

**Projektbericht**  
**Research Report**

# **Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009**

**Lorenz Lassnigg**  
**Regina Gottwald**  
**Helmut Hofer**  
**Hermann Kuschej**  
**Sarah Zaussinger**



**INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN**  
**INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES**

**Vienna**



**Projektbericht**  
**Research Report**

# **Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009**

**Lorenz Lassnigg**  
**Regina Gottwald**  
**Helmut Hofer**  
**Hermann Kuschej**  
**Sarah Zaussinger**

Unter Mitarbeit von  
Anja Brucker  
Georg Fochler  
Erich Heil  
Martina Neugschwentner  
Bianca Thaler  
Stefan Vogtenhuber  
Martin Unger  
Dominik Walch

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für  
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask)

**Juni 2011**

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien**  
**Institute for Advanced Studies, Vienna**

**eQUIHS**  
employment • qualification • innovation

**Kontakt:**

Lorenz Lassnigg

☎: +43/1/599 91-214

email: [lassnigg@ihs.ac.at](mailto:lassnigg@ihs.ac.at)

<http://www.equi.at>

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>Forschungsdesign und Methode .....</b>	<b>13</b>
2.1	Deskriptive Analysen der AMDB .....	14
2.2	Die TeilnehmerInnenbefragung .....	14
2.3	Vergleich der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit Bevölkerungserhebungen zur EB/WB-Teilnahme (AES 2007, CVTS 2005) .....	16
2.4	Auswertung der Beschäftigungsverläufe aus AMDB und Kausalanalysen .....	17
<b>3.</b>	<b>Die Bildungskarenz in der Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungslandschaft in Österreich.....</b>	<b>18</b>
3.1	Der Stellenwert der Bildungskarenz .....	18
3.1.1	Die Bildungskarenz in der gesamten Erwachsenen- und Weiterbildungsbeteiligung .....	18
	Beteiligung an formaler EB/WB .....	18
	Beteiligung an nicht formaler EB/WB.....	19
	Nicht gedeckte EB/WB-Wünsche und Bildungskarenz im Vergleich zur EB/WB in der Bevölkerung .....	19
3.1.2	Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsförderungen .....	20
	Förderung der Kurskosten.....	22
	Förderung des Lebensunterhaltes.....	23
3.2	Vergleich der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit der weiterbildungsaktiven Bevölkerung laut AES .....	27
3.3	Vergleich der Bildungsbeteiligung der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit Erwerbstätigen .....	32
3.4	Zusammenfassung .....	33
<b>4.</b>	<b>Das Maßnahmenprofil und die Umsetzung im Zeitverlauf .....</b>	<b>35</b>
4.1	Maßnahmenprofil und Wirkungsannahmen.....	35
4.2	Merkmale der Bildungskarenz – Maßnahmengeneese .....	36
4.3	Entwicklung der Inanspruchnahme von Bildungskarenz im Zeitverlauf .....	37
4.3.1	Grundgesamtheit der Neuzugänge in die Bildungskarenz (2001-2009) .....	37
4.3.2	Erwerbsintegration der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen.....	39
4.3.3	Altersstruktur.....	41
	Alter der Bildungskarenz-Neuzugänge .....	41
	Alter und Branchenzugehörigkeit .....	42
4.3.4	Dauer der Bildungskarenz .....	43
	Dauer der Bildungskarenz nach Branchen .....	44
4.3.5	Bildungskarenz-Neuzugänge nach Branchenzugehörigkeit .....	45
4.3.6	Bildungskarenz-Neuzugänge nach Bundesländern .....	49
4.4	Zusammenfassung .....	51

<b>5.</b>	<b>Bildungskarenz im Kontext von Kurzarbeit und Qualifizierung für Beschäftigte.....</b>	<b>52</b>
5.1	Inanspruchnahme von Bildungskarenz, KUA und QfB .....	52
5.2	Geschlechterverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB .....	53
5.3	Altersverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB .....	54
5.4	Bundesländerverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB .....	54
5.5	Branchenverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB .....	55
5.6	Dauer der Bildungskarenz mit KUA und QfB .....	56
5.7	Inanspruchnahme von Bildungskarenz, KUA und QfB durch einzelne Unternehmen und Branchen .....	56
5.8	Zusammenfassung.....	59
<b>6.</b>	<b>Nähere Analyse der Inanspruchnahme der Bildungskarenz in den Antrittsjahren 2005, 2008 und 2009.....</b>	<b>60</b>
6.1	Die Population der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen: vertiefende Merkmale und Unterschiede nach Antrittsjahr .....	60
6.1.1	Quantitative Expansion .....	60
6.1.2	Höchster Bildungsabschluss.....	62
6.1.3	Herkunft.....	63
6.1.4	Beschäftigungssituation vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz .....	63
	Zufriedenheit mit der Beschäftigung.....	63
	Berufliche Stellung, Erwerbsausmaß, Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen .....	64
	Berufliche Tätigkeit .....	65
	Dauer der regulären Erwerbstätigkeit, der beruflichen Tätigkeit sowie der Betriebszugehörigkeit vor der Bildungskarenz .....	66
6.1.5	Merkmale des Betriebs .....	67
6.2	Art der Inanspruchnahme – Ausbildungen, Dauer, Motive.....	67
6.2.1	Art der Ausbildungen.....	67
	NutzerInnen-Typen .....	68
	BildungskarenznutzerInnen in beruflicher oder berufsübergreifender Ausbildung: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen .....	69
	BildungskarenznutzerInnen in schulisch-formaler Ausbildung: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen .....	70
	BildungskarenznutzerInnen im Studium: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen .....	70
6.2.2	Dauer und zeitliche Abdeckung .....	71
	Dauer und Wochenstunden nach Art der Ausbildung .....	71
	Abschluss der Ausbildung: angestrebt und erreicht.....	71
6.2.3	Motive für Bildungskarenz.....	73
6.3	Rolle der ArbeitgeberInnen .....	76
	Initiative für Bildungskarenz .....	76
	Zustimmung seitens der ArbeitgeberInnen.....	76
	Drängen der ArbeitgeberInnen.....	77
	Einfluss der ArbeitgeberInnen auf Gestaltungsmerkmale .....	77
6.4	Kosten der Ausbildung im Rahmen der Bildungskarenz.....	78
6.4.1	Kostenbeteiligung der ArbeitgeberInnen und Förderungen .....	79
6.5	Veränderungen aufgrund der Bildungskarenz .....	81
6.5.1	Veränderungen im Tätigkeitsfeld und im Erwerbsausmaß .....	83

6.5.2	Veränderung des Haushaltseinkommens.....	85
6.5.3	Erfüllung der Erwartungen und Motive .....	87
6.6	Gesamtbewertung der Bildungskarenz durch Befragte .....	88
6.6.1	Subjektive Einschätzung des Nutzens der Bildungskarenz .....	92
6.7	Zusammenfassung der Umfrageergebnisse .....	93
6.8	Eine Typologie der Teilnahmen.....	94
<b>7.</b>	<b>Ergebnisse aus der Analyse qualitativer Interviews .....</b>	<b>100</b>
7.1	Bildungskarenz aus Sicht von befragten TeilnehmerInnen.....	100
7.2	Bildungskarenz aus Sicht von ArbeitgeberInnen .....	103
	Sonderstellung des Bildungskarenz-Plus-Modells .....	104
7.3	Bildungskarenz aus arbeitsmarktpolitischer Sicht .....	106
	Unterschiedliche Interpretation der Fördervoraussetzungen.....	107
	Zugang zur Bildungskarenz und alternative Modelle zur Weiterbildung .....	107
<b>8.</b>	<b>Karrieren in der Zeit nach der Bildungskarenz und Wirkungen auf Beschäftigung und Einkommen .....</b>	<b>109</b>
8.1	Karrieren der befragten TeilnehmerInnen aus dem Jahr 2005.....	114
8.1.1	Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung der Bildungskarenz- TeilnehmerInnen 2005 .....	114
8.1.2	Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung der BKZ-TeilnehmerInnen 2005 zwischen 2000 und 2009 nach Teilnahme-Merkmalen .....	117
8.2	Kausale Wirkungsanalyse des Jahrganges 2002 der Bildungskarenz mittels AMDB.....	121
8.2.1	Methodologie .....	121
8.2.2	Quantifizierung der Effekte der Bildungskarenz .....	122
	Datenbasis.....	122
	Ergebnisvariablen .....	123
8.2.3	Wirkungen der Bildungskarenz.....	123
	Berücksichtigung der Dauer der Bildungskarenz .....	129
8.3	Zusammenfassung .....	129
<b>9.</b>	<b>Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen.....</b>	<b>131</b>
9.1	Zentrale Fragestellungen der Untersuchung .....	131
9.1.1	Stellenwert der Bildungskarenz in der österreichischen Erwachsenen- und Weiterbildung und ihrer Förderung (Kap.3) .....	131
	Stellenwert in der Erwachsenen- und Weiterbildungs-Teilnahme.....	131
	Stellenwert in der Erwachsenen- und Weiterbildungs-Förderung.....	134
	Wirkungsmechanismen.....	136
9.1.2	Änderungen im Maßnahmenprofil und der Inanspruchnahme (Kap.4) .....	141
	Maßnahmenprofil und Inanspruchnahme .....	141
	Inanspruchnahme: vertiefende Betrachtung (Kap. 6; 3.3).....	144
9.1.3	Vergleich Bildungskarenz mit Qualifizierung von Beschäftigten und Kurzarbeit (Kap. 5).....	145
9.1.4	Erfüllung von Erwartungen der TeilnehmerInnen und Wirksamkeit der Bildungskarenz .....	146

Erfüllung der Erwartungen und Veränderungen aus Sicht der TeilnehmerInnen (Kap.6).....	146
Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen (Vergleichsgruppenanalyse; Kap.8) .....	148
9.2 Zusammenfassende Schlussfolgerungen (Executive summary) .....	152
9.3 Überlegungen zu Veränderungen der Bildungskarenz .....	154
<b>10. Literatur .....</b>	<b>159</b>
<b>11. Methodischer Anhang .....</b>	<b>161</b>
11.1 Datengewinnung aus AMDB .....	161
11.1.1 Datenlieferung der WBG-Leistungsbezugsdaten .....	161
11.1.2 Datenkonstruktion .....	162
11.2 Appendix A2: Methodischer Anhang zum Nearest-neighbour matching.....	163
<b>12. Verzeichnis der Abbildungen.....</b>	<b>168</b>
<b>13. Verzeichnis der Tabellen .....</b>	<b>170</b>

## 1. Einleitung

Die Bildungskarenz wird seit mehr als 10 Jahren mit mehrmals veränderten Bedingungen durchgeführt, und sie wird oft genannt, wenn von der Möglichkeit einer ‚massiven‘ Bildungsinvestition die Rede ist. Ein Argument, das im Zusammenhang mit den oft schwer nachweisbaren Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Weiterbildung immer wieder auftaucht, besteht darin, dass diese Maßnahmen zu gering, zu schwach, oder zu punktuell sind, um stärkere Wirkungen zu entfalten. In diesem Sinn handelt es sich bei der Bildungskarenz mit der Möglichkeit einer einjährigen Vollzeit-Bildung um eine vergleichsweise massive Maßnahme. Es gibt wenige Untersuchungen über die Wirkungen derartiger Maßnahmen, aber soweit es sie gibt, sind die Ergebnisse – entgegen den gerade genannten allgemeinen Erwartungen – nicht sehr ermutigend.

Von der Anlage her handelt es sich um eine komplexe Maßnahme, in der die Arbeitsmarktpolitik als Finanzier mit den interessierten ArbeitnehmerInnen, die die Entscheidung für die Karez treffen, und ihren ArbeitgeberInnen, die die ‚offizielle‘ Zustimmung zu dieser Freistellung geben müssen, verbunden wird. Da die Bildungsleistungen selbst nicht inhaltlich definiert sind, gibt es auch einen breiten Entscheidungsspielraum für die TeilnehmerInnen, die Weiterbildung auf ihre Bedürfnisse abzustimmen.

Die Beurteilung der Wirkungen der Bildungskarenz wird stark von den Referenzrahmen abhängen, in die sie hineingestellt wird, und es stellt sich auch die Frage, in welchen Rahmen sie sinnvoll hineingestellt werden kann. Es soll daran erinnert werden, dass die ursprüngliche Idee für die Bildungskarenz im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen aufgestellt wurde, was jedoch nicht funktioniert hat, indem ältere ArbeitnehmerInnen in der Bildungskarenz immer schwach repräsentiert waren. Als Referenzrahmen, und zugleich auch als Vergleichsgesichtspunkte, können die folgenden aufgestellt werden: Arbeitszeitpolitik und Flexibilisierung; Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik und ‚Lifelong Learning‘; Qualifizierungspolitik und ‚Humankapital‘; und Arbeitsmarktpolitik bzw. arbeitsmarktpolitische Qualifizierung. Von jedem dieser Referenzrahmen werden unterschiedliche Beurteilungskriterien ausgehen, und es werden auch unterschiedliche Wirkungslogiken und ‚Design-Gesichtspunkte‘ damit verbunden sein. Beispielsweise werden unterschiedliche Wirkungs-Kriterien relevant sein wenn die Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik und ‚Lifelong Learning‘ als Referenzrahmen herangezogen wird (Steigerung der EB/WB-Beteiligung allgemein oder für bestimmte Zielgruppen) oder wenn die Arbeitsmarktpolitik bzw. arbeitsmarktpolitische Qualifizierung im Mittelpunkt steht (Beschäftigungs-, Beteiligungs-, oder Einkommenschancen).

Die Evaluierung hat v.a. zwei Gesichtspunkte ins Auge gefasst: Erstens, einen erwachsenen- und weiterbildungspolitischen der Erweiterung der Beteiligung von Erwachsenen am ‚Lifelong Learning‘, zweitens einen arbeitsmarktpolitischen der Beschäftigungs- und Ein-

kommenswirkungen. Die erste Frage lautet, ob bzw. bei welchen Gruppen die Bildungskarenz zur Erweiterung der Weiterbildungsbeteiligung beigetragen hat. Hier ist das geringe Ausmaß der Inanspruchnahme bis zu den starken Erweiterungsimpulsen im Zuge der Wirtschaftskrise 2008/09 zu bedenken und es fragt sich wie die Beteiligung näher ausgesehen hat. Die Datenlage für die Beantwortung dieser Frage ist unzureichend, und eine wissenschaftlich befriedigende Antwort würde einen Aufwand erfordern, der im Rahmen dieses Projektes nicht zu leisten war. Die zweite Frage nach den Beschäftigungswirkungen der Bildungskarenz betritt ebenfalls Neuland, ist mit den vorhandenen Datenbasen aber besser zu bewältigen.<sup>1</sup> Bei dieser Frage besteht das Problem, dass die für die kausalen Vergleiche verwendete Datenbasis (AMDB) nur einen begrenzten Satz an Variablen enthält, die eine Berücksichtigung von vermutlich vorhandenen Selektionseffekten nur unzureichend erlauben. Eine den heute bestehenden wissenschaftlichen Kriterien vollständig genügende kausale Analyse hätte wesentlich mehr Mittel erfordert, als für das gegenständliche Projekt tatsächlich zu Verfügung standen. So war es nicht möglich, die Bedingungen bei der Zustimmung der Arbeitgeber zu untersuchen. Da über jene Personen keine Informationen vorliegen, die keine Zustimmung ihrer Arbeitgeber bekommen haben, oder die aufgrund von Unsicherheiten in den Beschäftigungsbedingungen nach der Karenz von einer Inanspruchnahme Abstand genommen haben, weiß man nicht, wie groß die potentielle Basis für eine Inanspruchnahme seitens der ArbeitnehmerInnen tatsächlich ist (ob die TeilnehmerInnen diese im wesentlichen abdecken, oder ob diese im Extremfall nur eine Minderheit des Potentials ausmachen).<sup>2</sup> Auch bei den erfassten TeilnehmerInnen kann es eventuelle unbeobachtete Merkmale geben, die mit den vorhandenen Informationen nicht kontrolliert werden können. Die geringe Inanspruchnahme lässt darauf schließen, dass durch die Maßnahme eine spezielle Personengruppe erfasst wurde, in der Konstruktion der Vergleichsgruppen konnten jedoch nur sehr allgemeine Merkmale kontrolliert werden. Es können auch die Mitglieder der Vergleichsgruppen an nebenberuflicher Weiterbildung teilgenommen haben, darüber ist auch nichts bekannt. Der Vergleich bezieht sich daher v.a. auf die Bildungskarenz im engeren Sinne als Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (mit maximal geringfügiger Beschäftigung). Diese Unsicherheiten lassen die Unterschiede zwischen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen und Vergleichsgruppen nur bedingt kausal interpretieren.

Beide Zugänge zur Konstruktion von Vergleichsgruppen haben ergeben, dass die TeilnehmerInnen, abgesehen vielleicht von speziellen Subgruppen, insgesamt gesehen keine eindeutig nachweisbaren Vorteile hinsichtlich Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen zwischen 2001 und 2009 sowie zwischen 2005 und 2009 erfahren haben. Die Vergleiche für 2005 ergeben im wesentlichen, dass auch keine Nachteile zu beobachten sind, bei den Ergebnissen für die längere Periode seit 2001 zeigen sich eher etwas schlechtere Ergebnisse für die Untersuchungsgruppe. Diese Vergleiche beruhen methodisch auf der Annahme, dass

---

<sup>1</sup> Vgl. für eine frühe Evaluierung mittels einem quantitativen einfachen Vorher-Nachher-Vergleich von ehemaligen TeilnehmerInnen 1998-99 in Oberösterreich: Stelzer-Orthofer/Fichtner 2001, Fichtner 2000; bzw. für eine neuere qualitative Studie von TeilnehmerInnen des Krisenjahres 2009 Stelzer-Orthofer/Lengauer 2010, Lengauer 2010.

<sup>2</sup> Dazu wurden in einer frühen Evaluierung durch das IBW im Auftrag der WKO Anhaltspunkte gewonnen (vgl. Dornmayr 2004)

alle unbeobachteten Faktoren durch das Matching kontrolliert werden können. Die Frage, in welcher Richtung die Ergebnisse durch eventuelle unbeobachtete Faktoren verzerrt sein könnten, ob also die Auswahl der speziellen TeilnehmerInnengruppen das Ergebnis positiv oder negativ beeinflussen könnte, ist schwer zu beurteilen.

Auf der Seite der Betriebe können Auswahl-Effekte in Richtung einer positiven oder negativen Beeinflussung der Ergebnisse (und damit eine Über- oder Unterschätzung des Erfolges ohne Berücksichtigung dieser Effekte) erwartet werden: Positiv, indem die Wahrscheinlichkeit einer Zustimmung in grundsätzlich weiterbildungsaffinen Betrieben größer sein kann, und indem die Bildungskarenz möglicherweise auch in Weiterbildungsstrategien für den ‚Humankapitalaufbau‘ individueller ArbeitnehmerInnen eingebaut sein kann; eine negative Beeinflussung des Erfolges kann vermutet werden, indem möglicherweise die Zustimmung für die Karez eher bei Personen gegeben wird, die nicht so sehr ‚gebraucht‘ werden, wo also ein nicht so optimales ‚Matching‘ zwischen Person und Job vorliegt oder im Extremfall eine insgesamt Auswahl von Personen mit ungünstigen Merkmalen oder ‚negativen Signalen‘ einer geringen Beschäftigungsbindung erfolgt. Auf der Seite der Personen kann man ebenso Vermutungen in unterschiedliche Richtungen anstellen: Die Teilnahme kann auf eine erhöhte Weiterbildungsbereitschaft und damit auf potentiell erhöhte Produktivität hinweisen; sie kann aber auch ein besonderes Bedürfnis für eine längere Auszeit und damit eine vergleichsweise geringere Beschäftigungsbindung oder –motivation oder aber im Extremfall Probleme hinsichtlich einer vergangenen Überbeanspruchung (in Richtung ‚Burn-out‘) ausdrücken. Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Voraussetzung einer stabilen Beschäftigung über drei Jahre beim Betrieb zunächst eine spezielle Auswahl von TeilnehmerInnen darstellt (die nach den Auswertungen nicht unbedingt immer zu 100% erfüllt worden zu sein scheint). Aber auch diese ist nicht von vorneherein eindeutig zu interpretieren, da sie sowohl auf hohe Produktivität als auch auf Inflexibilität oder ein hohes Bedürfnis nach Sicherheit hinweisen kann.

Empirische Hinweise für diese Vermutungen gibt es aus einigen Faktoren. Erstens weist die geringe Beeinflussung der Teilnahme durch die ArbeitgeberInnen über die lange Zeit der geringen Teilnahme wie auch die Art und Weise der Veränderung in der Krise darauf hin, dass der Einsatz der Bildungskarenz im Sinne eines direkt gezielten Humankapitalaufbaus nur in geringem Maße erfolgte (4% der Teilnahmen erfolgten 2005 auf Initiative des Arbeitgebers), bei maximal 26% wurde die Ausbildung durch den/die ArbeitgeberIn mitbestimmt (darunter war der Inhalt bei 11% der TeilnehmerInnen von ArbeitgeberInnen vorgeschlagen), d.h. man kann bei etwa 20% von einer gestuften Entscheidung ausgehen, die Initiative erfolgte von den TeilnehmerInnen, aber die Betriebe bauten diese in den Humankapitalaufbau ein. Seitens der TeilnehmerInnen haben insgesamt 50-60% Teilnahme-Motive genannt, die auf eine Verbesserung ihrer Situation im Betrieb ausgerichtet waren, hier kann man einerseits von einer mehr oder weniger ausgeprägten Einbindung in die betriebliche Entwicklung ausgehen, andererseits kann dies aber auch bereits auf ein gewisses Maß an Veränderungsbereitschaft und ‚Mismatching‘ zwischen den Ansprüchen und der tatsächlichen Be-

schäftigung hinweisen. Bei 40-50% der TeilnehmerInnen stand die Sicherung der Beschäftigung im Vordergrund, darunter haben 20-30% mehr gravierende Notwendigkeiten der Qualifikationsanpassung bei sich selbst als Motiv wahrgenommen. Zweitens gibt es bei 35-55% der TeilnehmerInnen Hinweise auf einen unzureichenden ‚Match‘ zwischen ihren Wünschen und ihrer tatsächlichen beruflichen Situation, der sich auf den Arbeitsplatz, den Betrieb oder den Beruf bezieht. Dieser Aspekt kann durch die Auswahl der Vergleichsgruppen nicht erfasst werden, es gibt aber bei der Analyse der Nachkarrieren deutliche Hinweise, dass diese Veränderungsbereitschaft mit Beschäftigungsrisiken verbunden ist. Drittens gibt es Hinweise dafür, dass es sich bei den TeilnehmerInnen um eine Gruppe mit erhöhter Bildungsbereitschaft handelt, wobei sich dies anscheinend jedoch nicht positiv auf die unmittelbaren Karrieren auswirkt. Die TeilnehmerInnen haben in verschiedensten Hinsichten mehr oder weniger hohe Kosten auf sich genommen, wenn auch die Förderung im Vergleich zu anderen Formen der Förderung hoch ist.

Bei den Ergebnissen bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den kausalen Auswertungen zu den ‚objektiven‘ Wirkungen einerseits, und den subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen der befragten TeilnehmerInnen andererseits. Diese sind sowohl insgesamt als auch bei den verschiedenen Einzelaspekten weitaus überwiegend positiv ausgefallen.

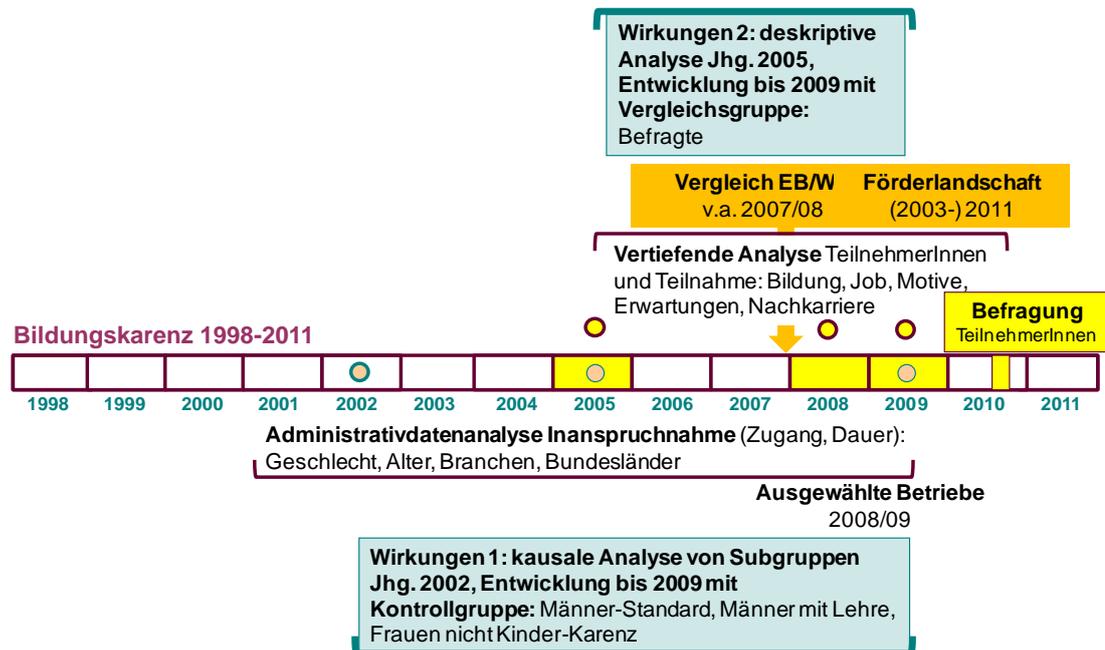
Der Bericht stellt die verschiedenen Aspekte der Untersuchung dar. Zuerst werden die Untersuchungsansätze präsentiert (Kapitel 0) und nachfolgend wird die Maßnahme in die Weiterbildungs- und Förderlandschaft eingeordnet sowie mit Informationen über die Weiterbildungsbeteiligung lt. Bevölkerungsumfragen in Beziehung gesetzt (Kapitel 3). Dann wird das Maßnahmenprofil und die Umsetzung im Zeitverlauf (Kapitel 4), sowie im Vergleich zur Kurzarbeit und zur Qualifizierung für Beschäftigte (Kapitel 5) untersucht. Kapitel 6 beschreibt die Ergebnisse der retrospektiven telefonischen Befragung von TeilnehmerInnen der Jahre 2005, 2008 und 2009 im Hinblick auf die verschiedensten Aspekte der Teilnahme aus der Sicht der TeilnehmerInnen. Kapitel 7 ergänzt diese Ergebnisse durch illustrative qualitative Erhebungen bei Betrieben, AMS und typischen TeilnehmerInnen. Kapitel 8 beschreibt zwei Analyseansätze zu den Nachkarrieren der TeilnehmerInnen, die mit Vergleichsgruppen in Beziehung gesetzt werden. Kapitel 9 gibt Schlussfolgerungen und Überlegungen zu Verbesserungsvorschlägen.

Zur besseren Handhabbarkeit erfolgt die Darstellung aufgrund des Wunsches der Auftraggeber in zwei Bänden: die Hauptergebnisse aus dem vorliegenden Band werden durch die Präsentation umfangreicher weiterer Auswertungen und detaillierter Darstellungen in einem Materialband ergänzt (siehe <http://www.equi.at/material/BK-Ergaenz.pdf>).

## 2. Forschungsdesign und Methode

Die vorliegende Untersuchung nutzt eine Reihe von Datenquellen, um die Bildungskarenz erstens in den Kontext der gesamten österreichischen Weiterbildungslandschaft einzuordnen (Bevölkerungs- und Betriebserhebungen zur Erwachsenenbildung und Weiterbildung: MZ 2003, AES 2007, CVTS, und verschiedene Förderungsplattformen, z.B. <http://www.kursfoerderung.at/>); um zweitens die Entwicklung der Teilnahme in der Bildungskarenz und in benachbarten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zu untersuchen wurde, wofür die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB; <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>) herangezogen wurde, für die am IHS spezielle Auswertungsroutinen entwickelt wurden; um drittens ein Bild der TeilnehmerInnen und der Umstände ihrer Teilnahme zu bekommen wurde im Frühherbst 2010 eine retrospektive telefonische Befragung von TeilnehmerInnen der Jahre 2005, 2008 und 2009 vorgenommen und ausgewertet. Viertens wurden die Daten der AMDB genutzt, um die Karrieren der Befragten zu analysieren und um eine kausale Wirkungsanalyse mittels eines Matching-Verfahrens durchzuführen.

**Abbildung 1: Schematische Darstellung der Fragestellungen, des Gesamtkonzepts und der verwendeten Datenbasen**



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1 gibt einen Überblick über das gesamte Projekt und zeigt die verschiedenen Fragestellungen und Datenquellen in ihrem systematischen und zeitlichen Zusammenhang.

## **2.1 Deskriptive Analysen der AMDB**

Die AMDB wurde zunächst genutzt, um die Stichprobe für die Befragung zu ziehen. Sodann war es erforderlich, für die weiteren Auswertungen die Teilnahme an der Bildungskarenz in den Daten zu identifizieren, was einen unerwarteten Konstruktionsaufwand erforderte, da nur die Episoden für das Weiterbildungsgeld verfügbar waren, die nicht mit den Episoden der Karenzierung übereinstimmten. Diese mussten erst mit Hilfe einer Reihe von Annahmen konstruiert werden (vgl. Kapitel 11.1. im Methodischen Anhang).

Für die deskriptiven Analysen der Teilnahme wurden, soweit die Merkmale in der AMDB verfügbar sind, diese ebenfalls ausgewertet (vgl. Kapitel 4 sowie die erweiterten deskriptiven Auswertungen im Materialband). Schließlich wurden auch die Gesamtheiten der Kurzarbeit (KUA) und der Qualifizierung für Beschäftigte (QfB) mittels der Datenbestände der AMDB ausgewertet (vgl. Kapitel 5).

## **2.2 Die TeilnehmerInnenbefragung**

Als Kern der Untersuchung wurde im Frühherbst 2010 eine telefonische Befragung unter ehemaligen BildungskarenzteilnehmerInnen durchgeführt, um mehr Informationen, wie insbesondere die Art der Ausbildung, die nicht in der Datenbank erfasst wird, die Hintergrundmerkmale der TeilnehmerInnen sowie subjektive Aspekte der Teilnahme zu gewinnen (vgl. Kapitel 6). Als Bezugsjahre wurden die Antrittsjahre 2005, 2008 und 2009 gewählt. Der erstgenannte Jahrgang soll es ermöglichen, Aussagen über Langzeiteffekte der Bildungskarenz zu treffen. Die beiden späteren Antrittsjahre wurden herangezogen, um nähere Informationen über die aktuelle Zusammensetzung der Bildungskarenzierten zu bekommen sowie mögliche Änderungen aufgrund gesetzlicher Reformen festzuhalten.

Die Grundgesamtheit aller Bildungskarenz-TeilnehmerInnen in diesen Jahren beträgt laut AMDB rund 15.000 Personen. Daraus wurde eine geschichtete Stichprobe von rund 5.500 Kontaktpersonen gezogen, von denen uns Kontaktdaten übermittelt wurden. Ziel war es, insgesamt 1.000 Interviews zu führen und – unabhängig von der tatsächlichen Verteilung – jeweils rund ein Drittel pro Antrittsjahr zu befragen, um für jeden Jahrgang repräsentative Aussagen auf Bundeslandebene sowie nach Geschlecht zu machen.

Vergleicht man die Merkmale der Personen, welche in der Umfrage erreicht wurden, mit der Grundgesamtheit der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen, lässt sich entsprechend dem Stichprobenplan insgesamt eine gute Übereinstimmung feststellen. Es zeigt sich jedoch, dass Frauen bei der Umfrage etwas häufiger erreicht werden konnten. Vor allem aus dem Antrittsjahr 2009 konnten etwas weniger Männer erreicht werden, als es der Verteilung in der Grundgesamtheit entspricht. Dies gilt insbesondere für die Branche „Herstellung von Waren“, für das Bundesland Oberösterreich sowie für jene, die die Bildungskarenz kürzer in Anspruch genommen haben. Zu vermuten ist, dass es sich dabei um die Gruppe von Bil-

dungskarenzierten aus dem Antrittsjahr 2009 handelt, bei welchen die Initiative zur Bildungskarenz vom Arbeitgeber ausgegangen ist.

**Tabelle 1: Vergleich der Übereinstimmung zwischen Umfrage-TeilnehmerInnen und Stichprobendefinition laut Grundgesamtheit**

Umfrage - Stichprobe: Ergebnisse im Vergleich zur Grundgesamtheit	Grundgesamtheit			Umfrage - Stichprobe		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Geschlecht						
Frauen	837	1604	3551	188	197	145
in %	56%	54%	34%	58%	60%	45%
Männer	642	1344	6702	138	129	180
in %	44%	46%	66%	42%	40%	55%
Summe	1479	2948	10253	326	326	325
Alter in Jahren - Median						
Männer	26	27	29	27	28	29
Frauen	34	33	33	35	36	33
Schnitt	30	31	30	32	32	30
Bundesland - Anteile in %						
Burgenland	1%	0%	2%	0%	0%	2%
Kärnten	3%	2%	3%	3%	8%	8%
Niederösterreich	11%	13%	10%	10%	9%	8%
Oberösterreich	26%	25%	32%	33%	18%	20%
Salzburg	5%	4%	4%	8%	10%	9%
Steiermark	13%	12%	22%	12%	10%	19%
Tirol	11%	9%	7%	10%	10%	6%
Vorarlberg	4%	2%	2%	2%	6%	8%
Wien	20%	26%	15%	19%	23%	16%
Regional nicht zugeordnet (öffentliche Körperschaften)	5%	6%	4%	2%	6%	4%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Branche - Anteile in %						
Herstellung von Waren	17%	16%	49%	18%	17%	35%
Bau	6%	6%	4%	5%	4%	5%
Handel/KfZ	11%	11%	8%	12%	7%	11%
Info./Kommunikation	3%	3%	3%	3%	2%	3%
Finanzdienst./Immobilien	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Freiber./Wissenschaft	7%	7%	7%	5%	8%	9%
Sonst. wirt. Dienstleistungen	2%	3%	4%	1%	4%	5%
Öffentl. Verwaltung	17%	13%	5%	18%	13%	5%
Gesundheit/Soziales/Erziehung	29%	31%	14%	30%	36%	19%
Sonstiges	5%	7%	5%	6%	7%	6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Dauer in Bildungskarenz in Monaten - Median						
Männer	5,9	7,4	6,0	6,0	9,0	7,2
Frauen	11,0	11,4	9,2	10,9	11,5	9,0
Schnitt	8,9	10,0	7,0	9,5	10,1	8,1

Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB

Zur Auswertung wurden die Ergebnisse anhand der Strukturmerkmale laut AMDB nach Anzahl der TeilnehmerInnen pro Jahrgang, Bundesland und Geschlecht gewichtet, so dass die tatsächliche Verteilung der TeilnehmerInnenzahl im Gesamtdurchschnitt entsprechend Berücksichtigung fand.

Wie der Aufstellung in Tabelle 2 zu entnehmen ist, wurden insgesamt rund 1.000 vollständige Interviews geführt. Im Schnitt konnte jede vierte Person erfolgreich kontaktiert und befragt werden. Für das Antrittsjahr 2005 war die Erfolgsquote mit 22% trotz größerer Bemühungen (mehrfache Anrufversuche) etwas schlechter als für die Jahre danach, da in vielen Fällen die Kontaktdaten nicht mehr aktuell waren. Für das Jahr 2008 war die Erfolgsquote besonders

gut: 31% der verwendeten Kontakte führten zu einem gültigen Interview. Von Personen, die 2009 in Bildungskarenz gingen, waren die vorhandenen Telefonnummern zwar häufiger richtig, sie konnten dennoch oft nicht erreicht werden, die Erfolgsquote lag bei 25%.

**Tabelle 2: Übersicht Stichprobenziehung und Rücklauf**

	2005	2008	2009	Gesamt
Stichprobe (verfügbare Kontakte)	1.483	1.524	1.570	4.577
Nicht verwendete Kontakte	6	455	248	709
Verwendete Kontakte	1477	1069	1322	3868
- davon falsche Nummer	31%	14%	12%	20%
- davon nicht erreicht	23%	35%	41%	33%
- davon verweigert oder vorzeitig abgebrochen (ungültig)	24%	20%	22%	22%
- davon vollständig durchgeführt (gültig)	22%	31%	25%	26%
Anzahl ausgewerteter Interviews (gültig)	330	327	330	987

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Die meisten der Befragten hatten zum Zeitpunkt der Erhebung die Bildungskarenz bereits abgeschlossen, jede/r Zehnte war noch in Bildungskarenz (vor allem jene, die 2009 eintraten), und insgesamt 1% gab an, die Bildungskarenz abgebrochen zu haben.

### 2.3 Vergleich der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit Bevölkerungserhebungen zur EB/WB-Teilnahme (AES 2007, CVTS 2005)

Dieser Vergleich wurde erstens deskriptiv vorgenommen (vgl. Kapitel 3.2) Um den Vergleich zu erleichtern wurden bereits bei der Fragebogenkonstruktion Fragestellungen in der TeilnehmerInnenbefragung den Fragestellungen der Bevölkerungserhebungen angepasst. Für einige Vergleiche wurden auch Ergebnisse des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2005 als Erhebung bei privatwirtschaftlichen Unternehmen ab 10 Beschäftigten herangezogen. Schwierigkeiten des Vergleichs mit den Bevölkerungserhebungen resultieren jedoch daraus, dass die Grundgesamtheiten teilweise nicht übereinstimmen (Adult Education Survey AES), oder die Erhebungszeitpunkte doch beträchtlich divergieren (Mikrozensus-Modul MZ-2003). So wurden im (AES) 2007 erst die über 25-Jährigen erfasst, während die Bildungskarenz auch viele Jüngere (etwas mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen war unter 25 Jahren) in Anspruch genommen haben. Für einen Vergleich mit dem MZ-Modul wäre eine Rückerinnerung über ca. 7 Jahre erforderlich gewesen.<sup>3</sup> Dieser Vergleich hat überdies gezeigt, dass die Bildungskarenz von ihrem tatsächlichen Profil her ein so exzeptionelles Instrument darstellt, dass nur ein sehr kleiner Teil der Weiterbildungsbeteiligung damit vergleichbar ist. Da einerseits dieser Teil in den Bevölkerungserhebungen nicht ausreichend dargestellt und repräsentiert ist, und andererseits eine ausreichend exakte Erfassung der WB-Beteiligungs-Verläufe in der Befragung der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nicht gelungen ist, hat sich ein ursprünglich ins Auge gefasstes Matching der EW/WB-Teilnahmewahrscheinlichkeit mittels einer konstruierten Vergleichsgruppe als undurchführbar herausgestellt.

<sup>3</sup> Der Versuch der Erfassung der WB-Verläufe in der Befragung der BK-TeilnehmerInnen ist fehlgeschlagen und hat keine glaubwürdigen Ergebnisse erbracht.

Als Alternative wurde versucht, mittels eines Gewichtungsverfahrens die Populationen der Bildungskarenz-Jahrgänge in der Bevölkerungserhebung des AES 2007 zu simulieren, um aufgrund ihrer wichtigsten Hintergrundmerkmale Anhaltspunkte über die zu erwartende allgemeine Beteiligungswahrscheinlichkeit der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen an Weiterbildung (also ohne Bildungskarenz) zu bekommen (vgl. Kapitel 3.3).

## **2.4 Auswertung der Beschäftigungsverläufe aus AMDB und Kausalanalysen**

Die Beschäftigungs- und Einkommensverläufe der AMDB wurden in zweifacher Hinsicht genutzt: Erstens wurden – unter Berücksichtigung der nötigen Vorkehrungen zum Datenschutz – die Informationen zu den befragten TeilnehmerInnen gematcht, um die ‚objektiven‘ Verläufe zu den ‚subjektiven‘ Beobachtungen in Verbindung setzen zu können. Für den TeilnehmerInnenjahrgang 2005 wurden diese Verläufe ausgewertet, und es wurde auch eine Vergleichsgruppe gebildet, um die Entwicklung der TeilnehmerInnen mit einer ähnlichen Personengruppe, die nicht an der Bildungskarenz teilgenommen hat, kontrastieren zu können (vgl. Kapitel 8.1).

Zweitens wurde unter Heranziehung der AMDB-Daten eine kausal angelegte ökonometrische Wirkungsanalyse für den TeilnehmerInnen-Jahrgang 2002 durchgeführt (vgl. Kapitel 8.2). Die methodischen Ansätze sind im entsprechenden Kapitel sowie im methodischen Anhang (Kapitel 11.2) beschrieben.

### **3. Die Bildungskarenz in der Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungslandschaft in Österreich**

#### **3.1 Der Stellenwert der Bildungskarenz**

In diesem Abschnitt wird der Stellenwert der Bildungskarenz in der österreichischen Förder- und Erwachsenen- bzw. Weiterbildungslandschaft (EB/WB) bestimmt. Dies kann aufgrund der nach wie vor schlechten empirischen Aufschlüsselung dieser ‚Landschaft‘ nur sehr ansatzweise geschehen. Obwohl es in den letzten Jahren verschiedene zusätzliche Erhebungen gegeben hat (z.B. AES 2007, CVTS 2005) und auch verschiedene Versuche der Bestandaufnahme der Förderungen stattgefunden haben (Wagner 2007; Eichbauer 2007; Länder-Bund-Arbeitsgruppe zur Förderpolitik), liegt die Landschaft nach wie vor in dickem Nebel.

##### **3.1.1 Die Bildungskarenz in der gesamten Erwachsenen- und Weiterbildungsbeteiligung**

Eine empirische Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung ist eingeschränkt durch Änderungen der Datenerfassung im Zeitverlauf, unterschiedliche Gesamtheiten und Teilerfassungen in den verschiedenen Erhebungen (CVTS lässt kleine Unternehmen aus; AES beginnt bei 25 Jahren). Nähere Vergleiche zwischen den verschiedenen Erhebungen ergeben unerklärliche Unterschiede. Eine besonders große Lücke besteht bei den Förderungen, die in ihrer Gesamtheit überhaupt nicht systematisch erhoben werden. Es gibt eine Frage über die Inanspruchnahme von Förderungen in der MZ-Erhebung von 2003, ansonsten ist man hier mit Ausnahme der sehr gut dokumentierten Aktivitäten des AMS auf Recherchen in den Informationsplattformen angewiesen. Diese ermöglichen einen Überblick über die verschiedenen Parameter der Förderungen, es gibt jedoch nur sehr unvollständige Angaben über die Inanspruchnahme und die Finanzierungsvolumina.

Die Bildungskarenz ist eine Unterstützung der – außer einer Mindestdauer und seit 2005 dem Nachweis einer ununterbrochenen Bildungsmaßnahme von 20 (bzw. bei Betreuungspflichtigen 16) Stunden pro Woche nicht näher definierten – Weiterbildung von Personen, die eine stabile Beschäftigung aufweisen, und diese quasi für die Zeit der Unterstützung stilllegen.

##### **Beteiligung an formaler EB/WB**

Laut AES nehmen in Österreich etwa 180.000 25- bis 64-jährige Personen an einer *formalen Weiterbildung* teil, davon sind 95.000 erwerbstätig und 77.000 in Elternkarenz (zu etwa 11%

finden diese Aktivitäten in der bezahlten Arbeitszeit statt, die Kosten werden zu etwa 80% von den TeilnehmerInnen selbst getragen, zu 10-15% beteiligen sich die ArbeitgeberInnen).<sup>4</sup>

### **Beteiligung an nicht formaler EB/WB**

An *nicht formalen* EB/WB-Aktivitäten beteiligen sich ca. 1,8 Mio. Personen (darunter 1,5 Mio. Erwerbstätige), wobei pro teilnehmende Person 1,9 Aktivitäten anfallen, ca. 1,3 Mio. Personen beteiligen sich an unterrichtlichen Maßnahmen (Kursen etc.), unter denen auch die Maßnahmen mit längerer Dauer angenommen werden können. Zu 80% sind die nicht formalen Aktivitäten arbeitsbezogen, und für 1 Mio. Personen (ca. 2/3) finden diese auch während der Arbeitszeit statt (für 485.000 Erwerbstätige, also weniger als 1/3, finden die Aktivitäten nur außerhalb der bezahlten Arbeitszeit statt; insgesamt werden von den Befragten etwa die Hälfte der Aktivitäten als beruflich notwendig eingeschätzt, ebenso kann etwa die Hälfte der Teilnehmenden die erworbenen Kompetenzen gut verwenden), ca. 140.000 Personen (ca. 8%) nützen Einrichtungen des formalen Bildungswesens für nicht formale Weiterbildung. Die Kosten werden zu 16% zur Gänze von den TeilnehmerInnen getragen, für zwei Drittel der TeilnehmerInnen fallen auf der anderen Seite keine privaten Kosten an.<sup>5</sup>

### **Nicht gedeckte EB/WB-Wünsche und Bildungskarenz im Vergleich zur EB/WB in der Bevölkerung**

Fast 900.000 Personen wünschten, an einer (weiteren) Bildungsaktivität teilzunehmen, etwa je zur Hälfte TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen, darunter gaben insgesamt ca. 290.000 Personen finanzielle Restriktionen für eine (weitere) Teilnahme an, zeitliche Restriktionen aus beruflichen oder familiären Gründen spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle (zeitliche Restriktionen werden von 190.000 aus beruflichen Gründen und von 210.000 aus familiären Gründen angegeben).

Bezogen auf die gesamte Weiterbildungsbeteiligung in Österreich macht die Bildungskarenz die Größenordnung von 0,2% aller TeilnehmerInnen bzw. von 0,05% der TeilnehmerInnen in non-formaler Weiterbildung aus, lediglich im Bereich der formalen Weiterbildung erreicht die Bildungskarenz eine Rate von 1,9%.<sup>6</sup> Mit durchschnittlich gut 700 Stunden ist aber die Intensität der Weiterbildungsbeteiligung in den non-formalen Kursen gegenüber der durchschnitt-

4 Die durchschnittlichen privaten Ausgaben für formale EB/WB liegen bei 860 Euro (Median) bzw. 1400 Euro (Mittelwert), etwa 80% davon entfallen auf Gebühren, und 20% auf Lehrmittel; der Zeitaufwand beträgt 360 (Median) bzw. 532 (Mittelwert) Stunden (das entspricht auf ein Jahr mit 52 Wochen umgelegt 7 bzw. 10 Stunden pro Woche, oder im Block 9 bzw. 13 volle 40-Stunden-Wochen).

5 Die durchschnittlichen privaten Ausgaben für nicht formale EB/WB liegen bei 285 Euro (Mittelwert; für Erwerbstätige bei 196 Euro), etwa 80% davon entfallen auf Gebühren, und 20% auf Lehrmittel (12% der TeilnehmerInnen bzw. 7% der erwerbstätigen TeilnehmerInnen haben Kosten von 500 Euro oder mehr); der Zeitaufwand beträgt 45 (Median) bzw. 92 (Mittelwert) Stunden (22% der TeilnehmerInnen bzw. 17% der erwerbstätigen TeilnehmerInnen haben sich 120 Stunden oder mehr weitergebildet, das sind fast 400.000 Personen); dazu kommen im Durchschnitt 10 (Median) bzw. 55 (Mittelwert) Stunden für Hausarbeit und 6 (Median) bzw. 22 (Mittelwert) Stunden für Fahrten, die nicht formalen Aktivitäten summieren sich also im Durchschnitt zu 61 (Median) bzw. 169 (Mittelwert) Stunden (das entspricht auf ein Jahr mit 52 Wochen umgelegt 1 bzw. 3 Stunden pro Woche, oder im Block ca. 1,5 bzw. 4 volle 40-Stunden-Wochen).

6 Die Referenzwerte aus der AES betragen 95.400 in formaler Weiterbildung und 1.522.800 Personen in non-formaler Weiterbildung in den letzten 12 Monaten vor der Befragung (wobei sich 55.400 Personen an beiden Formen beteiligt haben). Die Gesamtzahl bereinigt um die doppelten Teilnahmen beträgt 1.562.200.

lichen Teilnahme 10-mal so groß (709 vs. 71 Stunden), und auch in der formalen Weiterbildung ist die Intensität um 50% höher (786 vs. 532 Stunden; siehe näher Kapitel 3.2).

In der Untersuchung von Dornmayr (2004) wurde ansatzweise das potentielle Interesse an einer Beteiligung an Bildungskarenz zu den damaligen Bedingungen erhoben. Basis waren privatwirtschaftlich beschäftigte EB/WB-TeilnehmerInnen mit einer Beteiligung von mindestens 100 Stunden in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. Zum Zeitpunkt der Erhebung Ende 2003 bis Anfang 2004 waren aus dieser Gruppe 6% in Bildungskarenz (gewesen), weitere 11% hatten genaue Kenntnis der Bildungskarenz und 55% hatten davon gehört (mehr als ein Viertel dieser EB/WB-aktiven Gruppe hatte keinerlei Kenntnis dieser Möglichkeit). 40% der Befragten konnten sich definitiv vorstellen, eine Bildungskarenz in Anspruch zu nehmen (weitere 35% ‚vielleicht‘ und für 25% schlossen eine Teilnahme definitiv aus). Wenn man diese Ergebnisse auf die AES 2007 Daten hochrechnet, so entspricht die Grundgesamtheit der Befragung einem Bestand von über 180.000 Personen mit zumindest 120 Stunden in nicht formaler berufsbezogener EB/WB. 6% wären etwa 11.000 Personen und 40% etwa 73.000 Personen. Die kumulierte Inanspruchnahme 1998-2003 beträgt gegen 14.000 Personen (jedoch inklusive der vielen Fälle zur Verlängerung der Kinderkarenz bis 2000) – das Potential von über 70.000 kann also durchaus als plausibel angenommen werden.

### 3.1.2 Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsförderungen

Förderungen wurden in der AES nicht erhoben, in der Erwachsenenbildungserhebung des MZ 2003 gab es globale Angaben zur Förderung, die eine gewisse Basis für Größenordnungen abgeben können. Ca. 17% der TeilnehmerInnen haben eine Förderung angegeben (darunter 8% vom Land, 2% von der Gemeinde und 7% von Interessenvertretungen, Kammern etc.),<sup>7</sup> wenn man dies als Minimalwert annimmt und auf alle TeilnehmerInnen der AES hochrechnet, so ergeben sich 340.000 geförderte Personen.

Aus den verschiedenen Auswertungen zur Förderlandschaft der letzten Jahre ergeben sich Anhaltspunkte über erfasste Volumina, die mit dieser Zahl konfrontiert werden können. Eichbauer (2007, S.121) kommt für die Landesförderungen im Jahr 2006 auf 35.000 Förderfälle und ein Volumen von 19 Mio. Euro (540 Euro pro Fall),<sup>8</sup> aus der Hochrechnung würden sich jedoch 160.000 Fälle ergeben. Aus Auswertungen der Budgetangaben, die WB-Förderungen nicht trennscharf identifizieren lassen, ergeben sich für 2006 ca. 55 Mio. Euro (340 Euro pro Fall),<sup>9</sup> offensichtlich lässt sich ein Großteil der Förderungen nicht direkt erfassen. Eine erwei-

7 Etwa 6% geben zusätzlich steuerliche Förderungen an, und 41% werden vom Arbeitgeber gefördert.

8 Eine Erhebung zu den Maßnahmen der Länder für spezifische Zielgruppen (Berufsreifepfprüfung, Hauptschulabschluss, Lehrabschluss, Basisbildung und Maßnahmen für MigrantInnen) ergab für 2008 erhebliche Lücken im Wissensstand; es wurden für 34.000 bis 56.000 TeilnehmerInnen mit Ausgaben von 11 Mio. Euro erfasst, die über die Länder bewegt werden, jedoch ergaben sich auch große Überschneidungen und Finanzströme, so dass nur etwa 3,7 Mio. Euro tatsächlich von den Ländern ausgegeben werden (vgl. Lassnigg 2009a).

9 Vgl. Lassnigg/Vogtenhuber/Kirchtag 2008 S.7.

terte Hochrechnung wurde auf der Basis der Angaben von Wagner 2007 in Kombination mit dem Mikrozensus für den Zeitraum 2003-06 angestellt, die auch die Bundesförderungen und die Interessenvertretungen berücksichtigt. Hier ergeben sich etwa 150.000 Personen und 110 Mio. Euro (730 Euro pro Fall).<sup>10</sup>

Wenn man den Blick auf die arbeitsmarktpolitischen Förderungen ausweitet, so sind diese interessanterweise in den Erhebungen nicht explizit erfasst. Gemessen an den Zugängen ergeben sich im Durchschnitt der Jahre 2001-2009 pro Jahr etwa 170.000 Qualifizierungsmaßnahmen von Personen<sup>11</sup> mit den zusätzlichen Leistungen (Beihilfen, Nebenkosten, Deckung des Lebensunterhalts), dazu fast 50.000 in Qualifizierung für Beschäftigte und eine kleinere Zahl in den kostenintensiven Maßnahmen der Lehrstellenförderung, der Stiftungen und der Bildungskarenz (zusammen etwa 20.000). Diese WB-Beteiligung deckt gemessen an den Personen etwa 10% der gesamten Beteiligung ab, die Ausgaben sind jedoch bedeutend höher.<sup>12</sup>

An der Darstellung (Abbildung 2) wird der exzeptionelle Stellenwert der Bildungskarenz bereits deutlich, indem diese Maßnahme zwar quantitativ eine geringe Rolle spielt (der Budgetanteil an diesen Maßnahmen beträgt etwa 3%), aber eine hohe Summe pro Fall ausgegeben wird, vergleichbar mit den Arbeitsstiftungen. Im Vergleich zu anderen Maßnahmentypen der arbeitsmarktpolitischen Ausbildungsförderung liegen die Ausgaben pro Person/Förderfall bei 8.200 EUR in der Bildungskarenz, während diese bei Qualifizierung von Arbeitslosen und Lehrstellenförderung bei 3.000 EUR und bei Qualifizierung für Beschäftigte unter 600 EUR liegen (nur die Ausgaben für Stiftungen liegen mit 11.000 EUR noch deutlich höher). Der Anteil der Bildungskarenz am Volumen der Förderung ist aber sehr klein (nur bei 1-3% gemessen an Personen/Förderfällen oder Gesamtausgaben), dies gilt jedenfalls für den Zeitraum 2001-2009 im Durchschnitt, 2010 hat sich dies deutlich erhöht.

<sup>10</sup> Sehr grob geschätzte Größenordnungen des Fördervolumens von Maßnahmen der Subjektförderung aufgrund der Recherchen von Wagner 2007, verschiedene Jahre 2003-2006 (unvollständig, mehr oder weniger unsicher)

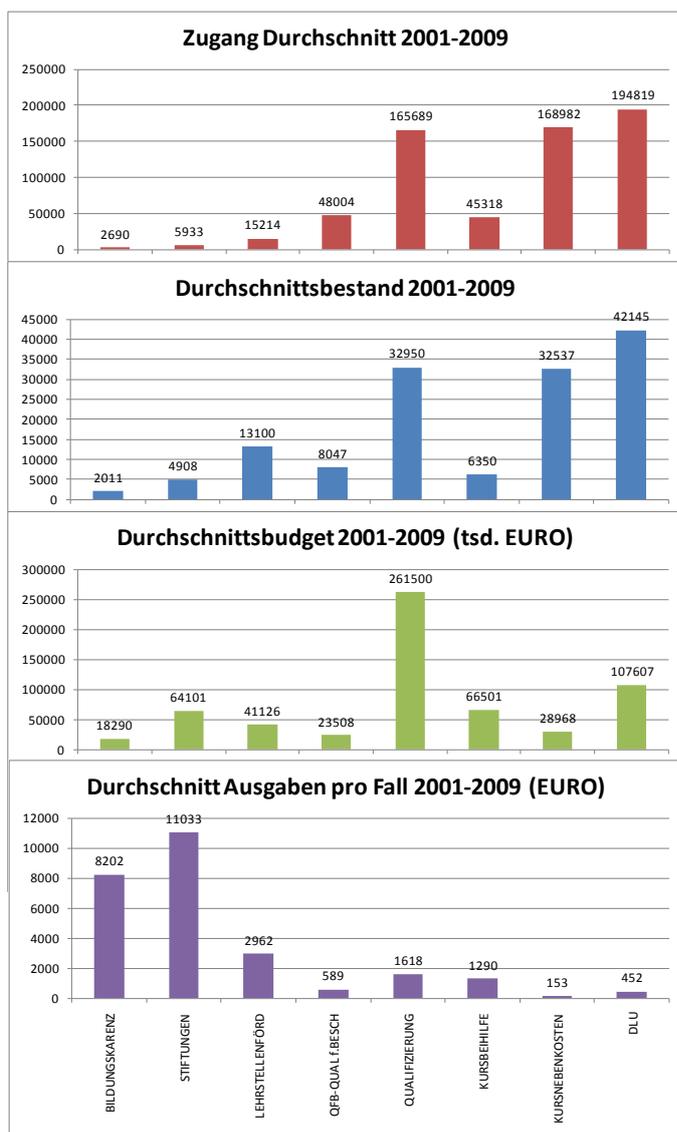
	Grob geschätzte Teilnahme	Grob geschätztes Finanzvolumen
Bildungskarenz	1400 (2005)	12 M EUR (~8.600 EUR/Fall)
AK-Bildungsgutschein	Max. 30.000 (Lt.MZ ~100.000 durch Interessenvertretung geförderte TeilnehmerInnen 2003)	Max. 3 M EUR (max. 100 EUR/Fall)
WAFF - Programme (Weiterbildungskonto, Frech, Nova, PISA-Plus)	5.900 TN (2005)	2,8 M EUR (~475 EUR/Fall)
Bildungskonto Oberösterreich	~17.600 (geschätzter Durchschnitt pro Jahr 2001-2003; Inanspruchnahme ~95%)	7 M EUR (400 EUR/Fall)
Bildungsfreibetrag und Bildungsprämie,		22 M EUR
Steuerliche Begünstigung durch Werbungskosten	~ 66.000-84.000 (lt. MZ 2003)	
Studienbeihilfe für Erwachsene (Selbsterhaltstipendien, Studienabschlusstipendien)	~8.000 Personen (2006)	Max. 64 M EUR (Höchststipendium ca. 8.000 pro Jahr)
Tentative identifizierbare Summen an Förderungen in einem Jahr	~150.000 Personen	~110 M EUR

<sup>11</sup> Die AES-Erhebung erfasst nur ca. 70.000 arbeitslose Personen in nicht formaler Weiterbildung und statistisch ungesicherte 11.000 arbeitslose Personen in formaler Weiterbildung, teilweise kann dies durch Mehrfachförderungen erklärbar sein (die personenunabhängige Zählung von WB-Aktivitäten aus dem Zustand der Arbeitslosigkeit ergibt in AES ca. 110.000, mit einem Mehrfachfaktor pro Person von 1,5).

<sup>12</sup> Für Qualifizierung 1.600 Euro, wobei die Beihilfen, Nebenkosten und DLU gemeinsam anfallen (wenn man diese aufsummiert ergibt sich ein Maximalwert von 3.600 Euro); auch die Qualifizierung für Beschäftigte liegt deutlich über den privaten Kosten für nicht formale Weiterbildung.

Auch ansonsten sind die EB/WB-Förderungen wesentlich kleiner dimensioniert. Eine aktuelle Recherche der vorhandenen Förderungen ergibt etwas mehr als 40 Maßnahmen, die jedoch nur teilweise quantitativ dokumentiert sind. Daher kann man über das Gewicht der meisten Maßnahmen in der Landschaft nichts aussagen.

**Abbildung 2: Indikatoren zu den Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung**



Quelle: BMASK-Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 – 2010.

### Förderung der Kurskosten

Von der Struktur her gibt es eine große Zahl an *Förderungen der Kurskosten* für die TeilnehmerInnen, die sehr vielfältige Parameter haben:

- Prozentsätze, zu denen gefördert wird (50%, 66%, 75%, 80%, 90%; teilweise werden zur Steuerung für Zielgruppen mit geringerer Bildungsneigung höhere Prozentsätze angesetzt);
- Obergrenzen* in Kombination mit Prozentsätzen (diese reichen von ca. 350 Euro bis

4.000 Euro, mit vielen Zwischenstufen 450, 500, 700, 800, 900, 1.250, 1.300, 1.800, 2.200, 3.700 Euro) und werden ebenfalls teilweise für die Steuerung nach Prioritäten variiert), teilweise sind die Niveaus bereits sehr verschieden (z.B. nach Bundesländern);

(c) seltener werden Pauschalbeträge gefördert (in der Größenordnung von 300-400 Euro);

(d) eine verbreitete Form sind breit gestreute Gutscheine mit kleineren Beträgen (100, 150, 200 Euro), meistens für gekennzeichnete Maßnahmen.

Es gibt auch Untergrenzen für die Förderungen (um 200 Euro oder 15-20 Einheiten/Stunden), teilweise werden Einkommensgrenzen und einkommensabhängige Variationen eingesetzt. Selten gibt es Ermäßigungen der Teilnahmegebühr für bestimmte Zielgruppen oder das kostenlose gezielte Angebot von Kursen. Wenn man vom privaten Durchschnittsbeitrag von 285 Euro ausgeht, liegen die Obergrenzen meistens mehr oder weniger deutlich darüber, es besteht also im Prinzip die Möglichkeit, mittels der Förderungen kostenintensive Maßnahmen zu besuchen. Ein sehr grobes Bild der Angebotsstruktur<sup>13</sup> ergibt, dass nicht formale fachliche Ausbildungen jedenfalls gut abgedeckt werden können, und auch die intensiveren Angebote mit Ausnahme der hochschulischen Weiterbildungen zumindest innerhalb der Spanne liegen.

Die bei Weiterbildungen anfallenden *Nebenkosten* werden nur selten gefördert.

### Förderung des Lebensunterhaltes

Zur Förderung des *Lebensunterhaltes* gibt es deutlich weniger Maßnahmen als zur Förderung der Kurskosten, diese konkurrieren am ehesten direkt mit der Bildungskarenz):

- SelbsterhalterInnenstipendium
- Studienabschlussstipendium
- Besondere Schulbeihilfe für Berufstätige
- Bildungsförderungen des Lebensunterhaltes von Bundesländern (z.B. Tirol, Kärnten).

Zur näheren Ausgestaltung der Parameter dieser Förderungen siehe Abbildung 3.

<sup>13</sup> Sehr grob vereinfachte Abschätzung des Umfanges von zufällig ausgewählten ‚durchschnittlichen‘ Angeboten am Bildungsmarkt (tatsächlich besteht eine hohe Streuung sowohl nach Regionen wie innerhalb von Regionen)

	Vollzeit-Wochen (a 40 Std.) Kurs (+ Hausarbeit min, max)	Kosten (Euro)
Formal: Berufsreifeprüfung	15 (18-24)	2900
Formal: Meister/Befähigungsprüfung	6 (7-10)	1700
Neuorientierung: hochschulische WB	14 (17-22)	5200
Neuorientierung: berufliche Ausbildung	2 (2-3)	1200
Fachliche WB: Gesundheit, Sicherheit, Umwelt	2 (2-3)	700
Fachliche WB: andere (Wirtschaft, Technik, IT, Dienstleistungen)	1 (1-2)	500
Überfachliche WB (Persönlichkeit, Sprachen)	1 (1-2)	300

Quelle: ÖIBF/IBW 2008, eigene Berechnung

**Abbildung 3: Parameter für Förderungen des Lebensunterhalts**

	Voraussetzungen	Bedingungen	Fördersätze	Förderdauer	Gesamtbetrag
Selbsterhalter-Innenstipendium	- 4 Jahre selbst erhalten, Mindesteinkommen 7.272, - Anrechnung v. zusätzlichen Jahren bis max. 35J. Studienbeginn	- Studien-erfolg	- max. 8.148/J. + 804 pro Kind - Anrechnung v. Unterhalt etc.	- Studium in Normalzeit	- z.B. 3 Jahre: 24.444
Studienabschlussstipendium	- während Studium mind. ½tg. erwerbstätig od. Kinderbetr. - kein Studienabschluss außer Bachelor - Studienabschluss realistisch in Frist - max. 41 Jahre	- Abschluss muss erreicht werden (Rückzahlung) - keine Erwerbstätigkeit (od. zumindest Karenzierung)	- abhängig von vorherigem Beschäftigungsmaß bzw. Einkommen, 600-1.040/M.	- 6/12/18Mo je nach Stand d. Studienfortganges - endet bei Studienabschluss	- zwischen 3.600 und 18.720
Besondere Schulbeihilfe für Berufstätige <sup>14</sup>	- Besuch höhere Schule f. Berufstätige - Vorbereitung auf abschließende Prüfung - 1 Jahr selbst erhalten	- keine Erwerbstätigkeit (od. Beurlaubung)	- 715/M + 335/M. f. Ehep. + 127/M. pro Kind (1.304/M m.Ehep.u.2Ki)	- 6 Monate vor Prüfung	- zwischen 4.290 und 7.824 (m. Ehep.u.2Ki.)
Bildungsförderungen des Lebensunterhaltes von Bundesländern (z.B. Tirol, Kärnten) oder Institutionen (z.B. AK Steiermark):	- mehrjährig Erwerbstätig - Einkommensobergrenzen (28.000 bt/J.; erhöht d.Kinder; od.19.200 nt/J erhöht d.Pers.i.HH; od. 16.700 bt/J, erhöht d.Pers.i.HH) - tw. berufs-/arbeitsmarkt-bezogen - anerkannter Anbieter; formale Bildung tw. ausgeschlossen (T); tw. nur formale Bildung (AK-S,B,T) - Einschränkung d.Erwerbstätigkeit (min.12M, min.75% Einkommensminderung)	- Ausb.berufsbegleitend nicht möglich - Mindestumfang d. Ausbildung (15-20 Einh.) - tw. alternativ zu Förderung Kurskosten (K) - tw.subsidiär zu anderen Förderungen - tw. Beratung vorher	- max. 250/M - Förderung v. Einkommensverlust abh.v.Beschäftigungsdauer (6M-4J: 25% max. 250/M; üb.4J: 30% max. 300/M; unter 6M, Karenz: pauschal 100/M) - 200/240/J; 340/J; 290-670/J) pauschal f.Schulen für Berufstätige/Studium	- mindestens 12 Monate - zwischen 2 Monaten und 3 Jahren	- 12 Mo max. 2.500 - 12 Mo 1.200-3.600 (max. 10.800 3 Jahre)

Quelle: IHS-Recherche 2011.

Wenn man das Profil der Inanspruchnahme berücksichtigt, so ist die Bildungskarenz in ihrer typischen Form nur selten als Investition in spezifisches Humankapital im betrieblichen Interesse zu interpretieren.<sup>15</sup> Hauptsächlich erfolgte die Beteiligung aus dem Antrieb der TeilnehmerInnen, und die ArbeitgeberInnen stimmten zu, ohne wesentlich Einfluss auf die Gestaltung zu nehmen. Weniger als ein Fünftel haben an non-formaler beruflicher Weiterbildung in spezifischen Berufsfeldern teilgenommen, und die Hälfte hat die Bildungskarenz für eine formale Ausbildung genutzt (ca. 30% Hochschulstudium; mehr als 10% Studienberechtigung; weniger als 10% Meisterprüfung). Wechselwirkungen können v.a. in diesen letzteren Bereichen einerseits mit Studien- oder Schulbeihilfen<sup>16</sup> als ergänzend, andererseits mit (den spärlich angebotenen) Teilzeit-Studien konkurrierend angenommen werden.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Diese ist mit der Bildungskarenz kombinierbar; vgl. Info AK-Oberösterreich:

<http://www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=128&IP=20961> [2011-04-22].

<sup>15</sup> Die Teilnahme auf AG-Initiative wird als Indikator für diese Form eingeschätzt. 2009 ist diese Form wesentlich angestiegen, auf mehr als ein Viertel der Teilnahmen, und macht somit aber immer noch einen kleinen Teil aus; überdies hat hier auch die Einsparung von Lohnkosten in der Krise eine wichtige Rolle gespielt (vgl. die Fallbeispiele in Kap.7 sowie die Analyse im Kontext der Kurzarbeit in Kapitel 5).

<sup>16</sup> Hochschulen: Speziell die Studienabschlussstipendien (ca. 300 pro Jahr) und die SelbsterhalterInnenstipendien (Bewilligungen steigend von ca. 5.000 auf ca. 10.000 pro Jahr 2000-2007) erfüllen im Bereich der Hochschulen ähnliche Funktionen wie die Bildungskarenz. Hochgerechnet ca. 4.700 BezieherInnen haben die BKZ 2001-

Wie der Vergleich des spezifischen Profils der Bildungskarenz mit der Weiterbildung insgesamt zeigt (vgl. Kapitel 2.3), wird die Bildungskarenz zur Hälfte für formale EB/WB genutzt, von den über 25-Jährigen sogar zu über 70%, während insgesamt nur 6% der WB-TeilnehmerInnen eine formale Ausbildung besuchen. Zu einem hohen Anteil ist die Bildungskarenz also als ergänzende Maßnahme zu den Stipendien zu sehen. Wesentliche Unterschiede bestehen darin, dass kein Studienerfolg nachgewiesen werden muss, die Maßnahme auf maximal ein Jahr begrenzt ist, und eine stabile Beschäftigung bei einem Arbeitgeber und dessen Zustimmung als Zugangskriterium dient (wobei das Stabilitätskriterium zuletzt stark gelockert wurde).

Im Vergleich zu den anderen Förderungen des Lebensunterhaltes von den Bundesländern ist die Bildungskarenz in der Durchschnittssumme gegenüber den Obergrenzen teilweise höher und zeitlich stärker konzentriert. Ein wesentlicher Unterschied besteht auch darin, dass diese Maßnahmen an Einkommensgrenzen gebunden sind, was bei der Bildungskarenz nicht der Fall ist.

Abbildung 4 setzt die Bildungskarenz in Beziehung mit verschiedenen Teilnahmemerkmalen der Weiterbildung insgesamt. Im oberen Teil werden verschiedene Kategorien der Beteiligung an WB insgesamt grob nach geringer, mittlerer oder hoher WB-Beteiligungswahrscheinlichkeit klassifiziert (z.B. Beschäftigung im Bauwesen, Hilfskräfte, BMS-AbsolventInnen, über 55-Jährige und bestimmte Bundesländer haben eine vergleichsweise geringe WB-Wahrscheinlichkeit). Im unteren Teil werden die jeweiligen Kategorien nach ihrer Beteiligung in der Bildungskarenz differenziert, um zu sehen, ob die Repräsentation gegenüber der allgemeinen Wahrscheinlichkeit gering, mittel oder hoch ist (z.B. hat Wien insgesamt eine vergleichsweise niedrige WB-Beteiligung, in der Bildungskarenz ist Wien jedoch vergleichsweise stark vertreten).

---

2009 für ein Hochschulstudium bekommen, 520 pro Jahr; je nachdem, wie lange die BezieherInnen der Selbsterhalterstipendien diese beziehen kann man kumuliert jedenfalls eine Zahl von 10.000 bis 30.000 erwarten, also beträchtlich mehr.

Im Hinblick auf die Studienberechtigung ist die besondere Studienbeihilfe für Studierende eine Maßnahme, die ergänzend in Anspruch genommen werden kann.

<sup>17</sup> Im Universitätssektor gibt es kein Angebot an Teilzeit-Studien, jedoch kann de facto ein beträchtlicher Teil der Studierenden als Teilzeit-Studierende eingestuft werden: 45% der Studierenden sind während des Semesters durchgängig erwerbstätig, darunter 11% voll erwerbstätig bzw. zusammen 20% mehr als 20 Stunden; bei den voll Erwerbstätigen macht die Arbeit neben dem Studium drei Viertel des Zeitaufwandes aus, bei halbtägiger Erwerbstätigkeit etwa die Hälfte. Absolut sind hochgerechnet nach diesen Werten sind im Bestand etwa 43.000 inländische Studierende mindestens halbtägig und darunter 23.000 voll erwerbstätig (in Relation zu diesem Bestand haben 4.700 TeilnehmerInnen der Bildungskarenz diese für ein Hochschulstudium genutzt; ein Entlastungspotential von bis zu ca. 20%).

**Abbildung 4: Einordnung der Bildungskarenz in Beschäftigung und Weiterbildung nach Merkmalen**

Weiterbildung in Erwerbstätigkeit								
Wenig WB			Mittel WB			Viel WB		
<b>Wirtschaftsbereiche, Branchen</b> AES+CVTS: Beherbergung/Gaststätten, <b>Bauwesen</b> , Land/Forstwirtschaft, Bergbau, [ <b>Sachgütererzeugung</b> ], <b>Handel/Reparatur</b> [Groß/Einzelhandel], persönliche Dienstleistungen CVTS: Holz/Möbel/Spielwaren, Bekleidung/Schuhe, Nahrung/Genussmittel, [Realitäten]			AES+CVTS: Verkehr/Nachrichten, [Realitäten], <b>Öffentliche Verwaltung</b>  CVTS: Chemie/Kunststoff/Glas, Metallerzeugung, Papier/Verlagswesen/Druck, Fahrzeugbau, Maschinenbau, [ <b>KFZ-Handel/Tankstellen</b> ],			AES+CVTS: Energie/Wasserversorgung, <b>Gesundheit/Sozialwesen</b> , Kredit/Versicherungswesen, Unterrichtswesen		
<b>Berufliche Tätigkeit</b> Land/Forstwirtschaftliche Berufe, Hilfskräfte, MaschinenAnlagenbedinerInnen, Handwerksberufe,			Büroberufe, Dienstleistungsberufe			Technische Berufe, Führungskräfte, akademische Berufe		
<b>Bildungsstand</b> Pflichtschule, BMS			Lehre			Matura, Postsekundär, Hochschulen		
<b>Alter</b> 55-64J			25-34J, 45-54J			35-44J		
<b>Geschlecht</b>			Frauen, Männer					
<b>Bundesland</b> Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Wien			Steiermark, Tirol, Vorarlberg			Oberösterreich		
Bildungskarenz (BKZ)								
Wenig BKZ	Mittel BKZ	Viel BKZ	Wenig BKZ	Mittel BKZ	Viel BKZ	Wenig BKZ	Mittel BKZ	Viel BKZ
<b>Wirtschaftsbereiche, Branchen</b>								
Herstellung, Bau, Handel, SONSTIGE			SONSTIGE		Öff.Verwaltung	SONSTIGE		Gesundh.Soziales
<b>Berufliche Tätigkeit</b>								
Land/Forstw.Berufe, Hilfskräfte	Masch.Anlag.bedien., Handwerksberufe			Büroberufe, Dienstleistungsberufe			Führungskräfte, akademische B.	Technische Berufe
<b>Bildungsstand</b>								
Pflichtschule, BMS				Lehre				Mat., Postsek., HochS
<b>Alter</b>								
55-64J			45-54J		25-34J		35-44J	
<b>Geschlecht</b>								
			Männer		Frauen			
<b>Bundesland</b>								
Burgenland, Kärnten, Niederösterreich,	Salzburg	Wien		Steiermark (+), Vorarlberg	Tirol			Oberösterreich
	POS.Selektion		NEG.Selektion		POS.Selektion		NEG.Selektion	

Damit können Bereiche identifiziert werden, wo die Bildungskarenz gegenüber der ‚durchschnittlichen‘ Weiterbildungsbeteiligung häufiger (positive Selektion) bzw. weniger häufig (negative Selektion) in Anspruch genommen wird. Der sog. ‚Matthäus-Effekt‘ (wer hat, dem wird mehr gegeben...) wirkt v.a. für höher gebildete TeilnehmerInnen ab Matura-Niveau auf der positiven Seite, bei Hilfskräften und Personen ohne Abschluss über der Pflichtschule auf der negativen Seite. Das Bundesland Oberösterreich, der Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziales und die technischen Berufe tragen überdies zum positiven Pol bei, und die Bundesländer Burgenland und Kärnten, die Wirtschaftsbereiche Produktion, Bau und Handel, die Berufe der Land- und Forstwirtschaft, die BMS und die über 55-Jährigen tragen zum negativen Pol bei.

Deutlich *positive Selektion* gibt es v.a. auch bei 25- bis 34-Jährigen und Personen aus Wien, und weniger deutlich ausgeprägt in den Bundesländern Tirol, Niederösterreich und Salzburg, bei Frauen mittleren Alters (34-jährig), in der öffentlichen Verwaltung, sowie in den Handwerksberufen und bei den Anlernberufen (Maschinen-/AnlagenbedienerInnen).

*Negative Selektion* gibt es auch bei jüngeren Männern (27-jährig), 35- bis 54-Jährigen, und Führungskräften und akademischen Berufen.

### 3.2 Vergleich der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit der weiterbildungsaktiven Bevölkerung laut AES

Nachfolgend soll die Gesamtheit der erwerbstätigen, bildungsaktiven ÖsterreicherInnen (ab 25 Jahren) jenen Personen gegenübergestellt werden, welche für Aus- oder Weiterbildung Bildungskarenz in Anspruch nehmen.<sup>18</sup> Dafür werden die Ergebnisse des Adult Education Surveys (kurz AES) zur Erwachsenenbildung aus dem Jahr 2007, durchgeführt von Statistik Austria, herangezogen und mit den Umfrageergebnissen der Studie über die Teilnahme an der Bildungskarenz für das Antrittsjahr 2008 verglichen. Die Gegenüberstellung mit dem Antrittsjahr 2008 lässt sich mit der Nähe zum Erhebungszeitpunkt des AES im Jahr 2007 begründen.

Der AES erhebt die Weiterbildungsaktivität in den Bereichen formales, non-formales und informelles Lernen. Unter formalem Lernen wird die Ausbildung im regulären Schul- und Hochschulwesen verstanden, non-formales Lernen subsummiert die institutionelle Ausbildung in Form von Kursen oder Schulungen sowie Lehrgänge und Seminare (z.B. angeleitete Kurse am Arbeitsplatz, Kurse oder Seminare des WIFI, BFI oder der VHS). Unter informellem Lernen wird nicht intendiertes Lernen verstanden, welches eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens darstellt. Für den Vergleich wird das informelle Lernen nicht berücksichtigt.

<sup>18</sup> Der Vergleich zwischen den beiden Gesamtheiten kann also nur für einen Teil der TeilnehmerInnen in der Bildungskarenz durchgeführt werden, woraus sich teilweise deutlich abweichende Werte zu anderen Teilen des Berichtes ergeben.

Im AES werden formale und non-formale Weiterbildungsaktivitäten für den Referenzzeitraum der letzten 12 Monate vor der Befragung erhoben. Formale Weiterbildungsaktivitäten werden laut Erhebungsinstrument (siehe Fragebogen für AES auf [www.statistik.at](http://www.statistik.at)) mit der Frage „Haben Sie in den letzten 12 Monaten als Schüler, Student oder Lehrling eine Ausbildung im regulären Schul- oder Hochschulwesens besucht“ erfasst. Berufliche und private non-formale Weiterbildungsaktivitäten werden im AES mit folgender Frage erhoben: „An welchen der folgenden Weiterbildungsaktivitäten haben sie in den letzten 12 Monaten teilgenommen, mit der Absicht, Ihre Kenntnisse oder Fertigkeiten in einem Gebiet zu verbessern? Denken Sie sowohl an berufliche Weiterbildung, an Freizeitaktivitäten und Hobbies“.<sup>19</sup>

In der Auswertung der Umfrage zur Bildungskarenz werden formale Ausbildungen als schulisch-formale Ausbildungen (inkl. Studium) verstanden, non-formale Weiterbildungsaktivitäten decken sich weitgehend mit der Kategorie berufliche oder berufsübergreifende Ausbildungen (siehe Kapitel 6.2.1).

Nachfolgend werden die erwerbstätigen, weiterbildungsaktiven Befragten des AES mit den Bildungskarenz-TeilnehmerInnen verglichen. Generell zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz deutlich häufiger formale Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen als die Studienpopulation des AES. Während sich 72% der BildungskarenzteilnehmerInnen im Rahmen des regulären Schul- und Hochschulwesens weiterbilden, beträgt der Anteil unter den Befragten im AES lediglich 6%. Der überwiegende Teil der Befragten des AES (94%) absolviert non-formale Weiterbildungsaktivitäten (siehe Tabelle 3).

Die Befragten des AES unterscheiden sich von den BildungskarenzteilnehmerInnen auch wesentlich hinsichtlich des Alters. Während die Bildungskarenz überdurchschnittlich oft von jüngeren Personen im Alter von 24 bis 34 genutzt wird (61%), ist der Anteil dieser Altersgruppe unter den Befragten des AES deutlich niedriger (25%). Dieser Unterschied kann nicht nur auf den höheren Anteil an Personen zurück geführt werden, die im Rahmen der Bildungskarenz eine formale Weiterbildung machen. Auch non-formale Weiterbildungen werden im Rahmen der Bildungskarenz häufiger von der Gruppe der 24- bis 34-Jährigen genutzt (48% versus 23%). Auffällig ist die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe der über 55-Jährigen. Betrachtet man alle Weiterbildungsaktivitäten, ist der Anteil in dieser Altersgruppe unter den Befragten des AES insgesamt höher (8% versus 1%). Es findet sich in der AES Population jedoch keine Person dieser Altersgruppe, die noch eine formale Weiterbildung absolviert, im Rahmen der Bildungskarenz macht dieser Anteil zumindest 0,1% der über 55-Jährigen TeilnehmerInnen aus.

---

<sup>19</sup> Folgende Maßnahmen werden darunter gefasst: Kurse, Vorträge, Privatunterricht; Fernunterricht, offenes Lernen; Seminare und Workshops; Ausbildung am Arbeitsplatz unter Anleitung; als Beispiele fungieren: Sprachkurs, Computerkurs, Fachspezifische Berufsbildung, Verkaufstraining, Sportkurs, Malkurs, Personalschulung, Kochkurs, Staplerführerschein, Steuerseminar, Maschinenbedienung, Projektmanagement, Kosmetikseminar (Statistik Austria 2009, S. 20).

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich, dass im Rahmen der Bildungskarenz deutlich mehr Frauen als Männer non-formale Weiterbildungsangebote nutzen (74% versus 26%). Im Vergleich dazu ist die Geschlechterverteilung der an non-formaler Weiterbildung teilnehmenden Befragten des AES ausgewogener bzw. zeigt sich ein höherer Anteil an Männern (56% versus 44%).

Auch im Hinblick auf die höchste abgeschlossene Schulbildung zeigen sich Unterschiede zwischen den BildungskarenzteilnehmerInnen und der Studienpopulation des AES. Betrachtet man die Weiterbildungsaktivitäten insgesamt, ist der Anteil der Personen, welche maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen, unter den BildungskarenzteilnehmerInnen dreimal niedriger, als unter den Befragten des AES. Ebenfalls fällt auf, dass unter den BildungskarenzteilnehmerInnen vermehrt Personen mit maximal Lehrabschluss (24%) sowie mit einem AHS- bzw. BHS-Abschluss (38%) vertreten sind. Diese Beobachtung spiegelt das Ergebnis wider, dass besonders viele Personen während der Bildungskarenz eine Meister-Ausbildung absolvieren bzw. ein Studium beginnen. Hinzuweisen ist auch auf den relativ hohen AkademikerInnenanteil unter den Befragten des AES, welche an formalen Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen (46% versus 25%). Dies kann mitunter damit erklärt werden, dass sich unter den bildungsaktiven Erwachsenen laut AES auch viele erwerbstätige Studierende befinden, die sich nach einem akademischen Erstabschluss (Bachelor) noch im Studium befinden. Ein Vergleich hinsichtlich der Bildungsabschlüsse mit und ohne Matura zeigt, dass Bildungskarenz-TeilnehmerInnen im formalem Bereich häufiger über keinen Maturaabschluss verfügen (69%), während in der weiterbildungsaktiven Studienpopulation des AES, dieser Anteil geringer ist (25%). Dies unterstreicht das Ergebnis der Umfrage zur Bildungskarenz, wonach viele TeilnehmerInnen angeben, die Bildungskarenz zum Nachholen der Matura zu verwenden.

Hinsichtlich des gesamten Stundenausmaßes, das für die absolvierten Weiterbildungsaktivitäten aufgebracht wurde, unterscheiden sich die Befragten des AES ebenfalls deutlich von den BildungskarenzteilnehmerInnen, vor allem im Bereich der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (siehe Tabelle 4). Während insgesamt für non-formale Weiterbildungen der über-25-Jährigen im Rahmen der Bildungskarenz im Durchschnitt 709 Stunden aufgebracht werden<sup>20</sup>, wenden bildungsaktive Befragte laut AES im Bemessungszeitraum (12 Monate vor Befragung) durchschnittlich 71 Stunden dafür auf.

---

<sup>20</sup> Insgesamt liegt die geschätzte Stundenzahl etwas niedriger bei 688; für die Berechnung wurde die durchschnittliche Netto-Ausbildungsdauer der Bildungskarenz mit dem minimal vorzuweisenden Wochenstundenausmaß für Ausbildungen von 20 Stunden pro Woche multipliziert. Tatsächliche Kursstunden können für Bildungskarenz-NutzerInnen nicht berechnet werden, da von den Befragten auch Lernzeiten in das aufgewandte Wochenstundenausmaß mit einberechnet wurden.

**Tabelle 3: Vergleich der BKZ-TeilnehmerInnen mit weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen nach Alter, Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss (getrennt nach formaler und non-formaler Weiterbildung)**

	AES 2007			BKZ-TeilnehmerInnen 2008 <sup>1)</sup>		
	Erwerbstätige mit Weiterbildungsbeteiligung formal	non-formal	gesamt	formal <sup>2)</sup>	non-formal <sup>2)</sup>	gesamt
Gesamt						
formal	100%	-	5,9%	100%	-	72,1%
non-formal	-	100%	94,1%	-	100%	27,9%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter	Befragungszeitpunkt			Antrittszeitpunkt		
25-34 Jahre	54,2%	22,8%	25%	65,6%	47,8%	60,6%
35-44 Jahre	35,5%	38,5%	38%	24,2%	30,7%	26,0%
45-54 Jahre	10,3%	30,0%	29%	10,1%	19,8%	12,8%
55-64 Jahre	-	8,7%	8%	0,1%	1,6%	0,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Geschlecht						
männlich	58,8%	56,4%	56,5%	47,3%	26,1%	41,4%
weiblich	41,2%	43,6%	43,5%	52,7%	73,9%	58,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
höchste Schulbildung						
Pflichtschule	5,5%	6,1%	6,1%	0,7%	4,0%	1,6%
Lehre	17,1%	34,6%	33,5%	23,2%	26,4%	24,1%
BMS	2,6%	15,5%	14,8%	6,8%	18,2%	10,0%
AHS/BHS	28,6%	20,3%	20,8%	44,1%	21,5%	37,7%
Uni, FH, andere Hochschulen	46,2%	23,5%	24,8%	25,4%	29,9%	26,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
mit Matura	74,8%	43,8%	45,6%	69,4%	51,4%	64,4%
ohne Matura	25,2%	56,2%	54,4%	30,6%	48,6%	35,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N=	95.400	1.522.800	1.562.2003)	1.821	705	2.526

<sup>1)</sup> Da sich der Adult Education Survey auf 25 bis 64-Jährige bezieht, die in den letzten 12 Monaten weiterbildungsaktiv waren, werden hier nur Bildungskarenz-TeilnehmerInnen ab 24 Jahren berücksichtigt.

<sup>2)</sup> In der Umfrageauswertung werden die formalen Ausbildungen als schulisch-formale Ausbildungen (inkl. Studium) bezeichnet, non-formale Ausbildungen als berufliche oder berufsübergreifende Ausbildungen.

<sup>3)</sup> Die Gesamtsumme versteht sich abzüglich der Befragten, welche in den letzten 12 Monaten sowohl formale als auch non-formale Ausbildung absolviert haben.

Quellen: Adult Education Survey (AES) 2007, IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB.

**Tabelle 4: Gesamtstundenausmaß der Weiterbildungsaktivität**

	AES 2007 <sup>1)</sup>		BKZ 2008 <sup>2)</sup>	
	formal	non-formal	formal	non-formal
Mittelwert bzw. für BKZ mittlerer Mindestwert	532h	71h	786h	709h

<sup>1)</sup> Die Werte beziehen sich auf durchschnittliche Kursstunden in berufsbezogenen Weiterbildungen.

<sup>2)</sup> Die Werte beziehen sich auf minimale Kursstunden (20h), die im durchschnittlichen Zeitraum der Bildungskarenz, vorzuweisen waren (Bildungskarenz-TeilnehmerInnen ab 24 Jahren).

Quelle: Adult Education Survey (AES) 2007; IHS-Umfrage 2010.

Bildungskarenzierte, auch weil diese durchschnittlich jünger sind, weisen eine kürzere Vorbeschäftigungsdauer auf als die Gesamtheit der Weiterbildungsaktiven. Nur knapp ein Fünftel der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen war vor Antritt länger als 10 Jahre im Betrieb beschäftigt, während dieser Anteil unter Weiterbildungsaktiven, aber auch unter der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung, etwa doppelt so hoch liegt (siehe Tabelle 5). Die Größe des Betriebs, in dem Bildungskarenzierte vor Antritt ihrer Karenz beschäftigt waren, unterscheidet

sich hingegen kaum von anderen weiterbildungsaktiven Personen. Nach einer differenzierten Betrachtung zwischen formaler und non-formaler Weiterbildung fällt jedoch auf, dass Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz eine non-formale Weiterbildung absolvieren, seltener, Bildungskarenzierte in formalen Weiterbildungen hingegen etwas häufiger in Großbetrieben (über 500 Personen) beschäftigt sind als AES-Befragte.

**Tabelle 5: Vorbeschäftigungsdauer sowie Betriebsgröße**

	Erwerbstätige 2007	AES 2007			BKZ 2008 <sup>1)</sup>		
		formal	non-formal	gesamt	formal	non-formal	gesamt
Vorbeschäftigungsdauer bis 3 Jahre	28%	46%	27%	28%	29%	32%	30%
4 bis 10 Jahre	30%	35%	31%	31%	54%	47%	52%
länger als 10 Jahre	42%	19%	43%	42%	17%	22%	19%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Betriebsgröße vor BKZ bis 10 Personen	27%	20%	24%	24%	20%	27%	22%
11 bis 499 Personen	59%	68%	61%	61%	63%	68%	64%
mehr als 500 Personen	14%	12%	14%	14%	17%	6%	14%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1)</sup> Da sich der Adult Education Survey auf 25 bis 64-Jährige bezieht, die in den letzten 12 Monaten weiterbildungsaktiv waren, werden hier nur Bildungskarenz-TeilnehmerInnen ab 24 Jahren berücksichtigt.  
Quellen: Adult Education Survey (AES) 2007, IHS-Umfrage 2010.

Eine vergleichende Analyse hinsichtlich subjektiver Merkmale zur Teilnahme hat sich als wenig sinnvoll erwiesen, da sich – nicht zuletzt durch das Verhältnis von formalen und non-formalen Weiterbildungen – gezeigt hat, dass sich Bildungskarenzierte zum Teil grundlegend von der Gesamtheit der Weiterbildungsaktiven unterscheiden.

Abschließend lässt sich verglichen mit der österreichischen Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen überblicksmäßig folgendes Profil der Weiterbildung im Zuge der Bildungskarenz aufzeigen:

- Der Anteil der formalen Ausbildungen überwiegt sehr deutlich (70%), während er in der AES-Erhebung nur 6% ausmacht,
- die formale Ausbildung ist in Stunden etwas länger als unter den Erwerbstätigen (786 vs. 532 Stunden), während die non-formale Ausbildung die zehnfache Zeit in Anspruch nimmt (709 vs. 71 Stunden)
- die TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz sind deutlich jünger als die AES-TeilnehmerInnen, sowohl in formaler als auch in non-formaler Weiterbildung
- Frauen sind in beiden Formen in der Bildungskarenz stärker vertreten
- In der Bildungskarenz sind TeilnehmerInnen mit Matura oder mehr deutlich stärker vertreten, und dies gilt v.a. für die non-formalen Ausbildungen, während in der AES-Beteiligung in der formalen Ausbildung stärker Personen mit Matura teilnehmen.

### 3.3 Vergleich der Bildungsbeteiligung der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit Erwerbstätigen

Eine zentrale Fragestellung für die Evaluierung der Bildungskarenz besteht darin, ob diese Förderung zusätzliche Zugänge in Weiterbildung entweder insgesamt oder für die TeilnehmerInnen geschaffen hat. Diese Frage ist methodisch schwer zu beantworten, da die Voraussetzungen für die Bildung einer Vergleichsgruppe nicht gegeben sind. Es wäre denkbar, dies mit den Bevölkerungserhebungen (MZ, AES, LFS) analog zur AMDB zu versuchen. Leider hat sich herausgestellt, dass das Erinnerungsvermögen über vergangene Weiterbildungen der TeilnehmerInnen zu ungenau ist, um diese vergleichbar mit den anderen Erhebungen zu erfassen.

Eine Möglichkeit, einen Vergleich mit der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung der TeilnehmerInnen der Bildungskarenz anzustellen, besteht darin, die Weiterbildungsbeteiligung einer den TeilnehmerInnen vergleichbaren Sub-Population mit der Gesamtpopulation zu vergleichen. Dies wurde vorgenommen, indem die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung lt. AES mit einer nach den zentralen Merkmalen Geschlecht, Bildungsstand und Alter entsprechend den Bildungskarenz Teilnehmenden gewichteten Population verglichen wird. Diese Merkmale haben einen wesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung, zusätzliche Merkmale würden bei der Stichprobengröße des AES zu viele leere Zellen erzeugen und damit die Gewichtung beeinträchtigen.

Tabelle 6 zeigt das Resultat dieser Berechnungen. Die nach den Merkmalen der BildungskarenzteilnehmerInnen gewichteten Gesamtheiten zeigen in allen Kategorien eine erhöhte Bildungsbeteiligung. V.a. bei der stark gewachsenen Population von 2009 ist dies besonders ausgeprägt der Fall. Für die Beteiligung an der formalen Weiterbildung wurde der Unterschied auch statistisch getestet und die Beteiligung von 2008 und 2009 unterscheidet sich signifikant von der Grundgesamtheit und den Bildungskarenz-TeilnehmerInnen 2005.

Wenn die Grundgesamtheit nach den ausgewählten Merkmalen die gleiche Zusammensetzung hätte, wie die befragten TeilnehmerInnen der Bildungskarenz von 2009, dann wäre die gesamte Weiterbildungsbeteiligung an formalen und nicht formalen Maßnahmen gegenüber der tatsächlichen Beteiligung um 6,5%-Punkte erhöht. In relativen Werten ausgedrückt ist die durch die Gewichtung simulierte Beteiligung an formalen Maßnahmen 2009 gegenüber der tatsächlichen Beteiligung sogar um 45% erhöht.

Nach diesen Befunden haben sich an der Bildungskarenz überproportional Personen beteiligt, die eine erhöhte Weiterbildungswahrscheinlichkeit gegenüber der Grundgesamtheit haben. Dies war insbesondere 2009 der Fall, wo die starke Ausweitung der Beteiligung stattgefunden hat, die teilweise auch Personen mit geringerer Weiterbildungsneigung erfasst hat. Offensichtlich hat dies aber nicht ausgereicht, um die Selektivität der Maßnahme insgesamt abzuschwächen. Für die frühere Beteiligung an der Bildungskarenz 2005 ist der Unter-

schied jedoch nicht nachweisbar, bei der nicht formalen Beteiligung sind die simulierten Beteiligungsraten auch 2008 noch der Grundgesamtheit ähnlich. Auf jeden Fall kann gesagt werden, dass durch die Bildungskarenz nicht Personen mit unterdurchschnittlicher WB-Beteiligungswahrscheinlichkeit gewonnen werden konnten.

**Tabelle 6: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung nach AES mit den gewichteten Stichproben lt. Bildungskarenz 2005, 2008, 2009**

Weiterbildungs-(WB)-Beteiligung in den 12 Monaten vor der Befragung im Jahr 2007 lt. AES									
	% Beteiligung WB Formal (f)			% Beteiligung WB nicht formal (nf)				WB f+nf zus.	
	%Beteil. WB f	Unt.Konfidenzintervall	Ob.Konfidenzintervall	Unterricht	Fernkurs	Seminar/Workshop	On the job	WB nf zus.	%Beteil. WB f+nf
AES Grundgesamtheit (N= 4.675)	4,2%	3,6%	4,7%	28%	1%	21%	10%	39%	44%
AES Gewicht BKZ 2005	4,6%	4,0%	5,3%	30%	2%	22%	10%	41%	45%
AES Gewicht BKZ 2008	6,0%	5,3%	6,7%	30%	2%	22%	10%	41%	47%
AES Gewicht BKZ 2009	6,1%	5,4%	6,8%	32%	2%	25%	11%	44%	50%
Vergleich der Beteiligung in der AES Grundgesamtheit mit den nach den BKZ-TeilnehmerInnen gewichteten Stichproben nach Jahren									
	WB Formal (f)			WB nf zus.			WB f und WB nf zus.		
	%Beteil.	Index	%Diff.	%Beteil.	Index	%Diff.	%Beteil.	Index	%Diff.
AES Grundgesamtheit	4%	100		39%	100		44%	100	
AES Gewicht BKZ 2005	5%	112	0,5%	41%	104	1,4%	45%	104	1,9%
AES Gewicht BKZ 2008	6%	145	1,9%	41%	103	1,1%	47%	107	3,0%
AES Gewicht BKZ 2009	6%	147	1,9%	44%	112	4,6%	50%	115	6,5%
"AES Gewicht BKZ 200x": AES-Stichprobe wurde entsprechend der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen der der entsprechenden Jahre gewichtet, und zwar nach Geschlecht, Bildung (3 Kat: ISCED 0-2, 3-4, 5-6) und 5-jährigen Altersgruppen									

Quelle: Adult Education Survey (AES) 2007; IHS-Umfrage 2010.

### 3.4 Zusammenfassung

- Im Vergleich mit der Beteiligung lt. Adult Education Survey (AES) ist der quantitative Anteil der Bildungskarenz verschwindend gering: deutlich unter 1% bei der nicht formalen EB/WB (0,05%) und 1,9% bei der formalen EB/WB; insgesamt macht die Bildungskarenz 0,2% der gesamten EB/WB-Beteiligung aus.
- Die Bildungskarenz hat ein spezielles Profil: die formale WB ist viel stärker vertreten als in der EB/WB insgesamt. Die Hälfte bis zwei Drittel der BKZ-TeilnehmerInnen nutzt diese für eine formale Weiterbildung (darunter ein sehr geringer Anteil von bis zu 2% für Grundqualifikationen wie Pflichtschul-, Lehr-, oder BMS-Abschluss; dann 10-15% für Meister- oder Befähigungsprüfungen oder Ähnliches; 15-20% für den Erwerb einer Studienberechtigung; schließlich bis zu 40% für ein reguläres Hochschulstudium).
- Die Lernzeiten sind in der Bildungskarenz gegenüber der gesamten EB/WB-Beteiligung deutlich höher: Mit über 700 Veranstaltungsstunden ist die Lernzeit in nicht formalen Ausbildungen etwa 10-mal so hoch wie in einer durchschnittlichen nicht formalen Ausbildung (709 vs. 71 Stunden) und auch in den formalen Ausbildungen ist die Unterrichtszeit in Ausbildungen während der Bildungskarenz um 50% höher als im Durchschnitt (786 vs. 532 Stunden).

- Da für die Bildungskarenz eine variable Zeitspanne vorgesehen ist, gibt es bei der Dauer der Inanspruchnahme eine beträchtliche Variation. Die mittlere Dauer lag über die meiste Zeit zwischen 9 und 10 Monaten und verringerte sich 2009 auf 7 Monate, sie unterscheidet sich jedoch wesentlich zwischen Männern und Frauen: Bei den Frauen liegt die Dauer im langjährigen Durchschnitt bei 11-12 Monaten (mit einer Verringerung 2009 auf 9 Monate), bei den Männern bei 6-7 Monaten. Aufgrund der Verteilung der Dauern ergibt sich eine beträchtliche Heterogenität der Maßnahmen. Die Dauer korrespondiert mit unterschiedlichen Ausbildungstypen.
- Im langjährigen Verlauf (2009 hat sich die Konstellation etwas geändert) gab es eine geringe betriebliche Nutzung. Die verfügbaren Indikatoren deuten darauf hin, dass bei ca.10-15%, also jeder 7. bis 10. TeilnehmerIn, die Bildungskarenz zum Aufbau spezialisierten betrieblichen Humankapitals genutzt wurde.
- Aus der Perspektive der TeilnehmerInnen wurde die Bildungskarenz wiederum im langjährigen Durchschnitt bei etwa der Hälfte für *angestrebte Mobilität* genutzt. Bei einem Drittel der TeilnehmerInnen stand die *Sicherung der Beschäftigung* oder das Nachholen bzw. der Erwerb von erforderlichen *Zusatzqualifikationen für die ausgeübte Beschäftigung* im Vordergrund. Von zwei Drittel der TeilnehmerInnen wurde eine Vermehrung des persönlichen Humankapitals für eine *Verbesserung* der (betrieblichen) Position, der Aufstiegsmöglichkeiten oder der Einkommen angestrebt.
- Die Bildungskarenz macht nur einen kleinen Bruchteil der vorhandenen Förderungen aus, auch innerhalb der Arbeitsmarktförderung, die Ausgaben pro Fall sind jedoch vergleichsweise hoch, und auch die aufgewendeten Mittel sind insbesondere im Zusammenhang mit der Steigerung in den letzten Jahren nicht unbeträchtlich.
- In der Förderlandschaft machen die 'Teilzeit-Ausbildungen', die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfinden, und wo die Opportunitätskosten mehr oder weniger von den ArbeitgeberInnen getragen werden (oder wegen Unterauslastung nicht anfallen), die Hauptform aus.
- In der öffentlichen Förderlandschaft gibt es verbreitet Förderungen der *Kurskosten* (teilweise auch in Kombination mit Nebenkosten). Diese Förderungen sind im Prinzip mit der Bildungskarenz kombinierbar (in einigen Fällen sind Doppelförderungen aber auch ausgeschlossen), die Beträge liegen in der Tendenz einigermaßen unter den Kosten für Ausbildungen im Rahmen der Bildungskarenz.
- Weniger verbreitet sind Förderungen des *Lebensunterhaltes*, diese konkurrieren am ehesten direkt mit der Bildungskarenz oder ergänzen diese (SelbsterhalterInnenstipendium; Studienabschlussstipendium; besondere Schulbeihilfe für Berufstätige; Bildungsförderungen des Lebensunterhaltes von Bundesländern, z.B. Tirol, Kärnten). Diese Förderungen liegen in den Beträgen in einer mit der Bildungskarenz vergleichbaren Größenordnung, sind aber eingeschränkt auf Zielgruppen und erfordern einen hohen Kontrollaufwand.
- Bei den TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz gibt es breite Überschneidungen mit anderen Förderungen. 30-40% haben mindestens auch eine andere Förderung bekommen, am häufigsten werden die Bundesländer als Fördergeber genannt (12-21%), auch die staatlichen Stipendien oder Beihilfen kommen vor, eine sehr geringe Rolle spielt die steuerliche Absetzbarkeit (1-3%).
- Im Vergleich zur allgemeinen EB/WB-Beteiligung sind die Bildungskarenz-TeilnehmerInnen eine Gruppe mit erhöhter Beteiligungswahrscheinlichkeit.

## 4. Das Maßnahmenprofil und die Umsetzung im Zeitverlauf

### 4.1 Maßnahmenprofil und Wirkungsannahmen

Die Maßnahme wurde im Zeitverlauf immer wieder angepasst, so dass sich wesentliche Parameter verändert haben. Die folgenden Merkmale kennzeichnen die Bildungskarenz:

- Sie ist eine Lohnersatzleistung für karenzierte Beschäftigung<sup>21</sup>
- für Weiterbildung mit zu erbringendem Nachweis
- in definierter Zeitspanne zwischen einer Mindest- und Maximaldauer<sup>22</sup>
- für (stabil) Beschäftigte mit Mindestbeschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber (Vorbeschäftigungsfrist)<sup>23</sup>
- wobei der Arbeitgeber zustimmen muss und die Rückkehr angestrebt ist.
- Sie ist vereinbar mit geringfügiger Beschäftigung,
- eine weitere Bildungskarenz kann nach einer Frist in Anspruch genommen werden,<sup>24</sup>
- zuletzt ist auch ein Splitting in Blöcke möglich.
- Die Abwicklung und Kontrolle erfolgt durch das AMS.

Bei dieser Maßnahme handelt es sich im Vergleich zur ansonsten vorhandenen Weiterbildungsförderung um eine für die begünstigten Individuen massive Maßnahme, sowohl was die für Vollzeit-Weiterbildung zur Verfügung gestellte Zeit als auch was den finanziellen Umfang der Förderung betrifft. Die gestaffelte Zeitspanne der Bildungskarenz schafft aber de facto auch eine beträchtliche Heterogenität.

Im Maßnahmenprofil sind im Zeitverlauf teilweise gravierende Veränderungen erfolgt, die die Anreize (Erhöhung des Fördersatzes, zusätzliche Förderungen in Bildungskarenz plus), und die Zugangsbedingungen betreffen (Reduzierung der Minimaldauer und der erforderlichen Vorbeschäftigungsfrist). Zumindest drei stark unterschiedliche Perioden sind zu unterscheiden, die als unterschiedliche Maßnahmenprofile interpretiert werden können:

- die erste kurze Periode in der die Bildungskarenz nach einer Anlaufphase sehr häufig im Anschluss an eine Mutterschaftskarenz konsumiert wurde;
- die Periode v.a. ab 2009, wo im Zuge der Wirtschaftskrise ein massiver Anstieg der Beteiligung und eine Einbeziehung von neuen Motiven und Wirtschaftsbereichen erfolgte;
- die langjährige ‚Normalperiode‘ zwischen 2000 und 2008, in der viele kleinere Veränderungen und im letzten Jahr 2008 mit der Erhöhung des WB-Geldes und der

<sup>21</sup> Leistung in unterschiedlicher Höhe, ursprünglich DLU, zuletzt ALG seit 2008, dazwischen ALG für 45+ ab 2000

<sup>22</sup> Mindestdauer wurde von ursprünglich 6 Monaten auf 3 in 2000 und weiter auf 2 Monate 2009 reduziert; Maximum immer 1 Jahr

<sup>23</sup> ursprünglich 3 Jahre, dann in 2008 verkürzt auf 1 Jahr, zuletzt auf 6 Monate in 2009

<sup>24</sup> ursprünglich nach 3 Jahren zuletzt nach 4 Jahren

Verkürzung der Vorbeschäftigungsfrist stärkere Veränderungen erfolgten und die wir als ‚typische Form‘ bezeichnen. Vor allem für diesen Maßnahme-Typ kann die vorliegende Evaluierung Aussagen im Hinblick auf Wirkungen machen.

## 4.2 Merkmale der Bildungskarenz – Maßnahmengense

Abbildung 5 gibt die Entwicklung der Maßnahme Bildungskarenz im zeitlichen Verlauf hinsichtlich der wesentlichen Anspruchsvoraussetzungen, der Höhe des Weiterbildungsgeldes sowie der Dauern wieder. Im Laufe der Zeit wurden viele Voraussetzungen zunehmend gelockert, es sind zwei größere Zäsuren 2001 und 2008 festzustellen, so dass sich grob drei Perioden mit unterschiedlichen ‚Regimes‘ der Bildungskarenz ergeben (1998-2000; 2001-2007; ab 2008; vgl. zur detaillierten Darstellung der Änderungen BMASK 2010, S.224-228).

**Abbildung 5: Entwicklung der Bildungskarenz - Maßnahmengense.**

Anspruchskriterien (-voraussetzungen) der Bildungskarenz (BKZ) bzw. des Weiterbildungsgeldes (WBG)	Geltungsjahr													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
A Vorbeschäftigungszeiten für Elternkarenz gelten auch für BKZ *	JA	JA	JA	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	
B Weiterbildungsgeld (WBG) = Arbeitslosengeld (ALG) für +45-Jährige	NEIN	NEIN	JA (ab 1.10)	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA				
C WBG=ALG für alle in BKZ	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA	JA	
D Erforderliche Beschäftigungsdauer vor BKZ (Jahre)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0,5	0,5	
E BKZ Mindestdauer (Monate)	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
F Splitting der BKZ möglich (min. Dauer eines Teils d. BKZ - Monate)	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	JA (3)	JA (2)	JA (2)	
G Weitere BKZ nach wieviel Jahren möglich	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
	Zäsur I						Zäsur II							

\* 7.8.2001 :Ablöse des Karenzgeldes durch das von Vorbeschäftigung unabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Quellen: AIVG; AVRAG; AMS-Österreich - Bundesgeschäftsstelle (BGS).

In der ursprünglichen Fassung war in den Jahren 1998 und 1999 eine Dauer von mindestens 6 und in der Folge von mindestens 3 Monaten vorgesehen (Dominante E). Die erforderliche Vorbeschäftigungsdauer beim letzten Dienstgeber (Dominante D) betrug dabei 3 Jahre. Eine weitere Bildungskarenz konnte nach drei weiteren Jahren Beschäftigung bei ein und demselben Dienstgeber in Anspruch genommen werden (Dominante G). Von 1998 bis einschließlich 2000 konnten Beschäftigungszeiten, die bereits für die Begründung von Karenzgeld herangezogen wurden, nochmals für die Begründung des Weiterbildungsgeldes herangezogen werden, da für das Karenzgeld die Anspruchsvoraussetzungen im Sinne des AIVG unabhängig von jenen des AVRAG für das Weiterbildungsgeld galten.(Dominante A) Mit dem Jahr 2001 bestand diese Möglichkeit nicht mehr, es mussten nach der Elternkarenz zumindest 28 Wochen an Beschäftigungszeit nachgewiesen werden, um die Voraussetzungen für Bildungskarenz zu erfüllen. Allerdings wurde mit 7. August 2001 das auf Vorbeschäftigungszeiten basierende Karenzgeld vom Kinderbetreuungsgeld abgelöst, welches seither

unabhängig von Vorbeschäftigungszeiten gewährt wird. Damit wurden die bisherigen Bestimmungen zur Kombination von Eltern- und Bildungskarenz obsolet. Im Sinne des AVRAG kann seither jene Gruppe von Frauen und Männern, die aus einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis Elternkarenz und daher Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nimmt, im Anschluss an die Elternkarenz auch Bildungskarenz in Anspruch nehmen und Weiterbildungsgeld beziehen, sofern die erforderlichen Vorbeschäftigungszeiten gemäß §11 AVRAG vorliegen. Die Dauer der Karenz wird dabei als – karenzierte – Vorbeschäftigungszeit angerechnet. 2005 wurde auch die Anforderung einer nachgewiesenen Mindestdauer der ununterbrochen zu besuchenden Ausbildungen eingeführt (wobei die Inskription an Hochschulen diese Anforderung erfüllt), und es wurden die Pensionsansprüche im Laufe der Zeit erweitert. Mit dem Jahr 2001 wurde darüber hinaus die Höhe des Weiterbildungsgeldes für Personen mit vollendetem 45. Lebensjahr, das bis dahin dem Karenzgeld entsprach, an das (fiktive) Arbeitslosengeld herangeführt (Dominante B), sofern das Karenzgeld nicht höher als das Arbeitslosengeld war.

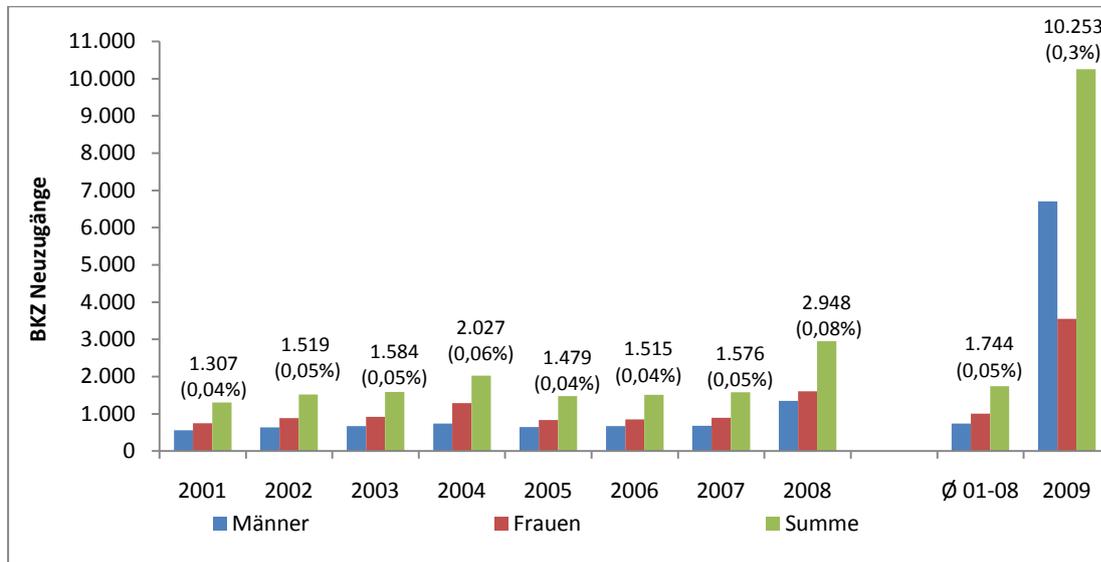
Die nächste deutliche Zäsur ist mit Beginn des Jahres 2008 identifizierbar, als gleich mehrere Kriterien geändert wurden, die Anpassung des Weiterbildungsgeldes an das fiktive Arbeitslosengeld für alle Bildungskarenz-TeilnehmerInnen (Dominante C) ist als wichtigste Änderung zu nennen. Darüber hinaus reduzierte sich die erforderliche Vorbeschäftigungsdauer beim letzten Dienstgeber von 3 Jahren auf ein Jahr (Dominante D), zudem wurde die Möglichkeit eines Splittings der bewilligten Dauer der Bildungskarenz eingeführt (Dominante F). Die minimale Dauer eines Teils der Bildungskarenz betrug 2008 3 Monate. Letztlich wurde der Zeitraum einer Beschäftigung bei ein und demselben Dienstgeber, nachdem eine weitere Bildungskarenz in Anspruch genommen kann, auf 4 Jahre erstreckt (Dominante G). 2009 wurde (temporär) die erforderliche Vorbeschäftigungsdauer (Dominante D) auf ein halbes Jahr vermindert und die minimale Dauer der Bildungskarenz sowie die minimale Dauer eines Teils einer gesplitteten Bildungskarenz von 3 auf 2 Monate reduziert (Dominante F).

### **4.3 Entwicklung der Inanspruchnahme von Bildungskarenz im Zeitverlauf**

#### **4.3.1 Grundgesamtheit der Neuzugänge in die Bildungskarenz (2001-2009)**

Die aus der AMDB in eindeutig vergleichbarer Form zu generierende Datenreihe der WeiterbildungsgeldbezieherInnen beginnt mit 2001 und endet mit 2009.<sup>25</sup> Diese Zeitreihe setzt also mit dem Jahr an, in dem Anwartschaften für die Elternkarenz nicht länger auch für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz galten.

<sup>25</sup> Daten für das Jahr 2010 liegen zum Zeitpunkt der Auswertung etwa für drei Quartale vor und bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt. Bei den Darstellungen hinsichtlich des Alters der TeilnehmerInnen beginnt die Zeitreihe bereits im Jahr 2000.

**Abbildung 6: Neuzugänge zur Bildungskarenz nach Geschlecht, Anteile an unselbstständig Beschäftigten**

Zahl in Klammer: Anteil an unselbstständig Beschäftigten.

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

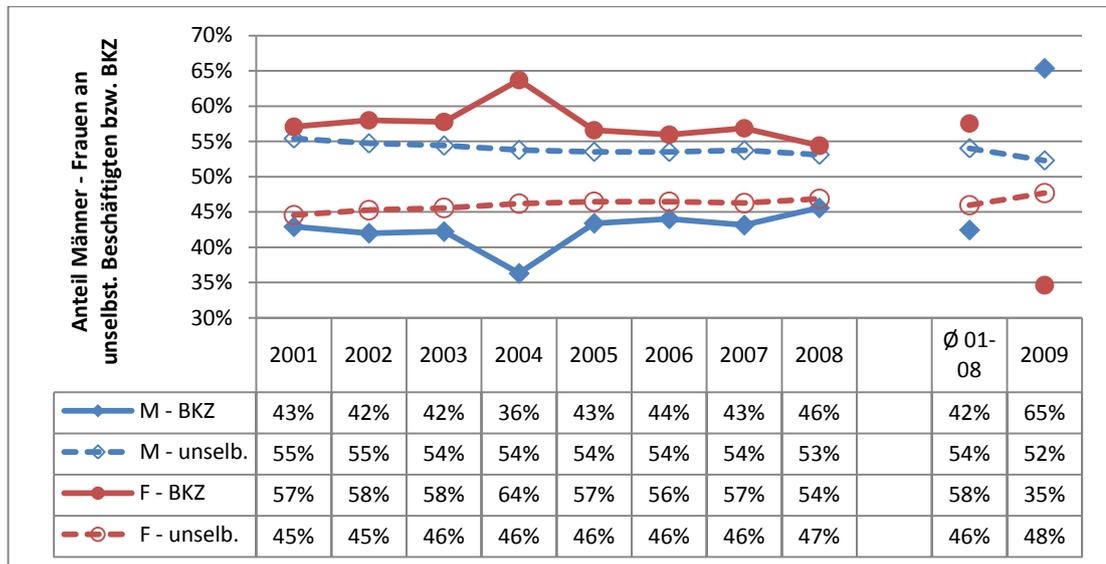
Die in Abbildung 6 dargestellte Anzahl der Neuzugänge in die Bildungskarenz lässt mit Ausnahme des Jahres 2004<sup>26</sup> einen relativ konstanten Verlauf bis zum Jahr 2008 erkennen. Jährlich waren bis 2008 rund 1.500 Neuzugänge zu verzeichnen. Bezogen auf die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten nach Labor Force-Konzept nahmen im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2008 rund 0,05% aller unselbstständig Beschäftigten Bildungskarenz in Anspruch.

Mit dem Jahr 2008, als die Schwellen der Zugangsvoraussetzungen der Bildungskarenz herabgesetzt und das Weiterbildungsgeld generell auf das Niveau des Arbeitslosengeld gehoben wurden, verdoppelte sich die Zahl der Neuzugänge zunächst (2008) auf rund 3.000, um im Folgejahr (2009) auf über 10.000 zu steigen, sodass 2009 schon rund 0,3% aller unselbstständig Beschäftigten Bildungskarenz in Anspruch nahm.

Der Anteil der Männer an allen unselbstständig Beschäftigten betrug im Schnitt der Jahre 2001 bis 2008 54% gegenüber 46% Frauen (siehe Abbildung 7). In der Gruppe der BildungskarenznehmerInnen war das Verhältnis in etwa umgekehrt, 42% aller Neuzugänge waren Männer und 58% Frauen. Mit dem Jahr 2009 änderte sich das Geschlechterverhältnis durch den überproportionalen Zugang von Männern in die Bildungskarenz markant, in diesem Jahr waren zwei Drittel der Neuzugänge Männer.

<sup>26</sup> In den Jahren 2004 und tw. 2005 gibt es auch temporäre Verschiebungen in anderen Variablen, die jedoch nicht durch Änderungen in den Voraussetzungen erklärt werden können: 2004 steigt temporär der Frauenanteil, das Medianalter der Frauen sinkt 2004 und 2005 leicht, während es bei den Männern unterschiedliche Altersverschiebungen gibt (2004+; 2005-).

**Abbildung 7: Neuzugänge zur Bildungskarenz nach Geschlecht; Vergleich mit un- selbstständigen Beschäftigten**



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

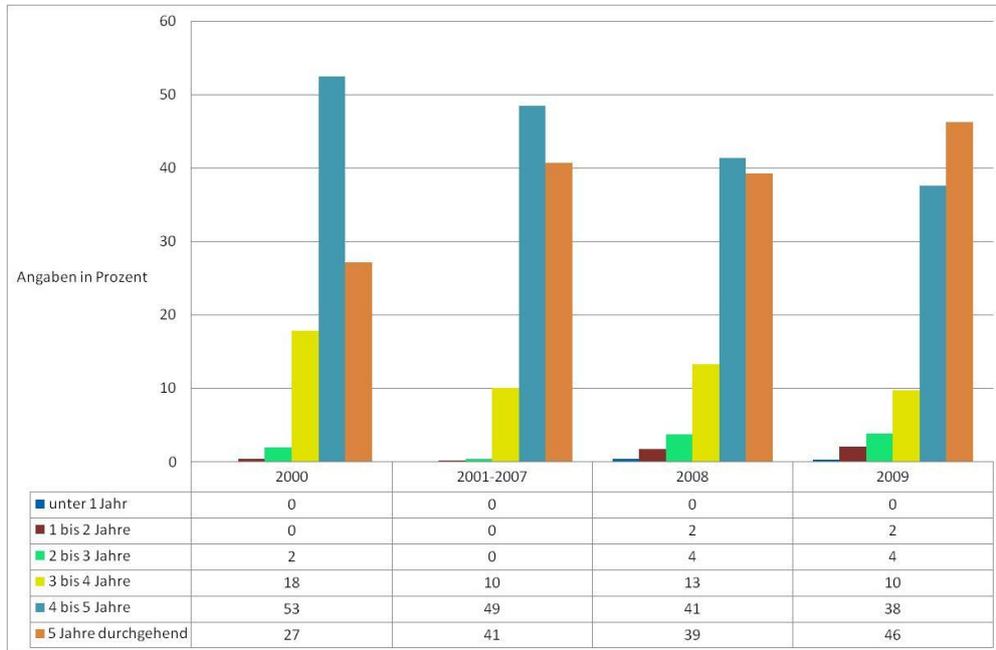
#### 4.3.2 Erwerbsintegration der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen

Die folgenden Tabellen zeigen bei Männern und Frauen die Dauer der Erwerbsintegration vor dem Antritt der Bildungskarenz. Es wurden die Tage der Erwerbstätigkeit in den 5 Jahren vor Antritt der Bildungskarenz errechnet, und es wurden die Perioden 2000, 2001-2007, 2008 und 2009 unterschieden. Mit Ausnahme der Frauen im Jahr 2000 waren die TeilnehmerInnen weitaus überwiegend mehr als 36 Monate in den fünf Jahren beschäftigt, ein 40-50% waren die gesamte beobachtete 5-jährige Periode durchgehend beschäftigt.

Mit der Reduzierung der Vorbeschäftigungsdauer im Jahr 2008 ist der Anteil von TeilnehmerInnen mit kürzerer Erwerbsintegration leicht gestiegen, bei den Männern auf 6%, bei den Frauen von 10% 2001-2007 auf 14-16% in den Jahren 2008 und 2009.

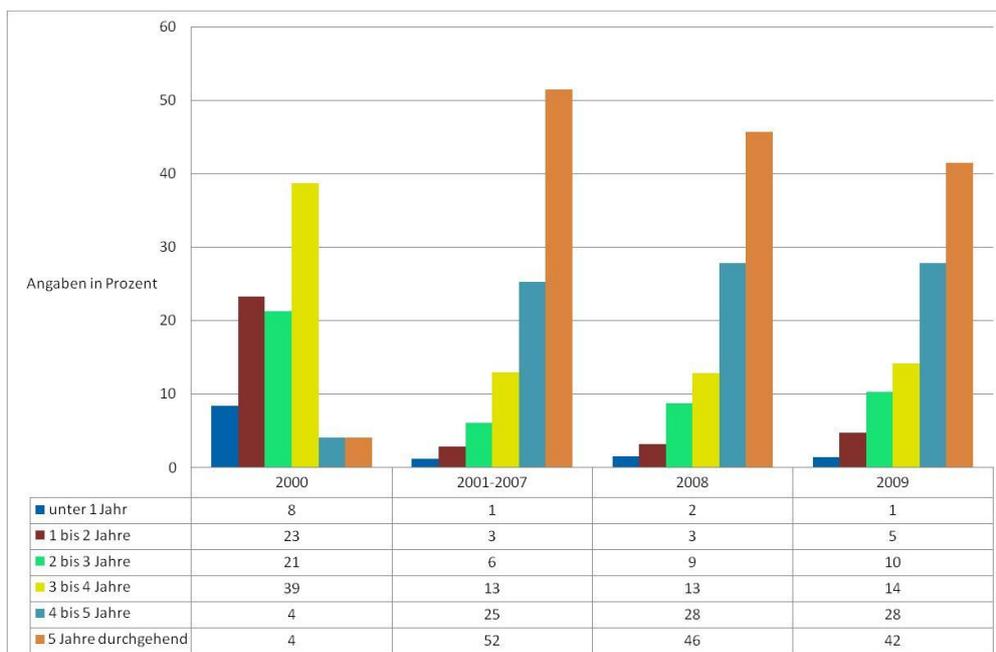
Bei den Männern hat es im Krisenjahr 2009 auch noch eine leichte Verschiebung zu den längeren Dauern von 5 Jahren oder mehr durchgehender Beschäftigung gegeben.

**Abbildung 8: Anteile der TeilnehmerInnen nach unterschiedlicher Gesamtdauer der Erwerbsintegration in den fünf Jahren vor Antritt der Bildungskarenz – Männer (in Prozent)**



Quelle: AMDB, Berechnung und Darstellung IHS

**Abbildung 9: Anteile der TeilnehmerInnen nach unterschiedlicher Gesamtdauer der Erwerbsintegration in den fünf Jahren vor Antritt der Bildungskarenz – Frauen (in Prozent)**

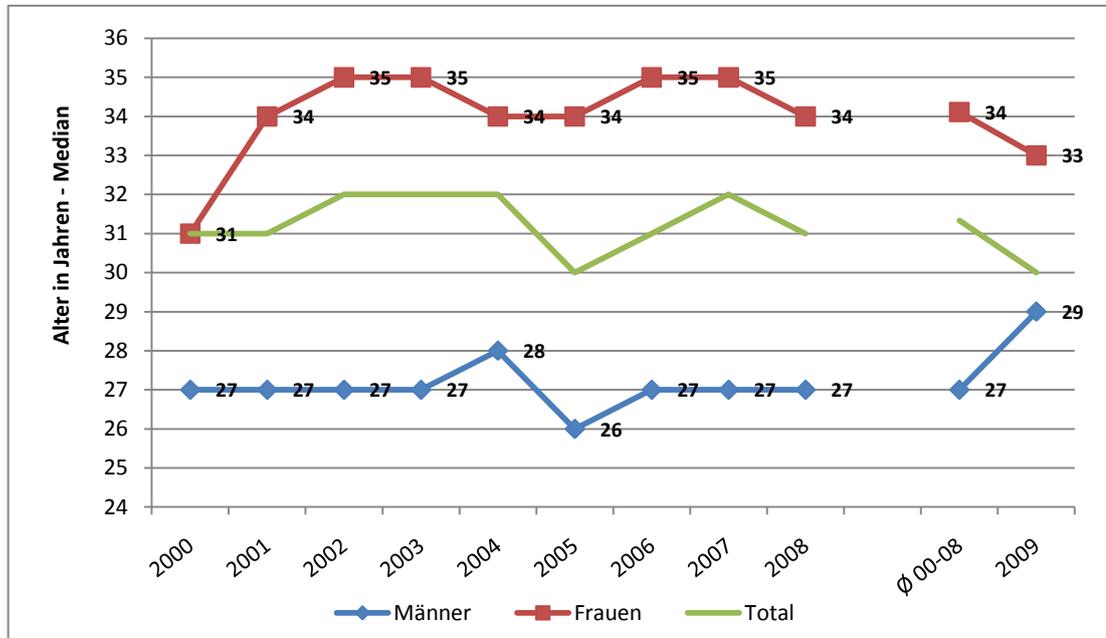


Quelle: AMDB, Berechnung und Darstellung IHS

### 4.3.3 Altersstruktur

#### Alter der Bildungskarenz-Neuzugänge

Abbildung 10: Alter nach Antrittsjahr und Geschlecht

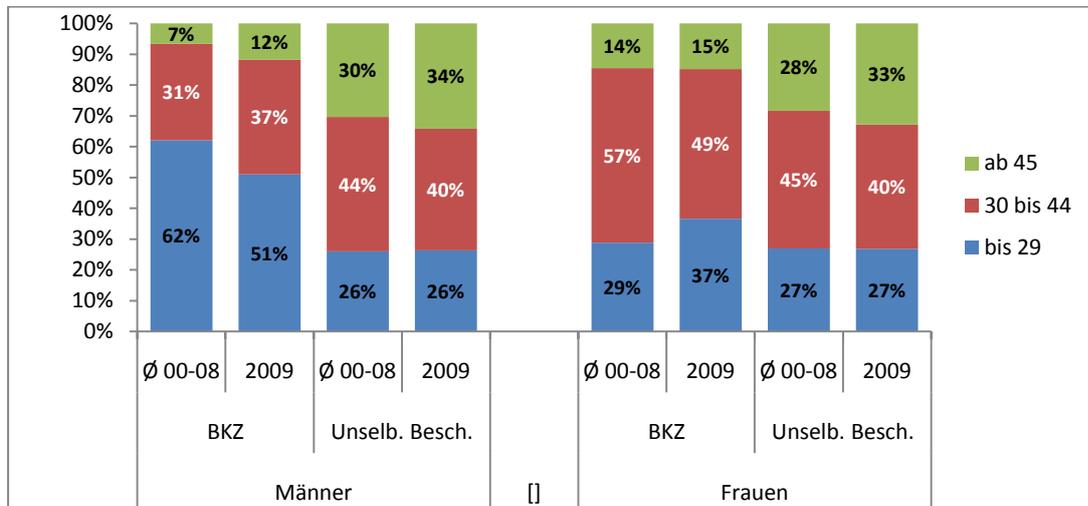


Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Hinsichtlich des Alters der Gruppe der Erwerbstätigen in Bildungskarenz gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Während Frauen im Mittel der Jahre 2001 bis 2008 in einem Alter von 34 Jahren Bildungskarenz in Anspruch nehmen, sind Männer bei Eintritt in die Bildungskarenz im Mittel erst 28 Jahre alt (siehe Abbildung 10). Die Altersdifferenz reduzierte sich bis 2009 auf 4 Jahre.

Die Darstellung der Zugänge zur Bildungskarenz nach Altersgruppen zeigt, dass bei Männern die Gruppe der bis 29-Jährigen dominierte und von 2001 bis 2008 einen Anteil von durchschnittlich 62% repräsentierte und somit deutlich über dem entsprechenden Anteil innerhalb der unselbstständig beschäftigten Männer (26%) lag. Bei Frauen war die Gruppe der 30- bis 44-Jährigen mit durchschnittlich 57% bei den Zugängen zur Bildungskarenz am stärksten vertreten, wobei die Differenz zu den unselbstständig beschäftigten Frauen (45%) weniger deutlich war (Abbildung 11).

Im Jahr 2009 stiegen bei den männlichen Bildungskarenz-Zugängen die Anteile der mittleren und obersten Altersgruppen deutlich an, während unter den weiblichen Zugängen der Anteil der jüngsten Altersgruppe auf Kosten der mittleren anstieg. Die Altersverschiebungen im Zuge der Krise waren also bei den Geschlechtern gegenläufig, und diese beginnen bereits 2008.

**Abbildung 11: Bildungskarenz und Unselbstständig Beschäftigte - Altersgruppen**

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

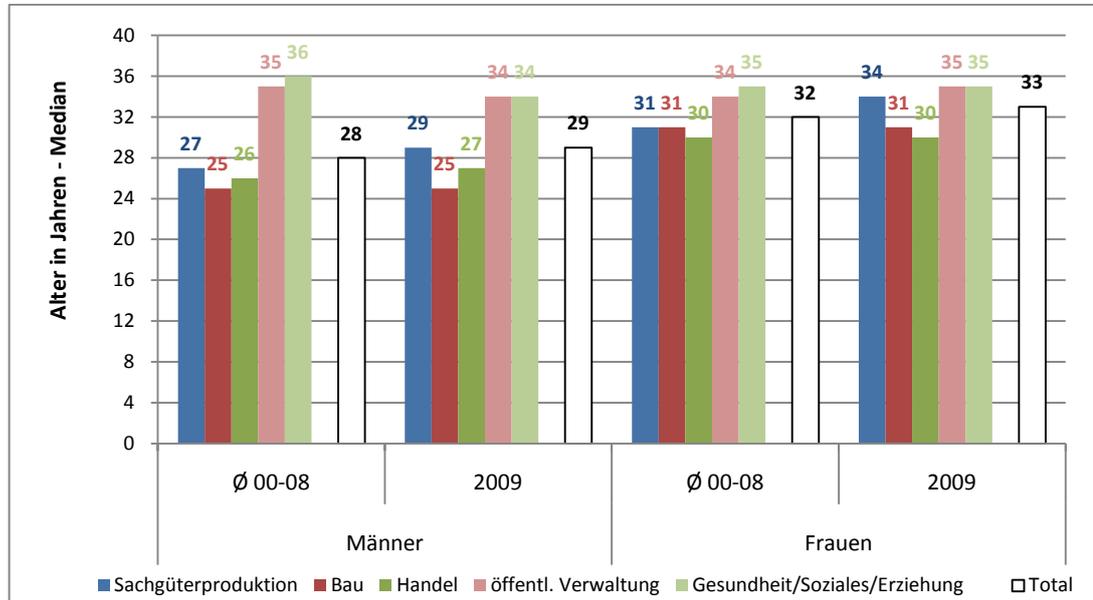
In der Zeitreihenbetrachtung (siehe MATERIALBAND ergänzende Darstellungen zu Kap.4) liegt unter den Beschäftigten beider Geschlechter der Anteil der bis-29-Jährigen etwa stabil bei 25-28%, der Anteil der mittleren Altersgruppen geht leicht zurück und der Anteil der über-45-Jährigen steigt leicht. Unter den Bildungskarenz-TeilnehmerInnen ist erstens bei den Frauen 2001 mit dem Ende der Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten für die Elternkarenz auch für die Bildungskarenz und der Anhebung des WB-Geldes für ältere TeilnehmerInnen eine deutliche Reduzierung der jungen (-11%-Punkte 2001) und eine Steigerung der älteren Jahrgänge (+14%-Punkte 2000-02) wahrzunehmen (bei den Männern gibt es parallel eher eine leichte Verschiebung von den mittleren zu den jüngeren Jahrgängen). 2005-06 tritt bei den Männern ebenfalls eine noch etwas ausgeprägtere temporäre Verschiebung zu den jungen Jahrgängen ein (+7%-Punkte), während bei den Frauen eine weitere Verschiebung zu den älteren beginnt (+7%-Punkte 2004-07). Die mittleren 30-44-jährigen Jahrgänge verlieren bei beiden Geschlechtern tendenziell durchgängig an Gewicht (w: -10%-Punkte; m: -7%-Punkte), mit einem leichten Abwärtssprung 2005. Diese Verschiebungen könnten mit allgemeineren arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen einhergehen.

### Alter und Branchenzugehörigkeit

Das Alter zu Beginn der Bildungskarenz steht in einem Zusammenhang mit der Branchenzugehörigkeit des Arbeitsplatzes vor Beginn der Bildungskarenz (siehe Abbildung 12). In den Bereichen der Öffentlichen Verwaltung sowie Branchen aus dem Bereich „Gesundheit/ Soziales/ Erziehung“ wird die Bildungskarenz von Männern und Frauen erst in einem vergleichsweise fortgeschrittenen Alter von 34 bis 35 Jahren in Anspruch genommen. In den Bereichen „Sachgüterproduktion“, „Bau“ und „Handel“ liegt das Antrittsalter um etwa zwei Jahre unter dem Branchenmittel, wobei Männer mit etwa 26 Jahren im Durchschnitt um rund vier Jahre jünger sind als Frauen, die in diesen Branchen in einem Alter von durchschnittlich 30 Jahren Bildungskarenz in Anspruch nehmen. Das Alter bei Antritt der Bildungskarenz

differiert bei Frauen nach Branchen auch in geringerem Ausmaß als bei Männern (die Medianwerte bei den Frauen liegen bei 30-35 Jahren, bei den Männern bei 25-36 Jahren).

**Abbildung 12: Durchschnittsalter nach Branchen und Geschlecht – 2001-2009**

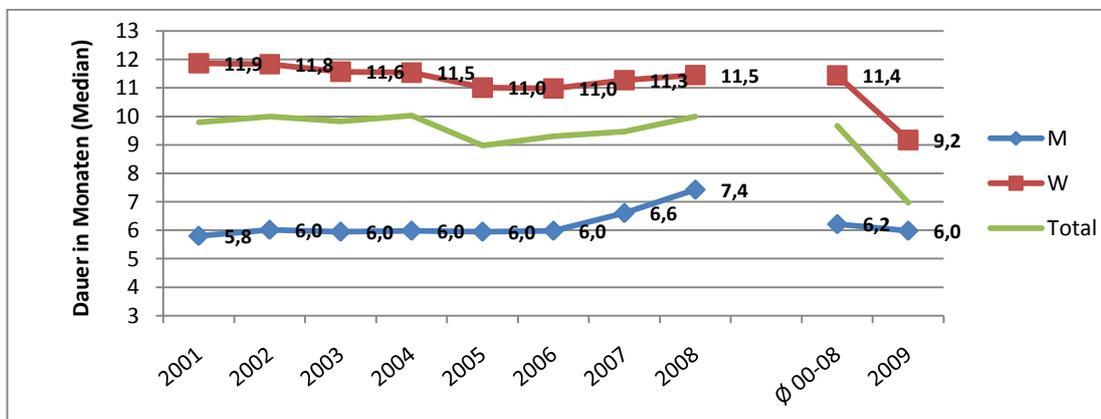


Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

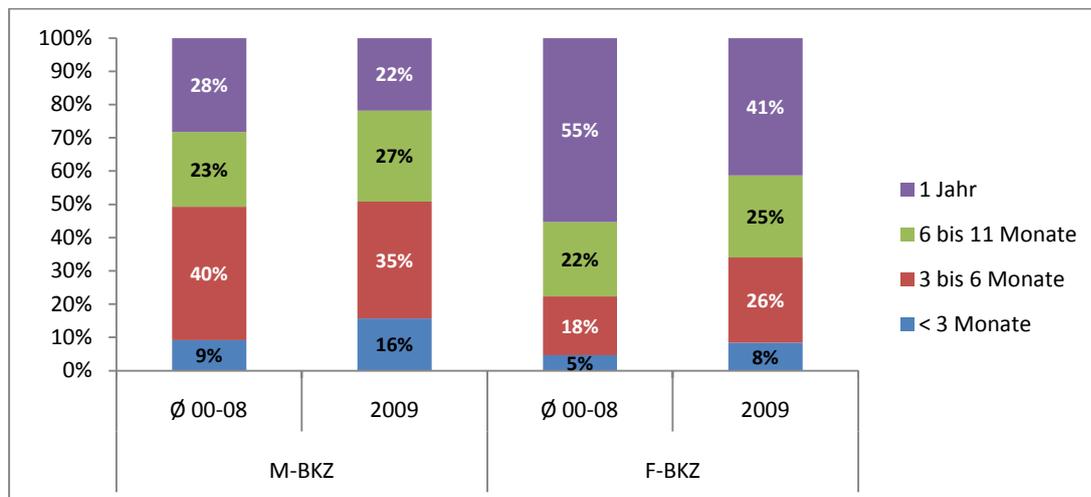
#### 4.3.4 Dauer der Bildungskarenz

Die mittlere Dauer der Bildungskarenz betrug im Zeitraum 2001 bis 2008 etwa 9,5 Monate (siehe Abbildung 13), bei den Frauen liegt der Median mit 11-12 Monaten (bei einer Verkürzung 2009 im Einklang mit der Verkürzung der Minimaldauer) deutlich höher als bei den Männern (etwa 6 Monate bis 2006, anschließend Anstieg bis 2008 und wieder Verkürzung 2009).

**Abbildung 13: Mittlere Dauer der Bildungskarenz in Monaten (Median) nach Geschlecht**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

**Abbildung 14: Dauer der Bildungskarenz gruppiert nach Geschlecht**

Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

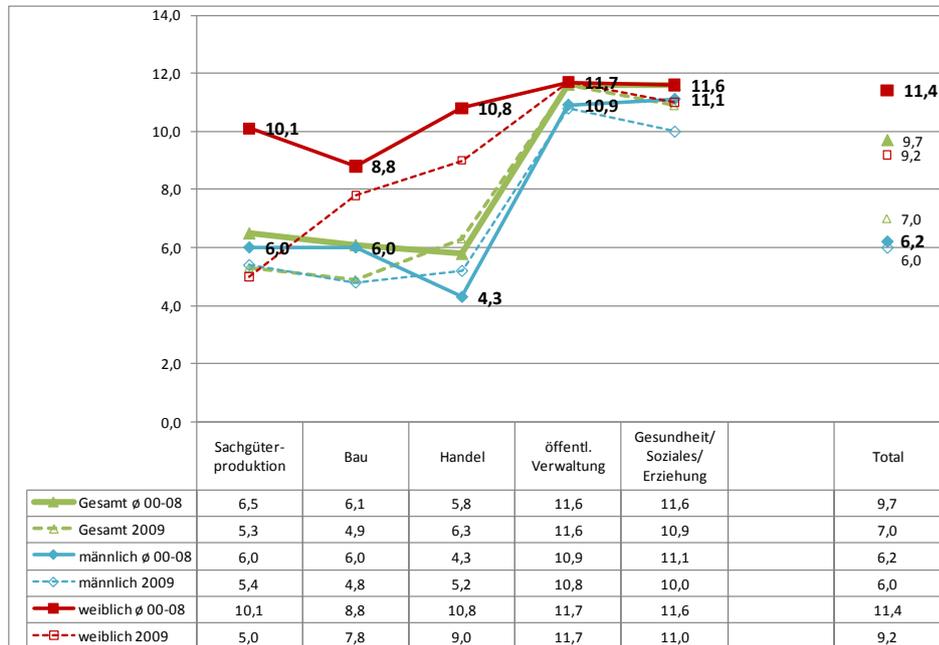
Die gruppierte Darstellung der Dauern der Bildungskarenz bringt ebenfalls den deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied zum Ausdruck (Abbildung 14). Während bei Männern die Bildungskarenz im Schnitt der Jahre 2001 bis 2008 in 50% der Fälle nicht länger als 6 Monate dauerte, nahmen 55% der Frauen in Bildungskarenz diese Maßnahme für die höchstmögliche Dauer von einem Jahr in Anspruch. Mit der Verkürzung der Minimaldauer 2009 ist der Anteil der kurzen Dauern deutlich angestiegen, macht aber nur einen kleinen Teil aus (BKZ bis 3 Monate m: 16%; w: 8%), bei den Frauen ging der Anteil der 12-monatigen Bildungskarenz 2009 auf 41% zurück.

#### Dauer der Bildungskarenz nach Branchen

Hinsichtlich der Branchen sind sehr deutliche Unterschiede hinsichtlich der Dauer der Inanspruchnahme der Bildungskarenz erkennbar (Abbildung 15; siehe auch die ergänzenden Darstellungen im Appendix zu Kap.4). Während in der „Sachgüterproduktion“, im „Bau“ und im „Handel“ die mittlere Dauer bei 6 Monaten liegt, beträgt diese bei Erwerbstätigen aus den Bereichen „Öffentliche Verwaltung“ sowie „Gesundheit/ Soziales/ Erziehung“ fast 12 Monate, also die maximal mögliche Dauer. Im zeitlichen Verlauf sind dabei bis zum Jahr 2009 kaum Unterschiede ersichtlich. 2009 reduzierte sich die mittlere Dauer insgesamt etwas, v.a. in der Sachgüterproduktion und im Bau, im Handel verlängerte sich die Dauer leicht.

Während sich in den Bereichen „Öffentliche Verwaltung“ und „Gesundheit/ Soziales/ Erziehung“ die Dauer der Bildungskarenz zwischen den Geschlechtern wenig unterscheidet, ist diese in den drei anderen dargestellten Branchensektoren bei den Männern (4-6 Monate) deutlich kürzer als bei den Frauen (9-11 Monate). 2009 reduzierten sich die durchschnittlichen Dauern in den meisten Bereichen, tw. bei den Frauen deutlich stärker als bei den Männern.

**Abbildung 15: Mittlere Dauer der Bildungskarenz in Monaten (Median) nach Branchen, 2000-08, 2009, nach Geschlecht**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

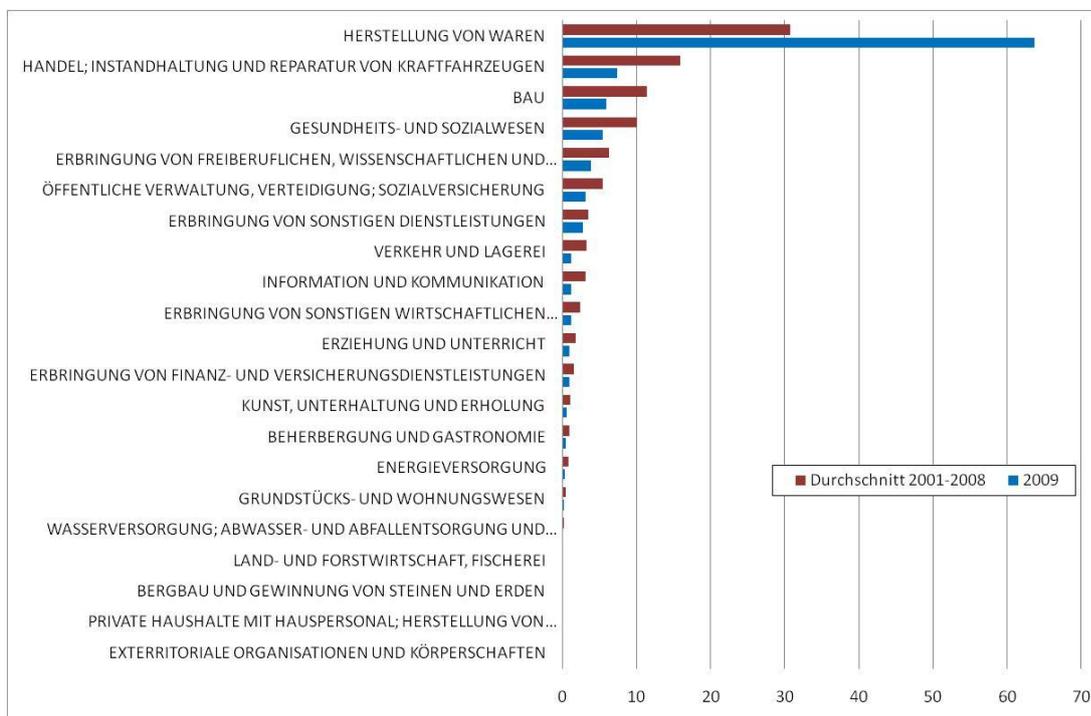
#### 4.3.5 Bildungskarenz-Neuzugänge nach Branchenzugehörigkeit

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die Branchenverteilungen der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nach Geschlecht in der Periode 2001-2008 und die Verschiebungen 2009. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich eine beträchtliche Konzentration auf die ersten vier bis sechs Kategorien, die jedoch unterschiedlich ausgeprägt sind:

- Bei den Männern sind es im langjährigen Durchschnitt die Herstellung von Waren, Handel und KFZ, Bau, Gesundheits- und Sozialwesen mit gegen 2/3 der TeilnehmerInnen; 2009 schiebt sich die Produktion sehr deutlich vor und die Konzentration steigt stark (auf gegen 80% in den ersten Kategorien)
- Bei den Frauen liegen das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentlichen Dienste, sonstige Dienstleistungen, Handel bei 2/3 in der Periode 2001-2008; 2009 verschiebt sich die Struktur eher zu den privaten Diensten und die Produktion steigt zu Ungunsten der öffentlichen Dienste.

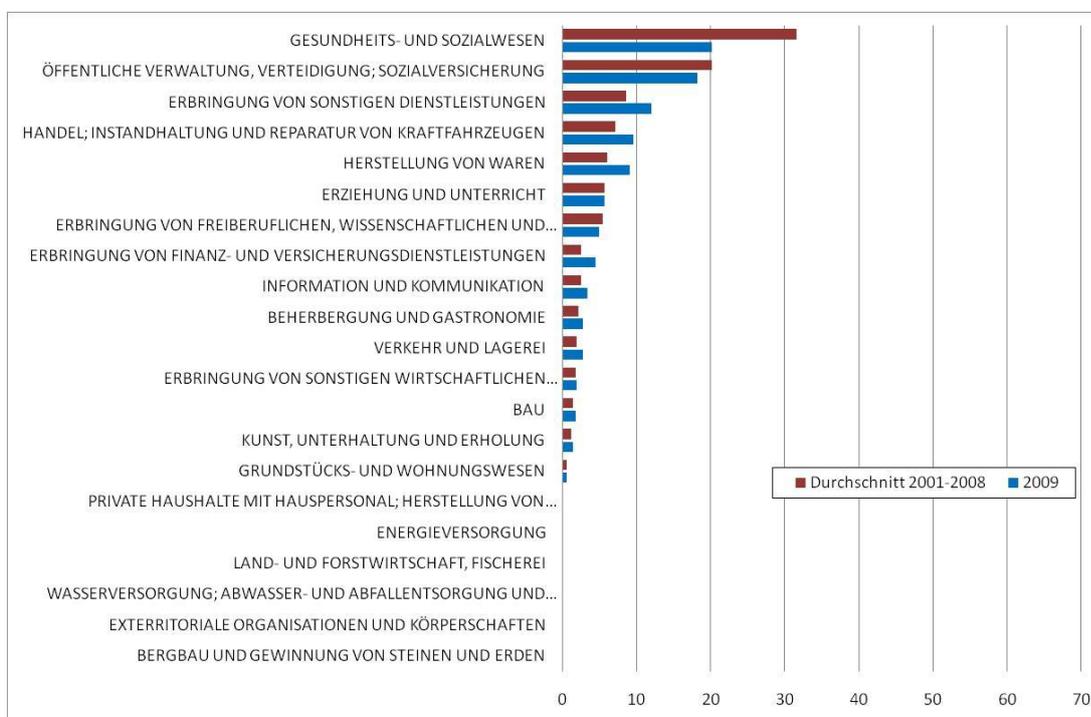
Die weiteren Darstellungen betrachten dann eine stärker zusammen gefasste Klassifikation der Branchen.

**Abbildung 16: Anteile der BKZ-TeilnehmerInnen nach Herkunftsbranchen - Männer**



Quelle: AMDB, Berechnung und Darstellung IHS

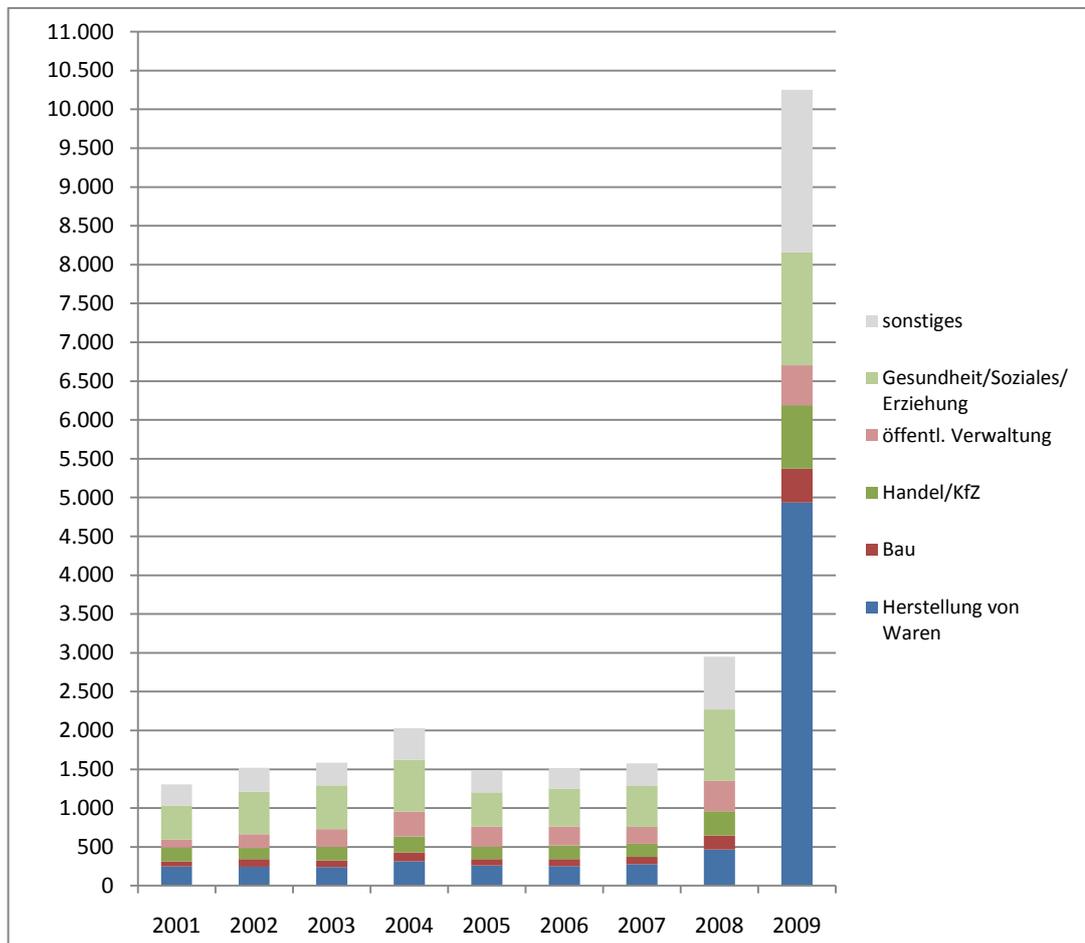
**Abbildung 17: Anteile der BKZ-TeilnehmerInnen nach Herkunftsbranchen Frauen**



Quelle: AMDB, Berechnung und Darstellung IHS

Mit der Herabsetzung der Zugangsschwellen zur Bildungskarenz sowie der minimalen Dauer der Inanspruchnahme auf zwei Monate ab den Jahren 2008 bzw. 2009 ging einerseits eine generelle Erhöhung des Zugangsniveaus in immer schon Bildungskarenz-affinen, aber auch anderen Branchen einher, andererseits fand ein struktureller Wandel der Nutzung dieses Instrument der Weiterbildungsförderung statt. Der Wandel ist, wie bereits dargestellt wurde, gekennzeichnet durch eine verstärkte Nutzung durch (jüngere) Männer für einen kürzeren Zeitraum, die, was nun zu zeigen ist, hauptsächlich aus Branchen des produzierenden Sektors stammen.

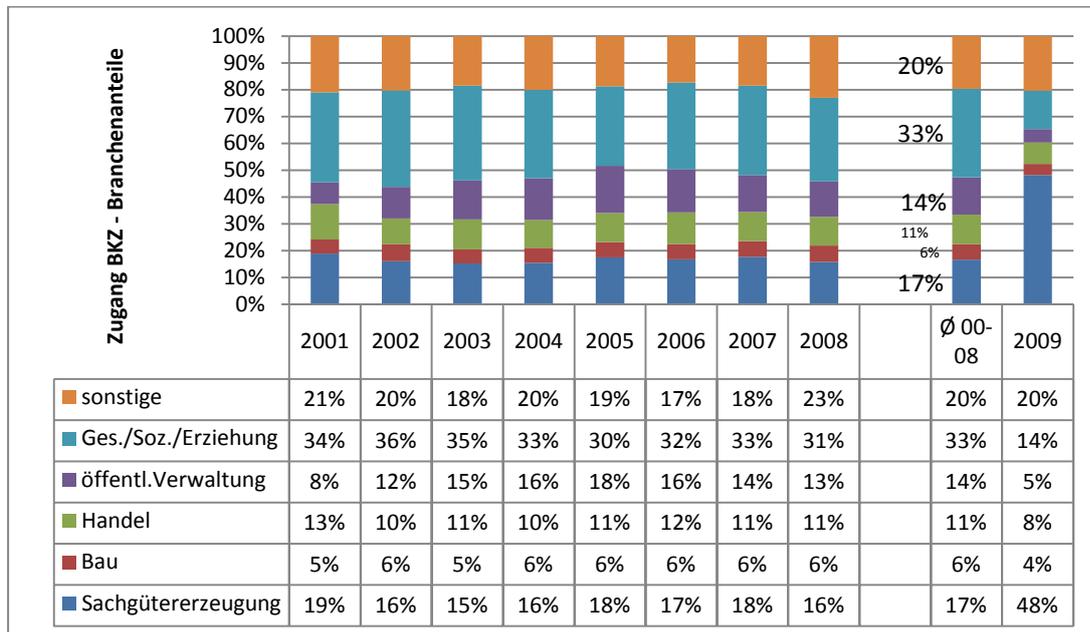
**Abbildung 18: Bildungskarenz-Zugänge nach Branchen**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

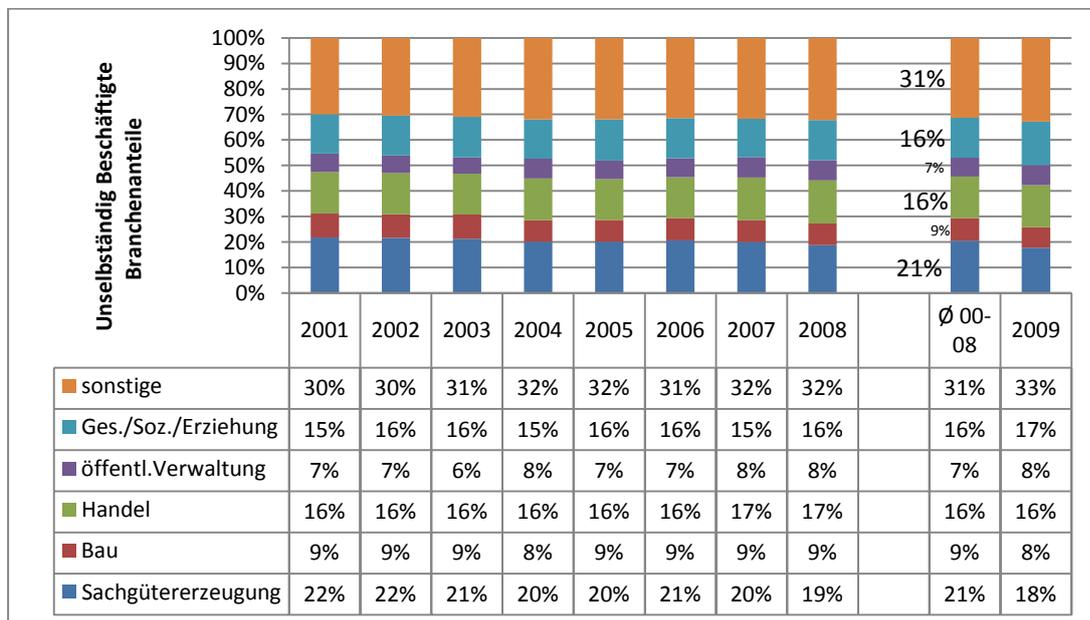
Anhand der Branchenzugehörigkeit der ArbeitnehmerInnen unmittelbar vor Eintritt in die Bildungskarenz zeigt sich, dass die Vervielfachung des Anstiegs der Neuzugänge des Jahres 2009 in erster Linie auf Zugänge von ArbeitnehmerInnen aus dem Branchensektor „Herstellung von Waren“ zurückgeht. Deren Zahl verzehnfachte sich von 2008 auf 2009 annähernd, während der bis 2008 dominierende Branchenbereich „Gesundheit/ Soziales/ Erziehung“ „nur“ einen Anstieg um etwa die Hälfte aufweist (siehe Abbildung 18).

**Abbildung 19: Bildungskarenz Zugänge – Branchenanteile**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

**Abbildung 20: Unselbstständig Beschäftigte – Branchenanteile**



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept.

Damit änderte sich die bisherige Branchenzusammensetzung grundlegend. Bis zum Jahr 2008 herrschte ein Muster vor, das von Branchen der Bereiche „Gesundheit/ Soziales/ Erziehung“ bestimmt war, im Schnitt der Jahre 2001 bis 2008 waren 33% der Neuzugänge diesem Bereich zuzuordnen (siehe Abbildung 19). Im Vergleich dazu stammten über diesen

Zeitraum nur 16% aller unselbstständig Beschäftigten aus diesen Branchen (siehe Abbildung 19). Aus dem Bereich „Öffentliche Verwaltung“ stammten 14% der Zugänge gegenüber 7% der unselbstständig Beschäftigten, womit also auch diese Gruppe im Rahmen der Bildungskarenz überrepräsentiert war. Aus dem Bereich „Sachgüterproduktion“ stammten im Schnitt der Jahre 2001 bis 2008 17% der Bildungskarenz-Zugänge, dieser Anteil lag somit unter dem Anteil dieser Branchen an allen unselbstständig Beschäftigten (22%). Im Jahr 2009 kamen aus dem Bereich „Sachgüterproduktion“ allein 48% aller Bildungskarenz-Neuzugänge, ohne dass sich der Anteil dieser Branche an allen unselbstständig Beschäftigten verändert hätte.

Die Differenzierung der Bildungskarenz-Zugänge nach Branchen und Geschlecht (siehe Appendix ergänzende Darstellungen zu Kap.4) ergibt als größte Zugangsgruppen im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2008 die folgenden:

- Frauen aus dem Bereich „Gesundheit, Soziales bzw. Erziehung“: 27% aller Zugänge beider Geschlechter, der Anteil verringerte sich 2009 auf 11% (unter Beschäftigten 12-13%)
- Männer aus dem Bereich der Sachgüterproduktion: 13%, Steigerung 2009 auf 42% (unter Beschäftigten 13-15%)
- Frauen aus dem Bereich der „Öffentlichen Verwaltung“: 12%, Reduzierung 2009 auf 4% (unter Beschäftigten 3%)
- Männer im Handel: 7% (BKZ 2009: 5%; unter Beschäftigten 7%)
- Frauen im Handel 4% (BKZ 2009: 3%; unter Beschäftigten 9%).

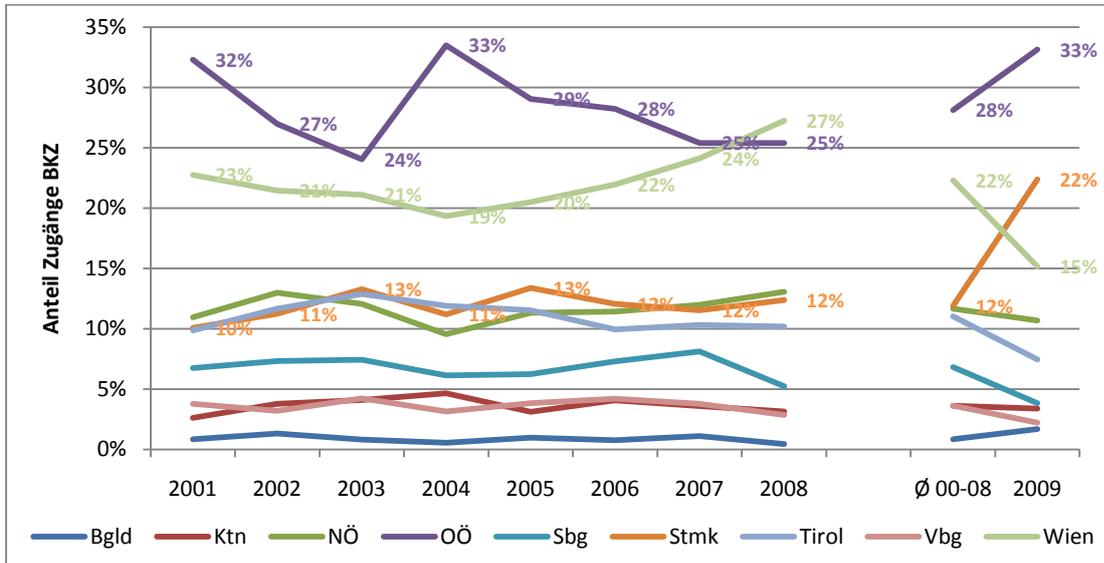
Diese Gruppen machen zusammen fast zwei Drittel der Zugänge der Jahre 2001-09 in Bildungskarenz aus.

#### **4.3.6 Bildungskarenz-Neuzugänge nach Bundesländern**

Die Anteile der Neuzugänge differenziert nach Bundesland lassen im Vergleich mit den Anteilen der Bundesländer an allen unselbstständig Beschäftigten erkennen, dass die Inanspruchnahme der Bildungskarenz in Oberösterreich sowohl bei Männern als auch Frauen besonders hoch ist. Die Anteile Oberösterreichs an allen Bildungskarenz-Zugängen liegen zwischen 24% und 35% (siehe Abbildung 21), jene an allen unselbstständig Beschäftigten hingegen nur bei 18%.

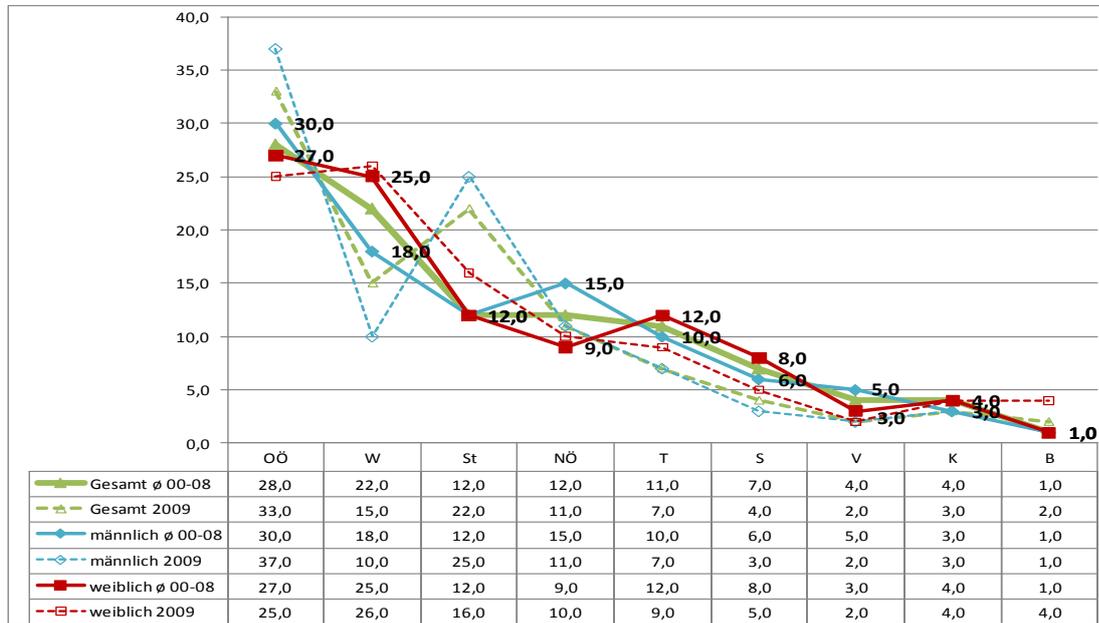
Darüber hinaus liegen die Bildungskarenz-Beteiligungen auch noch in Tirol und Wien über den Anteilen der beiden Bundesländer an allen unselbstständig Beschäftigten. In Salzburg, der Steiermark und Vorarlberg entspricht der Anteil der Inanspruchnahme in etwa dem Anteil des Landes an allen unselbstständig Beschäftigten. In Kärnten und Niederösterreich, vor allem aber im Burgenland, ist die Bildungskarenz-Inanspruchnahme im Vergleich zu den Beschäftigten unterdurchschnittlich.

Abbildung 21: Bildungskarenz-Neuzugänge nach Bundesländern: Anteile 2001-09



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Abbildung 22: Zugänge in Bildungskarenz: Anteile nach Bundesländern 2001-08, 2009, Gesamt und nach Geschlecht



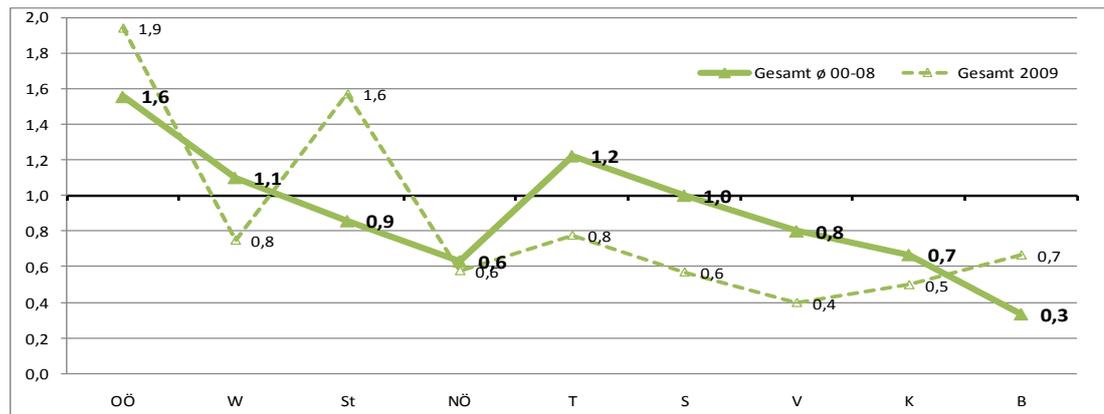
Anteile geordnet nach dem Gesamt-Anteil der Bundesländer 2001-09

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

In Niederösterreich und Wien sind die Unterschiede im langjährigen Durchschnitt zwischen den Geschlechteranteilen am größten, in Wien zugunsten der Frauen und in Niederösterreich zugunsten der Männer. 2009 haben sich diese in Wien zuungunsten der Männer und in der Steiermark und Oberösterreich zugunsten der Männer verstärkt.

Der Verlauf der Bildungskarenz-Zugänge lässt 2009 sprunghafte Anstiege für Oberösterreich, die Steiermark und Burgenland erkennen. Diese sind vor allem auf verstärkte Zugänge von Männern aus der „Sachgüterproduktion“ zurückzuführen. Von den 4.937 Personen (48% aller Neuzugänge zur Bildungskarenz), die im Jahr 2009 aus dem Bereich „Sachgüterproduktion“ in Bildungskarenz gingen (2008: 466), kamen 41% aus Oberösterreich und 30% aus der Steiermark.

**Abbildung 23: Zugänge in Bildungskarenz relativ zu Beschäftigten: Anteile BKZ / Anteile Beschäftigte nach Bundesländern 2001-08, 2009**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

#### 4.4 Zusammenfassung

- Das Maßnahmenprofil wurde im Zeitverlauf mehrfach geändert, diese Änderungen haben teilweise zeitverzögert leichte Auswirkungen auf die Beteiligung gehabt. Vor allem 2008 wurde das Weiterbildungsgeld deutlich angehoben und die Vorbeschäftigungsfrist verkürzt.
- Es gibt Hinweise, dass durch die Lockerung der Zugangskriterien zunächst eher der Zugang von Personen mit günstigen Merkmalen und mit besseren Informationszugängen gefördert wurde. Die massiven Veränderungen im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 lassen jedoch nicht beobachten, ob eventuell dann andere, weniger begünstigte Personengruppen 'nachgezogen' haben.
- Die Effekte der weiteren Reduzierung der Vorbeschäftigungsdauer von einem auf ein halbes Jahr und der Minimaldauer von 3 auf 2 Monate können nicht von Effekten der massiven sonstigen arbeitsmarktpolitischen Interventionen, inklusive der 'Bildungskarenz plus' unterschieden werden.

## 5. Bildungskarenz im Kontext von Kurzarbeit und Qualifizierung für Beschäftigte

Dieser Abschnitt widmet sich dem Beziehungsverhältnis von Bildungskarenz und QfB einerseits und von Bildungskarenz und KUA andererseits, und untersucht näher, wie diese Maßnahmen im Zuge der Krisenbewältigung 2009 zusammengespielt haben.

Methodisch wurden zu diesem Zweck die Populationen dieser drei Maßnahmen aus den Administrativdaten in einer Gesamtpopulation vereint. Nachdem es zwischen den drei Teilmengen Schnittmengen gibt, also ArbeitnehmerInnen, die an zwei oder auch allen drei Maßnahmen teilnahmen, galt es hinsichtlich der eindeutigen zeitlichen und betrieblichen Zuordnung solcher Fälle Prioritäten zu setzen.<sup>27</sup> Das Gros stellen aber Fälle ohne Schnittmengen mit eindeutigen Zuordnungen entweder zur Bildungskarenz oder KUA oder QfB dar.

Nachdem in den Administrativdaten die Variablendefinitionen des Beginns und Endes der einzelnen Maßnahmen heterogen und auch nicht immer eindeutig identifizierbar sind, wurden in den konkreten Fällen Definitionen gewählt, die eine größtmögliche zeitliche Nähe der drei Maßnahmen gewährleistet: Für Bildungskarenz und KUA gelten das Zugangsjahr der jeweils letzten Episode, für QfB aufgrund der höheren Frequenz ihrer Inanspruchnahme für kurze Zeiträume das Jahr des Endes der letzten Episode. Dementsprechend wurden auch die übrigen Variablen terminisiert.

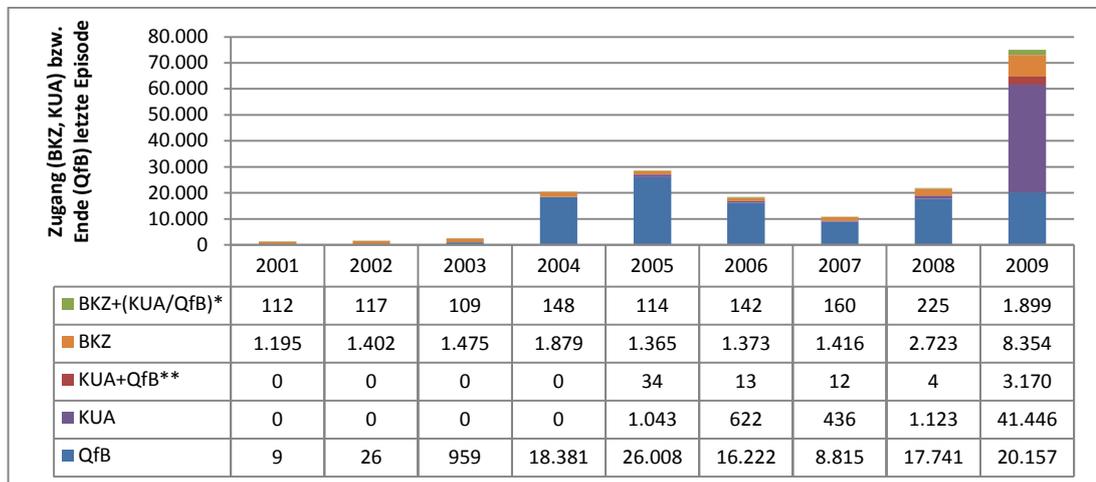
### 5.1 Inanspruchnahme von Bildungskarenz, KUA und QfB

Abbildung 24 gibt den Verlauf der Nutzung der Maßnahmen wieder. Von 2001 bis 2009 sind zwei Zeitpunkte von Relevanz. Der erste betrifft QfB. Mit 2004 steigt die Inanspruchnahme auf über 18.000 Fälle, um mit Ausnahme des Jahres 2007 in der Folge auf diesem Niveau zu bleiben. Der zweite ist das Jahr 2009, als die Kurzarbeit mit über 41.000 Fällen sehr relevant wurde. 2009 war auch das Jahr, in dem mit Ausnahme der QfB alle Maßnahmen und Maßnahmenkombinationen massiv an Bedeutung gewannen. Die Bildungskarenz tritt verstärkt auch in Erwerbsbiografien auf, die Kurzarbeit beinhalteten. Während diese Kombination bis 2008 rund 10% aller Bildungskarenz-Zugänge repräsentierte, stieg der Anteil der Bildungskarenz-Zugänge mit KUA/QfB-Episode(n) im Jahr 2009 auf rund 20% (ca. 1.900 von in Summe ca. 10.000). Es ist zu vermuten, dass die Anhebung des Weiterbildungsgeldes auf

<sup>27</sup> Dabei wurde konsequent folgende Regel angewandt: Bildungskarenz repräsentiert die dominante Maßnahme. Wenn von einer Person Bildungskarenz und KUA bzw. Bildungskarenz und QfB bzw. alle drei Maßnahmen in Anspruch genommen wurden, galt das Zugangsjahr zur Bildungskarenz als primäre zeitliche Ordnungsvariable des betreffenden Falls (z.B. 2009). Diese Regelung galt auch für alle anderen parallel vorliegenden Variablen, also für die Betriebsnummer, die Nace-Klassifikation, das Bundesland und das Alter. Für die Schnittmenge KUA und QfB bildete KUA die entsprechende Dominante, nach der alle Variablen zugeordnet wurden.

das Niveau der Arbeitslosenunterstützung eine Ursache dafür ist. Damit wurde diese Maßnahme vermehrt für den produzierenden Sektor attraktiv.

**Abbildung 24: Inanspruchnahmen von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2001 bis 2009**



\* Fälle von Bildungskarenz, die im Untersuchungszeitraum auch an KUA und/oder QfB teilnahmen.

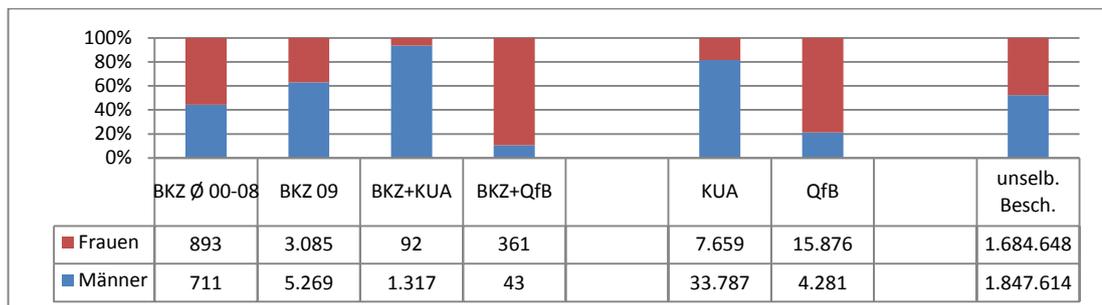
\*\* Fälle von KUA, die im Untersuchungszeitraum auch an QfB teilnahmen.

Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

## 5.2 Geschlechterverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB

Für die vergleichende Darstellung der Geschlechteranteile der Maßnahmen wurde das Jahr 2009 mit den jeweils höchsten Fallzahlen herangezogen. Dabei sind deutliche Unterschiede ablesbar. Während bei der Bildungskarenz das Verhältnis von Männern zu Frauen etwa 60:40 war und sich somit gegenüber den Vorjahren umkehrte, war die KUA eindeutig von Männern und die QfB eindeutig von Frauen dominiert, die Anteile betragen jeweils rund 80%.

**Abbildung 25: Geschlechteranteile von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009**



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

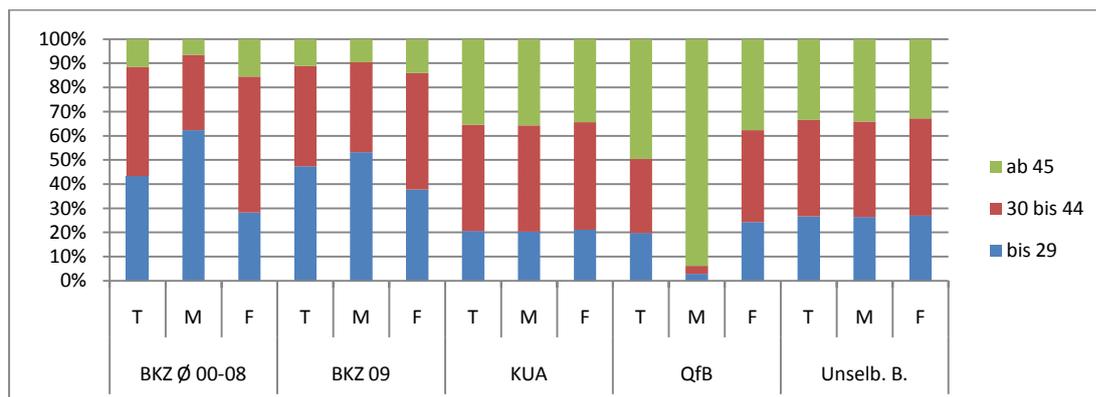
Im Vergleich dazu war 2009 das Geschlechterverhältnis bei allen unselbstständig Beschäftigten in etwa ausgeglichen. In den Kombinationen von Bildungskarenz und KUA einerseits und Bildungskarenz und QfB andererseits schlägt die Männer-bzw. Frauendominanz klar

durch und indiziert somit die Nutzung der Bildungskarenz durch Gruppen, die in der Bildungskarenz bislang unterrepräsentiert waren. Diese Entwicklung wird in der noch folgenden Betrachtung der Zugänge aus den einzelnen Branchen evident.

### 5.3 Altersverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB

Hinsichtlich der Altersgruppenverteilung unterscheidet sich die Bildungskarenz deutlich sowohl von KUA als auch QfB. Die KUA-Klientel entspricht bis auf etwas mehr 30 bis 44-Jährige und weniger Jüngere Altersgruppen weitgehend den unselbstständig Beschäftigten, ist aber im Vergleich zu jener der Bildungskarenz deutlich älter. Innerhalb der Gruppe der QfB sind hinsichtlich des Alters große geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen. Während Frauen kaum vom Durchschnitt aller weiblichen unselbstständig Beschäftigten abweichen, ist QfB bei Männern fast ausschließlich der Gruppe der über 45-Jährigen vorbehalten. Bei der Bildungskarenz hat diese Altersgruppe bei Männern die geringste Bedeutung.

**Abbildung 26: Altersgruppen von Bildungskarenz, KUA und QfB nach Geschlecht, 2009**

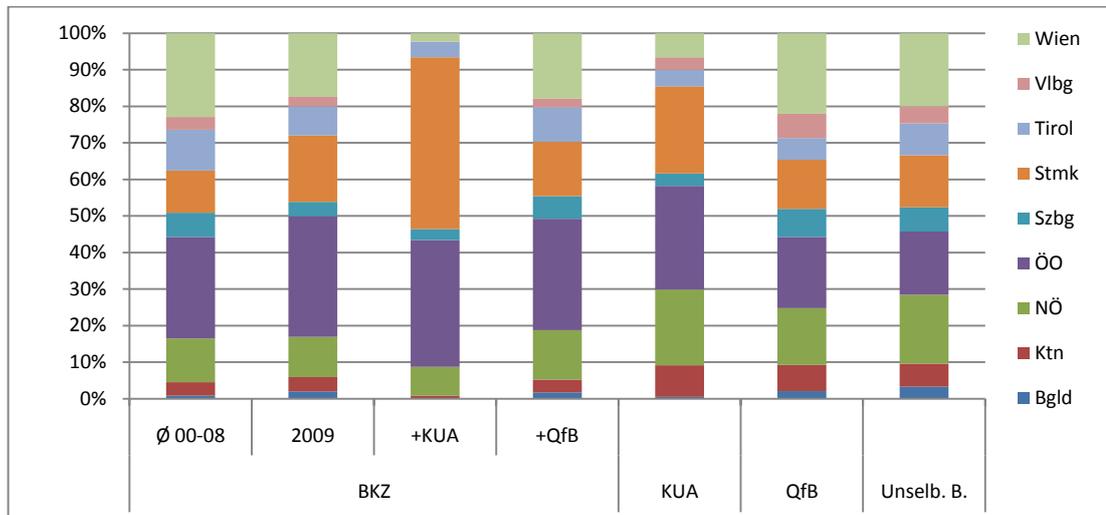


Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

### 5.4 Bundesländerverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Maßnahmen nach Bundesländern ist der gegenüber dem Durchschnitt aller unselbstständig Beschäftigten erhöhte Anteil Oberösterreichs in allen Maßnahmen auffällig (am wenigsten in der QfB). Bei der Bildungskarenz 2009 und vor allem in Kombination mit KUA und auch bei der KUA allein ist der Anteil steirischer ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Durchschnitt erhöht. Kurzarbeit ist in Niederösterreich vergleichsweise erhöht und in Wien niedrig. In Kärnten sind die Kurzarbeit und die QfB im Vergleich zur Bildungskarenz erhöht. Die Abweichungen der Länderanteile stehen mit der unterschiedlichen Bedeutung einzelner Wirtschaftsklassen (Branchen) in den Bundesländern in Zusammenhang, worauf im folgenden Abschnitt eingegangen wird.

**Abbildung 27: Bundesländerverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009**

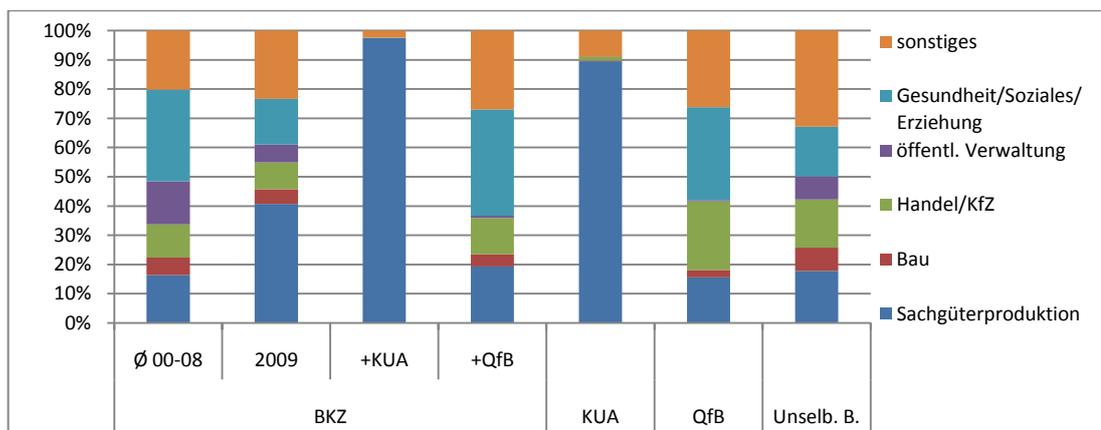


Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

## 5.5 Branchenverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB

Die Zusammensetzung der Maßnahmen nach Branchen ist vor allem hinsichtlich der Sachgüterproduktion von Interesse. Betriebe dieser Gruppe wurden für Bildungskarenz von 2008 auf 2009 dominierend. In der Subgruppe der Bildungskarenz, die auch eine KUA Episode aufweisen, stammten beinahe alle Zugänge aus der Sachgüterproduktion. Somit entspricht diese Kombination weitgehend der Branchenzusammensetzung der KUA. In der anschließenden Detailanalyse hinsichtlich einzelner Betriebe wird die Zugehörigkeit zur Sachgüterproduktion daher als Selektionskriterium herangezogen.

**Abbildung 28: Branchenverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009**



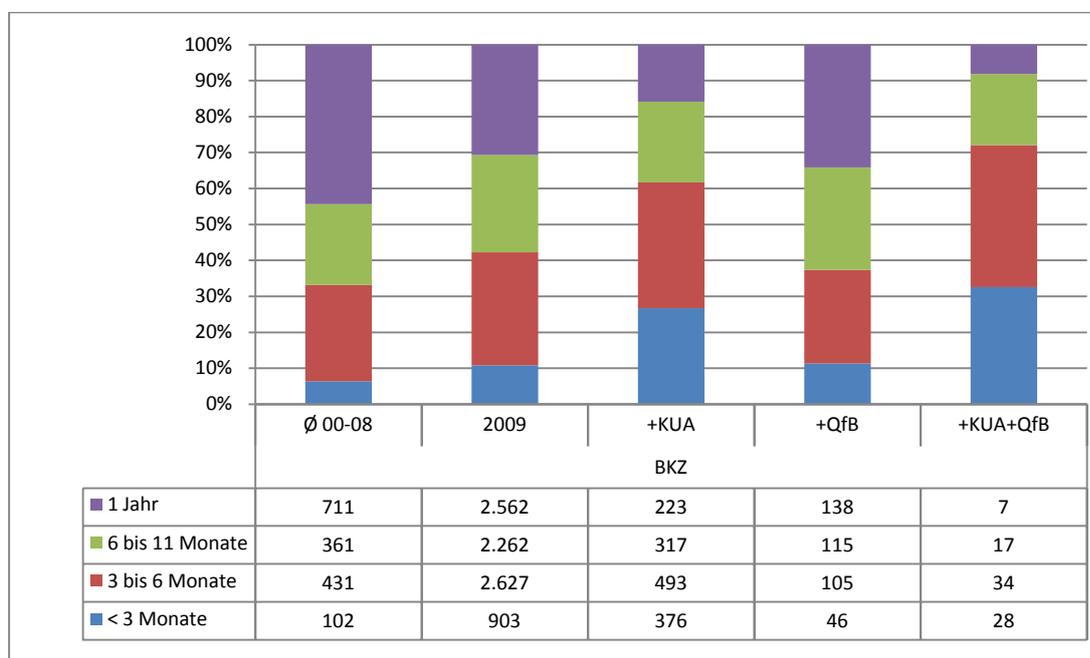
Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2001-2009, Labor Force-Konzept; IHS-Auswertung der AMDB.

Die Zusammensetzung von QfB ähnelt jener des Durchschnitts aller unselbstständig Beschäftigten, wobei der Handel sowie die aggregierten Bereiche Gesundheit/Soziales/Erziehung bei QfB etwas stärker repräsentiert sind.

## 5.6 Dauer der Bildungskarenz mit KUA und QfB

Die Verteilung der Dauer der Inanspruchnahme der Bildungskarenz in den diversen Kombinationen zeigt, dass die Variante mit KUA zu einem signifikanten Anstieg kürzerer Dauern von weniger als drei Monaten führt. Nachdem die KUA dem produzierenden Sektor zuzuordnen ist, schlagen sich darin in erster Linie branchenspezifische Unterschiede nieder.

Abbildung 29: Dauer der Bildungskarenz mit KUA und QfB, 2009



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

## 5.7 Inanspruchnahme von Bildungskarenz, KUA und QfB durch einzelne Unternehmen und Branchen

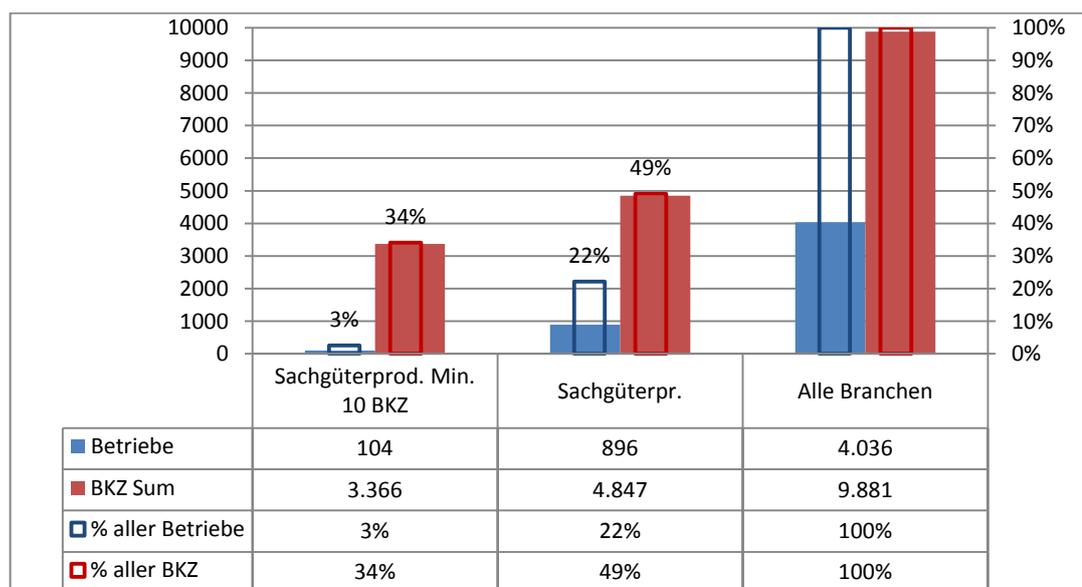
Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob im Jahr 2009 von einzelnen Betrieben in den für KUA und QfB relevanten Branchen Sachgüterproduktion, Handel sowie Gesundheit/Soziales/Erziehung die Bildungskarenz zur Krisen bedingten „Regulierung“ des Beschäftigtenstandes in Anspruch genommen wurde, wofür Häufungen von Bildungskarenz in einzelnen Betrieben ein Indiz wären. Auch gilt es zu klären, ob solche Betriebe auch Kumulierungen von Bildungskarenz, KUA und QfB aufweisen.

Eine Auswertung nach den genannten Branchen ergab zunächst signifikante Häufungen von Bildungskarenz nur in Betrieben der Sachgüterproduktion, allen voran in den Bundesländern

Oberösterreich und Steiermark mit einzelnen Betrieben mit 100 und mehr (bis zu 491) ArbeitnehmerInnen, die 2009 Bildungskarenz in Anspruch nahmen. Aus allen Betrieben der Sachgüterproduktion wurden in der Folge all jene ausgewählt, aus denen im Jahr 2009 zumindest 10 ArbeitnehmerInnen Bildungskarenz in Anspruch nahmen. Dies entspricht in etwa der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl unselbstständig Beschäftigter je Betrieb dieses Wirtschaftsbereichs.<sup>28</sup> Durch diese Auswahl sollte gewährleistet werden, dass bemessen an der Zahl der Beschäftigten nach österreichischen Maßstäben auch mittlere Betriebsgrößen in der Auswahl repräsentiert waren. Dieses Selektionskriterium traf im Jahr 2009 österreichweit schließlich auf 104 Betriebe der Sachgüterproduktion zu.

In Relation sind das 3% der Betriebe aller Branchen, in denen 2009 Zugänge zur Bildungskarenz zu verzeichnen waren (siehe Abbildung 30). Aus diesen 104 Betrieben stammte 2009 allerdings ein Anteil von 34% des Gesamtzugangs zur Bildungskarenz in Österreich.

**Abbildung 30: Betriebe Sachgüterproduktion – Anteile an Bildungskarenz-Zugängen nach Größengruppen, 2009**

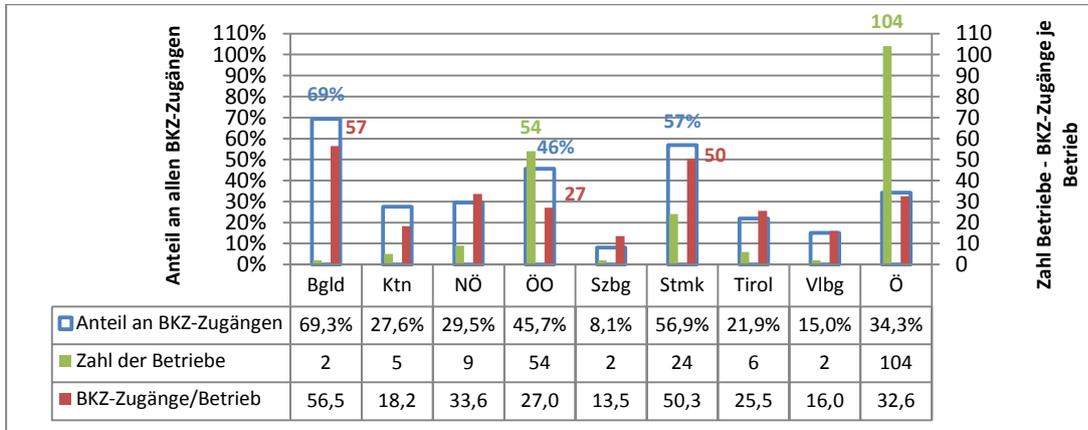


Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Die Häufungen von Zugängen zur Bildungskarenz in einzelnen Betrieben der Sachgüterproduktion variiert allerdings stark nach Bundesländern (siehe Abbildung 31). Während in Wien das Auswahlkriterium von 10 Bildungskarenz-Zugängen auf keinen Betrieb der Sachgüterproduktion zutraf, war das in Oberösterreich bei 54 Betrieben der Fall. Aus diesen 54 Betrieben stammten rund 46% aller Zugänge dieses Bundeslandes, daraus ergibt sich ein Schnitt von 27 Bildungskarenz-Zugängen je Betrieb. In der Steiermark traf das Kriterium auf 24 Betriebe zu, aus diesen stammten mit 57% mehr als die Hälfte aller Bildungskarenz-Zugänge der Steiermark im Jahr 2009.

<sup>28</sup> Siehe Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2008, Wien 2010.

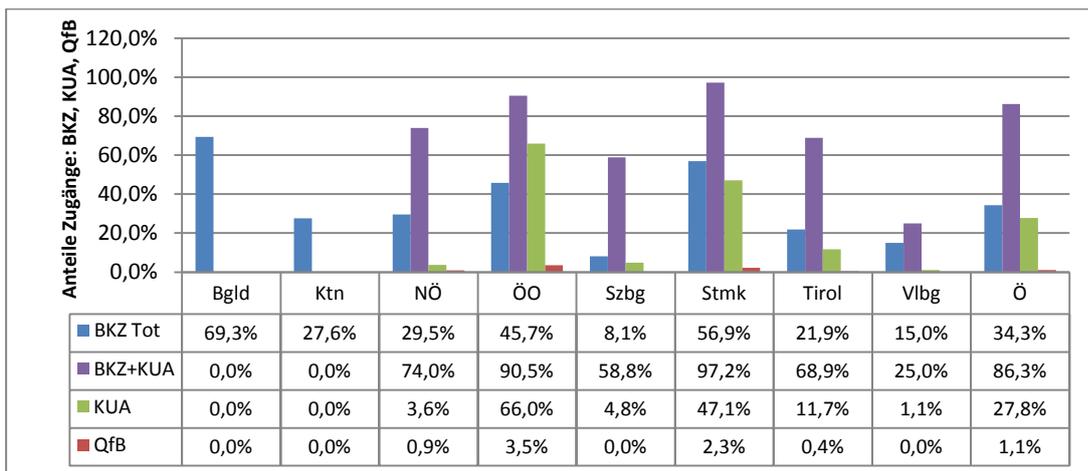
**Abbildung 31: Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen: Anteile an allen BKZ-Zugängen; durchschn. Anz./Betrieb, 2009**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Wird für die Auswahl dieser Betriebe die Relevanz von KUA und QfB ermittelt, so gingen im Jahr 2009 rund 28% aller Fälle von KUA und 86% aller Bildungskarenz-KUA Kombinationen auf diese 104 Betriebe zurück (siehe Abbildung 32). Dabei stechen wieder die für die KUA besonders relevanten Bundesländer Oberösterreich und Steiermark hervor. In Oberösterreich waren die 54 Betriebe nicht nur für 46% aller Bildungskarenz-Zugänge, sondern auch für 66% aller KUA-Fälle verantwortlich. Auf die 24 Betriebe der Sachgüterproduktion in der Steiermark gingen – abgesehen von 57% aller Bildungskarenz-Zugänge – auch 47% aller Fälle von KUA zurück.

**Abbildung 32: Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen: Anteile an allen BKZ-, KUA- und QfB-Zugängen, 2009**

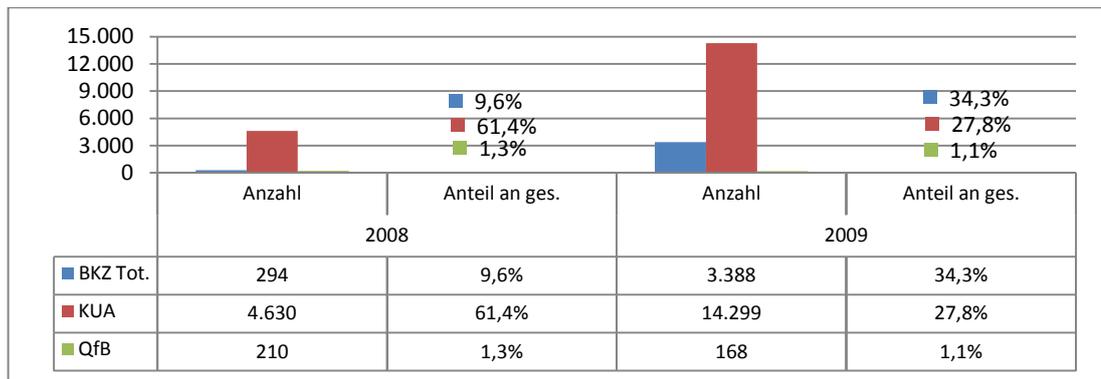


Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Im Vergleich der Jahre 2008 und 2009 zeigt sich, dass die Zahl der Bildungskarenz-Zugänge dieser 104 Betriebe von 294 auf 3.388 sprunghaft anstieg (siehe Abbildung 33). Während diese Betriebe im Jahr 2008 für 9,6% aller Bildungskarenz-Zugänge in Österreich verant-

wortlich waren, stieg der entsprechende Anteil im Jahr 2009 auf 34%. Auch die Fälle von Kurzarbeit stiegen in diesen Betrieben von 2008 auf 2009 stark an, von 4.630 auf 14.299. Daraus lässt sich schließen, dass die Bildungskarenz zusätzlich zu KUA als Instrument der Krisenbewältigung genutzt wurde. Die Entwicklung der Anteile in diesen Betrieben weist auch darauf hin, dass möglicherweise eine konsekutive Nutzung von Bildungskarenz nach Kurzarbeit vorkommt, wohingegen die Kombination von Kurzarbeit mit Qualifizierung wenig gebräuchlich war.

**Abbildung 33: Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen 2009: Vergleich 2008–2009: Anzahl u. Anteile BKZ, KUA, QfB**



Quelle: IHS-Auswertung der AMDB.

Im Rahmen von QfB sind bei dieser „Bildungskarenz-affinen“ Gruppe der 104 Betriebe jedoch keine Häufungen feststellbar. Insgesamt gehen nur 1,1% der Fälle von QfB auf diese zurück. Im Jahr 2008 betrug der entsprechende Anteil 1,3%. Dieser geringe Anteil ist ein Indikator dafür, dass eine zusätzliche Qualifizierung von MitarbeiterInnen nicht das primäre Motiv für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz war, sondern diese vielmehr auch konjunkturelle Ursachen hatte.

Für Bildungskarenz im Zusammenhang mit QfB brachte auch die Auswertung der beiden anderen relevanten Branchen, also Handel und Gesundheit/Soziales/Erziehung, keine signifikanten Ergebnisse hinsichtlich bestimmter Häufungen in einzelnen Betrieben.

## 5.8 Zusammenfassung

- Die Auswertungen zeigen, dass die Bildungskarenz von einer beträchtlichen Zahl von (großen) Betrieben durch gruppenweise Karenzierung von bis zu 60 Personen als Ergänzung von Kurzarbeit genutzt wurde, für die Qualifizierung von Beschäftigten können derartige Hinweise nicht gefunden werden.
- Aus den Auswertungen kann geschlossen werden dass zumindest ein Drittel des Zuwachses von 2009 auf diese Art der Nutzung zurückgeht.

## **6. Nähere Analyse der Inanspruchnahme der Bildungskarenz in den Antrittsjahren 2005, 2008 und 2009**

In diesem Kapitel werden nähere Analysen von Merkmalen präsentiert, die in der Befragung der TeilnehmerInnen erhoben wurden. Jene Merkmale, die bereits bei der Administrativdatenanalyse (Kap. 4) eingehend beschrieben wurden, werden hier nicht noch einmal behandelt (Geschlecht, Alter, Branche des Betriebes vor der BKZ, Bundesländer, Dauer der BKZ).

### **6.1 Die Population der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen: vertiefende Merkmale und Unterschiede nach Antrittsjahr**

Grundsätzlich müssen die drei Erhebungsjahre aufgrund der starken schrittweisen quantitativen Expansion der Teilnahme getrennt dargestellt werden, da ein Gesamtdurchschnitt ein verzerrtes Bild geben würde. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Jahr 2005 das Bild der Teilnahme im langjährigen Durchschnitt wiedergibt, während 2008 die Expansion im Zusammenhang mit der Lockerung der Zugangskriterien beginnt, die sich im Zuge der Krise 2009 noch deutlich verstärkt.

#### **6.1.1 Quantitative Expansion**

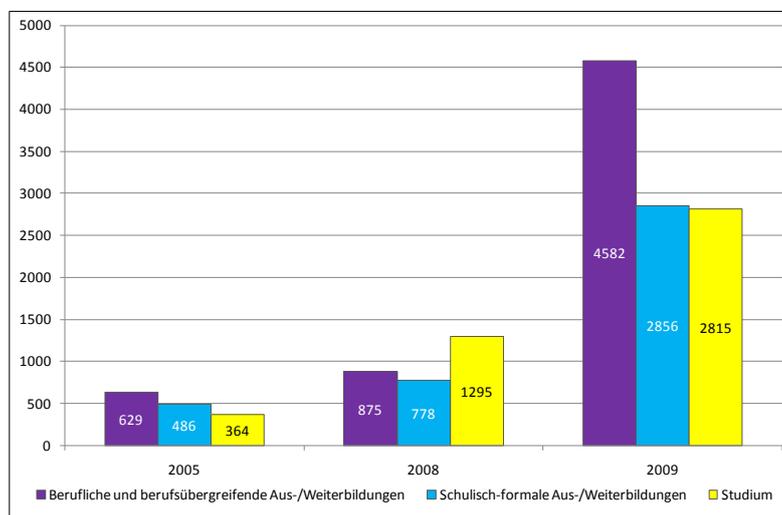
Die Expansion von etwa 1.500 TeilnehmerInnen im Jahr 2005, die auch etwa der Größenordnung über einige Jahre nach Beginn der Umsetzung entsprechen, auf ca. 3.000 im Jahr 2008 und dann auf über 10.000 im Jahr 2009 (vgl. Kapitel 4.3.1) geht mit deutlichen Strukturveränderungen der Teilnahme einher, die teilweise bereits beschrieben wurden. Von der Interpretation dieser Entwicklung ist es naheliegend, einerseits davon auszugehen, dass sich das ursprünglich etablierte Maßnahmenprofil weitergezogen hat, das dann andererseits durch zusätzliche Formen der Teilnahme mit neuem Profil ergänzt und überlagert wurde.

Die Vergleiche der Verteilungen von 2005, 2008 und 2009 zeigen in den meisten Merkmalen mehr oder weniger starke Verschiebungen, die jedoch ein irreführendes Bild ergeben können, wenn man nur die Verteilungen vergleicht. Wenn man jeweils die Absolutzahlen berücksichtigt, ergibt sich insofern ein anderes Bild, als die Ausweitung der Teilnahme im wesentlichen so groß war, dass die Bestände des Jahres 2005 trotz einer relativen Abnahme in der Prozentverteilung in den meisten Fällen absolut trotzdem weiter gestiegen sind.

Dieser quantitative Anstieg soll im folgenden anhand zweier Beispiele veranschaulicht werden und gleichzeitig verdeutlichen, dass ein relativer Rückgang bestimmter Merkmale über die Jahre in der Darstellung der Umfrageergebnisse nicht mit einem tatsächlichen Rückgang der TeilnehmerInnen mit diesen Merkmalen gleichgesetzt werden kann.

Wie Abbildung 34 zeigt, hat im Vergleich zu 2005 vor allem die Zahl derjenigen, die Bildungskarenz für ein Studium nutzen, zugenommen. Die Zahl stieg insgesamt um rund das Achtfache (7,8) an: von 358 Personen im Antrittsjahr 2005 auf 2.814 Personen 2009. Im Antrittsjahr 2009 sind dann stärker auch Ausbildungen im beruflichen Sektor einbezogen worden, im Vergleich zu 2005 stiegen berufliche und berufsübergreifende Aus- und Weiterbildungen um rund das siebenfache (7,4) an (nähere Analysen zur Verteilung der Ausbildungstypen siehe Kap. 6.2.1). In allen drei Ausbildungsbereichen zeigt sich somit ein deutlicher absoluter Anstieg – gleichzeitig nehmen jedoch die relativen Anteile von Bildungskarenz-TeilnehmerInnen, die sich formal (schulisch und akademisch) weiterbilden, bis zum Antrittsjahr 2009 aufgrund des enormen Zuwachses beruflicher Ausbildungen ab.

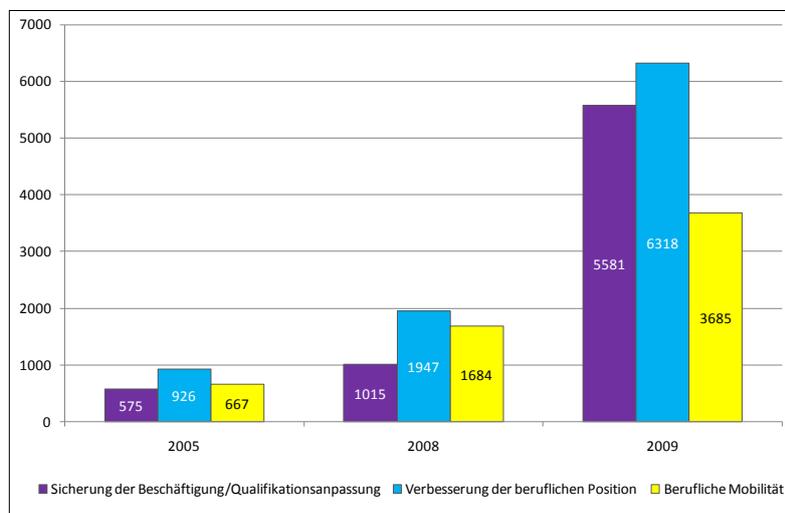
**Abbildung 34: Bildungskarenzierte nach Ausbildungstyp im Zeitvergleich (hochgerechnete Absolutzahlen)**



Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB.

Abbildung 35 zeigt den absoluten Anstieg nach Motivgruppen. Mit beeinflusst durch die verstärkte Inanspruchnahme im Jahr der Wirtschaftskrise ist es im Antrittsjahr 2009 zum größten Zuwachs unter jenen Personen gekommen, die angeben, dass die Sicherung der Beschäftigung bzw. Qualifikationsauffrischung ein wichtiges Motiv bei der Entscheidung zur Bildungskarenz war: die Anzahl der Personen mit dieser Motivlage verzehnfachte sich. Schließlich ist zu beobachten, dass auch die Zahl der TeilnehmerInnen mit dem Motiv der beruflichen Mobilität – auch wenn deren relativer Anteil sinkt – von 2005 bis 2009 mehr als um das 5-fache steigt. Diese Darstellung zeigt außerdem, dass ein nahezu konstant bleibender Anteil an TeilnehmerInnen, welche eine Verbesserung der beruflichen Situation verfolgen, mit einer wachsenden Absolutzahl einhergeht (nähere Analysen zur den angegebenen Motiven für Bildungskarenz siehe Kapitel 6.2.3).

**Abbildung 35: Bildungskarenzierte nach Motivgruppen im Zeitvergleich (hochgerechnete Absolutzahlen)**



Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB.

### 6.1.2 Höchster Bildungsabschluss

Während 2005 und 2009 jeweils mehr als die Hälfte der angetretenen Bildungskarenz-NutzerInnen keine Matura hatte, fällt das Jahr 2008 heraus, in dem die Mehrheit bereits eine höhere Schule oder eine darüber hinausgehende Ausbildung abgeschlossen hatte. 2005 sind überdurchschnittlich viele Personen mit abgeschlossener berufsbildenden mittlerer Schule oder Gesundheits- und Krankenpflegeschule (BMS) in Bildungskarenz gegangen, 2008 überdurchschnittlich viele Personen mit akademischen Abschlüssen und 2009 vergrößerte sich – vermutlich beeinflusst durch die Folgen der Wirtschaftskrise – der Zugang zu Bildungskarenz insbesondere von Personen mit höchstens Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Eine Lehre war über alle untersuchten Antrittsjahre hinweg – wie auch in der Gesamtbevölkerung – der am häufigsten genannte höchste Bildungsabschluss (siehe Tabelle 7).

Der hohe Anteil von Bildungsabschlüssen über Maturaniveau von TeilnehmerInnen im Antrittsjahr 2008 lässt sich insbesondere auf weibliche Teilnehmerinnen zurückführen, wie insgesamt Frauen, die in Bildungskarenz gehen, in jedem Jahrgang einen höheren Bildungsabschluss haben als ihre männlichen Kollegen. Während Männer überdurchschnittlich oft einen Pflicht- oder Lehrabschluss haben, können Frauen häufiger Matura oder einen akademischen Abschluss nachweisen.

Vergleicht man die höchste abgeschlossene Ausbildung von Bildungskarenz-TeilnehmerInnen mit dem Bildungsstand der Gesamtbevölkerung zeigt sich, dass Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss unter Bildungskarenzierten sehr deutlich unterrepräsentiert sind (unter 5% vs. 30%).

**Tabelle 7: Höchster Bildungsabschluss der TeilnehmerInnen nach Antrittsjahr**

	Umfragedaten			Gesamtbevölkerung <sup>1)</sup>
	2005	2008	2009	
Kein Abschluss, Pflichtschule	4,9%	2,3%	4,4%	29,4%
Lehre	36,6%	29,7%	40,5%	32,3%
Berufsbildende mittlere Schule oder Gesundheits- und Krankenpflegeschule (BMS)	15,8%	9,0%	9,1%	14,4%
Allgemein bildende oder berufsbildende Höhere Schule (AHS, BHS)	24,5%	25,8%	24,4%	13,3%
Ausbildung nach Matura (Kolleg, Akademie, Universitätslehrgang)	5,6%	10,1%	4,9%	2,6%
Studium (Universität, FH, Doktorat)	12,6%	23,2%	16,6%	8,0%
Summe	100%	100%	100%	100%

<sup>1)</sup> Höchste abgeschlossene Ausbildung der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren.

Quellen: IHS-Umfragedaten zu Bildungskarenz 2010, Statistik Austria Bildungsstandregister 2008.

### 6.1.3 Herkunft

Die große Mehrheit der Bildungskarenzierten besitzt laut AMDB die österreichische Staatsbürgerschaft, wobei sich auch zwischen den Antrittsjahren nur geringe Unterschiede zeigen.

Auch hinsichtlich des Geburtslandes der TeilnehmerInnen zeigt sich, dass der Großteil von ihnen in Österreich geboren wurde (siehe Tabelle 8), wobei hier kein signifikanter Unterschied zwischen den einzelnen Jahrgängen besteht.

**Tabelle 8: Geburtsland der TeilnehmerInnen nach Antrittsjahr**

	2005	2008	2009
Österreich	94,8%	91,7%	90,7%
Andere	5,2%	8,3%	9,3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### 6.1.4 Beschäftigungssituation vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz

#### Zufriedenheit mit der Beschäftigung

Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten gab an, vor der Bildungskarenz (sehr) zufrieden mit ihrer Beschäftigung gewesen zu sein. Explizit unzufrieden waren 14% der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen im Antrittsjahr 2005, 13% im Antrittsjahr 2008, 2009 aber „nur“ 10%. Tendenziell zeigt sich auch, dass Männer häufiger mit ihrer Beschäftigung vor der Bildungskarenz zufrieden waren als Frauen.

**Tabelle 9: Zufriedenheit mit der Beschäftigung vor der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
(Sehr) zufrieden	61,1%	66,2%	66,0%
Teils/teils	25,2%	21,2%	23,7%
(Sehr) unzufrieden	13,7%	12,6%	10,3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### Berufliche Stellung, Erwerbsausmaß, Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen

Mehrheitlich sind Bildungskarenz-TeilnehmerInnen – wie auch Erwerbspersonen in der Gesamtbevölkerung – Angestellte. 2008 gingen ArbeiterInnen vergleichsweise selten in Bildungskarenz (25%), ein Jahr später sind diese jedoch deutlich überrepräsentiert (38%), Vertragsbedienstete sind zu diesem Zeitpunkt deutlich seltener vertreten als zuvor (knapp 2%). Unter Frauen ist der Anteil der Angestellten mit über 80% in allen Antrittsjahren höher als in der Gruppe der männlichen Teilnehmer, Frauen in Bildungskarenz sind zudem öfter Vertragsbedienstete, und deutlich seltener Arbeiterinnen. Betrachtet man Männer für sich, zeigt sich, dass 2005 mehrheitlich Arbeiter, 2008 mehrheitlich Angestellte vertreten sind und Teilnehmer aus dem Antrittsjahr 2009 sich relativ ausgewogen aus beiden Gruppen zusammensetzen. Außerdem unterscheidet sich die Altersstruktur in den einzelnen Berufsstatusgruppen: ArbeiterInnen, die in Bildungskarenz gehen, sind im Schnitt deutlich jünger als Angestellte und Vertragsbedienstete. Die Altersdifferenz beträgt je nach Antrittsjahr und Bezugsgruppe im Schnitt 3 bis 10 Jahre.

Im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung zeigt sich, dass Angestellte unter Bildungskarenz-TeilnehmerInnen in den Antrittsjahren 2005 und 2008 überdurchschnittlich häufig vertreten sind. 2009 steigt der Anteil der ArbeiterInnen unter Bildungskarenzteilnehmern an, so dass das Verhältnis zwischen ArbeiterInnen und Angestellten annähernd jenem in der Gesamtbevölkerung entspricht.

**Tabelle 10: Berufliche Stellung vor der Bildungskarenz**

	Umfragedaten			Gesamtbevölkerung <sup>1)</sup>		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Angestellte (GB: inkl. freie DN)	63,8%	68,6%	60,3%	53,1%	54,3%	55,3%
ArbeiterInnen	30,8%	24,8%	38,1%	34,4%	33,7%	32,5%
Vertragsbedienstete (GB: inkl. BeamtInnen)	5,4%	6,6%	1,6%	12,5%	12,0%	12,2%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1)</sup> Erwerbspersonen (ab 15 Jahren). Zur besseren Vergleichbarkeit wurden Selbstständige und Arbeitslose ausgeschlossen. Angestellte inkl. freie DienstnehmerInnen. Vertragsbedienstete inkl. BeamtInnen.  
Quellen: IHS-Umfragedaten zu Bildungskarenz 2010, Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Das Erwerbsausmaß vor der Bildungskarenz lag beim Großteil der Befragten bei mindestens 30 Stunden pro Woche. 40 Stunden und mehr arbeiteten 43% der TeilnehmerInnen im Antrittsjahr 2005 und 36% bzw. 37% in den Jahren 2008 und 2009. Teilzeit, d.h. weniger als 30 Stunden, waren besonders viele 2008 im Vorfeld der Bildungskarenz beschäftigt (23%), während dieser Anteil im Antrittsjahr 2005 bei 15% und 2009 bei 13% lag.

**Tabelle 11: Erwerbsausmaß vor der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Weniger als 10h	0,3%	0,5%	0,4%
10 bis <20h	2,4%	3,6%	1,6%
20 bis <30h	12,0%	18,6%	11,0%
30 bis <40h	42,0%	41,7%	50,5%
40h und mehr	43,3%	35,6%	36,5%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Mehrheitlich (zu 60-70%) waren TeilnehmerInnen in ihrer Tätigkeit vor der Bildungskarenz keine MitarbeiterInnen unterstellt. Für mehr als 10 MitarbeiterInnen verantwortlich waren im Antrittsjahr 2005 8% und in den anderen Jahrgängen rund 5% der TeilnehmerInnen. Im Jahresvergleich zeigt sich zudem, dass TeilnehmerInnen, die 2005 oder 2008 in Bildungskarenz gingen, etwas häufiger Führungsverantwortung hatten.

### Berufliche Tätigkeit

Bei den Berufsgruppen gibt es teilweise starke Verschiebungen zwischen den Jahren, durchgängig vergleichsweise stark repräsentiert sind TechnikerInnen (inkl. andere gleichrangige Berufe), und durchgängig ganz deutlich unterrepräsentiert sind die Hilfsarbeitskräfte und auch land- und forstwirtschaftliche Berufe.

**Tabelle 12: Berufliche Tätigkeit<sup>1)</sup> vor der Bildungskarenz**

	Umfragedaten			Gesamtbevölkerung <sup>2)</sup>		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Führungskräfte	7,9%	9,1%	10,1%	7,3%	6,8%	6,5%
Akademische Berufe	12,2%	19,4%	9,4%	9,5%	9,8%	10,5%
TechnikerInnen oder gleichrangige nichttechnische Berufe	26,3%	26,4%	27,1%	20,5%	19,7%	20,2%
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	11,5%	10,1%	14,0%	12,4%	13,3%	13,2%
Dienstleistungsberuf oder VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	22,2%	19,5%	13,5%	13,4%	14,2%	14,4%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei	0,3%	0,4%	0,4%	5,1%	5,1%	5,0%
Handwerks- oder verwandte Berufe	15,7%	13,3%	15,6%	13,9%	13,4%	13,3%
BedienerInnen von Anlagen, Maschinen oder Montageberufe	3,0%	0,9%	8,5%	6,6%	6,0%	5,5%
Hilfsarbeitskräfte	1,0%	1,1%	1,5%	11,0%	11,5%	11,2%
Militärpersonen	0%	0%	0%	0,3%	0,3%	0,3%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1)</sup> Offene Angaben laut ISCO-Struktur kategorisiert.

<sup>2)</sup> Erwerbspersonen (ab 15 Jahren).

Quellen: IHS-Umfragedaten zu Bildungskarenz 2010, Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

2005 und 2008 sind die Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen etwas überrepräsentiert, in 2009 die Montageberufe.

### Dauer der regulären Erwerbstätigkeit, der beruflichen Tätigkeit sowie der Betriebszugehörigkeit vor der Bildungskarenz

Die Mehrheit der KarenzteilnehmerInnen (45-50%) war in allen untersuchten Antrittsjahren vor der Teilnahme bereits 10 Jahre oder länger regulär erwerbstätig. Zwischen den Jahrgängen sind hierbei nur geringfügige Unterschiede zu beobachten. TeilnehmerInnen, die weniger als 2 Jahre erwerbstätig waren, sind 2009 mit 7% am höchsten vertreten. Bezüglich der Dauer der ausgeübten beruflichen Tätigkeit zeigt sich ein ähnliches Bild: auch hier ist der Anteil jener, die ihre Tätigkeit erst weniger als 2 Jahre ausüben, unter TeilnehmerInnen, die 2009 mit der Bildungskarenz begonnen haben, vergleichsweise hoch (16%). 2005 sind dies dagegen lediglich 5%, zugleich üben TeilnehmerInnen in diesem Antrittsjahr ihre berufliche Tätigkeit häufiger bereits 10 Jahre und länger aus (29% zu 21%).

**Tabelle 13: Dauer der regulären Erwerbstätigkeit, der beruflichen Tätigkeit sowie der Beschäftigung beim letzten Dienstgeber vor der Bildungskarenz nach Antrittsjahren**

	2005	2008	2009
Dauer der regulären Erwerbstätigkeit vor BKZ			
<2 J.	2,4%	4,9%	6,8%
2 bis <4 J.	9,6%	10,5%	11,2%
4 bis <6 J.	17,3%	16,8%	17,7%
6 bis <8 J.	10,7%	10,4%	10,4%
8 bis <10 J.	8,7%	12,7%	8,2%
10 Jahre und länger	51,4%	44,7%	45,6%
Summe	100%	100%	100%
Ø Dauer der regulären Erwerbstätigkeit in Jahren	11,8	11,0	11,7
Dauer der beruflichen Tätigkeit vor BKZ			
<2 J.	5,0%	11,0%	15,9%
2 bis <4 J.	18,3%	25,4%	23,6%
4 bis <6 J.	26,7%	21,5%	19,1%
6 bis <8 J.	10,9%	12,9%	11,1%
8 bis <10 J.	10,0%	8,5%	9,6%
10 Jahre und länger	29,2%	20,7%	20,7%
Summe	100%	100%	100%
Ø Dauer der beruflichen Tätigkeit in Jahren	7,5	6,4	6,4
Dauer der Betriebszugehörigkeit vor BKZ			
<2 J.	2,0%	8,0%	11,9%
2 bis <4 J.	14,7%	26,4%	26,9%
4 bis <6 J.	28,0%	19,8%	21,7%
6 bis <8 J.	15,2%	16,9%	10,1%
8 bis <10 J.	13,1%	8,9%	9,7%
10 Jahre und länger	27,0%	20,1%	19,7%
Summe	100%	100%	100%
Ø Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	7,5	6,4	6,2

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Die Dauer der Beschäftigung beim letzten Dienstgeber muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen betrachtet werden. Während 2005 die Voraussetzungen zur Bildungskarenz durch eine längere Betriebszugehörigkeit noch strenger gestaltet waren, waren 2008 statt 3 Jahren Betriebszugehörigkeit nur noch 1 Jahr, 2009 nur noch ein halbes Jahr notwendig. Demgemäß sind Karenzierte in den Jahren 2008 und 2009 deutlich öfter weniger als 2 Jahre bei ihrem Dienstgeber beschäftigt als Bildungskarenz-TeilnehmerInnen aus dem Jahrgang 2005 (siehe Tabelle 13).

### 6.1.5 Merkmale des Betriebs

Die meisten Befragten waren vor der Bildungskarenz in kleinen bis mittleren Betrieben mit 11 bis 99 Personen beschäftigt. Aus größeren Betrieben (ab 250 Beschäftigten) kamen besonders viele TeilnehmerInnen im Antrittsjahr 2009 (28%), 2008 waren es lediglich 22% und 2005 21%. Demgemäß kamen TeilnehmerInnen der Jahre 2005 sowie 2008 öfter aus Unternehmen mit maximal 10 Beschäftigten (26% bzw. 24%), 2009 aber lediglich 14%.

**Tabelle 14: Anzahl der Personen im Betrieb vor der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Bis 10 Personen	25,6%	23,6%	14,0%
11 bis 99 Personen	46,1%	42,2%	45,7%
100 bis 249 Personen	7,3%	12,5%	12,1%
250 bis 499 Personen	5,9%	8,0%	9,8%
500 und mehr Personen	15,1%	13,6%	18,4%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

## 6.2 Art der Inanspruchnahme – Ausbildungen, Dauer, Motive

Der Großteil der Befragten hat die Bildungskarenz bisher nur ein Mal in Anspruch genommen. 2005 waren es immerhin 6%, die angaben, bereits öfter als ein Mal in Bildungskarenz gewesen zu sein, 2008 und 2009 war es jeweils weniger als 1%. Während der Bildungskarenz geringfügig oder zwischendurch beim Hauptarbeitgeber erwerbstätig ist in den Antrittsjahren 2005 und 2008 jeweils rund jede/r zehnte Befragte, im Antrittsjahr 2009 rund ein Drittel. Nachfolgende Auswertungen beziehen sich jeweils auf die zuletzt in Anspruch genommene Bildungskarenz.

### 6.2.1 Art der Ausbildungen

Die große Mehrheit der Befragten hat die Bildungskarenz in einem Stück in Anspruch genommen und im Rahmen dessen eine einzige Ausbildung absolviert. Die Art der Inanspruchnahme sowie die Art der gewählten Ausbildungen, variieren jedoch nach Antrittsjahren und den damit verbundenen gesetzlichen Bestimmungen. Von der 2008 geschaffenen Möglichkeit einer modularen Inanspruchnahme machten im selben Jahr 12% der zu diesem Zeitpunkt in Bildungskarenz eingetretenen Personen Gebrauch, im Folgejahr 2009 waren es 10%. Mehrere Ausbildungen wurden in den Antrittsjahren 2005 und 2008 von weniger als jeder/m Zehnten und 2009 von 16% der Befragten angegeben. Dabei wurden bis zu 4 verschiedene Ausbildungen gezählt. Für nähere Auswertungen zu Art, Dauer und Stundenausmaß der einzelnen Ausbildungen, wird nachfolgend jeweils die längste Ausbildung herangezogen.

Die Art der Ausbildung, die im Rahmen der Bildungskarenz absolviert wurde, sowie die Art des Abschlusses, der in der Regel an diese Ausbildung anschließt, wurde anhand einer offenen Frage erhoben. Die erhaltenen Antworten sind nachträglich kategorisiert worden. Es wurden dabei einerseits Kategorien gebildet, die über Art der Ausbildung Auskunft geben (in Hinblick auf formale Gesichtspunkte), andererseits eine Zuordnung nach fachlicher Ausrichtung sowie eine Zuordnung nach Art des Abschlusses vorgenommen. In den Ausbildungsarten wurde insbesondere zwischen beruflichen und schulisch-formaler Aus- bzw. Weiterbildungen unterschieden.

Wie Tabelle 15 zeigt, ist der Anteil der Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz eine schulisch-formale Aus- bzw. Weiterbildung machen (inkl. Meisterschule) in allen drei Erhebungsjahren größer als der Anteil jener Personen, die berufliche oder berufsübergreifende Aus- oder Weiterbildungen absolvieren. Im schulisch-formalem Bereich ist es vor allem das Studium an einer Hochschule, das einen besonders hohen Anteil an den gewählten Ausbildungen ausmacht, gefolgt von Ausbildungen, die zur Studienberechtigung führen sowie Werkmeisterschulen. Schulisch-formale Ausbildungen auf Ebene eines Hauptschul- oder BMS-Abschlusses bzw. das Nachholen des Lehrabschlusses wurden hingegen eher selten angegeben (0-2%). Berufsübergreifende Weiterbildungen wie Sprach-, oder EDV-Kurse sowie der Erwerb von Schlüsselkompetenzen haben mit einem Anteil von jeweils weniger als 10% insgesamt den geringsten Anteil an den Aus- und Weiterbildungen. Berufliche Aus- und Weiterbildungen machen im Rahmen der Bildungskarenz jeweils ein Drittel der Befragten aus den Antrittsjahren 2005 und 2009 und ein Viertel der Befragten aus dem Antrittsjahr 2008.

**Tabelle 15: Art der Aus- und Weiterbildungen nach Antrittsjahren**

	2005	2008	2009
Berufliche Aus-, oder Weiterbildungen	35,9%	24,8%	35,1%
Schulisch-formal: Studium	24,6%	43,9%	27,5%
Schulisch-formal: Erwerb Hochschulreife	18,8%	14,8%	13,5%
Schulisch-formal: Meister	13,3%	9,9%	11,2%
Berufsübergreifend: Sprache	4,4%	3,1%	4,7%
Berufsübergreifend: EDV	0,8%	1,7%	3,1%
Berufsübergreifend: Softskills	0,6%	1,8%	2,5%
Schulisch-formal: HS, Lehre, BMS	1,5%	0,0%	2,4%
Gesamt	100%	100%	100%

Sortiert nach höchstem Anteil im Durchschnitt über die Antrittsjahre. Jeweils rund 1,5% der offenen Angaben zu Ausbildungen konnten nicht zugeordnet werden, diese Fälle wurden für Analysen nach Ausbildungstyp exkludiert.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### NutzerInnen-Typen

Grob lassen sich anhand der Daten drei große NutzerInnen-Typen unterscheiden:

1. Personen, die in der Bildungskarenz eine berufliche oder berufsübergreifende Aus- oder Weiterbildung absolvieren (zwischen 30% und 45%)
2. Personen, die einen schulisch-formalen Ausbildungsabschluss wie beispielsweise die Matura oder den Werkmeister machen (zwischen 26% und 33%)

3. Personen, die Bildungskarenz zur Aufnahme, zum Abschluss, oder zur temporären Finanzierung eines Hochschul-Studiums nutzen (zwischen 25% und 44%)

**BildungskarenznutzerInnen in beruflicher oder berufsübergreifender Ausbildung: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen**

Wie Tabelle 16 zeigt, dominieren in den berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungen die Fachrichtungen „Gesundheit und soziale Dienste“, „Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe“ sowie berufliche oder auch berufsübergreifende Weiterbildungen in den Fächern „Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“. Dabei zeigen sich nach Antrittsjahren deutliche Schwerpunktverschiebungen.

Während in den Antrittsjahren 2005 und 2008 mehr als die Hälfte der Personen ihre beruflichen Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit und Soziale Dienste (55% bzw. 54%) machen, war es im Antrittsjahr 2009 lediglich ein Viertel (26%). Bei der Fachrichtung „Gesundheit und Soziale Dienste“ handelt es sich vorwiegend um Ausbildungen zum/zur Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerIn, oder AltenpflegehelferIn. Vor allem Frauen in der Altersgruppe 41 bis 50 Jahre machen häufig Ausbildungen oder (Um)schulungen in diesem Bereich. Aus den Jahrgängen 2005 und 2008 gibt es auch vergleichsweise viele Personen, die berufliche Ausbildungen im Bereich der Pädagogik absolvieren (jeweils 8% versus 1% im Jahr 2009).

Hingegen dominierten im Antrittsjahr 2009 mit einem Anteil von 29% berufliche Ausbildungen in den Fachrichtungen „Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe“, wohingegen diese Fächer in den Antrittsjahren 2005 (5%) und 2008 (9%) eine relativ marginale Rolle spielten. Es wurden in diesem Bereich vor allem technische Zertifikate wie z.B. die staatlich geprüfte Schweißprüfung erworben, aber auch Gewerbeberechtigungen oder Unternehmerprüfungen gemacht. Männer und Arbeiter sind in diesem Bereich deutlich überrepräsentiert.

Die Fachbereiche „Sozial-, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften“ machen im Antrittsjahr 2009 20%, im Antrittsjahr 2008 10%, und im Antrittsjahr 2005 15% aller beruflichen und berufsübergreifenden Ausbildungen aus. Viele Personen, die sich in diesem Bereich beruflich weiterbilden, absolvieren Universitätslehrgänge oder andere Abschlüsse auf akademischen Niveau (z.B. Psychotherapie-Ausbildung, MBA, Anwaltsprüfung), die aber per Definition nicht der Kategorie des regulären Hochschulstudiums zugeordnet werden konnten. Weniger als ein Viertel der beruflichen oder berufsübergreifenden Aus- und Weiterbildungen sind berufsübergreifende Weiterbildungen. Im Antrittsjahr 2009 gibt es jedoch mit einem Anteil von über 9% auch überdurchschnittlich viele Personen, die berufsübergreifende Weiterbildungen machen (2008 sind es 5% und 2005 6,5%). Insgesamt machen drei Viertel von ihnen Kurse in den Bereichen Fremdsprachen (52%) und Computerbedienung (23%), der Rest verteilt sich auf allgemeine Kurse, die Softskills oder Schlüsselkompetenzen im wirtschaftlichen oder rechtlichen Bereich vermitteln.

### BildungskarenznutzerInnen in schulisch-formaler Ausbildung: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen

Schulisch-formale Ausbildungen werden zu einem überwiegenden Teil – zwischen 56% (2005) und 65% (2009) – im Bereich „Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe“ absolviert. Hier sind es vor allem Höhere Technische Lehranstalten, aber auch Werkmeisterschulen unterschiedlicher fachlicher Ausrichtung. Auffällig ist im Bereich der schulisch-formalen Ausbildungen die häufige Nennung von Abendschulen für Berufstätige (z.B. Maturaschule), die im Rahmen der Bildungskarenz genutzt werden. Dabei sind es deutlich mehr Männer (77% versus 23%), die Schulen bzw. Lehrgänge besuchen, die zur Matura oder Studienberechtigung führen. Auch Werkmeisterschulen werden zu einem überwiegenden Anteil (97%) von Männern besucht.

### BildungskarenznutzerInnen im Studium: konkrete Ausbildungen und TeilnehmerInnen

**Tabelle 16: Fachliche Ausrichtung nach Ausbildungstypen**

	Berufliche oder berufsübergreifende Aus- /Weiterbildung	Schulisch-formale Aus- /Weiterbildung	Studium
Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe	18,7%	62,9%	18,9%
Sozial, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	17,3%	8,1%	31,9%
Gesundheit und soziale Dienste	26,4%	0,4%	7,4%
Allgemeine Bildungsgänge	5,2%	20,3%	0,0%
Fremdsprachen	12,2%	0,0%	2,8%
Pädagogik	2,5%	0,1%	8,7%
Geisteswissenschaften und Künste	4,2%	0,0%	6,3%
Informatik oder Computerbedienung	5,8%	0,5%	4,2%
Dienstleistungen	2,4%	1,1%	0,9%
Agrarwissenschaft und Veterinärwissenschaft	1,6%	1,7%	1,7%
Biowissenschaften	0,8%	0,0%	2,9%
Exakte Naturwiss., Mathematik, Statistik	0,0%	0,1%	1,3%
nicht zuordenbar	2,9%	4,7%	13,1%
Summe	100%	100%	100%

Sortiert nach höchstem Anteil im Durchschnitt über die Ausbildungstypen.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Bei jenen Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz ein Hochschulstudium machen, dominieren die Sozial-, Wirtschafts-, und Rechtswissenschaften (32%), gefolgt von technischen Studienrichtungen (19%) und der Pädagogik (9%). Dabei handelt es sich bei mindestens einem Viertel der Befragten um einen akademischen Zweitabschluss an der Hochschule, also um ein Master- oder Doktoratsstudium. Drei Viertel geben an, ein Bachelor-

oder Diplomstudium absolviert zu haben bzw. geben lediglich „Studium“ an, ohne dabei die Art des Abschlusses näher zu spezifizieren. Insgesamt sind es deutlich mehr Frauen (40%) als Männer (24%), die sich im Rahmen der Bildungskarenz an einer Hochschule weiterbilden.

## 6.2.2 Dauer und zeitliche Abdeckung

### Dauer und Wochenstunden nach Art der Ausbildung

Wie lange Bildungskarenz in Anspruch genommen wird und wie viele Stunden pro Woche im Schnitt für die Ausbildung aufgewendet werden, hängt wesentlich mit der Art der gewählten Ausbildung zusammen (siehe die Abbildungen 58 und 59 im MATERIALBAND; vgl. zur Dauer auch Kap.4.3.4). Personen, die eine schulisch-formale Weiterbildung, wie etwa eine Abend-HTL oder ein Studium machen, nutzen vergleichsweise häufig den maximalen Zeitraum von einem Jahr. Eine kürzere Dauer von ein bis vier Monaten weisen hingegen häufig jene Personen auf, die im Rahmen der Bildungskarenz berufsübergreifende Kurse in den Bereichen EDV oder Softskills absolvieren.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den aufgewendeten Wochenstunden für die Ausbildung: Der Großteil der Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz eine schulisch-formale Ausbildung machen, wendet dafür 30 Stunden und mehr pro Woche auf. Personen, die berufliche oder berufsübergreifende Aus- oder Weiterbildungen machen, investieren hingegen meist deutlich weniger Stunden dafür (siehe Abbildung 59 im MATERIALBAND). Nach Antrittsjahren betrachtet zeigt sich, dass der Anteil jener Personen, die mehr als 30 Stunden pro Woche für ihre Ausbildung aufwenden, 2009 mit einem Anteil von 53% geringer ist als 2008 (60%) und 2005 (63%). Dies hängt mitunter damit zusammen, dass im Antrittsjahr 2009, wie bereits in Tabelle 15 dargestellt wurde, auch überdurchschnittlich viele Personen berufsübergreifende Aus- und Weiterbildungen absolvieren, welche in der Regel ein geringeres Wochenstundenausmaß erfordern.

### Abschluss der Ausbildung: angestrebt und erreicht

In einer weiteren Frage wurde erhoben, ob die längste Ausbildung, die während der Bildungskarenz gemacht wird, normalerweise auch einen (formalen) Abschluss bietet und falls ja, ob dieser Abschluss auch innerhalb der Bildungskarenz erworben wurde. Insgesamt gibt der Großteil der Befragten (2005: 95%, 2008: 94%, 2009: 89%) an, dass die gewählte Ausbildung normalerweise mit einem formalen Abschluss bzw. einem Zeugnis abschließt. Dabei reicht das Spektrum von formalen Schul- und Hochschulabschlüssen bis hin zu verschiedenen (nicht formalen) beruflichen Zertifizierungen oder Diplomen. Innerhalb der Bildungskarenz konnte jedoch nicht einmal die Hälfte der Befragten den dafür vorgesehenen Abschluss auch erreichen.

Von den ehemaligen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2005 konnten 47% ihren Abschluss innerhalb der Bildungskarenz erreichen, mehr als ein Drittel (38%) hat

die Ausbildung erst danach abgeschlossen, 9% geben an, den Abschluss voraussichtlich noch zu machen, 5% schließen die Ausbildung ohne Abschluss ab. Bei den befragten Personen, die 2008 oder 2009 in Bildungskarenz gegangen sind, verringert sich aufgrund der im Vergleich zu 2005 geringeren Zeitspanne zwischen Beendigung der Bildungskarenz und Erhebungszeitraum (2010) der Anteil jener, die angeben, einen Abschluss gemacht zu haben. Dementsprechend geben Befragte aus den Antrittsjahren 2008 und 2009, die die Bildungskarenz bereits abgeschlossen haben, drei mal so häufig an, ihren Abschluss noch vor sich zu haben, als Befragte aus dem Antrittsjahr 2005 (siehe Tabelle 17).

**Tabelle 17: Erwerb eines Abschlusses innerhalb oder nach der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Ja, innerhalb der Bildungskarenz	47,3%	40,0%	48,8%
Ja, aber nach der Bildungskarenz	38,8%	26,4%	21,6%
Nein, aber ich werde ihn voraussichtlich noch machen	8,8%	27,1%	26,9%
Nein	5,2%	6,5%	2,7%
Summe	100%	100%	100%

Ausgewiesen sind nur jene Personen, welche die Bildungskarenz bereits abgeschlossen haben.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Tabelle 18 zeigt ein wie hoher Anteil der Befragten jeweils angibt, dass die gewählte Ausbildung durch die Bildungskarenz zeitlich abgedeckt war. All jene, die für einen Abschluss der begonnenen Ausbildung noch länger gebraucht haben oder noch länger gebraucht hätten (wenn Bildungskarenz bereits abgeschlossen), bzw. jene, die voraussichtlich noch länger brauchen werden (wenn noch in Bildungskarenz), wurden auch nach einer Angabe bzw. Abschätzung der Monate gefragt, die ein Abschluss noch zusätzlich benötigen würde bzw. benötigt hat. Im Schnitt über alle BildungskarenzteilnehmerInnen, deren Ausbildung durch die Bildungskarenz nicht abgedeckt wird oder wurde, sind es rund 14 zusätzliche Monate, die für einen Abschluss fehlen.

Ein Hochschulstudium ist innerhalb der gegebenen Zeit nicht möglich (84%), die Studierenden bräuchten im Schnitt noch 19 Monate länger. Bei schulisch-formalen Ausbildungen, die zur Hochschulreife führen, sehen 51% ihre Ausbildung durch die Bildungskarenz abgedeckt, im Fall von Werkmeisterschulen sind es 73%. Während bei berufsübergreifenden Ausbildungen ein Abschluss innerhalb der Bildungskarenzzeit in über 90% der Fälle gegeben ist, trifft das bei den beruflichen Ausbildungen nur bei etwas mehr als der Hälfte der Personen (57%) zu. Im Schnitt würden Personen, deren berufliche Aus-, oder Weiterbildung durch die Bildungskarenz nicht abgedeckt wird, für einen Abschluss noch 11 Monate länger brauchen.

**Tabelle 18: Zeitliche Abdeckung der Ausbildung durch die Bildungskarenz nach Ausbildungsart**

	Ja	Nein	Summe	zusätzlich benötigte Monate im Ø
Berufliche Aus-, oder Weiterbildungen	55,6%	44,4%	100%	11,2
Schulisch-formal: Studium	16,1%	83,9%	100%	19,2
Schulisch-formal: Erwerb Hochschulreife	51,1%	48,9%	100%	11,4
Schulisch-formal: HS, Lehre, BMS	72,4%	27,6%	100%	1,2
Schulisch-formal: Meister	73,3%	26,7%	100%	6,8
Berufsübergreifend: Sprache	91,8%	8,2%	100%	3,1
Berufsübergreifend: EDV	94,1%	5,9%	100%	8,5
Berufsübergreifend: Softskills	100%	0%	100%	–
Gesamt	48,3%	51,7%	100%	14,4

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### 6.2.3 Motive für Bildungskarenz

Während des Interviews konnten die Befragten zehn Motive dahingehend bewerten, ob diese für ihre Teilnahme an der Bildungskarenz wichtig waren oder nicht, und es gab die Möglichkeit „sonstige Motive“ anzugeben und diese näher zu erläutern, wovon rund ein Drittel der Befragten Gebrauch machte. Aus den Antwortmöglichkeiten lassen sich vier Motivgruppen bilden:<sup>29</sup>

1. Verbesserung der beruflichen Position (Weiterentwicklung der Position im Betrieb, Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, höheres Einkommen)
2. Sicherung der Beschäftigung und/oder Qualifikationsanpassung (Qualifikationen und Kenntnisse veraltet, Sicherung der Beschäftigung, neue Tätigkeiten/Technologien)
3. Berufliche Mobilität (Wunsch nach ArbeitgeberInnen-, Arbeitsplatz-, oder Berufswechsel)
4. Private Motive

Tabelle 19 zeigt die Verteilung der einzeln abgefragten Motive sowie der gebildeten Motivgruppen (zutreffend, wenn mindestens ein Motiv aus derselben Gruppe genannt wurde) getrennt nach Antrittsjahren. Es lässt sich feststellen, dass Motive, die auf eine Verbesserung der beruflichen Position abstellen, insgesamt am häufigsten genannt werden. In allen Antrittsjahren sind es jeweils mehr als 60% der Befragten, die sich nach der Bildungskarenz entweder eine Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, eine Erhöhung des Einkommens und/oder eine Weiterentwicklung der Position im Betrieb erhoffen.

<sup>29</sup> Die Motivgruppen wurden sowohl aufgrund inhaltlicher Überlegungen als auch nach Überprüfung mittels Korrelationsanalyse gebildet. Eine Person wird immer dann der entsprechenden Motivgruppe zugeordnet, wenn sie zumindest eines der Einzelmotive der jeweiligen Gruppe als für die Entscheidung wichtig angegeben hat. Dabei ist auch eine Zuordnungen zu mehreren Motivgruppen möglich.

**Tabelle 19: Als wichtig erachtete Einzel-Motive und zutreffende Motivgruppen nach Antrittsjahren (Mehrfachnennungen, hochgerechnetes N)**

	2005	2008	2009
	genannt	genannt	genannt
Brauchte Ausbildung für neue Tätigkeiten/Technologien	26,9%	27,9%	32,5%
Qualifikationen und Kenntnisse veraltet	25,0%	20,4%	23,8%
Sicherung der Beschäftigung	18,8%	18,1%	39,6%
Motivgruppe Sicherung der Beschäftigung und/oder Qualifikationsanpassung	38,9% (N=565)	34,4% (N=1.008)	54,4% (N=5.579)
Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten	50,6%	56,2%	53,3%
Weiterentwicklung der Position im Betrieb	35,6%	36,8%	40,3%
Höheres Einkommen	42,3%	50,6%	47,3%
Motivgruppe Verbesserung der beruflichen Position	62,6% (N=910)	66,1% (N=1.935)	61,6% (N=6.316)
Will/wollte meinen Arbeitsplatz wechseln	31,7%	34,5%	23,1%
Will/wollte meinen Beruf wechseln	31,1%	40,2%	25,6%
Will/wollte meine/n ArbeitgeberIn wechseln	22,1%	28,1%	14,6%
Motivgruppe berufliche Mobilität	45,1% (N=655)	57,1% (N=1.673)	35,9% (N=3.684)
Private Zwecke, Auszeit oder Verlängerung Karenzzeit	20,2%	15,4%	14,0%
Nennung sonstiger Motive	31,6%	32,5%	30,5%

Mehrfachnennungen möglich.

Einzel Motive: Anteile der Personen, die angeben, dass das jeweilige Motiv wichtig war. Z.B. 27% der TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2005 gaben das Motiv „Brauchte Ausbildung für neue Tätigkeit“ als wichtig an, 73% erachteten es nicht als wichtig.

Motivgruppen: Anteile der Personen, die mindestens ein Motiv aus der entsprechenden Gruppe als wichtig erachtet haben. Die Zahlen in Klammer bezeichnen die hochgerechnete Personenanzahl in der Grundgesamtheit (N).

Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB.

Im Jahr der Wirtschaftskrise (2009) ging ein Großteil der Personen auch deshalb in Bildungskarenz, um ihre Beschäftigung zu sichern, oder um ihre Qualifikationen den neuen Anforderungen im Betrieb anzupassen: Während diese Motivgruppe auf 54% der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2009 zutrifft, gilt dies nur für ein Drittel aus 2005 oder 2008. Das Motiv „Sicherung der Beschäftigung“ wird überdies besonders häufig von älteren, und weniger gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen angegeben.

Berufliche Mobilität wird überdurchschnittlich häufig von Personen aus 2008 gewünscht: 57% der BildungskarenzteilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2008 wollten mit Hilfe der Bildungskarenz ihren Arbeitsplatz, Beruf oder Betrieb wechseln, im Antrittsjahr 2005 sind dies 45% und im Antrittsjahr 2009 36%.

Über einen angestrebten Jobwechsel nach der Bildungskarenz werden die ArbeitgeberInnen in nur rund der Hälfte der Fälle vorab informiert. Besonders häufig ist dies 2009 der Fall (60%), besonders selten 2008 (47%). Jede/r Zehnte ist der Meinung, dass der oder die ArbeitgeberIn seine/ihre damaligen Absichten, den Job zu wechseln, vermutet habe.

Private Motive werden mit einem Anteil von 20% überdurchschnittlich häufig von Personen, die 2005 in Bildungskarenz gingen, genannt. In den Antrittsjahren 2008 und 2009 sind es vergleichsweise weniger (15% bzw. 14%).

Neben den vorgegebenen Motiven wurden von fast jeder/m dritten Befragten zusätzlich auch noch weitere oder andere Motive für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz angegeben. Darunter gaben besonders viele an, (auch) deshalb die Möglichkeit der Bildungskarenz in Anspruch genommen zu haben, weil damit mehr Zeit bzw. Geld für eine bereits laufende Ausbildung gewonnen werden konnte. Insbesondere jene Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz eine längere formale Ausbildung wie z.B. ein Studium machen, geben häufig an, die Bildungskarenz für eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit zu nutzen. Weiters nennen mehrere Personen intrinsische Motive, wie beispielsweise Interesse am Fach, ein inneres Bedürfnis nach Höherqualifizierung, den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung oder Horizonterweiterung bzw. Neuorientierung. Ein weiteres Motiv besteht darin, dass aufgrund geänderter Vorschriften für die weitere Berufsausübung bereits vorhandene Qualifikationen zertifiziert oder zusätzliche Zertifikate erworben werden mussten. Manchmal stellt die Bildungskarenz eine gute Möglichkeit dar, Auslandserfahrung zu sammeln bzw. den eigenen Horizont im Rahmen eines Auslandsaufenthalts zu erweitern. Auch das Bedürfnis nach einer Auszeit bzw. Erholung von der Arbeit bzw. Burnout-Prävention wird als Motiv für Bildungskarenz genannt. Die Überbrückung der Zeit nach der Elternkarenz bzw. die Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf waren ein weiteres privates Motiv und einige Befragte geben an, dass die Entscheidung, in Bildungskarenz zu gehen, vorwiegend von äußeren Umständen bestimmt wurde, zum Beispiel weil die Initiative zu Bildungskarenz weitgehend vom/von der ArbeitgeberIn ausging (vgl. Kapitel 6.3). Dementsprechend konnten sie die Frage nach den eigenen Motiven schwer beantworten. Von Befragten aus dem Antrittsjahr 2009 wurde auch angemerkt, dass die Bildungskarenz zur Überbrückung der Wirtschaftskrise genutzt wurde.

Tabelle 20 zeigt Unterschiede der Motive nach Geschlecht. Während die Motivgruppen „Verbesserung der beruflichen Position“ und „Sicherung der Beschäftigung“ auf mehr Männer zutreffen, geben Frauen häufiger an, sich durch die Bildungskarenz beruflich umorientieren oder verändern zu wollen. Mehr Frauen als Männer geben auch an, vor der Bildungskarenz unzufrieden mit ihrer Beschäftigung gewesen zu sein (14% versus 9%). Der Anteil der Frauen, die (auch) private Motive nennen, ist ebenfalls höher als der der Männer (19% versus 12%).

**Tabelle 20: Zutreffende Motivgruppen nach Geschlecht (Spaltenprozent)**

	Männer	Frauen
Verbesserung der beruflichen Position	65,1%	59,0%
Sicherung der Beschäftigung und/oder Qualifikationsanpassung	52,8%	43,4%
Berufliche Mobilität	38,0%	45,4%
Private Motive	11,7%	19,4%

Mehrfachnennungen möglich.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### 6.3 Rolle der ArbeitgeberInnen

#### Initiative für Bildungskarenz

In allen untersuchten Jahrgängen ging die Idee zur Bildungskarenz meistens von der Teilnehmerin bzw. vom Teilnehmer selbst aus, wobei sich die Situation 2009 deutlich veränderte: Während die Bildungskarenz zuvor von über 80% der Karencierten selbst vorgeschlagen wurde, sind dies im letzten untersuchten Jahrgang 65% der TeilnehmerInnen. Stark zugenommen hat im Antrittsjahr 2009 die Initiative seitens der ArbeitgeberInnen (28%), die von ArbeiterInnen, insbesondere Männern und Personen mit niedrigerem Bildungsniveau sowie – im Antrittsjahr 2009 – von über-40-Jährigen überdurchschnittlich oft genannt wird; überdurchschnittlich viele Frauen und Personen mit Maturaniveau hatten selbst die Idee zur Bildungskarenz.

Bei einer beruflichen oder berufsübergreifenden Aus-/Weiterbildung ging die Idee zur Bildungskarenz etwa doppelt so häufig vom Betrieb aus; im Antrittsjahr 2009 liegt dieser Anteil bei 42%, bei schulisch-formaler WB bei 23%, bei Studierenden immerhin bei 9%. Eine kritische oder skeptische Haltung zur Bildungskarenz hat sich bei diesem Anstieg der Initiative seitens der ArbeitgeberInnen von ursprünglich 1-2% auf 10% im Jahr 2009 erhöht (siehe Tabelle 22 im MATERIALBAND).

**Tabelle 21: Initiative zur Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Bildungskarenz-TeilnehmerIn selbst	82,9%	81,3%	64,6%
ArbeitgeberIn	3,6%	5,9%	27,7%
KollegInnen, Familie, Freunde bzw. FreundInnen	13,0%	11,7%	7,4%
Betriebsrat bzw. -rätin	0,4%	1,1%	0,3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

#### Zustimmung seitens der ArbeitgeberInnen

Wenn die Initiative zur Bildungskarenz nicht von den ArbeitgeberInnen ausgegangen ist, war es mehrheitlich nicht schwierig, die Zustimmung zu bekommen (wobei natürlich der Selektionseffekt berücksichtigt werden muss, dass diese Angaben nur von jenen, stammen deren Bildungskarenz schließlich auch bewilligt wurde); bei immerhin 5-10% war es (sehr) schwer und bei weiteren 8-10% gab es bei der Zustimmung gewisse Schwierigkeiten. Vergleichs-

weise größere Schwierigkeiten bei der Zustimmung gab es für TeilnehmerInnen aus 2008, die im Rahmen der Bildungskarenz studiert haben (14%).

**Tabelle 22: Zustimmung zur Bildungskarenz: „Wie schwer war es die Zustimmung Ihres Arbeitgebers für Ihre Bildungskarenz zu bekommen?“**

	2005	2008	2009
Idee des/der Arbeitgeber/in	3,6%	5,9%	27,7%
(Gar) nicht schwer	78,4%	75,8%	58,1%
Teils/teils	11,0%	8,0%	8,9%
(Sehr) schwer	7,0%	10,3%	5,3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### Drängen der ArbeitgeberInnen

Nach Antrittsjahr unterschiedlich häufig wurden Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nach eigenen Angaben seitens ihres Betriebes dazu gedrängt: Der Aussage, ‚gedrängt‘ worden zu sein, wurde mit 10% der Befragten aus 2009 überdurchschnittlich häufig zugestimmt (aus den Antrittsjahren 2005 und 2008 waren es jeweils nur 1%) und unter den TeilnehmerInnen, deren Bildungskarenz 2009 von ArbeitgeberInnenseite vorgeschlagen wurde, wurde fast jede/r Dritte ‚gedrängt‘. In einer näheren Betrachtung zeigt sich, dass überdurchschnittlich viele Personen, die eine berufliche Ausbildung machen, die über 50 Jahre alt sind, bzw. ein niedrigeres Bildungsniveau aufweisen, ‚gedrängt‘ wurden. Auch in einigen offenen Anmerkungen wurde der „Zwang“, in Bildungskarenz zu gehen, oder die „Bevormundung“ durch den/die ArbeitgeberIn in Bezug auf die Ausbildungswahl kritisiert.

**Tabelle 23: Zustimmung zur Aussage: „Mein/e ArbeitgeberIn hat mich zur Bildungskarenz gedrängt.“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	1,3%	1,3%	9,9%
Weder noch	2,1%	1,5%	5,1%
Stimme (gar) nicht zu	96,6%	97,1%	85,1%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### Einfluss der ArbeitgeberInnen auf Gestaltungsmerkmale

Am häufigsten wird in allen Jahrgängen der Antrittszeitpunkt mitbestimmt, am seltensten die AusbildungsanbieterInnen. Im Jahrgangvergleich fällt auf, dass die betriebliche Einflussnahme von Antrittsjahr zu Antrittsjahr steigt. Während die Hälfte der TeilnehmerInnen aus dem Jahrgang 2009 angibt, dass ihr/e ArbeitgeberIn Einfluss ausgeübt hat, waren dies 2005 ein Viertel und 2008 ein Drittel (Tabelle 24). Die steigende Mitbestimmung seitens des Betriebes betrifft TeilnehmerInnen hinsichtlich aller genannten Aspekte, besonders erhöht haben sich die Anteile derer, die bezüglich der AusbildungsanbieterInnen, der Ausbildungsdauer sowie der Ausbildungsart seitens des Betriebes beeinflusst wurden.

**Tabelle 24: Einfluss der ArbeitgeberInnen auf Aspekte der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Art der Ausbildung	6,3%	9,9%	24,6%
Dauer der Ausbildung	7,4%	11,0%	28,4%
Auswahl des Ausbildungsanbieters	2,8%	4,9%	18,1%
Bildungskarenz in einem Stück oder in Teilen	8,0%	14,2%	22,9%
Zeitpunkt des Antritts der Bildungskarenz	14,5%	26,3%	41,0%
Kein Einfluss des/der AG	74,0%	63,9%	48,4%

Mehrfachnennungen möglich.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Um den Einfluss auf die Art der Ausbildung konkreter erfassen zu können, wurden die Befragten gebeten, zu beschreiben, inwiefern ihr/e ArbeitgeberIn die Ausbildungsart beeinflusst hat. Häufig gaben TeilnehmerInnen, die 2005 in Bildungskarenz gingen, an, dass eine konkrete Ausbildung seitens des Betriebes vorgegeben wurde oder die Verwertbarkeit der Ausbildung im Betrieb Bedingung für die Zustimmung war. Eine gemeinsame Einigung über die Ausbildung wurde besonders häufig im Antrittsjahr 2008 genannt. Der Jahrgang 2009 sticht mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an TeilnehmerInnen hervor, die angeben, der/die ArbeitgeberIn übte einen umfassenden Einfluss auf die Ausbildung aus bzw. wählte einen konkreten Kurs aus. In jeder siebenten Anmerkung von Befragten dieses Jahrgangs wurde explizit erwähnt, dass die Bildungskarenz aufgrund der wirtschaftlichen Lage gänzlich vom Betrieb organisiert wurde.

#### 6.4 Kosten der Ausbildung im Rahmen der Bildungskarenz

Die Kosten für die im Rahmen der Bildungskarenz absolvierte Ausbildung<sup>30</sup> inklusive aller Gebühren und Lernmittel, waren unter TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2005 im Schnitt deutlich höher als in den übrigen Antrittsjahren (siehe Tabelle 25). Mit der Größenordnung von 3.300 bis 4.300 Euro liegen die Kosten der Ausbildungen im Rahmen der Bildungskarenz gegenüber dem durchschnittlichen Aufwand für WB deutlich höher (vgl. Kap.3, v.a. Fußnoten 4 und 5). Für ein Viertel unter ihnen kostete die Ausbildung über 5.000 Euro, für 9% über 10.000 Euro. TeilnehmerInnen im Antrittsjahr 2008 hatten im Schnitt die geringsten Ausbildungskosten, sie absolvierten überdurchschnittlich häufig Ausbildungen zwischen 1.000 und 5.000 Euro (48%). Über 10.000 Euro wendeten nur wenige auf (3%). Im Jahrgang 2009 fielen für einen vergleichsweise großen Anteil keine oder nur geringe Kosten bis 500 Euro an (9% bzw. 19%). Gleichzeitig gaben aber auch wieder knapp 9% der TeilnehmerInnen aus dem Jahr 2009 mehr als 10.000 Euro für ihre Ausbildung aus.

<sup>30</sup> Die Auswertungen der Kosten der Bildungskarenz beziehen sich nur auf jene TeilnehmerInnen, die im Rahmen ihrer Bildungskarenz lediglich eine einzige Ausbildung gemacht haben.

**Tabelle 25: Kosten der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Keine Kosten	6,5%	6,8%	8,9%
Bis 500 Euro	10,3%	12,2%	19,0%
501 bis 1.000 Euro	15,2%	12,8%	7,0%
1.001 bis 2.500 Euro	12,5%	21,0%	17,5%
2.501 bis 5.000 Euro	22,0%	27,0%	21,0%
5.001 bis 10.000	24,7%	17,0%	18,0%
Über 10.000 Euro	8,7%	3,2%	8,5%
Summe	100%	100%	100%
Ø Kosten in Euro <sup>1)</sup>	4.362€	3.312€	3.759€

Nur TeilnehmerInnen, die lediglich eine Ausbildung im Rahmen ihrer Bildungskarenz gemacht haben.

<sup>1)</sup> Exkl. TeilnehmerInnen, die keine Kosten hatten.

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

**Tabelle 26: Zustimmung zur Aussage: „Ich konnte mir die Ausbildung nur schwer leisten.“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	28,3%	20,4%	16,5%
Weder noch	25,5%	23,5%	19,5%
Stimme (gar) nicht zu	46,1%	56,1%	64,0%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

In Anbetracht der teilweise sehr hohen Ausbildungskosten überrascht es nicht, dass gerade TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2005 überdurchschnittlich häufig angeben, dass sie sich die Ausbildung nur schwer leisten konnten (28%). Aber auch ein Fünftel der TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2008 sowie 17% derer, die im Folgejahr mit der Bildungskarenz begonnen haben, stimmten dieser Aussage zu. Neben den Ausbildungskosten selbst, ist aber auch der Verdienstentgang ein wichtiges Kriterium dafür, ob man sich die Ausbildung leisten kann. Großteils (zur Hälfte bis zwei Drittel) hatten BildungskarenzteilnehmerInnen keine Schwierigkeiten, sich die Ausbildung zu leisten.

#### 6.4.1 Kostenbeteiligung der ArbeitgeberInnen und Förderungen

Die Beteiligung an den Ausbildungskosten seitens der ArbeitgeberInnen variiert stark nach Antrittsjahren: Während sich im Jahr 2005 lediglich knapp 4% der ArbeitgeberInnen finanziell beteiligten, betrug dieser Anteil 2008 7%, und stieg 2009 deutlich an: jede/r dritte TeilnehmerIn aus diesem Antrittsjahr wurde von ArbeitgeberInnenseite finanziell unterstützt – mitunter aufgrund des eingeführten Bildungskarenz-Plus-Modells, das eine teilweise Kostenrückerstattung seitens des Landes vorsah.

Im Falle einer Kostenbeteiligung durch den/die ArbeitgeberIn wurden Personen aus den Antrittsjahren 2005 und 2008 etwas über 50%, 2009 mehr als 80% der Ausbildungskosten erstattet.

**Tabelle 27: Kostenbeteiligung der ArbeitgeberInnen**

	2005	2008	2009
Vollständige Kostenerstattung	0,9%	1,8%	21,6%
Kostenbeteiligung	2,6%	5,5%	12,3%
Keine Kostenbeteiligung	96,6%	92,7%	66,1%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Insgesamt gab rund ein Drittel der Befragten an, zusätzlich zum Weiterbildungsgeld andere Förderungen für die Bildungskarenz bekommen zu haben. Unter den Personen, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind, waren es mit einem Anteil von 40% etwas mehr, und unter jenen, die 2009 begonnen haben, mit einem Anteil von 30%, etwas weniger (siehe Tabelle 28). Zu berücksichtigen ist für das Antrittsjahr 2009 jedoch auch der überdurchschnittlich hohe Anteil jener Personen, deren Ausbildungskosten – mitunter im Rahmen von Bildungskarenz Plus – durch den/die ArbeitgeberIn gefördert wurden (siehe Tabelle 27).

Die meisten der Befragten, die eine Förderung bekamen, wurden vom Land gefördert. Bezieht man die Anzahl der geförderten Personen durch das Land auf die Gesamtheit der Bildungskarenz-NutzerInnen, so erhielten 21% der Befragten aus dem Antrittsjahr 2005, 18% jener aus dem Antrittsjahr 2008 und 12% jener aus dem Antrittsjahr 2009 direkte Landesförderungen. Dabei wurden Landesförderungen am häufigsten von Personen, die in Salzburg, Niederösterreich oder Oberösterreich arbeiten, bezogen. Fördersummen und Zielgruppen unterscheiden sich deutlich (vgl. Kap.3).

Kammern bzw. Interessensvertretungen wie beispielsweise die Arbeiterkammer oder Gewerkschaften wurden am zweithäufigsten als FördergeberIn genannt. Die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit von Bildungskosten und Förderungen von Gemeinden wurde vergleichsweise seltener genutzt (siehe Tabelle 28). Nach Ausbildungstypen zeigt sich, dass Personen, die schulisch-formale Ausbildungen machen, am häufigsten Förderungen bekommen: In den Antrittsjahren 2005 und 2008 waren es unter jenen, die schulisch-formale Ausbildungen machten, jeweils mehr als die Hälfte, während dies nur auf ein Drittel jener zutrifft, die im selben Zeitraum berufliche- oder berufsübergreifende Ausbildungen machten.

**Tabelle 28: Anteile der Personen mit erhaltenen Förderungen an allen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nach Antrittsjahren**

	2005	2008	2009
Förderung vom Land	21,4%	17,6%	12,1%
Förderung von Kammer/Interessensvertretung	3,7%	2,5%	3,0%
Förderung durch steuerliche Absetzbarkeit	2,6%	1,0%	1,5%
Förderung von der Gemeinde	0,0%	0,2%	0,0%
Sonstige Förderung(en)	17,9%	16,4%	14,8%
Gesamtanteil der Personen, die mind. eine Förderung erhielten	40,3%	33,8%	30,1%

Mehrfachnennungen möglich.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Zwischen 15% und 18% der Befragten nannten (auch) noch andere FördergeberInnen, die nicht aufgelistet waren. Dabei handelte es sich in fast der Hälfte der Fälle um staatliche Stipendien für Studierende, eine Schulbeihilfe und/oder um Familienbeihilfe. Besonders im Antrittsjahr 2008, in dem überdurchschnittlich viele Personen die Bildungskarenz für ein Studium nutzten, erhielten viele Personen staatliche Studienförderung. Fallweise wurden auch Förderungen durch den WAFF, durch Bildungseinrichtungen wie das WIFI oder BFI genannt sowie Förderungen durch Arbeitsstiftungen oder EU-Stipendien (inkl. Austauschstipendien). Auch die Begabtenförderung, ein Förderprogramm, das gemeinsam von Wirtschaftskammer und BMWFJ getragen wird und sich an Lehrlinge oder LehrabsolventInnen unter 35 Jahren richtet, wurde mehrmals genannt. Vereinzelt wurden als FördergeberInnen auch Sozialversicherungen, oder sonstige private oder ausländische Einrichtungen angegeben.

## 6.5 Veränderungen aufgrund der Bildungskarenz

Innerhalb des ersten Jahres nach der Bildungskarenz gab es für die meisten TeilnehmerInnen Veränderungen in ihrer Erwerbstätigkeit bzw. in ihrem Erwerbsstatus. Der Aussage, dass es danach *keine* Veränderungen gab, stimmen rund ein Viertel der Befragten aus 2005 oder 2008, und zwei Fünftel (40%) aus 2009, die ihre Bildungskarenz zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossen hatten, zu.

Eine Erklärung für das geringe Ausmaß an Veränderungen bei Bildungskarenz-NutzerInnen aus 2009, liegt einerseits darin, dass der Zeitpunkt der Beendigung kürzer zurück liegt,<sup>31</sup> andererseits wurde auch von vergleichsweise wenigen NutzerInnen aus diesem Antrittsjahr eine berufliche Veränderung angestrebt (siehe Tabelle 19). Häufig wurden von ihnen auch nur kurze Ausbildungen gemacht (siehe Abbildung 13 bis Abbildung 15) und sie waren danach wieder im selben Betrieb beschäftigt. Personen, die im Jahr der Wirtschaftskrise (2009) in Bildungskarenz gegangen sind, waren danach jedoch auch deutlich häufiger arbeitslos. Aufgrund der eben beschriebenen Sonderstellung von 2009, werden für nähere Auswertungen zu Veränderungen lediglich Bildungskarenz-TeilnehmerInnen aus den beiden früheren Antrittsjahren berücksichtigt. Zwischen den Antrittsjahren 2005 und 2008 zeigen sich insofern Unterschiede, als sich relativ viele Personen aus dem Antrittsjahr 2008 selbstständig gemacht haben (7% versus 4%). Hingegen haben Personen, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind, danach vergleichsweise häufiger den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs gewechselt (siehe Tabelle 29). Jeweils mehr als jede/r Zehnte gab neben den abgefragten Veränderungen – in Form von offenen Anmerkungen – auch noch weitere Änderungen an. In den meisten Fällen wird die Fortsetzung der Ausbildung erwähnt.

---

<sup>31</sup> Die Befragten wurden jeweils nach Veränderungen innerhalb des ersten Jahres nach der Bildungskarenz gefragt. Personen, die 2009 in Bildungskarenz gegangen sind, hatten teilweise auch kürzere Zeiträume, auf die sie sich beziehen konnten.

**Tabelle 29: Veränderungen nach der Bildungskarenz nach Antrittsjahren**

	2005	2008	2009
ArbeitgeberIn gewechselt	31,4%	34,5%	21,0%
Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes gewechselt.	13,7%	9,8%	11,7%
Ich wurde befördert	11,6%	11,8%	10,1%
Habe mich selbstständig gemacht	4,0%	7,4%	1,5%
Ich bin/war arbeitslos	4,7%	4,1%	9,4%
War seit Ende der BKZ nicht erwerbstätig	3,5%	4,5%	4,3%
Ich bin in Mutterschutz	2,9%	3,3%	1,7%
Keine Veränderung	29,4%	24,0%	40,4%

Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

**Tabelle 30: Veränderungen nach der Bildungskarenz nach Ausbildungstyp**

	Berufliche oder berufsübergreifende Aus- Weiterbildung	Schulisch-formale Aus- /Weiterbildung	Studium
ArbeitgeberIn gewechselt	32,7%	29,6%	38,4%
Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes gewechselt	12,6%	15,9%	6,5%
Ich wurde befördert	10,4%	20,8%	6,3%
Habe mich selbstständig gemacht	9,9%	4,0%	4,3%
Ich bin/war arbeitslos	7,5%	0,9%	4,1%
War seit Ende der BKZ nicht erwerbstätig	3,4%	6,4%	3,1%
Ich bin in Mutterschutz	3,4%	0,3%	4,5%
Keine Veränderungen	24,6%	23,7%	28,4%

Berücksichtigt werden hier nur Befragte, die 2005 oder 2008 in Bildungskarenz gegangen sind.

Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Inwiefern sich die Erwerbstätigkeit geändert hat, hängt auch wesentlich damit zusammen, welche Art der Ausbildung gewählt wurde. Wie bereits in Kapitel 6.2.2 aufgezeigt wurde, werden vor allem Hochschulstudien durch die Bildungskarenz zeitlich nicht abgedeckt (siehe Tabelle 18). Es ist daher anzunehmen, dass ein Großteil dieser Personen auch noch nach der Bildungskarenz weiter studiert, was valide Aussagen über Auswirkungen der Ausbildung auf die Erwerbstätigkeit erschwert. Tabelle 30 zeigt, dass Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz ein Studium machen, danach besonders häufig ihre/n ArbeitgeberIn wechseln. Beförderungen sowie innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel nennen hingegen überdurchschnittlich häufig Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz schulisch-formale Ausbildungen gemacht oder nachgeholt haben. Allerdings geben Personen, die schulisch-formale Ausbildungen gewählt haben, auch relativ häufig an, nach der Bildungskarenz nicht mehr erwerbstätig gewesen zu sein. Insbesondere auf Personen, die im Rahmen der Bildungskarenz eine Maturaschule oder Studienberechtigungsprüfung gemacht haben, trifft

dies zu (12%), was auf eine Fortsetzung des Bildungswegs mit einem Studium hindeuten könnte. Personen, die während der Bildungskarenz berufliche oder berufsübergreifende Ausbildungen absolviert haben, machen sich danach relativ häufig selbstständig (10%), wurden jedoch auch vergleichsweise oft arbeitslos (8%).

Differenziert wird bei der Umfrage auch danach, ob die genannten Veränderungen laut Einschätzung der Befragten direkt der Bildungskarenz zuzuschreiben sind, oder ob diese auch ohne (oder trotz) Bildungskarenz eingetreten wären. Während eingetretene Änderungen wie der Übertritt in die Selbstständigkeit (87%), Beförderungen (77%) oder Arbeitgeberwechsel (67%) mehrheitlich auf die Nutzung der Bildungskarenz zurück geführt werden, wird eine eingetretene Arbeitslosigkeit von weniger als der Hälfte der betroffenen Personen mit der Bildungskarenz in Zusammenhang gebracht (41%).

### 6.5.1 Veränderungen im Tätigkeitsfeld und im Erwerbsausmaß

All jene, die nach der Bildungskarenz wieder erwerbstätig waren, wurde gefragt, ob bzw. inwiefern sich ihre genaue Tätigkeit danach geändert hat. Die meisten nennen eine solche Veränderung, allerdings gibt jeweils ein Drittel der erwerbstätigen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen aus den Antrittsjahren 2005 und 2008, und die Hälfte jener aus dem Antrittsjahr 2009, an, dass die Tätigkeit nach der Bildungskarenz genau die gleiche wie die davor ausgeübte Tätigkeit war (siehe Tabelle 31). Die geringen Änderungen in den Tätigkeiten für BildungskarenzteilnehmerInnen aus dem Jahr 2009 lassen sich, wie bereits im vorhergehendem Kapitel erläutert, auf den Erhebungszeitraum sowie auf die besondere Nutzung der Bildungskarenz in Jahr der Wirtschaftskrise zurückführen. Aus diesem Grund werden Angaben der Befragten aus diesem Antrittsjahr in den nachfolgenden Auswertungen nicht mehr berücksichtigt.

**Tabelle 31:      Eingetretene Veränderungen nach der Bildungskarenz, wenn erwerbstätig**

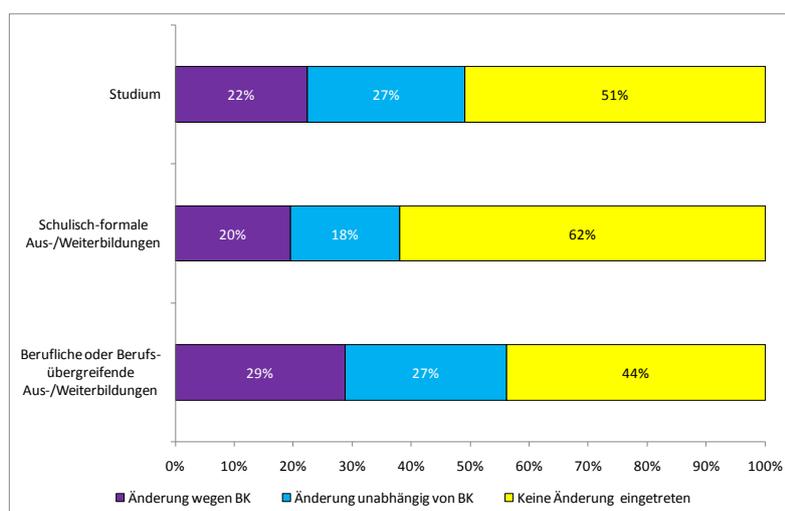
	2005	2008	2009
Änderung der genauen Tätigkeit	67,5%	64,1%	52,3%
Änderung des Wochenstundenausmaßes	41,8%	49,3%	26,5%
Änderung der Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen	26,9%	35,1%	19,6%

Mehrfachnennungen möglich.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Während mögliche Änderungen im Wochenstundenausmaß der Erwerbstätigkeit sowie in der Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen standardisiert erhoben wurden, wurde die genaue Art der Tätigkeitsänderung offen abgefragt. Personen, die eine Veränderung der genauen Tätigkeit angaben, wurde nach einer näheren Spezifikation dieser Änderung gefragt. Ungefähr ein Drittel der Befragten führt hierbei die Ausübung eines völlig neuen Berufes an. Ein weiteres Drittel übt nach der Bildungskarenz neue, spezialisiertere Tätigkeiten aus oder übernimmt zusätzliche Aufgaben bzw. Jobs. Ungefähr jede/r Fünfte nennt mehr Verantwor-

tung als hauptsächliche Änderung in der Tätigkeit. Einige geben an, zwar dieselbe Tätigkeit wie zuvor auszuüben, diese nun aber mit besserer Qualität bzw. mit mehr Kompetenz und Wissen. Weitere Angaben beziehen sich auf berufliche Änderungen, die durch den Wechsel in ein Studium oder andere private Umstände (Kinderkarenz) bedingt waren. Vereinzelt werden auch negative Veränderungen wie Rückstufung in der Position genannt. Da es sich hierbei jedoch um nur sehr geringe Fallzahlen handelt, sowie um Informationen, die auf eine rein qualitative Analyse abzielen, ist eine nähere Auswertung der offenen Angaben (z.B. nach Ausbildungstyp) nicht zulässig.

**Abbildung 36: Eingetretene Änderungen im Wochenstundenausmaß, wenn nach Bildungskarenz erwerbstätig**



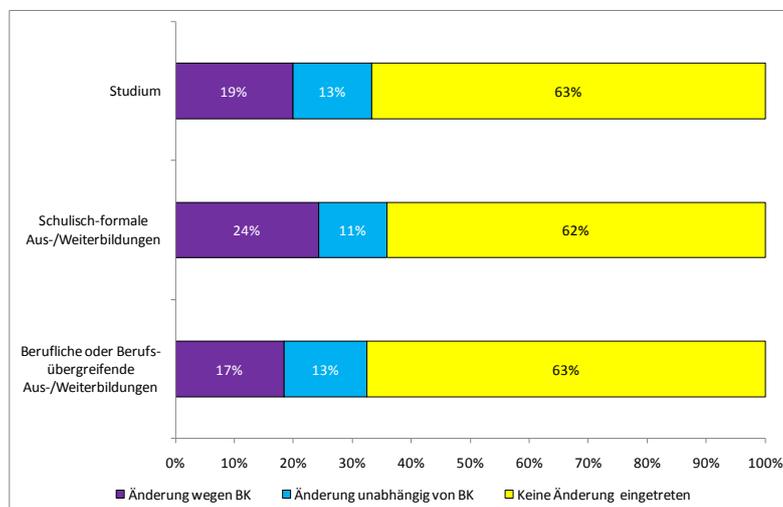
Berücksichtigt werden hier nur Befragte, die 2005 oder 2008 in Bildungskarenz gegangen sind. Mit Änderungen werden Sprünge innerhalb von Stundenkategorien bezeichnet (siehe Tabelle 11).  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Das Wochenstundenausmaß änderte sich nach der Bildungskarenz bei rund der Hälfte der TeilnehmerInnen aus 2008 und bei zwei Fünftel aus 2005, wobei hier auch jeweils danach differenziert wurde, ob die genannte Veränderung – nach Einschätzung der Befragten direkt der Bildungskarenz zuzuschreiben ist oder ob sie auch ohne bzw. trotz Bildungskarenz eingetreten wäre (siehe Abbildung 36). Personen, die als Ausbildung ein Studium wählten, führen eine Veränderung des Wochenstundenausmaßes meist auf andere Gründe als die Bildungskarenz selbst zurück. Wenn es nach Beendigung der Bildungskarenz zu einer Veränderung des Erwerbsausmaßes kommt, so handelt es sich mehrheitlich um eine Reduzierung der Wochenstunden. Dies trifft insbesondere auf Befragte, die im Rahmen der Bildungskarenz ein Studium machen, zu (bei 57,5% verringerte sich das Stundenausmaß, bei 42,5% erhöhte es sich), aber auch Personen, die berufliche Ausbildungen machen, arbeiten nach der Bildungskarenz tendenziell weniger Stunden als vor Beginn der Bildungskarenz. In Relation zum Erwerbsausmaß vor der Bildungskarenz zeigt sich, dass Personen, die angeben zuvor Vollzeit gearbeitet zu haben (30 Stunden oder mehr), nach der Bildungskarenz häufiger ihre Wochenarbeitszeit reduzieren, während es bei Personen, die vor der Bildungskarenz

renz weniger als 30 Stunden erwerbstätig waren, häufiger zu einer Erhöhung des Stundenmaßes kommt.

Eine Änderung der Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen geben 35% der TeilnehmerInnen aus dem Antrittsjahr 2008 und 27% jener, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind, an. Dabei handelt es sich bei der Mehrheit um eine Erhöhung der Zahl unterstellter MitarbeiterInnen. Lediglich Personen, die ein Studium gewählt haben und deren Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen sich danach geändert hat, berichten häufiger (66%) von einer verringerten Führungsverantwortung nach der Bildungskarenz. Dieser Unterschied könnte mitunter darauf zurück geführt werden, dass diese Personengruppe die Bildungskarenz überdurchschnittlich oft für eine berufliche Umorientierung nutzt und somit auch häufiger ihre alten ArbeitgeberInnen wechselt bzw. im neuen Job (vorerst) eine niedrigere Position einnimmt. Wie Abbildung 37 zeigt, ändert sich vor allem bei Personen, die eine schulisch-formale Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, die Führungsverantwortung: 24% von ihnen geben an, dass sich aufgrund der Bildungskarenz die Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen geändert habe, davon kam es in 76% der Fälle zu einer Erhöhung der Zahl. Personen, die diesem Ausbildungstyp zugeordnet werden, berichten auch überdurchschnittlich häufig von einer Beförderung (siehe Tabelle 30).

**Abbildung 37: Eingetretene Änderungen in der Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen, wenn nach Bildungskarenz erwerbstätig**



Berücksichtigt werden hier nur Befragte, die 2005 oder 2008 in Bildungskarenz gegangen sind.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### 6.5.2 Veränderung des Haushaltseinkommens

Im Unterschied zu den Daten aus der AMDB, in der Informationen über individuelles Einkommen enthalten sind, wurde in der Befragung das Haushaltseinkommen der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen erhoben. Sowohl vor der Bildungskarenz als auch nach der Bildungskarenz gibt mindestens die Hälfte der Befragten ein Haushalts-Netto-Einkommen in der Hö-

he von bis zu 2.220 Euro an. Während der Bildungskarenz sinkt der Medianwert<sup>32</sup> jedoch auf eine Summe zwischen 1.501 bis 1.800 Euro ab. Diejenigen Personen, die 2005 in Bildungskarenz gingen, hatten im Vergleich zu Personen aus den Antrittsjahren 2008 und 2009 während der Bildungskarenz noch weniger Geld zu Verfügung (der Median liegt bei 1.201 bis 1.500 Euro), was durch die geringere Höhe an Weiterbildungsgeld in dieser Episode erklärbar ist. Hinsichtlich Änderungen des Netto-Haushaltseinkommens vor und nach der Bildungskarenz zeigen sich im Vergleich zu den Änderungen während der Bildungskarenz keine großen Änderungen.

Wie Tabelle 32 zeigt, gab es bei der Mehrheit der Befragten keine Unterschiede zwischen den Einkommenskategorien, denen sie sich vor der Bildungskarenz und nach der Bildungskarenz zuordnen. Falls es Veränderungen gab, so fielen diese jedoch meist positiv aus. Ein niedrigeres Haushaltseinkommen nach der Bildungskarenz weisen vor allem Personen, die im Jahr 2008 in Bildungskarenz gegangen sind, auf. Dies lässt sich mitunter auf den überdurchschnittlich hohen Studierendenanteil unter den BildungskarenznutzerInnen in diesem Jahr erklären: 22% der Personen, die 2008 in Bildungskarenz gegangen sind und ein Studium inskribiert haben, weisen nach Beendigung der Karez ein geringeres Haushaltseinkommen auf als zuvor, während dies nur auf 15% bzw. 16% jener Personen aus dem selben Antrittsjahr zutrifft, die schulisch-formale oder berufsbezogene Ausbildungen gemacht haben. Ein höheres Netto-Haushaltseinkommen im ersten Jahr nach der Bildungskarenz weisen insgesamt auch jene Personen auf, die bereits 2005 in Bildungskarenz gegangen sind. In diesem Antrittsjahr gab es besonders viele Personen, die schulisch-formale Ausbildungen gemacht haben, welche – wie bereits in Tabelle 30 aufgezeigt – überdurchschnittlich häufig zu Beförderungen führten.

**Tabelle 32: Veränderungen im Netto-Haushaltseinkommen vor und nach der Bildungskarenz**

	2005	2008	2009
Keine Veränderung <sup>1)</sup>	63,7%	57,8%	69,9%
Höhere Einkommenskategorie nach BKZ	24,9%	23,8%	16,8%
Niedrigere Einkommenskategorie nach BKZ	11,4%	18,3%	13,3%
Summe	100%	100%	100%

<sup>1)</sup> Aus erhebungstechnischen Gründen konnten nur Veränderung zwischen, nicht aber innerhalb der vordefinierten Einkommenskategorien gezählt werden.  
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Falls es nach der Bildungskarenz Einkommensänderungen gab, so sehen 72% der Personen, die schulisch-formale Ausbildungen machen, diese Änderungen auch durch die Bildungskarenz begründet, aber nur 50% jener, die im Rahmen der Bildungskarenz ein Studi-

<sup>32</sup> Der Medianwert bezeichnet jenen Wert, der die Mitte einer Verteilung kennzeichnet, d.h. mindestens 50% der Fälle liegen darunter. Gegenüber dem Durchschnitt kann der Median auch auf ordinal skalierte Variablen angewendet werden und er ist robuster gegenüber statistischen Ausreißern.

um machen und 48% der Personen, die Bildungskarenz für berufliche oder berufsübergreifende Ausbildungen nutzen.

### 6.5.3 Erfüllung der Erwartungen und Motive

Jene Personen, welche die Bildungskarenz bereits abgeschlossen hatten, wurden gefragt, ob die Erwartungen, die sie anfangs daran geknüpft haben, auch erfüllt wurden. Insgesamt gab jeweils die Mehrheit der Befragten an, dass die gewünschten Veränderungen nach der Bildungskarenz eingetreten sind.

Tabelle 33 zeigt die Anteile der Erfüllung der Erwartungen/Motive an allen Personen, die diese auch als wichtig erachtet haben. Es zeigt sich, dass Motive wie Auffrischung der Qualifikationen (je nach Antrittsjahr trat dies für 97% bis 99% ein) und Sicherung der Beschäftigung (74% bis 79% konnten dies erreichen) etwas häufiger erfüllt werden konnten als Wünsche wie Berufswechsel (für 47% bis 74% trat dieser auch ein) oder Weiterentwicklung der eigenen Position im Betrieb (zutreffend für 59% bis 71%). Häufig konnten auch private Ziele erreicht werden (von 86% bis 100%). Am wenigsten häufig wurde der Wunsch nach Erhöhung des Einkommens erfüllt: Lediglich 71% der Personen, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind, 60% derjenigen, die 2008 in Bildungskarenz gingen, und 44% jener aus dem Antrittsjahr 2009 geben an, dass es zur gewünschten Einkommenssteigerung gekommen sei. Etwas mehr Männer (53%) als Frauen (45%) konnten dies erreichen.

**Tabelle 33: Anteil der erfüllten, an allen genannten Motiven**

	2005	2008	2009
Qualifikationen auffrischen	99,0%	96,6%	97,8%
Privaten Nutzen ziehen	95,3%	100%	86,4%
Aufstiegsmöglichkeiten verbessern	82,5%	76,6%	70,9%
Sicherung der Beschäftigung im Betrieb	78,9%	73,6%	77,9%
Arbeitsplatz wechseln	77,2%	72,1%	69,1%
Beruf wechseln	74,2%	67,5%	47,1%
ArbeitgeberIn wechseln	73,7%	64,5%	57,7%
Anpassung an neue Tätigkeiten/Technologien	72,9%	70,0%	75,2%
Position im Betrieb weiterentwickeln	71,8%	60,6%	59,1%
Einkommen erhöhen	70,8%	59,5%	44,3%

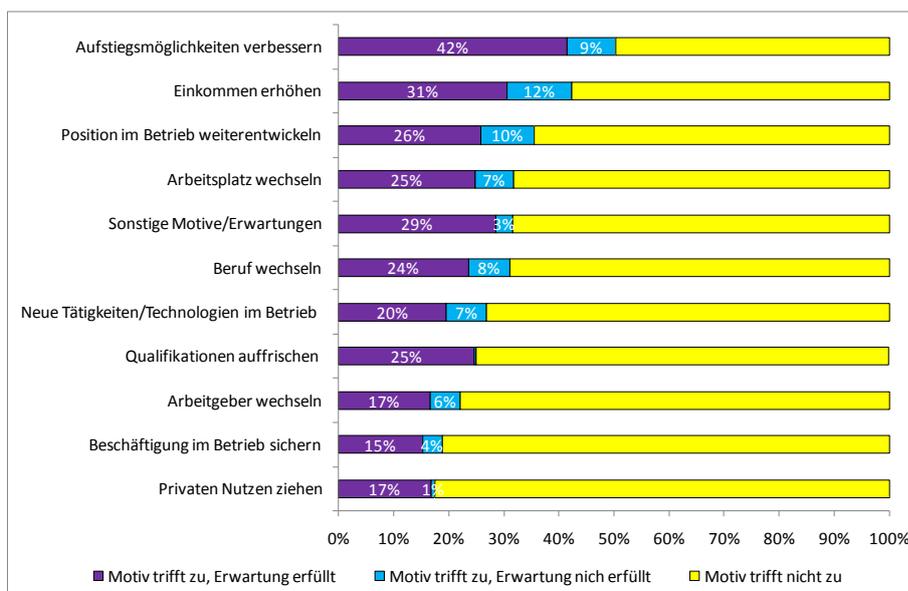
Sortiert nach dem höchsten Anteil an Personen aus dem Antrittsjahr 2005, für die das jeweilige Motiv zutrifft und nach der Bildungskarenz eingetreten ist.

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Der abfallende Anteil an erfüllten Zielen nach Antrittsjahr lässt sich darauf zurück führen, dass Personen aus früheren Antrittsjahren zwischen Beendigung der Bildungskarenz und Zeitpunkt der Befragung mehr Zeit hatten, ihre angestrebten Ziele zu erreichen. Aus diesem Grund werden in Abbildung 38, welche den Anteil der Personen mit erfüllten Motiven bezogen auf die Gesamtheit der Befragten zeigt, lediglich jene aus dem Antrittsjahr 2005 berücksichtigt.

Ähnlich wie in Tabelle 33 zeigt sich auch hier, dass Erwartungen wie erhöhtes Einkommen (12%), Weiterentwicklung im Betrieb (10%) sowie Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten (9%) am häufigsten *nicht* erfüllt wurden. Diese drei Motive sind von den Befragten jedoch insgesamt am häufigsten genannt worden, wodurch auch die Anteile derer, die angeben, die Erwartung habe sich erfüllt, relativ hoch sind. So geben immerhin zwei Fünftel aller Befragten aus dem Antrittsjahr 2005 an, dass sie durch die Bildungskarenz ihre Aufstiegsmöglichkeiten verbessern konnten und fast ein Drittel konnte das eigene Einkommen erhöhen. Da es auch bei jenen Personen, die das jeweilige Motiv nicht als wichtig genannt haben, aufgrund der Bildungskarenz zu Verbesserungen der Aufstiegchancen und des Einkommens gekommen sein könnte, ist davon auszugehen, dass die positiven Folgen noch etwas höher liegen, als es die hier dargestellten Anteile vermuten lassen. Festzuhalten ist auch, dass rund ein Viertel der Befragten aus dem Antrittsjahr 2005 durch die Bildungskarenz erfolgreich einen Berufswechsel durchführen konnte.

**Abbildung 38: Anteil der erfüllten, nicht erfüllten und nicht genannten Motive (2005)**



Ausgewiesen sind lediglich Personen, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind. Die Sortierung erfolgte nach dem höchsten Anteil an Personen für die das jeweilige Motiv zutraf.

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

## 6.6 Gesamtbewertung der Bildungskarenz durch Befragte

Am Ende des Interviews wurden die Befragten nach weiteren offenen Anmerkungen gefragt, die sie in Bezug auf die Bildungskarenz äußern möchten. Am häufigsten wurde diese Gelegenheit dafür genutzt, um positives Feedback zu äußern. Rund ein Drittel der Personen, die offene Anmerkung machten, merkt an, dass die Bildungskarenz für sie sehr hilfreich war. Hier drei Beispiele:

- Bildungskarenz ist „die einzige Möglichkeit das Studium zu beenden ohne finanziell unterzugehen.“ (1849)

- *„Die Regelung, dass man nebenbei bis zur Geringfügigkeitsgrenze arbeiten kann empfinde ich als ein großes Geschenk. Meine Motivation hat sich vermehrt, ich habe neue Kraft getankt. Die Bildungskarenz war in jeder Hinsicht für mich vom Vorteil. Ich bin nun motivierter und kompetenter. Insgesamt war ich sehr zufrieden.“ (2531)*
- *„Bildungskarenz ist etwas Geniales. Man braucht aber die Freiheit selbst entscheiden zu können was man will. Bildungskarenz ist ein Teil der Gesundheitsförderung, man muss sich eine Auszeit gönnen dürfen und selbst entscheiden dürfen, was man mit dieser Auszeit anfängt.“ (1667)*

**Tabelle 34: „Ich bin insgesamt mit Auswirkungen der Bildungskarenz zufrieden“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	91,9%	89,5%	88,9%
Weder noch	6,5%	7,5%	7,7%
Stimme (gar) nicht zu	1,6%	2,9%	3,3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

In einer Bewertungsfrage, die allen Befragten vorgelegt wurde, sind es jeweils rund 90%, die angeben, mit den Auswirkungen der Weiterbildung zufrieden gewesen zu sein (siehe Tabelle 34).

Am zweithäufigsten wird in den offenen Kommentaren Kritik an der Abwicklung durch das AMS geäußert. Diese bezieht sich einerseits auf bürokratische Hürden bei der Bewilligung, andererseits auch auf die Kompetenz, Informiertheit und/oder Freundlichkeit der AMS-MitarbeiterInnen sowie auf ungleiche Genehmigungsprozeduren und Gesetzesinterpretationen, die je nach regionaler Geschäftsstelle des AMS zu variieren scheinen. Nachfolgende Zitate sollen beispielhaft einige der Kritikpunkte verdeutlichen, die zu diesem Thema im Rahmen der offenen Kommentare gemacht wurden.

- *„AMS hätte Bildungskarenz fast nicht genehmigt, sie waren sehr ablehnend, erst nachdem ich mich genau erkundigt hatte, ging's. Ich musste regelrecht darauf beharren.“ (2496)*
- *„Problem war, dass ich die Bestätigung über einen Sprachkurs immer nur am Kursanfang erhalten habe. Wenn das AMS in der Zwischenzeit, also wo gerade kein Kurs war, eine Bestätigung wollte, konnte ich keine bekommen und das AMS hat mich sofort abgemeldet. Ich war dann auch nicht mehr versichert und war immer sehr kompliziert das alles zu regeln, deswegen habe ich dann auch abgebrochen.“ (296)*
- *„Da die Firma den Namen und die Gesellschaftsform gewechselt hatte, wollte das AMS die Anzahl der bei der Firma beschäftigten Jahre nicht anerkennen.“ (3000)*
- *„Das einzige, das ich problematisch finde ist, dass die Genehmigungen der Bildungskarenz durch die einzelnen AMS-Stellen sehr unterschiedlich sind. Manche bewilligen sehr locker und 15 km weiter schaut das ganze wieder total anders aus. Finanzhoheit der AMS Stellen ist wirklich problematisch...“ (2646)*
- *„Die Pflicht dauernd zum AMS stempeln zu gehen, während man grad in der Ausbildung ist, war aufwendig – mühsam.“ (2350)*
- *„Einstellung der Person im AMS war sehr herabwürdigend, allerdings nur bevor sie wusste, dass ich hoch qualifiziert bin und einen Beruf habe.“ (1147)*

In einer Bewertungsfrage, die allen Befragten vorgelegt wurde, geben überdurchschnittlich viele Personen aus dem Antrittsjahr 2005 an, dass die Abwicklung mit dem AMS aufwändig war. Während 25% der Personen aus dem Antrittsjahr 2005 dieser vorgelegten Aussage

zustimmen, sind es unter den Befragten aus dem Antrittsjahr 2009 mit einem Anteil von 17% vergleichsweise weniger (siehe Tabelle 35).

**Tabelle 35: „Die Abwicklung mit dem AMS war aufwändig“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	24,7%	21,2%	16,8%
Weder noch	15,3%	8,6%	17,2%
Stimme (gar) nicht zu	59,9%	70,2%	66,1%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Finanzielle Schwierigkeiten und mangelnde Fördermöglichkeiten wurden in mehr als jedem zehnten der offenen Kommentare bemängelt, wobei dies wiederum vorwiegend auf jene Personen zutrifft, die 2005 mit der Bildungskarenz begonnen hatten. Diese mussten im Vergleich zu den anderen Befragten mit einer geringeren Höhe an Weiterbildungsgeld auskommen. Auch die Ausbildungskosten waren für Personen, die 2005 in Bildungskarenz gingen, häufig nur schwer leistbar, wie bereits im Kapitel 6.4 aufgezeigt wurde.

Einige Befragte bringen in den offenen Anmerkungen auch Kritik betreffend der Ausbildung während der Bildungskarenz ein. Es wird häufig angemerkt, dass die Ausbildungszeit im Rahmen der Bildungskarenz zu kurz sei, aber auch Probleme beim Finden einer formal, wie auch inhaltlich passenden Ausbildung, werden genannt. Hier einige Beispiele aus den Kommentaren zum Thema Ausbildung:

- *„Die Bildungskarenz war gut, leider bekommt man sie nur für ein Jahr, was problematisch ist, wenn die Ausbildung länger dauert.“ (2847)*
- *„Die Formalstruktur war sehr schwierig und aufwändig, da ich mein Lehrprogramm selbst zusammengestellt habe.“ (2836)*
- *„Es war sehr schwierig eine Ausbildung von 16 oder 20 h zu finden. Würde mir wünschen, dass diese Grenze nach unten korrigiert wird. Man hätte mehr Spielraum“ (3054)*
- *„Bei der Auswahl der Ausbildungen ist man sehr eingeschränkt. Schwierig fand ich die mehrfache Beantragung wenn man doch bereits eine Bildungskarenz in mehreren Abschnitten bewilligt bekommen hat. Ich musste bisher jeden Abschnitt wieder neu beantragen, obwohl das ganze ja schon genehmigt wurde.“ (1133)*
- *„Bildungskarenz ist nur sinnvoll, wenn man sich das Angebot aussuchen kann. Kurse die von der Firma ausgesucht worden sind waren sinnlos, hatte den ECDL (Computerführerschein) schon, musste ihn aber nochmal machen.“ (3335)*

Der Aussage *„Es war schwierig eine geeignete Ausbildung zu finden“* stimmen insgesamt 10% der Befragten zu. Unter jenen, die 2009 in Bildungskarenz gegangen sind, waren es überdurchschnittlich viele, deren Bewertung der Aussage in die Mittelkategorie (3 auf einer 5-stelligen Skala) fiel. Dies ist womöglich deshalb der Fall, da die Bildungskarenz in diesem Jahr besonders häufig von den ArbeitgeberInnen initiiert und bestimmt wurde (siehe auch Kapitel 6.3).

**Tabelle 36: „Es war schwierig, eine geeignete Ausbildung zu finden“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	11,8%	10,7%	10,1%
Weder noch	6,5%	5,6%	10,0%
Stimme (gar) nicht zu	81,7%	83,7%	80,0%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

**Tabelle 37: „Ich war inhaltlich mit der Ausbildung zufrieden“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	87,3%	81,1%	86,5%
Weder noch	12,1%	12,6%	8,9%
Stimme (gar) nicht zu	0,6%	6,3%	4,6%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Was die inhaltliche Zufriedenheit mit der Ausbildung betrifft, sind es im Jahrgangvergleich 2008 besonders wenig Befragte, die der Aussage zustimmen, zufrieden damit gewesen zu sein (siehe Tabelle 34).

Auch allgemeine Kritikpunkte am Konzept und an der Verbreitung von Bildungskarenz werden im Rahmen der offenen Kommentare eingebracht. So wird von einigen Befragten auf mangelnde Information und Transparenz in Sachen Bildungskarenz hingewiesen. Weiters werden die Formalvorgaben, die zur Genehmigung des Weiterbildungsgeldes durch das AMS notwendig waren, als zu unflexibel bzw. bürokratisch aufwändig erachtet. Vereinzelt wurden jedoch auch geringe Kontrollmechanismen kritisiert. Die Exklusion von selbstständig erwerbstätigen Personen und mangelnde Absicherung waren weitere Kritikpunkte. Nachfolgend einige Beispiele aus den offenen Kommentaren:

- *„Weihnachten war frei, und deshalb hat man nichts gezahlt bekommen, genauso wenig in den drei Wochen Lernzeit, es ist alles sehr bürokratisch: wann beginnt welcher Kurs, jeder Kurs muss einzeln bestätigt werden vom AMS usw.“ (3524)*
- *„Dass man nur geringfügig dazuverdienen darf ist ein Problem.“ (3683)*
- *„Wichtig ist, dass Betriebe, die sich so wirtschaftlich sanieren möchten, mehr kontrolliert werden, es machten bei uns circa 30 Personen – durch alle Bereiche, von Hilfsarbeiter bis Manager – den selben Kurs.“ (119)*
- *„Arbeitgeber hat versucht, mich in den Betrieb zurückzuholen, das war ein Problem, da ich BK unterbrechen hätte sollen. Es müsste eine gesetzliche Regelung geben, die denjenigen schützt, der in BK geht (um die BK zu beenden).“ (1433)*
- *„Ich find etwas befremdend, dass man keine Leistung nachweisen muss.“ (1422)*
- *„Bildungskarenz ist eine gute Einrichtung, nicht gut ist, dass Selbstständige dies nicht in Anspruch nehmen können.“ (3367)*

Nochmal in Bildungskarenz gehen würden – trotz hohem Anteil an inhaltlicher Zufriedenheit – mit einem Anteil von 64% vergleichsweise wenig Personen. Besonders häufig sind es Personen, die 2005 in Bildungskarenz gingen, die der Aussage *„Ich würde nochmal in Bildungs-*

*karenz gehen*“ nicht oder gar nicht zustimmten (28%). Die Vorstellung, in die Schule zu gehen, fanden in allen Antrittsjahren jeweils weniger als 10% unangenehm.

**Tabelle 38: „Ich würde noch einmal in Bildungskarenz gehen“**

	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	59,0%	68,8%	62,5%
Weder noch	13,3%	9,5%	16,5%
Stimme (gar) nicht zu	27,7%	21,7%	21,0%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

### 6.6.1 Subjektive Einschätzung des Nutzens der Bildungskarenz

Jene Personen, welche die Bildungskarenz bereits abgeschlossen hatten, wurden in einer offenen Frage nach ihrer Einschätzung des beruflichen Nutzens gefragt. Insgesamt lassen sich die offenen Antworten in sechs verschiedene Kategorien einordnen (siehe Tabelle 39).

Die meisten Personen geben an, dass ihnen die Bildungskarenz allgemeine Kompetenz-, oder Motivationssteigerung im Beruf brachte. Sie berichten von gesteigertem Wissen, besserem Verständnis und (damit zusammenhängend) auch erhöhter Freude im Job. Am zweit häufigsten – und hier vor allem für Personen, die bereits 2005 in Bildungskarenz gegangen sind – hat die Bildungskarenz zu neue Karriereoptionen geführt. Sie wurden befördert, bekamen eine Gehaltserhöhung oder die Möglichkeit, in höhere Positionen aufzusteigen. Für jeweils rund 17% der Befragten aus den Antrittsjahren 2005 und 2008 führte die Bildungskarenz zu einer berufliche Neuorientierung oder einem Jobwechsel. Viele davon haben sich selbstständig gemacht oder konnten neue berufliche Wünsche verwirklichen. Positive persönliche Veränderungen, wie etwa der Gewinn neuer Energie und Motivation nach einer beruflichen „Auszeit“ oder gestärkte Selbstreflexion, nennen jeweils rund 7% der Befragten.

**Tabelle 39: Was hat die Bildungskarenz gebracht?**

	2005	2008	2009
Kompetenz- oder Motivationssteigerung	40,3%	36,8%	48,5%
Karriere- und Jobsicherheit	28,2%	22,3%	16,4%
Jobwechsel oder berufliche Neuorientierung	16,6%	16,6%	5,1%
Positive persönliche Veränderung	6,7%	7,4%	6,7%
Nichts oder noch nichts	5,2%	12,7%	21,5%
Sonstiges (z.B. allgemeine Verbesserung der beruflichen und/oder privaten Situation)	3,1%	4,2%	1,7%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Dass die Bildungskarenz nichts oder noch nichts gebracht habe, geben lediglich 5% der Personen, die 2005 in Bildungskarenz gegangen sind, an. Unter den Befragten aus dem Antrittsjahr 2009 ist es ein vergleichsweise größerer Anteil, der angibt (noch) keinen Nutzen

gezogen zu haben, was jedoch auch am kürzeren Zeitraum zwischen Abschluss der Ausbildung und Zeitpunkt liegen könnte.

Auf die Frage, inwiefern die Bildungskarenz Einfluss auf Aktivitäten des Informellen Lernens<sup>33</sup> hatte, geben insgesamt 37% eine Steigerung solcher Aktivitäten an, 3% machen weniger solcher Aktivitäten, für 60% hat sich im Ausmaß des informellen Lernens nichts verändert. Dabei gibt es keine Unterschiede nach Antrittsjahren.

## 6.7 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

- Die TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz sind vergleichsweise jung, höher gebildet (wobei Personen mit höchstens Lehrabschluss etwa proportional vertreten sind) und zeitweilig auch überproportional weiblich.
- Die Berufsstruktur weicht mit Ausnahme eines erhöhten Anteils an technischen Berufen und zeitweilig der Dienstleistungsberufe nicht sehr stark von der Berufsstruktur der Erwerbstätigen ab.
- Grob gesagt werden je zur Hälfte formale Ausbildung (darunter die Hälfte Studium, die andere Hälfte teilt sich auf Studienberechtigung und Meisterprüfung) und zur anderen Hälfte berufliche (überwiegend) oder berufsübergreifende (gering) Ausbildungen in Anspruch genommen (2008 hat eine etwas andere Struktur mit stärkerem Hochschulanteil)
  - In den beruflichen und berufsübergreifenden Ausbildungen besteht eine Bündelung in den Gesundheits- und Sozialberufen, in Ingenieurwesen, Herstellung und Bauwesen, in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtsberufen sowie in Fremdsprachen.
  - In den nichtakademischen formalen Ausbildungen dominieren deutlich die technischen Richtungen, in zweiter Linie die allgemeinbildende Matura.
  - In den akademischen Ausbildungen dominieren die Sozial-, Wirtschafts-, und Rechtswissenschaften vor den technischen Studien.
- Fast alle Ausbildungen ermöglichen den Erwerb eines formalen Abschlusses, etwa zur Hälfte wird dieser in der Bildungskarenz erworben, zu einem weiteren Teil wurde er nachher bereits erworben (2005 weitere 40%). Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen gehen davon aus, dass die Zeit für den Abschluss zu kurz ist (im Durchschnitt wird zusätzlich etwa ein zusätzliches Jahr als erforderlich angesehen).
- Von den Motiven her betreffen etwa 60% Verbesserungen der beruflichen Situation, und je etwa 40% Sicherung der Beschäftigung/Qualifikation bzw. berufliche Mobilität (beruht auf Mehrfachangaben); bei Frauen ist das Mobilitätsmotiv verstärkt, auch private Motive machen 20% aus (gegenüber 10% bei den Männern). Das Sicherheitsmotiv ist erhöht bei den beruflichen Ausbildungen, das Mobilitätsmotiv bei den formalen Ausbildungen. Etwa 10% der TeilnehmerInnen waren mit ihrer Beschäftigung vor der Bildungskarenz unzufrieden, weitere 20-25% unentschieden.
- Die Rolle der ArbeitgeberInnen hat sich in der größeren Teilnahme 2009 verändert. Vorher lag die Initiative mit wenigen Ausnahmen bei den TeilnehmerInnen, und die Einflussnahme bezog sich v.a. auf den Zeitpunkt und die Aufteilung, weniger auf die Dauer und Art der Ausbildung. 2009 steigt die Initiative der ArbeitgeberInnen auf ca. 30%, etwa 10% fühlen sich gedrängt und auch die Einflussnahme auf die verschiedenen Aspekte wird stärker. 2009 ist der Anteil des Sektors der Herstellung von Waren deutlich angestiegen, ebenso der Anteil kürzerer Dauern der Bildungskarenz und die Kostenerstattung durch die ArbeitgeberInnen.
- Ein sinkender Anteil (von ca. 30% auf ca. 15%) kann sich die Ausbildung nur schwer leisten, die durchschnittlichen Kosten sind leicht rückläufig, es gibt eine Verschiebung in Richtung niedrigerer Kosten.
- Aufgrund der unterschiedlichen Nachbeobachtungsfrist ist die Wahrscheinlichkeit von Veränderungen für die Jahre der Teilnahme unterschiedlich; daher wird das nur für 2005 und 2008 beschrieben. Bei 25% gab

<sup>33</sup> Gemeint sind Aktivitäten wie Lernen aus Büchern/Fachzeitschriften, mit Hilfe des Computers, über Fernsehen, Radio, Bibliotheksbesuche, oder Führungen durch Museen etc.

es keine Veränderungen; die häufigsten Veränderungen liegen im Bereich von Tätigkeiten (über 60%) und Arbeitszeiten (40%), gefolgt von Arbeitgeberwechsel bei etwa einem Drittel, und weiteren Veränderungen bei kleineren Anteilen. Keine Veränderungen des Haushaltseinkommens gab es bei ca. 60%, bei über 20% stieg und bei unter 20% fiel das Einkommen.

- Nur ein sehr geringer Anteil der TeilnehmerInnen ist nicht mit der Bildungskarenz zufrieden; auch mit der Ausbildung ist nur ein sehr geringer Anteil nicht zufrieden; etwa 10% finden es schwierig eine geeignete Ausbildung zu finden und ca. 20% sind mit der Abwicklung durch das AMS nicht zufrieden. Zwischen 20 und 30% würden nicht wieder in Bildungskarenz gehen.

## 6.8 Eine Typologie der Teilnahmen

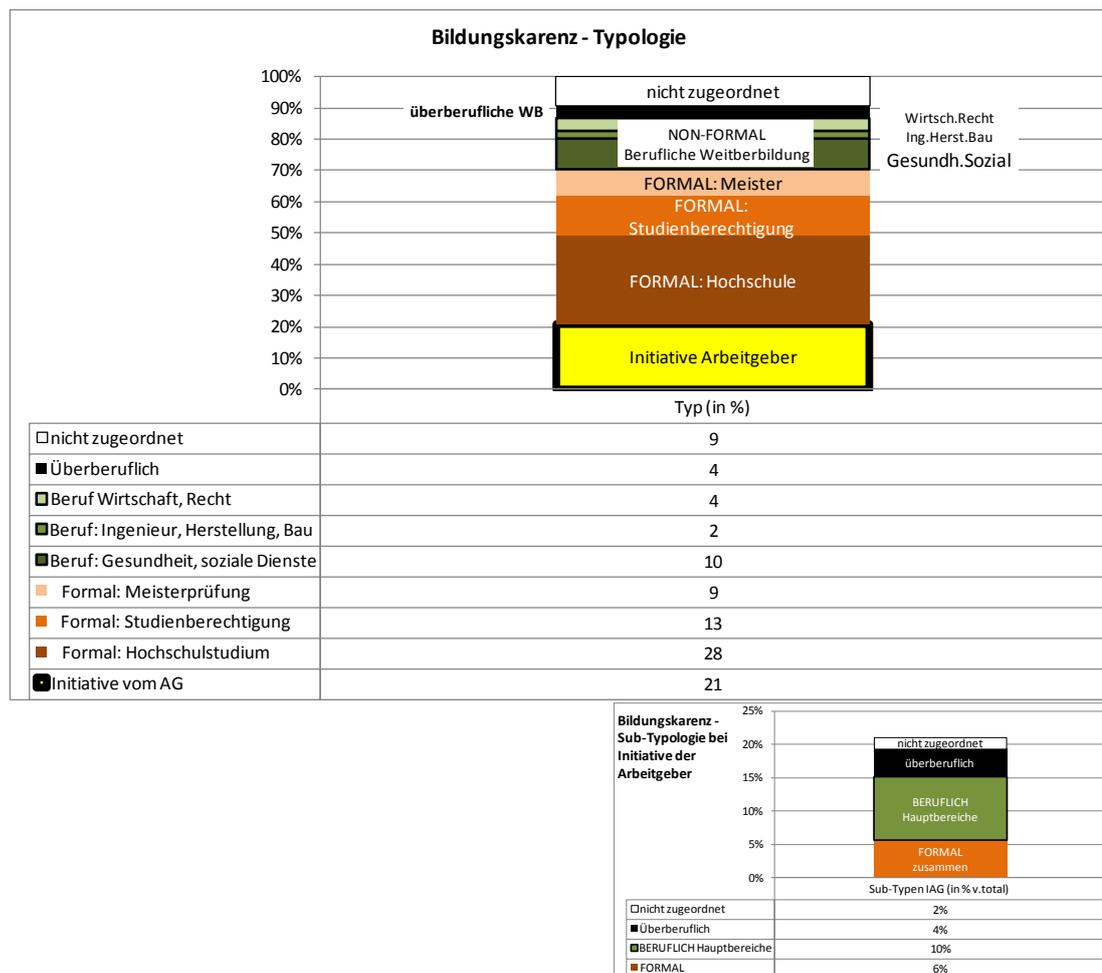
Die Auswertungen haben eine große Heterogenität der Teilnahmen an der Bildungskarenz gezeigt, die in einer Typologie, welche vier Aspekte verbindet, zusammengefasst wurde:

- Das Interesse der ArbeitgeberInnen an der Qualifizierung indiziert durch die Angabe der TeilnehmerInnen, dass die Initiative vom/von der ArbeitgeberIn ausgegangen ist. Dies war 2009 viel häufiger der Fall als vorher und kann am ehesten als Investition in spezifische berufliche Qualifikationen oder Kompetenzen interpretiert werden. Auch diese Gruppe ist heterogen, da nur die Hälfte berufliche Qualifikationen erworben haben, ein Viertel formale, und ein Viertel überberufliche oder sonst vermischte Ausbildungen besucht haben. Bezogen auf alle TeilnehmerInnen der Bildungskarenz haben nur 10% berufliche Qualifikationen auf Initiative ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin angestrebt oder erworben, wobei dieser Anteil für die Gesamtperiode noch überschätzt ist, da ein stark überproportionaler Teil aus dem Jahr 2009 stammt.
- Die Teilnahme an formalen Ausbildungsgängen auf verschiedenen Ebenen auf Initiative der TeilnehmerInnen. Dies ist die größte Gruppe, die zusammen die Hälfte ausmacht (Hochschule: 28%, Studienberechtigung: 13%, Meisterprüfung: 9%), eine ganz kleine Gruppe von weniger als 2% hat auch an formalen Ausbildungen auf niedriger oder mittlerer Ebene teilgenommen (diese Gruppe wurde in die Restkategorie klassifiziert, da sie für weitere Auswertungen zu klein und heterogen ist).
- Die Teilnahme an beruflichen Ausbildungen auf Initiative der TeilnehmerInnen selbst, die größtenteils in drei Berufsbereichen konzentriert waren (zusammen 16%): Gesundheit und Soziales (10%); Wirtschaft und Recht (4%); technische Bereiche in Ingenieurberufen, Herstellung und Bau (2%).
- Eine weitere Subgruppe hat auf eigene Initiative verschiedene überberufliche Ausbildungen besucht (Sprachen, EDV, Softskills, zusammen 9%), auch diese Ausbildungen haben 2009 deutlich zugenommen.

Insgesamt wurden in der Bildungskarenz zum weitaus größten Teil übertragbare Qualifikationen oder Kompetenzen auf Initiative der TeilnehmerInnen erworben, auch in der Gruppe, wo die Bildungskarenz auf Initiative der ArbeitgeberInnen erfolgte, wurden zu einem beträchtlichen Teil übertragbare Qualifikationen oder Kompetenzen erworben.

Aufgrund einiger Merkmale kann diese Typologie etwas näher beschrieben werden. Dadurch ergibt sich ein einigermaßen komprimiertes Bild der TeilnehmerInnen, wichtiger Aspekte der Teilnahmepraktiken sowie der bis zur Befragung realisierten Veränderungen bei den TeilnehmerInnen von 2005 und 2008 (vgl. Abbildung 40). Dabei wurden jene Merkmale herausgegriffen, die in den Typen gegenüber dem Durchschnitt deutlich stärker ausgeprägt sind (es wurden Unterschiede in der Größenordnung von 10%-Punkten gegenüber dem Durchschnitt gewertet).

**Abbildung 39: Typologie der Teilnahmen**



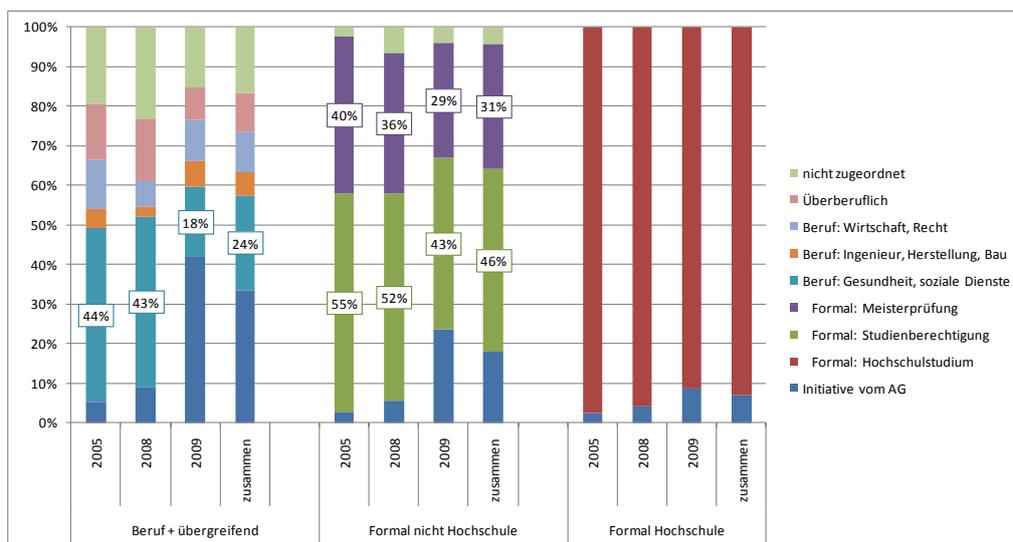
Quelle: IHS-Umfrage 2010.

**Abbildung 40: Typologie und deutlich überrepräsentierte TeilnehmerInnenmerkmale**

- **Frauen, mittleres Alter** sind überrepräsentiert in und haben folgende Merkmale
  - Hochschulstudium: Wechselmotiv, viel Weiterbildung außer der BKZ, tendenziell unzufrieden mit vorheriger Beschäftigung
  - Berufliche Weiterbildung in Gesundheit oder sozialen Diensten (bei abnehmendem Anteil), teilweise auch ältere Frauen, mittel zufrieden mit vorheriger Beschäftigung, Verbesserungs- und Wechselmotiv, mittleres Ausmaß an Weiterbildung außer der BKZ
  - Überberufliche Ausbildungen: zufrieden mit vorheriger Beschäftigung, Sicherungsmotiv, auch in erhöhtem Ausmaß private Motive, wenig Weiterbildung außer der BKZ
- **Geschlechtsgemischt** sind folgende Typen
  - Berufliche Weiterbildung in Wirtschaft und Recht: Alter mittel oder älter, mittel zufrieden mit vorheriger Beschäftigung, Verbesserungs- und Sicherungsmotiv, viel Weiterbildung außer der BKZ; überproportional: REALISIERT AG-WECHSEL, AUFSTIEG
  - nicht zugeordnet: diese Gruppe hat keine ausgeprägten Merkmale; überproportional: REALISIERT SELBSTSTÄNDIGKEIT
- **Männer, älter** sind überrepräsentiert in und haben folgende Merkmale
  - Initiative für die Teilnahme liegt bei ArbeitgeberInnen: Diese Gruppe ist 2009 stark gewachsen, zufrieden mit vorheriger Beschäftigung, Sicherungsmotiv, wenig Weiterbildung außer der BKZ
- **Männer, jung** sind überrepräsentiert in und haben folgende Merkmale
  - Meisterprüfung (abnehmender Anteil): auch mittleres Alter, zufrieden mit vorheriger Beschäftigung, Verbesserungs- und Sicherungsmotiv, mittleres Ausmaß an Weiterbildung außer der BKZ; überproportional: REALISIERT AUFSTIEG
  - Studienberechtigung (abnehmender Anteil): Wechselmotiv, mittleres Ausmaß an Weiterbildung außer der BKZ; überproportional: REALISIERT ARBEITSPLATZWECHSEL
  - Berufliche Weiterbildung in Ingenieurberufen, Herstellung, Bau (zunehmender Anteil): Verbesserungsmotiv, viel Weiterbildung außer der BKZ; überproportional: REALISIERT AG-WECHSEL, AUFSTIEG

Erläuterung: jung=18-25J; mittel: 26-30J; älter: 41-50J, 50+.  
 Quelle: IHS-Umfrage 2010.

**Abbildung 41: Grobe Ausbildungstypen nach Teilnahmetypologie**



Quelle: IHS-Umfrage 2010.

Durch die Betrachtung der Ausbildungsformen und deren Veränderung im Zeitverlauf können diese Typen noch etwas näher beschrieben werden. Die folgende Abbildung zeigt erstens

die Verteilung und Veränderung in den nicht-formalen Ausbildungen. Innerhalb dieses Bereichs sieht man den starken Anstieg der auf Initiative der ArbeitgeberInnen angetretenen Bildungskarenz, der v.a. mit einem kleineren Anteil in den Gesundheitsberufen auf eigene Initiative der TeilnehmerInnen einhergeht (wobei diese absolut gesehen weiter gestiegen sind), die übrigen Kategorien haben sich weniger deutlich verschoben.

Zweitens ist ersichtlich, dass auch bei den formalen Ausbildungen der Anteil derjenigen auf Initiative der ArbeitgeberInnen, wenn auch auf ein niedrigeres Niveau, deutlich gestiegen ist. Innerhalb der formalen Ausbildungen unterhalb des Hochschulniveaus ist drittens der kleine Anteil an Basisausbildungen gegenüber dem Erwerb der Studienberechtigung und der MeisterInnenausbildung hervorzuheben.

Die Betrachtung der in Anspruch genommenen Anbieter und deren Veränderung gibt weitere Aufschlüsse über die verschiedenen Typen. Die folgenden Abbildungen zeigen die durchschnittliche Verteilung und die Veränderungen im Zeitverlauf, die teilweise beträchtlich sind. Insgesamt sieht man die starke Dominanz formaler Einrichtungen und der geförderten großen Erwachsenenbildungsanbieter, private kommerzielle Anbieter spielen eine kleine Rolle und Auslandsaufenthalte machen weniger als 5% aus. Folgende interessante Informationen sind hervorzuheben:

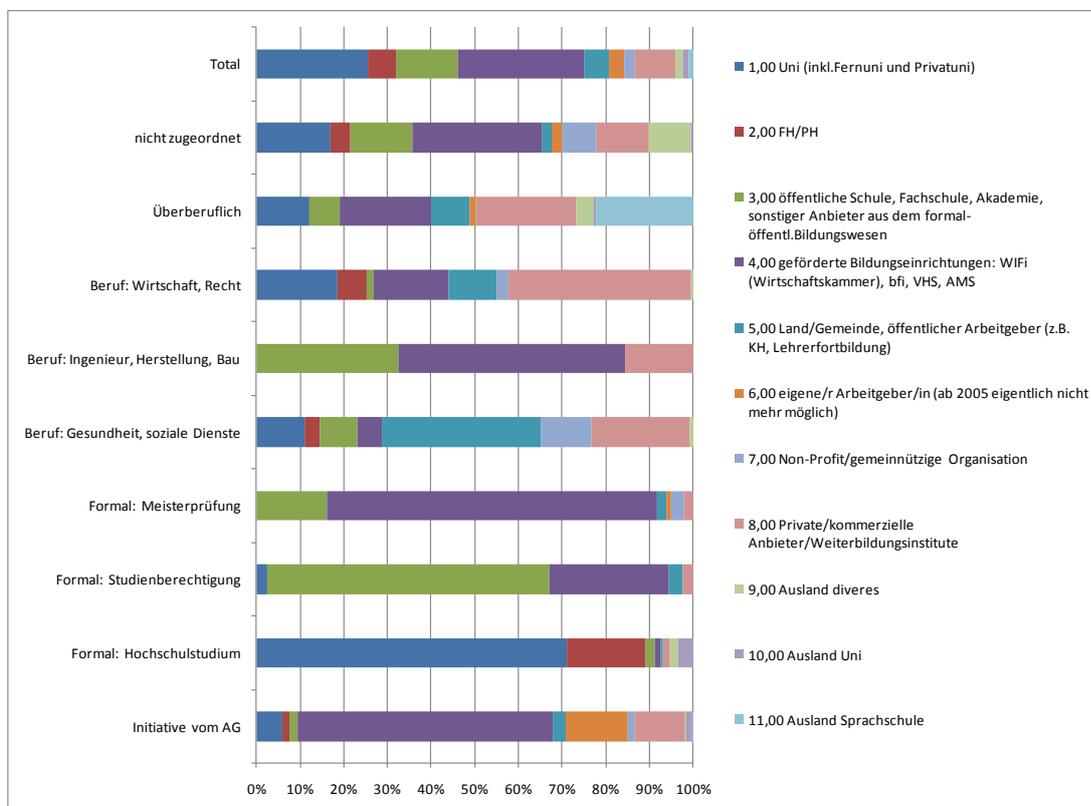
- Die nicht zugeordneten Ausbildungen, die über das gesamte Berufssystem streuen, weichen nicht allzu sehr von der durchschnittlichen Verteilung ab, Hochschulen sind verringert, kommerzielle Anbieter, Auslandsaufenthalte und non-profit Organisationen sind erhöht, die formalen Basisausbildungen machen in dieser Gruppe ca. 15% aus.
- In den überberuflichen Ausbildungen sind v.a. kommerzielle Anbieter und Sprachschulen im Ausland deutlich erhöht (diese machen zusammen fast die Hälfte aus).
- Die beruflichen Ausbildungen auf eigene Initiative der TeilnehmerInnen zeichnen sich durch einen erhöhten Anteil kommerzieller Anbieter aus, und unterschieden sich ansonsten nach den verschiedenen Feldern deutlich: Im Bereich Gesundheit-Soziales sind daneben v.a. die öffentlichen Arbeitgeber der größte Anbieter; im Bereich Wirtschaft und Recht sind die Hochschulen deutlich erhöht und die geförderten Erwachsenenbildungseinrichtungen spielen eine beträchtliche Rolle; im Bereich der Ingenieur-, Herstellungs- und Bauberufe spielen die Hochschulen keine Rolle, hier dominieren die Erwachsenenbildungseinrichtungen und die nicht-hochschulischen formalen Bildungsinstitutionen.
- Die formalen Ausbildungen werden in den Bereichen der Studienberechtigung und der Meisterprüfung in unterschiedlicher Zusammensetzung fast ausschließlich von Schulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten, im Hochschulbereich dominieren Universitäten vor Fachhochschulen deutlich. In allen diesen Bereichen gibt es auch kleine Anteile der übrigen Anbieter, Auslandsaufenthalte spielen keine oder eine sehr kleine Rolle, auch im Hochschulbereich.

- Bei Ausbildungen auf Initiative der ArbeitgeberInnen dominieren ganz deutlich die Erwachsenenbildungseinrichtungen, gefolgt vom eigenen Betrieb und kommerziellen Anbietern, formale Einrichtungen spielen eine geringe Rolle.

Im Zeitverlauf zeigt das Jahr 2008 eine abweichende Verteilung, ansonsten hat sich die Verteilung der Anbieter insgesamt nicht gravierend verändert. Folgende Veränderungen in den Teilbereichen sind hervorzuheben (siehe Abschnitt 4.4. Abb.61 im MATERIALBAND):

- Auslandsaufenthalte haben sich v.a. gegenüber 2005 verringert, dies gilt für alle Bereiche, wo sie eine gewisse Rolle gespielt haben.
- Kommerzielle Anbieter haben ihren Anteil gesteigert, v.a. in den beruflichen Ausbildungen.
- Die Verteilung der Anbieter bei den Ausbildungen auf Initiative der ArbeitgeberInnen hat sich gegenüber 2005 deutlich verändert: Die Erwachsenenbildungseinrichtungen steigen sehr stark an, formalen Anbieter steigen 2008 und nehmen dann stark ab, die Auslandsaufenthalte nehmen gegen 2005 stark ab, die öffentlichen ArbeitgeberInnen/Institutionen nehmen gegen 2005 deutlich ab, und die (unspezifischen) eigenen ArbeitgeberInnen steigen (obwohl dies nicht mehr den Vorschriften entspricht).

**Abbildung 42: Teilnahmetypologie und Ausbildungsanbieter**



Quelle: IHS-Umfrage 2010.

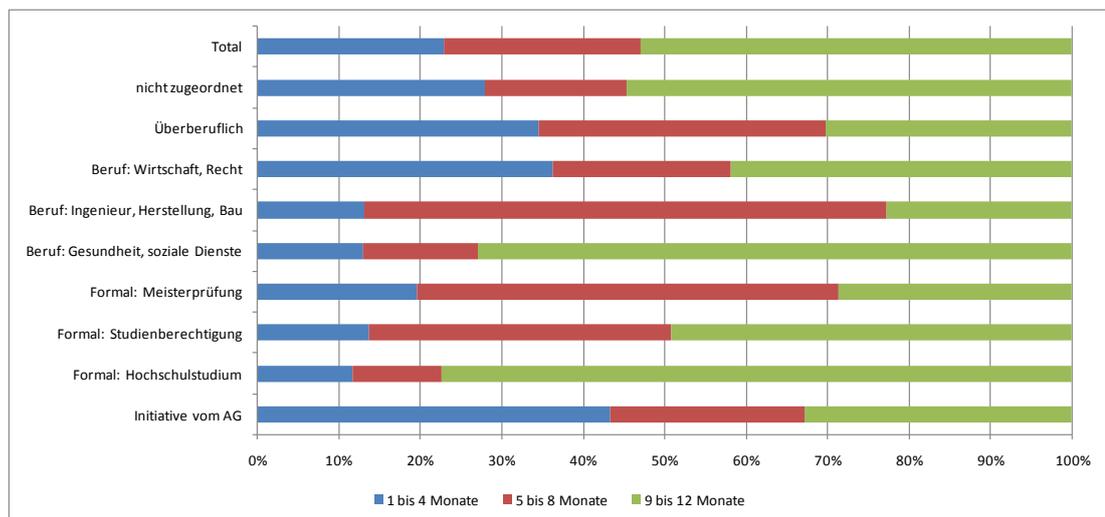
Auch die Dauer der Inanspruchnahme unterscheidet sich nach den Kategorien der Typologie.

- In zwei Typen dominiert deutlich die lange Inanspruchnahme mit über 70% bis fast 80%: Berufliche Ausbildungen in Gesundheit/Sozialwesen und der Hochschulausbildung
- Mittlere Dauern von 5-8 Monaten sind ebenfalls in zwei Typen stark vertreten mit 50-60%: Meisterprüfung und berufliche Ausbildungen in technischen Berufen
- In drei Typen sind kurze (35-40%) und mittlere (20-35%) verstärkt vertreten, so dass längere Dauern nur 30-40% ausmachen: Teilnahmen auf Initiative der ArbeitgeberInnen, überberufliche Ausbildungen und berufliche Ausbildungen in Wirtschaft/Recht.

Im Zeitverlauf sind im Durchschnitt kürzere Dauern im Jahr 2009 etwas angestiegen (von ca. 15% auf 25%) und längere analog zurückgegangen (von 60% auf 50%), es gibt jedoch beträchtliche Unterschiede in den einzelnen Typen (siehe Abschnitt 4.4 Abb.62 im MATERIALBAND):

- In den formalen Ausbildungen sind kurze Dauern nicht angestiegen sondern noch weiter zurückgegangen
- Am stärksten sind die kurzen Dauern bei der Teilnahme auf Initiative der ArbeitgeberInnen, bei den überberuflichen Ausbildungen und in den fachlichen Ausbildungen in Wirtschaft/Recht angestiegen (auf ca. 40%)

**Abbildung 43 Teilnahmetypologie nach Dauerkategorien**



Quelle: IHS-Umfrage 2010.

## 7. Ergebnisse aus der Analyse qualitativer Interviews

Im Rahmen der Evaluierung der Bildungskarenz wurden insgesamt dreizehn qualitative Interviews mit Angehörigen des AMS (vier), betroffenen Dienstgebern (drei), ehemaligen Bildungskarenzierten (vier) sowie zwei ExpertInnen von in der Durchführung der Bildungskarenz Plus beteiligten Institutionen (großer Bildungsträger sowie Landeseinrichtung, die im Rahmen der „Bildungskarenz Plus“ die Ausbildungsförderung an Unternehmen vergab) geführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert, und einer groben Inhaltsanalyse unterzogen. Zusätzlich sind auch kurze informative Telefonate mit VertreterInnen oben genannter Gruppe geführt worden. Durch die qualitativen Interviews konnten sowohl Zusatzinformationen über die konkrete Umsetzung der Maßnahme, als auch Einblicke in die unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten AkteurInnen gewonnen werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse kurz skizziert.

### 7.1 Bildungskarenz aus Sicht von befragten TeilnehmerInnen

Die qualitativen Interviews, die mit ehemaligen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen geführt wurden, sollen die Heterogenität der NutzerInnen-Gruppe sowie die unterschiedlichen Motiv- und Problemlagen, die zur Teilnahme geführt haben, verdeutlichen. Die Auswahl erfolgte soweit wie möglich zur Illustration von ‚typischen‘ Bereichen oder Fällen. Bildungskarenz wird einerseits als Chance für berufliche und private Veränderung oder als Weiterbildungsmaßnahme zur Höherqualifizierung gesehen, andererseits aber auch als Möglichkeit den Arbeitsplatz nicht zu verlieren oder eine formale Ausbildung, die bereits begonnen wurde, abzuschließen.

#### Teilnehmerin 1

Die erste Interviewpartnerin war vor Antritt der Bildungskarenz im Jahr 2005 im sozialen Bereich in einer entsprechend ihrer Qualifikationen eher niedrigeren Position tätig und nutzte die Bildungskarenz zum Abschluss ihres Studiums, das sie Jahre zuvor kurz vor der Diplomarbeit abgebrochen hatte. Als Vollzeit Berufstätige und Mutter eines Kindes sei es ihr bisher finanziell sowie zeitlich nicht möglich gewesen das Studium abzuschließen, auch konnte sie aufgrund der festgelegten Altersgrenzen, kein Stipendium mehr bekommen. Geknüpft an den Abschluss ihrer Ausbildung waren auch Erwartungen einer beruflichen Veränderung bzw. eines beruflichen Aufstiegs.

- *„Ich [war] immer unzufrieden, dass meine Ausbildung nicht abgeschlossen ist (...). Also ich wollte eigentlich lieber etwas oben sitzen.“ (TN, P4)*

Das Erlangen der Zustimmung des Arbeitgebers sowie die Abwicklung mit dem AMS waren für sie unproblematisch. Durch den offen geäußerten Wunsch, den Arbeitsplatz wechseln zu wollen, kam es zu einer einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitgeber. Hingewiesen auf die

Möglichkeit der Bildungskarenz wurde sie durch die Betriebsrätin (was insgesamt eher untypisch ist). Obwohl ein Jahr nicht ausreichte, um innerhalb dieser Zeit die Ausbildung abzuschließen, war die Bildungskarenz aus Sicht der ehemaligen Teilnehmerin ein wichtiger Anreiz, sich für den Abschluss des Studiums zu entscheiden, was sich z.B. in folgender Aussage zeigt:

- *„Also, nein, die Ausbildung, ich glaube, wenn es nicht Bildungskarenz gegeben hätte, hätte ich es wahrscheinlich in die Pension verlegt.“ (TN, P4)*

Außerdem gibt die Befragte an, dass durch die Zeit in Bildungskarenz ihr Weiterbildungsinteresse gestärkt wurde und sie sich nun auch vorstellen könne, weiterführende Ausbildungen, wie beispielsweise ein Doktorat zu machen. Verbesserungsmöglichkeiten sieht sie in der Höhe der finanziellen Zuwendung und merkt an, dass es ihr ohne zusätzliche Unterstützung ihres Mannes nicht möglich gewesen wäre, in Bildungskarenz zu gehen. In einem Exkurs über ihre Ausbildung übt sie Kritik an den bürokratischen Strukturen an Universitäten, die ihr die Anrechnung ihres alten – nun bereits ausgelaufenen Studiums – sehr schwer machten. Sie bezeichnet die Hochschulen in diesem Zusammenhang als

- *„feindlich für Wiedereinsteiger nach dem Beruf“ (TN, P4).*

## Teilnehmer 2

Der zweite Interviewpartner nutzte die Bildungskarenz im Ausmaß von drei Monaten für die Endphase der Abendschule (HTL), welche er bereits vier Jahre zuvor berufsbegleitend begonnen hatte. Als Motiv für die Karenzierung gibt er an, dass es in der Endphase *„wirklich am stressigsten geworden [ist]“ (TN, P5)*. Die prinzipielle Entscheidung, die Matura nachzuholen, begründete er mit folgender Aussage:

- *„Also ich wollte einfach mehr machen (...). Erstens meine beruflichen Chancen erhöhen, weil man hat ja gesehen, dass desto mehr man hat, desto einfacher geht es.“ (TN, P5)*

Der Befragte gibt an, dass er von dem Angebot der Bildungskarenz von Kollegen aus der Abendschule erfahren und sich dann direkt beim AMS informiert habe. Sowohl die Abwicklung mit dem Arbeitgeber als auch mit dem AMS wird von ihm als unproblematisch geschildert.

Bedenken äußerte er hinsichtlich der Höhe der finanziellen Zuwendung im Rahmen der Bildungskarenz. Persönlich habe er zwar keine finanziellen Schwierigkeiten gehabt, da für seine Ausbildung aufgrund einer speziellen Landesförderung keine Gebühren anfielen, und er günstig wohnen konnte. Jedoch könne er sich vorstellen, dass es bei längerer Dauer der Bildungskarenz *„ein Problem werden könnte.“ (TN, P5)*

Hinsichtlich Veränderungen in der beruflichen Tätigkeit nach der Bildungskarenz gibt er an, dass er nach der Bildungskarenz nur noch drei Monate bei seinem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sei und sich nebenbei um eine andere Stelle umgesehen habe, wobei der Vorge-

setzte seinen Wunsch auf Arbeitsplatzwechsel bereits geahnt habe. Nach einer neuen Tätigkeit in einer anspruchsvolleren Position wurde er im Zuge der Wirtschaftskrise gekündigt. Dies veranlasste ihn zur Aufnahme eines Hochschulstudiums, das er zum Zeitpunkt der Befragung absolvierte. Das Angebot der Bildungskarenz bewertet er als sehr positiv und unterstreicht den Nutzen mit nachstehender Aussage:

- *„Es hat sich auf jeden Fall ausgezahlt. Es ist ein totaler Unterschied, ob man jetzt nebenbei arbeiten muss und dann am Abend Montag bis Freitag Schule [hat] (...). Ich bin mir nicht sicher, wie sich das sonst mit dem Matura-Abschluss ausgegangen wäre.“ (TN, P5)*

### Teilnehmer 3

Der dritte Interviewpartner gibt an, dass er die Bildungskarenz bereits zum zweiten Mal nutzte, wobei das erste Mal freiwillig war, das zweite Mal habe ihn sein Arbeitgeber „*dazu verpflichtet*“ (TN, P6). Er nahm die Bildungskarenz für drei Monate in Anspruch, um seinem Arbeitgeber dabei zu helfen, die schlechte Auftragslage im Zuge der Wirtschaftskrise (Industriebetrieb) zu überbrücken:

- *„Es gab nur zwei Möglichkeiten: Entweder ich kündige selbst oder ich gehe in Bildungskarenz.“ (TN, P6)*

Er schildert, dass er im Jahr 1998 das erste Mal Bildungskarenz in Anspruch nahm um währenddessen seinen Meisterbrief abzulegen, wobei ihn damals die Gewerkschaft auf dieses Angebot aufmerksam gemacht habe. Im Gegensatz zur ersten Bildungskarenz sah er den Nutzen der letzten Weiterbildung lediglich darin, dass dadurch sein Arbeitsverhältnis für weitere drei Monate gesichert wurde. Er berichtet, dass er in den absolvierten Ausbildungen nichts Neues gelernt habe, und dass ihn andere Kurse mehr interessiert hätten, welche jedoch nicht zur Auswahl gestanden seien:

- *„Staplerführerschein, einen Kranschein, Schweißprüfungen und Sicherheitsvertrauensperson. Also eigentlich lauter Sachen, dir wir schon hatten, aber es gab nur die Möglichkeit, bei dem mitzumachen.“ (TN, P6)*

Hinsichtlich des Ablaufs der Ausbildung gibt der Befragte an, dass *„alles im Betrieb abgelaufen ist und die Kurse dort abgehalten wurden.“ (TN, P6)*

Nach Beendigung der Bildungskarenz musste der Befragte trotzdem gekündigt werden. Als hochqualifizierter Facharbeiter fand er jedoch bald ein neues Beschäftigungsverhältnis. Zum Nutzen der Bildungskarenz merkt er folgendes an:

- *„Also die beste Bildungskarenz ist sicher die, wenn ich von der Firma nicht gezwungen werde, dass ich den Kurs mache, sondern wenn ich mir selbst den Kurs aussuchen kann.“ (TN, P6)*

### Teilnehmerin 4

Die vierte Interviewpartnerin hat die Bildungskarenz ebenfalls dazu genutzt, um ihr Studium abzuschließen, das sie allerdings im Gegensatz zur Befragten 1, erst im zweiten Bildungsweg und berufsbegleitend im Alter von 45 Jahren begonnen hatte. Das primäre Motiv für die Bildungskarenz war, Zeit zu haben, um sich der Diplomarbeit widmen zu können.

Von dem Angebot der Bildungskarenz habe sie aus der Zeitung erfahren und sich anschließend beim AMS darüber informiert. Die Zustimmung des Arbeitgebers konnte sie zwar bekommen, jedoch äußerte sie die Vermutung, dass er es eher widerwillig getan hätte. Die Weiterbildungskultur im Unternehmen war zwar in Bezug auf kürzere Schulungen vorhanden, längere Arbeitsausfälle durch Weiterbildungen waren jedoch nicht üblich.

Hinsichtlich der beruflichen Verwertbarkeit gibt sie an, dass sie nach Beendigung der Bildungskarenz in ihr altes Dienstverhältnis zurückkehrte und eine neue, interessantere Tätigkeit zugeteilt bekam, was sie auch direkt auf den Abschluss ihrer Ausbildung zurück führte. Eine Gehaltserhöhung brachte die Höherqualifizierung jedoch nicht mit sich. Das Erreichen des Abschluss wirkte sich vor allem auf einer persönlichen Ebene aus:

- *„Man bekommt auch mehr Respekt und (...) man wird nicht mehr so unterdrückt irgendwie. Aber finanzielle Vorteile natürlich nicht.“ (TN, P7)*

Das Erreichen des Abschluss schreibt sie direkt der Bildungskarenz zu und bewertet die Maßnahme insofern sehr positiv:

- *„Gut, ich hätte vielleicht wieder halbtags arbeiten gehen können, aber bei einer Diplomarbeit muss man dabei bleiben, die ist zu umfangreich, da verliert man den Faden dazwischen. [...] Es war eine gute Möglichkeit, eigentlich die einzige Möglichkeit, das Studium abzuschließen.“ (TN, P7)*

## 7.2 Bildungskarenz aus Sicht von ArbeitgeberInnen

Wie bereits die Ergebnisse aus der Umfrage gezeigt haben, geht auch aus den qualitativen Interviews hervor, dass die Initiative zur Bildungskarenz hauptsächlich von den ArbeitnehmerInnen selbst ausgegangen ist, wobei die Akzeptanz der ArbeitgeberInnen erwartungsgemäß dann am höchsten ist, wenn ein direkter Nutzen für den Betrieb abgeschätzt werden kann.

Die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zur Karenzierung hängt mitunter auch von den Plänen der MitarbeiterInnen nach Absolvierung der Bildungskarenz ab. Falls der oder die MitarbeiterIn nach der Karenz ohnehin einen Berufswechsel plant, kommt es häufig auch zu einer einvernehmlichen Lösung, wie ein interviewter *AMS-Betreuer* in folgendem Zitat beschreibt:

- *„Jemand, der inskribiert ist und ein längeres Studium macht. In diesen Fällen bezweifle ich, dass der dann auch länger in der Firma bleibt. Aber der Firma kostet es eigentlich nicht mehr jetzt, wenn sie ein Jahr nur einsteigt auf eine Bildungskarenz. Und das sehen wir schon in der Praxis, dass dann einige Dienstverhältnisse einvernehmlich gelöst werden.“ (AMS, P3)*

Es bestätigt sich in den Interviews, dass Bildungskarenz kaum in betriebliche Weiterbildungspläne oder Strategien eingebunden wird. Die Personen, von denen die Idee zur Weiterbildung kommt, werden auch in Hinblick auf die Kurskosten oft sich selbst überlassen. Folgender Ausschnitt aus einem Dienstgeber-Interview illustriert, dass von Seiten der Unternehmen teilweise auch wenig Information über die genauen Rahmenbedingungen vorhanden ist:

- *„Das weiß ich gar nicht, ob sie Weiterbildungsgeld bekommen haben, weil das die Person betrifft. Sobald die bei uns in Bildungskarenz ist, wird die Entgeltzahlung durch den Dienstgeber eingestellt. Und das andere ist die Sache des Dienstnehmers, dass er sich darum kümmert, ob er irgendwo Gelder bekommt, vom AMS für die Fortbildung usw.“ (DG, P10)*

Verglichen mit anderen betrieblichen Weiterbildungen, die oft tageweise in die Arbeitszeit integriert werden, oder nebenberuflich absolviert werden können, wird der relativ lange Dienstausschluss bei einer Bildungskarenz von Seiten der DienstgeberInnen als problematisch empfunden, wie folgende Zitate verdeutlichen:

- *„Die Weiterbildung ist sowieso ein fester Faktor in unserer Firma. Nur, ahm, wenn die Auftragslage größer ist können wir halt schwer auf jemanden verzichten. Da sind die Kurse zu lang. Weil die Kurse, die kann man nicht nebenbei machen.“ (DG, P8)*
- *„[...] der Nachteil ist, es kostet der Firma mehr Zeit und mehr Geld. Das heißt also, es kommt eine gewisse Flexibilität auf den Vorgesetzten zu. Also die Mitarbeiter aus dem Tagesgeschäft rauszunehmen auf der einen Seite und das auch dem Kunden dann, also sprich dem Projektmanagement näher zu bringen, dass der Mitarbeiter eben nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr da ist. Das ist der Nachteil.“ (DG, P9)*

Vor allem kleinere Betriebe haben Schwierigkeiten damit, MitarbeiterInnen auf längere Zeit freizustellen, da sie die vorhandene Arbeit nicht einfach auf andere umschichten können, wie eine der befragten *ExpertInnen* berichtet:

- *„Bildungskarenz ist eine gute Sache, aber es ist so wie jeder Urlaub, den man vereinbart, eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dem einen kommt es entgegen, weil gerade nicht viel zu tun ist und der nächste will seine Mitarbeiter nicht gehen lassen, weil er sie dringend braucht. Ich denke mir, es ist schon ein Unterschied ob mein Mitarbeiter ein Jahr weg ist oder nicht, da muss ich mir ja auch was überlegen, ob ich jemanden anderen einstelle oder die Aufgaben aufteile auf andere. Ich glaube nicht jeder hat die Möglichkeit dazu, vor allem bei kleinen Unternehmen.“ (Expertin, P13)*

Von Seiten der Unternehmen wurden aber auch eine Reihe positive Aspekte für die Nutzung von Bildungskarenz genannt. So können sie vom erworbenen Wissen, das die MitarbeiterInnen danach in den Betrieb einbringen, profitieren. Im Vergleich mit anderen, betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wird durch die längere Dauer der Bildungskarenz auch die Möglichkeit geschaffen, eine fundierte, unter anderem auch formale Ausbildung zu absolvieren. Gleichzeitig ist es möglich, die MitarbeiterInnen durch die Berücksichtigung ihrer Weiterbildungsinteressen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Ein interviewter Personalverantwortlicher aus dem öffentlichen Bereich wies auch darauf hin, dass die Bildungskarenz vor allem für berufliche Veränderungen gut genutzt werden kann. Sie bietet einen wichtigen Anreiz für Personen, die in ihrem aktuellen Beruf unzufrieden sind und sich verändern wollen, jedoch nicht gleich kündigen wollen:

- *„Es gibt viele Fälle, das beobachte ich da schon auch, dass Leute am Arbeitsplatz einfach unzufrieden sind. Das hat persönliche Gründe oft, das hat ganz einfach auch mit der Flexibilität der Leute zu tun. Da wird lieber zehn, zwanzig Jahre gejamert bevor einer Maßnahmen ergreift, und vielleicht würde die Situation sich auch verbessern, wenn ein Anreiz gegeben ist, dass man sich vielleicht dann verändern kann und man das macht, was einem mehr Spaß macht. [...] Der Schritt ist dann halt nicht leicht in einer doch relativ gesicherten Position, das muss man auch dazu sagen, das spielt da vielleicht eine Rolle, einen Wechsel vorzunehmen.“ (DG, P10)*

### **Sonderstellung des Bildungskarenz-Plus-Modells**

2009 wurde mit der Bildungskarenz Plus ein (zusätzlicher) Anreiz für Betriebe geschaffen, ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit der Bildungskarenz anzubieten. Gerade durch die

Förderung des Landes in Form der Beteiligung an den Kurskosten und die Herabsetzung der Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit konnten in wirtschaftlich schwierigen Situationen Entlassungen verhindert werden und ein attraktives Alternativmodell zur Kurzarbeit geschaffen werden. Im Gegensatz zu Kurzarbeit war Bildungskarenz laut Beurteilung der Befragten auch mit weniger Kosten und weniger bürokratischem Aufwand verbunden.

Weitere Änderungen, welche die Nutzung für Betriebe in Zeiten der Wirtschaftskrise einfacher machte, waren neben der gesetzlichen Flexibilisierung auch das Entgegenkommen von AMS und von Bildungseinrichtungen. Es wurde mitunter berichtet, dass einige große Bildungsinstitutionen – entsprechend der Bedürfnisse der Unternehmen sowie gemäß den gesetzlichen Vorgaben – maßgeschneiderte Ausbildungspakete angeboten haben, die eine rasche und unbürokratische Inanspruchnahme ermöglichten. Mitunter wurden Ausbildungen, die üblicherweise länger dauern, auch auf eine kürzere Ausbildungszeit komprimiert, was sowohl den MitarbeiterInnen als auch den Betrieben entgegen kam. Ein *Vertreter einer großen Bildungseinrichtung*, die im Zuge der Wirtschaftskrise aktiv wurde, berichtete von einer starken Inanspruchnahme seiner Beratungsleistung:

- *„[...] im Zuge der Bildungskarenz sind also Unternehmen an mich heran getreten und wollten auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Bildungsprogramme haben, die eben diesen Rahmenbedingungen der Bildungskarenz entsprechen.[...] Wir haben natürlich auch das eine oder andere Angebot kommuniziert.“ (Experte, P11)*

Im Jahr der Wirtschaftskrise ging die Anregung zur Bildungskarenz häufiger als zuvor von den Betrieben aus, wie bereits die Umfrageergebnisse gezeigt haben. In diesen Fällen spielt vor allem die Kostenersparnis bzw. die Freistellung der MitarbeiterInnen – ohne diese entlassen zu müssen – eine große Rolle. Die Weiterbildung an sich hatte aus Sicht der Unternehmen eine vergleichsweise geringere Bedeutung, wie auch ein interviewter *Bildungsberater* anmerkte:

- *„Da hat es sicher Unternehmen gegeben, die gesagt haben 'mir ist es recht und wichtig, dass wir hier die Kostenersparnis so groß wie möglich gestalten' also spricht eine entsprechend günstige Aus- und Weiterbildung. Ob die jetzt sinnvoll ist oder nicht, war oft nicht die erste Priorität.“ (Experte, P11)*

Durch die Bewerbung der Bildungskarenz Plus kamen viele Unternehmen, die Bildungskarenz zuvor nicht genutzt hatten, erstmals in Kontakt mit dieser Möglichkeit zur Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Die positiven Erfahrungen, die damit gemacht wurden, führten teilweise auch im Nachhinein zu erhöhten Weiterbildungsaktivitäten. Einerseits deshalb, weil erkannt wurde, dass neu erworbenes Fachwissen im Betrieb umgesetzt werden konnte, aber auch deshalb, weil Potentiale von MitarbeiterInnen erkannt wurden. In nachfolgendem Zitat wird verdeutlicht, wie ein Unternehmen, das primär aus Einsparungsmotiven Bildungskarenz Plus in Anspruch nahm, mehr und mehr auch den Weiterbildungsnutzen erkannt hat.

- *„Im ersten Moment ist einmal gestanden die Kostenfrage, dann erst die Weiterbildung. Im Nachhinein muss ich sagen ist es die Weiterbildung gewesen. Zuerst war es ein Kostenfaktor. Wie kann ich jetzt schnell sparen und trotzdem meine guten Leute nicht verlieren. Und dann ist eben dieser Weiterbildungseffekt gekommen. [...] nach dem Krisenjahr, ist es ordentlich angelaufen und trotzdem haben wir dann sehr viele Workshops in der Firma gemacht mit Externen.“(DG, P8)*

Ein Interviewpartner aus einem Unternehmen, das Bildungskarenz Plus nutzte, erklärte, dass die Entscheidung zur Weiterbildung stets im Konsens mit den ArbeitnehmerInnen unter Abwägung der Folgen (Verdienstentgang, mögliche weitere Karriere im Betrieb etc.) getroffen wurde:

- *„Wir haben schon berücksichtigt wer sich bereit erklärt. Also gezwungen oder so ist keiner geworden. Die Leute haben auch Verständnis gehabt. Am Anfang waren sie skeptisch. Manche wollten, konnten oder durften nicht. [Pause] Ja, insgesamt selber wurde es nachträglich natürlich positiv aufgenommen. Manche haben gesagt: Ich hätte es gerne noch länger gemacht, oder so. Weil wir haben es dann so gemacht, dass der Einkommensverlust für die MitarbeiterInnen nicht zu groß ist, dass sie trotzdem dann noch stundenweise weiterbeschäftigt wurden auf geringfügiger Basis während dieser Zeit, damit war dann auch die Differenz gering.“ (DG, P8)*

### 7.3 Bildungskarenz aus arbeitsmarktpolitischer Sicht

Aus Sicht des Arbeitsmarktservices stellt Bildungskarenz nur einen sehr kleinen Abschnitt des Aufgabenfelds dar. Die eingereichten Anträge wurden lediglich auf die gesetzlichen Voraussetzungen geprüft und die Überweisung des Weiterbildungsgeldes abgewickelt. Die interviewten AMS-MitarbeiterInnen betonten in den Gesprächen, dass die Maßnahme insgesamt keine große Rolle in der Arbeitsmarktpolitik spielt, wie im folgenden Zitat beispielhaft verdeutlicht werden soll:

- *„Natürlich ist das Investieren in die Weiterbildung eine Strategie, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, aber die Bildungskarenz ist kein geeignetes Instrument dafür. Das ist eine kleine Lösungsmöglichkeit für bestimmte Fallkonstellationen. Und es gibt sicher einen großen Teil von Weiterbildungsbedarf und -notwendigkeit der mit dem Instrument "Bildungskarenz" nicht abgedeckt werden kann.“ (AMS, P1)*

Im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 kam es, mitunter durch das von einigen Bundesländern eingeführte Fördermodell „Bildungskarenz Plus“, zu einem großem Anstieg der Inanspruchnahme. Bildungskarenz wurde von Betrieben zur Überbrückung der Krise genutzt und einige Länder beteiligten sich an den Ausbildungskosten für die karezierten MitarbeiterInnen. Somit wurde Bildungskarenz auch vermehrt zu einem arbeitsmarktpolitischen Instrument:

- *„Ich habe das als Win-Win Situation gesehen für alle Beteiligten. Der Unternehmer kann seinen Mitarbeitern anbieten, dass sie im Betrieb bleiben während er noch nicht weiß, wie sich die Auftragsituation entwickelt. Gewinnt dabei an Qualität bei seinen Arbeitnehmern [...]. Das AMS hat wenige Vorgemerkte, die man eh nicht vermitteln hätten können am Höhepunkt der Krise, und Arbeitnehmer haben nach der Krise ein besseres Qualifikationsniveau gehabt haben nach der Krise [...] und das Land ist natürlich auch froh, wenn die Betriebe mit zahlen.“ (AMS, P1)*

Mitunter gewann auch die betriebliche Verwertbarkeit der gemachten Ausbildungen an Bedeutung. Sie war auch ein Kriterium bei der Vergabe der Landesförderungen, dessen Erfüllung jedoch unterschiedlich stark geprüft wurde. Während für manche Bundesländer die Tatsache, dass sich ArbeitgeberInnen an den Ausbildungskosten beteiligen, als Nachweis für die Fördervoraussetzung reichte, wurde in anderen Bundesländern genau geprüft, ob die jeweilige Ausbildung auch betrieblich nutzbar ist, wie etwa im Fall folgender Landes-Einrichtung:

- *„Also von einem gehe ich jetzt schon aus: wir vergeben hier Unternehmensförderungen und ich glaube nicht dass Unternehmen bereit sind 50% von Weiterbildungskosten zu bezahlen wenn er mit dieser Aus- und Weiterbildung betrieblich nichts anfangen kann. [...] Wir prüfen das natürlich schon auch insofern, dass wir jetzt so*

*typische Hobby-Kurse selbstverständlich gar nicht fördern und zweitens dass wir uns ansehen was ist das für ein Betrieb und was macht der, passt das zusammen oder nicht. Und sollte für uns das dann nicht ganz nachvollziehbar sein auf den ersten Blick, verlangen wir auch eine Erklärung oder einen Nachweis für zum Beispiel einen Tätigkeitsbereich des Unternehmens etc. Aber grundsätzlich war die betriebliche Nutzbarkeit schon etwas, das stark mitgeschwungen ist.“ (Expertin, P13)*

### **Unterschiedliche Interpretation der Fördervoraussetzungen**

Nicht nur bei der Vergabe der Landesförderung, auch bei der Vergabe des Weiterbildungsgeldes durch das AMS gibt es bei durchführenden Institutionen unterschiedliche Auffassungen darüber, wie die gesetzlichen Vorgaben zu interpretieren und umzusetzen seien. Der Interpretationsspielraum scheint vor allem sehr groß zu sein, was die verlangten Nachweise von Kursstunden und Lernzeiten betrifft. Da kam es teilweise zu einer uneinheitlichen Handhabung. Nachfolgende Zitate aus den Interviews mit AMS-MitarbeiterInnen zeigen die Probleme auf, die damit verbunden sind:

- *„Einen gewissen Spielraum gibt es immer dann, wenn das Gesetz so unklar formuliert ist, dass ich es nicht entscheiden kann [...] wir trachten natürlich, dass wir innerhalb (Name des Bundeslands) zu einheitlichen Entscheidungen kommen, sofern wir die Fälle [...] bekommen und vor allem wenn sie relevant sind. Und in einem gewissen Maß macht das jedes Bundesland, weil wir versuchen möglichst rasch zu entscheiden. Und insofern mag es in einzelnen Interpretationsfällen Abweichungen geben.“ (AMS, P1)*
- *„Ich weiß nicht, ob Sie das wissen, man kann ja gewisse Lernzeiten anrechnen, d.h. es gibt viele Bestätigungen wo wenig Kurszeiten sind und bestätigte Lernzeiten dazu. Und wir müssen es uns immer genauer anschauen. Zahlen können wir nur wo 20 Wochenstunden sind. Es gibt sehr viel ausgefeilte Fälle, wo wir auch in einer anderen Geschäftsstelle nachfragen müssen. Wo wir sehr wohl Probleme mit anderen Bundesländern haben, wo Oberösterreich es anders ausgelegt hat als wir. Und für die Kunden natürlich auch: Sie wollen in Bildungskarenz gehen, können wirklich viel nachweisen und dann sind Unterbrechungen von ein paar Wochen und dann bekommen sie aber nichts bezahlt von uns.“ (AMS, P1)*

Von Seiten eines interviewten AMS-Betreuers wurde der Wunsch nach einer klaren Formulierung dessen geäußert, was unter Bildungskarenz fällt und was nicht, ein anderer würde eine generelle Flexibilisierung der Vorgaben sowie den Beibehalt der kürzeren Ausbildungsdauer und Betriebszugehörigkeit begrüßen.

### **Zugang zur Bildungskarenz und alternative Modelle zur Weiterbildung**

Insgesamt lässt sich aus den geführten Interviews schließen, dass der Zugang zur Bildungskarenz stark von beidem abhängt: der individuellen Weiterbildungsmotivation der MitarbeiterInnen und der Bereitschaft der Unternehmen. Wie ein Mitarbeiter des AMS aufzeigt, ist es auch bei Initiative des Arbeitgebers manchmal nicht einfach, ein Übereinkommen zu erreichen, vor allem deshalb, da ja vom Mitarbeiter auch ein Einkommensverzicht in Kauf genommen werden muss:

- *„Ich hab ja immer zwei, die Vereinbarungen treffen müssen. Ich brauche das Unternehmen [...] einen langgedienten Mitarbeiter, Mitarbeiterin gebe ich her für eine bestimmte Zeit. Das ist die eine Seite. Und die zweite ist, es muss jemand sagen, mir ist die Weiterbildung soviel wert, dass ich Einkommen aufgebe. [...] Ich meine, ich könnte das dann als aktives Instrument anbieten, wenn der Betroffene selber keine Einkommensverluste hat. Nur, wenn ich das auf Lohnniveau fördern kann, kann ich es als Instrument anwenden, aber so brauche ich zwei, die sagen: Mir ist die Weiterbildung soviel wert.“ (AMS, P3)*

Die Information über die Maßnahme ist laut Einschätzung der befragten ExpertInnen in vielen Betrieben, aber auch unter Erwerbstätigen noch nicht weit verbreitet. Das Wissen scheint sich jedoch durch die starke Bewerbung während der Wirtschaftskrise erhöht zu haben, wobei der Aufwand für Informationsarbeit je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausfiel.

AMS-Mitarbeiter berichten in diesem Zusammenhang auch von einem starken Bedarf an Kursförderungen, den Einzelpersonen nachfragen:

- *„Es fragen natürlich schon sehr viele bei uns nach, ob es eine Fördermöglichkeit gibt, wenn Sie irgendwelche Kurse machen. Personen wissen das nicht, wenn sie in Beschäftigung stehen, dass wir in den meisten Fällen keine Kurskosten zahlen können, aber dann informieren wir schon über das Förderangebot von uns, über Bildungskarenz auch.“ (AMS, P1)*

## 8. Karrieren in der Zeit nach der Bildungskarenz und Wirkungen auf Beschäftigung und Einkommen

In diesem Kapitel werden die AMDB-Daten verwendet, um die Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung in der Zeit nach der Bildungskarenz zu untersuchen. Dafür werden zwei Ansätze verfolgt: erstens werden die Nachkarrieren lt. AMDB-Daten für die befragten TeilnehmerInnen des Bildungskarenz-Jahrganges 2005 bis zum Ende des Jahres 2009 untersucht (vgl. Abschnitt 8.1); zweitens werden die etwas längeren Nachkarrieren des Bildungskarenz-Jahrganges 2002 über die 7-Jahresfrist nach Ende der Bildungskarenz bzw. die Einkommen bis Ende 2009 mittels eines kausalen Kontrollgruppen-Ansatzes analysiert (vgl. Abschnitt 8.2.).

Die Analyse des Jahrganges 2005 kann aufgrund der Einbeziehung in die Befragung auf sehr reichhaltige Informationen zurückgreifen, die insbesondere auch die Heterogenität der TeilnehmerInnen abbilden. Der Nachteil dieser Analyse ist jedoch die aus pragmatischen und kostenmäßigen Gründen relativ kleine Stichprobe, die zwar ein deskriptives und exploratives Bild ergibt, aber keine statistisch gesicherten Aussagen erlaubt.

Die Analyse des Jahrganges 2002 enthält die spiegelverkehrte Problematik. Hier kann auf die Gesamtheit der TeilnehmerInnen in den AMDB-Daten zurückgegriffen werden, die Informationen sind jedoch beschränkt auf den genauen Verlauf der Karriere und einige wenige demografische Informationen (Alter, Geschlecht, Lehrlingsstatus). Damit liegen nur wenige Informationen über die verschiedenen Dimensionen der Heterogenität vor. Insbesondere ist außer der Dauer und der damit verbundenen Übergangsprozesse nichts über die Bildungskarenz selbst bekannt. Um die Heterogenität der Maßnahme dennoch ansatzweise berücksichtigen zu können, wurde aufgrund der in den AMDB-Daten verfügbaren Informationen ein Clustering der Vorkarrieren aller Bildungskarenz-TeilnehmerInnen 2000-2010 für die letzten 5 Jahre vor dem Teilnahmejahr durchgeführt, das im Materialband näher beschrieben ist. Als Ergebnis wurden vier Typen gebildet, wobei aus der Gesamtheit der TeilnehmerInnen folgende Gruppen herausgehoben wurden:

- In den 5 Jahren vor der Bildungskarenz durchgehend beschäftigte Personen (1)
- Personen, die in den 5 Jahren vor der Bildungskarenz ein Lehrverhältnis beendet haben (3)
- Personen, die in den 5 Jahren vor der Bildungskarenz Kinderbetreuungszeiten aufweisen (4).

Es verbleibt eine Restgruppe, die diese Bedingungen nicht erfüllt, und auch jene Personen enthält, die eine kürzere Vorkarriere aufweisen:

- Personen, die in den 5 Jahren vor der Bildungskarenz nicht durchgängig beschäftigt waren, kein Lehrverhältnis beendet haben und auch keine Kinderbetreuungszeiten aufweisen (2).

Diese vier Gruppen wurden weiter nach dem Geschlecht differenziert, wobei die Gruppe (3) v.a. unter den männlichen Teilnehmern (nur 4-6% unter den Frauen) und die Gruppe (4) v.a.



Hinsichtlich der Vorkarrieren sind die betrachteten Gruppen wegen der Clusterung meistens ziemlich homogen, eine Ausnahme macht die Gruppe der Frauen mit Kinderbetreuungszeiten (W4). Hier spiegeln sich die wiederholten Änderungen der Bedingungen in sehr unterschiedlichen Vorkarrieren, und auch die beiden näher untersuchten Jahrgänge 2002 und 2005 unterscheiden sich beträchtlich: 2002 hatte mehr Beschäftigung in den letzten 2 Jahren vor der Bildungskarenz (50-70% vs. 40-50% 2005) und weniger in den drei Jahren vorher (50-60% vs. 60-75%); es gibt auch in beiden Jahrgängen beträchtliche Schwankungen der Erwerbsanteile. Es könnte sich um unterschiedliche Subgruppen handeln, oder auch um eine unterschiedliche Lage der Bildungskarenz in den durchschnittlich selektierten Betreuungskarrieren. Die anderen Gruppen zeigen hinsichtlich der Vorkarrieren bei den Männern mit Lehre (M3) tendenziell eine günstige Entwicklung des Jahrganges 2002 in den letzten 5 Jahren vor der Bildungskarenz. Die längerfristigen Vorkarrieren zeigen beim Jahrgang 2005 im Vergleich aller Jahrgänge tendenziell eine günstige Lage bei den stabilen Gruppen M1 und W1 und eine mittlere Lage bei den weniger stabilen Gruppen M2 und W2. Auffallend ist, dass die späteren Jahre 2008-2010 im Typ 1 einen vergleichsweise erhöhten Beschäftigungsanteil zeigen, im Typ 2 jedoch einen verringerten Beschäftigungsanteil, was auf divergierende Selektionsprozeduren in der Periode der starken Steigerung der Beteiligung hinweisen könnte.

Hinsichtlich der Nachkarrieren zeigt der Jahrgang 2005 im Vergleich zu allen Jahrgängen im stabilen Typ 1 und in W4 eine sehr gute Position (2002 hat in diesen Gruppe eher eine mittlere oder weniger günstige Lage), bei den Männern mit Lehre M3 hat der Jahrgang 2005 zuerst einen hohen Vorsprung, der wird jedoch vom Jahrgang 2002 (der bereits die besseren Vorkarrieren hatte) rasch aufgeholt, im weniger stabilen Typ 2 liegen beide Jahrgänge eher in der Mitte (in M2 bei wenig Unterschieden insgesamt, in W2 sind die Unterschiede größer).

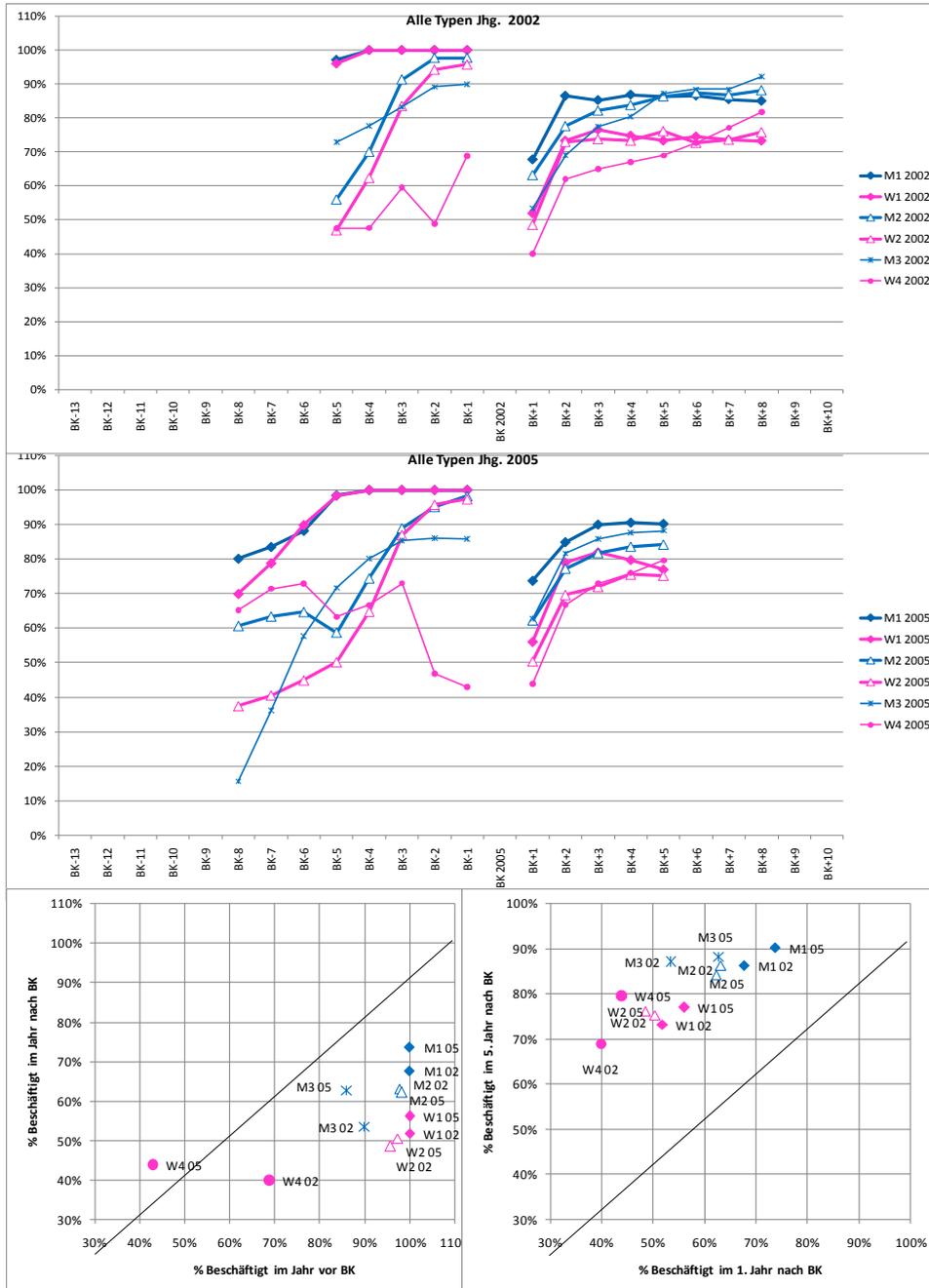
Abbildung 45 zeigt die Karrieren in den einzelnen Typen für die beiden für die nähere Analyse ausgewählten Jahrgänge. Man sieht auch aufgrund der unterschiedlichen Lage im Beobachtungsfenster die jeweilige Fortsetzung der Karrieren (längere Nachkarriere bei 2002 und längere Vorkarriere bei 2005). Die längere Beobachtung der Vorkarriere zeigt v.a. eine beträchtliche Divergenz zwischen Männern und Frauen. Die längere Nachkarriere zeigt deutlich weitere Beschäftigungssteigerungen nach den ersten fünf Jahren bei den Männern mit Lehre (M3) und bei den Frauen mit Kinderbetreuung, während die Typen 1 und 2 bei Männern und Frauen weitgehend auf dem in den Vorjahren erreichten Niveau weiter verlaufen.

Die Nachkarrieren in den ersten fünf Jahren zeigen etwas unterschiedliche Muster:

- die Spanne der Beschäftigungsanteile ist etwa gleich groß, liegt aber 2005 um 5%-Punkte günstiger als 2002
- die Unterschiede zwischen Typ 1 und 2 sind 2005 tendenziell stärker ausgeprägt als 2002
- die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind 2002 stärker ausgeprägt (Frauen liegen unter Männern) als 2005 (W1 liegt ähnlich wie M2)

- in beiden Jahrgängen zeigen die vorher stabilen Frauen (W1) nach dem 3.Jahr einen Rückgang der Beschäftigung (und eine Annäherung an W2)
- die Frauen mit Kinderbetreuung liegen 2002 unter W2, zeigen aber 2005 keine wesentlichen Unterschiede zu W2 und haben im 5.Jahr den höchsten Beschäftigungsanteil von allen Frauengruppen.

**Abbildung 45: Vor- und Nachkarrieren der Jahrgänge der Wirkungsanalyse 2002 und 2005**

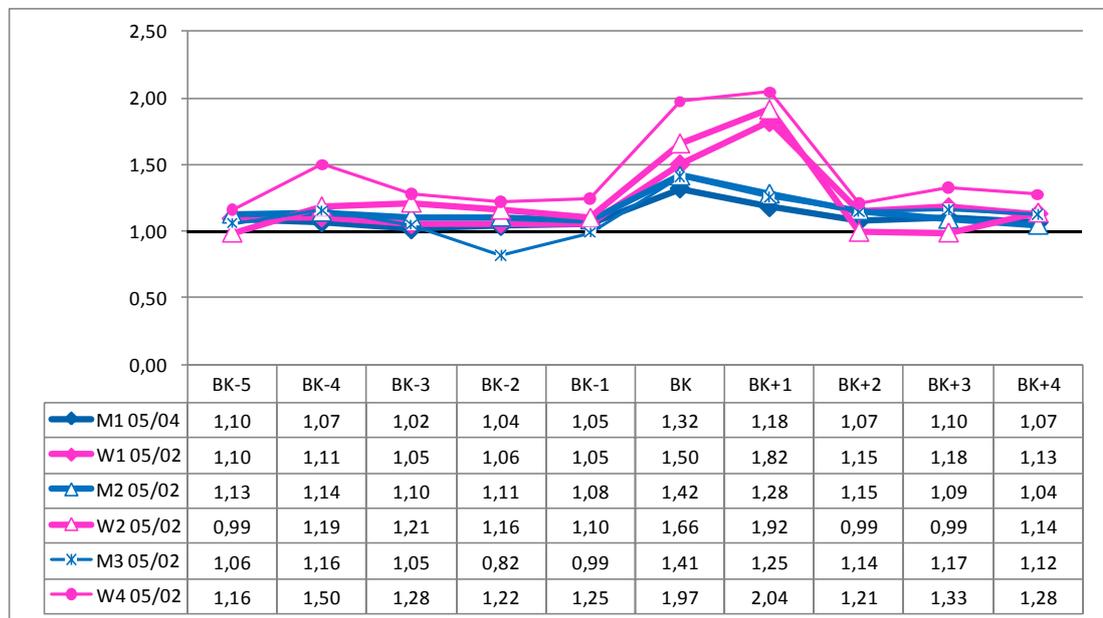


Quelle: IHS-AMDB-Auswertung

Das Scattergramm vergleicht die Gruppen der Jahrgänge 2002 und 2005 an den Punkten vor der Bildungskarenz, nach der Bildungskarenz und im 5.Jahr nach der Bildungskarenz. Im Jahr vor der Bildungskarenz waren die beiden Jahrgänge meist gleich, wenn Unterschiede bestanden, hatte 2002 tendenziell einen höheren Beschäftigungsanteil. Im Jahr nach der Bildungskarenz war meistens 2005 vorne, und im 5. Jahr ebenfalls, teilweise mit kleineren Unterschieden.

Die nominelle Einkommensentwicklung zeigt neben dem zu erwartenden Zuwachs von Jahr zu Jahr charakteristische Unterschiede im Verlauf, indem die Einkommensverluste während der Bildungskarenz teilweise deutlich geringer werden.

**Abbildung 46: Relativer Unterschied der nominellen Medianeinkommen 2005/2002 im Zeitverlauf bezogen auf die Bildungskarenz**



Quelle: IHS-AMDB-Auswertung

Abbildung 46 zeigt im Vergleich der Jahrgänge 2005 und 2002, dass gegenüber der relativen Einkommenserhöhung während der Vorkarriere von 10-20% der Zuwachs des Jahrganges 2005 im Jahr des Bildungskarenz-Antrittes und im Folgejahr sprunghaft ansteigt, bei den Frauengruppen (50-100%) deutlich stärker als bei den Männergruppen (30-40%). Während der Nachkarriere gehen diese Vorsprünge wieder auf das Niveau der Vorkarriere zurück.

In den folgenden Analysen zu den Einkommens- und Beschäftigungswirkungen in der Nachkarriere wird beim Jahrgang 2005 die Heterogenität aufgrund der Informationen in der Befragung berücksichtigt, und beim Jahrgang 2002 wird in modifizierter Form auf die Typologie aufgrund der Clusterung zurückgegriffen.

## 8.1 Karrieren der befragten TeilnehmerInnen aus dem Jahr 2005

Für die befragten TeilnehmerInnen von 2005 wurden die Beschäftigungskarrieren und die Einkommensentwicklung im Zeitraum von 2000 bis 2009 rekonstruiert und ausgewertet. Es wurde auch eine Vergleichsgruppe durch direktes Matching konstruiert, die nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, Region, Einkommen und Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Bildungskarenz der TeilnehmerInnengruppe entspricht.

### 8.1.1 Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen 2005

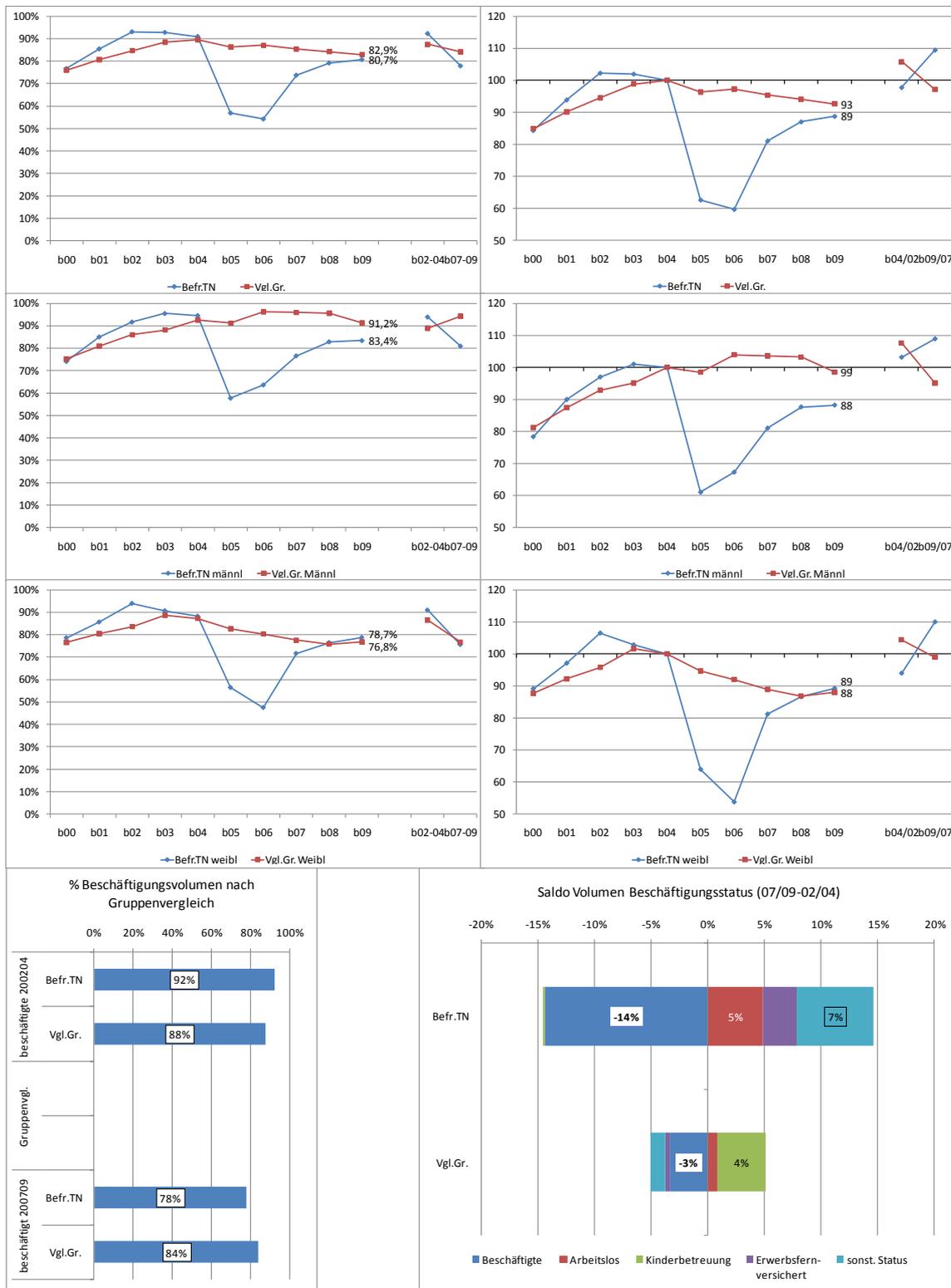
Die folgenden Abbildungen zeigen die Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung der befragten TeilnehmerInnen von 2005 und der Vergleichsgruppe zwischen 2000 und 2009. Die Beschäftigung wird gemessen durch das Volumen der Tage in unselbstständiger und selbstständiger Beschäftigung sowie Lehrlingsausbildung pro Jahr.<sup>34</sup> Man sieht Werte um 90% in den Jahren 2003 und 2004 vor dem Antritt der Bildungskarenz in beiden Gruppen. In der Vergleichsgruppe liegt das Beschäftigungsvolumen in den Jahren davor etwas niedriger und geht auch dann bis 2009 auf etwa 80% zurück, der Beschäftigungsrückgang erklärt sich durch den Übergang in Kinderbetreuung. Die TeilnehmerInnen waren vorher mehr beschäftigt, zeigen dann während der Bildungskarenz einen starken Rückgang auf etwa 55% und steigen dann ab 2007 von etwa 75% sukzessive auf fast das Niveau der Vergleichsgruppe von 80%.

Nach Geschlecht zeigen sich charakteristische Unterschiede. Bei Männern steigt die Beschäftigung der Vergleichsgruppe nach 2004 auf wenig unter 100% an und geht im Jahr 2009 möglicherweise krisenbedingt auf das Niveau von 2004 zurück. Die männlichen Teilnehmer sinken während der Bildungskarenz auf etwa 60% und steigen anschließend bis 2009 auf ein Niveau unter der Vergleichsgruppe. Der Index gegenüber 2004 liegt für die TeilnehmerInnen um 10 Punkte unter der Vergleichsgruppe. Bei Frauen geht auch das Beschäftigungsniveau der Vergleichsgruppe um ca. 10%-Punkte zurück, das Beschäftigungsvolumen während der Bildungskarenz liegt bei 50% und dann steigt die Beschäftigung der Teilnehmerinnen auf das Niveau der Vergleichsgruppe an. Die Teilnehmerinnen sind im Vergleich zu den Teilnehmern 2009 um 5%-Punkte weniger beschäftigt, gegenüber der jeweiligen Vergleichsgruppe entwickelt sich die Beschäftigung der Frauen günstiger als die der Männer. Vergleicht man die jeweiligen Salden der Beschäftigungspositionen zwischen den der Vorperiode 2002-04 und der Nachperiode 2007-09 so sind bei den Teilnehmerinnen etwas mehr in erwerbsferne Versichertenpositionen übergegangen als bei den Teilnehmern, die übrigen Verschiebungen sind sehr ähnlich (siehe die Darstellungen nach Geschlecht Abschnitt 6 im MATERIALBAND).

---

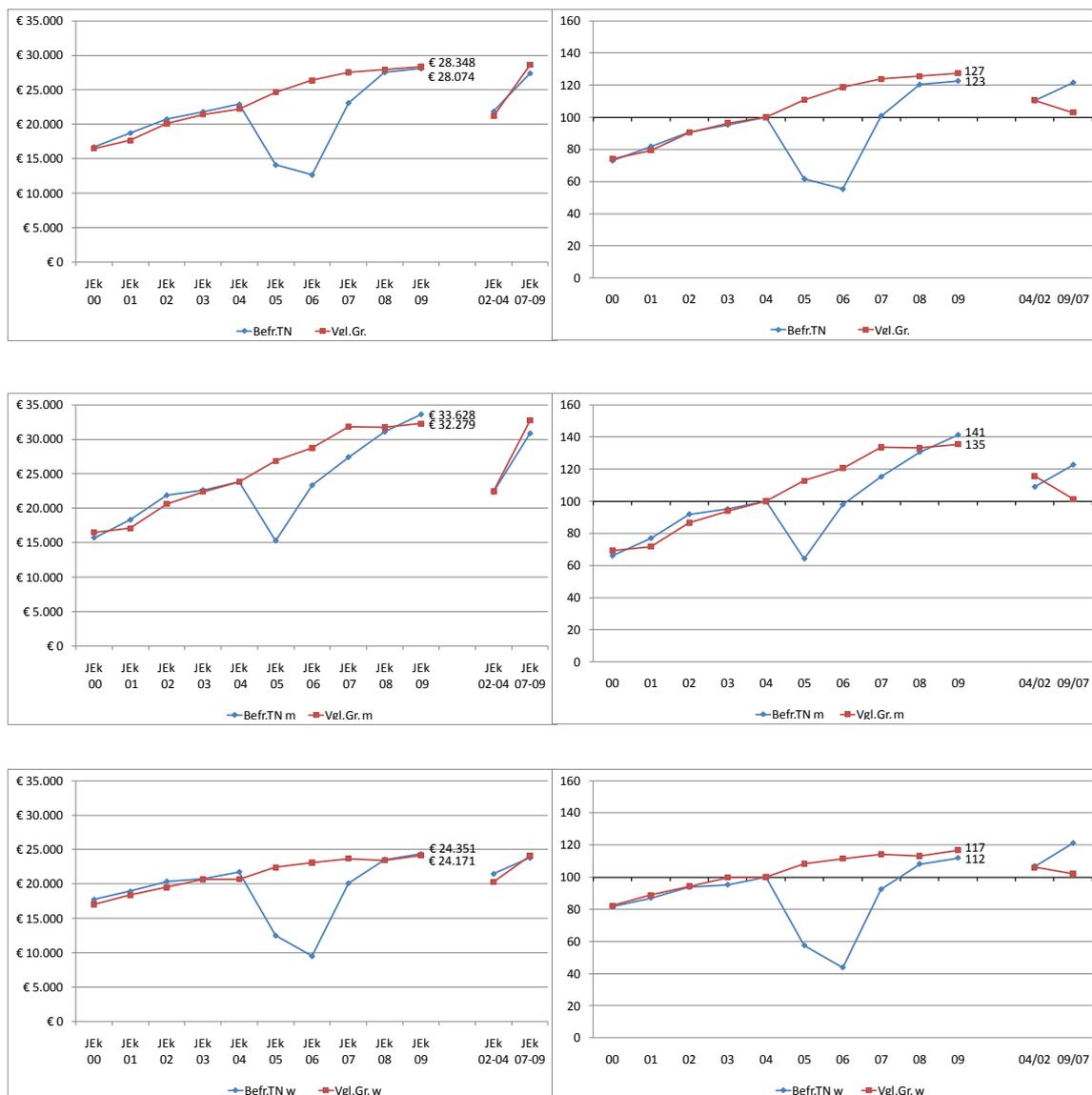
<sup>34</sup> Geringfügige Beschäftigung wird zum sonstigen Status gezählt.

**Abbildung 47: Anteile in Beschäftigung 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 und Vergleichsgruppe, gesamt, Geschlecht (Anteile und Index, 2004=100)**



Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB.

**Abbildung 48: Jahreseinkommen 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 und Vergleichsgruppe, gesamt, Geschlecht (Anteile und Index, 2004=100)**



Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB

Die Einkommen erreichen für die TeilnehmerInnen in den Jahren 2008 und 2009 ein sehr ähnliches Niveau wie die Vergleichsgruppe. Der Unterschied beim Jahreseinkommen liegt 2009 bei 300 Euro, auch der Indexwert gegenüber 2004 unterscheidet sich 2009 nur um 4 Punkte.

Bei den Männern zeigt die Vergleichsgruppe ein steiler ansteigendes Profil und auch die Verluste gegenüber der Vergleichsgruppe durch die Bildungskarenz sind deutlich geringer als bei den Frauen (der Index sinkt nur 2005 auf 60% und erreicht 2006 schon wieder den Ausgangsstand von 2004; bei Frauen sinkt der Index 2005 auf 60% und 2006 weiter auf 40% und erreicht 2007 noch nicht 100%). 2009 haben die männlichen Teilnehmer

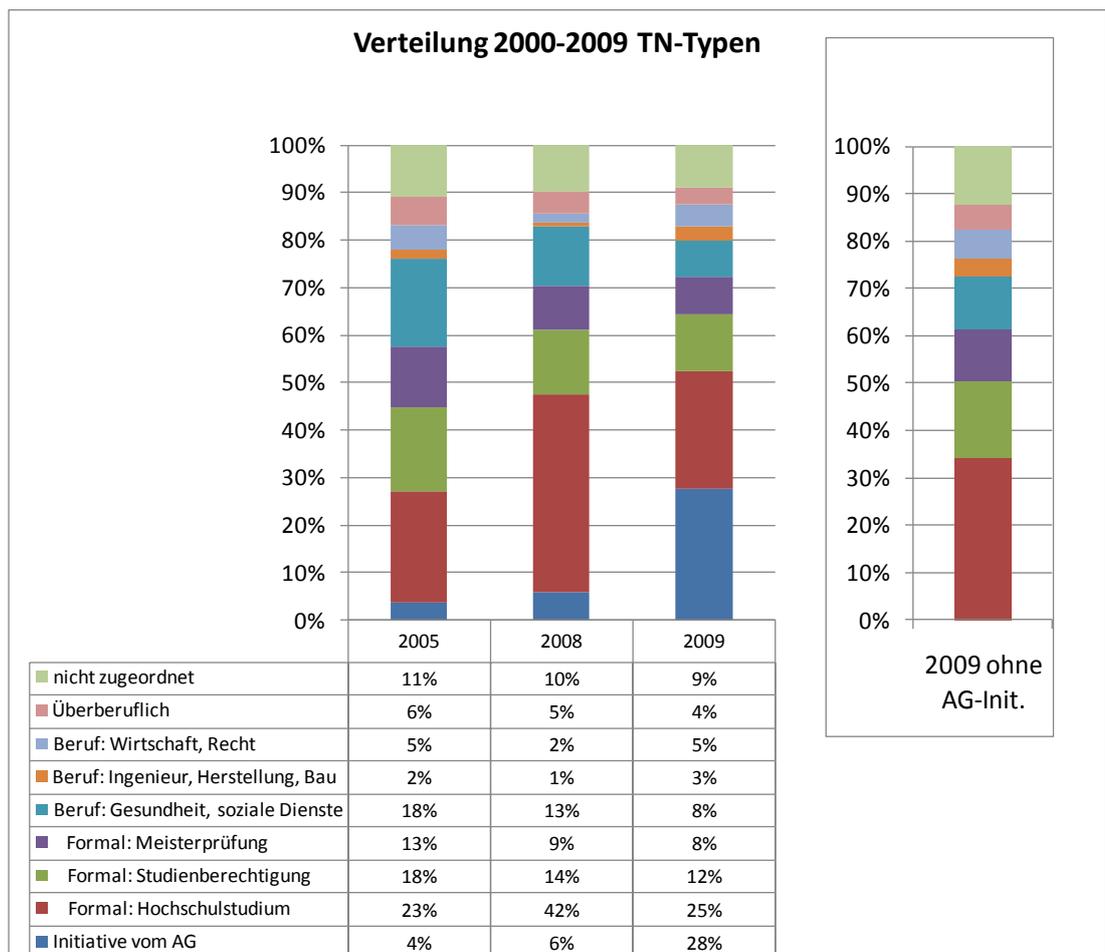
tendenziell ein höheres Einkommensniveau als die Vergleichsgruppe, die Frauen haben das gleiche Niveau, aber relativ zu 2004, wo sie günstiger als die Vergleichsgruppe lagen, haben sie ein paar Prozentpunkte verloren.

Diese Ergebnisse zeigen einwandfrei, dass die Bildungskarenz in der beobachteten Zeit von 3-4 Jahren im Durchschnitt jedenfalls keine zusätzlichen Gewinne hinsichtlich Beschäftigung (wo dies aufgrund der maßnahmebedingten Selektion von stabilen Personen auch schwer möglich ist) und der Einkommen bringt.

### 8.1.2 Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung der BKZ-TeilnehmerInnen 2005 zwischen 2000 und 2009 nach Teilnahme-Merkmalen

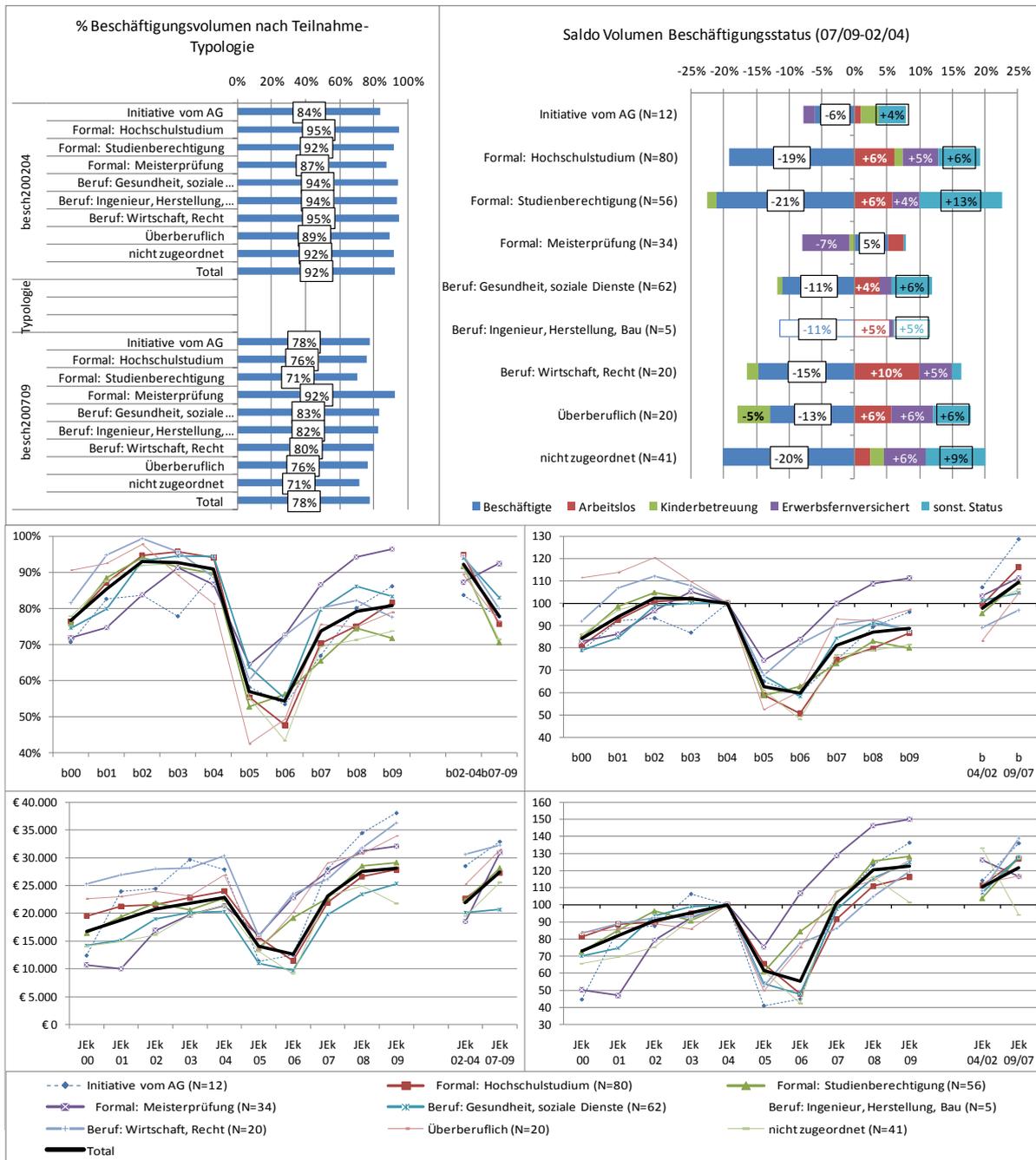
In diesem Abschnitt wird nun die Entwicklung der Beschäftigung und der Einkommen für verschiedene Teilnahme-Gruppen dargestellt. Die Teilnahme-Typologie wird zuerst betrachtet.

Abbildung 49: Verteilung auf Teilnahme-Typologie nach Jahren



Quelle: IHS-Umfrage 2010

**Abbildung 50: Beschäftigungsstatus und Jahreseinkommen 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 nach Teilnahme-Typologie (Anteile, Anteilsveränderung, Einkommen und Index, 2004=100)**



Quelle: IHS-Umfrage 2010, IHS-Auswertung der AMDB

Die Verteilung der Teilnahme-Typen zeichnet sich im Jahr 2005 v.a. dadurch aus, dass nur wenige TeilnehmerInnen die Bildungskarenz auf Initiative ihres Arbeitgebers gewählt haben. Wenn man diese Gruppe ausklammert, ist die Verteilung nicht so sehr von der im Jahr 2009

verschieden. 2005 sind mehr berufliche Ausbildungen im Bereich Gesundheit/Soziales vertreten und berufliche Ausbildungen im technischen Bereich kommen in der Stichprobe fast nicht vor, 2009 ist der Anteil der Hochschulausbildungen vergleichsweise höher.

Betrachtet man für diese Typologie den Saldo der Beschäftigungspositionen zwischen der Vor- und der Nachkarriere, so zeigt die Gruppe der *Meisterprüfung* die bei weitem günstigste Entwicklung, als einzige Gruppe mit einem positiven Beschäftigungssaldo und einem Rückgang der erwerbsfernen Versicherungen. Eine positive Entwicklung zeigt auch die sehr kleine Gruppe der TeilnehmerInnen, die die Bildungskarenz auf *Initiative ihres Arbeitgebers* gewählt haben (auch diese Gruppe zeigt einen vergleichsweise aber geringen Rückgang der Beschäftigung um 6%). Auf der anderen Seite haben drei Gruppen die stärksten Beschäftigungsrückgänge von etwa 20%: Erwerb der *Studienberechtigung*, *Hochschulstudien* und die *Nichtzugeordneten*; die beruflichen Ausbildungen im Bereich *Wirtschaft/Recht* haben neben einem relativ hohen Beschäftigungsrückgang einen deutlich erhöhten Übergang in die Arbeitslosigkeit (der ansonsten auch beim Erwerb der Studienberechtigung, beim Hochschulstudium und bei den überberuflichen Ausbildungen erhöht ist). Eine Zwischenposition mit einem vergleichsweise günstigen Beschäftigungssaldo haben die beruflichen Ausbildungen im Bereich *Gesundheit/Soziales*. Die *überberuflich Weitergebildeten* haben zusammen mit einem erhöhten Rückgang von Betreuungspflichten auch einen Rückgang von Beschäftigungspositionen.

Der genauere Verlauf der jährlichen Beschäftigungsanteile zeigt, dass die positive Entwicklung der TeilnehmerInnen in Ausbildungen für die Meisterprüfung nicht nur aus erhöhten Beschäftigungsanteilen in der Nachkarriere sondern auch aus vergleichsweise geringen Beschäftigungsanteilen in der Vorkarriere resultiert. Umgekehrt haben die TeilnehmerInnen in Ausbildungen für Wirtschaft/Recht und in überberuflichen Ausbildungen in der Vorkarriere erhöhte Beschäftigungsanteile gehabt und diese Vorteile dann im weiteren Verlauf verloren. Die TeilnehmerInnen in Ausbildungen für Gesundheit/Soziales haben ihre Beschäftigungsanteile relativ zum Durchschnitt verbessern können, auch wenn der Saldo negativ ist.

Bei der Einkommensentwicklung zeigen ebenfalls die Ausbildungen zur *Meisterprüfung* eine herausragend positive Entwicklung von niedrigen Einkommen in der Vorkarriere (oft dadurch bedingt, dass sie zu dieser Zeit noch Lehrlinge waren) und erhöhten Einkommen in der Nachkarriere. Die übrigen Gruppen haben hinsichtlich des Verlaufes der Einkommensentwicklung nicht so hervorstechende Merkmale, die Einkommenskurven liegen jedoch auf unterschiedlichem Niveau: Zwei Gruppen mit ungünstigem Beschäftigungssaldo haben durchgängig erhöhte Einkommen (*Ausbildungen in Wirtschaft/Recht* und die *überberuflichen Ausbildungen*), während die TeilnehmerInnen an Ausbildungen im Bereich *Gesundheit/Soziales* durchgängig niedrige Einkommen haben, auch wenn sich ihre Beschäftigungsposition vergleichsweise günstig entwickelt hat.

Im Abschnitt 6 des MATERIALBANDES werden die Entwicklungen von Beschäftigung und Einkommen für einen Satz weiterer Merkmale dokumentiert: Geschlecht, Alter, Dauer der Bildungskarenz, Motive für die Bildungskarenz, ob ein geplanter Abschluss während der Bildungskarenz erworben wurde, ob die Initiative vom Arbeitgeber oder von den TeilnehmerInnen ausgegangen ist, wie lange die geschätzte zusätzlich erforderliche Ausbildungszeit bis zu einem Abschluss dauert, und wie die Zufriedenheit mit dem Job vor der Bildungskarenz war.

Neben der Teilnahme-Typologie gehen vor allem die Merkmale Geschlecht, Alter und Dauer der Bildungskarenz mit Variationen der Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung einher.

- Dem etwas höheren Rückgang der Beschäftigung der Frauen steht ein Anstieg der erwerbsfern Versicherten gegenüber; die Einkommen, die in der Vorkarriere bei Frauen und Männern sehr ähnlich sind, klaffen dann v.a. aufgrund der längeren Dauern der Bildungskarenz bei den Frauen zunehmend deutlich auseinander.
- Die Altersgruppen zeigen hinsichtlich der Beschäftigungsverschiebungen ein charakteristisches Muster von Übergängen in Betreuungspflichten bei den jüngeren Jahrgängen und dann wieder Rückgängen der Betreuung bei den mittleren Jahrgängen, bei den älteren Jahrgängen sind die Übergänge in Arbeitslosigkeit erhöht, nur die über-50-Jährigen zeigen deutlich erhöhte Beschäftigungsanteile in der Nachkarriere. Bei den Einkommen gewinnen die jungen Gruppen und die älteren haben durchgängig erhöhte Einkommen, die mittleren Altersgruppen verlieren im Verlauf von Vor- und Nachkarriere relativ.
- Die Dauer der Bildungskarenz zeigt deutlich eine verstärkte Verringerung der Beschäftigung und eine vergleichsweise ungünstige Einkommensentwicklung bei den längeren Dauern von 9-12 Monaten.

Bei den übrigen Merkmalen ist die Variation geringer, es zeigen sich jedoch charakteristische oder erwartete Tendenzen:

- Wenn berufliche Mobilität als Motiv angegeben wurde, so sind die Ergebnisse hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen vergleichsweise ungünstiger als beim Verbesserungs- oder Sicherungsmotiv. Mobilitätsbereitschaft wird anscheinend nicht belohnt.
- Ein erworbener Abschluss und eine kurze erwartete Dauer bis zu einem Abschluss haben Vorteile bei Einkommen und Beschäftigung, ebenso, wenn die Initiative vom Arbeitgeber ausgegangen ist.
- Die Zufriedenheit mit dem Job vor der Bildungskarenz zeigt kein klares Ergebnis, die Mittelgruppe zeigt leicht bessere Ergebnisse bei der Beschäftigung als die mehr oder die weniger Zufriedenen.

## 8.2 Kausale Wirkungsanalyse des Jahrganges 2002 der Bildungskarenz mittels AMDB

In diesem Kapitel wird untersucht, inwieweit die Inanspruchnahme der Bildungskarenz Effekte auf die Arbeitsmarktintegration ausübt. Anhand von statistischen Matching-Methoden werden für die TeilnehmerInnen des Jahres 2002 die langfristigen Effekte auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Lohnentwicklung und Mobilität untersucht. Einleitend sei darauf hingewiesen, dass sich kausale Effekte nur dann identifizieren lassen, wenn alle Faktoren, die simultan Wirkung und Selektion in die Maßnahme beeinflussen, erfasst sind. Kritisch ist in diesem Zusammenhang, dass so gut wie keine Informationen über die Auswahl in die Maßnahme vorliegen. Unbeobachtbare Faktoren wie Motivation aber auch Freizeitpräferenz können die Resultate verzerren. Aufgrund der Datenbasis ist es allerdings möglich, für die Vorkarriere der TeilnehmerInnen zu kontrollieren. Dies ist besonders wichtig bei der Evaluation von Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

### 8.2.1 Methodologie

Bei der kausalen Analyse wird der Fragestellung nachgegangen, was gewesen wäre, wenn es keine Maßnahme (also keine Bildungskarenz) gegeben hätte. Als methodischer Ansatzpunkt zur Bestimmung der kausalen Effekten dient das sogenannte Rubin Causal Model (vgl. Rubin 1974). Dieses kann als methodisches Grundmodell aller Matching-Verfahren gesehen werden (vgl. etwa Gangl und Di Petre 2004). Ausgangspunkt dieses Modells sind potentielle Ergebnisse  $Y$  (z. B. Beschäftigungstage), die jeweils abhängig vom Auftreten eines kausalen Faktors eintreten würden. Hierbei stellt sich aber das Problem, dass eine Person nicht gleichzeitig an einer Maßnahme teilgenommen und nicht-teilgenommen haben kann (fundamentales Evaluationsproblem). Wir können etwa die Beschäftigungstage eines Teilnehmers bzw. einer Teilnehmerin an der Bildungskarenz beobachten, aber die sogenannte kontrafaktische Situation, wie viele Beschäftigungstage würde diese Person aufweisen, wenn sie nicht in Bildungskarenz gewesen wäre, ist unbeobachtbar. Als Lösung dieses Problems bieten sich statistische Matching-Verfahren an. Methodisch wird in dieser Studie ein „nearest-neighbour matching“ Verfahren verwendet (vgl. Abadie und Imbens 2011 bzw. Appendix A2 in Kap. 11.2). Beim statistischen Matching werden Personen gesucht, die sich dadurch auszeichnen, dass sie sich von der Maßnahmengruppe in ausgewählten Merkmalen nicht unterscheiden. Die Beschäftigungstage dieser Personen sind ein Schätzwert für die Beschäftigungstage, die MaßnahmenteilnehmerInnen aufweisen würden, wenn sie nicht in Bildungskarenz gewesen wären. Als Evaluationsparameter wird der sogenannte ATT (average treatment effect on the treated) berechnet, dieser misst den durchschnittlichen kausalen Effekt für die MaßnahmenteilnehmerInnen. Die Schätzungen wurden mit der Stata Prozedur `nmatch` durchgeführt (vgl. Abadie et al. 2004).

### 8.2.2 Quantifizierung der Effekte der Bildungskarenz

Im Folgenden werden die Wirkungen der Bildungskarenz auf die Arbeitsmarktintegration (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Entlohnung und Mobilität) quantifiziert. Der Nachbeobachtungszeitraum beträgt sieben Jahre nach Abschluss der Bildungskarenz. Zunächst werden die Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitstage für dieses Zeitfenster berechnet. Weiters wird der Effekt noch/wieder im Betrieb wie zu Beginn der Bildungskarenz sowie auf die Zahl der verschiedenen DienstgeberInnen ermittelt. Hinsichtlich der Lohnentwicklung, als Indikator für das in der Bildungskarenz erworbene Humankapital, wird aufgrund der Datensituation das Kalenderjahr 2009 herangezogen. Anschließend wird die Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhnen für die Einzeljahre nach Abschluss der Bildungskarenz dargestellt.

#### Datenbasis

Die Datenbasis dieser Untersuchung bildet die BMWA-AMS Arbeitsmarktdatenbank (AMDB). Zusätzlich wurden Informationen über die MaßnahmenteilnehmerInnen verwendet. Für die Analyse wurden die TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz im Jahr 2002 ausgewählt. Für dieses Sample steht ein sehr langer Nachbetrachtungszeitraum zur Verfügung. Die Analyse wird für Männer und Frauen getrennt durchgeführt. Die deskriptive Auswertung hat gezeigt, dass bei den Männern eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Personen bald nach dem Lehrabschluss die Bildungskarenz antritt. Folglich wird bei der Wirkungsanalyse unter den Männern zwischen Standard-Teilnehmern (GS) und Teilnehmern nach Lehrabschluss (GL) unterschieden. Bei den Frauen ist die Gruppe der Lehrabsolventinnen nach Bildungskarenz so klein, dass für diese keine Analyse durchführbar ist. Weiters fanden Teilnehmerinnen an Bildungskarenz nach Karezngeldbezug keine Berücksichtigung (Frauen Standard: Frauen ohne jene, die in der Vorperiode eine Kinderkarenz bezogen hatten). Aufgrund der geringen Fallzahl älterer TeilnehmerInnen und um die Bildung der Kontrollgruppe zu erleichtern, wurden nur Personen bis 50 Jahre berücksichtigt. Für die drei Gruppen (Männer Standard, Männer Lehrabsolventen, Frauen Standard) wurden Kontrollgruppen gebildet. In einem ersten Schritt wurde für die Männer-Standard und Frauen-Gruppe bzw. Männer-Lehrabsolventen eine 1%-ige bzw. 5%-ige Zufallsstichprobe aus der AMDB gezogen. Aufnahmekriterium war eine durchgehende Beschäftigung von zumindest einem Jahr bei einem/einer DienstgeberIn. Bei der Konstruktion der Kontrollgruppe wird zuerst für alle Personen, die 2001 Beschäftigungstage aufwiesen, ein fiktives Eintrittsdatum in Bildungskarenz im Jahr 2002 simuliert. Alle Personen, die vor diesem Datum zumindest ein Jahr bei einem Dienstgeber ununterbrochen beschäftigt waren, wurden in die Kontrollgruppe aufgenommen. Daraus resultieren Fallzahlen in der Kontrollgruppe von 7.450 Personen (Männer GS), 2.435 (Männer GL) und 6.145 (Frauen). In der Maßnahmengruppe finden sich 377, 226 bzw. 643 Personen.

Erwartungsgemäß unterscheidet sich die Kontrollgruppe in ihren relevanten Merkmalen noch von den TeilnehmerInnen der Bildungskarenz (vgl. Tabellen im MATERIALBAND Abschnitt

6.2.1 Appendix A1). Daher wird ein statistisches Distanz-Matching Verfahren verwendet (vgl. Abadie und Imbens 2011). Der reichhaltige Datensatz beinhaltet sowohl Informationen über die Arbeitsmarkthistorie (etwa Beschäftigungsdauer), über persönliche Merkmale (etwa Alter) sowie Firmeninformationen (etwa Firmendynamik). Dies ist insofern von Bedeutung als kausale Wirkungen nur dann korrekt ermittelt werden können, wenn alle Merkmale, die Selektionsprozess und Ergebnisvariable simultan beeinflussen, beobachtbar sind und berücksichtigt werden.<sup>35</sup> Konkret werden folgende Variablen zum Matchen verwendet: Beschäftigungstage (getrennt selbstständig und unselbstständig) und Arbeitslosigkeitstage (jeweils kumuliert drei Jahre vor Eintritt in Bildungskarenz); Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage (1985 bis Eintritt), Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter, Status ArbeiterIn oder Angestellte/r, Lohnsatz (reales Jahreseinkommen bei Ganzjahresbeschäftigung) im Jahr 2001,<sup>36</sup> Wirtschaftsklasse, Bundesland, Beschäftigungsdynamik des Betriebs bei Eintritt (fallend, gleichbleibend, steigend zwischen 1999 und 2002). Weiters erfolgt für Altersgruppe (bis 24, 25-39, 40+) und Wirtschaftsklasse ein exaktes Matching. Bei den Lehraabsolventen erfolgt keine Berücksichtigung der Altersgruppe, dafür werden zusätzlich Dauer der Lehrzeit, Wirtschaftsklasse und Betriebsgröße des Lehrbetriebs berücksichtigt. Leider ist im Datensatz keine Information über den formalen Bildungsabschluss enthalten. Folglich muss das Matching für Humankapitalunterschiede anhand der Lohnvariable erfolgen.

### Ergebnisvariablen

In dieser Studie wird untersucht, welche Wirkung von Bildungskarenz auf die Arbeitsmarktintegration ausgeht. Als Untersuchungszeitraum werden sieben Jahre nach Abschluss der Bildungskarenz verwendet. Getrennt analysiert werden die Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitstage für diesen Zeitraum, die Wahrscheinlichkeit beim selben Dienstgeber bzw. bei der selben Dienstgeberin zu bleiben, bzw. die Zahl der verschiedenen DienstgeberInnen nach Abschluss der Bildungskarenz. Da es sich bei den TeilnehmerInnen der Bildungskarenz bereits um eine Gruppe mit hoher Arbeitsmarktintegration handelt, sind a priori am ehesten positive Humankapitaleffekte, die sich in höheren Löhnen niederschlagen sollten, zu erwarten. Folglich wird der Effekt auf die Löhne im Jahr 2009 untersucht. Weiters wird noch die dynamische Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie Lohnsatz über die Zeit untersucht.

### 8.2.3 Wirkungen der Bildungskarenz

Über die sieben Jahre zeigt sich für alle drei Gruppen ein signifikant negativer Beschäftigungseffekt (vgl. Tabelle 40). Kumuliert über den gesamten Zeitraum fällt die Beschäftigung der TeilnehmerInnen an Bildungskarenz um rund 7½ Monate (Männer Standardgruppe), bzw. ein ¾ Jahr geringer als in der Kontrollgruppe aus. Hierbei ist zu beachten, dass die Zeit

<sup>35</sup> Diese wesentliche identifizierende Annahme wird in der Literatur als ‚conditional independence assumption (CIA), ignorable treatment assignment oder unconfoundedness‘ bezeichnet.

<sup>36</sup> Dieser Indikator berücksichtigt die Sonderzahlungen und wird mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2001).

in Bildungskarenz nicht betrachtet wird. Insgesamt gesehen führt die Bildungskarenz keinesfalls zu einer höheren Beschäftigung. Allerdings ist auch zu beachten, dass hier Personen mit hoher Beschäftigungsintegration untersucht werden. So weist die Kontrollgruppe der Männer (vgl. Abbildung 51) im Durchschnitt bereits rund 340 Beschäftigungstage pro Jahr auf. Vor diesem Hintergrund sind positive Beschäftigungseffekte kaum zu erwarten, allerdings fallen die Beschäftigungsverluste doch recht kräftig aus. Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit sind die Resultate moderat. Männliche Teilnehmer der Bildungskarenz waren rund 20 Tage länger arbeitslos als die Kontrollgruppe. Dies ist innerhalb eines 7 Jahreszeitraums ein relativ kleiner Effekt, der darüber hinaus auch nicht statistisch signifikant ist. Bei den Frauen ist der Effekt mit rund 2 Monaten deutlich höher und auch statistisch abgesichert. Letztlich ist die geringere Beschäftigung nur marginal mit höherer Arbeitslosigkeit verbunden, vielmehr sind die Personen länger in einem erwerbsfernen Zustand.

**Tabelle 40: Effekte aus der Wirkungsanalyse der Bildungskarenz (p-Werte in Klammern)**

	Männer - GS	Männer - GL	Frauen
<b>7 Jahresfenster nach Bildungskarenz</b>			
Beschäftigung (Tage)	-230,7 (0.000)	-277,5 (0.000)	-286,9 (0.000)
Arbeitslosigkeit (Tage)	21,2 (0.109)	19,6 (0.130)	65,6 (0.000)
Selbe/r DienstgeberIn (%-Anteil)	-0,177 (0.000)	-0,125 (0.001)	-0,214 (0.000)
DienstgeberInnenwechsel (Anzahl)	0,334 (0.000)	0,036 (0.784)	0,390 (0.000)
<b>Jahr 2009</b>			
Lohnsatz (in € zu Preisen 2001)	415 (0.562)	1706 (0.025)	125 (0.830)
Lohnsatzänderung 2009 zu 2001	7,4% (0.096)	16,4% (0.000)	10,1% (0.037)

Erläuterung: Die Effekte zeigen die kontrollierten Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen (Maßnahmengruppen Männer GS, GL und Frauen) und den jeweiligen Kontrollgruppen. Z.B. sind die TeilnehmerInnen der Männer-Standardgruppe im 7-Jahresfenster beginnend mit dem Ende der Bildungskarenz um 230,7 Tage weniger beschäftigt (signifikanter Unterschied) bzw. um 21,2 Tage mehr arbeitslos (insignifikanter Unterschied) als die Mitglieder der Kontrollgruppe.

Die Effekte sind geschätzt nach Kontrolle der folgenden Variablen: Beschäftigungstage (getrennt selbstständig und unselbstständig) und Arbeitslosigkeitstage (jeweils kumuliert drei Jahre vor Eintritt); Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage (1985 bis Eintritt), Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter, Status Arbeiter oder Angestellter, Lohnsatz (Jahreseinkommen bei Ganzjahresbeschäftigung) im Jahr 2001, Wirtschaftsklasse, Bundesland, Beschäftigungsdynamik des Betriebs bei Eintritt in Bildungskarenz (Fallend, gleichbleibend, steigend zwischen 1999 und 2002) sowie exaktes Matching für Altersgruppe (bis 24, 25-39, 40+) und Wirtschaftsklasse, bei Männer GL zusätzlich um Lehdauer sowie Charakteristika des Lehrbetriebs aber ohne Altersgruppe.

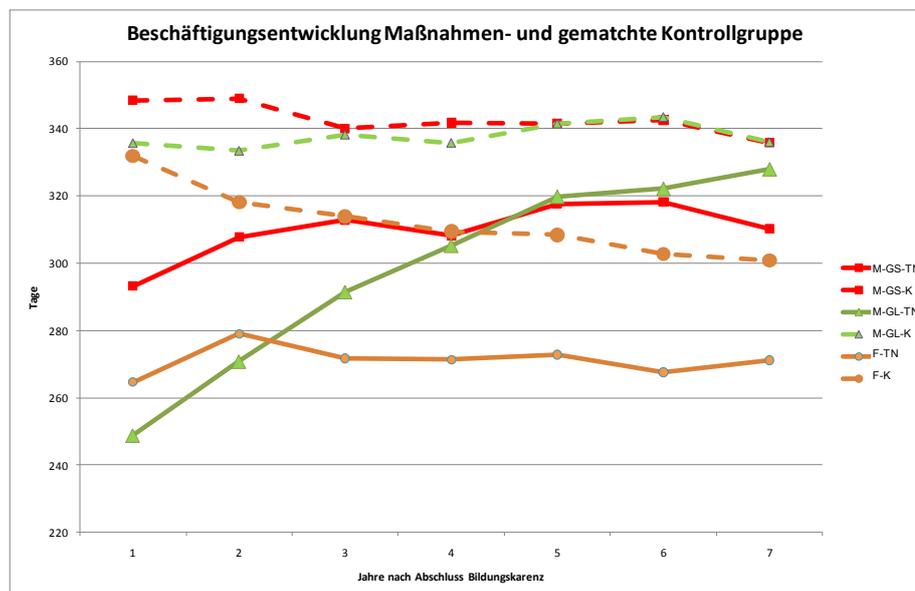
Quelle: IHS-AMDB-Auswertung.

Signifikante Effekte erhält man auch hinsichtlich der Mobilität der ArbeitnehmerInnen. Die Wahrscheinlichkeit bei dem/der DienstgeberIn zu Beginn der Bildungskarenz zu bleiben, ist bei den MaßnahmenteilnehmerInnen deutlich geringer. Bei der Lehraabsolventengruppe fällt der Effekt mit – 12,5% am schwächsten aus,<sup>37</sup> bei den Männern GS reduziert sich die Wahrscheinlichkeit um knapp 18% und bei den Frauen um 21,4%. Ähnliche Ergebnisse erbringt

<sup>37</sup> Rechenbeispiel: Die Wahrscheinlichkeit beim selben Dienstgeber zu bleiben beträgt bei den Lehraabsolventen 34,7% und bei der gematchten Kontrollgruppe 47,2%. Der Maßnahmeneffekt ergibt sich aus der Differenz dieser beiden Wahrscheinlichkeiten.

auch die Betrachtung der Zahl der DienstgeberInnenwechsel. So haben Frauen mit Bildungskarenz eine um rund 0,4 höhere Anzahl an DienstgeberInnen, bei den Männern der Standardgruppe beträgt die Zahl der zusätzlichen DienstgeberInnen 0,33. Etwas anders fällt der Effekt bei den Lehrabsolventen aus. Hier unterscheidet sich die Zahl der DienstgeberInnen nicht signifikant zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe. Zwar bleiben auch in dieser Gruppe weniger Personen bei dem/der „alten“ DienstgeberIn, dieser Effekt wird aber durch eine geringere Anzahl von Wechseln von mobilen Personen kompensiert.

**Abbildung 51: Beschäftigungsentwicklung Maßnahmen- und Kontrollgruppe in Tagen pro Jahr nach Abschluss der Bildungskarenz**



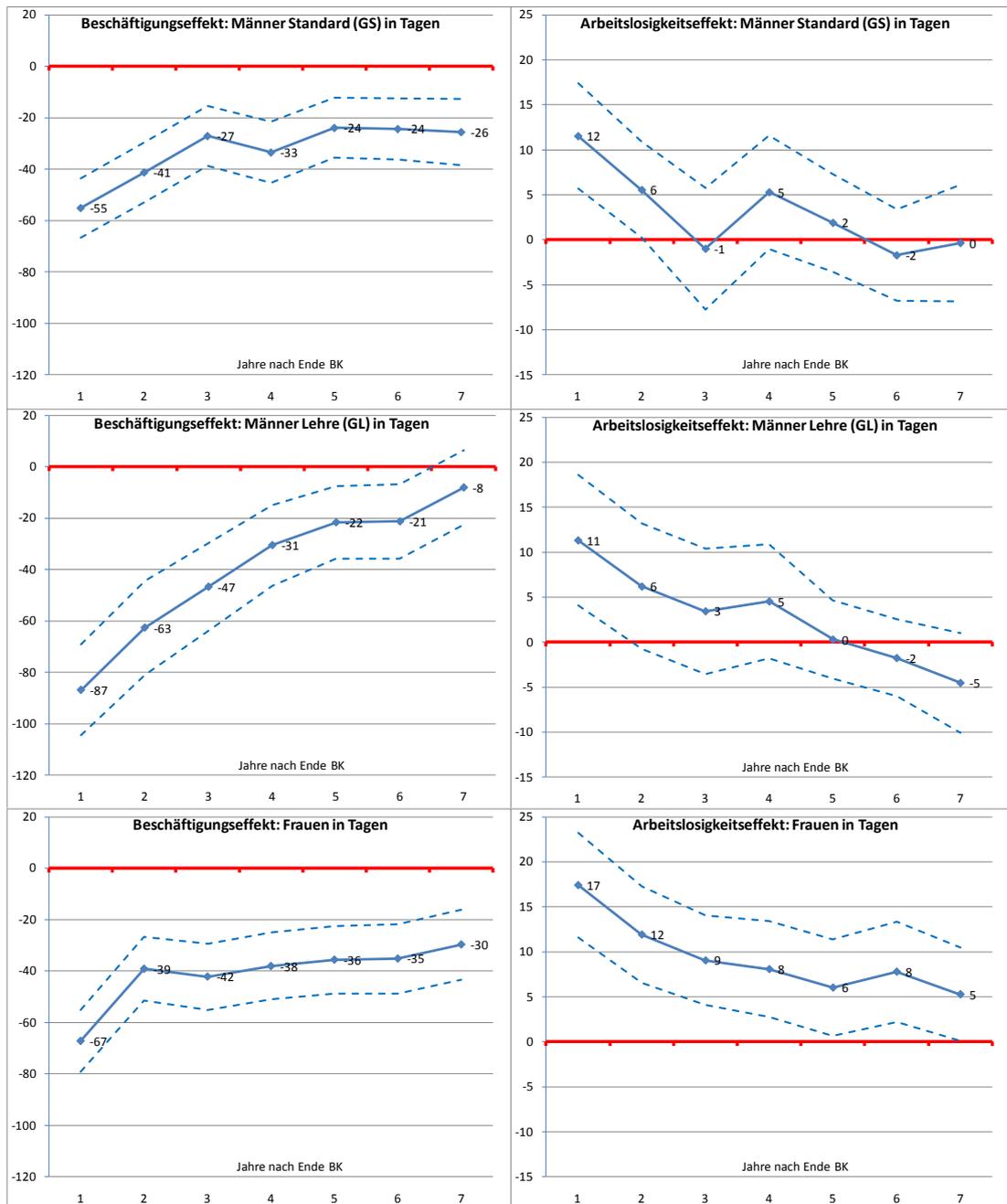
Männer Standard: M-GS, Männer Lehrabsolventen: M-GL, Frauen: F; TeilnehmerInnen: TN, Kontrollgruppe: K  
Quelle: IHS-AMDB-Auswertung.

Betrachtet man die Bildungskarenz als Humankapitalinvestition sollten die TeilnehmerInnen nach der Maßnahme höhere Löhne erzielen können. Zur Überprüfung dieser Hypothese wird als Indikator die Höhe des Reallohns (der Lohnsatz) im Kalenderjahr 2009 herangezogen. Hierbei zeigen sich sowohl für die Standardgruppe der Männer als auch für die Frauen nur marginal und nicht signifikant höhere Löhne im Ausmaß von 1,4% bzw. 0,5%. Positive Lohn-effekte von rund 6% finden sich jedoch bei den Lehrabsolventen. Nachdem für die Löhne kein exaktes Matching vorgenommen wurde, wird zusätzlich noch der Lohnsatzanstieg zwischen 2009 und 2001 betrachtet. Hierbei zeigen sich stärkere Hinweise auf positive Qualifizierungseffekte. Laut diesem Indikator betrug der Effekt der Bildungskarenz bei den Lehrabsolventen 16,4%.<sup>38</sup>

Im Folgenden wird die zeitliche Entwicklung der Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz untersucht (vgl. Abbildung 52 und Abbildung 53).

<sup>38</sup> Rechenbeispiel: Der Lohnsatz stieg bei den Lehrabsolventen mit Bildungskarenz zwischen 2009 und 2001 um 52,3%, bei der Kontrollgruppe betrug der Anstieg 35,9%. Der Maßnahmeneffekt ergibt sich als Differenz.

**Abbildung 52: Effekte der Bildungskarenz auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tagen 1. bis 7.Jahr nach Ende BKZ (strichliert: Konfidenzintervall)**



Quelle: IHS-AMDB-Auswertung

Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich ein ähnliches Bild für alle drei Gruppen (vgl. Abbildung 52). Im ersten auf die Bildungskarenz folgenden Jahr liegen die Beschäftigungstage deutlich unter den Werten der Kontrollgruppe. Der negative Beschäftigungseffekt beträgt rund 2 bis 3 Monate. Dieser starke negative Effekt könnte teilweise mit dem Wunsch sich beruflich zu verändern und einer damit einhergehenden Suchphase erklärt werden. Dafür spricht auch die gestiegene Arbeitslosigkeit im ersten Jahr. Allerdings erklärt diese nur

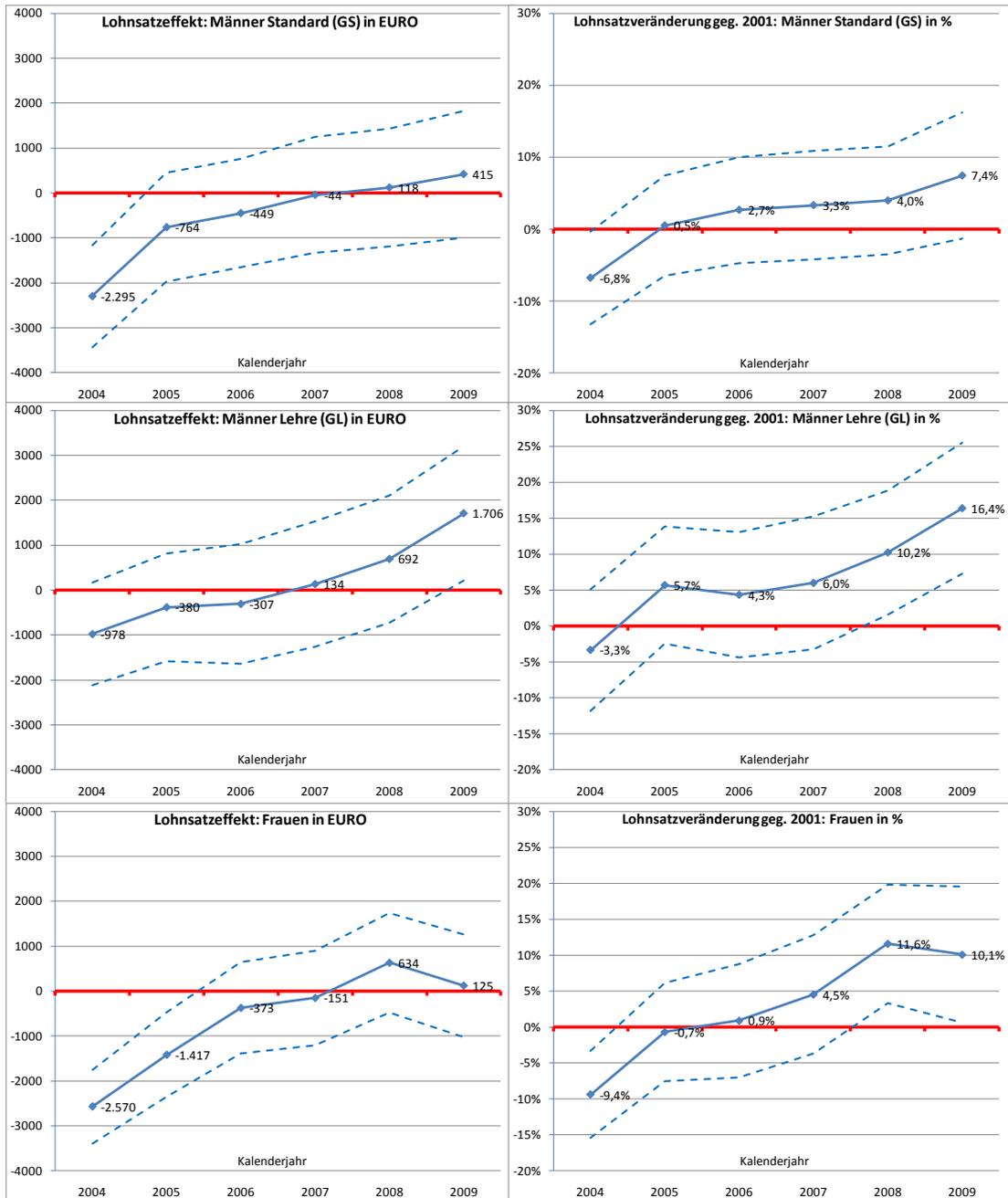
einen kleinen Teil der verringerten Integration in den Arbeitsmarkt. Aufgrund fehlender Daten kann nicht geklärt werden, inwieweit diese Zeit für Bildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen genutzt wurde. Nach dem starken Einbruch im ersten Jahr zeigt sich in den folgenden Jahren eine wieder steigende Beschäftigungsintegration. Bei der Standardgruppe der Männer und bei den Frauen flacht sich dieser Zuwachs aber bald ab. Auch im siebenten auf den Abschluss der Bildungskarenz folgenden Jahr ist die Beschäftigung bei den TeilnehmerInnen signifikant niedriger als in der Kontrollgruppe, wobei der Effekt rund ein Monat beträgt. Ein etwas anderes Bild findet sich bei den Lehrabsolventen. Diese haben zwar nach Ende der Bildungskarenz einen starken Beschäftigungsrückgang, holen in den Folgejahren aber stetig auf. Im letzten Jahr der Beobachtungsperiode werden die Werte der Kontrollgruppe fast erreicht.

Wendet man sich der Entwicklung der Arbeitslosentage zu (vgl. Abbildung 52, rechtes Panel), erkennt man bei den beiden Männergruppen kaum Effekte mit Ausnahme des ersten Jahres. Etwas stärkere und persistenterere Wirkungen zeigen sich bei den Frauen. Allerdings sind auch hier die Effekte mit rund 5 zusätzlichen Tagen Arbeitslosigkeit am Ende des Beobachtungszeitraums eher marginal. Bisher wurde gezeigt, dass die Teilnahme an Bildungskarenz eher mit negativen Integrationseffekten in den Arbeitsmarkt verbunden ist. Im Folgenden soll nun untersucht werden, inwieweit von der Bildungskarenz positive Qualifizierungseffekte, die in höhere Löhne umgesetzt werden können, ausgehen. Wie bereits in Tabelle 40 dargestellt, finden sich signifikant höhere Löhne zu Ende der Beobachtungsperiode nur für die Lehrabsolventen. Überraschenderweise liegen die Löhne in allen Gruppen im Kalenderjahr 2004, wo die maximale Dauer der Bildungskarenz bereits abgeschlossen war, noch deutlich unter denen der Kontrollgruppe (Abbildung 53). Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass etwa wechselnde Personen geringere Anfangslöhne im neuen Betrieb erzielen können. Eine andere Hypothese wäre, dass die MaßnahmenteilnehmerInnen nach der Bildungskarenz ihre wöchentliche Arbeitszeit reduziert haben. Weiters verlieren die TeilnehmerInnen rund ein Jahr Berufserfahrung. Die Daten weisen darauf hin, dass die negativen Lohneffekte über die Zeit spürbar abnehmen. Bereits 2005 sind die Lohnverluste nicht mehr statistisch signifikant. Für die Lehrabsolventen finden sich sogar Hinweise auf eine Erhöhung des Humankapitals.

Da kein exaktes Matching für die Löhne vorgenommen wurde, wird zusätzlich noch das Lohnwachstum seit 2001 (vgl. Abbildung 53, rechtes Panel) für die drei Gruppen untersucht. Abgesehen von einem leicht negativen Effekt im Jahr 2004, ergibt sich bei der Standardgruppe der Männer kein statistisch signifikanter Unterschied in der Lohnentwicklung (im Vergleich zum Jahr 2001) zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe. Bei den Frauen gibt es Hinweise, dass gegen Ende des Beobachtungszeitraums signifikant positive Lohneffekte auftreten. So ist in den Jahren 2008 und 2009 das Reallohnwachstum (jeweils im Vergleich zum Jahr 2001) bei den Maßnahmenteilnehmerinnen um rund 10%-Punkte höher als in der Kontrollgruppe. Die positivste Lohnentwicklung weisen die Lehrabsolventen auf. Mit Ausnahme des ersten Jahres liegt das Lohnwachstum der Maßnahmengruppe permanent über

dem der Kontrollgruppe, wobei der Lohnunterschied ab 2008 signifikant ist. 2009 übersteigt das Lohnwachstum (im Vergleich zu 2001) den Wert der Kontrollgruppe bereits um 16,5%-Punkte.

**Abbildung 53: Effekt der Bildungskarenz auf Lohnsatz in € 2004-2009 und auf Lohnsatzveränderung bezogen auf 2001 in Prozent (strichliert: Konfidenzintervall)**



Lohnsatz: reales Jahreseinkommen bei Ganzjahresbeschäftigung  
 Quelle: IHS-AMDB-Auswertung

### Berücksichtigung der Dauer der Bildungskarenz

Wenn man die Dauer berücksichtigt, so haben bei den Beschäftigungsindikatoren die TeilnehmerInnen mit kürzeren Dauern tendenziell signifikant bessere Ergebnisse. Bei den Einkommen ist dies, außer bei den Männern der Standardgruppe, jedoch nicht der Fall (Tabelle 41).

**Tabelle 41: Effekte der Bildungskarenz unter Berücksichtigung der Dauer der Bildungskarenz (p-Werte in Klammern)**

	Dauer (Tage)		
	bis 180	181 bis 329	330+
<b>7 Jahresfenster nach Bildungskarenz</b>			
<b>Beschäftigung (Tage)</b>			
Männer Standard (GS)	-85,1 (0.026)	-301,8 (0.000)	-327,9 (0.000)
Männer Lehrabsolventen (GL)	-133,9 (0.011)	-334,2 (0.001)	-504,5 (0.000)
Frauen	-169,6 (0.017)	-296,7 (0.000)	-320,2 (0.000)
<b>Beschäftigung im 7. Jahr nachher</b>			
Männer Standard (GS)	-1,5 (0.853)	-46,4 (0.001)	-39,4 (0.001)
Männer Lehrabsolventen (GL)	-4,2 (0.642)	-26,8 (0.077)	2,0 (0.891)
Frauen	-19,7417 (0.191)	-42,697 (0.005)	-29,6932 (0.000)
<b>Lohnsatz 2009 (in € zu Preisen 2001)</b>			
Männer Standard (GS)	2014,6 (0.042)	-210,3 (0.883)	-932,8 (0.443)
Männer Lehrabsolventen (GL)	1332,2 (0.195)	2040,9 (0.196)	1978,2 (0.147)
Frauen	1545,2 (0.241)	-1449,8 (0.242)	265,9 (0.691)
<b>Lohnsatzänderung 2009 zu 2001</b>			
Männer Standard (GS)	11,0% (0.023)	16,4% (0.167)	-2,5% (0.729)
Männer Lehrabsolventen (GL)	15,1% (0.008)	11,8% (0.230)	19,9% (0.026)
Frauen	12,0% (0.171)	-2,9% (0.809)	12,7% (0.022)

Quelle: IHS-AMDB-Auswertung.

### 8.3 Zusammenfassung

- Die persönlichen Einschätzungen der TeilnehmerInnen über ihre Bildungskarenz und die damit erzielten Wirkungen sind überaus positiv. Es konnten sehr viele erwünschte Veränderungen erzielt werden, sowohl in Form von Betriebswechsel, als auch in Form von Veränderungen im angestammten Betrieb.
- Die Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse für den Jahrgang 2005 zeigen beim Einkommen insgesamt einen sehr ähnlichen Stand der beiden Gruppen in 2009, bei Männern schneiden die Teilnehmer tendenziell etwas besser ab als bei den Frauen. Bei den Anteilen in Beschäftigung erreichen die TN ebenso 2009 einen ähnlichen Stand wie die Vergleichsgruppe, hier schneiden die Frauen gegenüber der Vergleichsgruppe besser ab als die Männer. Es dauert vier Jahre, bis die Rückgänge durch die Bildungskarenz wieder einigermaßen aufgeholt werden können, ob in der folgenden Zeit Gewinne entstehen, kann hier nicht beobachtet werden.
- Anhand von statistischen Matching-Methoden werden für die TeilnehmerInnen des Jahres 2002 die langfristigen Effekte auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Lohnentwicklung und Mobilität untersucht. Der Nachbeobachtungszeitraum beträgt sieben Jahre nach Abschluss der Bildungskarenz. Die Analyse wird für Männer und Frauen getrennt durchgeführt, unter den Männern werden Teilnehmer herausgehoben, die

kurz vor der Bildungskarenz eine Lehre absolviert haben. Analysiert werden die Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosentage für den 7-jährigen Zeitraum nach Ende der Bildungskarenz, die Wahrscheinlichkeit beim selben Dienstgeber zu bleiben, sowie die Zahl der verschiedenen Dienstgeber nach Abschluss der Bildungskarenz, und die die Löhne im Jahr 2009 untersucht. Weiters wird die dynamische Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie Lohnsatz über die Zeit untersucht.

- Über die sieben Jahre zeigt sich für alle drei Gruppen ein signifikant negativer Beschäftigungseffekt. Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit sind die Resultate moderat. Letztlich ist die geringere Beschäftigung nur marginal mit höherer Arbeitslosigkeit verbunden, vielmehr sind die Personen länger in einem erwerbsfernen Zustand.
- Die Wahrscheinlichkeit beim Dienstgeber zu Beginn der Bildungskarenz zu bleiben, ist bei den MaßnahmenteilnehmerInnen deutlich geringer. Ähnliche Ergebnisse erbringt auch die Betrachtung der Zahl der Dienstgeberwechsel.
- Bei der Höhe des Reallohns (dem Lohnsatz) im Kalenderjahr 2009 zeigen sich für die Standardgruppe der Männer und die Frauen nur marginal und nicht signifikant höhere Löhne. Lediglich bei den männlichen Lehrabsolventen zeigt sich ein signifikant positiver Effekt. Der Lohnsatzanstieg zwischen 2009 und 2001 zeigt stärkere Hinweise auf positive Qualifizierungseffekte durch die Bildungskarenz.
- Durchgängig ein günstigeres Bild ergibt sich bei der Gruppe der männlichen Lehrabsolventen. Diese zeichnen sich durch eine geringere Mobilität, positive Lohneffekte von rund 6% und auch einen erhöhten Effekt beim Lohnsatzanstieg zwischen 2001 und 2009 von 16,4% aus. Auch in der dynamischen Betrachtung haben sie zwar nach Ende der Bildungskarenz einen starken Beschäftigungsrückgang, holen in den Folgejahren aber stetig auf und erreichen im letzten Jahr der Beobachtungsperiode fast die Werte der Kontrollgruppe. Auch bei der Lohnentwicklung haben sie das positivste Ergebnis.
- Die Frauen zeigen in einigen Aspekten keine Unterschiede zu den Männern der Standardgruppe. Die Arbeitslosigkeit ist im 7-Jahreszeitraum und auch in der dynamischen Betrachtung etwas erhöht, am Ende der Beobachtungsperiode treten tendenziell signifikant positive Lohneffekte auf.
- Wenn man die Dauer berücksichtigt, so haben bei den Beschäftigungsindikatoren die TeilnehmerInnen mit kürzeren Dauern tendenziell signifikant bessere Ergebnisse, bei den Einkommen ist dies außer bei den Männern der Standardgruppe jedoch nicht der Fall
- Insgesamt ergibt diese Analyse, dass die Teilnahme an der Bildungskarenz entgegen vielfachen Erwartungen trotz der beträchtlichen Investitionen nicht zu nennenswerten positiven ökonomischen Effekten hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen führt.

## 9. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen

### 9.1 Zentrale Fragestellungen der Untersuchung

In diesem Abschnitt werden die zentralen Fragestellungen, die der Evaluierung zugrundeliegen, aufgrund der Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsabschnitten beantwortet.

#### 9.1.1 Stellenwert der Bildungskarenz in der österreichischen Erwachsenen- und Weiterbildung und ihrer Förderung (Kap.3)

##### Stellenwert in der Erwachsenen- und Weiterbildungs-Teilnahme

Es ist aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmassen und Messmethoden wie auch der der Änderungen der Messungen im Zeitablauf nach wie vor schwierig, einen Überblick über die quantitative Entwicklung der EB/WB in Österreich zu gewinnen. Im Vergleich mit der Beteiligung lt. Adult Education Survey (AES) ist der quantitative Anteil der Bildungskarenz verschwindend gering: deutlich unter 1% bei der nicht formalen EB/WB (0,05%) und 1,9% bei der formalen EB/WB; insgesamt macht die Bildungskarenz 0,2% der gesamten EB/WB-Beteiligung aus.

Die Bildungskarenz hat ein spezielles Profil: Die formale WB ist viel stärker vertreten als in der EB/WB insgesamt. Die Hälfte bis zwei Drittel der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nutzt diese für eine formale Weiterbildung (darunter ein sehr geringer Anteil von bis zu 2% für Grundqualifikationen wie Pflichtschul-, Lehr-, oder BMS-Abschluss; dann 10-15% für Meister- oder Befähigungsprüfungen oder Ähnliches; 15-20% für den Erwerb einer Studienberechtigung; schließlich bis zu 40% für ein reguläres Hochschulstudium). Im Vergleich zur gesamten EB/WB-Beteiligung in der Teilgesamtheit der 25-64-Jährigen nützen 72% die Bildungskarenz für eine formale Qualifikation, während nur 6% aller EB/WB-TeilnehmerInnen für eine formale Qualifikation lernen.

Die Lernzeiten sind in der Bildungskarenz gegenüber der gesamten EB/WB-Beteiligung deutlich höher: Mit über 700 Veranstaltungsstunden ist die Lernzeit in nicht formalen Ausbildungen etwa 10-mal so hoch wie in einer durchschnittlichen nicht formalen Ausbildung (709 vs. 71 Stunden) und auch in den formalen Ausbildungen ist die Unterrichtszeit in Ausbildungen während der Bildungskarenz um 50% höher als im Durchschnitt (786 vs. 532 Stunden).

Da für die Bildungskarenz eine variable Zeitspanne vorgesehen ist, gibt es bei der Dauer der Inanspruchnahme eine beträchtliche Variation. Die Zeitspanne lag durchgehend bei maximal einem Jahr, der Minimalzeitraum wurde jedoch zweimal verringert: von ursprünglich 6 Monaten 1998-99 auf 3 Monate 2000-2008 und temporär auf 2 Monate ab 2009. Die mittlere

Dauer lag über diese meiste Zeit zwischen 9 und 10 Monaten und verringerte sich 2009 auf 7 Monate. Sie unterscheidet sich jedoch wesentlich zwischen Männern und Frauen: Bei den Frauen liegt die Dauer im langjährigen Durchschnitt bei 11-12 Monaten (mit einer Verringerung 2009 auf 9 Monate), bei den Männern bei 6-7 Monaten. Aufgrund der Verteilung der Dauern ergibt sich eine beträchtliche Heterogenität der Maßnahmen: Bei den Frauen nimmt die Hälfte den Maximalzeitraum von 12 Monaten in Anspruch, und etwa je ein Viertel 6-11 Monate bzw. 3-6 Monate (kürzere Dauern machen nur einen minimalen Anteil von 5% aus). Die Verteilung bei den Männern ist ganz anders, hier sind Ausbildungen mit 3-6 Monaten die größte Kategorie mit etwa zwei Fünfteln, die beiden längeren Kategorien machen jeweils etwas mehr als ein Fünftel aus, und ganz kurze Ausbildungen sind mit 10% ebenfalls etwas stärker vertreten als bei den Frauen. Die Dauern sind auch mit bestimmten Ausbildungen verbunden:

- Kurze Dauern (bis 4 Monate) sind v.a. typisch in berufsübergreifenden Ausbildungen in *EDV*, diese haben auch die wenigsten Wochenstunden;
- kurze und mittlere Dauern (bis 8 Monate) sind typisch in berufsübergreifenden Ausbildungen für *Softskills* oder *Sprachen* (bei letzteren machen längere Ausbildungen bereits ein Drittel aus), auch hier dominieren Teilzeitausbildungen;
- durch kurze und mittlere Dauern mit einem Drittel an längeren Dauern sind auch die Ausbildungen für die *Meisterprüfung* und Ähnliches gekennzeichnet, wobei hier zu 80% Vollzeitausbildungen dominieren, diese Ausbildungen sind am meisten konzentriert;
- gemischt mit einem etwas höheren Anteil an längeren Ausbildungen (45%) sind die *beruflichen Ausbildungen* in den verschiedenen Bereichen, hier machen Vollzeitausbildungen die Hälfte aus;
- bei den *Hochschulstudien* und den *schulisch-formalen Ausbildungen* sind die längeren Dauern von einem Jahr typisch, hier machen Vollzeitausbildungen mehr als die Hälfte aus.

In einer ökonomischen Betrachtung wird zwischen allgemeinem und (betriebs)-spezifischem Humankapital (HK) unterschieden, wobei die formalen Ausbildungen dem allgemeinen HK zugerechnet werden. In manchen Betrachtungen wird auch betont, dass sehr viele Ausbildungen oder Qualifikationen einen gemischten Charakter haben. Nach dieser Unterscheidung wird die Bildungskarenz vorwiegend für den allgemeinen Aufbau von Humankapital genutzt. Der Anteil an spezifischem HK kann durch das betriebliche Interesse an einem gezielten HK-Aufbau durch die Unterstützung der Teilnahme von ArbeitnehmerInnen an der Bildungskarenz abgeschätzt werden. Die Indikatoren für dieses Interesse deuten im langjährigen Verlauf (2009 hat sich die Konstellation etwas geändert) auf eine geringe betriebliche Nutzung hin: 4-6% der TeilnehmerInnen haben die Bildungskarenz auf Initiative ihrer ArbeitgeberInnen (AG) angetreten (darunter 1% mit gewissem 'Nachdruck'), bei 3-6% haben sich die AG an den Kosten beteiligt, bei einem Viertel bis Drittel gab es eine Einflussnahme auf verschiedene Aspekte der Bildungskarenz, darunter am häufigsten auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme; bei anderen Aspekten wie

Art der Ausbildung, Dauer oder Splitting haben bei 10-15% der TeilnehmerInnen die Arbeitgeber Einfluss genommen, mit steigender Tendenz zwischen 2005 und 2008. Im langjährigen Durchschnitt deuten diese Indikatoren darauf hin, dass bei ca.10-15%, also jedeR 7. bis 10. TeilnehmerIn, die Bildungskarenz zum Aufbau spezialisierten Humankapital genutzt wurde.<sup>39</sup>

Aus der Perspektive der TeilnehmerInnen wurde die Bildungskarenz wiederum im langjährigen Durchschnitt bei etwa der Hälfte für *angestrebte Mobilität* genutzt, darunter 20-30% für angestrebte ArbeitgeberInnenwechsel, 30% für Arbeitsplatzwechsel und 30-40% für Berufswechsel. Bei einem Drittel der TeilnehmerInnen stand die *Sicherung der Beschäftigung* oder das Nachholen bzw. der Erwerb von erforderlichen *Zusatzqualifikationen für die ausgeübte Beschäftigung* im Vordergrund. Von zwei Drittel der TeilnehmerInnen wurde eine Vermehrung des persönlichen Humankapitals für eine *Verbesserung* der (betrieblichen) Position, der Aufstiegsmöglichkeiten oder der Einkommen angestrebt. Diese Motivlagen überschneiden sich teilweise und stehen in gewissem Zusammenhang mit den gewählten Ausbildungen: Bei beruflichen und überberuflichen Ausbildungen ist das Sicherungsmotiv erhöht, bei den formalen Ausbildungen sind Verbesserung und Mobilität erhöht. Diese Zusammenhänge sind jedoch nicht deutlich ausgeprägt. In der Krise 2009 ist das Sicherungsmotiv deutlich (+20%-Punkte) angestiegen, das Mobilitätsmotiv ist deutlich (-20%-Punkte) zurückgegangen und das Verbesserungsmotiv ist etwa stabil geblieben. Während die angestrebte Mobilität dem Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals direkt widerspricht, sind die beiden anderen Motive damit kompatibel: Sie können direkt in betriebliche Strategien eingebunden sein oder es können eher die persönlichen Entwicklungsinteressen der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen. Im Vergleich zu Auswertungen des Mikrozensus 2003 über die Motivlage in der gesamten EB/WB-Beteiligung ist in der Bildungskarenz das Mobilitätsmotiv bedeutend erhöht.<sup>40</sup>

Es konnten Merkmalsbereiche identifiziert werden, wo die Bildungskarenz gegenüber der ‚durchschnittlichen‘ Weiterbildungsbeteiligung häufiger (positive Selektion) bzw. weniger häufig (negative Selektion) in Anspruch genommen wird. Der sog. ‚Matthäus-Effekt‘ (wer hat, dem wird mehr gegeben...) wirkt v.a. für höher gebildeten TeilnehmerInnen ab Matura-Niveau auf der positiven Seite und bei Hilfskräften und Personen ohne Abschluss über der Pflichtschule auf der negativen Seite. Das Bundesland Oberösterreich, der Wirtschaftsbereich Gesundheit/Soziales und die technischen Berufe tragen überdies zum positiven Pol bei, und die Bundesländer Burgenland und Kärnten, die Wirtschaftsbereiche Produktion, Bau

<sup>39</sup> In 2009 sind gemeinsam mit dem starken Anstieg der TeilnehmerInnenzahlen auch die Einflussnahmen der ArbeitgeberInnen deutlich auf 30-50% gestiegen, die Auswertungen auf betrieblicher Seite ergeben jedoch, dass ein Drittel der BK-Teilnahmen von nur 3% der beteiligten Betriebe für gruppenweise Beteiligungen von durchschnittlich über 30 ArbeitnehmerInnen pro Betrieb als Entlastungsmaßnahmen in der Wirtschaftskrise genutzt wurden.

<sup>40</sup> Da in der MZ-Erhebung sehr viele unspezifische Motivkonstellationen aufgetreten sind, sind hier keine eindeutigen Interpretationen möglich.

und Handel, die Berufe der Land- und Forstwirtschaft, die BMS und die über 55-Jährigen tragen zum negativen Selektions-Pol bei.

Deutlich *positive Selektion* gibt es v.a. auch bei 25- bis 34-Jährigen und Personen aus Wien und weniger deutlich ausgeprägt in den Bundesländern Tirol, Niederösterreich und Salzburg, bei Frauen mittleren Alters (34-jährig), in der öffentlichen Verwaltung, sowie in den Handwerksberufen und bei den Anlernberufen (Maschinen-/AnlagenbedienerInnen).

*Negative Selektion* gibt es auch bei den jüngeren Männern (27-jährig), bei den 35-54-Jährigen, und bei den Führungskräften und akademischen Berufen.

### **Stellenwert in der Erwachsenen- und Weiterbildungs-Förderung**

Eine Übersicht über die Förderungen in der österreichischen EB/WB-Landschaft ist noch viel schwieriger zu gewinnen als über die Beteiligung. Es gibt zwar mittlerweile Plattformen, die eine gute Übersicht über verfügbare Förderungen bieten (z.B. <http://www.kursfoerderung.at/>), jedoch sind diese Instrumente auf die Information zur (individuellen) Wahl einer Förderung zugeschnitten und bieten weder einen systematischen Überblick über die verschiedenen Förderkategorien, noch über die Inanspruchnahme der verschiedenen Förderungen. Dazu gibt es einige Studien über bestimmte Aspekte, aber keine Gesamterhebung. Es gibt auch Brüche in den vorhandenen Informationen, indem z.B. die AMS-Förderungen sehr gut statistisch dokumentiert, aber in den allgemeinen Bevölkerungserhebungen nicht identifizierbar und damit nicht mit anderen Förderungen direkt vergleichbar sind. Aus der Gegenüberstellung von Erhebungen des MZ-2003 mit der AES kann man eine Größenordnung von 17% der gesamten TeilnehmerInnen an EB/WB, das wären etwa 340.000 Personen, hochrechnen. Hinzu wären noch AMS-Geförderte zu rechnen, die in der Erhebung nicht explizit erfasst sind.<sup>41</sup> Fördervolumina sind für die EB/WB-Beteiligung insgesamt noch schwerer zu errechnen.

Es ist klar, dass die Bildungskarenz gemessen an diesen Zahlen wiederum quantitativ nur einen kleinen Bruchteil der Förderungen ausmacht. Auch innerhalb der Arbeitsmarktförderung ist der Anteil der in Bildungskarenz Geförderten gering, die Ausgaben pro Fall sind jedoch vergleichsweise hoch und auch die aufgewendeten Mittel sind insbesondere im Zusammenhang mit der Steigerung in den letzten Jahren nicht unbedeutend.

Die durchschnittlichen Kosten in der gesamten EB/WB-Beteiligung liegen lt. AES bei 1.400 Euro in formalen Ausbildungen und etwas unter 300 Euro bei nicht formalen Ausbildungen<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Aus den Angaben zur Arbeitsmarktförderung kann man 190.000 bis 240.000 Geförderte erschließen, das wären 70% der aus dem MZ hochgerechneten Förderungen, diese sind jedoch darin nicht erfasst und könnten möglicherweise dazu gerechnet werden, da die Förderungen im MZ mit anderen Fördergebern (Gebietskörperschaften, Interessenvertretungen) spezifiziert sind. Lt. AES gibt es etwa 100.000 EB/WB-TeilnehmerInnen aus Arbeitslosigkeit, diese könnten eine Überschneidungsmasse bilden, dann würde es 400.000 bis 500.000 in EB/WB Geförderte geben.

<sup>42</sup> Das sind Mittelwerte, die durch die wenigen TeilnehmerInnen mit sehr hohen Kosten nach oben getrieben werden, die Medianwerte liegen deutlich darunter: bei formalen Ausbildungen 860 Euro.

Die Ausgaben der TeilnehmerInnen der Bildungskarenz lagen lt. Befragung in der Größenordnung von 3.300-4.300 Euro, mit einer großen Spanne zwischen weniger als 500 Euro (gegen 20%) bis zu mehr als 10.000 Euro (weniger als 10%).

Im Hinblick auf die Förderlandschaft ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen den 'Teilzeit-Ausbildungen', die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfinden und wo die Opportunitätskosten mehr oder weniger von den ArbeitgeberInnen getragen werden (oder wegen Unterauslastung nicht anfallen), und den öffentlichen oder halb-öffentlichen Förderungen. Diese Form der Förderung durch die ArbeitgeberInnen ist sehr stark verbreitet und macht die Hauptform der Förderung aus. Die Angaben aus den Erhebungen sind jedoch zu weitmaschig, um zu erfassen, inwieweit diese Form der Förderung auch für die intensiven Ausbildungen gewährt wird, wie sie im Rahmen der Bildungskarenz durchlaufen werden.

In der öffentlichen Förderlandschaft gibt es verbreitet Förderungen der *Kurskosten* (teilweise auch in Kombination mit Nebenkosten), in verschiedensten Prozentsätzen (zwischen 50% und 90%) auf nachweisbare Kurskosten, meistens in Kombination mit Obergrenzen, die ebenfalls weit variieren (350 Euro mit vielen Zwischenstufen bis zu 4.000 Euro), teilweise gibt es Untergrenzen bei Kosten (z.B. 200 Euro) oder Stunden (z.B. 15-20 Stunden/Einheiten). Oft enthalten die Bestimmungen variable Fördersätze und/oder Obergrenzen für spezifische Zielgruppen. Diese Förderungen sind im Prinzip mit der Bildungskarenz kombinierbar (in einigen Fällen sind Doppelförderungen aber auch ausgeschlossen). Die Beträge liegen in der Tendenz einigermaßen unter den Kosten für Ausbildungen im Rahmen der Bildungskarenz.

Weniger verbreitet sind Förderungen des *Lebensunterhaltes*. Diese konkurrieren am ehesten direkt mit der Bildungskarenz oder ergänzen diese:

- SelbsterhalterInnenstipendium
- Studienabschlussstipendium
- Besondere Schulbeihilfe für Berufstätige
- Bildungsförderungen des Lebensunterhaltes von Bundesländern (z.B. Tirol, Kärnten).

Diese Förderungen liegen in den Beträgen in einer mit der Bildungskarenz vergleichbaren Größenordnung, beziehen sich teilweise auf spezielle Zielgruppen (Studierende, Erwerb der Studienberechtigung) und haben deutlich strengere Bedingungen, die einerseits den Nachweis des Studienfortganges oder -abschlusses erfordern, oder bei Einkommensgrenzen die entsprechenden Nachweise bzw. auch Nachweise des Einkommensausfalls. Teilweise sind die Förderungen flexibler, indem sie auch eine Reduzierung der Arbeitszeit fördern, aber eben die entsprechenden Nachweise erfordern.

Bei den TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz gibt es breite Überschneidungen mit anderen Förderungen: 30-40% haben mindestens auch eine andere Förderung bekommen, am häufigsten werden die Bundesländer als Fördergeber genannt (12-21%), auch die

staatlichen Stipendien oder Beihilfen kommen vor. Eine sehr geringe Rolle spielt die steuerliche Absetzbarkeit (1-3%).

### **Wirkungsmechanismen**

Förderungen von EB/WB beruhen auf einem Satz von Annahmen und Argumentationen:

1. es handelt sich um Investitionen, die in weiterer Folge Erträge durch mehr Beschäftigung, höhere Produktivität und höhere Einkommen, wie auch durch eine Reihe von weiteren Faktoren wie bessere Gesundheit, bessere soziale Integration etc. bringen;
2. es gibt Faktoren, die als Hindernisse für diese Investitionen auftreten, insbesondere ein Mangel an Zeit und ein Mangel an Geld, aber auch ein Mangel an Voraussetzungen für das weitere Lernen wird zunehmend genannt ('Bildungsferne', fehlender oder niedriger Bildungsabschluss);
3. damit die Investitionen möglich sind, müssen Förderungen als Kompensation für die Hindernisse gewährt werden, die jedoch erstens möglichst zusätzliche EB/WB-Beteiligung auslösen sollen und zweitens möglichst auch die erstrebten Erträge in Form von Beschäftigung, Produktivität und Einkommen bringen sollen;
4. für EB/WB besteht grundsätzlich ein unermesslicher potentieller Markt, viel größer als die Erstausbildung, daher müssen Förderungen so eingesetzt werden, dass erstens eine Überwälzung von Ausgaben, die ohnehin seitens der Unternehmen oder der Individuen getätigt werden würden, verhindert wird und dass zweitens durch die knappen Mittel möglichst gute Wirkungen im Rahmen des weiten Möglichkeitsraumes erzielt werden;
5. da Arbeits- oder Erwerbslosigkeit ganz deutlich mit geringer Bildung korrespondiert, wird im Umkehrschluss angenommen, dass Bildungsinvestitionen das Risiko in dieser Hinsicht reduzieren können, die vorhandenen Ergebnisse von einschlägigen Evaluierungen ergeben jedoch beträchtliche Zweifel an der weithin erwarteten Wirksamkeit dieser Maßnahmen;
6. als Ursachen für diese Wirkungsprobleme werden häufig erstens die geringen und punktuellen Interventionen und zweitens der für die Individuen späte Zeitpunkt der Intervention, wenn die Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, gesehen; als Lösung bietet sich daher eine stärkere und eine frühere Intervention, sowie eine Verbindung mit der Beschäftigung und der Nachfrage nach Qualifikationen und Kompetenzen an, für die Wirksamkeit dieser Lösungen gibt es zwar Plausibilität aber es fehlen die Evidenzen;
7. im Zuge des rascheren Qualifikations- und Kompetenzumschlages wie auch der damit zusammenhängenden Mobilitätserfordernisse wird davon ausgegangen, dass auch unter den Beschäftigten die Notwendigkeit für zusätzliche Ausbildungen und Neuorientierungen steigt; in diesem Zusammenhang sollte die Bewegung zwischen verschiedenen Beschäftigungen wie auch zwischen Beschäftigung und Ausbildung, sowie zwischen Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung erleichtert werden.

Die Bildungskarenz scheint in diesen Annahmen sehr viele positive Aspekte zu vereinen: (1) sie wird aus dem Status stabiler Beschäftigung angetreten, (2) sie macht eine massive Investition möglich, (3) sie erfordert beträchtliche Kostenbeiträge der TeilnehmerInnen (Einkommensreduzierung, Ausbildungskosten), (4) sie ist durch die Zustimmung der ArbeitgeberInnen an die Beschäftigung gebunden, (5) sie eröffnet durch die massive Investition eine Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung, (6) sie eröffnet gleichzeitig sowohl die Möglichkeit für eine Rückkehr zum/zur vorherigen ArbeitgeberIn mit zusätzlichen Qualifikationen als auch für eine Suche nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer massiven Qualifikationsaufstockung, (7) sie eröffnet die Möglichkeit für zusätzliche Beschäftigung durch die Schaffung einer temporären Vakanz.

Den genannten Möglichkeiten stehen auch Risiken gegenüber: (1) die Kosten werden von der Arbeitslosenversicherung und den TeilnehmerInnen getragen, die Unternehmen haben so gut wie keine Kosten, da sie die Bildungskarenz für wichtige ArbeitnehmerInnen ablehnen (bzw. die Bedingungen für den Wiedereinstieg entsprechend variieren) können, (2) ohne gegensteuernde Maßnahmen oder Anreizstrukturen ist eine positive Selektion auf Personen mit hoher Bildungsneigung und guten Bildungsvoraussetzungen zu erwarten, (3) es entsteht ein 'Übergangsraum', in dem auch problematische Selektionen auftreten können, indem stabile Personen den Schritt in ein Neuland wagen, der zu einer Destabilisierung führen kann, (4) die Verwertbarkeit der gewählten Ausbildung ist unbestimmt bzw. oft schwer vorherzusagen, (5) die längere Abwesenheit kann zu einem negativen Signal werden, (6) es kann auch eine Verminderung der Beschäftigung angestrebt werden, die persönlich erwünscht ist, ökonomisch aber nicht unbedingt so erwünscht sein könnte, dass sie auch förderungswürdig ist.

Wenn man die Bildungskarenz in den unterschiedlichen Referenzrahmen betrachtet, in die sie gestellt werden kann und in den Diskussionen auch gestellt wird, so ergeben sich unterschiedliche Wirkungsannahmen und -kriterien:

- *Arbeitszeitpolitik und 'Flexibilisierung'*: Von verschiedenen Gesichtspunkten her gibt es Diskussionen und Vorschläge, einerseits die Arbeitszeit und andererseits die Übergänge in die und aus der Beschäftigung flexibler zu gestalten und dabei die Vorteile und Lasten gerecht zwischen den Beteiligten aufzuteilen sowie insbesondere die Risiken für derartige Regelungen nicht einseitig den ArbeitnehmerInnen oder Arbeitssuchenden aufzubürden. Angesichts des angenommenen steigenden Bedarfs nach Bildung spielt die *Zeit für Bildung* in diesen Diskussionen eine wesentliche Rolle, auch angesichts des klaren Befundes, dass Zeitmangel eines der wichtigsten Bildungshindernisse darstellt. In diesem Kontext gibt es seit langem verschiedene Vorschläge dafür, wie zusätzliche Bildungszeiten zur Verfügung gestellt werden können bzw. sollen und wie dies finanziert werden könnte. Von Regelungen zur Lebensarbeitszeit, die ein bestimmtes Ausmaß an Bildungszeit vorsehen, über mehr punktuelle Zeitkonten bis zu Regelungen zu durch Ansprüche gesicherte

Freistellungen ('Bildungsurlaub') oder der Verpflichtung zur Errichtung von Ausbildungsfonds seitens der Unternehmen. Manche dieser Modelle streben auch eine verstärkte Rotation zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit/Nicht-Beschäftigung an. Wichtige Fragen sind in diesen Diskussionen, inwieweit durch Verkürzung der Arbeitszeit einerseits zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten und andererseits zusätzliche Betätigungsmöglichkeiten außerhalb der formellen Beschäftigung geschaffen werden sollen bzw. können, inwieweit diese Möglichkeiten rechtlich abgesichert werden sollen und welche Rolle dabei die Institutionen des Beschäftigungssystems, insbesondere die ArbeitgeberInnen, spielen sollen.<sup>43</sup> Alle diese Fragen sind mehr oder weniger stark umstritten, sie sind aber in letzter Zeit v.a. in den Diskussionen um 'Life Course Policy' wie auch um 'Sozialkapital' sehr präsent. Die Bildungskarenz ist in diesem Kontext ein wenig weit gehendes und komplexes Kompromissmodell, das viele AkteurInnen verbindet (GesetzgeberIn, AMS, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) und in einem bestimmten Ausmaß Möglichkeiten eröffnet, aber wenig Ansprüche oder Verpflichtungen schafft. Dies spiegelt sich auch in der langjährig geringen Beteiligung. Unter dem ersten Gesichtspunkt wäre zu fragen, ob bzw. unter welchen Bedingungen diese Form der Regelung einerseits stärkeres Potential haben kann und andererseits wie die Wirksamkeit alternativer Formen einzuschätzen ist. Hier bietet sich der Vergleich mit anderen Formen und Modellen von Bildungskarenz oder ‚Bildungsurlaub‘ an.<sup>44</sup>

- *Erwachsenenbildung, Weiterbildungspolitik und 'Lifelong Learning'*: In diesem Politikbereich geht es vor dem Hintergrund der Prämisse, dass eine Erweiterung der Bildungsbeteiligung von Erwachsenen von Nöten ist, im Wesentlichen darum, wie diese Erweiterung in möglichst effektiver und effizienter Weise gefördert werden kann. Die eingesetzten Mittel sollen eine möglichst große Erweiterung der Beteiligung erreichen, und die Erweiterung soll auch die damit verbundenen Erwartungen erfüllen. Trotz dieser Absichten ist die EB/WB-Beteiligung jedoch in weiten Strecken wie international und europäisch nicht steigend sondern rückläufig oder stagnierend. Als eine zentrale Frage hat sich dabei die differentielle Weiterbildungsbeteiligung nach dem 'Matthäus-Prinzip' herauskristallisiert: Die EB/WB-Beteiligung nimmt mit besseren Vorbedingungen stark zu. Es ist sehr schwer, diesem Prinzip gegenzusteuern und die Personengruppen mit wenig Vorbildung stärker zu gewinnen bzw. einzubeziehen. Gleichzeitig sind jedoch auch die Wirkungen von Interventionen unklar. Auf der einen Seite ist klar, dass wenig Bildung die Voraussetzungen in Beschäftigung und Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert, auf der anderen Seite ist es aber umstritten, inwieweit der Umkehrschluss, die Bildung zu erhöhen, tatsächlich die erwarteten

---

<sup>43</sup> Vgl. dazu die verschiedenen Überlegungen zu einer Neubewertung der gesellschaftlichen Arbeit, die die Erwerbsarbeit in ein neues Verhältnis zur Gemeinwesen-, Versorgungs- und Eigenarbeit stellen; vgl. Littig/Spitzer 2011, Hildebrandt 2007.

<sup>44</sup> Vgl. dazu die Aufstellungen in Dornmayr 2004, AMS/WIFO 2010a,b, CEDEFOP 2011forthc., Flecker/Hermann/Mairhuber 2001.

Wirkungen zeigt, d.h. inwieweit die Probleme, die mit wenig Bildung verbunden sind, durch mehr Bildung tatsächlich gelöst werden können. Auf der einen Seite werden massivere Interventionen als jene in der traditionellen Arbeitsmarktpolitik als erforderlich angesehen, auf der anderen Seite führt längere Vollzeitbildung definitionsgemäß zu einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ('Lock-in' in der Bildungsmaßnahme) und es ist fraglich, inwieweit diese 'Kosten' durch spätere Erträge aufgewogen werden können. Einflussreiche ForscherInnen sehen diese aufgrund ihrer Forschungen und ihrer Lesart der vorhandenen Evidenzen sehr pessimistisch, indem durch früheres Lernen bei späterem Lernen progressiv stärkere Ergebnisse hervorgebracht werden ('skill begets skill'), bzw. umgekehrt bei wenig(er) früherem Lernen zunehmend stärkere Anstrengungen/Aufwendungen erfordert werden, die ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis verunmöglichen.<sup>45</sup> Es gibt aber auch Befunde, die eher positive Schlussfolgerungen nahelegen. Evaluierungen aus der Schweiz ergeben, dass die Interventionen durch Förderungen am ehesten bei TeilnehmerInnen mit wenig Vorbildung positive Effekte haben, gerade diese Gruppe ist aber in der Bildungskarenz sehr gering vertreten.<sup>46</sup> Nach neueren dänischen Evaluierungen haben die Programme ebenfalls Wirkungen auf eine spezielle Gruppe, die jedoch im höher qualifizierten Bereich anzusiedeln ist.<sup>47</sup> Die Schwedische 'Adult Education Initiative (AEI)' war gewissermaßen das 'Flagship'-Projekt dieser Bemühungen, indem umfangreiche Mittel dafür verausgabt wurden, das Qualifikationsniveau der unqualifizierten und arbeitslosen Menschen um eine Stufe anzuheben. Es wurde allgemeine Weiterbildung im Rahmen des Erwerbs von Schulabschlüssen gefördert.<sup>48</sup> Die Bildungskarenz ist im individuell verausgabten Ausmaß an Mitteln und der Breite der Möglichkeiten, insbesondere der Möglichkeit zu formalen Abschlüssen, dieser Initiative vergleichbar, unterscheidet sich jedoch erstens im Umfang der Maßnahme, und zweitens in der unbestimmten Zielgruppe wesentlich davon: Während die AEI riesige Mittel für definitive Zielgruppen (unqualifizierte Arbeitslose) aufwendete, wendet die Bildungskarenz nur kleine Mittel für eine riesige

<sup>45</sup> Vgl. die Untersuchungen der Forschungsgruppe um James Heckmann aufgrund von Langzeitdatensätzen in den USA, z.B. Heckman/Masterov 2004, Cunha et al. 2005, Heckman 2006, sowie Zusammenfassungen in Wößmann/Schütz 2006, Lassnigg 2009b.

<sup>46</sup> Vgl. z.B. Schwerdt et al 2011 für die Schweiz; wenn auch ein andersartiges Programm evaluiert wurde, sind die Ergebnisse ähnlich wie in der vorliegenden Studie: „Low education individuals are most likely to profit from adult education, but least likely to use the voucher. The findings cast doubt on the effectiveness of existing untargeted voucher programs in promoting labor market outcomes through adult education.“ (Abstract)

<sup>47</sup> „General courses have a very negative outcome for both men and women. Vocational courses have mixed results. A large number of the courses give no statistically significant results (i.e. costs and benefits largely cancel each other out). For women, some sub-groups have a positive impact, whereas for men, some subgroups have a negative net impact. In both cases, the fluctuations are small and the net impact is close to nil. Further education courses give a large positive economic return. This applies especially to women. Social science diploma courses, in particular, produce very large net benefits.“ (Kristensen/Skipper 2009, S.111)

<sup>48</sup> Evaluierungen, meistens im Vergleich zu traditionellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ergeben gemischte Resultate, keinesfalls entsprechen die Ergebnisse aber den großen Erwartungen, die oft in derartige Maßnahmen geweckt werden. Eine Langzeit-Evaluierung der Beteiligung an Erwachsenenbildung auf Sekundarstufe im Hinblick auf das spätere Einkommen ergibt – außer für MigrantInnen – eher niedrigere Einkommen in der Nachbeobachtungsperiode, v.a. bei inländischen Männern (Ekström 2003).

unspezifizierte Zielgruppe auf. Es ist grundsätzlich zu fragen, inwieweit eine derart unspezifische Maßnahme auf dem Hintergrund der den ‚Matthäus-Effekt‘ hervorbringenden Faktoren, also ohne massive Gegensteuerung, diesen nicht notwendigerweise und voraussagbar reproduzieren muss.

- *Qualifizierungspolitik und 'Humankapital'*: Der Bedarf nach mehr Bildung wird v.a. auch im wirtschaftlichen Bereich gesehen. Ein zentraler Punkt der politischen Diskurse besteht darin, den Unternehmenssektor für verstärkte Investitionen zu gewinnen, was jedoch – wenn überhaupt – nur in geringem Maße von Erfolg gekrönt ist.<sup>49</sup> Die Arbeitswelt wird als eine wesentliche (potentielle) Lernumgebung gesehen, es ist jedoch unklar und teilweise umstritten, in welchem Ausmaß sie dafür auch genutzt wird. Auf der einen Seite gibt es klare Evidenzen dafür, dass der Unternehmenssektor der wichtigste Investor in Weiterbildung ist, auf der anderen ist es unklar und umstritten, welche Erträge Weiterbildung tatsächlich bringt und wer diese in erster Linie lukriert. Nach der Theorie sollten Unternehmen nur in (betriebs)-spezifisches Humankapital investieren, die Individuen, bei Marktversagen gefördert durch die öffentliche Hand, sollten in allgemeines Humankapital investieren – empirische Befunde zeigen jedoch einwandfrei, dass Unternehmen de facto in beträchtlichem Maße in allgemeines Humankapital investieren, und die Evidenzen und ihre Interpretationen über Marktversagen variieren in einer weiten Spanne. Es gibt Befunde, die für sehr hohe Erträge von Weiterbildung sprechen, nähere Inspektionen weisen jedoch eher auf methodische Probleme dieser Untersuchungen hin, und schließen eine Überschätzung der Effekte nicht aus, klare Evidenzen gibt es nicht.<sup>50</sup> Die Bildungskarenz ist potentiell, über die Zustimmung der Unternehmen, in die betrieblichen Qualifizierungsstrategien eingebunden, unsere Befunde deuten jedoch darauf hin, dass diese Möglichkeit in den ersten 10 Jahren fast nicht bis wenig wahrgenommen wurde. Erst die Probleme und Interventionen im Zuge der Wirtschaftskrise haben zu einer verstärkten Wahrnehmung der Möglichkeiten der Bildungskarenz seitens der Unternehmen geführt. Insgesamt gehen die Befunde in die Richtung, dass auch die Funktion der Unternehmen als ‚Filter‘ für produktive Inanspruchnahmen nicht besonders funktioniert hat, und es ist fraglich, welche Effekte die Fokussierung des Instruments auf stabile ArbeitnehmerInnen hat. Offensichtlich dient es nur in geringem Ausmaß dem gezielten Aufbau betrieblichen Humankapitals, sondern eher als Möglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung im angestammten Betrieb/Bereich oder zur Neuorientierung und Veränderung der Karriere- und teilweise auch der Lebensperspektiven. Durch den Fokus auf stabile ArbeitnehmerInnen werden möglicherweise viele ausgeschlossen, denen eine derartige

<sup>49</sup> Die Ergebnisse der Europäischen Erhebung zur Beteiligung der Unternehmen an Weiterbildung (CVTS) zeigen sehr deutlich die Stagnation. Auch in Österreich ist die Beteiligung der Unternehmen nach diesen Ergebnissen in weiten Bereichen im erfassten Zeitraum rückläufig gewesen, und nur in spezifischen Bereichen gestiegen.

<sup>50</sup> Vgl. den umfassenden Review in Bassanini et al 2005, sowie Dearden et al. 2005 über unterschiedliche Befunde zu den Erträgen für Unternehmen bzw. Individuen.

Bildungsinvestition in der Gestaltung ihrer Karriereperspektiven helfen könnte. Die Lockerung der Bestimmungen 2008 wurde leider durch die Wirkungen der Wirtschaftskrise überlagert, so dass man nicht wirklich sagen kann, inwieweit diese zu einer Ausweitung der Beteiligung geführt hat. Es gibt aber Hinweise, dass dies der Fall war, immerhin hat sich die Inanspruchnahme 2008 gegenüber dem langjährigen Durchschnitt verdoppelt – es ist jedoch zu vermuten dass die Erhöhung des Weiterbildungsgeldes den größeren Effekt hatte.

- *Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktpolitische Qualifizierung:* Arbeitsmarktpolitische Qualifizierung konzentriert sich auf eine völlig andere Zielgruppe und Problemperspektive als die Bildungskarenz. Daher sind die entwickelten methodischen Instrumentarien für die Evaluierung im Prinzip zwar anwendbar, jedoch sind die vorhandenen Evidenzen auf eine andere Problemlage konzentriert, nämlich ob arbeitslose oder arbeitsmarktferne Personen im Vergleich zu keiner Qualifizierung bessere Integrationsergebnisse erbringen. Hier geht es aber um über den größten Zeitraum der Bereitstellung der Bildungskarenz vorwiegend um sehr stabil integrierte Personen, die die Möglichkeit einer nennenswerten bis massiven Humankapitalinvestition bekommen, sofern sie daran interessiert sind, und ihren Arbeitgeber überzeugen können, zuzustimmen. Die Motive waren sehr häufig auf Veränderungen ausgerichtet, entweder innerhalb des Betriebes oder in Verbindung mit einem angestrebten AG-Wechsel, teilweise ging es auch um private, nicht beschäftigungsbezogene Motive. In den Begriffen der Evaluierung von Arbeitsmarktpolitik geht es bei der Bildungskarenz mehrheitlich nicht um Stabilisierung sondern gewissermaßen um eine beabsichtigte 'Destabilisierung' mit dem Zweck verschiedene Formen von individueller Verbesserung zu erreichen. Die Kriterien der Beurteilung müssen daher anders angelegt werden, als bei arbeitsmarktpolitischen Evaluierungen im engeren Sinne. Dabei steht der Aspekt der Neuorientierung im Vordergrund, der im Zusammenhang mit den weithin betonten Anforderungen an eine Flexibilisierung der Beschäftigung von besonderer Bedeutung ist. Es geht dabei um eine Absicherung gegenüber den Risiken, die mit einer weitergehenden beruflichen Veränderung verbunden sind, und die aus Gründen der subjektiven Absicherung zu einem ‚Lock-in‘ in suboptimalen Beschäftigungen führen können. Ein wichtiger Aspekt sind hier auch die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Segregationen in den Arbeitsmärkten, die nicht zuletzt auch aufgrund des temporären Rückzuges von Frauen aufgrund von Kinderbetreuung zu besonderen arbeitsmarktpolitischen Anforderungen führen.

### 9.1.2 Änderungen im Maßnahmenprofil und der Inanspruchnahme (Kap.4)

#### **Maßnahmenprofil und Inanspruchnahme**

Das Maßnahmenprofil wurde im Zeitverlauf mehrfach geändert. Die Änderungen seit 2000 können in den Daten nachverfolgt werden (vgl. Abbildung 54).

**Abbildung 54: Entwicklung der Bildungskarenz - Maßnahmengenesse**

Anspruchskriterien (-voraussetzungen) der Bildungskarenz (BKZ) bzw. des Weiterbildungsgeldes (WBG)	Geltungsjahr												
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>A</b> Vorbeschäftigungszeiten für Elternkarenz gelten auch für BKZ *	JA	JA	JA	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
<b>B</b> Weiterbildungsgeld (WBG) = Arbeitslosengeld (ALG) für +45-Jährige	NEIN	NEIN	JA (ab 1.10)	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA			
<b>C</b> WBG=ALG für alle in BKZ	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA	JA
<b>D</b> Erforderliche Beschäftigungsdauer vor BKZ (Jahre)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0,5	0,5
<b>E</b> BKZ Mindestdauer (Monate)	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
<b>F</b> Splitting der BKZ möglich (min. Dauer eines Teils d. BKZ - Monate)	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN	JA (3)	JA (2)	JA (2)
<b>G</b> Weitere BKZ nach wieviel Jahren möglich	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
	Zäsur I						Zäsur II						

\* 7.8.2001 :Ablöse des Karenzgeldes durch das von Vorbeschäftigung unabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Quellen: AIVG; AVRAG; AMS-Österreich - Bundesgeschäftsstelle (BGS).

In der ersten Phase vor 2000 wurde die Bildungskarenz zu über 90% von Frauen und meistens zur direkten Verlängerung einer Elternkarenz genutzt. Nachdem der direkte Übergang de facto unterbunden wurde, hat sich das Geschlechterverhältnis ab 2001 auf unter 60% Frauen und über 40% Männer eingependelt, was sich erst 2009 änderte.

Die Anhebung des Weiterbildungsgeldes (WBG) für über-45-jährige TeilnehmerInnen auf das fiktive Arbeitslosengeld (ALG) ab 2001 hat nur bei den Frauen binnen 2 Jahren zwischen 2000 und 2002 zu einem Anstieg des Median-Alters um vier Altersjahre von 31 auf 35 Jahre geführt (es blieb dann bis 2008 bei 34-35 Jahre und ging 2009 leicht zurück auf 33 Jahre). Bei den Männern ist eine vergleichbare Änderung nicht zu beobachten, das Median-Alter liegt durchgängig bis 2009 bei 27 Jahren (mit einer kleinen Schwankung auf 28 bzw. 26 Jahre) und steigt dann auf 29 Jahre. Zwischen 2001 und 2002 stieg auch die Inanspruchnahme von ca. 1.300 auf ca. 1.500 (um 16%) an, es gibt aber 2004 einen stärkeren Anstieg (um 27%) gefolgt von einem ähnlichen Rückgang 2005.

Die Anhebung des WBG auf das ALG für alle TeilnehmerInnen 2008 in Verbindung mit der Verkürzung der erforderlichen Vorbeschäftigungsdauer von 3 Jahren auf 1 Jahr kann aufgrund der raschen weiteren Veränderungen 2009 im Zusammenhang mit den externen Wirkungen der massiven Wirtschaftskrise und der fehlenden Nachbeobachtungsdauer nicht einwandfrei eingeschätzt werden. In 2008 verdoppelte sich die Teilnahme fast gegenüber dem langjährigen Durchschnitt seit 2001. Ansonsten sind bei den verfügbaren Zeitreihen aber keine hervorstechenden Veränderungen zu erkennen. Ein Anstieg der Dauer bei den Männern begann bereits 2007 (von 6 Monaten im Median 2001-2006 auf 7,4 Monate 2008) und ein Anstieg der Beteiligung in Wien begann ebenfalls bereits vorher (mit einem Anstieg des Anteils an allen Bundesländern von 19% in 2004 auf 27% in 2008). Bei den

Veränderungen 2008 ist nicht zu unterscheiden, inwieweit diese auf das Maßnahmenprofil oder auf die einsetzenden Interventionen infolge der Wirtschaftskrise ab Herbst zurückgehen.

Der Vergleich der Bildungskarenz-Jahrgänge zwischen 2005 und 2008 aufgrund der Befragung zeigt eine Reihe von Veränderungen, die möglicherweise auf die doch massiven Änderungen in den Parametern des WBG und der Vorbeschäftigungsdauer zurückgeführt werden können:

- Rückgang der TeilnehmerInnen, die sich die Bildungskarenz 'schwer leisten konnten' von 28% auf 20% bei gleichzeitigem Anstieg der TeilnehmerInnen, die keine anderwärtige Förderung erhielten von 60% auf 66%;
- Anstieg der kürzeren Vorbeschäftigungsdauern: unter 4 Jahre im Betrieb von 17% auf 34%; unter vier Jahre im gleichen Beruf von 23% auf 36% (darunter sind die ganz kurzen Dauern von weniger als 2 Jahren auch gestiegen, diese liegen aber auch 2008 immer noch bei maximal etwa 10%);
- Anstieg der formalen Hochschulstudien von 25% auf 44% und annähernd Verdoppelung des Anteils der TeilnehmerInnen mit postsekundärem oder Hochschulabschluss von 18 auf 33%;
- Anstieg der Motivgruppe berufliche Mobilität von 45% auf 57% und Anstieg der Einflussnahme der ArbeitgeberInnen von 26% auf 36%;
- Zufriedenheit mit Abwicklung durch AMS von 60% auf 70% und Anstieg der Personen, die noch einmal in Bildungskarenz gehen würden von 59% auf 69%;
- Geringere Verschiebungen im Ausmaß von 6-8%-Punkte zeigen folgende Merkmale: Rückgang der ArbeiterInnen; Anstieg der akademischen Berufe und Rückgang der Handwerks- und Anlernberufe; Anstieg der TeilnehmerInnen, die vorher in Teilzeit tätig waren; Anstieg der Unzufriedenheit mit der gewählten Ausbildung; Anstieg der Personen, denen die Bildungskarenz 'nichts oder noch nichts gebracht hat'.

Dieses Profil deutet darauf hin, dass der Anstieg durch die Lockerung der Zugangskriterien zunächst eher den Zugang von Personen mit günstigen Merkmalen und mit besseren Informationszugängen gefördert hat. Die massiven Veränderungen im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 lassen jedoch nicht beobachten, ob eventuell dann andere, weniger begünstigte Personengruppen 'nachgezogen' haben.

Die Effekte der weiteren Reduzierung der Vorbeschäftigungsdauer von einem auf ein halbes Jahr und der Minimaldauer von 3 auf 2 Monate können nicht von Effekten der massiven sonstigen arbeitsmarktpolitischen Interventionen, inklusive der 'Bildungskarenz plus' unterschieden werden.

**Inanspruchnahme: vertiefende Betrachtung (Kap. 6; 3.3)**

Grundsätzlich hat sich die Inanspruchnahme im Zuge der Krise 2009 deutlich verändert. In der langjährig im wesentlichen stabilen Periode von 2001 bis 2008 sind folgende Teilnahmestrukturen zu beobachten:

- Frauen sind gegenüber den Beschäftigten um über 10%-Punkte überrepräsentiert, und nehmen die Bildungskarenz deutlich länger in Anspruch als Männer (11,4 vs. 6,2 Monate), Männer nehmen Bildungskarenz in deutlich jüngerem Alter in Anspruch (Median 27 Jahre, 50-60% unter 30 Jahre) als Frauen (Median 33-34 Jahre, 50-60% 30-44 Jahre), diese geschlechtsspezifischen Altersgruppen sind auch gegenüber den Beschäftigten jeweils deutlich überrepräsentiert.
- Die Bereiche Gesundheit/Soziales/Erziehung und die öffentliche Verwaltung sind mit gegenüber den Beschäftigten doppelten Anteilen deutlich überrepräsentiert, während in den übrigen Wirtschaftsbereichen die Sachgüterindustrie (Anteil 0,8:1) sowie der Handel und das Bauwesen (0,7) etwas weniger unterrepräsentiert als die übrigen Wirtschaftsbereiche (0,6).
- Die weiblichen TeilnehmerInnen haben in allen Bereichen ein Durchschnittsalter von 30-35 Jahren, während es bei den männlichen Teilnehmern einen Unterschied zwischen den öffentlichen Dienstleistungen mit einem dem Frauen ähnlichen Alter (34-36) und einem deutlich jüngeren Alter in den privaten Sektoren (25-29 Jahre) gibt.
- Auch die mittlere Dauer der Bildungskarenz ist bei den Frauen homogener über die Branchen zwischen 8,8 und 11,7 Monaten, bei den Männern ist diese in den öffentlichen Dienstleistungen deutlich höher und den Frauen ähnlich (10,9-11,1 Monate), während sie in den privaten Sektoren deutlich niedriger liegt (4,3-6,0 Monate).
- In regionaler Hinsicht sind die Bundesländer Oberösterreich, Tirol und Wien leicht überrepräsentiert, das Burgenland, Niederösterreich und Kärnten unterrepräsentiert.
- Hinsichtlich der Vorbildung sind postsekundäre und Hochschulabschlüsse sowie Matura sehr stark überrepräsentiert (etwa doppelt oder mehr), BMS und Lehre etwa proportional und Pflichtschule oder kein Abschluss extrem unterrepräsentiert (Anteil 0,07-0,2:1).
- Hinsichtlich der Berufe sind Hilfsarbeitskräfte sowie land/forstwirtschaftliche Berufe stark unterrepräsentiert, TechnikerInnen und gleichrangige Berufe deutlich überrepräsentiert, Führungskräfte, akademische Berufe und Dienstleistungsberufe/VerkäuferInnen tendenziell leicht überrepräsentiert, Bürokräfte, Handwerksberufe und Anlernberufe etwa proportional repräsentiert.
- Gegenüber den Erwerbstätigen sind Personen aus großen Betrieben mit 500+ Beschäftigten in der Bildungskarenz proportional repräsentiert, mittlere mit 11-499 Beschäftigten leicht überrepräsentiert (Anteil 1,1:1) und kleine Betriebe mit bis zu 10 Personen leicht unterrepräsentiert (0,8). Die Vorbeschäftigungsdauern sind kürzer als unter den Erwerbstätigen insgesamt: bis 3 Jahre etwa proportional, 4-10 Jahre überrepräsentiert (1,7:1), über 10 Jahre deutlich unterrepräsentiert (0,5).

In eingeschränkter Weise kann für einige Merkmale und leider nur die über 25-jährigen TeilnehmerInnen (wodurch etwas mehr als ein Viertel der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen ausgeschlossen werden muss) auch ein Vergleich mit der gesamten EB/WB-Beteiligung lt. AES durchgeführt werden:

- Auch hier sind Frauen über- und Männer unterrepräsentiert
- Hinsichtlich des Alters sind die unter-25-Jährigen<sup>51</sup> in der EB/WB-Beteiligung lt. AES nicht erfasst, hier sind die 25-34-Jährigen in der Bildungskarenz mehr als doppelt so stark vertreten, alle anderen Altersgruppen sind sukzessive immer stärker unterrepräsentiert (35-44-J. Anteil 0,7:1; 45-54-J. 0,4; 55-64-J. 0,1)
- Hinsichtlich der Ausbildung sind HochschulabsolventInnen im Vergleich zu EB/WB-TeilnehmerInnen weniger überrepräsentiert als gegenüber der Bevölkerung (Anteil 1,1:1), MaturantInnen ähnlich stark (1,8), Lehre und BMS sind etwas unterrepräsentiert (0,7) und Personen mit maximal Pflichtschule sind ebenso stark unterrepräsentiert wie in der Bevölkerung (0,3).
- In einem tentativen Vergleich der Beteiligung in der Bildungskarenz mit der Beteiligung in der EB/WB lt. AES und CVTS nach den verfügbaren Gruppenmerkmalen von Wirtschaftsbereichen/Branchen, Berufen, Bildungsstand, Alter, Geschlecht und Bundesland sind die Mehrheit der Kategorien (23 von 38) in der Bildungskarenz ähnlich aktiv wie in der EB/WB insgesamt, 8 Kategorien sind in der Bildungskarenz tendenziell stärker vertreten (Öffentliche Verwaltung, Anlernberufe, Handwerksberufe, 25-34-Jährige, Frauen, Tirol, Wien und Salzburg), 7 Kategorien sind in der Bildungskarenz tendenziell schwächer vertreten als in der EB/WB insgesamt (Sonstige Wirtschaftsbereiche, Führungskräfte, akademische Berufe, 35-44-Jährige, 45-54-Jährige, Männer).

### 9.1.3 Vergleich Bildungskarenz mit Qualifizierung von Beschäftigten und Kurzarbeit (Kap. 5)

Mit einem Zugang von etwa 45.000 und einem Durchschnittsbestand von etwa 8.000 Fällen im Durchschnitt 2001-2009 ist die Beteiligung in QfB viel höher als in der Bildungskarenz, der deutlich geringere durchschnittliche Aufwand von unter 600 Euro pro Fall führt jedoch dazu, dass das aufgewendete Budget bis zur jüngsten Steigerung der Bildungskarenz-Ausgaben nicht so viel höher war.

In der QfB sind Frauen noch viel stärker überrepräsentiert als in der Bildungskarenz (80% vs. 60%), die TeilnehmerInnen sind deutlich älter (50% über 45 Jahre vs. ca. 10% in der BKZ), Männer sind in der QfB zu über 90% über 45 Jahre, und bei den Frauen ist dieser Anteil ebenfalls deutlich höher als in der Bildungskarenz (40% vs. 15%). Die Inanspruchnahme nach Bundesländern und Branchen unterscheidet sich ebenfalls.

<sup>51</sup> Lt. MZ 2003 machen die 15-29-Jährigen 25-28% der EB/WB-Beteiligung aus, in der BK sind das bei den Männern 51-62% und bei den Frauen 29-37%.

Kurzarbeit wurde zu 80% von Männern in Anspruch genommen und es sind die mittleren Altersgruppen im Vergleich zu den unselbstständig Beschäftigten etwas stärker repräsentiert. Es gibt eine deutlich verstärkte Teilnahme in Oberösterreich und der Steiermark und es dominiert zu 90% die Sachgüterproduktion. Kurzarbeit wird auch während der gesamten Beobachtungsperiode in Verbindung mit Bildungskarenz genutzt: etwa 10% der Zugänge in Bildungskarenz hatten im Durchschnitt 2001-2008 auch Episoden der Kurzarbeit in Anspruch genommen, und dieser Anteil ist 2009 auf 20% gestiegen. Die Daten weisen auch darauf hin, dass die Bildungskarenz in der Krise von einigen Unternehmen auch gruppenweise als Ersatz oder Ergänzung zur Kurzarbeit genutzt wurde. In etwa 100 Unternehmen der Sachgüterproduktion haben 2009 mehr als 10 Beschäftigte die Bildungskarenz in Anspruch genommen und diese Zugänge korrespondieren deutlich mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Etwa ein Drittel aller Zugänge 2009 in Bildungskarenz sind in diesen Unternehmen zu beobachten.

#### **9.1.4 Erfüllung von Erwartungen der TeilnehmerInnen und Wirksamkeit der Bildungskarenz**

Die Wirksamkeit der Bildungskarenz wurde auf verschiedenen Dimensionen und mit verschiedenen Instrumenten und Daten untersucht, die sich ergänzen und gemeinsam für die Bewertung herangezogen werden müssen. Einerseits wurde eine klassische ökonometrische Wirkungsanalyse im Hinblick auf Merkmale der Beschäftigungskarriere und der Einkommensentwicklung durchgeführt, die auf die Identifikation von kausalen Netto-Wirkungen abzielt. D.h., es wird versucht abzuschätzen, wie sich die Teilnahme an der Bildungskarenz im Vergleich zu einer Nicht-Teilnahme auswirkt. Dazu wurde eine Vergleichsgruppe gebildet, die den TeilnehmerInnen möglichst ähnlich ist, und es wurden für Kriterien der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit und der Einkommen in der Zeit nach der Bildungskarenz die Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen und der Vergleichsgruppe geschätzt. Da jedoch viele wichtige Aspekte nicht beobachtbar sind, sind diese Vergleiche nur mit großer Vorsicht zu interpretieren. Es wurden zwei Vergleiche durchgeführt: ein rigoroser Vergleich auf Basis der Informationen in den AMDB-Daten für die TeilnehmerInnen von 2002 im Zeitraum bis 2009 (7 Jahre) und ein eher deskriptiv angelegter Vergleich für die befragten TeilnehmerInnen von 2005 im Zeitraum bis 2009 (4 Jahre), der zusätzlich zu den AMDB-Informationen auch die Informationen aus der Befragung verwendet.

#### **Erfüllung der Erwartungen und Veränderungen aus Sicht der TeilnehmerInnen (Kap.6)**

In der Befragung der TeilnehmerInnen wurden viele Aspekte ihrer Entwicklung im Zeitraum nach der Bildungskarenz detailliert erhoben, wie auch subjektive Einschätzungen und Bewertungen zur Erfüllung der mit der Bildungskarenz verbundenen Wünsche und Erwartungen. Diese Informationen geben ein vertieftes Bild vieler Aspekte, die in der Vergleichsgruppenanalyse aufgrund der begrenzten Informationen nicht erfasst werden können, andererseits ist bei allen diesen Aspekten nicht klar, inwieweit die beschriebenen und beobachteten Aspekte tatsächlich der Bildungskarenz zugerechnet werden können. D.h.

es ist bei all diesen Aspekten unbekannt, inwieweit sie auch bei vergleichbaren Personen eingetreten wären, die keine Bildungskarenz absolviert haben. Es liegen für diese detaillierten Aspekte auch keine Informationen über allgemein zu erwartende Wahrscheinlichkeiten vor.

#### *Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitssituation*

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen hat in den zwei bis fünf Jahren nach der Bildungskarenz zwischen 2005 bzw. 2008 und der Befragung 2010 mehr oder weniger deutliche Veränderungen in ihrer Karriere erlebt: etwa ein Viertel berichten keine Veränderungen der Beschäftigungsposition, des Arbeitsplatzes oder des Arbeitgebers, etwa zwei Fünftel berichten keine Veränderung ihrer beruflichen Tätigkeiten. Unter Berücksichtigung von Doppelzählungen haben 80% der TeilnehmerInnen Veränderungen der Beschäftigung oder des Arbeitsplatzes berichtet:

- Ein Drittel bis zwei Fünftel sind zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr bei dem/der ArbeitgeberIn, von dem/der aus sie die Bildungskarenz angetreten haben, sondern haben den/die ArbeitgeberIn gewechselt (der größere Teil) oder sich selbstständig gemacht. Dazu kommen 12% der TeilnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Beschäftigung waren (arbeitslos, nicht erwerbstätig oder Mutterschutz);
- Je ca. 10% der TeilnehmerInnen haben innerhalb ihres Betriebes den Arbeitsplatz gewechselt oder wurden befördert (zusammen sind dies fast ebenso viele, wie jene TeilnehmerInnen, die keine Veränderungen erlebt haben).
- Veränderungen der Tätigkeiten berichten etwa 60% (ein Teil hat also Position, ArbeitgeberIn oder Arbeitsplatz bei gleichen Tätigkeiten gewechselt), ca. zwei Fünftel haben ihre Arbeitszeit verändert, und bei einem Viertel bis einem Drittel hat sich die Zahl der ihnen unterstellten MitarbeiterInnen geändert:
- Veränderungen der Tätigkeiten bestanden in neuen, mehr spezialisierten Tätigkeiten, zusätzlichen Aufgaben oder Zunahme von Verantwortung, negative Veränderungen werden nur vereinzelt genannt;
- Bei der Veränderung der Arbeitszeit wurde diese ganz leicht mehrheitlich (meistens ausgehend von Vollzeit) verringert, und bei etwas weniger als der Hälfte (meistens ausgehend von Teilzeit) erhöht, etwa die Hälfte dieser Veränderungen wurden von den TeilnehmerInnen direkt der Bildungskarenz zugerechnet;
- Die Zahl der unterstellten MitarbeiterInnen hat sich ebenfalls leicht mehrheitlich erhöht, und diese Veränderung wird etwas häufiger (zu etwa 60%) der Bildungskarenz zugerechnet.

Das Haushaltseinkommen hat sich bei etwa 60% der TeilnehmerInnen nicht verändert, etwa ein Viertel hat dieses erhöht, vermindert hat es sich bei einem Sechstel (bei TeilnehmerInnen von 2008 häufiger als von 2005).

*Erfüllung von Erwartungen*

Es wurde eine Batterie von möglichen Erwartungen an die Bildungskarenz erhoben, deren Items von 20-50% der TeilnehmerInnen ausgewählt wurden. Die Erfüllung dieser Erwartungen liegt für den Jahrgang 2005 bei 70-99%, beim Jahrgang 2008 60-100% und beim Jahrgang 2009 in der kürzeren Zeit bei 44-98%, wobei immer die Erhöhung des Einkommens die geringste Erfüllungsquote hat. Die anderen Items gruppieren sich wie folgt:

- Die mit Abstand höchsten Erfüllungsquoten haben die Erwartungen 'Qualifikationen auffrischen' und 'privaten Nutzen ziehen', die von 20-25% der TeilnehmerInnen genannt wurden;
- Die mit etwa 50% am häufigsten genannte Erwartung 'Aufstiegsmöglichkeiten verbessern' wurde ebenfalls fast 5 mal so häufig erfüllt als nicht erfüllt;
- Es folgen die Items 'Sicherung der Beschäftigung im Betrieb' und 'Arbeitsplatz wechseln' mit etwa 4:1 erfüllt : nicht erfüllt;
- und mit etwa 2,6-3:1 liegen die Erwartungen 'Beruf wechseln', 'ArbeitgeberIn wechseln', 'Anpassung an neue Tätigkeiten/Technologien', 'Position im Betrieb weiterentwickeln' und zuletzt 'Einkommen erhöhen' am unteren Ende der Skala.

Insgesamt sind in ihrer subjektiven Bewertung ca. 90% der TeilnehmerInnen mit den Auswirkungen der Bildungskarenz sehr zufrieden oder zufrieden, 2-3% sind (sehr) unzufrieden und ca. 7% sind neutral. Zumindest 60% würden (sicher) noch einmal in Bildungskarenz gehen, 20-30% (sicher) nicht, 10-20% sind unentschieden.

**Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen (Vergleichsgruppenanalyse; Kap.8)**

Wie verläuft die Erwerbskarriere der Geförderten nach dem Ende der Bildungskarenz (Einkommen, Zeitannteile Beschäftigung, AL-Zeitannteile), welche Wirkungen können der Weiterbildung zugerechnet werden?

*Bildungskarenz-Jahrgang 2005: befragte TeilnehmerInnen*

Die Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse für 2005 zeigen beim Einkommen insgesamt einen sehr ähnlichen Stand der beiden Gruppen in 2009, bei Männern schneiden die Teilnehmer tendenziell etwas besser ab als bei Frauen. Bei den Anteilen in Beschäftigung erreichen die TeilnehmerInnen ebenso 2009 einen ähnlichen Stand wie die Vergleichsgruppe, hier schneiden Frauen gegenüber der Vergleichsgruppe besser ab als Männer. Bei der Beschäftigung zeigt die TeilnehmerInnengruppe jeweils eine gegenüber der Vergleichsgruppe leicht erhöhte Beschäftigung in der Vorperiode, die sich jedoch in der Vergleichsgruppe während der Periode der Bildungskarenz der TN und ihrer auch nachfolgend verringerten Beschäftigung auf 90-95% erhöht, bei den Frauen sinkt jedoch die Beschäftigung auch in der gesamten Nachbeobachtungsperiode kontinuierlich ab. Man sieht, dass bei Beschäftigung und Einkommen eine beträchtliche Differenz zwischen den beiden Gruppen v.a. in den ersten drei Jahren nach dem Teilnahmejahr entsteht, die beim Einkommen durch das WB-Geld teilweise ausgeglichen wird. Durch die im Durchschnitt

deutlich längere Dauer der Bildungskarenz gehen bei den Frauen Beschäftigung und Einkommen auch im nächsten Jahr (2006) nach dem Antritt der Bildungskarenz noch weiter zurück, wogegen diese Indikatoren bei den Männern bereits wieder ansteigen. Es dauert also vier Jahre, bis die Rückgänge durch die Bildungskarenz wieder einigermaßen aufgeholt werden können, ob in der folgenden Zeit Gewinne entstehen, kann hier nicht beobachtet werden.

Die Betrachtung der Nachkarrieren nach verschiedenen Merkmalen der TeilnehmerInnen zeigt ein differenziertes Bild. Folgende Kategorien zeigen eine vergleichsweise positive Entwicklung:

- Ausbildungen für die Meisterprüfung, Befähigungsprüfung und ähnliches haben Vorteile hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen;
- Ausbildungen auf Initiative der ArbeitgeberInnen haben Vorteile bei der Beschäftigung und weniger beim Einkommen, überberufliche Ausbildungen haben Vorteile beim Einkommen und weniger bei der Beschäftigung;
- Berufliche Ausbildungen im Bereich Wirtschaft/Recht haben zwar durchgängig Vorteile beim Einkommen, liegen jedoch ungünstig bei der Beschäftigung;
- die älteren TeilnehmerInnen (50+ Jahre) haben deutlich erhöhte Beschäftigtenanteile und durchgängig erhöhte Einkommen;
- ein erworbener Abschluss oder eine kurze erwartete Dauer bis zum Abschluss haben Vorteile bei Einkommen und Beschäftigung.

Eine vergleichsweise ungünstige Entwicklung zeigen die folgenden Kategorien und Merkmale:

- Berufliche Ausbildungen in den Gesundheits/Sozial/Erziehungsberufen haben eine durchschnittliche Entwicklung bei der Beschäftigung und durchgängig ein niedriges Einkommen;
- die Ausbildungen für Studienberechtigung und die Hochschulausbildungen haben eine mittlere Einkommensentwicklung und eine ungünstige Beschäftigungsentwicklung;
- die längeren Dauern der Bildungskarenz von 9-12 Monaten zeigen eine ungünstige Entwicklung bei Beschäftigung und Einkommen;
- die mittleren Altersgruppen verlieren bei den Einkommen relativ im Verlauf von Vor- und Nachkarriere;
- beim Motiv berufliche Mobilität sind die Ergebnisse hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen vergleichsweise ungünstig.

*Bildungskarenz-Jahrgang 2002: kausale Wirkungsanalyse aufgrund der AMDB-Daten (Erwerbskarrieren und Einkommen)*

Anhand von statistischen Matching-Methoden werden für die TeilnehmerInnen des Jahres 2002 die langfristigen Effekte auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Lohnentwicklung und Mobilität untersucht. Bei der kausalen Analyse geht man der Fragestellung nach, was wäre

gewesen, wenn es keine Maßnahme (also keine Bildungskarenz) gegeben hätte. Beim statistischen Matching werden Personen gesucht, die sich dadurch auszeichnen, dass sie sich von der Maßnahmengruppe in ausgewählten Merkmalen nicht unterscheiden. Die Beschäftigungstage dieser Personen sind ein Schätzwert für die Beschäftigungstage, die MaßnahmenteilnehmerInnen aufweisen würden, wenn sie nicht in Bildungskarenz gewesen wären.

Der Nachbeobachtungszeitraum beträgt sieben Jahre nach Abschluss der Bildungskarenz. Die Analyse wird für Männer und Frauen getrennt durchgeführt. Unter den Männern wird zwischen Standard-Teilnehmern (GS) und Teilnehmern nach Lehrabschluss (GL) unterschieden. Bei den Frauen fanden TeilnehmerInnen an Bildungskarenz nach Karendgeldbezug keine Berücksichtigung und insgesamt wurden nur Personen bis 50 Jahre berücksichtigt. Für die drei Gruppen (Männer Standard, Männer Lehrabsolventen, Frauen) wurden Kontrollgruppen gebildet. Die Differenz der Indikatoren zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe ergibt den Effekt der Bildungskarenz, wenn die Modellannahme der Kontrolle aller relevanten Variablen durch das Matching erfüllt ist.<sup>52</sup>

Analysiert werden die Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosentage für den 7-jährigen Zeitraum nach Ende der Bildungskarenz, die Wahrscheinlichkeit bei dem/der selben DienstgeberIn zu bleiben, sowie die Zahl der verschiedenen DienstgeberInnen nach Abschluss der Bildungskarenz. Da es sich bei den TeilnehmerInnen der Bildungskarenz um eine Gruppe mit hoher Arbeitsmarktintegration handelt, sind a priori am ehesten positive Humankapitaleffekte, die sich in höheren Löhnen niederschlagen sollten, zu erwarten. Folglich wird der Effekt auf die Löhne im Jahr 2009 untersucht. Weiters wird die dynamische Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie Lohnsatz über die Zeit untersucht.

Die Analyse ergibt für den Jahrgang 2002 die folgenden Wirkungen, wobei bedacht werden muss, dass die untersuchten Personen von einer sehr stabilen Beschäftigungsposition ausgegangen sind, die kaum noch verbessert werden kann:

- Über die sieben Jahre zeigt sich für alle drei Gruppen ein signifikant negativer Beschäftigungseffekt. Kumuliert über den gesamten Zeitraum fällt die Beschäftigung der TeilnehmerInnen an Bildungskarenz um rund 7½ Monate (Männer Standardgruppe), bzw. ein ¼ Jahr geringer als in der Kontrollgruppe aus.
- Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit sind die Resultate moderat. Männliche Teilnehmer der Bildungskarenz waren rund 20 Tage länger arbeitslos als die Kontrollgruppe. Dies ist innerhalb eines 7 Jahreszeitraums ein relativ kleiner statistisch nicht signifikanter Effekt. Bei den Frauen ist der Effekt mit rund 2 Monaten deutlich höher und auch statistisch abgesichert. Letztlich ist die geringere Beschäftigung nur marginal mit

<sup>52</sup> Geschätzt wird der sogenannte ‚average treatment effect on the treated (ATT)‘; da aufgrund der beschränkten Variablen in den AMDB-Daten viele Aspekte nicht abgedeckt sind, können die ‚wahren‘ kausalen Wirkungen nur eingeschränkt geschätzt werden, es gibt a priori keine klaren Argumente für eine bestimmte Richtung von möglichen Verzerrungen.

höherer Arbeitslosigkeit verbunden, vielmehr sind die Personen länger in einem erwerbsfernen Zustand.

- Signifikante Effekte erhält man auch hinsichtlich der Mobilität der ArbeitnehmerInnen. Die Wahrscheinlichkeit bei dem/der DienstgeberIn zu Beginn der Bildungskarenz zu bleiben, ist bei den MaßnahmenteilnehmerInnen deutlich geringer. Ähnliche Ergebnisse erbringt auch die Betrachtung der Zahl der DienstgeberInnenwechsel.
- Betrachtet man die Bildungskarenz als Humankapitalinvestition sollten die TeilnehmerInnen nach der Maßnahme höhere Löhne erzielen können. Zur Überprüfung dieser Hypothese wird als Indikator die Höhe des Reallohns (der Lohnsatz) im Kalenderjahr 2009 herangezogen. Hierbei zeigen sich sowohl für die Standardgruppe der Männer als auch für die Frauen nur marginal und nicht signifikant höhere Löhne im Ausmaß von 1,4% bzw. 0,5%. Lediglich bei den männlichen Lehrabsolventen zeigt sich ein signifikant positiver Effekt von 6%.
- Der Lohnsatzanstieg zwischen 2009 und 2001 zeigt stärkere Hinweise auf positive Qualifizierungseffekte durch die Bildungskarenz.
- In der dynamischen Betrachtung im Zeitverlauf ist auch im siebenten auf den Abschluss der Bildungskarenz folgenden Jahr die Beschäftigung bei den TeilnehmerInnen signifikant niedriger als in der Kontrollgruppe, wobei der Effekt rund ein Monat beträgt.
- Das Lohnwachstum seit 2001 zeigt eine günstigere Entwicklung. Abgesehen von einem leicht negativen Effekt im Jahr 2004, ergibt sich bei der Standardgruppe der Männer kein statistisch signifikanter Unterschied in der Lohnentwicklung im Vergleich zu 2001 zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe. Bei den Frauen gibt es Hinweise, dass gegen Ende des Beobachtungszeitraums signifikant positive Lohneffekte auftreten. In den Jahren 2008 und 2009 ist das Reallohnwachstum (jeweils im Vergleich zum Jahr 2001) bei den Maßnahmenteilnehmerinnen um rund 10%-Punkte höher als in der Kontrollgruppe.

Durchgängig ein günstigeres Bild ergibt sich bei der Gruppe der männlichen Lehrabsolventen. Diese zeichnen sich durch eine geringere Mobilität, positive Lohneffekte von rund 6% und auch einen erhöhten Effekt beim Lohnsatzanstieg zwischen 2001 und 2009 von 16.4% aus. Auch in der dynamischen Betrachtung haben sie zwar nach Ende der Bildungskarenz einen starken Beschäftigungsrückgang, holen in den Folgejahren aber stetig auf und erreichen im letzten Jahr der Beobachtungsperiode fast die Werte der Kontrollgruppe. Auch bei der Lohnentwicklung haben sie das positivste Ergebnis. Mit Ausnahme des ersten Jahres liegt das Lohnwachstum der Maßnahmengruppe permanent über dem der Kontrollgruppe, wobei der Lohnunterschied ab 2008 signifikant ist. 2009 übersteigt das Lohnwachstum (im Vergleich zu 2001) den Wert der Kontrollgruppe bereits um 16,5%-Punkte.

Die Frauen zeigen in einigen Aspekten keine Unterschiede zu den Männern der Standardgruppe. Die Arbeitslosigkeit ist im 7-Jahreszeitraum und auch in der dynamischen

Betrachtung etwas erhöht, am Ende der Beobachtungsperiode treten tendenziell signifikant positive Lohneffekte auf.

Wenn man die Dauer berücksichtigt, so haben bei den Beschäftigungsindikatoren die TeilnehmerInnen mit kürzeren Dauern tendenziell signifikant bessere Ergebnisse, bei den Einkommen ist dies außer bei den Männern der Standardgruppe jedoch nicht der Fall

Insgesamt ergibt diese Analyse, dass die Teilnahme an der Bildungskarenz entgegen vielfachen Erwartungen trotz der beträchtlichen Investitionen nicht zu nennenswerten positiven ökonomischen Effekten hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen führt.

## 9.2 Zusammenfassende Schlussfolgerungen (Executive summary)

Die Ergebnisse der Evaluierung können in den folgenden Punkten kurz zusammengefasst und reflektiert werden:

- Die Bildungskarenz hat keine klaren Zielsetzungen, aber viele unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten, daher ist es auch schwer, klare wissenschaftlich begründete Schlussfolgerungen zu ziehen. Wichtig sind die Kontexte, in denen sie interpretiert wird: Arbeitszeitpolitik und Flexibilisierung; Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik und ‚Lifelong Learning‘: Qualifizierungspolitik und ‚Humankapital‘; und Arbeitsmarktpolitik bzw. arbeitsmarktpolitische Qualifizierung.
- Die Inanspruchnahme war vor den Modifikationen im Zuge der Krise gering, und auch die Änderungen in der Gestaltung haben bis 2008 wenig Effekte gezeigt. Die Anhebung auf ALG für über 45-Jährige bei den Frauen verweist auf einen leichten Anstieg. Die Zunahme in der Krise 2009 war zu einem beträchtlichen Anteil auf einige Betriebe konzentriert, die die Bildungskarenz als Ersatz bzw. Ergänzung für Kurzarbeit nutzten, aber es gab auch sonst eine Zunahme, die als verzögerte Wirkungen der Anhebung des WBG und der Verkürzung der Vorbeschäftigungszeit gesehen werden können. Auch die weitere Steigerung 2010 kann einerseits mit diesen Änderungen, und andererseits auch mit positiven Lerneffekten auf der Seite der Unternehmen zur Nutzung für den Humankapitalaufbau erklärt werden.<sup>53</sup>
- Aufgrund der breiten Spanne der möglichen Dauer zwischen 2-3 und 12 Monaten und der unspezifischen Zielsetzung ist die Inanspruchnahme durch hohe Heterogenität gekennzeichnet, wobei die Nutzung für formale Abschlüsse eher länger, und die Nutzung für berufliche Qualifikationen inkl. der Meisterprüfung u.ä. eher deutlich kürzer war.
- Die Expansion der Inanspruchnahme 2008 und 2009 ergibt zusammengenommen ein Bild, demzufolge die ursprünglich bereits stark vertretenen Formen der Inan-

---

<sup>53</sup> Derartige Lerneffekte von Unternehmen werden auch aus einem Niederländischen Programm berichtet, vgl. Douwe Grijpstra auf <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/18336.aspx>.

spruchnahme durchgängig weiter zugenommen haben (erklärbar als Diffusionsprozess), mit den Änderungen 2008 sind zunächst tendenziell besser gestellte und besser informierte Gruppen dazugekommen (deutlicher Zuwachs von Hochschulstudien), und mit der Einbeziehung der Unternehmen im Zuge der Krisenbewältigung sind Teile von Stammbesetzungen im Produktionsbereich stark einbezogen worden (die teilweise auch ‚bildungsferne‘ Merkmale aufweisen, sich aber v.a. durch hohe Beschäftigungsstabilität auszeichnen).

- Personen ohne formale Abschlüsse sind fast nicht vertreten, obwohl aus manchen Evaluierungen aus anderen Ländern (Schweden, Schweiz) zu schließen wäre, dass diese Gruppe am ehesten und deutlichsten profitieren könnte. Bei der österreichischen Variante kommt der ‚Matthäus-Effekt‘ sehr deutlich zum Tragen, die Bildungskarenz wird überproportional von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen und generell von Personen mit erhöhter EB/WB-Beteiligungswahrscheinlichkeit genutzt – lediglich für LehrabsolventInnen ist die Bildungskarenz ein wichtiges Angebot, v.a. um den Zugang zu weiterführenden Ausbildungen (Meisterprüfungen u.ä.) zu verbessern.
- Die Bildungskarenz wurde am meisten für formale Abschlüsse verwendet, für diese war sie aber sehr häufig zu kurz. In hohem Maße kann die Bildungskarenz als Ersatz bzw. Ergänzung für Stipendien im Hochschulbereich und zum Erwerb der Studienberechtigung gesehen werden. Sehr gut funktioniert hat sie für Meisterprüfungen und ähnliches im gewerblichen Bereich.
- Bis zum starken Einsatz bei der Krisenbekämpfung 2009 wurde die Bildungskarenz nur in sehr geringem Maß zum betrieblichen Humankapitalaufbau genutzt. Berufliche Bildung erfolgte großteils in sehr herausgehobenen Berufsbereichen, mit jeweils sehr unterschiedlichen Zielsetzungen und Erwartungen.
- Für Ältere hat die Bildungskarenz nicht gegriffen, obwohl sie ursprünglich für diese entwickelt und umgesetzt wurde.
- Es gibt in der Nutzung der Bildungskarenz wesentliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die die unterschiedlichen Beschäftigungs- und Bildungsbedingungen spiegeln. Frauen nutzen die Bildungskarenz stärker als Männer, mit deutlich längeren Dauern und in einem etwas späteren Stadium der Erwerbskarriere, und auch in anderen Berufsbereichen.
- Die Erwartungen der TeilnehmerInnen zeigen ein hohes Ausmaß an Veränderungswillen und -bereitschaft, teilweise in Form von angestrebten ArbeitgeberInnenwechsel, teilweise in Form von angestrebten Wechseln innerhalb des angestammten Beschäftigungsbereiches. Vor allem in der Krise hat auch das Sicherungsmotiv deutlich zugenommen. Die angestrebten Veränderungen wurden auch in hohem Maße realisiert.
- Die Erfolge hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen sind insgesamt nicht sehr ermutigend. In den Zeiträumen 2005-2009 und 2001-2009 konnten keine wesentlichen Zuwächse gegenüber der jeweiligen Vergleichsgruppe erzielt werden, die TeilnehmerInnen hatten aber wesentliche Kosten in Form von Einkommensminderungen.

gen und Kursgebühren zu tragen. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten stellt sich die Frage, inwieweit die Förderung von längeren Erwerbsunterbrechungen sinnvoll ist.

- Mobilität stellt am österreichischen Arbeitsmarkt trotz ihrer allgemeinen Herbeiredung nach wie vor ein beträchtliches Risiko dar.
- Die subjektiven Beurteilungen der Bildungskarenz seitens der TeilnehmerInnen sind sehr viel besser als die ‚objektiven‘ Ergebnisse hinsichtlich der quantitativen Indikatoren zu Beschäftigung und Einkommen. Oft konnten die näheren Arbeitsumstände, die durch die Indikatoren nicht erfasst werden, verbessert werden, oft haben sich auch persönliche Umstände verbessert.
- Ein wichtiger Aspekt, der bei der Beurteilung der Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen der Bildungskarenz zu beachten ist, ist ihre starke Verwendung für längerfristige Bildungsprozesse (Studienberechtigung und Hochschulstudien) und deren Auswirkung auf die Erwerbskarrieren. Nur die Hälfte der angestrebten Abschlüsse konnte in der Zeit der Bildungskarenz tatsächlich erreicht werden, im Durchschnitt haben bzw. hätten die TeilnehmerInnen noch etwa ein Jahr gebraucht, um ihre angestrebten Abschlüsse zu erreichen – es ist anzunehmen, dass diese Phase ebenfalls noch Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung hat.

### **9.3 Überlegungen zu Veränderungen der Bildungskarenz**

Wissenschaftlich begründete Überlegungen zu Veränderungen der Bildungskarenz können auf den gewonnenen Befunden nur schwer direkt aufgebaut werden. Erstens gibt es bisher fast keine rigorosen Evaluierungen derartiger Maßnahmen, da die Evaluierungspraxis im wesentlichen bei Maßnahmen für Arbeitslose ansetzt, für die jedoch ein grundlegend anderes ‚Kontrafaktum‘ und auch andere Bewertungskriterien bestehen. Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse, die mit landläufigen Erwartungen nicht übereinstimmen, sind daher nur schwer einzuordnen. Tatsächlich sind jedoch eher die Erwartungen zu korrigieren, als dass die Ergebnisse so überraschend wären. Es gibt beispielsweise zwei kleine qualitative Studien in Oberösterreich und eine quantitative Studie in Tirol, deren Ergebnisse in sehr ähnliche Richtungen gehen. Die TeilnehmerInnen sind weit überwiegend sehr zufrieden und können auch ihre Wünsche v.a. an den Erwerb von Bildungsabschlüssen gut erfüllen, die Umsetzung in ‚harte‘ Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen ist jedoch nicht oder weniger erfolgreich. Zweitens können aus Vergleichen mit vordergründig ähnlichen Maßnahmen in anderen Ländern (oft werden genannt Dänemark, Belgien) nur schwer direkte Schlussfolgerungen gezogen werden, weil diese Maßnahmen in sehr unterschiedlichen Kontexten funktionieren, ebenfalls im Zeitverlauf großen Änderungen unterworfen waren, und auch hinsichtlich ihrer Wirkungen nur wenig analysiert sind. Unzulässige Verallgemeinerungen aufgrund von Wunschvorstellungen sind hier eine große Gefahr. Drittens hat sich die Bildungskarenz im Zusammenhang mit den Veränderungen 2008 und dem Krisenbewältigungseinsatz 2009 ziemlich grundlegend verändert, so dass z.B. mit den starken Zuwächsen teilweise andere Fragen wichtig werden, als in der untersuchten Zeitspanne 2000-2009.

Eine aktuelle in Fertigstellung befindliche für den EU-Raum flächendeckend vergleichende Studie von CEDEFOP (2011forthc.) über die vorhandenen Modelle von ‚educational leave‘ versucht Bedingungsfaktoren für Maßnahmen zu eruieren, die von ausgewählten Stakeholdern in den verschiedenen Ländern als erfolgreich eingeschätzt werden. Dabei ergibt sich ein sehr komplexes und auch widersprüchliches Bedingungsgeflecht von Faktoren, die auf das österreichische Modell übertragen, interessante Hinweise ergeben. Es werden verschiedene Wirkungsdimensionen unterschieden, wobei die zentralen Merkmale der österreichischen Bildungskarenz (Vorbeschäftigungsfrist und erforderliches Einverständnis der ArbeitgeberInnen) zwar einerseits die politische und finanzielle ‚Nachhaltigkeit‘ erhöhen, aber andererseits die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen verringern und die Gefahr von Mitnahmeeffekten erhöhen. Für die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen ist außerdem eine längerfristige Stabilität der Bedingungen (ohne ständige Änderungen) wichtig. Bei der Festlegung der Zielgruppen verringert der universelle Einsatz die Administrationskosten (und erhöht damit gleichzeitig die politische Nachhaltigkeit, aber für die Einbeziehung der ArbeitgeberInnenseite wäre eine stärkere Fokussierung auf Zielgruppen erforderlich. Eine klare gesetzliche Fundierung ist wichtig für die Kosteneffizienz, die Qualität der Ausbildung und den möglichst freien Gebrauch der Maßnahmen.

Überlegungen zu Veränderungen können auf diesem Hintergrund an unterschiedlichen Gesichtspunkten ansetzen:

- Sollen die Ziele näher geklärt werden? In der gegenwärtigen Form ist die Maßnahme sehr breit und unspezifisch, und bestimmte Gruppen aus bestimmten Konstellationen ‚rutschen hinein‘. Die Maßnahme ist heterogen, und kann unterschiedlich genutzt werden. Ein genauerer Zuschnitt erhöht den Kontrollaufwand. Andererseits stellt sich die Frage, inwieweit durch diese Maßnahme de facto Stipendienkosten von der öffentlichen Hand auf die Kassen der Arbeitslosenversicherung übergewälzt werden. Dies verweist auf die Kontextfaktoren in anderen Ländern, wo eine wesentlich ausgebaute und von der öffentlichen Hand getragene Erwachsenen- und Weiterbildungsinfrastruktur besteht und in verschiedenen Formen Kooperationen zwischen Bildungsadministration und Arbeitsmarktinstitutionen genutzt werden. Für Österreich würde der Vorschlag oder Versuch einer derartigen Neuaufteilung der Zuständigkeiten im Rahmen der erforderlichen Kooperation zwischen unterschiedlichen Ressorts bei den allgemeine Schwierigkeiten der Kooperation (siehe ‚LLL-Strategie‘) und den zusätzlichen Sparimperativen vermutlich das Programm insgesamt wesentlich gefährden.
- Wie ist die Förderung von langen Auszeiten einzuschätzen? Die Ergebnisse schließen nicht aus, dass diese unter reinen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Kriterien eher negative als positive Konsequenzen haben können. Dies gilt für die Auswahl von stabilen und höher gebildeten TeilnehmerInnen. Eine Alternative im gegenwärtigen Regime wären stärker flexible Lösungen, die gegenwärtig im Hinblick auf Blöcke bereits gegeben sind, an weitere Flexibilisierungen könnte im Hinblick auf

– teilweise geforderte und umstrittene – Teilzeitlösungen gedacht werden, wie sie in manchen anderen Förderungen des Lebensunterhalts seitens der Bundesländer bereits bestehen. Eine andere Lösung wären stärker berufsbegleitende Angebote. Die Einschätzung hängt aber auch stark davon ab, inwieweit überhaupt eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten ins Auge gefasst wird. Wenn man in der Zukunft stärker Perioden der Vollzeit-Ausbildung in den Erwerbsverlauf einbauen will (z.B. nicht-konsekutives Master-Studium), dann kann die Bildungskarenz als eine Art Pionier-Unternehmen in dieser Hinsicht gesehen werden. Hier gab es in Dänemark Regelungen, die eine sehr flexible Nutzung nahelegten, indem ganz verschiedene Aufteilungen möglich waren, ohne ganz aus der Beschäftigung zu gehen (z.B. eine bestimmte Zahl von Tagen pro Woche oder Monat, oder auch diskontinuierliche Lösungen; vgl. Horejs 1999).<sup>54</sup>

- Wie ist der mögliche Einbau in betriebliche Strategien des gezielten Aufbaus von Humankapital einzuschätzen? In Ansätzen geschieht dies, möglicherweise wurde dies durch die Maßnahmen im Zuge der Wirtschaftskrise verstärkt. Hier stellt sich bei verstärkter Inanspruchnahme die Frage nach den Kosten/Nutzen-Relationen und nach Mitnahme-Effekten.
- Wie ist eine stärkere Beteiligung von formal nicht oder wenig Qualifizierten möglich? In der CEDEFOP-Studie (2011forthc.) werden nur sehr allgemeine Faktoren angeführt, erstens sollte die Förderung für öffentliche und private Sektoren offen sein, zweitens wird der Erfolg mit der Größe der Zielgruppen, und der Erfahrung im Umgang mit ihnen in Zusammenhang gebracht. Vorhandene Beispiele in Dänemark oder Schweden haben jeweils massive eigene Programme für benachteiligte bzw. wenig qualifizierte Personengruppen eingesetzt, die aber mit seit den 1960ern sehr weitgehend ausgebauten Institutionen für den Erwerb von Grundqualifikationen im Erwachsenenalter direkt zusammenspielen, die es in Österreich nur rudimentär und ansatzweise gibt. Nach den Befunden des vorliegenden Projektes ist die Bildungskarenz ein Programm, das diese Zielgruppen nicht erreicht. Eine Fokussierung auf formal nicht oder wenig Qualifizierte durch entsprechende Selektionsregelungen würde de facto ein anderes Programm daraus machen, und damit vermutlich jene Funktionen konterkarieren, die das Programm derzeit erfüllt, ohne die neuen Funktionen wirklich zu erreichen. Es müssten massive zusätzliche Anstrengungen für das ‚Outreach‘ aufgebaut werden, für die derzeit eigentlich keine Ressourcen vorgesehen sind, und es fragt sich auch, welche Bildungsangebote für diese Gruppen ge-

<sup>54</sup> Der dänische ‚Bildungsurlaub für gering qualifizierte Arbeitskräfte (Voksenuddannelsesstøtte VUS)‘ wird folgend beschrieben: „Die Förderung entspricht der maximalen Arbeitslosenunterstützung (...) und wird für 1-40 Wochen Vollzeit Weiterbildung innerhalb von 2 Jahren bzw. entsprechend länger bei Teilzeitmaßnahmen gewährt. Die Bildungsurlaub kann verschieden organisiert sein, z.B. 1 Tag pro Woche, 1 Woche pro Monat, 2 Monate pro Jahr. In der Praxis werden meist Formen des kurzfristigen Alternierens von Lern- und Arbeitszeiten bevorzugt, wodurch sich die/der ArbeitnehmerIn nie über längere Dauer vom Betrieb entfernt.“ (ebd.S.10) Der ‚Bildungsurlaub (Uddannelses Orlov)‘ des Arbeitsministeriums „funktioniert (...) wie eine Art Sammelkarte, d.h. die Weiterbildung kann in verschiedenster zeitlicher Organisation erfolgen z.B. 1 Tag pro Woche, 1 Woche pro Monat etc.“ (ebd. S.11); zum dänischen Weiterbildungssystem vgl. OECD 2001.

eignet wären. Nach der Logik der nordischen Strategien geht es dabei in einem ersten Schritt darum, die Zielgruppen durch die Vermittlung der grundlegenden Abschlüsse sozusagen in die verfügbaren Bildungskarrieren (wieder) einzufügen, so dass dann in weiterer Folge das ‚normale‘ EB/WB-Angebot in anspruch genommen werden kann.

Eine generalisierende Aussage der CEDEFOP-Studie (2011fortc.) besteht ein wenig paradoxer weise darin, dass diese Programme so lange stabil funktionieren, als sie nur ein geringes Ausmaß annehmen. Dies kann für Österreich bisher bestätigt werden. Die Forderungen waren v.a. inputseitig auf eine Ausweitung fokussiert. Nun, da diese Ausweitung geschehen ist, stehen neue politische Entscheidungen an, die v.a. eine Einordnung in die verschiedenen politischen Kontexte – Arbeitszeitpolitik und Flexibilisierung; Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik und ‚Lifelong Learning‘: Qualifizierungspolitik und ‚Humankapital‘; und Arbeitsmarktpolitik bzw. arbeitsmarktpolitische Qualifizierung – vornehmen müssen. Auf dieser Ebene ist die Bildungskarenz bisher so etwas wie eine Mischung aus ‚Flaggschiff‘ und ‚Jolly Joker‘ der Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik, sie wird genannt, wenn auf eine besonders erfolgversprechende Initiative hinzuweisen ist. De facto enthält das Programm von allen Faktoren ein wenig, ein wenig Flexibilisierung, ein wenig Förderung der Erwachsenenbildung, ein wenig Förderung betrieblichen Humankapitals, und ein wenig arbeitsmarktpolitische Qualifizierung – wenn man sie an den Wirkungen misst, so hat sie in der meisten Zeit ihres Bestehens offensichtlich den TeilnehmerInnen, die sich dafür entschlossen haben, sehr gut geholfen ihre Ziele zu verwirklichen, aber messbare Wirkungen im Hinblick auf die genannten Dimensionen sind aus der Sicht externer Beobachtungen bisher nicht wirklich zu verzeichnen. Die quantitative Ausweitung macht Beiträge zu diesen weitergehenden Zielsetzungen wahrscheinlicher, jedoch müssen diese erstens spezifiziert werden, was zweitens auch eine entsprechende Differenzierung der Maßnahme erforderlich machen wird. Aus der Sicht des gegenwärtigen Forschungsstandes bestehen hier ziemliche Trade-offs und Widersprüchlichkeiten:

- Wenn man die EB/WB-Beteiligung fördern will, so kann man in die Zusammensetzung nicht eingreifen, dann kommt man in das Problem von steigenden Mitnahme-Effekten; wenn man zugunsten wenig Qualifizierter eingreift sind massive zusätzliche Interventionen nötig (Beratung und Motivierung, Auswahl, Bereitstellung geeigneter Angebote), gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen die Kosten nicht egalisieren können;
- Wenn man die Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen fördern will, so ist es fraglich, ob dies bei gezielter Fokussierung auf wenig Qualifizierte möglich ist. Die Forschungslage ist widersprüchlich. Evaluierungsergebnisse gibt es in beide Richtungen, die verallgemeinernden ‚Evidenzen‘ gehen eher davon aus, dass bereits Gebildete am ehesten profitieren können;

- Wenn man die betriebliche Humankapitalbildung fördern will, so kommt man in das Problem der Mitnahme, überdies sind fördernde Eingriffe in die betrieblichen Strategien nicht besonders hoher Akzeptanz ausgesetzt.
- Bleibt die Dimension der Arbeitszeitpolitik und Flexibilisierung, für diese gibt es viele Argumente, und die Bildungskarenz kann hier nach den bisherigen Ergebnissen am ehesten beitragen, aber es scheint die politische Akzeptanz weitgehend zu fehlen, sich dieser Dimension zuzuwenden.

## 10. Literatur

- Abadie, A. und G. Imbens (2002) Simple and Bias-Corrected Matching Estimators for Average Treatment Effects. NBER Technical Working Papers, 0283.
- Abadie, A. und G. Imbens (2011) Simple and Bias-Corrected Matching Estimators for Average Treatment Effects. *Journal of Business and Economic Statistics*, 29 (1), 1-11
- Abadie, A., D. Drukker, J. L. Herr, und G. Imbens (2004) Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata. *Stata Journal*, 4, 290-311.
- AMS/WIFO (2010a) Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktp Performanz in der EU. Teil I: Hauptergebnisse. Forschungsbericht. Wien.
- AMS/WIFO (2010b) Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktp Performanz in der EU. Teil II: Vertiefende Analyse der sozialen Sicherungssysteme. Forschungsbericht. Wien.
- Bacher, J. (2002) Statistisches Matching; Anwendungsmöglichkeiten, Verfahren und ihre praktische Umsetzung in SPSS. *ZA-Informationen*, 51, 38-66.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. (2005) Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper No. 1640 [Online im Internet: <http://ftp.iza.org/dp1640.pdf>].
- BMASK-Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion VI/3 (2010) Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich. 1994-2010, Wien [Online im Internet [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH0690/CMS1249975678352/dokumentation\\_aktive\\_amp\\_1994-2010\\_september\\_2010.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH0690/CMS1249975678352/dokumentation_aktive_amp_1994-2010_september_2010.pdf)].
- CEDEFOP (2001 forthc.) Training leave to promote VET in Europe. Unveröff. Forschungsbericht. Thessaloniki.
- Cunha, F., Heckman, J. J., Lochner, L., Masterov, D. V. (2005) Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation. NBER Working Paper 11331, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research [Online im Internet: <http://www.nber.org/papers/w11331>].
- Dearden, L., Reed, H., Van Reenen, J. (2005) The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. CEP Discussion Paper No 674 [Online im Internet: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0674.pdf>].
- Dornmayr H. (2004) Bildungskarenz – Evaluierung der Inanspruchnahme. Endbericht. IBW-Forschungsbericht. Wien.
- Eichbauer, C. (2007) Weiterbildungsfinanzierung in Österreich – von Norden nach Süden, von Westen nach Osten – verschiedenste Förderung, verschiedenste Kosten, in: *WISO* 30/4, S. 109-129. [Online im Internet: [http://www.isw-linz.at/media/files/4\\_2007/LF\\_Eichbauer\\_04\\_07.pdf](http://www.isw-linz.at/media/files/4_2007/LF_Eichbauer_04_07.pdf)].
- Ekström, E. (2003) Earnings effects of adult secondary education in Sweden. IFAU Working Paper 2003:16 [Online im Internet: <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2003/wp03-16.pdf>].
- Fichtner, M. (2000) Bildungskarenz in Oberösterreich – eine empirische Analyse der Auswirkungen auf die berufliche Situation. Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Linz.
- Flecker, J., Hermann, C., Mairhuber, I. (2001) Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung, und Flexibilisierung. FORBA Forschungsbericht 1/2001. Wien.
- Gangl, M. und T. A. DiPrete (2004) Kausalanalyse durch Matchingverfahren. *DIW Discussion Paper*, 401.
- Heckman, J. J. (2006) Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children. In: *Science* 312, 1900-1902.
- Heckman, J. J., Masterov, D. V. (2004) Skill Policies for Scotland. IZA-Discussion Paper No. 1444. Bonn: Institut für die Zukunft der Arbeit [Online im Internet: <http://ftp.iza.org/dp1444.pdf>].
- Hildebrandt, E. (2007) Zukunft der Arbeit auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft. In: *DIALOG FORUM HIRSCHWANG*, Aus Prinzip Nachhaltig. Tagungsband zur wissenschaftlichen Enquete des II. Dialogforums Hirschwang, S.21-32 [Online im Internet: [http://karl.aiginger.wifo.ac.at/fileadmin/files\\_aiginger/publications/2007/dynamik.pdf](http://karl.aiginger.wifo.ac.at/fileadmin/files_aiginger/publications/2007/dynamik.pdf)].
- Horejs, I. (1999) Bildungskarenz – eine neue Chance für die berufliche Karriere von Frauen? Eine vergleichende Studie der dänischen und norwegischen Bildungsfreistellungen. *RECHERCHE*. ÖSB-Unternehmensberatung GmbH. Wien.
- Imbens, G. und J. Wooldridge (2009) Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation, *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5–86.
- Kernbeiß, Günter/ Lehner, Ursula/ Wagner-Pinter, Michael (2006) Bildungskarenz in Tirol. Inanspruchnahme, Zielgruppe und die Auswirkungen auf die Berufslaufbahn, Studie im Auftrag der AK Tirol, Endbericht.

- Kristensen, N., Skipper, L. (2009) English Summary Impact analyses of adult education, re-education and further education. In: Dies., Effektanalyser af vokseneftuddannelse. Analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse. Forschungsbericht. Kopenhagen: AKF, Anvendt Kommunal Forskning [Online im Internet: [http://www.akf.dk/udgivelser/2009/pdf/effektanalyser\\_af\\_vokseneftuddannelse.pdf](http://www.akf.dk/udgivelser/2009/pdf/effektanalyser_af_vokseneftuddannelse.pdf)].
- Lassnigg, L. (2009a) Status-Quo-Erhebung: Förderung von Erwachsenenbildung. Manuskript für die Länder-Bund-Arbeitsgruppe zur Förderpolitik. IHS.
- Lassnigg, L. (2009b), Ökonomisierung des Lernens und Vertreibung der Bildung? "Lifelong Learning" und "evidence-based Policy und Practice", in: Magazin Erwachsenenbildung, Ausgabe 7/8 [Online im Internet: [http://erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8\\_08\\_lassnigg.pdf](http://erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8_08_lassnigg.pdf)].
- Lassnigg, L./ Vogtenhuber, S./ Kirchttag, R. (2008) Lebenslanges Lernen in Österreich. Ausgaben und Entwicklung der Beteiligungsstruktur, Studie im Auftrag der AK Wien, Endbericht. IHS-Forschungsbericht [Online im Internet: <http://www.equi.at/dateien/LLL-Ausgaben-Beteiligung-200.pdf>].
- Lengauer, K. (2010) Bildungskarenz – ein sinnvoller Weg zur Weiterbildung? Eine empirische Analyse der Inanspruchnahme von Bildungskarenz in Oberösterreich. Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Linz.
- Littig, B., Spitzer, M. (2011) Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Arbeitspapier 229 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- OECD (2001) Thematic review on adult learning. Denmark. Country report. Paris: OECD.
- ÖIBF/IBW (2008) Standortfaktor Qualifikation: Modul 4 Bildungsangebote und –träger. Forschungsbericht im Auftrag von AK und WAFF. Wien: ÖIBF/IBW.
- Reinowski, E. (2006) Mikroökonomische Evaluation und das Selektionsproblem - Ein anwendungsorientierter Überblick über nichtparametrische Lösungsverfahren, Zeitschrift für Evaluation, 2, 187-226.
- Rubin, D. B. (1974) Estimating causal effects to treatment in randomised and non-randomised studies. Journal of Educational Psychology, 66, 688-701
- Schneider, H. et al. (2007) Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Förderung der beruflichen Weiterbildung. Bericht 2006 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. IZA Research Report No. 10, Bonn.
- Schwerdt, G., Messer, D., Woessmann, L., Wolter, S.C. (2001) Effects of Adult Education Vouchers on the Labor Market: Evidence from a Randomized Field Experiment. IZA DP No. 5431. Bonn.
- Statistik Austria (2009) Erwachsenenbildung Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2006/2007, Wien.
- Stelzer-Orthofer, C., Lengauer, K. (2010) Bildungskarenz und Bildungskarenz plus – Inanspruchnahme und Zufriedenheit in Zeiten der Wirtschaftskrise. WISO 33. Jg. (2010), Nr. 4.
- Stelzer-Orthofer, C., Fichtner, M. (2001) Bildungskarenz – ein innovatives arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Erhöhung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit? WISO 24. Jg. (2001), Nr. 2, 23-43 [Online im Internet: [http://www.image.co.at/themen/dbdocs/LF\\_stelzer\\_02\\_01.pdf](http://www.image.co.at/themen/dbdocs/LF_stelzer_02_01.pdf)].
- Wagner, E. (2007) Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten, in: Magazin erwachsenenbildung.at. [Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/meb07-2.pdf>].
- Wößmann, L., Schütz, G. (2006) Efficiency and Equity in European Education and Training Systems. Analytical Report for the European Commission prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE) [Online im Internet: [http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEContent/\\_IMPORT\\_TELECENTRUM/DOCS/SWP%20EENEE-Part%20060426.pdf](http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEContent/_IMPORT_TELECENTRUM/DOCS/SWP%20EENEE-Part%20060426.pdf)].
- Statistik Austria (2009) Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) Wien [Online im Internet: [http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&dID=52175&dDocName=036431](http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=52175&dDocName=036431)].

## 11. Methodischer Anhang

### 11.1 Datengewinnung aus AMDB<sup>55</sup>

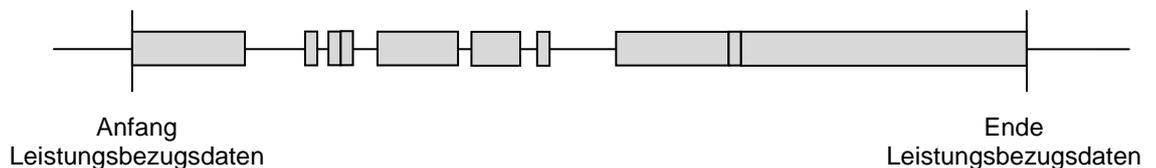
Die Datengrundlage der AMDB-Auswertungen bilden die Arbeitsmarktdaten auf Individual-ebene wie sie in der AMDB vorliegen und Teilnahmedaten die dem IHS vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt wurden. Aus dieser Datengrundlage ergeben sich zwei grundlegende Probleme:

1. Die Teilnahmedaten sind Leistungsbezugsdaten von Weiterbildungsgeld-(WBG)-BezieherInnen, also Daten von durch das AMS geförderten BildungskarenzteilnehmerInnen nach § 26 ALVG. Die Daten bilden die Auszahlungsepisoden durch das AMS ab, nicht aber die Bildungskarenzteilnahme. Die einzelnen Leistungsepisoden sind zum Teil sehr kurz, und fragmentiert.
2. Es gibt a priori keine exakte Kongruenz und Trennschärfe im Verlauf zwischen den AMS Leistungsbezugsdaten und den Arbeitsmarktdaten der AMDB, die die individuellen Anmeldeverhältnisse bei den jeweiligen Dienstgebern abbilden.

Um die beiden Datenquellen in Beziehung setzen zu können und Bildungskarenzepisoden im Sinne von Maßnahmenteilnahmeepisoden betrachten zu können, mussten vor Beginn der Analyse eine Reihe von Algorithmen zur Datenbereinigung entwickelt werden.

#### 11.1.1 Datenlieferung der WBG-Leistungsbezugsdaten

Die Datenlieferung enthält eine Episodentabelle mit Leistungsbezugsdaten. Die Anzahl der Datenzeilen beträgt 71.884 und die Anzahl der in der Datenlieferung enthaltenen Personen ist 37.549. Hierbei ist anzumerken, dass die maximale Anzahl an Episoden pro Person 40 beträgt und die Anzahl Personen mit nur einer Episoden 14.260.



Leistungsepisoden können Lücken enthalten und es gibt kein Kennzeichen zur Erkennung ob die Bildungskarenz schon abgeschlossen ist oder nicht. Weiters gibt es keine Kennzeichen ob es sich um eine zweite Bildungskarenz handelt oder nicht.

<sup>55</sup> Die Datengewinnung wurde von Georg Fochler, Erich Heil und Dominik Walch vorgenommen und beschrieben.

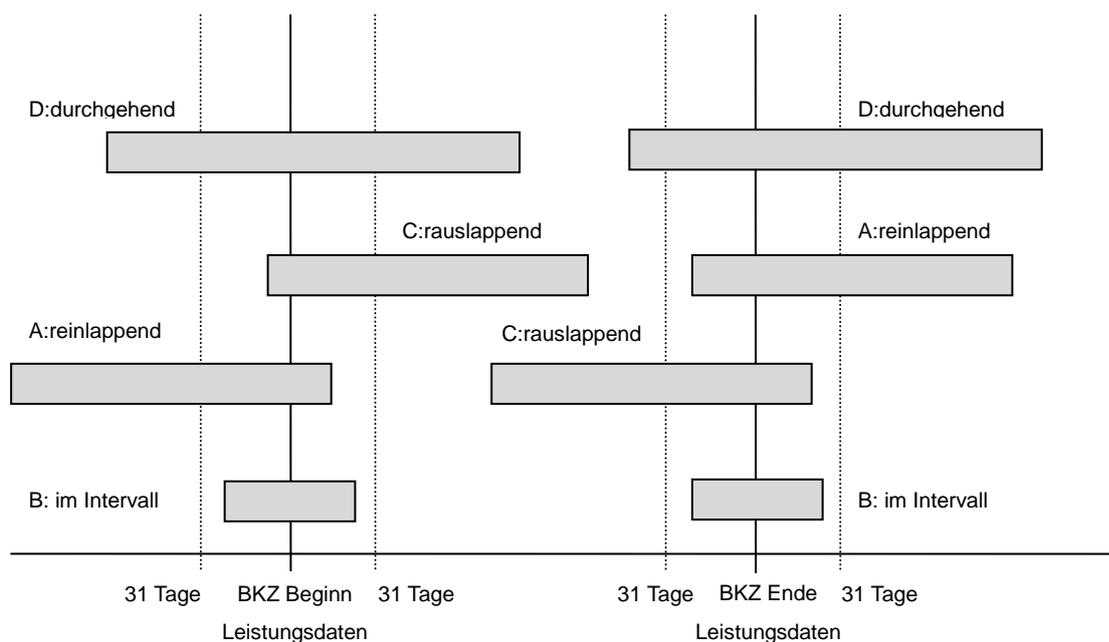
### 11.1.2 Datenkonstruktion

Aus allen Episoden wird eine Personentabelle generiert (eine Zeile pro Person), wobei das zeitlich erste Datum der Episoden auf Personenebene als Bildungskarenz Beginn, und das letzte Episodendatum als Ende der Bildungskarenz definiert wird. Die Tage welche von diesen 2 Zeitpunkten nicht durch Episodendaten abgedeckt werden, werden durch Krankenstandstage aus den AMDB Daten aufgefüllt, wobei trotzdem noch Lücken bleiben.

Abweichung Dauer BKZ	Anzahl Personen
0	34.559
1 Jahr plus	576
Unter 1 Jahr	2.414
<b>Mehr als eine Bildungskarenz</b>	
Nein	37.046
Ja	503

Da die Bildungskarenz maximal 1 Jahr dauern darf wird noch ein Kennzeichen eingeführt welches eine zweite Bildungskarenz-Inanspruchnahme annimmt wenn die Dauer der Leistungsepisoden mehr als ein Jahr ist beträgt:

Durch den Umstand, dass durch Bildungskarenz-Beginn bzw. -Ende nicht garantiert ist, dass auch ein Statuswechsel in der AMDB erfolgt, es aber auch vorkommen kann, dass während der Bildungskarenz gearbeitet wird, ist es nötig, ein Zeitfenster um Bildungskarenz-Beginn bzw. -Ende zu erschaffen in dem arbeitsmarktaktive Episoden enden bzw. anfangen können.



Aufgrund dieser Informationen wird nun das Bildungskarenz-Start- bzw. -Enddatum verschoben (maximale Verschiebung der Daten um 31 Tage):

- Bei A-Episoden (reinlappend) wird das Bildungskarenzstart bzw. Enddatum auf das Ende der A-Episode +1 Tag bzw. den Anfang der A-Episode – 1 Tag gesetzt.
- Bei B-Episoden (im Intervall) wird das Bildungskarenzstart bzw. Enddatum auf den Anfang bzw. das Ende der A-Episode gesetzt.
- Bei C-Episoden (rauslappend) wird Bildungskarenzstart bzw. Enddatum auf den Anfang bzw. das Ende der C Episode gesetzt.
- Bei D-Episoden bleiben die alten Daten erhalten, es wird aber ein Kennzeichen gesetzt, das auf den Umstand hinweist.

Datumsänderung	Anzahl Personen
kein End oder Anfangsdatum vorhanden (einige Bildungskarenzepisoden gehen bis Ende 2011)	1203
keine Änderung	28216
Änderung am Anfang	2094
Änderung am Ende	5006
Änderung an beiden Enden	1030

Mit diesem neuen Datum wird garantiert, dass die Bildungskarenzende bzw. Anfangsdatum trennscharf (ein episodwechsel passiert am Datum) sind. (D Episoden wurden um das Datum gesplittet).

Durch diese Prozeduren wurde letztlich ein Datensatz mit 33.055 unterschiedlichen Individuen generiert, der (bzw. dessen Vorformen) den meisten AMDB-Analysen in diesem Projekt zugrundeliegt.

**Tabelle 42: Anzahl untersuchter TeilnehmerInnen 2001 bis 2009**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	gesamt
Männer	769	560	640	670	746	646	669	681	1.345	6.764	13.490
Frauen	7.892	734	886	919	1.294	837	853	896	1.603	3.651	19.565
<b>Gesamt</b>	<b>8.661</b>	<b>1.294</b>	<b>1.526</b>	<b>1.589</b>	<b>2.040</b>	<b>1.483</b>	<b>1.522</b>	<b>1.577</b>	<b>2.948</b>	<b>10.415</b>	<b>33.055</b>

Quelle: AMDB; Darstellung IHS

## 11.2 Appendix A2: Methodischer Anhang zum Nearest-neighbour matching<sup>56</sup>

Matching-Verfahren sind ein Standardtool der modernen Evaluationsforschung und werden in zahlreichen Studien zur Schätzung kausaler Effekte von Politikmaßnahmen (z. B. Evaluierung von Arbeitsmarktprogrammen) eingesetzt<sup>57</sup>. Anhand der beobachteten Merkmale werden den MaßnahmenteilnehmerInnen ausgewählte Personen der Kontrollgruppe zugeordnet

<sup>56</sup> Die Wirkungsanalyse wurde von Helmut Hofer durchgeführt.

<sup>57</sup> vgl. Imbens und Wooldrige (2009) für einen Überblick über neuere ökonometrische Entwicklungen in der Evaluationsforschung, bzw. für nicht allzu formale Darstellungen der Matching-Methode etwa Reinowski (2006), Bacher (2002) oder Gangl und DiPrete (2004).

und dadurch die Alternativsituation der MaßnahmenteilnehmerInnen abgeschätzt. Dieser Appendix bietet einen Überblick über den von Abadie und Imbens (2002, 2011) entwickelten nearest-neighbour Matching-Schätzer mit Verzerrungskorrektur (bias corrected matching estimator). Dieser Schätzer ist als Prozedur `nnmatch` in Stata implementiert. Zur Ermittlung der Ähnlichkeit zwischen den Datensätzen wird bei diesem Schätzverfahren keine abgeleitete Variable (wie etwa der propensity score) verwendet, sondern vielmehr ein Distanzmaß über die Merkmalsausprägungen herangezogen. In der Prozedur können einem Teilnehmer eine oder auch mehrere Vergleichspersonen zugeordnet werden. Durch die Zuordnung mehrerer Personen wird der bias reduziert, die Varianz steigt aber.

Unsere Analyse basiert auf dem typischen mikroökonomischen Evaluierungsmodell, das in der Literatur unter der Bezeichnung „potential outcome approach to causality“ firmiert (vgl. Rubin 1974). Man vergleicht die Situation, die sich bei Teilnahme an einem Programm („treatment“) ergibt, mit der Situation, die sich ohne Teilnahme ergeben hätte. Sei  $Y_i(1)$  das Ergebnis für Individuum  $i$  bei Teilnahme und  $Y_i(0)$  das Ergebnis bei Nichtteilnahme, sowie  $D_i = \{0,1\}$  eine Indikatorvariable für die Teilnahme.  $Y_i = D_i Y_i(1) + (1 - D_i) Y_i(0)$  stellt das beobachtbare Ergebnis dar. Der individuelle Maßnahmeneffekt ist nun definiert als  $\Delta_i = Y_i(1) - Y_i(0)$  und kann nicht empirisch bestimmt werden, da nur entweder  $Y_i(1)$  oder  $Y_i(0)$  beobachtbar ist. Aus diesem Grund lässt sich lediglich der durchschnittliche Maßnahmeneffekten ermitteln. Der sogenannte ATT (average treatment effect on the treated) ist ein vielverwendeter Evaluationsparameter, welcher auf die Wirkung einer Maßnahme auf die TeilnehmerInnen fokussiert. Er ergibt sich als

$$\Delta_{ATT} = E(Y(1) | D(1)) - E(Y(0) | D(1)) \quad (1)$$

Der erste Teil der Gleichung kann anhand der beobachteten Daten der Teilnehmer bestimmt werden, und zwar durch den Mittelwert der Ergebnisvariable. Der zweite Teil steht für die kontrafaktische Situation und ist unbeobachtbar. Im allgemeinen leistet ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Ergebnisse von Maßnahmen- und Kontrollgruppe keine korrekte Identifikation des Maßnahmeneffektes. Der Grund liegt im Einflusses anderer Variablen (Merkmale),  $X_i$ , die mit dem Treatment,  $D_i$ , und dem potentiellen Ergebnis,  $Y_i(1)$  und  $Y_i(0)$ , korreliert sind. Die Präsenz dieser Variablen kann selbst bei wirkungsloser Maßnahme zu einer Korrelation von  $D_i$  und  $Y_i$  führen.

Die folgenden Annahmen stellen sicher, dass der gewählte Matching-Schätzer den Maßnahmeneffekt identifiziert und konsistent schätzt<sup>58</sup>. Wir unterstellen, dass der Selektionsprozess in die Maßnahme unabhängig vom Ergebnis, gegeben die Merkmale  $X$ , ist<sup>59</sup>, sowie

<sup>58</sup> siehe Abadie und Imbens (2002, 2011) für weitere technische Annahmen.

<sup>59</sup> Diese wesentliche identifizierende Annahme wird in der Literatur als conditional independence assumption (CIA), ignorable treatment assignment oder unconfoundedness bezeichnet.

dass die Zuordnungswahrscheinlichkeit zwischen null und eins liegt, aber nicht exakt null oder eins beträgt<sup>60</sup>.

Formal ausgedrückt: für alle  $x$  im Definitionsbereich von  $X$

(i)  $D$  ist unabhängig von  $(Y(0), Y(1))$  bedingt auf  $X = x$  (2a)

(ii)  $c < \Pr(D = 1 | X = x) < 1 - c$ , für einige  $c > 0$  (2b)

Im folgenden weitere Notation bzw. Definitionen zur Bestimmung des Matching-Schätzers.  $N$  steht für die Anzahl der Individuen,  $N_1 = \sum D_i$  für die Anzahl der MaßnahmenteilnehmerInnen,  $N_0 = \sum (1 - D_i)$  für die Anzahl der potenziellen KontrollgruppenteilnehmerInnen.  $M$  entspricht der Zahl der Beobachtungen aus der Kontrollgruppe, die einem Teilnehmer zugeordnet werden. 1:1-Matching ordnet einem Teilnehmer genau eine Vergleichsperson zu. Ein höheres  $M$  reduziert den bias des Schätzers, dafür steigt aber dessen Varianz.

Zur Feststellung der Ähnlichkeit in den Merkmalsausprägungen ( $X_i$  als Vektor definiert) wird ein Distanzmaß verwendet. Sei  $\|x\|_V = (x'Vx)^{1/2}$  die Vektornorm mit einer positiv definiten Matrix  $V$ . Diese Matrix dient dazu die Merkmalsausprägungen so zu normieren, dass eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Andernfalls würden die Ergebnisse fast ausschließlich von den Merkmalen mit der größten Variationsbreite bestimmt werden (vgl. Bacher 2002). Wir definieren  $\|z - x\|_V$  als den Abstand zwischen den Vektoren  $x$  und  $z$ , wobei  $z$  die Werte der Merkmale für einen potentiellen Match der Beobachtung  $i$  repräsentiert. Sei  $d_M(i)$  der Abstand zwischen den Merkmalen von  $i$ ,  $X_i$ , und den Merkmalen des Nichtteilnehmers, der in  $M$ -nächster Entfernung zu  $i$  steht. Unter der Berücksichtigung von gleichen Werten (ties), sind bei diesem Abstand weniger als  $M$  Einheiten näher zu Einheit  $i$  als  $d_M(i)$  und  $M$  Einheiten sind zumindest so nahe wie  $d_M(i)$ . Formal ausgedrückt ist  $d_M(i)$  die real Zahl, die folgende Bedingungen erfüllt:

$$\sum_{l:D_l=1-D_i} 1\{\|X_l - X_i\|_V < d_M(i)\} < M \text{ und } \sum_{l:D_l=1-D_i} 1\{\|X_l - X_i\|_V \leq d_M(i)\} \geq M \quad (3)$$

$1\{\}$  steht dabei für die Indikatorfunktion, die den Wert 1 annimmt, wenn der Klammerausdruck wahr ist und Null sonst.  $J_M(i)$  bezeichnet die Menge der Indizes der Matches für Beobachtung  $i$ , die zumindest so nahe wie der  $M$ te Match sind:  $J_M(i) = \{l = 1, \dots, N \mid W_l = 1 - W_i, \|X_l - X_i\|_V \leq d_M(i)\}$

$\#J_M(i)$  sei die Anzahl der Elemente von  $J_M(i)$ .  $K_M(i)$  gibt an wie oft  $i$  als Match für alle Beobachtungen der Kontrollgruppe  $l$  verwendet wird, gewichtet jeweils mit der Gesamtzahl aller Matches für Beobachtung  $l$ .  $K'_M(i)$  ist die Maßzahl in der die quadrierte Anzahl der

<sup>60</sup> Common support oder overlap assumption

Matches als Gewicht genutzt wird.

$$K_M(i) = \sum_{l=1}^N 1\{i \in J_M(l)\} \frac{1}{\#J_M(l)} \quad (4a)$$

$$K'_M(i) = \sum_{l=1}^N 1\{i \in J_M(l)\} \left\{ \frac{1}{\#J_M(l)} \right\}^2 \quad (4b)$$

Man beachte, dass  $\sum_i K_M(i) = N$ ,  $\sum_{i:D_i=1} K_M(i) = N_0$ , sowie  $\sum_{i:D_i=0} K_M(i) = N_1$  gilt.

Der einfache Matching Schätzer nutzt folgenden Ansatz zur Schätzung des Paares der potentiellen Ergebnisse  $\hat{Y}_i(0)$  und  $\hat{Y}_i(1)$ :

$$\hat{Y}_i(0) = Y_i \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l \text{ falls } D_i = 1$$

$$\hat{Y}_i(1) = \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } Y_i \text{ falls } D_i = 1 \quad (5)$$

$Y_i = Y_i(1)$  repräsentiert das Ergebnis bei Maßnahmenteilnahme für die TeilnehmerInnen.

Das unbeobachtbare Alternativergebnis bei Nichtteilnahme wird durch die Durchschnittsbildung der beobachteten Ergebnisse,  $Y_i(0)$ , für die  $l$  Beobachtungen der ausgewählten Matches für  $i$  abgeschätzt. Der Schätzer für den ATT ergibt sich als (vgl. Abadie und Imbens 2011)

$$\hat{\Delta}_{ATT} = \frac{1}{N_1} \sum_{i:D_i=1} \left\{ Y_i - \hat{Y}_i(0) \right\} = \frac{1}{N_1} \sum_{i:D_i=1} \{ D_i - (1 - D_i) K_M(i) \} Y_i \quad (6)$$

In endlichen Stichproben ist der einfache Matching-Schätzer nur bei exaktem Matching unverzerrt. Abadie und Imbens (2002, 2011) entwickeln daher einen Matching-Schätzer mit Verzerrungskorrektur (biased corrected matching estimator). Dieser Schätzer basiert auf einer Korrektur der unterschiedlichen Merkmalsausprägungen zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe für die gematchten Beobachtungen. Die Anpassungen erfolgen durch die Schätzung der Regressionsfunktionen  $\mu_d(x) = E\{Y(d) | X = x\}$  für  $d = 0$  oder  $1$ . Diese Funktionen werden durch lineare Funktionen angenähert und mittels der Kleinstquadratmethode anhand der gematchten Beobachtungen geschätzt. Da wir nur am ATT interessiert sind, wird die Regression nur für die Kontrollgruppe geschätzt.  $\hat{\mu}_0(x) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1' x$ , wobei  $\arg \min_{\{\beta_0, \beta_1\}} \sum_{i:D_i=1} K_M(i) (Y_i - \beta_0 - \beta_1' X_i)^2$ .

Abadie und Imbens (2002, 2011) verwenden  $K_M(i)$  als Gewicht, da die gewichtete empiri-

sche Verteilung näher an der relevanten Verteilung der Merkmale liegt. Aus diesem Grund wird die Regression auch nur mit den Beobachtungen des bereits gematchten Samples durchgeführt. Anstelle von (5) ergibt sich folgender Schätzer für das potentiellen Ergebnis  $Y_i(0)$ :

$$\hat{Y}_i(0) = Y_i \text{ falls } D_i = 0 \text{ bzw. } \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} Y_l + \hat{\mu}_0(X_i) - \hat{\mu}_0(X_l) \text{ falls } D_i = 1 \quad (7)$$

Der bias-corrected Schätzer für den ATT ergibt sich folglich analog zu (6) als

$$\hat{\Delta}_{ATT}^{BC} = \frac{1}{N_1} \sum_{i:W_i=1} \left\{ Y_i - \hat{Y}_i(0) \right\} \quad (8)$$

Die Formel für den Varianz-Schätzer von  $\hat{\Delta}_{ATT}^{BC}$  lautet

$$\hat{V} = \frac{1}{N_1^2} \sum_{i=1}^N \left\{ D_i - (1 - D_i) K_{M(i)} \right\}^2 \hat{\sigma}_{D_i}^2(X_i) \quad (9),$$

wobei  $\hat{\sigma}_D^2(X)$  für die bedingte Ergebnisvarianz steht. Bei der empirischen Schätzung wird für diese Konstanz sowohl in Hinblick auf Zugehörigkeit zur Maßnahmen- bzw. Teilnehmergruppe sowie für alle Werte der Merkmalsausprägungen unterstellt. Beim ATT wird die bedingte Ergebnisvarianz durch  $\hat{\sigma}_t = \frac{1}{2N_1} \sum_{i:D_i=1} \left\{ \frac{1}{\#J_M(i)} \sum_{l \in J_M(i)} \left( Y_l - Y_i - \hat{\Delta} \right)^2 \right\}$  abgeschätzt

und in (9) eingesetzt.

In diesem Bericht wurden alle Berechnungen mit Stata und der Prozedur `nnmatch` durchgeführt (vgl. Abadie et al. 2004). Der Effekt der Bildungskarenz wird anhand von (8) ermittelt. Wir setzen die Anzahl der Personen, die einem Teilnehmer zugeordnet werden auf 4, also  $M = 4$ . Die Simulationsstudie von Abadie und Imbens (2002, 2011) zeigt eine gute Performanz von  $M = 4$  in Hinblick auf den mittleren quadrierten Fehler (MSE). Hinsichtlich der Metrik für die Bestimmung des Distanzmaßes über die Ähnlichkeit der Merkmalsausprägungen gibt es mehrere Optionen. In dieser Studie wird  $V$  als Diagonalmatrix aus den Inversen der Varianzen der einzelnen Merkmale von  $X_i$  konstruiert.

## 12. Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Schematische Darstellung der Fragestellungen, des Gesamtkonzepts und der verwendeten Datenbasen.....	13
Abbildung 2:	Indikatoren zu den Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung .....	22
Abbildung 3:	Parameter für Förderungen des Lebensunterhalts.....	24
Abbildung 4:	Einordnung der Bildungskarenz in Beschäftigung und Weiterbildung nach Merkmalen.....	26
Abbildung 5:	Entwicklung der Bildungskarenz - Maßnahmengese.....	36
Abbildung 6:	Neuzugänge zur Bildungskarenz nach Geschlecht, Anteile an unselbstständig Beschäftigten .....	38
Abbildung 7:	Neuzugänge zur Bildungskarenz nach Geschlecht; Vergleich mit unselbstständigen Beschäftigten .....	39
Abbildung 8:	Anteile der TeilnehmerInnen nach unterschiedlicher Gesamtdauer der Erwerbsintegration in den fünf Jahren vor Antritt der Bildungskarenz – Männer (in Prozent) .....	40
Abbildung 9:	Anteile der TeilnehmerInnen nach unterschiedlicher Gesamtdauer der Erwerbsintegration in den fünf Jahren vor Antritt der Bildungskarenz – Frauen (in Prozent) .....	40
Abbildung 10:	Alter nach Antrittsjahr und Geschlecht.....	41
Abbildung 11:	Bildungskarenz und Unselbstständig Beschäftigte - Altersgruppen.....	42
Abbildung 12:	Durchschnittsalter nach Branchen und Geschlecht – 2001-2009.....	43
Abbildung 13:	Mittlere Dauer der Bildungskarenz in Monaten (Median) nach Geschlecht .....	43
Abbildung 14:	Dauer der Bildungskarenz gruppiert nach Geschlecht.....	44
Abbildung 15:	Mittlere Dauer der Bildungskarenz in Monaten (Median) nach Branchen, 2000-08, 2009, nach Geschlecht.....	45
Abbildung 16:	Anteile der BKZ-TeilnehmerInnen nach Herkunftsbranchen - Männer.....	46
Abbildung 17:	Anteile der BKZ-TeilnehmerInnen nach Herkunftsbranchen Frauen.....	46
Abbildung 18:	Bildungskarenz-Zugänge nach Branchen.....	47
Abbildung 19:	Bildungskarenz Zugänge – Branchenanteile .....	48
Abbildung 20:	Unselbstständig Beschäftigte – Branchenanteile.....	48
Abbildung 21:	Bildungskarenz-Neuzugänge nach Bundesländern: Anteile 2001-09.....	50
Abbildung 22:	Zugänge in Bildungskarenz: Anteile nach Bundesländern 2001-08, 2009, Gesamt und nach Geschlecht.....	50
Abbildung 23:	Zugänge in Bildungskarenz relativ zu Beschäftigten: Anteile BKZ / Anteile Beschäftigte nach Bundesländern 2001-08, 2009 .....	51
Abbildung 24:	Inanspruchnahmen von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2001 bis 2009 .....	53
Abbildung 25:	Geschlechteranteile von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009 .....	53
Abbildung 26:	Altersgruppen von Bildungskarenz, KUA und QfB nach Geschlecht, 2009 .....	54
Abbildung 27:	Bundesländerverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009.....	55
Abbildung 28:	Branchenverteilung von Bildungskarenz, KUA und QfB, 2009 .....	55
Abbildung 29:	Dauer der Bildungskarenz mit KUA und QfB, 2009.....	56
Abbildung 30:	Betriebe Sachgüterproduktion – Anteile an Bildungskarenz-Zugängen nach Größengruppen, 2009.....	57
Abbildung 31:	Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen: Anteile an allen BKZ-Zugängen; durchschn. Anz./Betrieb, 2009 .....	58
Abbildung 32:	Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen: Anteile an allen BKZ-, KUA- und QfB-Zugängen, 2009.....	58
Abbildung 33:	Betriebe Sachgüterproduktion mit mindestens 10 Bildungskarenz Zugängen 2009: Vergleich 2008–2009: Anzahl u. Anteile BKZ, KUA, QfB .....	59

Abbildung 34: Bildungskarenzierte nach Ausbildungstyp im Zeitvergleich (hochgerechnete Absolutzahlen) .....	61
Abbildung 35: Bildungskarenzierte nach Motivgruppen im Zeitvergleich (hochgerechnete Absolutzahlen) .....	62
Abbildung 36: Eingetretene Änderungen im Wochenstundenausmaß, wenn nach Bildungskarenz erwerbstätig .....	84
Abbildung 37: Eingetretene Änderungen in der Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen, wenn nach Bildungskarenz erwerbstätig .....	85
Abbildung 38: Anteil der erfüllten, nicht erfüllten und nicht genannten Motive (2005) .....	88
Abbildung 39: Typologie der Teilnahmen .....	95
Abbildung 40: Typologie und deutlich überrepräsentierte TeilnehmerInnenmerkmale .....	96
Abbildung 41: Grobe Ausbildungstypen nach Teilnahmetypologie .....	96
Abbildung 42: Teilnahmetypologie und Ausbildungsanbieter .....	98
Abbildung 43: Teilnahmetypologie nach Dauerkategorien .....	99
Abbildung 44: Verteilung der Typen (1)-(4) nach Geschlecht unter allen BKZ-TeilnehmerInnen 2000-2009 .....	110
Abbildung 45: Vor- und Nachkarrieren der Jahrgänge der Wirkungsanalyse 2002 und 2005 .....	112
Abbildung 46: Relativer Unterschied der nominellen Medianeinkommen 2005/2002 im Zeitverlauf bezogen auf die Bildungskarenz .....	113
Abbildung 47: Anteile in Beschäftigung 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 und Vergleichsgruppe, gesamt, Geschlecht (Anteile und Index, 2004=100) .....	115
Abbildung 48: Jahreseinkommen 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 und Vergleichsgruppe, gesamt, Geschlecht (Anteile und Index, 2004=100) .....	116
Abbildung 49: Verteilung auf Teilnahme-Typologie nach Jahren .....	117
Abbildung 50: Beschäftigungsstatus und Jahreseinkommen 2000-2009 für BKZ-TeilnehmerInnen 2005 nach Teilnahme-Typologie (Anteile, Anteilsveränderung, Einkommen und Index, 2004=100) .....	118
Abbildung 51: Beschäftigungsentwicklung Maßnahmen- und Kontrollgruppe in Tagen pro Jahr nach Abschluss der Bildungskarenz .....	125
Abbildung 52: Effekte der Bildungskarenz auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tagen 1. bis 7.Jahr nach Ende BKZ (strichliert: Konfidenzintervall) .....	126
Abbildung 53: Effekt der Bildungskarenz auf Lohnsatz in € 2004-2009 und auf Lohnsatzveränderung bezogen auf 2001 in Prozent (strichliert: Konfidenzintervall) .....	128
Abbildung 54: Entwicklung der Bildungskarenz - Maßnahmengenesse .....	142

### 13. Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Vergleich der Übereinstimmung zwischen Umfrage-TeilnehmerInnen und Stichprobendefinition laut Grundgesamtheit .....	15
Tabelle 2:	Übersicht Stichprobenziehung und Rücklauf .....	16
Tabelle 3:	Vergleich der BKZ-TeilnehmerInnen mit weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen nach Alter, Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss (getrennt nach formaler und non-formaler Weiterbildung) .....	30
Tabelle 4:	Gesamtstundenausmaß der Weiterbildungsaktivität .....	30
Tabelle 5:	Vorbeschäftigungsdauer sowie Betriebsgröße .....	31
Tabelle 6:	Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung nach AES mit den gewichteten Stichproben lt. Bildungskarenz 2005, 2008, 2009 .....	33
Tabelle 7:	Höchster Bildungsabschluss der TeilnehmerInnen nach Antrittsjahr .....	63
Tabelle 8:	Geburtsland der TeilnehmerInnen nach Antrittsjahr .....	63
Tabelle 9:	Zufriedenheit mit der Beschäftigung vor der Bildungskarenz .....	63
Tabelle 10:	Berufliche Stellung vor der Bildungskarenz .....	64
Tabelle 11:	Erwerbsausmaß vor der Bildungskarenz .....	65
Tabelle 12:	Berufliche Tätigkeit <sup>1)</sup> vor der Bildungskarenz .....	65
Tabelle 13:	Dauer der regulären Erwerbstätigkeit, der beruflichen Tätigkeit sowie der Beschäftigung beim letzten Dienstgeber vor der Bildungskarenz nach Antrittsjahren .....	66
Tabelle 14:	Anzahl der Personen im Betrieb vor der Bildungskarenz .....	67
Tabelle 15:	Art der Aus- und Weiterbildungen nach Antrittsjahren .....	68
Tabelle 16:	Fachliche Ausrichtung nach Ausbildungstypen .....	70
Tabelle 17:	Erwerb eines Abschlusses innerhalb oder nach der Bildungskarenz .....	72
Tabelle 18:	Zeitliche Abdeckung der Ausbildung durch die Bildungskarenz nach Ausbildungsart .....	73
Tabelle 19:	Als wichtig erachtete Einzel-Motive und zutreffende Motivgruppen nach Antrittsjahren (Mehrfachnennungen, hochgerechnetes N) .....	74
Tabelle 20:	Zutreffende Motivgruppen nach Geschlecht (Spaltenprozent) .....	76
Tabelle 21:	Initiative zur Bildungskarenz .....	76
Tabelle 22:	Zustimmung zur Bildungskarenz: „Wie schwer war es die Zustimmung Ihres Arbeitsgebers für Ihre Bildungskarenz zu bekommen?“ .....	77
Tabelle 23:	Zustimmung zur Aussage: „Mein/e ArbeitgeberIn hat mich zur Bildungskarenz gedrängt.“ .....	77
Tabelle 24:	Einfluss der ArbeitgeberInnen auf Aspekte der Bildungskarenz .....	78
Tabelle 25:	Kosten der Bildungskarenz .....	79
Tabelle 26:	Zustimmung zur Aussage: „Ich konnte mir die Ausbildung nur schwer leisten.“ .....	79
Tabelle 27:	Kostenbeteiligung der ArbeitgeberInnen .....	80
Tabelle 28:	Anteile der Personen mit erhaltenen Förderungen an allen Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nach Antrittsjahren .....	80
Tabelle 29:	Veränderungen nach der Bildungskarenz nach Antrittsjahren .....	82
Tabelle 30:	Veränderungen nach der Bildungskarenz nach Ausbildungstyp .....	82
Tabelle 31:	Eingetretene Veränderungen nach der Bildungskarenz, wenn erwerbstätig .....	83
Tabelle 32:	Veränderungen im Netto-Haushaltseinkommen vor und nach der Bildungskarenz .....	86
Tabelle 33:	Anteil der erfüllten, an allen genannten Motiven .....	87
Tabelle 34:	„Ich bin insgesamt mit Auswirkungen der Bildungskarenz zufrieden“ .....	89
Tabelle 35:	„Die Abwicklung mit dem AMS war aufwändig“ .....	90
Tabelle 36:	„Es war schwierig, eine geeignete Ausbildung zu finden“ .....	91

Tabelle 37:	„Ich war inhaltlich mit der Ausbildung zufrieden“ .....	91
Tabelle 38:	„Ich würde noch einmal in Bildungskarenz gehen“ .....	92
Tabelle 39:	Was hat die Bildungskarenz gebracht? .....	92
Tabelle 40:	Effekte aus der Wirkungsanalyse der Bildungskarenz (p-Werte in Klammern) .....	124
Tabelle 41:	Effekte der Bildungskarenz unter Berücksichtigung der Dauer der Bildungskarenz (p-Werte in Klammern).....	129
Tabelle 42:	Anzahl untersuchter TeilnehmerInnen 2001 bis 2009.....	163



---

Autoren: Lorenz Lassnigg, Regina Gottwald, Helmut Hofer, Hermann Kuschej, Sarah Zaussinger

Projektbericht/Research Report

© 2011 Institute for Advanced Studies (IHS),  
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>

---