

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Latcheva, Rossalina

Article

Wiedereinstieg & Weiterbildung

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Latcheva, Rossalina (2011) : Wiedereinstieg & Weiterbildung, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 37, Iss. 2, pp. 315-334

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332841>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wiedereinstieg & Weiterbildung

Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von (formal) gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen

Angela Wroblewski, Andrea Leitner, Rossalina Latcheva

1. Weiterbildung in der Wissensgesellschaft

Mit politischen Programmen zum „lebenslangen Lernen“ hat berufliche Weiterbildung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, womit gleichermaßen ökonomische Ziele zur Förderung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung verfolgt wie auch soziale Ausgrenzung verringert werden soll.¹ Dementsprechend sind „gering qualifizierte Personen“ eine zentrale Zielgruppe für Weiterbildungspolitik, um einerseits Bildungsdefizite hinsichtlich der (neuen) Erfordernisse des Arbeitsmarktes auszugleichen, andererseits Benachteiligung im Erstausbildungssystem zu korrigieren und zu einer Nivellierung sozialer Ungleichheiten beizutragen.

Doch dieser Anspruch der verstärkten Förderung von gering Qualifizierten kann in der Realität schwer umgesetzt werden. Studien belegen, dass die Weiterbildungsbeteiligung stark von der Erstausbildung abhängt, d. h. das „Matthäus-Prinzip“ – „Wer hat, dem wird gegeben“ – in der Weiterbildung weiterhin seine Gültigkeit hat. Nach Lassnigg et al. (2007) ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen von AkademikerInnen in Österreich sechsmal so hoch wie jene von PflichtschulabsolventInnen, LehrabsolventInnen weisen eine um 1,6-fach höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf. In der Wissensgesellschaft erhält die Selektivität durch Bildung nicht nur einen hohen Stellenwert, der Mangel von beruflich verwertbaren Qualifikationen und Weiterbildung wird vielmehr zu einem sozialen Stigma, indem gering Qualifizierten grundlegende Voraussetzungen für die ökonomische und soziale Partizipation unserer wissensbasierten Ökonomie fehlen. Oder wie Krenn (2010, S. 1) es formuliert, „das Mantra des ‚lebenslangen Lernens‘ gerade für sie den eindringlichsten und zugleich drohendsten Ton annimmt“, ohne sie effektiv in diese Entwicklung einzuschließen.

Diese Defizitsichtweise auf gering qualifizierte Personen führt auch dazu, dass ihnen die Verantwortung für diesen sozialen Ausschluss teilweise selbst zugeschrieben wird. Die schulische und berufliche Erstausbildung und die damit zusammenhängenden soziodemografischen Merkmale, wie soziale Herkunft, Nationalität oder auch regionale Aspekte, wird als „Platz-

anweiser“ für wenig lernförderliche Arbeitsplätze wahrgenommen. Doch neben diesen strukturell ausschließenden Faktoren wird die Benachteiligung in der Weiterbildung insbesondere mit motivationalen Barrieren, d. h. subjektiven Faktoren für die Nicht-Teilnahme begründet.² Solche subjektiven Barrieren der Weiterbildung werden durch die Einschätzung der Sinnhaftigkeit und des erwarteten Nutzens der Weiterbildung bestimmt. Der fehlende Anstoß von außen wird also durch simple Kosten-Nutzen-Erwägungen verstärkt, die entsprechend den Ergebnissen von bildungsökonomischen Studien durchaus rational sind.³ Damit schließt sich der Kreis der Argumentation, der zum Ausschluss von Weiterbildung führt und nur schwer unterbrochen werden kann.

Durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden – sowohl aufgrund der Struktur der Arbeitslosen wie auch aufgrund von beschäftigungspolitischen Zielsetzungen – gering Qualifizierte verstärkt als Zielgruppe angesprochen. Dabei stellt die Verknüpfung von fehlender Motivation und formalen Qualifizierungsdefiziten ein zentrales Problem für eine effektive Umsetzung dar. Die Evaluation unterschiedlicher Qualifizierungsmaßnahmen hat gezeigt, dass diese Zielgruppe schwer zu erreichen ist und der zielgruppenspezifischen Ausgestaltung von Maßnahmen große Bedeutung für ihre Wirkmöglichkeiten zukommt.⁴ In diesen Untersuchungen wird auch deutlich, dass die Selektion der MaßnahmenteilnehmerInnen in hohem Maß über Motivation erfolgt, d. h. eine Auswahl („*Creaming*“) von Personen stattfindet, die grundsätzlich eine hohe Motivation für Weiterbildung zeigen.

Es ist einleuchtend, Motivation als Voraussetzung für eine erfolgreiche Weiterbildungsbeteiligung zu formulieren, nicht nur für die Gruppe der gering Qualifizierten. Damit wird jedoch ein individuelles Merkmal zum primären Erklärungsfaktor für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit geringen formalen Qualifikationen, und strukturelle Barrieren geraten aus dem Blickfeld. Darüber hinaus wird mit der Berücksichtigung der Motivation als Unterscheidungskriterium bereits klar, dass gering Qualifizierte keine homogene Gruppe darstellen. Im Folgenden wird für die Subgruppe der formal gering qualifizierten WiedereinsteigerInnen⁵ diese Inhomogenität verdeutlicht und das Aufeinandertreffen von strukturellen und individuellen Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme diskutiert. Dabei wird deutlich, dass auch bei vorhandener Motivation strukturelle Barrieren einer Weiterbildungsbeteiligung entgegenstehen können.

2. Bedeutung der Bildung für Arbeitsmarkt- und Wiedereinstiegschancen

Formale berufliche Qualifikation bestimmt nach wie vor bzw. in zunehmendem Maß die beruflichen Chancen sowohl hinsichtlich Zugang zu

Beschäftigung wie auch im Hinblick auf Stabilität der Beschäftigung, Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommensverteilung etc. Das Qualifikationsniveau determiniert die Erwerbsbeteiligung – insbesondere von Frauen – ebenso wie Ausmaß und Art der Beschäftigung. Auch das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, hängt in hohem Maß vom Qualifikationsniveau ab. So wiesen in den letzten Jahren 48% der arbeitslosen Frauen keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung auf. Bei den Männern sind es zwischen 44% und 46%. Demgegenüber verfügt rund ein Drittel der Frauen in der österreichischen Wohnbevölkerung über keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung bzw. 22% der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren.⁶ Wie aus Tabelle 1 zu sehen ist, stellt die Gruppe der Frauen mit Pflichtschulabschluss das größte Potenzial für eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung dar.

Tabelle 1: Erwerbsquote und Arbeitslosenquote 2009 nach Bildung und Geschlecht

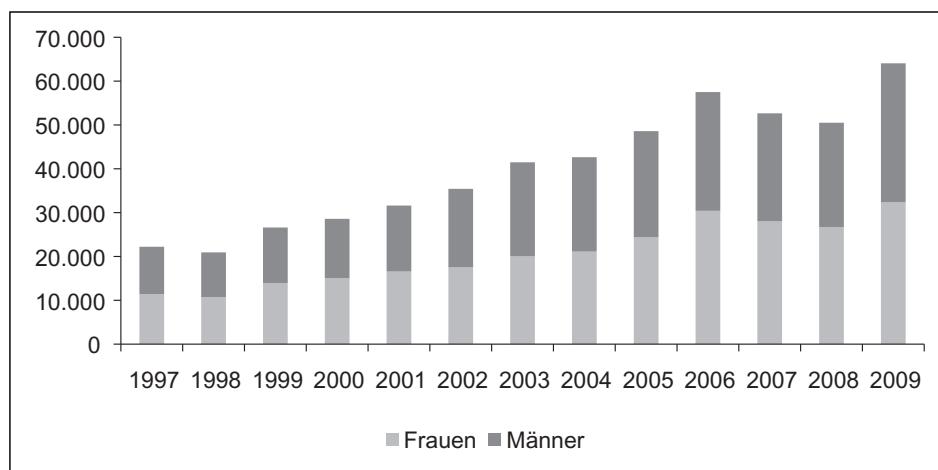
	Erwerbsquote (15-64 Jahre)			Arbeitslosenquote		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtschule	48,7%	61,2%	53,9%	9,0%	11,5%	10,2%
Lehre	74,4%	84,6%	80,0%	3,9%	4,2%	4,1%
BMS	76,4%	88,8%	80,3%	3,4%	3,5%	3,5%
AHS, BHS	75,2%	81,1%	78,0%	3,7%	4,4%	4,0%
Univ. u. ä.	85,5%	92,5%	88,8%	2,9%	2,2%	2,5%
Gesamt	69,6%	81,0%	75,3%	4,6%	5,0%	4,8%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2009, Statistik Austria.

Die Bedeutung des formalen Bildungsstandes für die Wiedereinstiegschancen von Frauen nach familienbedingten Unterbrechungen wurde insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes bzw. der flexiblen Ausgestaltung der Bezugsmöglichkeiten intensiv diskutiert. So wurde beispielsweise der Einfluss der Unterbrechungsdauer auf die Berufschancen von Frauen thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass es für gering qualifizierte Frauen höhere Anreize gibt, möglichst lange zu unterbrechen, während Frauen mit höherem Bildungsniveau sich eher für kürzere Unterbrechungen entscheiden. Die raschere Rückkehr an den Arbeitsplatz reduziert die Gefahr von Dequalifizierungsprozessen und ermöglicht es eher, Karrierechancen zu erhalten.⁷ Für formal gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen können Dequalifizierungsprozesse verstärkt auftreten, wenn informell erworbene Qualifikationen bei einem Arbeitgeberwechsel aufgrund fehlender Zertifizierung nicht transferiert werden können.⁸

Mit der Dauer der Unterbrechung nach der Geburt eines Kindes steigt nicht nur die Gefahr von Dequalifizierungsprozessen beim Wiedereinstieg, es können sich – wie eine Studie für Deutschland zeigt – auch negative Konsequenzen für die künftige Weiterbildungsbeteiligung ergeben.⁹ Doch nicht nur das Bildungsniveau beeinflusst die Dauer der Unterbrechung, sondern auch die Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle. Stuth et al. (2009) haben den Einfluss der Arbeitsbedingungen von Berufen auf die Dauer der Unterbrechung analysiert und festgestellt, dass die Bedingungen, unter denen Frauen einen Beruf ausüben, je nach Beruf in sehr unterschiedlicher Weise die Dauer der Erwerbsunterbrechung beeinflussen. So sind die Unterbrechungen länger in Berufen mit Arbeitszeiten, die häufig über 46 Wochenstunden (z. B. Friseurin) liegen, oder in Berufen, deren Arbeitsalltag monoton und vorwiegend fremdbestimmt oder körperlich anstrengend ist (z. B. Köchin). Umgekehrt kehren Frauen in Berufen mit flexiblen, selbstbestimmten Arbeitszeiten schneller ins Erwerbsleben zurück.

Abbildung 1: Personen in Schulung 1997-2009 nach Geschlecht



Quelle: AMS.

Damit ergibt sich für gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen eine doppelte Benachteiligung, da sie zum einen auf jene Arbeitsmarktsegmente angewiesen sind, die von den Umstrukturierungsprozessen am Arbeitsmarkt besonders stark betroffen sind (z. B. Wegfall manueller Tätigkeiten) und in denen sich die Arbeitsanforderungen durch den zunehmenden Einsatz neuer Technologien laufend verändern.¹⁰ Zum anderen bestehen für gering qualifizierte Frauen Anreize für längere Unterbrechungen, die wiederum die Arbeitsmarktchancen reduzieren. Für beide Problemfelder wird Weiterbildung als die zentrale Lösungsstrategie gesehen. Dement-

sprechend wurde in den letzten Jahren in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein Schwerpunkt auf Qualifizierungsmaßnahmen gelegt, was sich an der Entwicklung der Schulungsaktivität des AMS deutlich ablesen lässt (vgl. Abbildung 1). Waren 1997 im Jahresdurchschnitt rund 22.000 Personen in Schulung, so waren es 2009 fast drei Mal so viele (64.000). Der Anteil der Personen in Schulung an den Arbeitslosen lag 2009 bei 25%, wobei die Schulungsquote der Frauen 30% und jene der Männer 21% ausmachte. Absolut betrachtet stellen Frauen etwas mehr als die Hälfte der SchulungsteilnehmerInnen (2009: 51%). Unter den SchulungsteilnehmerInnen sind gering Qualifizierte – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – gegenüber ihrem Anteil an den Arbeitslosen sogar leicht überrepräsentiert.

Wiedereinsteigerinnen werden dabei als eine spezifische Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik angesprochen – auch jene mit geringen Qualifikationen. Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen haben in Österreich bereits eine lange Tradition, wobei hier ein zentraler Meilenstein die Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS war, die 1995 ins Leben gerufen wurde und die eine Bündelung von zielgruppenspezifischen arbeitsmarktpolitischen Angeboten mit sich brachte.¹¹ In Wien wurde 1996 mit dem Programm „Wiederln“ ein zielgruppenspezifisches Programm gestaltet, das sich u. a. an gering qualifizierte Frauen richtete und mit einer Laufzeit bis zu drei Jahren auch intensive Qualifikationsmöglichkeiten bot.¹² Darüber hinaus wurden damals eine Reihe von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Frauen konzipiert, die noch in Karenz waren, wie z. B. *karenz plus* vom abz*wien. Die Evaluation dieser Programme zeigte jedoch auch, dass Wiedereinsteigerinnen mit niedrigem Qualifikationsniveau durch die Maßnahmen nur schwer zu erreichen sind.¹³

Dies verwundert insofern, als Wiedereinsteigerinnen in repräsentativen Befragungen Weiterbildung einen sehr hohen Stellenwert für eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsmarkt zusprechen und insgesamt eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zeigen.¹⁴ Rund zwei Drittel der Befragten schätzen Weiterbildung für den beruflichen Wiedereinstieg als sehr wichtig ein. Dies trifft auch auf Pflichtschulabsolventinnen zu. Hier räumen 58% einer Umschulung und 39% einer Weiterbildung hohe Priorität ein.

Wo liegen nun die Zugangsbarrieren zu Qualifizierungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen mit niedrigem formalem Bildungsniveau? Im Rahmen einer von der AK Wien beauftragten Studie¹⁵ wurden qualitative Interviews mit Wiedereinsteigerinnen geführt, die ihre Rückkehr in den Beruf bereits planten oder kürzlich realisiert hatten. Dabei handelte es sich überwiegend um Wiedereinsteigerinnen, die weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet waren (nur fünf von 21 Interviewpartnerinnen waren beim AMS gemeldet). Im Rahmen der Interviews wurde nach Weiterbildungsaktivitäten während und nach der Karenz, Qualifizierungsbereitschaft, wahrgenommenem Qualifizierungsbedarf und möglichen Barrieren für

die Realisierung von Qualifizierungswünschen gefragt. Ergänzend dazu wurden Interviews mit ExpertInnen (AMS bzw. Einrichtungen, die Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen anbieten) geführt, um aus ihrer Sicht Anforderungen an eine zielgruppenspezifische Maßnahmenkonzeption zu erfassen.¹⁶

3. Qualifizierungsbereitschaft und Barrieren aus Sicht der Wiedereinsteigerinnen

3.1 Wahrnehmung von Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungsbereitschaft

In den Interviews wird eine sehr hohe Bereitschaft, die Kinderbetreuungsphase zur Weiterbildung zu nutzen, deutlich.¹⁷ Der Großteil der Wiedereinsteigerinnen sieht für sich Qualifizierungsbedarf in irgendeiner Form, nur drei Frauen sehen keinen derartigen Bedarf. In zwei Fällen gab es konkrete Pläne, die Karenz auch für Qualifizierung zu nutzen, die jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht realisiert wurden (z. B. abgesagte Kurse aufgrund zu geringer TeilnehmerInnenzahlen). Voraussetzung für die Bereitschaft, an einer Weiterbildung teilzunehmen, ist, dass die Inhalte der entsprechenden Weiterbildung beruflich verwertbar sind oder ein Anwendungskontext im beruflichen Alltag gesehen wird.

„Es müsste für mich in meinem Job wichtig sein. Weil ich kann nicht irgend einen Computerkurs machen, den ich bei mir im Job nicht brauchen kann.“
(Frau F.)

Bei der Diskussion von wahrgenommenem Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsbereitschaft wird deutlich, dass es sich um eine inhomogene Gruppe handelt. So spielt beispielsweise die Rückkehrmöglichkeit an den bisherigen Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. In der Studie wurden sechs Typen von Wiedereinsteigerinnen identifiziert:

- (1) Rückkehrerinnen,
- (2) Dienstgeberwechslerinnen,
- (3) Umsteigerinnen,
- (4) Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf,
- (5) Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Orientierungsbedarf,
- (6) Erwerbsorientierte.

Die Gruppe der „Rückkehrerinnen“ umfasst Wiedereinsteigerinnen, die eine Rückkehr in ihren alten Beruf und zu ihrem alten Arbeitgeber planen und in diesem Zusammenhang eine Höherqualifizierung (z. B. Meisterprüfung) oder eine Zusatzqualifikation anstreben, die eine Verbreiterung des beruflichen Einsatzfeldes mit sich bringt (z. B. Ausbildung „Dentalhygiene“ für Zahnarztassistentinnen).

Ein typisches Beispiel für eine „Rückkehrerin“ stellt Frau O. dar. Die Befragte hat eine Lehre als Fußpflegerin abgeschlossen und bis zum Mutterschutz in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb gearbeitet. In der Karenz arbeitet sie einen Tag pro Woche bei ihrem bisherigen Arbeitgeber. Ob sie nach der Karenz in Elternteilzeit zurückkehren kann, ist noch nicht entschieden, ihr Arbeitgeber macht dies vom Geschäftsgang abhängig. Während der Karenz hat die Befragte überlegt, sich in Richtung Meisterprüfung weiter zu qualifizieren. Sie hat sich zwar aktiv erkundigt, u. a. auf der BBB-Messe der AK, diesbezüglich aber keine befriedigenden Informationen v. a. über Förderungen bekommen. Für sie wäre auch eine Zusatzqualifikation (Fußmassage o. Ä.) während der Karenz in Frage gekommen, wenn sie dafür Verwertungsmöglichkeiten gesehen hätte, d. h. sie hat dies aufgrund (erwarteter) mangelnder Nachfrage bei ihrem Arbeitgeber nicht realisiert.

Die Gruppe der „Dienstgeberwechslerinnen“ will oder kann im Gegensatz zu den Rückkehrerinnen nicht zum Arbeitgeber zurückkehren. Die Frauen in dieser Gruppe verfügen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und/oder langjährige Berufspraxis. Sie wollen in ihrem Beruf bleiben und streben entweder eine Höher- oder Zusatzqualifikation oder eine Zertifizierung von informell erworbenen Qualifikationen an (z. B. eine Friseurin, die jahrelang im Büro gearbeitet hat).

Ein Beispiel für eine „Dienstgeberwechslerin“ ist Frau P. Aufgrund ihres Migrationshintergrundes hat sie nach der Pflichtschule und der Polytechnischen Schule keine Lehrstelle gefunden. Sie hat dann verschiedenste Tätigkeiten ausgeübt: in einer Metallfabrik, einer Lebensmittelfabrik, kurze Zeit als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft. Die letzte Tätigkeit war Verkauf in einem Feinkostladen. Dort wurde sie während der Schwangerschaft mit dem zweiten Kind gekündigt. Die Befragte möchte mit dem zweiten Geburtstag des jüngsten Kindes wieder arbeiten gehen, bevorzugt als Verkäuferin. Sie würde gerne eine Qualifizierung als Einzelhandelskauffrau oder Ordinationshelferin beginnen.

Die Gruppe der „Umsteigerinnen“ strebt eine Umschulung an, wobei in einigen Fällen auch eine Rückkehr zum alten Arbeitgeber möglich wäre, eine solche wird jedoch nicht angestrebt. Die Wiedereinsteigerinnen in dieser Gruppe haben genaue Informationen über die Bedingungen und Möglichkeiten in dem von ihnen angestrebten Berufsfeld und ihre eigenen Fähigkeiten, Neigungen und familiären Rahmenbedingungen dahingehend reflektiert, ob eine derartige Tätigkeit für sie realisierbar ist.

Ein Beispiel für eine „Umsteigerin“ ist Frau H. Die Befragte wurde in Tschechien geboren, hat dort eine kaufmännische Matura erworben, die in Österreich nicht anerkannt ist, und war danach in einer Bank als Buchhalterin beschäftigt. Dann hat sie ein Jahr in Deutschland als Au-pair gearbeitet, dort

Deutsch gelernt und Prüfungen abgelegt. Zurück in Tschechien hat sie als Übersetzerin in einer Speditionsfirma gearbeitet. Sie ging dann nochmal für zwei Jahre als Au-pair nach Frankreich und hat wieder Sprachzertifikate erworben. 2003 ist sie nach Österreich übersiedelt und hat in einer Spedition als Logistikerin gearbeitet. Dieses Unternehmen ist allerdings während der Karriere in Konkurs gegangen. Die Befragte ist seit dem zweiten Lebensjahr des älteren Kindes erfolglos auf Arbeitssuche. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie erneut schwanger und überlegt im Zuge des Wiedereinstiegs eine Ausbildung zur Pflegehelferin zu absolvieren.

Die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf umfasst Frauen, die keine Rückkehrmöglichkeit an ihren alten Arbeitsplatz haben und den Wiedereinstieg zur Neuorientierung nutzen wollen. Sie weisen eine hohe Erwerbsorientierung und eine hohe Bereitschaft zur Qualifizierung auf. Sie haben jedoch relativ diffuse Vorstellungen von jenen Berufsbereichen (Aufgabengebieten, Arbeitsbedingungen), in denen sie tätig sein wollen, und keine spezifischen Qualifikationspläne.

„Einen Computerkurs. Heutzutage brauchst du eh schon überall Computer. In jedem Geschäft gibt es PCs. Also von dem her glaube ich, ein Computerkurs schadet nie.“ (Frau G.)

„Ich möchte mich schon weiterbilden. (...), dass ich irgendwo bessere Chancen habe.“ (Frau P.)

Frau R. ist ein Beispiel für eine Wiedereinsteigerin mit Neuorientierungsbedarf: Sie ist slowakische Staatsbürgerin und vor nunmehr zehn Jahren nach Österreich gekommen. In der Slowakei hat sie ein Germanistikstudium abgeschlossen, das jedoch nicht nostriifiziert ist. Um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern, hat sie in Österreich die HAK-Matura gemacht. Sie hat danach bis zum Mutterschutz fünf Jahre in einem Callcenter gearbeitet. Aufgrund der schlechten Auftragslage des Unternehmens rechnet sie damit, nach der Behaltefrist gekündigt zu werden. Sie geht davon aus, sich demnächst neu orientieren zu müssen, und zeigt hohe Bereitschaft, in diesem Zusammenhang eine Qualifizierung zu absolvieren. Sie kann sich vorstellen, wieder im Büro zu arbeiten, wobei sie hier gerne ihre Sprachkenntnisse verwerten würde, oder aber in einem Kindergarten zu arbeiten, da sie im Studium Pädagogikkenntnisse erworben hat und sich hier gute Arbeitsplatzchancen erwartet.

Zur Gruppe der Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf zählen Frauen, die an den letzten Arbeitsplatz zurückkehren möchten und aus diesem Grund keinen Qualifizierungsbedarf sehen. Ob die Rückkehr aber tatsächlich realisiert werden kann, ist unklar: beispielsweise wenn eine Rückkehr aus Sicht der Wiedereinsteigerinnen nur in Teilzeit möglich ist, dieser Option jedoch vom Arbeitgeber noch nicht zugestimmt wurde. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wird als „Luxus“ gesehen, den sich zwei Frauen während der Kinderbetreuungs-

phase „geleistet“ haben, allerdings wird kein unmittelbarer Arbeitsmarktbezug wahrgenommen.

Ein Beispiel für eine Wiedereinsteigerin, die selbst keinen Qualifizierungsbedarf sieht, ist Frau M. Die Befragte hat eine berufsbildende mittlere Schule mit Spezialisierung für Gesundheitsberufe abgeschlossen. Sie arbeitet seit vielen Jahren bei einem Arzt als Ordinationshilfe. Nach dem ersten Kind ist sie nach Auslaufen der Karenz in Vollzeit an ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt. Nach dem zweiten Kind erscheint ihr das nicht mehr machbar, und sie möchte in Elternteilzeit zurückkehren. Der Arbeitgeber hat der Elternteilzeit noch nicht zugestimmt, und sie rechnet auch nicht wirklich mit einer Zustimmung. Solange die Rückkehrmöglichkeit nicht geklärt ist, ist sie weder auf Arbeitsplatzsuche noch bereit, an einer Qualifizierung teilzunehmen. Weiters ist sie der Meinung, es gäbe für Ordinationshilfen keine Weiterbildungsangebote, weil sie auch noch nie an einer teilgenommen hat.

Der Gruppe der „Erwerbsorientierten“ werden Wiedereinsteigerinnen zugerechnet, die in erster Linie erwerbstätig sein wollen, wobei eine Qualifizierung erst für den Fall der Arbeitslosigkeit in Erwägung gezogen wird. „Wenn ich nicht etwas im Verkauf finde.“ (Frau U.)

Frau N. ist ein typisches Beispiel für die Gruppe der „Erwerbsorientierten“: Sie hat nach einer einjährigen Fachschule in einem Bürojob zu arbeiten begonnen und hat sich in den folgenden Jahren mehrmals neu orientiert. Sie hat u. a. in einem Kindergarten, einem Callcenter und anderen Büros gearbeitet. Die häufigen Arbeitsplatzwechsel begründet sie mit der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Kurz vor der Geburt ihres Kindes kündigte sie ihre letzte Stelle. Sie hat seit März 2009 einen Kindergartenplatz für ihr Kind und möchte dann wieder arbeiten gehen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie auf Arbeitsplatzsuche, wobei sie keine Präferenzen über den Arbeitsinhalt hat. Kriterien sind vielmehr, dass sie für die Anfahrt nicht länger als zwanzig Minuten braucht und dass die Arbeitszeiten mit den Kindergartenzeiten vereinbar sind. Sie zieht eine Tätigkeit als Verkäuferin oder als Kassierin in einer Lebensmittelkette ebenso in Erwägung wie eine Tätigkeit als Kindergartenhelferin.

Diese Typologie verdeutlicht zum einen die Heterogenität der interviewten Wiedereinsteigerinnen und zeigt zum anderen, dass nicht alle Frauen gleichermaßen durch Qualifizierungsangebote zu erreichen sind (insbesondere die beiden zuletzt genannten Gruppen). Doch auch für die ersten vier Gruppen zeigen sich bereits in dieser kurzen Beschreibung unterschiedliche Ansatzpunkte für eine zielgruppenspezifische Maßnahmenkonzeption.

3.1 Hürden für die Realisierung einer Qualifizierung

Das zentrale Ergebnis der durchgeführten Untersuchung ist, dass auch gering qualifizierte Frauen eine überraschend hohe Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereitschaft zeigen. Trotz dieser insgesamt überraschend hohen Weiterbildungsbereitschaft wird die Karenz kaum für Weiterbildung genutzt. Nur drei der interviewten Wiedereinsteigerinnen haben tatsächlich in der Karenz eine Weiterbildung besucht bzw. konkrete Schritte dafür gesetzt. Die Hürden, mit denen sich gering qualifizierte Frauen beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung konfrontiert sehen, gleichen nur zum Teil jenen von höher qualifizierten Frauen. Ein wichtiger Unterschied liegt in der Kumulation von Problemlagen und Hindernissen, die wohl am stärksten bei der Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund sichtbar wird. Die Hürden, die einer Realisierung von Qualifizierungsbereitschaft entgegenstehen, lassen sich in vier Kategorien zusammenfassen:

- (1) individuelle Hürden,
- (2) finanzielle Probleme (familiäres bzw. soziales Umfeld),
- (3) Informationsdefizite und
- (4) institutionelle bzw. strukturelle Barrieren.

Ein zentrales Problem, das Frauen mit Kleinkindern besonders betrifft, stellt erlebter Zeitmangel bzw. das persönliche Zeitmanagement dar. Viele der interviewten Frauen thematisieren das zeitliche Ausgelastetsein mit der Kinderbetreuung und die Überforderung, die sich im Falle einer Qualifizierung und der damit verbundenen Lernphasen ergeben würde.

„Schaffe ich das Lernen mit der Kleinen? Habe ich die Zeit zum Lernen? (...) Ich kann mein Kind nicht in eine Ecke setzen und sagen: ‚Setz dich da her, ich muss jetzt lernen.‘ Das funktioniert nicht.“ (Frau O.)

Erschwert wird diese Problematik durch mangelnde oder gar fehlende Unterstützung des Partners und traditionelle Rollenbilder bzw. die starke Familienorientierung insbesondere zu Beginn der Karenz. Das Vertrauen in Kleinkindbetreuung außer Haus ist gering ausgeprägt, und eine außерhäusliche Betreuung verstärkt das subjektiv empfundene schlechte Gewissen der Frauen.

Zu den individuellen Hürden zählen in einigen Fällen auch negative Lern erfahrungen, d. h. für einige Interviewpartnerinnen sind Schule, Lernen oder Prüfung negativ besetzt. In einigen Fällen wurden diese negativen Erfahrungen durch positive Weiterbildungserfahrungen im späteren Berufsleben kompensiert, wobei hier berufliche Weiterbildung und auch Erfahrungen im Rahmen von AMS-Kursen angesprochen werden.

„Ich habe damals in der Karenz einen Windows-Grundkurs gemacht, und das hat mir schon was gebracht, weil ich bin nicht bei null gestanden mit dem Computer, sondern ich wusste schon mal, wie kann ich den Computer einschalten, wie kann ich was verschieben.“ (Frau M.)

Das wohl wichtigste Problem beim Zugang zu Qualifizierung, das alle anderen Schwierigkeiten überlagert, stellen finanzielle Probleme dar. Gering qualifizierte Frauen sind primär im Niedriglohnbereich beschäftigt, mit einem überdurchschnittlichen Arbeitslosenrisiko konfrontiert und leben häufiger in armutsgefährdeten Haushalten.¹⁸ In den Interviews wird deutlich, dass die prekäre finanzielle Lage der wichtigste Grund für die hohe Erwerbsorientierung gering qualifizierter Frauen ist. Das Dilemma Erwerbstätigkeit versus Qualifizierung wird trotz der hohen Aus- und Weiterbildungsbereitschaft zugunsten der Erwerbstätigkeit entschieden; dies v. a. dann, wenn Kosten für die Qualifizierung (z. B. Kurskosten, Kinderbetreuung) die Sicherung des Lebensunterhalts gefährden. Die subjektiv zwar als notwendig erachtete Qualifizierung wird von den Frauen entweder auf unbestimmte Zeit verschoben oder sogar verworfen. Erschwerend kommt hier noch hinzu, dass die Verwertungschancen von Qualifizierung als unsicher eingeschätzt werden. Aufgrund der hohen Erwerbsorientierung wird die Verwertbarkeit einer Qualifizierung zur Vorbedingung ihrer Realisierung. Erst wenn eine Art Arbeitsplatzgarantie vorhanden ist, lohnt sich in den Augen der Wiedereinsteigerinnen die Investition in eine teurere Ausbildung.

„Wenn ich weiß, O. K., ich habe dann einen Job, dann ist es ja kein Problem, aber was ist, wenn ich dann keinen Job kriege und dann erst wieder im Büro arbeite? Dann bringt mir ja die Ausbildung auch nichts, weil dann sitze ich erst wieder im Büro. (...) Und du musst dir alles selber zahlen. Dann hast du zwar den Kurs, aber keinen Job.“ (Frau N.)

In den Interviews mit Wiedereinsteigerinnen wurde eine Reihe von Informationsdefiziten deutlich – nicht nur jene bezüglich finanzieller Förderung von Qualifizierungsaktivitäten oder generell Qualifizierungsangeboten. So führen beispielsweise falsche Vorstellungen über den Zuständigkeitsbereich des AMS dazu, dass sich Frauen in aufrechten Beschäftigungsverhältnissen nicht an das AMS wenden.

„Ich hätte beim AMS nachfragen können, aber das habe ich nicht. (...) Ich habe erst ziemlich spät erfahren, dass sie auch Kurse für Mütter in Karenz machen.“ (Frau F.)

In diesem Zusammenhang kristallisiert sich auch der Zeitpunkt, zu dem die Mütter informiert werden, als wichtig heraus. Viel an Informationsmaterial wird Frauen unmittelbar nach der Geburt zugestellt, wobei unterschiedlichste Themenfelder adressiert werden (Entwicklung des Kindes, gesundheitliche Fragen, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg etc.). Es wird in den Interviews klar, dass Information hinsichtlich des Wiedereinstiegs zu diesem Zeitpunkt nicht wahrgenommen wird.

Darüber hinaus sehen sich Wiedereinsteigerinnen mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die eine Qualifizierung erschweren bzw. verhindern. Besonders problematisch stellt sich der Zugang zu institutioneller

Kinderbetreuung für die Zeit einer etwaigen Qualifizierung dar, wenn die Inanspruchnahme des familiären Netzes für Kinderbetreuung nicht uneingeschränkt möglich ist. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Braun et al. (2007), die feststellen, dass das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für „lernende Eltern“ unzureichend ist. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass viele Aus- und Weiterbildungsangebote aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen mit Kinderbetreuung und den Lebenskontexten der Frauen nicht kompatibel sind. Die Teilnahme an einer Qualifizierung während der Karenz scheitert häufig daran, dass keine Kinderbetreuung vorhanden ist, eine Teilnahme nach der Karenz wiederum scheitert oft daran, dass Kurse primär untertags stattfinden und somit nicht mit der Erwerbstätigkeit vereinbar sind.

4. Anforderungen an Qualifizierungsangebote für (formal) gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen

Wie kann nun diesen Zugangsbarrieren durch die Konzeption von zielgruppenspezifischen Angeboten begegnet werden? In den ExpertInneninterviews wurde eine Reihe von Aspekten angesprochen, die durch die Maßnahmenkonzeption explizit zu adressieren wären.

Die wohl wichtigste Anforderung an die Maßnahmenkonzeption, die sich in den Interviews herauskristallisiert, ist jene nach einer eindeutigen Zielgruppendefinition. Der Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik steht Personen offen, die Arbeitslosengeld beziehen oder zumindest arbeitsuchend gemeldet sind. Für Frauen in Kinderbetreuungsgeldbezug bedeutet dies, dass sie primär dann als zur Zielgruppe gehörig wahrgenommen werden, wenn sie vor der Geburt des Kindes bereits arbeitslos waren oder schon klar ist, dass sie nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurück können. D. h., WiedereinsteigerInnen werden v. a. dann zur Zielgruppe gezählt, wenn der Kinderbetreuungsgeldbezug ausläuft und sie in den Leistungsbezug kommen. Während der Phase des Kindergeldbezugs werden sie nur bedingt als Zielgruppe wahrgenommen bzw. wird ihnen unterstellt, nicht an der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme interessiert zu sein. In den ExpertInneninterviews wird darüber hinaus ein weiterer zielgruppen- und maßnahmenimmanenter Widerspruch deutlich: Die Diskrepanz zwischen der Zielsetzung, arbeitslose und arbeitsuchende Frauen mit niedrigem formalen Qualifikationsniveau möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, und dem Bestreben, durch Qualifizierung zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktposition der betroffenen Frauen beizutragen. Welche der beiden Zielsetzungen im konkreten Einzelfall in den Vordergrund gestellt wird, hängt von vielen Zufälligkeiten ab.

Neben der Frage der Zielgruppendefinition ist auch jene nach der Ziel-

gruppenerreichung eine Herausforderung für die Maßnahmenkonzeption. Aus Sicht der ExpertInnen ist es notwendig, niederschwellige, zielgruppenspezifische Informationsangebote zu entwickeln, die Frauen dort abholen, wo sie mit kleinen Kindern hinkommen. Als niederschwellige Maßnahmen werden u. a. Inserate in Bezirkszeitungen, Verteilen von Informationsmaterialien in Kindergärten oder Parkanlagen genannt. Es wird also versucht, dorthin zu gehen, „wo die Mütter sind“ (E3).

Aus Sicht der ExpertInnen ist weiters das Wissen um den richtigen Zeitpunkt für eine Qualifizierung ausschlaggebend für die Realisierung. Es wird einhellig davon abgeraten, sofort nach der Geburt mit einer Qualifizierung zu beginnen, sondern abzuwarten, bis sich wieder Alltag eingestellt hat. Dennoch erscheint eine Beratung oder Information möglichst früh in der Karenz unabdingbar für die spätere Realisierung einer Qualifizierung. „Ich glaube, mit Weiterbildungsinformation und mit Beratung und mit Einzelstunden kann man sie ganz früh abholen und müsste man sie wahrscheinlich auch dann abholen, (...) dass sie dieses Interesse weiter verfolgen können.“ (E6)

Für Frauen in Karenz, die an einer Beratung oder einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen wollen, stellt sich die Frage der Organisation der Kinderbetreuung für diese Zeit. In der Praxis sind private Kinderbetreuungsmöglichkeiten häufig die Voraussetzung für die Inanspruchnahme bestehender Angebote. Dies wird auch von den ExpertInnen als zentrale Zugangsbarriere thematisiert, der v. a. durch Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Rahmen der Maßnahme zu begegnen wäre. Dies ist auch deshalb erforderlich, da Wiedereinsteigerinnen häufig für den Zeitpunkt des geplanten Wiedereinstiegs eine Kinderbetreuungszusage haben, jedoch keine Möglichkeit vor diesem Zeitpunkt, eine Betreuungsleistung in Anspruch zu nehmen.

Die individuellen Hindernisse zur Weiterbildung, wie z. B. negative Lern erfahrungen, fehlende Lernräume, Zeitmanagement oder traditionelles Rollenverständnis, sollten bei zielgruppenspezifisch konzipierten Maßnahmen explizit adressiert werden, um Aussteigen zu vermeiden. So wird beispielsweise im Rahmen von NOVA versucht, mit individueller, kontinuierlicher Begleitung (Einzelberatung) Lernproblemen gegenzusteuern. Beim bfi werden Lernschwierigkeiten in einer Lernwerkstatt oder begleitende, selbstorganisierte Lernformen thematisiert und damit auch Infrastruktur (Lernräume, PCs) bereitgestellt, über die nicht alle Wiedereinsteigerinnen privat verfügen. Zudem wird von den ExpertInnen betont, dass es wichtig sei, im Rahmen von Beratung oder der Qualifizierungsmaßnahmen selbst Zeiten für die Aufarbeitung schwieriger Lernbiografien oder die Bewältigung individueller Krisen einzuplanen. Dabei sollte auch an bestehende, häufig informell erworbene Qualifikationen angeknüpft werden. Bei Migrantinnen stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage nach der

Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse (Nostrifizierung) bzw. ob unzureichende Deutschkenntnisse zusätzlichen Qualifizierungsbedarf bedeuten. Aus Sicht der ExpertInnen stellen geringe Deutschkenntnisse per se jedoch keine Hürde für Qualifizierungen dar, da bei festgestellter mangelnder Sprachbeherrschung die Möglichkeit besteht, der Qualifizierung einen Deutschkurs voranzustellen. Probleme ergeben sich dann, wenn sich dadurch die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verlängert und damit Einkommensverluste verbunden sind.

Wie bereits aus Sicht der Wiedereinsteigerinnen dargestellt, sind finanzielle Probleme eine zentrale Barriere für die Realisierung einer Qualifizierung. Auch aus Sicht der ExpertInnen ist insbesondere für gering qualifizierte Frauen die Frage der Existenzsicherung und der (teilweisen) Übernahme von Kurskosten zentral für die Realisierung einer Qualifizierung.

„Also nicht nur die Qualifizierungskosten, da würde ja das AMS sehr wohl einiges tun, (...) aber diese Existenzsicherung während der Qualifizierung ist schon noch einmal ein anderes Thema, weil die DLU das fast nicht abdeckt. (...) Das heißt, immer wenn ich mich in so eine Langzeitqualifizierung begebe, muss ich eigentlich irgendwen haben, der mich inzwischen sozusagen erhält und der mir das ermöglicht, da etwas Nachhaltiges zu machen.“ (E6)

Frauen mit Migrationshintergrund sind in dieser Hinsicht besonders betroffen. Einerseits reicht die Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes, wenn sie weniger als der Ausgleichszulagenrichtsatz beträgt, nicht aus, um die Aufenthaltssicherheit nachhaltig zu garantieren.¹⁹ Andererseits sind Frauen mit Migrationshintergrund mit institutionellen Zugangsbarrieren konfrontiert, „weil sie keine sozialen Leistungen beziehen dürfen, wenn sie das Visum verlängern.“ (E2)

Die von den Wiedereinsteigerinnen angeführte fehlende Information über bestehende Fördermöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen ist aus Sicht der ExpertInnen nur ein Aspekt, an dem sich Informationsdefizite festmachen lassen. Darüber hinaus fehlen Informationen über Qualifizierungsangebote, denn selbst für ExpertInnen ist es schwierig, einen Überblick über Qualifizierungsangebote und Förderungen zu behalten. Dem wird versucht, durch den Aufbau von spezifischen Datenbanken oder Projekten gegenzusteuern. So soll mit dem Projekt „Bildungsberatung Wien“, innerhalb dessen Bildungsträger wie z. B. VHS, bfi, WIFI, ABZ, WUK kooperieren, eine trägerübergreifende Beratung etabliert werden, in der Beratungseinrichtungen auch über Angebote anderer Institutionen Bescheid wissen.²⁰

5. Schlussfolgerungen

Auch wenn die vorliegende Untersuchung keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, wird durch die Interviews doch deutlich, dass es großes Potenzial unter (formal) gering qualifizierten Frauen gibt, die Zeit der Karenz und des Wiedereinstiegs für Weiterbildung zu nutzen. Dabei handelt es sich um eine Lebensphase, die von gravierenden Veränderungen und Umbrüchen gekennzeichnet und somit prädestiniert für Neuorientierungen auch im beruflichen Bereich ist. In den Interviews mit formal gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen wurde deutlich, dass die unzureichende Ausschöpfung dieses Weiterbildungspotenzials auf ein komplexes Ursachengeflecht zurückzuführen ist. Neben individuellen Hindernissen, wie z. B. negativen Lernerfahrungen, Informationsdefiziten und fehlendem Zugang zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, spielen strukturelle Barrieren eine zentrale Rolle. Die genannten Barrieren verstärken sich gegenseitig und ergeben eine Situation, in der eine Vielzahl von Entscheidungen gleichzeitig zu treffen sind. So bedingen sich beispielsweise die Entscheidungen für Zeitpunkt und Ausmaß des Wiedereinstiegs und die Organisation der Kinderbetreuung wechselseitig und sind jeweils voneinander abhängig.

Um die vorhandene Qualifizierungsbereitschaft realisieren zu können, bedarf es aus Sicht der ExpertInnen der Entwicklung spezifischer Fördermodelle und Unterstützungsleistungen für Frauen im Kinderbetreuungsgeldbezug bzw. für Migrantinnen,²¹ die versuchen, dieser Komplexität gerecht zu werden und der Kumulation von Problemlagen zu begegnen. Dazu bedarf es einer niederschwellig zugänglichen, auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnittenen Beratung und Unterstützung. Für eine bessere Zielgruppenerreichung und die Nutzung von Synergien ist auch die Kooperation unterschiedlicher AkteurInnen notwendig, die Maßnahmen für die Zielgruppe anbieten, wie z. B. AMS oder *waff*, Beratungseinrichtungen für Frauen und MigrantInnen sowie Aus- und Weiterbildungseinrichtungen.

Durch einen derartigen individuellen Zugang können Entscheidungen rascher getroffen werden und so das enge Zeitfenster, das für Qualifizierung im Zuge der Karenz offen steht, genutzt werden. Ein individueller Ansatz erlaubt es auch, auf die Heterogenität der Zielgruppe einzugehen. Im Rahmen einer individuellen Förderung sollte Beratung im Sinne eines *Case Management*²² mit unterschiedlichen Fördermodulen (Organisation des Wiedereinstiegs, Lernunterstützung, Berufsorientierung, Weiterbildungsplanung, fachliche Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitsuche, begleitende Beratung, finanzielle Unterstützung, Kinderbetreuungsangebot) für den jeweiligen Einzelfall abgestimmt kombiniert werden.

Ein zielgruppenspezifisches Angebot für Wiedereinsteigerinnen sollte

folgende Überlegungen einbeziehen: erstens einen gleitenden Wiedereinstieg der Frauen in die Erwerbsarbeit, indem Frauen noch vor Ende der Karenzzeit mit einer geringen Stundenanzahl ihre Weiterbildungsaktivitäten beginnen und diese dann im Laufe der Zeit erhöhen können und zwar so, dass die Weiterbildung während der üblichen Kinderbetreuungszeiten erfolgen kann. Zweitens sollten für die Frauen auch Lernräume geschaffen werden, und zwar sowohl in zeitlicher wie auch in räumlicher Hinsicht. Denn nur damit kann sichergestellt werden, dass die Vor- und Nachbereitung der Kurse nicht durch Familien- und Hausarbeit verhindert wird. Drittens müssen die Lernerfahrungen der Frauen bearbeitet werden, indem die Lust und die Fähigkeit zum Lernen belebt wird. Und viertens muss durch begleitende Betreuung das Bewältigen von während der Maßnahme auftretenden „Krisen“ unterstützt werden.

Voraussetzung für die Teilnahme an einem solchen zielgruppenspezifischen Angebot ist die Bereitstellung ausreichender finanzieller und zeitlicher Ressourcen. Dies betrifft insbesondere die Zielgruppe gering qualifizierter Frauen, da die Erwerbsarbeit nach der Karenz meist finanziell notwendig ist und Qualifizierungsaktivitäten auch seltener vom Unternehmen gefördert werden. Durch Übernahme von Kurskosten, Unterstützung für die Deckung des Lebensunterhalts (z. B. Stipendien) sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung²³ können auf Seiten der Wiedereinsteigerinnen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung geschaffen werden.

Die Umsetzung einer solchen Förderung erfordert darüber hinaus auch Koordinationsleistungen zwischen unterschiedlichen AkteurInnen, die Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen anbieten (AMS, waff, AK, Weiterbildungseinrichtungen) und vor allem die verstärkte Einbeziehung von ArbeitgeberInnen. Dies könnte insbesondere im Zusammenhang mit der Konzeptionierung neuer Maßnahmen bzw. der Adaptierung der Rahmenbedingungen bestehender Angebote effizient sein. Weiters haben die Interviews mit ExpertInnen gezeigt, dass es selbst für BildungsberaterInnen schwer ist, einen Überblick über den „Weiterbildungsdschungel“ zu haben und dass Bedarf an Vernetzung besteht.

Die Differenzierung der Wiedereinsteigerinnen mit formal geringen Qualifikationen zeigt, dass diese Gruppe in sich sehr heterogen ist. Damit braucht es hier eine Entscheidung über die konkrete Zielgruppe, d. h. ob jene gefördert werden sollen, die aufgrund ihrer Rahmenbedingungen mit weniger Unterstützung zur Weiterbildung angeregt werden können (Rückkehrerinnen, Dienstgeberwechslerinnen oder Umsteigerinnen mit guten Vorkenntnissen) oder ob eben auch Frauen mit Mehrfachproblemen angesprochen werden sollen. Die Frage der konkreten Zielgruppendefinition ist eine politische Frage, wobei es vor allem zu entschieden gilt, ob jene Frauen verstärkt angesprochen werden sollen, die während der Karenz

von arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen nur bedingt als Zielgruppe wahrgenommen werden, weil sie (noch) nicht arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sind. Die Interviews haben jedenfalls gezeigt, dass Frauen mit niedrigen Qualifikationen sehr wohl für Weiterbildung in bzw. nach der Karenz zugänglich sind. Mit Unterstützung könnten sie die Berufsunterbrechung als Chance nutzen und damit das mit Diskontinuitäten verbundene Risiko für den weiteren Berufsverlauf verringern.

Anmerkungen

- ¹ Formuliert ist dies beispielsweise im Strategischen Rahmenplan für Österreich 2007-2013 (ÖROK 2006), vgl. Steiner et al. (2010).
- ² Für einen Überblick über den Stand der Diskussion vgl. z. B. Krenn (2010).
- ³ Z. B. Becker (1964); Tippelt (1999); Offerhaus et al. (2010).
- ⁴ Vgl. z.B. Lassnigg et al. (2000), Leitner et al. (2003) oder Lutz et al. (2005), Vogtenhuber et al. (2010).
- ⁵ Zu den (formal) gering Qualifizierten werden im Folgenden Personen gezählt, die maximal über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss, aber keine darüber hinausgehende, in Österreich anerkannte beruflich verwertbare Ausbildung verfügen. Dies ist nicht gleichzusetzen mit bildungsfern, weil auch formal gering qualifizierte Personen Erfahrung mit Weiterbildung gemacht haben können. Darin enthalten sind auch Frauen mit Migrationshintergrund, die zum Teil höhere Qualifikationen aufweisen, deren Qualifikationen in Österreich aber nicht anerkannt sind.
- ⁶ Lt. MZ Arbeitskräfteerhebung 2008, vgl. Statistik Austria.
- ⁷ Vgl. z. B. Lutz (2003); Rille-Pfeifer, Kapella (2007).
- ⁸ Vgl. Wroblewski et al. (2009).
- ⁹ Puhani und Sonderhof (2008) zeigen für Deutschland, dass sich mit der Ausweitung des Erziehungsurlaubs von 18 auf 36 Monate im Jahr 1992 in den Folgejahren die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Müttern deutlich verringert hat, wobei v. a. die Weiterbildung auf Initiative des Arbeitgebers besonders stark rückläufig war. Die geringeren Weiterbildungsaktivitäten von Seiten des Arbeitgebers werden nur teilweise durch selbstorganisierte Weiterbildung kompensiert.
- ¹⁰ Vgl. Bock-Schappelwein (2006, 2008); Dornmayr et al. (2008).
- ¹¹ Vgl. Lassnigg et al. (1999).
- ¹² Vgl. Leitner, Wroblewski (2001).
- ¹³ Vgl. z. B. Lassnigg et al. (1999); Sturn et al. (2001); Leitner, Wroblewski (2001); Enzenhofer, Kaupa (2002); Buchinger, Gschwandtner (2005).
- ¹⁴ Vgl. Braun et al.(2010) 19ff.
- ¹⁵ Wroblewski et al. (2009).
- ¹⁶ Insgesamt wurden 21 Interviews mit Wiedereinsteigerinnen aus dem Wiener Raum geführt. Die Interviewpartnerinnen wurden auf der Messe „Beruf Baby Bildung“ im Mai 2008 angesprochen und im Dezember 2008 und Jänner 2009 interviewt. Die ExpertInneninterviews wurden von Dezember 2008 bis Februar 2009 geführt. Es handelt sich um leitfadengestützte Interviews, die mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen aufgezeichnet, transkribiert und themenzentriert ausgewertet wurden; vgl. zur konkreten Vorgangsweise Leitner, Wroblewski (2002).
- ¹⁷ Diese hohe Weiterbildungsbereitschaft der Interviewpartnerinnen deckt sich auch mit den Ergebnissen einer Befragung von Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der BBB-Messe 2007. Damals gaben 64% der Befragten an, Weiterbildung in der Karenz habe einen hohen Stellenwert für den Wiedereinstieg, aber nur rund 20% nutzten die Ka-

- renz tatsächlich für Weiterbildung und weitere 22% hatten dies zum Befragungszeitpunkt vor; vgl. Braun et al. (2007).
- ¹⁸ Vgl. Statistik Austria (2009).
- ¹⁹ Ein Aufenthaltstitel wird nur erteilt bzw. verlängert, wenn der/die AntragstellerIn während des Aufenthaltes über regelmäßige Einkünfte verfügt, sodass keine finanzielle Belastung von Gebietskörperschaften (Bund, Bundesländer, Gemeinden) entsteht. Man geht davon aus, dass die Unterhaltsmittel ausreichend sind, wenn die Geldmittel zumindest in der Höhe des „Ausgleichszulagenrichtsatzes“ zur Verfügung stehen. Die Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes beträgt seit 1. November 2008 für Alleinstehende rund 784 €, für Ehepaare 1.176 € und für jedes Kind zusätzlich 82 €.
- ²⁰ <http://www.bildungsberatung-wien.at>.
- ²¹ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Paierl und Stoppacher (2009) sowie Steiner et al. (2010).
- ²² Das *Case Management* stellt einen Ansatz der fall- bzw. personenorientierten sozial-pädagogischen Arbeit dar, welcher aus den USA kommend auch im deutschsprachigen Raum zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zielsetzung ist es, zunehmend spezialisierte soziale Dienstleistungen im Sinne der Klientin zu koordinieren (vgl. Neuffer (2007)). *Case Management* unterscheidet sich von der klassischen Einzelberatung dadurch, dass es neben der Beratung auch die Koordination von Sach- und Dienstleistungen umfasst. Im Zentrum steht die Vermittlung der Unterstützung, wobei dem/r Berater/in eine zentrale Rolle zukommt. Er/Sie verknüpft Bedürfnisse der Klientinnen und das vorhandene bzw. benötigte Versorgungssystem miteinander (vgl. Muckenhuber et al. (o.J.) 5).
- ²³ Durch die Einführung von Gratiskinderbetreuung in Wien ist der finanzielle Aufwand für die Betreuung weggefallen (bzw. hat sich reduziert). Inwieweit damit auch Frauen in Ausbildung ausreichend Kinderbetreuungsplätze offenstehen, bleibt abzuwarten.

Literatur

- Becker, Garry S., Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (New York, London 1964).
- Bock-Schappelwein, Julia, Geringqualifizierte Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt, in: Mosberger, Brigitte; Sturm, René (Hrsg.), Einbindung durch Ausbildung, Beiträge zur Fachtagung „Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt vom 14. Mai 2007 in Wien (=AMS report 62, Wien 2008) 18-31.
- Bock-Schappelwein, Julia, Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt, in: Wirtschaftspolitische Blätter 53/2 (2006) 191-204.
- Braun, Eva; Holzinger, Astrid; Schmid, Gabriele; Wondratsch, Irene, Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien 2007).
- Braun, Eva; Fingerlos, Astrid; Holzinger, Astrid; Prokopp, Monika; Schmid, Gabriele; Sel, Asiye, Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg (Wien 2010).
- Buchinger, Birgit; Gschwandner, Ulli, „Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.“, Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg (=AMS report 44, Wien 2005).
- Dornmayr, Helmut; Lachmayr, Norbert; Rothmüller, Barbara, Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt (=AMS report 64, Wien 2008).
- Enzenhofer, Edith; Kaupa, Isabella, Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VI: Evaluie-

- rung der Maßnahme karenz plus des abzwien (=AMS report 29, Wien 2002).
- Krenn, Manfred, Gering qualifiziert in der „Wissensgesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? (=Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien 2010; erschienen auch als: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 108, Wien 2010).
- Lassnigg, Lorenz; Leitner, Andrea; Steiner, Peter; Wroblewski, Angela, Unterstützung beim Wiedereinstieg. Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen (=AMS report 10, Wien 1999).
- Lassnigg, Lorenz; Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela; Steiner, Mario; Steiner, Peter; Mayer, Kurt; Schmid, Günther; Schömann, Klaus, Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien (=Studie im Auftrag von AMS Wien und waaff, Wien 2000).
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela, Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInnen-Interviews in Theorie und Praxis (Opladen 2002) 241-256.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela; Prenner, Peter; Hofer, Helmut; Schuh, Andreas; Mahringer, Helmut, Arbeitsmarktpolitische Wirkungen des TBP Wien. Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des TBP Wien 1999 (=AMS Report 36, Wien 2003).
- Leitner, Andrea; Wroblewski; Angela, Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen (=AMS report 26, Wien 2001).
- Lutz, Hedwig, Verdienstentgang von Frauen mit Kindern, in: WIFO-Monatsberichte 76/10 (2003) 769-780.
- Lutz, Hedwig; Mahringer, Helmut; Pöschl, Andrea, Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Aktualisierung der Halbzeitbewertung und Schwerpunktanalysen (=Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2005).
- Muckenhuber, Katja; Sautner, Manfred; Mair, Wolfgang, Case Management-orientierte Bildungsmaßnahmen für junge AsylwerberInnen. Leitfaden, entstanden im Rahmen von EPIMA2, einer Initiative zur Entwicklung von Bildungs- und Integrationsmaßnahmen für junge AsylwerberInnen in Österreich (o. J.); <http://www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=241>.
- Neuffer, Manfred, Case Management und Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien (Weinheim 2007).
- Offerhaus, Judith; Leschke, Janine; Schömann, Klaus, Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung, in: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.), Bildung als Privileg. Erklärung und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit (Wiesbaden 42010) 345-375.
- Paijerl, Silvia; Stoppacher, Peter, Evaluierung des steirischen Programms ‚Integration arbeitsmarktferner Personen‘ – ESF-Schwerpunkt 3b 2008-2009 (=Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark, Graz 2009).
- Puhani, Patrick A.; Sonderhof, Katja, The Effects of Maternity Leave Extension on Training for Young Women (=IZA Discussion Paper No. 3820, Bonn 2008).
- Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (Hrsg.), Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme (Innsbruck 2007).
- Salfinger, Brigitte; Sommer-Binder, Guido, Erwachsenenbildung. Hauptergebnisse der Erhebung über Erwachsenenbildung (AES) 2007, in: Statistische Nachrichten 64/1 (2009) 35-49.

- Salfinger-Pilz, Brigitte, Bildungsverhalten Erwachsener im sozialen Kontext – Erwachsenenbildungserhebung 2007 (AES), in: Statistische Nachrichten 65/2 (2010) 124-134.
- Statistik Austria, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007 (Wien 2009).
- Steiner, Mario; Pessl, Gabriele; Wagner, Elfriede; Plate, Marc, Evaluierung ESF „Beschäftigung“ im Bereich Erwachsenenbildung (=Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien 2010).
- Sturn, Dorothea; Woitech, Birgit; Gerhardter, Gabriele; Mahringer, Helmut, Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt III: Evaluation ausgewählter Maßnahmen des abzwiens (=AMS report 22, Wien 2001).
- Tippelt, Rudolf, Bildung und soziale Milieus. Ergebnisse differentieller Bildungsforschung (=Oldenburger Universitätsreden Nr. 119, Oldenburg 1999).
- Vogtenhuber, Stefan; Gottwald, Regina; Leitner, Andrea; Pessl, Gabriele, Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol (=Studie im Auftrag des Beschäftigungspakt Tirol, Wien 2010).
- Wroblewski, Angela; Latcheva, Rossalina; Leitner, Andrea, Qualifikation & Wiedereinstieg. Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen (=Studie im Auftrag der AK Wien, Wien 2009).

Anhang – Beispiele für zielgruppenspezifische Angebote in Wien

abz*austria ist eine Non-Profit-Frauenorganisation, die im Rahmen der abz* Bildungsberatung gezielte Beratung für Eltern zu (Weiter-)Bildungsangeboten rund um Karenz und Wiedereinstieg anbietet. Ziel ist es, ein Bildungsangebot zu finden, das auf die individuelle Lebens- und Berufssituation zugeschnitten und mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar ist. Für nähere Informationen siehe www.abzaustria.at/beratung/bildung.html.

Bei NOVA handelt es sich um eine Maßnahme des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), die WiedereinsteigerInnen bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg unterstützt und sich an Arbeitsuchende ebenso wie an Beschäftigte richtet. Für Frauen und Männer, die in keinem Dienstverhältnis stehen, bietet der waff Beratung, Berufsorientierung und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche. Für WiedereinsteigerInnen mit aufrichtem Dienstverhältnis werden Beratung und Förderung vor, während und nach der Karenz angeboten. Für nähere Informationen siehe <http://nova.waff.at>.

Zusammenfassung

Weiterbildung hat nicht zuletzt durch die politische Proklamation des „lebenslangen Lernens“ in den letzten Jahren als Instrument der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Teilnahme an Weiterbildung gilt als Schlüssel zu einer stabilen und mit Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten verbundenen Beschäftigung. Doch die Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen wird wesentlich von der schulischen Vorbildung determiniert. Gering qualifizierte und arbeitsmarktferne Personen nehmen – abgesehen von Maßnahmen für Arbeitslose – deutlich seltener an Weiterbildungsaktivitäten teil. In der Diskussion um Hürden für eine Weiterbildungsteiligung werden individuelle Merkmale (v. a. fehlende Motivation) als Haupterklärfaktoren herausgearbeitet. Der Beitrag diskutiert Weiterbildungsbereitschaft und Hürden für die Teilnahme an einer Weiterbildung für eine spezifische Gruppe gering qualifizierter Personen, nämlich Wiedereinsteigerinnen, d. h. Frauen, die nach familienbedingten Berufsunterbrechungen wieder in das Erwerbsleben einsteigen wollen. Dabei wird deutlich, dass auch bei hoher Weiterbildungsbereitschaft deren Realisierung durch ein komplexes Zusammenspiel von strukturellen und individuellen Barrieren eingeschränkt ist.