

BILDUNGSKARENZ – EIN INNOVATIVES ARBEITSMARKTPOLITISCHES INSTRUMENT ZUR ERHÖHUNG DER LEBENS- UND ARBEITZUFRIEDENHEIT?

1. Einleitung	24
2. Lebens- und Berufssituation nach der Bildungskarenz	28
3. Resümee	35

**Christine Stelzer-
Orthofer**

**Assistenzprofessorin
am Institut für
Gesellschafts- und
Sozialpolitik der
Universität Linz**

Marietta Fichtner

**Trainerin und
Beraterin**

Auszug aus WISO 2/2001

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Innovative Arbeitsmarktpolitik hat in Österreich Tradition. Mit den Instrumenten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik (wie z.B. die Förderung von sozialökonomischen Betrieben, Aktion 8000) sowie dem für den Personalabbau der verstaatlichten Industrie entwickelten Modell der "Arbeitsstiftung" wurden schon in den 80er Jahren Maßnahmen gesetzt, die arbeitslosen Menschen Chancen des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt ermöglichen und eine langfristige Ausgrenzung verhindern sollten.

*Umverteilung von
Arbeit*

Ein etwas anderer Weg der Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Menschen wurde durch die Erweiterung des innovativen arbeitsmarktpolitischen Spektrums mit den am 1. Jänner 1998 in Kraft getretenen Regelungen beschritten.¹ Ausgehend davon, dass es durch einen individuellen, temporären Verzicht von Erwerbsarbeit zu einer Umverteilung von Arbeit kommen kann, die Chancen der Reintegration von arbeitslosen Menschen in den Erwerbsarbeitsmarkt eröffnet, wurden in Anlehnung an das dänische Modell auch in Österreich die so genannte Bildungskarenz, eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts sowie die Solidaritätsprämie eingeführt.²

*Solidaritäts-
prämienmodell
wenig genutzt*

Das Solidaritätsprämienmodell nach § 27 AIVG greift nur dann, wenn durch eine für einen bestimmten Zeitraum befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb zumindest ein neuer Arbeitsplatz für eine arbeitslose Person geschaffen wird. Als Anreiz für jene ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit reduzieren und somit eine zusätzliche Beschäftigung für eine Ersatzarbeitskraft ermöglichen, wird eine Solidaritätsprämie in Höhe des anteiligen Arbeitslosengeldes zuerkannt. Die Höhe der Solidaritätsprämie orientiert sich demnach einerseits am prozentuellen Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung sowie andererseits an den durch die Verkürzung bedingten, fiktiven Ansprüchen an die Leistungen aus der Arbeitslosen-

versicherung. Auch im dritten Jahr seit Bestehen dieses Angebots – einer gewissermaßen innerbetrieblichen Arbeitszeitverkürzung mit teilweise Lohnausgleich durch die Prämie – zugunsten der Gruppe der Arbeitslosen ist die Inanspruchnahme des Solidaritätsprämienmodells äußerst gering: Im Jahr 2000 wurde an 198 Personen, im Jahr 1999 an 221 Personen eine Solidaritätsprämie ausbezahlt.³

Quantitativ wesentlich mehr beansprucht wird die Möglichkeit der Bildungskarenz. Neben dem Aspekt der Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Menschen wird hier auch das Ziel verfolgt, berufliche Bildung zu fördern und damit die Chancen auf zukünftige Beschäftigung zu sichern. Nach § 26 AIVG gebührt bei einer mit dem Arbeitgeber vereinbarten Freistellung zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Karenzgeldes.⁴ Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Dienstverhältnisses. Die Karenzierung kann zwischen mindestens drei Monaten und höchstens einem Jahr dauern. Für den Zeitraum des Bezugs von Weiterbildungsgeld sind die ArbeitnehmerInnen kranken- und unfallversichert, nicht aber pensionsversichert.⁵

Dass diese Möglichkeit einer Art individueller (Jahres-)Arbeitszeitverkürzung mit dem Wunsch und dem Ziel nach Weiterbildung rege genutzt wird, zeigt sich an der in Österreich beachtlichen Zunahme von 627 BildungskarenzlerInnen im Jahr 1998 auf 3.402 im Jahr 1999. Im Jahr 2000 haben mehr als 8.500 Personen eine Karenzierung für den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen, davon mehr als 90 % Frauen, in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 1). Dies entspricht einer Zunahme der Kosten für die Arbeitslosenversicherung von 12 Mio. öS (1998) auf fast 264 Mio. öS. Sie setzen sich zum einen aus den Leistungen an die Bildungskarenzierten in Form des Weiterbildungsgeldes und zum anderen aus den vom Arbeitsmarktservice (AMS) übernommenen Sozialversicherungsbeiträgen für die Kranken- und Unfallversicherung zusammen.

*starke Zunahme
der Bildungs-
karenzierung*

Tabelle 1: Kosten und Inanspruchnahme von Bildungskarenz in Österreich

	Männer		Frauen		Anzahl gesamt	Kosten für AIVG in Mio. öS
	Anzahl	in %	Anzahl	in %		
1998	162	25,8	465	74,2	627	12,28
1999	454	13,4	2948	86,6	3402	99,06
2000	739	8,7	7772	91,3	8511	263,81

Quelle: AMS-Geschäftsbericht 1998, AMS-Geschäftsbericht 1999, Zahlen für 2000: Übermittlung durch das AMS Ö aus dem vorläufigen AMS-Geschäftsbericht 2000.

Eine ähnliche, aber weniger häufig genutzte Variante bildet die Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts: Wird vom Unternehmen eine Ersatzkraft eingestellt, so kann das Weiterbildungsgeld auch ohne Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch genommen werden. Von 1998 bis 2000 weist die Statistik des AMS für diese Art der Freistellung (nach dem entsprechenden § 26 AIVG Abs. 1 Z2), die für mindestens sechs Monate, jedoch längstens bis zu einem Jahr vereinbart werden kann, Fallzahlen von 34, 67 bzw. 76 auf. Mit diesen drei neuen arbeitsmarktpolitischen Regelungen wurden im Arbeitslosenversicherungsrecht und im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz Rahmenbedingungen geschaffen, die "sowohl die betriebliche Flexibilisierung als auch die beschäftigungswirksame Umverteilung von Arbeitszeit ermöglichen".⁶

Die Förderung der betrieblichen Flexibilisierung ist eines der maßgeblichen Ziele der Europäischen Union im Hinblick auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und findet ihre Entsprechung auch im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Säule III zielt auf eine "Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen" an neue Anforderungen sowie auf eine Modernisierung der Arbeitsorganisation ab. Dies inkludiert neben allen anderen Arbeitsplatz-Flexibilisierungen⁷ auch

eine Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Wenn die hier vorgestellten Maßnahmen – quantitativ betrachtet – auch nur ein kleiner Beitrag zum österreichischen Weg der Arbeitszeitflexibilisierung sind, müssen sie dennoch mit den sich für ArbeitnehmerInnen eröffnenden Möglichkeiten einer betrieblichen "Auszeit" – im Falle der Bildungskarenz bei gleichzeitigem Erwerb von zusätzlichem Wissen und Qualifikation – in Verbindung gebracht werden. Sie tragen ein Stück weit dazu bei, "die klare Grenze zwischen Arbeit und Nichtarbeit"⁸ und somit auch sozialstaatlich bedingte, standardisierte Lebenslaufmuster aufzuweichen.⁹

Demgegenüber stehen Befürchtungen, dass gerade in Zeiten der Arbeitsmarktkrise eine mehr oder weniger längere Absenz vom Arbeitsplatz zu Dequalifizierung oder gar zum Verlust des Jobs führen kann. Hier könnte auf den relativ geringen Anteil jener Mütter hingewiesen werden, denen es möglich ist, nach Ablauf des Elternkarenzurlaubs in den Arbeitsmarkt generell bzw. zum bisherigen Arbeitgeber zurückzukehren¹⁰, auch wenn anzunehmen ist, dass dies primär am mangelnden Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen liegt. Im Falle der Bildungskarenz könnte dies etwas konkreter heißen, dass Regelungen, die auf den ersten Blick als Autonomie- oder Zeitsouveränitätsgewinn für den Einzelnen erscheinen, sich insofern negativ auf die Beschäftigung auswirken könnten, wenn diese beispielsweise von ArbeitgeberInnen als "sanfter Ausstieg" in die Erwerbslosigkeit instrumentalisiert werden. Eine andere "Bildungskarenzfalle" könnte sich zumindest theoretisch etwa auch dadurch ergeben, dass der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung steht und der erwarteten "Verbesserung" am Arbeitsplatz eine – wie immer definierte – Enttäuschung folgt.

Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, welche individuellen Ziele durch die Inanspruchnahme von Bildungskarenz angestrebt werden und ob diese erreicht werden können. Im Wesentlichen geht es darum, einen ersten Überblick zu erhalten, ob und wie sich die Lebens- und Arbeitssituation nach der Inanspruchnahme von Bildungskarenz verändert haben.

*neue Wege der
Arbeitszeit-
flexibilisierung*

*Autonomiegewinn
versus
Arbeitsplatz-
unsicherheit*

2. Lebens- und Berufssituation nach der Bildungskarenz

*postalische
Erhebung*

Im Zentrum der Überlegungen zu einer im Herbst 1999 durchgeführten postalischen Erhebung standen daher Fragen zur Gruppe der BildungskarenzlerInnen sowie zu den konkreten Auswirkungen nach der Inanspruchnahme von Bildungskarenz: Durch welche spezifischen Merkmale lässt sich die Gruppe der Bildungskarenzierten charakterisieren? Welche Motive liegen der Inanspruchnahme der Bildungskarenz zugrunde, welche persönlichen und beruflichen Ziele wurden verfolgt? Haben sich die Arbeitsbedingungen mit der Rückkehr auf den Arbeitsplatz positiv oder negativ verändert? Wie werden die weiteren beruflichen Chancen eingeschätzt?

*befragte vormals
Bildungs-
karenzierte*

Da eine diesbezügliche Einschätzung erst nach der Rückkehr auf den Arbeitsplatz getroffen werden kann, wurden als Zielgruppe der Erhebung ehemalige BildungskarenzlerInnen definiert. Befragt wurden daher sämtliche oberösterreichischen Personen, die seit der Implementierung im Jahr 1998 Bildungskarenz beansprucht und diese spätestens per August 1999 beendet hatten. Regional bezieht sich die Erhebung auf das Bundesland Oberösterreich, zumal hier ein relativ hoher Anteil an WeiterbildungsgeldbezieherInnen aufscheint.¹¹ Diesen Kriterien entsprechend besteht die Grundgesamtheit der schriftlichen Befragung aus 129 Personen mit Wohnsitz in Oberösterreich, davon 95 Frauen und 34 Männer. In die Auswertung konnten 60 Fragebögen einbezogen werden, dies entspricht einer zufrieden stellenden Rücklaufquote von knapp 50 %.¹²

Tabelle 2 zeigt einen ersten Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Gruppe der BildungskarenzlerInnen: Der überwiegende Anteil der befragten Personen ist weiblich. Bildungskarenz wird weiters primär von jüngeren Personen in Anspruch genommen; mehr als die Hälfte der Befragten gehört der Gruppe der unter 30-Jährigen an. Der Anteil der über 40-Jährigen hingegen beträgt lediglich 3,5 %. Die Schulbildung der bildungskarenzierten Personen ist vergleichsweise hoch: Mehr als die Hälfte der vormals Bildungskarenzierten verfügt über einen Schulabschluss mit

Hochschulreife. Eine für unsere Erhebung typische Person ist eine verheiratete oder in Partnerschaft lebende Mutter im Alter von 30 oder jünger, die ein Gymnasium oder eine berufsbildende höhere Schule mit Matura besucht hat.

Tabelle 2: Soziodemografische Merkmale der bildungskarenzierten Personen

Merkmale	Anzahl	Anteil
<i>Geschlecht (n = 60)</i>		
- weiblich	48	80 %
- männlich	12	20 %
<i>Alter (n = 57)</i>		
- bis 30	29	50,9 %
- 31 bis 40	26	45,6 %
- über 41	2	3,5 %
<i>höchster Bildungsabschluss (n = 60)</i>		
- Pflichtschule und/oder Lehre	13	21,7 %
- berufsbildende und mittlere Schule ohne Matura	11	18,3 %
- Gymnasium, berufsbildende höhere Schule mit Matura	26	43,3 %
- Sozial-, Pädagogikakademie, Kolleg	2	3,3 %
- Studienberechtigungs- und Berufsreifeprüfung, Hochschule	8	13,3 %
<i>Familienstand (n = 60)</i>		
- alleinstehend/ledig/getrennt lebend	20	33,3 %
- verheiratet/Lebensgemeinschaft	40	66,7 %
<i>Anzahl der Kinder (n = 60)</i>		
- keine Kinder	23	38,3 %
- 1 Kind	14	23,3 %
- 2 Kinder	19	31,7 %
- 3 und mehr Kinder	4	6,7 %

Hinsichtlich der prioritären Gründe für die Inanspruchnahme von Bildungskarenz zeigt sich, dass 39 Personen, das sind 65 % aller Befragten, "sich ohne Erwerbsdruck weiterbilden" wollten. 35 Personen respektive 58 % gaben die "Verwirklichung lang gehegter Bildungswünsche" an. Die Hälfte der Befragten erwartete sich durch die Weiterbildung eine "berufliche Besserstellung". Berufliche Besserstellung wurde von der überwiegenden Mehrheit der befragten Männer angegeben: 10 von 12 erwarteten sich ein Fortkommen im Beruf.

Demgegenüber steht ein vergleichbarer Frauenanteil von 41 % (20 von 48).

Ein weiterer, nicht unbeträchtlicher Anteil wollte eine berufliche Ausbildung (45 %) oder einen Schul- oder Studienabschluss (37 %) nachholen, durch die Weiterbildung das "Risiko zukünftiger Arbeitslosigkeit vermindern" (43 %) oder sich "beruflich umorientieren" (33 %). Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch beim Ziel die "Elternkarenz zu verlängern". Kein einziger männlicher Befragter, aber 29 der 48 Frauen wollten durch die Bildungskarenz (auch) die Elternkarenz ausweiten. Weiters wurde von 15 Frauen, aber nur von einem Mann, der Wunsch "familiären Verpflichtungen nachzukommen" als Begründung für die Bildungskarenz genannt. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass dennoch auch bei den befragten Frauen, der Wunsch "Weiterbildung ohne Erwerbsdruck" sowie die "Verwirklichung von Bildungswünschen" häufiger als die Verlängerung der Elternkarenz als Ziel angeführt wurden.

*Wunsch nach
besserer
Ausbildung*

Insgesamt betrachtet stand der Wunsch nach einer besseren Ausbildung bei der Inanspruchnahme der Bildungskarenz im Vordergrund. Zum einen soll die Weiterbildung zu einer Verbesserung im ausgeübten Beruf, zum anderen durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen zu einer Neuorientierung im Beruf führen oder gegen Arbeitslosigkeit vorbeugen. Anzumerken bleibt, dass nahezu die Hälfte der Befragten anführt, dass sie sich auch ohne Freistellung vom Arbeitsplatz weitergebildet hätten.¹³

*hohe
Zielerreichung*

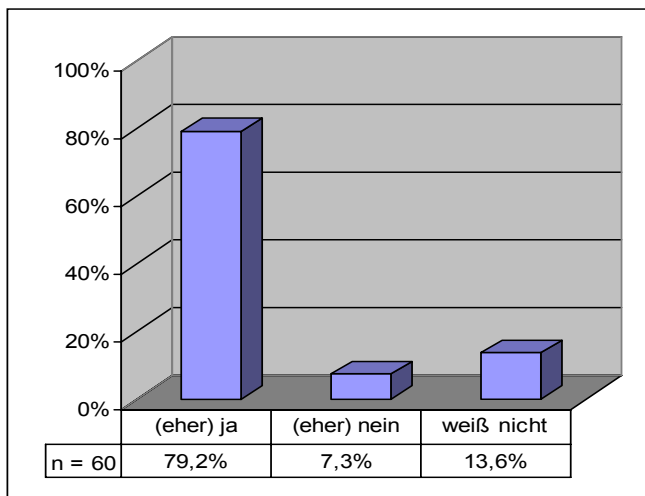
Vergleicht man nun die beabsichtigten mit den verwirklichten Zielen, so lässt sich eine relativ hohe Zielerreichung feststellen: Beispielsweise führen 35 der 39 Personen, die sich ohne Erwerbsdruck weiterbilden wollten, dieses Ziel nach Beendigung als verwirklicht an. Eine noch höhere Übereinstimmung zeigt sich für 33 jener 35 Personen, die lang gehegte Bildungswünsche verwirklichen wollten. Weniger realistisch war der – wie erwähnt überwiegend männliche – Wunsch nach einer beruflichen Besserstellung.

Obwohl von der Hälfte der BildungskarenzlerInnen angestrebt, wurde diese nur von rund 27 % der Befragten erreicht.¹⁴ Ob die berufliche Verbesserung durch die längere Absenz vom Arbeitsplatz ausgeblieben ist oder möglicherweise eine überzogene Erwartung war, kann hier nicht entschieden werden. Eine hohe Diskrepanz zeigt sich auch für jene 26 Personen, die durch die Weiterbildung das Arbeitslosenrisiko minimieren wollten, zumal nur 16 Personen dieses Ziel als individuell erreicht ansahen.

Die Gesamtbeurteilung der verwirklichten individuellen Ziele ergibt allerdings eine sehr hohe Zufriedenheit. Nahezu alle Befragten (57 von 60) sehen ihre mit der Bildungskarenz verbundenen Zielsetzungen – insgesamt betrachtet – als erreicht bzw. als eher erreicht an. Dasselbe gilt für die individuelle Einschätzung hinsichtlich der künftigen Chancen am Arbeitsmarkt: Ein Großteil der Befragten ist der Meinung, dass sich die persönlichen Arbeitsmarktchancen durch die Bildungskarenz verbessert hätten (Abbildung 1).

*persönliche
Arbeitsmarkt-
chancen
verbessert*

Abbildung 1: Bessere Chancen am Arbeitsmarkt durch Bildungskarenz



<i>Veränderung der Erwerbssituation</i>	<p>Neben der Erörterung des Grads der individuellen Zielerreichung soll nun noch auf die Erwerbssituation nach der Inanspruchnahme von Bildungskarenz eingegangen werden. Dazu wird ein Vergleich der beruflichen Situation durch die Indikatoren Arbeitszeit, Einkommen und Beruf vor und nach der Inanspruchnahme der Bildungskarenz erstellt. Hinsichtlich der Arbeitszeit ist auffallend, dass die Erwerbssituation der 60 Befragten nach der Beendigung der Bildungskarenz durch eine „Reduzierung“ gekennzeichnet ist. Der Vergleich „vorher – nachher“ zeigt, dass viele Befragte nach der Bildungskarenz von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit wechseln oder gar nicht mehr erwerbstätig sind. Immerhin sind etwa ein Viertel aller Befragten (16 von 60) zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig; sie sind arbeitslos bzw. Arbeit suchend, im Haushalt tätig, in Ausbildung, in Elternkarenz oder in Sonderurlaub. Gekennzeichnet durch eine hohe Teilzeitquote können Frauen mit Kindern – ob freiwillig oder unfreiwillig – als Arbeitszeit-„Verliererinnen“ angesehen werden. Viele Mütter entscheiden sich, nach der Bildungskarenz noch längere Zeit der Familie zu widmen. Dennoch konnten die meisten Frauen, deren Ziel es war, ihre Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg zu verbessern, dies auch verwirklichen. Bestätigt kann dies insofern werden, da jene Frauen, die durch Bildungskarenz ihre Elternkarenz verlängerten, bei ihrer Wiedereerwerbstätigkeit annähernd gleich zufrieden sind wie alle anderen Befragten.</p>
<i>Reduzierung der Arbeitszeit</i>	
<i>tendenzielle Erhöhung des Einkommens</i>	<p>Ein weiterer wichtiger Indikator für die Erwerbssituation ist das erzielte Einkommen. Schließt man die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen aus und vergleicht man die Einkommen jener 44 wieder erwerbstätigen Personen, so zeigt sich eine tendenzielle Erhöhung des Erwerbseinkommens. Betrachtet man die erzielten Einkommen getrennt nach Vollzeit- sowie Teilzeitbeschäftigung, so ergibt sich ein durchschnittliches Bruttoeinkommen nach der Inanspruchnahme der Bildungskarenz für die Vollzeitbeschäftigung von ca. öS 24.000. Demgegenüber steht ein mittleres Einkommen von ca. öS 20.500 vor der Bildungskarenz. Das durchschnittliche Bruttoeinkommen der teilzeitbeschäftigten Befragten erhöhte sich von ca. öS 11.700</p>

auf ca. öS 14.000 pro Monat. Keine einzige wieder beschäftigte Person hat eine Reduzierung des Einkommens erfahren.¹⁵

Allgemeine positive Berufsveränderungen lassen sich auch durch die Beschreibung des ausgeübten Berufs beobachten. Die überwiegende Mehrheit ist im gleichen Berufsfeld tätig, dennoch zeigt sich bei einigen Befragten eine diesbezügliche positive Veränderung. 10 der 60 Befragten üben nach Abschluss der Weiterbildung einen anderen Beruf aus, der bei allen mit einer "Verbesserung" in Zusammenhang gebracht wird. Beispielsweise wechselte eine befragte Person aus den sozialen und pädagogischen Berufen in den Managementbereich. Vor allem einige FacharbeiterInnen haben nach der Bildungskarenz einen Berufsaufstieg erfahren. Sie haben die Bildungskarenz für eine karrierebezogene Weiterbildung verwendet und sind nun im Bereich Technik und Konstruktion tätig.

Konkret zu den Auswirkungen der Bildungskarenz befragt, zeigt sich insgesamt eine hohe Zufriedenheit, die sich beispielsweise auch dadurch ausdrückt, dass 52 der 60 Befragten bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen sich erneut für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz entscheiden würden. Rechnet man die Kategorie "eher ja" hinzu, erhöht sich die Anzahl auf 57 Personen. Lediglich eine Befragte würde definitiv keine Bildungskarenz mehr in Anspruch nehmen, was nicht weiter verwunderlich ist, da sie anführt, dass die Bildungskarenz "eigentlich zum Verlust des Arbeitsplatzes" geführt hat. Die restlichen beiden Befragten votieren für "weiß nicht".

Auch im Detail betrachtet zeigt sich, dass für den Großteil der Befragten Bildungskarenz als Gewinn angesehen wird (siehe Tabelle 3). Keine einzige Person gibt an, dass sich das fachliche Können durch die Inanspruchnahme verschlechtert habe, demgegenüber sehen aber 25 von 44 Personen eine diesbezügliche Verbesserung. Ähnlich hoch ist die Anzahl derer, die die erworbenen Kenntnisse in die Berufstätigkeit einbringen können und deren Arbeitsmotivation gestiegen ist. In beiden Fällen findet sich aber auch eine nicht unbeträcht-

Großteil würde sich für die Inanspruchnahme entscheiden

liche Anzahl von Personen, für die dies dezidiert nicht zutrifft (17 bzw. 14). Nahezu die Hälfte ist mit der jetzigen Arbeitssituation zufriedener, wiewohl aber beispielsweise nur 14 von 40 ihren Arbeitsplatz als nun sicherer ansehen.

Tabelle 3: Auswirkungen der Bildungskarenz

		Anzahl	Anteil*
fachliches Können (n = 44)	Situation (eher) verbessert	25	56,8
	Situation (eher) verschlechtert	0	0,0
	kein Einfluss	19	43,2
Beruf allgemein (n = 43)	Situation (eher) verbessert	22	51,2
	Situation (eher) verschlechtert	3	7,0
	kein Einfluss	18	41,9
berufliches Weiterkommen (n = 44)	Situation (eher) verbessert	22	50,0
	Situation (eher) verschlechtert	1	2,3
	kein Einfluss	21	47,7
Arbeitsmotivation erhöht (n = 41)	trifft (eher) zu	24	58,5
	trifft (eher) nicht zu	14	34,1
	weiß nicht	3	7,0
erworbene Kenntnisse kann ich in die Arbeit einbringen (n = 41)	trifft (eher) zu	24	58,5
	trifft (eher) nicht zu	17	41,5
	weiß nicht	0	0,0
Arbeitsplatzsicherheit verbessert (n=40)	trifft (eher) zu	14	35
	trifft (eher) nicht zu	20	50
	weiß nicht	6	15
berufliche Aufgaben besser bewältigen (n = 41)	trifft (eher) zu	17	41,5
	trifft (eher) nicht zu	20	48,8
	weiß nicht	4	9,8
mit jetziger Arbeitssituation zufriedener (n = 41)	trifft (eher) zu	20	48,8
	trifft (eher) nicht zu	16	39,0
	weiß nicht	5	12,2

*= Angaben in Prozent

Da angenommen wurde, dass Bildungskarenz sich positiv auf Bereiche außerhalb der Erwerbsarbeit auswirken kann, wurden auch Fragen zum Einfluss auf das private Umfeld gestellt. Einerseits bleiben die Bereiche Gesundheit, Hobbys, Ehe/

Partnerschaft und Familie bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten durch die Inanspruchnahme von Bildungskarenz wider Erwarten unbeeinflusst. Diesbezügliche Fragen werden relativ neutral beantwortet. Andererseits meint der Großteil aber, dass sich die Bildungskarenz positiv auf ihre persönliche Entwicklung und/oder ihr Selbstbewusstsein, auf ihre Lebensziele und ihre Eigenständigkeit ausgewirkt hat. Beispielhaft dafür können jene Frauen angeführt werden, die – nach einer mehr oder weniger langen Auszeit durch Kinderbetreuung bedingt – im Rahmen der Bildungskarenz durch den regelmäßigen Besuch von Fortbildungskursen etc. wieder mehr Bezug zum Berufsleben herstellen sowie durch die erworbene(n) Zusatzqualifikation(en) ein positiveres Selbstwertgefühl entwickeln.

*positive Wirkung
auf Selbst-
bewusstsein und
Eigenständigkeit*

3. Resümee

Das neue arbeitsmarktpolitische Instrument "Bildungskarenz", das berufliche Bildung fördern und Chancen auf Beschäftigung sichern soll, so kann abschließend festgehalten werden, wird insgesamt betrachtet äußerst positiv bewertet. Die vorliegenden Daten geben Aufschluss über die relativ hohe Zufriedenheit mit der Lebens- und Arbeitssituation nach der Inanspruchnahme von Bildungskarenz. Dennoch äußerten sich die Befragten auch zu negativen Erfahrungen und den nachteiligen Aspekten des Modells.

*nachteilige
Aspekte*

Unzufrieden sind 25 der 60 Befragten zum einen mit der mangelhaften Beratung hinsichtlich Bildungskarenz und Bildungsangebot. Der relativ geringe Informationsfluss war besonders im ersten Jahr der Implementierung von Bildungskarenz ein Problem. Die beträchtlich gestiegene Inanspruchnahme im Jahr 2000 kann allerdings als Indiz dafür herangezogen werden, dass sich mittlerweile der Bekanntheitsgrad ebenso wie die Akzeptanz bei ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen wesentlich erhöht haben. Gleich häufig werden zum anderen von den Bildungskarenzierten die fehlenden Pensionsversicherungsmonate durch die Inanspruchnahme als nachteilig beklagt. Diesbezüglich wurde vom Ge-

*fehlende
Pensions-
versicherungs-
monate*

setzgeber dahingehend reagiert, dass mit 1. Jänner 2000 Bildungskarenz für ArbeitnehmerInnen ab dem 45. Lebensjahr als Ersatzzeit für die Pensionsversicherung angerechnet wird. Ob dies eher einer Alibi-Handlung entspricht, da die Gruppe der über 40-jährigen BildungskarenzlerInnen ohnehin marginal ist, oder ob damit ein verstärkter Zugriff auf Bildungskarenz durch ältere ArbeitnehmerInnen einhergehen wird, kann bislang nicht entschieden werden. Offensichtlich ist aber beabsichtigt, auch über 45-jährige ArbeitnehmerInnen zur Inanspruchnahme von Bildungskarenz durch finanzielle Anreize zu motivieren, zumal nach der Vollendung des 45. Lebensjahres das Weiterbildungsgeld in der vollen Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt wird, wenn dieses über dem Taggeld von öS 188 (2001) liegt.

*finanzielle
Einbußen, keine
Existenzsicherung*

*Finanzierung der
Weiterbildung*

Dies führt zu einer nahezu ebenso häufig geäußerten Klage hinsichtlich der finanziellen Unterstützung während der Aus- und Weiterbildung. Mehr als ein Drittel der befragten ehemaligen BildungskarenzlerInnen litt unter den finanziellen Einbußen durch den Einkommensverlust während der Karenzierung. Das monatliche Karenzgeld von ca. öS 5.700 stellt zwar eine finanzielle Unterstützung dar, ist aber nicht existenzsichernd. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass die überwiegende Mehrzahl der Bildungskarenzierten verheiratet ist oder in einer Lebensgemeinschaft lebt und somit auf ein PartnerInneneinkommen während der Karenzierung zurückgreifen kann. Anzumerken ist, dass neben den notwendigen Lebenshaltungskosten während der Bildungskarenz auch noch die gewählten Weiterbildungsaktivitäten zu finanzieren sind. Dies ist mit ein Grund dafür, dass ein Teil der Befragten es als negativ empfindet, dass sie sich bei der Wahl der Bildungsmaßnahme auf den günstigsten Fall beschränken mussten sowie dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sich mit dem Kurs einverstanden erklären muss. Die Kosten für die Weiterbildung der von uns befragten Gruppe variieren beträchtlich und liegen zwischen knapp öS 2.000 und öS 60.000. Es werden zwar zum Teil Unterstützungen zu den Bildungsmaßnahmen von unterschiedlichen Stellen geleistet (z.B. Land OÖ), die durchschnittlichen Förderungen liegen aber weit

hinter den durchschnittlichen Aufwendungen zurück. Weiters werden die Angst vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust, der fehlende Kontakt zu den KollegInnen, die sich während der Karenzierung veränderte Arbeitsumgebung bzw. der veränderte Aufgabenbereich sowie der Neid bzw. das Unverständnis anderer Personen als nachteilig bzw. negativ erlebt.

Bildungskarenz wurde von vielen Frauen im Anschluss an die Elternkarenz beansprucht. Wie eingangs schon allgemein angesprochen, wird gerade für diese Personengruppe die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes den sich eröffnenden Möglichkeiten der beruflichen Um- und Neuorientierung nach einer längeren Absenz vom Arbeitsplatz gegenübergestellt.¹⁶

Unseren Daten nach ergeben sich keine signifikanten Nachteile für jene Frauen, die eine Verlängerung der Elternkarenz durch die Inanspruchnahme von Bildungskarenz angestrebt haben, zumal auch bei den Frauen vorrangig die Ziele Weiterbildung ohne Erwerbsdruck sowie die Verwirklichung von lang gehegten Bildungswünschen verfolgt wurden. Daher erscheint es unverständlich, dass gerade dieser – am Arbeitsmarkt ohnehin nicht bevorteilten – Personengruppe die Inanspruchnahme der Bildungskarenz seit der Gesetzesänderung mit Beginn des heurigen Jahres de facto verwehrt wird.¹⁷ Eine Zugangsbeschränkung solcherart, die durch die Übernahme familiärer Pflichten und der Kinderbetreuung zu einer Verwirkung des Rechts auf Bildungskarenz führt, wird die ohnedies ungünstigen Weiterbildungsrealitäten von Frauen¹⁸ weiter fortschreiben und kann dem Anspruch auf Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern nicht gerecht werden.

Um den Anspruch auf Gleichheit zwischen den Geschlechtern ebenso wie zwischen unterschiedlichen ArbeitnehmerInnengruppen (unabhängig von Alter, schulischer und beruflicher Erstausbildung, Berufsstatus und Einkommen) zu erfüllen, muss gewährleistet sein, dass alle Personen die Möglichkeit haben, durch „lebenslanges Lernen“ ihre Lebens- und Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung in Österreich, so kann davon bislang keine Rede sein: Personen mit höherem schulischem Bildungsabschluss sind wesentlich häufiger in Weiterbildungsangebo-

*Angst vor
Arbeitsplatzverlust*

*Zugangs-
beschränkung
nach Eltern-
karenz seit 1. 1.
2001 entspricht
nicht dem Recht
auf Chancen-
gleichheit*

*Möglichkeit des
"lebenslangen
Lernens"
verbessern*

te integriert als Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss.¹⁹ Wie gezeigt werden konnte, erhöht Bildungskarenz Arbeitsmarktchancen, verbessert die Arbeitsbedingungen und wirkt sich auch positiv auf Selbstvertrauen und Souveränität aus. Die Förderung und der weitere Ausbau des Instrumentes Bildungskarenz könnten daher eine der möglichen Varianten sein, die ungleiche Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung zu überwinden.

*Anreize für
Personen mit
Weiterbildungs-
barrieren*

Für eine gerechte Inanspruchnahme der Bildungskarenz müssen jedoch Voraussetzungen geschaffen werden, die effektivere Zugangsbedingungen für die berufliche Weiterbildung im Sinne der Chancengleichheit zwischen den ArbeitnehmerInnen – unabhängig von Berufsposition und Geschlecht – gewährleisten. Unserer Ansicht nach müsste es daher eine Öffnung und Weiterentwicklung des Bildungskarenzmodells geben, der es gelingt, Anreize gerade für jene Personengruppen zu bieten, die aufgrund von Weiterbildungsbarrieren oder -hemmnissen von beruflicher Weiterbildung bislang kaum profitieren konnten.²⁰

*existenz-
sicherndes
Weiterbildungs-
geld*

Diesbezügliche Konzepte stehen noch aus und sind in Anbetracht der sich der kurzfristigen „Erotik der Null“ verschrieben habende österreichischen Bundesregierung auch nicht zu erwarten.²¹ Dennoch, nimmt man die Ziele der Europäischen Kommission, den „Ausbau der Humanressourcen, insbesondere durch verbesserte Qualifikationen und lebenslanges Lernen“ sowie den „gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Ausbildung“ ernst,²² so müsste als maßgebliche Voraussetzung für die österreichische Bildungskarenz ein dahingehend existenzsicherndes Weiterbildungsgeld zur Verfügung stehen, das analog für bildungskarenzierte Personen ab 45 Jahre zumindest der Höhe des Arbeitslosengeldes entspricht. Dasselbe gilt für die Anrechnung der Bildungskarenzmonate für die Pensionsversicherung. Unbestrittenerweise würde ein Kündigungsschutz während der Zeit der Karenzierung mehr Arbeitsplatzsicherheit bedeuten und Ängste vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust abbauen helfen. Realistischerweise muss dann aber auch diskutiert werden, ob ein Kündigungsverbot während der Inanspruchnahme nicht dazu führen könn-

te, dass ArbeitgeberInnen tendenziell ihr Einverständnis zur Bildungskarenz verwehren. Es wäre dann aber zu befürchten, dass das in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik neu verankerte Modell, dem von Seiten der vormaligen Bildungskarenzierten ein ausgesprochen gutes Zeugnis bescheinigt wird, in die Bedeutungslosigkeit versinken würde.

Literaturnachweise:

- AMS Geschäftsbericht 1999. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2000 (www.ams.or.at)
- AMS Geschäftsbericht 1998. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 1999 (www.ams.or.at)
- Artner Renate: Neue Entwicklungen des österreichischen Arbeitsmarktes und Strategien in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. In: Stelzer-Orthofer Christine (Hg.): Zwischen Welfare und Workfare. Soziale Leistungen in der Diskussion. Linz 2001. In Druck
- Beigewum: Mythos Nulldefizit. Alternativen zum Sparkurs. Wien 2000
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Beschäftigungspolitik Nr. 72/1997. Wien 1997
- Biffl Gudrun: Beschäftigungspolitik in Österreich vor dem Hintergrund einer Europäischen Beschäftigungspolitik. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP) 2000/3. Heft 3: Beschäftigung(spolitik) in Europa. Wien 2000: 285–299
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Bericht über die soziale Lage 1997. Analysen und Ressortaktivitäten. Wien 1998
- Fichtner Marietta: Bildungskarenz in Oberösterreich – eine empirische Analyse der Auswirkungen auf die berufliche Situation. Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Linz 2000-

- Goltz Jutta/Schwarz Anne/Stauber Barbara: Erfolgskriterien für die Teilnahme von Frauen an beruflicher Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung Nr. 1/1999: 15–17
- IMAS-International. Berufliches Wissen: Schere öffnet sich immer weiter, IMAS-report Nr. 7, April 1998
- Klien Rainer: Sackgassen und Auswege in der Arbeitsmarktpolitik. In: GPA (Hg.): Stillgelegt. Weichenstellungen für den Arbeitsmarkt im Jahr 2000. Wien 1997: 170–192
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Sozialpolitische Agenda. Brüssel 28.6.2000, KOM (2000) 379 (verfügbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/com00-379/com379_de.pdf)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Sozialpolitische Agenda. Brüssel 22.2.2001, KOM (2001) 104 (verfügbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/news/acte_de.pdf)
- Leibfried Stephan/Leisering Lutz u.a.: Zeit der Armut. Lebensläufe im Sozialstaat. Frankfurt 1995
- ÖIBF – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Berufliche Weiterbildung als Problem der Arbeitnehmervertretung im Betrieb. In: ÖIBF: Bildungsfreistellung – Erfahrungen in Europa, Maßnahmen für Österreich. Wien 1992: 1–94
- Österreichischer Familienbericht, Bd. 2: Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Hsg. vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Wien 1999
- ÖSB-Unternehmensberatung (Hg.): Bildungskarenz – Eine neue Chance für die berufliche Karriere für Frauen? Eine Analyse erster Erfahrungen in der Umsetzung und Inanspruchnahme in Österreich. Wien 1999
- Vobruba Georg: Alternativen zur Vollbeschäftigung. Frankfurt 2000

Anmerkungen:

- 1 Vgl. Artner Renate: Neue Entwicklungen des österreichischen Arbeitsmarktes und Strategien in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. In: Stelzer-Orthofer Christine (Hg.): Zwischen Welfare und Workfare. Soziale Leistungen in der Diskussion. Linz 2001. In Druck.
- 2 Vgl. Klien Rainer: Sackgassen und Auswege in der Arbeitsmarktpolitik. In: GPA (Hg.): Stillgelegt. Weichenstellungen für den Arbeitsmarkt im Jahr 2000. Wien 1997: 185–187.
- 3 Vgl. AMS Geschäftsbericht 1998. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 1999: 22.
- 4 Die Höhe des Weiterbildungsgeldes beträgt im Jahr 2001 öS 188 (EUR 13,67) täglich. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, wenn dieses höher ist als der genannte Tagsatz.
- 5 Seit 1.1.2000 gelten die Bezugszeiten des Weiterbildungsgeldes, sofern das 45. Lebensjahr vollendet ist, auch als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung.
- 6 Vgl. AMS Geschäftsbericht 1998. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 1999: 24.
- 7 Biffel Gudrun: Beschäftigungspolitik in Österreich vor dem Hintergrund einer Europäischen Beschäftigungspolitik. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP) 2000/3. Heft 3: Beschäftigung(spolitik) in Europa. Wien 2000: 290–293.
- 8 Vobruba Georg: Alternativen zur Vollbeschäftigung. Frankfurt 2000: 24.
- 9 Vgl. Leibfried Stephan/Leisering Lutz u. a.: Zeit der Armut. Lebensläufe im Sozialstaat. Frankfurt 1995.

- 10 Vgl. Österreichischer Familienbericht, Bd. 2: Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Hsg. vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie. Wien 1999: 116.
- 11 Von den in den AMS-Geschäftsberichten ausgewiesenen durchschnittlichen BildungskarenzlerInnen innerhalb eines Jahres entfielen jeweils mehr als 40 % auf das Bundesland OÖ (1998: 85 von 204; 1999: 602 von 1.426).Vgl. AMS Geschäftsbericht 1999. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2000: 25 sowie telefonische Auskunft beim AMS OÖ.
- 12 Detaillierte Angaben zur Grundgesamtheit und deren Verteilung finden sich in: Fichtner Marietta: Bildungskarenz in Oberösterreich – eine empirische Analyse der Auswirkungen auf die berufliche Situation. Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Linz 2000.
- 13 Wenn auch zum Teil nur unter bestimmten Bedingungen, wie z.B. bei Verkürzung der Arbeitszeit.
- 14 Hier bleibt anzumerken, dass 16 von 60 der UntersuchungsteilnehmerInnen zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren und eine eventuelle berufliche Besserstellung daher erst zu einem späteren Zeitpunkt festgestellt werden kann.
- 15 Die Zahlen wurden mit der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) in Relation gesetzt.
- 16 Vgl. ÖSB-Unternehmensberatung (Hg.): Bildungskarenz – Eine neue Chance für die berufliche Karriere für Frauen? Eine Analyse erster Erfahrungen in der Umsetzung und Inanspruchnahme in Österreich. Wien 1999: 12 f.
- 17 Der letzte mögliche Termin Bildungskarenz im Anschluss an Elternkarenz zu konsumieren war der 31.12.2000 vgl. www.eb.salzburg.at/bildungskarenz.htm oder www.ams.or.at/sfa/txt416.htm.
- 18 Vgl. Goltz Jutta/Schwarz Anne/Stauber Barbara: Erfolgskriterien für die Teilnahme von Frauen an beruflicher Weiterbildung. In: Grundlagen der

Weiterbildung Nr. 1/1999: 15–17.

- 19 Die Weiterbildung in Betrieben entspricht meist der betrieblichen Hierarchieebene: Führungskräfte haben die höchsten Teilnahmequoten an Weiterbildungsaktivitäten, un- bzw. angelernte ArbeitnehmerInnen die niedrigsten. Vgl. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Beschäftigungspolitik Nr. 72/1997. Wien 1997: 97 sowie IMAS-International. Berufliches Wissen: Schere öffnet sich immer weiter, IMAS-report Nr. 7, April 1998: 1.
- 20 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zit. nach ÖIBF, 1992: 85 ff.
- 21 Vgl. Beigewum: Mythos Nulldefizit. Alternativen zum Sparkurs. Wien 2000.
- 22 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Sozialpolitische Agenda. Brüssel 28.6.2000, KOM (2000) 379 (verfügbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/com00-379/com379_de.pdf) sowie Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Sozialpolitische Agenda. Brüssel 22.1.2001, KOM (2001) 104 (verfügbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/news/acte_de.pdf).

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at