

„Job Navi“

Ausbildungswege für junge Mütter

Die Gesamtschau.

Lehrabschluss und Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Die dritte Bilanz.

***"Wer die Zukunft gestalten will, muss
Träume und Visionen haben"***
(Ernst Ferstl)

Inhaltsübersicht

Vorwort der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend.....	7
Vorwort der Herausgeberin	9
Abschnitt A. Bildung und Arbeitsmarkt.	13
1. Auswirkungen von Bildung	15
1.1 Bildung aus internationaler Perspektive	15
1.2 Früher Schulabgang	25
1.3 FABAs – Früher Ausbildungsabbruch	28
1.4 NEET – Not in Education, Employment or Training	33
1.5 Höchster Bildungsabschluss	37
1.6 Erwerbsquoten	40
1.7 Bildung und Erwerbsquoten.....	45
1.8 Bildung und Erwerbsstatus.....	49
1.9 Erwerbsstatus der jungen Frauen in Wien	52
1.10 Lehrlinge	55
1.11 Bildung und Arbeitslosenquote.....	56
1.12 Erreichbarkeit der Zielgruppe	59
1.13 Zusammenfassung.....	61
Abschnitt B. Entwicklung und Umsetzung von „Job Navi“	65
2. Entwicklung von „Job Navi“	67
2.1 Ausgangsüberlegungen.....	67
2.2 Projektidee	68
2.3 Konzeption.....	71
2.4 Umsetzung.....	74
3. KmS – Kompetenz mit System	81
Abschnitt C. Abschließende Bilanz.	85
4. Ausbildungsergebnisse bei „Job Navi“	87
4.1 Lehrabschlussprüfungen	88
4.2 Zertifizierte Teilausbildungen in KmS.....	91
4.3 Zusammenfassung.....	92
5. Arbeitsaufnahmen nach „Job Navi“	94
5.1 Erwerbsstatus nach den Lehrabschlussprüfungen.....	100
5.2 Alle Teilnehmerinnen an „Job Navi“	103

5.3	Erwerbsstatus aller Teilnehmerinnen	106
5.4	Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen ohne Lehrabschluss	108
5.5	Zusammenfassung.....	109
6.	Nutzen von „Job Navi“	112
6.1	Sozialer Fortschritt.....	112
6.2	Wirtschaftlicher Nutzen.....	117
6.3	Zusammenfassung.....	120
Abschnitt D.	„Job Navi“ in der Praxis.	123
7.	Im Gespräch mit den jungen Müttern	125
7.1	„Wir sind ihnen nicht egal“	126
7.2	Zitate aus den Interviews	131
7.3	Was für die jungen Mütter wichtig war.....	134
7.4	Schlussfolgerungen	138
8.	Blitzlichter auf „Job Navi“	141
9.	Einblick und Ausblick	149
Abschnitt E.	Gesamtzusammenfassung.....	155
10.	Gesamtzusammenfassung	157
Abschnitt F.	Anhang.....	169
11.	Abkürzungsverzeichnis und Glossar.....	171
12.	Abbildungsverzeichnis	175
13.	Literaturverzeichnis	179

Vorwort der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend

Sehr geehrte Damen und Herren,

Als Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ist mir die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie ein ganz besonderes Anliegen. Dabei ist es mir auch sehr wichtig, erfolgreiche, innovative Projekte vor den Vorhang zu holen. Ich bin selbst Mutter von drei Kindern und weiß, dass junge Mütter mit großen Herausforderungen konfrontiert sind. Es freut mich daher, dass sich das AMS Wien mit „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“ dieser Zielgruppe annimmt und mit jährlich knapp 100 Ausbildungsplätzen in Teilzeit neue Wege beschritten hat.

Das Projekt vereint Ausbildung und Kinderbetreuung und gibt so eine Antwort auf die spezifischen Bedürfnisse von jungen Müttern, die es in dieser Form zuvor nicht gegeben hat. Der erste Durchgang des Ausbildungsprojektes ist nun abgeschlossen und das Gesamtergebnis mit über 30 positiven Lehrabschlussprüfungen äußerst erfreulich.

Ich möchte allen Beteiligten herzlich danken und gratulieren, zu allererst den jungen Müttern für den Mut, neue Perspektiven ins Auge zu fassen. Sie sind im lebenslangen Lernen ein Vorbild für uns alle, ganz speziell aber für ihre Kinder, die von den gestiegenen Arbeitsmarktchancen ihrer Mütter besonders profitieren. Zu danken und gratulieren ist dem AMS Wien, das diesen innovativen Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik entwickelt hat. Danke auch dem Bildungsinstitut ZIB Training, das nach Konzepterstellung und Vergabeverfahren das Projekt erst so richtig mit Leben erfüllt hat.

In diesem Sinne möchte ich dem Projekt „Job Navi“, den Teilnehmerinnen und allen Beteiligten alles Gute für die Zukunft wünschen.

Christine Aschbacher

Vorwort der Herausgeberin

Die vorliegende Publikation stellt die dritte und in dieser Form auch letzte Bilanz von „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“ – in Folge kurz „Job Navi“ genannt – dar, einem neuen und auch neuartigen Projekt in der Qualifizierungslandschaft des AMS. In diesen drei Berichten wurde der erste „Durchgang“, also die erste Gruppe von Teilnehmerinnen an „Job Navi“ von Beginn an begleitet und beschrieben. Zunächst wurden in Band 1 der Entstehungsprozess des Projektes und die individuellen Lebenswelten der teilnehmenden jungen Mütter beleuchtet. In Band 2 wurde auf die politische Bedeutung unter den Aspekten nationaler und internationaler Ziele in Bezug auf Bildung und Ausbildung fokussiert und sowohl die strukturellen Daten zu den jungen Müttern als auch Aspekte ihres persönlichen Werdegangs während ihrer Teilnahme an „Job Navi“ beschrieben.

Nunmehr wird eine Gesamtbilanz des Projektes vorgelegt, also die bis zur Veröffentlichung dieses Berichtes im Projekt erreichten Ergebnisse, die Erfolge der Teilnehmerinnen bei ihren Lehrabschlussprüfungen sowie die letztendlich für alle Arbeitsmarktangebote bedeutendste Kenngröße der erreichten Integration in den Arbeitsmarkt nach Abschluss von „Job Navi“. Neben diesen unmittelbar beobachtbaren Ergebnissen wird aber auch auf langfristig zu erwartende Wirkungen dieses Projektes eingegangen.

„Job Navi“ ist ein Projekt für Bildung und Berufsausbildung. Das Neue und Innovative daran ist, dass für die definierte Zielgruppe junge Mütter ohne Sekundarabschluss II – also ohne Abschluss einer Lehre, BMS, BHS oder AHS – eine für ihre spezifische Situation maßgeschneiderte Bildungsmaßnahme konzipiert wurde, die mehrere Teilschritte bis zur Lehrabschlussprüfung umfasst. Berücksichtigt wurden dabei neben den Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesem Angebot auch die Herausforderungen der oft schwierigen allgemeinen Lebensbedingungen der jungen Mütter, die sie zusätzlich zu ihren Betreuungspflichten zu bewältigen haben. Dies sollte die Realisierbarkeit eines Bildungsabschlusses erhöhen oder vielleicht sogar erst ermöglichen.

Mit der vorliegenden Bilanz wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich jene Annahmen und Erwartungen, die Grundlage für die Entwicklung des Projektes waren, erfüllt haben und was aus den gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen für andere Bildungsinitiativen ableitbar ist.

Eine Verbesserung ihres Bildungsniveaus zu erreichen heißt für die jungen Mütter auch, für ihre Kinder bessere Voraussetzungen und Bedingungen für deren Bildung und alltägliche Bedürfnisse zur Verfügung stellen zu können. Daher werden in dieser abschließenden Bilanz zum Projekt „Job Navi“ auch einige Eckdaten zu Bildung und Ausbildung in Österreich beschrieben, da das AMS Wien mit „Job Navi“ zur Reduktion der Anzahl der frühen BildungsabbrecherInnen unter spezifischer Beachtung einer bislang vernachlässigten Personengruppe – nämlich junge Mütter ohne Sekundarabschluss II – beiträgt und so einen wichtigen Anteil zur Weiterentwicklung der Bildungslandschaft leistet.

An dieser Stelle muss auch darauf eingegangen werden, dass sich kurz vor Drucklegung dieser Publikation die Welt, wie wir sie kennen, grundlegend – wenn auch hoffentlich nur vorübergehend – verändert hat. Die Pandemie Covid-19, oft auch als „Coronakrise“ bezeichnet, hat sich rasant und in einem ungeahnten Ausmaß über Europa und über alle anderen Kontinente ausgebreitet. Gesundheit und bestmögliche Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Bevölkerung und des Staates – bislang Selbstverständlichkeiten, denen die Gesellschaft und die Öffentlichkeit bisher nur die für den „normalen Alltag“ erforderliche Aufmerksamkeit geschenkt hat – haben das tägliche Leben und die Wertigkeiten drastisch verändert.

Seit 16. März 2020 sind alle Schulen und Kindergärten, Restaurants, Kaufhäuser und viele Betriebe – mit Ausnahme von für die Grundversorgung wichtiger Geschäfte und Einrichtungen – geschlossen. Arbeitsstellen wurden soweit wie möglich zu „Home-offices“. Die Bewegungsfreiheit wurde sukzessive eingeschränkt, Quarantäne über Personen, Gemeinden und Regionen verhängt. Die eigene Wohnung soll nur noch aus triftigen Gründen verlassen werden. Diese staatlich verordneten Maßnahmen schränken das

soziale Leben maßgeblich ein, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen.

Eine Organisation, die neben den Gesundheitseinrichtungen in Zeiten dieser Krise mehr als manch andere gefordert ist, ist das AMS. Das AMS hat für die Existenzsicherung aller Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, zu sorgen – und ihre Zahl ist seit Ausbruch der Pandemie bereits unvorstellbar groß geworden und wird noch steigen. Das AMS ist auch für die Erhaltung der Arbeitsplätze über die Krise hinaus federführend zuständig, indem die Kosten für erhaltene Arbeitsplätze über Kurzarbeit den Unternehmen erstattet werden, um hier nur zwei wesentliche Herausforderungen anzusprechen.

Dazu kommt, dass das AMS auch Kursangebote für arbeitslose Menschen zu konzipieren, zu beauftragen und die Regeln dafür vorzugeben hat. Nachdem in dieser Zeit räumliche Nähe zu anderen Menschen zu vermeiden ist, wurden alle Aktivitäten, die in Gruppen gemacht werden, eingestellt. Davon ist auch „Job Navi“ betroffen. Das Lernen in Gruppen vor Ort wurde auf „Telelearning“ umgestellt, die Kommunikation zwischen den Trainerinnen und den jungen Müttern findet mittels Telekommunikation und Einsatz elektronischer Medien statt, um Wissensvermittlung und persönliche Unterstützung der Teilnehmerinnen bestmöglich aufrecht zu erhalten. Dies ist natürlich für die jungen Mütter eine zusätzliche Herausforderung.

An dieser Stelle sei daher erlaubt, eine Hoffnung auszudrücken. Mögen die Maßnahmen ausreichend sein, um das Virus COVID-19 zu bewältigen, die Zahl der Erkrankungen einzudämmen und die wirtschaftlichen Konsequenzen durch die Unterstützungsprogramme Österreichs und aller anderen Akteure möglichst ausgleichen zu helfen. Möge „Job Navi“ bestmöglich weitergehen und weiterentwickelt werden und die Teilnehmerinnen ihre wohlverdiente Ernte für ihre Anstrengungen einbringen können und diese ihren Kindern bessere Voraussetzungen für deren Leben bieten.

Doris Landauer
Projektleiterin „Unentdeckte Talente“

Wien, im März 2020

Abschnitt A.
Bildung und Arbeitsmarkt.

1. Auswirkungen von Bildung

1.1 Bildung aus internationaler Perspektive

Bildung gilt international als einer der wesentlichen Schlüsselfaktoren für positive gesellschaftliche Entwicklungen eines Staates. Es gibt dazu auch zahlreiche Publikationen von Organisationen, wie der OECD und der UNESCO. Um die Bedeutung der durchaus eindrucksvollen Aussagen zum Themenbereich Bildung in den diesbezüglich maßgeblichen Veröffentlichungen hervorzuheben, werden im Folgenden einige davon wörtlich zitiert:

„Es besteht allgemeine Übereinstimmung, dass Bildung eine entscheidende Rolle beim Kampf gegen die Armut und bei der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung mit Wohlstand für alle spielt. Wie der Weltentwicklungsbericht von 2018 (World Bank Group 2017) und der Global Education Monitoring Bericht 2016 (UNESCO 2016) gezeigt haben, ist Bildung auch eine maßgebliche Grundlage für nahezu alle Entwicklungsziele: Bildung rettet Leben, verbessert den Gesundheitszustand und fördert gegenseitiges Verständnis und gemeinsame Werte. SDG 4¹ zu erreichen, ist daher von grundlegender Bedeutung, um die umfassenderen Ziele der Agenda 2030 zu verwirklichen.“ (OECD 2018a, 32)

Das Ziel von Bildung kann nicht in absoluten Werten festgelegt werden, sondern muss in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang betrachtet, in Bezug zu verschiedenen Gegebenheiten gesetzt und auch in einen internationalen Kontext gestellt werden. Für ein gelingendes Leben in einer vorwiegend auf Landwirtschaft basierenden Wirtschaft etwa werden andere Voraussetzungen erforderlich sein als in einem hoch entwickelten Industrieland. Wenn viele BewohnerInnen eines Staates bisher noch kaum oder keine Chancen auf Alphabetisierung bekommen hatten, wird dies

¹ SDG – Sustainable Development Goals, dabei handelt es sich um siebzehn „Ziele für nachhaltige Entwicklung“, auch „Agenda 2030“ bezeichnet, die die Welt für die gesamte Völkergemeinschaft verbessern sollen. Sie wurden 2015 von der 70. Generalversammlung der UNO verabschiedet. SDG 4 lautet „Inklusive gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“. Die OECD hat daraufhin 2018 im Hinblick auf Chancengerechtigkeit einen Schwerpunkt gelegt, der sich auf das SDG 4.5 bezieht. Näheres ist in Band 2 von „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“ nachzulesen (Landauer 2018).

als zu erreichendes Ziel deutlicher in den Fokus zu rücken sein als andere Bildungsziele, die aber ebenfalls bedacht werden müssen.

In Österreich fand noch vor vergleichsweise kurzer Zeit ein Großteil der Menschen mit lediglich Pflichtschulbildung das Auslangen für die positive Gestaltung seines Lebens. Heutzutage ist in Österreich jedoch ein höheres Bildungsniveau für ein erfolgreiches Leben mit dem Ziel eines eigenständig erworbenen und existenzsichernden Einkommens erforderlich.

„Der Abschluss im Sekundarbereich II ist für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt Mindestvoraussetzung.“ (OECD 2018a, 87)

Das allgemeine Bildungsniveau hat sich zwar in den letzten Jahrzehnten auch in Österreich generell deutlich erhöht, dennoch konnte ein Teil der Bevölkerung lediglich einen Bildungsabschluss aufweisen, der unter den Anforderungen für eine erfolgreiche nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt liegt. Dies wurde auch in den Ländernotizen der OECD für Österreich angemerkt, wo es heißt:

„In Austria, most young adults leave school with an upper secondary qualification education or higher, but 11% of 25-34 year-olds leave school without one. Their unemployment rate is 19%², four times higher than for those with at least upper secondary education (5%).“ (OECD 2018b, 1)

Und weiter heißt es:

“Young people who leave school before completing upper secondary education face difficulties in the labour market. In Austria, only half (56%) of 25-34 year-olds with below upper secondary education are employed compared to 86% with at least upper secondary education.“ (OECD 2018b, 2)³

² Die OECD verwendet die international gültige Arbeitslosenquote basierend auf Umfrageergebnissen aus einer in allen Staaten vergleichbaren Stichprobe. Die in Österreich bevorzugte sogenannte „Register-Arbeitslosenquote“ nach nationaler Definition liegt deutlich höher und auch näher an der Realität. Diese betrug in Österreich 2018 für Menschen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen hatten, über alle Altersgruppen 22,8%, in Wien 34,4%. Siehe auch Kapitel 1.11.

³ Näheres zu den Erwerbsquoten in Kapitel 1.6 und Kapitel 1.7.

Dazu wurde seitens der OECD noch ein weiterer Aspekt hervorgehoben, der sich auf einen Teil der Bevölkerung nachteilig auswirkt und Auskunft über das erreichte Ausmaß an Integration und Inklusion des Bildungs- und Arbeitsmarktsystems gibt:

"Austria and Germany are the two countries with the largest difference in the share of NEETs⁴ among foreign- and native-born 15-29 year-olds: in Austria, 24% of foreign-born 15-29 year-olds are NEETs, compared with 8% of native-born 15-29 year-olds. This shows the importance of education and training which will ensure that individuals have the skills required in the labour market." (OECD 2018b, 3)⁵

Dazu kommt ein Gender Gap hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung, der unter der niedrig qualifizierten Bevölkerung besonders deutlich ausfiel im Unterschied zum vergleichsweise niedrigen Gender Gap bei höher Qualifizierten.

"In Austria, among younger adults without upper secondary education, 64% of men are employed, but only 46% of women. Among higher educated adults, the gender difference in employment rates is very small (about 3 percentage points). [...] These gender gaps are much lower than on average across the OECD countries (17 and 9 percentage points respectively)." (OECD 2018b, 5)⁶

Eine Maßzahl für einen fairen internationalen Vergleich stellt die Bildungsbeteiligung und die Anzahl der in Bildung verbrachten Jahre dar, auch wenn damit noch keine Aussage über die Qualität der Bildung getroffen werden kann. Auf Basis der Daten aus dem Jahr 2016 zeigte sich hier mit 94% bereits bei den 15-Jährigen ein Abstand von 2%-Punkten zum Durchschnitt in den 35 mit einander verglichenen OECD-Staaten und der EU-22⁷, wo 96% dieser Altersstufe eine Bildungseinrichtung im Sekundarbereich besuchten.

Abbildung 1 zeigt die Bildungsbeteiligung der drei Alterskohorten der 15-, 16- und 17-Jährigen in verschiedenen europäischen OECD-Staaten, gereiht nach den 17-Jährigen.

⁴ NEETs ist Akronym für Not in Education, Employment or Training.

⁵ Näheres zu den NEETs in Kapitel 1.4.

⁶ Siehe Fußnote 3.

⁷ EU-22-Staaten sind jene EU-Staaten, die zugleich vor Juli 2018 OECD-Mitglieder waren.

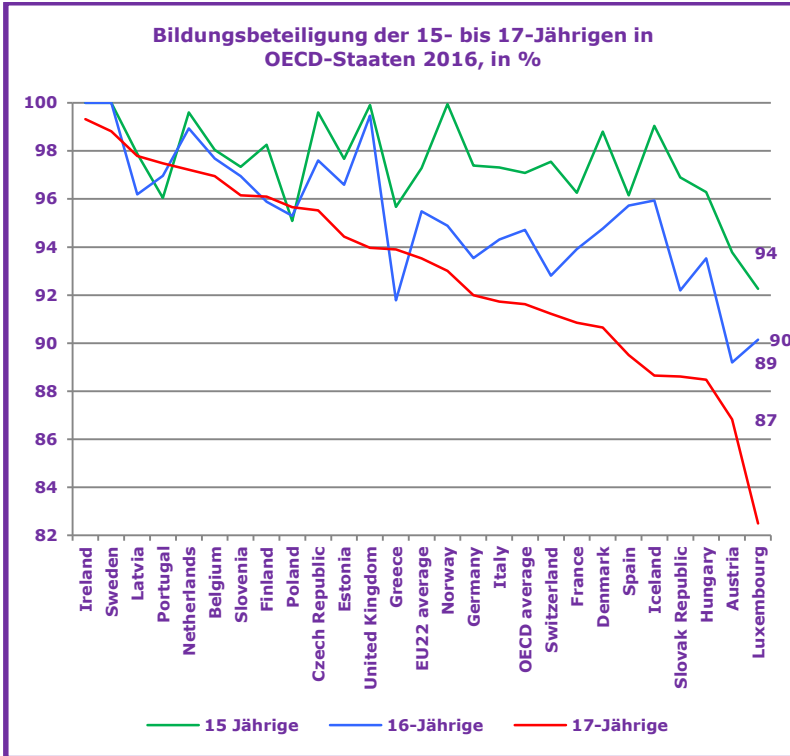


Abbildung 1: Bildungsbeteiligung für das Alter von 15, 16 und 17 Jahren, in OECD-Staaten aus 2016, gereiht nach den 17-Jährigen, in %; Datenquelle: OECD, eigene Darstellung

Österreich lag bei der Bildungsbeteiligung der 15- und 17-Jährigen vor Luxemburg auf dem vorletzten, bei den 16-Jährigen am letzten Platz der dargestellten Staaten. In Österreich nahmen lediglich 89% an einer Ausbildung teil, die mindestens zum Sekundarabschluss II führt, während es im OECD- und auch im EU-22-Durchschnitt 95% der 16-Jährigen waren.

Damit wies Österreich die drittniedrigste Bildungsbeteiligung dieser Altersgruppe in allen verglichenen Staaten auf – nach Mexiko mit 72% und der Türkei mit 83% (OECD 2018a, 185, Datenquelle

für die Tabelle OECD 2018a, 203)⁸. Auf die Darstellung von OECD-Staaten außerhalb Europas – und somit auch Mexiko und der Türkei – wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Ein deutlicher Abstand bestand auch zu den Ergebnissen hinsichtlich der Bildungsbeteiligung der 18- und 19-Jährigen in jenen Staaten, die häufig zum Vergleich mit Österreich herangezogen werden, wie Schweden, Finnland, Deutschland. Betrachtet man die Entwicklung über die letzten Jahre, dann zeigt sich, dass Österreich etwa bei der Bildungsbeteiligung der 17-Jährigen seit 2010 auf dem im internationalen Vergleich niedrigen Wert von 87% stehengeblieben war, während sich die diesbezüglichen Anteile in anderen Staaten teilweise erheblich erhöht – teilweise aber auch gravierend verringert – hatten, wie in Abbildung 2 gezeigt.

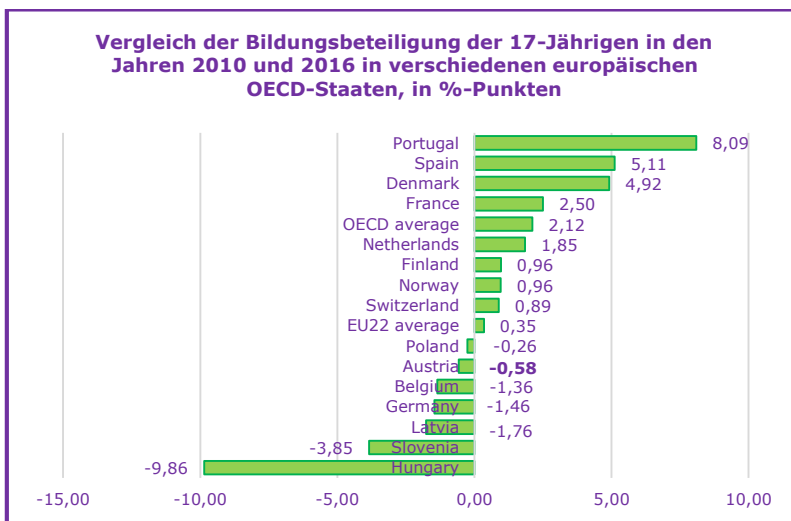


Abbildung 2: Vergleich der Bildungsbeteiligung der 17-Jährigen in den Jahren 2010 und 2016 in verschiedenen OECD-Staaten, in %-Punkten; Datenquelle: OECD⁹, eigene Darstellung

⁸ Einige der in Tab B1.2. im NBB 2018, 203, angeführten als Partnerländer der OECD bezeichneten Staaten liegen auch unter dem Österreichwert, nämlich die Russische Föderation (55%), Kolumbien (72%), Costa Rica (78%), Brasilien (85%) und Argentinien (88%).

⁹ Die in Abbildung 2 nicht dargestellten Länder hatten der OECD keine Daten für 2010 übermittelt.

Bei den 17-Jährigen allerdings hatten mit Ausnahme Luxemburgs alle dargestellten Staaten höhere Beteiligungsquoten an Bildung als Österreich. Schweden etwa wies eine Beteiligungsquote an Bildung der 17-Jährigen von 99% auf, Finnland von 96%. Österreich lag mit 87% auch deutlich hinter Deutschland, wo 92% der 17-Jährigen an einer Bildungsmaßnahme teilnahmen.

Auch der Durchschnittswert der Bildungsbeteiligung der 17-Jährigen von 94% in der EU-22 und von 92% in den OECD-Staaten ist deutlich höher als in Österreich, wo – wie schon oben angeführt – seit 2010 die Bildungsquote für die 17-Jährigen mit 87% gleichblieb. Demnach hatte sich seit 2010 dieser Abstand im Vergleich mit den Staaten der OECD und der EU-22 sogar noch vergrößert (OECD 2018a, 203).

Ein anderer Parameter zur Beurteilung der Bildungsbeteiligung in verschiedenen Staaten ist die Anzahl der Jahre, die Menschen im jeweiligen Bildungssystem verbracht haben. Im Bildungsbericht der OECD ist dafür die Anzahl der Jahre angegeben, die mindestens 90% der Bevölkerung des jeweiligen Staates in Ausbildung verbrachten. Mit 12 Jahren lag Österreich auch hier sowohl unter dem Durchschnitt der OECD-Staaten als auch unter dem der EU-22-Staaten, wo die durchschnittliche Ausbildungszeit jeweils bei 14 Jahren lag. Noch kürzer in Ausbildung waren laut diesen Darstellungen mit 11 Jahren die BewohnerInnen von Mexiko, jene der Türkei und der Slowakei mit je 10 Jahren – allerdings lag Österreich gleichauf mit den USA und Kanada, wo ebenfalls 90% der Bevölkerung 12 Jahre in Ausbildung verbrachten (OECD 2018a, 202).

Werden im Bildungssystem Veränderungen zur Verbesserung der Ergebnisse vorgenommen, zeigt sich deren Wirkung naturgemäß „verzögert“. Es lohnt daher, jüngere Bevölkerungsgruppen in den Fokus zu nehmen, um die Auswirkungen von in den letzten Jahren eingeleiteten Maßnahmen zur Erhöhung des Bildungsniveaus sichtbar zu machen.

Betrachtet man demzufolge nur die Bevölkerungsgruppe aller unter 25-Jährigen, so zeigt sich, dass 2016 der Anteil der in Bildung befindlichen Bevölkerung in Österreich im internationalen

Vergleich weit unter dem Durchschnitt der OECD-Staaten und dem der EU-22-Staaten lag.

Bei den 15- bis 19-Jährigen lag Österreich mit einem Anteil von 78% deutlich unter dem Durchschnittswert von 87% in den EU-22-Staaten und dem der OECD-Staaten von 85%. Auch bei den 20- bis 24-Jährigen verfehlte Österreich mit einem Anteil von 34% den Durchschnitt der EU-22 mit 43% und der OECD-Staaten mit 42% deutlich (OECD 2018a, 202).

Lediglich in der Altersgruppe der 5- bis 14-Jährigen besuchten 98% aller Kinder aufgrund der Kindergartenpflicht für 5-Jährige und der Schulpflicht eine Bildungseinrichtung – was auch dem OECD- und dem EU-22-Durchschnitt entsprach. Doch selbst in der Altersgruppe der 5- bis 14-Jährigen erreichten Irland, die Niederlande und die Schweiz 100% und fünf europäische OECD-Staaten den Wert von 99%, nämlich Dänemark, Frankreich, Island, Norwegen und Schweden (OECD 2019a, 202).

Obwohl Österreich 2018 im internationalen Vergleich bei den 15- bis 24-Jährigen mit 9,4% einen vergleichsweise geringen Anteil an arbeitslosen Jugendlichen gegenüber 15,2% im EU-28-Durchschnitt aufwies (Eurostat 2019a), kann dies nicht über die lebenslangen Nachteile für Menschen, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung absolviert haben, hinwegtäuschen (Landauer 2016).

Da die bisherigen Bemühungen, Bildungsabbrüche zu verhindern, (noch) kaum Früchte getragen haben, beurteilen ForscherInnen Österreich gelegentlich als ein Land, das ganz gut kompensieren, derzeit aber noch keine nennenswerten Erfolge bei seinen Präventions- und Interventionsmaßnahmen nachweisen kann (Steiner 2009, 158; Steiner 2017b, 10f).

Als Maßnahme zur Intervention vor einem Bildungsabbruch wurde 2013 flächendeckend das Angebot des Jugendcoachings – ein Angebot des Sozialministeriums umgesetzt durch das Sozialministeriumsservice – eingeführt, das sich jener Jugendlichen annimmt, die seitens der LehrerInnen bereits als gefährdet eingestuft wurden. In der Folge soll diesen jungen Menschen durch Unterstützung und

Beratung geholfen werden, einen – möglicherweise sogar unmittelbar bevorstehenden – Bildungsabbruch zu verhindern. Diese Initiativen zur Verhinderung und auch die Angebote zur Kompensation bereits erfolgter Bildungsabbrüche – vorwiegend durch das AMS getragen – wurden im Hinblick auf Zielsetzungen und Ergebnisse positiv beschrieben (Steiner 2017b, 10).

Zumeist wird der Erfolg in Bildung und Ausbildung mehr oder weniger ausschließlich den individuellen Leistungen und Kompetenzen der SchülerInnen zugeschrieben. Tatsächlich aber beeinflussen auch andere Faktoren den jeweiligen Bildungserfolg. Beispielsweise sind neben der sozialen Umgebung etwa auch strukturelle Faktoren des Bildungssystems maßgeblich am Gelingen von erfolgreichen Bildungsabschlüssen beteiligt, was in den letzten Jahren zunehmend Gegenstand von wissenschaftlichen Untersuchungen geworden ist. In der vorliegenden Arbeit wird jedoch auf diesen Themenkomplex nicht eingegangen. Der Faktor der sozialen Herkunft, der häufig mit der Bezeichnung „Bildungsvererbung“ diskutiert und in seinen Auswirkungen dargestellt wird, soll hier aber näher beleuchtet werden.

Wie aus dem Nationalen Bildungsbericht 2018 (NNB 2018) hervorgeht, zeigen die in Abbildung 3 dargestellten Faktoren einen teilweise erheblichen Einfluss auf individuelle Bildungschancen. Auch hier können wieder internationale Vergleiche zeigen, welche Staaten wie effektiv den aktuellen Herausforderungen von Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen begegnen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde in Abbildung 3 auf die 25 europäischen Staaten in der OECD beschränkt, ungeachtet der Mitgliedschaft in der EU.¹⁰

¹⁰ Für die Darstellung wurde auf die Quelldaten des NBB 2018 zurückgegriffen – Abb. D5.h, unter <https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2019/03/NBB2018-1-D-dat.xlsx> (31.7.2019)

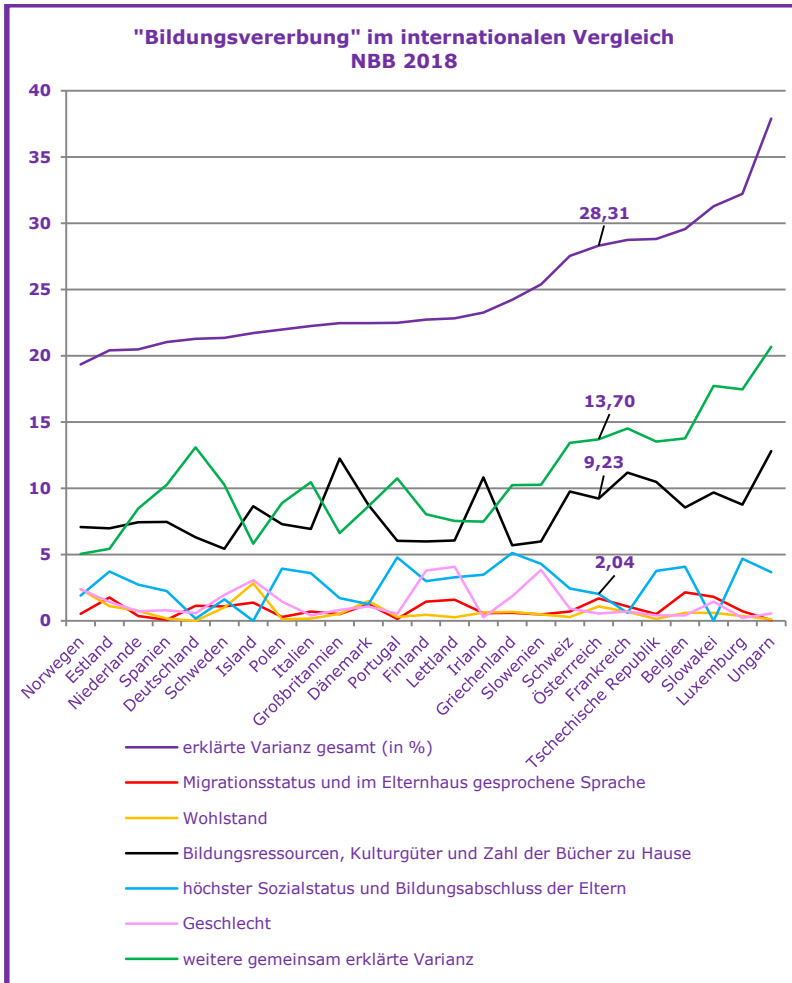


Abbildung 3: „Bildungsvererbung“ im internationalen Vergleich, aus PISA 2015, Datenquelle: NBB 2018, eigene Darstellung

Kriterien wie etwa Wohlstand, Migrationsstatus und die im Elternhaus gesprochene Sprache, Bildungsressourcen, Kulturgüter und Zahl der Bücher zu Hause erwiesen sich als wesentliche Einflussgrößen auf die Leseleistung der 15-jährigen SchülerInnen in Österreich. Als Einzelfaktoren werden unter anderem der Sozialstatus, der höchste Bildungsabschluss im Elternhaus und das Geschlecht als relevante Einflussgrößen auf den Bildungserfolg beschrieben, die im Zusammenspiel erhebliche Auswirkungen

hatten, auch wenn ihre Wirkung einzeln als gering erscheinen mag. Hinzu kommt eine zusammengefasste, inhaltlich nicht näher definierte, Faktorengruppe, die sich erst in Kombination der einzelnen Faktoren als relevant erwies.

„In Summe sind in Österreich gut 28% der Varianz durch die sechs [...] Faktoren erklärt. Signifikant niedriger liegt der Anteil etwa in Kanada (18%) oder Australien (19%), aber auch in Deutschland oder Schweden (21%). Signifikant höher liegt er nur in Ungarn (38%).“
(Neubacher et al. in NBB 2018, Band 1, 254)

Diese Werte zeigen auf, dass in Österreich mehr als ein Viertel des Bildungserfolgs nicht vom individuellen Können und Wollen der SchülerInnen abhängt, sondern von Umständen bestimmt wird, die sie gar nicht beeinflussen können. In den meisten anderen Staaten ist der Einfluss dieser Faktoren geringer.

„In allen dargestellten Ländern hat der Faktor ‚Bildungsressourcen, Kulturgüter und Zahl der Bücher zu Hause‘ den höchsten eigenständigen Erklärungswert, während der soziale und Bildungshintergrund einen deutlich geringeren Einfluss hat. [...] In Österreich ist ein relativ hoher eigenständiger Erklärungswert des Faktors ‚Migrationsstatus und im Elternhaus gesprochene Sprache‘ zu verzeichnen (1,7%), der lediglich von Estland, Israel, Mexiko, der Slowakei und Belgien übertroffen wird. Die Hälfte der erklärten Varianz lässt sich in Österreich nicht einem einzelnen Faktor zuordnen (14%), was unterstreicht, dass mehrere günstige bzw. ungünstige Voraussetzungen für den Lernerfolg in Österreich häufig zusammenfallen.“
(Neubacher et al. in NBB 2018, Band 1, 254)

Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, nimmt Österreich hinsichtlich des Einflusses der Faktoren aus dem familiären Umfeld auf den Bildungserfolg unter den verglichenen Staaten einen Platz im letzten Drittel ein, nämlich den 19. Rang unter 25 dargestellten Staaten. Betrachtet man die einzelnen Faktoren, dann nahm Österreich den 22. Rang bei „Migrationsstatus und im Elternhaus gesprochene Sprache“ ein, den 21. Rang bei Wohlstand, den 18. Rang beim Faktor Bildungsressourcen, den 9. Rang bei höchstem Sozialstatus und Bildungsabschluss der Eltern, den 7. Rang bei Geschlecht und den 20. Rang bei jenem Einflussfaktor, in dem mehrere unterschiedliche Aspekte zusammenfasst sind.

Demzufolge muss wohl deutlich gesagt werden, dass der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung auch in Österreich nicht nur von

individuellen Leistungen einer Schülerin, eines Schülers abhängt. Auch das unmittelbare Lebensumfeld und die Unterstützungssysteme außerhalb der schulischen Institutionen üben maßgeblichen Einfluss aus, und das Bildungssystem war oder ist offensichtlich bislang nicht ausreichend in der Lage bessere Chancengleichheit herzustellen, indem ungünstigere äußere Bedingungen für davon betroffene SchülerInnen ausgeglichen werden. Diese Ergebnisse können daher durchaus als Anregung für das Implementieren entsprechender Maßnahmen im Hinblick auf Verminderung des Einflusses umweltbedingter Faktoren auf individuelle Leistungen und damit verbundene schulische Erfolge verstanden werden.

1.2 Früher Schulabgang

Early School Leaving – hier übersetzt mit frühem Schulabgang – ist eine Messgröße, auf die sich die EU-Staaten für den Vergleich von Bildungserfolg in den einzelnen Staaten geeinigt haben. Wie bei allen internationalen Messgrößen wurde auch dafür eine Berechnungsmethode festgelegt, deren Basisdaten in allen Ländern gleichermaßen erhoben und verfügbar gemacht werden. Die Early School Leaver Quote basiert auf Umfrageergebnissen entsprechend internationaler Vorgaben und erfasst die 18- bis 24-Jährigen, die sich in keiner Bildungsmaßnahme befinden und bislang noch keinen Sekundarabschluss II erworben haben.

In Österreich fällt die Erhebung und Beobachtung dieser Kennzahl in den Kompetenzbereich des Bildungsressorts. Generell ist der frühe Schulabgang sehr bedeutsam, und zwar sowohl gesellschaftlich und politisch, als auch volkswirtschaftlich: Beispielsweise würde eine Reduktion der Early School Leaver Quote um 1% eine Erhöhung des BIP von 0,2% bedeuten (Bacher et al. 2014, 23).

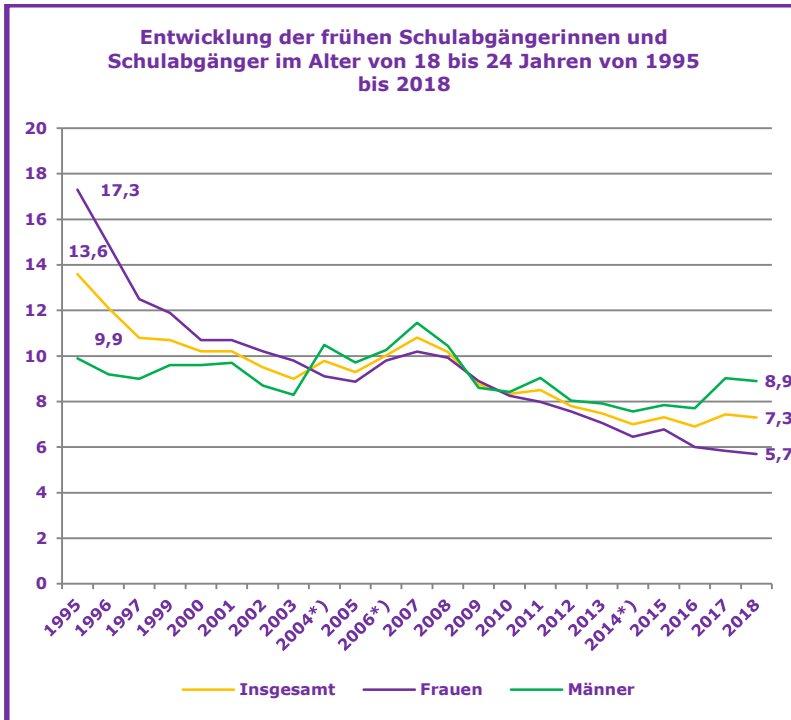


Abbildung 4: Frühe Schulabgängerinnen und Schulabgänger von 1995 bis 2018; Datenquelle: Mikrozensus, Statistik Austria¹¹, eigene Darstellung

Wie in Abbildung 4 gezeigt, hat sich Österreich seit 1995 bei der Kennzahl der Early School Leavers verbessert. Bei den Frauen sank der damalige Anteil der frühen Schulabgängerinnen von 17,3% bis zum Jahr 2018 auf 5,7%. Bei den Männern hingegen reduzierte sich die Quote im gleichen Zeitraum um 1%-Punkt von 9,9% auf 8,9%. Trotz veränderter Erhebungsmethoden und Fragestellungen wies die Early School Leaver Quote bei den jungen Frauen beinahe kontinuierlich Verbesserungen auf, während sie bei den jungen Männern zwar schwankende, aber insgesamt nur geringfügig verbesserte Werte zeigte. Angemerkt soll hier auch werden, dass der Abstand zwischen Frauen und Männern 1995 7,4%-Punkte zu Ungunsten der Frauen betrug und

¹¹ Die *) in der Abbildung zeigen einen Zeitreihenbruch an, der auf einer veränderten Erhebung der Statistik Austria basiert.

zunehmend die Differenz sich auf 3,2%-Punkte zu Ungunsten der Männer verschoben hatte.

Im März 2000 wurde vom Europäischen Rat im Rahmen der Lissabon Strategie als Ziel vereinbart, dass die Quote der Early School Leavers bis 2010 europaweit im Durchschnitt aller EU-Staaten unter 10% liegen soll. Dieses Ziel wurde in der Absicht festgelegt, Europa zum weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum zu entwickeln. Dies sollte durch eine Selbstverpflichtung der einzelnen Mitgliedsstaaten zur Halbierung der jeweiligen Quote passieren – eine später nicht mehr erwähnte Ambition, wurde doch dieses Ziel nicht nur in Österreich verfehlt, sondern auch EU-weit. In den Jahren 2006, 2007 und 2008, diese Zahlen waren 2010 verfügbar, hatte Österreich die 10%-Marke sogar überschritten (Steiner 2009, 143).

Im Vergleich zu anderen EU-Staaten lag Österreich 2018 mit 7,3% im EU-Vergleich im Mittelfeld. Siehe Abbildung 5.

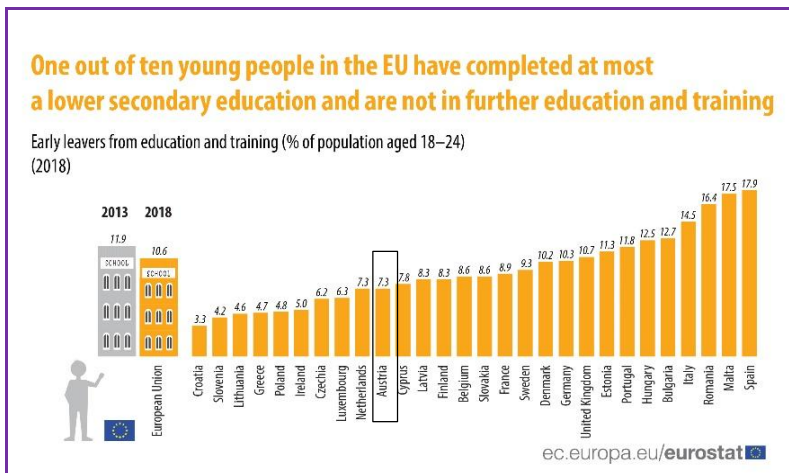


Abbildung 5: Frühe SchulabgängerInnen im internationalen Vergleich 2018; Datenquelle: und Darstellung: Eurostat 2019b

Staaten wie Kroatien mit 3,3% und Slowenien mit 4,2% zeigen, dass sich die Quote der Early School Leavers deutlich positiv beeinflussen lässt. Unter der Prämisse, dass in den EU-Staaten Kinder überall gleich gute kognitive Voraussetzungen mitbringen,

kann der gravierende Unterschied nur auf institutionelle und bildungspolitische Komponenten zurückgeführt werden, die es demnach noch weiter zu optimieren gilt.

Von ForscherInnen und seitens der Statistik Austria wurde der Begriff „Early School Leavers“ mit „frühe SchulabgängerInnen“ übersetzt, was auch für die vorliegende Arbeit übernommen wurde. Allerdings muss ergänzt werden, dass damit auch die Lehrlinge gemeint sind, weil diese neben dem praktischen Teil der Lehre die Verpflichtung haben, die entsprechende Berufsschule zu besuchen. LehrabbrecherInnen sind demnach also auch AbbrecherInnen der Berufsschule und als solche in den dargestellten Zahlen enthalten.

1.3 FABA – Früher Ausbildungsabbruch

Ziel der österreichischen Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche ist, die frühen SchulabgängerInnen bestmöglich „aufzufangen“ und ihnen eine gute berufliche Zukunft zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurde in Anlehnung an die internationale Definition der Early School Leavers eine neue Kennzahl eingeführt. Diese umfasst auch die 15- bis 17-Jährigen und wird aus den relevanten Datenregistern ermittelt – anstelle von Selbstauskünften. Dadurch kann das Phänomen des frühen Ausbildungsabbruchs besser erfasst werden als das Phänomen des frühen Schulabgangs.

Ziel der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche ist, die Zahl der frühen AusbildungsabbrecherInnen (FABA) zu reduzieren und möglichst niedrig zu halten, also sowohl Abbrüche zu verhindern als auch Ausbildungen mit dem Ziel eines Sekundarabschlusses II anzubieten. Um diesem Ziel näher zu kommen, wurde 2008 die Ausbildungsgarantie (BMASK 2008) ins Leben gerufen. Diese soll Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zu ihrem 25. Lebensjahr Möglichkeiten eröffnen, einen Bildungsabschluss nachzuholen.

2016 kam die Ausbildungspflicht hinzu, wonach Erziehungsbeauftragte nachweislich ihren Kindern bis zu deren 18. Lebensjahr einen Sekundarabschluss II ermöglichen müssen, andernfalls können Sanktionen verhängt werden. Die Ausbildungspflicht wurde

schrittweise in Kraft gesetzt. Als erste davon „betroffen“ waren jene Jugendlichen, die im Schuljahr 2016/17 ihre Schulpflicht beendet hatten. Die damals 15- oder 16-Jährigen hatten also bereits die Verpflichtung an einer Ausbildung teilzunehmen. Strafbar wurde die Verletzung der Ausbildungspflicht erst mit Juli 2018 (BMask 2016). Das AMS muss demzufolge ausreichend Kurse anbieten, damit die Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigten dieser Verpflichtung auch nachkommen können.

Als FABA gelten alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 15 bis 24 Jahren, die bislang noch keinen Sekundarabschluss II erreicht haben und an keiner Ausbildungsmaßnahme teilnehmen. Siehe Abbildung 6.

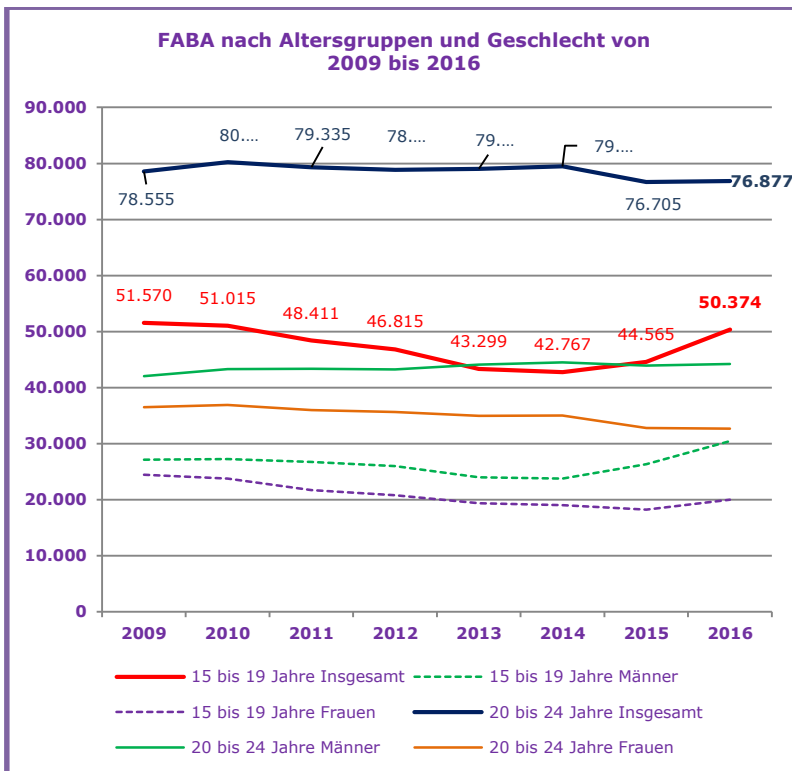


Abbildung 6: Entwicklung der Anzahl der FABA nach Altersgruppen und Geschlecht, von 2009 bis 2016; Datenquelle: BibEr Statistik Austria, eigene Darstellung

Für die gesamte Altersspanne der 15- bis 24-Jährigen waren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts als aktuellste Daten jene des Stichtages 31. Oktober 2016 verfügbar, wonach in Österreich 127.251 Personen – 74.650 Männer und 52.601 Frauen – im Alter von 15 bis 24 Jahren zu den FABA zu zählen waren. Die Anzahl der FABA liegt aufgrund der anderen Erfassungsmethode erheblich höher als jene der Early School Leavers, dies gilt auch, wenn die Altersgrenzen angeglichen werden.

Betrachtet man Daten zu den Ausbildungsabschlüssen älterer Personengruppen, so geben Schwankungen Hinweise auf Auswirkungen bildungspolitischer Veränderungen, wobei hierbei natürlich demografische Komponenten, Fragen der Datenerfassung und andere Einflussfaktoren zu berücksichtigen sind. Personen mit einer eigenen Pension etwa, sind in diesen Daten nicht erfasst, sodass auf die Darstellung der Altersgruppen ab 55 Jahren verzichtet wurde, um diesbezügliche Fehlinterpretationen zu vermeiden. Siehe Abbildung 7.

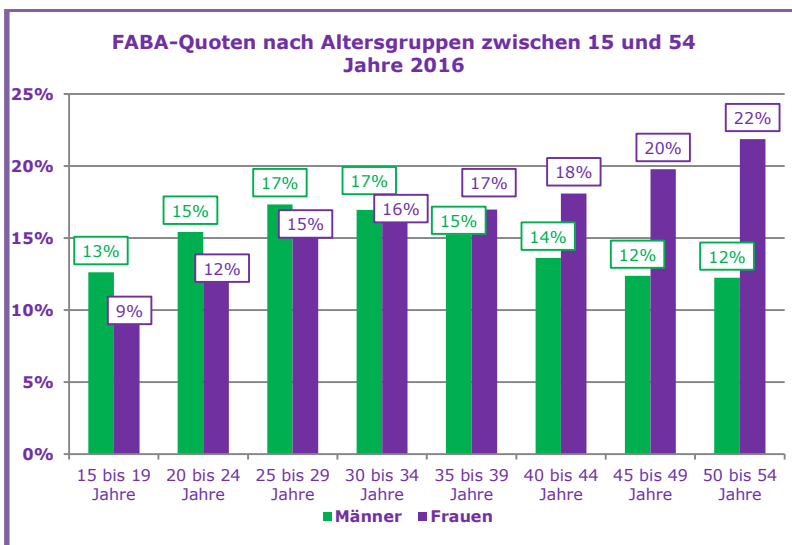


Abbildung 7: FABA-Quoten nach Altersgruppen zwischen 15 und 54 Jahren, 2016; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Die generellen Maßnahmen zur Steigerung des Bildungsniveaus während der letzten Jahrzehnte kam demnach primär den Frauen

zugute, was aus den erwartungsgemäß kontinuierlich sinkenden FABA-Quoten bei den Frauen von 22% in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen auf 9% in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen hervorgeht.

Bei den Männern hingegen stieg die FABA-Quote ausgehend von den beiden ältesten dargestellten Altersgruppen der 45- bis 54-Jährigen von je 12% bis zu den 25- bis 34-Jährigen auf je 17% und sank erst in den zwei jüngsten Altersgruppen der 15- bis 19-Jährigen auf 13% und den 20- bis 24-Jährigen auf 15%.

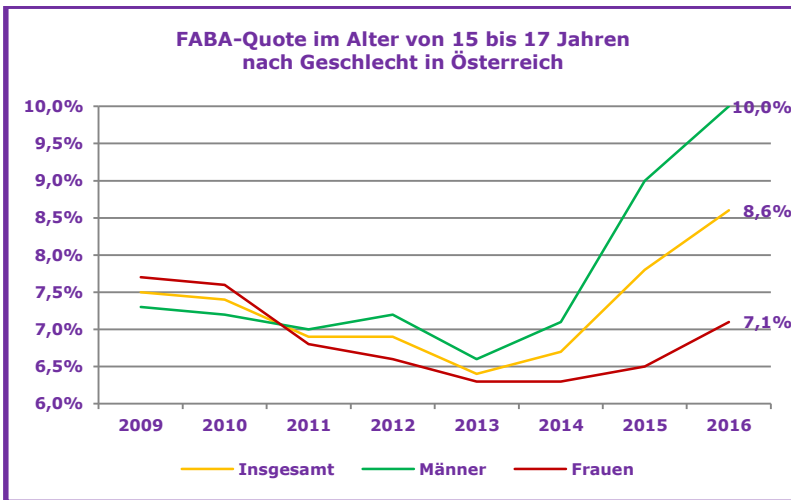


Abbildung 8: Anteil der FABA an der Wohnbevölkerung der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen von 2009 bis 2016; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Abbildung 8 zeigt, wann die FABA-Quote der Frauen unter jene der Männer gesunken ist: Während im Jahr 2010 und davor noch mehr Frauen als Männer keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung absolviert hatten, sank deren Quote im Jahr 2011 deutlich, während jene der Männer nur geringfügig abnahm. Seit dem Jahr 2011 lag der FABA-Wert der Frauen kontinuierlich unter jenem der Männer. Aber auch bei den Frauen stieg die FABA-Quote ab 2014 wieder leicht an, erreichte jedoch bis zum Jahr 2016 nicht mehr den Höchststand von 2009 (7,7%). Bei den Männern wurde der niedrigste Wert mit 6,6% im Jahr 2013 festgestellt und stieg seither wieder stark an. Im Jahr 2016

erreichte die FABA-Quote der 15- bis 17-jährigen Männer bereits 10% und lag damit deutlich über dem Wert von 2009.

Diese Erhöhung bei den jungen Männern lässt sich derzeit mit den Fluchtbewegungen erklären, die 2014 zu einem leichten und 2015 und 2016 zu einem starken Anstieg der Quote der FABA geführt haben. Im Zuge der weltpolitischen Ereignisse kamen in diesen Jahren mehr junge Männer als Frauen nach Österreich, bei denen, jedenfalls zunächst, keine in Österreich anerkannte Ausbildung festgestellt werden konnte, was nicht zwingend bedeutet, dass all diese Betroffenen auch keine Ausbildung haben. Vermutlich hat auch der geringere Anstieg bei den Frauen in den Jahren 2015 und 2016 mit den nach Österreich geflüchteten Personen zu tun.

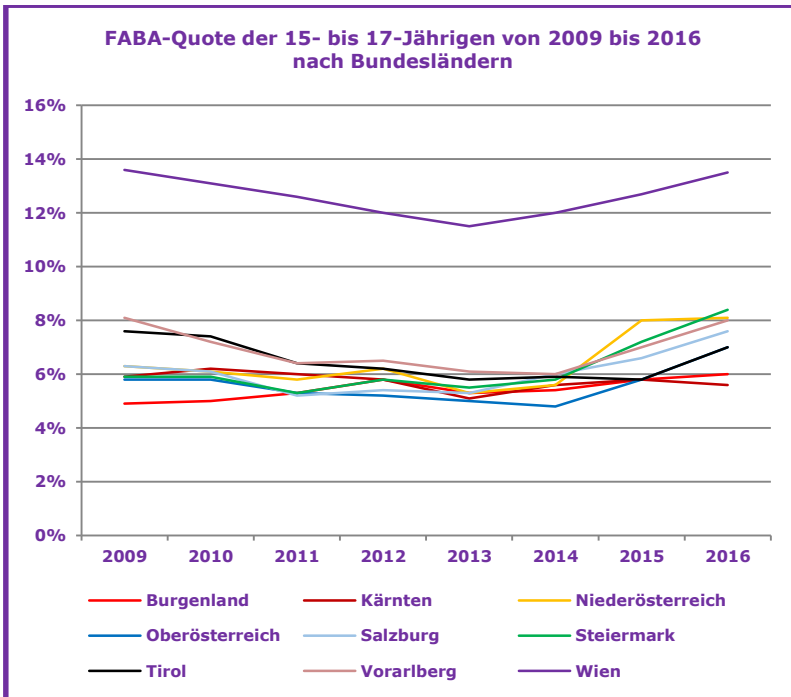


Abbildung 9: Anteil der FABA an der Wohnbevölkerung der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

In Abbildung 9 ist die Entwicklung der FABA-Quote für die Jahre von 2009 bis 2016 in der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen nach Bundesländern dargestellt. Daraus geht hervor, dass diese

in Wien deutlich über den anderen Bundesländern lag. Dies ist mit mehreren Faktoren zu erklären – aber nur oberflächlich mit städtischer Struktur im Unterschied zu ländlicher Umgebung.

Berücksichtigt man nämlich nur eines von mehreren Kriterien, das frühen Bildungsabbruch stark beeinflusst, nämlich Geburtsland Österreich im Vergleich zu Geburtsort in einem Drittstaat, weisen Städte im Allgemeinen geringere FABA-Quoten auf als ländliche Bezirke. Gereiht nach der FABA-Quote von Jugendlichen, die in einem Drittstaat geboren wurden, lagen die beiden Wiener Bezirke Innere Stadt und Josefstadt mit einer FABA-Quote von 15% an erster Stelle, während in manchen Bezirken Österreichs die FABA-Quoten über 60% bei den Jugendlichen betragen, die in einem Drittstaat geboren wurden (Steiner et al. 2019b, 18).

Tatsache bleibt aber, dass die FABA-Quote der in einem Drittstaat geborenen Jugendlichen in allen Bezirken erheblich höher ist als jene der in Österreich oder einem EU-Staat geborenen jungen Menschen. In den städtischen Bereichen gelingt es aber bei grundsätzlich gleichem Bildungssystem offenbar besser diese Herausforderung zu bewältigen als in ländlichen Regionen. Mit einem Durchschnittswert von 37% für ganz Österreich zeigt die österreichische Bildungspolitik eine massive Schwäche hinsichtlich Chancengleichheit auf: Kinder, die in einem Drittstaat geboren wurden, tragen ein mehr als drei Mal höheres Risiko, keinen über der Pflichtschule liegenden Ausbildungsabschluss zu erreichen als in Österreich geborene Kinder.

1.4 NEET – Not in Education, Employment or Training

Eine andere Kenngröße zur Messung und Darstellung des Erfolges der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche ist die Anzahl jener Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aktuell an keiner Ausbildung teilnehmen und auch keiner Beschäftigung nachgehen – sie werden nach dem englischen Akronym NEET benannt. Der Anteil der NEETs an der Bevölkerung in den entsprechenden Altersgruppen wird als NEET-Rate oder NEET-Quote angegeben. Diese Kenngröße wird von der Statistik Austria –

ebenso wie die frühen SchulabgängerInnen – über Befragung in Kombination mit der Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus erhoben. Im bildungsbezogenen Erwerbskarrieren-Monitoring (BibEr) wurde die NEET-Rate bis zum Jahr 2009 rückwirkend errechnet¹². Die in BibEr aufgenommenen aktuellsten Daten beziehen sich auf das Jahr 2015 und wurden 2019 veröffentlicht.

Die international beobachtete NEET-Quote bezieht sich auf die 18- bis 24-Jährigen. In Österreich werden mittlerweile aber – ebenso wie bei den FABA und den Early School Leavers – auch die 15- bis 17-jährigen erfasst, um rechtzeitig Maßnahmen entwickeln zu können, die zu einer Reduktion der NEETs führen. Im Unterschied zu den FABA und den Early School Leavers können Jugendliche, die den NEETs zugeordnet werden, auch einen über der Pflichtschule liegenden Bildungsabschluss haben.

Auch bei dieser Kennzahl hat sich Österreich seit 2004 verbessert, wiewohl es aber teilweise erhebliche Schwankungen gab. Etwa waren Männer und Frauen unterschiedlich stark betroffen, wobei sich diesbezüglich allerdings kein einheitlicher Trend zu Gunsten oder zu Ungunsten eines Geschlechts zeigte.

Wurden bis zum Jahr 2010 durchgehend mehr Frauen als Männer den NEETs zugerechnet, waren es 2011 etwa gleich viele Frauen und Männer, dann bis 2014 wieder etwas mehr Frauen, und ab dem Jahr 2014 deutlich mehr Männer als Frauen. 2018 hat sich das Geschlechterverhältnis der NEETs wieder sehr deutlich zu Ungunsten der Frauen entwickelt.

Als möglicher Grund für den Anstieg der männlichen NEETs ab 2015 gilt – ebenso wie beim Anstieg der FABA-Quote – die überwiegend männlichen Asyl suchenden Jugendlichen, die im Jahr 2015 ankamen und (noch) keine in Österreich anerkannte Ausbil-

¹² BibEr steht für bildungsbezogenes Erwerbskarrieren-Monitoring und stellt eine Zusammenführung von Datenbeständen dar, die auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit gemeinsam mit dem AMS entwickelt wurde und von der Statistik Austria nunmehr laufend zur Verfügung gestellt wird.

derung abgeschlossen hatten, meist auch keine Beschäftigung angenommen hatten oder annehmen durften und an keiner Schulungsmaßnahme teilnahmen oder teilnehmen durften. Im Jahr 2018 ist die Quote der weiblichen NEETs wieder gestiegen. Siehe Abbildung 10.

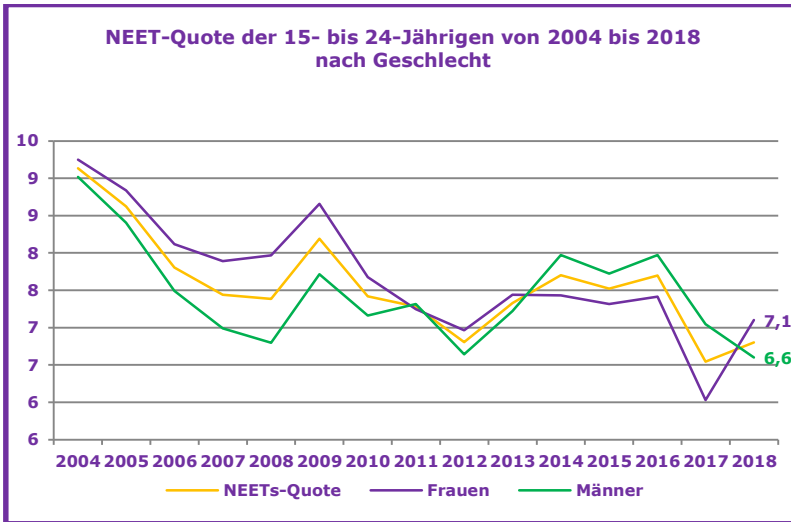


Abbildung 10: NEET-Quote der 15- bis 24-Jährigen von 2004 bis 2018 nach Geschlecht, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria nach ILO, eigene Darstellung

Der größte einzelne Einflussfaktor auf die NEET-Rate ist der frühe Bildungsabbruch – die Hälfte der jugendlichen NEETs sind auch FABA. Andere einflussreiche Faktoren sind ebenfalls – wie auch für den frühen Bildungsabbruch – die Kombination aus Geschlecht, Geburtsland, Elternschaft, Krankheit und Erfahrung mit Arbeitslosigkeit (Bacher et al. 2014, 13ff).

Die Gruppe der NEETs zeichnet sich wie auch die Gruppe der FABA durch hohe Diversität aus.

„Zwei [...] NEET-Untergruppen (in Summe 22%) zeichnen sich durch Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern unter drei Jahren aus. [...] Die Betonung, dass es nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um die Vereinbarkeit mit Weiterbildung geht, ist insofern wichtig, da rund die Hälfte der jungen Mütter in einem NEET-Status maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügt.“
(Tamesberger/Koblbauer 2015, 1f)

Um die NEET-Quote zu beeinflussen, bedarf es eines ganzen Bündels von Maßnahmen, die gleichermaßen sowohl auf individueller Ebene als auch auf struktureller und wirtschaftlicher Ebene ansetzen müssen. Jede Maßnahme sollte idealerweise jeweils spezifisch auf die diversen Gruppen von NEETs ausgerichtet sein, um positive Effekte zu erwirken. Beispielsweise hätte eine Reduktion der frühen SchulabgängerInnen um etwa 10% die deutlichste Wirkung und würde sich auf die NEET-Rate bei den Frauen mit minus 0,3%-Punkten niederschlagen und bei den Männern mit minus 0,2%-Punkten (Tamesberger/Koblbauer 2015, 3).

Um darzustellen, um wie viele Jugendliche es sich bei den NEETs tatsächlich handelt, wird auf BibEr¹³ zurückgegriffen, wo derzeit Daten bis 2015 verfügbar sind. Siehe Abbildung 11.

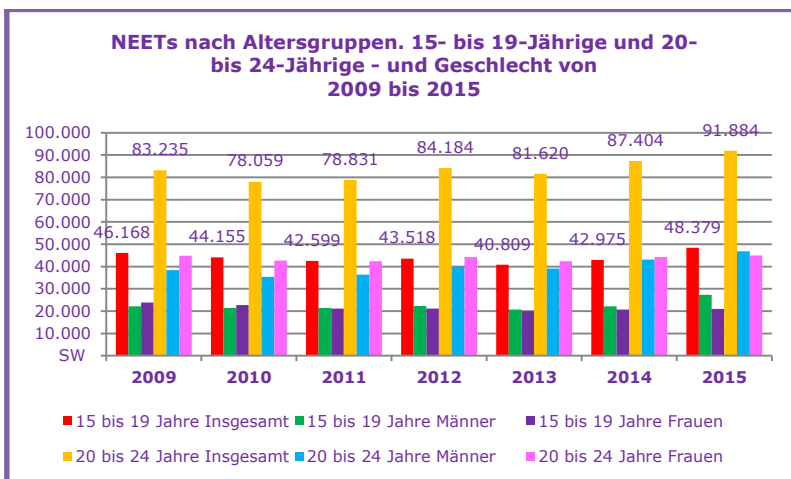


Abbildung 11: NEETs nach Altersgruppen. 15- bis 19-Jährige und 20- bis 24-Jährige nach Geschlecht, von 2009 bis 2015; Datenquelle: Statistik Austria, BibEr; eigene Darstellung

Demnach waren 2009 insgesamt 129.403 junge Menschen in Österreich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung und im Jahr 2015 waren es 140.263. Die Zahl der Betroffenen ist also zwischen 2009 und 2015 um 8% gestiegen. Nach Geschlecht getrennt

¹³ Siehe Fußnote 12.

betrachtet beträgt die Steigerung bei den Männern 22%, während bei den Frauen die Anzahl der NEETs um 4% zurückgegangen ist. Zwischen 2009 und 2015 stieg die Anzahl der NEETs, doch gab es zwischendurch auch Schwankungen in den Altersgruppen der 15- bis 19-Jährigen und der 20- bis 24-Jährigen.

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der NEET-Quote der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen in den Jahren 2009 bis 2015 getrennt nach Geschlecht.

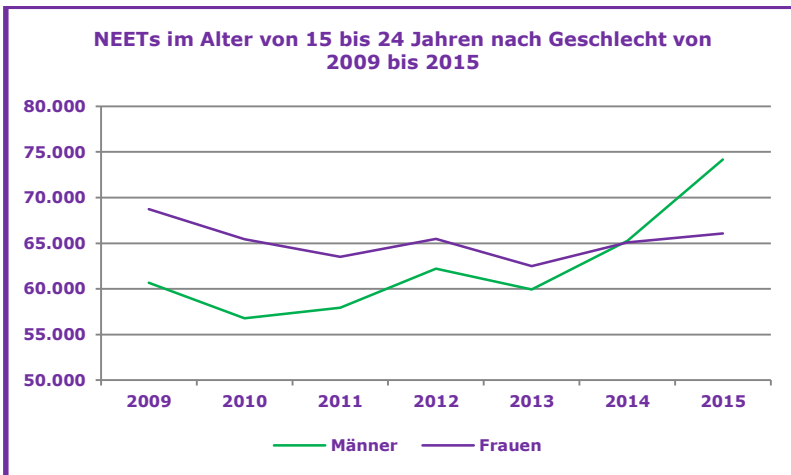


Abbildung 12: 15- bis 24-jährige NEETs nach Geschlecht von 2009 bis 2015; Datenquelle: Statistik Austria, BibEr; eigene Darstellung

1.5 Höchster Bildungsabschluss

Bildung und Ausbildung sind wesentliche Grundlagen für die beruflichen Chancen und die Erwerbstätigkeit, für Eigenständigkeit und Unabhängigkeit und somit auch für ein gelingendes Leben. Daher werden im Folgenden die jeweils höchsten Bildungsabschlüsse für alle in Österreich lebenden Personen und gesondert für die BewohnerInnen Wiens ab dem Alter von 15 Jahren auf Basis der Daten des Jahres 2017 dargestellt.

Abbildung 13 zeigt zunächst die höchsten Bildungsabschlüsse der über 15-jährigen Bevölkerung Österreichs.

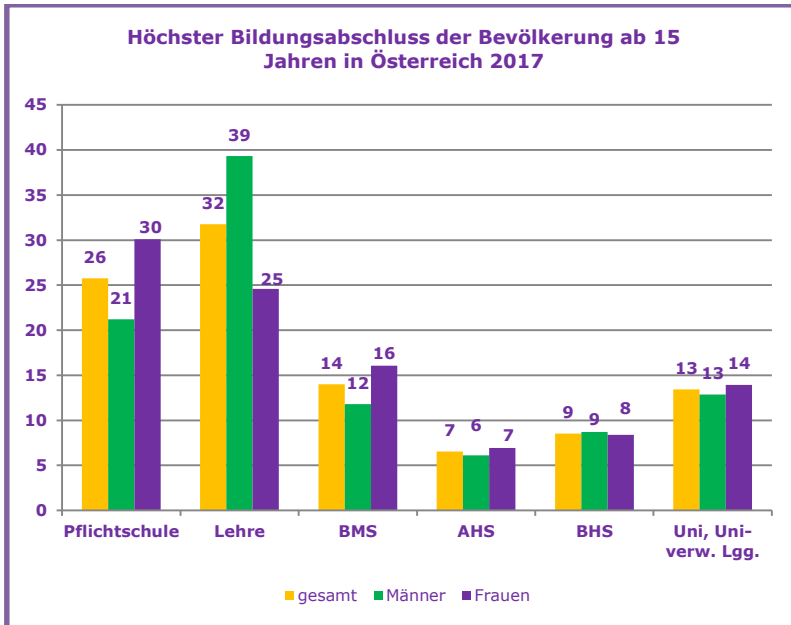


Abbildung 13: Höchster Bildungsabschluss der Bevölkerung ab 15 Jahren in Österreich 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik; eigene Darstellung

Der Anteil der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss betrug in Österreich 2017 insgesamt 25,7%, 30,1% der Frauen und 21,2% der Männer. In Österreich konnten demnach deutlich mehr Frauen als Männer keine über dem Pflichtschulniveau liegende Ausbildung aufweisen. Bei den Frauen war 2017 der Pflichtschulabschluss österreichweit der häufigste Bildungsabschluss.

Einen Lehrabschluss konnten 31,8% aller Personen in Österreich vorweisen, 39,3% der Männer und 24,6% der Frauen. Somit war bei allen Personen insgesamt sowie auch bei den Männern der Lehrabschluss der häufigste Bildungsabschluss.

14,0% der in Österreich lebenden Personen ab dem Alter von 15 Jahren hatten eine berufsbildende mittlere Schule absolviert. Mit 16,1% waren mehr Frauen als Männer mit 11,8% Absolventinnen mittlerer Schulen. 6,5% der Menschen in Österreich hatten eine allgemeinbildende höhere Schule absolviert, mit 7,0% ebenfalls mehr Frauen als Männer mit 6,1%. Österreichweit wurde von 8,5%

die Matura an einer berufsbildenden höheren Schule abgelegt – als einzige aller Schulformen anteilig nahezu von gleich vielen Frauen wie Männern, nämlich 8,4% der Frauen und 8,7% der Männer.

Über einen Sekundarabschluss verfügten also 60,8% der in Österreich lebenden Menschen über 15 Jahre – dazu zählen Lehrabschluss, berufsbildende mittlere und höhere Schulen sowie allgemeinbildende höhere Schulen. Bei den Männern waren es 65,9%, bei den Frauen 56,0%. Der prozentuelle Anteil der tertiär ausgebildeten Personen liegt im gesamten Bundesgebiet bei 13,4%, 12,9% bei den Männern 13,9% bei den Frauen.

Betrachtet man nun die Bildungsabschlüsse im Jahr 2017 in Wien im Vergleich zu Österreich, dann zeigt sich, dass der prozentuelle Anteil der in Wien lebenden Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit 26,0% – 24,4% der Männer und 27,5% der Frauen – geringfügig höher lag als österreichweit und auch in Wien den größten Anteil ausmachte. Wie in ganz Österreich war auch in Wien bei den Frauen der Pflichtschulabschluss der häufigste höchste Bildungsabschluss.

Der Lehrabschluss war, wie österreichweit auch in Wien, der häufigste Bildungsabschluss bei den Männern, allerdings auf erheblich niedrigerem Niveau als in ganz Österreich. Insgesamt hatten 23,2% der Personen ab 15 Jahre in Wien einen Lehrabschluss, 27,9% der Männer und 18,9% der Frauen.

In Wien hatten 10,2% der Personen ab 15 Jahren eine berufsbildende mittlere Schule absolviert, 8,0% bei den Männern und 12,3% bei den Frauen. 11,9% der in Wien lebenden Personen ab 15 Jahren hatten eine allgemeinbildende höhere Schule absolviert, 11,4% bei den Männern und 12,3% bei den Frauen. Die Matura an einer berufsbildenden höheren Schule hatten in Wien insgesamt 8,1% der Personen abgelegt, 8,6% Männer und 7,7% Frauen. Somit weisen die AbsolventInnen der berufsbildenden höheren Schulen aller Fachrichtungen die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede auf.

Über einen Sekundarabschluss II verfügten also 53,4% der in Wien lebenden Personen ab dem Alter von 15 Jahren, 55,9% Männer und 51,2% Frauen. Siehe Abbildung 14.

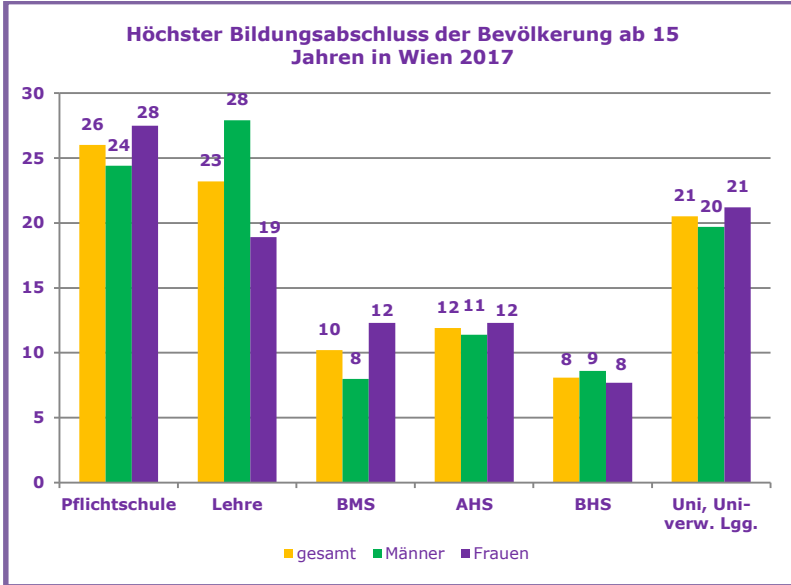


Abbildung 14: Höchster Bildungsabschluss der Bevölkerung ab 15 Jahren in Wien 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik; eigene Darstellung

Neben den Unterschieden zwischen Österreich und Wien bei AbsolventInnen einer Lehre ist der Unterschied auch bei den AbsolventInnen einer tertiären Ausbildung beträchtlich. In Wien liegt der prozentuelle Anteil der tertiär ausgebildeten Personen mit 20,5% deutlich höher als im gesamten Bundesgebiet mit 13,4%. Nach Geschlecht betrachtet haben 21,2% der in Wien lebenden Frauen und 19,7% der Männer eine tertiäre Ausbildung absolviert.

1.6 Erwerbsquoten

Zur Erwerbsbevölkerung zählt – vereinfacht ausgedrückt – wer erwerbstätig ist oder eine Beschäftigung anstrebt, also zum Zeitpunkt der Erfassung arbeitslos war. Die Erwerbsquote gibt den

Anteil der Erwerbsbevölkerung an der Wohnbevölkerung in Privathaushalten an, wobei im Allgemeinen nur eine untere Altersgrenze, meist 15 Jahre, gesetzt wird. Nach oben gibt es keine Altersbegrenzung, es sind also auch Personen über 65 Jahre einbezogen, obwohl diese mehrheitlich in Pension sind.

Im Folgenden werden die Erwerbsquoten – also die Teilnahme am außerhäuslichen Erwerbsleben – über die letzten Jahrzehnte beleuchtet, differenziert nach Altersgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsausmaß.

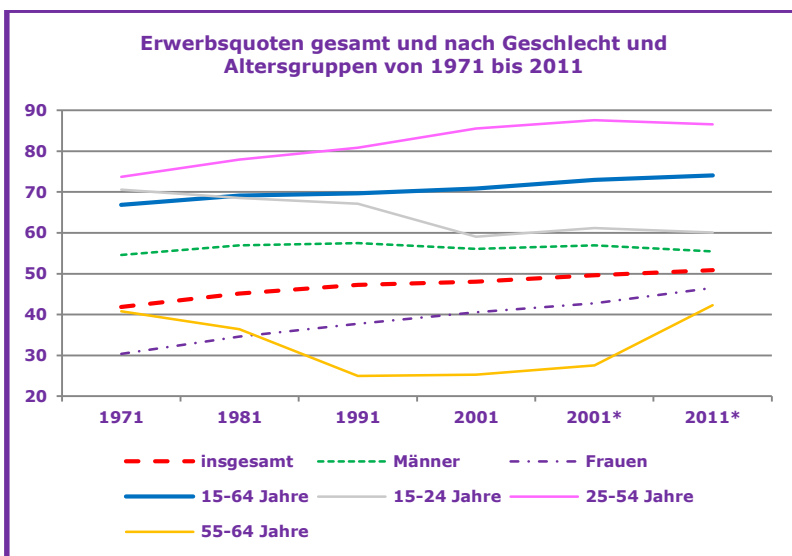


Abbildung 15: Erwerbsquoten gesamt und nach Geschlecht und Altersgruppen von 1971 bis 2011; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung¹⁴

Abbildung 15 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten Österreichs nach Altersgruppen und Geschlecht im Zeitraum zwischen 1971 und 2011. 1971 lag die Erwerbsquote bei 41,8%, 2011 bei 50,8%, es war also ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Erwerbsquote der Männer stieg in diesem Zeitraum von 54,6%

¹⁴ Volkszählung 1971 bis 2001, Registerzählung 2011. *) Bis 2001 wurden geringfügig Beschäftigte in die Erwerbsquote nicht einbezogen, ab 2001 wurden sie einbezogen, daher kommt das Jahr 2001 zweimal vor, das zweite Mal inklusive der Erwerbstätigen mit weniger als 12 Wochenstunden Arbeitszeit.

auf 55,4% leicht, die der Frauen von 30,4% auf 46,5% deutlich. Am jeweiligen Verlauf der Erwerbsquote in den einzelnen Altersgruppen lassen sich Veränderungen der Bildungsbeteiligung und die jeweiligen Zeitpunkte für Veränderungen der Regularien zum Pensionsantrittsalter gut ablesen. Die Erwerbsquote der unter 25-Jährigen ist zwischen 1971 und 2001 stark gesunken – Stichwort Bildungsboom – um danach zu stagnieren. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen ist zwischen 1971 und 1991 zunächst ebenfalls deutlich gesunken, um von 2001 bis 2011 wieder auf ein ähnlich hohes Niveau wie 1971 zu steigen.

Vergleicht man, wie in Abbildung 16 dargestellt, die Erwerbstätigenquoten – hier sind die Arbeitslosen nicht mit einberechnet – der 15- bis 24-Jährigen und jene der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht, dann zeigt sich, dass die oben beschriebene Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen in hohem Maße der Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen in fortgeschrittenem Alter geschuldet ist. Der leichte Rückgang bei gleichzeitiger Annäherung der Erwerbstätigenquoten der beiden jüngeren Personengruppen geht auf die Erhöhung der Bildungsbeteiligung zurück. Die Annäherung der beiden Quoten der älteren Personengruppen hat mit der vergleichsweise sehr stark ansteigenden Erwerbstätigkeit der Frauen über 55 Jahren zu tun.

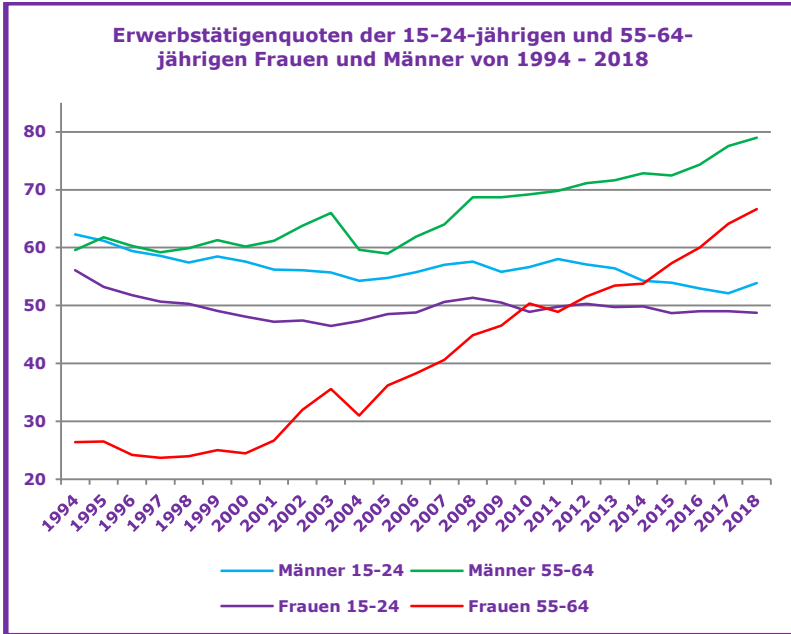


Abbildung 16: Erwerbstätigenquote der 15-24-jährigen und 55-64-jährigen Frauen und Männer von 1994 bis 2018; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Zwischen 1994 und 2018 ist die Erwerbsquote von Männern im Alter zwischen 25 und 49 Jahren insgesamt leicht zurückgegangen, nämlich von 94% auf 92,6%. Im gleichen Zeitraum ist die Erwerbsquote der Frauen dieser Altersgruppe von 72,4% auf 84,2% deutlich gestiegen. Parallel dazu veränderten sich auch die Erwerbsquoten von Männern und Frauen mit Kindern unter 15 Jahren: Während Männer, wenn sie Kinder unter 15 Jahren hatten, in noch höherem Maße erwerbstätig waren, reduzierte sich die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren. Demnach gingen Väter häufiger einer Erwerbsarbeit nach als Männer insgesamt, Frauen seltener, wenn sie Kinder unter 15 Jahren hatten. Der Abstand zwischen Frauen und Männern insgesamt hat sich von 21,6%-Punkten im Jahr 1994 auf 8,4%-Punkte im Jahr 2018 verringert. Handelt es sich aber um Väter und Mütter mit Kindern unter 15 Jahren, so hat sich der Abstand zwar auch verringert, allerdings in weit geringerem Maße: 1994 waren deutlich mehr

Väter als Mütter erwerbstätig – nämlich um 33,2%-Punkte, 2018 betrug dieser Abstand 16,9%-Punkte. Siehe Abbildung 17.

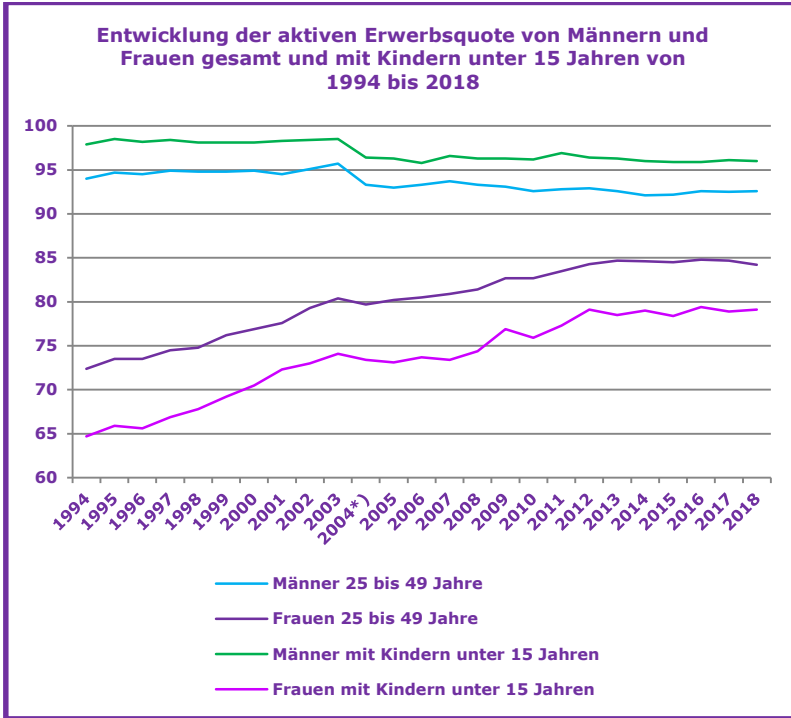


Abbildung 17: Entwicklung der aktiven Erwerbsquoten von Männern und Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren und Männern und Frauen jeweils mit Kindern unter 15 Jahren von 1994 bis 2018; Datenquelle: Statistik Austria, * ab 2004 – Zeitreihenbruch in der Statistik; eigene Darstellung

Ein Vergleich der Erwerbsquote insgesamt und der Teilzeitquote in den Jahren 1996, 2006 und 2016 lässt überdies eine Entwicklung erkennen, die bei Männern und Frauen ganz unterschiedlich ausfällt. Wie angeführt hat sich die Erwerbsquote beider Geschlechter allmählich angenähert, aber die Teilzeitquote stieg massiv an, bei den Frauen erheblich stärker als bei den Männern, insbesondere dann, wenn diese auch Mütter von Kindern unter 15 Jahren waren. Von allen erwerbstätigen Frauen waren 2017 50% teilzeitbeschäftigt, bei jenen mit Kindern unter 15 Jahren waren es 75%, und auch die Steigerung seit 1996 fällt bei den Müttern deutlicher aus als bei den Frauen insgesamt. Siehe Abbildung 18.

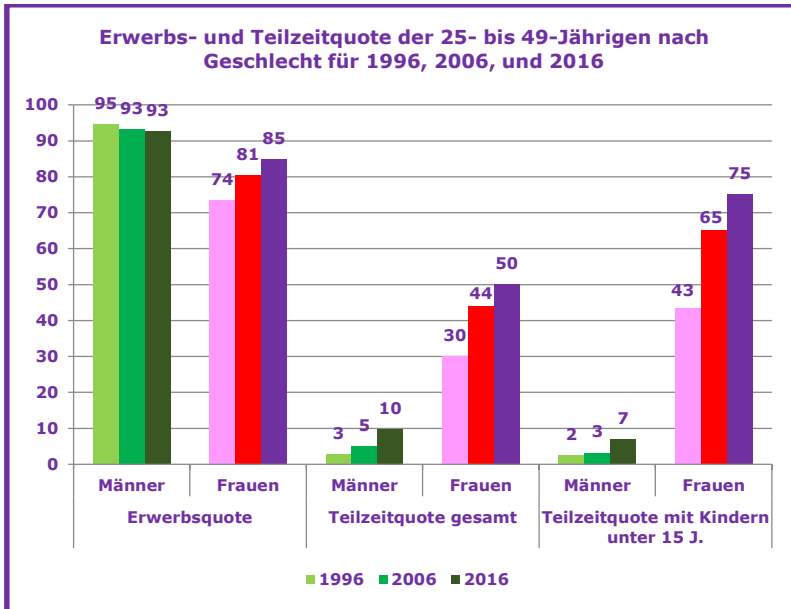


Abbildung 18: Erwerbs- und Teilzeitquote nach Geschlecht der 25- bis 49-Jährigen nach Geschlecht für die Jahre 1996, 2006 und 2016, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Die Erhöhung der aktiven Erwerbsquote der Frauen mit Kindern ist unter anderem auf die vermehrten Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und auf den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen. Dass Kinderbetreuung im Wesentlichen immer noch als Aufgabenbereich der Mütter – und weniger der Väter – wahrgenommen wird, ist offensichtlich auch ein in den Erwerbsquoten deutlich ablesbares Faktum.

Zusätzlich zum Ausmaß der Beschäftigung und der Frage nach eventuellen Betreuungspflichten für Kinder, die ja als temporäre Einflussgröße wirksam wird, soll auch noch der Frage nachgegangen werden, welche andere Faktoren – etwa Bildung – Einfluss auf die Erwerbsquote nehmen.

1.7 Bildung und Erwerbsquoten

Interessant ist neben der Betrachtung der Entwicklung der Erwerbsquote im Verlauf der letzten Jahrzehnte auch die Höhe der

Erwerbsquote unter dem Aspekt der jeweils höchsten abgeschlossenen Ausbildung von Frauen und Männern.

Die Erwerbsquote der in Österreich lebenden Bevölkerung im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren betrug 2018 insgesamt 73% – bei den Männern 77,4% und mit einem Abstand von 8,8%-Punkten 68,6% bei den Frauen. Wie aus Abbildung 19 hervorgeht, liegt die Erwerbsquote der Frauen durchgehend unter jener der Männer, und zwar unabhängig vom Niveau der Ausbildung.

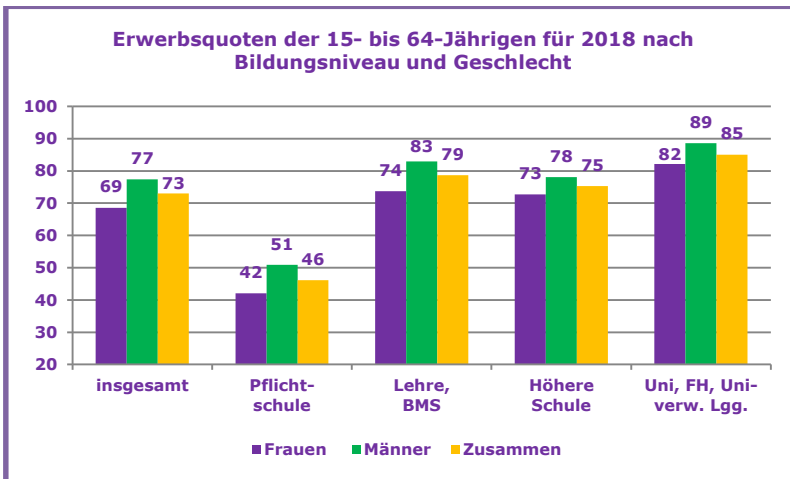


Abbildung 19: Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen nach Bildungsniveau und Geschlecht, in Prozent; Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria, eigene Darstellung

Betrachtet man den Unterschied bei der Erwerbsquote zwischen den Geschlechtern im Zusammenhang mit dem höchsten Bildungsabschluss, dann zeigt sich, dass beim mittleren Bildungsniveau, also den AbsolventInnen einer Lehre oder einer berufsbildenden mittleren Schulen um 9,2%-Punkte mehr Männer als Frauen am Erwerbsleben teilnahmen – Männer wiesen auf diesem Bildungsniveau eine Erwerbsquote von 82,9% auf, Frauen von 73,7%.

Bei den Personen mit maximal Pflichtschulabschluss lag die Erwerbsquote der Männer bei 50,9% und jene der Frauen bei 42,1%, also ein Abstand zwischen den Geschlechtern von 8,8%-Punkten. Bei PflichtschulabsolventInnen insgesamt lag die Erwerbsquote bei 46%. Das heißt, dass von allen Personen, die in

Österreicher leben und maximal eine Pflichtschulausbildung vorweisen können, weniger als die Hälfte einer Erwerbstätigkeit nachging oder auch nur anstrebte.

Mit 5,4%-Punkten war im Jahr 2018 der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen bei den MaturantInnen am geringsten, gefolgt von 6,5%-Punkten bei den tertiär Ausgebildeten. Siehe Abbildung 20.

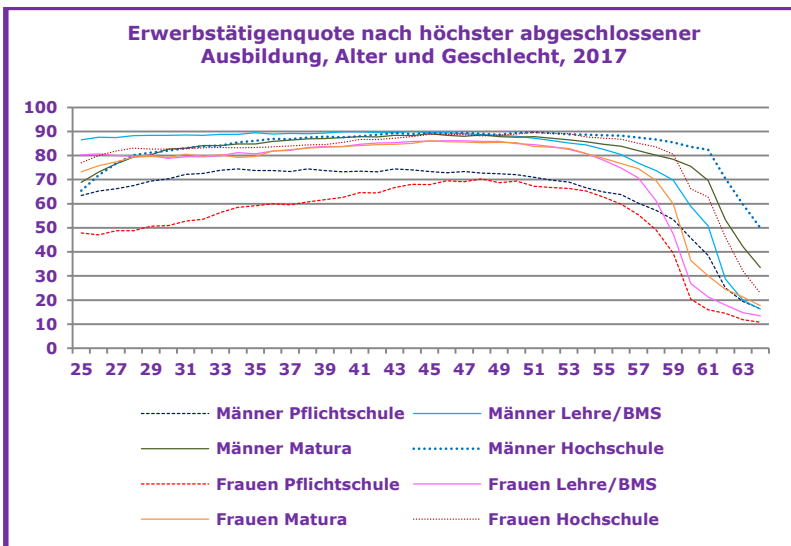


Abbildung 20: Erwerbstätigenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Alter und Geschlecht, 2017; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Generell liegt bei allen Personen mit einem über der Pflichtschule liegenden Bildungsabschluss die Erwerbsquote über 70%. Dies kann als deutlicher Hinweis darauf gewertet werden, dass die Hebung des Bildungsniveaus auf mindestens Lehrabschluss einen wirksamen Hebel zur nachhaltigen Steigerung der Erwerbsquote darstellt. Dies gilt insbesondere für Frauen, die auf allen Bildungsebenen – besonders deutlich beim Pflichtschulabschluss – noch geringere Erwerbsquoten aufweisen als Männer.

Betrachtet man die Erwerbstätigenquoten 2017 für das Alter von 25 bis 64 Jahren – in diesen Daten sind nur die aktiv Beschäftigten beschrieben, nicht aber Arbeitslose – dann zeigt sich, dass der

Abstand zwischen Männern und Frauen bei den PflichtschulabsolventInnen sehr deutlich war. Auch der Abstand der jeweiligen Erwerbsquoten der Männer und Frauen mit maximal Pflichtschulbildung zu den besser ausgebildeten Personen war erheblich. Im Unterschied dazu lagen die Erwerbstätigenquoten der über Pflichtschulniveau ausgebildeten Personen für alle Altersgruppen und beide Geschlechter relativ nahe beisammen.

Ab etwa 57 Jahren fiel die Erwerbstätigenquote kontinuierlich, und zwar unabhängig vom Ausbildungsniveau – gleichzeitig wurden die Abstände zwischen den einzelnen Ausbildungsebenen und den beiden Geschlechtern größer – was teilweise mit unterschiedlichen Pensionsantrittsregelungen erklärbar ist.

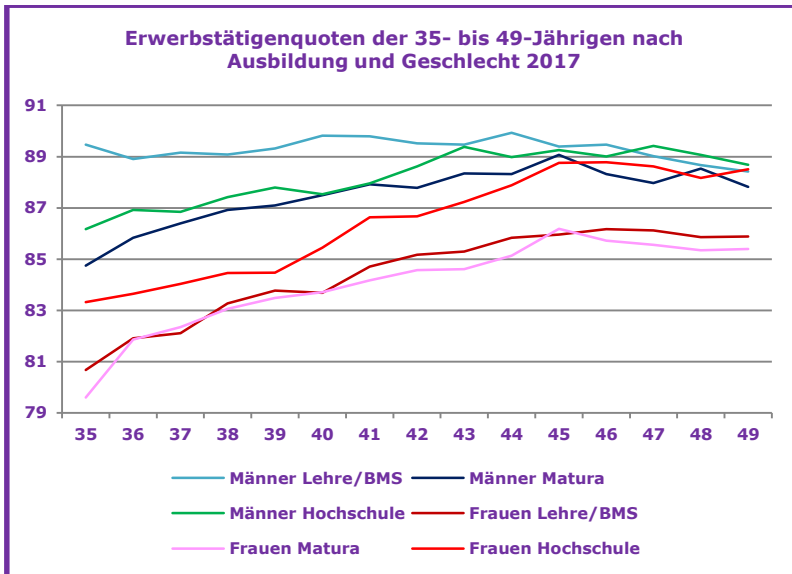


Abbildung 21: Erwerbstätigenquote der 35- bis 49-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung – ohne PflichtschulabsolventInnen – und Geschlecht 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Abbildung 21 zeigt die Erwerbstätigenquote der 35- bis 49-jährigen Personen mit einer über dem Pflichtschulniveau liegenden Ausbildung. Hierbei zeigt sich, dass Männer bis zum Alter von etwa 45 Jahren eine durchgehend höhere Erwerbstätigenquote aufwiesen als Frauen. Frauen mit mittlerer oder höherer Ausbildung, wie Matura, blieben auch im hier dargestellten Altersabschnitt – 35 bis

49 Jahre – unter der Quote der tertiär ausgebildeten Frauen zurück und auch deutlich unter dem Anteil der Männer. Ab dem Alter von etwa 45 Jahren waren tertiär ausgebildete Frauen annähernd gleich häufig beschäftigt wie Männer aller Ausbildungsniveaus über der Pflichtschule – die Differenzen lagen innerhalb 1%-Punktes.

1.8 Bildung und Erwerbsstatus

Der Erwerbsstatus wird von der Statistik Austria im Rahmen der Mikrozensus-Befragungen erhoben und gibt Auskunft über den jeweiligen Anteil der Personen, die einer bestimmten Gruppe zuzuordnen sind – Erwerbstätige, Arbeitslose, SchülerInnen/Studierende und andere Zuordnungen. Dabei werden zur genaueren Differenzierung einige Unterkategorien definiert, etwa ob eine Person eine Schule oder andere Bildungseinrichtung besucht, in Elternkarenz ist oder gerade den Präsenz- oder Zivildienst leistet. Diese Zahlen sind mit tatsächlich gezählten und amtlich erhobenen und geprüften Daten nicht ganz vergleichbar, beruhen sie doch auf Selbstauskünften einer Stichprobe von Personen, deren Angaben in Folge hochgerechnet werden. Dennoch geben sie im Hinblick auf den Erwerbsstatus Einblick in die aktuellen Lebenssituationen der Bevölkerung.

In Österreich lebten 2018 insgesamt 954.266 junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren, 488.519 junge Männer und 465.747 junge Frauen. Mehr als die Hälfte der jungen Frauen in Österreich, 52,4%, besuchte eine schulische oder universitäre Ausbildung, 37,6% waren erwerbstätig oder Lehrling, 5,1% waren arbeitslos, 2,1% waren in Elternkarenz und 1,8% waren ausschließlich haushaltsführend. Die größte Gruppe bei den jungen Männern bildeten 2018 in Österreich mit 46,3% die Erwerbstätigen inklusive Lehrlinge, gefolgt von 41,9% Schülern oder Studierenden, 6,2% waren arbeitslos, 3,6% leisteten ihren Präsenz- oder Zivildienst ab und 0,0% waren ausschließlich haushaltsführend – in absoluten Zahlen 118 Männer. Siehe Abbildung 22.

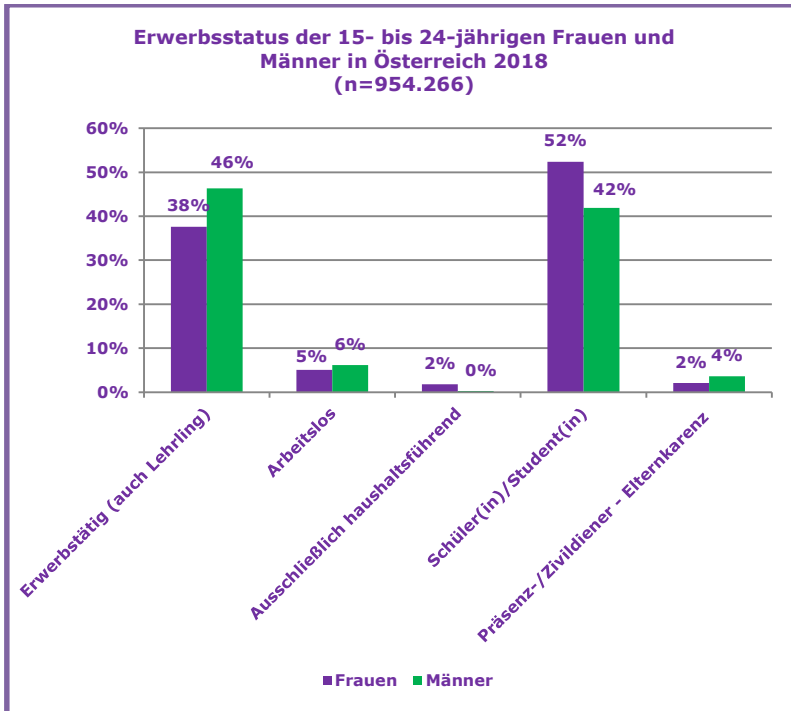


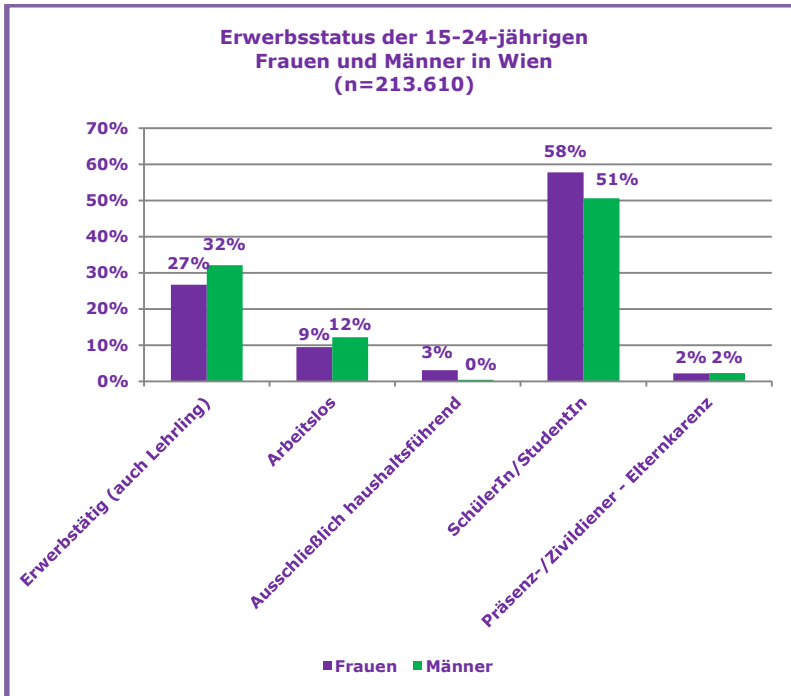
Abbildung 22: Erwerbsstatus der 15- bis 24-jährigen Frauen und Männer in Österreich¹⁵; Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria¹⁶, eigene Darstellung

Der Erwerbsstatus der Bevölkerung in Wien weicht von der österreichischen Situation doch erheblich ab. Siehe Abbildung 23.

In Wien lebten 2018, wie in Abbildung 23 dargestellt, insgesamt 213.610 junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren, 107.541 junge Männer und 106.069 junge Frauen.

¹⁵ Andere Ausprägungen um auf die jeweils 100% zu kommen – „dauerhaft arbeitsunfähig“ (0,7%) und „Anderes“ (0,7%) – waren nicht Schwerpunkt in dieser Arbeit und wurden daher an dieser Stelle auch nicht dargestellt.

¹⁶ Die der Abbildung 22 und Abbildung 23 zugrundeliegenden Daten wurden dankenswerterweise von Mario Steiner, IHS, am 21.8.2019 zur Verfügung gestellt. Die Ausprägung „ausschließlich haushaltsführend“ wird in den Standardtabellen der Statistik Austria nicht gesondert ausgewiesen, sie sind Teil der „Sonstigen Nicht-Erwerbspersonen“.



**Abbildung 23: Erwerbsstatus der 15-24-jährigen Frauen und Männer in Wien;
Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria, eigene Darstellung**

2018 besuchten in Wien mit 57,8% erheblich mehr Frauen eine schulische oder universitäre Ausbildung als vergleichsweise in Österreich, sie bildeten damit auch in Wien die größte Gruppe der jungen Frauen. Anders als im gesamten Bundesgebiet war aber mit 50,6% die größte Gruppe und die Mehrheit der jungen Männer in Wien in einer schulischen oder universitären Ausbildung.

Als jeweils zweitgrößte Gruppe waren 26,7% der Frauen und 32,1% der Männer erwerbstätig oder Lehrlinge. Als arbeitslos galten 9,5% junge Frauen und 12,2% junge Männer. Als ausschließlich haushaltsführend waren 3,1% Frauen und 0,4% Männer ausgewiesen. 2,2% – in diesem Fall nur Frauen – waren in Elternkarenz und 2,3% – in dem Fall nur Männer – leisteten gerade ihren Präsenz- oder Zivildienst ab.

1.9 Erwerbsstatus der jungen Frauen in Wien

Nachdem sich das Projekt „Job Navi“ an Mütter unter 25 Jahren in Wien richtet, gilt es auch einen Blick auf deren Erwerbsstatus zu werfen, und zwar im Vergleich der Frauen mit Kindern und der Frauen ohne Kinder.

Wie aus Abbildung 24 hervorgeht, waren 2017 39,7% der Frauen zwischen 15 und 25 Jahren in Wien aktiv erwerbstätig. 1,1% befanden in Karenz – vermutlich in Elternkarenz. 7,2% waren arbeitslos, 36,9% befanden sich in einer Bildungseinrichtung, waren also Schülerinnen oder Studentinnen und 15,0% waren aus verschiedenen anderen Gründen nicht erwerbstätig.

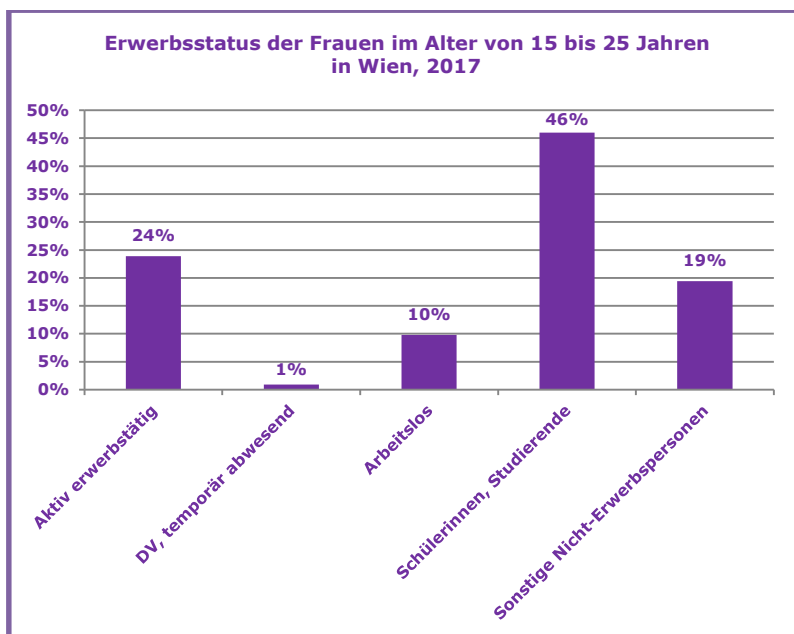


Abbildung 24: Erwerbsstatus der Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren in Wien; Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, Sonderauswertung Statistik Austria; eigene Darstellung

Differenziert man den Erwerbsstatus derselben Personengruppe nach ihrem höchsten Bildungsabschluss, dann zeigt sich, wie in Abbildung 25 dargestellt, dass die jungen Frauen, die bisher nur maximal das Pflichtschulniveau erreicht hatten, zu 23,9% aktiv

erwerbstätig waren, 0,9% waren (vermutlich) in Karenz, 9,8% waren arbeitslos, 46,0% gingen in eine Schule und 19,4% waren aus welchen Gründen auch immer nicht erwerbstätig.

Im Unterschied zu den 23,9% aktiv erwerbstätigen Pflichtschulab-solventinnen waren dies 61,4% der jungen Frauen mit einer abge- schlossenen Lehre und 47,2% von jenen, die eine mittlere oder höhere Schule abgeschlossen hatten, von den tertiär ausgebilde- ten jungen Frauen waren es sogar 61,5%.

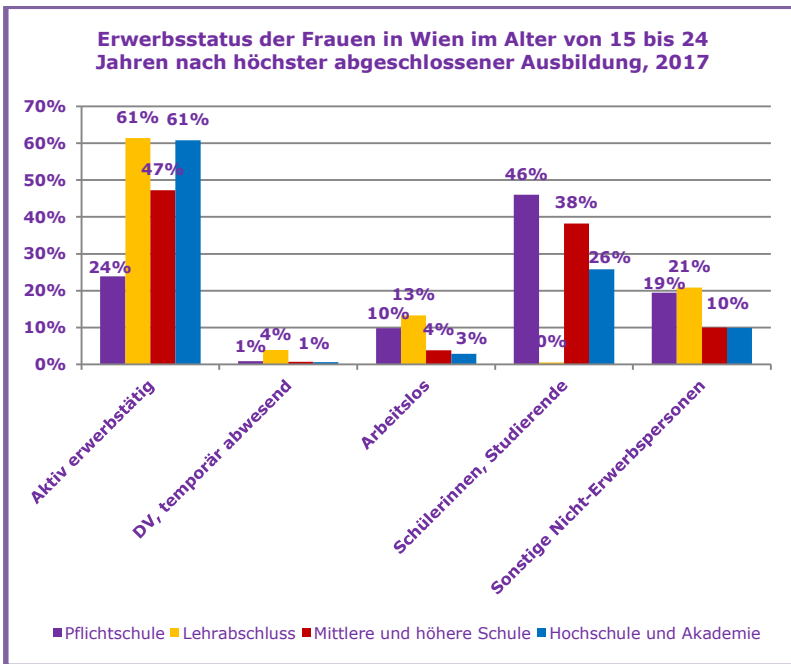


Abbildung 25: Erwerbsstatus der Frauen in Wien im Alter von 15 bis 24 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung; Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, Sonderauswertung Statistik Austria; eigene Darstellung

Erweitert man die Betrachtung durch die Variable Elternschaft, dann zeigt sich das in Abbildung 26 dargestellte Bild. Frauen zwischen 15 und 25 Jahren waren in Wien zu 41,3% aktiv erwerbstätig, wenn sie keine Kinder hatten. Waren sie aber bereits Mütter, dann reduzierte sich der Anteil der aktiv erwerbstätigen jungen Frauen auf 17,9%. 13,3% waren in Karenz, 11,7% waren arbeitslos und lediglich 1,9% besuchten eine Schule oder andere

Bildungseinrichtung. Während von den Frauen ohne Kinder 12,2% nicht erwerbstätig waren, lag mit 55,1% der Anteil bei den Müttern doch deutlich höher.

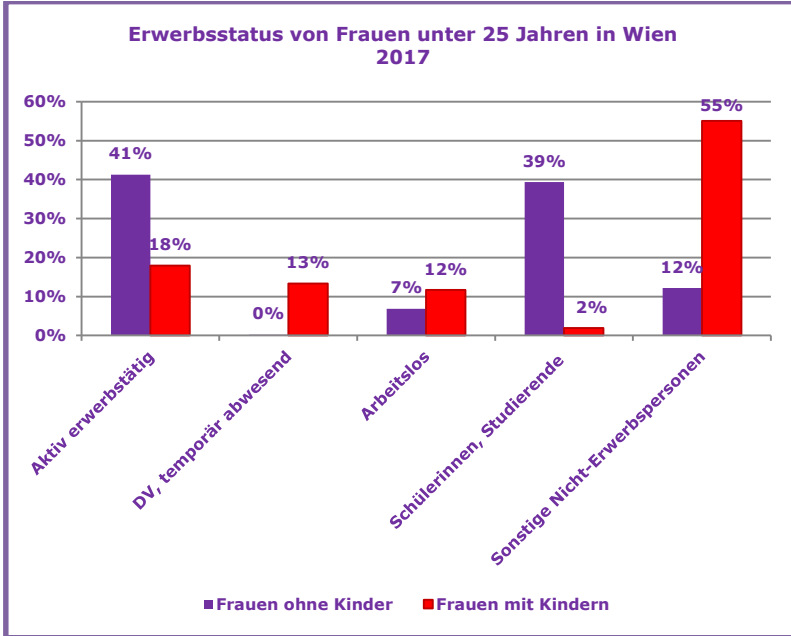


Abbildung 26: Erwerbsstatus der Frauen unter 25 Jahren in Wien mit und ohne Kinder; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Geht man noch weiter ins Detail und kombiniert die beiden Variablen Elternschaft und höchster Bildungsabschluss und fokussiert dabei auf jene jungen Mütter in Wien, die bis jetzt maximal die Pflichtschule abgeschlossen hatten – das ist die Zielgruppe von „Job Navi“ – dann zeigt sich ein nochmals anderes Bild. 14,3% waren aktiv erwerbstätig, 8,7% waren in Karenz, lediglich 0,6% besuchten eine Bildungseinrichtung und der Anteil der nicht erwerbstätigen jungen Mütter betrug 62,0%. Siehe Abbildung 27.

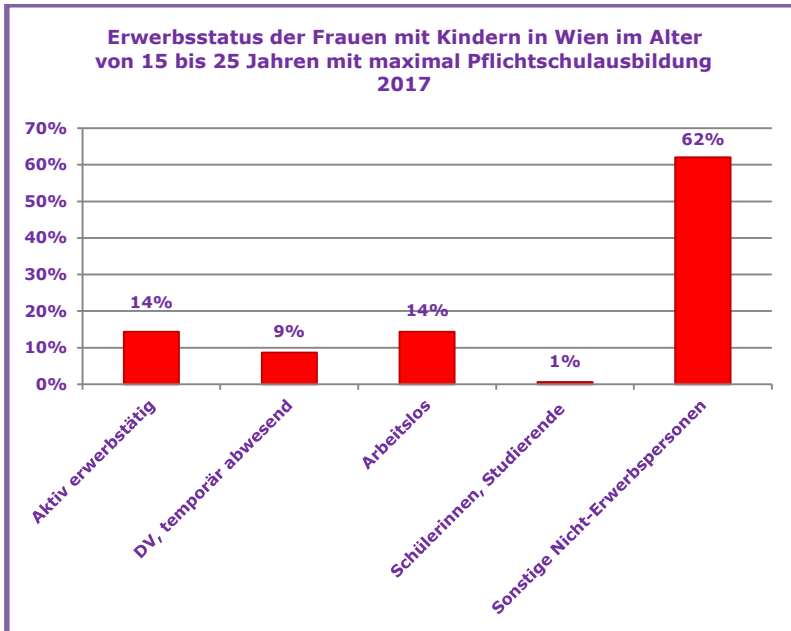


Abbildung 27: Erwerbsstatus von Frauen von 15 bis 25 Jahren mit Kindern und maximal Pflichtschulabschluss in Wien, 2017; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung

Diese oben beschriebenen Erkenntnisse waren und sind die Ausgangsbasis für „Job Navi“. Erst der Zusammenhang zwischen verschiedenen bedeutsamen Faktoren und deren Implikationen in Bezug auf eine spezifische Personengruppe lässt erkennen, wie notwendig es ist, Angebote für Bildung und Ausbildung zu schaffen und diese so zu gestalten, dass sie von den Betroffenen – also einer jeweils definierten Zielgruppe – auch angenommen werden und zum gewünschten Erfolg führen.

1.10 Lehrlinge

Um Einblick in Anzahl, Entwicklung und Geschlechterverteilung der Lehrlinge zu geben, muss als Datenquelle die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreichs herangezogen werden. Diese Statistik stützt sich auf eine Datenbasis, in der alle Lehrlinge erfasst sind.

2018 absolvierten in Österreich durchschnittlich 107.915 Personen eine Lehrausbildung, 35.205 oder 33% Frauen und 72.710 oder 67% Männer. Im Vergleich dazu waren von den 16.899 Lehrlingen in Wien 6.194 Frauen, das sind 37%, und 10.705, also 63%, Männer. Interessant ist, dass der jeweilige Anteil an männlichen Lehrlingen in allen Bundesländern deutlich überwog, wobei in Wien der Anteil der weiblichen Lehrlinge mit 37% am höchsten und in Niederösterreich mit einem Anteil von 28% am niedrigsten war, wie aus Abbildung 28 hervorgeht.

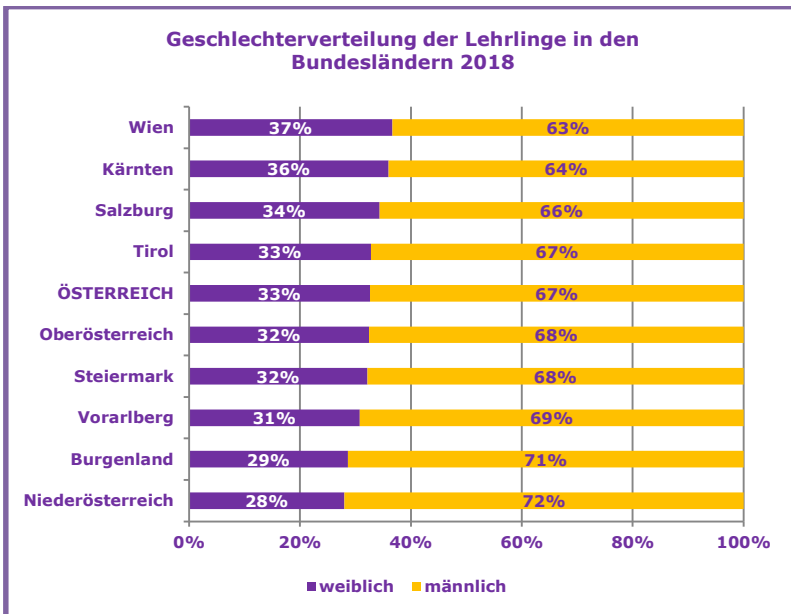


Abbildung 28: Geschlechterverteilung der Lehrlinge in den Bundesländern, 2018; Datenquelle: WKÖ, eigene Berechnung und Darstellung

1.11 Bildung und Arbeitslosenquote

Will man einen Eindruck über den Zusammenhang von Bildungsniveau und Integration am Arbeitsmarkt gewinnen, ist die Arbeitslosenquote ein guter Indikator. Sie ist auch ein guter Indikator für gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Arbeitslosigkeit wirkt sich natürlich auf die Gestaltung des individuellen Lebens aus – meist

durch geringere finanzielle Mittel und dadurch weniger Möglichkeiten an gesellschaftlicher Teilhabe – aber auch auf gesellschaftliche Gegebenheiten, nämlich als Belastung für den Sozialstaat durch Ausgaben an Sozialleistungen und Mindereinnahmen durch geringere Steuerleistungen, wie Lohnsteuern und auch Mehrwertsteuern durch eingeschränkte Konsummöglichkeiten. Es lohnt sich daher, die Arbeitslosenquoten etwas näher zu betrachten. Differenziert nach Bildungsniveau können auch Zusammenhänge zwischen Chancen auf Arbeit und damit einhergehender existenzsichernder Einkommen aufgezeigt werden.

Einleitend muss angemerkt werden, dass die hier dargestellte Arbeitslosenquote jene nach nationaler Definition ist, deren Basis die beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen sind. Diese Quote liegt aus mehreren Gründen über der internationalen Quote, die aus Befragungsergebnissen hochgerechnet wird und auf einer anderen Definition von Arbeitslosigkeit basiert, auch methodische Verzerrungen durch nicht überprüfbare Antworten können nicht ausgeschlossen werden.

Nach internationaler Definition gilt als erwerbstätig, wer mindestens eine Stunde in der Woche gearbeitet hat, was im Umkehrschluss bedeutet, dass Menschen, die eine Stunde gearbeitet haben, zwar in der Regel damit kein existenzsicherndes Einkommen erzielen können, aber dennoch nach internationaler Definition nicht als arbeitslos gelten. In Österreich dürfen arbeitslose Menschen ein Einkommen bis zur geltenden Geringfügigkeitsgrenze haben, die 2019 bei 446,81 Euro lag (Help.gv.at).

Wie Abbildung 29 zeigt, lag 2008 in Wien die Arbeitslosenquote von Personen, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen hatten, bei 21,4%, stieg dann kontinuierlich an, erreichte im Jahr 2015 den bisherigen Höchststand von 38,5% und verringerte sich danach geringfügig auf 34,4% im Jahr 2018. Das heißt, dass Menschen ohne weitere schulische oder berufliche Ausbildung im letzten Jahrzehnt – tatsächlich schon seit mehreren Jahrzehnten – zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen waren und in den letzten Jahren mehr als ein Drittel von ihnen keinen Arbeitsplatz hatte. Tatsächlich waren erheblich mehr Personen temporär

betroffen, weil Arbeitslosigkeit in den meisten Fällen glücklicherweise kein dauerhafter Zustand ist – daher zu einem bestimmten Stichtag nicht alle in einem Jahr vorübergehend Betroffenen erfasst werden¹⁷. Umgekehrt heißt das allerdings ebenso, dass Arbeitslosigkeit auf diesem Qualifikationsniveau auch nicht dauerhaft und nachhaltig beendet werden kann.

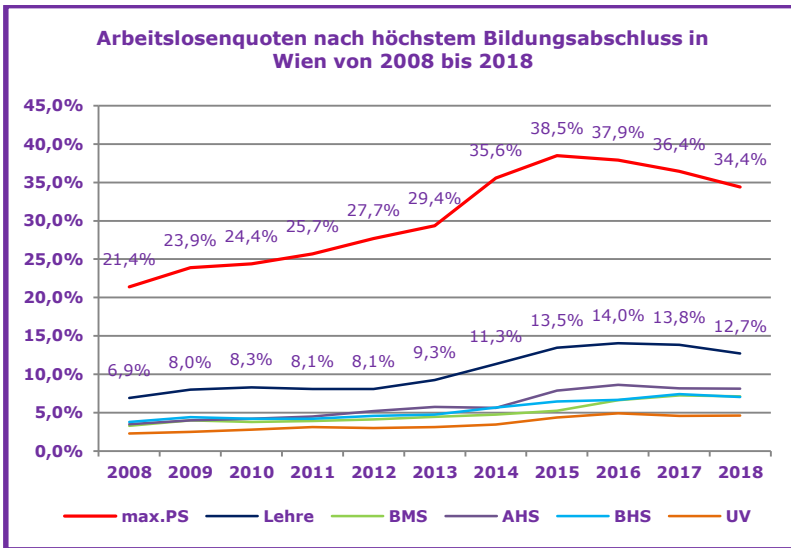


Abbildung 29: Arbeitslosenquoten nach höchstem Bildungsabschluss in Wien von 2008 bis 2018; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Bei LehrabsolventInnen erreichte im Jahre 2016 die Arbeitslosigkeit mit 14% den Höchststand des Jahrzehnts. Bei Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen als Lehre lag die Arbeitslosenquote während des gesamten hier beschriebenen Zeitraums kontinuierlich unter 5% und damit erheblich unter dem Höchststand von 14%.

¹⁷ Arbeitslosigkeit ergibt sich aus der Anzahl der davon betroffenen Personen und der jeweiligen Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Waren 2018 im Jahresdurchschnitt 312.107 Personen arbeitslos gemeldet, gab es jedoch 978.713 Zugänge in die Arbeitslosigkeit, die durchschnittlich 125 Tage arbeitslos waren (AMS 2018, 9).

Personen mit maximal Pflichtschulabschluss waren beispielsweise in den letzten zehn Jahren etwa siebenmal so häufig arbeitslos wie jene von Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss.

Auch wenn sich die Arbeitslosenquote der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss seit ihrem Höchststand 2015 geringfügig verringert hat, kann von Entspannung nicht gesprochen werden. Eine Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze für ungelernete Arbeitskräfte in Wien – abgeschwächt trifft diese Prognose auch für ganz Österreich zu – ist nicht in Sicht. Mit der zunehmenden Digitalisierung ist umgekehrt eher mit einer weiteren Reduktion der Arbeitsplätze mit kurzen Ausbildungszeiten und einer Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten in höher- und hochqualifizierten Berufen zu rechnen.

Eine erhebliche Verbesserung der Situation hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt für die Betroffenen kann also nur zusätzliche Bildung und Ausbildung bewirken. Bereits durch Absolvieren einer Lehre und dem erfolgreichen Bestehen der Lehrabschlussprüfung kann das Risiko für Arbeitslosigkeit deutlich gesenkt werden.

1.12 Erreichbarkeit der Zielgruppe

Eine vielfach unterschätzte Thematik ist die, wie es gelingt an jene Personen „heranzukommen“, die spezifische Angebote brauchen, insbesondere dann, wenn es sich um marginalisierte, ausgegrenzte, sozial schwächer vernetzte Personengruppen handelt. Vielfach beschränken sich Verbesserungsvorschläge für Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Angebote auf die zu vermittelnden Inhalte.

Ohne deren Bedeutung schmälern zu wollen – es handelt sich eher um eine Selbstverständlichkeit als um einen Zusatznutzen – stellt das größte Problem für die Konzeption und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer und bildungspolitischer Maßnahmen die „Erreichbarkeit“ der Zielgruppe dar. Unter Erreichbarkeit wird dabei nicht – oder zumindest nicht primär – Adresse und andere Kontaktdaten verstanden, sondern die zu bewältigende Herausforderung, ein

Angebot für eine bestimmte Zielgruppe so zu bewerben, dass die einzelnen Personen bereits „auf den ersten Blick“ für sich einen Nutzen erkennen können. Dies erhöht mit Sicherheit die Bereitschaft, in einem ersten Schritt dem Angebot grundsätzliches und vor allem aktives Interesse entgegenzubringen – „es sich einmal anzuschauen“. Gelingt dies, ist schon viel gewonnen, wenn auch noch nicht alles. Die Erfahrungen müssen dem ersten Eindruck dann nämlich auch standhalten, damit die Ausbildungen auch durchgehalten und plangemäß beendet werden.

In den jüngeren Altersgruppen spielen häufig auch noch die informellen Bewertungen der jeweiligen Peers eine nicht zu vernachlässigende Rolle – „Werden meine Freundinnen und Freunde auch gut finden, wenn ich das mache?“. Oder anders gefragt: Ist das Angebot attraktiv genug, dass es sich lohnt, von der eigenen Umgebung vielleicht auch ein wenig belächelt zu werden, weil „es mir wichtig“ genug ist? Das heißt, ein Angebot sollte sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die Perspektiven, den Zugang, den handelnden Personen, der räumlichen und zeitlichen Umgebung und den Menschen, die sich dafür interessieren könnten, so attraktiv ausgestaltet sein, dass die zu erreichenden Personengruppen einen deutlichen Nutzen für sich sehen können. Damit werden die aktive Beteiligung und die Chance auf Erfolg unterstützt.

Mit dieser Thematik hat sich bisher die Forschung noch eher wenig beschäftigt, sie war aber eine der zentralen Herausforderungen bei der Einführung der Ausbildungspflicht. Ist es den Schulen trotz jahrelanger Arbeit mit den Jugendlichen nicht gelungen, sie bis zu einem Sekundarabschluss II „bei der Stange“ zu halten, wie soll dann anderen Organisationen und Institutionen gelingen, sie neuerlich an die „Schulbank“ zu bewegen. Es galt also auch herauszufinden, um welche Personengruppen es sich denn da eigentlich handelt – woher kommen sie, was wollen sie, was hat sie zum Bildungsabbruch bewegt – um letztendlich Ideen zu entwickeln, wie man sie erreichen könnte. Es galt zu klären, welche Angebote adäquat für welche Zielgruppen sind, um sich mit Bildung und Ausbildung weiterhin oder erstmals konstruktiv auseinanderzusetzen.

Im Vorfeld der Einführung der Ausbildungspflicht wurde daher eine umfassende Studie in Auftrag gegeben, die das quantitative Ausmaß aber auch die qualitativen Herausforderungen bei der Umsetzung erarbeiten sollte, wobei diese „Erreichbarkeit“ eine zentrale Rolle spielte. Die über die BildungsabbrecherInnen vorhandenen Daten wurden nach den Kriterien Zeitpunkt und Stufe des Bildungsabbruchs, soziale Herkunft und noch weiteren Aspekten analysiert.

In der Folge wurden im Rahmen der Vorbereitungsstudien auf die Ausbildungspflicht verschiedene Gruppen mit jeweils ähnlichen Kriterien zusammengefasst. Als größte Herausforderung wurde dabei die Erreichbarkeit jener Jugendlichen erkannt, die unmittelbar nach der Pflichtschule in keines der vorhandenen Unterstützungssysteme eingebunden waren, weder eine Schule oder sonstige Ausbildung besuchten, keiner Beschäftigung nachgingen und auch nicht als arbeitslos beim AMS in Vormerkung standen. Sie wurde als „systemferne Kernproblemgruppe“ bezeichnet. Resümierend wurde folgende Aussage getroffen:

„Schließlich legen die Analyseergebnisse nahe, dass die systemferne Kernproblemgruppe ein Ausmaß von mehr als 45% umfasst. In diesem Fall sind zunächst wohl aufsuchende und aktivierende Maßnahmen erforderlich und bedarf es zur langsamen Reintegration niederschwelliger und zunächst möglichst informeller und flexibler Einstiegsangebote zur Heranführung an Qualifikation und Beschäftigung.“
(Steiner et al. 2015, 46)

„Job Navi“ ist jedenfalls ein Angebot – in diesem Falle für junge Mütter – das solch niederschwellige und flexible Einstiegsbedingungen bereithielt, auch wenn die obere Altersgrenze dieses Projektes über jener der Ausbildungspflicht lag.

1.13 Zusammenfassung

Bildung ist einer der zentralen Schlüssel für individuelle, gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Prosperität. Daher gilt es, allen Kindern und Jugendlichen Zugang zu und erfolgreiche Teilnahme an bestmöglicher Bildung zu gewährleisten.

Alle ExpertInnen sind sich darüber einig, dass in Österreich ein über dem Pflichtschulniveau liegender Ausbildungsabschluss – also ein Sekundarabschluss II – unumgängliche Voraussetzung für ein eigenständiges Leben in wirtschaftlicher Unabhängigkeit ist.

Die von der UNO proklamierten Sustainable Development Goals beinhalten das Ziel der Anhebung des Bildungsniveaus. Ebenso wird dies auch von der OECD seit vielen Jahren immer wieder gefordert. Im Vergleich zu anderen OECD- und EU-Staaten verlassen in Österreich mehr Jugendliche vor Erreichen des Sekundarabschlusses II das Bildungssystem als in den meisten anderen Staaten. Eine Trendwende ist in Österreich derzeit nicht festzustellen, im Gegenteil: Während in anderen Staaten in den letzten Jahren Fortschritte gemacht wurden, blieb insgesamt gesehen die Ausbildung der jungen Menschen in Österreich auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau, bei einigen der Indikatoren zeigten sich sogar Rückschritte. Deutlich ist, dass auch andere Einflussfaktoren als die individuelle Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Schülerinnen und Schüler erhebliche Auswirkungen auf den schulischen Lernerfolg und somit auf das Ausbildungsniveau haben – etwa die soziale Umgebung, die unter dem Begriff „Bildungsvererbung“ diskutiert wird. In Österreich ist dieser Einfluss besonders hoch.

Auch wenn in Österreich einzelne international beobachtete Indikatoren vergleichsweise gute Werte zeigen, werden bei genauerer Betrachtung große Defizite bei manchen der wichtigen Kennzahlen deutlich. So liegt etwa die Early School Leaver Quote unter dem in der EU für 2020 angestrebten Wert von 10%, doch zeigt die Entwicklung in den letzten Jahren weder durchgehende Verbesserungen – besonders nicht bei den Männern – noch wurde die im Lissabon-Protokoll vereinbarte Halbierung der Early School Leaver Quote auf nationaler Ebene auch nur annähernd erreicht. Wichtig ist hierbei, deutlich zu machen, dass die Höhe dieser Quote in Österreich stark beeinflusst ist von den arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten für Jugendliche. Während Jugendliche beispielsweise Kurse besuchen, werden sie von der Kennzahl der Early School Leaver nicht erfasst. Allerhöchstes Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es – auch bereits vor Inkrafttreten der Ausbildungspflicht –

Jugendliche nicht sich selbst zu überlassen, sondern aktivierend, ermutigend und Bildungsdefizite aufholend zu beschäftigen, auch wenn sie vielleicht zunächst einmal für eine Lehre noch nicht bereit oder fit genug sind oder einfach keine Lehrstelle gefunden haben.

Die vielfältigen Angebote und Aktivitäten im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik wirken demnach natürlich auf die Arbeitslosenquote – sie ist im internationalen Vergleich bei Jugendlichen eher niedrig – und auf die NEET-Quote. Auch bei dieser Kennzahl liegt Österreich im internationalen Ranking auf den vorderen Plätzen.

Betrachtet man allerdings die Situation der Menschen in Österreich, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen haben, in Bezug auf ihr Berufsleben, dann kommen ernüchternde Ergebnisse zum Vorschein: Die Arbeitslosigkeit ist in Wien mit 34,4% dreimal so hoch wie bei den LehrabsolventInnen und diese ist erheblich höher als jene bei den höher Gebildeten.

Vergleicht man die FABA-Quoten der Männer, die ihre Ausbildung frühzeitig abgebrochen hatten, zusammengefasst in Altersgruppen von jeweils fünf Jahren, dann zeigt sich, dass die 50- bis 54-Jährigen mit 12% die niedrigste Quote aufweisen und sogar unter jener der 15- bis 19-Jährigen mit 13% lag. Bei den Frauen sank entsprechend dem Bildungsanstieg der letzten Jahrzehnte die Quote erwartungsgemäß kontinuierlich je jünger die Alterskohorte ist. Auch wenn diese Zahlen aus 2016 stammen, wo die Ausbildungspflicht noch nicht zum Tragen kam, lässt sich damit feststellen, dass der Bildungsboom den Männern mit maximal Pflichtschulabschluss nicht zugutekam.

Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass Wien – auch weil es sich um die einzige Millionenstadt Österreichs handelt – die höchsten Herausforderungen auf allen Ebenen zu bewältigen hat, hohe Arbeitslosigkeit, hohe FABA-Quoten, hohe NEET-Quoten bei gleichzeitig vergleichsweise höheren Bildungsquoten.

Die Erwerbsquote der Frauen hatte sich in den letzten Jahrzehnten an jene der Männer angenähert, vor allem jene der Frauen in den

höheren Altersgruppen hat sich deutlich erhöht. Weniger erfreulich ist die niedrige Erwerbsquote all jener Menschen in Österreich, die maximal Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss vorweisen können, bei den Männern lag sie lediglich bei knapp 51%, bei den Frauen sogar nur bei 42%. Geradezu bedenklich niedrig erscheint die Erwerbsbeteiligung der Frauen unter 25 Jahren zu sein und zwar speziell dann, wenn sie schon Mütter sind und keine Ausbildung haben. Nur 14,3% von ihnen waren aktiv erwerbstätig und ebenso viele arbeitslos, 8,7% waren in Karenz und nur 0,6% besuchten eine Schule, während 62% erwerbsfern waren. Dazu kommt eine extrem hohe Quote an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen vor allem, wenn sie Kinder unter 15 Jahren haben – bedenklich besonders im Hinblick auf damit verbundene geringere Einkommen und daraus resultierende spätere Pensionsansprüche.

In welchem Ausmaß sich die Ausbildungspflicht auf die Bildungsabschlüsse generell sowie auf die Messkriterien der Early School Leavers, der FABA- und NEET-Quoten auswirkt, kann aufgrund der zeitversetzten Verfügbarkeit von entsprechenden Daten aus dem Bildungsbereich noch nicht abgeschätzt werden. Nach allen bisher verfügbaren Informationen zur Umsetzung der Ausbildung bis 18 lassen sich aber positive Auswirkungen vermuten.

**Abschnitt B.
Entwicklung und Umsetzung
von „Job Navi“.**

2. Entwicklung von „Job Navi“

2.1 Ausgangsüberlegungen

Im Jahr 2015 zeigte sich anhand einer Vergleichsstudie aller im Jahr 2011 beim AMS vorgemerkten Jugendlichen mit maximal Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss deutlich, dass gleichermaßen junge Mütter wie junge Väter bei ihren weiteren Ausbildungen weniger erfolgreich waren als junge Frauen und Männer ohne Kinder. Da jungen Müttern und Vätern hinsichtlich ihres Bildungsaufstiegs weder in der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung noch in der Bildungsdebatte spezifische Aufmerksamkeit oder besondere Bedeutung zugemessen worden war, war klar, dass es sich um eine „Leerstelle“ in der österreichischen Bildungslandschaft handelte.

Welche Auswirkungen unzureichende Bildung für den Einzelnen am Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts – und nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch in allen anderen Lebensbereichen – hat, ist empirisch hinreichend nachgewiesen. Zu den Auswirkungen für die Gesellschaft, aber besonders auch für das persönliche Leben, gehören relevante Faktoren wie Lebenserwartung, Gesundheit, Einstellung zu Demokratie und Wahlverhalten, Kriminalitätsrate und anderes mehr. Diese und andere statistisch nachweisbare Folgen von Bildungsarmut wurden in einer früheren Arbeit beschrieben (Landauer 2016).

Demzufolge ist jeder Schritt, der das Bildungsniveau eines Menschen verbessert, gleichzeitig eine Investition in die Zukunft einer Gesellschaft. Auch wirkt eine Initiative, die die Ausbildung von Menschen, die bereits Kinder haben, aller Voraussicht nach auch in die nächste Generation und vermutlich auch darüber hinaus. Kinder besser ausgebildeter Eltern werden bereits in ihrer Kindheit bessere Bildungschancen vorfinden als ihre Eltern.

Vor diesem Hintergrund wurde etwa ab 2015 das Projekt „Job Navi“ in Planung genommen. Zu Beginn der konzeptionellen Entwicklung von „Job Navi“ verfügte das AMS Wien über Daten

von 4.029 Personen unter 25 Jahren, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen hatten – 2.490 Mütter und 1.539 Väter – und bereits Eltern waren. 879 davon hatten schon mehr als ein Kind. Siehe Abbildung 30.

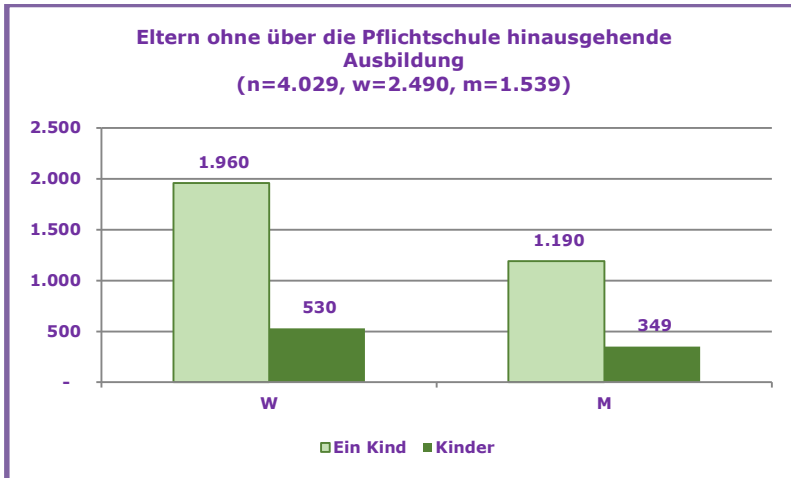


Abbildung 30: Mütter und Väter ohne über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung; Datenbasis: AMS 2013, eigene Darstellung

2.2 Projektidee

Junge Eltern waren – und sind teilweise immer noch – keine priorisierte Zielgruppe für Bildungsmaßnahmen, weder in der schulischen und beruflichen Ausbildung noch in den Kompensationsangeboten des AMS für ihren weiteren Bildungsverlauf.

Inwieweit es den jungen Menschen in Österreich gelingt, höhere Bildungsabschlüsse als Pflichtschulniveau zu erreichen, hängt maßgeblich von ihrer sozialen Herkunft ab. Kinder und Jugendliche aus Familien, die über mangelnde Bildung und geringe finanzielle Ressourcen verfügen, haben von vornherein schlechtere Chancen für einen Bildungsabschluss auf dem Sekundarlevel II, der jedoch sozusagen „Mindestvoraussetzung“ für ein von öffentlichen Unterstützungen unabhängiges Leben ist.

Mit dem hier dargestellten Projekt „Job Navi“ sollte als arbeitsmarktpolitische Zielsetzung eine Möglichkeit für den Bildungsaufstieg junger Mütter entwickelt und bereitgestellt werden. Die Entscheidung, für junge Mütter und nicht auch für junge Väter ein spezifisches Angebot zu entwickeln, basiert auf den im Folgenden dargestellten Überlegungen.

- Es kann angenommen werden, dass junge Mütter mit anderen Hindernissen für ihre weitere Ausbildung konfrontiert sind als junge Väter. Aus den Ergebnissen einiger Voruntersuchungen und Befragungen ging hervor, dass für die Mütter die Kinderbetreuung ein Haupthindernis für eine Arbeitsaufnahme ist. Untersuchungen, ob dies auch speziell auf junge Väter zutrifft, lagen nicht vor. Generell waren und sind über junge Mütter mehr und besser abgesicherte Informationen verfügbar als über junge Väter – über sie ist die empirische Datenlage nach wie vor sehr dürftig, sodass für die Entwicklung entsprechender Pilotprojekte für „maßschneiderte“ Ausbildungsangebote eine längere Vorlaufzeit erforderlich ist.
- Beim AMS deklarieren mehr junge Frauen als junge Männer ohne Ausbildung, dass sie auch Eltern sind. Dazu ist anzumerken, dass Daten zu Kindern nur dann im AMS erfasst werden (dürfen), wenn die Kinder irgendeinen Einfluss auf die arbeitsmarktpolitische Betreuung der Personen haben, wenn also Betreuungsverpflichtung eine Erschwernis für die Vermittlung einer Arbeitsstelle darstellt. Zudem hat das AMS auch nur dann Kenntnis von Betreuungspflichten gegenüber Kindern, wenn die Personen dies im Rahmen ihrer Vormerkung beim AMS freiwillig angeben¹⁸.
- Wie aus der empirischen Sozialforschung hervorgeht, ist der Einfluss der Mutter auf die Bildung der Kinder tendenziell höher als der Einfluss des Vaters (Synthesis 2011, S 10). Somit kann durch die Erhöhung des Bildungsniveaus der

¹⁸ Im AMS werden neben der Vermittlung von Arbeitsstellen auch finanzielle Leistungen an Personen zuerkannt, deren Höhe nach der Anzahl der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen berechnet wird, daher werden auch entsprechende Informationen geprüft. Diese Datenquelle wurde hier aber nicht herangezogen.

Mütter deutlicher Einfluss auf die Bildung künftiger Generationen angenommen werden.

- Natürlich stellt sich auch die Frage der Erreichbarkeit der Zielgruppe der jungen Eltern für etwaige Bildungsangebote. Die in Abbildung 30 angeführten Größenordnungen geben an, wie viele Personen zum Zeitpunkt ihrer letzten Vormerkung keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung hatten und Eltern waren. Tatsächlich jedoch werden junge Mütter – im Unterschied zu jungen Vätern – häufig gemeinsam mit ihren Kindern auch von anderen Institutionen als dem AMS betreut. Diese Institutionen waren daher sowohl als Ansprech- als auch als Kooperationspartner von Bedeutung. Sie konnten im Hinblick auf die Lebensplanungen und Zielsetzungen der jungen Mütter eine wichtige unterstützende Rolle einnehmen – zumal wenn eine längere Ausbildung zunächst nicht im Fokus der Zukunftsplanungen der jungen Frauen stand.
- Junge Männer sind zwar hinsichtlich der frühen Bildungsabbrüche quantitativ mehr und gelten auch weithin als „größere Herausforderung“ als junge Frauen, dennoch wurde festgestellt, dass junge Männer erheblich leichter wieder in das Ausbildungssystem zurückfinden – oder dort aufgenommen werden – als junge Frauen (Steiner et al. 2015, 17). Es ist anzunehmen, dass dies auch im Fall der Elternschaft der jungen Männer und jungen Frauen gilt.

Ergebnis der Konzeption eines Angebotes für junge Mütter sollte jedenfalls ein Ausbildungsmodell sein, in dem ein erfolgreicher Bildungsaufstieg der jungen Mütter trotz aller Hürden möglich ist, der laufende Betrieb ausreichend individuell gestaltet werden kann und professionelle Unterstützung und Begleitung der Frauen bis zum erfolgreichen Abschluss bestmöglich sichergestellt ist.

Als logische Konsequenz der Entscheidung, ein Projekt für junge Mütter zu entwickeln, sollte das Erfordernis erkannt werden, auch für junge Väter eine Analyse ihrer Situation einzuleiten, um mögliche Hemmnisse für die Aufnahme oder den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zu erarbeiten, um auch für sie ein adäquates Angebot entwickeln zu können.

2.3 Konzeption

In einem mehrjährigen Prozess wurde unter Mitwirkung zahlreicher ExpertInnen im Umgang mit Jugendlichen, Kindern, Eltern und speziell jungen Müttern ein Konzept erarbeitet, das alle wesentlichen Aspekte für ein maßgeschneidertes und in der Praxis erfolgreich umsetzbares Angebot berücksichtigen sollte. Als Ausgangsbasis dafür diente unter anderem auch ein „Katalog“ von potentiellen Hindernissen und Hürden für junge Mütter am Weg zu einem Ausbildungsabschluss, die zuvor in einer eigenen Vorstudie erfasst wurden.

Es galt ein Gesamtkonzept für eine berufliche Ausbildung zu formulieren, und zwar mit förderlichen Rahmenbedingungen innerhalb des Projektbetriebes – wie niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten, Kinderbetreuung vor Ort, Anforderungen an Räumlichkeiten, Definitionen von Kompetenzen und persönlichen Voraussetzungen der Betreuungspersonen, inhaltliche Gestaltung von Ausbildungen in Teilzeit bis zur Ablegung einer Abschlussprüfung auf Sekundarlevel II und zur anschließenden Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Für die geplante Ausbildung in Teilzeit und einer Kinderbetreuung vor Ort gab es bisher keine praktischen Erfahrungen, auf die während der Konzepterstellung zurückgegriffen hätte werden können. Es waren daher sowohl im Hinblick auf Bedarf als auch auf Umsetzung einige Unwägbarkeiten zu bedenken, wie Alter und Anzahl der zu betreuenden Kinder, zeitliches Ausmaß der erforderlichen Kinderbetreuung und erforderliche personelle Ausstattung.

Die schematische Darstellung in Abbildung 31 zeigt das Konzept, das den Projektnamen „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“ erhielt.

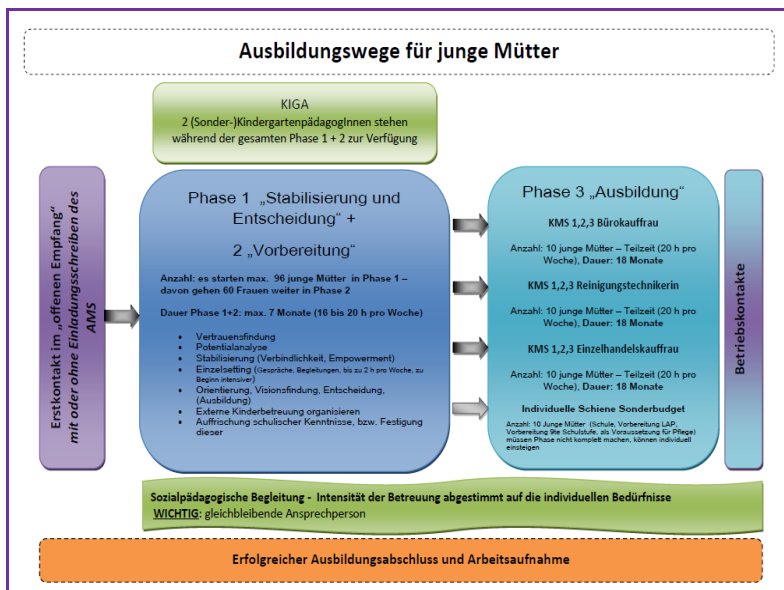


Abbildung 31: Schematische Darstellung des Konzepts, Datenquelle und Darstellung AMS Wien

Die wesentlichen Eckpfeiler dieses Konzeptes berücksichtigen, dass die von „Job Navi“ adressierte Zielgruppe der jungen Mütter – abgesehen von den mit der Geburt eines Kindes immer einhergehenden persönlichen und familiären Veränderungen – meist noch zusätzliche Herausforderungen zu bewältigen haben.

Die jungen Frauen können meist nicht auf die Unterstützung eines verlässlichen Partners zählen, vielmehr sind sie häufig allein gelassen mit der Verantwortung für ihr Kind und werden oft auch von ihrer Familie nicht unterstützt. Hinzu kommt, dass sie im Allgemeinen nicht über ausreichende finanzielle Ressourcen verfügen, die dazu geeignet wären, für sich eine Ausbildung und für ihr Kind eine entsprechende – meist zu bezahlende – Betreuung zu organisieren. Aus diesen Gründen sehen die jungen Mütter keine Perspektive, sich mit ihrer beruflichen Ausbildung zu beschäftigen, auch wenn sie grundsätzlich daran Interesse hätten – und sie sind unter solchen Voraussetzungen für Angebote von Ausbildungen oft auch schwer direkt ansprechbar.

Daher ist ein niederschwelliger Einstieg, ein Kennenlernen des Projektes mit Informationen über Abläufe, Angebote, Ziele, Inhalte, Möglichkeiten und Chancen für sich und ihr Kind als Entscheidungshilfe ein sehr wichtiges Element, um Ängste und Bedenken der jungen Mütter überwinden zu helfen und ihre Bereitschaft zu erhöhen, sich auf eine Ausbildung einzulassen.

Der stufenweise Aufbau von „Job Navi“ in drei Phasen erlaubt Teilnehmerinnen, zunächst sowohl eine Perspektive für sich und ihr berufliches Weiterkommen zu entwickeln als auch zu lernen, wie die Betreuung ihres Kind und ihre eigene Ausbildung „unter einen Hut zu bringen“ sind. In weiterer Folge wird auf die konkrete Berufswahl fokussiert und die spezifischen Kenntnisse werden auf das für den Einstieg in die konkrete Berufsausbildung erforderliche Maß verbessert und gefestigt. Im Anschluss daran ist die berufliche Ausbildung mittels des bereits erfolgreich erprobten „Kompetenz mit System“ – KmS – bis zur Lehrabschlussprüfung vorgesehen. Im Rahmen von „Job Navi“ werden in Teilzeitausbildung die Berufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Reinigungstechnikerin zur Wahl gestellt. Die Auswahl dieser Berufe wurde geleitet von den häufigsten Berufswünschen junger Frauen in Kombination mit den Aussichten am Arbeitsmarkt. Darüber hinaus sollen aber auch alle anderen Ausbildungsmöglichkeiten – außerhalb des Projektes und unter den jeweils üblichen am Bildungsmarkt angebotenen Rahmenbedingungen – wahlweise zur Verfügung stehen.

Um den Erfolg von „Job Navi“ möglichst gut sicherzustellen, auftretende Probleme bereits im Vorfeld zu erkennen und aufzugreifen, Unterstützung bei individuellen Problemen zu geben, eventuell drohende Abbrüche verhindern zu können, ist über die gesamte Projektdauer regelmäßige sozialpädagogische Betreuung in Form von individuellen Gesprächsterminen vorgesehen.

Ziel aller arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten ist natürlich die Aufnahme einer Beschäftigung. Auch in diesem Projekt wird dieser Frage besonderes Augenmerk geschenkt und der Erfolg von „Job Navi“ wird am Ende auch daran zu messen sein.

2.4 Umsetzung

Das Projekt wurde entsprechend der Konzeption umgesetzt. Die Eckpfeiler, die in der Planung als zentral angesehen wurden, konnten sich auch in der Praxis gut bewähren, aber natürlich galt es auch darauf zu achten, wo im „laufenden Betrieb“ Anpassungen an Realitäten auf Grund praktischer Erfahrungen sinnvoll und notwendig wurden. Die Umsetzung und die Weiterentwicklung des Konzeptes sollen hier beschrieben werden.

Bereits während des Planungsprozesses wurden Institutionen, die junge Mütter betreuen, mit einbezogen und hatten demzufolge auch Kenntnis von diesem Projekt. Das hat insofern Bedeutung als – wie schon beschrieben – dem niederschweligen Einstieg große Wichtigkeit beigemessen wurde. Für jene jungen Frauen, die vom AMS oder von anderen betreuenden Institutionen über „Job Navi“ informiert wurden, wurden – wie in allen arbeitsmarktpolitischen Angeboten – als erster Schritt Informationsveranstaltungen dem eigentlichen Eintritt in den Kurs vorangestellt. Den potenziellen Teilnehmerinnen wurden Inhalte, Ziele, Abläufe und Rahmenbedingungen erklärt und es konnten die jungen Mütter ihre Fragen und Zweifel anbringen und auch bereits mit den sie später betreuenden Personen Kontakt aufnehmen. Erst danach mussten sie die Entscheidung treffen, ob sie an dem Projekt teilnehmen wollen und dies dem AMS bekanntgeben.

Der niederschwellige Einstieg wurde auch – zusätzlich zu den Informationsveranstaltungen – durch einen „offenen Empfang“ realisiert. Interessentinnen konnten sich während der Betriebszeiten jederzeit anschaulich einen persönlichen Eindruck über das Projekt verschaffen, mit den Betreuerinnen sprechen und sich über Inhalte, Abläufe, Gegebenheiten und Möglichkeiten informieren. Dieses Angebot des „offenen Empfangs“ hat sich in der Praxis als besonders wichtig erwiesen, da neben den Empfehlungen von Institutionen auch junge Mütter nach ihren ersten konkreten Erfahrungen im Projekt die Informationen zu „Job Navi“ in ihrem persönlichen Umfeld weitergaben. Auf diese Weise konnten aber auch geringfügige Fluktuationen in der Startphase rasch ausgeglichen und die vorgesehenen Plätze gut nutzbar gemacht werden.

Für die Kinderbetreuung wurde ein Raum den Anforderungen und Bedürfnissen von Kindern im Vorschulalter entsprechend eingerichtet und ausgestattet. Als den jungen Müttern „sympathisch“ und natürlich auch sehr praktisch entpuppte sich der in die Kursräumlichkeiten integrierte Abstellplatz für Kinderwägen, die „Kinderwagengarage“, in der gelegentlich bis zu 10 Kinderwägen gleichzeitig „geparkt“ waren.

In der Betreuung der Kinder waren spezifische Herausforderungen zu bedenken, da dieses Angebot als Hilfe für die Frauen zum Einstieg in das Projekt gedacht war, sollten sie noch keinen Kinderbetreuungsplatz haben. Gleichzeitig war Unterstützung für die jungen Mütter dahingehend vorgesehen, so rasch wie möglich einen Platz in einem Kindergarten, in einer Kinderkrippe oder auch bei einer Tagesmutter zu finden.

Demnach war die regelmäßige Kinderbetreuung auf jene Kinder begrenzt, die noch keinen Betreuungsplatz hatten. Hinzu kamen jeweils tageweise Kinder in besonderen Ausnahmefällen – etwa, weil die Tagesmutter krank war, der Kindergarten, die Kinderkrippe oder der Hort geschlossen hatte oder eine andere Notsituation vorlag. In der Gruppe waren tageweise insgesamt höchstens 20 Kinder gleichzeitig anwesend, meist jedoch deutlich weniger.

Dennoch war pädagogisch sowohl die Altersstreuung, von unter einem Jahr bis Volksschulalter, als auch die stetig wechselnde Gruppenzusammensetzung zu bewältigen, was – das sei an dieser Stelle angemerkt – den Kinderbetreuerinnen sehr gut gelang.

Als wichtig und nützlich erwies sich die „Mutter-Kind-Zone“, deren Zweck war, dass sich Mutter und Kind in die Mutter-Kind-Zone zurückziehen konnten, wenn ein Kind – besonders natürlich ganz junge Kinder – die Anwesenheit der Mutter für kurze Zeit brauchte. Dies hatte den Vorteil, dass die Kinder lernen konnten, sich in der neuen Umgebung sicher zu fühlen, sich einzugewöhnen, aber auch, dass die Mütter sich überzeugen konnten, dass es ihren Kindern gut geht, und sie selbst mehr Sicherheit darin gewannen, ihre Kinder einer Betreuungseinrichtung anzuvertrauen. Die räum-

liche Nähe von Kindergruppe, Mutter-Kind-Zone und Unterrichts-räumlichkeiten stellte sich diesbezüglich als besonders wichtig heraus. Einerseits konnten die Frauen ihre Ausbildungseinheiten kurzfristig verlassen und auch rasch wieder zurückkehren, da keine Wegzeiten erforderlich waren, andererseits konnten die Mütter sicher sein, dass sie unmittelbar erfahren, wenn es ihrem Kind nicht gut geht und sie dann in ihrer mütterlichen Kompetenz von den Betreuerinnen als unterstützend wahrgenommen und einbezogen werden. Natürlich wurde dabei besonders genau darauf geachtet, dass sich die Mutter-Kind-Zone nicht zu einer Kuschelzone entwickelt, sondern nur im wirklich akuten Notfall in Anspruch genommen wurde.

Das Kursangebot im engeren Sinn, nämlich die Vorbereitung der Teilnehmerinnen zunächst auf die Ausbildung und dann auf die Lehrabschlussprüfung, ist mit anderen Kursen des AMS für Jugendliche vergleichbar. Als spezielle Adaption kann neben den für junge Mütter besonderen Rahmenbedingungen hervorgehoben werden, dass Vorbereitung und Ausbildung als ein aufeinander abgestimmtes Konzept umgesetzt wurde.

Zu den Rahmenbedingungen gehört auch die individuelle sozialpädagogische Betreuung, die wie bei anderen Angeboten für Jugendliche des AMS während der gesamten Vorbereitungs- und Ausbildungszeit vorgesehen ist. Um den Erfolg der Ausbildung sicherzustellen, drohende Ausfälle zu verhindern und auftretende Probleme bereits im Vorfeld erkennen und aufgreifen zu können, waren über die gesamte Projektdauer regelmäßige individuelle Gesprächstermine vorgesehen. Wichtige Grundlage dafür war den Aufbau von Beziehung und Vertrauen zwischen den Teilnehmerinnen und ihren Betreuerinnen als Bezugspersonen durch bestmögliche personelle Stabilität zu unterstützen. Dies hat sich als vertrauensbildendes und als Sicherheit vermittelndes Element für die Gespräche bestätigt.

Besonders in der Anfangsphase wurden diese Gesprächstermine systematisch und regelmäßig durchgeführt, damit für jede Teilnehmerin mit der unmittelbaren Unterstützung dort angesetzt werden konnte, wo persönliche Probleme, Unsicherheiten, Ängste,

Fragen erkennbar wurden. Dadurch kristallisierten sich aber auch Themen heraus, die mehrere junge Mütter beschäftigten. Diese wurden in Folge zum Anlass genommen themenbezogene Workshops zu organisieren, die unmittelbar an die Fragen, Anliegen und Lebenswelten der jungen Mütter anknüpften, wie etwa pädagogische Fragen im Umgang mit ihren Kindern, Grundlagen gesunder Ernährung, Kochen mit wenig Geld, Gesundheit und medizinische Vorsorge für sich und die Kinder, Gewaltprävention, Umgang mit geringen finanziellen Ressourcen, um nur einige Themen zu nennen. Dadurch wurden die jungen Mütter in der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen bei der Bewältigung des Alltags mit all seinen Herausforderungen unterstützt. Dies wiederum wirkte sich positiv aus auf ihre Motivation, Zuversicht und Hoffnung und auch ihre – oft neue – Erfahrung, dass sie „es selbst schaffen“ können. Auch für diese lebenspraktischen Aspekte hat sich sehr bewährt, dass die Betreuungspersonen vertraut waren und Vertrauen aufgebaut werden konnte.

Die meisten jungen Mütter hatten sich zu Beginn von „Job Navi“ nicht vorstellen können, jemals die Chance für eine berufliche Ausbildung zu erhalten, und diese dann auch tatsächlich erfolgreich abzuschließen. Viele hatten bereits ihre Ausbildung und manchmal sogar ihre weitere Entwicklung hinsichtlich ihrer Wünsche, aktiven Lebensplanung und Ambitionen aufgegeben, was in ihren individuellen Geschichten in Band 1 deutlich zum Ausdruck kam (Landauer 2017).

In Phase 1 wurde daher sehr auf die positive Entwicklung von Motivation, Selbstwert, Selbstsicherheit und Kompetenzen in der praktischen Alltagsorganisation geachtet, um die jungen Mütter besser zu befähigen, sich mit ihrer Zukunft, insbesondere auch im Hinblick auf ihre Ausbildung konstruktiv auseinanderzusetzen.

Zudem hat sich sehr bewährt, dass ab dem ersten Tag der Teilnahme an „Job Navi“ das Auffrischen oder Nachholen von allgemeinem Lernstoff der Pflichtschule, dessen Beherrschung für jede weitere Ausbildung vorausgesetzt wird, in Angriff genommen wurde. Dies hat bei vielen der jungen Frauen neben dem Wissenserwerb auch die Erkenntnis mit sich gebracht, dass sie den

Lehrstoff verstehen, lernen und tatsächlich bewältigen können. Damit einher ging meist auch zunehmendes Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, höhere Lernmotivation und die Entwicklung von Bewusstsein über Selbstwirksamkeit, also des Zusammenhangs zwischen eigenem Handeln und der damit verbundenen Wirkung. Dies hat natürlich die subjektive Einschätzung, ihr Bildungs- und Berufsziel auch tatsächlich erreichen zu können, wesentlich beeinflusst.

In die Phase 1 fiel auch die Suche und Sicherung eines dauerhaften Kindergarten- oder Kinderkrippenplatzes, sofern noch nicht vorhanden. Die jungen Mütter sollten die dafür erforderlichen Schritte selbst in die Wege leiten und einen Platz für ihr Kind finden. In der Praxis stellte sich jedoch – trotz Vereinbarung zur Kooperation mit den dafür zuständigen Behörden – heraus, dass die Bewältigung von Behördengängen nicht immer gut gelang. Hier war des Öfteren entsprechende Unterstützung im Verständnis und in der Abwicklung, wie etwa Umgang mit Formularen oder auch die klare Kommunikation der eigenen Anliegen erforderlich. Darin lag für die jungen Mütter natürlich auch viel Lernpotential – Erfahrungen, die sie auch außerhalb von „Job Navi“ gut nutzen konnten und können.

Phase 2 sollte zusätzlich zu den Lernangeboten auch der Auseinandersetzung mit der Berufswahl dienen und die Berufsentscheidung erleichtern. Die Teilnehmerinnen wurden sowohl zu den im Projekt angebotenen Berufsausbildungen in Teilzeit als auch über andere Berufe umfassend informiert. Exkursionen, praktisches Erproben, aber auch schon erste Einblicke in die jeweiligen theoretischen Anforderungen sollten die Berufe besser veranschaulichen, die Entscheidungen erleichtern oder auch eine bereits getroffene Wahl festigen.

Die Auffrischung und das Nachholen von nie gelerntem oder bereits wieder vergessenem Schulwissen, das für jede Berufsausbildung unumgänglich notwendig ist, wurden in dieser Phase noch weiter intensiviert. Zum Abschluss der Phase 2 sollte klar sein, wer im Projekt bleiben wollte und für welche Ausbildung sich jede der Teilnehmerinnen entschieden hatte.

Die berufliche Ausbildung und Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung sollte nach dem Konzept von Kompetenz mit System – KmS – erfolgen. Die KmS-Ausbildungen im Rahmen von „Job Navi“ wurden – wie alle KmS-Ausbildungen – in drei Module gegliedert, die durch Praktika in Betrieben ergänzt wurden. Der Unterschied zu den anderen KmS-Ausbildungen liegt lediglich darin, dass die Module in „Job Navi“ für eine kürzere tägliche Anwesenheitszeit konzipiert, die inhaltlichen Ziele jedoch nicht reduziert wurden.

Am Ende jedes Moduls wurde mit Zwischenprüfungen der jeweilige Kompetenzstatus festgestellt und jeweils mit dem Zertifikat für KmS 1, KmS 2 und KmS 3 als bestanden dokumentiert. Auf jede dieser positiv abgelegten Prüfungen kann allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückgegriffen werden. Im Anschluss an das bestandene Modul 3 waren die außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen bei der Wirtschaftskammer Wien abzulegen.

Es muss hier noch darauf hingewiesen werden, dass auch andere am Bildungsmarkt zur Verfügung stehende Ausbildungsmöglichkeiten gewählt werden konnten, aber nur dann in Teilzeit, wenn diese auch so angeboten wurden.

Hinsichtlich der Größenordnung des Projekts waren für Phase 1 96 Plätze vorgesehen, wie aus Abbildung 31 in Kapitel 2.3 hervorgeht.

Nach einer ersten Orientierungsphase sollte für 60 junge Frauen der Einstieg in die Phase 2 ermöglicht werden, da davon auszugehen war, dass aus unterschiedlichen Gründen sich manche der jungen Mütter nicht für die nächste Phase entscheiden würden. Hier hat sich die Praxis von „Job Navi“ anders dargestellt als frühere Erfahrungen erwarten hätten lassen – tatsächlich mussten die Kapazitäten in der Ausbildung erheblich aufgestockt werden. Obwohl einige der jungen Frauen während oder nach Phase 1 ausgeschieden waren – etwa wegen erneuter Schwangerschaften, Übersiedlungen in ein anderes Bundesland oder anderer persönlicher Gründen – waren viele der jungen Mütter sehr motiviert und leistungsbereit und wollten unbedingt weiterkommen.

Eine vergleichbare Entwicklung zeigte sich beim Übergang von Phase 2 zu Phase 3. Im Konzept war vorgesehen, dass 30 junge

Mütter in Phase 3 die berufliche Ausbildung im Rahmen der drei vorgesehenen Berufe beginnen sollten. Für 10 junge Frauen war darüber hinaus angedacht, sie dabei zu unterstützen, eine andere Berufsausbildung – also keine der drei in „Job Navi“ in Teilzeit angebotenen Berufsrichtungen – zu absolvieren. Es hatten jedoch in Folge 49 Teilnehmerinnen ihre konkrete berufliche Ausbildung innerhalb des Projektes in Angriff genommen. Für eine externe Ausbildung bei gleichzeitigem Verbleib im Projekt hat sich in der hier beschriebenen Gruppe keine Teilnehmerin entschieden. Über die Abschlüsse und Erfolge der jungen Mütter im Rahmen von „Job Navi“ wird in Kapitel 4 berichtet.

3. Kms – Kompetenz mit System

Um einen Beruf zu erlernen, gab und gibt es neben den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, die mit einem Berufsabschluss enden, die duale Ausbildung mit praktischer Lehre im Betrieb und Berufsschule für den theoretischen Teil.

Um dem in den 1970-er Jahren herrschenden Fachkräftemangel zu begegnen, wurde mit der Einführung von FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen (FIA) – damals noch nicht so bezeichnet haben sie mit einigen Adaptierungen auch heute noch ihren Platz in den Angeboten des AMS – ein zusätzlicher Weg für eine Berufsausbildung geschaffen. Die FIA ist eine Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung und wird mit einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung bei der Wirtschaftskammer beendet. Die in den FIA angebotenen Berufe in der Metall- und Holzbranche waren ursprünglich eher für Männer konzipiert und von ihnen auch bevorzugt angenommen, wiewohl schon damals begonnen wurde, diese auch bei Frauen zu „bewerben“, um die traditionelle Berufswahl für Frauen und Männer langfristig zu erweitern und damit die beruflichen Möglichkeiten und Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Während sich viele Männer durchaus eine längere Ausbildung zutrauten und auch in Angriff nahmen, konnten Frauen, die keine weiterführende schulische Ausbildung abgeschlossen hatten und damit Zielgruppe für eine Ausbildung im zweiten Bildungsweg waren, nur sehr schwer dazu ermuntert werden.

Es musste also ein neuer Zugang gefunden werden. Keine hochschwellige durchgängige und lang dauernde Ausbildung für den Lehrabschluss wie bei der FIA mit starken Auswirkungen auf das Familiengefüge. Die Alternative sollte etwas sein, das Frauen entgegenkam und doch gleichzeitig gehaltvoll war und weitere Schritte ermöglichte – und das in Berufen, die von Frauen bevorzugt werden. So wurde die Idee eines stufenweisen und modularen Aufbaus einer beruflichen Ausbildung in einzelnen Modulen entwickelt. Die Lehrinhalte der Berufe, die im Berufsausbildungsgesetz als geforderte Anzahl von Lehreinheiten beschrieben sind, wurden in daraus ableitbare Kompetenzen „übersetzt“ und auf drei Kompetenzlevels aufgeteilt. Diese gilt es jeweils in den

drei Modulen zu erreichen. Mit dem am Ende jedes Moduls ausgestellten Zwischenzertifikat war der Grundstein für die Stufenlösung bis zum Lehrabschluss gelegt. Damit kann einer allfälligen Unterbrechung der Ausbildung seitens der Frauen, beispielsweise wegen der Geburt eines Kindes, besser Rechnung getragen werden.

Während bei der Konzeption der FIA eine komplette berufliche Neuorientierung der TeilnehmerInnen handlungsleitend war und somit die berufsspezifische Praxis in einem Betrieb innerhalb der Ausbildung vorgesehen werden musste, sollten bei KmS die vorhandenen praktischen Kenntnisse genützt werden oder – sofern diese nicht oder noch nicht ausreichend vorhanden waren – zwischen den einzelnen Modulen in der betrieblichen Praxis erworben werden.

Maßgeblich für den Antritt zur Lehrabschlussprüfung ist, dass die jeweils definierten Kompetenzen nachgewiesen werden können. Dies hat auch den Vorteil, dass entsprechend bereits vorhandener Vorkenntnisse auf der jeweils „passenden“ Stufe eingestiegen werden kann und Frauen, die teilweise schon langjährig in einem Beruf beschäftigt waren, je nach ihrem Kompetenzlevel in KmS 1, KmS 2 oder in KmS 3 beginnen können, sich auf ihre Lehrabschlussprüfung vorzubereiten.

Bislang wurden schon eine ganze Reihe von Berufsbildern in Beschreibungen der jeweils dafür erforderlichen Kompetenzen transformiert und Lehrpläne für die einzelnen Module festgelegt, sodass KmS schon für eine ansehnliche Anzahl von Berufen angeboten werden kann.

Ein bedeutender „Nebeneffekt“ dieser Kompetenzbeschreibungen war und ist, dass zu jedem Zeitpunkt auch für jede auszubildende Person die Differenz zwischen dem Soll und dem Ist festgestellt und das Training darauf individuell ausgerichtet und aufgebaut werden kann. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung eines Lehrstoffes, der wiedergegeben werden soll, sondern auch

„um die Entwicklung der Person und die Fähigkeit zur Problemlösung als gesamte Person [...und um] ein Potenzial an Selbststärkung, in dem

mit den vorhandenen Voraussetzungen an der Lösung eines Problems gemeinsam mit Bildungspersonen gearbeitet wird.“
(Litschel 2019 in Steiner et al. 2019a, 122)

Dieser so aufgebaute kompetenzorientierte Unterricht eignet sich in besonderem Maße für „Job Navi“. Im konkreten Fall wurden für „Job Navi“ drei Berufe für die Teilzeitausbildung konzipiert, nämlich wie erwähnt Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Reinigungstechnikerin. Am Ende der KmS-Ausbildung ist – ebenso wie bei der FIA – eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung bei der Wirtschaftskammer Wien vorgesehen.

Abschnitt C.
Abschließende Bilanz.

4. Ausbildungsergebnisse bei „Job Navi“

Der Erfolg von Projekten wie „Job Navi“ kann nach verschiedenen Aspekten aufgezeigt werden. Es können die individuellen Schicksale der Betroffenen und deren Kinder in den Vordergrund gerückt werden, es können die Aspekte von Kosten und Nutzen angesichts ihrer Auswirkungen beleuchtet werden oder aber auch ganz allgemeine Auswirkungen auf gesellschaftliche und ökonomische Faktoren. In dieser abschließenden Bilanz soll all dem Aufmerksamkeit eingeräumt werden.

Zum besseren Verständnis der Darstellung der Ergebnisse wird zunächst noch einmal der Drei-Phasen-Aufbau von „Job Navi“ in Erinnerung gerufen. Phase 1 soll der allgemeinen Stabilisierung und Entscheidungsfindung dienen und Phase 2 eine konkrete Vorbereitung auf die daran anschließende Ausbildung sein. Die konkrete berufliche Ausbildung soll in Phase 3 stattfinden, die nach dem Konzept von KmS in drei Module gegliedert ist.

Im Folgenden werden die konkreten Ergebnisse aufgezeigt, die von den Teilnehmerinnen während ihrer Ausbildungszeit bei „Job Navi“ erzielt wurden. Dazu gehören sowohl die Lehrabschlussprüfungen am Ende der Ausbildung als auch die positiv bewältigten Teilschritte, da nicht alle Teilnehmerinnen nach der Phase 1 in die Phase 2 übertraten und nicht alle Absolventinnen von Phase 2 auch an Phase 3 teilnehmen konnten. Für die Phasen 1 und 2 wurden jeweils Teilnahmebestätigungen ausgestellt, in der Phase 3 gab es gemäß dem Konzept von KmS am Ende jedes Moduls eine Prüfung, deren Bestehen mit einem Zertifikat bestätigt wurde.

Die einzelnen Abschlüsse gelten dabei als zertifizierte Teilausbildungen, sodass auch junge Mütter, die zunächst nicht die gesamte Ausbildung bei „Job Navi“ absolvierten, zu einem späteren Zeitpunkt daran anschließen können. Sie bedeuten aber auch, dass sie sich mit diesen zertifizierten Teilausbildungen höher qualifizieren konnten und so ihre Voraussetzungen für die Arbeitsuche oder weitere Ausbildungen bereits verbessert haben.

Die Gründe für Unterbrechungen und Abbrüche sind vielfältig und liegen in manchmal unvorhersehbaren Entwicklungen im Leben einzelner junger Mütter. Jene, die aber trotzdem ihren Abschluss machen wollten, wurden durch die flexiblen Strukturen innerhalb des Projektes gut in ihren Bestrebungen unterstützt und viele von ihnen konnten ihre Berufsausbildung abschließen. Die Darstellung der Erfolge bei den Lehrabschlussprüfungen (LAP) steht am Beginn der Beschreibung der Ausbildungsergebnisse.

4.1 Lehrabschlussprüfungen

Im Konzept von „Job Navi“ war vorgesehen, dass 30 Teilnehmerinnen die konkrete Ausbildung in ihrem in „Job Navi“ gewählten Beruf beginnen, also in die Phase 3 des Projektes mit den Modulen KmS 1, KmS 2 und KmS 3 einsteigen. Details sind in Kapitel 2.3 und Kapitel 3 näher ausgeführt.

Im Einvernehmen mit dem AMS Wien wurde die ursprünglich geplante Anzahl von 30 jungen Frauen, die für die Berufsausbildung und die Absolvierung der Module von KmS vorgesehen waren, zu Beginn von Phase 3 deutlich erhöht. Es sollte keine junge Mutter, die hinreichend Eignung und Motivation mitbrachte und den Weg bis dahin geschafft hatte, abgewiesen werden müssen. Letztendlich konnten 49 Teilnehmerinnen mit KmS 1, also dem ersten Modul der KmS-Ausbildung, beginnen. Die Teilabschlüsse nach Modulen werden in Kapitel 5.2 beschrieben. An dieser Stelle wird den erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfungen Aufmerksamkeit geschenkt.

31 junge Mütter konnten „Job Navi“ nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung vor der Prüfungskommission der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer als Facharbeiterinnen abschließen.

Dreizehn junge Mütter haben die Prüfung zur Bürokauffrau bestanden, elf waren im Beruf Einzelhandelskauffrau und sieben junge Mütter waren bei der Prüfung zur Reinigungstechnikerin erfolgreich. Siehe Abbildung 32.

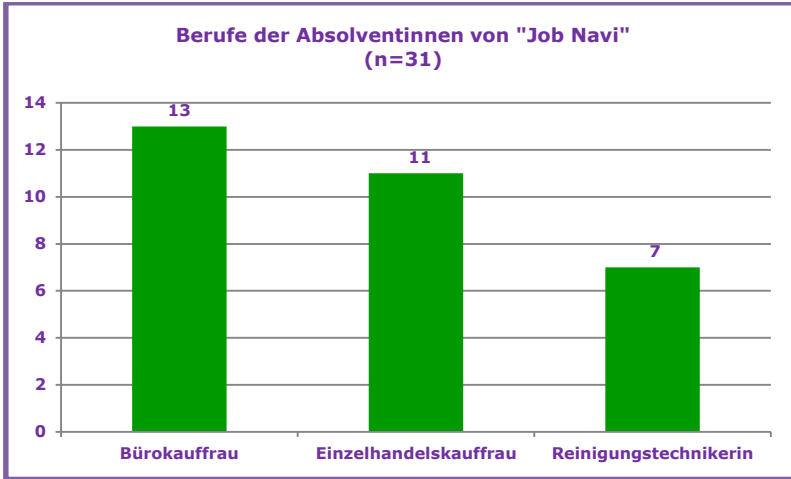


Abbildung 32: Berufe der Absolventinnen von "Job Navi"; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Alle Teilnehmerinnen der Lehrberufe Einzelhandelskauffrau und Reinigungstechnikerin waren beim ersten Prüfungsantritt erfolgreich, sechs der jungen Mütter, die ihre Ausbildung zur Bürokauffrau abschließen wollten, gelang dies zunächst nicht. Vier davon konnten sich beim zweiten Antreten über ihren erfolgreichen Lehrabschluss freuen, eine Teilnehmerin war leider auch beim zweiten Mal nicht erfolgreich und eine junge Frau wollte es zum damaligen Zeitpunkt kein zweites Mal versuchen. Diese beiden – sind sie doch schon so weit gekommen – werden vom AMS und der Trägereinrichtung gezielt dabei unterstützt, die abgeschlossene Berufsausbildung, nachgewiesen durch das Zertifikat über KmS 3, durch erfolgreiches Ablegen der Lehrabschlussprüfung auch zu einem zertifizierten und anerkannten Ende zu bringen.

Von den erfolgreichen Teilnehmerinnen hatten sechs die Prüfung mit „ausgezeichnetem Erfolg“, sieben mit „gutem Erfolg“ und sechzehn mit „Erfolg“ bestanden.

In diesen Zahlen enthalten sind auch zwei Teilnehmerinnen an „Job Navi“, die ihre Ausbildung innerhalb des Projektes nicht vollständig durchlaufen hatten, aber bereits früher die Lehrabschlussprüfung erfolgreich ablegen konnten. Mit diesen beiden Absolven-

tinnen ist von einer Gesamtzahl von 33 Teilnehmerinnen auszugehen, anhand derer der Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen zu bemessen ist.

Demnach verfügen 31 der insgesamt 33 jungen Mütter, die zur Lehrabschlussprüfung zugelassen wurden und antraten, mithilfe der in „Job Navi“ erhaltenen Unterstützung und Ausbildung nun über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Siehe Abbildung 33.

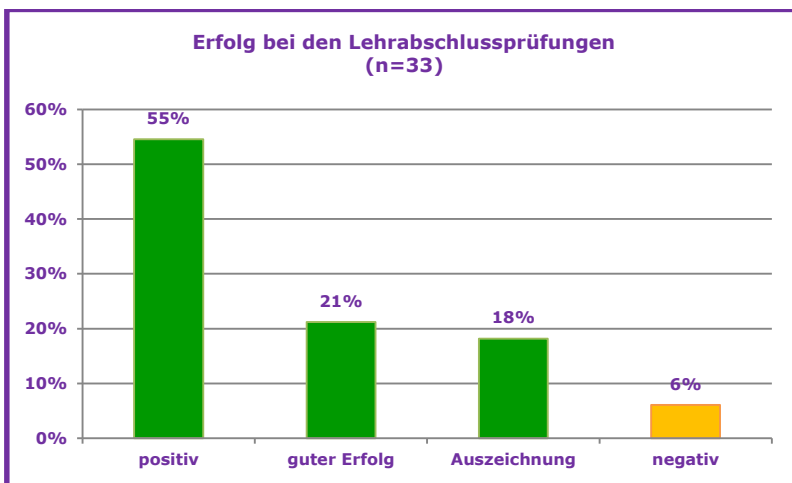


Abbildung 33: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

18% des ersten Durchgangs von „Job Navi“ haben die Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden, 21% mit gutem Erfolg und 55% mit Erfolg abgelegt.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit der öffentlich zugänglichen Statistik bezüglich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen insgesamt in Österreich und in Wien, so zeigt sich, dass „Job Navi“ mit 94% bestandener Lehrabschlussprüfungen ein in dieser Hinsicht sehr erfolgreiches Projekt ist, verglichen mit den Erfolgsquoten von 80% in Österreich und von 74% in Wien im Jahre 2018. Auch die 18% mit „ausgezeichnetem Erfolg“ bestandenen Prüfungen bei „Job Navi“ liegen über den 14% mit Auszeichnung abgelegten Lehrabschlussprüfungen in ganz Österreich und 13% in Wien. Gleiches gilt für die Prüfungen, die mit „gutem Erfolg“ bestanden

wurden – in „Job Navi“ betrug dieser prozentuelle Anteil 21%, in Österreich waren es im Jahr 2018 19% und in Wien 16% an allen in Österreich und in Wien abgelegten Lehrabschlussprüfungen (WKO 2019, WKW 2019).

4.2 Zertifizierte Teilausbildungen in KmS

Wie bereits beschrieben, begannen 49 anstatt der vorgesehenen 30 Teilnehmerinnen im Einvernehmen mit dem AMS mit ihrer Ausbildung in Modul KmS 1. So musste keine der jungen Mütter, die weiterhin ihre Chancen nützen wollten, auf Grund von konzeptuellen Planungen „zurückgelassen“ werden.

Es werden nun in Folge die von diesen 49 Teilnehmerinnen erzielten Ergebnisse in den Modulen KmS 1, KmS 2 und KmS 3 dargestellt. 31 junge Mütter haben alle drei Module absolviert und 18 Teilnehmerinnen sind aus unterschiedlichen Gründen während oder nach Modul 1 oder Modul 2 ausgestiegen. Daher konnte einigen der Teilnehmerinnen nach erfolgreichem Ablegen der jeweiligen Prüfungen Teilausbildungen bescheinigt werden.

Demnach haben 30 Teilnehmerinnen¹⁹, das sind 61% von jenen, die mit der beruflichen Ausbildung angefangen, alle drei Module absolviert und mit dem jeweiligen Zertifikat positiv abgeschlossen hatten. Die bestandene Prüfung von KmS 3 erlaubt den unverzüglichen Antritt zu einer Lehrabschlussprüfung, was auch alle Teilnehmerinnen von „Job Navi“ taten. Neun junge Mütter oder 18% haben das erste und zweite Modul erfolgreich und zertifiziert abgeschlossen und sieben, das sind 14%, haben das erste Modul mit positiver Prüfung beendet. Drei Teilnehmerinnen, also 6%, haben ihre Ausbildung frühzeitig beendet und daher kein Ausbildungsmodul abgeschlossen. Siehe Abbildung 34.

¹⁹ Eine Teilnehmerin hatte wegen vorzeitiger Arbeitsaufnahme keine Prüfung am Ende von Modul KmS 3 abgelegt, ist jedoch zur Lehrabschlussprüfung angetreten und hat diese bestanden.

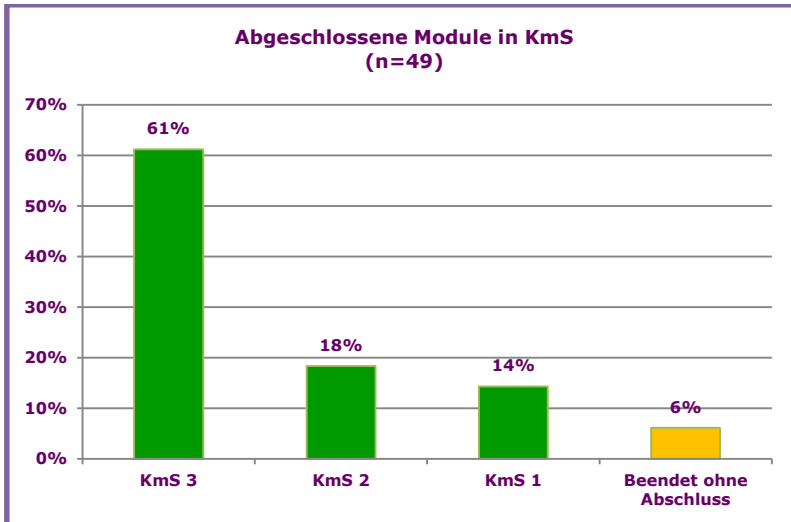


Abbildung 34: Abgeschlossene Module oder aus Kms ausgeschieden; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Die erreichten Teilqualifizierungen bedeuten für die 19 jungen Mütter, die bislang die Lehrabschlussprüfung noch nicht ablegen konnten, in jedem Fall eine Höherqualifizierung, auf die sie zu einem späteren Zeitpunkt für ihre weitere Ausbildung zurückgreifen können. Sie sind damit ihrem Abschluss einer Lehre um ein oder auch zwei Schritte nähergekommen. Diese Zertifikate für Kms 1, Kms 2 und Kms 3 können daher auch für die jungen Mütter als Teilerfolg ihrer Bemühungen um eine Berufsausbildung gewertet werden.

4.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das im Konzept vorgesehene Ziel, in Kms 30 Teilnehmerinnen auf den Lehrabschluss vorzubereiten, übertroffen wurde. Vielmehr ist mit den bisher 31 Teilnehmerinnen mit bestandener Lehrabschlussprüfung und insgesamt 33 jungen Müttern mit abgeschlossener Berufsausbildung die erfolgreiche Umsetzung des ersten Durchgangs von „Job Navi“ gut gelungen.

Die Absolventinnen von „Job Navi“ erhielten für ihre Leistungen bei den Lehrabschlussprüfungen sehr gute Zeugnisse: 18% bestanden mit ausgezeichnetem Erfolg, 21% mit gutem Erfolg und weitere 55% mit Erfolg. Insgesamt konnten 94% der jungen Mütter ihre Ausbildung mit einer Lehrabschlussprüfung erfolgreich abschließen.

Darüber hinaus sind auch die Zertifikate der erfolgreich absolvierten KmS-Module für den weiteren beruflichen Werdegang verwertbar. Zwei Teilnehmerinnen können dabei auf die gesamten Lehrinhalte ihres Berufes aufbauen, sie haben KmS 3 absolviert, neun junge Mütter können an KmS 2 und sieben auf KmS 1 anschließen.

Dies bedeutet, dass insgesamt 49 junge Mütter eine berufliche Höherqualifizierung erreichen konnten, 31 davon verfügen bereits jetzt über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

5. Arbeitsaufnahmen nach „Job Navi“

Beim AMS wird der Integration am Arbeitsmarkt nach Ende einer Qualifikationsphase große Bedeutung beigemessen, sind doch aufgrund des gesetzlichen Auftrages alle arbeitsmarktpolitischen Angebote und Förderungen für arbeitslose Menschen als Unterstützungsinstrumente zur Überwindung von Hindernissen für eine Arbeitsaufnahme gedacht. Daher werden – je nach Art der arbeitsmarktpolitischen Angebote und der dafür vorgesehenen Personengruppen – entsprechende spezifische Zielwerte für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsprozess vorgegeben. Die Jugendlichen dabei zu unterstützen, ist Teil jedes arbeitsmarktpolitischen Angebotes. Ein einfach verfügbarer Indikator für die Messung des Erfolgs ist jedenfalls die Aufnahme einer Beschäftigung seitens der Teilnehmerinnen.

Für die längerfristige und nachhaltigere Beurteilung des Erfolgs am Arbeitsmarkt gibt es noch verschiedene andere Indikatoren. Aufgrund der komplexen Datenlage sind aber nicht alle Indikatoren gleichermaßen geeignet, entsprechende Erfolge auch kurzfristig darzustellen. Daher wird derzeit die Wirkung einer Qualifizierung seitens des AMS gemessen, indem die Anzahl der Arbeitsaufnahmen seitens der TeilnehmerInnen 92 Tage nach Ende der Förderung überprüft.

Für diese Erstbewertung seitens des AMS ist unerheblich, ob Einflussfaktoren bestehen, die für eine Arbeitsaufnahme zu diesem Zeitpunkt eher fördernd oder hindernd wirken oder eine Arbeitsaufnahme gänzlich verunmöglichen, wie etwa das Beschäftigungsverbot infolge von Mutterschutz.

Im vorliegenden Bericht geht es um die Beurteilung des Erfolgs von „Job Navi“, das sich gezielt und ausschließlich an eine Personengruppe richtet, die generell in nur geringem Maße am Arbeitsmarkt aktiv beteiligt ist. Am ehesten wäre „Job Navi“ aufgrund der Ähnlichkeit der Zielgruppen mit Unterstützungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen vergleichbar, auch wenn das durchschnittliche Alter der Wiedereinsteigerinnen deutlich über dem Alter der

jungen Mütter liegt, an die sich das Projekt „Job Navi“ richtet²⁰. Zudem sollen auch junge Mütter angesprochen werden, die zum ersten Mal mit dem Arbeitsmarkt in Berührung kommen. Die Hürden, mit denen junge Mütter am Arbeitsmarkt zu rechnen haben, sind aber mit jenen für Wiedereinsteigerinnen vergleichbar.

Es ist davon auszugehen, dass alle Teilnehmerinnen an „Job Navi“ ihren Kindern gegenüber Betreuungspflichten wahrzunehmen haben, was in der österreichischen Rechtsprechung jedenfalls Vorrang gegenüber Ausbildung oder Arbeitsaufnahme hat. Ausgenommen davon wäre nur der „Verlust“ des Kindes durch Übertragung von Pflege und Erziehung an andere Personen oder Einrichtungen im Laufe der Ausbildung. Bei solchen Ereignissen kann jedoch von einer erheblichen psychischen Belastung ausgegangen werden. Solchermaßen betroffene junge Mütter brechen ihre Ausbildungen meist vorzeitig ab.

Bei der Beurteilung des Erfolges von Qualifizierungen wird nicht systematisch festgestellt, wie alt die unterhaltsberechtigten Kinder der Absolventinnen sind. Personen mit einer Betreuungsverpflichtung für zumindest ein Kind unter drei Jahren sind (jedenfalls) in Wien berechtigt, bedarfsorientierte Mindestsicherung zu beziehen, ohne ihre Arbeitskraft einbringen zu müssen. Betreuungspflichtige Personen mit Kindern, die bereits älter sind und einen Kindergarten oder eine Schule besuchen, müssen sich um einen Arbeitsplatz bemühen und beim AMS vorgemerkt sein (WMG 2019)²¹. „Job Navi“ soll aber alle jungen Mütter ohne Sekundarabschluss II ansprechen, unabhängig davon, ob sie sich bereits für einen Einstieg oder auch Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt entschieden hatten.

An dieser Stelle soll noch die Problematik der Arbeitsaufnahme binnen drei Monaten nach Ende der Förderung in Bezug auf

²⁰ Das durchschnittliche Alter der Frauen, die 2018 ein Kind geboren haben, lag bei 30,9 Jahren.

²¹ Einsatz der Arbeitskraft und Mitwirkung an arbeitsmarktbezogenen sowie die Arbeitsfähigkeit oder Vermittelbarkeit fördernder Maßnahmen sind in §14 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes (WMG) geregelt. Regelungen zu vorliegenden Betreuungspflichten gegenüber Kindern finden sich unter Absatz 4, Punkt 3.

vergleichbare Ausbildungen für Jugendliche aufgezeigt werden. So heißt es etwa in den zusammenfassenden Empfehlungen aus der „ÜBA-Analyse“ im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Implementierung der Ausbildung bis 18:

„Diese Zeitspanne [92 Tage] ist, unter anderem auch in [sic] Hinblick auf die betriebliche Lehre, relativ kurz gesetzt. So ist in der betrieblichen Lehre eine dreimonatige Behaltefrist nach Ausbildungsende (Absolvierung der Lehrabschlussprüfung) vorgesehen ist [sic]. Dazu ist festzuhalten, dass die überbetriebliche Ausbildung nach Ende der gesetzlichen Lehrzeit im jeweiligen Ausbildungsberuf endet, etwaige Wartezeiten auf einen Termin für die Lehrabschlussprüfung werden weitgehend nicht berücksichtigt. Zeiten des Präsenz- bzw. des Zivildienstes bei männlichen Jugendlichen nach der beruflichen Ausbildung fallen in den Indikator ‚out of Labour Force‘, ebenso wie Betreuungsverpflichtungen und etwaiger weitere [sic] Ausbildungsbesuch im Falle der Lehre mit Matura.“

(Litschel 2019 in Steiner et al. 2019a, 121)

Bei arbeitsmarktpolitischen Angeboten ist im Allgemeinen das Ende des jeweiligen Kurses auch gleichzeitig das Ende der Förderung. Für die Überprüfung des Erfolgs der Qualifizierung durch das AMS ist es daher sinnvoll, das Ende des Kurses als Beginn der vorgesehenen Frist von 92 Tagen heranzuziehen.

Wie bei der ÜBA ist auch bei „Job Navi“ nicht die Absolvierung der Ausbildung an sich, sondern die Lehrabschlussprüfung das eigentliche Ziel, da in beiden Fällen die Höherqualifizierung im Fokus steht und diese erst mit der erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung gegeben ist. Diese Verpflichtung ergibt sich für das AMS seit Inkrafttreten der Ausbildungspflicht bis 18 Jahre und der Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre. Die Terminisierung der Lehrabschlussprüfungen unterliegt allerdings den Planungen der Wirtschaftskammer und wird unabhängig von den Beendigungen der jeweiligen Lehrausbildungen und Prüfungsvorbereitungen vorgenommen. Wann diese stattfinden, steht weder im Einflussbereich des AMS noch in dem der Träger der Qualifizierungsprojekte. Durch dieses Faktum entsteht ein – teilweise großes – Zeitfenster zwischen dem Zeitpunkt des Ausbildungsendes und dem Zeitpunkt der Prüfung, die erst den Abschluss der Sekundarausbildung II markiert, wodurch auch Verzögerungen bei den Arbeitsaufnahmen unvermeidbar sind. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die

Überprüfbarkeit des Erfolges, dessen Messung mit dem jeweiligen Ende der Förderung seitens des AMS in Zusammenhang steht.

Im Falle von „Job Navi“ hat sich die Projektleitung zwar erfolgreich bemüht, dass die Lehrabschlussprüfungen zeitnah zum Ende der Ausbildungen angesetzt wurden, sodass keine Teilnehmerin monatelang auf einen Prüfungstermin warten musste. Allerdings war die Frist, ab wann die 92 Tage zu zählen waren, davon nicht berührt – sie wird in jedem Fall ab dem letzten Kurstag gerechnet, unabhängig vom Prüfungsdatum.

In insgesamt sechs Fällen war eine Wiederholungsprüfung nötig, sodass sich der Erfolg von „Job Navi“, der primär im Erreichen des Sekundarabschlusses II gelegen war, erst mit dem späteren Ablegen der Lehrabschlussprüfung einstellte. Das individuelle Förderende aber war mit dem Ende von „Job Navi“ festgelegt, also am 15. März 2019. Die Wiederholungsprüfungen fanden allerdings erst im Juni 2019 statt.

Ein weiterer Aspekt, der zwar eine erhebliche Rolle hinsichtlich des Zeitpunktes von Arbeitsaufnahmen nach einer AMS-Qualifizierung spielen kann, aber in den arbeitsmarktpolitischen Überlegungen zur Beurteilung des Arbeitsmarkterfolges üblicherweise eine untergeordnete Rolle spielt, ist der jeweilige Zeitpunkt im Jahresverlauf. Endet ein Kurs beispielsweise kurz vor Weihnachten oder vor oder während der Sommerferien, stellt sich die Situation jeweils anders dar als zu anderen Zeitpunkten im Jahr – besonders in Fällen, wo auch Betreuungspflichten gegenüber Kindern maßgeblich sind.

Im Falle von „Job Navi“ war das für einen Teil der Absolventinnen zutreffend, die bereits schulpflichtige Kinder haben. Für die Hortbetreuung während der Schulferien braucht es eine entsprechende Vorausplanung und Organisation und sie ist mit zusätzlichen Kosten verbunden, falls die Kinder nicht im familiären Verband betreut werden können. Fällt also der Zeitpunkt des Beginns der Messung des Arbeitsmarkterfolgs mit dem Beginn der Sommerferien zusammen, dann stellt sich für die betroffenen Frauen jedenfalls die Frage, wie ihre Kinder betreut werden können –

einerseits, ob überhaupt eine Möglichkeit zur Verfügung steht, andererseits auch, ob die zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung auch finanzierbar sind.

Auch kann ein Problem auftreten, wenn eine junge Mutter den Kindergartenplatz für ihr Kind „verliert“. Dies mag zwar überraschend klingen, kann aber leider vorkommen. Grundsätzlich werden Kindergartenplätze durch die zuständige Magistratsabteilung 10 der Gemeinde Wien bis zum Eintritt der Schulpflicht vergeben, insofern ist unter „normalen Umständen“ ein einmal erworbener Kindergartenplatz bis dahin auch gesichert. Auch gibt es in den öffentlichen Kindergärten Wiens außer Weihnachten und Silvester drei weitere Schließtage, für die in allen Fällen alternative Angebote gemacht werden, wenn es Eltern nicht möglich ist, ihr Kind selbst zu betreuen. Dennoch können Umstände eintreten, die den Kindergartenplatz gefährden, wie etwa Rückstände bei der Begleichung des Essensbeitrags – in diesen Fällen werden die Kinder auf einen halbtägigen Kindergartenplatz bis zur Bezahlung des ausstehenden Beitrags zurückgestuft. Bei Übersiedlungen und einem daraus resultierenden Wechsel kann es zu Engpässen im gewünschten Kindergarten kommen. Bei der Übersiedlung in ein anderes Bundesland werden Kostenbeiträge für den Kindergartenplatz in Wien fällig.

Ein Problem mit einem Betreuungsplatz kann auftreten, wenn das Kind das Schulalter erreicht und keine Ganztagschule besucht, denn bei der Vergabe der Hortplätze werden berufstätige Eltern bevorzugt, sodass sich die Suche nach einem Betreuungsplatz ähnlich schwierig gestalten kann wie die Suche eines Kindergartenplatzes. Und letztendlich kann der Kindergartenplatz verloren gehen, wenn ein Kind unentschuldigt länger als zwei Wochen dem Kindergarten fernbleibt und die Eltern auf die Kontaktaufnahme durch den Kindergarten nicht reagieren.²²

Bei privaten Kindergärten sind manchmal im Vergleich zu öffentlichen höhere Beiträge zu leisten und möglicherweise ein höherer

²² Telefonische Auskunft bei der MA10 am 9.1.2020 und laut Geschäftsbedingungen (AGB-MA10 2014).

Organisationsaufwand infolge längerer Schließzeiten zu leisten. Daher könnte sich eine erforderliche Suche nach Alternativen durchaus schwierig gestalten.

Auch die Entscheidungsphase der Betriebe bei der Auswahl von BewerberInnen scheint immer länger zu werden und ist selten binnen eines Monats abgeschlossen. Was bei hochqualifizierten Berufen schon seit Jahrzehnten beobachtet werden kann – da ist eine Entscheidungsfrist von sechs Monaten nicht ungewöhnlich – zeigt sich immer öfter auch in niedriger qualifizierten Berufsbereichen. Auch dies schlägt sich auf die Anzahl der Arbeitsaufnahmen binnen drei Monaten nach Ende eines Kurses nieder – und ist weder durch die Arbeitsuchende noch durch das AMS oder die Kursträger beeinflussbar.

Häufig unterschätzt werden auch Ereignisse, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen, die bei Jugendlichen nicht unmittelbar erwartet werden, aber dennoch vorkommen: eigene schwere, oft chronische Krankheiten, Erkrankungen, auch chronische Krankheiten oder Behinderungen eines Kindes, Operationen oder neuerliche Schwangerschaften. Aufgrund der leichten Identifizierbarkeit der betroffenen Personen kann auf solche Besonderheiten im Rahmen der vorliegenden Evaluierung nicht eingegangen werden, sie haben aber vereinzelt durchaus Einfluss auf die hier referierten Ergebnisse.

Diese Einflussfaktoren wurden im Rahmen der Evaluierung der ÜBA im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung der Implementierung der Ausbildungspflicht für die ÜBA generell angesprochen – bei „Job Navi“ sind sie jedoch durch die jedenfalls vorliegenden Betreuungsverpflichtungen und die hier angesprochenen zusätzlichen Problemlagen nicht die Ausnahme, sondern die Regel und somit verschärft wirksam.

„Die Integration in den Arbeitsmarkt wird von vielen externen Faktoren stärker beeinflusst als von der Performance der Träger in der ÜBA.“ (Litschel 2019 in Steiner et al. 2019a, 121)

Der Erfolg von Angeboten des AMS, die zu einem Lehrabschluss führen, wird daher sowohl hinsichtlich des Prüfungserfolgs an sich als auch hinsichtlich des Einstiegs in den Arbeitsmarkt innerhalb

einer definierten Frist beurteilt. Hier wird den Unwägbarkeiten der zeitlichen Befristung insofern begegnet, als im Folgenden zwei Fristen für die Arbeitsaufnahmen betrachtet werden, nämlich drei Monate und sechs Monate nach Ende der Förderung.

5.1 Erwerbsstatus nach den Lehrabschlussprüfungen

Betrachtet man zunächst den Erwerbsstatus der erfolgreichen Absolventinnen der Lehrabschlussprüfungen, dann zeigt sich, dass 19% drei Monate nach Förderende aktiv beschäftigt waren, 6% an einer weiteren Qualifikation teilnahmen, 65% arbeitslos waren und 10% als erwerbsfern eingestuft wurden. Siehe Abbildung 35.

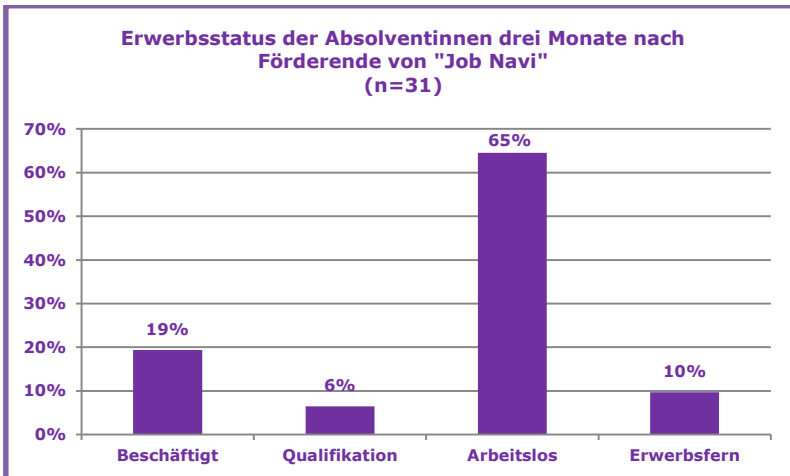


Abbildung 35: Erwerbsstatus der Absolventinnen drei Monate nach Förderende von „Job Navi“; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

In absoluten Zahlen waren drei Monate nach Förderende sechs Absolventinnen beschäftigt, zwei besuchten eine andere Qualifizierung, zwanzig waren arbeitslos vorgemerkt und drei befanden sich in einem erwerbsfernen Status.

Dieses Ergebnis erfordert eine differenziertere Betrachtung, will man den arbeitsmarktpolitischen Erfolg von „Job Navi“ angemessen beurteilen. Wie in Kapitel 1.9 ausgeführt wurde, waren die jungen Mütter mit maximal Pflichtschulabschluss unter 25 Jahren

in Wien – also die Zielgruppe für „Job Navi“ – zu 14% aktiv erwerbstätig, 9% befanden sich gerade in Karenz, 14% waren arbeitslos und 62% in einer erwerbsfernen Position. Somit hat sich der Anteil der Beschäftigten nach der Teilnahme an „Job Navi“ doch beachtlich erhöht, der Anteil der Erwerbsfernen hat sich massiv reduziert und ein Teil der Teilnehmerinnen besuchte drei Monate nach Förderende eine andere Qualifizierungsmaßnahme als „Job Navi“²³.

Dass drei Monate nach Förderende 65% der Absolventinnen als arbeitslos vorgemerkt waren, lässt sich bei näherer Betrachtung durchaus auch positiv beurteilen, sind doch Arbeitslose verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz zu bemühen und diese Bemühungen auch nachzuweisen. Sie haben sich nicht, wie vor „Job Navi“, in eine „systemferne“ Position zurückgezogen, sondern sind allein schon durch ihre Vormerkung beim AMS in Kontakt mit dem Arbeitsmarkt geblieben. Daraus kann nicht automatisch abgeleitet werden, dass diese Personen neben dem Dienstleistungsangebot des AMS auch finanzielle Leistungen nach dem AIVG, also Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen. Hätten sie kein Interesse an einem Arbeitsverhältnis und würde es lediglich um ihre finanzielle Absicherung gehen, dann könnten sie – jedenfalls solange die Kinder jung sind – bedarfsorientierte Mindestsicherung beziehen und so ihre Arbeitsmarktferne bekunden. Wie in Kapitel 1.12 ausgeführt wurde, galt die Erreichbarkeit von Jugendlichen, die sich in keinem Ausbildungs- oder Arbeitsprozess befinden oder als arbeitsuchend gemeldet sind, als eine der größten Herausforderungen bei Einführung der Ausbildungspflicht.

²³ Die von der Statistik Austria und vom AMS verwendeten Ausprägungen des Erwerbsstatus sind nicht deckungsgleich. Die hier besonders interessanten Kriterien, nämlich Beschäftigung und Erwerbsferne können aber verglichen werden. In den nachfolgenden Kapiteln wird „Qualifikation“ gesondert ausgewiesen, wobei es sich immer um eine AMS-Qualifikation handelt, während in den in Kapitel 1 verwendeten Auswertungen der Statistik Austria Personen in AMS-Qualifikation zu den Arbeitslosen gezählt sind.

Es kann daher zweifellos positiv beurteilt werden, dass die Absolventinnen von „Job Navi“ schon nach drei Monaten größtenteils an den Arbeitsmarkt herangeführt werden konnten.

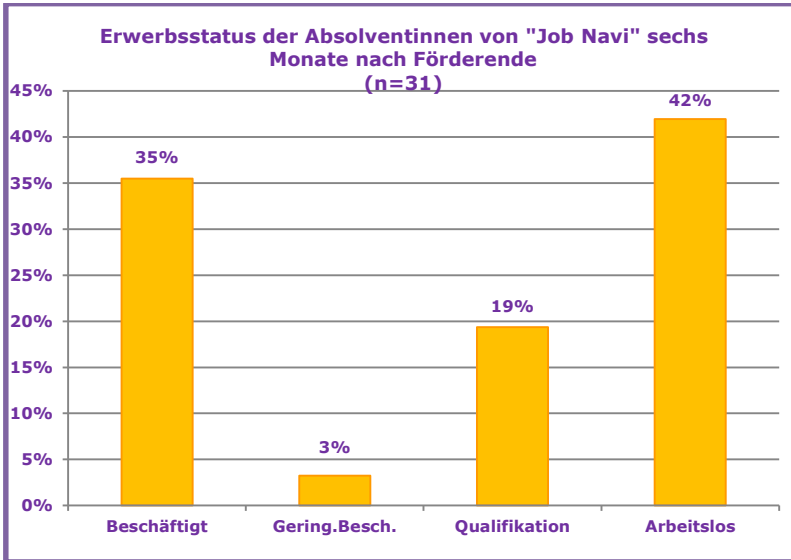


Abbildung 36: Erwerbsstatus der Absolventinnen sechs Monate nach Förderende; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Abbildung 36 zeigt nun den Erwerbsstatus sechs Monate nach Förderende. Demnach hatten nunmehr 35% der Absolventinnen eine Beschäftigung gefunden, weitere 3% waren geringfügig beschäftigt, der Anteil der in einer weiteren Qualifikation befindlichen Absolventinnen hatte sich auf 19% erhöht, und die Zahl der arbeitslos vorgemerkten jungen Mütter hat sich auf 42% verringert. Sechs Monate nach Förderende wies keine einzige Absolventin einen erwerbsfernen Status auf.

Setzt man beide Beobachtungszeitpunkte – drei Monate und sechs Monate nach Förderende – nun miteinander in Beziehung, dann zeigen sich die Unterschiede ganz deutlich. Der Anteil der Beschäftigten hat sich mit 35% fast verdoppelt, selbst wenn man die 3%

geringfügig Beschäftigten außer Acht lässt²⁴. Der Anteil der in Qualifikation befindlichen Absolventinnen hat sich mehr als verdreifacht, der Anteil der Arbeitslosen hat sich um ein Drittel reduziert. Die Einbeziehung der Absolventinnen in das Ausbildungs- und Erwerbssystem gelang sechs Monate nach Förderende zu 100%: Keine einzige Absolventin war weiterhin in einem erwerbsfernen Status. Siehe Abbildung 37.

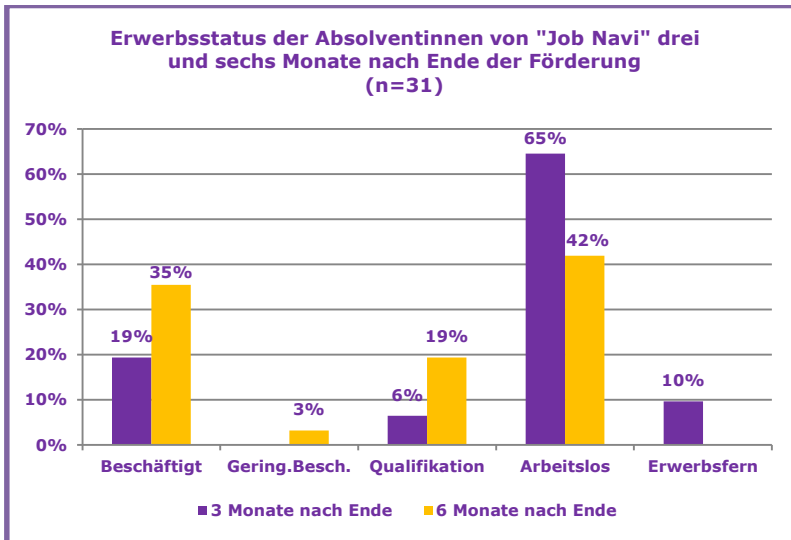


Abbildung 37: Erwerbsstatus aller Absolventinnen von "Job Navi" drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

5.2 Alle Teilnehmerinnen an „Job Navi“

Die vorangegangenen Beschreibungen beziehen sich auf die Ergebnisse der Absolventinnen, die „Job Navi“ Anfang 2017 begonnen und bis Mitte des Jahres 2019 ihre Lehrabschlussprüfung abgelegt hatten.

²⁴ Geringfügig Beschäftigte erhalten kein existenzsicherndes Einkommen, daher sind sie in diesem Kapitel extra ausgewiesen. Geringfügig Beschäftigte können gleichzeitig auch arbeitslos sein.

Wie bereits mehrfach beschrieben, waren für den Beginn von „Job Navi“ 96 Plätze vorgesehen, wobei der Einstieg flexibel gehandhabt wurde und jede Teilnehmerin das Projekt kennenlernen und sich dann für oder gegen eine Teilnahme entscheiden konnte. Im Folgenden wird auf die Teilnahme und den Verlauf der Entwicklungen in Ausbildung und Beschäftigung von insgesamt 105 jungen Müttern näher eingegangen, die bei „Job Navi“ begonnen hatten.²⁵

Die Analyse der jeweiligen Verweildauer der jungen Mütter im Projekt zeigt – immer auch unter dem konzeptionellen Blickwinkel, dass für Phase 2 und Phase 3 jeweils weniger Teilnehmerinnen vorgesehen waren als in der vorherigen Phase – dass viele der Frauen trotz kürzerer Partizipation zumindest Teilabschlüsse erreichen konnten. Darauf wird an dieser Stelle nun näher eingegangen, weil auch eine partielle Teilnahme an „Job Navi“ für die jungen Mütter bedeutet, dass sie sich mit ihrer beruflichen Zukunft gezielt auseinandersetzen und Perspektiven prüfen konnten. Je nach persönlichen Erfahrungen, Lebensumständen und individuellen Entwicklungen mussten oder wollten manche ihre Teilnahme früher beenden, hatten aber doch Teilerfolge erreicht, auf die sie bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt zurückgreifen können.

Wie schon in Kapitel 4 dargestellt, bestanden von den 105 Teilnehmerinnen, die Anfang 2017 mit „Job Navi“ begonnen hatten, 31 ihre Lehrabschlussprüfungen, zwei junge Mütter davon konnten ihre Lehrabschlussprüfung schon vorzeitig ablegen und „Job Navi“ früher beenden. Zwei junge Mütter haben KmS 3 abgeschlossen, die Lehrabschlussprüfung aber bei Drucklegung dieses Berichtes noch nicht bestanden, acht Teilnehmerinnen haben die Prüfung für das Modul KmS 2 abgelegt und ebenfalls acht Teilnehmerinnen haben das Modul KmS 1 erfolgreich beendet. Mit der Phase 2 haben dreizehn Teilnehmerinnen – zumindest vorläufig – ihre Ausbildung in „Job Navi“ beendet, 29 junge Mütter sind nach Phase 1

²⁵ In der zweiten Bilanz (Landauer 2018) wurde von 104 Teilnehmerinnen gesprochen, in die vorliegende Bilanz konnte eine weitere junge Mutter einbezogen werden – das zeigt auch die Flexibilität des Projektes.

und vierzehn Teilnehmerinnen bereits vor Ende der Phase 1 aus „Job Navi“ ausgestiegen. Siehe Abbildung 38.

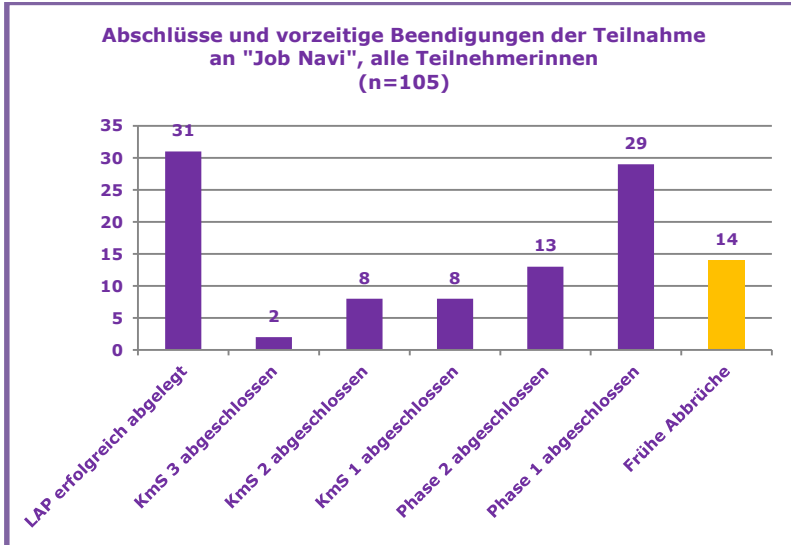


Abbildung 38: Abschlüsse und vorzeitige Beendigungen der Teilnahme an „Job Navi“, alle Teilnehmerinnen; Quelle: AMS, eigene Darstellung

Jene sechzehn jungen Mütter, die bereits Zertifikate für ein oder zwei Module in KmS erhielten, haben damit eine gute Basis für den Abschluss ihrer Lehre erworben, auf der sie gut aufbauen können. Zwei Teilnehmerinnen müssen „nur noch“ die Lehrabschlussprüfung ablegen und haben dann das eigentliche Ziel von „Job Navi“ erreicht. 42 junge Mütter haben aufgrund unterschiedlicher persönlicher Gründe „Job Navi“ vor Beginn der Phase 3 beendet, also vor Beginn der Ausbildung in KmS, aber doch während der Orientierungs- und Vorbereitungsphase ihr Wissen erweitert und sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinandergesetzt. Vierzehn Teilnehmerinnen haben bereits im Laufe der Orientierungsphase die Entscheidung getroffen, keine Ausbildung im Rahmen von „Job Navi“ zu absolvieren.

5.3 Erwerbsstatus aller Teilnehmerinnen

Im Folgenden wird ein Überblick über den Erwerbsstatus aller 105 Teilnehmerinnen an „Job Navi“ gegeben – unabhängig davon, ob sie ihre Teilnahme früher beendet oder die Lehrabschlussprüfungen abgelegt haben. Da die Frist von drei Monaten AMS-intern üblich ist, sich jedoch auch die Frist von sechs Monaten als relevant erwiesen hat, wird der Erwerbsstatus der jungen Mütter für beide Stichtage – drei und sechs Monate jeweils individuell vom letzten Tag der Förderung in „Job Navi“ berechnet – dargestellt.

Der Fokus wird auf die Integration in den Arbeitsmarkt gelegt und daher wurden in den folgenden Ausführungen der Übersichtlichkeit wegen auch geringfügig Beschäftigte – es handelt sich um eine Teilnehmerin – als Beschäftigte gezählt. Siehe Abbildung 39.

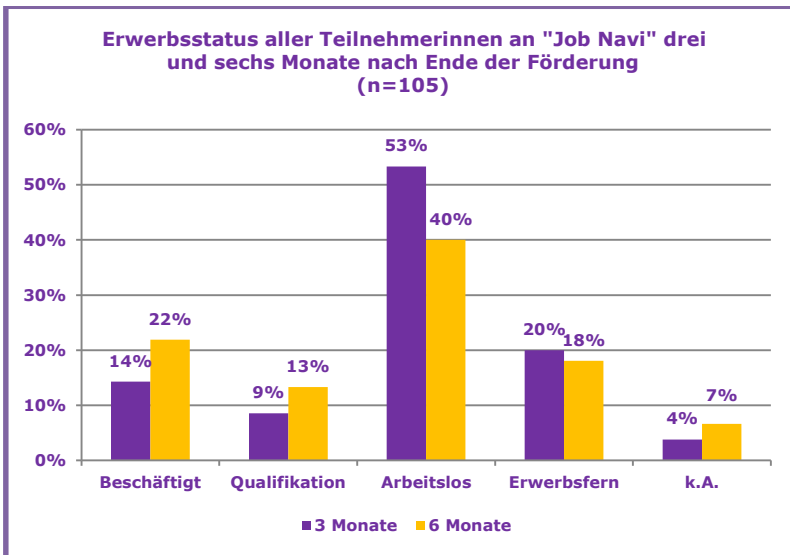


Abbildung 39: Erwerbsstatus aller Teilnehmerinnen von "Job Navi" drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Drei Monate nach Ende der Förderung befanden sich 14% der jungen Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis, 9% befanden sich in einer Qualifikation, 53% waren arbeitslos vorgemerkt und 20% waren in einem erwerbsfernen Status.

Sechs Monate nach Förderende hat sich der Anteil der Beschäftigten auf 22% und jener der in Qualifizierung befindlichen Frauen auf 13% erhöht, arbeitslos gemeldet waren mit 40% deutlich weniger als nach drei Monaten und mit 18% waren, wenn auch geringfügig, weniger junge Mütter erwerbsfern.

Drei Monate nach Ende der Förderung konnte für 4% keine Angabe zum Erwerbsstatus gemacht werden, weil diese jungen Mütter in einen späteren Jahrgang von „Job Navi“ wieder eingestiegen sind, sechs Monate nach Förderende waren es bereits 7% der hier beschriebenen 105 Teilnehmerinnen. Dies zeigt, dass einige der jungen Mütter, die aus unterschiedlichen Gründen im ersten Jahrgang frühzeitig ihre Ausbildung beendeten, diese zu einem späteren Zeitpunkt weiterverfolgten.

Zur Einordnung dieser Ergebnisse wird der Vergleich mit dem Erwerbsstatus aller jungen Mütter in Wien herangezogen, der in Kapitel 1.9 näher beschrieben ist.

Im Jahre 2017 waren von allen jungen Müttern Wiens 14% aktiv erwerbstätig, 9% befanden sich in Karenzurlaub, 14% waren arbeitslos, 1% besuchte eine Schule und 62%, also beinahe zwei Drittel, befanden sich in einem erwerbsfernen Status.

Bei den Teilnehmerinnen an „Job Navi“ zeigte sich, dass drei Monate nach Förderende 14% einer Arbeit nachgingen, nach sechs Monaten war dieser Anteil auf 22% gestiegen.

Besonders interessant erscheint, dass nach der Teilnahme an „Job Navi“ der Anteil der arbeitslos gemeldeten jungen Mütter nach drei Monaten 53% und nach sechs Monaten 40% betrug, 9% befanden sich überdies in einer Schulung. Dies bedeutet, dass für die Mehrheit der Teilnehmerinnen eine Heranführung an den Arbeitsmarkt gelungen ist, und zwar unabhängig davon, ob sie die Lehrabschlussprüfung absolviert oder ihre Teilnahme vorzeitig beendet hatten. Dagegen betrug der Anteil der erwerbsfernen jungen Mütter drei Monate nach Förderende in „Job Navi“ nur mehr 20% und nach sechs Monaten 18% und liegt somit deutlich unter den 62% aller jungen Mütter ohne Ausbildung in Wien.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Anteil der erwerbsfernen zugunsten der arbeitslosen jungen Mütter, inklusive der Schulungsteilnehmerinnen, maßgeblich reduzieren ließ. Dieses „Hereinholen“ aus einer erwerbsfernen Position zeigt sich unmittelbar – also schon nach drei Monaten – sehr deutlich. Bei der Anzahl der jungen Mütter, die einer Arbeit nachgehen, zeigte sich, dass die Arbeitsaufnahmen teilweise zeitverzögert stattfanden, aber insgesamt eine deutliche Steigerung feststellbar war.

5.4 Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen ohne Lehrabschluss

Betrachtet man den Erwerbsstatus jener 74 Teilnehmerinnen, die „Job Navi“ zu Beginn des Jahres 2017 begonnen hatten, aber zu unterschiedlichen Zeitpunkten, zum größten Teil mit Teilabschlüssen – siehe auch Kapitel 4.2 – ausgeschieden sind, dann zeigt sich folgendes Bild. Siehe Abbildung 40.

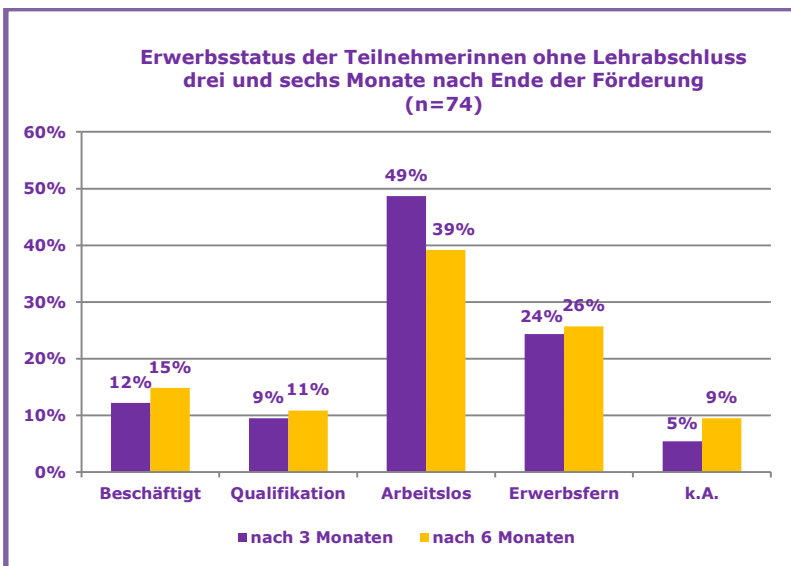


Abbildung 40: Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen ohne Lehrabschluss drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Drei Monate nach Ende der Förderung gingen 12% und nach sechs Monaten 15% einer Arbeit nach, in einer Qualifizierung waren 9% nach drei Monaten und 11% nach sechs Monaten. Arbeitslos gemeldet waren nach drei Monaten 49% und nach sechs Monaten um 10%-Punkte weniger, nämlich 39%. 24% und dann 26% waren als erwerbsfern registriert.

In diesem Kontext muss noch einmal darauf eingegangen werden, dass – wie in den Kapiteln 2 und 3 beschrieben – „Job Navi“ so konzipiert und umgesetzt wurde, dass der beruflichen Ausbildung eine Entscheidungs- und eine Vorbereitungsphase vorangestellt war, wo geklärt wurde, welche Unterstützungen und Rahmenbedingungen den jungen Müttern die für sie besten Perspektiven eröffnen können. Im Anschluss daran begann die modulare Ausbildung. Demnach war konzeptuell vorgesehen, dass nur ein Teil der Teilnehmerinnen, die begonnen hatten, auch an der beruflichen Ausbildung teilnehmen würden. Aber es ist natürlich auch zu beachten, dass es im Zuge von mehrjährigen Kursangeboten eine ganze Reihe anderer Gründe geben kann, die eine Beendigung seitens einer Teilnehmerin bewirken können.

Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass die Teilnahme an „Job Navi“ für die Mehrheit der jungen Mütter neue Perspektiven für ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt eröffnet hat und die aktive Auseinandersetzung mit der Suche nach Arbeit deutlich gestiegen ist.

5.5 Zusammenfassung

Primäres Ziel des Angebotes „Job Navi“ ist, junge Mütter zu einem Lehrabschluss zu führen. Da es sich bei „Job Navi“ aber um ein arbeitsmarktpolitisches Angebot handelt, geht es letztendlich um die Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt, also auch darum, dass möglichst viele junge Mütter über den Einsatz ihrer Arbeitskraft ein Einkommen erzielen, das sie in die Lage versetzt, ihre wirtschaftliche Existenz eigenständig, langfristig und nachhaltig bestreiten zu können. Der Erfolg des Ausbildungsangebotes lässt sich daran messen, wie viele Absolventinnen kurz nach

Abschluss der Ausbildung eine Beschäftigung aufgenommen haben, wobei die längerfristigen Auswirkungen, wie etwa das Einkommen, derzeit noch nicht beschrieben werden können.

Zu dem im AMS üblichen Beobachtungszeitpunkt mit Stichtag drei Monate nach Förderende wurde in der vorliegenden Studie ein zusätzlicher Zeitpunkt zur Überprüfung der Integration der Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt hinzugefügt, nämlich sechs Monate nach Förderende.

Drei Monate nach Förderende hatten mit 19% um 5%-Punkte mehr junge Mütter nach Absolvierung von „Job Navi“ eine Beschäftigung aufgenommen, verglichen mit allen jungen Müttern ohne Ausbildung in Wien, die 2017 zu 14% aktiv erwerbstätig waren. Betrachtet man diesen Anteil der Absolventinnen sechs Monate nach Förderende, dann erhöhte sich dieser Anteil der Beschäftigten auf 35%. Dabei ist zu bedenken, dass junge Mütter auch mit einer abgeschlossenen Ausbildung neben der Suche nach einem Arbeitsplatz und den damit verbundenen Herausforderungen bei der Kinderbetreuung oft auch noch andere zusätzliche Probleme zu bewältigen haben. Um ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, waren nach drei Monaten weitere 6% in einer Schulung, nach sechs Monaten sogar 19%.

Auch soll einer weiteren Kennzahl, deren Bedeutung erst zukünftig wirksam werden wird, Beachtung geschenkt werden, nämlich dem Anteil an Personen in einem erwerbsfernen Status – also weder beschäftigt oder arbeitslos, noch Schülerin, Studentin oder in Schulung. Während 2017 62% der jungen Mütter, die für „Job Navi“ in Frage kommen, als erwerbsfern eingestuft wurden, betrug im Vergleich dazu dieser Anteil bei den Teilnehmerinnen an „Job Navi“ zum Beobachtungszeitpunkt nach drei Monaten 10% und war nach sechs Monaten auf null gesunken.

Der arbeitsmarktpolitische Erfolg dieser ersten Gruppe von Absolventinnen von „Job Navi“ liegt also darin, dass sie nach sechs Monaten vollzählig näher an das Arbeitsmarktgeschehen heran-

gerückt waren, mehr als ein Drittel eine existenzsichernde Beschäftigung aufgenommen hat, und einige von ihnen eine weitere Qualifikation angetreten haben.

Es wurde aber auch der Frage nachgegangen, welche Aspekte für jene jungen Mütter, die zwar für eine Teilnahme an „Job Navi“ gewonnen werden konnten, diese aber vor dem Lehrabschluss beendet hatten, positiv bewertet werden können. Im Vergleich zur Ausgangsbasis vor der Teilnahme an „Job Navi“, bezogen auf alle 105 Teilnehmerinnen, geht sechs Monate nach Projektabschluss nunmehr ein höherer Anteil an jungen Müttern einer Beschäftigung nach. Der Anteil der erwerbsfernen jungen Mütter hat sich um zwei Drittel nach drei Monaten und noch weiter nach sechs Monaten reduziert, und – besonders erfreulich – 4% nach drei Monaten und 7% nach sechs Monaten haben ihre Ausbildung bei „Job Navi“ neuerlich aufgenommen, um in einem zweiten Anlauf den Abschluss zu erreichen.

Betrachtet man den Erwerbsstatus nur jener Teilnehmerinnen, die „Job Navi“ ohne Lehrabschlussprüfung beendet hatten, dann ist derzeit zwar keine bedeutsame Erhöhung derer, die sich in einer Beschäftigung befinden, zu beobachten, sehr wohl aber liegt mit 24% nach drei Monaten und 26% nach sechs Monaten der Anteil der jungen Mütter in erwerbsfernen Positionen sehr deutlich unter dem Vergleichswert von 62%.

6. Nutzen von „Job Navi“

Die Auswirkungen von Projekten wie „Job Navi“ sind – ihren Zielen gemäß – unter verschiedenen Aspekten zu beleuchten, um ihre Wirksamkeit zu beschreiben. In Kapitel 7 kommen die TeilnehmerInnen selbst zu Wort und legen ihre persönliche Sicht über ihren individuellen Nutzen dar. Hier wird nun auf den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen im Kontext sozialen Fortschritts für unsere Gesellschaft eingegangen.

6.1 Sozialer Fortschritt

Für die Darstellung des Nutzens des Projektes „Job Navi“ im sozialen und gesellschaftlichen Kontext erscheinen die kürzlich veröffentlichten Arbeiten und Ergebnisse aus den Forschungen des International Panel for Social Progress (IPSP) als bedeutsam. Das IPSP, das sich aus mehr als 250 ForscherInnen aus allen Kontinenten und unterschiedlichen Disziplinen zusammensetzt, hat sich zur Aufgabe gemacht, sozialen Fortschritt zu definieren und entsprechende Kennzahlen herauszuarbeiten, um diesen sowohl beschreibbar, als auch messbar zu machen (IPSP 2018).

Zum einen wird dabei Bezug genommen auf den 2018 veröffentlichten Bericht des IPSP, zum anderen auf erste Anwendungen dieser Ergebnisse, die in der Dissertation von Steiner (Steiner 2017a) und auch in der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes, der Ausbildung bis 18 (Steiner et al. 2019a), referiert sind. In diesem Kontext wird der Frage nachgegangen, in welchen gesellschaftlich relevanten Dimensionen „Job Navi“ als Ausbildungsangebot zum sozialen Fortschritt beiträgt.

Das IPSP definiert in seinem ersten zusammenfassenden Bericht „Rethinking Society for the 21st Century“, was unter sozialem Fortschritt zu verstehen und auf Basis welcher normativen Dimensionen sozialer Fortschritt zu beurteilen ist. Manche dieser Dimensionen sind Werte – das IPSP spricht von Grundwerten – andere wiederum sind handlungsleitende Prinzipien – Grundprinzipien. Werte können inspirieren und in ihrem Sinne auch Handlungen

leiten. Prinzipien zielen darauf ab, eine spezifische Orientierung für das Ranking, die Verbreitung und die Verwirklichung von Werten zu geben (IPSP 2018, 7).

Bildung als Prozess von Lernen und kultureller Erweiterung wird per se bereits als zentrales Werkzeug für sozialen Fortschritt angesehen, indem sie zur Verbesserung der menschlichen Verfasstheit beiträgt durch mehr Wissen, bessere Gesundheit und Lebensbedingungen, mehr sozialer Fairness und Produktivität.

„Education is the process of learning and expanding culture, and, as it contributes to the improvement of the human condition through better knowledge, health, living conditions, social equity and productivity, is a central tool of social progress. Education is expected to foster social progress through four different but interrelated purposes: humanistic, civic, economic and through fostering social equity and justice.“
(IPSP 2018, 52)

Steiner et al. beziehen sich in ihrem Bericht der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung der Ausbildungspflicht ebenfalls darauf.

„Die vom IPSP definierten Grundwerte umfassen dabei Well-being, Freiheit, Non-alienation (Nicht-Entfremdung), Solidarität, Anerkennung und Sicherheit. Die Prinzipien treffen eine Aussage dazu, welche Wege zur Realisierung der Werte in der Policy akzeptabel sind. Dabei wird Gerechtigkeit als ein solches Prinzip definiert (nicht als eigener Wert).“ (Steiner et al. 2019a, 37)

Well-being gilt als die subjektive Beurteilung im Hinblick auf persönliches Wohlbefinden und Führen eines „guten Lebens“. Dazu gehören auch jene Einflussfaktoren, die die Chancen erhöhen, subjektives Wohlbefinden und ein „gutes Leben“ zu verwirklichen. Bildung wird hierbei generell als eine Chance auf Verwirklichung eingestuft, „die den Entscheidungsspielraum erhöht und mithilft, gute Entscheidungen zu treffen“ (Steiner et al. 2019a, 37). In diesem Zusammenhang muss daher auch auf das Konzept der Gerechtigkeit eingegangen werden, wie Steiner in seiner Dissertation ausführt:

„Gerechtigkeit definiert sich also darüber, inwieweit Menschen befähigt sind oder den Handlungsspielraum (Freiheit) vorfinden, Dinge zu tun, die sie gerne tun möchte [sic] bzw. inwiefern es ihnen möglich ist, ein sinnerfülltes Leben zu führen“. [...]
„Alle Menschen haben [...] das Recht auf eine (minimale) Ausstattung

an Befähigungen/Verwirklichungschancen, die sie für ein menschenwürdiges Leben brauchen und Aufgabe einer Gesellschaft ist es, für eine dementsprechende Verteilung von Befähigungen/Verwirklichungschancen zu sorgen. Je stärker gleichverteilt die Capabilities sind, desto gerechter ist eine Gesellschaft auch." (Steiner 2017a, 27)

Betrachtet man unter diesem Gesichtspunkt „Job Navi“, so kann die Teilnahme an sich bereits als eine Realisierung von besseren Zukunftschancen in mehreren Lebensbereichen angesehen werden, was ohne Zweifel dem persönlichen Wohlergehen und Wohlbefinden gegenwärtig und in Zukunft zuträglich sein kann. Dies wurde auch von den Teilnehmerinnen des ersten Lehrganges von „Job Navi“ – während der Ausbildung in Interviews und Fragebögen nach den Auswirkungen ihrer Teilnahme befragt – eindrucksvoll bestätigt (Landauer 2017, 2018). Der Grundtenor – sehr positive Wahrnehmung der Chance auf Ausbildung, die sie durch „Job Navi“ sahen und nutzten – wurde auch bei der dritten Befragung deutlich, worauf in der vorliegenden Bilanz an späterer Stelle eingegangen wird.

Demzufolge leistet „Job Navi“ einen wesentlichen Beitrag im Hinblick auf „Well-being“ der jungen Mütter, indem ihre Chancen in Bezug auf zukünftige Lebensgestaltung, Erweiterung ihres Handlungsspielraums und ihrer beruflichen Perspektiven verbessert werden – und dies bereits während der Ausbildung.

Der im Rahmen des Konzepts des sozialen Fortschritts beschriebene Grundwert „Freiheit“ muss in „Freiheit von“ und „Freiheit zu“ differenziert werden. Während unter „Freiheit von“ frei sein von Fremdbestimmung, Zwang oder staatlicher Intervention verstanden wird, folgt „Freiheit zu“ einer positiven Freiheitskonzeption, hier also dem Recht auf eine – frei gewählte – Ausbildung und die Ermöglichung zur Teilnahme an dieser Ausbildung (Steiner et al. 2019a, 38).

„Job Navi“ nach diesen beiden Definitionen von Freiheit betrachtet zeigt, dass für die Teilnehmerinnen beide Formen zutreffen. Die Teilnahme an der Ausbildung erfolgt ausschließlich auf eigenen Wunsch und nach eigener Entscheidung. Es wird vom AMS – Initiator, Financier und Auftraggeber des Projektes „Job Navi“ – keinerlei direkte oder indirekte Verpflichtung zur Teilnahme

ausgesprochen. Die Entscheidung für diese Ausbildung wird nach der persönlichen Beurteilung aufgrund eines Gesprächstermins und umfassender Informationen in der Ausbildungsstätte allein durch die jungen Mütter getroffen. Einzige Einschränkung ist, dass die Ausbildung bei „Job Navi“, die in Teilzeit realisiert wird, derzeit nur in drei Berufen möglich ist. Zwar gibt es auch die Möglichkeit in „Job Navi“ andere Berufe zu erlernen, für deren Realisierung der gesamte Ausbildungsmarkt zur Verfügung stünde, und auch durch das AMS gefördert würde. Allerdings hatte im ersten, hier beschriebenen Jahrgang, keine Teilnehmerin davon Gebrauch gemacht. Die „Freiheit zu“ kann als Erweiterung der individuellen Freiheit im Hinblick auf mehr Handlungsmöglichkeiten und verbesserte Bedingungen für berufliche Entwicklungen gesehen werden, die sich aus dem höheren Bildungsabschluss ergeben.²⁶

Der von IPSP beschriebene Grundwert „Non-alienation“, übersetzt mit „Nicht-Entfremdung“, meint im Wesentlichen das subjektive Erleben des Vertrautseins von Umständen und Handlungen.

„Entfremdung meint die Erfahrung, sich in einer Welt zu befinden, die als indifferent und fremd erlebt wird [...] und in der keine eigenen Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Umständen, die einen betreffen, vorgefunden werden“ (Steiner et al. 2019a, 38).

Die „Nicht-Entfremdung“ kann als Identifikation mit dem Umfeld und einer zufriedenstellenden Beziehung zur Umwelt definiert werden. Auch die Förderung von Identifikationsmöglichkeiten und die Entwicklung und Wahrnehmung von Handlungsoptionen wirken der „Entfremdung“ entgegen (Steiner et al. 2019a, 38).

Wie in Landauer (2017, 2018) beschrieben, erlebten sich viele der Teilnehmerinnen ihren eigenen Angaben zufolge zu Beginn von

²⁶ Die Entscheidung, ob das AMS eine Ausbildung fördert, hängt neben der erwarteten Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt auch maßgeblich von individuellen Faktoren ab. Bei der Personengruppe der jungen Mütter sprechen mehrere Faktoren für eine Förderung: 1. Arbeitslose Jugendliche unter 18 Jahre haben die Pflicht, an einer Ausbildung teilzunehmen, und werden vom AMS grundsätzlich gefördert. Menschen bis zu ihrem 25. Lebensjahr können die Ausbildungsgarantie geltend machen, sofern sie keine oder keine verwertbare Berufsausbildung haben. 2. Als Frauen haben sie aufgrund der nach wie vor bestehenden ungünstigeren Position am Arbeitsmarkt eine bevorzugte Stellung. 3. Da sie Kinder haben, gelten sie im AMS als „Wiedereinsteigerinnen“ in den Arbeitsmarkt und sind erhöht förderwürdig.

„Job Navi“ als isoliert von Freunden, ihrer sozialen Umgebung und teilweise sogar von ihren Familien, insbesondere aber von aktiver gesellschaftlicher Teilhabe. Sie hatten häufig die Perspektive oder auch nur die Chance auf Abschließen einer beruflichen Ausbildung bereits aufgegeben – oft aufgrund von vielfältigen Vorerfahrungen, die auch häufig mit Scheitern verbunden waren. Die Teilnahme an „Job Navi“ konnten die jungen Mütter zusätzlich zur beruflichen Ausbildung auch nutzen, um ihre sozialen Kontakte „auszuweiten“, ihr Lebensumfeld aktiver zu gestalten und ihre persönlichen Fähigkeiten im Sinne von Erweiterung ihrer Handlungsoptionen in für sie relevanten Lebensbereichen zu entwickeln (Landauer 2017, 2018). Dies trägt zum Aufbau von Vertrauen – in sich selbst und in die Umwelt – jedenfalls bei und ist geeignet, dem Gefühl von Entfremdung bedeutsam entgegenzuwirken.

Solidarität – ebenfalls von ISPS als Grundwert sozialen Fortschritts beschrieben – wird sowohl als Solidarität innerhalb der Gesellschaft als auch innerhalb des unmittelbaren Lebensumfeldes aufgefasst. Die Finanzierung von „Job Navi“ durch eine staatliche Institution kann demnach als solch gesellschaftlich solidarisches Angebot für eine bestimmte Zielgruppe angesehen werden. Aber natürlich wird auch in den Ausbildungsgruppen Solidarität für die jungen Mütter unmittelbar erlebbar und erfahrbar – sowohl seitens der Teilnehmerinnen selbst als auch seitens der Betreuerinnen, die sie durch ihre Ausbildung begleiten und ihnen bei individuellen Problemen und Anliegen zur Seite stehen.

IPSP sieht auch in der gegenseitigen Anerkennung im Umgang miteinander einen wesentlichen Grundwert sozialen Fortschritts. Dazu gehören Respekt und Wertschätzung, die für eine sozial fortschrittliche Gesellschaft unumgänglich notwendig sind. Anerkennung geht über Wertschätzung noch hinaus (Steiner et al. 2019a, 39), nämlich insofern als die aktive und positiv konnotierte gegenseitige Wahrnehmung ein wichtiges Element von Anerkennung ist. Gleichwertigkeit, Anerkennung und Wertschätzung in „Job Navi“ als selbstverständliches Element in der Kommunikation zwischen Betreuerinnen und Teilnehmerinnen und auch im Umgang der Teilnehmerinnen miteinander wird von den jungen Müttern als hoher Wert anerkannt und als sehr positiv erlebt – zumal viele von

ihnen ihren Angaben nach in ihrem bisherigen Leben oft gegenteilige Erfahrungen gemacht hatten (Landauer 2017, 2018).

Schließlich wird vom IPSP auch Sicherheit als Grundwert genannt. „Sicherheit wird im Rahmen des IPSP als gesicherter Zugang zu Gütern und Möglichkeiten definiert“ (Steiner et al. 2019a, 39).

Viele der jungen Mütter lebten vor ihrer Teilnahme an „Job Navi“ in teilweise prekären Situationen mit oftmals lediglich der minimalsten Basisversorgung für sich und ihre Kinder und hatten kaum Aussicht auf Verbesserung ihrer Lage (Landauer 2017, 2018). „Job Navi“ leistet daher einen grundlegenden Beitrag zur Verbesserung des Zugangs zu den Gütern und Möglichkeiten unserer Gesellschaft – und zwar bereits beginnend mit der Teilnahme an der Ausbildung selbst, etwa durch Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, aber in Folge natürlich durch die höhere Qualifizierung und damit verbundenen positiven Auswirkungen auf Berufsleben, Einkommen und Lebensgestaltung jenseits von Sozialleistungen.

Abschließend soll auch angesprochen werden, dass mit jedem durch „Job Navi“ erreichten Sekundarabschluss II auch das Bildungsniveau in Österreich positiv beeinflusst wird, und zwar insofern als die Anzahl der Personen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, verringert wird. Aber auch die mit höherer Bildung implizierten positiven individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen, wie etwa auf Gesundheit, soziale und kulturelle Teilhabe sowie bessere Bildung der nachfolgenden Generationen, also in diesem Fall auf die Kinder der jungen Mütter, sind bedeutsam (Landauer 2018).

6.2 Wirtschaftlicher Nutzen

Bildungstheoretische, gesellschaftliche und makroökonomische Betrachtungen können – mit Einschränkungen – auch auf ein einzelnes Projekt bezogen werden, um den immateriellen und den materiellen Nutzen eines Projektes einzuordnen. An dieser Stelle wird nun der Versuch einer derartigen Einordnung von „Job Navi“ unternommen, und zwar auf Basis der kürzlich veröffentlichten

Studie im Auftrag mehrerer Ministerien über die wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes – der Ausbildung bis 18 – realisiert durch ein interdisziplinäres Forschungsteam (Steiner et al. 2019a).

Grundsätzlich ist ein Ausbildungsprojekt, das einer – in diesem Fall klar definierten – Personengruppe das Nachholen eines Sekundarabschlusses II ermöglicht, der Angebotspalette im Rahmen der Ausbildung bis 18 zuzuordnen, auch wenn die obere Altersgrenze für die Teilnahme an „Job Navi“ mit 25 statt mit 18 Jahren vorgesehen wurde. Wie bereits beschrieben, ermöglicht die Ausbildungsgarantie im Anschluss an die Ausbildungspflicht die Teilnahme an „Job Navi“ bis zum Alter von 25 Jahren. Dies erscheint als besonders relevant, weil es junge Mütter betrifft,

- die häufig aufgrund ihrer Lebenssituation ihre Ausbildungen abgebrochen oder erst gar nicht begonnen haben,
- die im Schulsystem keine nennenswerte Berücksichtigung finden – junge Mütter, die bisher nur maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, finden sich nur zu 0,6% in einer weiterführenden Schule im Unterschied zu 50,4% der vergleichbaren Gruppe von Frauen ohne Kinder. Siehe auch Kapitel 1.9,
- die in sehr geringem Maße – 14,3% – aktiv einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit nachgehen, weitere 8,7% sind in Karenz,
- deren Aussichten auf ein eigenständiges und dauerhaft existenzsicherndes Einkommen selbst bei einer hypothetisch angenommenen deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquoten sehr eingeschränkt bleiben.

Die positiven Auswirkungen der Ausbildung bis 18 wurde in der Studie von Steiner et al. (2019a) auf verschiedenen Ebenen nachgewiesen und theoretisch beschrieben. Es konnte gezeigt werden, dass sich sowohl direkte als auch indirekte Effekte und Wechselwirkungen kurz- und langfristig positiv auswirken. So etwa führte die Hebung des Qualifikationsniveaus der jungen Menschen zu einer Erhöhung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung insgesamt. Daraus resultieren wiederum Veränderungen des Arbeitsmarktes, der Arbeitslosigkeit, des Arbeitsvolumens, der Brutto-

und Nettolöhne, der makroökonomischen Veränderungen sowie letztendlich positive Rückwirkungen auf die öffentlichen Finanzen. In der vorliegenden Arbeit soll nur auf jene Aspekte eingegangen werden, die mit „Job Navi“ in Beziehung gesetzt werden können.

Bei der makroökonomischen Einschätzung des Nutzens der Ausbildung bis 18 wurden drei verschiedene Szenarien beschrieben. In der Umrechnung dieses Nutzens auf „Job Navi“ als einzelnes Projekt, wurde nur auf das konservativ geschätzte Hauptszenario I der Studie Bezug genommen (Davoine et al. 2019a, 11ff).

In diesem Szenario wird aufgrund bisheriger Erfahrungswerte von der Annahme ausgegangen, dass Jugendliche im Rahmen der Ausbildungspflicht mit einer Erfolgswahrscheinlichkeit von 50% einen Sekundarabschluss II erreichen. Es wurde also angenommen, dass 3.000 Jugendliche ihre Ausbildung abschließen werden. Unter dieser Annahme wurde für einen Zeitraum von 10 Jahren durch die Höherqualifizierung mittels Ausbildung bis 18 ein BIP-Wachstum von 110 Mio. Euro errechnet (Davoine et al. 2019a, 21).

Aus der Gruppe des ersten Jahrgangs von „Job Navi“ haben – wie in Kapitel 4 ausgeführt – 31 Teilnehmerinnen ihre Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert, was etwa 1% der hier zitierten 3.000 TeilnehmerInnen der Ausbildung bis 18 entspricht. Auch wenn die 31 jungen Mütter von „Job Navi“, die erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben, teilweise bereits älter als 18 Jahre sind, sind die ökonomischen Auswirkungen vergleichbar.

Da in diese sehr komplexen Berechnungen viele Variablen einfließen, ist eine einfache Umlegung auf einzelne Personen oder kleine Personengruppen in bezifferbaren Summen zwar nur mit Einschränkungen möglich, doch sind die Ergebnisse so eindrucksvoll, dass diese – mit diesem Vorbehalt – hier dargestellt werden. Demnach würde sich den Berechnungen von Steiner et al. folgend „Job Navi“ nach 10 Jahren mit einer Steigerung des BIP von 1,1 Mio. Euro zu Buche schlagen, im weiteren Verlauf der Jahre danach auf bis zu 4,4 Mio. Euro. In diesen Berechnungen sind die Effekte der höheren Ausbildung der Mütter auf die nachfolgenden Generationen noch nicht enthalten.

6.3 Zusammenfassung

Alle Dienstleistungen, die im öffentlichen Auftrag erledigt und mit öffentlichen Geldern bezahlt werden, haben sich auch an einem „öffentlichen Ziel“ auszurichten und müssen der öffentlichen Kontrolle unterliegen. Öffentliche, der Allgemeinheit dienende Ziele werden innerhalb eines gesellschaftspolitischen Rahmens definiert und unterliegen einem ständigen gesellschaftlichen „Aushandlungsprozess“, der sich je nach Themengebiet und beabsichtigter Reichweite anders gestaltet. Dies gilt auch für das AMS, dessen öffentlicher Auftrag auf dem Gesetzesauftrag beruht, Menschen in Arbeit zu bringen, Betriebe mit Arbeitskräften zu versorgen und die beiden Interessensgruppen – Arbeitskräfte suchende ArbeitgeberInnen und Arbeitsplätze suchende ArbeitnehmerInnen – zusammenzuführen und erforderlichenfalls bestehende Hemmnisse zu überwinden helfen.

Für alle arbeitsmarktpolitischen Angebote werden Ziele definiert, die auf diesem Gesetzesauftrag und den Vereinbarungen und Verpflichtungen innerhalb der Europäischen Union beruhen und deren Erreichung laufend überprüft wird. Jedes Projekt wird daher nach seiner Realisierung dahingehend bewertet, inwieweit die unmittelbar intendierten Ziele erreicht wurden. In der Bewertung kann darüber hinaus aber auch den übergeordneten impliziten gesellschaftspolitischen Zielsetzungen Beachtung gezollt werden.

Auf diesen Grundlagen wurde das Projekt „Job Navi“ als eine der zahlreichen öffentlichen Dienstleistungen des AMS entwickelt und richtet sich an die Zielgruppe der jungen Mütter ohne Berufsausbildung, die ohne spezifische Unterstützung nur schwer in den Arbeitsmarkt integriert werden kann.

Neben dem Beitrag zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele kann „Job Navi“ auch als Beitrag zur Erreichung von „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen zugerechnet werden, die in der zweiten Bilanz diskutiert wurden (Landauer 2018).

Seit kurzem stehen auch neue Konzepte zur Verfügung, wie sozialer Fortschritt innerhalb einer Gesellschaft definiert und gemessen

werden kann (IPSP 2018). Diese sind auch geeignet, die Gesamtbilanz von „Job Navi“ als Beitrag zum sozialen Fortschritt in Österreich zu bewerten: Verbesserung der Zukunftschancen der Teilnehmerinnen in mehreren Lebensbereichen, Erweiterung der individuellen Freiheit im Hinblick auf mehr Handlungsmöglichkeiten, verbesserte Bedingungen für berufliche Entwicklungen, Aspekte von „Well-being“, Reduktion des Gefühls von Entfremdung, Förderung der Wahrnehmung von Gleichwertigkeit, Anerkennung und Wertschätzung.

„Job Navi“ leistet durch die positiven Auswirkungen auf Berufsleben, Einkommen und Lebensgestaltung der Teilnehmerinnen jedenfalls einen Beitrag zu stärkerer gesellschaftlicher Partizipation sowie zu besserem Zugang zu Gütern und Möglichkeiten. Zudem ist natürlich die Höherqualifizierung an sich als Element des sozialen Fortschritts definiert und erhöht insgesamt das Bildungsniveau der Bevölkerung. Wirkung und Ursache des Beitrags zum sozialen Fortschritt auf individueller Ebene ist die Hebung des Bildungsabschlusses der Teilnehmerinnen. Auf gesellschaftlicher Ebene stellt allein schon die staatliche Bereitstellung dieser Ausbildungsmöglichkeit einen Akt der Solidarität dar – ebenfalls ein Kriterium zur Messung des sozialen Fortschritts laut dem hier angesprochenen genannten Konzept.

Der volkswirtschaftliche Nutzen von „Job Navi“ lässt sich auch beziffern – basierend auf den Annahmen und Berechnungen von Davoine et al. im Zusammenhang mit der Implementierung der Ausbildungspflicht (Steiner et al. 2019a). Bei einer jährlichen Zahl von 30 Absolventinnen binnen einer 10-jährigen Beobachtungszeit ist mit einem Wachstum etwa von 1,1 Millionen Euro des Bruttoinlandsprodukts zu rechnen, das sich im Verlauf weiterer Jahrzehnte auf das Vierfache erhöht. Weitere positive Auswirkungen sind im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote, die Höhe der Staatsschulden sowie des Bildungsniveaus der folgenden Generationen zu erwarten, um nur einige gesellschaftspolitische Faktoren zu nennen, die in die wirtschaftliche Gesamtrechnung einfließen.

Abschnitt D.
„Job Navi“ in der Praxis.

7. Im Gespräch mit den jungen Müttern

Renate Steger

Nach den theoretischen Ausführungen und den Darstellungen der bisherigen Ergebnisse von „Job Navi“ soll an dieser Stelle auch die persönliche Sicht der jungen Mütter Beachtung finden. Welche Erfahrungen haben sie mit „Job Navi“ gemacht, welche Herausforderungen hatten sie zu bewältigen, was erachteten sie jeweils für sich als wichtig, wie hat sich die Ausbildung auf ihre persönliche Entwicklung ausgewirkt, was haben sie als hilfreich und unterstützend empfunden und welchen Einfluss sehen sie auf ihre Lebenssituation und die ihrer Kinder.

Um diese persönlichen Wahrnehmungen, Erfahrungen und Sichtweisen der jungen Mütter zu erfragen, wurde mit allen Teilnehmerinnen der Phase 3 im Dezember 2018 und Jänner 2019 teilstrukturierte Interviews geführt. Der Zeitraum war so gewählt, dass die Interviews noch vor Ablegen der Lehrabschlussprüfungen stattfanden, was sich natürlich auch in den Antworten spiegelt – wie etwa Ängste vor der Prüfung, Sorge, die Prüfung nicht zu schaffen, Hoffnung auf einen Arbeitsplatz, Stolz, es soweit geschafft zu haben. Berührend war in den Gesprächen mit den jungen Müttern deren Offenheit und Bereitschaft, ihre Sicht darzulegen und ihre Erfahrungen zu teilen.

In diesem Zusammenhang wurden die jungen Mütter auch nach der Anzahl und dem Alter ihrer Kinder gefragt, da dies natürlich Einfluss auf die zu bewältigenden alltäglichen Betreuungssituationen hatte. 28 Teilnehmerinnen waren Mutter je eines Kindes und vier der jungen Frauen hatten je zwei Kinder. Wie Tabelle 1 zeigt, waren zum Zeitpunkt der Interviews mindestens zehn Kinder der Jahrgänge 2009 bis 2012 bereits im schulpflichtigen Alter, bei den 8 Kindern, die 2013 geboren wurden, lässt sich dies nicht eindeutig zuordnen, 18 Kinder waren im Kindergartenalter.

Anzahl und Geburtsjahr der Kinder (n=32)	
Geburtsjahr	Anzahl der Kinder
2009	2
2010	1
2011	3
2012	4
2013	8
2014	7
2015	10
2016	1
Summe	36

Tabelle 1: Geburtsjahr der Kinder der Teilnehmerinnen in Phase 3; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung

Demnach besuchten einige der Kinder bereits einen Hort, was andere Betreuungsvoraussetzungen hinsichtlich Organisation, institutioneller Schließtage und Zeitplanungen mit sich brachte, als wenn die Kinder noch den Kindergarten besuchten. Noch größer jedoch war der logistische Aufwand, wenn beide Betreuungformen in Anspruch genommen werden müssen.

7.1 „Wir sind ihnen nicht egal“

Ziel war in den Gesprächen mit den jungen Müttern zu erfassen, welche Faktoren und Aspekte für sie im Verlauf des Projektes von Bedeutung waren und ihrer Meinung nach zum erfolgreichen Absolvieren von „Job Navi“ beigetragen haben. Die Interviews wurden aufgezeichnet und die transkribierten Antworten für die inhaltliche Auswertung kategorisiert. Da viele Teilnehmerinnen Aussagen mehrfach und manchmal auch wiederholt bei den verschiedenen Fragen anführten – besonders dann, wenn sie individuell als besonders wichtig wahrgenommen wurden – werden in der folgenden Darstellung die Aussagen inhaltlich zusammengefasst beschrieben, um allzu viele Wiederholungen zu vermeiden.

Einhellig wurde von allen jungen Müttern betont, dass die Teilnahme an „Job Navi“ für sie ihre einzige Chance war, eine Berufsausbildung zu absolvieren und ihren Lehrabschluss zu erreichen.

Auch wurde von allen Teilnehmerinnen deutlich gemacht, dass sie sehr froh sind, die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten zu haben.

Hinsichtlich der jeweils getroffenen Berufswahl gaben die jungen Mütter an, dass sie mit ihrer Wahl sehr zufrieden sind, wobei einige zum Ausdruck brachten, dass sie sich ursprünglich einen anderen Beruf vorgestellt hatten, sich jedoch im Zuge der Vorbereitungsphase „umentschieden“ hätten.

Sechs junge Frauen äußerten, dass sie bis zu „Job Navi“ nicht wussten, welchen Beruf sie ausüben möchten, und dass ihnen die Orientierungsphase im Kurs sehr geholfen habe. Drei der Teilnehmerinnen sagten, dass sie den Wunschberuf Bürokauffrau nicht „geschafft“ hätten, aber nicht aufgeben wollten und daher die Chance wahrgenommen haben, die Lehre für Einzelhandelskauffrau abzuschließen – sie wollen jedoch später weiterlernen und den Abschluss für Bürokauffrau anstreben. Sie betonten, dass die Unterstützung und die „zweite Chance“, die sie mit dieser Möglichkeit erhalten hatten, sie vor dem Abbruch der Ausbildung bewahrt hatte.

Insgesamt gaben dreizehn Frauen an, dass sie nach ihrem Lehrabschluss und nach Aufnahme einer Arbeitsstelle „sparen und sich noch weiterbilden“ möchten, dass sie es in ihrem Beruf „weiter bringen“ möchten.

Von allen Teilnehmerinnen wurde betont, dass sie viel gelernt hätten und dass dies für sie wichtig und positiv ist. Die Frage, wie die Teilnehmerinnen ihre theoretische Ausbildung bewerten, antwortete jeweils die Hälfte von ihnen mit „sehr gut“ und mit „gut“.

Besonders deutlich wurde von allen hervorgehoben, dass sie immer Hilfe und Unterstützung bekommen hatten, damit sie sowohl den Lernstoff schaffen als auch ihre Probleme in der Bewältigung ihres Alltags lösen konnten. In diesem Zusammenhang wurde von den jungen Müttern die ihnen zuteil gewordene Unterstützung mit unterschiedlichen Aspekten beleuchtet. Beispiele sind etwa *„man konnte immer fragen, wenn man sich wo nicht ausgekannt hat“* – *„man hat immer die Hilfe bekommen, die man gebraucht hat“* – *„sie haben uns bei allem geholfen“* – *„ohne die*

Unterstützung beim Lernen hätte ich es nicht geschafft" – „ich habe immer Antwort auf meine Fragen bekommen" – „wir waren ihnen nicht egal".

Hinsichtlich der Bewältigung von Ausbildung unter gleichzeitiger Wahrnehmung ihrer Betreuungspflichten gaben drei Viertel der jungen Frauen zwar an, dass sie es gut geschafft hätten, wobei für die Mehrheit von ihnen die Unterstützung und Hilfe seitens „Job Navi" sowohl für die Kinderbetreuung als auch für das Lernen dabei eine wichtige Rolle gespielt hatte. Nur sechs der Teilnehmerinnen gaben an, dass sie in der Kinderbetreuung zusätzlich familieninterne Hilfe für Notfälle hatten. Für die meisten Teilnehmerinnen waren die interne Kinderbetreuung, die Hilfe bei der Suche nach einem Kindergartenplatz und die Teilzeitausbildung von entscheidender Bedeutung.

Die Erfahrungen in den Praktika, die während der Ausbildung absolviert werden mussten, wurden mehrheitlich als sehr positiv beschrieben. Sie fühlten sich an den Arbeitsplätzen gut aufgenommen und es hat ihnen Freude gemacht hat, mit der Praxis in Berührung zu kommen. Zwölf der Teilnehmerinnen sagten, sie hätten bereits ein Jobangebot und neun Teilnehmerinnen meinten, dass sie vielleicht in der Firma anfangen können, in der sie auch ihr Praktikum gemacht haben. Die Phase 3 wurde mit den Praktika, der theoretischen Ausbildung und der individuell abgestimmten Lernbetreuung einhellig als sehr positiv wahrgenommen.

Beinahe zwei Drittel der jungen Mütter erzählten, dass sie im Laufe des Projektes mindestens einmal – einige von ihnen sogar öfter – abbrechen wollten. Als Gründe nannten sie jeweils große Probleme im persönlichen Umfeld und belastende Entwicklungen und Ereignisse im familiären Kontext, wie schwere Erkrankungen ihres Kindes, massive Partnerprobleme oder finanzielle Belastungen. Aber von vielen wurde auch Mutlosigkeit und die Befürchtung, den Lernstoff und die Prüfungen nicht zu bewältigen, „es nicht zu schaffen" als Grund für ihre Überlegungen die Ausbildung abbrechen genannt. Für alle von ihnen war für die Überwindung der Hürden und Ängste entscheidend, dass sie sich emotional und sozial gut eingebettet fühlten, dass ihre Betreuerinnen und auch die jungen Frauen in ihrer Gruppe sie stützten, sie motivierten,

ihnen individuell bei der Bewältigung der akuten Probleme und Belastungen halfen. Und vor allem, dass „jemand da war“ und bemerkte, wenn sie Hilfe brauchten. Für mehrere Teilnehmerinnen war eine wichtige Motivation weiterzumachen, dass sie schon so viel geschafft hatten und dass sie ihrem Kind oder ihren Kindern eine bessere Zukunft bieten und ihnen Vorbild sein wollten.

Die Teilnahme am Projekt bedeutete für viele der jungen Frauen auch eine deutliche und positive Veränderung in Bezug auf ihre bisherige soziale Isolation – sie beschrieben, dass sie Freundinnen gefunden und wieder mehr soziale Kontakte haben. Einige Teilnehmerinnen betonten, wie wichtig für sie war, dass sie mit ihren persönlichen Schwierigkeiten, die sie beinahe scheitern hatten lassen, wahr- und ernstgenommen wurden, und dass sie eine zweite Chance bekommen hatten und es tatsächlich bis zum Abschluss geschafft haben. Es wurde auch das persönliche Engagement der Trainerinnen und Projektbegleiterinnen als ein sehr wichtiges und zentrales Element vielfach betont.

Die Aussagen der jungen Mütter mit Blick auf die wesentlichsten Aspekte, die ihnen aus ihrer Sicht ihre Berufsausbildung ermöglicht haben, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Ausbildung in Teilzeit
- Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung
- Individuelle Unterstützung beim Lernen der theoretischen Inhalte
- Individuelle Begleitung und Unterstützung während des gesamten Projektes bei akuten Problemen
- Soziales und emotionales „Eingebettet sein“ in den Ausbildungsgruppen
- Unterstützung durch sozialpädagogische Betreuung
- Individuell wahrgenommen und verstanden werden
- Ansprechpartnerinnen bei Überforderung, bei Problemen und Belastungen sowohl im Kontext der Ausbildung als auch in persönlichen und lebenspraktischen Belangen.

Am Ende des Interviews konnten die jungen Mütter noch etwas ihnen besonders Wichtiges zum Ausdruck bringen. Ihre Aussagen

werden im Folgenden wörtlich angeführt, für eine bessere Lesbarkeit wurden lediglich geringfügige Korrekturen vorgenommen.

„Ich bin nur froh, dass ich hier mitmachen habe dürfen, dass ich die Chance bekommen habe.“

„Muss mich bedanken bei AMS, dass sie so eine Ausbildung gemacht haben für Frauen, die keine Ausbildung haben, ich wollte eine Lehre machen und dann habe ich das da bekommen, ich bin sehr sehr dankbar und auch allen hier, ich bin so eine Person, die schnell aufgibt, und ich bin wirklich sehr dankbar.“

„Das sollte man jedenfalls weitermachen, das hilft wirklich für die, die das wollen.“

„Ich bin froh, dass ich hier in dem Kurs teilnehmen konnte, dass alle nett zu mir sind, dass sie mich verstehen und helfen.“

„Ich finde den Lehrabschluss ganz wichtig, für jeden. So eine Chance hat man sonst nicht, es ist ja nur bis 25 glaube ich, und so eine Chance hat man nicht, und man muss nicht immer als Hilfskraft arbeiten, man ist mehr und man verdient auch besser.“

„Nur, dass ich das Projekt toll finde, das war die erste Option, dass ich zu einem Lehrabschluss komme, ich habe es vorher schon versucht und es ist nicht gelungen.“

„Ich möchte sagen, bitte diese Chance gut ausnützen, also wirklich dahinter bleiben, das ist wirklich super, man kann eine Ausbildung machen, diese Chance kriegt man nirgends und dass sie das wirklich schaffen für alle Mütter.“

„Danke, dass es überhaupt diese Ausbildung gibt, das war eine tolle Idee, dass man sowas machen kann.“

„Es passt alles wie es ist.“

„Dieser Kurs soll lange weitergehen, das ist sehr positiv für die jungen Mütter, so einen Kurs haben wir gebraucht, das ist das richtige für junge Mütter, genau sowas hat gefehlt. Dass die auch etwas haben und so kommt man raus, man lernt viel und hat den Abschluss und die Trainerinnen sind wirklich sehr gut.“

„Ich war zufrieden.“

„Wichtig ist die Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung, aber das machen wir.“

„Ich wollte mich bedanken für diese tolle Chance und ich bitte die Organisation, dass es weitergeht für die jungen Mütter, weil es gibt viele, die diese Chance suchen.“

„Wichtig ist mir, dass wir alle die Prüfung schaffen.“

„Es sollten diese Frauen unterstützt werden, die dies auch wirklich machen wollen, die was Ziele vor Augen haben, wenn sie das wollen, und wenn sie die erste Chance nicht genutzt haben, eine 2. Chance wäre immer perfekt.“

„Alles ist gut.“

„Die Lehrabschlussprüfung ist wichtig.“

„Ich bin sehr zufrieden mit dem Projekt, das war schon sehr gut.“

„Danke für die Ausbildung.“

„Danke für alles.“

7.2 Zitate aus den Interviews

Im Folgenden kommt jede der Teilnehmerinnen mit einem für sie besonders wichtigen Aspekt zu Wort. Für die Auswahl der kurzen Zitate aus den Interviews war als Kriterium leitend, welche Themen von den jungen Müttern besonders deutlich in den Mittelpunkt gestellt wurden. Es wurde aber auch darauf geachtet, dass möglichst alle von den Teilnehmerinnen angesprochenen Aspekte in den Zitaten berücksichtigt sind. Angemerkt muss werden, dass um der besseren Lesbarkeit willen sprachlich geringfügig korrigierend eingegriffen wurde, indem Wiederholungen weggelassen und einige grammatikalische Korrekturen vorgenommen wurden – die Inhalte und wesentlichen Aussagen wurden jedoch nicht verändert.

„Wir haben sehr viel gelernt, es ist sehr gut. Ich habe sehr viel gelernt, na ja, ich habe mir gedacht, weil ich die Berufsschule abgebrochen habe, ich bin nicht so gut im Lernen, aber ja, ich bin schon ganz gut, ich kann es ganz gut schon. Ich kann mich mehr schätzen, dass ich besser lernen kann, dass ich das doch schaffen kann.“

„Ich habe hier sehr viel Selbstbewusstsein gefunden, Freundinnen fürs Leben, Unterstützung von allen Seiten, ich bin schon froh, dass ich hier reingekommen bin, ohne dem hätte ich jetzt irgendeinen Job gehabt, aber halt immer nur als Aushilfe, nicht wirklich gut bezahlt, ohne Ausbildung, und jetzt ich bin schon sehr froh, dass ich das machen kann.“

„Job Navi bietet mir die Möglichkeit, einen Lehrabschluss zu machen und endlich einmal etwas in der Hand zu haben und weiterzukommen in meinem Leben.“

„Ich war auf Karenz und ich wusste nicht, was ich machen sollte, was ich machen will, und jetzt ist es ganz anders, ich habe mich entschieden, und dann will ich noch weitermachen.“

„Frau ... [Name, Anm.] hat mich motiviert, und ich habe auch nachgedacht über mich und meinen Sohn, deswegen habe ich weitergemacht. Was ist eine junge Mutter ohne Ausbildung, ich habe für mich und die Zukunft meines Sohnes weitergekämpft. Ich wollte mich bedanken für diese tolle Chance und ich bitte die Organisation, dass es weitergeht für die jungen Mütter, weil es gibt viele, die diese Chance suchen.“

„Ich finde alles super hier. Super, dass wir einen Lehraabschluss bekommen können, dass man wirklich die Chance hier hat für junge Mütter.“

„Wir wurden nie im Stich gelassen, von allen, uns wurde immer geholfen, privat, persönlich im Kurs, sie haben uns nicht ignoriert, allein gelassen, sie haben sich immer gekümmert.“

„Ich war sehr unsicher, ich habe immer geglaubt, dass ich das nicht schaffen werde, vor allem mit Kind, aber die haben mir immer wieder gesagt, du schaffst das, du kannst das, das hat viel gebracht.“

„Es gab Zeiten, wo es mir zu viel war, wo ich aufhören wollte, aber durch die Mädchen, die Trainerinnen und Frau ... [Name, Anm.] habe ich hier Motivation und Hilfe bekommen. Am Anfang habe ich dann schon meine Zweifel gehabt, ob ich es schaffe, es war nicht leicht, ich habe manchmal gedacht, ich schaffe es nicht.“

„Es gab Tage, da habe ich gedacht, ich kann nicht mehr, und da hier wird man mitgezogen, sobald man fehlt, fehlen einem die Trainerinnen, die Gemeinschaft, die man hat, und dann ist man motiviert weiterzumachen.“

„Ich habe mich nicht getraut hinzugehen zur Lehraabschlussprüfung, ich bin schwanger geworden und da wollte ich so nicht hingehen, ich will jetzt den Lehraabschluss nachholen.“

„Ich bin früh Mama geworden und bin froh, dass ich hier mitmachen habe dürfen, dass ich die Chance bekommen habe, dass ich das hier nachholen kann.“

„Ich finde das Projekt toll, das war die erste Option, dass ich zu einem Lehraabschluss komme. Ich habe es vorher schon versucht und es ist nicht gelungen.“

„Ich war sehr schüchtern, jetzt habe ich gelernt, dass ich stark bin und das auch zeigen soll, und wenn ich ein Problem habe mit jemandem, dann soll ich es angreifen und ansprechen. Mir gefällt, wie ich jetzt bin, früher ging es mir nicht so gut, ich bin stärker, ich sage meine Meinung.“

„Ich bin froh, dass ich noch immer Unterstützung bekomme, dass ich dann Hilfe bekomme, wenn wo ‚hänge‘, dass mir jemand hilft und mich dort unterstützt, wo ich Schwächen habe.“

„Ich habe gedacht, das ist meine einzige und letzte Chance. Ich wollte auch, dass mein Kind stolz auf mich ist, und dass ich was in der Hand habe, ohne Lehre ist es schwieriger, einen Job zu finden. Ich habe mich sehr positiv entwickelt, habe alle Prüfungen positiv abgeschlossen. Ich bin wirklich dankbar, dass ich diese Chance bekommen habe.“

„Am Anfang habe ich ein bisschen Angst gehabt, die zwei Prüfungen [KmS-Zwischenprüfungen, Anm.] habe ich mit Auszeichnung abgeschlossen und ich tue alles, damit ich [die Lehrabschlussprüfung, Anm.] mit Auszeichnung abschließe.“

„Gut war, dass wir wirklich alles mit der Trainerin durchmachen konnten. Wenn wir Fragen hatten, war sie immer für uns da, wir konnten immer nachfragen, sie war immer viel für uns da.“

„Man lernt viel und wiederholt, was man noch nicht so gut kann. Ich bin sehr zufrieden.“

„Eine Freundin hilft mir als Babysitter, wenn meine Tochter krank ist, aber wenn sie nicht kann und ich dann einen Tag fehle, dann kann ich das nicht leicht aufholen, da bekomme ich hier Hilfe. Ich will jeden Tag da sein, ich muss jeden Tag in den Kurs, aber ich bin Alleinerzieherin.“

„Es hat sich sehr gelohnt, ich hatte keine Ausbildung, ich bin jung und ich bin jung Mutter geworden, und es war meine Chance, ich finde das Projekt sehr gut, das hat mir auch geholfen, dass ich eine bessere Mutter werde.“

„Alles hier war wichtig für mich.“

„Es hat sich sehr gelohnt, es ist toll, ich bereue keinen einzigen Tag, die Zeit ist so schnell vergangen. Danke für alles.“

„Ich will arbeiten gehen, deswegen brauche ich eine Ausbildung. Es ist gut hier, es lohnt sich sehr“.

„Lernen, lernen, lernen, alle Trainerinnen haben mich unterstützt.“

„Die Fragen werden alle beantwortet, man kann jeden jederzeit fragen, das ist super, alles hier war wichtig.“

„Ohne Job Navi hätte ich jetzt nichts.“

„In der Früh aufstehen war für mich eine Katastrophe, überhaupt mit meinem Sohn, das ist schlimm gewesen, für mich wirklich schwer. Am Anfang habe ich Schwierigkeiten gehabt, aber jetzt ist es super, das habe ich gelernt, ich stehe pünktlich auf, ich bringe meinen Sohn in den Kindergarten und das habe ich gelernt und das werde ich, glaube ich, für das ganze Leben brauchen, das ist wirklich sehr wichtig. Wenn man pünktlich aufsteht, man schafft alles, man schafft wirklich alles, das hat mich persönlich verändert.“

„Wenn ich mir gedacht habe, das werde ich nie lernen, da haben sie mich motiviert, versuch es nochmal. Es war schon öfter, dass ich gedacht habe, ich schaffe das jetzt gar nicht, und die anderen Mädels, und auch die Trainerinnen, sie haben mich wieder motiviert, probier' es mal und so ... und dann ging es.“

„Man sieht selbst eine große Veränderung, ich habe mehr Selbstbewusstsein bekommen. Jeder weiß, wie das vorher war, ich habe die Kraft bekommen weiterzumachen, nie aufzugeben, auch wenn ich ein Kind habe und für mein Kind auch kämpfen soll. Ich konnte mir früher nie vorstellen, dass ich ein gutes Feedback bekomme, jetzt denke ich mir, ich kann es, ich habe es geschafft. Und ich bin sehr stolz auf mich, dass ich geblieben bin.“

„Ich habe immer wieder zum AMS gesagt, ich will eine Lehre machen, und ich bin der Dame sehr dankbar, dass ich das bekommen habe. Und da bin ich dann hierher gekommen und das war das Richtige. Ich habe immer so eine Art gehabt, ach ich kann das nicht, ich schaffe das nicht, wollte raus und da haben sie mir geholfen und mich immer wieder reingeschoben, ich bin ihnen sehr dankbar, und ich habe gedacht, wenn ich jetzt aufhöre, ist alles umsonst gewesen, ich habe dann keine Lehre, keinen Abschluss.“

„Ich bin sehr stolz, dass sie mich in dem Unternehmen haben wollen, ich brauche jetzt nur mehr lernen, lernen, lernen und die Prüfung machen, es hat sich sehr gelohnt, dass ich das durchgedrückt habe.“

7.3 Was für die jungen Mütter wichtig war

In der zweiten Bilanz zu „Job Navi“ (Landauer 2018) wurde mittels eines Online-Fragebogens die Sicht der Teilnehmerinnen im Hinblick auf wichtige Aspekte des Projektes erfragt, und zwar unter Bezugnahme auf Angaben der jungen Mütter ebenso wie auf Erfahrungen und Wahrnehmungen der Betreuerinnen, die auch in der ersten Bilanz beschrieben sind (Landauer 2017). Um an die Evaluierungen von Phase 1 und Phase 2 anzuschließen, wurden die jungen Mütter im Anschluss an das Interview ersucht, einen kurzen Fragebogen zu beantworten, der die individuelle Beurteilung von „Job Navi“ und die bisher beschriebenen Aspekte in der Betreuung ansprechen und einen Eindruck von den persönlichen Situationen der Teilnehmerinnen erlauben sollte.

Von den jungen Frauen wurde erfragt, wie sie „Job Navi“ insgesamt und die dritte Phase im Besonderen beurteilen. Ebenso

wurden die jungen Mütter um ihre Meinung zur sozialpädagogischen Betreuung ersucht – aus der Evaluierung der ersten beiden Phasen ging deutlich hervor, dass diese für die meisten der Teilnehmerinnen sehr wesentlich war und sie diese als wichtige Unterstützung erlebten. Auch sollte ein Überblick über ihre aktuelle Situation der Kinderbetreuung gewonnen werden – für die jungen Frauen war diese von zentraler Bedeutung dafür, dass sie die Ausbildung absolvieren können. In der Folge werden die Ergebnisse aus den Fragebögen beschrieben.

In Bezug auf die Kinderbetreuung gaben neun Mütter an, dass sie auch in Phase 3 das Kinderbetreuungsangebot bei „Job Navi“ für einzelne Schließtage der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung gebraucht hatten. Dies macht einmal mehr deutlich, dass trotz grundsätzlich funktionierender institutioneller Kinderbetreuung es dann zu Problemen bei der Wahrnehmung der Betreuungspflichten kommen kann, wenn – aus welchen Gründen auch immer – die jeweilige Institution kurzfristig nicht zur Verfügung steht und auf keine familiären oder andere Ressourcen zurückgegriffen werden kann.

Dieses Faktum kann natürlich unter Umständen gravierende Auswirkungen auf die Arbeitssituation der jeweiligen jungen Mutter haben – muss sie doch die Verantwortung für ihr Kind und dessen adäquate Versorgung in den Mittelpunkt ihrer Handlungen und Entscheidungen stellen. Dies kann ein umso schwerer lösbares Problem darstellen je jünger ein Kind ist – umso wichtiger ist daher wohl, dass das Angebot der Kinderbetreuung von „Job Navi“ während des gesamten Projektverlaufes für gelegentliche „Not-situationen“ nach wie vor für einzelne Tage angeboten wird. Dies ist natürlich noch keine Lösung für den späteren Arbeitsalltag, aber zumindest ist damit eine regelmäßige Teilnahme an der Ausbildung besser sichergestellt.

Zusätzlich zur Vermittlung der Sachinhalte für die berufliche Ausbildung hat sich – neben der Kinderbetreuung – die begleitende sozialpädagogische Betreuung der jungen Mütter als ein sehr zentrales Element herausgestellt. Es wurde in der Evaluierung der ersten beiden Phasen deutlich, dass für viele der jungen Mütter

die unmittelbare und direkte Unterstützung bei persönlichen Problemen, Krisensituationen und Belastungen von entscheidender Bedeutung waren, um die Ausbildung fortsetzen zu können. Es hat sich gezeigt, dass aufgrund von „familiärer Lerngeschichte“ und oft auch in Ermangelung von Unterstützung in ihrer sozialen Umgebung die jungen Frauen häufig selbst keine Lösungsmöglichkeiten oder konstruktive Bewältigungsstrategien in schwierigen Situationen oder in Krisensituationen fanden, außer eben wieder zu Hause zu bleiben oder gar die Ausbildung abzubrechen.

Die sozialpädagogische Betreuung hatte hier eine zentrale Funktion – sei es im Einzelfall beispielsweise durch ein konkretes Angebot an der Problemlösung unterstützend mitzuwirken, sei es durch Aufzeigen von Problemlösungsmöglichkeiten, sei es durch Unterstützung und Ermutigung eigene Lösungskompetenzen zu entwickeln. Jedenfalls wurden die jungen Mütter dahingehend unterstützt alternative Handlungsvarianten zu erarbeiten und auch mehr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten aufzubauen.

Als wesentlich hat sich auch herausgestellt, dass in der Betreuung konkrete Lernprobleme und persönliche Anliegen gleichermaßen „wichtig genommen“ wurden, um ein Weiterkommen im Kurs zu ermöglichen.

Gefragt nach der Wichtigkeit der sozialpädagogischen Betreuung auch in Phase 3 gaben alle Teilnehmerinnen an, dass diese individualisierte Form der Unterstützung für sie wichtig war und ist. 24 der 32 Teilnehmerinnen der dritten Phase sahen sie als „sehr wichtig“ an, sieben als „eher wichtig“ und nur eine junge Frau meinte, für sie sei sie „eher nicht wichtig“ gewesen, aber doch wesentlich, dass immer eine Ansprechpartnerin für Probleme da gewesen sei, falls man Unterstützung bräuchte.

Um zu erfragen, welche Aspekte der sozialpädagogischen Betreuung besonders von Bedeutung waren, konnten die Teilnehmerinnen aus fünf Themen, die bereits in den vorangegangenen Evaluierungen als zentral betont wurden, die jeweils für sie relevanten wählen. Mehrfachangaben waren möglich und es konnten in der Kategorie „anderes“ noch weitere persönliche Aspekte hinzugefügt werden.

Es wurden von allen 32 Teilnehmerinnen jeweils mehrere Aspekte – insgesamt 139 – ausgewählt. Dies bedeutet rein rechnerisch, dass jede der jungen Mütter im Durchschnitt 4,3 Themen der sozialpädagogischen Betreuung als wichtig erachtet hat. Drei Teilnehmerinnen hatten jeweils noch einen weiteren Aspekt hinzugefügt.

31 junge Mütter fanden für wichtig, dass sie immer eine Ansprechperson für Probleme aller Art hatten, 29mal wurde das Gefühl, den Personen vertrauen zu können, als wesentlich angegeben und ebenfalls 29mal, dass sie sich auf diese Personen verlassen können. 24 Teilnehmerinnen erlebten als für sie von Bedeutung, dass sich immer jemand um sie gekümmert und sich gesorgt hat, und 23mal wurde gewählt, dass sich jemand für sie und ihren Werdegang interessiert. Die darüber hinaus angeführten Aspekte lauten: *„Immer jemand zum Reden, gute Ratschläge, da ist ein Wollen, eine Anstrengung da.“* – *„Motivation“* – *„dass man mit ... [Name, Anm.] sprechen kann und sie hilft, dass sie da ist.“*

Auch sollten die Absolventinnen der Phase 3 – wie schon in der vorangegangenen Evaluierung – eine Bewertung nach Schulnoten sowohl für die Phase 3 als auch für den gesamten Verlauf von „Job Navi“ abgeben.

Jede der Teilnehmerinnen verteilte mindestens ein „sehr gut“, manche der jungen Mütter gaben der Phase 3 die Note „sehr gut“, dem gesamten Projekt aber ein „gut“, andere wiederum beurteilten das gesamte Projekt „Job Navi“ mit „sehr gut“, aber die Phase 3 mit „gut“.

21 Teilnehmerinnen beurteilten die Phase 3 mit „sehr gut“, elf mit „gut“, ebenfalls 21 der befragten Personen bewerteten das gesamte Projekt „Job Navi“ mit „sehr gut“ und elf mit „gut“. Davon beurteilten insgesamt 15 der jungen Mütter sowohl Phase 3 und das gesamte Projekt „Job Navi“ mit „sehr gut“.

Der Fragebogen bot – ebenso wie das persönliche Interview – mit der abschließenden Frage die Möglichkeit, eine persönliche Ergänzung hinzuzufügen. Fünfzehn junge Mütter nutzten diese Gelegenheit und formulierten die im Anschluss wörtlich wiedergegebenen Kommentare. Angemerkt wird, dass hinsichtlich Interpunktionen und Schreibfehler geringfügige Korrekturen vorgenommen wurden.

„Dass ich allen Trainerinnen dankbar bin.“

„Danke, dass sie uns so ein super Projekt gemacht haben für junge Mütter.“

„Alles ist sehr gut.“

„Ich hoffe, dass dieser Kurs noch viele Jahre dauert, für andere auch.“

„Ich bin sehr froh, dass ich da bin.“

„Toll, dass sie das Projekt für junge Mütter überhaupt gemacht haben, finde ich super, soll auch für andere Mütter sein, meine Schwester will es auch machen.“

„Ist so gut hier und soll so weitergehen, auch für andere Frauen.“

„Für mich war sehr positiv, dass ich endlich die Möglichkeit bekommen habe eine Ausbildung zu machen.“

„Phase 1 und 2 können kürzer sein.“

„Gut, dass es dieses Projekt für junge Mütter gibt, ohne das hätte ich keinen Lehrabschluss, ich habe es probiert, die Firmen hören alleinerziehend` und es ist aus.“

„Ich hoffe, dass dieses tolle Projekt noch lange weitergeht, eine sehr gute Chance für alle jungen Mütter.“

„Weiter so.“

„Ich bin stolz, dass ich das machen habe dürfen, und jeder, der diese Möglichkeit hat, soll sie nützen.“

7.4 Schlussfolgerungen

Betrachtet man die Aussagen der jungen Mütter im Hinblick auf die wesentlichsten Aspekte, die individuell für sie im gesamten Projektverlauf wichtig waren, so wird deutlich, dass für alle die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung mit Lehrabschluss die zentralste Bedeutung hatte. Alle Teilnehmerinnen verbanden damit verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt und positivere Perspektiven für ihr Leben und das Leben und die Zukunft ihrer Kinder.

Ebenfalls vielfach explizit angesprochen wurde von den jungen Müttern ihre persönliche Entwicklung im Hinblick auf eine deutliche Verbesserung ihrer Kompetenzen im Umgang mit Alltagssituationen und mit Lösungen für organisatorische Herausforderungen wie auch die Steigerung ihrer mütterlichen Kompetenz durch individuelle Unterstützung und Eingehen auf ihre aktuellen und manchmal auch akuten und durchaus sehr belastenden Probleme.

Von großer Bedeutung war für die meisten der jungen Frauen, dass sie Unterstützung und Hilfe immer dort und dann erhielten, wo und wann sie eine solche benötigt hatten – sowohl beim Lernen als auch in Bezug auf die Betreuung ihrer Kinder oder anderer teilweise gravierender Probleme in ihrem Lebensumfeld, die sie zu bewältigen hatten.

Ein wesentliches Element für die meisten der jungen Mütter war die Ermutigung und die Motivation dahingehend, dass sie „es schaffen“ können, dass sie sich selbst mehr zutrauen, Zuversicht entwickeln und mehr Selbstbewusstsein aufbauen konnten. Die Unterstützung zum „Durchhalten“ trotz manchmal vielfältiger Probleme, persönlicher Rückschläge und Belastungen waren vielfach von entscheidender Bedeutung wie auch die gezielte Hilfe beim Erarbeiten des Lernstoffes.

Bei einigen jungen Müttern war zu Beginn des Projektes entscheidend, dass sie auf Grund ihrer persönlichen Situation und mangelnder Perspektiven keine Orientierung für ihre berufliche Zukunft hatten und durch „Job Navi“ ihre Möglichkeiten kennenlernen und in Folge auch die Chancen zu deren Verwirklichung ergreifen konnten.

Ein wichtiges Element stellte für viele der jungen Frauen auch die soziale Einbettung in der Gruppe dar – nämlich durch den Aufbau von Beziehungen, Freundschaften und Kontakten, die eine soziale Integration außerhalb der Familie unterstützt, wodurch ihre sozialen Perspektiven und ihr „Bewegungsradius“ erweitert wurden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass für alle jungen Mütter die Chance auf Ausbildung zentral war. Für den erfolgreichen Abschluss jedoch waren auf Grund ihrer vielfältigen persönlich

schwierigen Situationen gezielte individuelle Unterstützung und Begleitung sowohl im sachlich-inhaltlichen als auch im sozialen und emotionalen Kontext von unerlässlicher Bedeutung. Alle jungen Frauen sind sich der Chance bewusst, die sie geboten bekommen hatten, und die sie nutzen konnten – für ihre berufliche und ihre persönliche Entwicklung, auch in Verantwortung für ihre Kinder.

8. Blitzlichter auf „Job Navi“

Silvia Artschlag

Junge Mütter auf den Lehrabschluss vorzubereiten und sie darin zu unterstützen, ihr Ziel, nämlich eine abgeschlossene Berufsausbildung, zu verwirklichen, ist ein Weg mit vielfältigen Erfahrungen und Herausforderungen. Umso schöner ist jeder positive Schritt, den die jungen Mütter schaffen und damit dem Erfolg näherkommen.

Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung von „Job Navi“ sollen einen Einblick geben in einige Aspekte des Weges, den die Traineeinnen und die jungen Mütter gemeinsam gegangen sind, wie beispielsweise jene drei jungen Mütter, die Anfang 2016 vor ihrer Teilnahme an „Job Navi“ weder über eine Berufsausbildung noch über einen Job verfügten. Heute haben sie einen Lehrabschluss im Einzelhandel und als Bürokauffrau, für ihre Kinder einen Kinderbetreuungsplatz und eine Arbeitsstelle. Was sie nicht mehr brauchen, ist finanzielle Unterstützung von außen, da sie nun aufgrund ihrer Ausbildung über einen sicheren Arbeitsplatz verfügen und für sich und ihre Kinder selbst sorgen. Auch sind sie – wie sie selbst sagen – durch die sozialpädagogische Unterstützung während „Job Navi“ so selbstsicher in ihrer Alltagsbewältigung geworden, dass sie gut zurechtkommen. Schön ist, dass sie uns noch an den positiven Ereignissen und Erfolgen in ihrem Leben teilhaben lassen.

Vor diesem für die jungen Frauen wichtigen Erfolg liegen jedoch viele kleinere und größere Schritte. Der erste ist zweifellos das Einholen von Informationen über das Projekt „Job Navi“ – mit Fragen, wie etwa „was ist das, wie geht das, kann ich da mitmachen, wie kann ich aufgenommen werden? Bei diesen Erstinformationen konnte man einigen der jungen Mütter „sehr genau ansehen“, dass die Möglichkeit einen Lehrabschluss zu machen, eine für sie noch viel zu weit entfernte und unerreichbare Vorstellung ist, hatten sie doch vielleicht bisher keine solche Perspektive gehabt oder sie bereits wieder aufgegeben. Hier gilt es, den jungen Frauen mittels konkreter Informationen und Antworten zu ihren Fragen und über den Ablauf der einzelnen Projektphasen

Zuversicht zu vermitteln, dass sie die Möglichkeit einer Berufsausbildung haben – vorausgesetzt, sie sind bereit zu lernen und mitzuarbeiten. Als wichtig für die Entscheidung, eine Ausbildung im Projekt „Job Navi“ zu machen, hatten sich die Ausbildung in Teilzeit und die Unterstützung in der Kinderbetreuung erwiesen – dies lässt offensichtlich das Ziel, eine Lehrabschlussprüfung zu machen, leichter erreichbar erscheinen.

Phase 1 und Phase 2 des Projektes als Vorbereitung auf die tatsächliche berufliche Ausbildung waren für die Teilnehmerinnen in unterschiedlicher Weise sehr wichtig. Es wurde der Fokus auf die Beseitigung möglicher Hindernisse für die erfolgreiche Absolvierung des Projektes gelegt. Dazu gehörten neben Wiederholung und Festigung schulischen Wissens Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung, bei Fragen der finanziellen Absicherung, praktischer Alltagsbewältigung und Aspekten der physischen und psychischen Gesundheit. In dieser Zeit profitierten sie vom multiprofessionellen Team aus Sozialpädagoginnen, Fachtrainerinnen, Sonder- und Heilpädagoginnen und erfahrenen Betriebskontakterinnen.

Die Zeit der Einstiegsphase verging für viele der jungen Mütter sehr schnell. Neben der Frage, welche Ausbildung sie gerne machen möchten, stand oft die Herausforderung der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz mit den passenden Betreuungszeiten im Vordergrund. Ohne geeigneten Kinderbetreuungsplatz ist die regelmäßige Teilnahme an der Ausbildung nicht gesichert. Hier galt es – neben der Mobilisierung der eigenen Ressourcen der Mütter – auch das bestehende persönliche Umfeld zur Unterstützung zu aktivieren. Als sehr wichtiges Element hat sich erwiesen, dass die jungen Frauen voneinander lernen können. Dadurch, dass sich die Frauen im unmittelbar selben Umfeld befinden, sich oft mit den gleichen Sorgen auseinandersetzen, diese reflektieren und bewältigen müssen, werden die eigenen Lösungskompetenzen gefördert und Handlungskompetenzen erhöht.

Womit viele junge Mütter zu kämpfen hatten, besonders wenn ihre Kinder noch jünger waren, war naturgemäß Müdigkeit aufgrund von Schlafmangel, der sich im Unterricht oft durch Konzentra-

tionsschwächen und Konzentrationsdefizite zeigte, was wiederum zu inhaltlicher Überforderung führen konnte. Aber natürlich waren für die meisten Teilnehmerinnen auch andere persönliche Themen und Probleme zu bewältigen, die sich auf ihre Lernfortschritte auswirkten. Dazu gehörten Mutlosigkeit und Ängste vor Versagen aufgrund von Vorerfahrungen in Schulen oder anderer begonnener und wieder abgebrochener Ausbildungen ebenso wie familiäre Probleme und Konflikte, Krankheiten der Kinder, eigene Erkrankungen oder auch Sorge und Ängste hinsichtlich behördlicher Maßnahmen seitens des Jugendamtes. Hilfe und Unterstützung in schwierigen Situationen und in akuten Krisen und Notfällen war daher ein wichtiger Bestandteil der Begleitung der jungen Mütter. Anlässe, die sonst oft dazu führen würden, dass eine junge Mutter ihre Ausbildung abbricht oder vielleicht in Ermangelung eines Unterstützungssystems abbrechen müsste, waren dadurch gut zu bearbeiten und konnten aufgelöst werden. Dazu brauchte es intensive Zusammenarbeit im Team und Aufmerksamkeit im Kontakt mit den jungen Frauen, denn trotz der vielfältigen individuellen Themen, welche die Frauen täglich in den Kurs mitbrachten, lag der Fokus in den Ausbildungen auf dem Vermitteln von Wissen.

Bei einer der jungen Mütter, die sich für „Job Navi“ entschieden hatte, zeigte sich beispielsweise eindrücklich, wie bedeutsam die Einstiegs- und Vorbereitungsphase ist. Diese junge Mutter war zwar motiviert, eine Ausbildung zu machen, hatte aber mit sehr vielen Problemen zu kämpfen, sodass die gleichzeitige Bewältigung von Lernen und persönlichem Alltag eine deutliche Überforderung war. In Kooperation mit dem Wohnheim, in dem diese junge Frau zu dieser Zeit lebte, wurde bei „Job Navi“ mit der Mutter zunächst an der Regelung des Tagesablaufs, dem Verfestigen von Zuverlässigkeit und vor allem dem Auffrischen von Pflichtschulwissen gearbeitet. Besonders die Motivation für das Lernen war eine große Herausforderung, da aufgrund von negativen Erfahrungen in ihren bisherigen Ausbildungssystemen kein Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten vorhanden war. Es konnte mit der jungen Frau durch Unterstützung und mit vielen kleinen Schritten, auch in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt im Hinblick auf die Betreuung der Kinder, die Situation soweit stabili-

siert werden, dass eine erfolgreiche Teilnahme an der KmS-Ausbildung möglich wurde – wenn auch noch Unterstützung erforderlich ist, um Familie und Ausbildung „unter einen Hut zu bringen“.

Hilfreich war immer wieder auch die Zusammenarbeit mit verschiedenen sozialen Einrichtungen, wie etwa Schuldnerberatung, Familienberatung, Frauenberatung, Initiativen, die punktuell Kinderbetreuung in Akutsituationen anbieten. So lernten die jungen Mütter auch diese Unterstützungsangebote kennen und können dadurch bei Bedarf in Zukunft auch leichter darauf zurückgreifen.

Im Laufe der weiteren Monate, die die Teilnehmerinnen in ihrer Ausbildung verbrachten, gab es für viele der Mütter auch nach Gelingen der Einstiegsphase noch einige Herausforderungen und Hürden zu bewältigen. Dabei ging es oft um weit mehr als nur um Lernschwierigkeiten und Prüfungsangst – die Frauen konnten die sie belastenden Themen oft nur mit den Trainerinnen besprechen, da in ihrem Umfeld wenige bis keine anderen Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung standen. Die sozialpädagogische Unterstützung, die parallel zur Vermittlung von Wissen und inhaltlichen Themenbereichen in Anspruch genommen werden konnte, eröffnete den jungen Müttern die realistische Möglichkeit ihre Ausbildung abzuschließen, da sie so besser den Kopf zum Lernen frei hatten und der anhaltenden Mehrfachbelastung während der Ausbildungszeit standhalten konnten. Auch die Möglichkeit der internen Kinderbetreuung war diesbezüglich ein wichtiger Faktor. Wenn im Laufe der Ausbildungszeit aufgrund überraschender Umstände die Kinderbetreuung vorübergehend ausfiel, konnte die betreffende Mutter ausnahmsweise die Kinderbetreuung bei „Job Navi“ in Anspruch nehmen, damit sie selbst weiter ihre Ausbildung machen konnte und nicht „wegbleiben musste“.

Der erste Durchgang von „Job Navi“ hat also sehr deutlich gemacht, dass die individuellen Belange der Frauen zunächst einmal im sozialpädagogischen Vordergrund stehen müssen, damit eine stabile Basis für die herausfordernde Zeit der Ausbildung gelegt werden kann. Dass auch während der KmS-Ausbildungszeit bei Bedarf die sozialpädagogische Unterstützung in Anspruch genommen werden konnte, ermöglichte es ihnen, das

Ziel der Lehrabschlussprüfung nicht aus den Augen zu verlieren, und dies machte für viele der jungen Mütter dieses Projekt so einzigartig und wichtig. Die Unterstützungsangebote bei „Job Navi“ konnten von den Müttern aufgrund der Niederschwelligkeit sehr gut angenommen werden. Selbstverständlich gibt es auch immer wieder Frauen, die nicht auf alle Unterstützungsangebote angewiesen sind, sondern die die Möglichkeit in Teilzeit und mit den Rahmenbedingungen von KmS und gelegentlicher Unterstützung als ihre Chance für einen Lehrabschluss erkennen und wahrnehmen, aber für die Mehrheit der Teilnehmerinnen war mehr oder weniger intensive sozialpädagogische Begleitung wichtig, um nicht aufgrund unlösbar scheinender Probleme abzubrechen.

Durch das modulare System mit den zwei vorbereitenden Phasen und der konkreten beruflichen Ausbildung im ebenfalls modularen KmS wird es den Frauen ermöglicht, einzelne Phasen bei Bedarf zu wiederholen oder innerhalb der Ausbildungsangebote zu wechseln. Auch nach einer längeren Unterbrechung, etwa aufgrund von Erkrankung, Schwangerschaft oder schwerwiegenden privaten Problemen, ist dadurch ein erneuter Einstieg in das Projekt leicht möglich und es kann auf den bereits positiv abgeschlossenen Modulen aufgebaut werden.

Durch die gut ausgebildeten und erfahrenen Fachtrainerinnen konnte der kompetenzorientierte Unterricht zielgerichtet und effizient durchgeführt werden, gleichzeitig auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen Rücksicht genommen und auf Lernschwierigkeiten gegebenenfalls speziell eingegangen werden, um zum schlussendlich erfolgreichen Abschluss zu führen. Wenn die jungen Mütter alle Kompetenz-Checks und Prüfungen bei der Wirtschaftskammer Wien positiv absolviert haben und mit viel Stolz ihr Lehrabschlusszeugnis in der Hand halten, beginnt die Integration in den Arbeitsmarkt. Hierbei werden sie erforderlichenfalls von Betriebskatterinnen weiterhin betreut und unterstützt.

Als großen Vorteil der modularen Ausbildung hat sich die Möglichkeit gezeigt, innerhalb der Ausbildungen wechseln zu können, wenn erkannt wird, dass die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht für die gewählte Berufsausbildung ausreichend sind.

Denn in einzelnen Fällen entschieden sich die Teilnehmerinnen trotz Bedenken für ihre Wunschausbildung. Die Erfahrung hat auch hier gezeigt, dass es für diese Frauen sehr wichtig war selbst zu erkennen, was und wie viel sie schaffen können oder eben auch nicht, ohne von vornherein Ablehnung zu erfahren. Da die jungen Mütter engmaschig Erlerntes einerseits in den Praktika umsetzen sollen, andererseits aber auch bei Kompetenzüberprüfungen ihr Wissen unter Beweis stellen müssen, ist sehr schnell erkennbar, ob eine kontinuierliche Steigerung des Fachwissens möglich ist. Wichtig ist uns, den Frauen in keinem Fall ein Gefühl des Scheiterns zu vermitteln, sondern ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie im zweiten Bildungsweg zu einem Berufsabschluss kommen können. Die selbstbestimmten Entscheidungen bleiben aber bei den jungen Müttern. Die Variante eines Ausbildungswechsels wurde bereits mehrmals in Anspruch genommen und war in allen Fällen mit bestandener Lehrabschlussprüfung erfolgreich.

Als sehr effizient für die flexible Gestaltung von Einstieg oder Wiedereinstieg in das Projekt haben sich die zeitversetzt parallel laufenden später begonnenen Kurse von „Job Navi“ erwiesen. Diese Chance haben bereits mehrere junge Mütter ergriffen, die aus welchen Gründen auch immer ihre Ausbildung in einem vorhergehenden Durchgang unterbrechen mussten oder abgebrochen hatten. Durch diese flexiblen Möglichkeiten konnten einige junge Frauen trotz längerer Unterbrechungen wieder „aufgefangen“ und in das Projekt integriert werden.

Wie wichtig solche Chancen sind, zeigt das Beispiel einer jungen Mutter, die in ihrem sozialen Umfeld wenig bis gar keine Unterstützung hatte, aber jedenfalls eine Berufsausbildung in Angriff nehmen wollte. Sie begann mit ihrer Teilnahme bei „Job Navi“, musste aber aus gesundheitlichen Gründen, die sie auch emotional sehr belasteten, unterbrechen. Nach kurzer Zeit der körperlichen und psychischen Erholung hatte sie sich wieder an uns gewandt, um ihre Ausbildung fortzusetzen. Dies gelang, aber es bedurfte aufgrund der großen persönlichen Belastungen intensiver begleitender sozialpädagogischer Betreuung, da sie bei auftretenden Fragen oder Problemen auf keine Hilfe in ihrem familiären Umfeld zurückgreifen konnte. Das Ziel dieser jungen Mutter war

die finanzielle Unabhängigkeit, aber auch, dass sie ihre familiäre Situation dahingehend gestaltet, dass sie in Zukunft mit den täglichen Herausforderungen, die das Leben als alleinerziehende Mutter mit sich bringt, gut umgehen kann. Sie hat nun bereits die Vorbereitungen auf den Lehrabschluss erfolgreich gemeistert und bereits eine Jobmöglichkeit in Aussicht, da sie während des Praktikums von sich überzeugen konnte.

Die Abläufe im Projekt wurden auch aufgrund der jeweiligen Erfahrungen in der praktischen Umsetzung laufend adaptiert, um die Ressourcen für die Teilnehmerinnen noch effektiver nutzbar zu machen. So wurde zum Beispiel aus dem Praktikum, das in mehreren zeitlichen „Blöcken“ durchgeführt wurde, ein ausbildungsbegleitendes Praktikum. Dies hat mehrere Vorteile sowohl aus der Perspektive der Arbeitgeber als auch der jungen Frauen. Einerseits können unvermeidliche Ausfälle, wie etwa durch eigene Erkrankung oder Erkrankung des Kindes, leichter kompensiert werden, andererseits ist auch ein besseres Kennenlernen der Fähigkeiten der Praktikantinnen über den Zeitraum von 18 Monaten möglich. Die Resonanz der Betriebe auf diese organisatorische Umstellung war überaus positiv, und einige Unternehmen haben bereits den Praktikantinnen anschließende Arbeitsaufnahmen in Aussicht gestellt.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass gegen Ende der Ausbildung für alle Mütter eine Art „Trennungsphase“ begonnen hatte, die erneut mit Unsicherheiten, Selbstzweifel und Ängsten verbunden war. Einerseits neigt sich die persönliche Begleitung dem Ende zu und andererseits kommen neue Herausforderungen in der Bewältigung des künftigen Alltags auf die Absolventinnen zu, und manchmal auch finanzielle Unsicherheiten bei fehlender Arbeitsstelle. Nicht zu unterschätzen sind auch der persönliche Druck und die hohe Erwartungshaltung des persönlichen Umfelds, nun endlich selbst für den Lebensunterhalt sorgen zu können. Zum Abschluss der Ausbildung mit der erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung gilt es den jungen Müttern auch noch die Zuversicht mitzugeben und sie darin zu bestärken, dass sie auch gelernt haben, mit Selbstvertrauen ihre Kompetenzen einzusetzen und so den neuen Lebensherausforderungen gestärkt gegenüberzustehen.

Nicht alle Teilnehmerinnen, die in „Job Navi“ begonnen hatten, haben auch einen Lehrabschluss erreicht. Aber für jene Frauen, die sich darauf eingelassen und es bis zum Schluss „durchgezogen“ haben, haben sich viele neue Türen geöffnet. Für die Frauen bedeutet dies einen Weg in die persönliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, auch wenn dieser Weg seine Zeit gebraucht hat oder manchmal vielleicht noch nicht ganz abgeschlossen ist.

Am Ende eines Durchgangs von „Job Navi“ lässt sich natürlich leicht der Prozentsatz derer erfassen, die bald nach dem Lehrabschluss eine Arbeitsstelle gefunden haben. Schwieriger zu beschreiben ist, wie viele der Personen, die im ersten Durchgang des Projektes begonnen hatten und aus diversen Gründen nicht mehr weiter daran teilhaben konnten, zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingestiegen sind. Noch diffiziler ist es, die vielfältigen Gründe für die jeweiligen Beendigungen zu benennen, besonders retrospektiv. Aber aus dem Blickwinkel der bisherigen Erfahrungen kann man sagen, jeder – auch noch so kleine – Erfolg braucht Geduld, aber es lohnt sich.

9. Einblick und Ausblick

Die beiden ersten Bilanzen (Landauer 2017, 2018) und die hier vorliegende dritte Bilanz von „Job Navi“ beschreiben Entstehung, Umsetzung und Ergebnisse des ersten Jahrganges, der im November 2016 mit Informationsveranstaltungen für junge Mütter startete, im Jänner 2017 mit den ersten Teilnehmerinnen in die konkrete Umsetzung ging und im ersten Halbjahr 2019 abgeschlossen wurde.

Es wurde in diesen Ausführungen auch auf die Möglichkeit des flexiblen Einstiegs in das Projekt eingegangen – wobei Vorkenntnisse oder bereits teilweise absolvierte Ausbildungen der jungen Mütter Berücksichtigung finden. Die Flexibilität, die aufgrund des Projektablaufes in einzelnen Phasen individuell gehandhabt werden kann, erhöht den effizienten Einsatz der Ressourcen bei „Job Navi“ und individualisiert teilweise die Dauer der Teilnahme einzelner junger Mütter bis zum erfolgreichen Abschluss.

Daher soll an dieser Stelle ein kleiner „Ausflug“ in den weiteren Verlauf des Projektes gemacht werden, denn die Vorteile der Flexibilität bei Einstieg und Ablauf werden besonders gut wirksam durch die zeitversetzt begonnenen weiteren bislang drei Durchgänge von „Job Navi“. Der zweite Kurs begann im Oktober 2017 mit gleichen Kapazitäten und Bedingungen wie der erste Durchgang, der dritte Kurs startete im Oktober 2018 und der vierte im Oktober 2019.

Durch die zeitversetzt startenden Projektdurchgänge besteht für die früher ohne Lehrabschluss ausgestiegenen Teilnehmerinnen die Möglichkeit, in einen späteren Durchgang einzusteigen, und zwar in die für sie am besten passende Phase – individuell abgestimmt auf den jeweiligen persönlichen Wissensstand und die bereits absolvierten Ausbildungselemente.

Die 25 Teilnehmerinnen in Phase 3 des zweiten Durchgangs, der Ende 2017 begonnen hatte, haben teilweise die Prüfungen hinter sich, teilweise vor sich. Alle Teilnehmerinnen, die sich für die Berufe Bürokauffrau und Einzelhandelskauffrau entschieden hatten, haben ihre Lehrabschlussprüfungen bereits absolviert und

konnten dabei den Erfolg des ersten Durchgangs bei weitem übertreffen. Bei den Prüfungen zur Bürokauffrau waren alle erfolgreich. Von den neun Einzelhandelskauffrauen haben vier ihre Prüfung mit Auszeichnung, zwei mit gutem Erfolg und eine mit Erfolg bestanden, zwei Teilnehmerinnen müssen in je einem Teilgebiet zu einer Wiederholungsprüfung antreten. Eine Teilnehmerin legte ihre Lehrabschlussprüfung bereits vor Ende des Moduls KmS 3 ab. Für die Reinigungstechnikerinnen sind die Prüfungstermine für Anfang Mai 2020 geplant. Ob sie dann auch stattfinden können, wird von der Lage der Pandemie und die daraus resultierenden Konsequenzen abhängen. Ganz besonders erfreulich ist auch, dass die Integration in den Arbeitsmarkt bei sehr vielen Absolventinnen des zweiten Durchgangs schon gelungen ist. Es bleibt zu hoffen, dass diese Erfolge nach Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auch längerfristig fortbestehen können.

Auch die Teilnehmerinnen des dritten Durchgangs von „Job Navi“, der 2018 begonnen hatte, befinden sich bereits in den letzten Prüfungsvorbereitungen. Die Bürokauffrauen sollten ihre schriftlichen Prüfungen am 22. April 2020 ablegen. Die Prüfungsvorbereitungen finden – wie so vieles in Zeiten der Pandemie – telefonisch und per Videoschaltung statt. Für die jungen Mütter ist das eine ganz besonders herausfordernde Situation, zumal sie in meist beengten Wohnverhältnissen zusammen mit ihren Kindern und möglicherweise anderen Familienmitgliedern konzentriert lernen sollten. Aufgrund der bestehenden Ausgangsbeschränkungen infolge der Pandemie können die Kursräume nicht aufgesucht werden und damit kann zwischen Lern- und Wohnraum nicht getrennt werden. Zudem müssen sie auch für die Lernfortschritte und die Betreuung ihrer Kinder infolge der Schließung der Kindergärten und Schulen Sorge tragen.

Im dritten Durchgang von „Job Navi“ zeigt die stete Weiterentwicklung des Projektes auf Basis von praktischen Erfahrungen überdies auch andere bemerkenswerte Entwicklungen. Erstmals gelang es, neben den 31 jungen Müttern, die sich für einen der drei Berufe bei „Job Navi“ entschieden hatten, 53 junge Mütter für eine Ausbildung am freien Bildungsmarkt zu ermuntern, darunter beispielsweise in einer Hotelfachschule, FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen (FIA)

für die Berufe Bürokauffrau, Einzelhandel digital, Steuerassistentin und Speditionskauffrau, einen Vorbereitungslehrgang auf die Lehrabschlussprüfung für Garten- und Grünflächengestaltung.

Alle diese externen Ausbildungsmöglichkeiten funktionieren nach jeweils anderen Abläufen, haben verschiedene Kurszeiten und sonstige Vorgaben. Die Betreuerinnen in „Job Navi“ zeigen hier maximale Flexibilität, um auf die jeweiligen Gegebenheiten und in der Betreuung der jungen Mütter angemessen zu reagieren. Die durchgängige sozialpädagogische Betreuung wird von den Teilnehmerinnen weiterhin sehr gerne in Anspruch genommen und die Modalitäten werden dabei sehr individuell gestaltet. Auch die jeweiligen Ausbildungsstellen und Bildungseinrichtungen erleben diese Möglichkeit als unterstützend. So sollen in Kooperation mit allen Beteiligten die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung für die jungen Mütter auch bei akut auftretenden Schwierigkeiten aufrechterhalten bleiben und vorzeitige Abbrüche verhindert werden.

Für die Ausbildungen zur Einzelhandelskauffrau und zur Bürokauffrau wurde aufgrund von Feedback verschiedener Betriebe die Organisation für die Absolvierung der Praktika während der Phase 3 angepasst. Es hatte sich in der Praxis herausgestellt, dass weder für die Teilnehmerinnen noch für die Betriebe die für die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung erforderlichen Praktika in der konzipierten wochenweise geblockten Form eine optimale Lösung darstellten. Daher wurde für diese beiden Ausbildungen auf tageweise Praktika umgestellt, was sich für die Betriebe und die Teilnehmerinnen als wesentlich günstiger herausgestellt hatte – und das erforderliche Pensum an Praktikumstagen wird auf diese Weise auch optimal erfüllt.

Das Ziel von „Job Navi“ ist, die teilnehmenden jungen Mütter bestmöglich auf ihren jeweiligen Beruf vorzubereiten, für ihre Lehrabschlüsse zu rüsten und sie nach erfolgreichem Abschluss bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Auf dem Weg dahin sind jedoch viele Schritte, Hilfen und Unterstützung für die jungen Mütter erforderlich – und das immer auch unter Wahrnehmung der spezifischen individuellen Gegebenheiten und Situationen, in denen die Teilnehmerinnen leben und die sie bewältigen

müssen. Dies erfordert von den Betreuerinnen viel Aufmerksamkeit und oft rasche und vor allem adäquate Reaktionen auf manchmal durchaus akut auftretende Problemlagen. Dass dies gelungen ist und viele der Teilnehmerinnen eine neue Sicht auf ihre Möglichkeiten entwickeln, ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern, mehr Zuversicht gewinnen und eine Berufsausbildung abschließen konnten, wird eindrucksvoll durch die bisher erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfungen und die persönlichen Rückmeldungen der jungen Mütter bestätigt.

Auch wenn seit Beginn des ersten Durchgangs zwischenzeitlich die Ausbildungspflicht in Kraft getreten ist, bleiben die Herausforderungen für die Zielgruppe der jungen Mütter unverändert. Nach wie vor brechen junge Frauen, wenn sie schwanger werden, ihre bisherige Ausbildung eher ab, als dass sie diese innerhalb der geltenden gesetzlichen Möglichkeiten fortsetzen. Nach den in Kapitel 1.9 dargestellten Zahlen besuchte 2017 1% der jungen Mütter unter 25 Jahre eine Schule oder Universität. Ob und wie viele schwangere Jugendliche eine Bildungseinrichtung besuchen und diese künftig abbrechen oder nicht, kann mangels Daten nicht abgeschätzt werden. Auch aus den Erfahrungen und Daten der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrausbildungen lassen sich – noch – keine diesbezüglichen Rückschlüsse ableiten. Es ist eher davon auszugehen, dass auch künftig alljährlich viele junge Mütter annehmen, ihre Situation nur durch einen Bildungsabbruch bewältigen zu können – besonders dann, wenn familiäre Unterstützung fehlt – um vielleicht zu spät zu erkennen, dass dies ein Fehler war.

Das Gemeinsame an den individuellen Situationen der jungen Frauen ist die Mutterschaft, die – wie die Erfahrung und die Ergebnisse von „Job Navi“ zeigen – kein unüberwindliches Hindernis für eine berufliche Weiterentwicklung darstellt. Für jene, die die Chance ergreifen, ist der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung realistisch. Damit einhergehen bedeutsame Auswirkungen auf die Zukunftsperspektiven ihrer Kinder, deren Lebenssituation und Bildungschancen. In Zahlen gefasst bedeutet dies, dass durch die bisherigen vier Durchgänge insgesamt etwa 500 Kinder „mitbetroffen“ sind, für deren bessere Zukunft ihre Mütter sorgen wollen.

Da jedenfalls davon ausgegangen werden kann, dass es in Wien auch in Zukunft viele Interessentinnen an einem Projekt wie „Job Navi“ geben wird, bleibt zu hoffen, dass die überaus hohe Qualität der Ausbildung und die große Akzeptanz seitens der jungen Mütter erhalten bleibt und im besten Fall das Projekt noch ausgebaut wird.

Abschnitt E.
Gesamtzusammenfassung.

10. Gesamtzusammenfassung

„Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“ ist ein Projekt, das sich dem frühen Bildungsabbruch auf unterschiedliche Art und Weise nähert und sich mit verschiedenen Maßnahmen gegen den frühen Bildungsabbruch und davon betroffenen jungen Menschen auseinandersetzt. In den in diesem Rahmen durchgeführten Studien und Datenanalysen zur Bildungssituation von Jugendlichen zeigte sich, dass es für eine sehr spezifische Gruppe von Personen, nämlich für junge Mütter, keine geeigneten arbeitsmarktpolitischen Angebote gab (Landauer 2011, 2012a, 2012b, 2013).

Es wurde deutlich, dass die Angebote des AMS zwar auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Kinderbetreuung abzielten, nicht aber deren Ausbildung im Fokus stand. Junge Mütter, die ihre weitere schulische und berufliche Ausbildung schon früh aufgegeben hatten, waren zudem in besonders hohem Maße weder in Ausbildung noch in Beschäftigung.

Dies war der Anlass, ein spezifisches Angebot für junge Mütter zu entwickeln, das gezielt auf die Herausforderungen eingeht, mit denen diese jungen Frauen, die schon Verantwortung für Kinder und deren Entwicklung tragen, zurechtkommen müssen. Ziel war es, den jungen Müttern einen Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe II zu ermöglichen – und zwar als umfassendes „Gesamtpaket“. Beginnend mit der „Standortbestimmung“ und der Heranführung an die realistische Perspektive einer beruflichen Ausbildung sollte mit einer Ausbildung direkt angesetzt werden und nach dem entsprechenden Abschluss die, bei Bedarf unterstützte, Integration in den Arbeitsmarkt den Schlusspunkt setzen. Es wurde ein Konzept für ein mehrjähriges und mehrstufiges Projekt zur Berufsausbildung erstellt, dessen Rahmenbedingungen diesen Anforderungen bestmöglich entgegenkommen. Nach einer öffentlichen Ausschreibung wurde das Projekt implementiert und unter dem Titel „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“ durch das Bildungsinstitut ZIB Training umgesetzt.

Es war vorgesehen, „Job Navi“ von Beginn an begleitend und umfassend zu evaluieren. Dabei war von Interesse, inwieweit das Projektziel mit diesem Konzept erreichbar ist und die Rahmenbedingungen, Angebote und Begleitmaßnahmen den Bedürfnissen der jungen Mütter tatsächlich so weit entgegenkommen, dass sie selbst eine Berufsausbildung als realisierbar wahrnehmen. Erfasst sollte aber auch werden, welche Anpassungen das Konzept allenfalls bedarf, um das Erreichen des Projektziels noch besser zu unterstützen. Ebenso wichtig war zu erfahren, was die vordergründig homogene Gruppe der jungen Mütter ohne Bildungsabschluss „mitbringt“, welche Lebenssituationen die Teilnehmerinnen zu bewältigen haben, welche Erfahrungen sie bisher gemacht hatten, warum sie an „Job Navi“ teilnehmen, wie sie das Projekt bewerten, wann und warum sie gegebenenfalls ihre Teilnahme vorzeitig beendeten, um nur einige der in die Evaluierungen einbezogenen Faktoren zu nennen. Auch Aspekten der Umsetzung wie beispielsweise der Kinderbetreuung und der sozialpädagogischen Betreuung sollte Aufmerksamkeit gezollt werden. Der Fokus der ersten begleitenden Evaluierung lag auf dem Entstehungsprozess des Projektes, den persönlichen Geschichten und Erfahrungen der jungen Mütter sowie deren Sicht auf das Projekt und den damit für sie verbundenen Implikationen. In der zweiten Evaluierung wurde auf strukturelle Aspekte seitens der Teilnehmerinnen eingegangen sowie auf die Erfahrungen und Ergebnisse der Phasen 1 und 2 aus Sicht der jungen Mütter und aus Sicht der Trainerinnen (Landauer 2017, 2018).

Es zeigte sich, dass für die Motivation der jungen Mütter, sich für eine Berufsausbildung zu entscheiden, die Rahmenbedingungen, die „Job Navi“ von anderen Kursangeboten des AMS unterscheiden, deutlich unterstützend wirkten, wie etwa, dass die Ausbildung in Teilzeit angeboten wurde und die täglichen Beginn- und Anwesenheitszeiten gestaffelt waren – zu Beginn mit kürzerer und schrittweise längerer Kurszeit. Dies ermöglichte den jungen Müttern Routine dabei zu etablieren, ihre Kinder in die Kinderbetreuungseinrichtung zu bringen und selbst rechtzeitig im Kurs zu sein. Jenen Teilnehmerinnen, die für ihr Kind noch keinen Betreuungsplatz haben, stand vorübergehend eine projektinterne Kinderbetreuung zur Verfügung. Dies erleichterte, wie auch die

Zugangsbedingungen, denen im Konzept besondere Aufmerksamkeit geschenkt wurde, den Einstieg in das Projekt. Jede Interessentin konnte sich über die Abläufe, Rahmenbedingungen, Voraussetzungen, Ziele und Chancen, aber auch die damit verbundenen Anforderungen informieren, die Kursräumlichkeiten und die Trainerinnen kennenlernen und dann ihre Entscheidung treffen. Die administrativen Schritte konnten diesem Prozess vorangehen oder auch im Anschluss mit dem AMS geklärt werden.

Ist einmal die Entscheidung getroffen, eine Ausbildung – vielleicht erstmals oder vielleicht wiederum – ins Auge zu fassen und auch konkret in Angriff zu nehmen, bedarf es gezielter Schritte für die erfolgreiche Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen. „Job Navi“ bündelt in seinem Angebot mehrere Intentionen, die sonst in unabhängigen Kursen abgedeckt werden. Nachdem BildungsabbrecherInnen häufig negative Erfahrungen mit Schule und Lernen gemacht haben, kostet es sie zumeist große Überwindung, sich wieder für Lernen zu öffnen und neuerlich auf einen Ausbildungsprozess einzulassen. Viele von ihnen haben auch im Laufe ihres bisherigen Bildungsweges die Überzeugung gewonnen, dass sie eine Ausbildung „gar nicht schaffen können“ oder betrachten sich als bereits zu alt, als jemand, der seine Chancen verspielt hat. Demzufolge müssen sie oft erst „aufgerichtet“ werden – für manche von ihnen war dies eine neue Erfahrung in ihrem Leben – um sich eine Ausbildung, in dem Fall sogar eine komplette Lehr- ausbildung, trotz ihrer oft negativen Lernerfahrung, zuzutrauen. Dies gilt in besonderem Maße für junge Mütter, weil sie zusätzlich noch Aufgaben und Verantwortungen im Kontext ihrer Verpflichtungen ihren Kindern gegenüber wahrzunehmen und oft schwierige Lebensumstände zu bewältigen haben.

In einem ersten Schritt werden gemeinsam mit den jungen Müttern die für sie wichtigen Grundlagen zur erfolgreichen Bewältigung der Ausbildung gelegt. In einem nächsten Schritt folgt die Orientierung und Berufsentscheidung. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten, dem bereits erworbenen Wissen und den kognitiven Voraussetzungen. Damit einher geht das „Auffrischen“ und Vermitteln von Kenntnissen und Wissen aus dem schulischen Kontext. Dazu gehört aber

auch, sich einen Überblick über die möglichen Ausbildungen zu machen. Nach erfolgter Berufsentscheidung wird der Fokus auf die dafür spezifisch erforderlichen Voraussetzungen intensiviert.

Danach erfolgt schließlich als Phase 3 die konkrete Berufsausbildung – es werden die Berufe Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau und Reinigungstechnikerin angeboten. Alle anderen Berufe, seien es andere Lehrberufe, Lehrgänge oder schulische Ausbildungen, sollen für die jungen Mütter im Rahmen von „Job Navi“ ebenfalls wählbar sein, die Ausbildung ist dann zwar nur extern möglich und somit auch die damit verbundenen Bedingungen nur bedingt beeinflussbar, aber die Betreuung durch „Job Navi“ ist weiter vorgesehen. Für die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfungen in den drei oben genannten Berufen wurde für die theoretische Ausbildung das Konzept Kompetenz mit System, kurz KmS, gewählt, das durch den stufenweisen und kompetenzorientierten inhaltlichen Aufbau individualisierte Bildungswege erlaubt. Die Module von KmS wurden für die Ausbildung in Teilzeit so angepasst, dass den fachlichen Erfordernissen in vollem Umfang Rechnung getragen wird. Der praktische Teil der Ausbildung wird durch Praktika in Betrieben abgedeckt. Die Zertifizierung am Ende jedes Moduls stellt sicher, dass auch zu einem späteren Zeitpunkt auf bereits erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsschritten aufgebaut werden kann, sollte eine Unterbrechung erforderlich werden. Nach Abschluss der beruflichen Ausbildung mittels KmS wird die außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt. Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist eine Phase der Begleitung vorgesehen.

Als einen der grundlegenden Pfeiler während der gesamten Dauer des Projektes hat sich die individuelle sozialpädagogische Betreuung herauskristallisiert. Die noch jungen Teilnehmerinnen haben oft eine Vielzahl von Problemen zu bewältigen, erhalten meist kaum Unterstützung im familiären Verband und müssen in vielen Fällen auch allein die Verantwortung und Erziehung ihrer Kinder tragen. Erst durch schrittweise Unterstützung zur Lösung dieser oft sehr belastenden Situationen werden die jungen Mütter befähigt, bessere Kompetenzen für alltägliche Routine und Problembewältigung zu erarbeiten, um damit mehr Ressourcen

für ihre Ausbildung freizusetzen und Mut und Zuversicht zu entwickeln, dass auch sie erfolgreich sein können.

Nun haben die Absolventinnen des im Jänner 2017 gestarteten ersten Durchgangs ihre Lehrabschlussprüfungen abgelegt. Einige haben bereits eine Arbeitsstelle angenommen, andere sind noch auf der Suche. Eine abschließende Bilanz kann gezogen werden.

Nach den ersten gegen Ende des Jahres 2016 durchgeführten Informationsveranstaltungen für junge Mütter, die an einer Teilnahme an „Job Navi“ interessiert waren, startete im Jänner 2017 der erste Durchgang, in dem für 96 Teilnehmerinnen die Möglichkeit bestand, mit Phase 1 zu beginnen. Entschied eine Teilnehmerin bereits nach kurzer Zeit, „Job Navi“ doch nicht absolvieren zu wollen, sollte dieser freigewordene Platz möglichst unverzüglich nachbesetzt werden. Einstiegsmöglichkeit in den ersten Durchgang bestand für die ersten drei Monate, bei individuell zu prüfenden Einzelfällen auch darüber hinaus. Daher kann in der vorliegenden abschließenden Bilanz über insgesamt 105 Teilnehmerinnen im ersten Durchgang berichtet werden.

31 junge Mütter absolvierten die KmS-Ausbildung in Modul 3 und 29 von ihnen haben nach Ende der Ausbildung ihre Lehrabschlussprüfung abgelegt. Zwei der 31 Teilnehmerinnen haben KmS 3 erfolgreich absolviert und können allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt neuerlich zur Lehrabschlussprüfung antreten. Zwei junge Mütter sind bereits früher zu ihren Lehrabschlussprüfungen angetreten und haben diese bestanden. Demnach haben im ersten Durchgang von „Job Navi“ bei Drucklegung dieses Berichtes 31 Teilnehmerinnen ihre Berufsausbildung abgeschlossen.

Die 94% erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfungen liegen im Vergleich über der Erfolgsquote aller Lehrabschlussprüfungen, die 2018 in Österreich 80% und in Wien 74% betrug. Von den jungen Müttern schlossen 18% mit ausgezeichnetem Erfolg ab und 21% mit gutem Erfolg. Auch diese beiden Ergebnisse liegen im Vergleich deutlich über jenen der Lehrlinge in Österreich und in Wien. 19 junge Mütter haben zudem in „Job Navi“ Teilqualifizierungen durch

zertifizierte Absolvierung von KMS-Modulen erreicht, worauf sie aufbauen können.

Als Kriterium für den Erfolg arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsangebote gilt für das AMS, wie viele der durch das jeweilige Angebot geförderten Personen nach dessen Abschluss eine Arbeitsstelle angenommen haben. Im Allgemeinen wird dafür ein Stichtag drei Monate nach Ende der Förderung herangezogen. Je nach vorherigen Gegebenheiten einer Personengruppe, die eine Förderung erhielt, ist von besonderem Interesse, die Ergebnisse einer Qualifizierung im Kontext mit entsprechenden Bezugsgrößen zu betrachten, um eine differenzierte Bewertung abgeben zu können. Für die Beschreibung der Ergebnisse in „Job Navi“ wurden als Bezugsgröße die Daten zum Erwerbsstatus der jungen Mütter unter 25 Jahren in Wien mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss – auch für die Teilnehmerinnen an „Job Navi“ vor Eintritt in das Projekt zutreffend – herangezogen. Es wurden zwei Zeitintervalle zur Erfassung des Erwerbsstatus der Absolventinnen betrachtet, nämlich drei und sechs Monate nach Ende der Förderung. Dies ist insofern sinnvoll, als sich die Frist von drei Monaten als weniger aussagekräftig erweist, weil etwa manche Betriebe für ihre Entscheidung zur Einstellung von Arbeitskräften oft mehr Zeit beanspruchen, aber auch, weil seitens der jungen Mütter teilweise einer unmittelbaren Arbeitsaufnahme temporäre Hindernisse entgegenstehen können, wie etwa Klärungen bezüglich der Neuorganisation der Kinderbetreuung aufgrund längerer oder anderer Arbeitszeiten. Es ist daher durchaus interessant, welche Entwicklungen sich unter diesem Blickwinkel zeigen.

Vergleicht man den Erwerbsstatus aller Mütter unter 25 Jahren ohne Ausbildung in Wien im Jahre 2017 – 14% berufstätig, 9% in Karenz, 14% arbeitslos, 1% Schülerinnen und 62% erwerbsfern – mit jenem der jungen Mütter nach Abschluss von „Job Navi“, so zeigen sich deutliche Unterschiede in den prozentuellen Anteilen der jeweiligen Kategorien. Drei Monate nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung waren 19% und nach sechs Monaten 35% beschäftigt, in einer weiteren AMS-Qualifikation befanden sich nach drei Monaten 6% und sechs Monate nach Förderende 19%. Der Anteil der arbeitslos gemeldeten jungen Mütter – 65%

drei Monate nach Förderende – war nach sechs Monaten auf 42% gesunken. Waren nach drei Monaten noch 10% erwerbsfern, befand sich nach sechs Monaten keine Absolventin von „Job Navi“ in einem erwerbsfernen Status. Dies bedeutet, dass mehr als ein Drittel der jungen Mütter, die ihren Lehrabschluss im Rahmen von „Job Navi“ absolviert haben, einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und alle Absolventinnen näher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden konnten. Dies bedeutet auch, dass eine grundsätzlich für Ausbildung und Arbeitsmarkt schwer ansprechbare Zielgruppe durch das Angebot von „Job Navi“ erreicht und motiviert werden konnte, eine Ausbildung zu absolvieren.

Interessant ist ebenso, welche Entwicklungen sich im Erwerbsleben bei den Teilnehmerinnen zeigen, die aus „Job Navi“ zu einem früheren Zeitpunkt ausgeschieden sind. Dabei wird deutlich, dass auch eine kürzere Teilnahme an „Job Navi“ die jungen Mütter dem Arbeitsmarkt näherbrachte. Nur mehr etwa ein Viertel befand sich nach Förderende noch im Status „erwerbsfern“ im Vergleich zu 62% aller jungen Mütter ohne Ausbildungsabschluss im Jahre 2017 in Wien. Etwa 10% nahmen an Qualifizierungsangeboten teil, was eine Steigerung von eben diesen 10% bedeutet. Die jeweiligen Anteile der jungen Mütter in Beschäftigung waren in den beiden hier verglichenen Gruppen etwa gleich hoch.

Besonders bemerkenswert ist, dass sich nach drei Monaten 5% und nach sechs Monaten bereits 9% der jungen Mütter – sie waren aus dem ersten Durchgang aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig ausgeschieden – für die Fortsetzung ihrer Ausbildung bei „Job Navi“ entschieden haben und einen neuen Anlauf zur erfolgreichen Absolvierung ihrer Lehrausbildung nahmen. Diese jungen Mütter konnten auf ihre bereits erworbenen Teilabschlüsse zurückgreifen und können so nach kürzerer neuerlicher Teilnahme abschließen.

Die Ergebnisse von „Job Navi“ verdeutlichen, dass die individuell erreichten Höherqualifizierungen der jungen Mütter im Kontext gesellschaftspolitischer Zusammenhänge betrachtet auch weitreichende soziale und ökonomische Auswirkungen haben. Dabei muss immer auch bedacht werden, dass zusätzlich zum gegen-

wärtigen Nutzen die Kinder der jungen Mütter ebenfalls profitieren, also durchaus relevante Auswirkungen auf die nächste Generation zu erwarten sind.

Damit leistet „Job Navi“ einen Beitrag zur Erreichung sowohl der arbeitsmarktpolitischen Ziele des AMS als auch der nationalen Zielsetzungen im Rahmen der Sustainable Development Goals der UNO sowie zum sozialen Fortschritt nach Definition eines internationalen Panels interdisziplinärer WissenschaftlerInnen – bestmögliche Bildung und Ausbildung gehören für Fortschritt und Weiterentwicklung jeder Gesellschaft zu den wichtigen und relevanten Grundlagen. Der entsprechende Nutzen kann in sozialpolitischer und ökonomischer Hinsicht sowohl in seinen kurzfristigen wie auch längerfristigen Auswirkungen beschrieben und beziffert werden, wie in Kapitel 6 dargestellt.

Conclusio

Aus den konkreten Ergebnissen von „Job Navi“, den Erfahrungen in der Umsetzung und den persönlichen Reaktionen der jungen Mütter kann zusammengefasst werden, dass

- die Zielgruppe der jungen Mütter mit den für „Job Navi“ spezifischen Rahmenbedingungen gut erreicht werden kann,
- das Projektziel der Berufsausbildung und der Höherqualifizierung von Frauen ohne Sekundarabschluss II erreicht wurde,
- die soziale und wirtschaftliche Integration der Absolventinnen verbessert wurde,
- die Chancen der Teilnehmerinnen an gesellschaftlicher Teilhabe erhöht wurden,
- die jungen Mütter ihre Handlungskompetenzen zur Bewältigung ihres Lebensumfeldes erweitern konnten,
- die Zukunftsperspektiven der Kinder der Teilnehmerinnen verbessert wurden.

Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass

- „Job Navi“ ein effektives und wichtiges Angebot des AMS für die spezifische Zielgruppe der jungen Mütter ist,
- sich das integrative Konzept – auf die Zielgruppe abgestimmte Rahmenbedingungen, individuelle „Standortbestimmung“, Orientierung für Ausbildung und Berufswahl, Begleitung der persönlichen Entwicklung und Verbesserung der Handlungskompetenzen, Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung und Unterstützung bei der Arbeitssuche – bewährt hat,
- das Angebot auch weiterhin aus den Erfahrungen in der Umsetzung an aktuelle Gegebenheiten adaptiert und weiterentwickelt werden kann,
- die Wahlmöglichkeiten zur beruflichen Ausbildung auf zusätzliche Berufe erweitert werden könnte,
- „Job Navi“ im Rahmen der Ausbildung bis 18 und der Ausbildungsgarantie einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung junger Mütter leistet,
- Erkenntnisse und Erfahrungen aus „Job Navi“ auch für andere Zielgruppen und arbeitsmarktpolitische Angebote nutzbar gemacht werden kann,

- das arbeitsmarktpolitische Projekt zum allgemeinen ökonomischen und sozialen Fortschritt der Gesellschaft beiträgt.

Die Teilnehmerinnen an „Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter“, ein Projekt konzipiert für eine Zielgruppe, der bisher keine spezifische Aufmerksamkeit gezollt wurde, haben gezeigt, dass sie Chancen brauchen und auch nutzen – und sie haben für sich und die nächste Generation positive Impulse gesetzt.

Schlussworte

Abschließend soll allen Beteiligten Gratulation und Dank ausgesprochen werden – allen voran den jungen Müttern, die trotz oft schwieriger persönlicher Ausgangssituationen ihre Ängste und Bedenken überwunden und sich den Herausforderungen einer Ausbildung gestellt und – mit Erfolg – auf „den Weg gemacht“ haben sowie auch Danke dafür, dass sie bereit waren, für die Evaluierung sehr persönliche Auskünfte zu geben.

Dank gilt den EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen des AMS Wien, die sich der jungen Mütter angenommen und ihnen diese Chancen eröffnet haben. Dem Bundesministerium für die Agenden Arbeit ist für die von Beginn an erfolgte vielfache Unterstützung von „Job Navi“ zu danken.

Natürlich bedarf es bei jedem Projekt auch jener Menschen, die sich auf die konkrete Umsetzung einlassen und mit Engagement und Einsatz das Konzept mit Leben füllen. Dies ist dem mit der Umsetzung betrauten Bildungsinstitut ZIB Training dank der kompetenten Mitarbeiterinnen und Fachtrainerinnen unter umsichtiger und engagierter Führung großartig gelungen. Ebenso haben die Kinderbetreuerinnen mit ihrem professionellen und liebevollen Einsatz und damit, dass den Bedürfnissen der Kinder während deren temporärer projektinterner Betreuung bestmöglich Rechnung getragen wurde, wesentlich zum Gelingen beigetragen – danke dafür.

Schließlich sei auch allen hier nicht genannten Personen gedankt, die am Erfolg von „Job Navi“ beteiligt waren, sind und sein werden.

Abschnitt F.
Anhang.

11. Abkürzungsverzeichnis und Glossar

„Unentdeckte Talente“	Projekt des Bundesministeriums für Arbeit beim AMS Wien mit vollem Namen „Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“
AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
Anm.	Anmerkung der Autorin
Arbeitskräfteerhebung	Im Rahmen des Mikrozensus wird in Österreichs Privathaushalten die dort lebende Bevölkerung regelmäßig nach ihrem Erwerbsstatus befragt dem ILO-Konzept entsprechend. Erwerbstätige ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Personen in Elternkarenz zählen als erwerbstätig, Präsenz- und Zivildienstler sind nicht erwerbstätig und auch nicht in der Zahl der Bevölkerung enthalten.
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
Bife	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
DOI	Digital Object Identifier
DV temporär abwesend	Diese Kategorie wird bei der Unterscheidung des Erwerbsstatus ausgewiesen, bei der ein Dienstverhältnis vorliegt, das aber nicht aktiv ausgeübt wird. Die meisten Personen davon sind in einem Karenzurlaub, z.B. Elternkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz. Es gibt aber auch noch andere Gründe, weswegen ein aufrechtes Dienstverhältnis nicht aktiv ausgeübt wird, wie etwa geblockte Abwesenheiten nach Altersteilzeitbeschäftigung.
DV	Dienstverhältnis
Erwerbsquoten	Als volkswirtschaftliche Kennzahl bezeichnet die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Einwohnerzahl im gleichen Altersbereich. Aus den Erhebungen des Mikrozensus werden die Erwerbsquoten für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen errechnet, die auf der Befragung einer 0,6%-Stichprobe beruht. Seit 2004 wird dafür der Jahresdurchschnitt über alle Wochen herangezogen.
Erwerbsstatus	Aus dem im Rahmen der von der Statistik Austria quartalsweise durchgeführten Arbeitskräfteerhebung wird der Erwerbsstatus der in

Privathaushalten lebenden Wohnbevölkerung erhobenen. Der Erwerbsstatus gibt an, ob eine Person aktiv erwerbstätig ist, in die Schule oder eine Universität geht, arbeitslos ist oder sich etwa in einem Karenzurlaub mit aufrechtem Dienstverhältnis befindet.

Erwerbstätige Im Jahresdurchschnitt 2018 gab es lt. Mikrozensus 4.319.100 Erwerbstätige, davon 2.295.600 Männer und 2.023.500 Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Erwerbstätigen um 58.600 Personen an. Das Plus gegenüber dem Vorjahr ist größtenteils auf die Zunahme bei den erwerbstätigen Männern (+ 41.200) zurückzuführen. Die Erwerbstätigenquote, d.h. der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, wird üblicherweise für die so genannte erwerbsfähige Bevölkerung, d.h. für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen ausgewiesen. Diese Erwerbstätigenquote belief sich 2018 auf 73,0% (Männer 77,4%; Frauen 68,6%) und lag damit leicht höher als im Vorjahr (72,2%). Beim Lebensunterhaltskonzept, welchem eine Selbstzuordnung der Respondentinnen und Respondenten zu einer bestimmten sozialen Gruppe zugrunde liegt, fiel die Zahl der Erwerbstätigen deutlich geringer aus. Nach dieser Berechnungsmethode nahmen 2018 4.143.800 Personen (ohne Präsenz- und Zivildienstler) am Erwerbsleben teil, dies sind um 175.300 Personen weniger als nach dem international üblichen ILO-Konzept.

Erwerbstätigenquote oder Beschäftigungsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung oder einer Bevölkerungsgruppe. Dabei werden Erwerbstätige in Vollzeit oder Teilzeit gleichermaßen gezählt, ebenso wie Personen, deren Arbeitsverhältnis zum Erhebungszeitpunkt ruht, etwa aufgrund von Elternkarenz. Erwerbslose sind in der Erwerbstätigenquote nicht enthalten.

Erwerbstätigkeit wird im Rahmen des Mikrozensus nach dem ILO-Konzept erhoben, wonach erwerbstätig ist, wer eine wöchentliche Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde angibt. Personen in Elternkarenz zählen als erwerbstätig, Präsenz- und Zivildienstler sind nicht erwerbstätig und auch nicht in der Zahl der Bevölkerung enthalten.

EU Europäische Union

EU-22-Länder sind jene 22 Länder der EU, die 2016 auch Mitglied der OECD waren (zitiert nach NBB 2018 Band 1:291, Anmerkung)

FABA Frühe AusbildungsabbrecherInnen, wird hier synonym mit frühen BildungsabbrecherInnen verwendet

Geringfügige Beschäftigung Das Kriterium für Geringfügigkeit richtet sich in Österreich nicht nach dem wöchentlichen Stundenausmaß, sondern nach dem angebotenen Einkommen.

Geringfügigkeitsgrenze 2019 lag die Geringfügigkeitsgrenze bei 446,81 Euro monatlich.

Haupterwerbsalter	In dieser Publikation wurde das Haupterwerbsalter mit 25 bis 49 Jahren angenommen. Die OECD setzt es üblicherweise mit 25 bis 54 Jahre fest.
ILO	International Labour Organization. Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf
ILO-Konzept	Beim ILO-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, sind bei den Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gilt, wer in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann. Beim Lebensunterhaltskonzept geben die Respondentinnen und Respondenten ihren sozialen Status selbst an. Nach diesem Konzept zählen bis 2003 Personen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden als erwerbstätig, ebenso Personen in Elternkarenz mit aufrechem Dienstverhältnis; ab 2004 gilt ausschließlich Selbstzuordnung. Grundsätzlich beziehen sich die Daten auf die Wohnbevölkerung in Privathaushalten.
IPSP	International Panel for Social Progress
KmS	Kompetenz mit System, eine modulare Ausbildung, die zum Lehrabschluss führt
LAP	Lehrabschlussprüfung
Max. PS	Maximal Pflichtschulbildung
Mikrozensus	Statistische Erhebung, bei der im Gegensatz zur Volkszählung nur nach bestimmten Kriterien ausgewählte Haushalte beteiligt sind, welche die Grundgesamtheit gleichmäßig abbilden. Die Anzahl der Haushalte wird so gewählt, dass die Repräsentativität der Ergebnisse statistisch gesichert ist.
NEET(s)	Not in Education, Employment or Training – Personen zwischen 18 und 25 Jahren, die keiner Beschäftigung nachgehen, nicht in Ausbildung oder einem Training sind
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SDG(s)	Sustainable Development Goals, Nachhaltigkeitsziele der UNO
Sekundarabschluss II	ist jenes Qualifikationsniveau, das durch erfolgreiche Ablegung einer Lehrabschlussprüfung oder Matura oder durch die erfolgreiche Absolvierung einer berufsbildenden mittleren Schule erreicht wird.

TZ	Teilzeit; eine Beschäftigung oder ein Arbeitsangebot wird als Teilzeitarbeitsplatz angeboten, wenn das wöchentliche Stundenausmaß weniger als 35 Stunden beträgt.
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung / Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
Uni, Akad.	Universitäre oder akademische Tertiärbildung
UNO	United Nations, Vereinte Nationen
VHS	Volkshochschule
VZ	Vollzeit; üblicherweise wird eine Beschäftigung oder ein Arbeitsangebot dann als Vollzeitarbeitsplatz bezeichnet, wenn das wöchentliche Beschäftigungsausmaß 35 oder mehr Stunden beträgt.
WE	Wiedereinsteigerinnen, in dieser Publikation sind darunter „nur“ Frauen zu verstehen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, generell sind damit auch Männer in derselben Situation gemeint
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WKW	Wirtschaftskammer Wien
ZIB	ZIB Training – Zukunft in Bewegung; Bildungsinstitut

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bildungsbeteiligung für das Alter von 15, 16 und 17 Jahren, in OECD-Staaten aus 2016, gereiht nach den 17-Jährigen, in %; Datenquelle: OECD, eigene Darstellung	18
Abbildung 2: Vergleich der Bildungsbeteiligung der 17-Jährigen in den Jahren 2010 und 2016 in verschiedenen OECD-Staaten, in %-Punkten; Datenquelle: OECD, eigene Darstellung	19
Abbildung 3: „Bildungsvererbung“ im internationalen Vergleich, aus PISA 2015, Datenquelle: NBB 2018, eigene Darstellung	23
Abbildung 4: Frühe Schulabgängerinnen und Schulabgänger von 1995 bis 2018; Datenquelle: Mikrozensus, Statistik Austria, eigene Darstellung	26
Abbildung 5: Frühe SchulabgängerInnen im internationalen Vergleich 2018; Datenquelle: und Darstellung: Eurostat 2019b	27
Abbildung 6: Entwicklung der Anzahl der FABA nach Altersgruppen und Geschlecht, von 2009 bis 2016; Datenquelle: BibEr Statistik Austria, eigene Darstellung	29
Abbildung 7: FABA-Quoten nach Altersgruppen zwischen 15 und 54 Jahren, 2016; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Berechnung, eigene Darstellung	30
Abbildung 8: Anteil der FABA an der Wohnbevölkerung der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen von 2009 bis 2016; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	31
Abbildung 9: Anteil der FABA an der Wohnbevölkerung der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	32
Abbildung 10: NEET-Quote der 15- bis 24-Jährigen von 2004 bis 2018 nach Geschlecht, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria nach ILO, eigene Darstellung	35
Abbildung 11: NEETs nach Altersgruppen. 15- bis 19-Jährige und 20- bis 24-Jährige nach Geschlecht, von 2009 bis 2015; Datenquelle: Statistik Austria, BibEr; eigene Darstellung	36
Abbildung 12: 15- bis 24-jährige NEETs nach Geschlecht von 2009 bis 2015; Datenquelle: Statistik Austria, BibEr; eigene Darstellung	37
Abbildung 13: Höchster Bildungsabschluss der Bevölkerung ab 15 Jahren in Österreich 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik; eigene Darstellung	38
Abbildung 14: Höchster Bildungsabschluss der Bevölkerung ab 15 Jahren in Wien 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, abgestimmte Erwerbsstatistik; eigene Darstellung	40
Abbildung 15: Erwerbsquoten gesamt und nach Geschlecht und Altersgruppen von 1971 bis 2011; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	41
Abbildung 16: Erwerbstätigenquote der 15-24-jährigen und 55-64-jährigen Frauen und Männer von 1994 bis 2018; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	43
Abbildung 17: Entwicklung der aktiven Erwerbsquoten von Männern und Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren und Männern und Frauen jeweils mit Kindern unter 15 Jahren von 1994 bis 2018; Datenquelle: Statistik Austria, * ab 2004 – Zeitreihenbruch in der Statistik; eigene Darstellung	44

Abbildung 18: Erwerbs- und Teilzeitquote nach Geschlecht der 25- bis 49-Jährigen nach Geschlecht für die Jahre 1996, 2006 und 2016, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	45
Abbildung 19: Erwerbsquoten der 15- bis 64-Jährigen nach Bildungsniveau und Geschlecht, in Prozent; Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria, eigene Darstellung	46
Abbildung 20: Erwerbstätigenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Alter und Geschlecht, 2017; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	47
Abbildung 21: Erwerbstätigenquote der 35- bis 49-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung – ohne PflichtschulabsolventInnen – und Geschlecht 2017, in Prozent; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	48
Abbildung 22: Erwerbsstatus der 15- bis 24-jährigen Frauen und Männer in Österreich; Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria, eigene Darstellung	50
Abbildung 23: Erwerbsstatus der 15-24-jährigen Frauen und Männer in Wien; Datenquelle: Mikrozensus 2018, Statistik Austria, eigene Darstellung	51
Abbildung 24: Erwerbsstatus der Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren in Wien; Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, Sonderauswertung Statistik Austria; eigene Darstellung	52
Abbildung 25: Erwerbsstatus der Frauen in Wien im Alter von 15 bis 24 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung; Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, Sonderauswertung Statistik Austria; eigene Darstellung	53
Abbildung 26: Erwerbsstatus der Frauen unter 25 Jahren in Wien mit und ohne Kinder; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	54
Abbildung 27: Erwerbsstatus von Frauen von 15 bis 25 Jahren mit Kindern und maximal Pflichtschulabschluss in Wien, 2017; Datenquelle: Statistik Austria, eigene Darstellung	55
Abbildung 28: Geschlechterverteilung der Lehrlinge in den Bundesländern, 2018; Datenquelle: WKÖ, eigene Berechnung und Darstellung	56
Abbildung 29: Arbeitslosenquoten nach höchstem Bildungsabschluss in Wien von 2008 bis 2018; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	58
Abbildung 30: Mütter und Väter ohne über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung; Datenbasis: AMS 2013, eigene Darstellung	68
Abbildung 31: Schematische Darstellung des Konzepts, Datenquelle und Darstellung AMS Wien	72
Abbildung 32: Berufe der Absolventinnen von "Job Navi"; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	89
Abbildung 33: Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	90
Abbildung 34: Abgeschlossene Module oder aus KmS ausgeschieden; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	92
Abbildung 35: Erwerbsstatus der Absolventinnen drei Monate nach Förderende von „Job Navi“; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	100
Abbildung 36: Erwerbsstatus der Absolventinnen sechs Monate nach Förderende; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung	102

- Abbildung 37: Erwerbsstatus aller Absolventinnen von "Job Navi" drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung 103
- Abbildung 38: Abschlüsse und vorzeitige Beendigungen der Teilnahme an „Job Navi“, alle Teilnehmerinnen; Quelle: AMS, eigene Darstellung 105
- Abbildung 39: Erwerbsstatus aller Teilnehmerinnen von "Job Navi" drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung 106
- Abbildung 40: Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen ohne Lehrabschluss drei und sechs Monate nach Ende der Förderung; Datenquelle: AMS, eigene Darstellung 108

13. Literaturverzeichnis

AGB-MA10 2014: Allgemeine Geschäftsbedingungen für Kleinkindergruppen und Kindergärten der Stadt Wien, Stand Februar 2014, bezogen unter <https://www.wien.gv.at/bildung/kindergarten/pdf/agb.pdf> (Zugriff: 13.1.2020)

AMS 2018: Geschäftsbericht des AMS Österreich 2018, bezogen unter https://www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2018.pdf (Zugriff: 8.10.2019)

Bacher, Johann / Braun, Julius / Lankmayer, Thomas / Leitgöb, Heinz / Stadlmayr, Martina / Tamesberger, Dennis in Kooperation mit Dlabaja Cornelia, Burtscher-Mathis, Simon (2014): „NEET“-Jugendliche in Österreich – Studienergebnisse. Foliensatz; präsentiert durch Bacher am 16.9.2015 an der Johannes-Kepler-Universität in Linz (nicht öffentlich).

Bacher, Johann/Braun, Julius / Lankmayer, Thomas / Leitgöb, Heinz / Stadlmayr, Martina / Tamesberger, Dennis in Kooperation mit Dlabaja Cornelia, Burtscher-Mathis, Simon (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“, ISW, IBE JKU im Auftrag des BMASK, bezogen unter https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/6/0/CH3434/CMS145984/5044748/26_bmask_neet-studie.pdf (Zugriff: 12.9.2019)

Baumegger, David/Vogtenhuber, Stefan/Oberwimmer, Konrad: Indikatoren E: Übergang aus dem Schulsystem, in die Arbeitswelt- In NBB 2018.

BMASK (2008): Ausbildungsgarantie bis 25. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html> (Zugriff: 20.1.2020)

BMASK (2016): Ausbildung bis 18. Website auf Basis des Ausbildungspflichtgesetzes ApfLG. 2016, bezogen unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604> (Zugriff: 20.1.2020) und unter <https://ausbildungbis18.at/> (Zugriff 20.1.2010)

Davoine, Thomas / Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Fortsner, Susanne: Nutzen der AusBildung bis 18. In Steiner/Pessl et al. 2019a. Bezogen unter https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5174/1/Projektbericht_AB18.pdf (Zugriff: 9.10.2019)

Eurostat (2019a): Jugendarbeitslosigkeit der 15-24-Jährigen im internationalen Vergleich. Bezogen unter <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Zugriff: 25.11.2019)

Eurostat (2019b): Early Leavers from education and training 2018, bezogen unter https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/b/ba/2018data_Early_school_leavers-02.jpg (Zugriff: 5.9.2019)

Gregorits, Petra / Gude, Stefan / Timar, Paul / Wagner-Pinter, Michael (2011): Nach der Pflichtschule, Die Bildungs-/Ausbildungswege von Jugendlichen einzelner Geburtsjahrgänge, Synthesis Forschungsgesellschaft m.b.H. im Auftrag des AMS, bezogen unter <https://ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8378&sid=831371590&look=0&aut=gregorits&gs=0&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHlId=0&mMlId=0&sort=jahrab&Page=2> (Zugriff: 21.1.2020)

- Help.gv.at (o.J.): Geringfügigkeitsgrenze 2019, bezogen unter <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/207/Seite.2070006.html> (Zugriff: 13.2.2020)
- IPSP (2018): Rethinking Society for the 21st Century. Report of the International Panel on Social Progress. Volume 1: Socio-economic Transformations. Bezogen unter <https://www.ipsp.org/de/downloads> (Zugriff: 16.10.2019)
- Landauer, Doris (2011): Frühe BildungsabbrecherInnen in Wien. Struktur, Analyse, Handlungsbedarf. <https://ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8642&sid=831371590&look=0&aut=landauer&qs=0&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHId=0&mMIId=0&sort=jahrab&Page=1> (Zugriff: 29.1.2020)
- Landauer, Doris (2012a): AMS-Kursverhalten – Antritte, Abbrüche, Beendigungen. Bezogen unter <https://ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9005&sid=831371590&look=0&aut=landauer&qs=0&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHId=8642&mMIId=0&sort=jahrab&Page=1> (Zugriff: 21.1.2020)
- Landauer, Doris (2012b): Internetbefragung an frühen BildungsabbrecherInnen in Wien. Bezogen unter <https://ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9006&sid=831371590&look=0&aut=landauer&qs=0&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHId=9005&mMIId=0&sort=jahrab&Page=1> (Zugriff: 21.1.2020)
- Landauer, Doris (2013), Auswertung der AMS-Daten der 15-25-Jährigen in Wien (nicht veröffentlicht)
- Landauer, Doris (2016a): Bildungsarmut und ihre lebenslangen Folgen. Übersicht und Aufbereitung empirischer Studien. AMS-Info 343, Wien. Online: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11499> (Zugriff: 2.10.2019)
- Landauer, Doris (Hg.) (2017): Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter. Die Entstehung. Die persönlichen Geschichten. Die erste Bilanz. Bezogen unter: <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12205&sid=30211678&look=0&stw=job+navi&qs=1&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHId=0&mMIId=0&sort=jahrab&Page=1> (Zugriff: 31.7.2019)
- Landauer, Doris (Hg.) (2018): Job Navi – Ausbildungswege für junge Mütter. Die Teilnehmerinnen. Phase 1 und Phase 2. Die zweite Bilanz. Bezogen unter: <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12550&sid=30211678&look=0&stw=landauer&qs=1&lng=0&vt=0&or=0&woher=0&akt=0&zz=30&mHId=0&mMIId=0&sort=jahrab&Page=1> (Zugriff: 31.7.2019)
- NBB 2018a: Oberwimmer, Konrad/ Vogtenhuber, Stefan/Lassnig, Lorenz/Schreibner, Claudia (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Bundesinstituts Bifie. Graz, Leykam 2019. Bezogen unter <https://www.bifie.at/nbb2018/> (Zugriff: 31.7.2019). Detaildaten bezogen unter DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2018-1> (Zugriff: 31.7.2019)

NBB 2018b: Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Band 2: Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen. BMWF und Bifie, Graz 2019, bezogen unter DOI: <http://doi.org/10.17888/nbb2018-2> (Zugriff: 31.7.2019)

Neubacher, Maria/Freunberger, Roman/Schreiner, Claudia/Vogtenhuber, Stefan/Oberwimmer, Konrad/Höller, Iris/Mayrhofer, Lisa/Baumegger, David/Steiger, Alexander/Gurtner-Reinthal, Saya/ Toferer, Bettina/ Waller-Paschon, Christina: Indikatoren D: Output – Ergebnisse des Schulsystems. In NBB 2018a. Bezogen unter <https://www.bifie.at/nbb2018/> (letzter Zugriff: 29.1.2020)

OECD (2018a): Bildung auf einen Blick 2018: OECD-Indikatoren, wbv Media, Bielefeld, bezogen unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018-oecd-a6001821lw.pdf> (Zugriff: 10.10.2019)

OECD (2018b): Bildung auf einen Blick 2018: Austria – Country Note, bezogen unter http://www.oecd.org/berlin/publikationen/EAG2018_CN_AUT.pdf (Zugriff: 10.10.2019)

STATISTIK AUSTRIA (2018): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Erwerbsstatus, Erwerbstätige, Familie und Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktdaten. Abgestimmte Erwerbsstatistik. Bezogen unter https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/index.html (Letzter Zugriff: 29.1.2020)

STATISTIK AUSTRIA (2019a): Definition der Erwerbstätigkeit nach Lebensunterhalts- bzw. ILO-Konzept, bezogen unter https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html (Zugriff: 1.10.2019)

STATISTIK AUSTRIA (2019b): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. (Inklusive Glossar)

Steiner, Mario (2009): Early School Leaving und Schulversagen im österreichischen Bildungssystem. Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2; bezogen unter: https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/NBB2009_Band2_Kapitel-B1.pdf (Zugriff: 26.9.2019)

Steiner, Mario (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe, bezogen unter https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/3/9/CH3434/CMS1454667224496/ausbildung_bis_18_endbericht.pdf (Zugriff: 26.9.2019)

Steiner, Mario (2017a): Von der Chancengleichheit zur Ausgrenzung: Ein sozialer Fortschritt im Bildungssystem? Eine theoretische und empirische Aufarbeitung. Dissertation an der Universität Wien. Bezogen unter <http://othes.univie.ac.at/48561/1/50597.pdf> (Zugriff: 26.9.2019)

Steiner, Mario (2017b): "...und raus bist Du!" Der frühe Bildungsabbruch in Österreich: Eine faktenbasierte Grundlage für die Ausbildung bis 18. In: Fachtagung Wiener Ausbildungsgarantie im Fokus – Standortbestimmung der Ausbildung bis 18 in Wien, 02. Mai 2017, Marx-Palast, Wien. (Unpublished) Bezogen unter https://irihs.ihs.ac.at/cgi/facet/simple?q=steiner+kompensation&action_search=Search&order=bytitle&basic_srctype=ALL&satisfyall=ALL (Zugriff am 25.11.2019)

Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/Kulhanek, Andrea (2018): Integrationschancen und Ausgrenzungsrisiken von formal Geringqualifizierten in Ausbildung, Beschäftigung und Gesellschaft. Bezogen unter

https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4665/1/Integration_Ausgrenzung_Geringqualifiziert_e_Endbericht_2018.pdf (Zugriff: 9.10.2019)

Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/Leitner, Andrea/Davoine, Thomas/ Forstner, Susanne/Juen, Isabella/Köpping, Maria/Sticker, Ana (IHS-Team), Litschel, Veronika/Löffler,Roland/Petanovitsch, Alexander (öibf-Team) 2019a: AusBildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Im Auftrag von Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundeskanzleramt. Bezogen unter

https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5174/1/Projektbericht_AB18.pdf (Zugriff: 9.10.2019)

Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/Leitner, Andrea/Davoine, Thomas/ Forstner, Susanne/Juen, Isabella/Köpping, Maria/Sticker, Ana (IHS-Team), Litschel, Veronika/Löffler,Roland/Petanovitsch, Alexander (öibf-Team) 2019b: Wissenschaftliche Begleitung der AusBildung bis 18. Abschlussbericht, Präsentationsunterlage vom 12.11.2019 (nicht öffentlich)

Tamesberger, Dennis/Koblbauer, Christina 2015: Wie kann die NEET-Rate bzw. die Anzahl an NEET-Jugendlichen gesenkt werden? bezogen unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_333.pdf (Zugriff: 12.9.2019)

UNESCO (2016): Global Education Monitoring Report 2016: Education for People and Planet: Creating Sustainable Future for All. Zitiert nach OECD (2018a: 46)

WKO (2019), Lehrabschlussprüfungsstatistik 2018, Lehrabschlussprüfungserfolg 1970 - 2018 nach Bundesländern, - Tabellenblatt Prüf4, bezogen unter <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html> (Zugriff: 22.8.2019)

WKW (2019), Prüfungsstatistik 2018, bezogen unter <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik-fuer-Wien.html> (Zugriff: 23.8.2019)

WMG (2019): Wiener Mindestsicherungsgesetz in der Fassung vom 11.12.2019. Bezogen unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000246> (Zugriff 11.12.2019)

World Bank Group (2017): World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise, The World Bank, Washington DC, zitiert nach OECD (2018a: 46)

Die Autorinnen:

Mag^a. Doris Landauer, Herausgeberin, Psychologin, seit über 40 Jahren in der Arbeitsmarktpolitik beschäftigt, seit November 2010 mit dem Sonderprojekt „Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“ betraut, ausschließlich mit Jugendlichen in Wien befasst, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen haben. Das Projekt ist auch auf der Website www.unentdeckte-talente.at/das-projekt beschrieben.

E-Mail: doris.landauer@ams.at

Drⁱⁿ. Renate Steger, Gesundheitspsychologin, Klinische Psychologin, in Ruhestand, viele Jahre tätig in der Beratung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und deren Eltern, als Leiterin verschiedener Projekte in Organisation und Verwaltung, als stellvertretende Abteilungsleiterin in der Verwaltung.

Mag^a. Silvia Artschlag, Studium der Bildungs- und Erziehungswissenschaften, Mitarbeiterin im Bildungsinstitut ZIB Training, Projektleiterin für „Job Navi“, zertifizierte Elternbildnerin, Trainerin für Erwachsenenbildung und Erziehungsberatung, langjährige Erfahrung in Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Wien, Projekt „Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“, Doris Landauer, 1030 Wien, Ungargasse 37 * Grafische Gestaltung: Doris Landauer und Renate Steger * Deckblatt: Johannes Toifl nach einem Entwurf von Renate Steger * Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, 2540 Bad Vöslau, Februar 2020

© 2020 Arbeitsmarktservice Wien, Projekt „Perspektiven für unentdeckte Talente – Prävention und Interventionen bei frühzeitigem Bildungsabbruch“. Alle Rechte vorbehalten.