50+) die höchste Zufriedenheit mit dem Teilaspekt der Weiterbildungsmöglichkeiten aufweist (92,5 %). Am unzufriedensten ist die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen mit 18,4 % gefolgt von jener der 20- bis 34-Jährigen mit 17,1 % (vgl. Abbildung 37). Wie bei der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Geschlecht ist auch jene nach Altersgruppen auf Basis eines Kruskal-Wallis-Tests nach Ausschluss derjenigen Trainer/innen, die angaben, dass dieser Teilaspekt für sie nicht relevant ist, statistisch nicht signifikant ( $z = 4,384$ ;  $p = 0,112$ ;  $n = 191$ ).

Abbildung 37: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Altersgruppen (in %; n = 191)

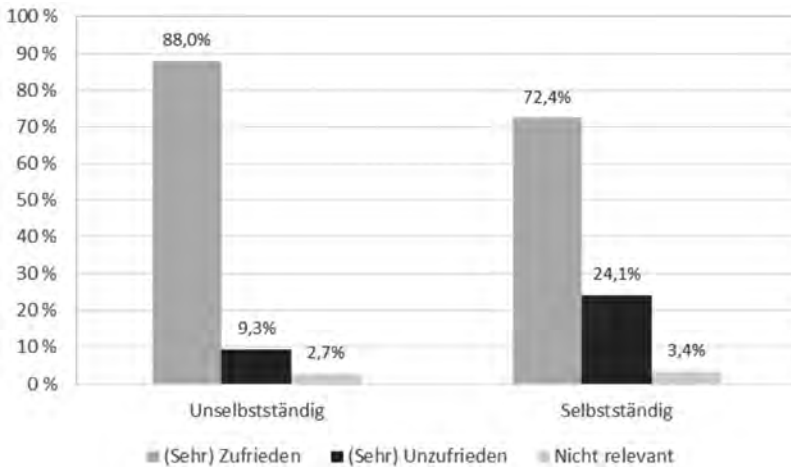


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Ebenfalls keine statistisch signifikanten Unterschiede ergeben sich bezüglich der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten getrennt nach dem Bildungsniveau der Trainer/innen. Mit 87,5 % ist aber ein etwas größerer Anteil an Hochqualifizierten zufriedener als die Gruppe der Niedrigqualifizierten (84,1 %). Jedoch fällt der Unterschied nicht signifikant aus ( $z = 0,637$ ;  $p = 0,524$ ;  $n = 191$ ).

Einen zentralen Befund stellt jedoch der Umstand dar, dass sich bei der Analyse der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten – getrennt nach Art der Haupttätigkeit – auf einem Niveau von 5 % ein signifikanter Unterschied feststellen lässt. Wie aus Abbildung 38 ersichtlich, weisen die Unselbstständigen mit 88,0 % eine deutlich höhere Zufriedenheit auf als die Vergleichsgruppe der Selbstständigen mit atypischen Beschäftigungsverhältnis 72,4 %. Während umgekehrt lediglich knapp ein Zehntel der unselbstständigen Trainer/innen „(sehr) unzufrieden“ mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung ist (9,3 %), trifft dies mit 24,1 % auf knapp ein Fünftel der Selbstständigen zu, wobei dieses Ergebnis auf Basis eines Mann-Whitney-U-Rangsummentest statistisch signifikant ausfällt ( $z = 1,996$ ;  $p = 0,046$ ;  $n = 101$ ).

Abbildung 38: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)

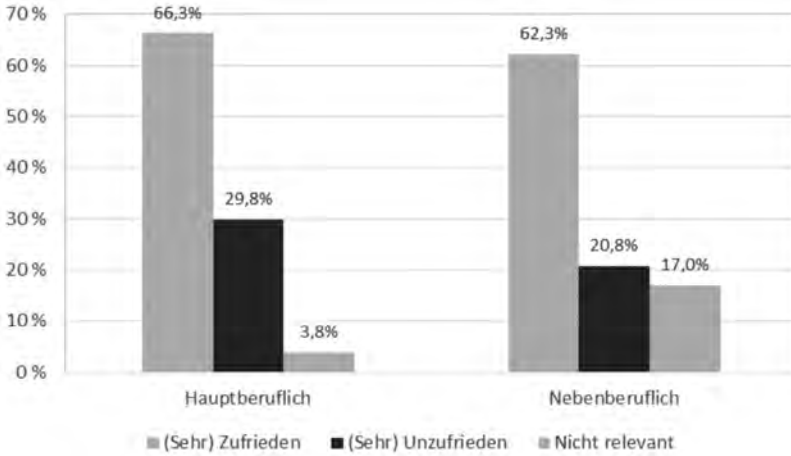


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.6 Teilaspekt „Mitspracherechte“

Nachfolgend auf die Analyse der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, wird nun jene mit den *Mitspracherechten* eingehender betrachtet und anhand der interessierenden Gruppen untersucht. Wie in Abbildung 39 ersichtlich, fällt auch die Zufriedenheit mit den Mitspracherechten unter den Befragten sehr hoch aus und liegt sowohl bei den haupt- als auch nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen deutlich über 60 %. Ein statistisch signifikanter Unterschied konnte – auf Basis eines Rangsummentests für jene Trainer/innen, für dieser Teilaspekt relevant ist – allerdings nicht nachgewiesen werden ( $z = -0,910$ ;  $p = 0,363$ ;  $n = 188$ ). Zudem stellen für lediglich 3,8 % der Hauptberuflichen die Mitspracherechte verglichen mit insgesamt 17,0 % der Nebenberuflichen keinen relevanten beruflichen Aspekt dar. Der hohe Anteil unter den Nebenberuflichen, für die dieser Teilaspekt nicht relevant ist, war ex-ante zu erwarten, als nebenberuflich tätige Trainer/innen mitunter nicht hierarchisch in die Weiterbildungseinrichtungen eingeordnet sind und somit auch keine Mitspracherechte ausüben können bzw. wollen.

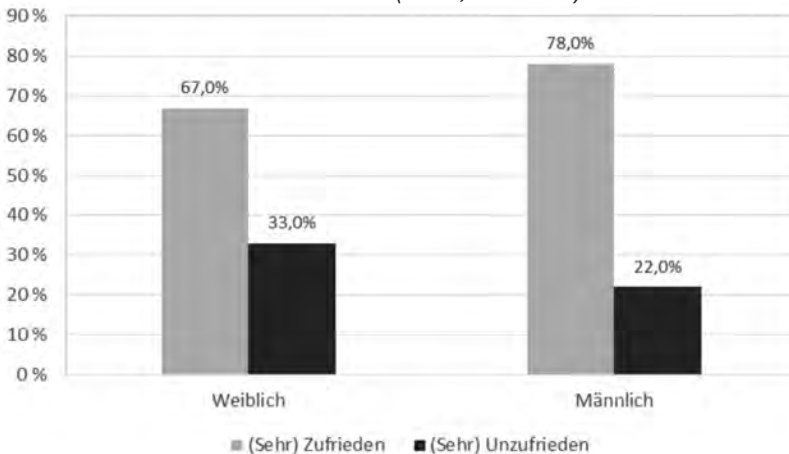
Abbildung 39: Zufriedenheit mit den Mitspracherechten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quellen: eigene Berechnungen und Darstellung

Wird die Zufriedenheit mit den Mitspracherechten getrennt nach dem Geschlecht betrachtet lässt sich in Abbildung 40 weiters erkennen, dass Frauen mit 33,0 % eine um 11 Prozentpunkte höhere Unzufriedenheit aufweisen als Männer mit 22,0 %. Knapp ein Drittel des weiblichen Geschlechts ist demnach mit der derzeitigen Situation bzgl. der Mitspracherechte innerhalb der jeweiligen Weiterbildungseinrichtung „(sehr) unzufrieden“. Dieser Unterschied konnte statistisch auf einem Signifikanzniveau von 10 % auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests nachgewiesen werden ( $z = 1,668$ ;  $p = 0,095$ ;  $n = 188$ ).

Abbildung 40: Zufriedenheit mit den Mitspracherechten nach Geschlecht (in %; n = 188)

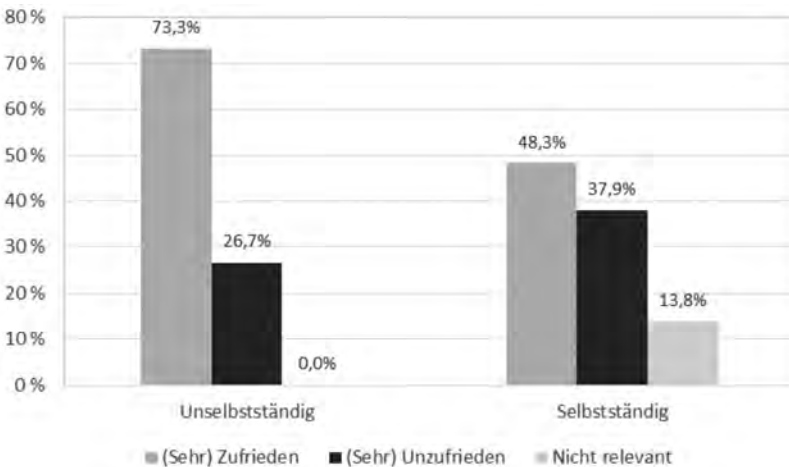


Quellen: eigene Berechnungen und Darstellung

Sowohl getrennt nach den in Abschnitt 4.1 definierten drei Altersgruppen als auch getrennt nach niedrigem und hohem formalem Bildungsniveau der Befragten fällt ebenfalls die hohe Zufriedenheit auf. Auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis beim Alter ( $z = 0,828$ ;  $p = 0,661$ ;  $n = 188$ ) sowie eines Rangsummentests hinsichtlich Bildung ( $z = -0,233$ ;  $p = 0,816$ ;  $n = 188$ ) konnten keine statistisch signifikanten Differenzen identifiziert werden und die Zufriedenheit fällt demnach – wie bereits den weiteren Teilaspekten der beruflichen Zufriedenheit zu entnehmen – unabhängig vom Alter und den erworbenen formalen Qualifikationen aus.

Die Differenzierung der Zufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit zeigt wie in Abbildung 41 ersichtlich, dass für alle unselbstständigen Beschäftigten die Mitspracherechte eine relevante Rolle spielen, während für 13,8 % der Selbstständigen dieser Teilaspekt der beruflichen Zufriedenheit als nicht relevant erachtet wird.<sup>44</sup> Auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U konnte – ein schwacher – statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Fokusgruppen der vorliegenden Untersuchung festgestellt werden ( $z = 1,615$ ;  $p = 0,100$ ;  $n = 100$ ).

Abbildung 41: Zufriedenheit mit den Mitsprachrechten nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



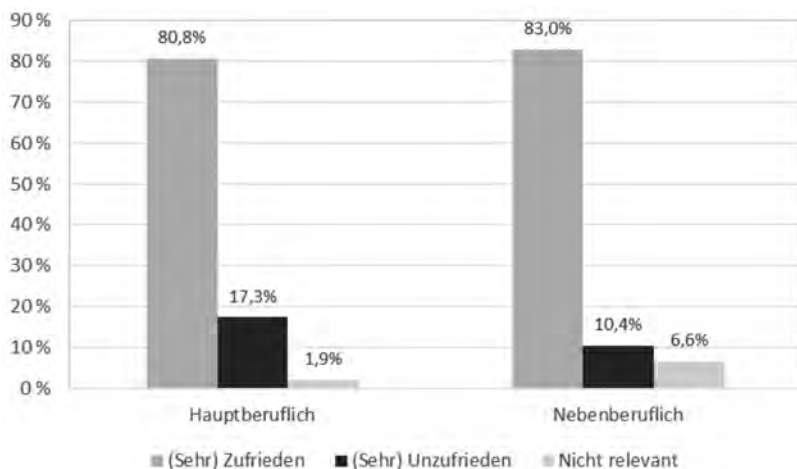
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

<sup>44</sup> Auch hier wurden für die statistischen Analysen die 13,8 % der Selbstständigen, die angeben, dass der Teilaspekt „Mitsprachrechte“ keinen relevanten darstellt, ausgeklammert.

#### 4.3.2.7 Teilaspekt „Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen“

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Möglichkeit, *Eigeninitiative zu ergreifen* zeigt sich, dass – anders als beispielsweise bei den Mitsprachrechten – dieser Teilaspekt auch für die Nebenberuflichen einen äußerst zentralen Faktor der Arbeitsbedingungen darstellt (vgl. Abbildung 42). So stellt dieser für lediglich 6,6 % der nebenberuflichen Trainer/innen einen nicht relevanten dar; insgesamt 1,9 % der Hauptberuflichen empfinden die Möglichkeit Eigeninitiative zu ergreifen als nicht relevant. Daneben fällt auch bei diesem Teilaspekt das hohe Zufriedenheitsniveau innerhalb der gesamten Stichprobe auf. So sind 80,8 % der Hauptberuflichen „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“, bei den Nebenberuflichen zeigt sich ein ähnliches Bild (83,0 %). Auch hier konnte – auf Basis eines Rangsummentests – allerdings keine statistisch signifikanter Unterschied in Abhängigkeit vom Tätigkeitsumfang festgestellt werden ( $z = -1,315$ ;  $p = 0,188$ ;  $n = 201$ ).<sup>45</sup>

Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



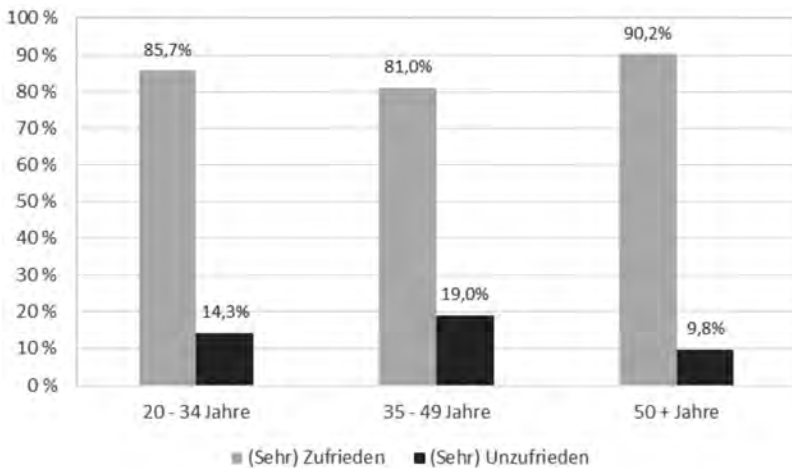
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Abermals bestätigt sich – getrennt nach Geschlecht bzw. Alter – die grundsätzlich hohe Zufriedenheit von Erwachsenenbildner/innen im Kärntner Weiterbildungssektor. So lässt sich etwa eine de facto idente Zufriedenheit sowohl unter den befragten Frauen (85,5 %) als

<sup>45</sup> Für die statistische Analyse dahingehend, ob es Unterschiede zwischen Haupt- und Nebenberuflichen bzgl. der Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen gibt, wurden abermals die Antworten, die in die Kategorie „Nicht relevant“ fielen, ausgeschlossen.

auch Männern (85,7 %) erkennen; analoges trifft auf die drei entsprechenden Altersgruppen zu (vgl. Abbildung 43). Auch sind hinsichtlich beider Differenzierungen keine statistisch signifikanten Unterschiede auszumachen (Geschlecht:  $z = 0,52$ ;  $p = 0,958$ ;  $n = 201$ ; Alter:  $z = 2,888$ ;  $p = 0,236$ ;  $n = 201$ ).

Abbildung 43: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen nach Altersgruppen (in %;  $n = 201$ )

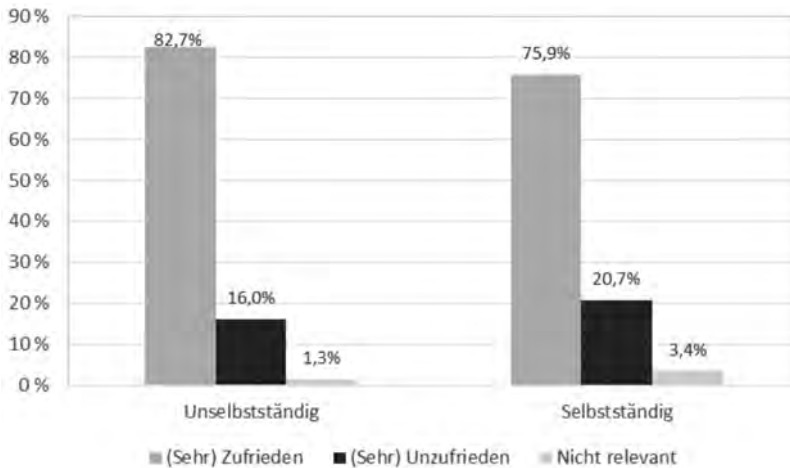


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben weist die Gruppe der Hochqualifizierten mit 86,7 % eine marginal höhere Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen, auf als die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 84,0 %. Statistisch signifikant unterschiedlich ist die Zufriedenheit mit diesem Teilaspekt für die beiden Gruppen auf Basis eines Rangsummentests jedoch ebenfalls nicht ( $z = 0,536$ ;  $p = 0,592$ ;  $n = 201$ ).

Getrennt nach der Art der Haupttätigkeit zeigt sich zudem, dass sowohl für die Unselbstständigen als auch für die Gruppe der Selbstständigen die Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen, einen gleichermaßen relevanten Teilaspekt des Berufsumfeldes darstellt. Lediglich 1,3 % der Unselbstständigen und 3,4 % der Selbstständigen gaben an, dass der Eigeninitiativeteilaspekt keinen relevanten darstellt. Die Unzufriedenheit fällt bei den Selbstständigen mit 20,7 % geringfügig höher als bei den Unselbstständigen (16,0 %) aus; diese Unterschiede sind für statistische Signifikanz jedoch zu gering, wie ein Rangsummentest bestätigt ( $z = 0,613$ ;  $p = 0,540$ ;  $n = 102$ ).

Abbildung 44: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Eigeninitiative zu ergreifen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



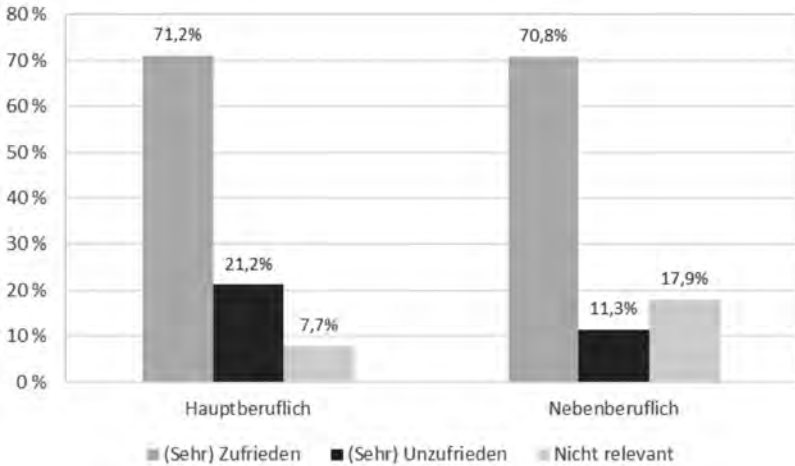
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.8 Teilaspekt „Soziales Ansehen“

Wie es sich mit dem subjektiv empfundenen *sozialen Ansehen* der Trainer/innen der Kärntner Erwachsenenbildung verhält, zeigen die folgenden statistischen Analysen. Begonnen wird dabei mit den Auswertungen getrennt nach dem Tätigkeitsumfang (haupt- vs. nebenberuflich). Der Teilaspekt des sozialen Ansehens wird dabei von den Trainer/innen grundsätzlich weniger relevant angesehen; dies trifft für 7,7 % der Haupt- und 17,9 % der Nebenberuflichen zu. Mit 71,2 % (hauptberuflich) und 70,8 % (nebenberuflich) fällt das Zufriedenheitsniveau auch hinsichtlich dieses Teilbereichs der Arbeitsbedingungen sehr hoch aus. Ein statistisch signifikanter Unterschied besteht zwischen diesen beiden Gruppen auf Basis eines Rangsummentests abermals nicht, nachdem – wie bereits bei den Aspekten zuvor – die Antwortkategorie „Nicht relevant“ aus der Analyse ausgeschlossen wurde ( $z = -1,580$ ;  $p = 0,114$ ;  $n = 183$ ).



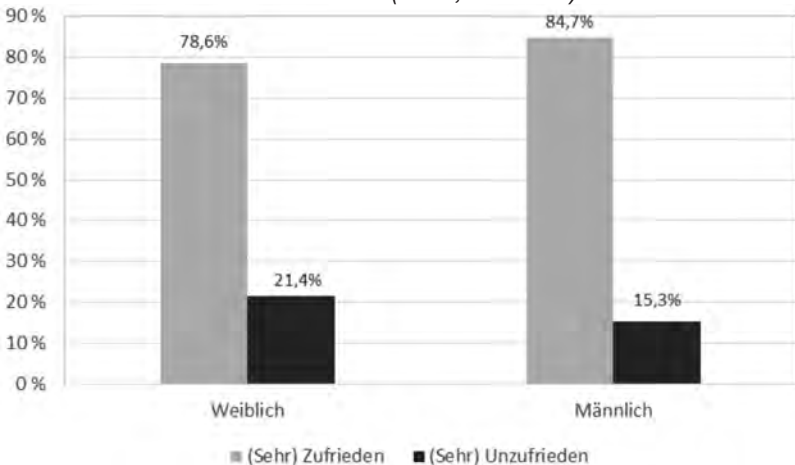
Abbildung 45: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

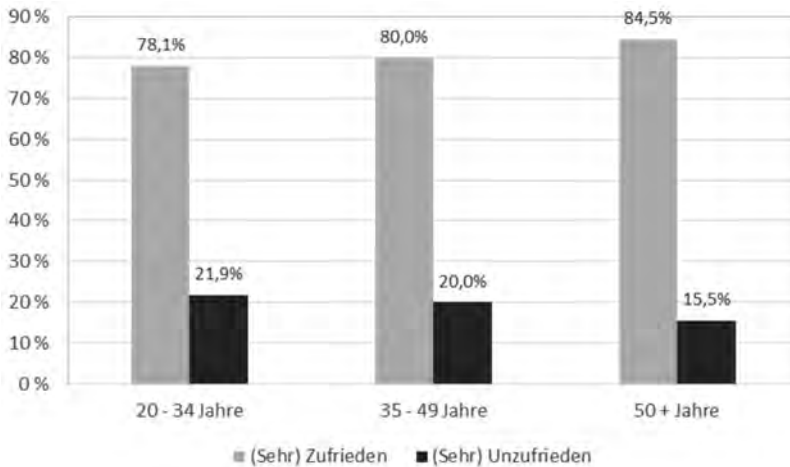
Bezogen auf das Geschlecht gaben Männer (78,6 %) eine um knapp 6 Prozentpunkte geringere Zufriedenheit an als Frauen (84,7 %; vgl. Abbildung 46) und die subjektive Zufriedenheit mit dem sozialen Ansehen steigt marginal dem Alter an (vgl. Abbildung 47). Statistisch signifikante Unterschiede konnten – auf Basis eines Rangsummentests bzw. einer einfaktoriellen Varianzanalyse – jedoch in beiden Fällen nicht identifiziert werden (Geschlecht:  $z = 1,061$ ;  $p = 0,289$ ;  $n = 183$ ; Alter:  $z = 0,779$ ;  $p = 0,677$ ;  $n = 183$ ).

Abbildung 46: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Geschlecht (in %; n = 183)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Abbildung 47: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Altersgruppen (in %; n = 183)

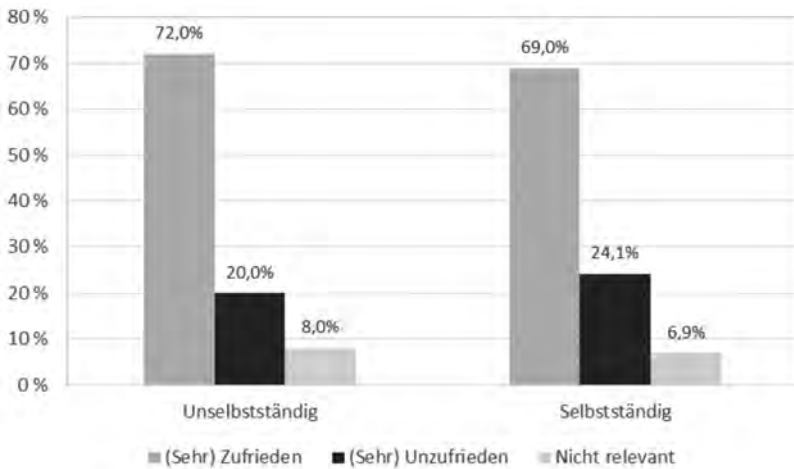


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch differenziert nach dem Bildungsniveau lässt sich kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen der Gruppe der Hoch- bzw. Niedrigqualifizierten feststellen ( $z = 0,025$ ;  $p = 0,980$ ;  $n = 183$ ). Die Hochqualifizierten (81,5 %) weisen eine um lediglich 0,2 Prozentpunkte höhere Zufriedenheit auf als die Vergleichsgruppe der Niedrigqualifizierten (81,3 %).

Des Weiteren lässt sich die Verteilung der Zufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit aus Abbildung 48 entnehmen. Demnach sind 72,0 % aller Unselbstständigen bzw. 69,0 % aller Selbstständigen mit dem sozialen Ansehen „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ und umgekehrt nur ein Fünftel (normales Beschäftigungsverhältnis) bzw. ein knappes Viertel (24,1 %; atypisches Beschäftigungsverhältnis) der Erwachsenenbildner/innen ist „(sehr) unzufrieden“. Dies fällt jedoch unabhängig von der Art der Haupttätigkeit aus, als diesbezüglich kein statistisch signifikanter Unterschied ermittelt werden konnte ( $z = 0,438$ ;  $p = 0,662$ ;  $n = 96$ ).

Abbildung 48: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



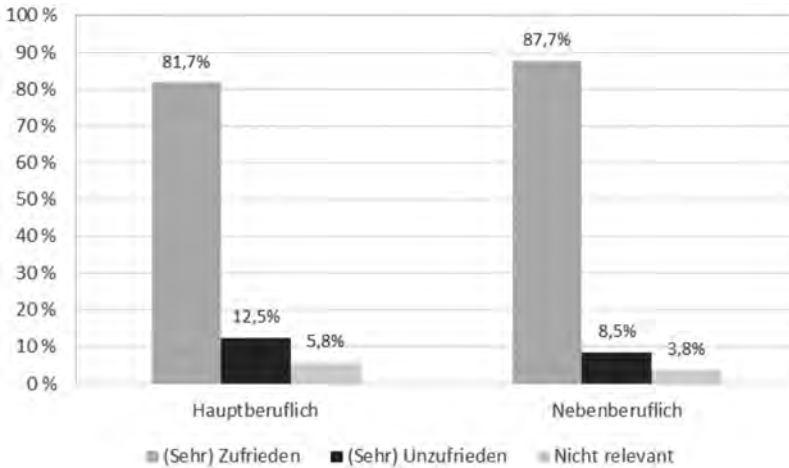
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.9 Teilaspekt „Möglichkeit, Kreativität umzusetzen“

Die folgende Teilsektion behandelt die Zufriedenheit mit der *Möglichkeit, die eigene Kreativität als Trainer/in im Weiterbildungssektor umzusetzen*. Wie auch in den Analysen zuvor wird diese nach Tätigkeitsumfang, Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Art der Haupttätigkeit differenziert. Die Auswertungen nach dem Tätigkeitsumfang zeigen (vgl. Abbildung 49), dass – neben dem allgemein hohen Zufriedenheitsniveau – die nebenberuflichen Trainer/innen eine marginal höhere Zufriedenheit (87,7 %) als die Hauptberuflichen (81,7 %) aufweisen. Weitere 5,8 % der haupt- und 3,8 % der nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen erachten diesen Teilaspekt für nicht relevant,<sup>46</sup> es konnte allerdings kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden ( $z = -1,001$ ;  $p = 0,317$ ;  $n = 200$ ).

<sup>46)</sup> Abermals wurden für die Prüfung auf einen statistisch signifikanten Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Kreativität umzusetzen zwischen den beiden Gruppen nur diejenigen Trainer/innen betrachtet, die diesen Teilaspekt als relevant für sich selbst ansehen.

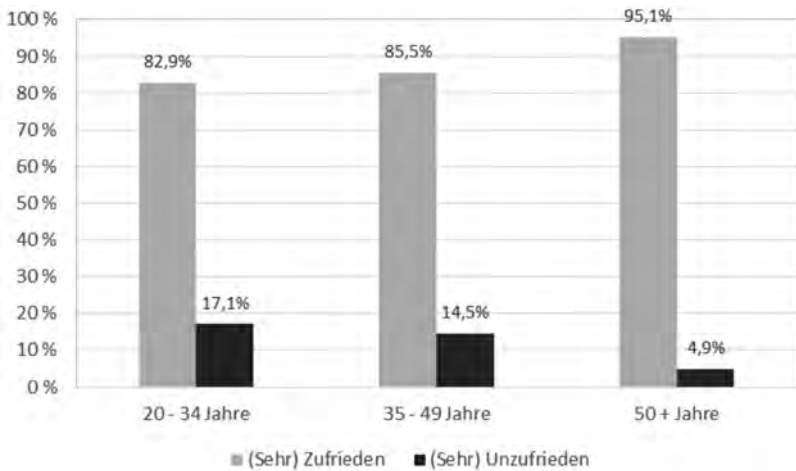
Abbildung 49: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Kreativität umzusetzen nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

In der erhobenen Stichprobe gaben Männer mit 91,5 % eine geringfügig höhere Zufriedenheit an als Frauen (86,8 %). Dieser Unterschied hinsichtlich der Möglichkeit, Kreativität im Rahmen der Erwerbstätigkeit als Trainer/in umzusetzen, fällt jedoch – auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests – unabhängig aus ( $z = 1,057$ ;  $p = 0,291$ ;  $n = 200$ ). Differenziert nach den drei definierten Altersgruppen zeigt sich jedoch, dass mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit mit diesem Teilaspekt des beruflichen Arbeitsumfeldes ansteigend ist. Die jüngste Gruppe der 20- bis 34-Jährigen weist einen Zufriedenheitswert von 82,9 %, die mittlere Gruppe (35–49 Jahre) einen Wert von 85,5 % und die älteste Gruppe (50+) insgesamt einen von 95,1 % auf (vgl. Abbildung 50). Auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis ist dieser Unterschied auf einem Signifikanzniveau von 10 % zudem statistisch signifikant ( $z = 5,474$ ;  $p = 0,065$ ;  $n = 200$ ).

Abbildung 50: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Kreativität umzusetzen nach Altersgruppen (in %; n = 200)

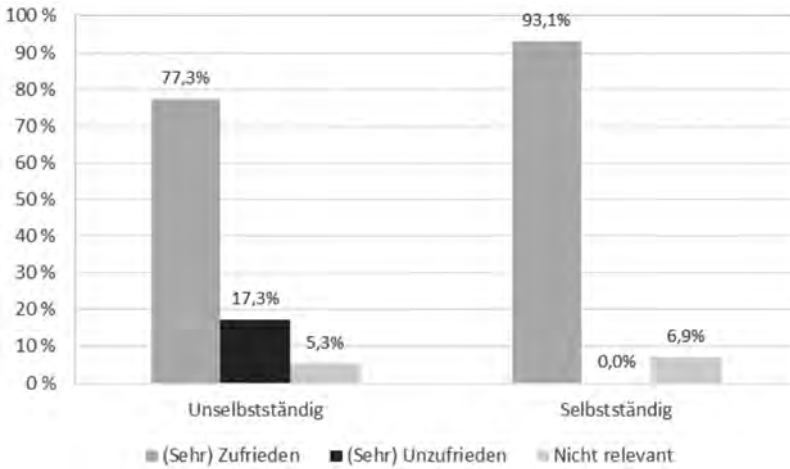


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Die Auswertungen getrennt nach Bildungsniveau zeigen, dass höher qualifizierte Trainer/innen einen geringfügig höheren Zufriedenheitswert zu diesem Teilaspekt mit 90,8 % angaben als die Vergleichsgruppe der niedriger qualifizierten Beschäftigten (86,4 %). Auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U und unter Ausschluss der Antwortkategorie „Nicht relevant“, bestehen dahingehend jedoch keine statistisch signifikanten Unterschiede ( $z = 0,960$ ;  $p = 0,337$ ;  $n = 200$ ).

Differenziert nach Art der Haupttätigkeit konnten allerdings hoch signifikante Unterschiede – getrennt nach Test- und Kontrollgruppe der vorliegenden Untersuchung – identifiziert werden, wie aus Abbildung 51 entnommen werden kann. So fallen insgesamt 77,3 % der Unselbstständigen in die Kategorie „(sehr) zufrieden“ und für lediglich 5,3 % der Befragten ist dieser berufliche Teilaspekt persönlich nicht relevant. Bei den Beschäftigten mit atypischem Beschäftigungsverhältnis zeigt sich – verglichen mit den Unselbstständigen – ein äußerst positives Bild und so sind 93,1 % der hauptberuflich Selbstständigen „(sehr) zufrieden“ und kein/e einzige/r Trainer/in ist mit diesem Teilaspekt unzufrieden. Nach Ausschluss derjenigen Trainer/innen, die diesen Teilaspekt als nicht relevant für sich ansehen, konnte auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Kreativität umzusetzen, herausgearbeitet werden ( $z = -2,375$ ;  $p = 0,018$ ;  $n = 98$ ).

Abbildung 51: Zufriedenheit mit der Möglichkeit, Kreativität umzusetzen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)

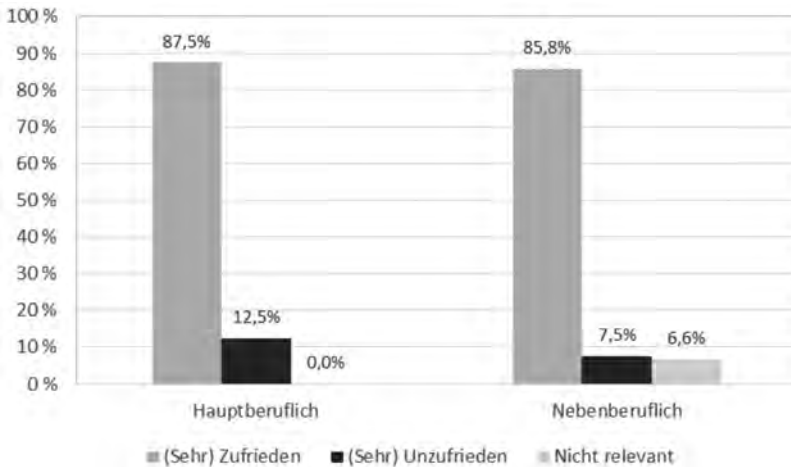


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.10 Teilaspekt „Arbeitszeiten“

Betrachtet man die Auswertungen zur Zufriedenheit mit den *Arbeitszeiten* der Befragten getrennt nach Tätigkeitsumfang (vgl. Abbildung 52) so lässt sich erkennen, dass dieser Teilaspekt besonders für die Gruppe der Hauptberuflichen einen sehr zentralen Faktor der Arbeitsbedingungen darstellt; kein einzige/r Trainer/in gab an, dass dieser Teilaspekt nicht relevant sei. Daneben fällt das allgemein hohe Zufriedenheitsniveau auf: Insgesamt 87,5 % gaben an „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit den Arbeitszeiten zu sein. Bei den Nebenberuflichen zeigt sich ein deutlich differenzierteres Bild: Für 6,6 % dieser Gruppe stellen die Arbeitszeiten einen nicht relevanten Teil des Arbeitsumfeldes im Weiterbildungssektor dar und ebenfalls hohe 85,8 % der nebenberuflichen Trainer/innen fallen in die Kategorie „(sehr)zufrieden“, womit auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests – wiederum nach Ausschluss der Antwortkategorie „Nicht relevant“ – kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden konnte und damit die Zufriedenheit unabhängig vom Tätigkeitsumfang ausfällt ( $z = -1,031$ ;  $p = 0,303$ ;  $n = 203$ ).

Abbildung 52: Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

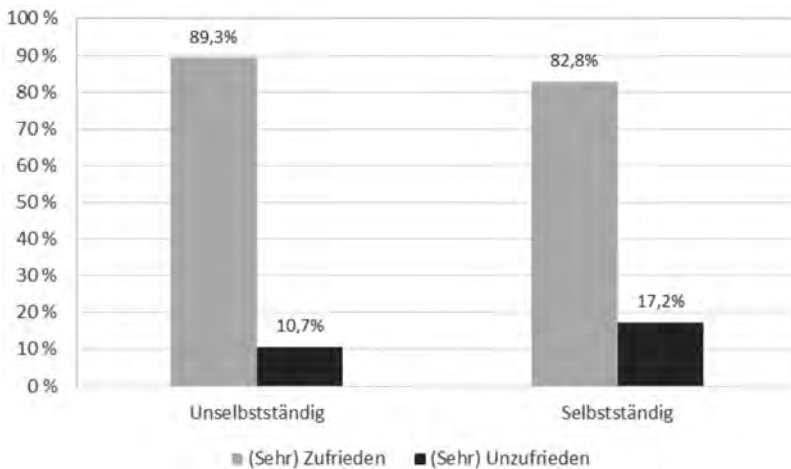
Nach Geschlecht weisen Frauen (89,1 %) und Männer (90,3 %) eine nahezu idente Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten auf, die damit unabhängig vom Geschlecht als gleichermaßen hoch angegeben wurde ( $z = 0,286$ ;  $p = 0,775$ ;  $n = 203$ ). Die Darstellung der Zufriedenheit – differenziert nach Altersgruppen – zeigt ebenfalls keine signifikanten Unterschiede. Zwar gab die jüngste Alterskohorte (20–34 Jahre) an, am unzufriedensten mit den Arbeitszeiten zu sein und die älteste Gruppe (50+) am höchsten, auch in diesem Fall sind die Unterschiede für ein statistisch signifikantes Ergebnis zu gering, wie ein Kruskal-Wallis-Test belegt ( $z = 4,167$ ;  $p = 0,125$ ;  $n = 203$ ).

Daneben konnte auch separiert nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Befragten kein Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten ermittelt werden, wie ein Rangsummentests nach Mann-Whitney-U zeigt ( $z = -1,632$ ;  $p = 0,103$ ;  $n = 203$ ). Zwar gaben diejenigen, die der Gruppe der Hochqualifizierten angehören, an, weniger zufrieden mit ihren Arbeitszeiten zu sein (13,2 %) als die Vergleichsgruppe der Niedrigqualifizierten (6,1 %), auch diese Differenzen sind aber für einen statistisch signifikanten Befund zu gering.

Wie bereits aus Abbildung 52 ersichtlich war, stellt der Teilaspekt der Arbeitszeiten für alle hauptberuflich tätigen Trainer/innen einen relevanten Faktor des Arbeitsumfeldes dar, die Zufriedenheit fällt auf Basis eines Rangsummentests jedoch unabhängig von der Art der

Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) aus ( $z = 0,905$ ;  $p = 0,366$ ;  $n = 104$ ) und es konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede identifiziert werden (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53: Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



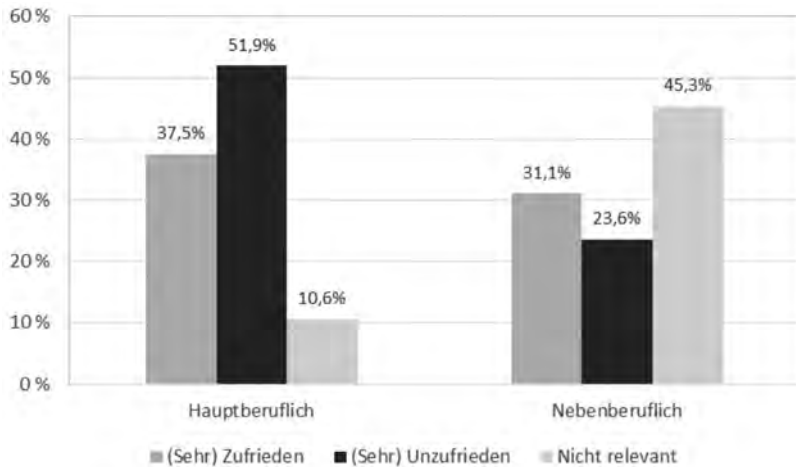
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.3.2.11 Teilaspekt „Aufstiegsmöglichkeiten“

Wie bereits ex-ante vermutet, spielt für die relative Mehrheit der nebenberuflichen Trainer/innen (45,3 %) der Teilaspekt der *Aufstiegsmöglichkeiten* keinerlei Rolle (vgl. Abbildung 54); von der Gruppe der Hauptberuflichen empfindet rund ein Zehntel (10,6 %) diesen Teilaspekt als nicht relevant. In Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem genannten Faktor zeigt sich, dass die Gruppe der (sehr) Unzufriedenen bei den Hauptberuflichen mit 51,9 % überwiegt, was auf lediglich 23,6 % der nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen zutrifft. Umgekehrt sind 37,5 % der Hauptberuflichen mit den Aufstiegsmöglichkeiten „(sehr) zufrieden“, bei den Nebenberuflichen beträgt der entsprechende Wert 31,1 %. Die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten ist demnach signifikant vom Tätigkeitsumfang abhängig, wie ein Rangsummentest nach Mann-Whitney-U auf einem Niveau von 10 % bestätigt ( $z = -1,784$ ;  $p = 0,074$ ;  $n = 151$ ).



Abbildung 54: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



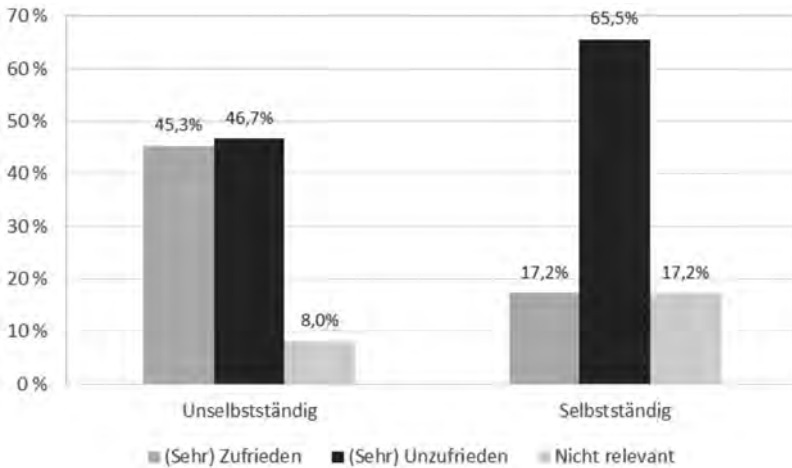
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Bezogen auf das Geschlecht zeigte sich abermals, dass sowohl bei den Frauen (53,3 %) als auch bei den Männern (50,8 %) die Gruppe der Unzufriedenen die absolute Mehrheit darstellt und Männer lediglich geringfügig zufriedener mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind als Frauen. Statistisch signifikant unterschiedlich sind diese Werte auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests allerdings auch bei diesem Teilaspekt der beruflichen Situation nicht ( $z = 0,302$ ;  $p = 0,762$ ;  $n = 151$ ). Analoges gilt für die Zufriedenheit nach dem Alter: Die Gruppe der 50+ gab mit 51,1 % das höchste und jene der 20- bis 34-Jährigen das geringste Zufriedenheitsniveau (40,6 %) im Zuge der durchgeführten Erhebung an; auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis ist dieses Ergebnis statistisch allerdings nicht signifikant ( $z = 0,873$ ;  $p = 0,646$ ;  $n = 151$ ). Dieser Zusammenhang wurde auch bei einer Betrachtung getrennt nach dem Bildungsniveau identifiziert und die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten fällt – auf Basis der Daten der erhobenen Stichprobe im Weiterbildungssektor in Kärnten – unabhängig vom formalen Bildungsabschluss der befragten Erwachsenenbildner/innen aus (Mann-Whitney-U-Test:  $z = -0,793$ ;  $p = 0,428$ ;  $n = 151$ ).

Ein differenzierteres und statistisch signifikantes Bild hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten lässt sich hingegen Abbildung 55 entnehmen, welche die erhobenen Daten nach Test- und Kontrollgruppe trennt. Wie zu erkennen, überwiegt zwar auch bei den unselbstständig Beschäftigten mit normalem Vertrags-

verhältnis die Gruppe der (sehr) Unzufriedenen (46,7 %), allerdings fallen mit nahezu zwei Drittel (65,5 %) deutlich mehr Selbstständige in diese Kategorie, sind damit deutlich unzufriedener und scheinen von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen, wie ein Mann-Whitney-U-Test bestätigt ( $z = 2,419$ ;  $p = 0,016$ ;  $n = 93$ ).<sup>47</sup>

Abbildung 55: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

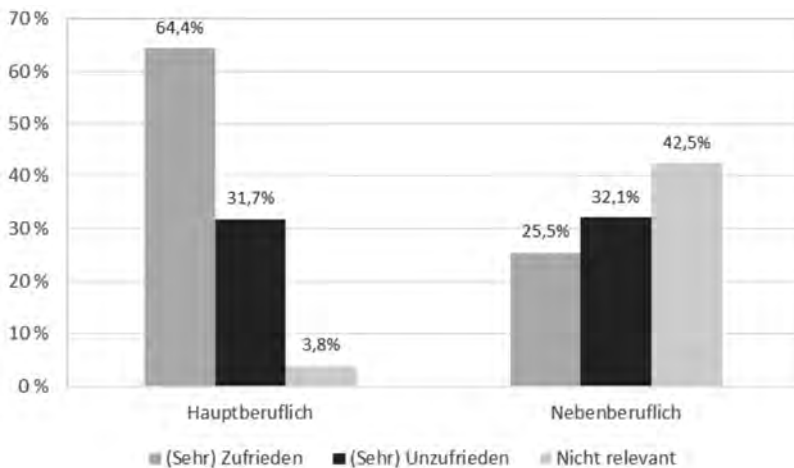
#### 4.3.2.12 Teilaspekt „Soziale Absicherung“

Der letzte und einer der zentralsten zwölf Teilaspekte der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Kärntner Weiterbildungssektor, stellt die *soziale Absicherung* dar und liefert differenziert etwa nach dem Tätigkeitsumfang und vor allem der Art der Haupttätigkeit aussagekräftige und statistisch hoch signifikante Ergebnisse. Wie in Abbildung 56 ersichtlich, ist der Teilaspekt der sozialen Absicherung insbesondere für die Gruppe der Hauptberuflichen hochrelevant; unter den nebenberuflichen Trainer/innen, die über Ihre Haupttätigkeit außerhalb des Weiterbildungssektors finanziell und sozial abgesichert sind, spielt dieser Aspekt eine deutlich weniger zentrale Rolle. Zudem gab von den 104 Hauptberuflichen ein Anteil von 64,4 % an, „(sehr) zufrieden“ mit der sozialen Absicherung zu sein, die restlichen 31,7 % sind damit „(sehr) unzufrieden“. Umgekehrt gab von den 106 Nebenberuflichen nur rund ein Viertel (25,5 %) an „(sehr)

<sup>47</sup> Wiederum wurden für die Überprüfung der statistischen Signifikanz hinsichtlich eines Unterschieds in der Zufriedenheitsverteilung jene Trainer/innen ausgeblendet, für die dieser Teilaspekt keine Rolle spielt.

zufrieden“ zu sein, knapp ein Drittel (32,1 %) sei jedoch „(sehr) unzufrieden“. Bei Durchführung eines Rangsummentests, um Unterschiede bzgl. der sozialen Absicherung nach Tätigkeitsumfang auf statistische Signifikanz zu prüfen, wurden wiederum diejenigen Trainer/innen beider Gruppen aus der Analyse ausgeschlossen, für die dieser Teilaspekt als nicht relevant angesehen wird; dabei konnte eine statistisch hoch signifikante Differenz identifiziert werden ( $z = 2,831$ ;  $p = 0,005$ ;  $n = 161$ ).

Abbildung 56: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )

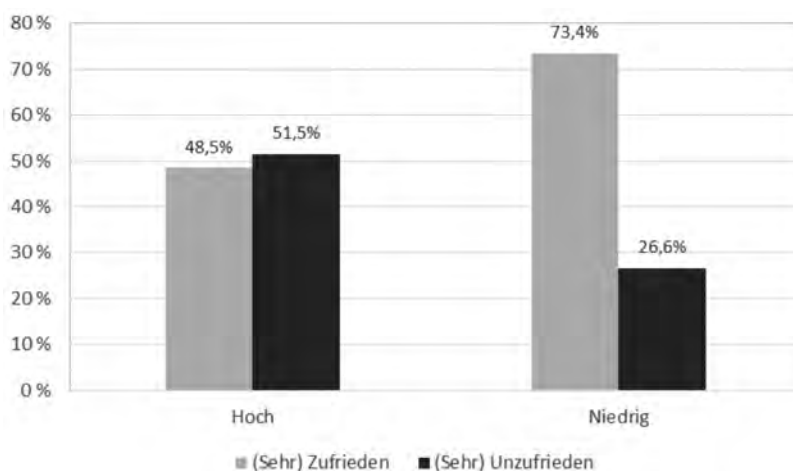


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Bei Betrachtung der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung getrennt nach dem Geschlecht zeigte sich, dass sich die weiblichen Trainerinnen (62,1 %) marginal besser sozial abgesichert fühlen als ihre männlichen Kollegen (53,0 %); dieser Unterschied ist auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U statistisch jedoch nicht signifikant ( $z = -1,145$ ;  $p = 0,252$ ;  $n = 161$ ). Bei einer Analyse nach Altersgruppen konnte ebenfalls kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung und dem Alter gezeigt werden. Zwar nimmt innerhalb der Stichprobe das Zufriedenheitsniveau mit dem Alter geringfügig zu (20- bis 34-Jährige: 53,1 %; 35- bis 49-Jährige: 58,9 %; 50+: 60,7 %), dieser Unterschied ist – auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis und unter Ausschluss der Antwortkategorie „Nicht relevant“ – statistisch jedoch nicht signifikant ( $z = 0,494$ ;  $p = 0,781$ ;  $n = 161$ ).

Hingegen konnte getrennt nach dem Bildungsniveau der Befragten ein statistisch hochsignifikantes Ergebnis identifiziert werden, wie Abbildung 57 entnommen werden kann ( $z = -3,138$ ;  $p = 0,002$ ;  $n = 161$ ). Demnach sind in der Gruppe der Hochqualifizierten lediglich 48,5 % mit der sozialen Absicherung „(sehr) zufrieden“, unter den Geringqualifizierten beträgt dieser Anteil jedoch nahezu drei Viertel (73,4 %).

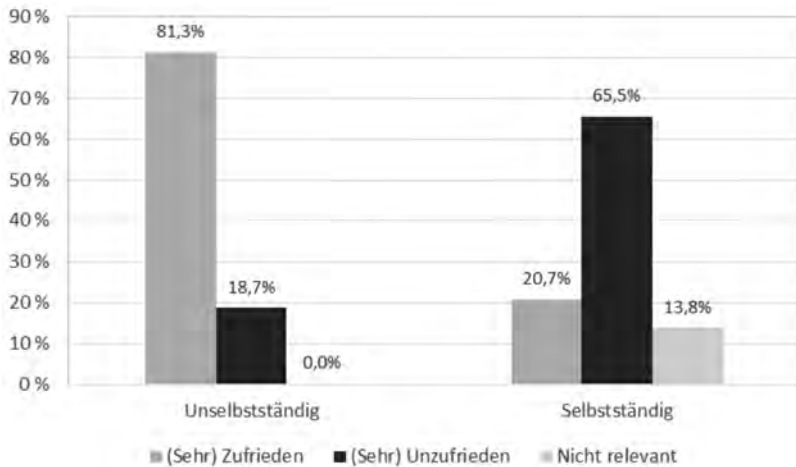
Abbildung 57: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Bildungsniveau (in %;  $n = 161$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Getrennt nach der Art der Haupttätigkeit zeigt sich weiters, dass die Unselbstständigen – wie ex-ante zu erwarten – hinsichtlich des Teilaspekts der sozialen Absicherung deutlich zufriedener sind als die Vergleichsgruppe der „Selbstständigen“ mit atypischem Beschäftigungsverhältnis (vgl. Abbildung 58). Während 81,3 % aller unselbstständigen Erwachsenenbildner/innen angaben „(sehr) zufrieden“ mit der sozialen Absicherung zu sein, trifft dies auf lediglich rund ein Fünftel (20,7 %) in der Kontrollgruppe zu. Demnach sind knapp 4-mal so viele Beschäftigte mit typischem Vertragsverhältnis zufriedener mit diesem Teilaspekt als ihre selbstständigen Kolleg/innen. Dieses Ergebnis ist auf Basis eines Rangsummentests – nach Ausschluss jener Befragten, die diesen Teilaspekt als nicht relevant ansehen – zudem statistisch hoch signifikant ( $z = 5,253$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 100$ ).

Abbildung 58: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

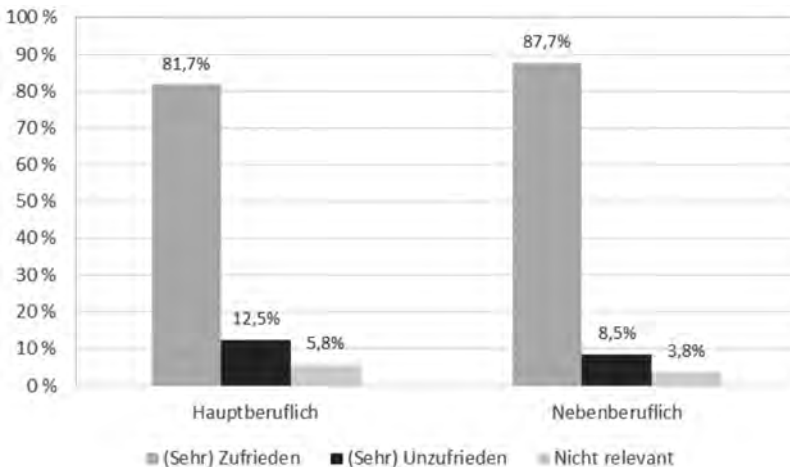
**Befund 2:** Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die detaillierte Betrachtung zwölf ausgewählter Aspekte der Arbeitsbedingungen dem Weiterbildungssektor in Kärnten ein sehr gutes Zeugnis ausstellt. Die subjektiven Zufriedenheitsniveaus aus Sicht der Befragten fallen durchwegs hoch aus und sowohl nach Geschlecht, Alter als auch Bildungsniveau können keine wesentlichen Benachteiligungen einzelner Gruppen festgestellt werden; dieser Befund gilt auch bei einer Differenzierung nach dem Tätigkeitsumfang (haupt- vs. nebenberuflich). Auffallend ist jedoch, dass – abhängig der Beschäftigungsform – deutliche Nachteile für atypisch Beschäftigte herausgearbeitet werden konnten. So klagen Freie Dienstnehmer/innen oder Neue Selbstständige über eine vergleichsweise geringere Arbeitsplatzsicherheit, eine höhere Arbeitsbelastung, geringere Zufriedenheit mit den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten und Mitspracherechten sowie hinsichtlich beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten und vor allem deutlich geringerer sozialer Absicherung. Als Vorteil selbstständiger Tätigkeit wurde umgekehrt jedoch explizit die Möglichkeit hervorgehoben, Kreativität im Rahmen des Arbeitsprozesses umzusetzen.

Nach Abschluss der zahlreichen Auswertungen zu den genannten Teilaspekten der Arbeitssituation folgt nun die Betrachtung der insgesamten Tätigkeitszufriedenheit der Erwachsenenbildner/innen im Weiterbildungssektor in Kärnten.

### 4.3.2.13 Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit

Nachdem in den vorangegangenen Unterabschnitten einzelne Teilaspekte der beruflichen Zufriedenheit einer eingehenden Analyse unterzogen wurden, soll auch die *insgesamte Tätigkeitszufriedenheit* von Erwachsenenbildner/innen in Kärnten detailliert betrachtet werden. Auch bei dieser Frage wurde die Zufriedenheit anhand einer 4-stufigen Likert-Skala von „1 = sehr zufrieden“ bis „4 = sehr unzufrieden“ erhoben, die Möglichkeit der Antwortkategorie „Nicht relevant“ wurde jedoch bewusst vernachlässigt. Die Auswertungen zur insgesamten Tätigkeitszufriedenheit zeigen (vgl. Abbildung 59), dass unabhängig vom Tätigkeitsumfang die Zufriedenheit sehr hoch ausfällt. Während die Hauptberuflichen angaben, zu 88,5 % mit ihrer Tätigkeit als Trainer/in „(sehr) zufrieden“ zu sein, ist die Gruppe der Nebenberuflichen mit 86,8 % nur marginal unzufriedener; diese Unterschiede fallen – auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U – auch zu gering aus, um statistische Signifikanz zu gewährleisten ( $z = 0,366$ ;  $p = 0,714$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 59: Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



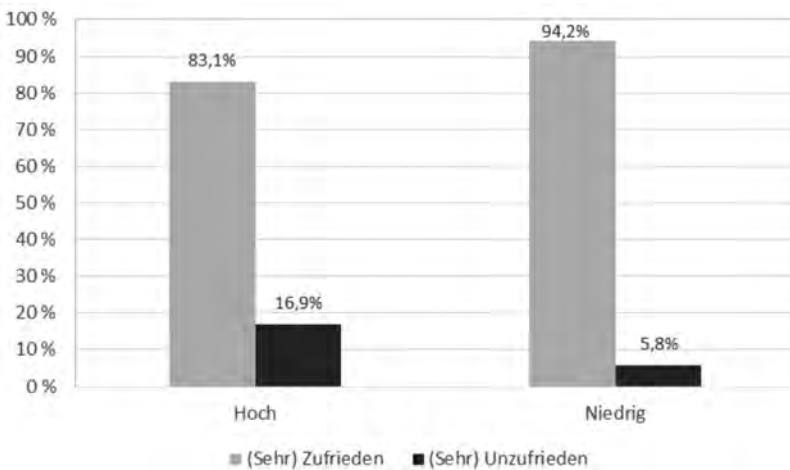
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Geschlechtsspezifisch betrachtet weisen Männer mit 90,7 % eine marginal höhere Zufriedenheit auf als Frauen (85,0 %); statistisch signifikant ist dieser Unterschied jedoch nicht ( $z = 1,262$ ;  $p = 0,207$ ;  $n = 210$ ). Hinsichtlich der Tätigkeitszufriedenheit nach Altersgruppen zeigen die erhobenen Daten, dass die Gruppe der 50+ mit 92 % die höchsten Zufriedenheitswerte angab, auf Basis einer einfak-

toriellen ANOVA nach Kruskal-Wallis ist der Unterschied zu den jüngeren Alterskohorten allerdings ebenfalls zu gering, um einen statistisch signifikanten Zusammenhang zu identifizieren ( $z = 2,825$ ;  $p = 0,244$ ;  $n = 210$ ).

Differenziert man die Tätigkeitszufriedenheit des Weiteren nach dem Bildungsniveau so zeigt sich (vgl. Abbildung 60), dass die Gruppe der Hochqualifizierten (16,9 %) deutlich unzufriedener ist als die Gruppe der Niedrigqualifizierten (5,8 %). Ein Ergebnis, dass – auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U – signifikant ausfällt ( $z = 0,016$ ,  $p = 0,016$ ;  $n = 210$ ), aber im Vorfeld der Auswertungen nicht zu erwarten war und vermutlich durch die erwähnte, aber notwendige Aggregation zu lediglich zwei Klassen (niedrig und hoch qualifiziert) verzerrt sein dürfte. Eine differenziertere Betrachtung ist aufgrund zu geringer Fallzahlen allerdings nicht möglich.

**Abbildung 60: Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Bildungsniveau (in %;  $n = 210$ )**

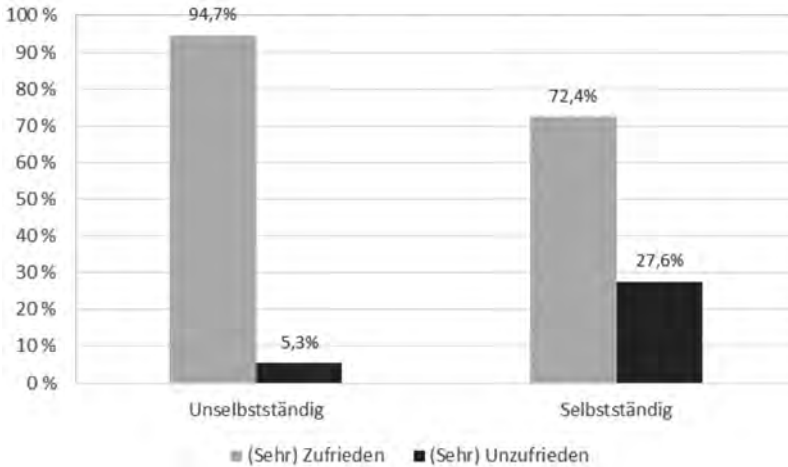


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Ein ebenfalls deutlicher Unterschied lässt sich hinsichtlich der Tätigkeitszufriedenheit nach der Art der Haupttätigkeit identifizieren (vgl. Abbildung 61). Während die unselbstständigen Trainer/innen abermals eine sehr hohe Tätigkeitszufriedenheit aufweisen (94,7 %), sind die Selbstständigen wesentlich unzufriedener (72,4 %); dieses Ergebnis ist zudem statistisch hoch signifikant ( $z = 3,170$ ;  $p = 0,002$ ;  $n = 104$ ). Zusammenfassend kann damit konstatiert werden, dass vor allem die Beschäftigungsform (atypisch vs. typisch) eine zentrale Rolle hinsichtlich der insgesamten Tätigkeitszufriedenheit ein-

nimmt und – wie im Vorfeld der Untersuchung vermutet – gerade Personen mit atypischem Vertragsverhältnis von diesen negativen Auswirkungen betroffen sind.

Abbildung 61: Ingesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Diejenigen Trainer/innen, die angaben „eher unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ mit ihrer aktuellen Tätigkeit zu sein, wurden weiterführend nach den Gründen für diese subjektive Einschätzung befragt. Nachfolgende Abbildung 62 zeigt dabei die genannten Gründe in Prozent ihrer Nennungen getrennt nach dem Tätigkeitsumfang. Als häufigste Gründe in der Gruppe der Hauptberuflichen wurden „fehlende Absicherung“ (etwa hinsichtlich Kranken- und/oder Pensionsversicherung), „finanzielle Engpässe“, „wenig bis keine Aufstiegsmöglichkeiten“ sowie „wenig bis keine Mitspracherechte“ mit jeweils 18,2 % genannt. Eine untergeordnete Rolle spielen bei den hauptberuflichen Erwachsenenbildner/innen die „terminliche Einteilung der Kursabhaltung“ und „(zu) wenig Zeit für Familie“. Bei den Nebenberuflichen sind umgekehrt der „hohe Zeitaufwand“ (22,6 %) gefolgt von „knapper Zeit für die Familie“ (19,4 %) und „wenig bis gar keine Aufstiegsmöglichkeiten“ jene Faktoren, welche für die angegebene Unzufriedenheit verantwortlich zeichnen.<sup>48</sup>

<sup>48)</sup> 6,1 % bzw. 9,7 % der Nennungen entfielen auf „Sonstige Gründe“ wie etwa einer „zu geringen Wertschätzung der Leistung als Weiterbildungstrainer/in“ oder „fehlende langfristige Perspektiven“.



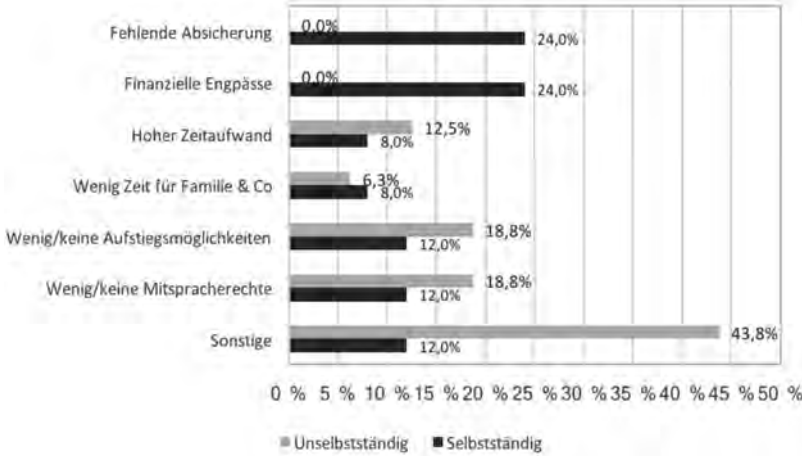
Abbildung 62: Gründe für Unzufriedenheit mit der Tätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in % der Nennungen)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Um vor allem die Gründe für Unzufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit im Weiterbildungssektor für die Fokusgruppe der vorliegenden Untersuchung herauszuarbeiten, werden in Abbildung 63 zusätzlich die entsprechenden Gründe nach Art der Haupttätigkeit differenziert präsentiert. Für die Freien Dienstnehmer/innen und Neuen Selbstständigen sind insbesondere die „fehlende soziale Absicherung“ und „finanzielle Engpässe“ für die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit als Trainer/in im Weiterbildungssektor (jeweils 24,0 % der Nennungen) verantwortlich. Bei den hauptberuflich unselbstständig Beschäftigten sind es vor allem „Sonstige Gründe“ wie etwa befristete Verträge, welche eine zentrale Rolle für die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit als Erwachsenenbildner/in einnehmen und damit zusätzlich auf negative Auswirkungen dieser neuen Beschäftigungsformen deuten.

Abbildung 63: Gründe für Unzufriedenheit mit der Tätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in % der Nennungen)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 3:** Wie bereits bei den einzelnen Teilaspekten der Arbeitsbedingungen herausgearbeitet, bestätigt sich auch in Hinblick auf die insgesamt Tätigkeitszufriedenheit einerseits die positive Einschätzung der Befragten, andererseits werden abermals die negativen Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen offensichtlich. Sowohl nach dem Geschlecht als auch dem Alter können keine wesentlichen Benachteiligungen einzelner Gruppen festgestellt werden; dieser Befund gilt auch bei einer Differenzierung nach dem Tätigkeitsumfang (haupt- vs. nebenberuflich). Freie Dienstnehmer/innen und Neue Selbstständige weisen jedoch eine deutlich geringere insgesamt Tätigkeitszufriedenheit auf; als Hauptgründe dafür werden finanzielle Engpässe, geringere Mitspracherechte und Aufstiegsmöglichkeiten sowie abermals die fehlende soziale Absicherung genannt.

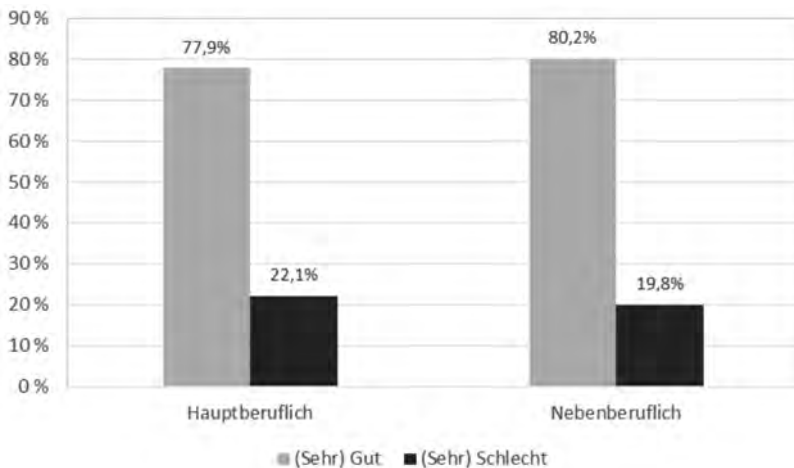
### 4.3.3 Work-Life-Balance

Ein äußerst populärer, wenn auch mitunter sehr unpräziser Begriff, ist jener der *Work-Life-Balance*. Unter der *Work-Life-Balance* versteht man ein umfassendes Themengebiet, welches sich vordergründlich mit Fragen zur Beziehung und zum Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben beschäftigt. Es besteht aus zwei Komponenten: Einer „Work“ und einer „Life“-Komponente. Dabei bezieht sich erstere i. d. R. auf die Erwerbsarbeit und zweite auf andere Le-

bensbereiche wie etwa Familie, Freunde, soziales Engagement etc. (vgl. Wiese, 2015).<sup>49</sup>

Wie bereits zuvor bei der Analyse der Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Trainer/in und ausgewählten Teilaspekten, wurde das subjektiv empfundene Bewertungsverhältnis zwischen Arbeit und Freizeit auch an dieser Stelle auf einer 4-stufigen Likert-Skala von „1 = sehr gut“ bis „4 = sehr schlecht“ erhoben und stellte eine Pflichtfrage dar. Die Auswertung differenziert nach Tätigkeitsumfang (vgl. Abbildung 64) zeigt einerseits, dass mit einem Anteil von 77,9 % unter den Hauptberuflichen bzw. 80,2 % unter den nebenberuflichen Trainer/innen das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit „(sehr) gut“ bewertet wird. Andererseits zeigt ein Rangsummentest nach Mann-Whitney-U, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede in Abhängigkeit vom Tätigkeitsumfang bestehen ( $z = -0,409$ ;  $p = 0,682$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 64: Bewertung der Work-Life-Balance nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

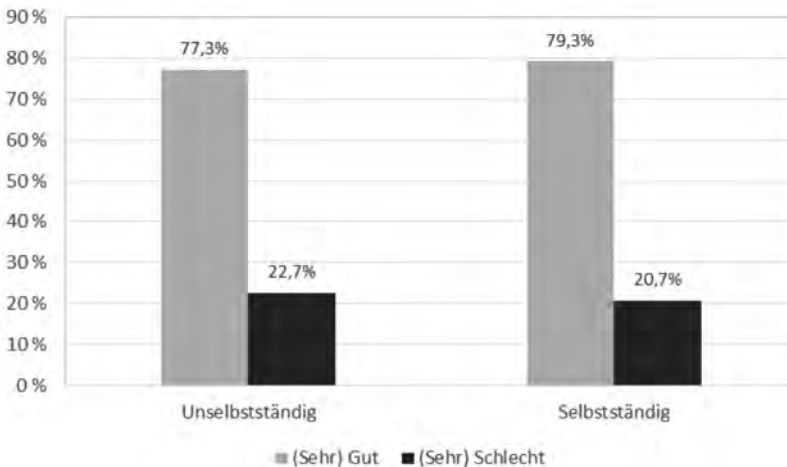
Die Auswertung der Bewertung der Work-Life-Balance getrennt nach Geschlecht zeigt ein sehr ausgeglichenes Bild. Männer bewerteten ihre Work-Life-Balance mit 79,4 % geringfügig besser als Frauen (78,8%); statistisch signifikant ist – auf Basis eines Mann-

<sup>49</sup> An dieser Stelle sei auf weiterführende Studien verwiesen, die sich mit der Work-Life-Balance von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigen (vgl. Resch & Bamberg, 2005) oder mit jener von Frauen und Männern in hochqualifizierten Berufen (vgl. Hoff et al., 2005).

Whitney-U-Tests – jedoch kein Unterschied festzustellen ( $z = 0,110$ ;  $p = 0,913$ ;  $n = 210$ ). Differenziert nach Alter bewertete die Gruppe der 50+ ihre Work-Life-Balance am besten (81,6 %) verglichen mit den jüngeren Alterskohorten. Abermals sind die Unterschiede allerdings zu gering, um einen statistisch signifikanten Zusammenhang zu identifizieren (Einfaktorielle ANOVA nach Kruskal-Wallis:  $z = 0,682$ ;  $p = 0,711$ ;  $n = 210$ ). Des Weiteren lässt sich auch nach dem erworbenen Bildungsniveau der Befragten kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden betrachteten Gruppen feststellen ( $z = 0,337$ ;  $p = 0,736$ ;  $n = 210$ ).

Zusätzlich zeigt eine getrennte Auswertung nach Test- und Kontrollgruppe eine äußerst ausgeglichene Bewertung der Work-Life-Balance (vgl. Abbildung 65). Jeweils mehr als drei Viertel der Befragten (unselbstständig: 77,3 %; selbstständig: 79,3 %) bewerten ihre Work-Life-Balance mit „sehr gut“ bzw. „gut“ und damit statistisch unabhängig von der Art der Haupttätigkeit ( $z = -0,665$ ;  $p = 0,506$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 65: Bewertung der Work-Life-Balance nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



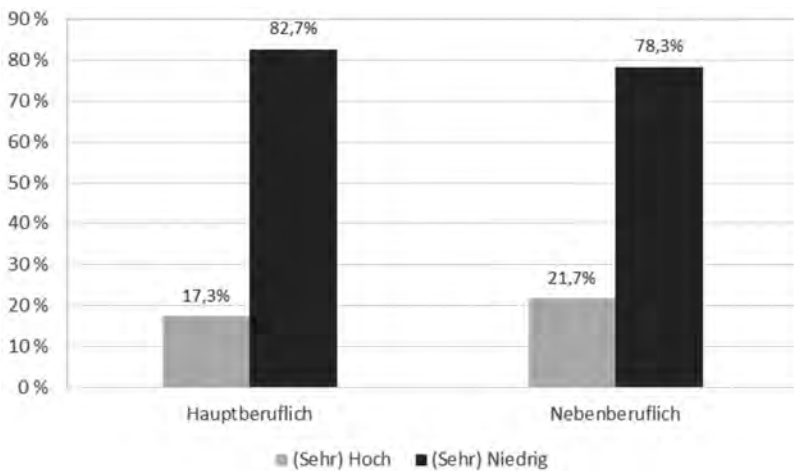
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 4:** Die Erwachsenenbildner/innen in Kärnten bewerten ihre „Work-Life-Balance“ als äußerst gut; zudem konnten keine signifikanten Benachteiligungen einzelner Gruppen – wie etwa atypisch Beschäftigten – identifiziert werden.

#### 4.3.4 Subjektive Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes

Während die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit bereits in den Auswertungen der beruflichen Teilaspekte mitbehandelt wurde, fokussiert sich dieser Abschnitt der vorliegenden Untersuchung auf das *subjektiv eingeschätzte Risiko eines Arbeitsplatzverlustes im Weiterbildungssektor* im nächsten Jahr.<sup>50</sup> Dabei zeigt Abbildung 66 diese Einschätzung getrennt nach dem jeweiligen Tätigkeitsumfang. Lediglich ein geringer Anteil der Befragten erwartet im nächsten Jahr den Arbeitsplatz zu verlieren; das Verhältnis ist zwischen hauptberuflichen Trainer/innen (17,3 %) und der Vergleichsgruppe der Nebenberuflichen mit 21,7 % relativ ausgeglichen und damit statistisch unabhängig vom Tätigkeitsumfang (Mann-Whitney-U:  $z = -0,801$ ;  $p = 0,423$ ;  $n = 210$ ). Dieses gering eingeschätzte Risiko eines Arbeitsplatzverlustes gilt es als positiven Befund hervorzuheben, da etwa Hess et al. (1991) zeigen, dass mit Erwerbslosigkeit psychosoziale Folgen einhergehen; Mohr und Richter (2008, S. 26) halten diesbezüglich weiters fest, dass bei Vorliegen von Arbeitsplatzunsicherheit sich bereits erste Stressreaktionen und negative gesundheitliche Auswirkungen einstellen.

Abbildung 66: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



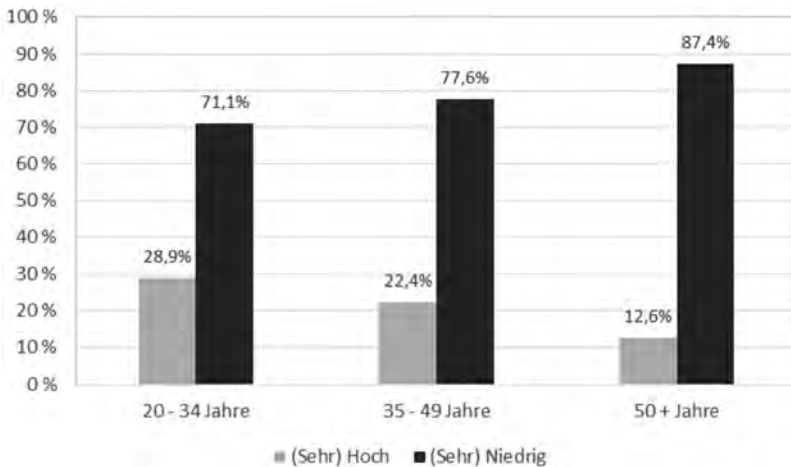
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

<sup>50</sup> Die Einschätzung erfolgte abermals anhand einer 4-stufigen Likert-Skala mit der Möglichkeit der subjektiven Bewertung von „1 = sehr hoch“ bis „4 = sehr niedrig“.

Differenziert nach dem Geschlecht bewerten die befragten Frauen das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes mit einem Anteil von 20,4 % marginal höher als die Vergleichsgruppe der Männer (18,6 %); dieser Unterschied ist auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U statistisch allerdings nicht signifikant ( $z = 0,327$ ;  $p = 0,744$ ;  $n = 210$ ).

Umgekehrt konnte – getrennt nach Altersgruppen – ein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Wie Abbildung 67 zeigt, sinkt das selbst eingeschätzte Risiko des Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr mit ansteigendem Alter. So wird in der Kohorte der 20- bis 34-Jährigen mit einem Anteil von 28,9 % ein mehr als doppelt so hohes selbsteingeschätztes Risiko konstatiert, als in der Gruppe der über 50-Jährigen mit 12,6 %; etwas mehr als ein Fünftel der mittleren Altersgruppe (22,4 %) schätzt das Risiko ebenfalls „(sehr) hoch“ ein ( $z = 5,177$ ;  $p = 0,075$ ;  $n = 210$ ).

**Abbildung 67: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Altersgruppen (in %;  $n = 210$ )**

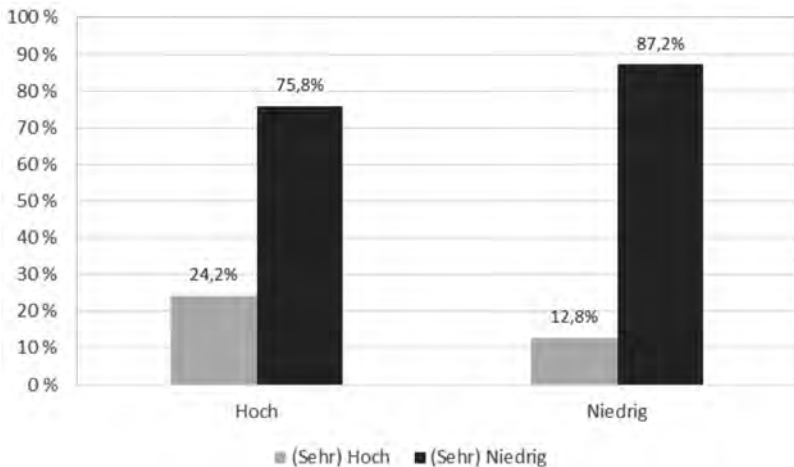


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Unterschieden nach dem Bildungsniveau zeigt die Auswertung des selbst eingeschätzten Risikos eines Arbeitsplatzverlustes innerhalb des nächsten Jahres, dass diejenigen Trainer/innen, die zur Gruppe der Hochqualifizierten zählen, ein nahezu doppelt so „hohes“ bis „sehr hohes“ Risiko sehen (24,2 %) als die Vergleichsgruppe der Niedrigqualifizierten (12,8 %; vgl. Abbildung 68); statistisch ist dieses Ergebnis auf Basis eines Rangsummentests signifikant ( $z = 2,045$ ;  $p = 0,041$ ;  $n = 210$ ). Dieser Befund sollte allerdings nicht

weiter verwundern, als in die Gruppe der Hochqualifizierten zahlreiche Neue Selbstständige fallen, die ihre Weiterbildungstätigkeit als Nebenbeschäftigung ausüben und die Kurse/Seminare für das nächste Semester zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht festgelegt wurden und demnach unsicher waren.

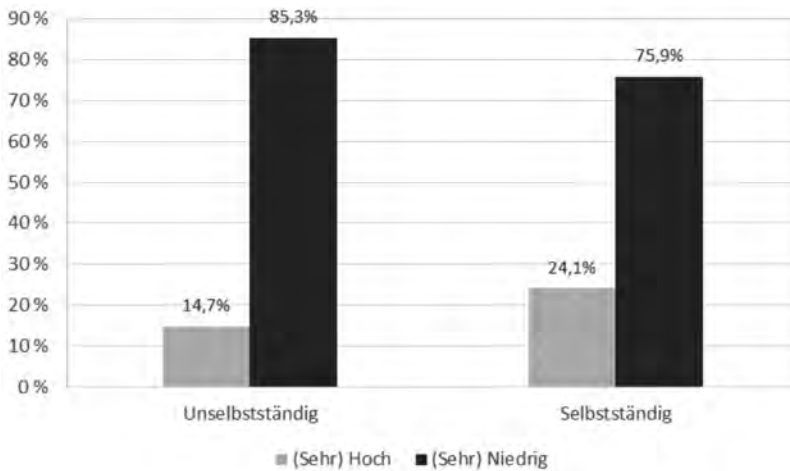
Abbildung 68: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Bildungsniveau (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Die abschließende Auswertung hinsichtlich des selbst eingeschätzten Risikos eines Arbeitsplatzverlustes – getrennt nach Art der Haupttätigkeit – konnte den ex-ante vermuteten Zusammenhang nicht statistisch signifikant bestätigen ( $z = -1,339$ ;  $p = 0,255$ ;  $n = 104$ ; vgl. Abbildung 69): Zwar schätzen die atypisch Beschäftigten das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes mit 24,1 % subjektiv höher ein als die Vergleichsgruppe der Unselbstständigen (14,7 %), die Unterschiede fallen für einen validen Zusammenhang jedoch zu gering aus.

Abbildung 69: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

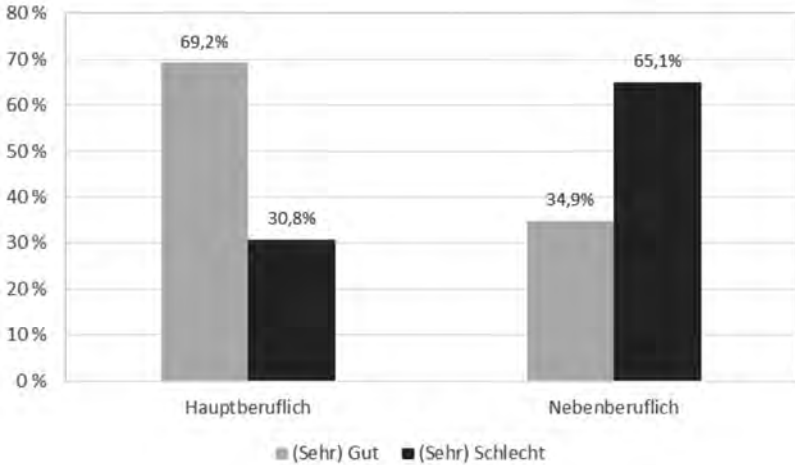
**Befund 5:** Als bereits bei Vorliegen von Arbeitsplatzunsicherheit erste Stressreaktionen und psychosoziale Belastungen zu beobachten sind (vgl. Mohr & Richter, 2008) gilt es positiv anzumerken, dass lediglich ein geringer Anteil der Erwerbstätigen im Weiterbildungssektor in Kärnten ein diesbezüglich hohes selbst eingeschätztes Risiko konstatiert, welches zudem als unabhängig vom Tätigkeitsumfang und der Beschäftigungsform (atypisch vs. normal) identifiziert wurde.

#### 4.3.5 Soziale Absicherung

Aufgrund neuer Beschäftigungsformen, die im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft normale Beschäftigungsverhältnisse ergänzt und abgelöst haben und von mangelnder sozialer Absicherung gekennzeichnet sein dürften (vgl. Kapitel 2) wird nochmals ein tieferer Blick auf die *soziale Absicherung* – etwa hinsichtlich Kranken-, Pensions- bzw. Arbeitslosenversicherung – geworfen; auch an dieser Stelle wurde eine 4-stufige Likert-Skala („1 = sehr gut“ bis „4 = sehr schlecht“) herangezogen. Getrennt nach Tätigkeitsumfang (haupt- vs. nebenberuflich) zeigt Abbildung 70, dass sich hauptberuflich beschäftigte Trainer/innen (69,2 %) sozial besser abgesichert fühlen als ihre nebenberuflich beschäftigten Kolleg/innen (34,9 %), wobei dieser Unterschied statistisch hoch signifikant ausfällt (Rangsummentest nach Mann-Whitney-U:  $z = 4,966$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 210$ ).



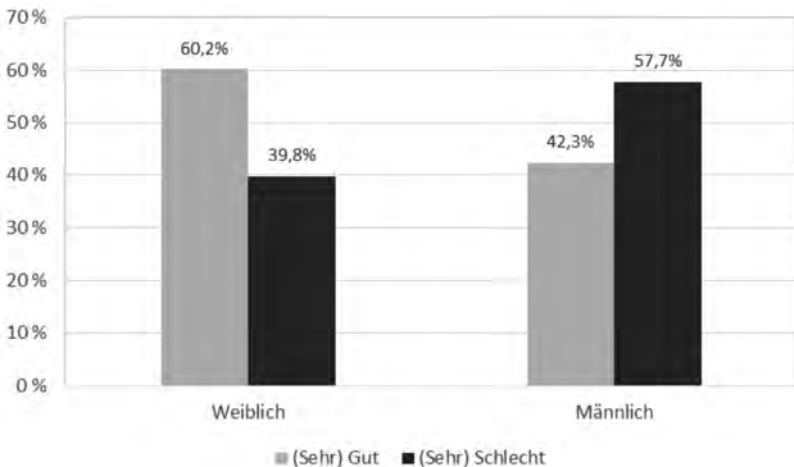
Abbildung 70: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch die geschlechterspezifische Auswertung (vgl. Abbildung 71) weist einen statistisch signifikanten Zusammenhang aus: So fühlen sich die weiblichen Erwachsenenbildnerinnen mit einem Anteil von 60,2 % „(sehr) gut“ wesentlich besser sozial abgesichert als ihre männlichen Kollegen (42,3 %; Rangsummentest nach Mann-Whitney-U:  $z = -2,583$ ;  $p = 0,010$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 71: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Geschlecht (in %; n = 210)

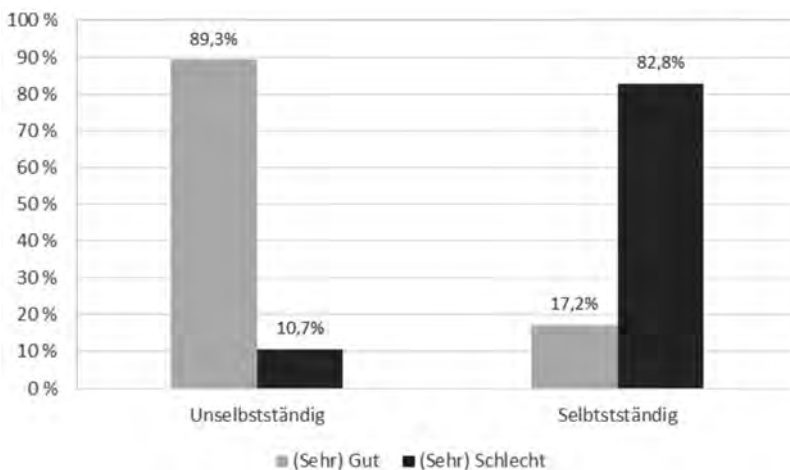


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Nach dem Alter betrachtet gab die jüngste Altersgruppe der 20-34-Jährigen an, sich subjektiv am besten sozial abgesichert zu fühlen, die mittlere Alterskohorte und Gruppe der 50+ hingegen überwiegend „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ (jeweils mehr als die Hälfte); statistisch signifikant ist dieser Zusammenhang allerdings nicht (Einfaktorielle ANOVA nach Kruskal-Wallis:  $z = 3,590$ ;  $p = 0,166$ ;  $n = 210$ ). Auch bezogen auf das Bildungsniveau konnte kein signifikanter Zusammenhang ermittelt werden ( $z = -0,942$ ;  $p = 0,346$ ;  $n = 210$ ) und die subjektive Einschätzung der sozialen Absicherung ist demnach unabhängig von den erworbenen formalen Qualifikationen der Befragten.

Ein äußerst drastisches Bild hinsichtlich der Einschätzung der sozialen Absicherung zeigt sich jedoch bei einer Differenzierung nach der Art der Haupttätigkeit (vgl. Abbildung 72); dieses Ergebnis wurde jedoch vorab vermutet, als für Selbstständige arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen im Unterschied zu unselbstständig Tätigen nicht gelten. So fühlen sich in der Gruppe der unselbstständigen Trainer/innen mit normalem Dienstverhältnis insgesamt 89,3 % sozial „(sehr) gut“ abgesichert, bei den Selbstständigen mit atypischem Dienstverhältnis zeigt sich ein komplett gegenteiliges Bild: 82,8 % der Befragten fühlen sich „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ sozial abgesichert. Dieses Ergebnis ist – auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests – statistisch hoch signifikant ( $z = 7,109$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 72: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

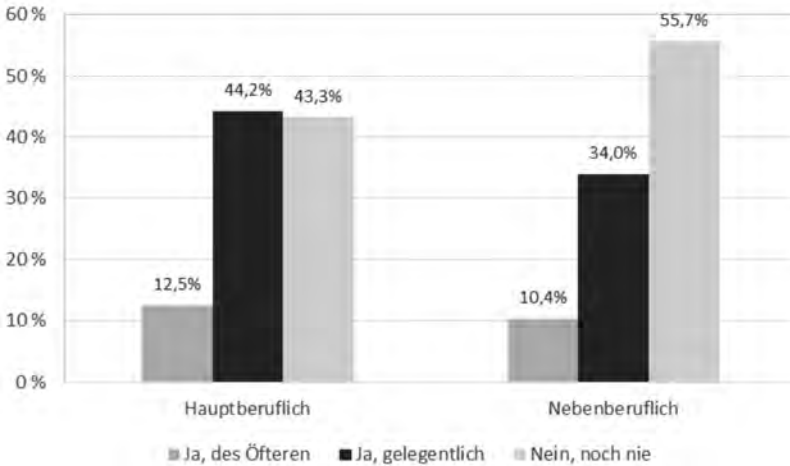
**Befund 6:** Zusammenfassend weist eine detaillierte Betrachtung der subjektiven Einschätzung der sozialen Absicherung auf einen Handlungsbedarf seitens der Wirtschaftspolitik hin. Zwar konnte kein Zusammenhang mit dem Alter oder dem Bildungsniveau der Befragten identifiziert werden, die soziale Absicherung fällt jedoch gerade unter nebenberuflichen Trainer/innen und jenen mit atypischem Beschäftigungsverhältnis alarmierend niedrig aus.

#### 4.3.6 Aufgabe bzw. Wechsel der Tätigkeit als Trainer/in im Weiterbildungssektor

Zudem wurden alle Erwachsenenbildner/innen befragt, ob bzw. wie oft sie schon daran gedacht haben, ihre *Tätigkeit im Kärntner Weiterbildungssektor aufzugeben* bzw. zu wechseln. Hierbei konnte zwischen drei Antwortoptionen gewählt werden: (1) Ja, des Öfteren, (2) Ja, gelegentlich und (3) Nein, noch nie. Die statistischen Analysen wurden abermals – wie bereits in den Abschnitten zuvor – nach ausgewählten Merkmalen von Tätigkeitsumfang über Geschlecht bis hin zur Art der Haupttätigkeit (normales vs. atypisches Beschäftigungsverhältnis) durchgeführt. Die erste Auswertung dahingehend zeigt Abbildung 73: Dabei gab mehr als die Hälfte aller hauptberuflich tätigen Trainer/innen an, zumindest „des Öfteren“ oder „gelegentlich“ daran gedacht zu haben, ihre Situation als Beschäftigte/r im Weiterbildungssektor aufzugeben (56,7 %); in der Gruppe der Nebenberuflichen waren dies immerhin 44,4 %. Auf Basis einer *Kontingenztafelanalyse*<sup>51</sup> ist dieser Unterschied allerdings nicht statistisch signifikant ( $\chi^2 = 3,252$ ;  $p = 0,197$ ;  $n = 210$ ). Positiv gilt es in diesen Zusammenhang daher hervorzuheben, dass nur ein verhältnismäßig geringer Prozentsatz der Befragten ernsthaft überlegt, die Tätigkeit als Erwachsenenbildner/in aufzugeben, was mit der allgemein hohen beruflichen Zufriedenheit (vgl. hierzu speziell Abschnitt 4.3.2) zusammenhängt.

<sup>51</sup> Eine *Kontingenztafelanalyse* oder *Kreuztabellenanalyse* ist ein Verfahren der schließenden Statistik (Hypothesentest) über den statistischen Zusammenhang zweier metrischer Merkmale. Zu den methodischen Grundlagen und zur Berechnung von Kontingenztafelanalysen vgl. etwa Hafner (2000, S. 164ff.) oder Quatember, 2014, S. 165ff.).

Abbildung 73: Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)

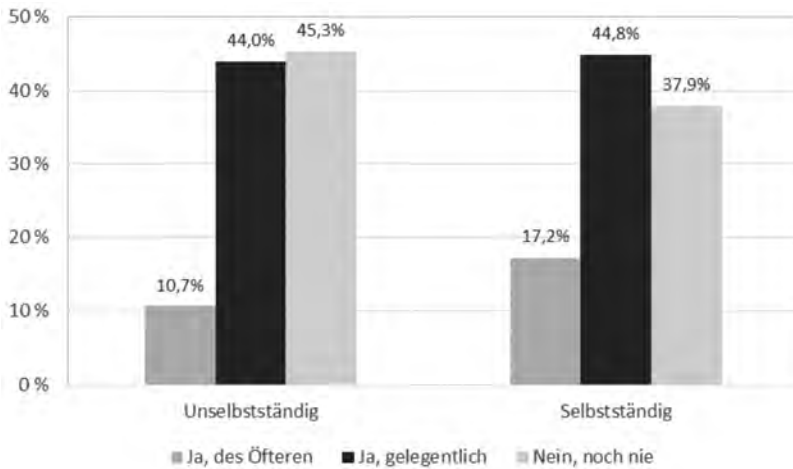


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Nach Geschlecht und Altersgruppen wurde von den Befragten angegeben, dass geringfügig mehr weibliche und vor allem jüngere Trainer/innen daran gedacht haben, ihre Tätigkeit aufzugeben, allerdings konnten keine signifikanten Unterschiede identifiziert werden (Geschlecht:  $\chi^2 = 4,208$ ;  $p = 0,122$ ;  $n = 210$ ; Alter:  $\chi^2 = 6,760$ ;  $p = 0,149$ ;  $n = 210$ ). Analoges trifft bei einer Betrachtung nach dem Bildungsniveau zu: sowohl die Gruppe der Hoch- als auch der Niedrigqualifizierten gaben nur in geringem Ausmaß und ohne signifikanten Unterschied an, die Beschäftigung als Erwachsenenbilder/in aufgeben oder wechseln zu wollen ( $\chi^2 = 2,278$ ;  $p = 0,320$ ;  $n = 210$ ).

Die Auswertungen getrennt nach den Fokusgruppen der vorliegenden Untersuchung zeigen – wie in Abbildung 74 ersichtlich – ebenfalls keinen Unterschied. Zwar geben etwas mehr selbstständige Trainer/innen (17,2 %) des Öfteren an, an eine Aufgabe der Tätigkeit gedacht zu haben als Unselbstständige mit normalen Dienstverhältnis (10,7 %); diese Differenzen fallen für einen statistisch signifikanten Befund jedoch zu gering aus ( $\chi^2 = 0,991$ ;  $p = 0,609$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 74: Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 210)



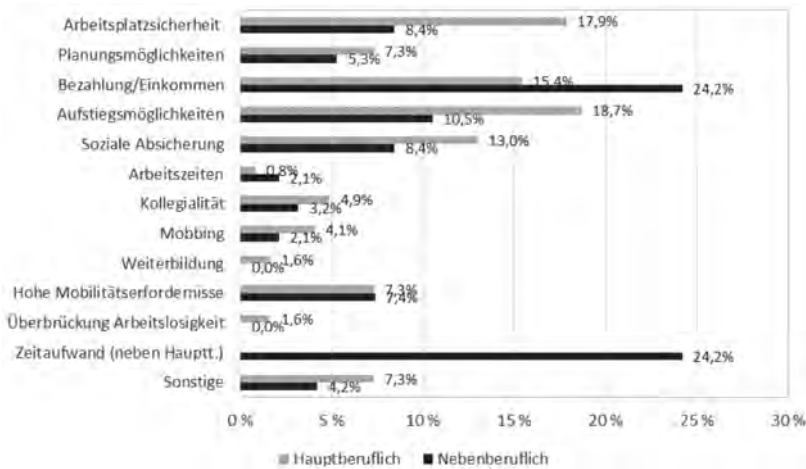
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Zusätzlich abgefragt wurden die – aus Sicht der Befragten – subjektiven Gründe für eine mögliche Aufgabe der Tätigkeit als Trainer/in im Weiterbildungssektor, um Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen seitens der Wirtschafts- und Bildungspolitik herausarbeiten zu können; die nachfolgenden Abbildungen zeigen diese Gründe differenziert nach Tätigkeitsumfang und Art der Haupttätigkeit.<sup>52</sup> Für die Gruppe der Hauptberuflichen sind „geringe bzw. fehlende Aufstiegsmöglichkeiten“ (18,7 %), eine „geringe Arbeitsplatzsicherheit“ (17,9 %) und eine „geringe soziale Absicherung“ (13,0 %) die diesbezüglich Beweggründe (vgl. Abbildung 75). Eine lediglich untergeordnete Rolle spielen umgekehrt die „Arbeitszeiten“ (0,8 %), „fehlende Möglichkeiten der Weiterbildung“ (1,6 %) sowie „Mobbing am Arbeitsplatz“ (4,1 %). Wie aus der Abbildung weiter ersichtlich, stellen für die Nebenberuflichen insbesondere eine „nicht zufriedenstellende Bezahlung“ bzw. „ein unregelmäßiges Einkommen“ aus der Trainer/innentätigkeit und der „hohe Zeitaufwand neben der Hauptberufstätigkeit“ die beiden meistgenannten Gründe für eine etwaige Änderung der beruflichen Situation mit jeweils 24,2 % der Nennungen dar. Kaum eine Rolle spielt für die Nebenberuflichen hingegen der Aspekt der „Arbeitszeiten“, „Mobbing“ (jeweils 2,1 %) und jener einer „fehlenden Kollegialität“ mit 3,2 % der Nennungen.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Diese Frage wurde all jenen Trainer/innen gestellt, die angaben zumindest gelegentlich daran gedacht zu haben ihre Tätigkeit im Weiterbildungssektor aufzugeben bzw. zu wechseln.

<sup>53</sup> Mit jeweils keiner einzigen Nennung stellen „fehlende Möglichkeiten zur Weiterbildung“ und „die Ausübung der Tätigkeit als Konsequenz zur Überbrückung der Arbeitslosigkeit“ keine relevanten Gründe für eine/n Aufgabe/Wechsel der Tätigkeit dar.

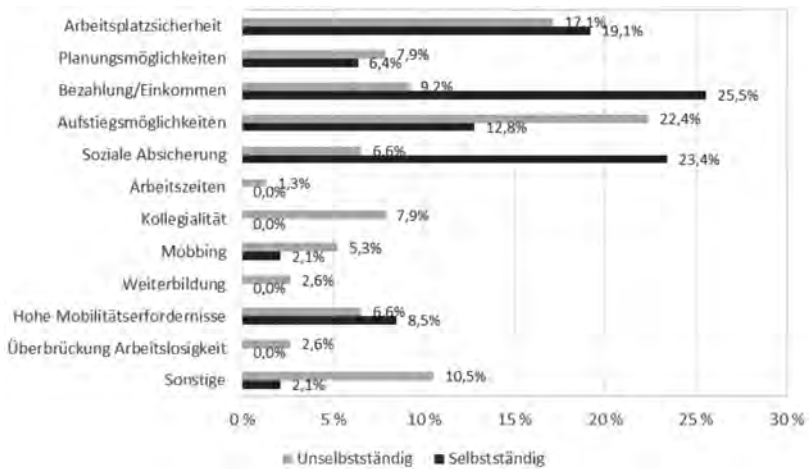
Abbildung 75: Gründe für eine mögliche Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in % der Nennungen)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Nach Art der Haupttätigkeit unterschieden, spielen für die Unselbstständigen primär „wenige bzw. keine Aufstiegsmöglichkeiten“ mit 22,4 % der Nennungen den zentralsten Grund, um darüber nachzudenken die berufliche Situation als Trainer/in aufzugeben bzw. zu wechseln. Gefolgt von einer „geringen Arbeitsplatzsicherheit“ (17,1 %; vgl. Abbildung 76) und „Sonstigen Gründen“ mit 10,5 %, die etwa das „nicht Vorhandensein unbefristeter Dienstverträge“ beinhalten. Eine untergeordnete Rolle nehmen die „Arbeitszeiten“ (1,3 %), „Mobbing am Arbeitsplatz“ (5,3 %) oder etwa die „Ausübung der Tätigkeit als Überbrückung bzw. Alternative zur Arbeitslosigkeit“ (2,6 %) ein. Bei den selbstständigen mit atypischem Beschäftigungsverhältnis zeigt sich hingegen eine andere Motivlage; insbesondere die „nicht zufriedenstellende Bezahlung bzw. ein unregelmäßiges Einkommen“ (25,5 %), eine „geringe bzw. fehlende soziale Absicherung“ (23,4 %) sowie eine „geringe Arbeitsplatzsicherheit“ (19,1 %) wurden als häufigste Gründe genannt, sich für eine mögliche Aufgabe der Tätigkeit im Weiterbildungssektor verantwortlich zu zeichnen. Aspekte betreffend der „Arbeitszeiten“, „Kollegialität“, „Weiterbildung“ und/oder die „Ausübung der Tätigkeit als Überbrückung der bzw. Alternative zur Arbeitslosigkeit“ spielen hingegen keinerlei Rolle.

Abbildung 76: Gründe für eine mögliche Aufgabe der Trainer/innen-tätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in % der Nennungen)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

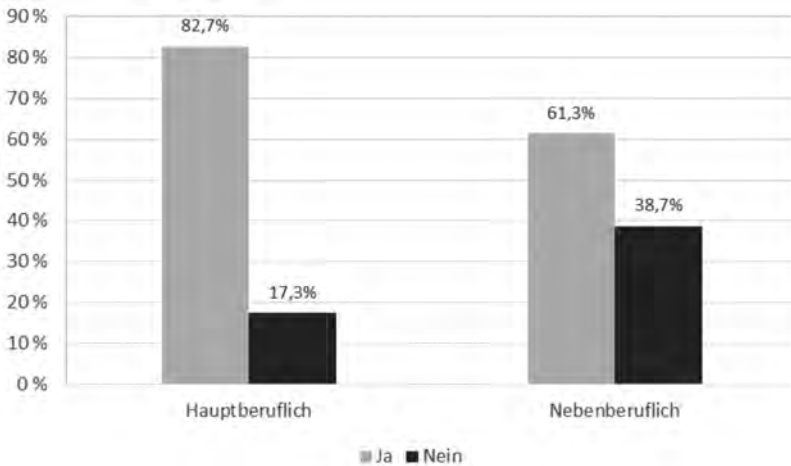
**Befund 7:** Aufgrund der durchwegs hohen Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Weiterbildungssektor in Kärnten verwundert es nicht, dass nur ein geringer Anteil der Erwachsenenbildner/innen plant die Tätigkeit aufzugeben; ein Befund der zudem als unabhängig vom Tätigkeitsumfang und/oder der Beschäftigungsform (atypisch vs. normal) identifiziert wurde. Gefragt nach den Gründen wurde vor allem bei den Befragten mit atypischem Beschäftigungsverhältnis die geringe Bezahlung sowie fehlende soziale Absicherung und fehlende Arbeitsplatzsicherheit genannt.

#### 4.3.7 Weiterbildungsmöglichkeiten im Sektor der Erwachsenenbildung

Ein weiterer zentraler Aspekt der Arbeitsbedingungen im Sektor der Erwachsenenbildung ist jener der *Weiterbildungsmöglichkeiten* für die Trainer/innen selbst, um ihr Wissen auf dem aktuellen Stand halten und damit hochwertige und aktuelle Kursinhalte anbieten zu können. Dabei steht allerdings nicht nur im Fokus, ob den Beschäftigten entsprechende Angebote zur Weiterbildung offeriert werden, sondern viel mehr auch, ob die dafür anfallenden Kosten – zumindest teilweise – vom Bildungsträger übernommen werden und/oder ob die eigenen Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen der Arbeitszeit durchgeführt werden können.

Nach Tätigkeitsumfang unterschieden zeigt sich, dass einem deutlich höheren Anteil der hauptberuflichen Trainern/innen solche Weiterbildungsmöglichkeiten seitens des/der Arbeitgeber/in angeboten wurden als nebenberuflichen Kolleg/innen (vgl. Abbildung 77). So waren dies in der Gruppe der Hauptberuflichen 82,7 %, in der Gruppe der Nebenberuflichen lediglich 61,3 %. Demnach werden mehr als doppelt so vielen nebenberuflichen Trainer/innen keinerlei Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten; dies erfordert ein hohes Maß an Eigeninitiative, das eigene Wissen – welches an die Kursteilnehmer/innen weitergegeben wird – auf dem aktuellen Stand zu halten; dieses Ergebnis ist auf Basis einer Kontingenztafelanalyse statistisch hoch signifikant ( $\chi^2 = 11,869$ ;  $p = 0,001$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 77: Weiterbildungsangebote nach Tätigkeitsumfang  
(in %;  $n = 210$ )

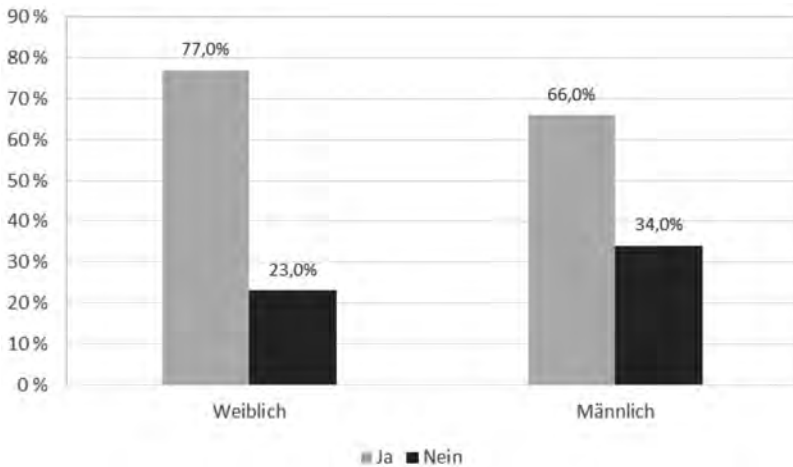


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben zeigt sich, dass mit insgesamt 77,0 % deutlich mehr weiblichen Trainer/innen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, als ihren männlichen Kollegen (66,0 %; vgl. Abbildung 78). Dieses Ergebnis ist zudem – auf Basis einer Kontingenztafelanalyse – zumindest auf einem Signifikanzniveau von 10,0 % statistisch ausagekräftig ( $\chi^2 = 3,133$ ;  $p = 0,077$ ;  $n = 210$ ).



Abbildung 78: Weiterbildungsangebote nach Geschlecht  
(in %; n = 210)

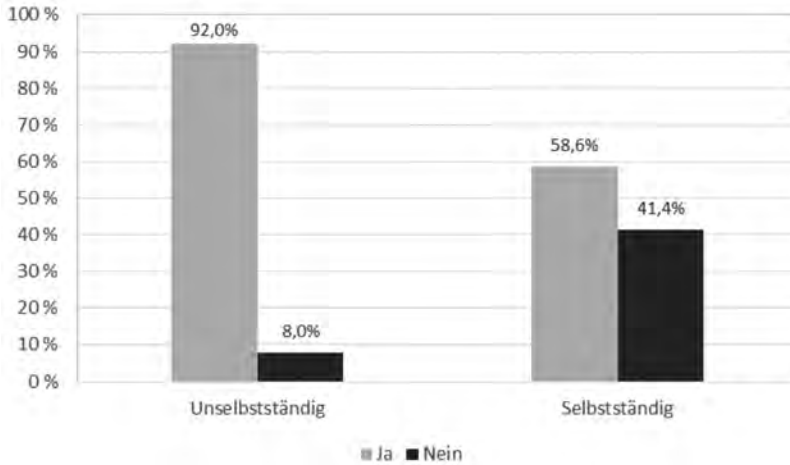


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Weiterbildungsangebote seitens der Bildungseinrichtung, in welcher die Befragten tätig sind, sind hingegen unabhängig vom Alter, wie eine Analyse nach den drei generierten Altersgruppen zeigt ( $\chi^2 = 0,638$ ;  $p = 0,727$ ;  $n = 210$ ); demnach konnte keine Benachteiligung Älterer festgestellt werden, die oftmals – seitens des/der Arbeitsgeber/in – von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen werden (vgl. hierzu etwa Leber, 2002, S. 99). Auch nach dem Bildungsniveau der Trainer/innen lässt sich in den erhobenen Daten kein Zusammenhang erkennen (Kontingenztafelanalyse:  $\chi^2 = 2,597$ ;  $p = 0,107$ ;  $n = 210$ ).

Getrennt nach der Art der Haupttätigkeit zeigt sich – wie in Abbildung 79 ersichtlich – dass Trainer/innen mit normalen Dienstverhältnis hinsichtlich der angebotenen Weiterbildungsangebote mit 92,0 % gegenüber den selbstständigen Kolleg/innen mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag deutliche Vorteile genießen (58,6 %). Auf Basis einer Kontingenztafelanalyse ist dieses Ergebnis statistisch hoch signifikant ( $\chi^2 = 16,281$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 79: Weiterbildungsangebote nach Art der Haupttätigkeit  
(in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben war wie bereits erwähnt nicht nur das Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten von Interesse, sondern auch ob die Kosten für solche – zumindest teilweise – von Seiten des/r Arbeitgebers/in übernommen wurden.<sup>54</sup> Hinsichtlich des Tätigkeitsumfangs zeigt sich, dass für 58,1 % der hauptberuflichen Trainer/innen sämtliche Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen übernommen werden, bei 36,0 % war dies zumindest teilweise der Fall und lediglich 5,9 % mussten die Kosten dafür zur Gänze selbst tragen. In der Gruppe der Nebenberuflichen bekamen umgekehrt nur 38,5 % alle Kosten erstattet, 49,2 % zumindest teilweise und rund ein Achtel (12,3 %) musste sogar alle Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen selbst tragen; dieses Ergebnis ist auf Basis einer Kontingenztafelanalyse statistisch signifikant ( $\chi^2 = 6,242$ ;  $p = 0,044$ ;  $n = 151$ ).

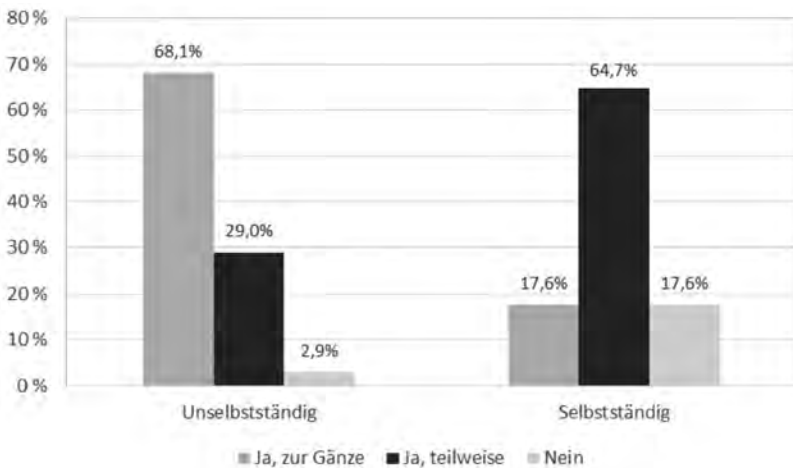
Getrennt nach Geschlecht konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden ( $\chi^2 = 1,826$ ;  $p = 0,401$ ;  $n = 151$ ) und auch nach Altersgruppen differenziert besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang ( $\chi^2 = 4,711$ ;  $p = 0,318$ ;  $n = 151$ ). Analoges gilt bei einer differenzierten Betrachtung nach Bildungsniveau: In der Gruppe der Hochqualifizierten erhielten 51,2 % alle, 41,7 % einen Teil und 7,1 % keinerlei Übernahme der Kosten. In der Vergleichsgruppe der Niedrigqualifizierten war die Verteilung 47,8 % alle, 41,8 % teilweise und 10,4 % keine Kostenübernahme seitens des/r Arbeitgeber/in;

<sup>54</sup> Diese Frage wurde all jenen Trainern/innen gestellt, die angaben, dass sie seitens ihres/r Arbeitgebers/in Weiterbildungsmaßnahmen angeboten bekamen.

statisch signifikant ist allerdings auch dieses Ergebnis nicht ( $\chi^2 = 0,561$ ;  $p = 0,755$ ;  $n = 151$ ).

Betrachtet man sich den Aspekt der Kostenübernahme von Fortbildungsaktivitäten getrennt nach der Art der Haupttätigkeit, kann neuerlich eine statistisch hoch signifikante und damit deutliche Benachteiligung von Trainier/innen mit atypischem Beschäftigungsverhältnis gezeigt werden (vgl. Abbildung 80). Während in der Gruppe der Unselbstständigen für einen Anteil von etwas mehr als zwei Drittel (68,1 %) alle Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen übernommen werden, genießen lediglich 17,6 % in der Gruppe der Selbstständigen diesen Vorteil. Weitere 29,0 % der Unselbstständigen erhalten eine teilweise Kostenübernahme durch den/die Arbeitgeber/in; nur geringe 2,9 % müssen diese zur Gänze selbst tragen. Auf Seiten der selbstständigen Erwachsenenbildner/innen tragen diese 17,6 % selbst, allerdings erhalten 64,7 % zumindest teilweise die Kosten refundiert ( $\chi^2 = 15,907$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 86$ ).

**Abbildung 80: Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 86$ )**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Ein weiterer zentraler Punkt war, ob diese Fortbildungen (partiell) während oder außerhalb der regulären Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können.<sup>55</sup> Sowohl getrennt nach dem Tätigkeitsumfang, dem Geschlecht, nach Altersgruppen aber auch dem erworbenen formalen Bildungsniveau der Befragten konnte diesbe-

<sup>55</sup> Auch diese Frage wurde all jenen Erwachsenenbildner/innen gestellt, die angaben, seitens ihres/r Arbeitgebers/in Weiterbildungsmaßnahmen angeboten bekommen zu haben.

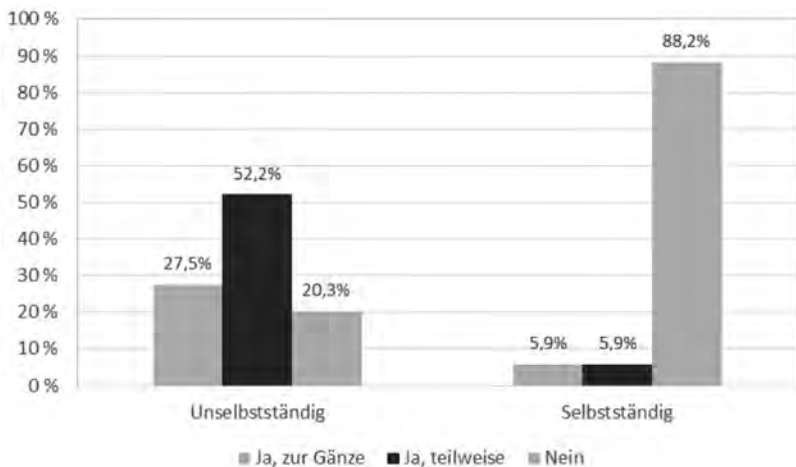
züglich kein Zusammenhang identifiziert werden, dennoch sei an dieser Stelle die Verteilung der jeweiligen Antworten detailliert beschrieben, um ein vollständiges Bild dieses Aspektes zu präsentieren. Jeweils knapp ein Viertel der hauptberuflichen Trainer/innen (23,3 %) und deren nebenberuflichen Kolleg/innen (23,1 %) konnten zur Gänze die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen während der regulären Arbeitszeit besuchen. Zumindest teilweise trifft dies auf 43,0 % der Hauptberuflichen bzw. 29,2 % der Nebenberuflichen zu; für die restlichen 33,7 % (hauptberuflich) bzw. 47,7 % (nebenberuflich) war es notwendig, weiterbildende Maßnahmen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit und demnach in der Freizeit zu besuchen. Auf Basis einer Kontingenztafelanalyse ist dieses Ergebnis statistisch nicht signifikant ( $\chi^2 = 3,718$ ;  $p = 0,156$ ;  $n = 151$ ).

Die geschlechterspezifischen Auswertungen zeigen, dass 20,7 % der Frauen zur Gänze und 41,4 % zumindest teilweise ihre Fortbildungsaktivitäten während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen konnten. Im Unterschied dazu konnten dies 26,6 % der Männer zur Gänze und 31,3 % zumindest teilweise tun. Die restlichen 37,9 % der weiblichen Trainerinnen und 42,1 % ihrer männlichen Kollegen mussten diese außerhalb der Arbeitszeit besuchen; auch dieses Ergebnis – differenziert nach Geschlecht – ist statistisch nicht signifikant (Kreuztabellenanalyse:  $\chi^2 = 1,737$ ;  $p = 0,420$ ;  $n = 151$ ).

Nach Altersgruppen gaben insbesondere die jüngsten Trainer/innen (20-34 Jahre) an, zumindest teilweise die Weiterbildungsangebote während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen zu können (21,4 % zur Gänze; 53,6 % teilweise), das restliche Viertel (25,0 %) musste dies außerhalb der Dienstzeit tun. In der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen war dies bei 22,2 % (zur Gänze) und 30,2 % (zumindest teilweise) der Fall; mit knapp der Hälfte (47,6 %) stellt diese Gruppe den höchsten Anteil derer dar, die außerhalb der regulären Arbeitszeit solche in Anspruch nehmen mussten. Bei den über 50-Jährigen konnte ein Viertel die Weiterbildungsmaßnahmen zur Gänze während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, 36,7 % konnten dies zumindest teilweise tun und auch hier – wie in der mittleren Alterskohorte – war es bei einem hohen Anteil von 38,3 % notwendig sich außerhalb der regulären Dienstzeit fortzubilden. Statistisch konnte jedoch kein signifikantes Ergebnis festgestellt werden (Kreuztabelle:  $\chi^2 = 5,563$ ;  $p = 0,234$ ;  $n = 151$ ). Auch getrennt nach Bildungsniveau konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Hoch- und Niedrigqualifizierten festgestellt werden ( $\chi^2 = 0,811$ ;  $p = 0,667$ ;  $n = 151$ ).

Ein abermals deutlicher – und statistisch hoch signifikanter – Unterschied wurde jedoch bei einer Betrachtung nach der Art der Haupttätigkeit identifiziert (vgl. Abbildung 81). Im Vergleich mit den 27,5 % der Unselbstständigen mit normalem Beschäftigungsverhältnis, die während der Arbeitszeit die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen konnten, war dies für lediglich 5,9 % der atypisch Beschäftigten möglich. Mehr als die Hälfte der unselbstständigen Trainer/innen (52,2 %) konnte die Weiterbildungsangebote zudem zumindest teilweise in der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, während wiederum nur 5,9 % der Selbstständigen dies tun konnten. Damit war es für rund ein Fünftel der Unselbstständigen (20,3 %) notwendig, Fortbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit zu besuchen, während knapp 4,5-mal so viele Selbstständige (88,2 %) dies außerhalb der regulären Dienstzeit tun musste und einen negativen Anreiz – vor allem kombiniert mit der geringeren Bereitschaft zur Kostenübernahme seitens des/der Arbeitgeber/in – zu eigenem lebenslangen Lernen darstellt. Dieses Ergebnis ist – auf Basis einer Kreuztabellenanalyse – statistisch hoch signifikant ( $\chi^2 = 28,217$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 86$ ).

Abbildung 81: Weiterbildung während der Arbeitszeit nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 86$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 8:** *Im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft gewinnt Lebenslanges Lernen zunehmend an Bedeutung und es wird immer wichtiger, die erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten, um dem raschen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft kompetent begegnen zu können. Dies trifft gerade für jene Personen zu, die im Rahmen der (beruflichen) Erwachsenenbildung ihr Wissen an die Bevölkerung weitergeben; adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten für die Trainer/innen selbst sind demnach zentral, weiterhin hochwertige und aktuelle Kursinhalte anbieten zu können. Dahingehend ist es erfreulich, dass im Zuge der vorliegenden Untersuchung identifiziert werden konnte, dass von den Kärntner Bildungsträgern einerseits vielfach Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen angeboten werden und andererseits die dafür anfallenden Kosten – zumindest teilweise – übernommen werden bzw. diese (partiell) in der Arbeitszeit besucht werden können. Einmal mehr fällt jedoch auf, dass mit atypischen Beschäftigungsformen negative Auswirkungen verbunden sind: So erhalten – zusätzlich zu den nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen – vor allem jene mit atypischem Beschäftigungsverhältnis signifikant weniger häufig Fortbildungsmöglichkeiten und falls doch, sind diese zur Gänze selbst zu bezahlen bzw. außerhalb der Dienstzeit zu absolvieren.*

Der nächste und letzte Abschnitt zu den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Kärnten bezieht sich auf berufliche Zukunftsperspektiven aus Sicht der befragten Trainer/innen.

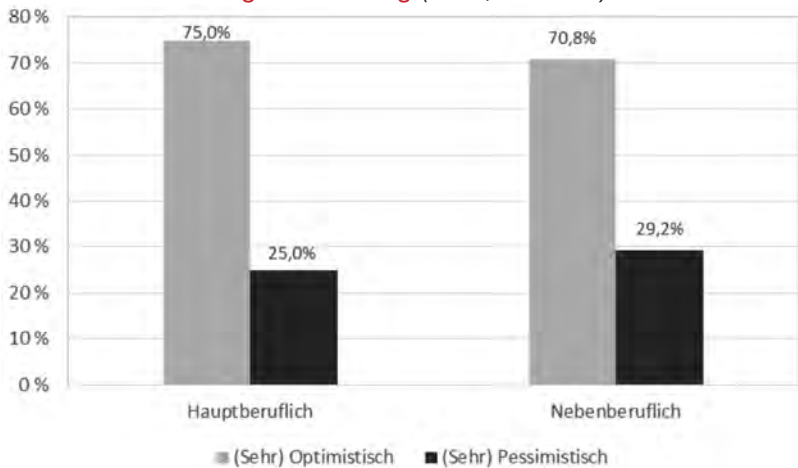
#### **4.3.8 Berufsaussichten haupt- und nebenberuflicher Trainer/innen**

Die Analysen betreffen dabei die *kurz- bis mittelfristigen Berufsaussichten* der nächsten drei bis fünf Jahre; insbesondere, ob die Erwachsenenbildner/innen weiterhin im Weiterbildungssektor tätig sein wollen oder ob eine etwaige berufliche Veränderung geplant sei und falls Ja, welche Gründe und Motive sich dafür verantwortlich zeichnen.

Begonnen werden die Auswertungen hinsichtlich der Frage, wie optimistisch bzw. pessimistisch die zukünftigen Berufsaussichten bzw. der Karriereverlauf seitens der Trainer/innen zum Zeitpunkt der Befragung subjektiv eingeschätzt werden; die Antwortoptionen bei dieser Frage reichten abermals auf einer 4-stufigen Likert-Skala von „1 = sehr optimistisch“ bis „4 = sehr pessimistisch“.

Getrennt nach Tätigkeitsumfang zeigt Abbildung 82, dass die hauptberuflichen Trainer/innen (75,0 %) marginal optimistischer in die Zukunft blicken als die nebenberuflichen Kolleg/innen mit 70,8 %; die Unterschiede sind jedoch zu gering, um einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Tätigkeitsumfang zu identifizieren (Rangsummentest:  $z = 0,690$ ;  $p = 0,490$ ;  $n = 210$ ). Auffallend sind jedoch die durchwegs positiven beruflichen Zukunftsperspektiven.

Abbildung 82: Berufsaussichten in den nächsten fünf Jahren nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )

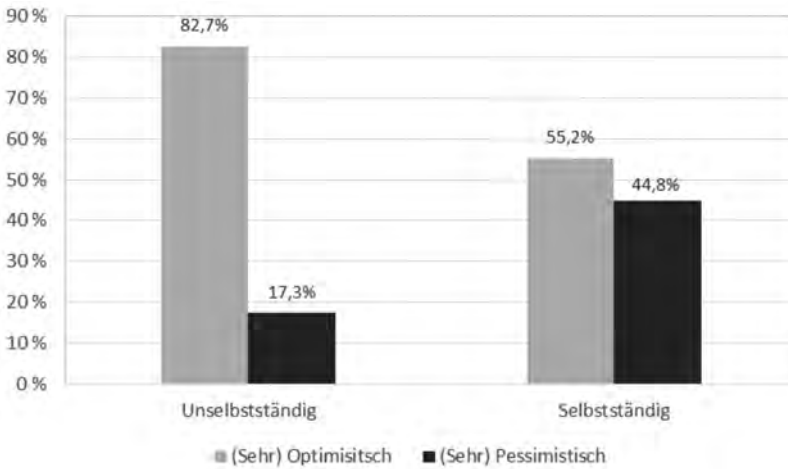


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Sowohl hinsichtlich des Geschlechts (Frauen: 76,1 %; Männer: 69,1 %;  $z = 1,140$ ;  $p = 0,254$ ;  $n = 210$ ) als auch nach Altersgruppen (20-34 Jahre: 74,1 %; 35 - 49 Jahre: 74,1 %; 50+: 72,4 %;  $z = 0,084$ ;  $p = 0,959$ ;  $n = 210$ ) konnte jeweils kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden. Auch bezogen auf das Bildungsniveau der Befragten zeigten sich nur geringfügig und statistisch nicht signifikante Differenzen hinsichtlich der beruflichen Zukunftsaussichten (Hochqualifiziert: 74,9 %; Niedrigqualifiziert: 70,9 %;  $z = -0,522$ ;  $p = 0,602$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 83 zeigt hingegen, dass abermals die Art der Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) eine zentrale Rolle einnimmt und sich die Zukunftsaussichten deutlich nach Test- und Kontrollgruppe unterscheiden. So blicken 82,7 % der unselbstständig Beschäftigten „eher optimistisch“ bzw. „sehr optimistisch“ in ihre berufliche Zukunft, im Unterschied zu einem Anteil von lediglich knapp der Hälfte (55,2 %) unter den selbstständigen Trainer/innen; dieses Ergebnis ist statistisch hoch signifikant (Rangsummentest:  $z = 2,890$ ;  $p = 0,004$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 83: Berufsaussichten in den nächsten fünf Jahren nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)

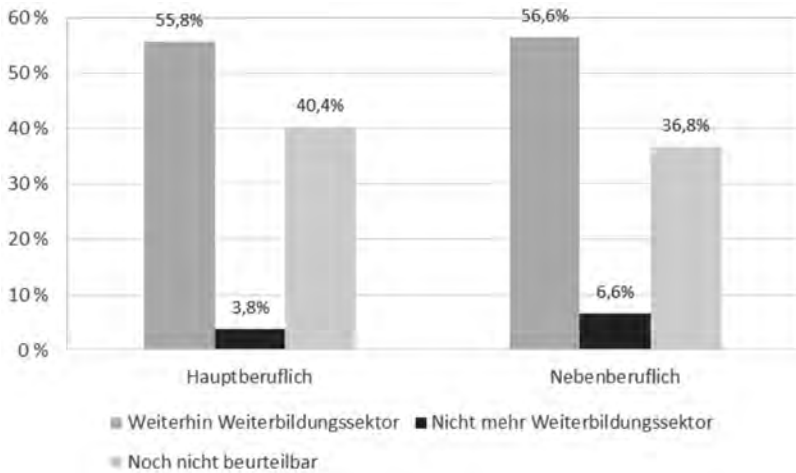


Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Daneben wurde erhoben, ob die sich Erwachsenenbildner/innen auch in drei Jahren noch im Weiterbildungssektor sehen oder ob eine Änderung der beruflichen Situation angedacht wird. Betrachtet man die diesbezüglichen Angaben der Befragten, so zeigt sich (vgl. Abbildung 84), dass nur äußerst wenige Erwachsenenbildner/innen – sowohl in einer Haupt- als auch einer Nebentätigkeit – ihr berufliches Engagement im Weiterbildungssektor aufgeben möchten und dieser Befund damit unabhängig vom Tätigkeitsumfang ausfällt ( $\chi^2 = 0,331$ ;  $p = 0,847$ ;  $n = 210$ ). Demnach planen lediglich 3,8 % (hauptberuflich) bzw. 6,6 % (nebenberuflich) ihre Trainer/innentätigkeit aufzugeben, allerdings gilt es anzumerken, dass einer hoher Anteil (40,4 % der Hauptberuflichen sowie 36,9 % der Nebenberuflichen) zum Zeitpunkt der Erhebung nicht beurteilen kann, ob sie weiterhin im Weiterbildungssektor tätig sein werden/wollen. Dennoch plant – bei beiden definierten Tätigkeitsumfängen – jeweils mehr als die Hälfte beruflich weiterhin in der Erwachsenenbildung zu verbleiben (Hauptberuf: 55,8 %; Nebenberuf: 56,6 %).



Abbildung 84: Berufliche Zukunft im Weiterbildungssektor nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auf weiterführende Auswertungen hinsichtlich der Variablen Geschlecht, Alter, Bildungsniveau sowie Art der Haupttätigkeit musste jedoch verzichtet werden, da – aufgrund der geringen Anzahl an Personen, welche ihre Tätigkeit im Weiterbildungssektor aufgeben wollen – keine statistisch aussagekräftigen und validen Ergebnisse möglich waren. Die Gründe und Motive, sich beruflich in drei Jahren nicht mehr im Weiterbildungssektor zu sehen, reichen in der Gruppe der Hauptberuflichen vom „nahenden beruflichen Ruhestand“ (75,0 %) sowie „bewusste“ berufliche Veränderungen“ (25,0 %). Unter den nebenberuflichen Trainer/innen waren dies die „Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation“ (42,9 %), „Sonstige Gründe“ wie etwa Stress bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Interessenskonflikte (42,9 %) sowie „bewusst gewünschte berufliche Veränderung“ (14,2 %).

**Befund 9:** Aufgrund der durchwegs positiven Bewertung diverser Aspekte der Arbeitsbedingungen im Kärntner Weiterbildungssektor und der insgesamt hohen Tätigkeitszufriedenheit verwundert es nicht, dass der Großteil der Befragten „(sehr) optimistisch“ in die berufliche Zukunft blickt und nur ein geringer Anteil plant, in naher Zukunft seine Beschäftigung als Erwachsenenbildner/lin aufzugeben. Allerdings konnte herausgearbeitet werden, dass gerade die Gruppe der atypisch Beschäftigten vergleichsweise pessimistischere Zukunftsperspektiven aufweist als Kolleg/innen mit normalem Vertragsverhältnis.

Nach einer detaillierten Darstellung der Arbeitsbedingungen im Kärntner Weiterbildungssektor widmet sich der nun folgende Abschnitt zusätzlich den Lebensbedingungen der befragten Erwachsenenbildner/innen.

#### 4.4 Lebensbedingungen von Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Kärnten

Der zweite große Abschnitt des Hauptkapitels der vorliegenden Untersuchung behandelt die **Lebensbedingungen der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung in Kärnten**. Auch in dieser Teilsektion wird der Auswertungsfokus auf die Gruppe der Hauptberuflichen – getrennt nach Anstellungsverhältnis – gelegt; zusätzlich werden etwaige Unterschiede hinsichtlich des Tätigkeitsumfangs (Haupt- bzw. Nebenberuflich), dem Geschlecht, Alter sowie dem Bildungsniveau der Befragten betrachtet. Die Lebensbedingungen umfassen dabei ein relativ breites Spektrum an unterschiedlichen Aspekten der allgemeinen Lebenswelt, der finanziellen Situation des jeweiligen Haushaltes (z.B. hinsichtlich Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung) sowie dem subjektiven Gesundheitszustand und -verhalten. Begonnen wird hierbei ebenfalls mit den Analysen betreffend ausgewählter Teilaspekte der allgemeinen Lebenssituation.

##### 4.4.1 Zufriedenheit mit Teilaspekten der allgemeinen Lebensbedingungen

Die insgesamt 10 abgefragten Teilaspekte umfassten dabei etwa die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard, dem Gesundheitszustand, der finanziellen Lage des Haushaltes oder der beruflichen Situation. Auch hier reichten die Antwortkategorien auf einer 4-stufigen Likert-Skala – wie schon zuvor bei den beruflichen Teilaspekten – von „1 = sehr zufrieden“ bis „4 = sehr unzufrieden“.<sup>56</sup>

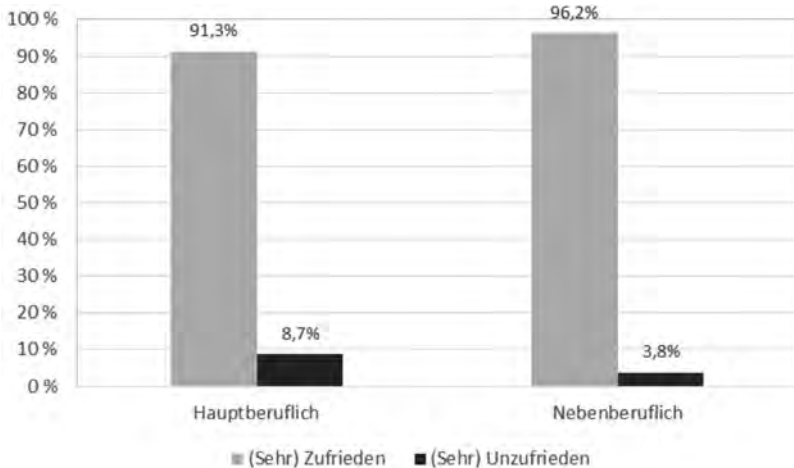
###### 4.4.1.1 Teilaspekt „Lebensstandard“

Wie aus Abbildung 85 zu erkennen, fällt – trotz der mäßigen Einkommenszufriedenheit (vgl. Abschnitt 4.3.1) – die Zufriedenheit mit dem *Lebensstandard* unter den Befragten äußerst hoch aus; dieser Befund ist dabei statistisch unabhängig vom Tätigkeitsumfang (Rangsummentest:  $z = -1,464$ ;  $p = 0,143$ ;  $n = 210$ ), auch wenn die Gruppe der Nebenberuflichen mit 96,2 % marginal zufriedener ist als jene

<sup>56</sup> Um statistisch signifikante Ergebnisse zu gewährleisten, wurde auch bei zahlreichen Analysen zu den Lebensbedingungen die 4-stufige Skala – sofern notwendig – auf lediglich zwei Gruppen aggregiert.

der hauptberuflichen Trainer/innen (91,3 %). Deren Lebensstandard hängt jedoch maßgeblich vom Einkommen des Hauptberufes ab, weswegen daraus kein unmittelbarer Rückschluss auf den Weiterbildungssektor gezogen werden kann.

**Abbildung 85: Zufriedenheit mit dem Lebensstandard nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)**



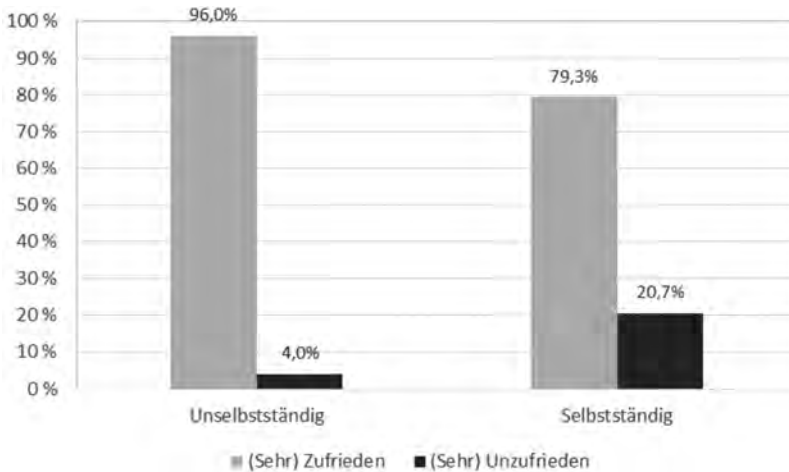
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

In Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede gaben Frauen mit 92,0 % eine etwas geringere Zufriedenheit als die Vergleichsgruppe der Männer (95,9 %) an; allerdings konnte abermals kein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden (Rangsummentest:  $z = 1,149$ ;  $p = 0,251$ ;  $n = 210$ ). Hinsichtlich des Alters wurde im Zuge der erhobenen Stichprobe ein marginal mit dem Alter ansteigendes Zufriedenheitsniveau beobachtet (20-34 Jahre: 89,5 %; 34-59 Jahre: 91,8 %; 50+: 97,7 %), aber auch diese Unterschiede sind für einen statistisch signifikanten Zusammenhang zu gering (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 4,091$ ;  $p = 0,129$ ;  $n = 210$ ). Daneben weist die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 94,2 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau auf als die befragten Hochqualifizierten (93,5 %;  $z = -0,188$ ;  $p = 0,851$ ;  $n = 210$ ).

Hinsichtlich einer differenzierten Analyse nach Test- und Kontrollgruppe zeigte sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard und der Art der Haupttätigkeit (vgl. Abbildung 86). Während lediglich 4,0 % der unselbstständigen Trainer/innen mit ihrem Lebensstandard „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ sind, ist der Anteil der (sehr) Unzufriede-

denen bei den Befragten mit atypischem Beschäftigungsverhältnis (selbstständig) mehr als fünfmal so hoch (20,7 %;  $z = 2,702$ ;  $p = 0,007$ ;  $n = 104$ ).

**Abbildung 86: Zufriedenheit mit dem Lebensstandard nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

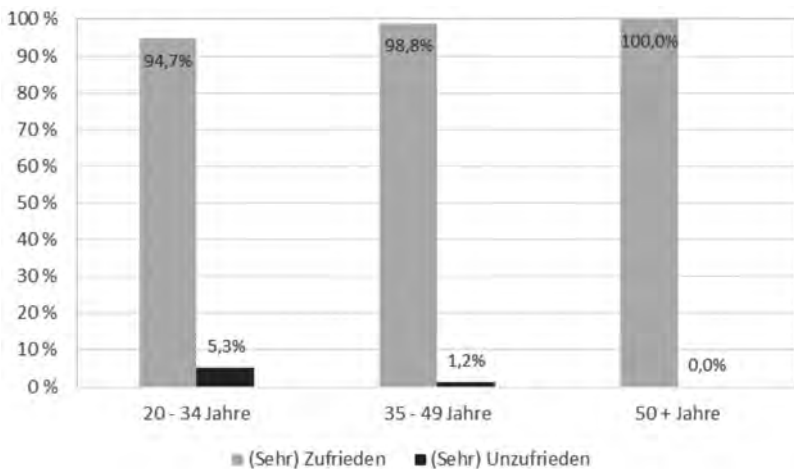
#### 4.4.1.2 Teilaspekt „Lebensumfeld“

Neben der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard war es auch von Interesse die Zufriedenheit mit dem allgemeinen *Lebensumfeld* detailliert zu betrachten. Hinsichtlich des Tätigkeitsumfangs konnte abermals kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden, als beide Gruppen (haupt- als auch nebenberuflich) eine fast hundertprozentige Zufriedenheit mit dem Lebensumfeld angaben. Während 99,0 % aller befragten Hauptberuflichen „(sehr) zufrieden“ mit ihrem Lebensumfeld sind, ist dieser Anteil mit 98,1 % in der Gruppe der nebenberuflichen Trainer/innen nur unwesentlich geringer (Rangsummentest:  $z = 0,564$ ;  $p = 0,573$ ;  $n = 210$ ).

In Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterscheide gaben Frauen mit 99,1 % eine marginal höhere Zufriedenheit hinsichtlich des Lebensumfeldes als die Vergleichsgruppe der Männer (97,9 %) an; allerdings konnte abermals kein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden (Rangsummentest:  $z = -0,715$ ;  $p = 0,475$ ;  $n = 210$ ). Daneben weist die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 98,8 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau auf als die befragten Hochqualifizierten (98,4 %;  $z = -0,270$ ;  $p = 0,787$ ;  $n = 210$ ).

Betrachtet man die Zufriedenheit mit dem Lebensumfeld getrennt nach Altersgruppen, so lässt sich in Abbildung 87 erkennen, dass mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit mit dem Lebensumfeld ansteigt und dieser Zusammenhang zudem – zumindest auf einem Niveau von 10 % – statistisch signifikant ausfällt ( $z = 5,242$ ;  $p = 0,073$ ;  $n = 210$ ). Während in der jüngsten Altersgruppe 5,3 % „(sehr) unzufrieden“ mit ihrem Lebensumfeld sind, beträgt dieser Anteil in der mittleren der drei Alterskohorten lediglich 1,2 % und in der Gruppe der 50+ gab es keinen einzige/n Befragte/n, der/die mit dem privaten Lebensumfeld „(sehr) unzufrieden“ ist.

**Abbildung 87: Zufriedenheit mit Lebensumfeld nach Altersgruppen**  
(in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Die Zufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit lässt ebenfalls kein statistisch signifikantes Ergebnis erkennen ( $z = 1,608$ ;  $p = 0,108$ ;  $n = 104$ ): Während 100 % der Unselbstständigen „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrem Lebensumfeld sind, konnte in der Gruppe der selbstständigen Trainer/innen ein Anteil von lediglich 3,4 % identifiziert werden, die „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ mit ihrem Lebensumfeld sind.

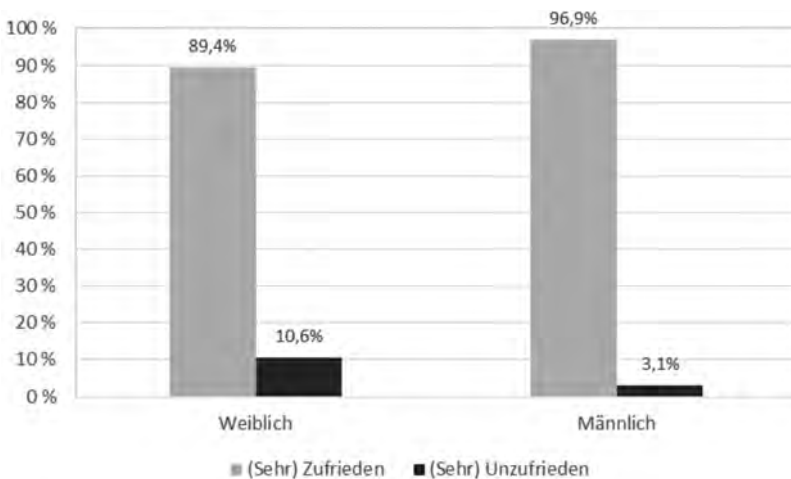
#### 4.4.1.3 Teilaspekt „Gesundheitszustand“

Mit Sicherheit einer der zentralsten Aspekte der allgemeinen Lebensbedingungen ist jener der subjektiven Zufriedenheit mit dem *Gesundheitszustand*, wobei zusätzlich eine detaillierte Betrachtung möglicher gesundheitlicher Beschwerden und des Gesundheitsver-

haltens (z.B. gesunde Ernährung, Sport) des/der jeweiligen Befragten in Abschnitt 4.4.3 präsentiert wird. Gerade hinsichtlich des Gesundheitszustandes fiel im Zuge der Auswertungen eine – unabhängig vom Tätigkeitsumfang ( $z = -1,375$ ;  $p = 0,169$ ;  $n = 210$ ) – sehr hohe Zufriedenheit unter den Befragten auf: Sowohl die Gruppe der Hauptberuflichen (90,4 %) als auch jene der nebenberuflichen Trainer/innen (95,4 %) ist demnach „(sehr) zufrieden“.

Getrennt nach dem Geschlecht (vgl. Abbildung 88) zeigte sich jedoch, dass die männlichen Trainer mit knapp 97,0 % deutlich zufriedener sind als die weiblichen Kolleginnen (89,4 %), wobei dieses Ergebnis – auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests – statistisch signifikant ausfällt ( $z = 2,106$ ;  $p = 0,035$ ;  $n = 210$ ).

**Abbildung 88: Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand nach Geschlecht (in %;  $n = 210$ )**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Bezogen auf das Alter der Befragten konnte einerseits eine hohe Zufriedenheit mit dem subjektiven Gesundheitszustand erhoben werden, diese ist andererseits jedoch unabhängig vom Alter, wie eine einfaktorielle Varianzanalyse zeigt ( $z = 1,651$ ;  $p = 0,438$ ;  $n = 210$ ). Daneben weist die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 93,0 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau auf als die befragten Hochqualifizierten (92,7 %;  $z = -0,078$ ;  $p = 0,938$ ;  $n = 210$ ).

Analoges gilt bei einer Betrachtung nach Art der Haupttätigkeit. Mit einem Anteil von 10,3 % „(sehr) Unzufriedener“ sind die selbstständigen Trainer/innen nur marginal – und statistisch nicht signifikant

unterschiedlich – unzufriedener als die Vergleichsgruppe der Unselbstständigen (9,3 %) mit normalem Dienstverhältnis (Rangsummentest:  $z = 0,156$ ;  $p = 0,876$ ;  $n = 104$ ).

#### 4.4.1.4 Teilaspekt „Wohnsituation“

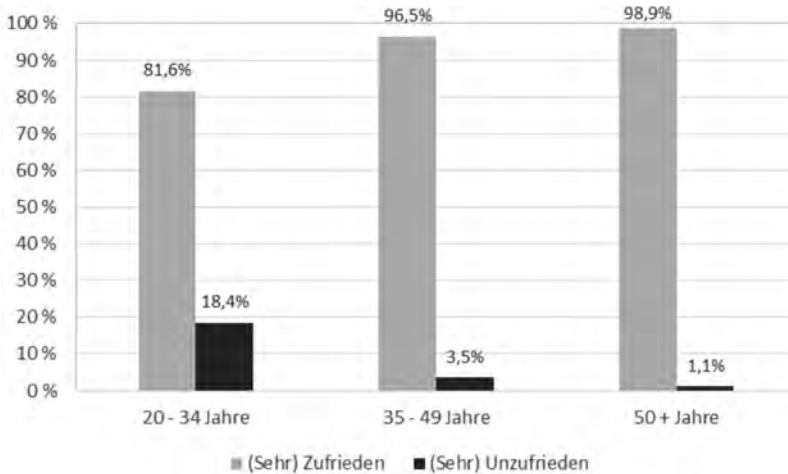
Daneben wurde die Zufriedenheit mit der *Wohnsituation* der Befragten eingehend analysiert und so konnten nach Tätigkeitsumfang – bei einem abermals hohen Zufriedenheitsniveau – keine statistisch signifikanten Unterschiede ermittelt werden ( $z = -0,959$ ;  $p = 0,337$ ;  $n = 210$ ). Während die Hauptberuflichen zu 93,3 % mit der Wohnsituation „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ sind, fällt dieser Anteil bei den nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen (96,2 %) lediglich geringfügig höher aus.

In Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterscheide gaben Frauen mit 93,8 % eine etwas geringere Zufriedenheit als die Vergleichsgruppe der Männer (95,9 %) an; allerdings konnte abermals kein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden (Rangsummentest:  $z = 0,670$ ;  $p = 0,503$ ;  $n = 210$ ). Daneben weist die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 95,3 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau auf als die befragten Hochqualifizierten (94,4 %;  $z = -0,317$ ;  $p = 0,751$ ;  $n = 210$ ).

Die zusätzlich durchgeführten Auswertungen nach Test- und Kontrollgruppe lassen des Weiteren auf keinen Unterschied in der Wohnsituation nach Art der Haupttätigkeit schließen. So sind mit 93,3 % die unselbstständigen Trainer/innen marginal zufriedener als Beschäftigte mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag (93,1 %; Rangsummentest:  $z = 0,042$ ;  $p = 0,967$ ;  $n = 104$ ).

Nach dem Alter zeigt sich jedoch ein deutlich differenzierteres Bild. Erneut ist es die jüngste der drei Alterskohorten, welche – wenn auch auf hohem Niveau – die niedrigste Zufriedenheit mit der Wohnsituation aufweist (vgl. Abbildung 89); mit 81,6 % stellt die Gruppe der 20- bis 34-Jährigen den geringsten Anteil derer, die mit ihrer Wohnsituation subjektiv „(sehr) zufrieden“ ist. Bei den 35- bis 49-Jährigen als auch in der Gruppe der 50+ liegen die jeweiligen Anteile mit 96,5 % respektive 98,9 % deutlich höher (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 16,655$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 89: Zufriedenheit mit der Wohnsituation nach Altersgruppen (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.4.1.5 Teilaspekt „Familiensituation“

Bei der Analyse der Zufriedenheit mit der *Familiensituation* zeigt sich, dass die Gruppe der Nebenberuflichen zu 100 % mit dieser „(sehr) zufrieden“ ist, während auf der Seite der hauptberuflichen Trainer/innen „lediglich“ 96,2 % in diese Kategorie fallen; dieser Unterschied ist – auf einem Signifikanzniveau von 5 % – statistisch signifikant ( $z = -2,034$ ;  $p = 0,042$ ;  $n = 210$ ).

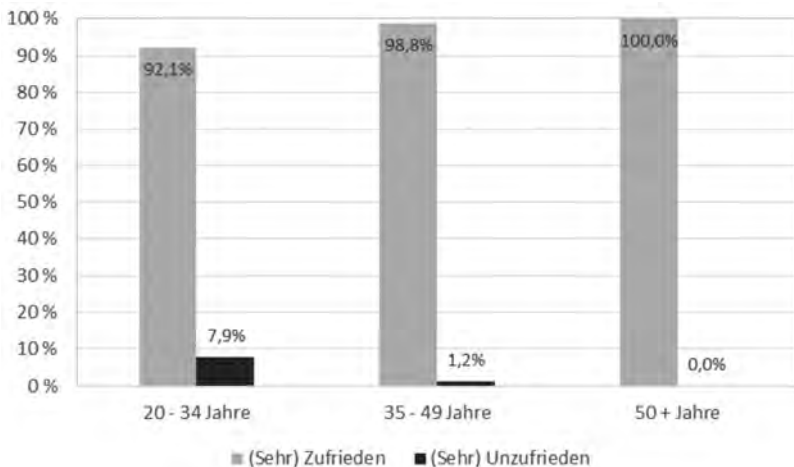
In Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede gaben Frauen mit 97,3 % eine marginal geringere Zufriedenheit als die Vergleichsgruppe der Männer (99,0 %) an; allerdings konnte abermals kein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden (Rangsummentest:  $z = 0,856$ ;  $p = 0,392$ ;  $n = 210$ ). Daneben gab die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 98,8 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau an als die befragten Hochqualifizierten (97,6 %;  $z = -0,654$ ;  $p = 0,513$ ;  $n = 210$ ).

Auch lassen die zusätzlich durchgeführten Auswertungen nach Test- und Kontrollgruppe auf keinen Unterschied in der Zufriedenheit mit dem familiären Lebensumfeld nach Art der Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) schließen. So sind mit 97,3 % die unselbstständigen Trainer/innen marginal zufriedener als Beschäftigte mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag (93,1 %), statistisch signifikant ist dieser Unterschied jedoch nicht ( $z = 1,001$ ;  $p = 0,317$ ;  $n = 104$ ).



Bezogen auf das Alter konnte abermals ein statistisch signifikanter Zusammenhang (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 9,184$ ;  $p = 0,010$ ;  $n = 210$ ) identifiziert werden, nimmt die Zufriedenheit mit der Familiensituation mit steigendem Alter zu (vgl. Abbildung 90). Demnach ist die Gruppe der 20- bis 34-Jährigen hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Familiensituation am unzufriedensten (7,9 %), ein deutlich geringerer Anteil ist in der mittleren Alterskohorte zu finden und zur Gänze zufrieden ist abermals die Gruppe der 50+.

Abbildung 90: Zufriedenheit mit der Familiensituation nach Altersgruppen (in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.4.1.6 Teilaspekt „Beziehung zu Freund/innen“

Als neben der familiären Situation auch das soziale Umfeld eine bedeutende Rolle für das eigene Lebensumfeld einnimmt, wurde zusätzlich die Zufriedenheit mit der *Beziehung zu Freund/innen* abgefragt. Getrennt nach dem Tätigkeitsumfang zeigt sich diesbezüglich abermals kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden interessierenden Gruppen (Rangsummentest:  $z = -0,677$ ;  $p = 0,498$ ;  $n = 210$ ). Mit 94,2 % „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ weist die Gruppe der hauptberuflichen Trainer/innen eine lediglich geringfügig niedrigere Zufriedenheit auf als die Vergleichsgruppe der Nebenberuflichen mit 96,2 %.

Getrennt nach Geschlecht zeigte sich, dass die weiblichen Trainerinnen mit 92,9 % eine um 5,0 Prozentpunkte niedrigere Zufriedenheit hinsichtlich dieses Teilaspekts angaben als deren männlichen

Kollegen (97,9 %) und damit ein geschlechtsspezifischer Unterschied identifiziert werden konnte, der auf einem Niveau von 10 % statistisch signifikant ausfällt ( $z = 1,698$ ;  $p = 0,089$ ;  $n = 210$ ).

Daneben gab die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 97,7 % ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau an als die befragten Hochqualifizierten (93,5 %;  $z = -1,377$ ;  $p = 0,168$ ;  $n = 210$ ). Die zusätzlich durchgeführten Auswertungen nach Test- und Kontrollgruppe lassen des Weiteren auf keinen Unterschied in der Zufriedenheit mit der Beziehung zu Freund/innen nach Art der Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) schließen. So sind mit 96,0 % die unselbstständigen Trainer/innen marginal zufriedener als Beschäftigte mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag (89,7 %), statistisch signifikant ist dieser Unterschied jedoch ebenfalls nicht ( $z = 1,238$ ;  $p = 0,216$ ;  $n = 104$ ). In Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Beziehung zu Freund/innen hat auch das Alter keinerlei Einfluss. Zwar gab die mittlere der drei Altersgruppen (35-49 Jahre) mit 97,6 % das höchste Zufriedenheitsniveau an, in der jüngsten (89,5 %) bzw. ältesten Kohorte (95,4 %) fällt dieses nur marginal – und statistisch nicht signifikant – geringer aus (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 3,859$ ;  $p = 0,145$ ;  $n = 210$ ).

#### 4.4.1.7 Teilaspekt „Freizeitaktivitäten“

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den *Freizeitaktivitäten* zeigte sich durchwegs eine marginal geringere Zufriedenheit als bei den zuvor behandelten Teilaspekten der Lebenssituation; zusätzlich konnte kein Unterschied in Abhängigkeit des Tätigkeitsumfangs, der Art der Hauptbeschäftigung sowie der ausgewählten sozio-demographischen Merkmale identifiziert werden. So sind unter den hauptberuflichen Erwachsenenbildner/innen insgesamt 83,7 % „(sehr) zufrieden“ mit ihren Freizeitaktivitäten; die Nebenberuflichen zu 85,8 % ( $z = -0,442$ ;  $p = 0,659$ ;  $n = 210$ ).

Auch differenziert nach Geschlecht zeigte sich kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen: Während in der Gruppe der weiblichen Trainerinnen ein Zufriedenheitsniveau von 83,2 % angegeben wurde, sind die männlichen Trainer geringfügig zufriedener (86,6 %; Rangsummentest:  $z = 0,684$ ;  $p = 0,494$ ;  $n = 210$ ). Bezogen auf das Alter zeigen die Auswertungen, dass erneut die Gruppe der über 50-Jährigen mit 88,5 % die höchste Zufriedenheit im Zuge der Erhebung im Vergleich zu jüngsten Kohorte (20- bis 34-Jährige; 86,8 %) bzw. den 35- bis 49-Jährigen (80,0 %) angab. Trotz der beobachteten geringfügigen Unterschiede besteht hinsichtlich der Zufriedenheit mit diesem Teilaspekt allerdings kein

signifikanter Zusammenhang mit dem Alter (Kruskal-Wallis-Test:  $z = 2,551$ ;  $p = 0,279$ ;  $n = 210$ ). Bezogen auf das formale Bildungsniveau weisen vergleichsweise niedriger qualifizierte Trainer/innen mit 88,4 % eine marginal höhere Zufriedenheit auf als die Vergleichsgruppe der Hochqualifizierten mit 82,3 %; allerdings ist auch dieser Unterschied zu gering für statistische Signifikanz ( $z = -1,209$ ;  $p = 0,227$ ;  $n = 210$ ).

Auch die Analyse hinsichtlich der Fokusgruppe der vorliegenden Untersuchung, die atypisch beschäftigten Trainer/innen, weist auf kein statistisch signifikantes Ergebnis hin: Während die Selbstständigen zu 86,2 % mit den Freizeitaktivitäten „(sehr) zufrieden“ sind, gab die Vergleichsgruppe der Unselbstständigen ein nur marginal geringeres Zufriedenheitsniveau von 82,7 % an (Rangsummentest:  $z = -0,436$ ;  $p = 0,663$ ;  $n = 104$ ).

#### 4.4.1.8 Teilaspekt „Finanzsituation“

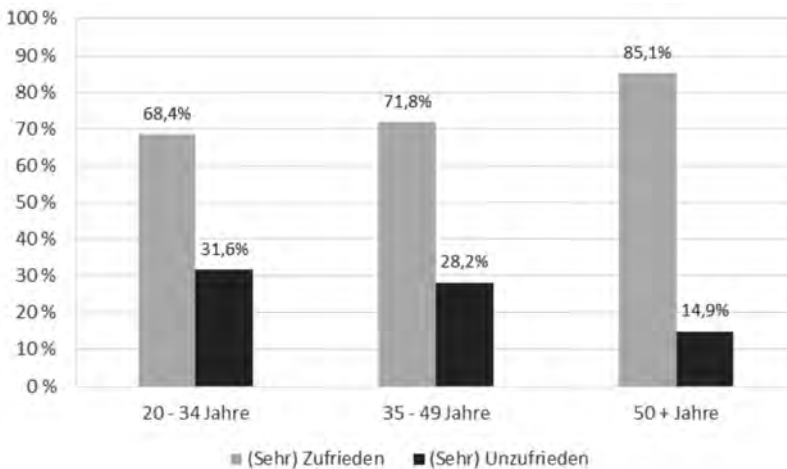
Zahlreiche finanzielle Aspekte der Zielgruppe wurden bereits in vorherigen Abschnitten eingehend behandelt, im Rahmen der allgemeinen Lebensbedingungen wurde die Zufriedenheit mit der allgemeinen Finanzsituation des Haushaltes jedoch nochmals als Teilaspekt abgefragt, als dieser nicht nur einen zentralen Stellenwert für die Analyse der Arbeitsbedingungen einnimmt. Hierbei zeigt sich – in Abhängigkeit vom Tätigkeitsumfang – ein sehr differenziertes Bild: die Gruppe der Nebenberuflichen, welche die Beschäftigung als Trainer/in im Weiterbildungssektor in Kärnten als Zuverdienst zur Haupttätigkeit ausübt, ist mit ihrer finanziellen Situation mit 82,1 % „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ und damit um knapp 11 Prozentpunkte zufriedener als die Gruppe der Hauptberuflichen (71,2 %). Auf Basis eines Rangsummentests ist dieses Ergebnis auf einem Niveau von 10 % statistisch signifikant ( $z = -1,866$ ;  $p = 0,062$ ;  $n = 210$ ).

Bezogen auf das Geschlecht zeigten sich abermals nur geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern; die Gruppe der männlichen Trainer ist mit 78,4 % dabei etwas zufriedener als die weiblichen Erwachsenenbildnerinnen mit (75,2 %); statistisch signifikant ist dieses Ergebnis auf Basis eines Rangsummentests allerdings nicht ( $z = 0,533$ ;  $p = 0,594$ ;  $n = 210$ ). Zudem konnte hinsichtlich des Bildungsniveaus der Befragten ein nahezu identes und damit statistisch nicht signifikantes Zufriedenheitsniveau festgestellt werden; demnach sind die Hochqualifizierten zu 77,4 % mit ihrer finanziellen Situation „(sehr) zufrieden“, verglichen mit 75,6 % unter den niedriger qualifizierten Kolleg/innen ( $z = 0,309$ ;  $p = 0,757$ ;  $n = 210$ ).

Nach Art der Haupttätigkeit differenziert zeigen die Auswertungen des Weiteren, dass knapp drei Viertel der Unselbstständigen (74,7 %) „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit ihrer Finanzsituation sind im Unterschied zu 69,1 % in der Vergleichsgruppe der Selbstständigen mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag; auf Basis eines Rangsummentests fallen die Unterschiede jedoch zu gering für statistische Signifikanz aus ( $z = 1,266$ ;  $p = 0,206$ ;  $n = 104$ ).

Ein bereits mehrfach bei der allgemeinen Lebenssituation beobachtetes Muster zeigt sich wiederum bei der Analyse der Finanzsituation differenziert nach dem Alter; die Zufriedenheit mit der Finanzsituation nimmt mit steigendem Alter zu (vgl. Abbildung 91). Während die jüngste Altersgruppe (20-34 Jahre) zu knapp einem Drittel (31,6 %) „(sehr) unzufrieden“ mit der eigenen Finanzsituation ist, sind die entsprechenden Anteile bei den 35- bis 49-Jährigen (28,2 %) aber auch der Gruppe der 50+ (14,9 %) deutlich und – auf dem 10 % Niveau – statistisch signifikant niedriger (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 5,981$ ;  $p = 0,050$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 91: Zufriedenheit mit der Finanzsituation nach Altersgruppen (in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

#### 4.4.1.9 Teilaspekt „Zeitbudget“

Ein ebenfalls interessanter Aspekt der allgemeinen Lebenssituation der befragten Trainer/innen im Weiterbildungssektor in Kärnten ist jener der Zufriedenheit mit dem vorhandenen *Zeitbudget*. Hinsichtlich der Differenzierung nach dem Tätigkeitsumfang gab die Gruppe der Hauptberuflichen mit 68,3 % („eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“) ein marginal höheres Zufriedenheitsniveau an als die nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen (63,2 %); ein Test auf statistische Signifikanz ergab jedoch kein signifikantes Ergebnis ( $z = 0,771$ ;  $p = 0,441$ ;  $n = 210$ ).

Auch nach allen weiteren untersuchten (personenbezogenen) Merkmalen konnten keine signifikanten Befunde identifiziert werden: So gaben – getrennt nach dem Geschlecht – männliche Trainer mit 37,1 % eine geringfügig höhere Unzufriedenheit mit ihrem Zeitbudget verglichen mit ihren weiblichen Kolleginnen (31,9 %) an; wiederum ergab ein Test auf statistische Signifikanz keinen signifikanten Befund (Rangsummentest:  $z = -0,798$ ;  $p = 0,425$ ;  $n = 210$ ).

Analoges gilt bei einer Differenzierung nach dem Alter. Zwar zeigten die Auswertungen erneut, dass die Zufriedenheit mit dem Teilaspekt des Zeitbudgets mit dem Alter – aus Sicht der Befragten – zunehmend ist; die Unterschiede fallen für statistische Signifikanz jedoch zu gering aus (Einfaktorielle Varianzanalyse:  $z = 2,950$ ;  $p = 0,229$ ;  $n = 210$ ). Hinsichtlich des Bildungsniveaus zeigte sich weiters, dass die Niedrigqualifizierten mit 69,8 % zufriedener sind als die Gruppe der Hochqualifizierten mit 62,9 %; allerdings ist dieser Zusammenhang auf Basis eines Rangsummentests statistisch nicht signifikant ( $z = -1,028$ ;  $p = 0,304$ ;  $n = 210$ ).

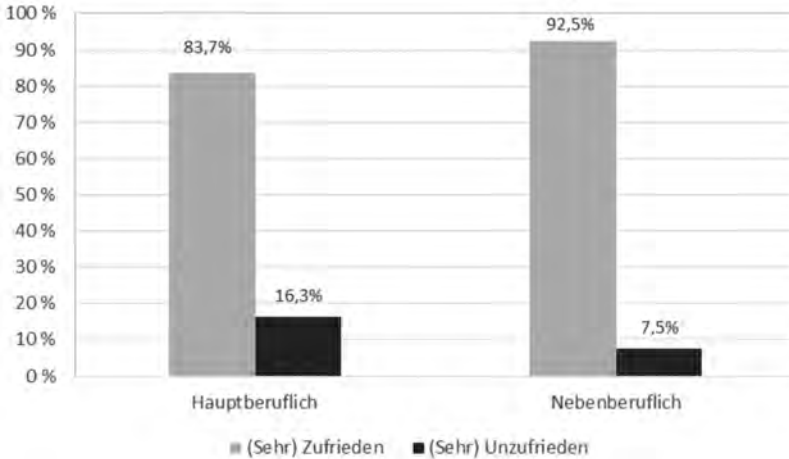
Auch nach Art der Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) konnte kein aussagekräftiger Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Zeitbudget der Trainer/innen im Weiterbildungssektor festgestellt werden. Jeweils knapp ein Drittel (Unselbstständige: 32,0 %; Selbstständige: 31,0 %) sind „eher unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ mit ihrem Zeitbudget, womit auf Basis eines Mann-Whitney-U-Tests kein statistisch signifikanter Unterschied festgemacht werden konnte ( $z = -0,094$ ;  $p = 0,925$ ;  $n = 104$ ).

#### 4.4.1.10 Teilaspekt „Berufliche Situation“

Der letzte analysierte Teilaspekt betrifft die Zufriedenheit mit der *beruflichen Situation* insgesamt und deren Auswirkung auf die Lebenswelt der befragten Trainer/innen. Hierbei zeigte sich getrennt nach

dem Tätigkeitsumfang, dass die Hauptberuflichen mit 16,3 % „(sehr) unzufriedenen“ Trainer/innen um knapp 9 Prozentpunkte weniger zufrieden sind als die Vergleichsgruppe der nebenberuflichen Erwachsenenbildner/innen (7,5 %; vgl. Abbildung 92). Dieses Ergebnis ist auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U zudem statistisch signifikant ( $z = -1,964$ ;  $p = 0,050$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 92: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation als Teilaspekt nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



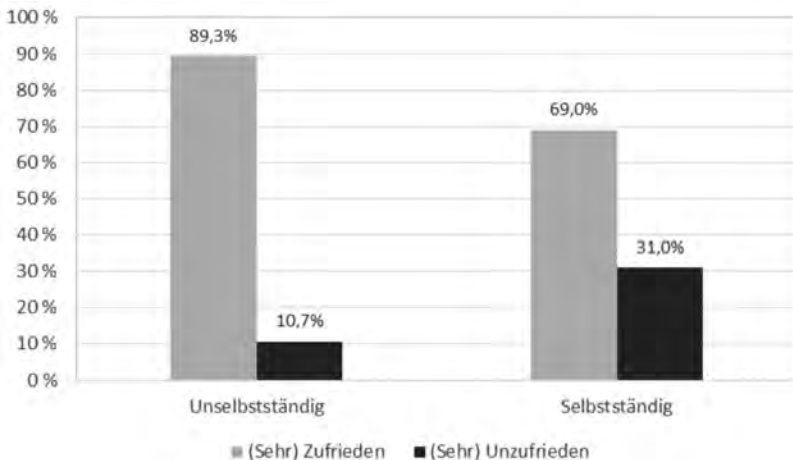
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Nach allen weiteren untersuchten personenbezogenen Merkmalen konnten wiederum keine signifikanten Ergebnisse identifiziert werden. Getrennt nach Geschlecht zeigt sich ein nahezu identes Zufriedenheitsniveau: Während die weiblichen Trainerinnen zu 87,6 % mit ihrer beruflichen Situation „(sehr) zufrieden“ sind, gab die Gruppe der männlichen Kollegen mit 88,7 % einen ähnlich hohen Wert an; damit bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich dieses Teilaspekts ( $z = 0,234$ ;  $p = 0,815$ ;  $n = 210$ ). Auch nach Altersgruppen weisen die Daten auf keinen signifikanten Zusammenhang hin. Zwar ist wiederum die älteste Kohorte (50+) mit dem Teilaspekt der beruflichen Situation (88,5 %) am zufriedensten, allerdings weisen auch die mittlere Gruppe (34-49 Jahre) mit 88,2 % und die jüngste Gruppe mit 86,8 % ein nur unwesentlich geringeres Zufriedenheitsniveau auf. Damit ergab ein durchgeführter Test auf statistischen Zusammenhang kein signifikantes Ergebnis ( $z = 0,072$ ;  $p = 0,965$ ;  $n = 210$ ). Differenziert nach dem Bildungsniveau konnte ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den hoch- und niedrigqualifizierten Erwachsenenbildner/innen identifiziert werden: Die Gruppe der Niedrigqualifizierten weist mit 89,5 % sogar eine

höhere Zufriedenheit auf als jene der Hochqualifizierten mit 87,1 % ( $z = -0,535$ ;  $p = 0,592$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 93 zeigt jedoch deutliche Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation getrennt nach Test- und Kontrollgruppe. Wie ersichtlich, sind die unselbstständigen Trainer/innen mit 89,3 % mehr als 20 Prozentpunkte zufriedener als diejenigen Erwachsenenbildner/innen, die selbstständig – auf Basis eines Freien Dienst- oder Werkvertrages – im Weiterbildungssektor in Kärnten tätig sind. Dieser Unterschied ist auf Basis eines Mann-Whitney-U-Test statistisch signifikant ( $z = 2,507$ ;  $p = 0,012$ ;  $n = 104$ ).

**Abbildung 93: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation als Teilaspekt nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

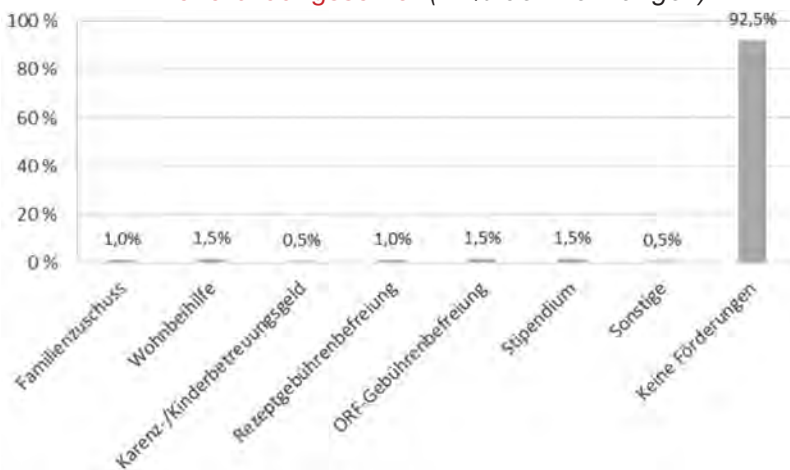
**Befund 10:** Neben den – aus Sicht der Erwachsenenbildner/innen – positiv bewerteten Arbeitsbedingungen ist auch die Zufriedenheit mit der Lebenswelt als durchwegs hoch einzustufen. Vom Lebensstandard über die Familiensituation bis hin zu den Freizeitaktivitäten wurde von den Befragten ein (sehr) hohes Zufriedenheitsniveau angegeben und dieses stellt sich – im Wesentlichen – unabhängig von Geschlecht, Bildungsniveau oder dem Tätigkeitsumfang dar. Auch die Art der Haupttätigkeit (normales vs. atypisches Beschäftigungsverhältnis) hat nur wenig Einfluss auf die private Lebenszufriedenheit. Lediglich hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard sowie der beruflichen Situation wurde von atypisch Erwerbstätigen eine signifikant höhere Unzufriedenheit attestiert; diese neuen Formen haben demnach auch marginale Auswirkungen auf die Lebensbedingungen der Befragten.

Bevor in Abschnitt 4.4.3 die gesundheitlichen Aspekte eingehender analysiert werden, steht in der nächsten Sektion die finanzielle Situation des Haushalts im Fokus.

#### 4.4.2 Finanzielle Situation des Haushalts

Die Analysen reichen dabei von einer möglichen Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung bis hin zur erwarteten Einkommensentwicklung im nächsten Jahr. Die erste Frage hinsichtlich der *finanziellen Situation des Haushalts* der Befragten beschäftigte sich mit einer etwaigen Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen, die aus einer ungünstigen Arbeitsmarktstellung und einem damit verbundenen vergleichsweise geringen Einkommen resultiert. Wie Abbildung 94 zeigt erhalten nur sehr wenige Erwachsenenbildner/innen (staatliche) Zuschüsse bzw. Befreiungen; insgesamt 92,5 % aller Befragten sind demnach nicht von staatlichen Transfers abhängig.<sup>57</sup> Auf weiterführende Auswertungen hinsichtlich der Variablen Geschlecht, Alter, Bildungsniveau sowie Art der Haupttätigkeit und/oder Tätigkeitsumfang musste jedoch verzichtet werden, da – aufgrund der geringen Anzahl an Personen, welche Förderungen erhalten – keine statistisch aussagekräftigen und validen Ergebnisse möglich waren. Zusammenfassend kann jedoch positiv festgehalten werden, dass aufgrund der Einkommenssituation – großteils – keine Notwendigkeit staatlicher Unterstützungsleistungen besteht.

Abbildung 94: Erhaltene Förderungen/Transfers von Beschäftigten im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

<sup>57</sup> Da es sich hierbei um eine optionale Fragestellung handelte, enthielten sich 11 Trainer/innen einer Antwort auf die Fragestellung nach erhaltenen Förderungen bzw. Befreiungen.



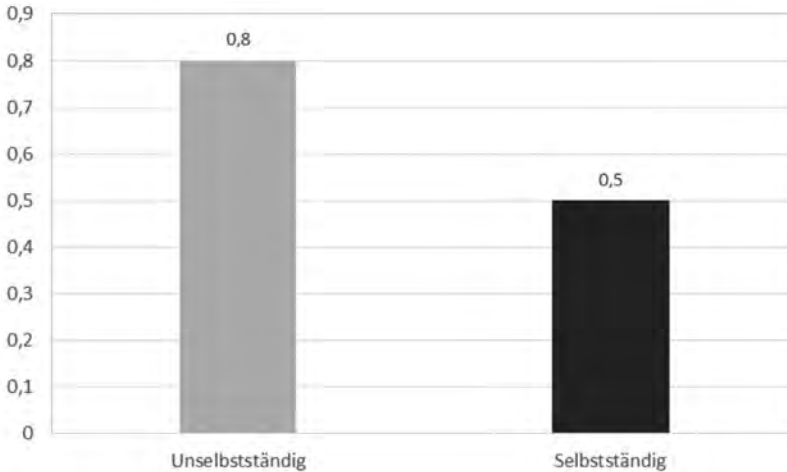
Daneben waren Fragestellungen bzgl. einer etwaig beobachteten materiellen/finanziellen Deprivation von Interesse. Neben der Armutsgefährdungsquote, einem relativen Maß von Armut, steht beim Begriff der materiellen Deprivation als absolute Maßzahl für den Lebensstandard – im Gegensatz zum einkommensbasierten Ansatz – die tatsächliche Wirkung von finanziellen Ressourcen im Vordergrund. Nach der europäischen Definition (EU-SILC<sup>58</sup>) liegt eine deprivierte Lebenslage dann vor, wenn sich ein Haushalt zentrale Grundbedürfnisse finanziell nicht leisten kann, welche auch in der vorliegenden Arbeit erhoben wurden. Dazu zählen beispielsweise das angemessene Warmhalten der Wohnung/des Hauses bzw. unerwartete Ausgaben in Höhe von € 1.100 zu tätigen (vgl. hierzu etwa auch Klinglmair/Schoahs, 2015, S. 327). Bei einer Zustimmung zu mindestens drei Aussagen spricht man von einer materiellen, bei einer Zustimmung zu mindestens vier von neun Aussagen von einer erheblichen materiellen Deprivation.<sup>59</sup>

Auch diesbezüglich zeigte sich einmal mehr das positive Lebensumfeld von Trainer/innen im Weiterbildungssektor in Kärnten und es konnte keinerlei materielle Deprivation beobachtet werden. Aus den Befragungsergebnissen wurde in weiterer Folge ein so genannter „Deprivationsindex“ gebildet, der von 0 (keine Einschränkung) bis 9 (maximale Einschränkung) reichen kann und herangezogen wurde, mögliche Unterschiede zwischen Test- und Kontrollgruppe zu identifizieren (vgl. Abbildung 95). Getrennt nach Art der Haupttätigkeit zeigt sich, dass - im Durchschnitt - keine der beiden Gruppen von materieller Deprivation betroffen ist. Während die Unselbstständigen 0,8 Aussagen zustimmten waren es bei der Gruppe der Selbstständigen im Mittel lediglich 0,5 Aussagen; materielle Deprivation beginnt – gemäß EU-SILC-Definition – allerdings erst bei einem Wert von 3. Ein statistisch signifikanter Unterschied hinsichtlich der beiden Gruppen besteht zudem nicht ( $t = -1,471$ ;  $p = 0,146$ ;  $n = 104$ ). Auch nach allen anderen personenbezogenen Merkmalen besteht kein Unterschied; auf eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse sei aufgrund der Fülle verzichtet.

<sup>58</sup> Die EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU Statistics on Income and Living Conditions; EU-SILC) dient als ein Mehrzweckinstrument zur Erhebung vergleichender Statistiken über Einkommensverteilung und sozialer Eingliederung in der Europäischen Union. Unter anderem werden die Ergebnisse im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung (OKM) zur Überwachung politischer Maßnahmen genutzt; vgl. hierzu [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu).

<sup>59</sup> Wiederum handelte es sich dabei um eine optionale Fragestellung, da auch hier sehr persönliche Lebensbedingungen abgefragt werden.

Abbildung 95: „Deprivationsindex“ nach Art der Haupttätigkeit  
(n = 104)



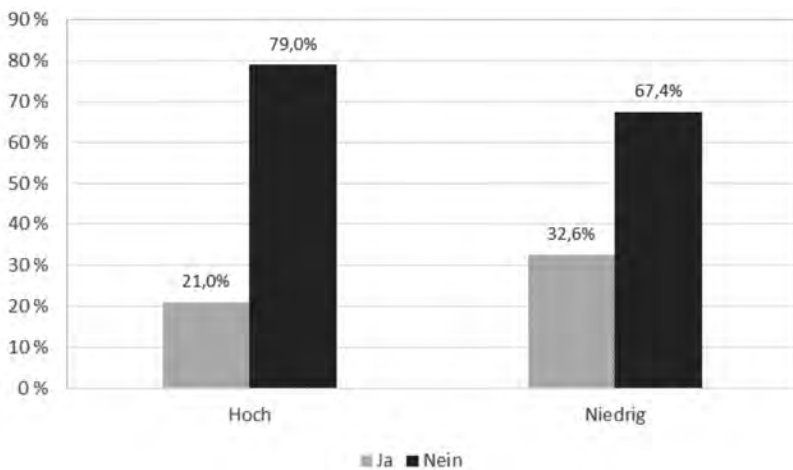
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Eine weitere Fragestellung zur finanziellen Situation des Haushalts war jene eines etwaig gesunkenen durchschnittlichen monatlichen Haushaltseinkommens<sup>60</sup> im Lauf der letzten 12 Monate und den entsprechenden Gründen hierfür. Diesbezüglich zeigte sich getrennt nach Tätigkeitsumfang, dass bei beiden interessierenden Gruppen das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen gesunken ist. In der Gruppe der Hauptberuflichen macht dieser Anteil exakt ein Viertel aus (25,0 %), in jener der nebenberuflichen Trainer/innen 26,4 %. Aufgrund der geringen Unterschiede ist dieses Ergebnis – auf Basis einer Kreuztabellenanalyse – nicht signifikant ( $\chi^2 = 0,055$ ;  $p = 0,815$ ;  $n = 210$ ). Ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied konnte hinsichtlich der Variable Geschlecht festgemacht werden ( $\chi^2 = 0,089$ ;  $p = 0,765$ ;  $n = 210$ ). Auch hier sank für jeweils knapp ein Viertel das monatliche Haushaltsnettoeinkommen im Verlauf der letzten 12 Monate; bei der Gruppe der weiblichen Trainerinnen war dies bei einem Anteil von 26,5 % der Fall, in jener der männlichen Trainer bei 24,7 %. Bezogen auf das Alter musste die mittlere Kohorte (35-49 Jahre) mit einem Anteil von 30,5 % die meisten Einkommenseinbußen hinnehmen, gefolgt von jener der über 50-Jährigen (26,4 %) und der jüngsten Altersgruppe (13,1 %); auch dieses Ergebnis ist statistisch nicht signifikant ( $\chi^2 = 4,217$ ;  $p = 0,121$ ;  $n = 210$ ).

<sup>60</sup> Das monatliche Haushaltsnettoeinkommen meint dabei das Einkommen aller im Haushalt lebenden Personen zuzüglich öffentlicher und/oder privater Transfers wie Familienzuschuss, Wohnbeihilfe etc.

Bei einer Differenzierung nach dem Bildungsniveau konnte jedoch ein statistisch signifikanter Unterschied identifiziert werden (vgl. Abbildung 96). Während in der Gruppe der Hochqualifizierten mit 21,0 % knapp ein Fünftel von einem gesunkenen monatlichen Haushaltsnettoeinkommen betroffen war, traf dies in der Gruppe der Niedrigqualifizierten auf nahezu ein Drittel (32,6 %) zu; auf Basis einer Kontingenztafelanalyse ist dieses Ergebnis auf einem Niveau von 10 % statistisch signifikant ( $\chi^2 = 3,571$ ;  $p = 0,059$ ;  $n = 210$ ).

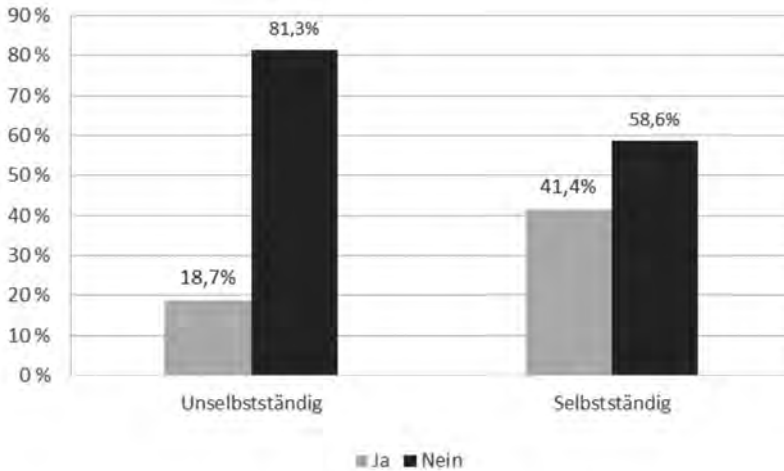
**Abbildung 96: Gesunkenes Haushaltsnettoeinkommen nach Bildungsniveau (in %; n = 210)**



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Abermals zeigt sich zudem – bei einer Betrachtung nach der Art der Haupttätigkeit – eine deutliche Benachteiligung von atypisch beschäftigten Erwachsenenbildner/innen (vgl. Abbildung 97). Mit insgesamt 41,4 % in der Gruppe der Selbstständigen war ein mehr als doppelt so hoher Anteil von Einkommenseinbußen betroffen als unter den Unselbstständigen (18,7 %) mit normalem Beschäftigungsverhältnis. Dieses Ergebnis ist – auf Basis einer Kreuztabelleanalyse – statistisch signifikant ( $\chi^2 = 5,754$ ;  $p = 0,016$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 97: Gesunkenes Haushaltsnettoeinkommen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Des Weiteren können die Gründe für ein gesunkenes durchschnittliches monatliches Haushaltsnettoeinkommen der nachfolgenden Abbildung entnommen werden. Von den insgesamt 210 Trainer/innen mussten 54 Personen eine Verringerung des durchschnittlichen Haushaltseinkommens hinnehmen und die Befragten wurden gebeten, den wichtigsten Grund hierfür anzugeben. Der am häufigsten genannte Grund war ein „Rückgang des Lehrauftrages“ (33,3 %) gefolgt von „Sonstigen Gründen“ (16,7 %) wie etwa der allgemein schlechten wirtschaftlichen Situation, steigenden Lebenshaltungskosten oder dem Wegfall des Kilometergeldes bei einer gleichzeitigen Verminderung des Stundenlohns. Auf Platz drei findet sich der Grund eines „Jobwechsels“ (14,8 %), weitere wichtige Gründe für einen Rückgang des Haushaltseinkommens waren mit 13,0 % vom jeweiligen Trainer bzw. der jeweiligen Trainerin abhängige persönliche Gründe (z.B. Scheidung), ein „Rückgang der Arbeitszeit“ (5,6 %), „Mutterschaft/Karenz“ bzw. „Kinderbetreuungspflichten“ (3,7 %); für weitere Details sei auf Abbildung 98 verwiesen.

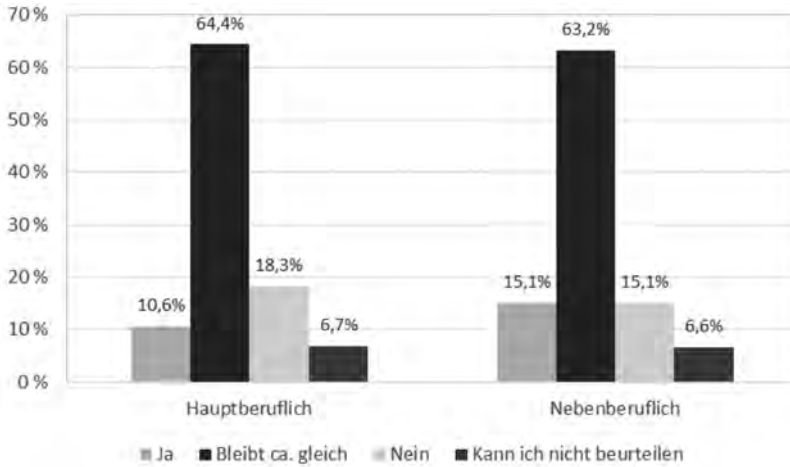
Abbildung 98: Gründe für ein gesunkenes durchschnittliches monatliches Haushaltsnettoeinkommen (in %; n = 54)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Zusätzlich war nicht nur die Einkommensentwicklung der Vergangenheit von Interesse, sondern auch die zukünftig erwartete Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten. Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei von (1) einer Verbesserung der finanziellen Situation, (2) einer gleichbleibenden Situation, (3) die Situation wird sich verschlechtern oder aber (4) die Entwicklung kann nicht beurteilt werden. Getrennt nach Tätigkeitsumfang zeigt sich in Abbildung 99 eine nahezu idente Verteilung; die Gruppe der Hauptberuflichen (18,3 %) schätzt die Entwicklung der finanziellen Situation nur marginal schlechter ein als die Gruppe der nebenberuflichen Trainer/innen (15,1 %). Der Großteil beider interessierenden Gruppen geht von einer Erhöhung des Haushaltseinkommens oder zumindest einer gleichbleibenden finanziellen Situation aus; aufgrund der ähnlichen Einschätzung ist dieser Befund – auf Basis einer Kontingenztafelanalyse – statistisch jedoch nicht signifikant ( $\chi^2 = 1,164$ ;  $p = 0,762$ ;  $n = 210$ ).

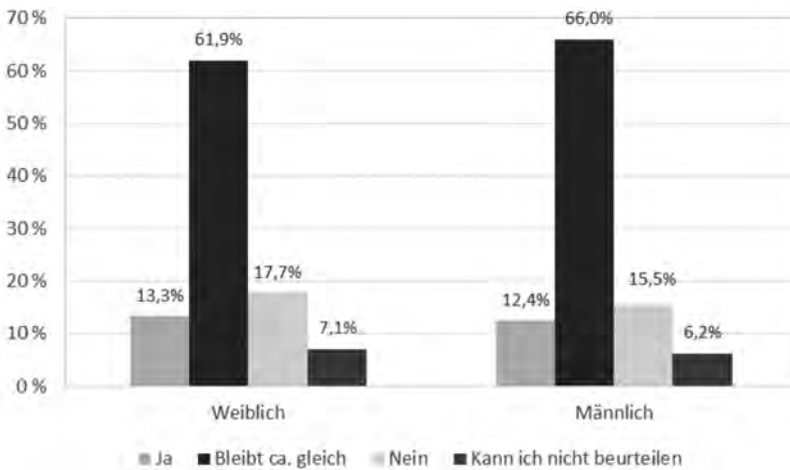
Abbildung 99: Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Getrennt nach Geschlecht zeigt sich ebenfalls eine sehr homogene Verteilung, wie Abbildung 100 zu entnehmen ist. Folglich ist auch dieses Ergebnis statistisch nicht signifikant ( $\chi^2 = 0,385$ ;  $p = 0,943$ ;  $n = 210$ ), auch wenn die Männer die finanzielle Situation in den kommenden 12 Monaten marginal optimistischer einschätzen.

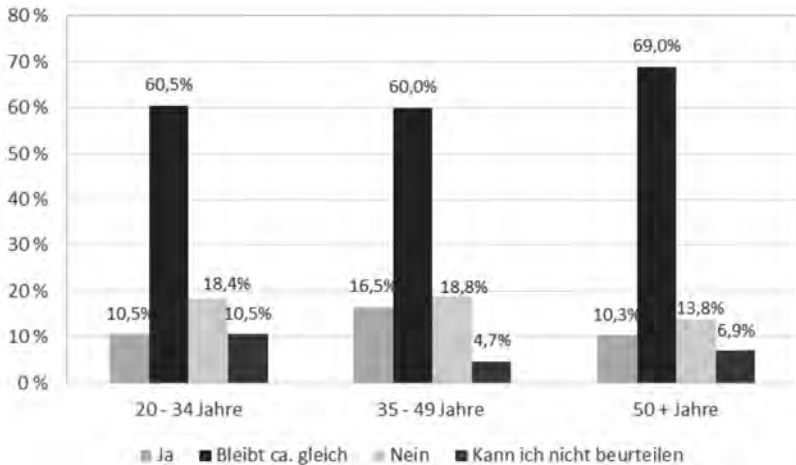
Abbildung 100: Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Geschlecht (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Getrennt nach Altersgruppen zeigt sich eine etwas differenziertere Verteilung (vgl. Abbildung 101), die Unterschiede fallen für statistische Signifikanz – auf Basis einer Kreuztabellenanalyse – allerdings zu gering aus ( $\chi^2 = 4,156$ ;  $p = 0,656$ ;  $n = 210$ ).

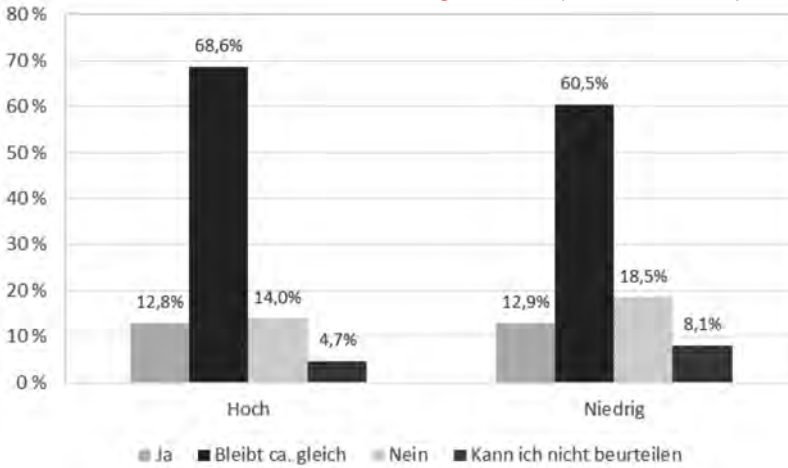
Abbildung 101: Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Altersgruppen (in %;  $n = 210$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Auch nach Bildungsniveau konnte kein statistisch signifikanter Unterschied hinsichtlich der beiden interessierenden Gruppen festgestellt werden ( $\chi^2 = 2,056$ ;  $p = 0,561$ ;  $n = 210$ ). Wie Abbildung 102 zu entnehmen ist, sehen insgesamt 12,8 % der Hochqualifizierten eine Verbesserung der finanziellen Situation in den kommenden 12 Monaten im Vergleich zu 12,9 % in der Gruppe Niedrigqualifizierten; auch die anderen Kategorien weisen de facto idente Anteile auf.

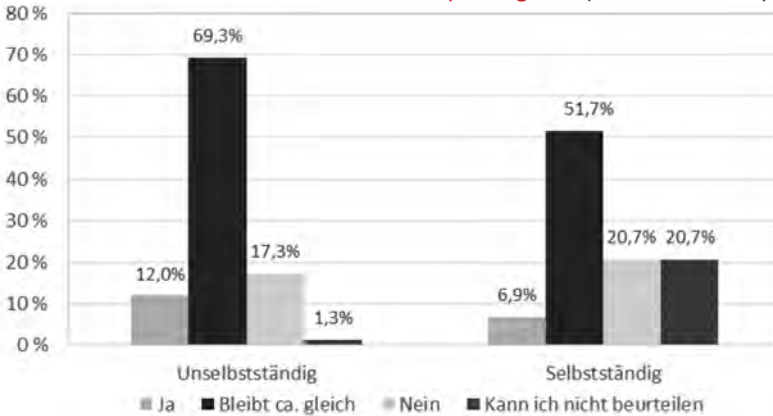
Abbildung 102: Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Bildungsniveau (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Abermals werden jedoch Nachteile bei atypisch beschäftigten Erwachsenenbildner/innen identifiziert. Die Gruppe der Selbstständigen schätzt subjektiv die Entwicklung ihrer finanziellen Haushaltssituation deutlich schlechter ein als die Gruppe der unselbstständigen Trainer/innen; dieser Unterschied ist – auf Basis einer Kontingenztafelanalyse – statistisch hoch signifikant ( $\chi^2 = 13,292$ ;  $p = 0,004$ ;  $n = 104$ ). Auffallend ist zudem, dass rund ein Fünftel der Freien Dienst- oder Werkvertragsnehmer/innen (20,7 %) zum Zeitpunkt der Befragung die Einkommensentwicklung – aufgrund befristeter Arbeitsverträge – nicht einschätzen konnte.

Abbildung 103: Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung



**Befund 11:** *Hinsichtlich der finanziellen Situation der befragten Erwachsenenbildner/innen kann positiv zusammengefasst werden, dass sich nur wenige einer Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen oder materieller/finanzieller Deprivation gegenübersehen und keinerlei materielle Deprivation beobachtet werden konnte. Allerdings wurde bei atypisch Beschäftigten ein vergleichsweise höherer Rückgang des Haushaltseinkommens im Jahr vor der Befragung verzeichnet und auch die zukünftige Entwicklung wird bei der genannten Gruppe deutlich ungünstiger eingeschätzt.*

#### 4.4.3 Gesundheitliche Aspekte und Gesundheitsverhalten

Der nun folgende Abschnitt der vorliegenden Untersuchung widmet sich einer detaillierteren Analyse des subjektiven *Gesundheitszustandes als auch dem Gesundheitsverhalten* der befragten Trainer/innen im Kärntner Weiterbildungssektor, um mögliche gesundheitliche und psychosoziale Auswirkungen atypischer Beschäftigung herauszuarbeiten. Die Beurteilung des Gesundheitszustandes wurde abermals auf einer 4-stufigen Likert-Skala von „1 = sehr gut“ bis „4 = sehr schlecht“ erhoben und – differenziert nach Tätigkeitsumfang – zeigt sich, dass die nebenberuflichen Trainer/innen (91,5 %) ihren Gesundheitszustand geringfügig besser beurteilen als die hauptberuflichen Kolleg/innen (87,5 %). Auf Basis eines Rangsummentests ist dieses Ergebnis jedoch statistisch nicht signifikant ( $z = -0,946$ ;  $p = 0,440$ ;  $n = 210$ ); der als durchwegs hoch bewertete Gesundheitszustand fällt damit unabhängig vom Tätigkeitsumfang aus.

Sowohl nach Geschlecht, Alter als auch dem formalen Bildungsniveau der Befragten differenziert, zeigte sich ein positiv eingeschätzter Gesundheitszustand, der zudem unabhängig von den sozio-demographischen Merkmalen ausfällt und keine statistisch signifikanten Unterschiede liefert. Männer stufen mit 92,8 % „(sehr) gut“ ihren Gesundheitszustand marginal besser ein als Frauen (86,7 %), dieser Unterschied ist statistisch jedoch nicht signifikant ( $z = 1,426$ ;  $p = 0,154$ ;  $n = 210$ ).

Analoges trifft bei einer Betrachtung nach den drei definierten Altersgruppen zu: der Gesundheitszustand wird in allen Alterskohorten subjektiv (sehr) gut beurteilt; die Unterschiede fallen – Basis eines Kruskal-Wallis-Tests – allerdings zu gering für statistische Signifikanz aus ( $z = 1,093$ ;  $p = 0,579$ ;  $n = 210$ ). Bezogen auf das Bildungsniveau bewertet die Gruppe der Hochqualifizierten mit 88,7 % „(sehr) gut“ ihren Gesundheitszustand marginal schlechter als die

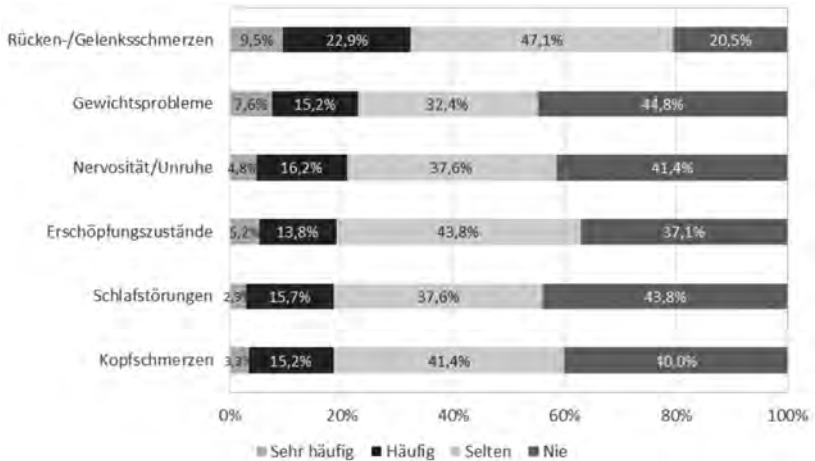
befragten niedrigqualifizierten Trainer/innen (90,7 %). Statistisch konnte allerdings kein Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen festgestellt werden ( $z = -0,461$ ;  $p = 0,644$ ;  $n = 210$ ).

Zudem konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem subjektiven Gesundheitszustand und der Art der Haupttätigkeit getrennt nach Test- und Kontrollgruppe identifiziert werden ( $z = 0,247$ ;  $p = 0,805$ ;  $n = 104$ ). So bewerten die Unselbstständigen ihren Gesundheitszustand mit 88,0 % „(sehr) gut“ nahezu identisch wie die Gruppe der Selbstständigen mit Freiem Dienst- oder Werkvertrag (86,0 %).

Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass die Trainer/innen – im Durchschnitt – einen subjektiv (sehr) guten Gesundheitszustand attestieren, dennoch treten (sehr) häufig nicht zu unterschätzende gesundheitliche Beschwerden bei den Befragten auf. Die diesbezüglich sechs (von insgesamt elf abgefragten) am öftesten genannten gesundheitlichen Probleme werden in Abbildung 104 nach der Häufigkeit ihres Auftretens in absteigender Reihenfolge präsentiert. Wie die Auswertungen zeigen, stehen mit Rücken- bzw. Gelenkschmerzen und Gewichtsproblemen zwei gesundheitliche Beschwerden, die heutzutage mehr oder weniger als „Volkskrankheiten“ in industrialisierten Gesellschaften gelten, an vorderster Stelle; diese wurden mit 32,4 % bzw. 22,8 % „häufig“ oder „sehr häufig“ von den Befragten angegeben. Ebenfalls unter den sechs am häufigst genannten gesundheitlichen Problemen finden sich ernst zu nehmende psychosoziale Krankheitsbilder wie Nervosität/Unruhe (21,0 %), Erschöpfungszustände (19,0 %), Schlafstörungen (18,6 %) sowie Kopfschmerzen (18,5 %).<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Die Verteilung der weiteren abgefragten gesundheitlichen Probleme stellt sich wie folgt dar: Magen-/Darmbeschwerden (Sehr häufig: 2,9 %; Häufig: 8,1 %; Selten: 41,9 %; Nie: 47,1 %), Zahnprobleme (Sehr häufig: 1,9 %; Häufig: 6,7 %; Selten: 46,7 %; Nie: 44,8 %), Hautprobleme (Sehr häufig: 1,4 %; Häufig: 6,7 %; Selten: 29 %; Nie: 62,9 %), Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung (Sehr häufig: 2,4 %; Häufig: 4,8 %; Selten: 37,1 %; Nie: 55,7 %), Husten/Lungenprobleme (Sehr häufig: 3,3 %; Häufig: 2,9 %; Selten: 39,5 %; Nie: 54,3 %), Herz-/Kreislaufprobleme (Sehr häufig: 1,4 %; Häufig: 4,3 %; Selten: 30 %; Nie: 64,3 %) und Appetitlosigkeit/Übelkeit (Sehr häufig: 0,5 %; Häufig: 1,4 %; Selten: 20,5 %; Nie: 77,6 %).

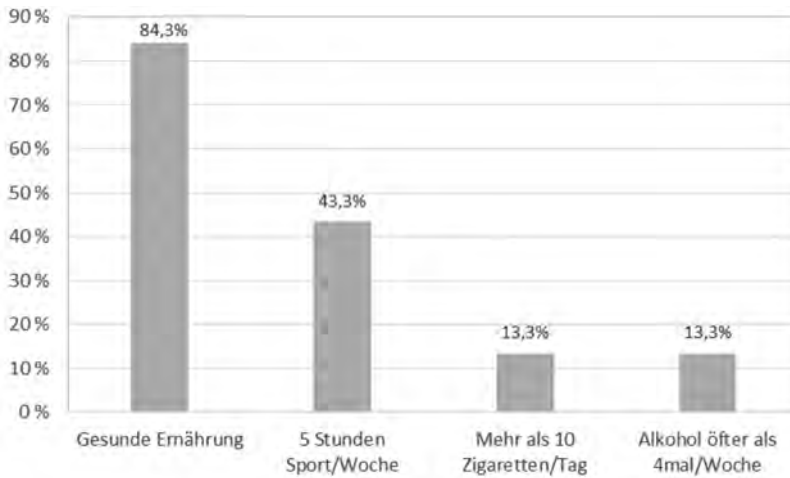
Abbildung 104: Die sechs häufigsten gesundheitlichen Beschwerden der befragten Trainer/innen (in %; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Zusätzlich war es von Interesse wie es um das Gesundheitsverhalten der Erwachsenenbildner/innen in Kärnten bestellt ist. Wie in Abbildung 105 ersichtlich, achten 84,3 % aller Trainer/innen auf eine gesunde Ernährung (täglich Obst, Gemüse und frische Lebensmittel), 43,3 % treiben zumindest fünf Stunden Sport pro Woche. Umgekehrt gaben allerdings jeweils 13,3 % der Befragten an mehr als 10 Zigaretten pro Tag zu rauchen bzw. öfter als viermal pro Woche Alkohol zu trinken. Auf eine detaillierte Darstellung weiterführender Auswertungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, Bildungsniveau sowie Art der Haupttätigkeit und/oder Tätigkeitsumfang wird an dieser Stelle verzichtet, da keine Unterschiede hinsichtlich der interessierenden Gruppen identifiziert wurden und das Gesundheitsverhalten, sei es positiv oder negativ, unabhängig von der Art der Haupttätigkeit etc. ausfällt.

Abbildung 105: Gesundheitsverhalten der befragten Trainer/innen  
(in % der Nennungen; n = 210)



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 12:** *Mit dem subjektiven Gesundheitszustand sowie dem Gesundheitsverhalten der Erwachsenenbildner/innen in Kärnten wurde ein weiteres zentrales Merkmal des Lebensumfeldes detailliert beleuchtet. Dabei zeigte sich, dass die Befragten – im Durchschnitt – einen (sehr) guten Gesundheitszustand attestieren, der unabhängig von ausgewählten sozio-demographischen Merkmalen ausfällt. Demnach können keine signifikanten gesundheitlichen und/oder psychosozialen Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsformen identifiziert werden. Allerdings werden (sehr) häufig gesundheitliche Beschwerden wie etwa Rücken- und/oder Gelenkschmerzen bis hin zu Erschöpfungszuständen und Schlafstörungen beobachtet. Gesunde Ernährung aber auch sportliche Betätigung sind als positives Gesundheitsverhalten zu vermerken; nur ein geringer Anteil der Befragten gab an, regelmäßig zu Rauchen oder Alkohol zu konsumieren.*

Der nun folgende vorletzte Abschnitt des Hauptkapitels der vorliegenden Untersuchung betrachtet die beruflichen und privaten Zukunftsaussichten, bevor die Analyse der insgesamt Lebenszufriedenheit die zahlreichen Auswertungen abrundet.

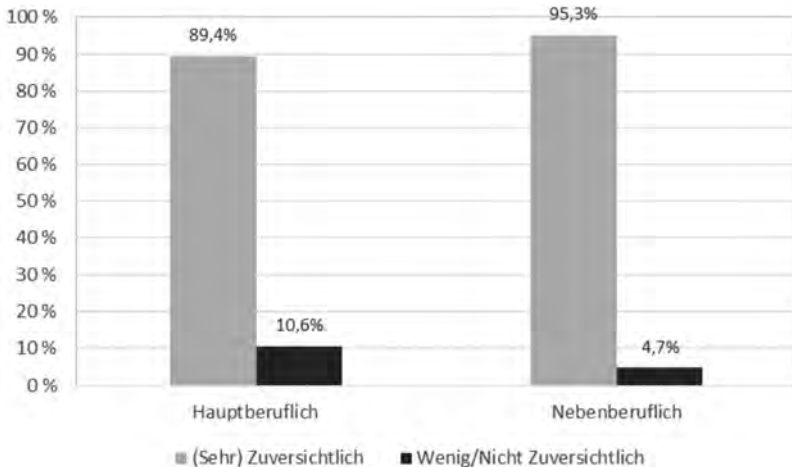
#### 4.5 Berufliche und private Zukunftsaussichten

Hierbei wurden die Befragten gebeten die eigene *berufliche und private Zukunft* auf einer 4-stufigen Likert-Skala von „1 = sehr zuver-

sichtlich“ bis „4 = nicht zuversichtlich“ subjektiv einzuschätzen. Bereits vorweg kann festgehalten werden, dass die Zukunftsperspektiven – im Durchschnitt – abermals sehr optimistisch ausfallen und keine signifikanten Unterschiede nach personenbezogenen Merkmalen identifiziert werden konnten.

Werden die jeweiligen Antworten nach dem Tätigkeitsumfang differenziert, so wird in Abbildung 106 ersichtlich, dass die Nebenberuflichen marginal positivere Zukunftsaussichten angaben als die Gruppe der hauptberuflichen Kolleg/innen. Während ein Anteil von 89,4 % der Hauptberuflichen „eher zuversichtlich“ bis „sehr zuversichtlich“ in die eigene berufliche und private Zukunft blickt, ist dieser Anteil in der Gruppe der Nebenberuflichen mit 95,3 % geringfügig höher; auf Basis eines Rangsummentests nach Mann-Whitney-U ist dieses Ergebnis statistisch jedoch nicht signifikant ( $z = -1,597$ ;  $p = 0,110$ ;  $n = 210$ ).

Abbildung 106: Berufliche und private Zukunftsaussichten nach Tätigkeitsumfang (in %;  $n = 210$ )



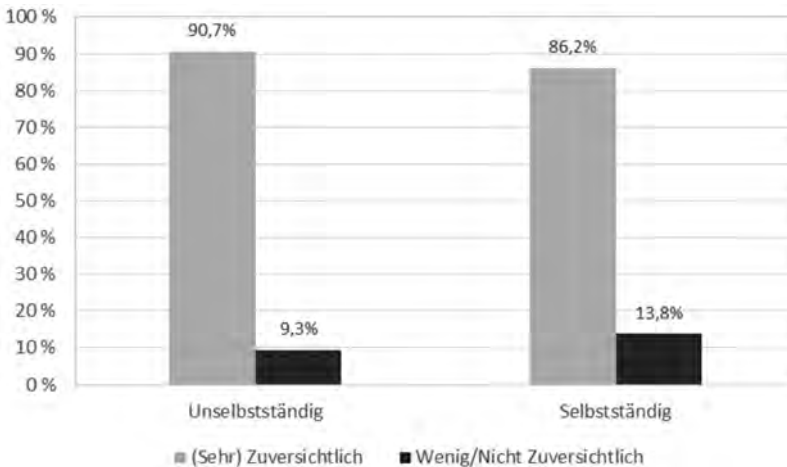
Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

Geschlechtsspezifisch wurde ebenfalls kein statistisch signifikanter Zusammenhang beobachtet und mit lediglich 7,1 % (Frauen) bzw. 8,1 % (Männer) blickt ein nahezu identischer Anteil an Trainer/innen „wenig“ bis „nicht zuversichtlich“ in die eigene berufliche und private Zukunft (Rangsummentest:  $z = -0,317$ ;  $p = 0,751$ ;  $n = 210$ ). Getrennt nach Alter zeigt sich, dass die jüngste Alterskohorte von Trainern/innen (20-34 Jahre) am zuversichtlichsten in die berufliche und private Zukunft blickt (97,4 %) gefolgt von der Gruppe der 50+

(94,3 %) und der mittleren Altersgruppe (35-49 Jahre; 88,2 %). Auf Basis einer einfaktoriellen Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis sind die erhobenen Unterschiede jedoch zu gering für statistische Signifikanz ( $z = 3,833$ ;  $p = 0,147$ ;  $n = 210$ ). Zudem wurde – getrennt nach dem formalen Bildungsniveau der Befragten – eine durchwegs positive Einschätzung der beruflichen und privaten Zukunft ermittelt, die ebenfalls nicht statistisch signifikant ist (Rangsummentest:  $z = 1,292$ ;  $p = 0,197$ ;  $n = 210$ ), auch wenn die Gruppe der Hochqualifizierten (94,4 %) marginal zuversichtlicher in die Zukunft blickt als die vergleichsweise niedriger qualifizierten Kolleg/innen (89,5 %).

Zudem gilt es positiv hervorzuheben, dass getrennt nach Art der Haupttätigkeit keine negativen Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsformen auf die persönlichen Zukunftserwartungen identifiziert werden konnten (vgl. Abbildung 107). Die selbstständigen Trainer/innen blicken mit einem Anteil von 13,8 % zwar geringfügig pessimistischer in ihre berufliche und private Zukunft als die Gruppe der Unselbstständigen (9,3 %), auf Basis eines Rangsummentests ist dieser Unterschied statistisch jedoch nicht signifikant ( $z = 0,660$ ;  $p = 0,509$ ;  $n = 104$ ).

Abbildung 107: Berufliche und private Zukunftsaussichten nach Art der Haupttätigkeit (in %;  $n = 104$ )



Quelle: eigene Berechnungen und Darstellung

**Befund 13:** *Im Zuge einer umfassenden empirischen Analyse war zudem nicht ausschließlich der Status quo der Arbeits- und Lebensbedingungen im Weiterbildungssektor in Kärnten von Interesse, sondern auch welche beruflichen und privaten Zukunftsaussichten die befragten Erwachsenenbildner/innen hegen. Die Zukunftserwartungen fallen dabei äußerst optimistisch aus; auch konnte keinerlei Zusammenhang mit der Art der Haupttätigkeit (normal vs. atypisch) wie auch ausgewählten personenbezogenen Merkmalen identifiziert werden.*

Der nun folgende letzte Abschnitt fasst mit der insgesamten Lebenszufriedenheit nochmals alle erhobenen und analysierten Befunde in einer Frage zusammen.

#### 4.6 Insgesamte Lebenszufriedenheit

In den vorherigen Abschnitten der vorliegenden Untersuchung wurden zahlreiche Bereichszufriedenheiten untersucht, diese müssen jedoch klar von der *allgemeinen Lebenszufriedenheit* abgegrenzt werden. Während sich die allgemeine Lebenszufriedenheit mit der Lebenssituation insgesamt beschäftigt, betrachtet die Bereichszufriedenheit lediglich bestimmte Teilaspekte des Lebens wie etwa die Zufriedenheit mit der Berufssituation, der finanziellen Stellung eines Haushaltes oder der Gesundheit (vgl. Eurostat, 2015, S. 236; Dette, 2005, S. 37; Enste & Ewers, 2014, S. 2). Als gängige Möglichkeit zur Messung des individuellen Wohlbefindens und Glück wird häufig die subjektive Lebenszufriedenheit („Life Satisfaction“ oftmals auch als „Subjective well-being“ bezeichnet) herangezogen (vgl. Enste & Ewers, 2014, S. 1f.; OECD, 2015, S. 26; Eurostat, 2015, S. 238). Diese bezieht sich auf kognitive Bewertungsprozesse der eigenen Lebensqualität (vgl. Diener et al., 1985 in Dette, 2005, S. 37) und stellt somit eine bewusste, rückblickende Bewertung der eigenen Lebenssituation dar (vgl. Dette, 2005, S. 37; Eurostat, 2015, S. 236). Die individuelle, insgesamt Lebenszufriedenheit wird in der „Glücksforschung“ mit der Frage „Alles in allem, wie zufrieden sind Sie im allgemeinen mit Ihrem Leben?“ anhand einer elfstufigen Skala von 0 („ganz und gar unzufrieden“) bis 10 („ganz und gar zufrieden“) gemessen (vgl. Enste & Ewers, 2014, S. 1f.; Eurostat, 2015, S. 239; OECD, 2015, S. 26) und war auch in der vorliegenden Erhebung eingebunden. Betrachtet man aktuelle Untersuchungen, welche diesen Indikator der Lebenszufriedenheit heranziehen so wird deutlich, dass Österreich im EU-Vergleich mit einem Mittelwert der Lebenszufriedenheit von 7,8 im Jahr 2013 einen Spitzenplatz einnimmt (EU-28: 7,1). Österreich rangiert damit deutlich über Län -

dern wie Bulgarien (4,8), Zypern, Griechenland, Ungarn oder Portugal (jeweils 6,2), welche die geringsten Zufriedenheitswerte aufweisen; die höchste Lebenszufriedenheit wird umgekehrt in den skandinavischen Ländern Dänemark, Finnland und Schweden (jeweils 8,0) beobachtet (vgl. Eurostat, 2015, S. 243; vgl. hierzu auch OECD, 2015, S. 97f.). Das Niveau der Lebenszufriedenheit spiegelt somit einerseits ein Wohlstands- wie andererseits ein regionales Nordwest-Südost-Gefälle wider: Der Nordwesten Europas ist gegenüber dem Südosten deutlich zufriedener; Österreichs Position entspricht insofern durchaus seiner ökonomischen und geografischen Lage (vgl. Tichy, 2013, S. 325).

Auf Basis der erhobenen Daten konnte auch für den Weiterbildungssektor in Kärnten ein detaillierter Blick – u.a. auch differenziert nach den interessierenden Gruppen – auf diese Maßzahl gegeben werden um zu untersuchen, ob atypische Beschäftigungsformen mit einer geringeren Life Satisfaction unter den Erwachsenenbildner/innen einhergehen. So konnte zu Beginn – getrennt nach dem Tätigkeitsumfang – auf Basis eines Mittelwertvergleiches (t-Tests) festgestellt werden, dass die Gruppe der Nebenberuflichen mit einem Mittelwert von 8,3 eine statistisch signifikant höhere Lebenszufriedenheit aufweist als deren hauptberuflichen Kolleg/innen (7,6;  $t = -3,194$ ;  $p = 0,002$ ;  $n = 210$ ).

Getrennt nach dem Geschlecht konnte hingegen kein signifikanter Unterschied ausgemacht werden; Frauen liegen mit einem Mittelwert von 7,8 nur marginal unter dem entsprechenden Wert der Männer (8,2;  $t = -1,504$ ;  $p = 0,134$ ;  $n = 210$ ). Auch nach Alter differenziert ließ sich kein Unterschied hinsichtlich der insgesamten Lebenszufriedenheit feststellen. Zwar gab die jüngste Kohorte (20-34 Jahre) einen Durchschnittswert von 8,0, die mittlere (35-49 Jahre) von 7,6 und die Gruppe der 50+ den höchsten Wert der Life Satisfaction mit 8,3 an, diese Differenzen sind für statistische Signifikanz allerdings zu gering ( $t = 1,614$ ;  $p = 0,202$ ;  $n = 210$ ). Ebenfalls kein Unterschied besteht hinsichtlich des formalen Bildungsniveaus der befragten Trainer/innen im Weiterbildungssektor in Kärnten, auch wenn die Hochqualifizierten eine geringfügig höhere Lebenszufriedenheit (8,1) angaben, als die Gruppe der Niedrigqualifizierten mit 7,9 ( $t = 1,009$ ;  $p = 0,314$ ;  $n = 210$ ).

Erfreulich ist, dass auch hinsichtlich der Fokusgruppe, den atypisch Beschäftigten, ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied und damit eine fast idente Lebenszufriedenheit im Vergleich zu den Trainer/innen mit normalem Dienstverhältnis beobachtet wurde ( $t = -$



0,039;  $p = 0,969$ ;  $n = 104$ ). Während die Unselbstständigen eine insgesamt Lebenszufriedenheit von 7,6 auf der elfstufigen Skala erzielen, sind die Selbstständigen sogar geringfügig (0,2 Punkte) zufriedener mit ihrer insgesamten Lebenssituation.

Vergleicht man zusammenfassend dieses Ergebnis mit vorliegenden Untersuchungen (vgl. Eurostat, 2015; OECD, 2015) fällt einerseits die sehr hohe Lebenszufriedenheit aller Beschäftigten im Weiterbildungssektor auf, die zudem nicht von atypischen Beschäftigungsformen negativ beeinflusst wird und stellt damit dem Weiterbildungssektor in Kärnten ein gutes Zeugnis aus.

Das abschließende Kapitel fasst nochmals alle Befunde zusammen und rundet mit ausgewählten Fallbeispielen die vorliegende Untersuchung ab.

## 5. Zusammenfassung

Ökonomische Entwicklung weist einen evolutionären Charakter auf und ist seit jeher von vielfältigen Veränderungen geprägt. Mitunter sind diese Umbrüche, die insbesondere durch technologische (Weiter)Entwicklungen bedingt werden, so bedeutend, dass fundamentale Veränderungen der Wirtschaftsstruktur damit einhergehen. Das graduelle Hineinwachsen in eine Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft, ein Prozess der vielfach auch als Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft bezeichnet wird, hat – unter anderem – erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nach sich gezogen; etablierte Beschäftigungsverhältnisse wurden einer zunehmenden Erosion ausgesetzt. Viele Grundelemente des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“, eines unbefristeten Vollzeitwerbsverhältnisses, verschwanden zunehmend bzw. wurde deren Stellenwert reduziert. Das Endprodukt einer Koinzidenz verschiedener Entwicklungen auf sozialer, technologischer, wirtschaftlicher und politischer Ebene war eine Umgestaltung bestehender Arbeitsarrangements, um auf die – seitens des Arbeitsmarktes – geforderte Flexibilität zu reagieren. Diese flexiblen Arbeitsformen werden allgemein unter dem Terminus „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst und beinhalten neben Teilzeitarbeit und geringfügigen Anstellungsverhältnissen, auch befristete Dienstverträge, Leih- und Zeitarbeit sowie die insbesondere für die im Fokus der vorliegenden Untersuchung stehenden und zunehmend an Bedeutung gewinnenden „selbstständigen“ Arbeitsverhältnisse (Freie Dienst- und Werkverträge).

Auf wissenschaftlicher Seite steht dabei die Frage im Vordergrund, inwiefern diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse die Arbeits- aber auch die Lebenssituation der Betroffenen beeinflussen. In der Literatur wird für die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis und den damit einhergehenden (oftmals negativen) Auswirkungen häufig der Begriff der „Prekarisierung“ verwendet. Diese Begrifflichkeit subsumiert alle negativ behafteten arbeitsweltlichen Entwicklungen und stellt damit die Schattenseite arbeitsmarktbezogener Flexibilisierung und Deregulierung dar. Dabei darf jedoch nicht uneingeschränkt der Schluss gezogen werden, dass alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse prekär sind, wobei vielen „nicht-normalen“ Arbeitsverhältnissen sehr wohl prekäre Tendenzen innewohnen (dürften).

Nicht verwunderlich erscheint es demnach, dass auf wissenschaftlicher aber zunehmend auch auf öffentlicher Seite das Bestreben steigt, die Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsformen auf die Arbeits- und Lebenssituation (empirisch) zu untersuchen. Viele Wirtschaftssektoren sind unverändert von einem Umbruch betroffen; vor allem die (berufliche) Weiter- und Erwachsenenbildung stellt einen jener Sektoren dar, der im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels stark an Dynamik gewonnen hat (Stichwort: Lebenslanges Lernen), gleichzeitig aber von einem hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist. Vor diesem Hintergrund war es das Ziel der vorliegenden Untersuchung, gerade diesen Wirtschaftssektor erstmals für das Bundesland Kärnten anhand einer eigenen empirischen Erhebung eingehend zu betrachten und herauszuarbeiten, ob mit atypischer Beschäftigung negative Auswirkungen – verglichen mit „normalen“ Anstellungsverhältnissen – einhergehen. Der Bereich der (beruflichen) Erwachsenenbildung ist deswegen prädestiniert, als – in der Literatur – der Faktor Humankapital als Schutz gegen atypische Beschäftigung sowie die damit einhergehenden möglichen prekären Auswirkungen herausgestrichen wird, aber gleichzeitig jenen Wirtschaftssektor darstellt, in dem die Erwerbstätigen das höchste Qualifikationsniveau aufweisen. Der vielfach postulierte positive Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen kann damit auf einen ersten Blick nicht untermauert werden und bedarf weiterführender Analysen.

Bislang wurde der Weiterbildungssektor in Kärnten in dieser Hinsicht allerdings noch nicht hinreichend empirisch untersucht, womit eine Forschungslücke qualitativer und quantitativer Natur identifiziert werden konnte. Um diese Lücke – zumindest teilweise – zu schließen wurde ein modular aufgebauter Online-Fragebogen entworfen, welcher anhand von insgesamt 54 Fragen sowohl die Ar-

beits- als auch Lebensbedingungen der Kärntner Erwachsenenbildner/innen einer detaillierten Betrachtung unterzogen. Auf Basis des erhobenen und repräsentativen Datensamples, welches  $n=210$  verwertbare Fragebögen umfasst (dies entspricht einer Rücklaufquote von 14,4 %), wurden sowohl (i) die Berufskarrieren nachgezeichnet als auch (ii) die berufliche Zufriedenheit und das private Wohlbefinden – getrennt nach Test- und Kontrollgruppe (normal vs. atypisch) – untersucht.

Nach einer kurzen Einleitung und Problemstellung lag der Fokus des zweiten Kapitels auf einer umfassenden Literatur- und Sekundäranalyse, um einen theoretischen (Literatur)Überblick zum Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und den daraus resultierenden Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung zu geben. Das Ziel von Kapitel 3 war es – neben der Darstellung von Daten der amtlichen Statistik, welche die zunehmende Bedeutung des Phänomens speziell im Bildungssektor unterstreichen – die empirische Vorgehensweise und Methodik zu beschreiben, bevor im Hauptteil der vorliegenden Arbeit (Kapitel 4) die statistischen Befunde der Untersuchung ausführlich präsentiert wurden.

Die auf Basis von Methoden der deskriptiven und schließenden Statistik generierten Ergebnisse liefern zahlreiche Informationen zur Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten im Kärntner Weiterbildungssektor, die – im Wesentlichen – aus Sicht der Befragten äußerst positiv ausfallen. Der Fokus der Auswertungen lag dabei auf signifikanten Unterschieden hinsichtlich des Anstellungsverhältnisses (normal vs. atypisch) von hauptberuflichen Erwachsenenbildner/innen, es wurden jedoch auch sozio-demographische Merkmale – wie etwa Geschlecht, Alter oder formales Bildungsniveau – eingehend betrachtet, um weitere mögliche Benachteiligungen zu identifizieren. Die zentralen Befunde und Unterschiede hinsichtlich der Arbeits- und Lebenswelt – mit speziellem Fokus auf atypische Beschäftigungsformen – seien an dieser Stelle nochmals übersichtlich zusammengefasst.

Zunächst unabhängig von einer Differenzierung nach Test- und Kontrollgruppe zeigte sich im Zuge der Auswertungen der erhobenen Daten, dass sich die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Weiterbildungssektor äußerst positiv darstellen. So bewerteten die Befragten insgesamt zwölf ausgewählte Teilaspekte ihrer beruflichen Situation, welche vom Betriebsklima über das soziale Ansehen bis hin zu den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten reichen, mit einem jeweils hohen Zufriedenheitsniveau, das sich zusätzlich

auch an einer hohen insgesamten Tätigkeitszufriedenheit ablesen lässt. Abgesehen von einer geringen Einkommenszufriedenheit betrachten die Befragten auch ihre „Work-Life-Balance“ überwiegend als (sehr) gut und nur wenige sind der subjektiven Meinung, sich mit einer Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert zu sehen. Auch werden einem hohen Anteil der Erwachsenenbildner/innen entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, um ihr Wissen auf dem aktuellen Stand halten und damit weiterhin hochwertige und aktuelle Kursinhalte anbieten zu können. Ein Großteil der Befragten wird dabei vom/von der Arbeitgeber/in unterstützt und erhält so einen Teil der eigenen Fortbildungskosten ersetzt bzw. kann diese – zumindest teilweise – in der regulären Dienstzeit absolvieren. Demnach verwundert es nicht, dass einerseits nur ein geringer Anteil der Trainer/innen plant, die Tätigkeit in der Erwachsenenbildung aufzugeben und zudem optimistisch in die berufliche Zukunft blickt.

Richtet man den Fokus weiters auf das private Lebensumfeld der Befragten so zeigte sich, dass diese auch mit zehn ausgewählten Aspekten der Lebensbedingungen, die vom Lebensstandard über die Wohn- und Familiensituation bis hin zu den Freizeitaktivitäten reichen, äußerst zufrieden sind. Zusätzlich besteht eine geringe Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen; eine Armut- und Ausgrenzungsgefährdung sowie (erhebliche) materielle Deprivation konnten in den Daten nicht beobachtet werden. Auch wurde von den Befragten der subjektive Gesundheitszustand zum Großteil (sehr) gut bewertet, allerdings wurden (sehr) häufig nicht zu unterschätzende gesundheitliche Beschwerden von den Befragten – wie etwa Rücken- bzw. Gelenkschmerzen oder Schlafstörungen – angegeben. Insgesamt verwundert es demnach nicht, dass die befragten Trainer/innen mit hoher Zuversicht in ihre berufliche und private Zukunft blicken, was sich zusammenfassend auch in einer überdurchschnittlich hohen „Life Satisfaction“, also insgesamten Lebenszufriedenheit, abbilden lässt.

Diese Befunde – bezogen auf die gesamte Stichprobe – dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zahlreiche Unterschiede zwischen unselbstständigen („Normalarbeitsverhältnis“) und selbstständigen („atypische Erwerbsformen“) Erwachsenenbildner/innen identifiziert werden konnten und in zahlreichen Bereichen prekäre Auswirkungen für die Betroffenen nach sich ziehen; die Ergebnisse zeichnen dahingehend ein eindeutiges Bild. So fällt die ohnehin niedrige Einkommenszufriedenheit bei den Freien Dienst- und Werkvertragsnehmer/innen signifikant niedriger aus; dies betrifft auch berufliche Teilaspekte wie etwa die Arbeitsplatzsicherheit, die Ar-

beitsbelastung und vor allem den Bereich der sozialen Absicherung, die alarmierend „schlecht“ bewertet wurde. Auch mit den Weiterbildungsmöglichkeiten seitens des/der Arbeitgeber/in ist die Gruppe der Selbstständigen deutlich unzufriedener als die Kontrollgruppe der unselbstständig Beschäftigten mit normalen Dienstverhältnis. Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf den Umstand, dass die Testgruppe signifikant weniger eigene Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten bekommt, sondern diese einerseits außerhalb der regulären Dienstzeit besuchen und andererseits mit einer (wenn überhaupt) geringeren Kostenbeteiligung im Vergleich zu den Unselbstständigen rechnen muss; dieser Befund trifft zusätzlich jedoch auch auf Personen mit einer Nebenbeschäftigung im Bildungssektor zu. Demnach scheint es nicht verwunderlich, dass die beruflichen Zukunftserwartungen pessimistischer und das Niveau, betreffend die insgesamt Tätigkeitszufriedenheit, signifikant niedriger ausfallen als bei Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis. Die zwei wesentlichsten Gründe für die attestierte höhere Unzufriedenheit waren (1) finanzielle Engpässe durch ein oft nur unregelmäßiges Einkommen sowie (2) die fehlende soziale Absicherung, einer jener Faktoren, der in Zeiten stetiger Wirtschaftsveränderungen in einem äußerst dynamischen Umfeld stetig an Bedeutung gewinnt. Positiv hervorgehoben wurde bei den selbstständigen bzw. atypisch Beschäftigten jedoch explizit die Möglichkeit, die eigene Kreativität im Arbeitsprozess umsetzen zu können. Zusätzlich konnten auch hinsichtlich des Wohlbefindens und Teilbereichen bzw. -aspekten der Lebenswelt signifikante Unterschiede festgestellt werden. So konnte unter anderem gezeigt werden, dass atypisch Beschäftigte mit ihrem Lebensstandard unzufriedener sind als nicht atypisch Erwerbstätige und sich zudem in den zwölf Monaten vor der Befragung Einkommenseinbußen einstellten, die auch für das nächste Jahr in vergleichsweise höherem Ausmaß erwartet werden.

Zusammenfassend ließen sich damit speziell für hauptberuflich Beschäftigte mit freien Dienst- bzw. Werkverträgen zahlreiche arbeitsbezogene Benachteiligungen identifizieren, welche mitunter auch (marginalen) Einfluss auf deren Lebenssituation nehmen. Vor dem Hintergrund der in Zukunft immer schneller voranschreitenden technologischen Entwicklungszyklen und der (vermutlich) damit einhergehenden Entstehung neuer arbeitstechnischer Paradigmen (Stichwörter „Digitalisierung“ und „Industrie 4.0“), gilt es die Entwicklungen am Arbeitsmarkt weiterhin genau zu beobachten, um den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und möglichen negativen Auswirkungen durch eine gezielte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik frühzeitig und proaktiv begegnen zu können. Vor

allem aber sollte das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung nicht darüber hinwegtäuschen, dass – trotz der insgesamt positiv bewerteten Arbeits- und Lebensbedingungen – sehr wohl „prekäre Einzelfälle“ im Sinne von Fallbeispielen aus den erhobenen Daten herausgearbeitet werden können, die im Folgenden abschließend präsentiert werden.

**Fallbeispiel 1:** *Neuer Selbstständiger, männlich, 52 Jahre, verheiratet, ein Kind, der sowohl mit bestimmten Aspekten der Arbeits- als auch Lebenssituation „eher“ bis „sehr unzufrieden“ ist. Dieser gab zum Zeitpunkt der Erhebung an, mit dem oft nur unregelmäßigen Einkommen und der sozialen Absicherung hinsichtlich der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung sehr unzufrieden zu sein; zwei Aspekte, die ihn aufgrund des selbstständigen Arbeitsverhältnisses gegenüber unselbstständig Beschäftigten benachteiligt. Auch die insgesamt Tätigkeitszufriedenheit fällt insbesondere wegen der unzureichenden sozialen Absicherung und dem hohen zeitlichen Aufwand für Kursvor- und -nachbereitungen sowie fehlender Kollegialität signifikant geringer aus. Demnach verwundert es nicht, dass die negativen Arbeitsaspekte auch Auswirkungen auf die Lebenssituation nehmen. Durch den unregelmäßigen Einkommenserwerb wird mit dem monatlichen Haushaltsbudget nur schlecht das Auslangen gefunden und kann dadurch beispielsweise eine einmalige Urlaubsreise im Jahr nicht finanziert werden. Eine zudem attestierte Unzufriedenheit mit der Work-Life-Balance sowie ein generell pessimistischer Blick in die berufliche und private Zukunft runden das Bild dieses prekären Einzelfalles ab.*

**Fallbeispiel 2:** *Auch der zweite prekäre Einzelfall suggeriert ein schwieriges Berufs- und Privatleben einer 49 Jahre alten, verheirateten Trainerin, die auf Basis einer befristeten Teilzeit-Hauptbeschäftigung im Bildungssektor tätig ist und – um eine weitere Einkommensquelle zu haben – zusätzlich als Ein-Personen-Unternehmerin im IKT-Sektor tätig ist bzw. sein muss. Auch sie attestierte eine große Unzufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der Bezahlung, der sozialen Absicherung, der hohen Arbeitsplatzunsicherheit, einem schlechten Betriebsklima, geringen Mitspracherechten und Aufstiegsmöglichkeiten. Wiederum kann auch bei diesem Einzelfall gezeigt werden, dass eine vergleichsweise prekäre Arbeitssituation wesentlichen Einfluss auf die private Lebenswelt nimmt; es wird ein schlechtes Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget sowie eine finanzielle und materielle Deprivation (Zahlungsrückstände, keine Ausgaben über € 1.100 leistbar, kein Urlaub möglich, kein PKW leistbar) beobachtet. Daneben wurden erhebliche gesundheit-*

*liche Probleme (Rücken- und Gelenksschmerzen, Husten/Lungenprobleme, Nervosität/Unruhe) angegeben, dennoch ist zu erwähnen, dass ein optimistischer Blick in die persönliche Zukunft geworfen wird.*

Demnach gilt es einen differenzierten Blick auf die Ergebnisse und Befunde der vorliegenden Arbeit zu werfen, wenn es darum geht arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Maßnahmen abzuleiten: einerseits dürfen diese beiden Fallbeispiele nicht dazu dienen, Verallgemeinerungen anzustellen und dem Kärntner Weiterbildungssektor ein ungenügendes Zeugnis auszustellen; vielmehr sollten diese aufzeigen, dass sich mit den Daten prekäre Einfälle nachzeichnen lassen. Andererseits darf die durchwegs positive Arbeits- und Lebenssituation nicht zu dem Schluss verleiten, dass keinerlei negativen Auswirkungen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, von denen sehr wohl auch formal Hochqualifizierte betroffen sind und die aus der Brille der Datenaggregation nicht eindeutig zu erkennen sind. Von immenser Wichtigkeit stellt sich dabei die Beachtung der sich stetig verändernden „Regeln des Spiels“ dar (vgl. Baumol, 1990). Die Berücksichtigung spezifischer institutioneller Rahmenbedingungen spielt dabei eine bedeutende Rolle, allen voran wenn es darum geht, den – sich weiter verändernden – Charakter (selbstständiger) Arbeitsverhältnisse zu analysieren und proaktiv Maßnahmen für die Schaffung adäquater Rahmenbedingungen zu setzen. Als Implikation daraus müssen insbesondere verschiedene Formen der Selbstständigkeit, nicht nur, aber allen voran im Weiterbildungssektor, respektiert werden.

Dynamische Änderungen der Wirtschaftsstruktur und sich daraus ergebende zunehmend hybride und atypische Arbeitsverhältnisse erfordern eine Abkehr klassischer arbeitsmarktpolitischer Ansichten, um die Reichhaltigkeit moderner Berufskarrieren erfassen und daraus Maßnahmen für adäquate Arbeitsbedingungen ableiten zu können. Die steigende Diversität der Anstellungsverhältnisse ist ein Produkt sozialer und wirtschaftlicher Prozesse, die etablierte Strukturen zerstören und neue erschaffen werden. Die Befunde der vorliegenden Untersuchung liefern dazu einen ersten vertieften Blick auf den Kärntner Weiterbildungssektor, die als Startpunkt für weiterführende Analysen und als empirische Basis für entsprechende Maßnahmen der Wirtschaftspolitik herangezogen werden können, zukünftig Arbeitsformen weiter an veränderte wirtschaftsstrukturelle Rahmenbedingungen anzupassen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass sich die Arbeits- und Lebensbedingungen – im Durchschnitt – äußerst positiv darstellen, nichts desto trotz gibt es zahlreiche

berufliche Aspekte bei denen eine Nachjustierung geboten ist; insbesondere besteht Platz für Verbesserungen hinsichtlich bestimmter arbeitstechnischer Gegebenheiten wie der mangelnden sozialen Absicherung und finanziellen Nachteilen von atypisch Beschäftigten Erwachsenenbildner/innen.

Zudem wäre ein wesentlicher Schritt hinsichtlich erster Maßnahmen eine Bewusstseinsbildung zu forcieren, die Terminologie der „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ zunehmend in den Hintergrund zu drängen und in naher Zukunft von (quasi) „normalen Beschäftigungsverhältnissen“ zu sprechen, die mittlerweile mehr als ein Drittel der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Die vorliegenden Befunde zu den prekären Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen stellen einen notwendigen Schritt dar, wenn es darum geht der (regionalen) Politik umfassende empirische Ansatzpunkte für proaktive (gesetzliche) Änderungen von Rahmenbedingungen zu liefern, um damit nicht wünschenswerte Rahmenbedingungen frühzeitig erkennen und diesen begegnen zu können. Neben den Betroffenen selbst, wird davon auch der Wirtschaftsstandort profitieren.

## Literaturverzeichnis

Acemoglu, A. & Autor, D. (2012): What does Human Capital do? A Review of Goldin und Katz's The Race between Education and Technology. *Journal of Economic Literature* 50/2, pp. 426-463.

Aghion, P. & Howitt, P. (1994): Growth and unemployment. *The Review of Economic Studies* 61, pp. 477-494.

Aigner, B. & Döring, T. (2010): *Bevölkerungsentwicklung in Österreich – Regionale Unterschiede und Determinanten*. Studie der FH Kärnten im Auftrag des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO). Villach: FH Kärnten.

Altzinger, W., Lamei, N., Rumplmaier, B. & Schneebaum, A. (2013): Intergenerationale soziale Mobilität in Österreich. *Statistische Nachrichten* 1/2013, S. 48-62.

Arbeitsmarktservice Österreich (2017): *Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen 2016*. Abteilung Arbeitsmarkt und Berufsinformation (ABI). Wien.

Baumol, J. W. (1990): Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Political Economy* 98/5, pp. 893-921.

Becker, G. S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2nd Edition. New York: Columbia University Press.

Becker, R. (2009): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In: Becker, R. (Hrsg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85-129.

Bell, D. (1973): *The Coming of the Post-industrial Society*. New York: Basic Books.



- Belous, R. (1989): *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time, and Subcontracted Workforce*. Washington: National Planning Association.
- Blum, J., Kien, C., Paul, V. & Wittinger, D. (2010): *Bedarfsorientiertes Maßnahmenangebot zur Förderung der beruflichen Integration von ausgrenzunggefährdeten und erwerbsfernen Jugendlichen in Österreich*. Studie des SORA Institut for Social Research and Consulting im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit, Soziales, und Konsumentenschutz. Wien: SORA.
- Boes, A. & Kämpf, T. (2008): Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: von der Erosion der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien 1/2*, S. 44-67.
- Booth, A., Franesconi, M. & Frank, J. (2000): *Contingent Jobs: Who Gets Them, What are They Worth and Do They Lead Anywhere?* Essex: Institute for Social and Economic Research.
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2015): Editorial. *Sozialer Fortschritt 64/9-10*, S. 241-246.
- Bögenhold, D. & Klinglmair, A. (2015): Micro-Entrepreneurship: Tendency towards Precarious Work? Empirical Findings for Austria. *Athens Journal of Business and Economics 1(2)*, pp. 107-122.
- Bögenhold, D. & Klinglmair, A. (2016): Entrepreneurship and Hybrid Self-employment. In: Bögenhold, D., Bonnet, J., Dejardin, M. & Pérez de Lema, D. G. (Eds.): *Contemporary Entrepreneurship – Multidisciplinary Perspectives on Innovation and Growth*. Switzerland: Springer International Publishing, pp. 127-140.
- Bögenhold, D. & Klinglmair, A. (2017): One-person enterprises and the phenomenon of hybrid self-employment: evidence from an empirical study. *Empirica 44/2*, pp. 383-404.
- Braverman, H. (1974): *Labour and Monopoly Capital*. New York: Monthly Press Review.
- Brink, U., Dörre, K. & Röbenback, S. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Cam, S., Purcell, J. & Tailby, S. (2000): *Contingent Employment in the UK*. Nuewo Project – Draft report.
- Crozier, M. & Friedberg, E. (1993): *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*. Königstein: Beltz Athenäum.
- Delsen, L. (1995): *Atypical Employment: an International Perspective. Causes, consequences and policy*. Groningen: WoltersgroepGroningen.
- Detle, D. E. (2005): *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit – Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Dissertation Friedrich-Alexander-Universität: Erlangen-Nürnberg.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J. & Griffin, S. (1985): *The Satisfaction with Life Scale*. *Journal of Personality Assessment 49*, pp. 71-75.
- de Vries, R. M. & Wolbers, M. H. J. (2005): Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. *Work, employment and society 19/3*, pp. 503-525.
- Dolan, P., Peasgood, T. & White, M. (2008): *Do we really know what makes us*

happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology* 29, pp. 94-122.

Dörre, K. (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI Mitteilungen* 58, S. 250-258.

Edwards, C. & Robinson, O. (1999): Managing Part-Timers in the Police Service: A Study of Inflexibility. *Human Resource Management Journal* 9/4, pp. 5-18.

Enste, D. & Ewers, M. (2014): Lebenszufriedenheit in Deutschland: Entwicklung und Einflussfaktoren. *IW Trends* 2/2014, S. 1-18.

Europäische Kommission (2010): *Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*. Brüssel.

Eurostat (2015): *Quality of Life – Facts and Views. Eurostat Books 2015 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Foellmi, R. & Zweimüller, J. (2008): Structural change, Engel's consumption cycles and Kaldor's facts of economic growth. *Journal of Monetary Economics* 55/7, pp. 1317-1328.

Gerlmaier, A. (2002): *Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich*. Dortmund: Universität Dortmund.

Glocker, D. & Stork, J. (2012): Uni, Fachhochschule oder Ausbildung – welche Fächer bringen die höchsten Löhne? *DIW Wochenbericht* 13/2012. Berlin: DIW, S. 3-8.

Hafner, R. (2000): *Statistik für Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler – Band I*. Zweite verbesserte Auflage. Wien: Springer.

Hartung, J., Elpelt, B. & Klösener, K. H. (2005): *Statistik – Lehr- und Handbuch der angewandten Statistik*. 14. Auflage. München/Wien: Oldenbourg.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (1996): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Beschäftigte in Österreich, Jahresdurchschnitt 1995*. Wien.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2009): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Geringfügig Beschäftigte, Geringfügig freie Dienstverträge, Jahresdurchschnitt 2008*. Wien.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2010): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Geringfügig Beschäftigte, Geringfügig freie Dienstverträge, Jahresdurchschnitt 2009*. Wien.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2017a): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Beschäftigte in Österreich, Jahresdurchschnitt 2016*. Wien.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2017b): *Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Geringfügig Beschäftigte, Geringfügig freie Dienstverträge, Jahresdurchschnitt 2016*. Wien.

Hess, D., Hartenstein, W. & Smid, M. (1991): *Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Familie*. Sonderdruck aus Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Hoff, E-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H-U. & Olos, L. (2005): *Work-Life-Ba-*

lance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 49/4, S. 196-207.

Kalleberg, A., Reskin, B. & Hudson, K. (2000): Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review* 65/2, pp. 256-278.

Kaupa, I., Kien, C., Kreiml, T., Riesenfelder, A., Steiner, K., Weber, M. & Wetzel, P. (2008): *Neue Erwerbsformen in Wien*. Wien: LIT Verlag.

Kädtler, J., Sperling, H. J., Wittke, V. & Wolf, H. (2013): *Mitbestimmte Innovationsarbeit. Konstellationen, Spielregeln und Partizipationspraktiken*. Berlin: edition sigma.

Keller, B. & Seifert, H. (2006): Flexicurity: wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit verbessern? In: Rehberg, K. S. (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. München & Frankfurt: Campus Verlag.

Keller, B. & Seifert, H. (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, B. & Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma.

Keuschnigg, M. & Wolbring, T. (2012): Reich und zufrieden? Theorie und Empirie zur Beziehung von Wohlstand und Lebenszufriedenheit. *Berliner Journal für Soziologie* 22, S. 189–216.

Kitching, J. & Smallbone, D. (2008): *Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce. A Report for the Professional Contractors Group*. Kingston Hill: Small Business Research Centre.

Klinglmair, R. (2013a): *Determinanten von Bildungsarmut bei Jugendlichen – Eine empirische Analyse für Kärnten*. Südwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften: Saarbrücken.

Klinglmair, R. (2013b): Bildungsarmut – Gefahr für Kärnten? In: Anderwald, K., Filzmaier, P. & Hren, K. (Hrsg.): *Kärntner Jahrbuch für Politik 2013*. Klagenfurt: Hermagoras/Mohorjeva, S. 327-356.

Klinglmair, R. & Schoahs, S. (2015): Jugendarbeitslosigkeit in Kärnten – Eine empirische Analyse von Entstehungsbedingungen und Auswirkungen. In: Anderwald, K., Filzmaier, P. & Hren, K. (Hrsg.): *Kärntner Jahrbuch für Politik 2015*. Klagenfurt: Hermagoras/Mohorjeva, S. 308-348.

Klinglmair, R. & Schoahs, S. (2017): Lebenszufriedenheit von Jugendlichen in Kärnten: Empirische Ergebnisse. In: Anderwald, K., Filzmaier, P. & Hren, K. (Hrsg.): *Kärntner Jahrbuch für Politik 2016*. Klagenfurt: Hermagoras/Mohorjeva, S. 226-254.

Knapp, G. (2012): Jugend und Schule. In: Knapp, G. & Lauermaier, K. (Hrsg.): *Jugend, Gesellschaft und Soziale Arbeit*. Klagenfurt: Hermagoras/Mohorjeva, S. 393-423.

Knittler, K. (2011): Intergenerationale Bildungsmobilität. *Statistische Nachrichten* 4/2011, S. 252-266.

Kruskal, W. H. & Wallis, W. A. (1952): Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association* 47, pp. 583-621.

Lang, C. (2009): Erwerbsformen im Wandel. *Wirtschaft im Wandel* 15/4, S.165-171.

Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Kistler, E. & Mendius, H. G. (Hrsg.): *Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten*. SAMF-Jahrestagung 2001 (Demographie und Erwerbsarbeit): Stuttgart, S. 87-100.

Lewis, T. (1996): Studying the impact of technology on work and jobs. *Journal of Industrial Teacher Education* 33/3, pp. 44-62.

Mallon, M. & Duberley, J. (2000): Managers and Professionals in the Contingent Workforce. *Human Resource Management Journal* 10/1, pp. 33-47.

Mayer-Ahuja, N. (2002): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin: edition sigma.

Mills, M. & Blossfeld, H.-P. (2005): Globalization, uncertainty and the early life course: A theoretical framework. In: Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M. & Kurz, K (eds.): *Globalization, Uncertainty and Youth Society*. London, New York: Taylor & Francis, pp. 1-24.

Mohr, G. & Richter, P. (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit und Intervention. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 40-41/2008, S. 25-32.

Murphy, J. (1993): A Degree of Waste: the economic benefits of educational expansion. *Oxford Review of Education* 19/1, pp. 9-31.

Nagl, W., Titelbach, G. & Valkova, K. (2017): *Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0*. Studie des IHS Wien im Auftrag des Sozialministeriums. Wien: IHS Wien.

OECD (1986): *Flexibility in the Labour Market*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2015): *How's Life? 2015: Measuring Well-Being*. Paris: OECD Publishing.

Paugam, S. (2009): Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castell, R. & Dörre, K. (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt & New York: Campus Verlag, S. 175-197.

Peneder, M., Boch-Schappelwein, J., Firgo, M., Fritz, O. & Streicher, G. (2016): *Österreich im Wandel der Digitalisierung*. WIFO: Wien.

Pernicka, S., Lücking, S. & Ellmer, M. (2016): Wissensarbeit und Profession – Zwei Grundformen hochqualifizierter Arbeit zwischen Autonomie und Verwertungslogik. In: Haipeter, T. (Hrsg.): *Angestellte Revisited*. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 183-202.

Quatember, A. (2014): *Statistik ohne Angst vor Formeln*. 4. aktualisierte Auflage. München: Pearson Studium.

Rätzel, S. (2007): Ökonomie und Glück – zurück zu den Wurzeln? *Wissenschaft für die Praxis*, S. 5-44.

Resch, M. & Bamberg, E. (2005): Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 49/4, S. 171-175.

Ruhland, S., Hölzl, K., Scheichenbauer, H. Berger, M. & Gassler, H. (2010): *KMU Forschung Austria: Dienstleistungsgesellschaft in Österreich – Endbericht*. Wien: o. V.

Schultz, T. W. (1963): *The Economic Value of Education*. New York/London: Columbia University Press.

Schwarzbauer, W. (2017): *Die digitale Evolution*. Policy Brief Nr. 34 des Kompetenzzentrum „Forschungsschwerpunkt Internationale Wirtschaft“ (FIW). Wien.

Sommer, B. (2010): *Prekarisierung und Ressentiments. Soziale Unsicherheit und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag.

Statistik Austria (2013): *Arbeitsmarktstatistiken 2012 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2016): *Arbeitsmarktstatistiken 2015 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2017a): *Bildung in Zahlen 2015/16 – Schlüsselindikatoren und Analysen*. Wien.

Statistik Austria (2017b): *Arbeitsmarktstatistiken 2016 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2017c): *Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2015 – Ergebnisse und Analysen*. Wien.

Statistik Austria (2017a, online): Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015. Datenbank STATcube verfügbar unter: <http://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml>. Download am 14.08.2017.

Statistik Austria (2017b, online): *Gliederung Österreichs in NUTS-Einheiten*. Verfügbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/static/gliederung\\_in\\_nuts-einheiten\\_023722.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/gliederung_in_nuts-einheiten_023722.pdf). Download am 14.08.2017.

Steiner, M. (2011): Zusammenhänge zwischen Bildungsarmut und Beschäftigungschancen. *WISO 34/2*, S. 66-76.

Steiner, M. (2013): *»...und raus bist Du!« Ausbildungsarmut Jugendlicher und ihre soziale Ungleichverteilung im österreichischen Bildungssystem*. AMSinfo 250/251. Wien: Verlag Communicatio.

Tichy, G. (2011): Zentrale Ergebnisse der Forschung über Lebenszufriedenheit. *Wirtschaft und Gesellschaft 37/3*, S. 435-459.

Tichy, G. (2013): Finanzkrise und Lebenszufriedenheit. *Wirtschaft und Gesellschaft 39/3*, S. 323-342.

Tregaskis, O. (1997): The „Non-permanent“ Reality! *Employee Relations 19/6*, pp. 535-554.

Uhde, N. (2010): Soziale Sicherheit und Lebenszufriedenheit: Empirische Ergebnisse. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik 11/4*, S. 407-439.

Unesco (2012): *ISCED 2011 – International Standard Classification of Education*. Montreal: UNESCO Institute for Statistics.

Vanselow, A. (2003): Neue Selbstständige und die Zukunft der Arbeit: Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft? *Die berufsbildende höhere Schule 55/1*, S. 9-18.

Vogtenhuber, S., Lassnig, L., Radinger, R. & Gurtner-Reinthalder, S. M. (2013a):

Outcome – Wirkungen des Schulsystems. In: Bruneforth, M. & Lassnig, L. (Hrsg.): *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 – Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren*. Graz: Leykam, S. 177-194.

Vogtenhuber, S., Lassnig, L., Knittler, K. & Bruneforth, M. (2013b): Übergang aus dem Schulsystem in die Arbeitswelt. In: Bruneforth, M. & Lassnig, L. (Hrsg.): *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 – Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren*. Graz: Leykam, S. 165-176.

Walker, R., Goodwin, D. & Cornwell, E. (2000): Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility. In: Pieters, D. (Eds.): *Changing Work Patterns and Social Security*. London, The Hague & Boston: EiSS Yearbook 1999, pp. 5-43.

Walwei, U. (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte. *MittAB 2*, S. 219-227.

Warren, T. & Walters, P. (1998): Appraising a Dichotomy: A Review of „Part-time/Full-time“ in the Study of Women’s Employment in Britain. *Gender Work and Organisation 5/2*, pp. 102-118.

Weber, B. & Weber, E. (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. *IAB-Kurzbericht 4/2013*, S. 2-8.

WIBIS-Datenbank (2017, online): Verfügbar unter: <http://www.kwf.at/wibis/>. Download am 14.08.2017.

Wiese, B. S. (2015): Work-Life-Balance. In: Moser, K. (Hrsg.): *Wirtschaftspsychologie*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

Wirtschaftskammer Österreich (2015): *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2015. EPU-Anteil nach Sparten (Mehrfachmitgliedschaften) (EinzelunternehmerInnen, GmbH)*. Wien: WKO.

Wohlgemuth, N., Klinglmair, R., Aigner-Walder, B., Friedl, B., Ebner, T. & Weyer-straß, K. (Hrsg.): *Bericht zur Wirtschaftslage des Landes Kärnten 2016/17 – Verbesserte Wirtschaftslage bietet Spielraum für wachstumsstärkende Reformen*. Klagenfurt: Hermagoras/Mohorjeva.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur des entwickelten Fragebogens . . . . .	27
Abbildung 2: Geschlechterverteilung in der Stichprobe (in %; n = 210 bzw. 104 und 106) . . . . .	30
Abbildung 3: Geschlechterverteilung nach Altersklassen (in %; n = 210) . .	31
Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung (in %; n = 210) . . . . .	32
Abbildung 5: Bildungsniveau aggregiert (in %; n = 210 bzw. 104 und 106) . . . . .	33
Abbildung 6: Staatsbürgerschaft (in %; n = 210). . . . .	34
Abbildung 7: Wohnort nach NUTS-3-Regionen (in %; n = 210). . . . .	35
Abbildung 8: Familienstatus (in %; n = 210) . . . . .	36
Abbildung 9: Verteilung des Tätigkeitsumfangs in der Stichprobe (in %; n = 210). . . . .	38
Abbildung 10: Verteilung auf die Bildungsträger in der Stichprobe nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210). . . . .	39

Abbildung 11: Verteilung der Fachbereiche in der Stichprobe nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	40
Abbildung 12: Anstellungsverhältnisse hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104). . . . .	41
Abbildung 13: Nebentätigkeit hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104)	42
Abbildung 14: Anstellungsverhältnisse nebenberuflicher Trainer/innen (in %; n = 106). . . . .	42
Abbildung 15: Motive hauptberuflicher Tätigkeit im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen; n = 104) . . . . .	43
Abbildung 16: Motive nebenberuflicher Tätigkeit im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen; n = 104) . . . . .	44
Abbildung 17: Verteilung des Einkommens hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104). . . . .	46
Abbildung 18: Einkommenszufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104). . . . .	47
Abbildung 19: Verteilung des Einkommens nebenberuflicher Trainer/innen (in %; n = 106). . . . .	48
Abbildung 20: Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget hauptberuflicher Trainer/innen (in %; n = 104) . . . . .	49
Abbildung 21: Auskommen mit dem monatlichen Haushaltsbudget nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	50
Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 204). . . . .	52
Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Art der Haupttätigkeit als Teilaspekt (in %; n = 104). . . . .	53
Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	54
Abbildung 25: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Altersgruppen (in %; n = 169) . . . . .	54
Abbildung 26: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Bildungsniveau (in %; n = 169) . . . . .	55
Abbildung 27: Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 100) . . . . .	56
Abbildung 28: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210). . . . .	57
Abbildung 29: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Altersgruppen (in %, n = 186). . . . .	58
Abbildung 30: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima nach Bildungsniveau (in %; n = 186) . . . . .	58
Abbildung 31: Zufriedenheit mit Betriebsklima nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104). . . . .	59
Abbildung 32: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	60
Abbildung 33: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Geschlecht (in %; n = 189). . . . .	60
Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Bildungsniveau (in %; n = 189) . . . . .	61
Abbildung 35: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	62

Abbildung 36: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	63
Abbildung 37: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Altersgruppen (in %; n = 191) . . . . .	64
Abbildung 38: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	65
Abbildung 39: Zufriedenheit mit den Mitspracherechten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	66
Abbildung 40: Zufriedenheit mit den Mitspracherechten nach Geschlecht (in %; n = 188) . . . . .	66
Abbildung 41: Zufriedenheit mit den Mitspracherechten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	67
Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Eigeninitiative zu ergreifen nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	68
Abbildung 43: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Eigeninitiative zu ergreifen nach Altersgruppen (in %; n = 201) . . . . .	69
Abbildung 44: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Eigeninitiative zu ergreifen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	70
Abbildung 45: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	71
Abbildung 46: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Geschlecht (in %; n = 183) . . . . .	71
Abbildung 47: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Altersgruppen (in %; n = 183) . . . . .	72
Abbildung 48: Zufriedenheit mit dem sozialem Ansehen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	73
Abbildung 49: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Kreativität umzusetzen nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	74
Abbildung 50: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Kreativität umzusetzen nach Altersgruppen (in %; n = 200) . . . . .	75
Abbildung 51: Zufriedenheit mit der Möglichkeit Kreativität umzusetzen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	76
Abbildung 52: Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	77
Abbildung 53: Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %, n = 104) . . . . .	78
Abbildung 54: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	79
Abbildung 55: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	80
Abbildung 56: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	81
Abbildung 57: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Bildungsniveau (in %; n = 161) . . . . .	82
Abbildung 58: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	83
Abbildung 59: Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	84
Abbildung 60: Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Bildungsniveau (in %; n = 210) . . . . .	85



Abbildung 61: Insgesamte Tätigkeitszufriedenheit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	86
Abbildung 62: Gründe für Unzufriedenheit mit der Tätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in % der Nennungen). . . . .	87
Abbildung 63: Gründe für Unzufriedenheit mit der Tätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in % der Nennungen) . . . . .	88
Abbildung 64: Bewertung der Work-Life-Balance nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	89
Abbildung 65: Bewertung der Work-Life-Balance nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	90
Abbildung 66: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	91
Abbildung 67: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	92
Abbildung 68: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Bildungsniveau (in %; n = 210) . . . . .	93
Abbildung 69: Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes im nächsten Jahr nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	94
Abbildung 70: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	95
Abbildung 71: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Geschlecht (in %; n = 210) . . . . .	95
Abbildung 72: Einschätzung der sozialen Absicherung nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	96
Abbildung 73: Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210). . . . .	98
Abbildung 74: Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 210) . . . . .	99
Abbildung 75: Gründe für eine mögliche Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Tätigkeitsumfang (in % der Nennungen) . . . . .	100
Abbildung 76: Gründe für eine mögliche Aufgabe der Trainer/innentätigkeit nach Art der Haupttätigkeit (in % der Nennungen). . . . .	101
Abbildung 77: Weiterbildungsangebote nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210). . . . .	102
Abbildung 78: Weiterbildungsangebote nach Geschlecht (in %; n = 210) . . . . .	103
Abbildung 79: Weiterbildungsangebote nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104). . . . .	104
Abbildung 80: Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 86) . . . . .	105
Abbildung 81: Weiterbildung während der Arbeitszeit nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 86) . . . . .	107
Abbildung 82: Berufsaussichten in den nächsten fünf Jahren nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	109
Abbildung 83: Berufsaussichten in den nächsten fünf Jahren nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	110
Abbildung 84: Berufliche Zukunft im Weiterbildungssektor nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	111
Abbildung 85: Zufriedenheit mit dem Lebensstandard nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	113

Abbildung 86:	Zufriedenheit mit dem Lebensstandard nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	114
Abbildung 87:	Zufriedenheit mit Lebensumfeld nach Altersgruppen (in %) . . . . .	115
Abbildung 88:	Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand nach Geschlecht (in %; n = 210) . . . . .	116
Abbildung 89:	Zufriedenheit mit der Wohnsituation nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	118
Abbildung 90:	Zufriedenheit mit der Familiensituation nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	119
Abbildung 91:	Zufriedenheit mit der Finanzsituation nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	122
Abbildung 92:	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation als Teilaspekt nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	124
Abbildung 93:	Zufriedenheit mit beruflicher Situation als Teilaspekt nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	125
Abbildung 94:	Erhaltene Förderungen/Transfers von Beschäftigten im Weiterbildungssektor (in % der Nennungen) . . . . .	126
Abbildung 95:	„Deprivationsindex“ nach Art der Haupttätigkeit (n = 104) . . . . .	128
Abbildung 96:	Gesunkenes Haushaltsnettoeinkommen nach Bildungsniveau (in %, n = 210) . . . . .	129
Abbildung 97:	Gesunkenes Haushaltsnettoeinkommen nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	130
Abbildung 98:	Gründe für ein gesunkenes durchschnittliches monatliches Haushaltsnettoeinkommen (in %; n = 54) . . . . .	131
Abbildung 99:	Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	132
Abbildung 100:	Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Geschlecht (in %; n = 210) . . . . .	132
Abbildung 101:	Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monate nach Altersgruppen (in %; n = 210) . . . . .	133
Abbildung 102:	Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Bildungsniveau (in %; n = 210) . . . . .	134
Abbildung 103:	Verbesserung der Finanzsituation in den kommenden 12 Monaten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	134
Abbildung 104:	Die sechs häufigsten gesundheitlichen Beschwerden der befragten Trainer/innen (in %; n = 210) . . . . .	137
Abbildung 105:	Gesundheitsverhalten der befragten Trainer/innen (in % der Nennungen; n = 210) . . . . .	138
Abbildung 106:	Berufliche und private Zukunftsaussichten nach Tätigkeitsumfang (in %; n = 210) . . . . .	139
Abbildung 107:	Berufliche und private Zukunftsaussichten nach Art der Haupttätigkeit (in %; n = 104) . . . . .	140

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1:	Detaillierte Verteilung und Höhe des Rücklaufs . . . . .	29
Tabelle 2:	Altersverteilung in der Stichprobe (in Jahren) . . . . .	31
Tabelle 3:	Anzahl der Kinder (n = 210) . . . . .	36

## Kurzbiographien der AutorInnen bzw. ReferentInnen



**Dr. Robert Klinglmair**, geboren 1979 in Steyr, Oberösterreich. Von 1999 bis 2004 Diplomstudium der Volkswirtschaftslehre an der Johannes-Kepler-Universität (JKU) Linz,

von 2009 bis 2012 Dissertationsstudium der Volkswirtschaftslehre an der Alpen-Adria-Universität (AAU) Klagenfurt. Von Ende 2004 bis August 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Volkswirtschaftslehre der JKU Linz, zwischen August 2006 und September 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Höhere Studien (IHS) Kärnten. Von Oktober 2012 bis September 2014 Senior Lecturer am Institut für Volkswirtschaftslehre der AAU Klagenfurt sowie von November 2012 bis Dezember 2016 freier wissenschaftlicher Mitarbeiter am Kärntner Institut für höhere Studien (KIHS; vormals IHS Kärnten). Von Oktober 2014 bis Dezember 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Kärnten (VGK), seit Jänner 2015 Postdoc-Assistent am Institut für Volkswirtschaftslehre der AAU Klagenfurt. Daneben Lehrbeauftragter für die Donau-Universität Krems bzw. School of Management, Organizational Development and Technology (M/O/T) an der AAU Klagenfurt. Die Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomik, Demographie, Finanzwissen sowie Regionalökonomik.



**Florian Kandutsch, MSc.**, geboren 1990 in Friesach, Kärnten. Von 2011 bis 2015 Bachelorstudium und von 2015 bis 2016 Masterstudium der

Angewandten Betriebswirtschaftslehre (ABW) an der Alpen-Adria-Universität (AAU) Klagenfurt. Derzeit wissenschaftlicher Projektmitarbeiter und Doktorand am Institut für Volkswirtschaftslehre an der AAU Klagenfurt. Die Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomik sowie Entrepreneurship.

Diese Ausgabe der Schriftenreihe „Arbeit & Bildung“  
wurde in Kooperation mit der Alpen-Adria-Universität  
Klagenfurt erstellt.

ISBN-Nr.: 978-3-200-01985-0

**Impressum:**

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten  
9021 Klagenfurt am Wörthersee, Bahnhofplatz 3

Dr. Robert Klinglmair  
Florian Kandutsch, MSc

Die Verantwortung für die einzelnen Beiträge  
liegt bei den jeweiligen AutorInnen.

**Projektleitung: Mag. Heinz Stephan Pichler,  
Arbeiterkammer Kärnten**

Gestaltung: GAPasterk  
Druck: Carinthian Druck  
September 2017