



BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Endbericht

Ulrike Papouschek

Kontakt:

Mag.a Dr.in Ulrike Papouschek (papouschek@forba.at)

Feber 2017

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.a>

INHALT

KURZFASSUNG: BEZIEHERINNEN VON FACHKRÄFTESTIPENDIUM, WEITERBILDUNGSGELD UND BILDUNGSTEILZEITGELD.....	3
1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	9
2. FÖRDERMASSNAHMEN: FACHKRÄFTESTIPENDIUM, WEITERBILDUNGSGELD UND BILDUNGSTEILZEITGELD.....	11
2.1. Fachkräftestipendium.....	11
2.2. Weiterbildungsgeld	14
2.3. Bildungsteilzeitgeld	15
3. METHODISCHES VORGEHEN.....	18
3.1. Auswahl der InterviewpartnerInnen und Durchführung der Interviews.....	19
3.2. Auswertung der problemzentrierten Interviews.....	20
3.3. Samplebeschreibung	21
4. ERGEBNISSE: ZIELE DER AUSBILDUNG/WEITERBILDUNG IM KONTEXT DER LAUFBAHNEN	24
4.1. Bisheriger Bildungsweg und Erwerbsverlauf, Berufliche Situation, Motive und Ziele, Private Lebenssituation, Berufliche Perspektiven - Gesamtschau.....	24
4.2. Typen von Zielen der Ausbildung/Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen.....	26
4.2.1. Nachholender Schulabschluss als Ausgangspunkt.....	26
4.2.2. Erstausbildungsabschluss in Österreich.....	28
4.2.3. Berufswechsel – Umschulung	31
4.2.4. Höherqualifizierung im eigenen Ausbildungs- und Berufsfeld – Laufbahnverbesserung – Studienabschlüsse	35
4.2.5. Höherqualifizierung im eigenen Berufsfeld –„enge Aufstiegsweiterbildung“	38
4.2.6. Weiterbildung als Absicherung: Höherqualifizierung und Zusatzqualifizierung	42

5.	<i>ERGEBNISSE: PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN MIT DEN AUSBILDUNGEN UND FÖRDERMASSNAHMEN</i>	46
5.1.	<i>Informationen über Fördermaßnahmen und Bewertung der Informationsvermittlung und der Ausgestaltung der Antragsstellung</i>	46
5.2.	<i>Zufriedenheit mit der gewählten Aus- und Weiterbildung und Stolpersteine</i>	49
5.2.1.	<i>Stolperstein: Hohe Lernanforderungen und Gedanken an Abbrüche</i>	49
5.2.2.	<i>Stolperstein 2: Vereinbarkeit von vollzeitschulischer Ausbildung und Sorgearbeit</i>	50
6.	<i>ERGEBNISSE: ZUR FINANZIELLEN UND MATERIELLEN SITUATION DER FÖRDERBEZIEHERINNEN</i>	53
6.1.	<i>Finanzielle Situation während der Ausbildung/Weiterbildung</i>	53
6.1.1.	<i>Muster der finanziellen Situation der FörderbezieherInnen während der Ausbildung/Weiterbildung</i>	55
6.2.	<i>Ausbildung ohne Fördermaßnahme?</i>	57
7.	<i>ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN</i>	60
8.	<i>LITERATUR</i>	66

KURZFASSUNG: BEZIEHERINNEN VON FACHKRÄFTESTIPENDIUM, WEITERBILDUNGSGELD UND BILDUNGSTEILZEITGELD

Ulrike Papouschek

Zielsetzungen der Studie

Erstens: Nachzeichnung der beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von geförderten Personen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können.

Zweitens: Motive und praktischen Erfahrungen der Betroffenen mit dieser speziellen Form der Bildungsförderung.

Drittens: Materielle und finanzielle Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben – Stichwort Existenzsicherung.

Eckdaten: Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz), Bildungsteilzeit in Wien (Bestand 30.6.2016)

- Fachkräftestipendium: 497 Personen: 59% Frauen,
- Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz): 2.588 Personen: 64% Frauen,
- Bildungsteilzeit: 814 Personen: 58% Frauen.

Methode

Insgesamt 22 qualitative Interviews:

- 8 mit BezieherInnen von Fachkräftestipendien,
- 7 mit BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und
- 7 mit BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld.

Davon:

- 13 Frauen, 9 Männer,
- Alter: zwischen 23 und 52 Jahren alt,
- Dauer der Fördermaßnahmen: zwischen vier Monaten und drei Jahren,

- **Vorbildung:** bei den BezieherInnen von Fachkräftestipendien dominieren Pflichtschul- und Lehrabschlüsse, bei Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld höhere Abschlüsse.

Alle InterviewpartnerInnen haben ihre Aus- und Weiterbildungsgänge abgeschlossen.

Ergebnisse: Zentrale Motive für eine Aus- oder Weiterbildung

Nachholen von Schulabschlüssen (Matura)

- BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Erstausbildungsabschlüsse in Österreich

- BezieherInnen von Fachkräftestipendien

Berufswechsel – Umschulung

- Vorwiegend BezieherInnen von Fachkräftestipendien

Höherqualifizierung im eigenen Berufsfeld – „enge Aufstiegsweiterbildung“

- BezieherInnen von Fachkräftestipendien, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Höherqualifizierung im eigenen Ausbildungs- und Berufsfeld – Laufbahnverbesserung – Studienabschlüsse

- BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Weiterbildung als Absicherung: Höherqualifizierung, Zusatzqualifizierung

- BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Neben zentralen Motiven sind zwei weitere wesentliche Motive zu nennen:

- persönliches und inhaltliches Interesse an den gewählten Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen ist bei allen InterviewpartnerInnen wichtig,
- bei den Zielen „Berufswechsel“, „Ausbildungsabschluss in Österreich“ und „Nachholen des Schulabschlusses“ spielt auch der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen (inklusive höherem Einkommen) eine große Rolle.

Auswirkungen der Aus-/Weiterbildung - Beschäftigung

Nach Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsabschluss sind 21 der 22 InterviewpartnerInnen in Beschäftigung.

Rund die Hälfte in „neuen“ Unternehmen und in neuen Tätigkeitsbereichen beschäftigt:

- Dauer der Arbeitsplatzsuche zwischen einer und sechs Wochen;
- Mit der neuen Arbeitssituation (Tätigkeitsbereichen, Arbeitsbedingungen, Einkommen) höchst zufrieden, Erwartungen an eine Verbesserung der Arbeitssituation haben sich erfüllt. Ebenfalls rund die Hälfte im Unternehmen verblieben:
- für einige Verbesserung der Arbeitssituation (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten);
- andere (meist nach Studienabschlüssen) im Unternehmen im gleichen Tätigkeitsbereich verblieben - „Aufstieg“ im Unternehmen ist ein mittelfristiges Ziel.

Praktische Erfahrungen mit den Fördermaßnahmen

Zentrale Informationsquelle sowohl bei der Beschaffung von Informationen über Fördermaßnahmen als auch bei der Beratung über Fördermaßnahmen ist das Arbeitsmarktservice.

- Informationsaufbereitung, Ausgestaltung der Antragsstellung und Form der Nachweiserbringung von der überwiegenden Mehrheit äußerst positiv bewertet.
- Einzelne Kritikpunkte betreffen ein ungenügend spezialisiertes Beratungsangebot des Arbeitsmarktservice und Probleme bei der Nachweiserbringung.

Praktische Erfahrungen mit den Aus- und Weiterbildungsgängen

- Höchste Zufriedenheit auch mit Aus- oder Weiterbildungsgängen;
- Erwartungen an die Ausbildung/Weiterbildung haben sich erfüllt.

Aber auch Stolpersteine auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss der Aus- oder Weiterbildung: Hohe Lernanforderungen und Vereinbarkeitsprobleme

Stolperstein 1: Hohe Lernanforderungen als Stolperstein vor allem für jene, die nach langer Lernpause, eine vollzeitschulische Ausbildung begonnen haben.

- Verstärkt werden können diese noch durch Sprachprobleme in Form nicht ausreichender Deutschkenntnisse;
- Vor allem Beziehenden von Fachkräftestipendien davon betroffen;
- Prekär im Besonderen in der ersten Phase des Schuleinstiegs - Unterstützungsbedarf, um Ausbildung fortzusetzen;
- Im Sample die Unterstützung primär durch die Familie und FreundInnen;
- Anregung einer Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit für Beziehenden von Fördermaßnahmen in der Einstiegsphase.

Stolperstein 2: Einen zweiten wichtigen Stolperstein stellen Vereinbarkeitsprobleme von vollzeitschulischer Ausbildung und Kinderbetreuung dar, die insbesondere bei Alleinerzieherinnen zu Ausbildungsabbrüchen führen können.

Zur finanziellen und materiellen Situation der FörderbezieherInnen

Finanzielle Situation der FörderbezieherInnen ist abhängig von

der Art der Fördermaßnahme

- Förderhöhe des Fachkräftestipendiums bei der Mehrzahl der FörderbezieherInnen im Sample bei rund 820,- Euro monatlich;
- Weiterbildungsgeld von rund 540,- Euro bis 1.380,- Euro monatlich;
- Bildungsteilzeitgeld monatlich zwischen etwas über 200,- Euro und 450,- Euro, je nach Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit.

der Dauer des Bezugs der Fördermaßnahme

- im Sample eine große Spannweite: zwischen vier Monaten (Bildungsteilzeit) und drei Jahren (Fachkräftestipendium).

den Einkommenshöhen in den Jahren vor der Fördermaßnahme

- Erstens das Weiterbildungsgeld und (seit der erweiterten Bestimmung) auch das Fachkräftestipendium nach Einkommenshöhe berechnet;
- Zweitens erlauben höhere Einkommen die Bildung finanzieller Rücklagen wie etwa Ersparnisse, auf die in Phasen von Einkommenseinbußen - beispielsweise während des Bezuges von Fördermaßnahmen - zurückgegriffen werden kann.

den finanziellen Ressourcen des/der Partners/in und der Herkunftsfamilie

- In unserem Sample einige InterviewpartnerInnen, die entweder von Eltern oder PartnerInnen während des Bezugs der Fördermaßnahme finanziell unterstützt wurden.

den zeitlichen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung

- Etwa vollzeitschulische Ausbildung oder berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung – resultieren unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für eine Beschäftigung neben der Aus- und Weiterbildung.

den zusätzliche Aus- und Weiterbildungskosten

- wenn diese von den FörderbezieherInnen selbst getragen werden müssen. (In einem Fall Weiterbildungskosten vom Unternehmen übernommen.)

der privaten Lebenssituation der FörderbezieherInnen

- Dabei geht es erstens um die Frage, ob die FörderbezieherInnen finanzielle Sorgerepflichtungen für andere haben. In unserem Sample bedeutet dies Sorgerepflichtungen für Kinder.
- Und zweitens, ob sie in ihren Verpflichtungen von einem Partner oder dem Kindesvater unterstützt werden oder ob sie allein für die Versorgung ihrer Kinder aufkommen müssen.

Für alle InterviewpartnerInnen brachte die Aus- und Weiterbildungsphase finanzielle Einschränkungen mit sich. Das Ausmaß der Einschränkungen differiert allerdings erheblich in Abhängigkeit von den genannten Einflussfaktoren.

Auf eine Gruppe, bei der sich viele genannte Einflussfaktoren mit negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation verstärken, ist besonders hinzuweisen:

Alleinerziehende FachkräftestipendienbezieherInnen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen, die vor der Ausbildung in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren und dadurch ihren Lebensunterhalt mit dem Fachkräftestipendium kaum sichern können.

Die Ergebnisse zeigen gleichzeitig aber auch die große Bedeutung der Fördermaßnahmen für die Ermöglichung einer Entscheidung für eine Aus- und Weiterbildung.

Für beinahe zwei Drittel der InterviewpartnerInnen wäre ohne Fördermaßnahme die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung nicht möglich, da nicht finanzierbar gewesen.

Einige InterviewpartnerInnen sind unsicher, ob sie die Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung getroffen hätten und einige InterviewpartnerInnen hätten zwar eine Aus- oder Weiterbildung begonnen, sind aber skeptisch, ob es ihnen ohne Fördermaßnahme auch möglich gewesen wäre, die Aus- oder Weiterbildung zu beenden.

1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Statistiken zeigen, dass der formale Bildungsabschluss die Position auf dem Arbeitsmarkt wesentlich mitbestimmt.¹ Gleichzeitig hat der Bereich der beruflichen und der betrieblichen Weiterbildung in den letzten Jahrzehnten gesellschaftlich an Bedeutung gewonnen und spielt für die Berufsverläufe und -karrieren von Beschäftigten eine zunehmend wichtigere Rolle. Das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung hat sich eindeutig zugunsten letzterer verändert. Während vor 20 Jahren eine berufsfachliche Ausbildung noch in sehr hohem Ausmaß eine Chance auf einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz darstellte, gilt sie heute in vielen Fällen als Einstiegsvoraussetzung, die mit dem Kriterium dauerhafter Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit verknüpft wird.

Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld sind öffentliche Fördermittel, die - zum Teil in Verbindung mit arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen wie Minderung des Arbeitslosigkeitsrisikos durch Höherqualifizierung oder Erweiterung von Karrieremöglichkeiten und Einkommenschancen – Ausbildungen und Weiterbildungen auch finanziell möglich machen sollen.

Zielsetzung des Forschungsprojektes ist es zum einen, Einblicke in die Umsetzung der Fördermaßnahmen (Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld) aus der Perspektive von Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben, zutage zu fördern und zum anderen Einblicke in die Situation rund um das Thema Existenzsicherung zu bekommen. Dabei ging es erstens darum, die beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von geförderten Personen nachzuzeichnen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können. Denn erst in einer solchen Kontextualisierung lässt sich die reale Bedeutung der Fördermaßnahme für die berufliche Biographie der Betroffenen angemessen erschließen. Zweitens stehen die Motive und praktischen Erfahrungen der Betroffenen mit dieser speziellen Form der Bildungsförderung im Fokus des Forschungsinteresses. Drittens liegt ein Themenschwerpunkt auf der materiellen und finanziellen Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben. Im Fokus des Forschungsprojektes steht demnach die Frage nach der Bedeutung einer über Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeit ermöglichten Ausbildung für die beruflichen Entwicklungs- und Laufbahnmöglichkeiten von geförderten Personen.

Der vorliegende Endbericht enthält im zweiten Kapitel eine kurze Übersicht über die drei Fördermaßnahmen Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteil-

¹ Auch wenn die Gültigkeit der so genannten „meritokratischen Triade“ von Bildung, Beruf und Einkommen seit vielen Jahren immer wieder als ideologisch kritisiert wird. (vgl. Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 3. Aufl., Frankfurt/New York: Campus Verlag.)

zeitgeld und deren Verbreitung. Kapitel drei beschreibt die methodische Vorgehensweise im Projekt. Kapitel vier, Kapitel fünf und Kapitel sechs stellen die empirischen Ergebnisse dar.

Kapitel vier legt den Schwerpunkt auf die Inanspruchnahme und die Ziele der Aus- und Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen der InterviewpartnerInnen. Es stellt damit die biographische Perspektive in den Mittelpunkt. Dargestellt werden Bildungs- und berufliche Laufbahnen, Motive für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen und nicht zuletzt auch die berufliche Situation nach den Aus- und Weiterbildungsabschlüssen und weitere Zukunftspläne. Einleitend werden in Abschnitt 4.1 die Gesamtergebnisse zu dieser Fragestellung zusammenfassend beschrieben. Im Abschnitt 4.2 werden Ziele der Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen zu sechs Typen (Mustern) gebündelt dargestellt. Ergänzend zur Typenbeschreibung enthält jeder Abschnitt exemplarische Einzelfallbeispiele, die ermöglichen sollen, Motive und Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen eingebettet in das Zusammenspiel von bisherigem Bildungsweg, beruflicher Vorgeschichte, privater Lebenssituation, Qualifizierung und beruflichen Perspektiven im Detail und konkret nachzuvollziehen.

Kapitel fünf beschäftigt sich mit der praktischen Erfahrungen der BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld mit den Fördermaßnahmen und Aus- und Weiterbildungen. Abschnitt 5.1 thematisiert die Informationsbeschaffung über Fördermaßnahmen sowie die Bewertung der Informationsvermittlung und der Ausgestaltung der Antragsstellung und Nachweiserbringung. Abschnitt 5.2 widmet sich der Zufriedenheit der BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld mit den gewählten Aus- und Weiterbildungsgängen, aber auch den Stolpersteinen auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss der Aus- oder Weiterbildung.

In Kapitel sechs werden die Ergebnisse zur finanziellen und materiellen Situation der BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld präsentiert. Während sich Abschnitt 6.1 mit der Situation während der Fördermaßnahmen beschäftigt, wird in Abschnitt 6.2 der Frage nachgegangen, welche Bedeutung der Fördermaßnahme für die Ermöglichung der Aus- und Weiterbildung zukommt.

In Kapitel sieben werden die Gesamtergebnisse zusammenfassend dargestellt und Schlussfolgerungen hinsichtlich einiger sich ergebender Problemlagen der BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld gezogen. Die Zusammenfassung enthält schließlich auch eine Gegenüberstellung der zentralen Ergebnisse nach Art der Fördermaßnahme.

2. FÖRDERMASSNAHMEN: FACHKRÄFTESTIPENDIUM, WEITERBILDUNGSGELD UND BILDUNGSTEILZEITGELD

Die Fördermaßnahmen Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Zielsetzung als auch damit verbunden – wie Daten zeigen – hinsichtlich der Vorbildung (höchste Bildungsabschlüsse vor der Fördermaßnahme) der Personen, die an diesen Fördermaßnahmen teilnehmen. Während BezieherInnen von Weiterbildungsgeld tendenziell höhere Bildungsabschlüsse aufweisen, dominieren bei den BezieherInnen des Fachkräftestipendiums eher niedrige Bildungsabschlüsse (35% Pflichtschulabschluss).² Daher werden die drei Fördermaßnahmen im Folgenden einzeln beschrieben.

2.1. Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium wurde im Juli 2013 eingeführt, um es gering und mittel qualifizierten ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen zu ermöglichen, sich mithilfe eines Stipendiums zu Facharbeitskräften in Mangelberufen ausbilden zu lassen. Die Einführung des Fachkräftestipendiums stellte ein innovatives Novum in der österreichischen Förderlandschaft dar. Zum einen war damit der Gedanke verbunden, eine finanzielle Basis für Ausbildungen jenseits des universitären Bereichs, also für Personen mit Abschlüssen unter Fachhochschulniveau, zur Verfügung zu stellen und damit den Stipendiedanken auf soziale Gruppen auszuweiten, die bisher davon ausgeschlossen waren. In diesem Sinne enthält das Fachkräftestipendium einen wichtigen Aspekt sozialer Gerechtigkeit. Zum anderen waren damit aber auch konkrete arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verbunden. Diese bestanden in einer Minderung des Arbeitslosigkeitsrisikos für gering und mittel Qualifizierte durch Höherqualifizierung, eine Erweiterung von Karrieremöglichkeiten und Einkommenschancen vor allem für Frauen, einem Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Österreich sowie die Ermöglichung eines nachträglichen Abschlusses für AusbildungsabbrecherInnen.

Die Liste der über das Fachkräftestipendium förderbaren Ausbildungen orientierte sich an Berufen, in denen ein hoher Arbeitskräftebedarf herrschte („Mangelberufe“) und umfasste diverse Lehrberufe, Ausbildungsgänge an höheren technischen Lehranstalten, Kollegs, Fachschulen, Diplomausbildungen und Werkmeisterschulen. Die beruflichen Felder beinhalteten Bau, Holz, Elektrotechnik, Metall, Informationstechnologie, Gesundheit/Pflege, Kindergartenpädagogik, Sonderpädagogik, Soziales und Sozialpädagogik. Mit Anfang 2015 erfolgte eine Einschränkung der förderbaren Ausbildungsgänge durch die Streichung (sozial)pädagogischer Berufsfelder.

² Laut einer IHS-Studie aus dem Jahr 2011 hatten im Jahr 2008 60% der BildungskarenzbezieherInnen Matura oder eine höhere Ausbildung, 2009 waren es 46 %. (siehe Lassnigg, Lorenz/Gottwald, Regina/Hofer, Helmut/Kuschej, Hermann/ Zaussinge, Sarah (2011): Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009, Wien)

Mitte 2015 wurde im Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice (AMS) beschlossen, für die Jahre 2016 und 2017 keine neuen Fachkräftestipendien mehr zu bewilligen. Begründet wurde die Sperre mit der in Österreich gestiegenen Arbeitslosigkeit und mit der daraus resultierenden Notwendigkeit die Fördermittel auf arbeitssuchende Menschen zu konzentrieren. Personen, die das Fachkräftestipendium bereits begonnen hatten oder bis Jahresende 2015 begonnen haben, können das Stipendium allerdings zu Ende führen.

Im Herbst 2016 wurde diese Sperre des Fachkräftestipendiums wieder aufgehoben. Seit 1.1.2017 ist es wieder möglich, ein Fachkräftestipendium zu beantragen. Die Rahmenbedingungen und Anspruchskriterien entsprechen denen des Jahres 2015.

Anspruchsvoraussetzungen für ein Fachkräftestipendium sind:

- AntragstellerInnen müssen 4 Jahre lang (208 Wochen) einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten 15 Jahre nachgegangen sein. Lehrjahre werden dabei berücksichtigt.
- Die Qualifikation (höchster Bildungsabschluss) der AntragstellerInnen muss unter Fachhochschul-Niveau liegen und AntragstellerInnen müssen die Aufnahmevoraussetzungen der jeweiligen Bildungseinrichtung erfüllen.
- Absolviert werden muss eine Ausbildung mit einer Dauer von mindestens drei Monaten und im Umfang von durchschnittlich 20 Stunden pro Woche.
- Der Wohnsitz der AntragstellerInnen muss in Österreich liegen und der Antrag für ein Fachkräftestipendium muss beim Arbeitsmarktservice gestellt werden.

Die Höhe des Fachkräftestipendiums beträgt 2017 mindestens 846 Euro (= täglich 28,20 Euro bei einem Monat von 30 Tagen) und ein Anspruch auf ein Fachkräftestipendium besteht für maximal drei Jahre. Wenn allerdings AntragstellerInnen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe haben, die mehr als 28,20 Euro pro Tag beträgt, wird ihnen für die Dauer der Ausbildung die höhere Leistung gewährt.

In Wien haben nach (internen) AMS-Daten am 30. Juni 2016 497 Personen ein Fachkräftestipendium bezogen, davon 292 Frauen (59%) und 205 Männer.³ 74% der FachkräftestipendientnehmerInnen waren zwischen 25 und 45 Jahren alt, rund 17% unter 25 Jahren und 9% über 45 Jahre (siehe Tabelle 1).

³ Österreichweit waren es 5.461 Personen, davon 3.639 Frauen (67%) und 1.822 Männer. Rund 59% der FachkräftestipendientnehmerInnen waren österreichweit zwischen 25 und 45 Jahren alt, rund 30% unter 25 Jahren und 11% über 45 Jahre.

Tabelle 1: Wien: BezieherInnen von Fachkräftestipendien nach Alter in Absolutzahlen

Genehmigte Förderfälle ab 2013	Bis < 25 Jahre	>=25 Jahre bis < 45 Jahre	>= 45 Jahre	Gesamt
Frauen	40	218	34	292
Männer	43	150	12	205
Gesamt	83	368	46	497

Quelle: AMS-Auswertungen zum Fachkräftestipendium, interne Daten, Stand der Daten: 30.06.2016

29 Prozent der Wiener FachkräftestipendiatInnen machten (mit Stand 30. Juni 2016) eine einjährige, 26 Prozent eine zweijährige und 45 Prozent eine dreijährige Ausbildung. Hinsichtlich ihrer Vorbildung hatten rund 30% eine Lehrausbildung abgeschlossen, 42% verfügten über einen Pflichtschulabschluss. Rund 22% der BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums wiesen einen akademischen oder höheren Abschluss (Matura) auf und 6% hatten eine mittlere Ausbildung abgeschlossen (siehe Tabelle 2).⁴

Tabelle 2: Wien: BezieherInnen von Fachkräftestipendien nach Vorbildung (höchster abgeschlossener Ausbildung) in Absolutzahlen

Genehmigte Förderfälle ab 2013	Akadem. Ausbildung	Höhere Ausbildung	Mittlere Ausbildung	Lehrausbildung	Pflichtschule	Ungeklärt	Gesamt
Frauen	1	65	20	69	131	6	292
Männer	0	41	9	79	76	0	205
Gesamt	1	106	29	148	207	6	497

Quelle: AMS-Auswertungen zum Fachkräftestipendium, interne Daten, Stand der Daten: 30.06.2016

Nach Ausbildungsbereichen dominierten in Wien Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit und Pflege (51%) sowie Soziales (19%). Bezüglich technischer Ausbildungen wurden am häufigsten Ausbildungen im Bereich Informationstechnologie (11%) und Elektrotechnik (7%) gewählt.⁵

⁴ Österreichweit hatten rund 44% eine Lehrausbildung abgeschlossen, 35% verfügten über einen Pflichtschulabschluss und 9% über einen mittleren Ausbildungsabschluss. Rund 11% wiesen einen akademischen oder höheren Abschluss (Matura) auf.

⁵ Die Dominanz von Gesundheit/Pflege und Soziales findet sich österreichweit.

2.2. Weiterbildungsgeld

Seit 1998 gibt es in Österreich die Möglichkeit, Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) zu beantragen. Als wichtige Zielsetzung der Bildungskarenz wird das Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen oder Fremdsprachenschulungen definiert.⁶

Grundbedingung für einen Antrag auf Bildungskarenz ist eine Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in. Eine Bildungskarenz kann innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von insgesamt 4 Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Die Bildungskarenz kann ein Jahr zur Gänze durchgehend in Anspruch genommen werden oder aber auch innerhalb des Vierjahreszeitraumes in Teilen verbraucht werden. Jeder einzelne Teil einer Bildungskarenz muss zumindest 2 Monate andauern.

Grundvoraussetzung für Weiterbildungsgeld ist, dass die/der Beantragende unmittelbar vor dem Beginn der Bildungskarenz ununterbrochen 6 Monate (3 Monate bei Saisonbetrieben) bei einem Arbeitgeber arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt.

Eine weitere Voraussetzung ist der Nachweis der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung. Für Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder unter 7 Jahren genügt der Nachweis über 16 Stunden pro Woche. Nachgewiesene Lern- und Übungszeiten werden auf das geforderte Stundenausmaß angerechnet.

Das Weiterbildungsgeld dient zur Existenzsicherung während einer Karenzierung eines Dienstverhältnisses zu Bildungszwecken (Bildungskarenz) oder einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge zu Bildungszwecken. Das heißt, die Bildungskarenz ermöglicht ArbeitnehmerInnen, sich bei bestehendem Arbeitsverhältnis für Weiterbildung freistellen zu lassen. Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem Arbeitslosengeld. Der Mindestsatz pro Tag liegt 2017 bei 14,53 Euro.

Nach Lassnig et al. (2011)⁷ weist die Bildungskarenz als Fördermaßnahme ein spezielles Profil auf: Die formale Weiterbildung ist nach Lassnig et al. (2011) viel stärker vertreten als in der Weiterbildung insgesamt. Die Hälfte bis zwei Drittel der BildungskarenzteilnehmerInnen nutzt diese nach Lassnig et al. (2011) für eine formale Weiterbildung (darunter ein sehr geringer Anteil von bis zu 2% für Grundqualifikationen wie Pflichtschul-, Lehr- oder BMS-Abschluss, 10-15% für Meister- oder Befähigungsprüfungen oder Ähnliches, 15-20% für den Erwerb einer Studienberechtigung und bis zu 40% für ein reguläres Hochschulstudium).

Die Anzahl der Anträge auf Weiterbildungsgeld sind seit seiner Einführung enorm gestiegen: gab es 1998 240 BezieherInnen, waren es 2010 6.350 (Lassnig et al. 2011). Im

⁶ Siehe Infoblatt „Bildungskarenz des AMS (http://www.ams.at/docs/01_infoblatt_bildungskarenz.pdf)

⁷ Lassnigg, Lorenz/Gottwald, Regina/Hofer, Helmut/Kuschej, Hermann/ Zaussinge, Sarah (2011): Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009, Wien

Jahr 2015 wurden österreichweit laut Geschäftsbericht des Arbeitsmarktservice Österreich (2016)⁸ 16.442 Anträge, davon 54 % an Frauen, auf Weiterbildungsgeld zuerkannt.

Nach (internen) AMS Daten haben am 14.7.2016 in Wien 2.588 Personen Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz bezogen. Davon waren 1.665 Frauen (64%) und 923 Männer (36%). 81% der BezieherInnen waren zwischen 25 und 45 Jahren alt, rund 8% unter 25 Jahren und 10% über 45 Jahre.

Hinsichtlich ihrer Vorbildung (höchste abgeschlossene Ausbildung) hatten rund 6% eine Lehrausbildung abgeschlossen und 9% verfügten über einen Pflichtschulabschluss. Rund 22% wiesen einen akademischen Abschluss, 28% einen höheren Abschluss (Matura) und 4% einen mittleren Ausbildungsabschluss auf. Bei rund 21% der BezieherInnen von Weiterbildungsgeld ist die Vorbildung unbekannt. (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Wien: BezieherInnen von Weiterbildungsgeld nach Vorbildung (höchster abgeschlossener Ausbildung) – in Absolutzahlen

LeistungsbezieherInnen	Akadem. Ausbildung	Höhere Ausbildung	Mittlere Ausbildung	Lehrausbildung	Pflichtschule	Ungeklärt	Gesamt
	836	715	96	166	237	539	2.588

Quelle: AMS-Auswertungen zum Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz, interne Daten, Stand der Daten: 14.07.2016

2.3. Bildungsteilzeitgeld

Die Bildungsteilzeit wurde wie das Fachkräftestipendium im Juli 2013 als Weiterbildungsfördermaßnahme eingeführt. Bei der Bildungsteilzeit kann für maximal zwei Jahre die Arbeitszeit reduziert werden, um an einem Weiterbildungsprogramm teilzunehmen. Mit dem sogenannten Bildungsteilzeitentgelt, das über das Arbeitsmarktservice abgewickelt wird, soll ein Teil des Verdienstentgangs der sich Weiterbildenden abgegolten werden. Damit, so die Überlegung, soll besonders Personen mit geringem Einkommen ein Anreiz zur Höherqualifizierung geboten werden. Als Vorteil des Bildungsteilzeit gegenüber der Bildungskarenz wurde bei der Einführung argumentiert, dass mit dieser Fördermaßnahme die Einbindung in den Arbeitsprozess auch während der Weiterbildung vorhanden ist und daher der/die Bildungsteilzeitnehmer/in im Unterschied zu einer einjährigen Bildungskarenz nicht den „Anschluss“ im Unternehmen verliert.

Gleich dem Weiterbildungsgeld ist auch für das Bildungsteilzeitgeld Grundvoraussetzung, dass die/der Beantragende unmittelbar vor dem Beginn der Bildungsteilzeit ununterbrochen 6 Monate (Sonderregelungen bei Saisonbetrieben) bei einem/r Arbeit-

⁸ Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Geschäftsbericht 2015, Wien.

geber/in arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt. Zusätzlich muss jedoch die unmittelbar davorliegende Normalarbeitszeit ebenfalls für zumindest 6 Monate unverändert gewesen sein. Erst dann kann im Rahmen einer Bildungsteilzeit eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens 25 % und höchstens 50 % mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart werden. Die während der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf dabei zehn Stunden nicht unterschreiten und das Dienstverhältnis muss nach wie vor über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt sein.

Um Bildungsteilzeit beantragen zu können, muss weiters das Stundenausmaß der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei mindestens 10 Wochenstunden (inkl. Lern- und Übungszeiten) liegen. Bildungsteilzeit muss darüber hinaus für mindestens 4 Monate und längstenfalls 24 Monate (in einem Zeitraum von 4 Jahren) in Anspruch genommen werden.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt 2017 täglich 0,79 Euro für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird (z. B. ergibt eine Reduktion der Arbeitszeit um 10 Stunden einen täglichen Anspruch von 7,90 Euro). Das heißt, bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50 % der Normalarbeitszeit (von 40 auf 20 Stunden) beträgt das Bildungsteilzeitgeld monatlich rund 470,- Euro bzw. bei Reduktion der Arbeitszeit um 25 % (um 10 Stunden) monatlich rund 235,- Euro.

Im Jahr 2015 wurden österreichweit laut Geschäftsbericht des Arbeitsmarktservice Österreich (2016)⁹ 4.848 Anträge, davon 54,9 % an Frauen, auf Bildungsteilzeitgeld zuerkannt. Damit hat sich die Anzahl der Zuerkennungen im Vergleich zum Vorjahr (2014: 4.380) um etwas mehr als 10 % erhöht.

Nach internen AMS Daten haben am 14.7.2016 in Wien 814 Personen Bildungsteilzeitgeld bezogen: 472 Frauen (58%) und 342 Männer (42%). 78% der BezieherInnen waren zwischen 25 und 45 Jahren alt, rund 14% unter 25 Jahren und 8% über 45 Jahre.

Hinsichtlich ihrer Vorbildung (höchste abgeschlossene Ausbildung) hatten rund 6% eine Lehrausbildung abgeschlossen und 6% verfügten über einen Pflichtschulabschluss. Rund 24% wiesen einen akademischen Abschluss, 33% einen höheren Abschluss (Matura) und 5% einen mittleren Ausbildungsabschluss auf. Bei rund 24% der BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld ist die Vorbildung unbekannt (siehe Tabelle 4).

⁹Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Geschäftsbericht 2015, Wien.

Tabelle 4: Wien: BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld nach Vorbildung (höchster abgeschlossener Ausbildung) – in Absolutzahlen

LeistungsbezieherInnen	Akadem. Ausbildung	Höhere Ausbildung	Mittlere Ausbildung	Lehr-ausbildung	Pflicht-schule	Ungeklärt	Gesamt
	198	266	44	51	62	193	814

Quelle: AMS-Auswertungen zum Bildungsteilzeitgeld , interne Daten, Stand der Daten: 14..07.2016

3. **METHODISCHES VORGEHEN**

Das in diesem Projekt verfolgte methodische Vorgehen zeichnet sich dadurch aus, dass bei der Befragung der geförderten Personen eine ausbildungs- und erwerbsbiographische Perspektive eingenommen wird. Das heißt, ausbildungs- und erwerbsbiographische Erfahrungen der Interviewten fließen als wichtige Kontextinformationen ein, um die subjektiven Einschätzungen zur jeweiligen Fördermaßnahme (Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld) und der gewählten Ausbildung einer nachvollziehenden und verstehenden Analyse unterziehen zu können. Dazu ist es notwendig die subjektiven Erwartungen, Motivlagen, Wünsche der InterviewpartnerInnen im Zusammenhang mit ihren individuellen Ressourcen zu analysieren. Der Beitrag eines biographischen Vorgehens besteht darin, diese in ihrem Zusammenspiel, ihrem Erfahrungsgehalt und ihrer Gestalthaftigkeit in den Blick zu nehmen. Insofern dient diese Perspektive auch dazu, die beruflichen Perspektiven einzelner geförderter Personen entsprechend differenzieren und eventuell auch zu bestimmten Mustern (bzw. Typen) bündeln zu können.

Darüber hinaus bietet die erwerbsbiographische Perspektive noch einen weiteren methodischen Vorteil. In Interviewsituationen ist der Aufbau einer temporären Vertrauensbeziehung ein entscheidender Hauptfaktor für die Auskunftsbereitschaft der Interviewten und damit das Gelingen des Interviews. Dabei hat sich gezeigt, dass ein biographischer Ansatz sehr gut geeignet ist, eine solche herzustellen. Das Erzählen eigener Erfahrungen gibt den Interviewpersonen die Möglichkeit, ihnen subjektiv wichtige Aspekte des biographischen Verlaufs, der sie in die aktuelle Situation geführt hat, zu erläutern und nimmt sie als Person und als ExpertIn ihrer eigenen Situation ernst. Zudem hinaus erlaubt eine ausbildungs- und erwerbsbiographische Herangehensweise die Thematisierung der Situation in der über das Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld geförderten Ausbildung eingebettet in eine Gesamtzählung.

Problemzentriertes Interview: Methodisch ist das ausbildungs- und erwerbsbiographisch orientierte, problemzentrierte Interview (vgl. Witzel 1982, Lamnek 1995) das geeignete Instrument für eine solche Vorgehensweise. Es ermöglicht ein flexibles Eingehen auf die Problemlage der Befragten, gestattet die Herstellung von Nähe, um sensible biographische Bereiche zu thematisieren und sichert darüber hinaus durch seine Strukturiertheit bei gleichzeitiger Offenheit eine Vergleichbarkeit der erhobenen qualitativen Daten.

Der erste konkrete methodische Arbeitsschritt im Rahmen der empirischen Studie bestand in der Entwicklung konkreter Fragestellungen, die dann in die Entwicklung eines Leitfadens mündeten. Zentrale Themenbereiche des Leitfadens waren:

- Ausbildungs- und Erwerbsbiographie der InterviewpartnerInnen,

- Lebenssituation und Beschäftigungssituation vor der Inanspruchnahme einer Fördermaßnahme (Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld, Fachkräftestipendium),
- Motive für die Inanspruchnahme einer Fördermaßnahme,
- Lebenssituation während der Fördermaßnahme (etwa Auswirkungen der Inanspruchnahme der Fördermaßnahme auf die finanzielle Situation der Personen und Haushalte, Auswirkungen auf Vereinbarkeit),
- Zufriedenheit mit der gewählten Ausbildung/Fördermaßnahme und der Ausgestaltung der Fördermaßnahme,
- Berufliche Perspektiven während der Ausbildung/Fördermaßnahme (u.a. subjektive Wünsche für eine zukünftige Beschäftigung),
- Nach der Ausbildung/Fördermaßnahme: derzeitige berufliche Tätigkeit und berufliche Entwicklung,
- Berufliche Ziele.

3.1. Auswahl der InterviewpartnerInnen und Durchführung der Interviews

Ziel der Interviews war, das komplexe Zusammenspiel von beruflicher Vorgeschichte, privater Lebenssituation, Qualifizierung und beruflichen Perspektiven verstehend zu rekonstruieren und zu analysieren. Die InterviewpartnerInnen sollten sich daher im Sinne einer Kontrastierung in Hinblick auf bestimmte soziale Merkmale wie Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau, aber auch im Hinblick auf Besonderheiten der einzelnen Fördermaßnahmen voneinander unterscheiden. Bezogen auf Letzteres bedeutete das eine Streuung der InterviewpartnerInnen über die drei Fördermaßnahmen und über verschiedene Ausbildungsgänge und zwar sowohl hinsichtlich der beruflichen Felder (bspw. Metall, Pflege, Soziales, ...) als auch hinsichtlich der Art des Ausbildungsganges (Lehrabschluss, HTL, Diplomlehrgang, ...).

Ursprünglich war geplant, nur BezieherInnen von Fachkräftestipendien, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld zu interviewen, die zum Interviewzeitpunkt seit mindestens sechs Monaten die Fördermaßnahme bzw. ihre Ausbildung¹⁰ abgeschlossen hatten. Dieser Plan wurde in Absprache mit den AuftraggeberInnen für eine Personengruppe revidiert, nämlich AbsolventInnen der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege bzw. der Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, da die ersten FachkräftestipendiatInnen ihre Ausbildung erst mit Sommer 2016 abgeschlossen haben konnten.

¹⁰ Während Fachkräftestipendienbezieherinnen in der Regel während der gesamten Ausbildungszeit (bis drei Jahre) eine finanzielle Förderung erhalten, ist dies bei BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld aufgrund der Bestimmung der Maximaldauer dieser beiden Fördermaßnahmen nicht unbedingt der Fall. Das heißt, bei letzteren bedeutet das Ende der Fördermaßnahme nicht unbedingt das Ende der Ausbildung/Weiterbildung.

Ausgangspunkt der Auswahl der InterviewpartnerInnen waren Verteilungen der geförderten Personen in den einzelnen Fördermaßnahmen. Diese wurden von der Statistikabteilung des AMS zur Verfügung gestellt. Während jedoch bei den BezieherInnen des Fachkräftestipendiums Auswertungen nach Alter, Geschlecht, Vorbildung, Dauer der Ausbildung und Ausbildungsbereiche vorlagen, waren bei den BezieherInnen des Weiterbildungsgelds und Bildungsteilzeitgelds nur Verteilungen nach Geschlecht und Alter vorhanden. Anhand der vorhandenen Verteilungsdaten wurde dann im zweiten Schritt das Sample der InterviewpartnerInnen definiert.

Ein Beispiel: 7 BezieherInnen des Fachkräftestipendiums sollten interviewt werden, davon vier Frauen und drei Männer (gemäß der Gesamtverteilung). Vier Personen sollten zwischen 25 und 45 Jahren alt, zwei Personen unter 25 Jahren und eine Person über 45 Jahre sein (ebenfalls gemäß der Gesamtverteilung). Drei Personen sollten als Vorbildung einen Pflichtschulabschluss aufweisen, zwei bis drei einen Lehrabschluss und eins bis zwei einen höheren Abschluss (Matura). Bezüglich der Ausbildungsgänge wurde ein Schwerpunkt auf den Gesundheits- und Sozialbereich gelegt: Ausgewählt wurden je ein/e Absolvent/in der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre), der Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre), eines Pflegehilfelehrgangs (1 Jahr), der Schule für medizinische Assistenzberufe (2 Jahre) und der Schule für Sozialbetreuungsberufe (2 Jahre). Zusätzlich sollten noch zwei Absolventen von technischen Ausbildungsgängen interviewt werden.

Entlang dieser Vorgaben wurden dann Adressenlisten vom Arbeitsmarktservice zur Verfügung gestellt. Im nächsten Schritt wurden die ausgewählten InterviewpartnerInnen kontaktiert. Die Kontaktaufnahmen erfolgten sowohl per E-Mail als auch telefonisch.

Insgesamt wurden 22 Interviews durchgeführt: 8 mit BezieherInnen des Fachkräftestipendiums, 7 mit BezieherInnen von Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und 7 mit BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert. Der Vorteil der Tonbandaufnahme besteht dabei darin, dass der gesamte Gesprächskontext und der Originalwortlaut der InterviewpartnerInnen erfasst werden.

3.2. Auswertung der problemzentrierten Interviews

Die Fragestellungen der Studie und die methodische Vorgehensweise schränken die Auswahl möglicher Auswertungsverfahren von vornherein ein. Die Ergebnisse sollten zum einen auf der Ebene der Deskription liegen, zum anderen eine Generierung von Thesen zu den Fragestellungen erlauben.

Wir orientierten uns daher zunächst an den allgemeinen Standards bzw. Handlungsanweisungen zur inhaltlich-reduktiven Auswertung qualitativer Interviews, die nach Lamnek (1995:107ff) vier Phasen der Auswertung vorsehen:

- die Transkription;

- die Einzelanalyse, die in eine Verdichtung des Materials münden soll und an deren Abschluss eine Charakteristik des Interviews steht, die sich auf Besonderheiten und das Allgemeine des Interviews bezieht;
- die generalisierende Analyse, in der versucht wird, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews so weiter zu analysieren, dass sich möglicherweise allgemeinere Grundtendenzen ergeben;
- die Kontrollphase, in der, um Verkürzungen und Fehlinterpretationen zu vermeiden, immer wieder die vollständigen Transkripte herangezogen werden, und in der Interpretationsbefunde im Team ausgetauscht und diskutiert werden.

Parallel zur Durchführung der Interviews wurden bereits Überlegungen zur Auswertung des empirischen Materials angestellt. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Leitfäden handelte es sich dabei um einen diskussionsintensiven Prozess. Ergebnis war die Erstellung eines Auswertungsschemas für die Einzelinterviews. Die Ausarbeitung erfolgte auf Grundlage der Leitfäden und unter Berücksichtigung der konkretisierten Fragestellungen und Hypothesen.

Im ersten Schritt erfolgte dann die Auswertung der Einzelinterviews. Bei der eigentlichen Interpretation gingen wir vom Auswertungsschema aus. Ergebnis dieser Auswertungsphase war die Einzelfallanalyse, die thematisch gegliedert war und verkürzte Inhalte der Interviews und Interpretationsergebnisse enthielt (siehe auch Froschauer/Lueger 2003, Mayring/Gläser-Zikuda 2005),

Der zweite Auswertungsschritt bestand schließlich im Vergleich bzw. der zusammenfassenden Interpretation aller Einzelinterviews. Bei diesem Schritt ging es vor allem darum, welche Ähnlichkeiten und Unterschiede sich entlang der Kernfragestellungen zwischen den Einzelfällen ergaben.

3.3. Samplebeschreibung

Nachdem in Abschnitt 3.1 das Verfahren zur Auswahl und Kontaktierung der InterviewpartnerInnen beschrieben wurde, wird im Folgenden auf die Zusammensetzung des Samples eingegangen. In drei Tabellen (Tabelle 5, 6 und 7) werden der gewählte Ausbildungsgang, die Dauer der Fördermaßnahmen, Geschlecht, Alter und die Vorbildung der InterviewpartnerInnen beschrieben. Tabelle 5 stellt die Eckdaten der BezieherInnen des Fachkräftestipendiums, Tabelle 6 die Eckdaten der BezieherInnen von Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und Tabelle 7 die Eckdaten der BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld dar.

Insgesamt wurden wie bereits angeführt Interviews mit 22 Personen durchgeführt: 13 Frauen und 9 Männern. Die InterviewpartnerInnen sind zwischen 23 und 52 Jahren alt. Die Dauer der Fördermaßnahmen liegt zwischen vier Monaten und drei Jahren. Die Vorbildung der InterviewpartnerInnen differiert in hohem Maße nach Fördermaßnahme: Während bei den BezieherInnen von Fachkräftestipendien Pflichtschul- und Lehr-

abschlüsse dominieren, sind es bei beim Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) akademische Abschlüsse.

Tabelle 5: Samplebeschreibung - Eckdaten der 8 BezieherInnen des Fachkräftestipendiums

Gewählter Ausbildungsgang	Dauer der Förderung	Geschlecht -	Alter	Vorbildung
Pflegehilfeausbildung	1 Jahr	Frau	39 Jahre	Pflichtschule
Schule für medizinische Assistenzberufe	2 Jahre	Frau	33 Jahre	Pflichtschule (AHS-Abbruch)
Schule – Sozialbetreuung - Altenbetreuung	2 Jahre	Frau	46 Jahre	Pflichtschule
Schule für Gesundheits- und Krankenpflege – Diplom	3 Jahre	Frau	40 Jahre	Lehrabschluss
Ausbildung zur Kindergartenpädagogin	5 Semester	Frau	39 Jahre	Handelsakademie
Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege - Diplom	3 Jahre	Mann	24 Jahre	Lehrabschluss
Aufbaulehrgang Maschineningenieurwesen (Energieplanung etc.)	2 Jahre	Mann	37 Jahre	HTL-Abschluss
Aufbaulehrgang Maschinenbau (Mechatronik)	2 Jahre	Mann	26 Jahre	Lehrabschluss

Tabelle 6: Samplebeschreibung- Eckdaten der 7 BezieherInnen von Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz)

Gewählter Ausbildungsgang	Dauer der Förderung	Geschlecht	Alter	Vorbildung
Pädagogische Hochschule	1 Jahr	Mann	39 Jahre	Diplom (Mag.)
Masterstudium (BOKU)	1 Jahr	Frau	28 Jahre	Bachelor (BOKU)
Masterstudium (FH)	1 Jahr	Mann	42 Jahre	Bachelor (FH)
Maturaschule (AHS-Matura)	1 Jahr	Frau	23 Jahre	Pflichtschule (AHS-Abbruch)
Sprachkurs, Studium	6 Monate	Frau	47 Jahre	Diplom (Mag.a)
Vorbereitungskurs Meisterprüfung	5 Monate	Mann	26 Jahre	Lehrabschluss
Studium (Bachelor)	1 Jahr	Frau	27 Jahre	AHS-Matura

Tabelle 7: Samplebeschreibung - Eckdaten der 7 BezieherInnen von Bildungsteilzeitgeld

Gewählter Ausbildungsgang	Dauer der Förderung	Geschlecht	Alter	Vorbildung
Bilanzbuchhaltungskurs	4 Monate	Mann	24 Jahre	AHS-Matura
Psychologiestudium - Abschluss	6 Monate	Mann	38 Jahre	AHS-Matura (Studienabbruch Psychologie)
Lehrgang (FH)	2 Jahre	Frau	52 Jahre	BMS-Abschluss
Sprachkurs, Tagesmutterausbildung	1 Jahr	Frau	44 Jahre	BMS-Abschluss
Masterstudium	8 Monate	Mann	32 Jahre	Bachelor
Propädeutikum (Psychotherapieausbildung)	21 Monate	Frau	33 Jahre	Bachelor
Berufsbegleitende Maturaschule (HAK)	2 Jahre	Frau	25 Jahre	Pflichtschule (HAK-Abbruch)

4. ERGEBNISSE: ZIELE DER AUSBILDUNG/WEITERBILDUNG IM KONTEXT DER LAUFBAHNEN

Thema in Kapitel vier sind die empirischen Ergebnisse zur Inanspruchnahme und die Ziele der Aus- und Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen der InterviewpartnerInnen. Im Mittelpunkt steht damit die biographische Perspektive der 22 InterviewpartnerInnen. Beschrieben werden Bildungs- und berufliche Laufbahnen, Motive für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen und nicht zuletzt auch die berufliche Situation nach den Aus- und Weiterbildungsabschlüssen und weitere Zukunftspläne. Einleitend werden in Abschnitt 4.1 die Gesamtergebnisse zu dieser Fragestellung zusammenfassend beschrieben. Im Abschnitt 4.2 werden Ziele der Ausbildung/Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen zu sechs Typen gebündelt dargestellt. Ergänzend zur Typenbeschreibung enthält jeder Abschnitt exemplarische Einzelfallbeispiele, die ermöglichen sollen, Motive und Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen eingebettet in das Zusammenspiel von bisherigem Bildungsweg, beruflicher Vorgeschichte, privater Lebenssituation, Qualifizierung und beruflichen Perspektiven im Detail und konkret nachzuvollziehen.

4.1. Bisheriger Bildungsweg und Erwerbsverlauf, Berufliche Situation, Motive und Ziele, Private Lebenssituation, Berufliche Perspektiven - Gesamt-schau

Insgesamt finden sich bei den 22 InterviewpartnerInnen fünf zentrale Ziele und Motive für eine Aus- oder Weiterbildung: das Nachholen von Schulabschlüssen (Matura), (Erst)Ausbildungsabschlüsse in Österreich, berufliche Mobilität (Berufswechsel), eine Verbesserung der beruflichen Position bzw. des beruflichen Verlaufs – dabei ist zu unterscheiden zwischen einem angestrebten Aufstieg im engen Berufsfeld oder im Betrieb und einer mittelfristigen Verbesserung der Laufbahn durch Studienabschlüsse – und Sicherung der Beschäftigung.

Diese fünf Hauptziele und Motive entsprechen im Wesentlichen auch den Ergebnissen der Studie von Lassnig et al. (2011) über BezieherInnen von Bildungskarenz und den Ergebnissen der Befragung von marketmind (2016) über FachkräftestipendienbezieherInnen. Lassnig et al. (2011, 93 ff) kommen auf vier Hauptmotive: Verbesserung der beruflichen Position (Weiterentwicklung der Position im Betrieb, Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, höheres Einkommen), Sicherung der Beschäftigung und/oder Qualifikationsanpassung (Qualifikationen und Kenntnisse veraltet, Sicherung der Beschäftigung, neue Tätigkeiten/Technologien), berufliche Mobilität (Wunsch nach ArbeitgeberInnen-, Arbeitsplatz-, oder Berufswechsel) und private Motive.

Nach den Ergebnissen von marketmind sind persönliches Interesse/Herausforderung (42%), die Möglichkeit zur Weiterbildung/Umschulungen (22%), bessere Chancen am Arbeitsmarkt (rund 38%) – darunter fallen beruflich aufzusteigen, bessere Chancen am

Arbeitsmarkt, aus beruflichen Gründen, bessere Zukunftsperspektive, bessere Arbeitszeiten -, Veränderung/Umorientierung (23%) (Branchenwechsel, vorher unzufrieden), finanzielle Gründe (11%) und private bzw. gesundheitliche Gründe (8%) die Hauptmotive für eine Aus- und Weiterbildung von FachkräftestipendienbezieherInnen.¹¹

In Abschnitt 4.2 werden wie schon erwähnt die zentralen Ziele der Ausbildung/Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen zu sechs Typen gebündelt beschrieben. Die spezifische Konstruktion der Ziele im Zusammenhang mit den Laufbahnen ergibt denn auch die spezifischen Abweichungen von den Ergebnissen von Lassnig et al (2011) und marketmind (2016). So könnten allgemein die Ziele „Nachholen von Schulabschlüssen“ oder „(Erst)Ausbildungsabschlüsse in Österreich“ dem Wunsch beruflicher Mobilität (Lassnig et al. 2011) oder Veränderung/Umorientierung (marketmind 2016) zugeordnet werden, im Kontext der Laufbahnen sind jedoch „Nachholen von Schulabschlüssen“ oder „Ausbildungsabschlüsse in Österreich“ die primären Ziele für die Entscheidung für eine Ausbildung/Weiterbildung.

Die Konstruktion nach zentralen Zielen bedeutet aber nicht, dass bei den InterviewpartnerInnen nur ein Ziel oder Motiv vorhanden ist. So wird beispielsweise von allen InterviewpartnerInnen ein persönliches und inhaltliches Interesse an den gewählten Ausbildungen/Weiterbildungen als Motiv genannt. Bei den Zielen „Berufswechsel“, „Ausbildungsabschluss in Österreich“ und „Nachholen des Schulabschlusses“ spielt als Motiv auch der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen (inklusive höherem Einkommen) eine nicht unwesentliche Rolle.

Die bisherigen Bildungs- und Berufsverläufe (Mobilität) der InterviewpartnerInnen zeigen ein heterogenes Bild: Geradlinige Ausbildungswege finden sich neben Abbrüchen, stabile langfristige Beschäftigungsverhältnisse neben etlichen Arbeitsplatzwechseln. Allerdings sind die unterschiedlichen Verläufe der InterviewpartnerInnen nach Typen etwas unterschiedlich verteilt. Beim Typus „Aufstiegsorientierung“ sind beispielsweise die Beschäftigungen sehr stabil: Schon die Lehre wurden im selben Betrieb absolviert, in denen die InterviewpartnerInnen dieses Typus bis nach ihren Weiterbildungsabschlüssen beschäftigt sind. Bei den „BerufswechslerInnen“ und „Studienabschlüssen“ stehen hingegen stabile Berufsverläufe neben Verläufen mit hoher Mobilität, das heißt recht häufige Arbeitsplatzwechsel. (siehe genauer Abschnitt 4.2)

Arbeitslosigkeit vor Ausbildungs- oder Weiterbildungsbeginn findet sich nur bei einer Fördermaßnahme, dem Fachkräftestipendium. Drei der acht FachkräftestipendienbezieherInnen waren vor Ausbildungsbeginn arbeitslos gemeldet. Zwei davon allerdings nur kurze Zeit (10 bzw. 14 Tage), um die Zeitspanne zwischen Beschäftigungsende und Schulbeginn zu überbrücken. Eine Frau war in Folge eines „Burn Outs“ zwei Monate arbeitslos gemeldet.

¹¹ Die Prozentanteile summieren sich nicht auf 100%, da es sich um Mehrfachangaben handelt.

Nach Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsabschluss sind bis auf eine Ausnahme alle InterviewpartnerInnen in Beschäftigung, rund die Hälfte davon in einem „neuen“ Unternehmen und in einem neuen Tätigkeitsbereich. Die Arbeitsplatzsuche dauerte zwischen einer und sechs Wochen. In der Phase der Arbeitsplatzsuche waren drei InterviewpartnerInnen arbeitslos gemeldet. Mit der neuen Arbeitssituation – den neuen Tätigkeitsbereichen, Arbeitsbedingungen, aber auch Einkommen – sind die BerufswechslerInnen, aber auch die „UnternehmenswechslerInnen“ höchst zufrieden. Ihre Erwartungen an eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation haben sich insgesamt erfüllt. (siehe genauer 4.2)

Bei denjenigen, die in den Unternehmen verblieben sind, hat sich für einige ihre Arbeitssituation nach Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsende kurzfristig verbessert (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten), andere – meist nach Studienabschlüssen - sind im Unternehmen im gleichen Tätigkeitsbereich verblieben. Letztere streben zum Teil mittelfristig ebenfalls einen „Aufstieg“ im Unternehmen an. Aber auch für diese Gruppe haben sich ihre Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt, da das zentrale Ziel des Ausbildungs-/Weiterbildungsabschlusses nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag. (siehe genauer 4.2)

Nicht alle InterviewpartnerInnen steigen wieder Vollzeit in Beschäftigung ein. BeziehenderInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld haben mit Beendigung ihrer Fördermaßnahme nicht unbedingt ihre Ausbildungen abgeschlossen, einige setzen ihre Ausbildung neben einer Teilzeitbeschäftigung fort. In wenigen Fällen wiederum wird gleich im Anschluss an die geförderten Ausbildung/Weiterbildung eine weitere Ausbildung begonnen: Ein Fachkräftestipendiat schließt beispielsweise gleich an den Abschluss eines Aufbaulehrgangs im technischen Bereich ein Fachhochschulstudium an und arbeitet daher Teilzeit. In drei Fällen wurde den Ausbildungs-/WeiterbildungsabsolventInnen beim Einstieg in den „neuen“ Beruf allerdings nur Teilzeitbeschäftigung angeboten (mit einer Option des baldigen Wechsels in Vollzeitbeschäftigung).

4.2. Typen von Zielen der Ausbildung/Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen

4.2.1. Nachholender Schulabschluss als Ausgangspunkt

Bei diesem Typus handelt es sich um zwei Schulabbrecherinnen von höheren Schulen (AHS-Abbruch in der 7. Klasse und Abbruch der Handelsakademie in der 3. Klasse), die den höheren Schulabschluss nachholen wollen. Die beiden Frauen sind 23 und 25 Jahre alt.

Als Gründe für den Schulabbruch nennen beide Frauen fehlendes Interesse an der Schule. Gemeinsam ist ihnen, dass beginnend mit der Pubertät ihr Interesse an Schule und Lernen abnimmt. Die Leistungsanforderungen in der Schule erlebten sie als Fremdbestimmung, die mit ihren eigenen Interessen wenig zu tun hatte.

Bemühungen der Eltern, die Töchter doch noch zu einem Ausbildungsabschluss zu bewegen, wurden von den beiden Frauen abgewehrt. Frau T., die AHS-Abbrecherin jobbte einige Jahre im Gastgewerbe. Frau V. begann als Bürohilfskraft im elterlichen Kleinbetrieb zu arbeiten. Nach einigen Jahren verfestigte sich jedoch bei beiden der Wunsch nach einer Neuorientierung. Frau T. plante die Pädagogische Hochschule zu besuchen und Lehrerin zu werden. Frau V., die HAK-Abbrecherin, wollte den elterlichen Betrieb verlassen und strebte eine Tätigkeit als Buchhalterin an. Der erste Schritt in Richtung Erfüllung dieser Zielvorstellungen lag für beide im Nachholen des höheren Schulabschlusses.

Beide holten sowohl über das Internet als auch persönlich (beim Arbeitsmarktservice) Informationen über schulische Möglichkeiten des Abschlusses und Fördermöglichkeiten ein. Frau T. entschied sich für die vollzeitschulische Variante, Frau V. für eine berufsbegleitende Variante. Das vollzeitschulische Angebot dauerte für Frau T. ein Jahr. Sie beantragte daher ein Jahr Bildungskarenz. Mit ihrem Arbeitgeber vereinbarte sie, dass sie nach erfolgreicher Matura zum Geldverdienen wieder kellnern würde, allerdings nur wenige Stunden. Frau V. beantragte hingegen eine zweijährige Bildungsteilzeit. Sie reduzierte ihre Arbeitszeit im elterlichen Betrieb auf 20 Stunden.

Beide legten ihre Matura beim ersten Antreten erfolgreich ab. Die Handelsakademieabsolventin verließ den elterlichen Betrieb und fand einen Arbeitsplatz in der Buchhaltung in einem mittelgroßen Unternehmen. Mittelfristig plant sie einen Weiterbildungskurs für Finanzbuchhaltung. Die AHS-Maturantin hat im Herbst die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule (Bachelorstudium Primarstufe) begonnen.

Beide sind mit ihren Abschlüssen und den Fördermaßnahmen höchst zufrieden, stellen doch diese den Ausgangspunkt für weitere Ausbildungsschritte und bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten dar.

Fallbeispiel Frau T., 1 Jahr Bildungskarenz, Maturaschule (AHS)

Frau T. ist 23 Jahre alt. Sie lebt in einer Wohngemeinschaft und hat keine Kinder.

Frau T. ist in Wien aufgewachsen und hat nach der Volksschule die AHS besucht. Ihre Eltern haben höhere Schulen abgeschlossen. Ihre Mutter ist in der Personalabteilung eines mittelgroßen Unternehmens beschäftigt, ihr Vater ist als Techniker bei einem Flugunternehmen tätig. Frau T. ist die einzige Tochter. Nach der Planung der Eltern sollte die Tochter die AHS absolvieren, um danach ein Universitätsstudium zu beginnen.

Frau T. bricht jedoch die AHS in der 7. Klasse ab.

„Schule hat mich nicht mehr interessiert. Und auch nicht gefreut oder so? Ich wollte das nicht mehr. Die Eltern ..das war schon schwierig ...haben sich total aufgeregt. Mir war das egal.“ (I20,3)

Ihre Eltern drängen auf einen Ausbildungsabschluss, „zumindest“ in Form eines Lehrabschlusses. Frau T. verweigert und beginnt (ungelernt) im Gastgewerbe zu arbeiten.

„Das war so jobben, viel in Cafés. Ich habe da auch viel gewechselt. Aber hat irgendwie gepasst. Mein eigenes Geld verdient ..na ja. War zwar nicht so viel, aber

mit dem Trinkgeld. Wie lange ich das machen will, das war da ..ich habe nicht nachgedacht darüber.“ (I20, 4)

Zunächst wohnt sie noch zu Hause, dann übersiedelt sie in eine Wohngemeinschaft. Ihre Mitbewohnerinnen – ehemalige Schulfreundinnen – studieren und motivieren Frau T., sich mit beruflichen Zukunftswünschen auseinanderzusetzen.

„Sie haben auch immer gesagt, bitte du...du kannst ja nicht ewig kellnern. So toll ist das nicht. Willst du das in zehn Jahren auch noch machen? Das war schon, na ja, ich habe mir das überlegt. Ja halt, was ich gern machen würde. Weil das hat gestimmt, dass ich mir nicht habe vorstellen können wirklich viele Jahre zu kellnern. Das ist nur was für eine Weile.“ (I20,4)

Frau T. überlegt sich, dass Lehrerin als Beruf für sie in Frage kommen würde.

„Na ja, ich habe mir gedacht mit Kindern.. das hat mich immer schon gefreut. Und Unterrichten, ja passt vielleicht auch.“ (I20,6)

Sie holt Informationen über Aufnahmebedingungen an der Pädagogischen Hochschule ein. Gleichzeitig ist es ihr wichtig, die „Vollmatura“ nachzuholen und keine Studienberechtigungsprüfung zu machen. Ihre Begründung:

„Ich wollte ..ich weiß nicht, irgendwie wollte ich wissen, dass ich die Matura schaffe. Ich habe mir gedacht, wenn ich das schaffe, dann pack ich auch die Lehrerausbildung.“ (I20, 8)

Sie meldet sich an einer privaten Maturaschule an und entscheidet sich für die vollzeitschulische Form. Diese dauert für sie, da sie erst gegen Ende der 7. AHS-Klasse abgebrochen, hat ein Jahr. Frau T. recherchiert in Folge öffentliche Fördermaßnahmen und stößt auf das Weiterbildungsgeld bei einer Bildungskarenz. Sie informiert sich persönlich beim Arbeitsservice und stellt in Absprache mit ihrem damaligen Arbeitgeber einen Antrag. Der Antrag wird bewilligt.

Frau T. holt ihren AHS-Abschluss innerhalb eines Jahres erfolgreich nach. Nach Abschluss arbeitet sie wieder im Gastgewerbe, allerdings nur für 10 Wochenstunden.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt beginnt sie ihr Studium an einer pädagogischen Hochschule. Sie erhält finanzielle Unterstützung von ihren Eltern. Am Wochenende kellnert sie weiter an ihrer alten Arbeitsstelle im Gastgewerbe, um auch einen eigenen Anteil zu ihrer Existenzsicherung beizutragen.

4.2.2. Erstausbildungsabschluss in Österreich

Hauptmotiv für die Entscheidung, eine Ausbildung zu absolvieren, ist bei den zwei Frauen dieses Typus der Wunsch nach einem Ausbildungsabschluss in Österreich und damit verknüpft einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung. Die Frauen sind 39 und 46 Jahre alt und leben seit rund 10 Jahren in Österreich. Sie kommen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Als Migrationsgrund nennen beiden den Wunsch nach einem höherem Lebensstandard, höherem Einkommen und „besserer“ Arbeit.

Die Bildungs- und Lebensverläufe der beiden Frauen ähneln sich. Sie haben in ihren Heimatländern höhere Schulen abgeschlossen. Dann erfolgt eine Heirat und die Geburt

einem Kind bzw. von zwei Kindern. Beide verbringen einige Zeit beim Kind bzw. den Kindern zu Hause. Dann erfolgt die Scheidung. Frau A. nimmt die Scheidung zum Anlass für eine Neuorientierung. Sie verlässt ihr Heimatland und übersiedelt nach Österreich.

„Ich habe mich scheiden lassen und wollte neu anfangen. Meine Cousine war schon hier und ich wollte einfach weg, einfach weg. Ich wollte auch nicht so abhängig von meinen Eltern sein. Da ist das Leben einfach so viel besser. (11,6)

Frau K. sucht und findet nach ihrer Scheidung eine Arbeitsstelle in ihrem Heimatland. Aufgrund der sehr niedrigen Einkommen beschließt auch sie nach Österreich zu übersiedeln (siehe genauer Fallbeispiel). Bei beiden Frauen verbleiben die Kinder zunächst im Heimatland. Sie werden von Verwandten betreut.

Beide Frauen weisen bei ihrer Ankunft in Österreich geringe Deutschkenntnisse auf und finden zunächst Arbeit in der Reinigung bzw. im Gastgewerbe. Beide wollen ihre Arbeitssituation verbessern und besuchen zunächst neben ihre Berufstätigkeit Deutschkurse.

Bei Beiden besteht gleichzeitig schon länger der Wunsch nach einer Beschäftigung im Gesundheits- oder Sozialbereich. Zu Grunde liegt diesem Wunsch inhaltliches Interesse, aber auch die Erwartungen in diesem Bereich gesicherte und höhere Einkommen sowie bessere Arbeitsbedingungen vorzufinden sowie mit einem Ausbildungsabschluss schnell einen Arbeitsplatz zu finden (Mangelberuf).

Beide informieren sich über das Fachkräftestipendium als Möglichkeit, diese Wünsche zu realisieren und stellen einen Antrag auf ein Fachkräftestipendium, in einem Fall die Ausbildung zu einer Pflegehilfskraft (1 Jahr), im anderen Fall für eine Ausbildung zur Sozialbetreuerin (2 Jahre). Die Anträge werden bewilligt, beide werden an den Ausbildungsstätten aufgenommen und schließen die Ausbildungen auch ab.

Beide kündigten ihre alten Arbeitsstellen. Während bei Frau A. zwischen Berufstätigkeit und Schulbeginn eine zwei wöchige Arbeitslosigkeit besteht und sie in dieser Zeit Arbeitslosengeld bezieht, ist Frau K.'s letzter Arbeitstag der Tag vor Ausbildungsbeginn.

Nach Ausbildungsende finden beide innerhalb kurzer Zeit einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz. Sie sind mit ihrem Arbeitsplatz hochzufrieden. Ihre Erwartungen haben sich erfüllt. Beiden wollen zunächst länger an der derzeitigen Arbeitsstelle verbleiben, überlegen aber bereits gleichzeitig Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in der Form von Aufstiegsfortbildungen¹².

Fallbeispiel Frau K. – 2jähriges Fachkräftestipendium

Frau K. ist 46 Jahre alt. Sie stammt aus einem neuen EU-Mitgliedsstaat. Sie hat eine höhere kaufmännische Schule abgeschlossen. Nach Schulabschluss heiratet sie, wird schwanger,

¹² Aufstiegsfortbildungen werden Weiterbildungen genannt, die darauf ausgerichtet sind, sich die Qualifikation für eine Aufgabe mit größerer Verantwortung und damit einhergehend auch höherem Einkommen anzueignen.

bekommt eine Tochter und drei Jahre später einen Sohn. Acht Jahre ist sie bei den Kindern zu Hause. Dann kommt es zur Scheidung und Frau K. sucht Arbeit. Sie findet Vollzeitbeschäftigung als Sekretärin. Ihre Schwester betreut die Kinder.

Eine Freundin von Frau K. ist schon 1998 nach Österreich übersiedelt. Aufgrund des geringen Einkommens in ihrem Heimatland überlegt auch Frau K. nach Österreich zu gehen.

„Das Geld war sehr knapp. In (X) verdient man ja sehr wenig. ...fast kein Auskommen. Und dann habe ich mir überlegt, ob ich nicht nach Österreich gehe, weil da war auch eine Freundin. Und die hat mir gesagt, ich soll es auch machen, wenn die Kinder größer sind.“ (III, 2)

Als ihre Tochter 15 Jahre und ihr Sohn 13 Jahre alt sind, übersiedelt sie nach Wien. Ihre Kinder bleiben zunächst bei ihrer Schwester. In Wien sucht sie Arbeit und findet zunächst „nur“ eine Beschäftigung als Reinigungskraft. Ihr Deutsch war sehr schlecht, erzählt sie, und sie habe nichts anders gefunden. Sie arbeitet, wohnt bei ihrer Freundin und lernt Deutsch.

Während ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft schaut sie regelmäßig Stellenangebote in Zeitungen durch. Sie findet dann schließlich eine Ausschreibung als Kindergartenhelferin. Sie bewirbt sich und wird eingestellt. Sie arbeitet Vollzeit und verdient rund 1.100,- Euro netto. In dieser Zeit lernt sie auch ihren zweiten Mann kennen. Sieben Jahre arbeitet sie als Kindergartenhelferin. 2010 nach Schulabschluss kommt ihre Tochter nach Österreich. Ihr Sohn folgt 2013, ebenfalls nach Schulabschluss.

Die Tätigkeit als Kindergartenhelferin stellt für Frau K. eine Verbesserung gegenüber ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft dar. Nach wie vor möchte sie aber unbedingt einen Ausbildungsabschluss in Österreich haben. Am meisten interessiert sie der Beruf einer diplomierten Pflegekraft. Sie überlegt mehrere Jahre, erzählt sie. Aber ihr 2. Mann ist dagegen.

„Ich habe mit meinem Mann geredet, dass ich das machen will, und ob das geht, dass wir mit seinem Gehalt auskommen. Aber er hat immer gesagt, nein, er will nicht, dass ich das mache. Ich brauche das nicht. Da haben wir viel Streit gehabt, auch sonst. Er wollte immer, dass ich mache, was er will. Er war ein richtiger Egoist... und ich habe mich dann scheiden lassen.“ (III, 5)

Nach ihrer Scheidung muss Frau K. aus der gemeinsamen Wohnung ausziehen und wohnt eine Zeitlang bei einer Freundin. Sie findet schließlich über eine Kollegin im Kindergarten eine neue kleine Wohnung.

Die Idee eines Ausbildungsabschlusses verfolgt Frau K. weiter. Die Krankenpflegeausbildung dauert ihr aber zu lange.

„Mich hat es immer interessiert und man hat auch gelesen und gehört, dass da wer gesucht wird. Und ich wollte ja in eine Kranken(pflege)schule gehen. Das war aber zu lang.“ (III, 8)

Sie beginnt sich über andere Ausbildungsgänge im Gesundheitsbereich zu informieren. Eine Kollegin im Kindergarten verweist sie auf das Fachkräftestipendium und unterstützt sie sowohl bei der Informationssuche und Schulauswahl, als auch bei ihrem Antrag.

Ihre Wünsche an die Ausbildung sind, dass diese eine Tätigkeit ermöglicht, die ihr gefällt, dass sie schnell Arbeit findet, dass sie mehr verdient als Kindergartenhelferin und dass sie diese Tätigkeit bis zur Pension ausüben kann.

„Dass ich einen Abschluss mache und auch was arbeite, was mir gefällt. Und auch, dass ich gleich Arbeit finde. Und dass ich auch mehr verdiene wie als Kindergartenhelferin. Dass es leichter wird. Und dass ich das bis zur Pension machen kann.“ (I11, 9)

Nach Ausbildungsabschluss verfasst Frau K. fünf Bewerbungen. Von vier möglichen ArbeitgeberInnen wird sie zu einem Gespräch geladen. Sie bekommt vier Zusagen und entscheidet sich für eine Arbeitsstelle in einem Krankenhaus. Sechs Wochen nach Schulende beginnt Frau K. als Pflegeassistentin zu arbeiten.

Für Frau K. haben sich alle ihre Erwartungen an einen Ausbildungsabschluss in Österreich erfüllt.

„Ich verdiene mehr. Ich habe auch eine Ausbildung für diesen Beruf, bin nicht ohne Ausbildung. Die Arbeit gefällt mir schon viel besser wie im Kindergarten. Ich muss zum Beispiel gar nicht mehr putzen. Ich arbeite auch gerne im Krankenhaus.“ (I11, 12)

Sie überlegt allerdings schon, ob sie nicht mittelfristig noch das Diplom Sozialbetreuung - Altenarbeit erwerben soll. Dies würde noch ein Jahr Schule bedeuten.

4.2.3. Berufswechsel – Umschulung

Das Hauptmotiv für die Entscheidung, eine Ausbildung zu absolvieren, ist bei den drei Frauen und zwei Männern dieses Typus, der Wunsch nach einem Berufswechsel. Angestrebt wird ein Beruf, der von seiner Tätigkeit her den Interessen der InterviewpartnerInnen mehr entspricht. Darunter fallen beispielweise der Wunsch nach mehr Abwechslung in der beruflichen Tätigkeit und Wunsch nach einer sozialen Tätigkeit, einer Tätigkeit mit und an Menschen bzw. Kindern.

Teilweise ist dieser Wunsch auch mit der Vorstellung verknüpft für den angestrebten Tätigkeitsbereich gut geeignet zu sein. Diese Vorstellung resultiert aus privaten Erfahrungen wie aus der Betreuung von Kindern oder aus der privaten Betreuung von pflegebedürftigen Menschen (Betreuung der Schwiegereltern) oder aus der Tätigkeit im Zivildienst. Frau L. beispielsweise hat viele Jahre Kinder im Bekanntenkreis betreut. Um sicher zu gehen, dass sie für den Beruf einer Kindergartenpädagogin geeignet ist, absolviert sie vor ihrer Ausbildung zur Kindergartenpädagogin noch ein Schnupperpraktikum.

„Ich habe im Bekanntenkreis viel auf Kinder aufgepasst, also wie eine Babysitterin. Und immer haben dann alle gesagt, ich kann das gut, ich sollte mir das doch einmal überlegen, das zu machen. Und dann habe ich das...im Rahmen der beruflichen REHA habe ich dann ein Schnupper-Praktikum gemacht. Weil ich meine, 1 Kind oder 2 zu Hause ist noch einmal was anders als 26 alleine in der Gruppe. Und ich habe aber das Gefühl gehabt, das geht.“ (I12, 4)

Die drei Frauen und zwei Männer sind zwischen 24 und 40 Jahren alt. Alle fünf haben eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen: mehrheitlich eine Lehre, einmal eine Handelsakademie und einmal ein Studium. Die Wahl der beruflichen Erstausbildung

war mehrheitlich durch externe Faktoren bestimmt: entweder haben Eltern dazu geraten oder von wohnortnahen Unternehmen wurden Lehrlinge gesucht.

Dieser Typus ist sehr heterogen in Bezug auf die Bildungs- und Erwerbsverläufe. Geradlinige Ausbildungswege finden sich neben Abbrüchen, stabile Beschäftigungsverhältnisse neben vielen Arbeitsplatzwechseln.

Ein Beispiel für Abbrüche und viele Arbeitsplatzwechsel ist Frau F.. Frau F. ist 33 Jahre alt, hat die AHS abgebrochen und etliche Jahre im Gastgewerbe gejobbt.

„Das ist eine lange Geschichte. Ich habe mit 17 die Mittelschule abgebrochen. Schule hat mich nicht mehr interessiert und ich wollte nicht mehr lernen. Meine Eltern waren zwar dagegen, aber ich habe nicht auf sie gehört. Und dann eben in der 7. aufgehört. Dann habe ich gejobbt. Da war ich fast nur im Gastgewerbe: kellnern. Zuerst in einem Wirtshaus in Simmering, dann in einem Café, dann bei einem Heurigen im Sommer. Dann war ich auch auf Saisonarbeit in Tirol. Und dann wieder in einem Café in Wien. Ich habe da viel gewechselt. Es war auch einfach, immer wieder was Neues zu finden. ..Aber mit der Zeit wollte ich das nicht mehr. Ich habe da auch meinen Exmann kennengelernt, der hat bei einer Versicherung gearbeitet, und immer meine Arbeit am Abend, das wollte ich einfach nicht mehr. Dann ist auch noch dazugekommen, dass ich einen Abschluss haben wollte.“ (16, 4)

Sie begann eine Lehre als Einkäuferin. Nach einem Jahr wurde sie schwanger und war nach der Geburt des Kindes zwei Jahre in Karenz. Nach der Karenz setzte sie die Lehre fort. Nach ihrem Lehrabschluss ist sie zwei Jahre als Einkäuferin tätig. Dann wird sie wieder schwanger, bekommt Zwillinge und ist wieder zwei Jahre in Karenz.

Ein Beispiel für einen geradlinigen Ausbildungsweg und ein stabiles Beschäftigungsverhältnis ist hingegen Fr. Q.. Frau Q. ist 40 Jahre alt und hat eine Lehre als Einzelhandelskauffrau in einem großen Handelsbetrieb absolviert. In diesem Handelsbetrieb ist sie mit Unterbrechungen aufgrund der Geburt von Kindern bis zu ihrem Entschluss eine Ausbildung mit dem Ziel eines Berufswechsels zu absolvieren beschäftigt.

Mit ihren bisherigen Tätigkeitsbereichen waren die InterviewpartnerInnen mehrheitlich unzufrieden, wobei die Unzufriedenheit unterschiedliches Ausmaß aufwies (siehe auch Fallbeispiel Herr O.). Vor allem die beiden Handelsangestellten klagen über schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Einkommen und eintönige Arbeitsabläufe.

Vier der fünf InterviewpartnerInnen, die diesem Typus angehören, beantragen ein Fachkräftestipendium. Die angestrebten Ausbildungsgänge sind: die zweijährige Schule für medizinische Assistenzberufe, die dreijährige Schule für Gesundheits- und Krankenpflege – Diplom, die fünfsemestrige Ausbildung zur Kindergartenpädagogin und die dreijährige Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege. Alle Anträge werden bewilligt.

Ein Interviewpartner beantragt eine Bildungskarenz, angeschlossen an eine dreimonatige Elternkarenz. Herr L., 40 Jahre alt, hat sich für die Ausbildung zum Volksschullehrer interessiert und erhält die Information, dass diese Ausbildung auch berufsbeigleitend angeboten wird.

„Und da war so war die Überlegung: Okay, wie könnte man das machen? Und da war nachher dann die Karenz bzw. Bildungskarenz war so ein...quasi eine Realisierungsmöglichkeit, weil ich gesagt habe: Okay, 3 Jahre, das Studium, das ist vom Zeitaufwand doch sehr aufwendig. Dieses Studium, das über 3 Jahre (geht), eine Option ist: Wenn ich dann in Karenz bin, dass ich einen großen Teil, wo ich das Studium mache, in der Karenzzeit ist. Weil immer quasi berufsbegleitend, da war ich nämlich 20 Stunden beschäftigt und der Rest quasi das Studium. Und das Studium ist wie ein Voll-Studium, also 180 ECTS. Und das ist nimmer so wenig. Meine Frau war dann auch 30 Stunden beschäftigt, weil das dann auch so eine gewisse finanzielle Frage war. Ja. Und da war dann, na gut, die Überlegung: Okay. Wir haben dann gewählt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, was für mich dann geheißen hat, dass ich dann...ich glaube 3 Monate oder so hat man das dann noch. Und dann, die restliche Zeit hat es nichts mehr gegeben. Und da habe ich aber dann ja Bildungskarenz gehabt. Das heißt, das ist so von dem halt, da hat es keinen großen (finanziellen) Ausfall gegeben. Zuerst war Elternkarenz und dann war Bildungskarenz.“ (I15, 8)

Nach der Bildungskarenz steigt Herr L. wieder Teilzeit an seinem alten Arbeitsplatz ein und beendet seine Ausbildung zum Volksschullehrer.

Zwei InterviewpartnerInnen waren bis zur ihrem Ausbildungsbeginn beschäftigt. Zwei InterviewpartnerInnen erhielten Arbeitslosengeld, eine davon allerdings nur 10 Tage zwischen Beschäftigungsende und Schulbeginn, eine Frau war in Folge eines „Burn Outs“ zwei Monate arbeitslos.

Alle InterviewpartnerInnen dieses Typus schließen ihre Ausbildungen erfolgreich ab und finden nach kurzer Arbeitsplatzsuche einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz.

Die neuen Tätigkeitsbereiche werden in vielerlei Hinsicht als große Verbesserung gegenüber den vorherigen Berufen erlebt.

„Ich bin total zufrieden. Das war wirklich die beste Entscheidung. Das sage ich auch Bekannten, die mir ihrer Arbeit sehr unzufrieden sind. Dass sie sich über das Fachkräfte Stipendium informieren sollen.“ (I6)

Die Zukunftspläne der drei Frauen und Männer dieses Typus sind langfristig den „neuen“ Beruf auszuüben,

„Also im Moment sage ich: Das habe ich jetzt vor bis 65 oder so, also die nächsten 25 Jahre.“ (I15)

und berufsbezogene Weiterbildungen im Sinne so genannter „Anpassungsfortbildungen“¹³ zu absolvieren.

Fallbeispiel: Herr O., Fachkräftestipendium – 3 Jahre

Herr O. ist 24 Jahre alt. Er hat keine Kinder und lebt in einer Wohngemeinschaft. Herr O. stammt aus einem kleinen Ort in Oberösterreich. Seine Eltern waren als Facharbeiter und als

¹³ Unter Anpassungsfortbildungen werden Fortbildungen verstanden, die der Erhaltung und Angleichung der Kenntnisse entsprechend den Anforderungen des Arbeitsplatzes dienen. Diese Fortbildungen dienen nicht dem Zweck, sich die Kompetenzen für eine Höherqualifizierung anzueignen. Vielmehr geht es darum, sich aktuellen Weiterentwicklungen anzupassen und den damit einhergehenden Ansprüchen gewachsen zu sein.

Büroangestellte beschäftigt, haben aber nach Konkurs der Beschäftigungsbetriebe eine Umschulung gemacht und sind seither im Sozialbereich tätig. Herrn O.'s jüngerer Bruder besucht eine HTL.

Nach Volks- und Hauptschule hat Herr O. eine Lehre in einem technischen Beruf absolviert. Er wusste, eigentlich nicht was er nach der Schule machen wollte, erzählt er. Sehr nahe seines Heimatorts gab es allerdings einen Maschinenbaubetrieb, der freie Lehrstellen hatte. Er hat sich beworben und wurde aufgenommen. „Eigentlich“, so meint er, „hat diese Entscheidung vor allem mit der Nähe des Ausbildungsbetriebs zu tun gehabt.“ (I15, 11)

Er schließt die Lehre ab. Nach Lehrabschluss arbeitet er noch ungefähr ein Jahr in seinem Beruf. Dann absolviert Herr O. seinen Zivildienst und entwickelt über seine Tätigkeit im Zivildienst – Behindertenbetreuung - Interessen für einen sozialen Beruf.

Zwar sei er mit den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsklima und auch dem Einkommen (Monatseinkommen von 2.000,- Euro netto) im Maschinenbaubetrieb zufrieden gewesen, erzählt Herr O.,

„aber die immer gleichen Tätigkeiten, das habe ich nicht ausgehalten. Wir haben auch vor allem in serieller Fertigung produziert, einfach die immer gleichen Arbeitsvorgänge und das alles jeden Tag von 7.00 bis 15.30, das war so fad. Ich habe mir nicht vorstellen können, das mein ganzes Leben zu machen.“ (I15, 6)

Zunächst überlegt Herr O. eine Ausbildung im Behindertenbereich. Neben inhaltlichem Interesse ist für ihn aber auch sehr wichtig, dass er mit seiner Ausbildung gute Arbeitsmarktchancen hat. Deswegen entscheidet er sich gegen eine Sozialbetreuungsausbildung.

„Da gibt es schon sehr viele Leute, die das machen. Der Markt ist voll“ (I15, 2).

Er beschließt schließlich, die dreijährige Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege) zu besuchen.

Von der Fördermaßnahme „Fachkräftestipendium“ erfährt er während seines Zivildiensts.

„Da haben das auch einige gemacht. Dadurch habe ich das erfahren.“ (I15, 5)

Herr O. holt mittels Internet genauere Informationen zum Fachkräftestipendium ein und stellt einen Antrag. Die Zeit bis zum Schulbeginn arbeitet er noch in seinem Lehrberuf in seinem Lehrbetrieb.

Während er den Zivildienst noch wohnortnahe absolviert und bei seinen Eltern wohnt, übersiedelt er für seine Krankenpfleger-Ausbildung nach Wien.

„Ich wollte schon länger in die Stadt, und zwar nach Wien. Und das war eine Gelegenheit, die habe ich genutzt.“ (I15, 4)

Herr O. schließt die Schule erfolgreich ab. Nach Ausbildungsabschluss sucht er Arbeit. Er bewirbt sich auch bei der Pflegedirektion in dem Krankenhaus, an dem auch die Krankenpflegeschule angeschlossen war. Sechs Wochen nach Ausbildungsabschluss beginnt er auf einer gerontologisch psychiatrischen Station zu arbeiten.

Er ist 30 Stunden beschäftigt.

„Das wurde mir so angeboten und ich finde das angenehm zum Anfangen und Einkommen.“ (I15, 11)

Sein Einkommen liegt bei rund 1.600,- Euro netto (inklusive Zulagen wie etwa Nachtdienste). Ein hohes Einkommen hat für ihn aber keine Priorität.

„Ich brauche nicht viel zu leben, deswegen passt das auch für mich. Dass ich kein so hohes Einkommen haben werden, habe ich ja von Anfang an gewusst. Sonst hätte ich es ja nicht gemacht.“ (I15, 11)

Wichtiger an seiner Arbeit ist ihm,

„Dass man mit Menschen zu tun. Dass man ein Team hat, also Kollegen, die angenehm sind. Und von den Arbeitszeiten her. Das finde ich in dem Bereich auch gut, dass man da so lange Dienst hat und intensiv und dann auch wieder mehr Freizeit hat. ..(...) Jeden Tag die gleiche Arbeitszeit, das ist was vor dem ich davongelaufen bin.“ (I15, 14)

Für Herrn O. haben sich alle Erwartungen an seine Ausbildung erfüllt.

„Das hat sich wirklich ausgezahlt.“ (I15, 10)

Seine Zukunftsperspektive ist, als psychiatrischer Krankenpfleger im Krankenhaus zu arbeiten.

4.2.4. Höherqualifizierung im eigenen Ausbildungs- und Berufsfeld – Laufbahnverbesserung – Studienabschlüsse

Bei den InterviewpartnerInnen dieses Typus, drei Frauen und drei Männern, zwischen 26 und 42 Jahren alt, handelt es sich um Personen mit bereits höherem Ausbildungsabschluss, die entweder ihr Masterstudium oder ihr Bachelorstudium bzw. Diplomstudium (alte Studienpläne) abschließen wollen. Die angestrebten Studienabschlüsse sollen mittelfristig, so das Ziel, zu beruflichen Laufbahnverbesserungen führen.

Vor Einführung der Bildungsteilzeit im Jahr 2013 entsprach dieser Typus „dem/der typischen Bezieher/in“ von Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) (Lassnig et al. 2011). Mittlerweile haben drei der InterviewpartnerInnen Bildungsteilzeit beantragt und drei Bildungskarenz. Die Entscheidung für eine der beiden Varianten hängt bei unseren InterviewpartnerInnen in hohem Ausmaße von den Präferenzen des/der Arbeitgebers/in ab.

So hat beispielsweise Herr C., 36 Jahre alt, 6 Monate Bildungsteilzeit in Anspruch genommen, um sein Psychologiestudium abzuschließen. Ursprünglich wollte er Bildungskarenz beantragen. Von der Geschäftsführung der sozialen Einrichtung, in der er viele Jahre tätig war, wurde aber die Bildungsteilzeitvariante vorgezogen.

„Ich habe mich dann aber von der Leiterin überreden lassen, dass Teilzeit zu machen.“ (I3, 4)

Nachträglich stellte sich für Herrn C. ein weiterer Vorteil der Bildungsteilzeit heraus, nämlich dass mit dieser Fördermaßnahme die Einbindung in den Arbeitsprozess auch während der Weiterbildung vorhanden war und er nicht den „Anschluss“ in der Organisation verloren hat.

*„Und ein Punkt, der natürlich auch ausschlaggebend war, ist, dass es halt gerade da ganz gut, wenn man trotzdem ein bisschen drinnen bleibt, also wenn man trotzdem mitkriegt, was passiert. Weil so kommt man dann nach einem halben Jahr zurück, und da kann sich, auch wenn die Routine ist, ziemlich viel verändert haben. Ich habe es ja jetzt gemerkt, ich bin ja unfreiwillig dann noch einmal 4 Monate von der Arbeit weggeblieben wegen einer Verletzung. Und da habe ich dann schon gemerkt, da ist man dann ziemlich, eigentlich aus dem Ganzen heraus, irgendwie.“
(I3, 11)*

Bei der Hälfte der InterviewpartnerInnen dieses Typus finden sich recht geradlinige Ausbildungswege – Abschluss der AHS oder BHS und ein Bachelorstudium – und danach Berufseinstieg auf – wenn auch niedrig bezahlten - qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz. Aber auch die StudienabbrecherInnen weisen nach ihren Abbrüchen einen stabilen Beschäftigungsverlauf auf: Abbruch des Bachelorstudiums Betriebswirtschaftslehre und Arbeitsstelle in der Personalabteilung, Abbruch des Psychologiestudiums und Beschäftigung als Betreuer in einer sozialen Einrichtung. Ein Interviewpartner fällt aus diesem Rahmen: Nach Studienabbruch war er an unterschiedlichen Arbeitsstellen beschäftigt und auch freiberuflich tätig, dann arbeitslos bis er ein Bachelorstudium begann.

Nach ihren Studienabschlüssen sind vier InterviewpartnerInnen im Unternehmen im gleichen Tätigkeitsbereich verblieben, in einem Fall mit einem höheren Einkommen. Eine Interviewpartnerin hat den Arbeitsplatz gewechselt und ist nun zu besseren Bedingungen beschäftigt (siehe Fallbeispiel). Ein Interviewpartner sucht hingegen seit seinem Masterabschluss an einer technischen Fachhochschule vor einem Jahr eine Arbeitsstelle.

Hinsichtlich ihrer Zukunft streben drei der InterviewpartnerInnen, die nach wie vor im gleichen Unternehmen beschäftigt sind, einen Aufstieg (verantwortungsvollere Tätigkeit, höhere Position und höheres Einkommen) an. Ein Interviewpartner plant sich nach seinem Studienabschluss weiter zu qualifizieren und zu spezialisieren. Die Interviewpartnerin, die den Arbeitsplatz gewechselt hat, will die derzeitige Tätigkeit weiterführen (siehe Fallbeispiel). Der arbeitslose Interviewpartner hofft auf einen baldigen Erfolg bei seiner Arbeitsplatzsuche.

Sonderform: Fachspezifische Vorbereitung auf die Übernahme des elterlichen Betriebs

Eine Sonderform des Typus „Höherqualifizierung im eigenen Ausbildungs- und Berufsfeld – Laufbahnverbesserung“ stellt Herr P., 37 Jahre alt, dar. Herr P. absolviert als fachspezifische Vorbereitung für die Übernahme des elterlichen Betriebes einen zwei jährigen Aufbaulehrgang für Maschineningenieurwesen, Ausbildungszweig, Energieplanung, Gebäude- und Kältetechnik. Er beantragt ein Fachkräftestipendium, das auch bewilligt wird. Seit seinem Ausbildungsabschluss ist er im elterlichen Betrieb beschäftigt und wird diesen in den nächsten Jahren übernehmen. Ursprünglich hat Herr P. eine HTL für Elektrotechnik absolviert und war danach viele Jahre in einem internationalen Konzern beschäftigt.

Fallbeispiel Frau M., ein Jahr Bildungskarenz

Frau M. ist 30 Jahre alt, hat ein Jahr Weiterbildungsgeld im Rahmen der Bildungskarenz bezogen. In dieser Zeit hat sie ihr Masterstudium an der Universität für Bodenkultur beendet. Frau M. lebt alleine und hat keine Kinder.

Frau M. hat an einer AHS maturiert. Nach der Matura beginnt sie Publizistik zu studieren. Sie wusste nicht so recht, welches Studium sie wählen sollte, erzählt sie. Publizistik war ein Fach, das sie sich vorstellen konnte. Nach 7 Semester schließt sie das Bachelor Studium Publizistik ab. In dieser ersten Studienphase wird sie finanziell von den Eltern unterstützt. Beide Elternteile sind als AHS-LehrerInnen beschäftigt. Dann hat, so Frau M., bei ihr eine inhaltliche Neuorientierung stattgefunden. Die Ursache wisse sie selber nicht so genau. Jedenfalls hat sie ihr Interesse an Landwirtschaft entdeckt. In Folge beginnt sie ein Bachelor Studium an der Universität für Bodenkultur in Wien. Ihre Eltern unterstützen sie weiterhin finanziell.

„Das war eigentlich kein Thema bei uns. Ich bin die einzige Tochter und die Eltern haben mich immer unterstützt. Sie wollten auch, dass ich noch was Zweites studiere.“ (I13, 4)

Nach sechs Semestern schließt Frau M. ihr Bachelorstudium an der Universität für Bodenkultur ab. Nach ihrem Bachelorabschluss erhält sie ein Arbeitsangebot vom Interessensverband X. Sie nimmt das Angebot an, da ihre inhaltliche Tätigkeit dem Thema ihrer Bachelorarbeit entspricht. Sie arbeitet Vollzeit und verdient rund 1.300,- Euro netto. Ihre Tätigkeit liegt im Mitverfassen von Broschüren und im Erstellen von Schulungsunterlagen für Fortbildungsinstitute.

„Das Einkommen war zwar nicht hoch, aber das ist so in dem Bereich. Was ich gemacht habe, hat gepasst und das Klima war auch gut.“ (I13,6)

Sie arbeitet 4 Jahre Vollzeit bei X, hat aber den Wunsch nach einem „herzeigbaren Abschluss“, wie sie es formuliert, und strebt ein Masterstudium an der Universität für Bodenkultur an. Zunächst reduziert sie ihre Arbeitszeit auf 25 Stunden.

„Das war überhaupt kein Problem. Die (Arbeitgeber und Vorgesetzte) haben Verständnis gehabt, dass ich den Master machen will.“ (I13, 6)

Sie arbeitet halbtags und absolviert nebenbei ihr Masterstudium. Im Laufe des Studiums merkt Frau M., dass Teilzeitarbeit und das Studium ihr „fast“, wie sie sagt, „zu anstrengend sind“.

„Mir war das alles zu viel. Ich habe auch das Gefühl gehabt, ich komme nicht schnell genug weiter. Das dauert alles zu lang. Dann war ich auch ständig müde und habe mir gedacht, ich muss das anders machen.“ (I13, 8)

Sie überlegt, einen Antrag auf eine einjährige Bildungskarenz zu stellen. Ihr Arbeitgeber stimmt zu.

„Das hat sich auch gut ergeben, weil eine Kollegin, die zusätzlich zu mir bei uns mit 15 Stunden angefangen hat, wie ich weniger Stunden gearbeitet habe, mehr arbeiten wollte. Ich bin in Bildungskarenz gegangen und sie hat dann 40 Stunden gearbeitet. Deswegen war das auch kein Problem.“ (I13, 9)

Die Wahl der Bildungskarenz mit einer Zeitdauer von einem Jahr, resultiert nach Frau M. aus den Erfordernissen des Studienabschlusses. In ihrem Bildungskarenzjahr hat sie die letzten Seminare absolviert und ihre Masterarbeit geschrieben. Die Abschlussprüfung erfolgte knapp nach Ende der Bildungskarenz.

Für Frau M. war die Inanspruchnahme der Bildungskarenz ausschließlich positiv, da es ihr die Möglichkeit gab, ihr Masterstudium innerhalb einer bestimmten zeitlichen Dauer und ohne zu großen Belastungen abzuschließen. Nach Abschluss des Masterstudiums beschließt Frau M., eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Die Tätigkeit bei X wäre zwar interessant gewesen, aber eigentlich, erzählt sie, hätte sie Neues gesucht, das noch mehr mit ihrem Spezialgebiet (Thema der Masterarbeit) verknüpft wäre.

„Ich wollte einfach auch was Anderes, Veränderung, vielleicht einen Ortswechsel, von Wien weg.“ (I13,10)

Frau M. bewirbt sich bei einigen Unternehmen (Blindbewerbungen) und erhält zeitnah, zwei Wochen nach ihrer Bewerbung, eine Einladung zu einem Gespräch bei einem landwirtschaftlichen Verlag in einem anderen Bundesland. Sie kommt der Einladung nach, wird eingestellt und übersiedelt.

An ihrem neuen Arbeitsplatz ist sie für die inhaltliche Gestaltung von zwei monatlich erscheinenden - Zeitschriften zuständig. Der neue Tätigkeitsbereich entspricht genau ihren Wünschen. Er gibt ihr zudem auch die Möglichkeit, ihre beiden Studienfächer – Publizistik und Landwirtschaft - zu verbinden.

„Ich bin verantwortlich für zwei Zeitschriften, Inhalte und so. Ich kann aber auch für einzelne Beiträge selber recherchieren und eigene Beiträge schreiben.“ (I13,14)

Insgesamt hat sich für Frau M. ihre berufliche Situation eindeutig verbessert. Ihr Einkommen hat sich im Vergleich zu ihrem vorherigen Arbeitsplatz erhöht: sie verdient jetzt 1.800,- Euro netto und führt eine verantwortungsvollere Tätigkeit aus. Auch mit den Arbeitsbedingungen ist sie im Großen und Ganzen sehr zufrieden.

„Und auch vom Klima und so, gefällt es mir sehr gut. Ich verstehe mich gut mit den Kolleginnen. Dann habe ich auch eine ziemlich freie Zeiteinteilung und nur ganz selten Überstunden.“ (I13,18)

Überdies hat ihr der neue Arbeitsplatz den gewünschten Ortswechsel ermöglicht.

Mittelfristig möchte Frau M. in ihrem derzeitigen Tätigkeitsbereich im Verlag verbleiben.

„Aber was dann vielleicht in zehn Jahren kommt, ich weiß es nicht.“ (I13,18)

4.2.5. Höherqualifizierung im eigenen Berufsfeld – „enge Aufstiegsweiterbildung“

Diesem Typus gehören drei Interviewpartner an. Sie sind männlich und zwischen 24 und 26 Jahren alt. Das Hauptmotiv für Weiterbildung liegt bei diesem Typus in einer Aufstiegsorientierung. Als Motive genannt werden: „im Unternehmen weiterzukommen“ (I2), „um einen höherer Ausbildungsabschluss, mehr Wissen und damit interessantere Arbeitsmöglichkeiten zu haben“ (I21), und „die Meisterprüfung ist fürs Weiterkommen schon wichtig. Das habe ich mir schon beim Lehrabschluss gedacht.“ (I18)

Zwei Interviewpartner haben als Vorbildung einen Lehrabschluss in einem technischen Beruf und ein Interviewpartner hat die AHS absolviert. Gemeinsam ist ihnen die stabile

Beschäftigung seit ihrem Berufseintritt. Schon die Lehren wurden im selben Betrieb absolviert, in denen sie bis nach ihren Weiterbildungsabschlüssen beschäftigt sind und auch der AHS-Maturant arbeitet seit seinem Berufseinstieg im gleichen Unternehmen, in der gleichen Abteilung.

Gemeinsam ist ihnen auch, dass sie in ihrer Jugend eher auf Distanz zur Schule gingen. „*Es hat mich nicht interessiert*“ oder „*Ich war ab einem bestimmten Zeitpunkt einfach zu faul.*“ (I21), sind die Selbstzuschreibungen aus gegenwärtiger Perspektive. So hat Herr U. eine 5-jährige HTL in der 3. Klasse abgebrochen. Auf Drängen der Eltern beginnt er allerdings nach Schulabbruch eine Lehre (im gleichen inhaltlichen Ausbildungsbereich), die er auch abschließt.

Nach einigen Jahren Berufstätigkeit entsteht bei zwei Interviewpartnern der Wunsch nach Höherqualifizierung. In einem Fall wird dies dadurch verstärkt, dass die Freundin zu studieren beginnt.

„*Weil da war noch die..., die Ex-Freundin ist dann studieren gegangen. Und ich habe mir gedacht, ich wollte auch die ganze Zeit schon irgendwas machen.*“ (I21, 2)

Herr B., der AHS-Maturant, musste sich bereits bei seiner Einstellung verpflichten, Weiterbildungskurse zu absolvieren (siehe Fallbeispiel).

In allen drei Fällen haben auch die Unternehmen großes Interesse an der Weiterbildung und Höherqualifizierung der Interviewpartner. In einem Unternehmen ist es Praxis, Weiterbildung zu fördern (siehe Fallbeispiel), in den beiden anderen Unternehmen besteht Bedarf an höherqualifizierten Arbeitskräften.

Konkret an Weiterqualifizierung waren geplant: ein Kurs Bilanzbuchhaltung, ein Vorbereitungskurs für eine Meisterprüfung und ein Aufbaulehrgang im Bereich Mechatronik, der mit Matura abschließt. In Folge recherchieren die Interviewpartner öffentliche Fördermaßnahmen, die für ihre jeweiligen Ausbildungspläne adäquat erscheinen. Die Internetsuche wird dabei ergänzt durch persönliche Informationsgespräche (Berufsinformationszentrum des AMS und Wirtschaftskammer). An Fördermaßnahmen wurden schließlich einmal vier Monate Bildungsteilzeit (Bilanzbuchhaltung), einmal fünf Monate Bildungskarenz (Vorbereitungskurs für eine Meisterprüfung) und einmal Fachkräftestipendium (Aufbaulehrgang) beantragt. Alle drei Anträge wurden bewilligt.

Nach ihren Aus- und Weiterbildungsabschlüssen waren alle Interviewpartner dieses Typus bei ihren „alten“ ArbeitgeberInnen weiterbeschäftigt. Für alle drei hat sich ihre Einkommenssituation verbessert und alle drei führten nach ihren Abschlüssen höherwertige Tätigkeiten aus. Herr U. kommt nach Beendigung seines Fachkräftestipendiums allerdings nur in Teilzeitbeschäftigung (20 Stunden) zurück, da er im Anschluss an den Aufbaulehrgang im technischen Beruf ein Fachhochschulstudium anschließt: aus Interesse, wie er erzählt und wiederum zur Erweiterung seiner beruflichen Möglichkeiten.

Herrn R. wird nach seiner erfolgreichen Meisterprüfung hingegen vom Personalchef des Unternehmens vorgeschlagen, eine weitere Ausbildung zu machen und zwar eine

berufsbegleitende Abend-HTL im Metalltechnikbereich, weil das Unternehmen zusätzliche Spezialisten benötigen würde. Herr R. beginnt die berufsbegleitende Abend-HTL, bricht jedoch nach drei Monaten ab.

„Das war viel zu viel. Von 7.00 bis 3.00 arbeiten und dann von 16.00 bis 21.30 Schule, das ist nicht gegangen.“ (I18,18)

Er überlegt dann den Schritt in die Selbständigkeit, den er auch realisiert. Er gründet als Alleinselbständiger einen Betrieb, der in Einzelanfertigung Metallprodukte herstellt. In der ersten Phase der Betriebsgründung arbeitet er aber im Unternehmen weiter.

Beispiel Herr B. 4 Monate Bildungsteilzeit (Arbeitszeitreduktion um 12 Stunden)

Herr B. ist 24 Jahre alt und hat 4 Monate Bildungsteilzeit in Anspruch genommen. In dieser Zeit hat er einen Bilanzbuchhaltungskurs beim WIFI besucht. Er lebt alleine und hat keine Kinder.

Herr B. ist in einem Wiener Randbezirk aufgewachsen. Sein Vater ist Facharbeiter, seine Mutter arbeitet in einem großen Handelsunternehmen. Herr B. hat einen älteren Bruder. Er hat die gleiche wohnortnahe AHS besucht wie sein älterer Bruder. Im Unterschied zu seinem Bruder, der in die Handelsakademie wechselte, ist er in der Oberstufe in der AHS geblieben.

„Und das war klar, dass ich eigentlich auch dort hingeh. Und mein Bruder hat zwar die HAK dann gemacht, aber, wie gesagt, ich glaube, mir war sie zu schwer oder wäre sie zu schwer gewesen, deshalb bin ich im Gymnasium geblieben.“ (I2, 13)

Um Geld zu verdienen, arbeitet er während der Schulferien als Hilfskraft in der Abteilung Rechnungswesen in einem großen Dienstleistungsunternehmen.

„Mein Vater hat gesagt, dass man sich da auch bewerben kann - weil von einem Arbeitskollegen der Sohn hat da auch einmal gearbeitet -, und ich soll mich da auch einmal bewerben.“ (I2, 5)

Nach der Matura absolviert Herr B. seinen Zivildienst. Schon während des Zivildiensts beginnt er mit der Arbeitssuche. Studieren will er nicht. Er hätte auch nicht gewusst, was er studieren soll, erzählt er.

Im Rahmen seiner Arbeitssuche bewirbt er sich auch in dem Dienstleistungsunternehmen, in dem er bereits als Schüler gearbeitet hat. Er wird eingestellt, da zu diesem Zeitpunkt eine Stelle in der Abteilung Rechnungswesen frei ist. Er beginnt als Hilfskraft, muss sich aber bei seiner Einstellung verpflichten, *„Weiterbildungskurse in Rechnungswesen (zu) machen.“ (I2, 6)*

Zum Zeitpunkt des Interviews ist er seit fünf Jahren in dem Dienstleistungsunternehmen beschäftigt und hat kontinuierlich Weiterbildungskurse besucht.

„(Ich) habe aber alle Kurse vom (X) dann gemacht, also von null auf Bilanzbuchhalter im Endeffekt dann.“ (I2, 7)

Hauptmotiv für seine Weiterbildungsanstrengungen ist für Herrn B. einerseits sein Interesse an seinem Tätigkeitsbereich und andererseits der Wunsch nach einem Aufstieg innerhalb des Unternehmens.

Praxis dieses Dienstleistungsunternehmens ist, dass Weiterbildung gefördert wird, indem Kurskosten vom Unternehmen übernommen werden. Bei Herrn B. war dies ab seinem zweiten Weiterbildungskurs der Fall. Gleichzeitig müssen Weiterbildungskurse von den Beschäftigten allerdings in deren Freizeit besucht werden. Das heißt, bezahlte Freistellung für Weiterbildung existiert in diesem Unternehmen nicht. Das galt bei Herrn B. auch für seinen letzten Weiterbildungskurs, einen Bilanzbuchhaltungskurs. Zu Beginn seines Kursbesuchs war er vollzeitbeschäftigt. Mit der Zeit werden ihm aber die Vollzeitertätigkeit und die Weiterbildung zu viel. Er überlegt eine Arbeitszeitreduktion und informiert sich über öffentliche Fördermaßnahmen.

„Also ich habe die Ausbildung zum Finanz-Buchhalter gemacht. Und am Anfang ist es noch gegangen mit der Arbeit und der Ausbildung. Aber dann war es sehr viel... Und dann habe ich mir gedacht: Das packe ich nimmer, weil es mir zu viel wird. Und dann habe ich halt geschaut: Wie geht es halt, dass ich die Stunden reduziere? Und dann habe ich mich halt einmal informiert. Ich habe gewusst, dass es die Bildungskarenz gibt. Und dann habe ich mich informiert und habe gesehen, es gibt auch noch die Bildungsteilzeit. Und so bin ich halt dann draufgekommen.“ (I2, 2)

Herr B. fragt bei seinem Vorgesetzten an, ob Bildungsteilzeit im Unternehmen möglich ist. Der Bildungsteilzeit wird seitens des Unternehmens zugestimmt.

„Also unsere Firma ist ja sehr sozial. Nachdem mir ja die den Kurs auch bezahlt haben, war das jetzt nicht so das Problem. Und der Chef hat mich unterstützt und... Ich meine, sicher war es im Team abgesprochen, ob das eh okay geht, dass ich weniger... weil ich fehle halt. Aber das hat dann so gepasst und...“ (I2, 3)

Herr B. stellt einen Antrag auf vier Monate Bildungsteilzeit, der bewilligt wird. Er reduziert seine Arbeitszeit von 40 Stunden auf 28 Stunden. Einige seiner Arbeitsaufgaben übernimmt zwischenzeitlich ein Kollege. Nach der Bildungsteilzeit arbeitet er wieder Vollzeit mit Überstundenpauschale (10 Stunden im Monat).

Für Herrn B. haben die Weiterbildungskurse und die Bildungsteilzeit manifeste Auswirkungen. Sein Einkommen hat sich durch die Bilanzbuchhaltungsprüfung um 400,- Euro brutto erhöht. Seit seinem Berufseinstieg ist sein Einkommen um 1.500,- Euro brutto gestiegen. Auch seine Tätigkeit hat sich verändert. Er ist mittlerweile auch für Spezialfragen zuständig und nicht zuletzt hat sich auch seine Position in der Abteilung verändert.

Für Herrn B. haben sich seine Erwartungen an die Weiterbildung und Fördermaßnahme erfüllt.

„Ja total. Das war genauso, wie ich es mir vorgestellt habe.“ (I2, 9)

Herr B. möchte im Unternehmen bleiben, und er überlegt bereits weitere Weiterbildungskurse. Als nächsten Weiterbildungskurs plant er „internationale Rechnungslegung“ und überlegt, wieder einen Antrag auf Bildungsteilzeit zu stellen.

„Theoretisch würde es ja noch so eine Ausbildung geben, so internationale Rechnungslegung. Die mache ich dann vielleicht nächstes Jahr im Herbst, wo sich vielleicht eben wieder Bildungsteilzeit ausgeht.“ (I2, 9)

Aus heutiger Perspektive ist Herr B. mit seinem Berufsverlauf höchst zufrieden.

„Und das hat sich super ergeben. Praktisch optimal. Weil ich habe eigentlich gar nicht gewusst, was mich erwartet. Aber mir hat es halt dann getaugt. Und irgend-

wie stehen bleiben mit dem Wissen, ist halt auch nicht die Lösung. (...) Passt total und ich bin auch sehr zufrieden. Jetzt bin ich schon über 5 Jahre in der Firma. Für mein Alter ist das schon ziemlich gut, sage ich einmal, der Schnitt.“ (I2, 14)

4.2.6. Weiterbildung als Absicherung: Höherqualifizierung und Zusatzqualifizierung

Das Hauptmotiv für Weiterbildung ist bei diesem Typus die Verbesserung der eigenen Arbeitsmarktchancen vor dem Hintergrund eines möglichen Personalabbaus in den Organisationen und die Absicherung des Arbeitsplatzes durch Erwerb von Zusatzqualifikationen.

In diesen Typus fallen drei Frauen. Sie sind zwischen 44 und 52 Jahren alt und sind seit Jahren im Sozial- (Beratungstätigkeit) und Gesundheitsbereich (Dipl. Krankenschwester) und im Journalismus ausbildungsadäquat beschäftigt. Zwei von ihnen waren vor ihrer Entscheidung für eine Weiterbildung und Zusatzqualifizierung von einem Arbeitsplatzverlust bedroht. In einem Fall war ein Personalabbau aufgrund des Rückgangs von Spenden, durch die sich die Organisation ausschließlich finanziert, geplant, im anderen Fall hat das Unternehmen Konkurs angemeldet.

„Unser Unternehmen hat vor 2 Jahren den Konkurs angemeldet. Da haben die Mitarbeiter von heute auf morgen erfahren, sie kriegen keinen Lohn, sie kriegen weniger Lohn. Das hat 3 Monate gedauert, die Ungewissheit: Kriege ich einen Lohn, kriege ich ihn nicht? Kolleginnen, die ein zweites Standbein gehabt haben, waren da froh. Die waren froh, dass sie eine zweite Angelegenheit gehabt haben, weil das hat ihnen Sicherheit gegeben. Das habe ich nicht gehabt“ (I10,3)

Frau J. hat sich auf Basis dieser Erfahrungen beschlossen, ihr berufliches Feld zu erweitern, indem sie eine Tagesmutterausbildung als mögliches zweites Standbein absolviert hat. Zusätzlich hat sie aus inhaltlichem Interesse einen Sprachkurs besucht, da sie schon lange den Wunsch hat, eine Zeitlang im Ausland zu arbeiten.

Inhaltliches Interesse als zweites Motiv für Weiterbildung spielt auch bei Frau E. und Frau G. eine große Rolle.

„Immer was Neues lernen ist für mich wichtig. Weiterkommen über neues Wissen. Das ist mir immer wichtig gewesen.“ (I7, 3)

Nach der Entscheidung für eine Weiterbildung haben die drei Frauen eine Fördermöglichkeit gesucht. Frau E. und Frau J. haben sich für Bildungsteilzeit entschieden, da die Gewährung von Bildungsteilzeit seitens ihres Arbeitgebers realistischer war als die Gewährung von Bildungskarenz. Frau G. hat sich hingegen in Absprache mit dem Arbeitgeber für eine sechsmonatige Bildungskarenz entschieden. Die Anträge wurden bewilligt.

Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben sich für Frau G. und Frau E. (siehe auch Fallbeispiel) keine sichtbaren Veränderungen an ihren Arbeitsstellen ergeben: weder in Bezug auf ihren Tätigkeitsbereich noch in Bezug auf ihre Position im Unternehmen noch in Bezug auf die Einkommenshöhe. Das war allerdings auch nicht ihr Motiv für die Weiterbildung. Gleichzeitig hat ihr, so Frau G. (I7), die Weiterbildung,

sowohl beruflich als auch persönlich „nachhaltig Positives“ gebracht. Beruflich, da sie ihr in der Bildungskarenz erworbenes Wissen in der täglichen Arbeit einbringen kann, und persönlich, da ihr durch die Möglichkeit des Lernens bestimmte Lebensaspekte wie etwa Freude an Sprachen wieder wichtiger geworden seien.

Frau J. hat hingegen mittlerweile ihre Arbeitszeit als Diplomierte Pflegekraft in einem Krankenhaus auf von 40 auf 25 reduziert und begonnen, ihr zweites berufliches Standbein als Tagesmutter aufzubauen.

„Ich habe jetzt Stunden reduziert, eben dass ich das als Tagesmutter ausprobieren kann, ob das passt oder nicht. Ob das meine Ziele.., ob die in Erfüllung gehen. Das heißt, bis jetzt, am Anfang bin ich sehr zufrieden.“ (110,8)

Fallbeispiel: Frau E. – 2 Jahre Bildungsteilzeit (Arbeitszeitreduktion um 20 Stunden)

Frau E. ist 52 Jahre alt. Sie lebt alleine und hat keine Kinder. Sie hat zwei Jahre Bildungsteilzeit in Anspruch genommen.

Sie stammt aus einem kleinen Ort im Burgenland. Ihre Eltern hatten eine kleine Landwirtschaft. Nach der Volksschule hat sie eine dreijährige mittlere Schule für wirtschaftliche Berufe abgeschlossen. Nach Schulabschluss ist sie nach Wien übersiedelt und hat begonnen im Gastgewerbe zu arbeiten. Nach vier Jahren im Gastgewerbe hat sie ihre Arbeitszeit reduziert und versucht, die Matura nachzuholen. Erwerbstätigkeit und Abendschule wird ihr nach einem Jahr zu viel und sie bricht die Schule ab.

„Es ist sich nicht ausgegangen, war zu viel und nach einem Jahr habe ich aufgegeben.“ (15,7)

Kurz nach Schulabbruch verlässt sie das Gastgewerbe und sucht Arbeit im Sozialbereich.

„Also ich habe so 4 Jahre 40 Stunden gekellnert. Und dann war irgendwie schon so Sinnkrise, Sinnfrage. Und dann habe ich damals schon Stunden reduziert und habe dieses Abendgymnasium begonnen. Und irgendwie, dieser Sozialbereich, hat mich angesprochen, mich interessiert. Ich habe da auch ein paar Leute gekannt, die da gearbeitet haben. Und dann habe ich mir gedacht: Ja, das könnte ich auch probieren.“ (15, 9)

Sie findet Arbeit in einem Wohnheim. Nach einem Jahr Tätigkeit im Wohnheim, beschließt sie, eine berufsbegleitende Ausbildung im Sozialbereich (Sozialpädagogik) zu machen. In dieser Zeit nimmt sie keine öffentlichen Förderungen in Anspruch. Allerdings erzählt sie, wird sie teilweise vom Arbeitgeber unterstützt, und zwar in der Form, dass die Ausbildungszeiten, die in ihre Dienstzeiten gefallen sind, bezahlt wurden.

„Das war damals so organisiert, dass das (die Ausbildung) wöchentlich geblockt war. Und das hat sich über 3 ½ Jahre gezogen, glaube ich. Und das war wöchentlich geblockt, also es war wöchentlich bzw. 14-tägig geblockt. Und ich war damals im Radl-Dienst. Und die Dienste, die in diese Ausbildungszeit gefallen sind, die habe ich nicht machen müssen, und die sind mir aber angerechnet worden.“ (15, 10)

Nach Ausbildungsabschluss war Frau E. noch fünf Jahre im Wohnheim tätig. Dann so erzählt sie, hatte sie das Bedürfnis nach Veränderung. Vor einer neuen Arbeitsplatzsuche nimmt sie allerdings ein Jahr „Auszeit“.

„Ich mache mich selbst versichert und ein Jahr Pause gemacht, das habe ich gebraucht, um mich neu zu orientieren und vor allem zu reisen.“ (I5, 14)

Nach ihrer Rückkehr sucht sie eine neue Arbeitsstelle im Sozialbereich und findet Arbeit in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt. Diese Tätigkeit übt sie vier Jahre aus. Sie entschließt sich zu einem Arbeitsplatzwechsel und wieder legt sie ein Jahr Pause ein.

„...wieder vor allem um zu reisen und neu zu überlegen.“ (I5, 14)

Nach diesem Jahr sucht sie wieder Arbeit im Sozialbereich und findet die Arbeitsstelle bei einer NGO, an der sie zum Interviewzeitpunkt seit 10 Jahren tätig ist. Ihr Haupttätigkeitsbereich ist die Beratung und Unterstützung von Mitgliedern.

„Meine Aufgabe ist, die Mitglieder zu beraten und zu unterstützen. Und wir sind so eine Erstanlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachpersonal, sage ich einmal. Und wir klären dann die Ansprüche ab, die aufgrund (X) stattfinden, begleiten so ein Stück, stellen halt viele Anträge. Je nachdem was jemand braucht. Aber es ist halt...geht halt auch so in Richtung Existenzsicherung und Finanzierung.“ (I5, 12)

Frau E. ist mit ihrer Tätigkeit sehr zufrieden. „Sinnhaftigkeit und viel Freiheit, viel Ermessensspielraum.“(I5, 13) sind für sie die Kennzeichen „guter Arbeit“, und diese Kriterien sind für sie an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz auch erfüllt.

„Und das ist das Tolle da, mit dem, dass wir keine fixen Ordnungen haben, ist mir wirklich sehr viel überlassen. Ich meine, ich fluche schon manchmal, weil ich mir manchmal so ein bisschen Rückhalt (er)bitten würde. Aber im Prinzip: Wie viel Zeit ich jemandem widme, das bleibt nur mir überlassen.“ (I5, 15)

Frau E. hat 2 Jahre Bildungsteilzeit in Anspruch genommen. Sie hat in dieser Zeit einen 4-semesterigen Lehrgang im Sozialbereich absolviert. Zwei Jahre vorher hatte sie allerdings schon versucht, an einer FH im Sozialbereich in den Bachelor-Lehrgang aufgenommen zu werden. Dies wurde ihr aber mit der Begründung, dass sie keine Matura habe, verweigert.

„Na, ich habe eine sehr...also keine so eine typische Ausbildungsgeschichte, weil bei mir ist es nie dazu gekommen, dass ich maturiert hätte. Und da kommt man in diese Absurdität des Bildungssystems, wo es bei mir... Ich war ich an (X) und hätte mich bemüht, in den Bachelor-Lehrgang aufgenommen zu werden. Das war dann ein sehr unangenehmes Gespräch auf der (...) FH mit: „Geht überhaupt nix. Und was glauben Sie eigentlich? Und machen Sie eine Studienberechtigungsprüfung und dann können Sie sich dem Auswahlverfahren stellen“ und von wegen Praxis und Erfahrung und vielleicht im Rahmen einer möglichen Aufnahme dann, Gegenstände erlassen zu bekommen oder so. „Nein, und überhaupt und gar nix. Und was glauben Sie eigentlich?“ (I5, 3)

Trotz dieser Erfahrung versucht sie zwei Jahre später auf einer FH in einen Lehrgang im Sozialbereich aufgenommen zu werden.

„Ja, und dann bewerbe ich mich da mit so den ersten Worten meiner Bewerbung: Und ich habe keine Matura. Und, ja, die waren halt pragmatischer und erster Lehrgang, und muss man schon so sehen, dass die natürlich auch Teilnehmer ge-

sucht haben. Und von dem her wurde ich dort aufgenommen. Das heißt, ich bin, glaube ich, eine der ganz wenigen, die diesen Abschluss hat ohne jemals eine Studienberechtigungsprüfung oder Matura gemacht zu haben.“ (I5, 4)

Den nochmaligen Versuch, eine weiterführende Ausbildung zu machen, erklärt Frau E. mit zwei Motiven: erstens Interesse an der inhaltlichen Weiterentwicklung in ihrem Tätigkeitsbereich und zweitens Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen vor dem Hintergrund eines möglichen Arbeitsplatzverlustes aufgrund von Personallabbau in der NGO.

„Also für mich war zum einen, mit 50 noch einmal sich mit dem aktuellen Stand der Dinge auseinanderzusetzen. Da jetzt einmal zu schauen: Was läuft da? Was gibt es für Theorien? Wo hängt man jetzt an? Wie händelt man das? Also das war so, da noch einmal einzusteigen und zu schauen: Was gibt es? Was tut sich? Für mich auch so ein Ding, so eine Absicherung natürlich im Hinblick auf... der (X, die NGO) ist ein gemeinnütziger Verein, kriegt keine öffentlichen Förderungen. Das heißt, wenn uns die Spender einmal ein paar Daueraufträge einstellen, dann können sie mich nimmer zahlen. Also eine Zeitlang hat das ziemlich gewackelt. Also das ist nicht so aus der Luft gegriffen, dass das passieren kann. ...Und dann bin ich 50, und dann gehe ich wohin? (...) Und wo ich mir gedacht habe: Das kann nicht schaden, wenn man wo auftaucht und sich wo bewirbt, und da heißt es dann: „Mhm.. das habe ich auch noch gemacht. Und erst vor 2 Jahren. Also das gibt mir hoffentlich einen Vorteil gegenüber anderen.“ (I5, 17)

Frau E. hat sich für Bildungsteilzeit entschieden, da die Gewährung von Bildungsteilzeit seitens ihres Arbeitgebers realistischer war als die Gewährung von Bildungskarenz.

„Also für mich da in der Firma war das mit der Bildungsteilzeit recht günstig, weil Bildungskarenz viel mehr diskutiert und argumentiert werden muss. Und wenn man wirklich dann ein Jahr nicht da ist oder so...das ist fast wie ein Ausstieg. Das ist viel schwieriger.“ (I5, 15)

Vor dem Antrag auf Bildungsteilzeit beim Arbeitgeber hat Frau E. mit dem Arbeitsteam, dem sie angehört, einen Vorschlag zu einer neuen Arbeitsaufteilung, die sich durch ihre Arbeitszeitreduktion - von 40 Stunden auf 20 Stunden - ergeben würde, erarbeitet. Der Arbeitgeber stimmte ihrem Vorschlag zu und genehmigte ihren Wunsch nach Bildungsteilzeit.

Nach Abschluss ihrer Weiterbildung haben sich weder der Tätigkeitsbereich noch das Einkommen noch die Position von Frau E. in der Organisation verändert. Das war allerdings auch nicht Frau E.'s Ziel. Sie wollte ihre derzeitige Tätigkeit – auf der Basis eines höheren Wissensstandes - weiter ausführen. Diese Erwartung hat sich auch erfüllt.

5. **ERGEBNISSE: PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN MIT DEN AUSBILDUNGEN UND FÖRDERMASSNAHMEN**

5.1. **Informationen über Fördermaßnahmen und Bewertung der Informationsvermittlung und der Ausgestaltung der Antragsstellung**

Die erste zentrale Informationsquelle war für alle InterviewpartnerInnen die AMS Homepage. Die überwiegende Mehrzahl der InterviewpartnerInnen hat zunächst eigeninitiativ mögliche Fördermaßnahmen für ihre Aus- und Weiterbildungspläne im Internet recherchiert.

Einige haben bei ihrer Internetrecherche über Ausbildungsgänge von möglichen Fördermaßnahmen erfahren und danach ebenfalls im Internet Informationen über die einzelnen Fördermaßnahmen eingeholt.

Bei der Suche bin ich auf die Homepage der HTL X gekommen, Maschinenbau oder so was hat die angeboten, was mich eigentlich nicht wirklich interessiert hat, weil ich Mechatronik machen wollte. Und da ist dann ein Link gewesen zum Fachkräftestipendium. Da bin ich erst drauf gekommen, eigentlich, dass es das gibt.“ (I21, 3)

Es finden sich aber auch einige InterviewpartnerInnen, die von Arbeitskolleginnen oder privaten Bekannten auf die Fördermaßnahme verwiesen wurden. Im nächsten Schritt haben auch sie im Internet nach Informationen gesucht.

„Meine Kollegin im Kindergarten hat gesagt, dass es da was gibt... und ich, ..ich soll mir das halt anschauen. Das habe ich gemacht. Sie hat mir auch geholfen.“ (I11)

Bis auf zwei InterviewpartnerInnen bewerteten alle die Form der Aufbereitung der Informationen über die Fördermaßnahmen, den Umfang der dargestellten Informationen, kurz: die Form der Informationsvermittlung auf der AMS Homepage sehr positiv. (vgl. Lassnig et al. 2011, marketmind 2016)

„Das war gut dargestellt und sehr übersichtlich und hat mir wirklich weitergeholfen. (I20, 13)

„Die Informationen waren wirklich gut handhabbar und einfach verständlich. Da gibt es nichts zu kritisieren.“ (I4, 6)

„Alles übersichtlich und relativ einfach.“ (I22, 7)

Herr B. hat hingegen die Darstellungsform der Informationen als unübersichtlich erlebt und beklagt auch fehlende Vorlagen für das Ausfüllen der Anträge.

„Das war auch .. bei den Infos hat halt irgendwie die Übersicht gefehlt, was sie brauchen und was .. (...) halt, wer jetzt was ausfüllen muss und... Also so halt ein bisschen kompliziert. Und das hat mir auch vorher niemand erklärt...Ich habe mich da nicht wirklich ausgekannt. Das sollten sie wirklich übersichtlicher machen. ...Und mein Chef hat sich auch nicht ausgekannt. Das war ein bisschen ärgerlich.“ (I2, 2)

Frau G. kritisiert, dass die formalen Rahmenbedingungen der Bildungskarenz und die Anforderungen für die AntragstellerInnen nicht adäquat vermittelt werden. Die Übersicht im Internet sei nicht ausreichend. Es sei für sie sehr aufwändig gewesen, alle Unterlagen und Informationen zu sammeln, vor allem hinsichtlich der Anforderungen. (vgl. Lassnig et al. 2011)

Nach der Internetrecherche haben alle InterviewpartnerInnen persönlich Informationen über die aus ihrer Sicht für sie in Frage kommende Fördermaßnahmen eingeholt: einige zuerst telefonisch und dann in Form eines Beratungsgesprächs, andere gleich in Form eines persönlichen Beratungsgesprächs.

Das zentrale Anlaufzentrum für eine persönliche Beratung war die jeweilige Regionalstelle des Arbeitsmarktservices. Es finden sich nur zwei Ausnahmen: in einem Fall wurde ein Berufsinformationszentrum aufgesucht, in einem anderen Fall - auf Empfehlung des Arbeitgebers - die Wirtschaftskammer.

Auch die Beratung und die Ausgestaltung der Antragstellung bewertete die überwiegende Mehrzahl der InterviewpartnerInnen äußerst positiv. (vgl. Lassnig et al. 2011, marketmind 2016)

„Ich habe im Internet gesucht, was es da gibt und da habe ich es gefunden. ..Und dann bin ich zum AMS gegangen und die Beraterin war supernett und sie hat gesagt, wenn ich die Voraussetzungen habe, dann kann ich das machen, 3 Jahre in Österreich arbeiten und so... und ich habe das alles gehabt und dann habe ich einen Antrag gestellt und das hat geklappt.“ (11, 4)

Von eher negativen Eindrücken berichten drei InterviewpartnerInnen.

Frau G. vermisste beispielweise ein spezialisiertes Beratungsangebot für Personen, die sich für Bildungskarenz interessieren und folgert:

„Ich hatte den Eindruck, im AMS will niemand, dass Bildungskarenz in Anspruch genommen wird. Also werden viele Hürden aufgebaut, die Interessierte abschrecken.“ (17, 10)

Herr U. ließ sich zunächst in einem Berufsinformationszentrum beraten. Diese Beratung erlebte er sehr positiv.

„Dann bin ich zum Berufsinformationszentrum. Und der Herr hat mich eigentlich relativ gut beraten. Also (...), der hat mir sehr viel geholfen, hat mir auch gesagt, wie ich die Anträge stellen muss und hin und her. Halt, der hat mich da unterstützt. (...).“ (121, 13)

Bei seinem Termin der AMS Regionalstelle stieß er aus seiner Sicht auf Unkenntnis über die genauen Bedingungen und Anforderungen des Fachkräftestipendiums und erhielt den Eindruck, dass es seitens der MitarbeiterInnen des AMS kein Interesse an einer unterstützenden Beratung für ihn gab. (vgl. marketmind 2016)

„Dann habe ich mir einen Termin beim AMS (Regionalstelle) ausgemacht. (...) Da wurde ich dann von einem Mitarbeiter... Der hat mich dann gleich... Das hat sich dann erledigt mit dem Mitarbeiter. Dann wurde ich gleich zur – wie heißt die? – Chefin quasi von dem Gebiet geschickt, weil sich keiner damit auskennt. Das war das große Problem, das, einfach die Unwissenheit von denen. Und das hat mir die Dame dann selber auch gesagt, dass einfach auf 30.000 – das ist jetzt eine Zahl,

ich weiß es jetzt nicht – Arbeitslose, die sie bearbeiten, 4 Fachkräftestipendien kommen. Und da gibt es quasi keinen Spezialisten. Und das ist von mir halt... Ich habe es immer so ein bisschen unterschwellig, quasi, so einen Unwillen halt gespürt, dass sie einfach nicht wollte. Weil deswegen sage ich ja, der vom Berufsinformations(zentrum), da hat man das Gefühl gehabt: Der will einem helfen. Der will eine Lösung finden. Der will. Aber vielleicht ist es auch dem sein Job oder dem sein Bereich, dass der da... Und die Dame eben, obwohl sie die Chefin war oder Dienststellenleiter, da war das irgendwie so... Ich weiß nicht. Ich fand immer, dass es so gegen mich gegangen ist, teilweise.“ (I21, 14)

Darüber hinaus verweist Herr U. darauf, dass er von seiner Vollzeitbeschäftigung in Absprache mit dem Arbeitgeber mit dem ersten Schultag in eine geringfügige Beschäftigung wechseln wollte. Obwohl er bei seiner Beratung die Zusage bekommen hatte, dass dies möglich sei, wurde plötzlich die Auszahlung des Fachkräftestipendiums mit dem Argument eingestellt, dass zwischen Vollbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung bei Fachkräftestipendienbezug mindestens ein Tag Erwerbsunterbrechung stattfinden müsste.

„Und mein Problem, das größte, was ich hatte, war, ich habe die Dame extra gefragt vorher: „Ist das möglich, dass ich von der Voll(zeit)..?““, weil ich wollte arbeiten bis zum letzten Tag und dann am nächsten Tag einfach in die Schule gehen, dass quasi der Schnitt zwischen Vollzeit und Geringfügigkeit, dass ich den halt habe. Und da hat sie gesagt: „Ja, kein Problem“. Und da war halt auch die Falschaussage, weil dann haben sie mir das Geld abgedreht. Und dann bin ich zu ihr gegangen wieder, weil ich halt wieder einen Termin hatte, hat sie gesagt, na, wie ich mir das vorstelle, dass ich von der Vollzeit gleich in die Geringfügigkeit (gehe). Und da habe ich zur ihr gesagt: „Ich habe Sie zehnmal gefragt, weil mein Arbeitgeber war so frei und hat gesagt: Ja, wenn da ein Monat dazwischen Pause sein muss oder ein Tag Unterbrechung sein muss, vom Dienstverhältnis, hätten wir das sofort gemacht.“ Aber sie hat immer gesagt: „Ja, ja, das passt, das passt.“ Und dann haben sie mir das Geld halt kurz gestrichen, halt weg. Und dann musste ich noch einmal zum Arbeitgeber gehen, der musste mich dann einen Tag dann quasi...der musste mich komplett abschließen und neu anmelden, quasi. Das war halt ein bisschen anstrengend. (...).“ (I21, 18)

Ähnlich wie bei der Bewertung der Ausgestaltung der Antragstellung stellte sich auch die Bewertung der Ausgestaltung der Nachweiserbringung bei der überwiegenden Mehrheit InterviewpartnerInnen positiv und unkompliziert dar. Bei wenigen InterviewpartnerInnen kam es hingegen bei der Nachweiserbringung zu Problemen. Dabei dürfte es sich um Einzelfälle zu handeln, die innerhalb der jeweiligen Fördermaßnahme nicht häufig vorkommen. Beispiele dafür sind eine Werkmeisterprüfung innerhalb der Bildungskarenz oder ein „Teil einer Psychotherapieausbildung“ innerhalb der Bildungsteilzeit.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Sowohl bei der Beschaffung von Informationen über Fördermaßnahmen als auch bei der Beratung über Fördermaßnahmen ist das Arbeitsmarktservice die zentralen Informationsquelle. Die Bewertung der Informationsaufbereitung, der Ausgestaltung der Antragsstellung der Antragstellung und der Form der Nachweiserbringung war bei der überwiegenden Mehrheit der InterviewpartnerInnen sehr positiv. (vgl. Lassnig et al. 2011, marketmind 2016)

5.2. **Zufriedenheit mit der gewählten Aus- und Weiterbildung und Stolpersteine**

Alle Interviewpersonen sind mit ihrer gewählten Aus- oder Weiterbildung zufrieden. Ihre Erwartungen an die Ausbildung haben sich erfüllt. In diesem Zusammenhang ist allerdings nochmals darauf zu verweisen, dass alle InterviewpartnerInnen ihre Aus- und Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Was sich bei einigen wenigen findet, ist punktuelle Kritik beispielsweise an „schlechten LehrerInnen bzw. Vortragenden“ oder an „schlecht aufbereiteten Unterlagen in einzelnen Fächern“.

Berichtet wird aber auch von Stolpersteinen auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss der Aus- oder Weiterbildung. Als ein wesentlicher Stolperstein zeigen sich hohe Lernanforderungen vor allem in vollzeitschulischen Ausbildungen (Abschnitt 5.2.1). Einen zweiten wichtigen Stolperstein stellen Vereinbarkeitsprobleme von vollzeitschulischer Ausbildung und Kinderbetreuung dar, die insbesondere bei Alleinerzieherinnen zu Ausbildungsabbrüchen führen können.

5.2.1. **Stolperstein: Hohe Lernanforderungen und Gedanken an Abbrüche**

Insbesondere für jene, die nach langer Lernpause, eine vollzeitschulische Ausbildung begonnen haben, dies sind vor allem BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums, erwiesen sich hohe Lernanforderungen als mögliche Stolpersteine, die es zu bewältigen galt. „Das war ein richtiger Marathon“, ist eine Aussage, die immer wieder auftaucht.

Ein Beispiel ist Herr O: Nach einem Lehrabschluss und Berufstätigkeit in einem technischen Beruf beginnt er mit 21 Jahren die Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege. Mit den schulischen Anforderungen tut er sich anfangs schwer.

„Der Übergang war schon schwierig. Wieder direkt in der Schule sitzen die ganze Woche. Ich habe es gekannt von der Lehre, aber das waren ja nur ein paar Wochen Berufsschule.“ (I15)

Er überlegt abzubrechen, da er das Gefühl hat, er schafft es nicht. Ohne der Unterstützung seiner Familie weiß er nicht, ob er die Schule abgeschlossen hätte.

„Wir haben viel geredet, viel telefoniert. Das war sehr wichtig. Ohne dem weiß ich nicht.“ (I15,11)

Auch für Herrn U., der einen zweijährigen technischen Aufbaulehrgang besucht, gestaltete sich vor allem der Schuleinstieg als schwierig. Auch er wurde emotional von seiner Familie und seiner Freundin unterstützt.

„Also erstes, zweites Semester...im ersten Semester habe ich mir dann schon gedacht, weil ich ja doch 8 Jahre lang nichts gemacht habe oder nicht so gelernt habe...Also es war relativ hart am Anfang. Da habe ich dann schon meine ersten 5er dann kassiert einmal. (...) Da habe ich schon kurz gedacht: Warum tue ich mir das an? Und dann ist es immer besser geworden. Also 3., 4. Semester, quasi, ist dann ohne Probleme gegangen.“ (I21, 4)

Bei Frau A., die nach Jahren im Gastgewerbe mit 37 Jahren eine einjährige Ausbildung zur Pflegehilfskraft begann, gesellten sich zu den Problemen des Einstiegs in eine vollzeitschulische Ausbildung noch Sprachprobleme. Bereits am Anfang der Ausbildung erzählt sie, wollte sie abbrechen.

„Das erste Mal ganz am Anfang, nach einer Woche, wie sie uns gesagt haben was wir alles lernen müssen. Das war so viel und mein Deutsch. Dann habe ich gedacht, wie werde ich das alles verstehen. Ich habe gedacht, das schaffe ich nie. Aber meine Cousine und auch mein Papa haben mir zugeredet und gesagt, nach einer Woche kannst du nicht aufhören, probiere es einfach aus und streng dich an. Du schaffst das. Und ich bin so froh, dass ich auf sie gehört habe. Mein Sohn hat auch gesagt, ich muss das machen. Ich werde das schon schaffen. Ich wollte ja in die Schule und ich wollte was lernen. Aber ich habe wirklich nicht geglaubt, dass das so viel ist. Mehr wäre nicht gegangen, das hätte ich nicht geschafft.“ (II,7)

Auch sie wird in dieser Situation von ihrer Familie unterstützt.

Deutlich wird an den Beispielen, dass es im Besonderen in der ersten Phase des Schuleinstiegs Unterstützung bedarf, um die Ausbildung fortzusetzen und nicht abzubrechen. In den Fällen in unserem Sample erfolgte die Unterstützung primär durch die Familie. Ist familiäre Unterstützung (oder Unterstützung durch FreundInnen etc.) nicht vorhanden, bleibt offen wie „AusbildungswiedereinsteigerInnen“ diese Situation meistern. Anzuregen wäre daher, im Besonderen für diese Einstiegsphase eine Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit für BezieherInnen von Fördermaßnahmen (vor allem FachkräftestipendienbezieherInnen) anzubieten. Diese könnte beispielsweise auch eine Form von Mentoring für „AusbildungswiedereinsteigerInnen“ sein.

Auch hinsichtlich möglicher Abbrüche aufgrund von Sprachproblemen sind Maßnahmen zu überlegen, zumal es sich bei dem beschriebenen Fall nicht um ein Einzelbeispiel handelt. Auch von anderen InterviewpartnerInnen wird auf Abbrüche in ihren Aus- und Weiterbildungsgängen aufgrund von Sprachproblemen hingewiesen.

5.2.2. Stolperstein 2: Vereinbarkeit von vollzeitschulischer Ausbildung und Sorgearbeit

Auffällig und ein erster Hinweis, der auf Vereinbarkeitsprobleme deutet, ist, dass nur wenige InterviewpartnerInnen Sorgeverpflichtungen für Kinder haben. Insgesamt haben vier Frauen und ein Mann Kinder, davon allerdings zwei Frauen schon erwachsene Kinder. Ein Interviewpartner und eine Interviewpartnerin haben drei Kinder, zwischen Vorschulalter und 12 Jahren. Eine Frau einen 17-jährigen Sohn. Die beiden Frauen sind Alleinerzieherinnen.

Den Alltag zwischen Schule und drei Kindern beschreibt die Alleinerzieherin Frau F. besonders eindrücklich:

„Das war schon oft die Hölle. Weil meine Mutter war da schon verstorben und mein Vater ist auch noch berufstätig. Na ja, wir sind jeden Tag um Viertel Sechs aufgestanden. Dann Frühstück, und um 6.00 haben wir die Wohnung verlassen. Der Große ist damals schon alleine in die Schule gegangen. Der war noch bis Viertel 8 zu Hause. Dann bin ich mit den Kleinen in den Kindergarten nach (X) gefahren. Das hat ungefähr eine Dreiviertelstunde gedauert. (...) Ursprünglich haben

wir ja in diesem Bezirk gewohnt, dann bin ich nach der Scheidung aber umgezogen, ich wollte die Kinder ...- das war eh schon alles sehr schwierig - nicht auch noch aus dem Kindergarten nehmen und sie in einen neuen Kindergarten bringen. Sie waren ja auch noch relativ klein. Deswegen bin ich dann halt nach X und dann wieder in die Schule zurück. .. Da war schon das Problem, dass ich öfters zu spät gekommen bin. 5 Minuten, 10 Minuten. Und in der Schule hat mir niemand geglaubt, dass das mit den Kindern zu tun hat. Die Lehrer haben da keine Rücksicht genommen. (...) da habe ich dann auch Ermahnungen bekommen.“ (I6, 10)

Wiederholt stand sie knapp davor, die zweijährige Schule zur medizinischen Assistenz, die sie - gefördert durch ein Fachkräftestipendium - besuchte, abzubrechen. Zwar war auch für sie der Lernstoff etwas zu viel und machte ihr anfänglich Schwierigkeiten, ihr Hauptproblem lag jedoch in der Vereinbarkeit.

„Das war einfach alles zu viel, die Kinder, zu wenig schlafen, lernen in der Nacht, dann auch noch zu wenig Zeit für die Kinder...ich habe manchmal einfach das Gefühl gehabt, ich kann nicht mehr.“ (I6, 11)

I: Was haben Sie dann gemacht?

„Ich habe mir einfach gedacht, ich muss das schaffen. Und es war schon auch so, ich habe meinen Vater gefragt, ob er zum Beispiel am Wochenende die Zwillinge einmal über Nacht nehmen kann. Das hat er dann auch gemacht. Aber wirklich nur in Notfällen. ..Und ich habe mich ausgerastet und dann weitergemacht... Aber zum Schluss war es schon so, dass ich fast zusammengebrochen bin und alle Zustände hatte, nervös und fahrig und unkonzentriert. So halt.. aber es ist sich noch ausgegangen.“ (I6, 11)

Frau F. erzählt auch, dass sie in ihrem Ausbildungsgang mit diesem Problem nicht allein war. Einige Mitschülerinnen hätten die Ausbildung aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen abgebrochen, mehrheitlich Alleinerzieherinnen.

„Es ist sich für sie einfach nicht mehr ausgegangen. Es war ihnen zu viel. Wie ich eh schon gesagt habe, die Schule und die Kindern, das ist ziemlich anstrengend.“ (I6, 12)

Von Mitschülerinnen, die ihre Ausbildung aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen abgebrochen haben erzählen auch andere InterviewpartnerInnen, im Besonderen jene, die eine Ausbildung im Gesundheits- oder Sozialbereich absolviert haben.

Hohe zeitliche Belastungen während der Ausbildung, die wenig Zeit für Privatleben und Freizeit lassen, finden sich bei vielen InterviewpartnerInnen. So beschreibt Herr R. seine fünfmonatige Ausbildungsphase, in der er gefördert durch das Weiterbildungsgeld einen Vorbereitungslehrgang für die Meisterprüfung besuchte, als „ausschließlich lernzentriert.

„Ich habe durchgelernt. Es waren fast 50 Stunden Unterricht in der Woche und danach lernen. Sonst gab es praktisch nichts in meinem Leben. (..) Für meine Freundin war das fürchterlich. Ich hatte überhaupt keine Zeit und sie, sie hat das fast nicht mehr ausgehalten. Aber das ist halt so“ (I18, 11)

Die Ausbildungsphase bedeutet für viele InterviewpartnerInnen geringe zeitliche Ressourcen für Privatleben und Freizeit. Sind aber keine zeitlichen Anforderungen aus dem Privatleben vorhanden, wie etwa die Betreuung von Kindern oder älteren

Menschen, ist die Situation zwar belastend, wird aber ob des Ziels eines Ausbildungs- oder Weiterbildungsabschlusses in Kauf genommen. Sind aber Sorgeverpflichtungen vorhanden, wie eindrücklich am Beispiel von Frau F. beschrieben, können die Betroffenen an Belastungsgrenzen geraten, die nicht mehr bewältigbar sind und zu Abbrüchen führen. Dies trifft im Besonderen Alleinerzieherinnen. Auch diesbezüglich wären Unterstützungsmöglichkeiten zu überlegen.

6. **ERGEBNISSE: ZUR FINANZIELLEN UND MATERIELLEN SITUATION DER FÖRDERBEZIEHERINNEN**

6.1. **Finanzielle Situation während der Ausbildung/Weiterbildung**

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der finanziellen und materiellen Situation der FörderbezieherInnen während ihrer Aus- und Weiterbildung.

Als ein wesentlicher Einflussfaktor auf die finanzielle und materielle Situation der FörderbezieherInnen ist zunächst *die Art der Fördermaßnahme* zu nennen. So lag die Förderhöhe des Fachkräftestipendiums bei der Mehrzahl der FörderbezieherInnen in unserem Sample bei rund 820,- Euro. Ein Fachkräftestipendiumbezieher erhielt Arbeitslosengeld in der Höhe rund 1.100, Euro.¹⁴

Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem Arbeitslosengeld. Der Mindestsatz pro Monat liegt 2017 bei 450,- Euro, der Höchstsatz bei rund 1.440,- Euro. In unserem Sample betrug das Weiterbildungsgeld von rund 540,- Euro bis 1.380,- Euro monatlich, wobei die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen, die Weiterbildungsgeld bezogen, zwischen 550,- und 1.000 Euro erhielten.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt 2017 täglich EUR 0,79 für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird. In unserem Sample betrug es monatlich zwischen etwas über 200,- Euro und 450,- Euro, je nach Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit.

Einen weiteren Einflussfaktor auf die finanzielle Situation stellt die *Dauer des Bezugs der Fördermaßnahmen* dar. Diese hatte in unserem Sample eine große Spannweite: zwischen vier Monaten (Bildungsteilzeit) und drei Jahren (Fachkräftestipendium).

Von großer Bedeutung erweisen sich natürlich die *Einkommenshöhen in den Jahren vor der Fördermaßnahme*. Erstens wird das Weiterbildungsgeld und seit der erweiterten Bestimmung auch das Fachkräftestipendium *nach Einkommenshöhe berechnet*.¹⁵ Zweitens erlauben *höhere Einkommen die Bildung finanzieller Rücklagen* wie etwa Ersparnisse, auf die in Phasen von Einkommenseinbußen - beispielsweise während des Bezuges von Fördermaßnahmen - zurückgegriffen werden kann. In unserem Sample

¹⁴Bei der Einführung des Fachkräftestipendiums 2013 wurde ein bestimmter Fördersatz für FachkräftestipendienbezieherInnen festgelegt, nämlich rund 27,- Euro pro Tag. Erst später wurde die Bezugshöhe um die Bestimmung erweitert, dass AntragstellerInnen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe haben, die höher als der festgelegte Richtsatz des Fachkräftestipendiums sind, für die Dauer der Ausbildung die höhere Leistung gewährt wird.

¹⁵In diesem Zusammenhang ist kurz darauf zu verweisen, dass Frauen aufgrund des „gender pay gap“ (2013 verdienten Frauen im Jahresdurchschnitt brutto – und nicht arbeitszeitbereinigt - um 39,1% weniger als Männer (vgl. Mairhuber/Papouschek 2014)) auch hinsichtlich der Höhe der Fördermaßnahmen benachteiligt sind.

finden sich sowohl Personen, die über keine Ersparnisse verfügten als auch Personen, die auf Basis ihrer bisherigen Erwerbsverläufe finanzielle Ressourcen aufwiesen.

Die finanzielle und materielle Situation der FörderbezieherInnen ist aber nicht nur vom Vorhandensein eigener finanzieller Ressourcen beeinflusst, sondern auch von den *finanziellen Ressourcen des/der Partners/in und der Herkunftsfamilie*. So finden sich in unserem Sample einige InterviewpartnerInnen, die entweder von Eltern oder PartnerInnen während des Bezuges der Fördermaßnahme finanziell unterstützt wurden.

Einfluss können auch die *zeitlichen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung* – etwa vollzeitschulische Ausbildung oder berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung – haben, denn daraus resultieren *unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Beschäftigung neben der Aus- und Weiterbildung*. In unserem Sample zeigt sich beispielsweise, dass sich die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung neben einer vollzeitschulischen Ausbildung als schwierig erweist.

Bedeutung hat darüber hinaus, ob für die FörderbezieherInnen *zusätzliche Aus- und Weiterbildungskosten* anfielen und ob diese von den FörderbezieherInnen selbst getragen werden mussten. Bei sieben InterviewpartnerInnen fielen Ausbildungskosten an. In einem Fall wurden die Weiterbildungskosten vom Unternehmen übernommen.

Schließlich ist als letzter – aber sehr wichtiger – Einflussfaktor die *private Lebenssituation der FörderbezieherInnen* anzuführen. Dabei geht es erstens um die Frage, ob die FörderbezieherInnen finanzielle Sorgeverpflichtungen für andere haben. In unserem Sample bedeutet dies *Sorgeverpflichtungen für Kinder*. Und zweitens, ob sie in ihren Verpflichtungen von einem Partner oder dem Kindesvater unterstützt werden oder ob sie *allein für die Versorgung ihrer Kinder aufkommen* müssen.

Generell ist auffällig, dass von keinem/keiner Interviewpartner/in, auch jenen, bei denen Aus-/Weiterbildungskosten anfielen, eine „zusätzliche“ finanzielle Unterstützung beantragt wurde, wie etwa der AK Bildungsgutschein in der Höhe von 120 Euro oder das „Bildungskonto“ vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Kein Bankkredit wurde aufgenommen, aber in einem Fall private Schulden bei Bekannten gemacht.

Welche und welche Kombinationen von Einflussfaktoren finden sich nun bei den InterviewpartnerInnen? Dieser Frage widmet sich Abschnitt 6.1.1, in dem die finanzielle Situation der FörderbezieherInnen zu Mustern gebündelt dargestellt wird.

Bevor auf die Muster eingegangen wird, ist eine Anmerkung zur subjektiven Einschätzung des „Auskommens“ mit der Fördermaßnahme notwendig. Für eine solche Einschätzung spielt natürlich auch das „subjektive“ Anspruchsniveau auf einen bestimmten Lebensstandard eine große Rolle. In diesem Zusammenhang fällt in unserem Sample auf, dass bis auf wenige Ausnahmen Haltungen wie „Ich komme mit recht wenig aus“ (I15), „ich habe nicht so hohe Ansprüche“ (I10) oder „ich brauche nicht so viel“ (I10) vorherrschend sind.

Die Höhe der Fördermaßnahme wird nur von einem Interviewpartner, der Bildungsteilzeit in Anspruch genommen hat, kritisiert. Von allen anderen InterviewpartnerInnen

wird die Förderhöhe nicht hinterfragt. Im Gegenteil wird immer wieder darauf verwiesen, wie wichtig die Fördermaßnahme für die Ermöglichung der Aus- oder Weiterbildung war. (siehe Abschnitt 6.2).

6.1.1. **Muster der finanziellen Situation der FörderbezieherInnen während der Ausbildung/Weiterbildung**

Kein Auskommen - „Armut“ trotz Fördermaßnahme

Diese Gruppe stellt die finanziell prekärste Gruppe innerhalb der InterviewpartnerInnen dar. Bei ihnen verstärken sich viele einleitend genannte Einflussfaktoren mit negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation.

Es handelt sich dabei um drei Frauen, die ein- oder zweijähriges Fachkräftestipendium bezogen haben. Zwei Frauen sind Alleinerzieherinnen¹⁶ von schulpflichtigen Kindern. Nur eine erhält Unterhalt vom Kindesvater. Die dritte Frau musste während ihrer Ausbildung noch ihre erwachsene Tochter und ihr Enkelkind versorgen.

Während ihrer Ausbildung erhielten sie ein Fachkräftestipendiums von knapp über 800,- Euro monatlich. Da sie vor der Fördermaßnahme in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren, dies teilweise auch noch in Teilzeitbeschäftigung, hätten sie zwar nach der erweiterten Bestimmung Anspruch auf Arbeitslosengeld gehabt, aber dieses lag unter der Höhe des Fachkräftestipendiums. Aufgrund niedriger Einkommen im bisherigen Berufsverlauf verfügten die Frauen auch über keine Ersparnisse oder sonstige finanzielle Rücklagen.

Beispielhaft Frau K.: Schon vor der Fördermaßnahme war die Existenzsicherung über ihr Erwerbseinkommen (1.100,- Euro netto für eine Vollzeitbeschäftigung) für Frau K. ein Problem. Zu dieser Zeit finanzierte sie noch ihren erwachsenen Sohn, der auf Arbeitsplatzsuche war. Sie hat sparen gelernt, erzählt sie. Seit Jahren führt sie ein Haushaltsbuch, in das sie jede Ausgabe einträgt:

„Ich kann sparen, aber es ist sich oft nur schlecht ausgegangen. Weil Sie müssen rechnen: 450,- Euros Miete warum, dann war noch Heizung und Strom, das waren 60,- bis 70,- Euros im Monat. Dann Essen für zwei. Ich habe immer gewusst, wo was am billigsten ist, in welchem Supermarkt. Dort habe ich eingekauft. Aber 400,- Euro für zwei hat es mindestens im Monat gekostet. Dann braucht man auch Waschpulver und solche Sachen. Das macht auch was aus. Dann braucht man schon auch manchmal noch was zum Anziehen oder was anderes. Da ist nichts zum Sparen übergeblieben.“ (III, 7)

Während der zweijährigen Fördermaßnahme musste sie mit rund 800,- Euro auskommen.

¹⁶ Dass Alleinerziehende insgesamt ein sehr hohes Armuts- bzw. Ausgrenzungsrisiko aufweisen, zeigen statistische Daten immer wieder. So verzeichneten ein-Eltern-Haushalte – dies sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern – laut Statistik Austria (2014) mit 41% die höchste Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich (Statistik Austria, 2014).

„Ich habe gedacht, das muss sich ausgehen, muss ich noch mehr sparen beim Essen und so. Und vielleicht auch stundenweise arbeiten.“ (III, 9)

Regelmäßig neben der vollzeitschulischen Ausbildung zu arbeiten war für Frau K. nicht möglich. In den Ferien und am Wochenende betreute sie allerdings stundenweise Kinder oder ältere Menschen, in der Regel vermittelt über Bekannte.

„Das habe ich mir gedacht, aber das ist nicht gegangen. Weil es war so viel in der Schule. In den Schulferien, wenn nicht Praktikum war, habe ich stundenweise gearbeitet aber immer privat. Kinder sitzen oder alte Leute bereuen, mit Hunden hinausgehen, aber immer für Leute, die ich gekannt habe.“ (III, 10)

Dann zog ihre schwangere Tochter zu Frau K., die mitversorgt werden muss. Mit dem Fachkräftestipendium und den geringen Arbeitsstunden konnte Frau K. ihren Lebensunterhalt nicht mehr sichern. Sie lieh sich im Laufe der zwei Jahre 5.000,- Euro von Bekannten, die sie seit ihrem Ausbildungsabschluss in kleinen Raten zurückzahlt.

„Ich habe mir von Bekannten auch Geld ausborgen müssen. Insgesamt waren das 5.000,- Euro. Weil da war einmal meine Waschmaschine kaputt. Die konnte ich nicht kaufen, weil ich kein Geld hatte. Da waren mehr solche Sachen. Dann war auch noch, dass meine Tochter von ihrem Freund weg ist. Sie war schwanger und ist bei mir eingezogen. Sie war ja vorher in einem Supermarkt an der Kassa, aber nur 10 Stunden. Und hat auch kein Geld gehabt. Das war schon sehr schwer.“ (III, 11)

Zusätzliche Geringfügigkeit – „Damit ging es ganz gut.“

Vier InterviewpartnerInnen - zwei BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und zwei BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums - waren in ihrer Ausbildungsphase geringfügig beschäftigt, entweder aus Existenzsicherungsgründen oder um den Kontakt mit dem Unternehmen, in dem sie vor dem Förderbezug beschäftigt waren, aufrecht zu erhalten. In zwei Fällen geschah dies auch auf Wunsch des Arbeitgebers.

Die beiden FachkräftestipendienbezieherInnen führten ihre geringfügige Tätigkeit aufgrund ihrer vollzeitschulischen Ausbildungsgänge vornehmlich am Wochenende aus.

Unterstützung/Zuschüsse von Eltern, PartnerInnen: Rückgriff auf familiäre Ressourcen – „So ging es sich gut aus.“(18)

Bei diesem Muster handelt es sich ausschließlich um BezieherInnen von Weiterbildungsgeld. Sie wurden von ihren Eltern oder ihren PartnerInnen zusätzlich zum Weiterbildungsgeld finanziell unterstützt. Eltern haben beispielsweise Mietkosten übernommen oder ihre Kinder mit einem monatlichen Geldbetrag bis zu 350,- Euro unterstützt. In einem Fall hat der – gut verdienende - Partner während der Fördermaßnahme den Großteil der Lebenshaltungskosten übernommen.

Ausbildungskosten und Einschränkungen - Rückgriffe auf eigene Ersparnisse oder Finanzierung der Ausbildungskosten durch die Eltern

Bei sechs InterviewpartnerInnen fielen zusätzliche Aus- und Weiterbildungskosten an. Dabei handelte es sich unter anderem um Kosten für private Maturaschulen (rund Euro

3.500,- pro Jahr), für einen Weiterbildungslehrgang an einer Fachhochschule (Kosten für vier Semester rund Euro 8.000,-), für die Vorbereitung auf eine Meisterprüfung (rund Euro 4.000,-), aber auch für Sprachkurse im Ausland. Bei zwei jungen Interviewpartnerinnen (Maturaschulen) wurden die Ausbildungskosten von den Eltern übernommen, die anderen InterviewpartnerInnen griffen auf Ersparnisse zurück, um die Aus- bzw. Weiterbildungskosten decken zu können. In dieses Muster fallen BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeit.

Von Einschränkungen im Vergleich zum vorherigen Lebensstandard berichten alle InterviewpartnerInnen dieser Gruppe. Frau E. hatte beispielsweise während ihrer zweijährigen Bildungsteilzeit monatlich rund 400,- Euro netto weniger zur Verfügung. Für die Ausbildungskosten griff sie auf ihre Ersparnisse zurück.

„Einschränkungen, natürlich. Also Erspartes, es sind meine Lebensumstände, dass ich alleine lebe. Das heißt, dass ich keine größeren Verpflichtungen habe. Und insofern teilt man sich das dann halt ein. Wobei, es hat dann zusätzlich noch... Also es hat insgesamt 8.000,00 gekostet von den Studiengebühren her. Und, ja, auf Urlaub fahren ist eh nicht so leicht, wenn man recht viel zum Lernen und zum Arbeiten hat. Und bei mir war es von der Seite halt, wo ich dann gekürzt habe. Und das ist in die Bildung geflossen.“ (15, 4)

„Ich bin ganz gut ausgekommen“ (115)

„Ganz gut mit der Förderung“ ausgekommen ist rund ein Drittel der InterviewpartnerInnen. Dabei handelt es sich um die Mehrzahl der BezieherInnen des Bildungsteilzeitgelds und zwei BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums, die vom Ausbildungsträger (Gesundheits- und Krankenpflegeschulen des KAV) zusätzlich ein monatliches „Taschengeld“ in der Höhe von 250,- Euro erhielten.

Zwar brachte auch in dieser Gruppe die Phase der Aus-bzw. Weiterbildung finanzielle Einschränkungen mit sich, aber diese wurden von den InterviewpartnerInnen als „nicht gravierend“ erlebt.

„Gewisse Luxusausgaben waren natürlich nicht möglich. Also Urlaub habe ich in dem Jahr z. B. keinen gemacht. Aber im Großen und Ganzen hat es ganz gut funktioniert.“ (13,10)

Ausbildungs- bzw. Weiterbildungskosten fielen in dieser Gruppe nicht an und es finden sich auch keine finanziellen Sorgeverpflichtungen für andere.

6.2. Ausbildung ohne Fördermaßnahme?

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage, ob die InterviewpartnerInnen auch ohne Fördermaßnahme die Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung getroffen hätten. Vorweg: Deutlich wird, dass für beinahe zwei Drittel der InterviewpartnerInnen ohne Fördermaßnahme die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung nicht möglich, da

nicht finanzierbar, gewesen wäre (siehe auch marketmind 2016).¹⁷ Einige InterviewpartnerInnen sind unsicher, ob sie die Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung getroffen hätten und einige InterviewpartnerInnen hätten zwar eine Aus- oder Weiterbildung begonnen, sind aber skeptisch, ob es ihnen ohne Fördermaßnahme auch möglich gewesen wäre, die Aus- oder Weiterbildung zu beenden.

Keine Ausbildung ohne Fördermaßnahme: Es „wäre nicht möglich gewesen.“

Wie bereits einleitend angeführt, hätten sich ohne Fördermaßnahme beinahe zwei Drittel der InterviewpartnerInnen gegen eine Aus- oder Weiterbildung entschieden, da während ihre Ausbildung/Weiterbildung ihr Lebensunterhalt nicht gesichert gewesen wäre.

*„Nein, das hätte ich mir nicht leisten können. Von was hätte ich da leben sollen?“
(II,11)*

In diese Gruppe fallen zunächst Personen, die aufgrund niedriger Einkommen in ihren bisherigen Erwerbsverläufen keine finanziellen Rücklagen haben. Sind zudem noch finanzielle Sorgeverpflichtungen für Kinder vorhanden, scheint eine Ausbildung/Weiterbildung ohne finanzielle Förderung völlig illusorisch. Zu dieser Gruppe gehören aber auch die InterviewpartnerInnen, die zwar Ersparnisse aufwiesen, mit diesen aber die Weiter- bzw. Ausbildungskosten gedeckt haben. Es finden sich aber auch Personen, die während der Aus-/Weiterbildung aufgrund zusätzlich geringfügiger Beschäftigung oder zusätzlichen „Schulgelds“ mit der finanziellen Förderung „ganz gut ausgekommen“ sind.

Nach Art der Fördermaßnahme fallen fast alle FachkräftestipendienbezieherInnen in diese Gruppe, einige WeiterbildungsbezieherInnen und wenige BildungsteilzeitgeldbezieherInnen.

Ohne Fördermaßnahme - Unsicherheiten

In diese Gruppe fallen zum ersten jüngere Personen (bis 30 Jahre alt), mehrheitlich in Bildungskarenz, die ohne Bezug einer Fördermaßnahme während der Aus- oder Weiterbildung ihren Lebensunterhalt nicht hätten finanzieren können, da kaum Ersparnisse vorhanden waren. Sie hätten ihre Eltern um Vollfinanzierung bitten müssen.

„Ich hätte es wahrscheinlich versucht, aber ich hätte wieder die Eltern bitten müssen, dass sie mich ganz finanzieren. Das hätte ich nicht gewollt. Ich weiß nicht, ob es mir das wert gewesen wäre.“ (I20,20)

¹⁷ Nach den Ergebnissen der vom AMS in Auftrag gegebenen Evaluierung des Fachkräftestipendiums, in der sowohl AbsolventInnen als auch AbbrecherInnen des Fachkräftestipendiums standardisiert befragt wurden, hätte rund die Hälfte ohne Fachkräftestipendium überhaupt keine Ausbildung gemacht.

Aufgrund ihres Wunsches nach Unabhängigkeit von den Eltern wäre die „Vollfinanzierung“ durch die Eltern für sie eine große Barriere in der Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung gewesen. Sie sind unsicher, welche Entscheidung getroffen hätten.¹⁸

Zweitens sind sich zwar einige InterviewpartnerInnen sicher, dass sie die Ausbildung/Weiterbildung auch ohne Fördermaßnahme begonnen hätten, sie sind aber skeptisch, ob es ihnen aufgrund damit verbundener finanzieller und zeitlicher Einschränkungen möglich gewesen wäre, die Ausbildung/Weiterbildung auch zu beenden. Um den Lebensunterhalt zu sichern, wäre neben der Aus-/Weiterbildung zumindest eine Teilzeitbeschäftigung unabdingbar gewesen.

In diese Gruppe fällt beispielsweise Herr L., Bezieher von Weiterbildungsgeld, der an der pädagogischen Hochschule die Ausbildung zum Lehrer gemacht hat. Herr L. ist Vater von drei Kindern und teilt sich mit seiner Lebensgefährtin die Kinderbetreuung.

Ohne Weiterbildungsgeld, so Herr L. wäre es schwierig geworden. Er hätte aus finanziellen Gründen während der gesamten Ausbildung Teilzeit arbeiten müssen, und nach seiner Erfahrung sei die Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit, Betreuung von drei Kindern und berufsbegleitende Ausbildung sehr belastend und nur eine bestimmte Zeitdauer auszuhalten.

„ Ja, wäre es schwierig gewesen. Und vor allem, jetzt, ich sage einmal von der Zeit her, glaube ich, wäre es schon irgendwie möglich gewesen, aber von der familiären Situation kaum. Weil die Zeit, wo ich jetzt keine Bildungskarenz gehabt habe und gearbeitet habe, heißt halt, ich war wirklich sehr wenig zuhause. Es war fast jeder Samstag. Und da hat es begonnen um 8.00 Uhr in der Früh und zum Teil bis 7.00 Uhr am Abend, Freitag den ganzen Tag auch bis 9.00 Uhr am Abend ganz oft. Mittwoch meistens auch schon um 7.00 Uhr außer Haus und dann um 9.00, 10.00 Uhr heimkommen. Das heißt, gerade die Wochenenden und so, die waren halt dann für meine Frau eine größere Belastung mit 3 Kindern und so. Der Papa ist sehr viel weg. (...) Und, gut, das andere, was schon war, ich habe halt in der Zeit ganz viel Abend-, Nachtarbeit oder so gemacht. So mit stark reduziertem Schlafkonsum und so.“ (I15, 12)

¹⁸ Der wesentliche Unterschied zu dem im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Muster „Unterstützung/Zuschüsse von Eltern, PartnerInnen: Rückgriff auf familiäre Ressourcen“ während der Fördermaßnahme liegt darin, dass es sich während der Förderung um Zuschüsse/Unterstützung gehandelt hat, ohne Fördermaßnahme aber eine Vollfinanzierung bzw. „Volldeckung des Lebensunterhalts“ notwendig gewesen wäre.

7. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das folgende Kapitel präsentiert die Zusammenfassung der Ergebnisse und zeigt Problemlagen auf, die sich als Anknüpfungspunkte für weiterführende Unterstützungsmaßnahmen anbieten. Abschließend werden nochmals verdichtet die Kernergebnisse nach Fördermaßnahme dargestellt.

Ziele der Ausbildung/Weiterbildung im Kontext der Laufbahnen

Insgesamt finden sich bei den 22 InterviewpartnerInnen fünf zentrale Ziele und Motive für eine Aus- oder Weiterbildung: das Nachholen von Schulabschlüssen (Matura), (Erst)Ausbildungsabschlüsse in Österreich, berufliche Mobilität (Berufswechsel), eine Verbesserung der beruflichen Position bzw. des beruflichen Verlaufs – dabei ist zu unterscheiden zwischen einem angestrebten Aufstieg im engen Berufsfeld oder im Betrieb und einer mittelfristigen Verbesserung der Laufbahn durch Studienabschlüsse – und Sicherung der Beschäftigung.

Diese fünf Hauptziele und Motive entsprechen im Wesentlichen auch den Ergebnissen der Studie von Lassnig et al. (2011) über BezieherInnen von Bildungskarenz und den Ergebnissen der Befragung von marketmind (2016) über FachkräftestipendienbezieherInnen.

Die Konstruktion der Typen nach zentralen Zielen bedeutet aber nicht, dass bei den InterviewpartnerInnen nur ein Ziel oder Motiv vorhanden ist. So wird beispielsweise von allen InterviewpartnerInnen ein persönliches und inhaltliches Interesse an den gewählten Ausbildungen/Weiterbildungen als Motiv genannt. Bei den Zielen „Berufswechsel“, „Ausbildungsabschluss in Österreich“ und „Nachholen des Schulabschlusses“ spielt als Motiv auch der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen (inklusive höherem Einkommen) eine nicht unwesentliche Rolle.

Die bisherigen Bildungs- und Berufsverläufe (Mobilität) der InterviewpartnerInnen zeigen ein heterogenes Bild: Geradlinige Ausbildungswege finden sich neben Abbrüchen, stabile langfristige Beschäftigungsverhältnisse neben etlichen Arbeitsplatzwechseln. Allerdings sind die unterschiedlichen Verläufe der InterviewpartnerInnen nach Typen etwas unterschiedlich verteilt. Beim Typus „Aufstiegsorientierung“ sind beispielsweise die Beschäftigungen sehr stabil: Schon die Lehre wurden im selben Betrieb absolviert, in denen die InterviewpartnerInnen dieses Typus bis nach ihren Weiterbildungsabschlüssen beschäftigt sind. Bei den „BerufswechslerInnen“ und „Studienabschlüssen“ stehen hingegen stabile Berufsverläufe neben Verläufen mit hoher Mobilität, das heißt recht häufige Arbeitsplatzwechsel.

Arbeitslosigkeit vor Ausbildungs- oder Weiterbildungsbeginn findet sich nur bei einer Fördermaßnahme, dem Fachkräftestipendium. Drei der acht FachkräftestipendienbezieherInnen waren vor Ausbildungsbeginn arbeitslos gemeldet. Zwei davon allerdings „nur“ 10 bzw. 14 Tage zur Überbrückung der Zeitspanne zwischen Ende ihrer vorherigen Beschäftigung und Ausbildungsbeginn.

Nach Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsabschluss sind bis auf eine Ausnahme alle InterviewpartnerInnen in Beschäftigung, rund die Hälfte davon in einem neuen Unternehmen und in einem neuen Tätigkeitsbereich. Die Arbeitsplatzsuche dauerte zwischen einer und sechs Wochen. In der Phase der Arbeitsplatzsuche waren drei InterviewpartnerInnen arbeitslos gemeldet. Mit der neuen Arbeitssituation – den neuen Tätigkeitsbereichen, Arbeitsbedingungen, aber auch Einkommen – sind die BerufswechslerInnen, aber auch die „UnternehmenswechslerInnen“ höchst zufrieden. Ihre Erwartungen an eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation haben sich insgesamt erfüllt.

Bei denjenigen, die in den Unternehmen verblieben sind, hat sich für einige ihre Arbeitssituation nach Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsende kurzfristig verbessert (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten), andere – meist nach Studienabschlüssen - sind im Unternehmen im gleichen Tätigkeitsbereich verblieben. Letztere streben zum Teil mittelfristig ebenfalls einen „Aufstieg“ im Unternehmen an. Aber auch für diese Gruppe haben sich ihre Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt, da das zentrale Ziel des Ausbildungs-/Weiterbildungsabschlusses nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag, sondern in einer mittelfristigen Laufbahnverbesserung oder in der Absicherung der gegenwärtigen Beschäftigung.

Nicht alle InterviewpartnerInnen stiegen wieder Vollzeit in Beschäftigung ein. BezieherInnen von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld haben mit Beendigung ihrer Fördermaßnahme nicht unbedingt ihre Ausbildungen abgeschlossen, einige setzen ihre Ausbildung neben einer Teilzeitbeschäftigung fort. In wenigen Fällen wiederum wird gleich im Anschluss an die geförderten Ausbildung/Weiterbildung eine weitere Ausbildung begonnen: Ein Fachkräftestipendiat schließt beispielsweise gleich an den Abschluss eines Aufbaulehrgangs im technischen Bereich ein Fachhochschulstudium an und arbeitet daher Teilzeit. In drei Fällen wurde den Ausbildungs-/WeiterbildungsabsolventInnen beim Einstieg in den „neuen“ Beruf allerdings nur Teilzeitbeschäftigung angeboten (mit einer Option des baldigen Wechsels in Vollzeitbeschäftigung).

Praktische Erfahrungen mit den Fördermaßnahmen und der gewählten Ausbildung/Weiterbildung

Sowohl bei der Beschaffung von Informationen über Fördermaßnahmen als auch bei der Beratung über Fördermaßnahmen ist das Arbeitsmarktservice die zentrale Informationsquelle. Die Informationsaufbereitung, die Ausgestaltung der Antragsstellung und die Form der Nachweiserbringung wurden von der überwiegenden Mehrheit der InterviewpartnerInnen äußerst positiv bewertet. (vgl. Lassnig et al. 2011, marketmind 2016) Einzelne Kritikpunkte betreffen ein ungenügend spezialisiertes Beratungsangebot des AMS (vgl. auch Lassnig et al. 2011, marketmind 2016) und Probleme bei der Nachweiserbringung.

Mit ihren Aus- oder Weiterbildungsgängen sind alle InterviewpartnerInnen höchst zufrieden. Ihre Erwartungen an die Ausbildung/Weiterbildung haben sich erfüllt. In diesem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, dass alle InterviewpartnerInnen ihre Aus- und Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Berichtet wird

aber von Stolpersteinen auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss der Aus- oder Weiterbildung. Als ein wesentlicher Stolperstein zeigen sich insbesondere für jene, die nach langer Lernpause, eine vollzeitschulische Ausbildung begonnen haben hohe Lernanforderungen. Verstärkt werden können diese noch durch Sprachprobleme in Form nicht ausreichender Deutschkenntnisse. Dies betrifft vor allem BezieherInnen von Fachkräftestipendien. Im Besonderen in der ersten Phase des Schuleinstiegs, so zeigen die Ergebnisse, bedarf es Unterstützung, um die Ausbildung fortzusetzen. In den Fällen in unserem Sample erfolgte die Unterstützung primär durch die Familie. Ist familiäre Unterstützung (oder Unterstützung durch FreundInnen etc.) nicht vorhanden, bleibt offen wie „AusbildungswiedereinsteigerInnen“ diese Situation meistern. Anzuregen wäre daher, im Besonderen für diese Einstiegsphase eine Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit für BezieherInnen von Fördermaßnahmen (vor allem FachkräftestipendienbezieherInnen) anzubieten. Diese könnte beispielsweise auch eine Form von Mentoring für „AusbildungswiedereinsteigerInnen“ sein.

Einen zweiten wichtigen Stolperstein stellen Vereinbarkeitsprobleme von vollzeitschulischer Ausbildung und Kinderbetreuung dar, die insbesondere bei Alleinerzieherinnen zu Ausbildungsabbrüchen führen können. Die Ausbildungsphase bedeutet für viele InterviewpartnerInnen geringe zeitliche Ressourcen für Privatleben und Freizeit. Sind keine zeitlichen Anforderungen aus dem Privatleben vorhanden, wie etwa die Betreuung von Kindern oder älteren Menschen, ist die Situation zwar belastend, wird jedoch für das Ziel Ausbildungs- oder Weiterbildungsabschluss in Kauf genommen. Finden sich Sorgeverpflichtungen für Kinder, können die Betroffenen an Belastungsgrenzen geraten, die nicht mehr bewältigbar sind. Auch diesbezüglich wären Unterstützungsmöglichkeiten zu überlegen.

Zur finanziellen und materiellen Situation der FörderbezieherInnen

Als ein wesentlicher Einflussfaktor auf die finanzielle und materielle Situation der FörderbezieherInnen ist zunächst *die Art der Fördermaßnahme* – Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld - zu nennen.

Einen zweiten Einflussfaktor stellt die *Dauer des Bezugs der Fördermaßnahmen* dar. Diese hatte in unserem Sample eine große Spannweite: zwischen vier Monaten (Bildungsteilzeit) und drei Jahren (Fachkräftestipendium).

Von großer Bedeutung erweisen sich auch natürlich die *Einkommenshöhen in den Jahren vor der Fördermaßnahme*. Erstens wird das Weiterbildungsgeld und seit der erweiterten Bestimmung auch das Fachkräftestipendium *nach Einkommenshöhe berechnet*. Zweitens erlauben *höhere Einkommen die Bildung finanzieller Rücklagen* wie etwa Ersparnisse, auf die in Phasen von Einkommenseinbußen - beispielsweise während des Bezuges von Fördermaßnahmen - zurückgegriffen werden kann. In unserem Sample finden sich sowohl Personen, die über keine Ersparnisse verfügten als auch Personen, die auf Basis ihrer bisherigen Erwerbsverläufe finanzielle Ressourcen aufwiesen.

Die finanzielle und materielle Situation der FörderbezieherInnen ist aber nicht nur vom Vorhandensein eigener finanzieller Ressourcen beeinflusst, sondern auch von den

finanziellen Ressourcen des/der Partners/in und der Herkunftsfamilie. So finden sich in unserem Sample einige InterviewpartnerInnen, die entweder von Eltern oder PartnerInnen während des Bezuges der Fördermaßnahme finanziell unterstützt wurden.

Einfluss können auch die *zeitlichen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung* – etwa vollzeitschulische Ausbildung oder berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung – haben, denn daraus resultieren *unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Beschäftigung neben der Aus- und Weiterbildung*. In unserem Sample zeigt sich beispielsweise, dass sich die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung neben einer vollzeitschulischen Ausbildung als schwierig erweist.

Bedeutung hat darüber hinaus, ob für die FörderbezieherInnen *zusätzliche Aus- und Weiterbildungskosten* anfielen und ob diese von den FörderbezieherInnen selbst getragen werden mussten. Bei sieben InterviewpartnerInnen fielen Ausbildungskosten an. In einem Fall wurden die Weiterbildungskosten vom Unternehmen übernommen.

Schließlich ist als letzter – aber sehr wichtiger – Einflussfaktor die *private Lebenssituation der FörderbezieherInnen* anzuführen. Dabei geht es erstens um die Frage, ob die FörderbezieherInnen finanzielle Sorgeverpflichtungen für andere haben. In unserem Sample bedeutet dies *Sorgeverpflichtungen für Kinder*. Und zweitens, ob sie in ihren Verpflichtungen von einem Partner oder dem Kindesvater unterstützt werden oder ob sie *allein für die Versorgung ihrer Kinder aufkommen* müssen.

Für alle InterviewpartnerInnen brachte die Aus- und Weiterbildungsphase finanzielle Einschränkungen mit sich. Das Ausmaß der Einschränkungen differiert allerdings erheblich in Abhängigkeit von den genannten Einflussfaktoren. Auf eine Gruppe, bei der sich viele genannte Einflussfaktoren mit negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation verstärken, ist besonders hinzuweisen. Es sind alleinerziehende FachkräftestipendienbezieherInnen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen, die vor der Ausbildung in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren und dadurch ihren Lebensunterhalt mit dem Fachkräftestipendium kaum sichern können. Für diese Gruppe wären zusätzliche finanzielle Fördermöglichkeiten zu überlegen, nicht zuletzt auch deshalb, um nicht während der Ausbildungsphase Betroffene und ihre Kinder Armut aussetzen. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise ein finanzieller Sockelbetrag für AlleinerzieherInnen.

Die Ergebnisse zeigen gleichzeitig aber auch die große Bedeutung der Fördermaßnahmen für die Ermöglichung einer Entscheidung für eine Aus- und Weiterbildung. Für beinahe zwei Drittel der InterviewpartnerInnen wäre ohne Fördermaßnahme die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung nicht möglich, da nicht finanzierbar gewesen. (siehe auch marketmind 2016) Einige InterviewpartnerInnen sind unsicher, ob sie die Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung getroffen hätten und einige InterviewpartnerInnen hätten zwar eine Aus- oder Weiterbildung begonnen, sind aber skeptisch, ob es ihnen ohne Fördermaßnahme auch möglich gewesen wäre, die Aus- oder Weiterbildung zu beenden.

Wichtigste Ergebnisse nach Fördermaßnahmen

Fachkräftestipendium

- Das Fachkräftestipendium ermöglicht gering und mittel qualifizierten InterviewpartnerInnen in unserem Sample einen ihren Interessen entsprechenden Berufswechsel durch die finanzielle Förderung während der gesamten Ausbildungsdauer (bis drei Jahre) und damit einen „Neustart“ ihrer beruflichen Laufbahn. Es stellt daher vor allem für Frauen einen Ausweg aus ungelernten und niedrig bezahlten Tätigkeitsbereichen dar und verbessert ihre berufliche Situation. Durch die Förderung von Ausbildungen/Weiterbildungen in „Mangelberufen“ eröffnet das Fachkräftestipendium gute Arbeitsmarktchancen, was sich unter anderem in der kurzen Dauer der Arbeitsplatzsuche niederschlägt. Ohne Fachkräftestipendium wäre eine Ausbildung für diesen Personenkreis nicht möglich, da nicht finanzierbar.
- Zweitens wird das Fachkräftestipendium für eine Weiterqualifizierung im bisherigen Berufsfeld (sofern dieses als Mangelberuf definiert ist) genutzt. Dadurch verbessert es die berufliche Situation dieser Personengruppe und führt gleichzeitig zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Laufbahnen.
- Als Problembereich im Rahmen des Fachkräftestipendiums zeigen sich hohe Lernanforderungen (großer Lernstoffumfang), die - vor dem Hintergrund langer Lernpausen - beim Ausbildungseinstieg in eine vollzeitschulische Ausbildung eine Hürde für den erfolgreichen Abschluss darstellen. Verstärkt werden können diese noch durch Sprachprobleme in Form nicht ausreichender Deutschkenntnisse
- Einen zweiten wesentlichen Problembereich stellen Vereinbarkeitsprobleme von vollzeitschulischer Ausbildung und Kinderbetreuung dar, die insbesondere bei Alleinerzieherinnen zu Ausbildungsabbrüchen führen können.
- Drittens ist auf die sehr prekäre finanzielle Situation einer Gruppe von FachkräftestipendienbezieherInnen zu verweisen, nämlich alleinerziehende FachkräftestipendienbezieherInnen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen, die vor der Ausbildung in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren und dadurch ihren Lebensunterhalt mit dem Fachkräftestipendium kaum sichern können.

Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz)

- Das Weiterbildungsgeld ermöglicht mittel bis höher qualifizierten InterviewpartnerInnen in unserem Sample Schul- und Studienabschlüsse nachzuholen und höhere Bildungsabschlüsse zu erwerben. Letzteres ist beispielsweise bei Personen der Fall, die im Anschluss an ihr Bachelorstudium für ihr Masterstudium Weiterbildungsgeld beantragen. Dem entsprechend werden auch die Ziele und Motive der Bildungskarenz von BezieherInnen von Weiterbildungsgeld definiert. In diesem Sinne erfüllt die Bildungskarenz eine wichtige Aufgabe in der Erwachsenenweiterbildung für Personen, die bereits in Beschäftigung waren.

- Im Unterschied zum Fachkräftestipendium wird diese Personengruppe maximal ein Jahr finanziell unterstützt, was oft nur die Finanzierung eines Ausbildungsabschnittes bedeutet.
- Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten) finden sich bei dieser Gruppe nur in geringem Ausmaß. Nichtsdestotrotz haben sich auch für diesen Personenkreis die Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt, da das zentrale Ziel des Ausbildungs-/Weiterbildungsabschlusses nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag, sondern in einer Höherqualifizierung im Sinne von höheren Bildungsabschlüssen, die mittelfristige Laufbahnverbesserungen oder die Absicherung der gegenwärtigen Beschäftigung mit sich bringen sollen.

Bildungsteilzeitgeld

- Die Bildungsteilzeit wird von mittel bis höher qualifizierten InterviewpartnerInnen zu Höher- und Zusatzqualifizierung genutzt. Die Form der Höher- und Zusatzqualifizierung ist dabei breiter gestreut als bei den BezieherInnen des Weiterbildungsgelds: von mehrmonatigen Aufstiegsfortbildungen bis zu Studienabschlüssen.
- Das Bildungsteilzeitgeld ist im Unterschied zum Fachkräftestipendium und Weiterbildungsgeld eine Fördermaßnahme für Personen, die während ihrer Ausbildung/Weiterbildung über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig sind. Dies hat laut BildungsteilzeitgeldbezieherInnen den Vorteil, dass die Einbindung in den Arbeitsprozess auch während ihrer Ausbildung/Weiterbildung gegeben ist, kann sich für die Betroffenen aber negativ – im Sinne sehr hoher Belastungen – auswirken, wenn die zeitlichen Anforderungen der Ausbildung/Weiterbildung groß sind. Zumal seitens der ArbeitgeberInnen Bildungsteilzeit gegenüber Bildungskarenz bevorzugt wird.
- Mit der breiteren Streuung der Aus- und Weiterbildungsformen in Zusammenhang steht, dass deren Wirkungen auf die berufliche Situation der BildungsteilzeitgeldbezieherInnen heterogener sind als bei den anderen Fördermaßnahmen. Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten) bei einigen InterviewpartnerInnen stehen neben unveränderten Tätigkeitsbereichen und Einkommen bei anderen. Bei letzteren gilt aber auch wie für die WeiterbildungsgeldbezieherInnen, dass die Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt wurden, da eben das zentrale Ziel des Ausbildungs-/Weiterbildungsabschlusses nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag.

8. LITERATUR

Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Geschäftsbericht 2015, Wien.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung – Band 1: Methodologie, 3. Auflage. Weinheim

Lassnigg, Lorenz/Unger, Martin (2014): Die Bildungskarenz als Lückenbüßer der sozialen Absicherung von Studierenden? WISO 37. Jg. (2014), Sonderheft, Seite 16-45. Wien

Lassnigg, Lorenz/Gottwald, Regina/Hofer, Helmut/Kuschej, Hermann/ Zaussinge, Sarah (2011): Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask), Projektbericht. Wien

Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike/Saupe, Bernhard (2015): Teil 1, Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen Berichtszeitraum 2013 – 2014. Wien

marketmind (2016): Evaluierung Fachkräftestipendium 2015, im Auftrag des AMS. Wien

Mayring, Philipp/Gläser-Zikuda, Michaela (Hrsg.). (2005). Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Weinheim: Beltz.

Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 3. Auflage. Frankfurt/New York: Campus Verlag

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. UTB FÜR WISSENSCHAFT: Stuttgart

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblicke und Alternativen. Frankfurt a. M./New York

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jütemann, G. (Hg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Weinheim