

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

Projektbericht / Research Report

März 1998

Evaluation des Bildungskontos

Andrea Leitner, Lorenz Lassnigg

Evaluation des Bildungskontos

Andrea Leitner, Lorenz Lassnigg

Unter Mitarbeit von Gabriele Jerome, Susanne Penz, Peter Prenner, Edith Salmhofer

Endbericht

Studie im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

März 1998

Institut für Höhere Studien
Stumpergasse 56, A-1060 Wien
Fax: +43/1/599 91-191

Andrea Leitner
Phone: +43/1/599 91-139
e-mail: andrea.leitner@ihs.ac.at

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



Inhalt

Einleitung 1

1. Zielsetzung 3

2. Methode und Design 5

- 2.1. Qualitative Erhebung bei den durchführenden Akteuren 5
- 2.2. Datenanalyse der WAFF-Förderdatei 6
- 2.3. Befragung der Geförderten und einer Vergleichsgruppe 6
- 2.4. Validität der Befragungen 7
- 2.5. Überblick über Beschäftigung und Weiterbildung in Wien 11
- 2.6. Vergleich mit Förderungen anderer Bundesländer 11

3. Implementation und Administration 12

- 3.1. Information von InteressentInnen - Schnittstelle zu FörderwerberInnen und Bildungsinstitutionen 13
- 3.2. Bewilligungsverfahren: Förderung oder Ablehnung 16
- 3.3. Monitoring 22

4. Geförderte Personen und Ausbildungsmaßnahmen 1996 24

- 4.1. Leistungskennzahlen des Bildungskontos 1996 25
- 4.2. Persönliche Merkmale der geförderten Personen 27
- 4.3. Merkmale der geförderten Ausbildungen 32
- 4.4. Zusammenhänge von persönlichen Merkmalen der Geförderten und Kurstypen 38
- 4.5. Beschäftigung und Weiterbildung in Wien 43

5. Personalbezogene Effekte des Bildungskontos 61

- 5.1. Art und Ausmaß der Weiterbildungsförderung 62
- 5.2. Persönliche Merkmale der Geförderten 65
- 5.3. Weiterbildungsmotivation und Mitnahmeeffekte 78

6. Arbeitsmarktbezogene Effekte des Bildungskontos 86

- 6.1. Individuelle berufliche Verwertbarkeit 86
- 6.2. Gesamtwirtschaftliche Effekte der Förderung 90

7. Schlußfolgerungen: Das Wiener Bildungskonto im Vergleich zu anderen Bildungsförderungen 93

7.1 Konzeption und Erfahrungen von Bildungsförderungen anderer Bundesländer 93

7.2 Schlußfolgerungen für das Bildungskonto im Vergleich zu anderen Bildungskonten 98

8. Schlußfolgerungen und Empfehlungen 100

Literatur 104

Anhang 105

Verzeichnis der Tabellen

1 Persönliche Merkmale der AnswererInnen und der gesamten FörderteilnehmerInnen	8
2 Motivation und Kritik der AnswererInnen und der Non-Response-Gruppe	10
3 Abweichungen von geplanter Förderhöhe und tatsächlicher Förderhöhe	20
4 Förderausgaben nach Personen	25
5 Förderausgaben nach Kursarten	26
6 Alter	27
7 Geschlecht	27
8 Nationalität	28
9 Ausbildung	28
10 Berufliche Stellung	29
11 Berufliche Tätigkeit	30
12 Art der geförderten Kurse	32
13 Bildungsträger	34
14 Kursdauer	35
15 Kurskosten	36
16 Förderhöhe	37
17 Alter und Kurstyp	38
18 Geschlecht und Kurstyp	39
19 Bildung und Kurstyp	40
20 Berufliche Stellung und Kurstypen	41
21 Persönliche Merkmale der Geförderten, der BildungsteilnehmerInnen und der Beschäftigten	43
22 Vergleich der realisierten Stichprobe der Befragung der Geförderten und der Vergleichsgruppe mit der Grundgesamtheit der Geförderten und den TeilnehmerInnen an der beruflichen Weiterbildung	66
23 Verteilung der geförderten Kurse nach derzeitigem Beruf	88

Tabellen im Anhang

A1 Berufliche Tätigkeit und Kurstyp

A2 Alter bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A3 Geschlecht bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A4 Nationalität bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A5 Ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A6 Berufliche Stellung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A7 Berufliche Tätigkeit bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A8 Art der Kurse bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A9 Bildungsträger bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A10 Dauer der Ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A11 Kosten der ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

A12 Zusammenfassung von Kurstypen

Verzeichnis der Abbildungen

- 1 Informationskanäle des Bildungskontos 13
- 2 Informationen über Weiterbildungsförderung der Vergleichsgruppe 14
- 3 Würden Sie bei einer 50%igen Förderung an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen?
- 4 Hätten Sie die Ausbildung auch gemacht, wenn Sie keine Förderung bekommen hätten?
- 5 Bewilligte und abgelehnte Ausbildungen nach Kursen und Personen 17
- 6 Mehrfachanträge und Ablehnungen 17
- 7 Zeitliche Verteilung der beantragten, bewilligten und abgelehnten Anträge 18
- 8 Ablehnungsgründe 19
- 9 Unselbständige nach Geschlecht 1989-1996
- 10 Arbeitslosenquoten im Vergleich : Wien und Österreich 46
- 11 Stellenandrangziffer 47
- 12 Personen in Schulung 47
- 13 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Geschlecht 49
- 14 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Staatsbürgerschaft 49
- 15 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Qualifikation 50
- 16 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Alter 51
- 17 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Beruf 52
- 18 Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Kurstyp 53
- 19 Verteilung der TeilnehmerInnen nach Kursdauer 55
- 20 MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Geschlecht 56
- 21 Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Geschlecht 56
- 22 MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Qualifikation 57
- 23 Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Qualifikation 58
- 24 MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Beruf 59
- 25 Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Beruf 60
- 26 Art der geförderten Bildungsmaßnahmen und beruflicher Weiterbildung 1996 62
- 27 Bildungsinstitutionen von geförderten Bildungsmaßnahmen und beruflicher Weiterbildung 1996 63
- 28 Anzahl der geförderten Kursmaßnahmen 64
- 29 Dauer der Ausbildung 64
- 30 Bisherige Berufserfahrung in Jahren 68
- 31 Berufsunterbrechungen 69
- 32 Karriereverlauf 70
- 33 Familienstand der Frauen 71
- 34 Anzahl der Kinder der Frauen 72
- 35 Berufliche Stellung 73
- 36 Berufliche Tätigkeit 74

37 Nettoeinkommen der Geförderten	74
38 Verfügbares Haushaltseinkommen	75
39 Berufliche Stellung von AusländerInnen	76
40 Verfügbares Haushaltseinkommen der AusländerInnen	77
41 Weiterbildungsmaßnahmen der AusländerInnen	77
42 Ausbildung über den zweiten Bildungsweg	79
43 Bisherige Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	79
44 Hindernis gegen Weiterbildungsteilnahme in der Vergangenheit	80
45 Würden Sie die Ausbildung wieder machen?	
46 Erfüllung von Ausbildungserwartungen	81
47 Ziele der Weiterbildung	82
48 Wichtige Kriterien für Beruf	83
49 Ausbildung auch ohne finanzielle Förderung	83
50 Berufliche Verbesserung durch (geförderte) Weiterbildung 1996	86
51 Verwertbarkeit der Ausbildung	87
52 Erwartete Veränderungen durch Ausbildung	88
53 Berufsmobilität seit Weiterbildung	89
54 Geplanter Arbeitsplatzwechsel innerhalb der nächsten 3 Jahre	93

Einleitung

Die berufliche Weiterbildung wird durch den allgemeinen Strukturwandel der Wirtschaft immer wichtiger. Arbeitsplätze, bei denen sich die Arbeitsschritte und Technologien über eine Berufskarriere hinweg nicht verändern, sind heute die Ausnahme. Statt dessen wird die berufliche Weiterqualifikation im Sinne eines *lebenslangen Lernens* für immer mehr Berufe zum Prinzip und für eine konkurrenzfähige Wirtschaft notwendig. Im Gegensatz zur Erstausbildung, die fast gänzlich staatlich finanziert ist, bleiben die Kosten der Weiterbildung bislang weitgehend den KonsumentInnen oder den Unternehmen überlassen.

Für die Förderung der beruflichen Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen wurde das Bildungskonto des WAFF initiiert. Gerade weil es in Evaluationen darum geht, die Schwachpunkte und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen, sei vorangestellt, daß diese Förderung beruflicher Weiterbildung grundsätzlich zu begrüßen ist, daß dafür sicherlich ein Bedarf besteht. Wie groß dieser Bedarf ist und wie den Erfordernissen von Wirtschaft, ArbeitnehmerInnen und Bildungseinrichtungen am besten gedient werden kann, darüber gibt es wenig Informationen, da die berufliche Weiterbildung kaum Gegenstand von Untersuchungen ist. Daher ist diese Evaluation nicht nur als Analyse der Wirkung des Bildungskontos interessant, sondern kann auch Informationen über die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung bieten.

Anders als bei anderen Bildungssubventionen richtet sich das Bildungskonto direkt an die ArbeitnehmerInnen und zwar in der Form eines Gutscheinsystems. Das heißt Bildung wird nicht über Bildungsinstitute oder bestimmte Bildungsmaßnahmen subventioniert, sondern es wird der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen überlassen, die damit über Ausmaß und Art entscheiden.

Die politischen Diskussionen über Gutscheinsysteme in anderen Lebensbereichen wie z.B. die Kinderbetreuungschecks machen auf die Vorteile und Gefahren derartiger Maßnahmen aufmerksam. Sie setzen eine hohe Entscheidungssouveränität der KonsumentInnen voraus, die sowohl quantitative als auch qualitative Kenntnisse über das Leistungsangebot der Bildungsträger umfaßt. Die Hauptentscheidung hängt daran, ob eine Bildungsinvestition als rentabel eingeschätzt und überhaupt an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen wird. Letztlich bedeuten die Bildungsgutscheine eine Umverteilung der Subventionen. Nicht mehr die Anbieter der Leistungen, sondern die Konsumenten werden subventioniert. Inwieweit dies auch einen positiven Effekt auf die Bildungsträger hat, hängt zum ersten natürlich von der Zunahme der Weiterbildungspartizipation ab. Zum anderen aber auch davon, wieweit ein Teil der Subventionen durch Preissteigerungen der Bildungsangebote längerfristig hin zu den Bildungseinrichtungen umverteilt wird.

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Evaluation konzipiert, die möglichst viele Beteiligte des Bildungskontos einbeziehen soll. Dies waren MitarbeiterInnen des WAFF, die mit der Organisation und Betreuung der Fördermaßnahme betraut sind, und uns einen Einblick in ihre Arbeit gegeben haben. Dazu zählen auch die GesprächspartnerInnen von Bildungseinrichtungen, die uns durch ihre Informationen die Seite der Bildungsanbieter näher gebracht haben. Die wichtigste Informationsquelle waren aber sicherlich die TeilnehmerInnen der Förderung, die uns ihre Erfahrungen mit unerwartet hoher Bereitschaft zur Verfügung gestellt haben, so wie auch die WienerInnen, die bisher nicht von dem Bildungskonto profitiert haben.

Daß diese Untersuchung in so kurzer Zeit zustande gekommen ist, ist insbesondere den MitarbeiterInnen zu verdanken, die sich mit großem Arbeitseinsatz bemüht haben, die Arbeit mit möglichst geringer Verzögerung fertigzustellen. Wesentlich war dafür die Bearbeitung der WAFF-Förderdatei, die nicht nur Ausdauer, sondern auch Kreativität erforderte und vor allem von Susanne Penz durchgeführt wurde. Daß die Erhebungen trotz der ungünstigen Urlaubszeit während des Sommers durchführbar waren, ist Edith Salmhofer zu verdanken, die bei der telefonischen Befragung viel Geduld und Interesse bewiesen hat. Gabriele Jerome hat durch ihre Recherchen das Wiener Bildungskonto mit Weiterbildungsförderungen anderer Bundesländer vergleichbar gemacht. Und Peter Prenner hat durch die arbeitsmarktpolitische Übersicht und die Bearbeitung des Mikrozensus zum Endprodukt beigetragen.

1. Zielsetzung

Die Einrichtung eines Bildungskontos zur Förderung berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen durch den Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderfonds (WAFF) bietet ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen einen finanziellen Beitrag zu beziehen. Die Förderhöhe beträgt:

- *50% der Kurskosten bis max. S 2.000,- bei beruflicher Weiterbildung bzw. bis max. S. 4.000,- bei speziellen Berufsausbildungsprüfungen*
- *80% der Kurskosten bis max. S 6.000,- für den Erwerb eines Hauptschulabschlusses bzw. max. S 4.000,- bei Erwerb eines Lehrabschlusses*

Folgende Zielsetzungen sind damit verbunden:

- *Erhöhung beruflicher Mobilität*
- *Steigerung des Qualifikationsniveaus der Wiener ArbeitnehmerInnen*
- *Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels*
- *Förderung der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen*

Mit dem Bildungskonto wurde eine Fördermaßnahme eingerichtet, die speziell ArbeitnehmerInnen in ihren Bildungsaktivitäten ansprechen soll. Hierbei wird fast dem gesamten Wiener Arbeitskräftepotential die Möglichkeit der Förderinanspruchnahme gegeben, ausgenommen sind BeamtInnen, PensionistInnen, SchülerInnen und StudentInnen. Eine derart breit angelegte Förderung unterliegt dem Risiko, nach dem "Gießkannenprinzip" Fördergelder ungezielt zu verteilen, ohne damit einen erkenntlichen Effekt zu erzielen.

Demgegenüber stellt aber die Breitenwirksamkeit der Förderung den Vorteil dar, daß auch Personengruppen, die in anderen Bildungsförderungen keine Berücksichtigung finden, damit angesprochen werden. Denn während betriebliche Förderungen vor allem MitarbeiterInnen größerer Betrieben und besser qualifizierten Arbeitskräften zugute kommt, wird dies unabhängig von der Betriebsgröße, dem Qualifikationsniveau und der direkten Verwertbarkeit im Betrieb gewährt. Zwar versucht insbesondere die EU-Förderung im Rahmen des Ziel-4-Programms betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben anzusprechen, aber auch dort ist die Genehmigung an die Finanzierungsbereitschaft der Betriebe gebunden. Und im Gegensatz zur Weiterbildungsförderung durch das AMS werden durch das Bildungskonto auch Personen angesprochen, die derzeit nicht arbeitslos sind.

Eine Steigerung des Qualifikationsniveaus der Wiener ArbeitnehmerInnen sowie die Förderung der Eigeninitiative der Arbeitskräfte wird aber nur dann eintreten, wenn die

Maßnahme genügend Anreiz bietet, zusätzliche Weiterbildungsteilnahmen zu schaffen bzw. Bevölkerungsgruppen anzusprechen, die ohne eine Förderung an keiner Weiterbildung partizipieren würden. Wieweit eine geförderte Weiterbildung beruflich umgesetzt werden kann - auf individueller Ebene durch Erhöhung der beruflichen Mobilität und in der arbeitsmarktpolitischen Betrachtung als Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels - hängt sowohl von der Struktur der geförderten Qualifikationen als auch von der Ausgangsqualifikation der Geförderten ab.

Aus der Konzeption der Fördermaßnahme und ihren Zielsetzungen leiten sich die Fragestellungen der Untersuchung ab. Die Aufgabenstellung der Evaluation des Bildungskontos besteht darin, die Wirkungsweise der Maßnahme hinsichtlich dieser Zielsetzungen und der administrativen Effizienz zu überprüfen, sowie Verbesserungsvorschläge für die Weiterführung zu liefern. Dabei sollen einerseits die bisherigen FörderungswerberInnen und deren berufliche Verwertbarkeit der Weiterbildungsmaßnahmen analysiert und andererseits die operative Umsetzung der Maßnahme durch den WAFF untersucht werden.

2. Methode und Design

Bildungskonten zur Förderung berufsbezogener Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterliegen dem Risiko, nicht die geplanten Zielgruppen zu erreichen, nicht ausreichend Anreize für zusätzliche Bildungsteilnahme zu bieten, oder in der operationalen Durchführung ihre Effektivität zu gefährden. Eine umfassende Evaluierung sollte nach Möglichkeit alle Gründe des mangelnden Erfolges von Förderungsmaßnahmen Rechnung tragen, indem mehrere Untersuchungsansätze gleichzeitig zur Anwendung gelangen. Es erscheint sinnvoll, im Rahmen des geplanten Forschungsvorhabens folgenden zentralen Forschungsfragen nachzugehen:

- Wie erfolgte die administrative Handhabung der Maßnahme durch den WAFF in seiner Schnittstellenfunktion zu den FörderungswerberInnen und un den Bildungsinstitutionen?
- Welche Personen nehmen für welche Ausbildungskurse die Maßnahme in Anspruch?
- Wurde erst durch die finanzielle Beihilfe die Voraussetzung für die Ausbildung geschaffen oder wäre deren Teilnahme auch ohne entsprechende Förderung zustande gekommen?
- Welche Auswirkungen haben die gewählten Ausbildungsprogramme auf die längerfristige Erwerbskarriere der Geförderten?
- Welche Verbesserungsvorschläge ergeben sich aus der Analyse für die Weiterführung des Programmes?

Die Beantwortung dieser Fragen beruht auf fünf methodischen Bausteinen:

1. Qualitative Erhebung bei den durchführenden Akteuren
2. Datenanalyse der WAFF-Förderdatei
3. Befragung der Geförderten und einer Vergleichsgruppe
4. Überblick über Beschäftigung und Weiterbildung in Wien
5. Analyse der Fördermaßnahmen in anderen Bundesländern

2.1. Qualitative Erhebung bei den durchführenden Akteuren

Durch qualitative Interviews bei den Akteuren soll ein Gesamtbild der Maßnahme, sowie bei der Durchführung aufgetretene Probleme und Verbesserungen gesammelt werden, um damit das Gesamtbild des Programms zu verbessern. Als GesprächspartnerInnen wurden drei MitarbeiterInnen des WAFF ausgewählt, von denen zwei in unterschiedlichen Perioden mit dem Bildungskonto betraut waren, und eine Mitarbeiterin, die für Anfragen und Dateneingabe zuständig war. Von den Bildungsträgern wurden 4 Einrichtungen befragt. Darunter waren die beiden größten Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen (WIFI und BFI) sowie ein kleineres Spracheninstitut mit einem relativ hohen Anteil von geförderten Ausbildungen (SPIDI).

Zusätzlich wurde ein Bildungsberater der Arbeiterkammer interviewt, der mit Anfragen von Bildungsinteressierten konfrontiert ist und in dieser Funktion auch Informationen über das Bildungskonto anbietet.

Inhaltlich richteten sich die Gespräche einerseits nach den Funktionen der Befragten, d.h. nach ihrem Beitrag zum Bildungskonto, darüber hinaus wurde versucht, aus den unterschiedlichen Perspektiven eine Gesamtsicht der Einschätzungen des Bildungskontos zu gewinnen. Und nicht zuletzt wurden damit Unklarheiten, die während der Untersuchung auftauchten, geklärt. Die dabei gewonnenen Informationen wurden im Text mitverarbeitet, wobei diese vor allem im Kapitel Implementation und Administration vorkommen.

2.2. Datenanalyse der WAFF-Förderdatei

Für die Analyse der FörderwerberInnen 1996 wurde uns vom WAFF die Förderdatei zur Verfügung gestellt. Die Informationen über die AntragstellerInnen (Alter, Geschlecht, Nationalität, Ausbildung, berufliche Stellung etc.) und ihre Weiterbildungsmaßnahmen (Kursart, Bildungsträger, Dauer, Kosten etc.) wurden einerseits zur Analyse der Struktur der geförderten Personen und Maßnahmen verwendet, andererseits aber auch als Dokumentation der Vorgangsweise des WAFF. Die Anregungen daraus sollten dafür verwendet werden, eine permanente Kontrolle der Wirkung aufzubauen.

2.3. Befragung der Geförderten und einer Vergleichsgruppe

Für die Befragung der Geförderten sollten als Zielgröße 300 Personen, die eine Förderung erhalten haben, befragt werden. Die Erhebung erfolgte in Form eines schriftlichen Fragebogens, der an 900 Adressen der WAFF-Förderdatei Ende Juli 1997 verschickt wurde. 320 Fragebögen wurden innerhalb von 3 Wochen zurückgeschickt, was ohne weiteres Erinnerungsschreiben bereits zu einer Rücklaufquote von 36% führte. Und auch bezüglich der Vollständigkeit der Antworten zeigten die Befragten eine hohe Bereitschaft.

Der Inhalt des Fragebogens gliedert sich in folgende Bereiche¹:

1. *Geförderte Bildungsmaßnahme(n)*
2. *Zufriedenheit mit Bildungskonto*
3. *Weiterbildungsverhalten*
4. *Berufliche Daten*
5. *Berufliche Verwertbarkeit der Ausbildung*
6. *Soziobiographische Daten*

¹ Der Fragebogen befindet sich im Anhang.

Für die Interpretation der beruflichen Verwertbarkeit der geförderten Ausbildung ist der Beobachtungszeitraum zwischen Befragung und Beendigung der Ausbildung, die teilweise erst 1997 erfolgte, eigentlich zu kurz. Arbeitsplatzwechsel sowie Aufstiegschancen innerhalb des gleichen Betriebes sind oft erst später zu erwarten. Daher bezieht sich diese Fragestellung insbesondere auf die Erwartungen der Befragten.

Die Frage der Mitnahmeeffekte der Ausbildung, eine Kernfrage in der Beurteilung, wurde in mehrfacher Weise in den genannten Themenblöcken berücksichtigt.

Die Ergebnisse werden in erster Linie deskriptiv analysiert und mit den Ergebnissen aus der WAFF-Förderdatei ergänzt.

Als Vergleichsgruppe sind Personen zufällig aus dem Telefonbuch ausgewählt worden, indem der Startpunkt und gleichbleibende Regel für die weitere Auswahl von Telefonnummern angegeben wurde. Insgesamt wurden im August 1997 150 Personen befragt.²

Für den telefonischen Fragebogen sind im wesentlichen die Themenbereiche aus der schriftlichen Befragung der Geförderten übernommen worden. Informationen zur Ausbildung wurden dann genauer abgefragt, wenn diese 1996 stattfanden. Besonderes Augenmerk galt aber der Frage, wieweit diese Personen über das Bildungskonto informiert sind, über welche Quellen sie zu den Informationen gekommen sind und welche Gründe dafür oder dagegen sprechen, eine Bildungsförderung in Anspruch zu nehmen.

Die Auswertungen der telefonischen Befragung erfolgten überwiegend im Vergleich zu den Ergebnissen der Geförderten, um damit die Persönlichkeitsstruktur und Bildungsmotivation der beiden Gruppen vergleichen zu können. Als Einzelergebnisse interessieren lediglich die Ergebnisse hinsichtlich der Informationen über das Bildungskonto.

2.4. Validität der Befragungen

Eine schriftliche Befragung bietet den Vorteil, relativ rasch und mit relativ geringem Aufwand zu Ergebnissen zu gelangen. Allerdings ist durch die Unverbindlichkeit der Methode der Anreiz der AdressatInnen meist recht gering, sich die Zeit für die Beantwortung und Rücksendung des Fragebogens zu nehmen, was üblicherweise zu geringen Rücklaufquoten führt. Dabei ist zu erwarten, daß Personen, die den Fragebogen zurücksenden, ähnliche Motivationen und Einstellungen zeigen und sich von der anderen Gruppe unterscheiden. Um

² Die Befragung wurde durch den ungünstigen Zeitpunkt während der Urlaubszeit erschwert. Dabei war weniger die fehlende Antwortbereitschaft das Problem - viele Befragte konnten durch die Informationen über das Bildungskonto motiviert werden -, sondern vor allem die wenigen Personen im beschäftigungsfähigen Alter, die sich tagsüber und abends zu Hause befanden. Für die geplanten 150 Befragten waren fast zehnmal so viele Anrufe notwendig, die sich folgendermaßen verteilen: 991 Anrufe, wo sich niemand meldet; 165 Anrufe, bei denen die Gesprächspartner nicht zur Zielgruppe gehören, sondern PensionistInnen, BeamtInnen, StudentInnen oder SchülerInnen sind; 143 Interviewverweigerungen und ein 1 abgebrochenes Interview.

mögliche Antwortverzerrungen durch diese Selektion erkennbar und kontrollierbar zu machen, wurden die persönlichen Daten aus der WAFF-Förderdatei mit den Fragebogenergebnissen verglichen. Zusätzlich wurde eine *Non-Response-Kontrolle* durchgeführt, für die 10% der angeschriebenen, geförderten Personen hinsichtlich Einstellungen und Motivationen telefonisch befragt wurden. Von den 90 telefonisch Befragten der Non-Response-Kontrolle gaben 28 Personen an, zum Zeitpunkt der Befragung den Fragebogen zurückgeschickt zu haben³, was mit der tatsächlichen Rücklaufquoten annähernd übereinstimmt.

Der Vergleich der Persönlichkeitsstruktur zwischen den Fragebogenergebnissen und der WAFF-Förderdatei zeigt wenig Unterschiede. Etwas häufiger Frauen, ältere Personen und Angestellte den Fragebogen zurückgeschickt. Aber die Unterschiede hinsichtlich Alter, Geschlecht und berufliche Stellung sind nicht signifikant. Und auch hinsichtlich der besuchten Kurse (Weiterbildungsart und Bildungsträger) sind die Unterschiede vernachlässigbar.

Tab. 1: Persönliche Merkmale der AntworterInnen und der gesamten FörderteilnehmerInnen

	Fragebogen- ergebnisse N = 320	WAFF- Förderdatei N = 3.589	Differenz
Alter			
bis 24 Jahre	9,1	13,4	-4,3
25 - 29 Jahre	23,1	24,9	-1,8
30 - 39 Jahre	43,1	38,6	4,5
40 - 49 Jahre	15,6	16,5	-0,9
50 bis 65 Jahre	9,1	6,6	2,5
Geschlecht			
Frauen	65,6	59,8	5,8
Männer	34,4	40,2	-5,8
Berufliche Stellung			
ArbeiterIn	6,6	10,9	-4,5
AngestellteR	70,3	62,0	7,7
arbeitsuchend	11,6	11,3	0,3
Karenz	3,8	3,3	0,5
Präsenz-/Zivildienst	0,3	0,4	-0,1
Sonstiges	7,5	11,7	-4,2

³ Fragebögen, die nach der Non-Response-Kontrolle einlangten, sind nicht mehr in den Ergebnissen enthalten.

Weiterbildungsart			
<i>Sprache</i>	31,9	29,6	2,3
<i>Persönlichkeit</i>	3,8	2,7	1,1
<i>Befähigung</i>	2,5	10,0	-7,5
<i>Meisterprüfung</i>	7,8	5,4	2,4
<i>Schulabschluss</i>	4,1	3,1	1,0
<i>EDV</i>	15,6	20,5	-4,9
<i>Zusatzausbildung</i>	5,0	4,0	1,0
<i>Büro, Finanzw.</i>	14,1	10,6	3,5
<i>Management</i>	5,0	4,7	0,3
<i>Handel, Werbung</i>	3,8	3,2	0,6
<i>Sozial-,Pflege</i>	3,1	1,7	1,4
<i>Sonstige</i>	0,0	4,4	-4,4
Bildungsträger			
<i>Wifi</i>	32,5	34,7	-2,2
<i>VHS</i>	29,1	27,1	2
<i>BFI</i>	19,7	20,2	-0,5
<i>Spidi</i>	4,7	5,3	-0,6
<i>Hildegard von Bingen</i>	0,3	0,2	0,1
<i>Inlingua</i>	1,9	2,5	-0,6
<i>Sonstige</i>	11,8	10,0	1,8

Etwas anders verhalten sich die Abweichungen bei den Motivationen und Einstellungen zur Bildungsförderung. Ausschlaggebend für die Teilnahme an einer Weiterbildung sind bei der Gruppe der Antwortenden öfters persönliches Interesse und Eigeninitiative. Hingegen wird von der Non-Response-Gruppe seltener persönliches Interesse genannt, häufiger ist die Notwendigkeit für den derzeitigen Beruf oder andere Gründe, die oft mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes zu tun haben, für die Weiterbildung ausschlaggebend. Für eine kleine Gruppe der AntworterInnen war die finanzielle Förderung entscheidend, während dies von den NichtantworterInnen in keinem Fall angegeben wurde. Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Frage, inwieweit sie die Ausbildung auch ohne Förderung gemacht hätten. Bei der Non-Response Gruppe war die Zustimmung dazu noch höher als bei den Fragebogenergebnissen. Insgesamt zeigten sich aber die Befragten aus den Fragebögen kritischer gegenüber der Maßnahme, als diejenigen die nicht geantwortet haben. Dies betrifft sowohl die Information und die Administration des Bildungskontos, vor allem aber auch die Höhe der Förderung.

Tab. 2: Motivation und Kritik der AntworterInnen und der Non-Response-Gruppe

	Fragebogen- ergebnisse N = 320	Non-Response N = 62	Differenz
Motivation für Bildungsteilnahme			
<i>Persönliches Interesse</i>	71,3	50,0	21,3
<i>Arbeitgeber/Betrieb</i>	6,9	3,2	3,7
<i>für Beruf notwendig</i>	51,9	61,3	-9,4
<i>zufällig ergeben</i>	1,6	1,6	0,0
<i>von Bekannten empfohlen</i>	2,8	0	2,8
<i>finanzielle Förderung durch WAFF</i>	7,5	0	7,5
<i>Sonstiges</i>	0,6	35,5	-34,9
Ausbildung auch ohne Förderung			
<i>ja, auf jeden Fall</i>	85,6	91,9	-6,3
<i>eher schon</i>	11,2	3,2	8,0
<i>eher nicht</i>	2,2	3,2	-1,0
<i>auf keinen Fall</i>	0,9	1,6	-0,7
Störende Dinge bei Förderung			
<i>unklare Informationen</i>	26,5	9,6	15,9
<i>Administration zu lange</i>	12,2	9,6	2,6
<i>Sonstiges</i>	10,3	8,1	1,8
<i>keine</i>	49	72,7	-23,7
Höhe der Förderung ausreichend			
<i>ja, ausreichend</i>	19,4	51,6	-32,2
<i>eher schon</i>	34,1	29,0	5,1
<i>eher nicht</i>	27,5	14,5	13,0
<i>zu gering</i>	18,8	4,8	14,0

Die Non-Response-Kontrolle verwirft also die Vermutung, daß die Befragungsergebnisse durch die Selektion einer speziellen Gruppe verzerrt sind. Die Befragten spiegeln die persönlichen Merkmale der Grundgesamtheit im wesentlichen wieder. Bezüglich der Motivation zur Weiterbildung und der Zufriedenheit mit dem Bildungskonto zeigen sich aber tendenzielle Unterschiede: Die Eigeninitiative zur Ausbildung dürfte in den Befragungsergebnissen etwas überschätzt worden sein. Dies mag auch die Mitnahmeeffekte der Förderung etwas überhöht darstellen, denn das persönliche Interesse korreliert negativ mit der Abhängigkeit der Weiterbildungspartizipation von der WAFF-Förderung. Und schließlich zeigen die AntworterInnen eine durchaus kritische Einstellung gegenüber der Durchführung des Bildungskontos im Vergleich zu den NichtantworterInnen.

2.5. Überblick über Beschäftigung und Weiterbildung in Wien

Die dafür verwendete Datenbasis besteht einerseits aus den vom Arbeitsmarktservice (AMS) jährlich publizierten Arbeitsmarktdaten und der im Verlauf der Untersuchung noch weiter verwendeten Mikrozensus Sondererhebung 1989 zur Berufliche Fortbildung. Da bis dato vom Österreichischen Statistischen Zentralamt (ÖSTAT) keine weitere Fortführung der Sondererhebungsreihe veranlaßt wurde⁴, stellen die Zahlen von 1989 die aktuellsten Vergleichsergebnisse zu den hier durchgeführten Untersuchungen dar. Aus methodischen Gründen wurde zur Darstellung des Wiener Arbeitsmarktes ebenfalls auf die Ergebnisse dieser Sondererhebung zurückgegriffen. Um aktuelle Entwicklungen berücksichtigen zu können, wurden - sofern verfügbar - neuere Arbeitsmarktdaten einbezogen bzw. österreichweite Trends auf den Wiener Arbeitsmarkt übertragen. Es muß an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß die MZ-Sondererhebung die Wiener *Gesamtbeschäftigung*⁵ mit 673.600 Personen deutlich untererfaßt. Das AMS weist für dasselbe Jahr alleine 749.300 *unselbständig* Beschäftigte aus. Trotzdem können die Ergebnisse der MZ-Sondererhebung durchaus herangezogen werden, wenn ein Bild der Beschäftigungs*verteilung* bezüglich verschiedener interessierender Merkmale (Bildung, Nationalität, Beruf etc.) gezeichnet werden soll.

2.6. Vergleich mit Förderungen anderer Bundesländer

Ergänzt werden die Analysen durch den Vergleich des Wiener Bildungskontos mit beruflichen Weiterbildungsförderungen anderer Bundesländer. In Oberösterreich und Kärnten liegen Fördermaßnahmen vor, die allerdings in unterschiedlicher Weise konzipiert sind. Zudem ist in Salzburg die Einführung eines Bildungskontos geplant. Durch den Vergleich der Zielsetzungen und Voraussetzungen sowie Einschätzungen über ihre Wirkung läßt sich die Wirkungsweise der Wiener Maßnahme besser beurteilen bzw. alternative Fördermöglichkeiten aufzeigen.

⁴ In den Jahren 1973 und 1982 wurden ebenfalls Sondererhebungen zur Beruflichen Fortbildung durchgeführt.

⁵ Selbständige und unselbständige Beschäftigte über 15 Jahre.

3. Implementation und Administration

Jede neue Maßnahme hat bei ihrer Umsetzung mit Anfangsschwierigkeiten zu kämpfen. Für die Implementation einer Weiterbildungsförderung besteht insbesondere die Gefahr, daß das Programm wirkungslos bleibt, weil der Stimulus der Inanspruchnahme zu gering war, nicht die richtige Zielgruppe angesprochen wird oder die Beteiligung unter- oder überschätzt wird. Solche Implementationsprobleme können durch Anpassungen aufgrund der Umsetzungserfahrungen verringert werden. Wieweit dies funktioniert, ist einerseits von der Überprüfbarkeit der Zielsetzung abhängig, andererseits von der kontinuierlichen Beteiligung verantwortlicher Personen. Durch das politische Interesse einer raschen Umsetzung, sowie aufgrund der wechselnden Betreuung der Maßnahme im WAFF, hat sich die Umsetzung sicherlich erschwert.

Die Konzeption des Bildungskontos des WAFF zeichnet sich dadurch aus, daß einer großen Anzahl von ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit eines finanziellen Beitrages für eine berufliche Förderung geboten wird. Dies setzt bestimmte Vorgaben und Anforderungen an die Administration voraus. Zum einen wird die Administration durch die relativ einfachen Förderkriterien erleichtert. Zum anderen muß der administrative Aufwand gering gehalten werden, um in einem vertretbaren Ausmaß zur Förderhöhe zu bleiben.

Die Abwicklung der Weiterbildungsförderung läßt sich in zwei Prozesse teilen: Erstens ergeben sich Aspekte, die darauf ausgerichtet sind, InteressentInnen für die Förderung anzusprechen und zweitens solche, die die Entscheidung über die Bewilligung oder Ablehnung der Förderung bestimmen. Um die Administration effizient zu gestalten, sollten einerseits die Bedingungen der Förderungen für die AntragstellerInnen klar formuliert sein, um von vornherein die Zielgruppe anzusprechen und möglichst wenige Anträge ohne Aussicht auf Förderung anzuregen. Zum anderen sollte der Entscheidungsprozeß über eine Förderung klaren Regeln unterliegen, und entsprechend eines einfachen Schemas unabhängig von der Person zu gleichen Ergebnissen kommen.

Als kritische Aspekte der Umsetzung lassen sich folgende Themenbereiche umschreiben, auf die im folgenden näher eingegangen wird:

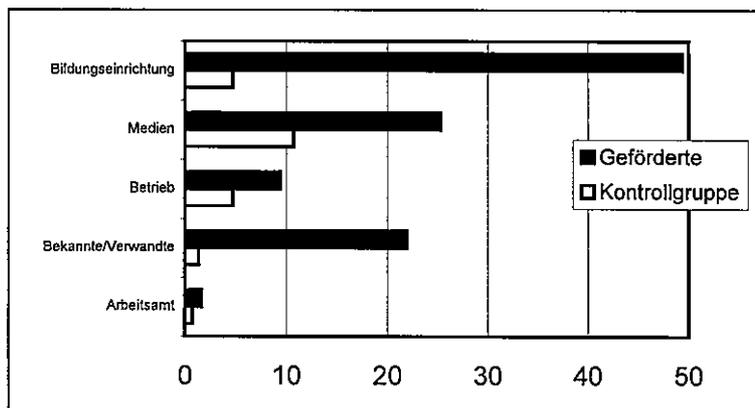
- Information der InteressentInnen
- Bewilligungsverfahren
- Monitoring

3.1. Information von InteressentInnen - Schnittstelle zu FörderwerberInnen und Bildungsinstitutionen

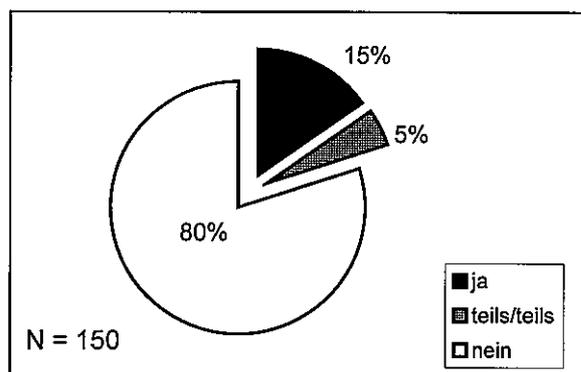
Der WAFF hat die Bildungsförderung insbesondere über Inserate in lokalen Zeitungen, Plakaten an öffentlichen Orten und durch Folder und Plakate in den Bildungsinstitutionen angekündigt. Für die Informationsweitergabe ist damit die Unterstützung durch die Bildungsträger mitentscheidend, die ihrerseits genauso an der Bekanntmachung des Bildungskontos und der Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme interessiert sind. Achtet man/frau auf Inserate in Zeitungen, auf Plakate in öffentlichen Bereichen und auf Ankündigungen von Bildungsträgern, so wird man/frau an vielen Stellen auf die Weiterbildungsförderung des WAFF aufmerksam gemacht. Zugleich fällt dabei die Flut von Weiterbildungsangeboten auf, mit denen die BildungsträgerInnen ihre Angebote darstellen und die man/frau insbesondere dann wahrnimmt, wenn ein persönlicher Bezug besteht. Durch die Informationsvielfalt wird es zunehmend schwieriger, Wichtiges auszuwählen bzw. Informationen an andere weiterzugeben.

Wie haben nun die WienerInnen die Informationen über das Bildungskonto wahrgenommen? Unsere Befragung ergab, daß fast die Hälfte der Geförderten ihre Informationen über das Bildungskonto direkt über die Bildungsträger erhalten hat. Informationen durch Medien und Mundpropagande durch Bekannte oder Verwandte sind nur halb so häufig genannt worden. KollegInnen und sonstige Betriebszugehörige sowie das Arbeitsamt kommen nur noch selten als Informationsträger vor.

Abb. 1: Informationskanäle des Bildungskontos



Bei der Vergleichsgruppe war das Bildungskonto nur bei einem kleinen Teil der Befragten bekannt. Vier Fünftel der Befragten haben noch nichts von der Weiterbildungsförderung des WAFF gehört, von den restlichen 30 Befragten wußten 7 Personen teilweise über die Maßnahme Bescheid, nur jedeR Siebente wußte Genaueres über die Förderung. Die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen zeigt dabei keinen signifikanten Einfluß auf die Bekanntheit. Aber auch von denjenigen, die über die Förderung Bescheid wußten, haben nur 2 Personen eine Förderung beantragt.

Abb. 2: Informationen über Weiterbildungsförderung der Vergleichsgruppe

Angesichts dieser Angaben von der Vergleichsgruppe zeigt sich, daß die Informationen über das Bildungskonto nur einen geringen Teil der WienerInnen erreicht haben. Von Seiten der Bildungsträger wurde dies teilweise bestätigt, obwohl sie die Informationsweitergabe entsprechend ihrer Angaben nach Möglichkeit unterstützt haben. Die befragten Institute haben alle in ihren Broschüren oder Kursprogrammen die WAFF-Förderung angeführt, darüber hinaus bestehen aber unterschiedliche Praktiken der Informationsweitergabe. Teilweise wird die Förderung in den Kursen zusätzlich angesprochen, teilweise werden dort die Antragsformulare ausgeteilt, oder aber bei der Anmeldung von Kursen wird abgefragt, ob ein Antragsformular für das Bildungskonto zugesandt werden soll.

Mit diesen Praktiken können zwar die WeiterbildungsteilnehmerInnen informiert werden, aber zusätzliche InteressentInnen können damit kaum gewonnen werden. Dies gilt für das Bildungskonto genauso wie auch für andere Weiterbildungsangebote. Die Erfahrung eines Bildungsträgers hat auch gezeigt, daß Inserate in Tageszeitungen oder anderen Medien weniger Wirkung erzielen, als redaktionelle Berichte. So hat beispielsweise ein Artikel über die Berufsreifeprüfung in der meistgelesenen Tageszeitung einen spürbare Steigerung der Nachfrage nach dieser Ausbildung gebracht.

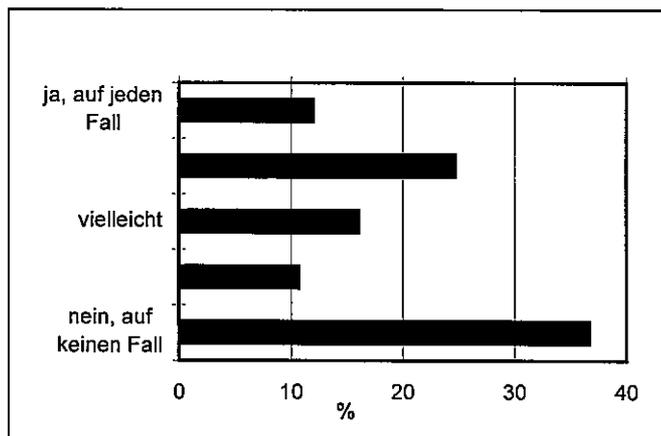
Informationsdefizite werden auch von den Geförderten am häufigsten als Hürde der Förderung genannt. 15% der Befragten geben fehlende oder zu späte Informationen als störend an, was angesichts der insgesamt geringen Kritik gegenüber des bürokratischen Aufwandes und der Voraussetzungen nicht unwesentlich erscheint (64% hat nichts gestört). Insbesondere wurde dabei kritisiert, daß sie die Informationen zu spät erhalten haben (10%), bzw. die Voraussetzungen der Förderung nicht von vornherein kannten (8%).

Unklarheiten der WeiterbildungsteilnehmerInnen über die Fördervoraussetzung werden auch von den Bildungsträgern registriert, aber dabei handelt es sich oft um Defizite, die durch das ungenaue Lesen der Informationsbroschüren zustande kommen und meist rasch geklärt werden können. Darüber hinaus wurde von Einzelfällen berichtet, bei denen telefonische Auskünfte des WAFF zu widersprüchlichen Informationen geführt haben, so daß bei gleichen

Auskünfte des WAFF zu widersprüchlichen Informationen geführt haben, so daß bei gleichen Voraussetzungen und Weiterbildungsmaßnahmen in einem Fall eine Förderung erwartet wird, im anderen Fall ein Antrag wegen der erwarteten Ablehnung gar nicht gestellt wird. Auf welcher Seite hier ein Mißverständnis vorliegt und wie oft dies vorkommt, läßt sich im Nachhinein nicht klären. Unklarheiten treten auch bei längerfristigen Ausbildungen wie der Studienberechtigungsprüfung auf, die von ihrer Konzeption her mehrere Jahre beanspruchen, was in der Förderung eigentlich nicht vorgesehen ist.

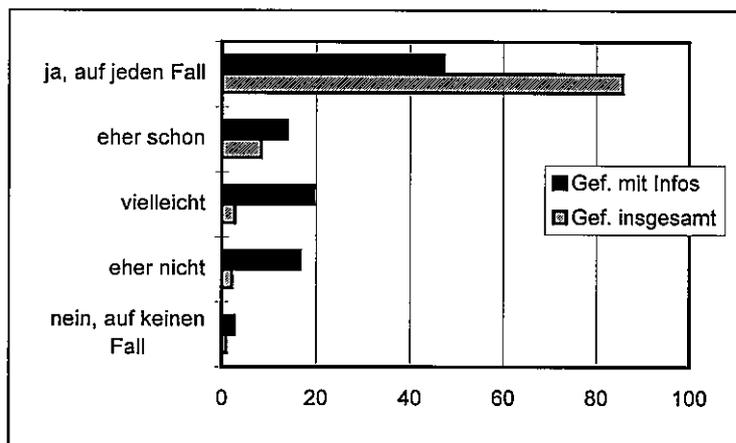
Auch wenn die Information über das Bildungskonto die Voraussetzung ist, um die Förderung zu beantragen, bleibt die Frage, wieweit die Bekanntheit der Förderung ausreicht, um damit die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Sowohl aus den Befragungsergebnissen wie auch aus den Gesprächen mit BildungsvertreterInnen wurden unterschiedliche Einschätzungen genannt. Ein Achtel der Vergleichsgruppe würde bei einer 50%igen Förderung auf jeden Fall eine berufliche Weiterbildung machen. Über ein Drittel würde sich dadurch keinesfalls dazu anregen lassen und für die Hälfte ist dies eher unklar.

Abb. 3: Würden Sie bei einer 50%igen Förderung an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen? (Vergleichsgruppe)



Für die Geförderten ist das Bildungskonto dann als Kriterium für die Bildungsteilnahme häufiger gegeben, wenn sie vorher davon gewußt haben. Für ein Fünftel derjenigen, die vor der Ausbildung darüber Bescheid wußten, war die Förderung mitentscheidend, mehr als die Hälfte hätte die Ausbildung auf jeden Fall gemacht. Aber da nur jedeR Achte das Bildungskonto vorher kannte, bleibt der Einfluß auf die Weiterbildungsteilnahme insgesamt sehr gering. Genauso gibt es aber auch WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den Anforderungen des Bildungskontos entsprechen, dies auch wissen und trotzdem keinen Förderantrag stellen. Dies ist teilweise vom Einkommen und der Förderhöhe gemessen an den Gesamtkosten des Kurses abhängig. Der bürokratische Aufwand bzw. die Einschätzung davon, sind wohl ebenfalls mitbestimmend. Schließlich gibt es aber auch eine Gruppe von Personen, die trotz Verringerung des bürokratischen Aufwandes und Erhöhung der Förderung keinen Antrag stellen würden.

Abb. 4: Hätten Sie die Ausbildung auch gemacht, wenn Sie keine Förderung bekommen hätten? (Geförderte)

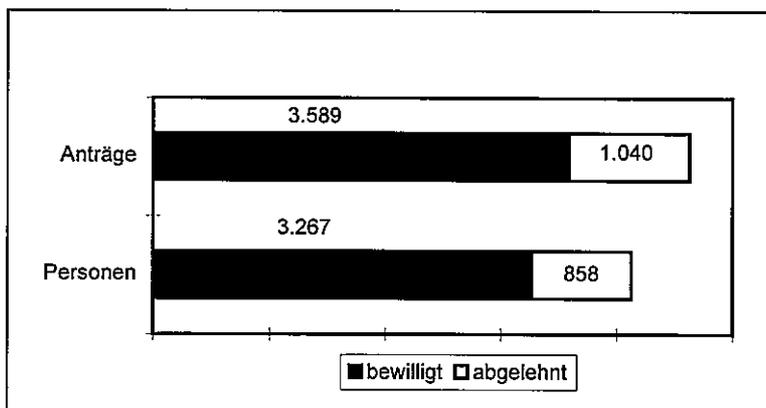


Gerade dadurch, daß in den letzten Jahren eine kurzfristigere Entscheidung für die Kursteilnahme zu beobachten ist, wird von einem Bildungsträger angeführt, daß die Förderung die Weiterbildungsteilnahme erhöhen könnte. Die späte Anmeldung erschwert die Planung der Bildungsträger und wird als Unentschiedenheit der TeilnehmerInnen interpretiert, die sich durch einen finanziellen Anreiz eher für die Weiterbildung entscheiden würden. Daß das Bildungskonto dies bisher nicht merklich erreicht hat, wird mitunter auf die fehlende Information zurückgeführt.

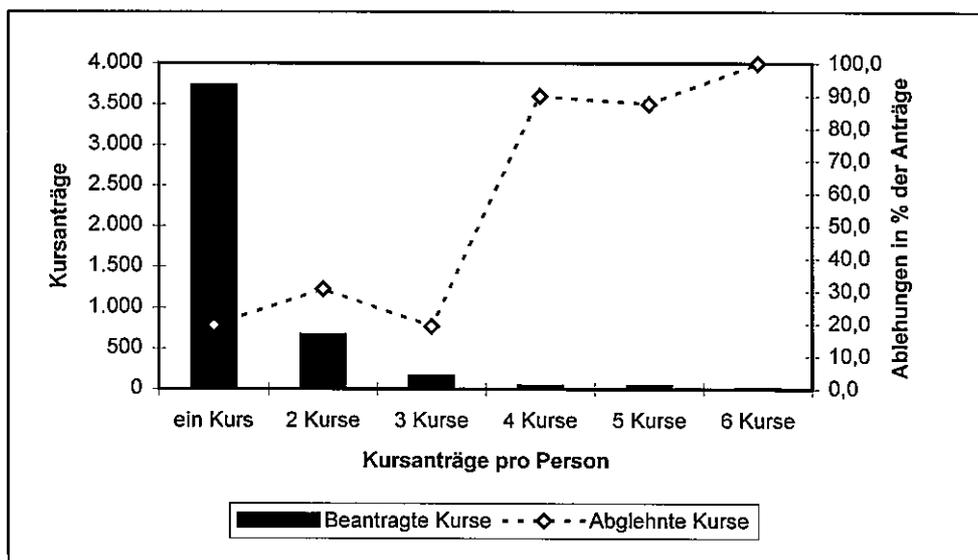
Insgesamt erscheint die Bekanntmachung des Bildungskontos, auch wenn sie nun verstärkt von den Bildungseinrichtungen betrieben wird, als unzureichend. Die Informationsweitergabe funktioniert zwar weitgehend für bildungsmotivierte Personen, die sich konkret für eine Weiterbildung interessieren, kann aber kaum Personen ansprechen, die nicht zum TeilnehmerInnenkreis von Weiterbildungen zählen. Gerade diese Gruppe sollte für eine Verbesserung der Ausbildung angesprochen werden, um den Mitnahmeeffekt der Förderung geringer zu halten. Dies kann allerdings nur dann funktionieren, wenn der Informationsfluß nicht primär über den Umweg der Bildungseinrichtungen verläuft. Redaktionelle Berichte in Zeitungen scheinen dazu besser geeignet zu sein. Die Befragung der Vergleichsgruppe hat nicht nur das Informationsdefizit aufgezeigt, sondern auch Interesse und Bedarf nach einer Förderung und zugleich dessen Bekanntheit erhöht.

3.2. Bewilligungsverfahren: Förderung oder Ablehnung

Im ersten Jahr der Einführung des Bildungskontos 1996 wurden von der veranschlagten Summe von 10 Millionen Schilling zwei Drittel ausgegeben. Insgesamt gab es 4.629 Förderanträge von 4.125 Personen, wovon 3.589 Anträge bewilligt (77,5%) und 1.040 abgelehnt wurden.

Abb. 5: Bewilligte und abgelehnte Ausbildungen nach Kursen und Personen

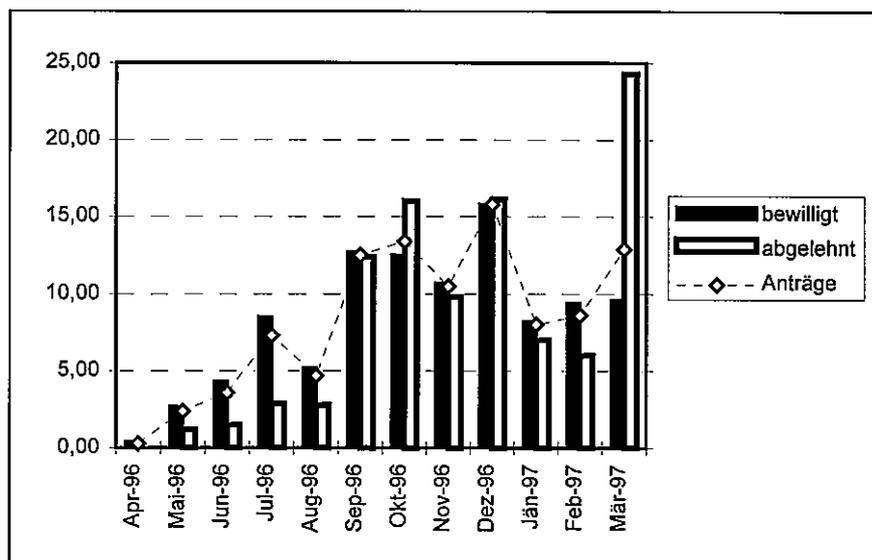
Die Abweichung der Anträge und der Personen kommen aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachförderungen von Kursen bis zur Ausschöpfung der maximalen Förderhöhe zustande. Insgesamt werden gut ein Fünftel der Anträge abgelehnt. Dies ist nur bei Personen mit drei Weiterbildungskursen geringer, nimmt dann mit zunehmender Antragszahl pro Person zu, so daß bei den AntragstellerInnen mit 5 Weiterbildungsmaßnahmen durchschnittlich nur 2,5 gefördert werden.

Abb. 6: Mehrfachanträge und Ablehnungen

Betrachtet man die Anträge im Zeitablauf, so wird die verzögerte Anlaufphase der Förderung deutlich. Die Anträge für Weiterbildungsförderungen 1996 gelangen zwischen April 1996 und März 1997 zum WAFF. Innerhalb der ersten Hälfte werden weniger als ein Drittel der gesamten Förderungen beantragt. Die Zahl der monatlichen Anträge erreicht mit Jahresende 96 einen Höhepunkt und geht dann wiederum zurück. Dabei zeigen sich erhebliche Schwankungen im Verhältnis von bewilligten und abgelehnten Anträgen. Bis September

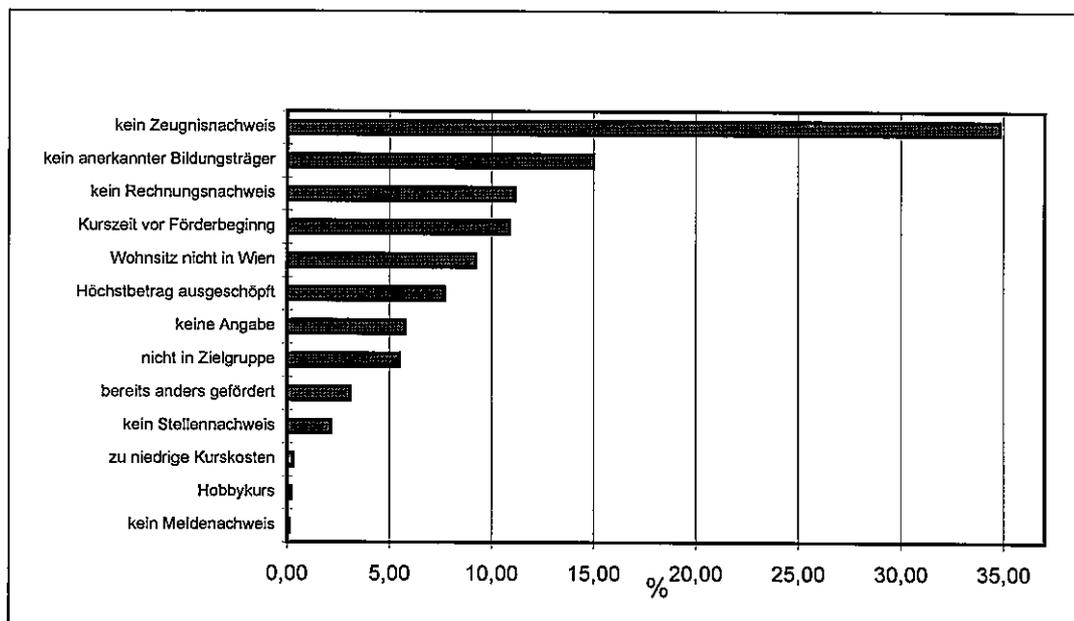
1996 bleibt der Anteil der abgelehnten Anträge deutlich unter den bewilligten. Im Oktober ändert sich dieses Verhältnis erstmals, wird mit der abnehmenden Zahl der Anträge wiederum geringer und steigt schließlich mit Ende der Antragsfrist im März auf fast 25%, d.h. knapp ein Viertel aller abgelehnten Förderungen werden im März 97 administriert.

Abb. 7: Zeitliche Verteilung der beantragten, bewilligten und abgelehnten Anträge
(Summe der Anträge über Monate ergibt 100%)



Von den 1040 nicht bewilligten Anträgen werden gut die Hälfte bei Antragseintritt abgelehnt, da die Anträge aufgrund ihrer Unterlagen nicht den Bedingungen der Förderungen entsprechen. Am häufigsten widersprechen die Anträge den Förderbedingungen aufgrund der vom WAFF nicht anerkannten Bildungsträger (156), sowie des Beginns der Ausbildung, der nicht vor September 1995 sein sollte (113 Anträge). Weitere 96 Anträge werden abgelehnt, da die AntragstellerInnen ihren Hauptwohnsitz nicht in Wien haben. Die Überschreitung des maximalen Höchstförderbetrages betrifft nochmals 80 Personen, den unzutreffenden beruflichen Status 57 (SchülerInnen, StudentInnen, BeamtInnen oder PensionistInnen), und bereits anderwärtige Förderungen liegen bei 32 Anträgen vor. Hingegen kommt es kaum zu Ablehnungen wegen zu niedriger Kurskosten (3) bzw. wegen eines fehlenden Berufsbezugs der Ausbildungen (Hobby- und Freizeitseminare 2 Anträge).

Abb. 8: Ablehnungsgründe



Die andere Hälfte der Ablehnungen erfolgt nach einer Nachfrist, in der die AntragstellerInnen aufgefordert werden, fehlende Nachweise nachzuliefern. Dies betrifft in erster Linie mangelnde Zeugnisanhweise über die Ausbildung (362 Anträge), gefolgt von fehlenden Rechnungsnachweisen (116 Anträge), fehlenden Stellennachweisen (22 Anträge) und einem fehlenden Meldernachweis. Wieweit hier die Voraussetzungen tatsächlich fehlen oder wegen anderer Gründe nicht nachgebracht werden, bleibt ungeklärt. Bei zwei Fünftel der Nachfristsetzungen werden jedenfalls mehrere Nachweise nicht erbracht.

Für 60 abgelehnte Anträge läßt sich keine offensichtliche Verletzung der Voraussetzungen erkennen. Es scheint weder eine diesbezügliche Begründung auf, noch geht aus der Förderdatei hervor, welche Bedingungen nicht erfüllt sind. Diese ungeklärten Ablehnungen sind fast zur Hälfte an einem Tag, nämlich dem letzten Tag der Einreichfrist für eine Förderung für 1996 beantragt worden. Aber auch bei genauerer Durchsicht der Begründungen für die Ablehnung werden Fehler sichtbar, wenn z.B. Kurse mit einer Kurszeit in der ersten Jahreshälfte 1996 unter der Begründung einer zu frühen Beginnzeit abgelehnt werden, obwohl dies den Voraussetzungen entspricht. Widersprüche bezüglich Ablehnung oder Förderung gibt es dabei vor allem bei Kursen, die im September 1995 beginnen und bis 1996 dauern; frühere Anträge werden eher abgelehnt, später werden sie genehmigt.

Solche Irrtümer kommen natürlich bei allen Arbeiten vor und sind bis zu einem gewissen Ausmaß selbstverständlich tollerierbar. Hellhörig machen uns aber die angeführten Beobachtungen von den Bildungsinstituten, insbesondere des WIFI, wo in der Antragsabteilung häufiger Beschwerden der BildungsteilnehmerInnen gesammelt wurden. Dies waren Beschwerden über unterschiedliche Vorgangsweisen bei der Bewilligung oder

bei der Förderhöhe. Verschiedene Fördersummen haben sich auch bei der Non-Response-Kontrolle für gleiche Ausbildungskurse und Ausbildungskosten gezeigt. Wieweit solche Ungenauigkeiten beseitigt werden können oder sollen, hängt von dem dafür notwendigen Aufwand ab und bleibt den Organisatoren überlassen. Eine fehlerlose Administration ist nicht unter allen Umständen bzw. unabhängig von den dafür notwendigen Kosten erstrebenswert und entscheidet nicht unbedingt über den Erfolg oder die Wirksamkeit einer Maßnahme. Problematisch wird dies aber, wenn dies nicht nur in Ausnahmefällen passiert und zu einer Verunsicherung der InteressentInnen oder systematischen Ungleichbehandlung führt. Um annähernde Zahlen über solche Unstimmigkeiten zu erhalten, werden hier die Richtlinien der Förderung hinsichtlich ihrer Vollziehung sowie die Relation von Kurskosten und Förderhöhe näher analysiert.

Tab. 3: Abweichungen von geplanter Förderhöhe und tatsächlicher Förderhöhe*

	Fördersumme					N
	1-500	501-1.000	1.001-1.500	1.501-2.000		
<i>Kurskosten</i>						
1.000,00	96,55	3,45			100%	29
bis 1.500,00		99,49		0,51	100%	195
bis 2.000,00		99,31	0,35	0,35	100%	289
bis 2.500,00			100,00		100%	153
bis 3.000,00			99,48	0,52	100%	192
bis 3.500,00				100,00	100%	115
bis 4.000,00				100,00	100%	201

* Die Fördersumme sollte entsprechend der Förderregelung genau die Hälfte der Kurskosten umfassen. Die fett gedruckten Werte weisen die Abweichungen davon aus. So wurden beispielsweise von den Anträgen zwischen S 1.001,- bis S 1.500,- 0,51% (1 Antrag) mit einer Summe zwischen S 1.501 bis S 2.000,- gefördert, also mehr als die Ausbildung dem/der AntragstellerIn gekostet hat.

Betrachtet man allein die bewilligten Anträge von Personen, die nur für eine Weiterbildungsmaßnahme eine Förderung beantragt haben, für die also die Förderung zumindest bis zu Kurskosten von S 4.000,- genau die Hälfte der Aufwendungen für die Kurse betragen sollte, so zeigen sich selbst bei der Zusammenfassung zu Intervallen leichte Abweichungen zwischen den Regelungen und den tatsächlichen Förderhöhen. In der Tabelle übersteigt die Förderung zwar nur in 5 Fällen das vorgeschriebene Förderintervall. Die genaue Überprüfung einer Stichprobe, nämlich aller bewilligten Kurse mit einem Kostenaufwand zwischen S 1.001,- und S. 1.200,- (N = 113), die zu 50% der Kosten gefördert werden müßten, hat ergeben, daß es sich dabei nicht um Einzelfälle handelt. Die tatsächliche Förderung weicht in 7% der Anträge von der 50%-Förderregel ab, in 3 Fällen liegt sie darunter, in 5 Fällen darüber.

Aber auch andere Bedingungen der Förderungen wurden entsprechend der WAFF-Förderdatei verletzt. So wurde die Mindestförderhöhe der Kurskosten von S 1.000,- nicht immer berücksichtigt (29 Fälle); in Einzelfällen haben Beamte, PensionistInnen, Nicht-

WienerInnen und Personen ohne Nachweis der Rechnung oder des Meldezettels eine Förderung erhalten. Möglicherweise sind dies Eintragungsfehler in die Datei, möglicherweise handelt es sich um tatsächliche Verfahrensfehler. Die Irrtumswahrscheinlichkeit bei der Verwaltung dürfte aber jedenfalls unter der 10% Marke liegen.

Vergleicht man nun die abgelehnten und bewilligten Anträge nach inhaltlichen Unterschieden, d.h. nach persönlichen Merkmalen und Kursmerkmalen, so zeigt sich folgendes Bild:

Überproportional bewilligt werden:

- Ältere KursteilnehmerInnen (Tab. A2)
- AbsolventInnen von BMS (Tab. A5)
- Angestellte (Tab. A6)
- Personen in Büroberufen und sonstigen Dienstleistungen (Tab. A7)
- Sprach- und EDV-Kurse, sowie Befähigungsprüfungen und Zusatzausbildungen (Tab. A8)
- Ausbildungen mit Kosten bis S 7.000,- (Tab. A11)

Überproportional abgelehnt werden:

- Jüngere KursteilnehmerInnen (Tab. A2)
- AHS-AbsolventInnen (Tab. A5)
- Arbeitslose (Tab. A6)
- Personen aus Sozial-, Handels- und Fertigungsberufen (Tab. A7)
- Vorbereitungskurse für Meisterprüfungen, Schulabschlüsse, Ausbildungen für Persönlichkeitsbildung und im Handelsbereich (Tab. A8)
- Ausbildungen von staatlichen und kleineren Bildungsträgern (Tab. A9)
- längere Ausbildungen (Tab. A10)
- Ausbildungen mit Kosten über S 10.000,- (Tab. A11)

Kaum Unterschiede bestehen bei:

- Geschlecht (Tab. A3)
- Nationalität (Tab. A4)

Auch wenn die zeitliche und inhaltliche Verteilung der Ablehnungen nach einem nicht zufälligen Muster aussieht, erfolgt nach Angaben der Beteiligten des Bildungskontos im WAFF keine bewußte Selektion, sondern es sollten all jene gefördert werden, die den Voraussetzungen entsprechen. Die Häufungen von persönlichen Merkmalen und Kurstypen

sind demnach auf die Nachfrage und Hartnäckigkeit in der Verfolgung der Förderung zurückzuführen und ist wohl mehr als individuelle Kosten-Nutzen-Schätzung der Förderungsbeantragung zu interpretieren. Demnach steigt die Wertschätzung der Förderung und der für die Förderung betriebene Aufwand mit sinkenden Einkommen und steigenden Kurskosten. Dadurch läßt sich der überproportionale Anteil der Ablehnungen bei längeren Ausbildungen und kostenintensiveren Ausbildungsmaßnahmen erklären. Es dürfte aber auch mit der Gewohnheit und der Neigung im Umgang mit bürokratischen Vorgängen zu tun haben.

3.3. Monitoring

Die Informationen, die über die InteressentInnen des Bildungskontos im Antragsformular gesammelt werden, bilden an sich eine gute Informationsbasis über die Nutzung der Weiterbildungsförderung. Informationen über persönliche Merkmale und Kurse dienen nicht nur als Entscheidungskriterien für die Bewilligung der Förderung, sondern können durch die Eingabe in ein Datenbanksystem als Basis für ein Monitoring¹ verwendet werden.

Ein regelmäßig aktualisiertes Informationssystem über die Nutzung der Förderung bietet den Vorteil der jederzeitigen Kontrollmöglichkeit der Umsetzung einer Maßnahme. Solche Kontrollsysteme sind weniger darauf angelegt, detaillierte Informationen darzustellen, sondern sollen mit geringem Wartungsaufwand wichtige Aspekte der Maßnahme erfassen und damit regelmäßige und flächendeckende Informationen über die Durchführung ermöglichen. Ein Monitoring ist insbesondere bei längerfristigen Maßnahmen mit breiter Beteiligung sinnvoll, in denen ansonsten die Gefahr besteht, den Überblick zu verlieren. Die Beschäftigung mit der bestehenden WAFF-Förderdatei für die Wirkungsanalyse hat gezeigt, daß sich diese Form der Dokumentation durchaus für ein Monitoring eignet, aber einzelne Verbesserungen notwendig erschienen, um eine effizientere Handhabung zu gewährleisten.

Für die Auswertung der Daten ergaben sich dabei folgende Probleme:

- schlecht verwertbare Angaben zur beruflichen Tätigkeit (Stellung wie z.B. Abteilungsleiter und Berufsbezeichnungen vermischt) und Kursen (z.B. Lehrgang für Berufstätige ohne weitere Inhaltsangabe)
- unvollständige Daten (z.B. knapp ein Fünftel keine Angabe bei beruflicher Stellung)
- unsystematische Abkürzungen und Bezeichnungen bei der Eingabe, sowie fehlende relevante Informationen durch Begrenzung der Eingabestellen
- Datenfehler (z.B. Beginn des Kurses nach Ende des Kurses)

¹ Unter Monitoring versteht man den Aufbau eines Informationssystems, das die Überprüfung der Durchführung von Aktivitäten in Begriffen von Output und von Kosten ermöglicht.

Teilweise handelt es sich dabei um Probleme, die die AntragstellerInnen durch unvollständiges bzw. falsches Ausfüllen des Formulars verursacht haben. Insbesondere die Frage nach der derzeitigen Tätigkeit wurde unterschiedlich interpretiert. Hierbei hat die Erläuterung im Anhang des Antragsformulars möglicherweise noch mehr verwirrt als geklärt. Beispielsweise wurde nach dem erlernten Beruf niemals gefragt. Diese Mängel könnten durch klarere Anweisungen zu den Fragestellungen und Kontrolle verbessert werden. Teilweise ergeben sich die Probleme dadurch, daß keine systematischen Regeln für die Eingabe eingehalten wurden.

Um den administrativen Aufwand von Datenverwaltung und -analyse zu vermindern, empfiehlt es sich:

- ⇒ den Zweck der Datenverwaltung vorher zu planen und dabei auch Auswertungskriterien (Kategorisierungen von Antworten v.a. für die offenen Fragen der Kurs- und Berufsbezeichnungen) festzulegen
- ⇒ genaue Anweisungen an die mit der Dateneingabe betrauten Personen weiterzugeben
- ⇒ ein Antragsformular mit klaren Anweisungen für FörderwerberInnen auszugeben.

Darüber hinaus wäre es denkbar, die Förderdatei als Datensammlung über das Weiterbildungsangebot in Wien zu verwenden. Unserem Wissen nach gibt es keinen detaillierten Überblick über Weiterbildungsangebote und ihre Kosten und Veränderungen. Dies hat sich auch in den Gesprächen mit VertreterInnen der Bildungsinstitute als Manko erwiesen. In der derzeitigen Form der Informationen ist dies aber nicht möglich, da weder die genauen Kurstypen eruierbar sind, noch die Kosten pro Unterrichtseinheit. Als Förderstelle der Wiener ArbeitnehmerInnen könnte dies ein zusätzlicher Nutzen der Informationssammlung sein, die zur Beurteilung und Auswahl von Weiterbildungsinstituten genutzt werden könnte.

4. Geförderte Personen und Ausbildungsmaßnahmen 1996

Programme zur Förderung von berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterliegen der Gefahr, nicht die geplante Zielgruppe zu erreichen bzw. bestimmte Bevölkerungsgruppen zu bevorzugen. Daten über Geschlecht, Alter, Ausbildung und berufliche Stellung aus der Förderdatei des WAFF sollen dazu verwendet werden, das NutzerInnenprofil genauer zu beleuchten. Gemeinsam mit der Analyse der geförderten Bildungsprogramme soll dies eine erste Annäherung an die Frage nach der Erfüllung der Zielsetzungen des Bildungskontos liefern.

Die Leistungskennzahlen zu Beginn dieses Kapitels sollen einen ersten Überblick über die Verteilung der Fördergelder auf Personen und Kurse bieten. Die detailliertere Analyse der Struktur von Persönlichkeitsmerkmalen der Geförderten, sowie der Kursmerkmale bezieht sich auf diese Daten. Durch den Zusammenhang von persönlichen Merkmalen mit dem Kurstyp lassen sich schließlich weitere Aussagen über die Nutzung bilden, obwohl hier insbesondere der Zusammenhang von beruflicher Tätigkeit und Weiterbildungsmaßnahme durch die Qualität der Daten erhebliche Einschränkungen erfährt. Es werden daraus erste Hypothesen extrahiert, denen schließlich mit dem Vergleich der beruflichen Weiterbildung in Wien auf Basis der Mikrozensus-Sondererhebung von 1989 weiter nachgegangen wird.

4.1. Leistungskennzahlen des Bildungskontos 1996

Tab. 4: Förderausgaben nach Personen

	Anträge	Personen	durchschn Antrag p. Person	Gesamt- fördersumme	durchschnittliche Förderung p. Antrag	durchschnittliche Förderung p. Person
Geschlecht						
Frauen	2.148	1.934	1,11	3.561.909,00	1.658,24	1.841,73
Männer	1.441	1.333	1,08	3.125.094,00	2.168,70	2.344,41
Alter						
bis 24 Jahre	482	446	1,08	1.042.310,00	2.162,47	2.337,02
25-29 Jahre	892	817	1,09	1.724.948,00	1.933,80	2.111,32
30-39 Jahr	1.386	1.263	1,10	2.633.715,00	1.900,23	2.085,29
40-49 Jahre	593	537	1,10	959.101,00	1.617,37	1.786,04
50 bis 65 Jahre	236	204	1,16	326.929,00	1.385,29	1.602,59
Nationalität						
Österreich	3.382	3.083	1,10	6.334.723,00	1.873,07	2.054,73
Südost-Europa	122	113	1,08	216.350,00	1.773,36	1.914,60
Entwicklungsländer	29	27	1,07	48.885,00	1.685,69	1.810,56
Sonstige	56	44	1,27	87.045,00	1.554,38	1.978,30
Bildung						
Volksschule	5	5	1,00	8.620,00	1.724,00	1.724,00
Hauptschule	240	223	1,08	438.871,00	1.828,63	1.968,03
Lehrabschluss	1.164	1.066	1,09	2.429.398,00	2.087,11	2.278,98
BMS	392	349	1,12	675.961,00	1.724,39	1.936,85
AHS	551	503	1,10	1.007.625,00	1.828,72	2.003,23
BHS	624	558	1,12	1.106.233,00	1.772,81	1.982,50
Uni, HS, Akademie	534	489	1,09	852.098,00	1.595,69	1.742,53
Sonstiges	79	74	1,07	168.197,00	2.132,37	2.272,93
Berufliche Stellung						
ArbeiterInnen	372	391	1,05	1.060.334,00	2.850,36	2.711,85
Angestellte	2.015	2.226	1,10	3.810.165,00	1.890,90	1.711,66
Lehrling	23	25	1,09	37.628,00	1.636,00	1.505,12
Präsenzdiener	4	4	1,00	12.000,00	3.000,00	3.000,00
Zivildienst	9	11	1,22	16.183,00	1.798,11	1.471,18
Karenzurlaub	110	120	1,09	186.442,00	1.694,93	1.553,68
Arbeitslos	372	407	1,09	779.099,00	2.094,35	1.914,25
Sonstiges	13	15	1,15	31.345,00	2.411,15	2.089,67
Keine Angabe	349	390	1,12	753.807,00	2.159,91	1.932,84
Insgesamt	3.589	3.267	1,10	6.687.003,00	1.863,19	2.046,83

Tab. 5: Förderausgaben nach Kursarten

	<i>bewilligte Anträge</i>	<i>Gesamt- fördersumme</i>	<i>Anteil an Gesamt- fördersumme</i>	<i>durchschn. Förderung pro Antrag</i>
Kurskategorien				
<i>Sprachen</i>	999	1.222.757,00	18,29%	1.223,98
<i>Deutsch</i>	66	73.074,00	1,09%	1.107,18
<i>EDV</i>	734	983.423,00	14,71%	1.339,81
<i>Finanzwesen, Büro</i>	379	677.169,00	10,13%	1.786,73
<i>Management</i>	170	451.960,00	6,76%	2.658,59
<i>Handel</i>	115	213.200,00	3,19%	1.853,91
<i>Sozial- u. Pflegebereich</i>	62	127.700,00	1,91%	2.059,68
<i>Befähigungsprüfungen</i>	360	1.187.176,00	17,75%	3.297,71
<i>Meisterprüfung</i>	195	668.531,00	10,00%	3.428,36
<i>Zusatzausbildung</i>	144	281.436,00	4,21%	1.954,42
<i>Schul-, Lehrabschluss</i>	110	321.498,00	4,81%	2.922,71
<i>Persönlichkeit</i>	97	119.097,00	1,78%	1.227,80
<i>Sonstige</i>	158	359.982,00	5,38%	2.278,37
Bildungsträger				
<i>WIFI</i>	1.247	3.062.474,00	45,80%	2.455,87
<i>VHS</i>	972	1.286.824,00	19,24%	1.323,89
<i>BFI</i>	724	1.193.402,00	17,85%	1.648,35
<i>SPIDI</i>	192	222.195,00	3,32%	1.157,27
<i>Inlingua</i>	88	168.340,00	2,52%	1.912,95
<i>AK</i>	92	147.960,00	2,21%	1.608,26
<i>Berlitz</i>	33	63.500,00	0,95%	1.924,24
<i>ÖVQ</i>	2	5.350,00	0,08%	2.675,00
<i>ÖPWZ</i>	1	2.000,00	0,03%	2.000,00
<i>Train</i>	1	2.000,00	0,03%	2.000,00
<i>Sonstige</i>	237	532.958,00	7,97%	2.248,77
Insgesamt	3.589	6.687.003,00	100%	1.863,19

4.2. Persönliche Merkmale der geförderten Personen

Die persönlichen Merkmale der NutzerInnen des Bildungskontos sollen einen ersten Überblick darüber geben, welche Gruppe von Personen gefördert wurde¹. Wieweit die Struktur der geförderten Personen (dargestellt durch Alter, Geschlecht, Nationalität, Ausbildung, berufliche Stellung und berufliche Tätigkeit) mit der Zielgruppe übereinstimmt, läßt sich durch die Zielsetzungen des Bildungskontos, sowie durch den Vergleich mit anderen Ergebnissen beruflicher Weiterbildung analysieren.

Tab. 6: Alter

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
bis 24 Jahre	482	13.4	13.4	13.4
25-29 Jahre	892	24.9	24.9	38.3
30-39 Jahr	1386	38.6	38.6	76.9
40-49 Jahre	593	16.5	16.5	93.4
50 bis 65 Jahre	236	6.6	6.6	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Hinsichtlich der Altersstruktur zeigt sich, daß die geförderten Personen recht jung sind. 40% der FörderwerberInnen sind jünger als 30, knapp 4/5 jünger als 40 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der NutzernießerInnen des Bildungskontos befindet sich also eher am Anfang bzw. in der Mitte einer beruflichen Karriere. Hingegen macht der Anteil der FörderwerberInnen zwischen 50 und 65 Jahre nur noch 6% aus.

Tab. 7: Geschlecht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Weiblich	2148	59.8	59.8	59.8
Männlich	1441	40.2	40.2	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Der Anteil der Frauen bei den FörderwerberInnen überwiegt deutlich mit 60%.

¹ Die persönlichen Merkmale wurden nicht nach der Anzahl der Personen sondern nach den Anträgen ausgewertet.

Tab. 8: Nationalität

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Osterreich	3382	94.2	94.2	94.2
Südost-Europa	122	3.4	3.4	97.6
Entwicklungsländer	29	.8	.8	98.4
Sonstige	56	1.6	1.6	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Die Nationalitäten wurden in 4 Gruppen unterteilt. Die überwiegende Mehrheit sind ÖsterreicherInnen mit 94%. Der Anteil von SüdosteuropäerInnen, also typischen Herkunftsländern von "GastarbeiterInnen", ist bei 3% und damit nicht wesentlich höher als von StaatsbürgerInnen anderer Ländern.

Tab. 9: Ausbildung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pflichtschule	245	6.8	6.9	6.9
Lehre	1164	32.4	32.8	39.7
BMS	392	10.9	11.0	50.7
AHS	551	15.4	15.5	66.3
BHS	624	17.4	17.6	83.8
Uni, Akademie	534	14.9	15.0	98.9
Sonstiges	40	1.1	1.1	100.0
Total	3550	98.9	100.0	
System Missing	39	1.1		
Total	3589	100.0		

Entsprechend der Angabe der höchsten abgeschlossenen Ausbildung überwiegen Personen mit höheren Bildungsabschlüssen. Die Hälfte der Geförderten haben zumindest eine Matura, 15% haben zusätzlich ein Studium an einer Universität, Hochschule oder Akademie. 7% haben lediglich eine Pflichtschule und keine weitere abgeschlossene Schulausbildung absolviert und ein Drittel eine Lehre.

Tab. 10: Berufliche Stellung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Keine Angabe	390	10.9	10.9	10.9
Arbeitslos	407	11.3	11.3	22.2
ArbeiterInnen	391	10.9	10.9	33.1
Angestellte	2226	62.0	62.0	95.1
Karenzurlaub	120	3.3	3.3	98.5
Lehrling	25	.7	.7	99.2
Präsenzdiener	4	.1	.1	99.3
Zivildienst	11	.3	.3	99.6
Sonstiges	15	.4	.4	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Die überwiegende Mehrheit der Geförderten sind Angestellte (62%), während ArbeiterInnen nur mit 11% vorkommen. 11% der NutzerInnen geben als Berufsstatus "Arbeitslosigkeit" an. Dieser Anteil ist aber entsprechend der Berufsangaben wesentlich höher (20,3%), d.h. die Mehrheit derjenigen, die zur beruflichen Stellung keine Angabe gemacht haben, sind ebenfalls arbeitslos. Von den anderen Zielgruppen, weisen nur noch die Karenzierten einen größeren Anteil auf; Lehrlinge, Präsenzdiener und Zivildienstler kommen hingegen kaum vor. 2,3%² der Geförderten entsprachen keiner der Zielgruppen bzw. haben keine Angabe gemacht.

² "Sonstige" und "Keine Angabe", korrigiert um diejenigen, die bei derzeitiger Tätigkeit arbeitslos angegeben haben

Tab. 11: Berufliche Tätigkeit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
techn. Fachkräfte	158	4.4	4.4	4.4
Med. Fachkräfte	37	1.0	1.0	5.4
Lehrkräfte	35	1.0	1.0	6.4
Rewi, Sowi, Gewi	34	.9	.9	7.4
Sozialberufe	96	2.7	2.7	10.0
Führungskräfte	61	1.7	1.7	11.7
Büroberufe	936	26.1	26.1	37.8
Handelsberufe	150	4.2	4.2	42.0
Gastgewerbe	82	2.3	2.3	44.3
Sonst. DL	116	3.2	3.2	47.5
Verkehrsberufe	78	2.2	2.2	49.7
Land- Forstwirtschaft	5	.1	.1	49.8
Fertigungsberufe	191	5.3	5.3	55.1
Arbeiter o.n.B.	70	2.0	2.0	57.1
Angestellte o.n.B.	320	8.9	8.9	66.0
Sonst. Lohnempfänger	333	9.3	9.3	75.3
Lehrlinge	9	.3	.3	75.5
Zivil-, Präsenzdiener	15	.4	.4	76.0
Karenz	115	3.2	3.2	79.2
Arbeitslose	745	20.8	20.8	99.9
Beamte	2	.1	.1	100.0
SchülerInnen	1	.0	.0	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Die Angaben zur beruflichen Tätigkeiten aus der WAFF-Förder-Datei sind mit Vorsicht zu interpretieren, da bei den Angaben sowohl fachliche wie auch hierarchische Bezeichnungen angegeben wurden. Die Zusammenfassungen erfolgten soweit als möglich entsprechend der fachlichen Ausrichtung. Für 10% der Bezeichnungen war keine Zuordnung zu einer Berufskategorie möglich, weitere 11% konnten nur dem Status ArbeiterIn oder AngestellteR zugeordnet werden.

In der Kategorisierung wurden Fach- und Führungskräfte nach Fachrichtungen unterschieden. 12% der Geförderten sind diesen obersten Qualifikationsgruppen zuzuordnen, wobei technische Fach- und Führungskräfte, sowie Personen in Sozialberufen die größten Anteile ausmachen. Die insgesamt größte Gruppe der NutzerInnen des Bildungskontos ist im Bürobereich tätig (knapp ein Viertel). Andere Dienstleistungsberufe (davon 4% Handelsberufe) machen ein weiteres Zehntel aus. Fertigungsberufe kommen nur mit 6% vor, wobei darunter MechanikerInnen, InstallateurInnen und ElektrikerInnen fast zwei Drittel einnehmen.

Insgesamt sind drei Viertel der Geförderten zum Zeitpunkt der Antragsstellung berufstätig. Ein Fünftel ist arbeitslos, 3% in Karenz. Zivil- oder Präsenzdienster und Lehrlinge kommen nur in Einzelfällen vor. Und 0,8% sind BeamtInnen, PensionistInnen oder SchülerInnen, sind also nicht als Zielgruppe vorgesehen.

Resümee:

- Vom Bildungskonto profitieren insbesondere jüngere, höher qualifizierte Angestellte.
- Die Hälfte der Geförderten ist jünger als 33 Jahre.
- Frauen werden häufiger gefördert als Männer.
- 95% der Geförderten sind ÖsterreicherInnen.
- 50% der Geförderten haben zumindest einen Maturaabschluß.
- 60% der Geförderten sind Angestellte. Ein Achtel der Geförderten arbeiten als qualifizierte Fach- oder Führungskräfte. Ein Viertel der Geförderten arbeiten im Bürobereich. Tätigkeiten in Fertigungsberufen werden von 8% der AntragstellerInnen angegeben.
- Ein Fünftel der Geförderten sind arbeitslos.

Damit entsprechen die Daten weitgehend den Ergebnissen aus der Mikrozensusanalyse zur beruflichen Weiterbildung 1989 (Fraiji/Lassnigg 1992), wo ebenfalls diese Alters- und Berufsklassen höhere Weiterbildungsmotivationen zeigen. Überdurchschnittlich ist aber das Bildungsniveau und auch der Anteil von Frauen an den geförderten Personen.

Sieht man das Bildungskonto als eine Unterstützung der beruflichen Weiterbildung insbesondere für Gruppen, die auf öffentliche Leistungen angewiesen sind, da sie in der betriebsinternen Weiterbildung unterrepräsentiert sind, so kommen hier zwar Frauen und jüngere ArbeitnehmerInnen stärker vor. Aber als bildungsmotiviert erweisen sich wiederum Berufsgruppen, die auch in der betrieblichen Weiterbildung dominieren, nämlich höhere Angestellte und hier insbesondere Bürokräfte und technische Fachkräfte. Personen mit

niedrigen Qualifikationen und in Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsniveau sind hingegen unterrepräsentiert.

4.3. Merkmale der geförderten Ausbildungen

Welche Ausbildungen wurden mit dem Bildungskonto gefördert? Die Bandbreite der geförderten Bildungsmaßnahmen ist hinsichtlich Fachrichtungen, Qualifikationsniveaus, Ausbildungsdauer und Kosten äußerst weit. Sie reicht von längerfristigen, formal anerkannten Ausbildungen über Prüfungsvorbereitungen bis hin zu kurzen persönlichkeitsbildenden Seminaren. Um trotz der unvollständigen Angaben zur beruflichen Tätigkeit einen Konnex zur Berufsbezogenheit herstellen zu können, werden die Ausbildungen sowohl nach fachlichen Komponenten als auch nach dem beruflichen Zusammenhang kategorisiert. Die Dauer, der Bildungsträger und die Kosten der Ausbildungen stellen weitere Deskriptoren der geförderten Ausbildung dar.

Tab. 12: Art der geförderten Kurse

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sprache	999	27.8	27.8	27.8
Deutsch	66	1.8	1.8	29.7
EDV	734	20.5	20.5	50.1
Persönlichkeit	97	2.7	2.7	52.8
Befähigung	360	10.0	10.0	62.9
Meisterprüfung	195	5.4	5.4	68.3
Schulabschluß, Lehrabschluß	110	3.1	3.1	71.4
Zusatzausbildung	144	4.0	4.0	75.4
Finanzwesen, Büro	379	10.6	10.6	85.9
Management	170	4.7	4.7	90.7
Handel	115	3.2	3.2	93.9
Sozial- u Pflegeberufe	62	1.7	1.7	95.6
Sonstige	158	4.4	4.4	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Am häufigsten werden mit dem Bildungskonto Sprachkurse gefördert. Der überwiegende Teil davon sind Englischkurse (60%) und andere Fremdsprachen (38%). Die restlichen 2% bilden Deutschkurse, wobei die Hälfte von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft besucht wurde.

EDV-Kurse bilden die zweitgrößte Gruppe mit 21%. Dabei werden überwiegend Einführungskurse in die EDV oder Anwendungskurse von Textverarbeitungs- und Rechenprogrammen besucht.

Die restlichen 50% der geförderten Ausbildungen sind inhaltlich wesentlich unterschiedlicher. Ein kleiner Teil der Ausbildungen bezieht sich auf persönlichkeitsbildende Kurse wie Kommunikation, Arbeitstechnik, Selbstmanagement. Genauso wie die Sprach- und EDV-Kurse bieten sie eher allgemeine als spezielle Berufsfähigkeiten. Die Motivation zum Kursbesuch ist dabei wohl nicht immer die berufliche Verwertbarkeit, sondern kann genauso gut im Privatbereich liegen.

Ein eindeutiger Zusammenhang zum Beruf bilden hingegen Vorbereitungskurse für Meisterprüfungen und Befähigungsprüfungen. 10% der Geförderten haben die Förderung für den Erwerb von Gewerbescheinen oder Konzessionen erhalten. Am häufigsten sind diese im Gastgewerbebereich. Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung umfassen 5% der Förderungen, wobei sich diese auf verschiedenste Berufe verteilen; etwas öfter kommen sie bei MechanikerInnen und FriseurInnen vor.

Längerfristige schulische Ausbildungen betreffen 3% der geförderten Anträge, mit 1,6% Förderungen für die Studienberechtigungsprüfung.

Die Zusatzausbildungen (4%) beziehen sich auf den Erwerb von Zusatzführerscheinen (z.B. Kran- oder Staplerführerschein) oder EDV-gestützter Fertigung, also ebenfalls von speziellen beruflich verwertbaren Kursen.

Inhaltlich wegen der uneinheitlichen Kursnamen schwierig zu trennen, sind Büro-, Management und Handelsausbildungen. Die anteilmäßig größte Gruppe stellen darin die Büroausbildungen dar (11%). Sie beziehen sich auf Bereiche des Finanzwesens (Buchhaltung, Bilanzierung...) und allgemeine Sekretariatsarbeiten. Für den Managementbereich werden Unternehmensführung, Controlling, Betriebswirtschaftslehre etc. zusammengefaßt (5%). Handelsausbildungen (Marketing, Verkaufstechniken etc.) bilden eine weitere Kategorie mit 3% der Förderungen.

Die letzte spezifische Gruppe betrifft Ausbildungen im Sozial- und Pflegebereich. Darunter fallen z.B. Alten- und Pflegeausbildungen.

Durch diese Kategorisierung können 96% der geförderten Ausbildungsmaßnahmen zugeordnet werden.

Tab. 13: Bildungsträger

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
WIFI	1247	34.7	34.7	34.7
AK	92	2.6	2.6	37.3
Berlitz	33	.9	.9	38.2
BFI	724	20.2	20.2	58.4
Inlingua	88	2.5	2.5	60.9
ÖPWZ	1	.0	.0	60.9
ÖVQ	2	.1	.1	60.9
SPIDI	192	5.3	5.3	66.3
Train	1	.0	.0	66.3
VHS	972	27.1	27.1	93.4
Sonstige	237	6.6	6.6	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Von den 16 Bildungsträgern, die vom WAFF zur Förderung vorgesehen sind, werden nicht alle in Anspruch genommen (keine FörderwerberInnen verbuchen: BEST, FESTO, Erwachsenenbildung St. Wolfgang, Hernstein Institut, Sight & Sound Studio). Von den beanspruchten Bildungsträgern erhalten die größten Bildungsinstitute auch den größten Anteil der Geförderten: WIFI: 34,7%, VHS: 27,1% und BFI: 20,2%. Weniger stark gefördert werden Kurse der AK: 2,6%, Berlitz: 0,9, Inlingua: 2,5%, SPIDI: 5,6%, sonstige, vor allem staatliche Bildungseinrichtungen wie Universitäten, Spitäler etc.: 6,6%.

Tab. 14: Kursdauer

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Tag	70	2.0	2.0	2.0
bis 1 Mo	1046	29.1	29.3	31.2
bis 2 Mo	464	12.9	13.0	44.2
bis 3 Mo	277	7.7	7.7	51.9
bis 4 Mo	480	13.4	13.4	65.4
bis 5 Mo	249	6.9	7.0	72.3
bis 6 Mo	97	2.7	2.7	75.0
bis 7 Mo	70	2.0	2.0	77.0
bis 8 Mo	91	2.5	2.5	79.6
bis 9 Mo	242	6.7	6.8	86.3
bis 10 Mo	200	5.6	5.6	91.9
bis 11 Mo	55	1.5	1.5	93.5
bis 1 Jahr	47	1.3	1.3	94.8
bis 1 1/2 J.	108	3.0	3.0	97.8
bis 2 J.	79	2.2	2.2	100.0
Total	3575	99.6	100.0	
System Missing	14	.4		
Total	3589	100.0		

31% aller Kurse dauern weniger als einen Monat, 2% einen Tag. Drei Viertel der Kurse werden innerhalb eines Semesters abgeschlossen, und 5% der Kurse dauern länger als ein Jahr.

Tab. 15: Kurskosten

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
- S 500	7	.2	.2	.2
- S 1.000	80	2.2	2.2	2.4
- S 1.500	327	9.1	9.1	11.5
- S 2.000	478	13.3	13.3	24.9
- S 2.500	217	6.0	6.1	30.9
- S 3.000	260	7.2	7.3	38.2
- S 3.500	149	4.2	4.2	42.3
- S 4.000	248	6.9	6.9	49.2
- S 4.500	186	5.2	5.2	54.4
- S 5.000	135	3.8	3.8	58.2
- S 6.000	141	3.9	3.9	62.1
- S 7.000	151	4.2	4.2	66.3
- S 8.000	161	4.5	4.5	70.8
- S 9.000	140	3.9	3.9	74.7
- S 10.000	233	6.5	6.5	81.2
- S 15.000	416	11.6	11.6	92.8
- S 20.000	90	2.5	2.5	95.3
- S 25.000	74	2.1	2.1	97.4
- S 30.000	34	.9	.9	98.4
- S 40.000	33	.9	.9	99.3
- S 50.000	21	.6	.6	99.9
- S 60.000	2	.1	.1	99.9
- S 80.000	1	.0	.0	99.9
- S 90.000	1	.0	.0	100.0
- S 100.000	1	.0	.0	100.0
Total	3586	99.9	100.0	
System Missing	3	.1		
Total	3589	100.0		

Die Kurskosten bewegen sich innerhalb einer Bandbreite von 0 - 100.000,- öS. Die Hälfte der besuchten Kurse kosten bis S 4.000,-. Ca. ein Fünftel der geförderten Kurse liegen über S 10.000,-, so daß die Förderung nur noch einen geringen Anteil der Kurskosten abdeckt. Aber 2,4% der geförderten Kurse betragen weniger als S 1.000,-, und sollten entsprechend der Informationen zum Bildungskonto nicht gefördert werden.

Tab. 16: Förderhöhe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-500	140	3.9	3.9	3.9
501-1.000	812	22.6	22.6	26.5
1.001-1.500	457	12.7	12.7	39.3
1.501-2.000	1584	44.1	44.1	83.4
2.001-2.500	13	.4	.4	83.8
2.501-3.000	14	.4	.4	84.1
3.001-3.500	19	.5	.5	84.7
3.501-4.000	550	15.3	15.3	100.0
Total	3589	100.0	100.0	

Die Förderung aller Kurse bewegt sich innerhalb einer Bandbreite von S 0 - S 4.000,-. Bei den geförderten Kursen erhielten 83% bis zu S 2.000,-. 30% blieben mit unter S 1.000,- erheblich unter der normalen Obergrenze. Von den 16%, die mehr als S 2.000,- bekamen, erhielt der Großteil die maximale Summe von S 4.000,-, die für Hauptschul- oder Lehrabschlüsse, bzw. für spezielle Berufsausbildungsprüfungen vorgesehen sind.

Resümee:

Entsprechend der Angaben zu den Kursen werden sehr unterschiedliche Kurse gefördert:

- Die Hälfte der Kurse sind Sprach- oder EDV-Kurse
- Gut ein Drittel bezieht sich auf den Erwerb von Berufsbefähigungen (Befähigungs- oder Meisterprüfungen) oder speziellen Berufskennnissen ((Finanzwesen, Management, Handel).
- Vier Fünftel der geförderten Kurse, werden bei den drei größten Bildungsträgern WIFI, VHS oder BFI absolviert.
- Der Großteil der Bildungsmaßnahmen sind kurzfristige Ausbildungen, wobei sich knapp ein Drittel über weniger als einen Monat erstrecken, und drei Viertel maximal ein halbes Jahr dauern.
- Knapp ein Fünftel der Kurskosten ist höher als S 10.000,-, so daß die Förderung nur noch einen geringen Teil der Kosten abdeckt.
- 17% der Förderungen liegen über S 2.000,-

4.4. Zusammenhänge von persönlichen Merkmalen der Geförderten und Kurstypen

Tab. 17: Alter und Kurstyp

		ALTER					Total
		bis 24 Jahre	25-29 Jahre	30-39 Jahr	40-49 Jahre	50 bis 65 Jahre	
KURSE	Sprache	N 103	253	373	173	97	999
		% 21.4%	28.4%	26.9%	29.2%	41.1%	27.8%
	Deutsch	N 10	12	27	15	2	66
		% 2.1%	1.3%	1.9%	2.5%	.8%	1.8%
	EDV	N 63	139	272	185	75	734
		% 13.1%	15.6%	19.6%	31.2%	31.8%	20.5%
	Persönlichkeit	N 3	24	41	17	12	97
		% .6%	2.7%	3.0%	2.9%	5.1%	2.7%
	Befähigung	N 38	78	174	55	15	360
		% 7.9%	8.7%	12.6%	9.3%	6.4%	10.0%
	Meisterprüfung	N 75	56	50	12	2	195
		% 15.6%	6.3%	3.6%	2.0%	.8%	5.4%
	Schulabschluß, Lehrabschluß	N 27	35	44	4		110
		% 5.6%	3.9%	3.2%	.7%		3.1%
	Zusatzausbildung	N 15	41	63	14	11	144
		% 3.1%	4.6%	4.5%	2.4%	4.7%	4.0%
	Finanzwesen, Büro	N 57	110	135	63	14	379
		% 11.8%	12.3%	9.7%	10.6%	5.9%	10.6%
	Management	N 39	54	57	20		170
		% 8.1%	6.1%	4.1%	3.4%		4.7%
Handel	N 16	40	51	7	1	115	
	% 3.3%	4.5%	3.7%	1.2%	.4%	3.2%	
Sozial- u Pflegeberufe	N 5	7	35	11	4	62	
	% 1.0%	.8%	2.5%	1.9%	1.7%	1.7%	
Sonstige	N 31	43	64	17	3	158	
	% 6.4%	4.8%	4.6%	2.9%	1.3%	4.4%	
Total	N 482	892	1386	593	236	3589	
	% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Von den jüngeren Geförderten werden häufiger berufsspezifische Ausbildungen (Finanzwesen, Management, Handel, Zusatzqualifikationen, Meisterprüfungen, Befähigungsprüfungen) besucht. 38,5% derjenigen, die die Meisterprüfung machen, sind unter 24 Jahren und 24,5 % sind jünger als 30 Jahre. Je älter die Kursteilnehmer, desto häufiger werden Sprachkurse und EDV Kurse belegt. 41,1% der 50-65-Jährigen besuchen Sprachkurse und 31,8% der 50-65-Jährigen besuchen EDV Kurse. Von den 40-49-Jährigen besuchen 29,2% Sprachkurse und 31,2% EDV Kurse. 10,6 % der 40-49-Jährigen bilden sich

im Finanzwesen weiter. Die älteren Kohorten dominieren auch bei den Kursen zur Stärkung der Persönlichkeit und den Sozial- und Pflegekursen.

Tab. 18: Geschlecht und Kurstyp

		GESCHLECHT			
		Weiblich	Männlich	Total	
K U R S E	Sprache	N	724	275	999
		%	33.7%	19.1%	27.8%
	Deutsch	N	44	22	66
		%	2.0%	1.5%	1.8%
	EDV	N	461	273	734
		%	21.5%	18.9%	20.5%
	Persönlichkeit	N	61	36	97
		%	2.8%	2.5%	2.7%
	Befähigung	N	172	188	360
		%	8.0%	13.0%	10.0%
	Meisterprüfung	N	31	164	195
		%	1.4%	11.4%	5.4%
	Schulabschluß, Lehrabschluß	N	52	58	110
		%	2.4%	4.0%	3.1%
	Zusatzausbildung	N	48	96	144
		%	2.2%	6.7%	4.0%
	Finanzwesen, Büro	N	298	81	379
		%	13.9%	5.6%	10.6%
	Management	N	58	112	170
		%	2.7%	7.8%	4.7%
Handel	N	72	43	115	
	%	3.4%	3.0%	3.2%	
Sozial- u Pflegeberufe	N	48	14	62	
	%	2.2%	1.0%	1.7%	
Sonstige	N	79	79	158	
	%	3.7%	5.5%	4.4%	
Total	N	2148	1441	3589	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	

Frauen dominieren deutlich bei den Sprachkursen und Ausbildungen zum Büro- und Finanzwesen und EDV-Ausbildungen. Hingegen gibt es ein deutlich männliches Übergewicht bei den spezifischen Berufsausbildungen, insbesondere bei Meisterprüfungen, Befähigungsprüfungen und Zusatzausbildungen. Aber auch die Förderung von Schul- und Lehrabschlüssen wird bei Männern stärker gefördert.

Tab. 19: Bildung und Kurstyp

		BILDUNG									Total
		Volksschule	Hauptschule	Lehrabschluss	Berufsbildende Mittlere Schule	Ilgemeinbildende Höhere Schule	Berufsbildende Höhere Schule	Uni, Hochschule, Akademie	Sonstiges		
K U R S E	Sprache	N	2	57	273	127	124	207	195	8	993
		%	40.0%	23.8%	23.5%	32.4%	22.5%	33.2%	36.5%	20.0%	28.0%
R S E	Deutsch	N	1	11	9	2	11	10	19		63
		%	20.0%	4.6%	.8%	.5%	2.0%	1.6%	3.6%		1.8%
	EDV	N	1	46	221	94	132	123	104	6	727
		%	20.0%	19.2%	19.0%	24.0%	24.0%	19.7%	19.5%	15.0%	20.5%
	Persönlichkeit	N		1	18	9	16	23	28	1	96
		%		.4%	1.5%	2.3%	2.9%	3.7%	5.2%	2.5%	2.7%
	Befähigung	N		17	140	34	62	65	33	3	354
		%		7.1%	12.0%	8.7%	11.3%	10.4%	6.2%	7.5%	10.0%
	Meisterprüfung	N		12	137	7	15	15	4	4	194
		%		5.0%	11.8%	1.8%	2.7%	2.4%	.7%	10.0%	5.5%
	Schulabschluß, Lehrabschluß	N	1	17	43	20	10	10	4	2	107
		%	20.0%	7.1%	3.7%	5.1%	1.8%	1.6%	.7%	5.0%	3.0%
	Zusatzausbildun	N		14	54	6	15	20	29	3	141
		%		5.8%	4.6%	1.5%	2.7%	3.2%	5.4%	7.5%	4.0%
	Finanzwesen, Büro	N		33	107	50	75	70	39	3	377
		%		13.8%	9.2%	12.8%	13.6%	11.2%	7.3%	7.5%	10.6%
	Management	N		6	68	10	28	26	28	1	167
		%		2.5%	5.8%	2.6%	5.1%	4.2%	5.2%	2.5%	4.7%
	Handel	N		8	23	6	33	23	18	2	113
		%		3.3%	2.0%	1.5%	6.0%	3.7%	3.4%	5.0%	3.2%
	Sozial- u Pflegeberufe	N		8	12	9	13	4	11	5	62
		%		3.3%	1.0%	2.3%	2.4%	.6%	2.1%	12.5%	1.7%
	Sonstige	N		10	59	18	17	28	22	2	156
		%		4.2%	5.1%	4.6%	3.1%	4.5%	4.1%	5.0%	4.4%
Total		N	5	240	1164	392	551	624	534	40	3550
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Die Kurstypen korrelieren deutlich mit dem Bildungsniveau der Geförderten. Personen ohne abgeschlossene berufsbildende Ausbildung (Hauptschul-, AHS-AbsolventInnen) haben häufiger Kurse für Zusatzprüfungen und Ausbildungen im Finanz-, Management- oder Handelsbereich wahrgenommen. Hierbei unterscheiden sie sich zusätzlich im Ausbildungsniveau: HauptschulabsolventInnen besuchen öfter Deutschkurse, Schul- oder Lehrabschlüsse, Zusatzausbildungen und Kurse im Finanzwesen; von AbsolventInnen von Allgemeinbildenden Höheren Schulen werden stärker EDV-Kurse, Finanz- Management- und Handelsausbildungen absolviert. Geförderte mit Lehrabschluß dominieren bei Meister- und Befähigungsprüfungen. Hingegen überwiegen die AbsolventInnen von BMS, BHS sowie AkademikerInnen deutlich bei den Sprachkursen.

Tab. 20: Berufliche Stellung und Kurstypen

		BERUFLICHE STELLUNG									
		Keine Angabe	Arbeitslos	ArbeiterInnen	Angestellte	Karenzurlaub	Lehrling	Präsenzdiener	Zivildienst	Sonstiges	Total
KURSE	Sprache	N 63	78	36	778	32	7		3	2	999
		% 16.2%	19.2%	9.2%	35.0%	26.7%	28.0%		27.3%	13.3%	27.8%
	Deutsch	N 13	9	6	37	1					66
		% 3.3%	2.2%	1.5%	1.7%	.8%					1.8%
	EDV	N 108	90	42	445	40	1	1	4	3	734
		% 27.7%	22.1%	10.7%	20.0%	33.3%	4.0%	25.0%	36.4%	20.0%	20.5%
	Persönlichkeit	N 14	10	2	66	4				1	97
		% 3.6%	2.5%	.5%	3.0%	3.3%				6.7%	2.7%
	Befähigung	N 42	50	84	178	5				1	360
		% 10.8%	12.3%	21.5%	8.0%	4.2%				6.7%	10.0%
	Meisterprüfung	N 13	21	102	50		7			2	195
		% 3.3%	5.2%	26.1%	2.2%		28.0%			13.3%	5.4%
	Schulabschluß, Lehrabschluß	N 27	16	9	46	1	9		1	1	110
		% 6.9%	3.9%	2.3%	2.1%	.8%	36.0%		9.1%	6.7%	3.1%
	Zusatzausbildung	N 18	21	29	69	4			1	2	144
		% 4.6%	5.2%	7.4%	3.1%	3.3%			9.1%	13.3%	4.0%
	Finanzwesen, Büro	N 30	32	15	284	17	1				379
		% 7.7%	7.9%	3.8%	12.8%	14.2%	4.0%				10.6%
	Management	N 17	33	41	74	4		1			170
		% 4.4%	8.1%	10.5%	3.3%	3.3%		25.0%			4.7%
Handel	N 18	9	5	78	3		1		1	115	
	% 4.6%	2.2%	1.3%	3.5%	2.5%		25.0%		6.7%	3.2%	
Sozial- u Pflegeberufe	N 13	14	3	28	4					62	
	% 3.3%	3.4%	.8%	1.3%	3.3%					1.7%	
Sonstige	N 14	24	17	93	5		1	2	2	158	
	% 3.6%	5.9%	4.3%	4.2%	4.2%		25.0%	18.2%	13.3%	4.4%	
Total	N 390	407	391	2226	120	25	4	11	15	3589	
	% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Noch deutlicher als der Zusammenhang von Ausbildung und Kurstyp ist der Zusammenhang zur beruflichen Stellung. Einmal gibt es eine deutliche Unterscheidung zwischen den Kursen der ArbeiterInnen und Angestellten. Fast die Hälfte der Kurse der ArbeiterInnen führen zu einer Befähigungs- oder Meisterprüfung und nur 30% haben eher allgemein bildenden Charakter (Sprachen, EDV, Schulabschluß). Bei den Angestellten sind hingegen die allgemeineren Kurse mit zwei Drittel vertreten, und innerhalb der spezifischeren Berufsausbildungskurse ist nur bei Bürokursen der Anteil der Angestellten höher als der der ArbeiterInnen. Bei den Angestellten dominieren hingegen deutlich Sprachkurse.

Die Ausbildungen der Arbeitslosen verteilen sich auf alle Kurstypen mit einer deutlichen Unterrepräsentanz bei Sprachen und Bürokursen.

Personengruppen, die aus anderen Gründen die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben (wegen Karenz, Präsenz- oder Zivildienst) dominieren bei EDV-Ausbildungen und die Karenzierten vor allem auch bei den Bürokursen.

Bei den Lehrlingen wird die Förderung von der Mehrheit für einen Lehrabschluß (36%) oder eine Meisterprüfung (28%) verwendet.

Berufliche Tätigkeit und Kurstyp (Tab. A1 im Anhang)

Und schließlich sollte der Zusammenhang zwischen den beruflichen Tätigkeiten und den Kurstypen die geförderten Qualifikationen entsprechend der Tätigkeiten genauer spezifizieren. Betrachtet man die Verteilung ausgehend von den Berufen, so zeigt sich, daß im Gastgewerbe, in den sonstigen Dienstleistungen und Fertigungsberufen, sowie bei Arbeitslosen der Anteil an Meister- und Befähigungsprüfungen am größten ist (Tab. 1A). Umgekehrt ist der Anteil für Sprach- und EDV-Kurse vor allem bei den Fach- und Führungskräften und auch bei den Karenzierten höher. Persönlichkeitsbildende Ausbildungen werden vor allem von Lehrkräften, Medizinischen Fachkräften und VertreterInnen der Sozialberufe absolviert.

Sucht man nach Höherqualifikationen innerhalb des Tätigkeitsbereiches, so treten die Gastgewerbeberufe hervor, wo sich 48% der geförderten Kurse auf Befähigungsprüfungen beziehen, und die Fertigungsberufe, von denen 40% eine Meisterprüfung gefördert bekommen. In den anderen Berufsgruppen ist die Verteilung wesentlich vielfältiger. Nur ein Viertel der Büroberufe besucht Bürokurse im weiteren Sinne; rechnet man die EDV-Kurse ebenfalls dazu sind es noch immer unter 50%. Eine deutliche Häufung der Kurse gibt es in Handelsberufen bei Sprachkursen (43%), Handelsfähigkeiten im engeren Sinne werden für 17% der im Handel Tätigen gefördert.

Resümee:

Die Zusammenhänge von Kurstyp und persönlichen Merkmalen weisen deutliche Bildungspräferenzen von Personengruppen auf. Stellt man wiederum die berufliche Verwertbarkeit ins Zentrum der Analyse, so lassen sich folgende Zusammenhänge ableiten:

- Spezielle Berufsausbildungen werden überwiegend bei jüngeren Kohorten gefördert.
- Bei den geförderten Kursen zeigt sich eine auch in anderen Bildungsbereichen bestehende geschlechtsspezifische Segregation: Frauen dominieren in Büro- und Sprachausbildungen, Männer in den formalen Berufsausbildungen.
- Mit bestehender Berufsausbildung ist eine weitere Spezialisierung öfter gegeben als bei Personen ohne Berufsbildung. Bei höheren Bildungsgruppen werden vermehrt Sprachkurse beansprucht.
- Die berufliche Stellung übt ebenfalls einen deutlichen Einfluß auf: ArbeiterInnen werden stärker für berufliche Spezialisierungen und Befähigungen gefördert, Angestellte mehr in allgemeinen Fähigkeiten. Für Lehrlinge ist das Bildungskonto eine Möglichkeit, einen Lehrabschluß zu finanzieren oder die Meisterprüfung zu machen. Arbeitslose werden in unterschiedlichsten Bereichen gefördert. Sie unterscheiden sich dabei aber deutlich von

Personen, die aus anderen Gründen längere Zeit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Denn sowohl Karenzierte als auch Zivil- und Präsendienser nehmen häufiger an EDV- oder Bürokursen teil.

- Innerhalb der beruflichen Tätigkeiten können weniger konkrete Aussagen gemacht werden. Höherqualifizierungen innerhalb der gleichen Tätigkeit kommen eher selten vor, hingegen überwiegt die Verbreiterung fachlichen Wissens und der Erwerb von Kenntnissen, die für alle Berufsgruppen mehr und mehr zur Voraussetzung werden: nämlich Sprachen und EDV.

4.5. Beschäftigung und Weiterbildung in Wien

Der Wiener Arbeitsmarkt im Überblick

Das Steuerungsinstrument *Bildungskonto* des Wiener ArbeitnehmerInnen - Förderungsfonds (WAFF) wurde in Hinsicht auf spezifische Problembereiche des Wiener Arbeitsmarktes konzipiert und sollte demnach konkrete, auf Wiener Verhältnisse abgestimmte Zielvorstellungen verfolgen. Die folgende Kurzdarstellung der wichtigsten Merkmale des Wiener Arbeitsmarktes soll dazu beitragen, die einzelnen Maßnahmen sowohl im Gesamtkontext als auch hinsichtlich einzelner charakteristischer Problemstellungen einzuordnen und zu bewerten.

Die dafür verwendete Datenbasis besteht einerseits aus den vom Arbeitsmarktservice jährlich publizierten Arbeitsmarktdaten und der im Verlauf der Untersuchung noch weiter verwendeten Mikrozensus Sondererhebung 1989 zur beruflichen Fortbildung. Aus methodischen Gründen wurde zur Darstellung des Wiener Arbeitsmarktes ebenfalls auf die Ergebnisse dieser Sondererhebung zurückgegriffen. Die folgende Tabelle stellt die Daten der Wiener Beschäftigten den Daten der Geförderten des Bildungskontos sowie der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung (MZ 1989) gegenüber:

Tab. 21: Persönliche Merkmale der Geförderten, der BildungsteilnehmerInnen und der Beschäftigten

	Geförderte WAFF-Datei N = 3.589	Bildungs- teilnehmer MZ 1989 N = 70.799	Beschäftigte in Wien MZ 1989 N = 673.600
Alter			
bis 24 Jahre	13,4	16,6	15,3
25 - 29 Jahre	24,9	18,4	13,0
30 - 39 Jahre	38,6	27,4	24,9
40 - 49 Jahre	16,5	30,2	30,0
50 und älter	6,6	7,4	16,8

Geschlecht			
Frauen	59,8	56,5	45,7
Männer	40,2	43,5	54,3
Nationalität			
Österreich	94,2	95,9	89,7
Südosteuropa	3,4	0,7 ¹	7,4
Sonstige	2,2	3,4	3,0
Ausbildung			
Pflichtschule	6,9		22,6
Lehre	32,8	38,1 ²	36,6
BMS	11,0	14,1	13,0
AHS	15,5	12,5	7,8
BHS	17,6	13,2	9,3
Uni, Akademie	15,0	22,1	10,6
Sonstige	1,1		
Berufliche Stellung³			
ArbeiterIn	10,9	11,4	32,5
AngestellteR	62,0	64,4	47,3
Beamte	0	23,9	15,4
Lehrling	0,7	0,3	3,6
selbständig/freiberuflich	0		
KarenzurlauberIn	3,3		
Präsenz-/Zivildienst	0,4		
Arbeitslos	11,3		
Sonstiges/Keine Angabe	11,3		
Berufe⁴			
Technische Fachkräfte	4,4	11,2	5,8
Med. Fachkräfte	1,0	9,1	5,9
Lehrkräfte, Rewi, Sowi, Gewi	1,9	16,5	7,6
Sozialberufe	2,7	1,6	1,0
Führungskräfte	1,7	4,7	3,5
Büroberufe	26,1	31,3	22,8
Handelsberufe	4,2	5,1	9,9
Gastgewerbe	2,3	2,2	6,6
Sonst. DL	5,4	1,0	5,7
Verkehrsberufe		4,6	6,7
Land- und Forstwirtschaft		0	0,5
Fertigungsberufe	7,4	10,1	22,4
Sicherheitsorgane		1,3	0,7
Berufsmilitärpersonen		0,5	0,2
Sonstige	43,0	0,7	0,5

¹ Ex-Jugoslawien und Türkei

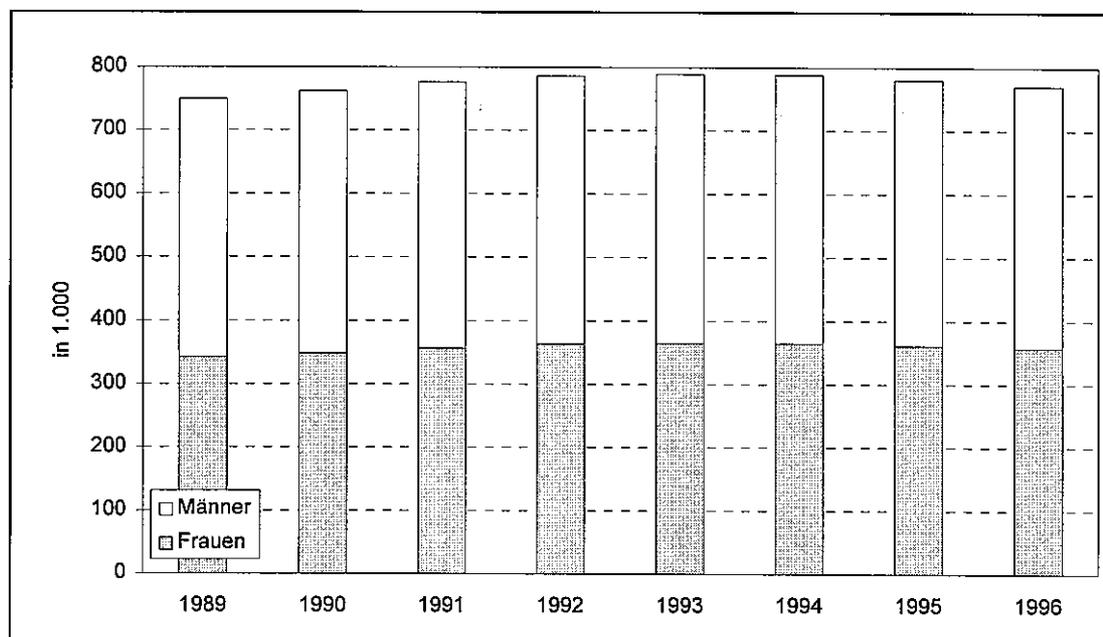
² Pflichtschule und Lehre

³ Die Angaben aus dem Mikrozensus lassen sich nur hinsichtlich ArbeiterInnen-, Angestellten-, Beamten-, und Lehrlingsstatus unterscheiden.

⁴ Die Angaben aus dem Mikrozensus lassen sich nur hinsichtlich ArbeiterInnen-, Angestellten-, Beamten-, und Lehrlingsstatus unterscheiden.

Die nachfolgenden Tabellen bzw. Grafiken beleuchten vorerst das Wiener Arbeitskräfteangebot:

Abb. 9: Unselbständige nach Geschlecht 1989 - 1996



Quelle: AMS

Die Wiener Beschäftigung entwickelte sich bis 1993 leicht positiv. Das Jahr 1994 stellt einen Wendepunkt dar, ab dem das Arbeitskräfteangebot schwach aber kontinuierlich abnimmt. Die Hauptursache dafür dürfte im abrupten Rückgang der ausländischen Erwerbsbevölkerung liegen (Synthesis 1996, S. 21). Seit 1993 stagniert auch der bis dahin stetig wachsende Frauenanteil bei knapp über 46%.

Der überwiegende Anteil des Beschäftigtenpotentials (fast 90%) wird von InländerInnen gestellt. Die Beteiligung ausländischer Arbeitskräfte kann geographisch weitgehend auf die Türkei und Ex-Jugoslawien eingeschränkt werden. Es ist jedoch zu vermuten, daß sich im Laufe der 90er Jahre, bedingt durch die Ostöffnung, die nationale Zusammensetzung des ausländischen Arbeitskräfteangebotes weiter differenziert hat.

Mehr als ein Viertel aller erwerbstätigen WienerInnen verfügt zumindest über einen Maturaabschluß. Damit liegt die Qualifikation in Wien oberhalb des gesamtösterreichischen Durchschnitts, wobei sich die Qualifikation der Beschäftigten bis 1997 weiter verbessert hat.

Die Zusammensetzung nach Berufen zeigt eine deutliche Schwerpunktsetzung in dienstleistungsorientierten Berufen. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten ist im tertiären Bereich tätig. Die Fertigungsberufe und in noch stärkerem Maße die land- und

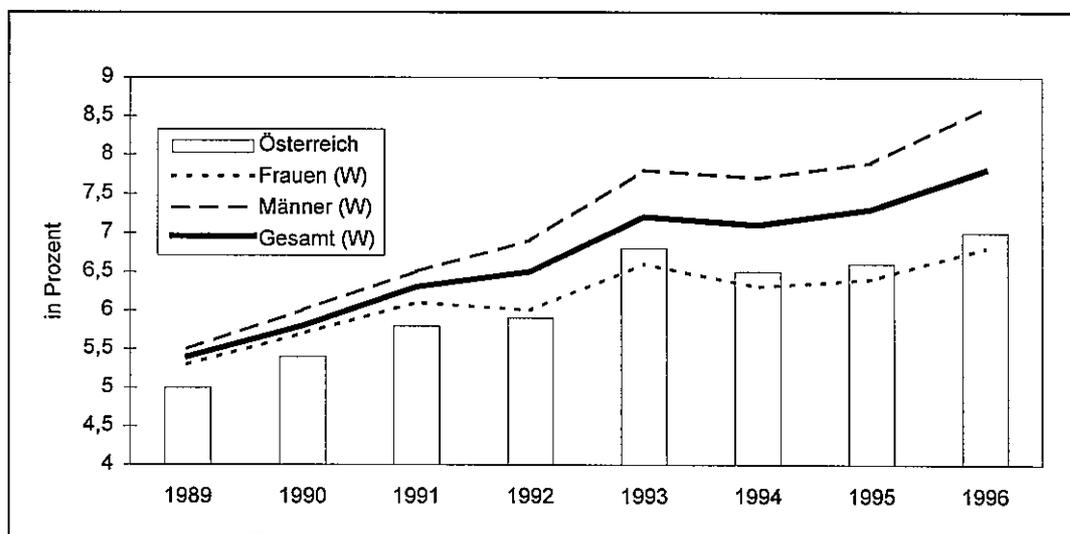
forstwirtschaftlichen Berufe sind in Wien merklich unterrepräsentiert. Büroberufe nehmen den absoluten und auch relativen Spitzenwert ein.

Die Angestellten und Beamten zusammen nehmen in Wien weit über die Hälfte der gesamten Beschäftigung ein. Weniger als ein Drittel fallen in die Kategorie Arbeiter. Fast jede/r Zehnte ist selbständig bzw. als Familienangehörige/r beschäftigt.

Das Haupteinwerbungsalter liegt in Wien zwischen 30 und 49 Jahren. In dieser Alterskategorie befinden sich ca. 55% aller Beschäftigten. Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet ist die Wiener Beschäftigung leicht überaltert. Der Anteil jugendlicher und junger ArbeitnehmerInnen (bis 29 Jahre) ist unterrepräsentiert. Als eine Erklärungsvariante bietet sich diesbezüglich die überdurchschnittliche Qualifikation der Beschäftigten und die damit verbundenen längeren Ausbildungszeiten an.

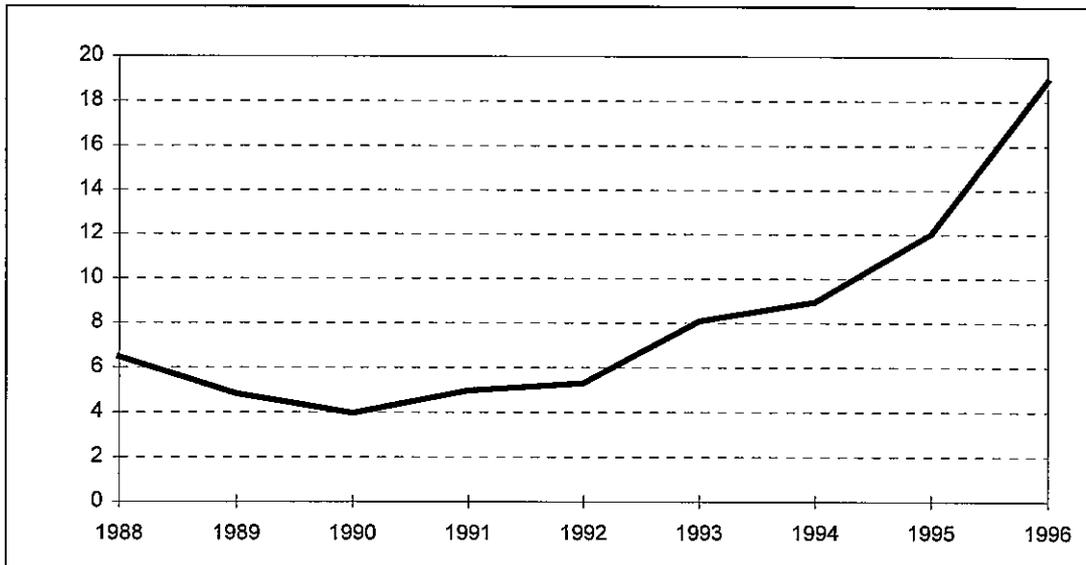
Nach der kurzen und ausschnittartigen Betrachtung des Arbeitskräfteangebots soll im weiteren der *Mismatch* am Wiener Arbeitsmarkt anhand einiger ausgewählter Indikatoren dargestellt werden. Hierfür wurden die Jahresdaten des AMS verwendet.

Abb. 10: Arbeitslosenquoten im Vergleich: Wien und Österreich



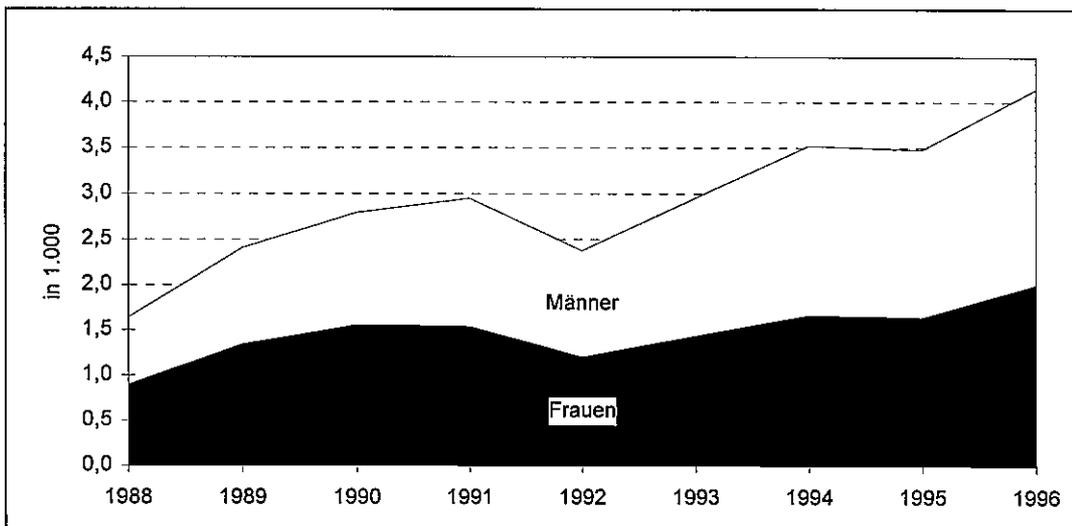
Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Der Verlauf der Arbeitslosenquote in den 90er Jahren zeigt einen deutlich zunehmenden Problemdruck auf den Wiener Arbeitsmarkt, der sich bis 1993 kontinuierlich aufbaut. In den folgenden zwei Jahren stagniert die Arbeitslosenquote auf diesem erhöhtem Niveau und steigt 1996 wieder steiler an. Die Wiener Arbeitslosenquote folgt damit dem österreichweiten Trend, jedoch auf etwas höherem Niveau. Auffallend ist die Tatsache, daß in Wien Männer merklich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Frauen.

Abb. 11: Stellenandrangziffer - einer offenen Stelle stehen x Arbeitslose gegenüber

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Noch illustrativer zeigt die Stellenandrangsziffer das zunehmende Ungleichgewicht des Wiener Arbeitsmarktes. Seit 1992 hat sich das Verhältnis von gemeldeten Arbeitslosen zu offenen Stellen massiv erhöht. Alleine in den letzten beiden Jahren (von 1994 auf 1996) verdoppelte sich die Zahl der Arbeitslosen pro offener Stelle. 1996 kamen bereits 19 Arbeitslose auf eine offene Stelle.

Abb. 12: Personen in Schulung

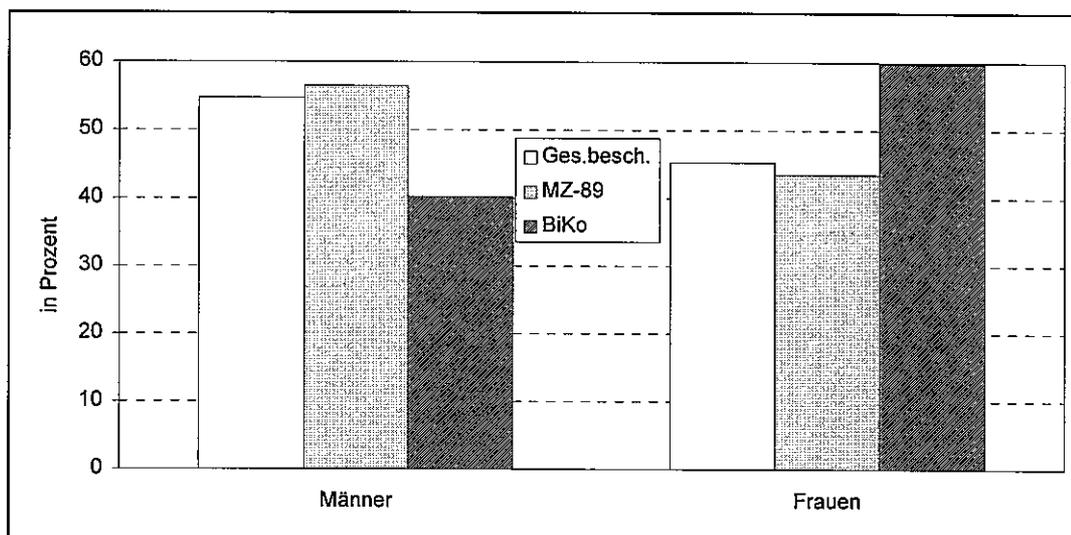
Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Das AMS erfaßt auch Personen, die in Schulungsmaßnahmen einbezogen sind und im Rahmen dieser Ausbildung Leistungen vom AMS beziehen. Die Anzahl dieser Personen in Schulung hat sich von 1988 bis 1996 um 150% erhöht. Insbesondere seit 1992 besteht ein anhaltender Trend in Richtung verstärkter Schulungsteilnahme. Es läßt sich weiters zeigen, daß sowohl zwischen Schulungsteilnahme und Arbeitslosigkeit, als auch zwischen Schulungsteilnahme und Stellenandrangsziffer ein stark positiver Zusammenhang besteht. Nahmen 1988 nur 3,8% aller als arbeitslos Gemeldeten an Schulungsprogrammen teil, so stieg der Anteil der Arbeitslosen in Schulung 1996 auf 6,4%, d.h. um ein Drittel. Wenngleich die Tendenz der höheren Bildungsteilnahme als durchaus positiv gewertet werden kann, ist der Anteil der in Schulung befindlichen Personen an den Gesamtarbeitslosen noch immer als eher gering zu bezeichnen.

Teilnahme an Beruflicher Fortbildung (MZ-Sondererhebung 89)

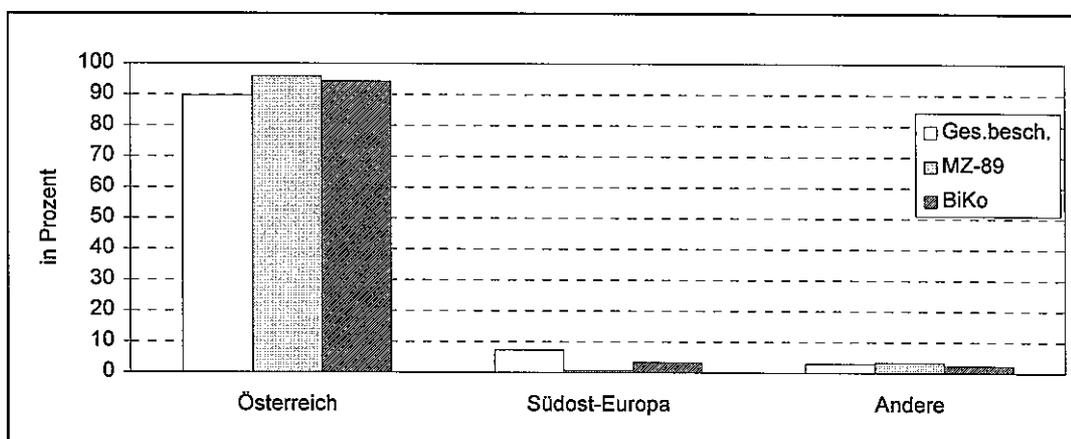
In der Mikrozensus-Sondererhebung 1989 wurde eine repräsentative Stichprobe von ÖsterreicherInnen bezüglich ihres beruflichen Weiterbildungsverhaltens befragt. Da noch keine neueren Ergebnisse zur Weiterbildung in Österreich vorliegen, wird auf diese Datenquelle zurückgegriffen⁵. Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich zwischen 1973 und 1989 nicht wesentlich verändert. Daher bietet diese Untersuchung auch für die Gegenwart eine brauchbare Abbildung der beruflichen Weiterbildung. Anhand der im vorhergehenden Abschnitt untersuchten Merkmale der WAFF-Förderdatei kann nun eine vergleichende Analyse der Beschäftigungsdaten mit den durch die MZ-Sondererhebung erfaßten TeilnehmerInnen an Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen und den durch das Bildungskonto geförderten Personen angestellt werden. Auf dieser Grundlage sollte es möglich sein, Aussagen über spezifische Förderwirkungen des Bildungskontos zu tätigen, die sich anhand markanter Abweichungen von der "Grundgesamtheit" an Schulungs- oder WeiterbildungsteilnehmerInnen, repräsentiert durch die Ergebnisse der MZ-Sonderauswertung, ergeben.

⁵ Die kürzlich erschienenen Ergebnisse der von Fessel & GfK 1996 durchgeführten Erhebung zur Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung konnten nicht mehr verwendet werden. Zudem liegt keine Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Bundesländern vor.

Abb. 13: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Geschlecht

Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

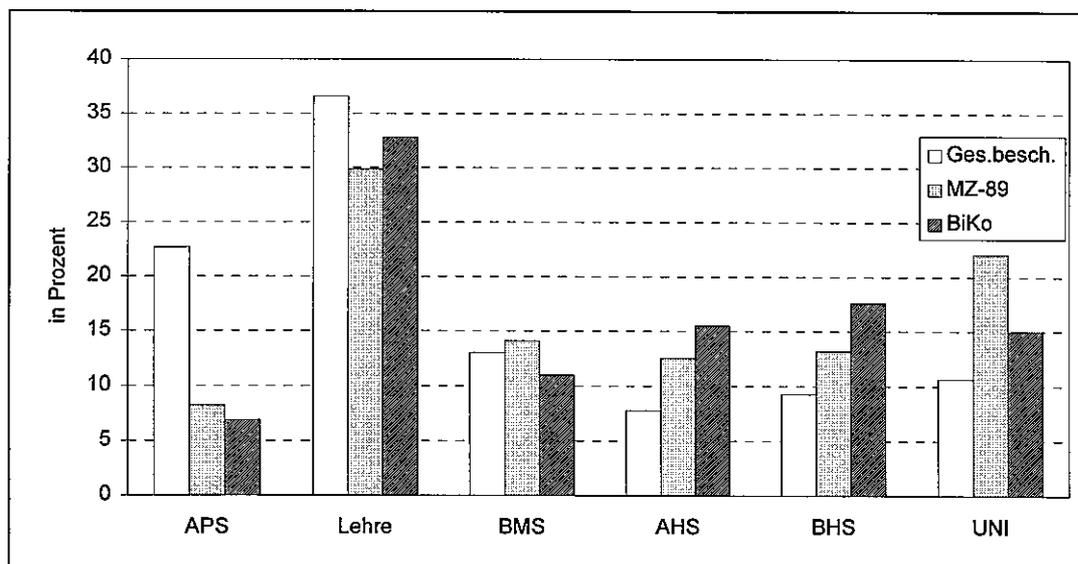
1989 hatten Frauen nicht nur eine geringere Erwerbsbeteiligung als Männer, sondern nahmen auch in geringerem Ausmaß an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Für die durch das Bildungskonto geförderten Personen stellt sich die Situation deutlich anders dar. Die Verteilung nach Geschlecht weist einen überraschend eindeutigen Überhang bei den Frauen (60:40) auf. Damit zeigt sich, daß die Förderungen des Bildungskontos von Frauen in überproportionalem Ausmaß in Anspruch genommen wurden. In Anbetracht der Tatsache, daß Frauen im Durchschnitt schlechter qualifiziert sind als Männer kann die Implementierung des Bildungskontos somit als ein Beitrag zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Disparitäten am Arbeitsmarkt gesehen werden.

Abb. 14: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Staatsbürgerschaft

Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Staatszugehörigkeit lassen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen nachweisen. Es zeigt sich jedoch insgesamt, daß ausländische Arbeitskräfte in geringerem Ausmaß an Schulungen teilnehmen als ihre inländischen KollegInnen. Ausländische Arbeitskräfte weisen hinsichtlich zumindest zweier weiterer Merkmale Sonderstellungen auf: sie sind im Durchschnitt geringer qualifiziert und sie arbeiten zu einem hohen Anteil in Niedriglohnbranchen. Ihr verfügbares Einkommen ist daher gering. Dieser Personenkreis erscheint daher in doppelter Hinsicht als besonders förderungswürdig.

Abb. 15: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Qualifikation



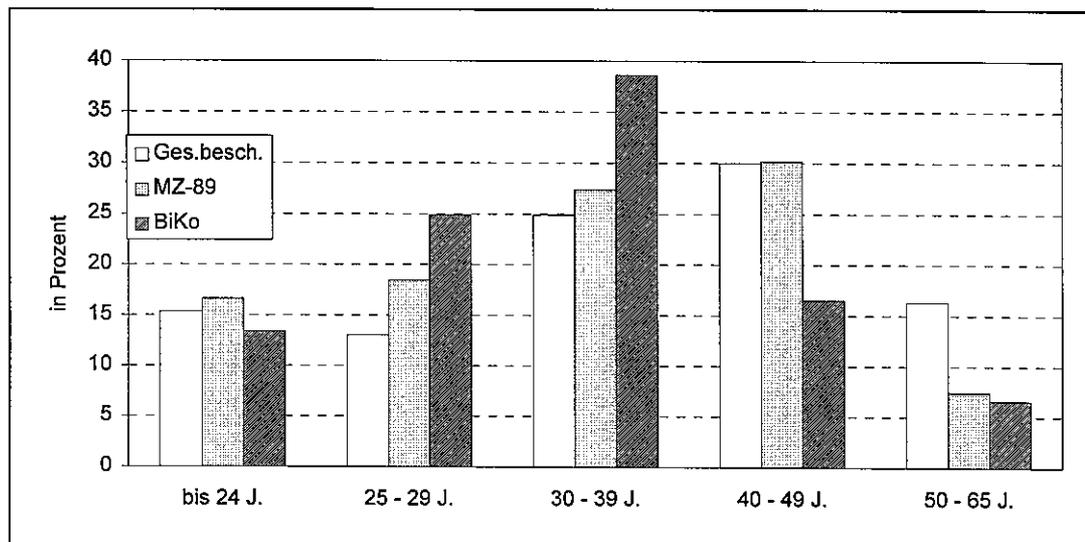
Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Der Umstand, daß Personen mit höherer Ausbildung in verstärktem Maß an Aus- und Weiterbildungskursen teilnehmen ist aus der Vergangenheit bereits bekannt. Die Werte für 1989 als auch die des Bildungskontos bestätigen diesen Zusammenhang, wenngleich sie keine vollkommen identen Muster aufweisen. Werden aber die Anteile der obersten drei Bildungskategorien kumuliert, so steht in beiden Fällen einem Viertel der Gesamtbeschäftigung beinahe die Hälfte der SchulungsteilnehmerInnen gegenüber. Dementsprechend steigen mit zunehmender Qualifikation auch die Teilnahmequoten. Die relativ hohen Werte des Bildungskontos für Personen mit Lehrabschluß (ca. ein Drittel der geförderten Personen) müssen diesbezüglich jedoch besonders hervorgehoben werden. In dieser Bildungskategorie ist es offenbar gelungen, Personen für geförderte Weiterbildungsmaßnahmen anzusprechen.

Dieses Faktum widerspricht zunächst einmal keinem der angestrebten Ziele des Bildungskontos. Das Qualifikationsniveau als auch die berufliche Mobilität kann durch fortbildungsunterstützende Maßnahmen erhöht, die Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels sowie die Förderung der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen durchaus

gewährleistet werden. Dennoch stellen sich in diesem Zusammenhang zwei grundsätzliche Fragen. Zum einen muß davon ausgegangen werden, daß eine zusätzliche Qualifikationsmaßnahme für eine Person mit hohem Qualifikationsniveau mitunter eine weit weniger arbeitsmarktrelevante Wirkung und Nutzen hat, als für eine weitgehend unqualifizierte Person. Im Extremfall hieße das, daß ein Zahnarzt durch zusätzlich erworbene Sprachkenntnisse in viel geringerem Ausmaß zur Erreichung der gesetzten arbeitsmarktpolitischen Ziele beiträgt als eine von Kündigung bedrohte Textilarbeiterin, die durch geförderte Umschulungsmaßnahmen sowohl ihre Arbeitsmarktchancen wie auch ihre individuellen Arbeitsbedingungen verbessern kann. Zum anderen sollte hier natürlich auch der Aspekt der Förderungsbedürftigkeit angesprochen werden. Mit zunehmender Qualifikation steigt in der Regel auch das disponible Einkommen der Beschäftigten. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß Personen mit höherer Ausbildung erstens auch ohne Inanspruchnahme der Gelder des Bildungskontos Weiterbildungskurse belegen würden (hoher Mitnahmeeffekt bei Hochqualifizierten). Darüber hinaus werden unter den gegebenen Bedingungen Personen, die ohnehin im mittleren bis oberen Einkommensbereich liegen, aus allgemeinen Mitteln der Arbeitsmarktförderung unterstützt (regressiver Umverteilungseffekt).

Abb. 16: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Alter

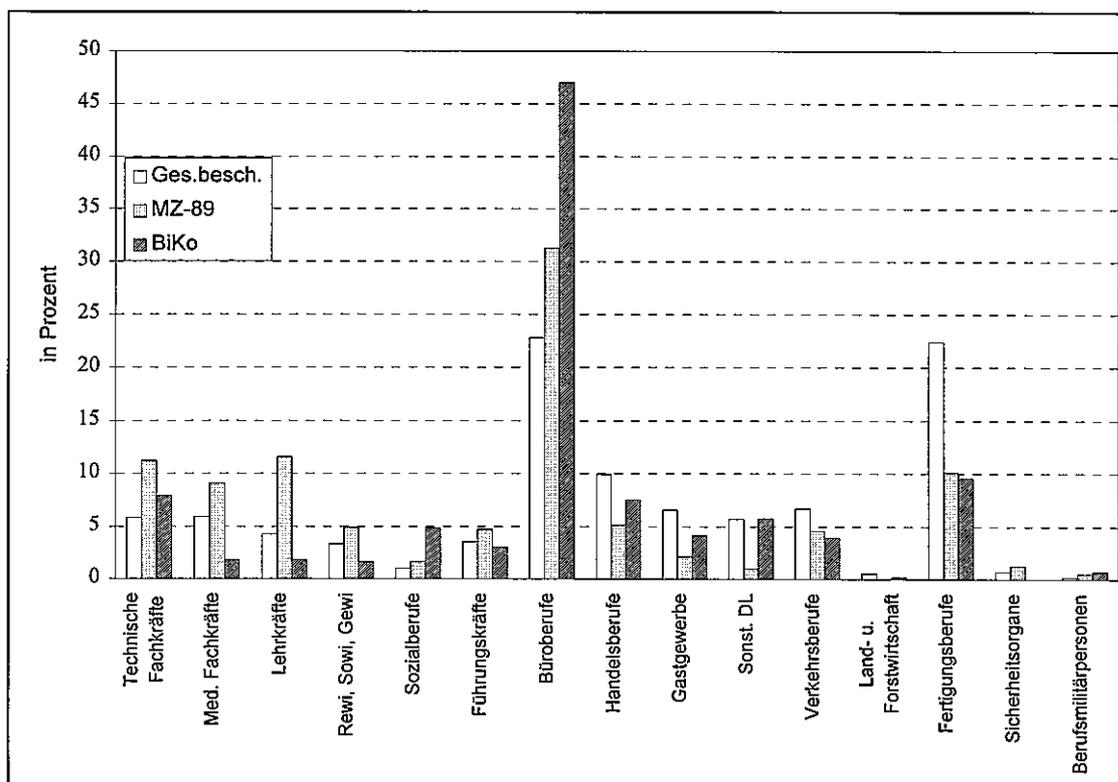


Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Die Bereitschaft bzw. auch die Notwendigkeit an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, steigt mit zunehmenden Alter bis zu einem Wendepunkt, der bei ca. 50 Jahren liegt. Danach nimmt der Anteil der Personen mit Schulungsteilnahme rapide ab. Verglichen mit der Gesamtbeschäftigungsverteilung sind die jeweiligen Anteilswerte der SchulungsteilnehmerInnen bis zu den 49-Jährigen überproportional, danach stark unterproportional. Durch das Bildungskonto geförderte Personen unterscheiden sich deutlich

vom beschriebenen Altersprofil. Den Schwerpunkt und somit stark überdurchschnittliche Anteile nehmen die jüngeren bis mittleren Alterskategorien ein, insbesondere die Gruppe der 30 bis 39-Jährigen. Das sind beinahe zwei Drittel aller geförderten Personen. Der Wendepunkt liegt hier um zehn Jahre weiter vorne. Somit fördert das Bildungskonto hauptsächlich Beschäftigte, die sich am Anfang ihrer Erwerbskarriere befinden, sich meist aber schon beruflich stabilisiert haben.

Abb. 17: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Beruf



Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Die vorliegenden Ergebnisse der Beschäftigten nach Beruf und Schulungsteilnahme sind infolge von Zuordnungsproblemen der WAFF-Förderdatei als auch aufgrund nur schwer vergleichbarer Kategorisierungssysteme (MZ-Sondererhebung und WAFF-Förderdatei) nur bedingt aussagekräftig. Um überhaupt einen Vergleich der beiden Datensätze zu ermöglichen, müssen aus der WAFF-Förderdatei Anträge mit unspezifischen Berufsangaben herausgenommen werden. Durch diese notwendige Maßnahme verringert sich die Grundgesamtheit der WAFF-Förderdatei auf ca. 2.000 Personen (55%).

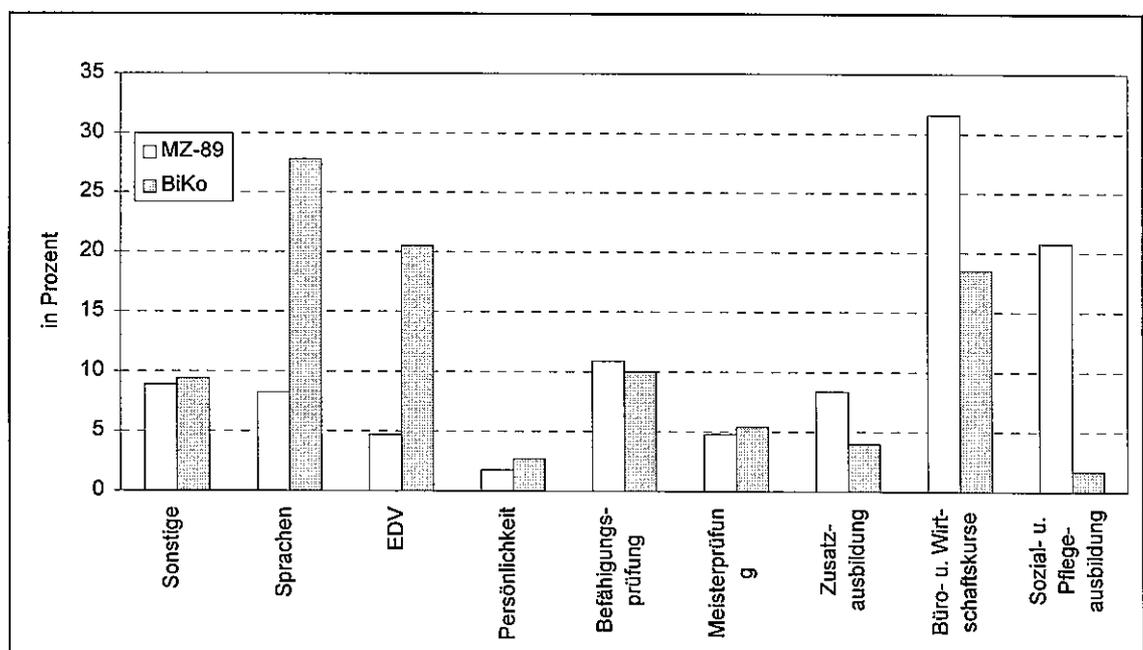
Bei der Verteilung der SchulungsteilnehmerInnen nach Berufen (MZ-Sonderauswertung 1989) lassen sich als Schwerpunkt eindeutig die Büroberufe identifizieren. Daneben haben drei im höheren Qualifikationsbereich liegende Berufsgruppen, namentlich die Technischen und die Medizinischen Fachkräfte sowie die Lehrkräfte und schließlich noch die

Fertigungsberufe einen nennenswerten Anteil an SchulungsteilnehmerInnen. Die durch das Bildungskonto unterstützten Beschäftigten weisen eine zumindest ähnlich gelagerte Verteilung, jedoch auf niedrigerem Niveau auf. Hauptförderbereich sind auch hier mit Abstand die Büroberufe. Daneben verfügen einerseits die Technischen Fachkräfte und die Sozialberufe sowie diverse, meist niedrig qualifizierte Dienstleistungsberufe (Handel, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen) und andererseits die Fertigungsberufe über nennenswerte Anteile.

Eine Analyse nach Sektoren ergibt eine stark auf Dienstleistungsberufe ausgerichtete Orientierung der Schulungsmaßnahmen. Während die unselbständig Beschäftigten in Wien zu etwas mehr als drei Viertel in tertiären Berufen tätig sind, kamen laut MZ-Sondererhebung schon mehr als vier Fünftel aller SchulungsteilnehmerInnen aus dem Dienstleistungsbereich. Für die Daten der WAFF-Förderdatei ergibt sich für den tertiären Sektor ebenfalls ein Anteil von knapp über 80%.

Ein zusammenfassender Befund kann dahin gehen, daß das Bildungskonto zum überwiegenden und auch überproportionalen Teil Beschäftigte in Dienstleistungsberufen fördert. Der Schwerpunktbereich liegt einerseits bei den Büroberufen und andererseits bei den - hier leider nicht vergleichbaren - arbeitslos gemeldeten Personen.

Abb. 18: Verteilung der Beschäftigten und der TeilnehmerInnen nach Kurstyp



Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Auch die Untersuchungsergebnisse der Verteilung der Beschäftigten nach Kurstyp mußten aus Gründen unterschiedlicher Antwortkategorien rekodiert und neu zusammengefaßt

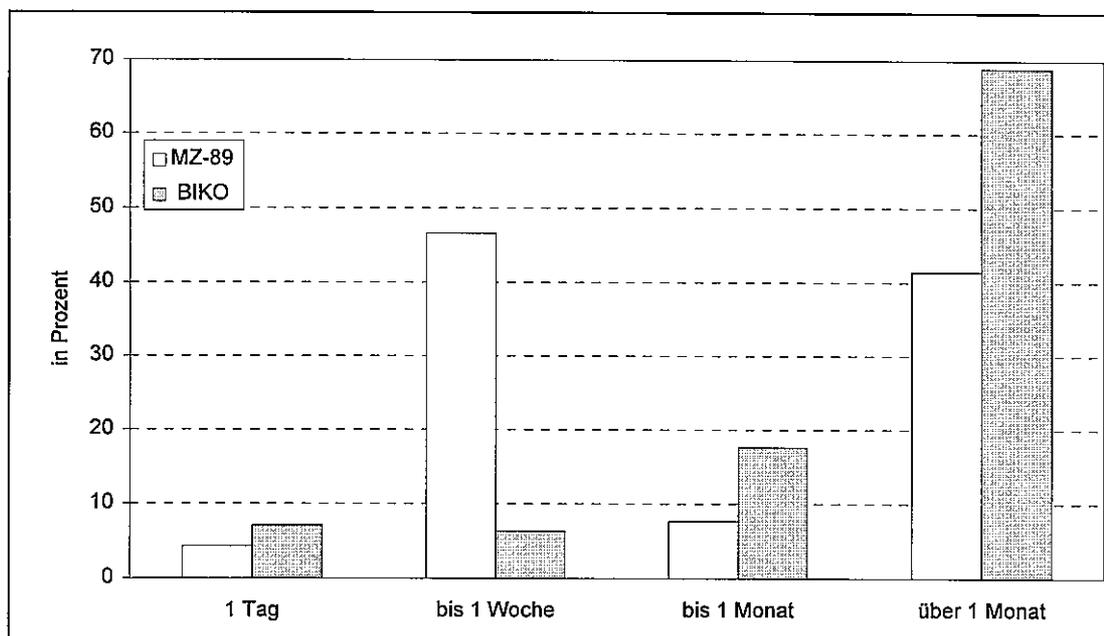
werden. Die daraus resultierenden Unschärfen sind im Vergleich mit den Problemen der Berufszuordnung vernachlässigbar gering.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen eine hohe Übereinstimmung mit der Verteilung der Beschäftigung nach Berufen auf. Die wichtigste Kategorie nehmen auch hier die Büro- und Wirtschaftskurse ein. Bei der Meisterprüfung kann davon ausgegangen werden, daß zum überwiegenden Anteil Fertigungsberufe erlernt wurden. Mit der Verteilung der TeilnehmerInnen über die anderen meist auf die Ausübung tertiärer Berufsfähigkeiten ausgerichteten Kurse rundet sich das Vergleichsszenario ab.

Erhebliche Unterschiede ergeben sich jedoch beim Ergebnisvergleich von MZ-Sondererhebung und Bildungskonto. Nur vier der insgesamt neun Kategorien sind in etwa gleich stark besetzt. Die Maßnahmen des Bildungskontos förderten demnach in stark überproportionalem Ausmaß die Ausbildung von Sprach- und EDV Kenntnissen. Die Unterstützung von Büro- und Wirtschaftskursen war hingegen ebenso unterdurchschnittlich wie die der Zusatzausbildungen. Die Förderdimension bei Sozial- und Pflegeausbildungen war letztendlich vernachlässigbar gering.

Gerade aber im Gesundheits- und Sozialbereich haben sich in den letzten Jahren enorme Beschäftigungspotentiale eröffnet und die Beschäftigung wird in diesem Bereich auch weiterhin stark expandieren (Lassnigg/Prenner/Steiner 1997). Somit kann mittelfristig für Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe mit einer anhaltenden Nachfrage gerechnet werden. Personen mit entsprechender Ausbildung haben demnach relativ gute Beschäftigungschancen. Bei aller Problematik, die sich in Zusammenhang mit den Ausbildungsmöglichkeiten im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich ergibt, wäre es durchaus angebracht das Fördervolumen für adäquate Kurse zu erhöhen.

Abb. 19: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Kursdauer

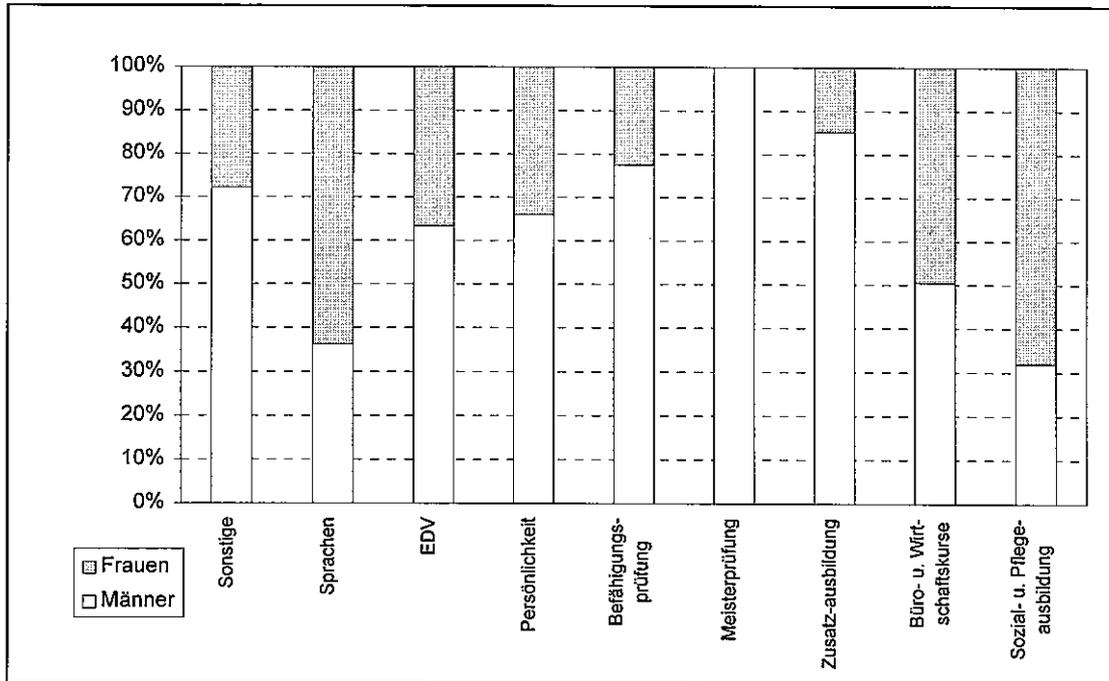


Quelle: MZ-Sondererhebung 89, WAFF, eigene Berechnungen

Bei der Verteilung der KursteilnehmerInnen nach Kursdauer wurden die Ergebnisse ebenfalls aus Gründen unterschiedlich verwendeter Kategorisierungssysteme zu vier Klassen zusammengefaßt. Dabei zeigt sich, daß die Fördermaßnahmen des Bildungskontos überwiegend Kurse treffen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (über ein Monat). Mehr als zwei Drittel aller geförderten TeilnehmerInnen fiel in diese Kategorie. Personen, deren berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach spätestens einem Monat beendet sind nehmen die Unterstützungsmaßnahmen des Bildungskontos in weit geringerem Maße in Anspruch; sie werden aber überproportional gefördert. Kurse mit einer Laufzeit von maximal einer Woche haben überhaupt den geringsten Anteil. Eintageskurse werden, zwar auf geringem Niveau, aber bezüglich der Förderhöhe ebenfalls leicht überproportional gefördert.

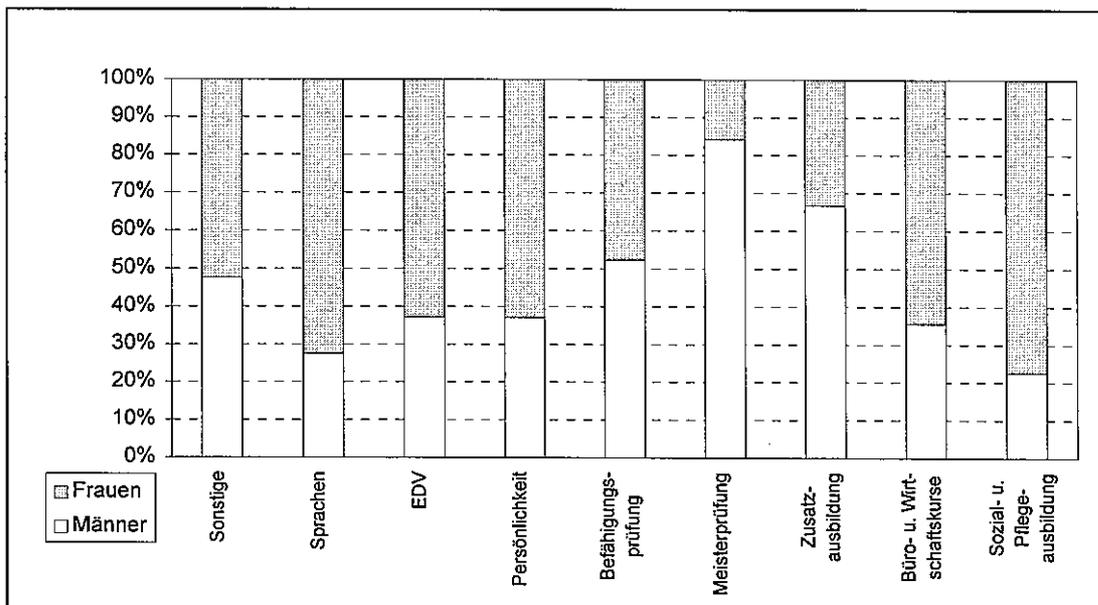
Die bisher untersuchten Verteilungen der (geförderten) SchulungsteilnehmerInnen waren jeweils auf nur ein interessierendes Merkmal ausgerichtet. Im folgenden werden nun mehrdimensionale Auswertungen durchgeführt. Und zwar sollen die besuchten (und geförderten) Kurstypen nach drei Merkmalen weiter unterteilt und analysiert werden. Es interessiert erstens, ob bezüglich der Auswahl der Kurse Geschlechterdisparitäten bestehen, zweitens, ob sich aufgrund der Bildung der teilnehmenden Personen unterschiedliche Kurspräferenzen ergeben und drittens, welche Zusammenhänge zwischen dem ausgeübten Beruf und dem absolviertem Kurs bestehen.

Abb. 20: MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Geschlecht



Quelle: MZ-Sondererhebung 89, eigene Berechnungen

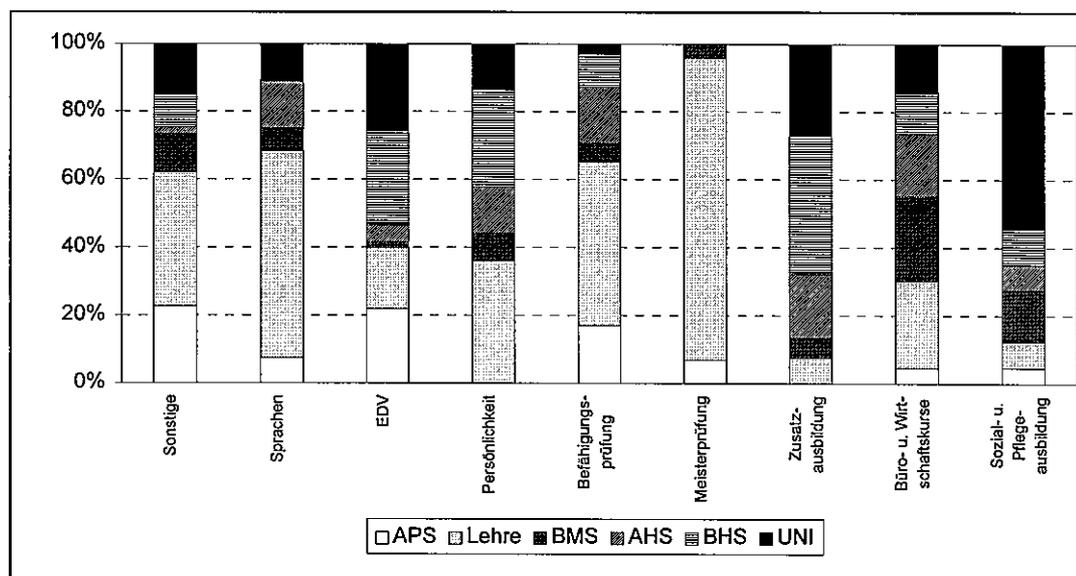
Abb. 21: Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Geschlecht



Quelle: WAFF, eigene Berechnungen

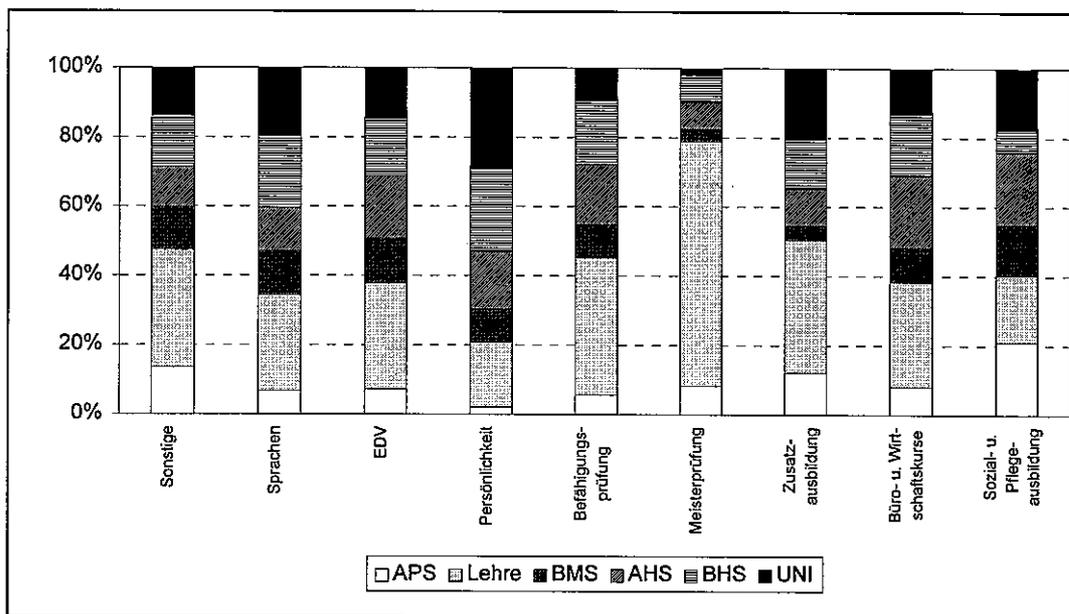
Beim Vergleich der beiden Grafiken (TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Geschlecht) fällt auf den ersten Blick der bereits bekannte Umstand auf, daß Frauen durch das Bildungskonto verstärkt gefördert werden. Es zeigt sich aber weiters, daß sich die Frauendominanz nicht auf einzelne Kurse konzentriert, sondern Frauen weitgehend über alle neun Kategorien verteilt sind. Waren bei der MZ-Sondererhebung 1989 nur zwei von neun Kurstypen mehrheitlich von Frauen besetzt, so verkehrt sich dieses Verhältnis für das Bildungskonto ins Gegenteil. Nur drei Kurstypen sind hier männerdominiert (Befähigungs- und Meisterprüfung sowie Zusatzausbildung). Die drei am meisten in Anspruch genommenen und geförderten Kurstypen (Sprachen, EDV und Büro- u. Wirtschaftskurse) sind jeweils zumindest zu zwei Drittel von Frauen belegt worden. Bemerkenswert erscheint dabei insbesondere die hohe Frauenquote bei den EDV-Kursen. Auch bei genauerer Untergliederung der geschlechtsspezifischen Kursteilnahmen zeigt sich also, daß die Förderungen des Bildungskontos einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Verringerung der Benachteiligungen für Frauen am Arbeitsmarkt leisten.

Abb. 22: MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Qualifikation



Quelle: MZ-Sondererhebung 89, eigene Berechnungen

Abb. 23: Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Qualifikation



Quelle: WAFF, eigene Berechnungen

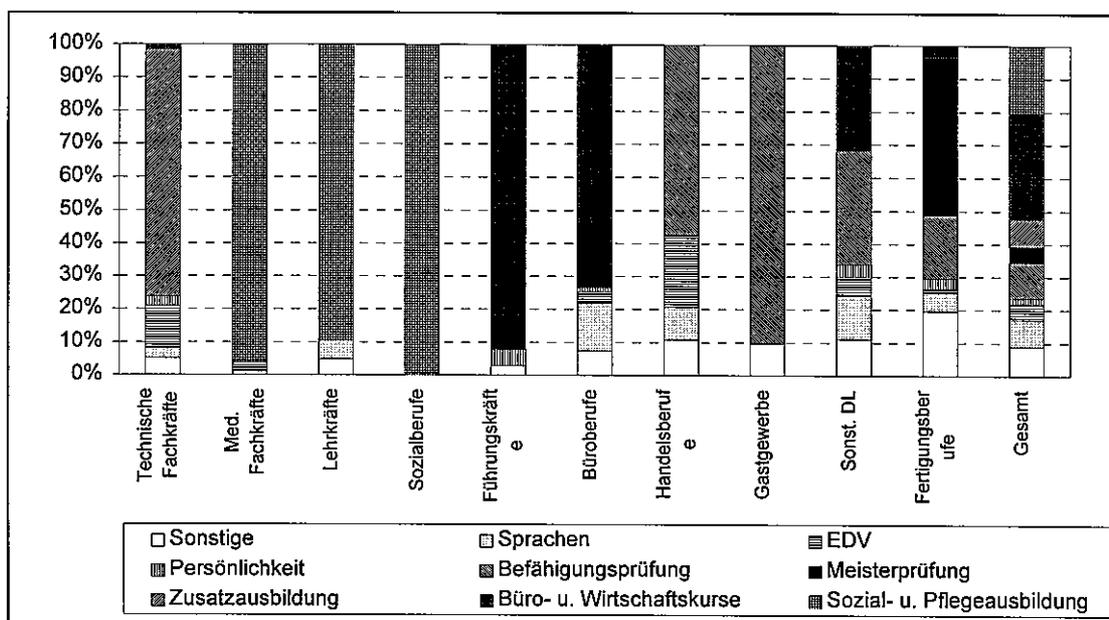
Bei Interpretation der Verteilungen nach Kurstyp und Qualifikation müssen zunächst einmal die bereits vorliegenden Ergebnisse für die einzelnen Merkmale berücksichtigt werden. Zum einen ist aus der vorhergehenden Analyse bekannt, daß KursteilnehmerInnen, im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung betrachtet, überdurchschnittlich gute Qualifikationen besitzen. Zum zweiten wissen wir auch, daß die Verteilung der Kurse des Bildungskontos von der der MZ-Sonderauswertung stark abweicht: beim Bildungskonto sind EDV- und Sprachkurse stärker vertreten, Büro- und Wirtschaftskurse etwas unterrepräsentiert und der Sozial- und Pflegebereich ist nur rudimentär vorhanden. Diese Verteilung dürfte in engem Zusammenhang mit der vorgesehenen finanziellen Förderhöhe des Bildungskontos stehen, das durch seine Ausrichtung auf eher geringe vorwiegend Semesterkurse mit einwöchigen Teilnahmeintervallen fördert. Die oben angeführten Kurstypen verfügen weitgehend (mit Ausnahme der EDV-Kurse) über das beschriebene Kursprofil.

Alle drei für das Bildungskonto wichtigen Kurstypen (EDV- und Sprachkurse sowie Büro- und Wirtschaftskurse; zusammengenommen sind das mehr als zwei Drittel der geförderten Personen) zeigen einen hohen Anteil an qualifizierten TeilnehmerInnen (der Anteil von APS und Lehre liegt unter 40%). Die Verteilung der Qualifikationen deckt sich jedoch nur bei den Büro- und Wirtschaftskursen (leichte Differenzen sind nur zwischen Lehre und BMS zu erkennen). Für die EDV- und Sprachkurse ergeben sich unterschiedliche Qualifikationsanteile. Während die geförderten EDV-Kurse sogar einen geringeren Anteil an hochqualifizierten TeilnehmerInnen aufweisen (AHS, BHS, UNI) zeigt sich bei den Sprachkursen, daß höher qualifizierte Beschäftigte vom Bildungskonto eindeutig

überproportional gefördert werden. Das gleiche gilt ebenfalls für die Sonstigen, die Persönlichkeits-, die Befähigungs- und in etwas abgeschwächter Form auch für die Meisterprüfungskurse. Eine gegenteilige Tendenz ist nur bei der Zusatzausbildung sowie der Sozial- und Pflegeausbildung zu erkennen. Hier fördert das Bildungskonto verstärkt gering Qualifizierte. Zusammengenommen sind das jedoch nur knappe 6% aller geförderten KursteilnehmerInnen.

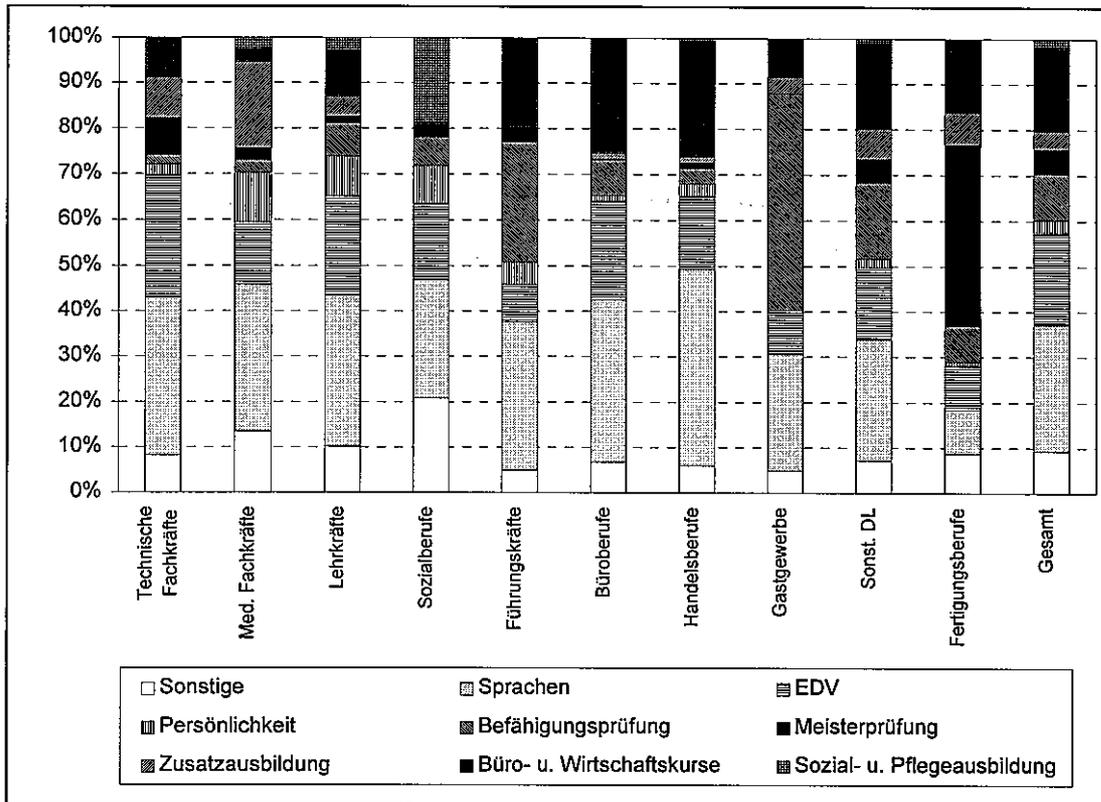
Die EDV- wie auch die Büro- und Wirtschaftskurse weisen schließlich in beiden Erhebungen einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an Personen ohne Berufsausbildung (APS, AHS) aus. Für die Sozial- und Pflegeausbildung trifft das nur für durch das Bildungskonto geförderte Personen zu.

Abb. 24: MZ-Sondererhebung: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Beruf



Quelle: MZ-Sondererhebung 89, eigene Berechnungen

Abb. 25: Bildungskonto: TeilnehmerInnen nach Kurstyp und Beruf



Quelle: WAFF, eigene Berechnungen

Die Verteilung der geförderten TeilnehmerInnen nach Berufen erbrachte einen eindeutigen Schwerpunkt bei Dienstleistungsberufen und dort insbesondere bei den Büroberufen. Beim Vergleich der beiden Grafiken zum Zusammenhang von Kurstyp und Beruf fällt zunächst einmal auf, daß bei den von der MZ-Sondererhebung erfaßten TeilnehmerInnen beinahe jede Berufsgruppe einen Ausbildungsschwerpunkt besitzt. Im Gegensatz dazu streuen die vom Bildungskonto geförderten Kurse innerhalb der Berufsgruppen wesentlich stärker. Keine einzige Kategorie ist hier zu mehr als der Hälfte durch einen Kurstyp bestimmt. Die beiden Verteilungen weichen also merklich voneinander ab. Als erster Befund kann daher festgehalten werden, daß die Maßnahmen des Bildungskontos der Einschränkung von Berufen auf einen bestimmten Kurstyp entgegenwirkt und die Bandbreite der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhöht. Eine größere Streuung bietet einerseits mehr individuelle Entscheidungsmöglichkeiten, erhöht aber andererseits mitunter die Reibungsverluste. Nicht alle geförderten Kurse müssen zwangsläufig berufsrelevant sein. Wie auch aus der Kategorie *Gesamt* hervorgeht zielen die Förderungen des Bildungskontos stärker auf den Erwerb allgemeiner Qualifikationen (Sprach- und EDV-Kenntnisse), während in der Verteilung der MZ-Sonderauswertung das Hauptgewicht eher auf der Aneignung spezieller Berufskennnisse (Büro- und Wirtschaftskurse sowie Sozial- und Pflegeausbildung) liegt. In besonderem Maße zeigt sich das bei den Büroberufen, bei der Gruppe der Medizinischen Fachkräfte, Lehrkräfte und Sozialberufe sowie den Handels- und Gastgewerbeberufen.

5. Personenbezogene Effekte des Bildungskontos

Das Ziel der Befragung von geförderten Personen ist es, die Verwirklichung der Zielsetzungen des Bildungskontos aus der Sicht der TeilnehmerInnen zu untersuchen. Zudem erlaubt die Befragung einer Kontrollgruppe Schlußfolgerungen über die Gruppe der Geförderten im Vergleich zu zufällig ausgewählten WienerInnen. Die Ergebnisse aus der WAFF-Förderdatei werden durch die Vergleichsgruppe ergänzt sowie einzelne Themenschwerpunkte näher analysiert. Folgenden Fragestellungen wird dabei nachgegangen:

⇒ *Art und Ausmaß der Weiterbildungsförderung*

Welche Weiterbildungsmaßnahmen wurden durch das Bildungskonto gefördert? In welchem Ausmaß wurden die Förderungen beansprucht?

⇒ *Persönlichkeitsstruktur der Geförderten*

Durch welche persönlichen Merkmale unterscheiden sich die NutznießerInnen des Bildungskontos von anderen WienerInnen bzw. von den TeilnehmerInnen beruflicher Weiterbildung?

⇒ *Persönliche Bildungsmotivation und Mitnahmeeffekte:*

Handelt es sich bei den besuchten Ausbildungen um Qualifikationen, die ohne Förderungen nicht gemacht worden wären? Werden dadurch weitere Ausbildungen initiiert?

⇒ *Berufliche Umsetzbarkeit*

Wieweit sind die Aus- und Weiterbildungskurse beruflich verwertbar? In welchen Berufsbereichen wurden die Ausbildungen gemacht? Handelt es sich dabei um chancenreiche Berufsfelder?

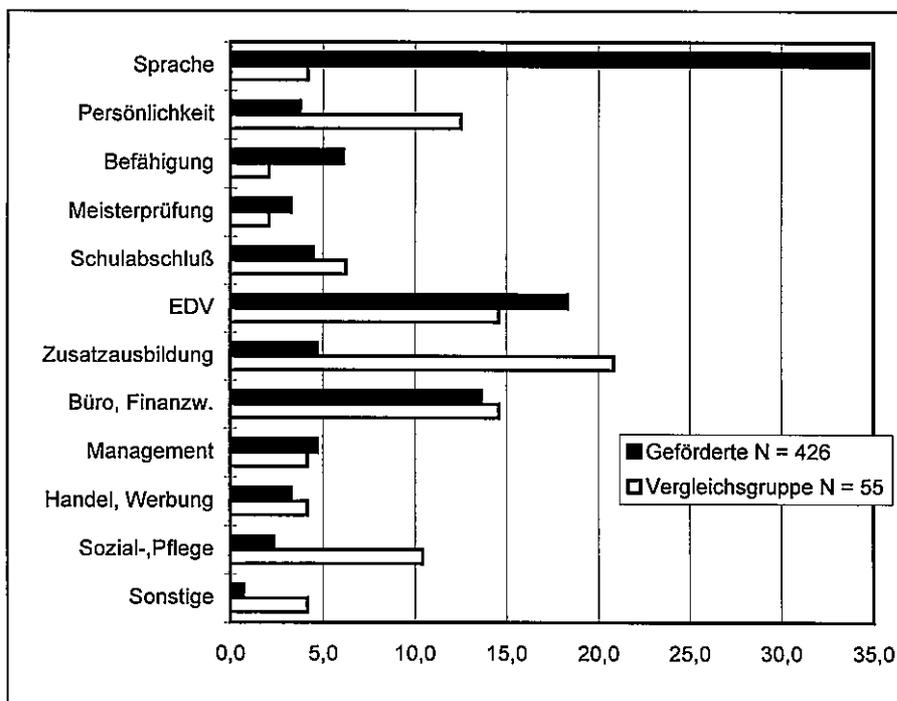
⇒ *Informationsfluß und Bildungsbedarf*

Wieweit ist das Bildungskonto bekannt bzw. würde auch von anderen Personen genutzt werden?

5.1. Art und Ausmaß der Weiterbildungsförderung

Die schriftlich befragten Personen stellen eine repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit von Personen dar, die 1996 eine Förderung durch das Bildungskonto in Anspruch genommen haben¹. Demgegenüber wurde die Vergleichsgruppe unabhängig von der Teilnahme einer beruflichen Weiterbildung ausgewählt. Von der Vergleichsgruppe haben 1996 46 Personen (31%) an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Der Vergleich der beiden Erhebungen kann daher einerseits hinsichtlich des unterschiedlichen Bildungsverhaltens der beiden Gruppen interpretiert werden, andererseits aber auch im Hinblick auf die Förderung spezifischer Kurse durch das Bildungskonto.

Abb. 26: Art der geförderten Bildungsmaßnahmen und beruflicher Weiterbildung 1996
(nach Anzahl der Weiterbildungsmaßnahmen)

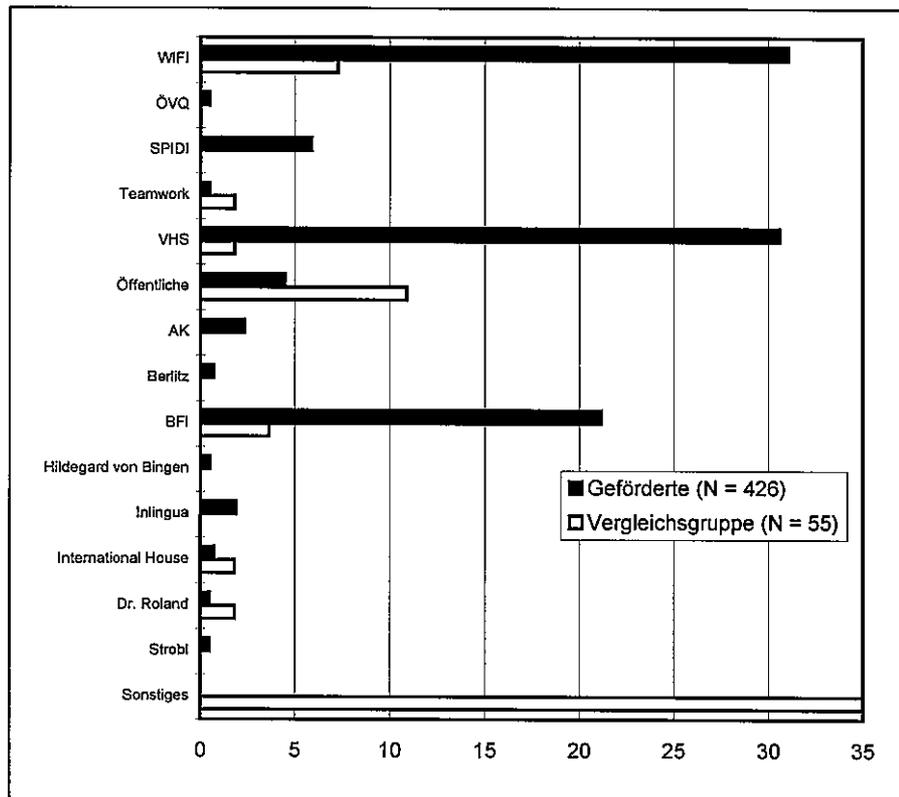


In der Befragung der Geförderten des Bildungskontos spiegelt sich das Übermaß an Sprach- und EDV-Kursen, wie dies schon aus der WAFF-Förderdatei ersichtlich ist, wider. Am häufigsten gaben die Befragten Sprachkurse an, gefolgt von EDV-Kursen und Finanz- bzw. Bürokursen. Befähigungsprüfungen, Vorbereitungen zu Meisterprüfungen und Zusatzausbildungen werden von weniger als 15% der Geförderten angegeben. Im Vergleich dazu dominieren bei den Weiterbildungsmaßnahmen der Vergleichsgruppe Zusatzausbildungen. Die Teilnahme an einem Sprachkurs wird nur von einer Person als berufliche Weiterbildung angegeben, was angesichts des relativ hohen Anteils von Sprachkursen an den

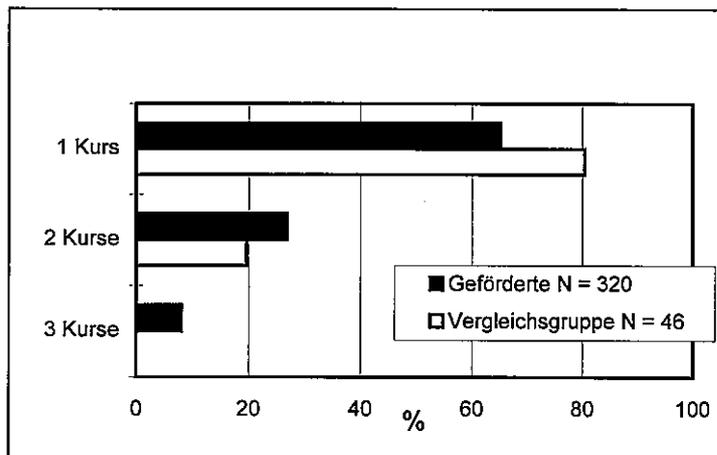
¹ Vgl. Validität der Befragung in Kap. 2.

Bildungsangeboten unwahrscheinlich erscheint und wohl darauf zurück zu führen ist, daß Sprachkurse nicht immer mit beruflicher Weiterbildung in Verbindung gebracht werden. Wesentlich höher ist in der Vergleichsgruppe hingegen der Anteil von Ausbildungen im Sozial- und Pflegebereich und auch in der Persönlichkeitsbildung.

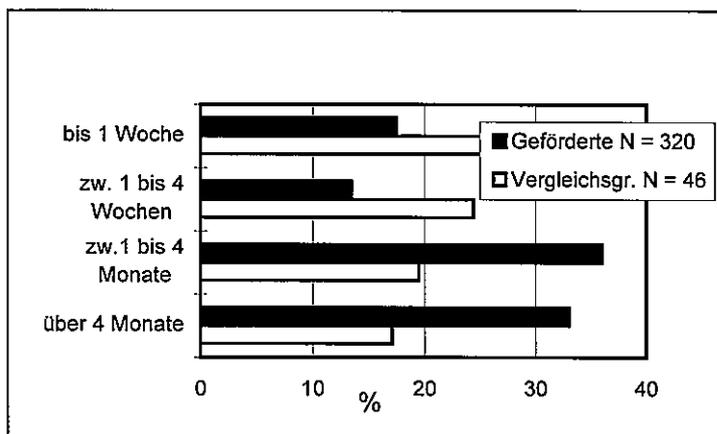
Abb. 27: Bildungsinstitutionen von geförderten Bildungsmaßnahmen und beruflicher Weiterbildung 1996



Die geförderten Bildungsmaßnahmen wurden am häufigsten beim WIFI, in Volkshochschulen und im BFI besucht. Von den anderen für die Förderung in Frage kommenden Bildungsinstitutionen, haben öffentliche Schulungseinrichtungen und das Sprachinstitut Spidi ca. 5%ige Anteile, alle anderen Einrichtungen liegen darunter. Im Vergleich dazu wurden von der Kontrollgruppe weniger als 30% der Ausbildungen in den vom WAFF geförderten Bildungseinrichtungen gemacht. Der überwiegende Teil wurde aber bei anderen Schulungsträgern absolviert, wobei sich darunter viele betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen befinden. Innerhalb der vom WAFF vorgesehenen Bildungsträger kommen am häufigsten öffentliche Bildungseinrichtungen vor und die größten privaten Bildungsträger haben zwar wiederum beachtliche Anteile, aber nicht in dem Ausmaß wie bei den Geförderten.

Abb. 28: Anzahl der geförderten Kursmaßnahmen, in %

Die dargestellten Kurse und Bildungsträger beziehen sich auf alle geförderten Bildungsmaßnahmen, wobei auch Mehrfachförderungen einbezogen wurden. Zwei Drittel der Befragten haben die Förderung für nur eine Bildungsmaßnahme erhalten, ein Viertel für zwei und 8% für drei Kurse. Wenn mehrere Kurse gefördert wurden, so waren dies fast immer Kurse innerhalb der gleichen Gruppe, d.h. mehrere Sprachkurse, mehrere EDV-Kurse oder mehrere Büro- oder Finanzwesenkurse². Teilweise beziehen sich diese Mehrfachförderungen bereits auf 1997. In der Vergleichsgruppe haben ein Fünftel der Befragten mehr als eine Weiterbildungsmaßnahme angegeben.

Abb. 29: Dauer der Ausbildung

Die Intensität der Förderung unterscheidet sich aber nicht nur hinsichtlich der Anzahl der geförderten Kurse, sondern vor allem auch im Hinblick auf die Dauer³. Bei den Geförderten dauern 70% der Weiterbildungen länger als 4 Wochen, bei der Vergleichsgruppe sind dies

² Die weitere Darstellung der Kursmerkmale bezieht sich immer auf den ersten Kurs.

³ Die Intensität der Ausbildung weicht aber von der Dauer ab, da insbesondere Kurse über mehrere Monate oft nur 2 Wochenstunden haben.

nur ein Drittel. Hingegen dominieren bei ihnen kurze, meist ganztägige Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einer Woche⁴.

Aus dem Vergleich der besuchten beruflichen Weiterbildungen zwischen den Geförderten und der Vergleichsgruppe wird die Besonderheit der durch das Bildungskonto geförderten Ausbildungsmaßnahmen nochmals klarer. Insbesondere wird die Förderung für längerdauernde, Abendkurse in den Bereichen Sprachen, EDV und Büro- und Finanzwesen bei WIFI, Volkshochschulen oder BFI Förderungen beantragt. Die geförderten Weiterbildungen unterscheiden sich erheblich von den beruflichen Weiterbildungen der Nichtgeförderten. Denn letztere nahmen häufiger an Weiterbildungen für spezielle Berufsfertigkeiten, d.h. berufsspezifische Ausbildungen teil, während der Anteil vor allem an Sprachkursen wesentlich geringer ist. Und sie absolvierten häufiger kurze intensive Ausbildungen.

Diese Unterschiede erklären sich einerseits aus dem maßgeblichen Anteil von betrieblich organisierten Weiterbildungen, die in der beruflichen Qualifizierung ca. die Hälfte der beruflichen Ausbildungen ausmachen (Mikrozensus 1989). Die vom Bildungskonto geförderten Ausbildungen wurden hingegen mehrheitlich durch die ArbeitnehmerInnen selbst initiiert (96%) und in der Freizeit (93%) absolviert. Zum anderen lassen sich die unterschiedlichen Angaben teilweise auch auf die unterschiedliche Interpretation von *beruflicher* Weiterbildung zurückführen. Insbesondere der geringe Anteil von Sprachkursen in der Vergleichsgruppe führt zur Frage, inwieweit diese tatsächlich als berufliche Weiterbildung gesehen werden oder aber z.B. für private Reisezwecke gemacht werden.

5.2. Persönliche Merkmale der Geförderten

Die Mikrozensus-Sonderauswertung der beruflichen Weiterbildung wie auch andere Untersuchungen zeigen, daß eine berufliche Weiterbildung entsprechend persönlicher Merkmale und Beschäftigungssituation verschieden wahrgenommen wird. Die unterschiedlichen Ausgangspositionen der Arbeitskräfte durch die Erstausbildung und den Berufseinstieg werden durch Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausgeglichen, sondern verstärkt. Zudem beeinflussen Alter, Geschlecht, Nationalität und Familienstand die Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Die Daten der WAFF-Förderdatei bestätigen ebenfalls eine differenzierte Nutzung der Bildungsförderung, die insbesondere die Arbeitskräfte bevorzugt, die eine höhere Bildungsmotivation und Bildungsförderung durch Familie und Betrieb aufweisen. Der Frage, wieweit das Bildungskonto die unterschiedliche Partizipation an beruflicher Weiterbildung verstärkt oder ausgleicht, soll mit Hilfe der

⁴ Inwieweit durch die Mindestfördergrenze des Bildungskontos kürzere Kurse ausgeschlossen wurden, weil die Kosten unter S 1.000,- liegen, läßt sich nicht mit Sicherheit klären.

detaillierteren Befragung der Geförderten des Bildungskontos und der Vergleichsgruppe näher nachgegangen werden.

Tab. 22: Vergleich der realisierten Stichprobe der Befragung der Geförderten und der Vergleichsgruppe mit der Grundgesamtheit der Geförderten (WAFF-Förderdatei) und den TeilnehmerInnen an beruflichen Weiterbildung (Mikrozensus 1989)

	Befragte Geförderte N = 320	Vergleichs- gruppe N = 150	Geförderte WAFF-Datei N = 3.589	Mikro- zensus N = 70.799
Alter				
bis 24 Jahre	9,1	12,0	13,4	16,6
25 - 29 Jahre	23,1	16,0	24,9	18,4
30 - 39 Jahre	43,1	42,7	38,6	27,4
40 - 49 Jahre	15,6	10,7	16,5	30,2
50 - 65 Jahre	9,1	18,7	6,6	7,4
Geschlecht				
Frauen	65,6	61,3	59,8	56,5
Männer	34,1	38,7	40,2	43,5
Nationalität				
Österreich	95,9	94,0	94,2	95,9
Südosteuropa	2,5	2,1	3,4	0,7 ¹
Sonstige	1,2	3,9	2,2	3,4
Ausbildung				
Pflichtschule	8,1	7,7	6,9	
Lehre	28,4	26,3	32,8	38,1 ²
BMS	14,1	13,7	11,0	14,1
AHS	11,6	22,7	15,5	12,5
BHS	15,9	19,0	17,6	13,2
Uni, Akademie	21,9	12,7	15,0	22,1
Sonstige			1,1	
Berufliche Stellung				
ArbeiterIn	6,5	8,7	10,9	
AngestellteR	73,3	65,3	62,0	
Beamte	0,6	0	0	
selbständig/freiberuflich	3,8	4,0	0	
Lehrling	0	1,3	0,7	
KarenzurlauberIn	3,8	3,3	3,3	
Präsenz-/Zivildienstler	0,3	0	0,4	
Arbeitslos	11,6	9,3	11,3	
Sonstiges/Keine Angabe	3,1	8,0	11,3	

¹ Ex-Jugoslawien und Türkei

² Pflichtschule und Lehre

Folgende Erkenntnisse, Hypothesen und Zielvorgaben lassen sich aus bestehenden Untersuchungen ableiten:

- Berufliche Weiterbildung wird von den Altersgruppen am häufigsten wahrgenommen, die sich im Berufsleben beginnen zu etablieren, während die 36- bis 40jährigen die geringste Veranlassung zur Weiterbildung sehen. Die technologischen, arbeitsmarktpolitischen und sozioökonomischen Veränderungen erfordern ein "lebenslanges Lernen", dabei sollen alle Altersgruppen zur Weiterbildung motiviert werden (Publig 1996, S. 113).
- Frauen sind in der betrieblichen Weiterbildung systematisch benachteiligt. Um Frauen als Schlüsselpotential der Zukunft nutzen zu können, ist der Ausbau ihrer Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten notwendig (Friese 1996, S. 129).
- Berufliche Weiterbildung verstärkt die bestehenden Benachteiligungen bei Berufseintritt. Beschäftigte mit niedriger Qualifikation sind in der Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Angestellte zeigen eine höhere Weiterbildungsbereitschaft als ArbeiterInnen und Personen mit instabilen Karrieren erhalten weniger Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine ausreichende Finanzierung für die Erwachsenenbildung soll lebensbegleitendes Lernen für alle ermöglichen (Prager 1996).
- Personen anderer Nationalitäten nehmen kaum an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (Mikrozensus 1989). Durch ihr unterdurchschnittliches Qualifikations- und Einkommensniveau erscheinen sie in doppelter Hinsicht förderungswürdig.

Diese Hypothesen und Forderungen beziehen sich primär auf die allgemeine Teilnahmebereitschaft von beruflicher Weiterbildung. Im Hinblick auf das Bildungskonto ist daher interessant, welche Personengruppen durch die finanzielle Förderung zusätzlich zur Ausbildung motiviert werden können.

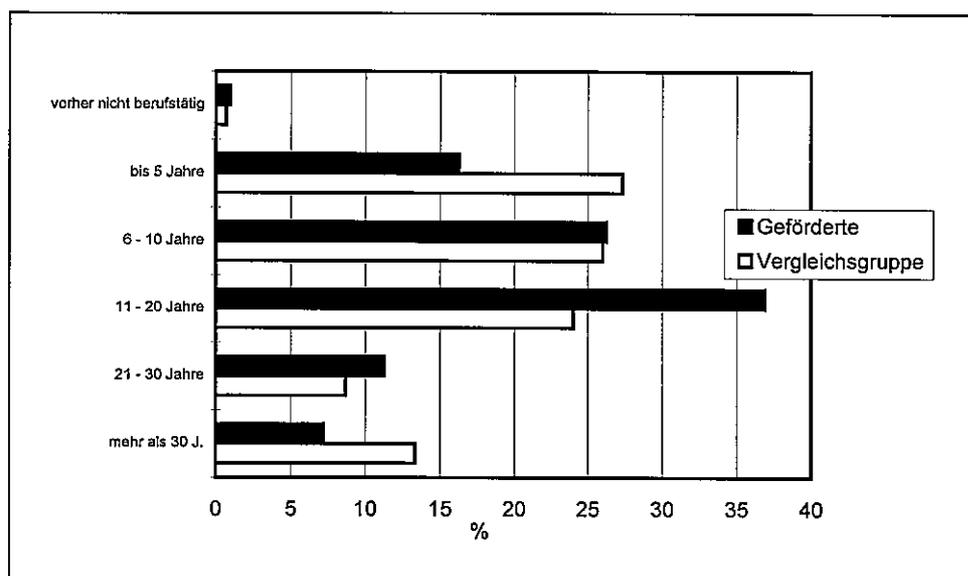
Alter und Berufserfahrung

In Österreich werden - wie in den meisten EU-Ländern - Bildungsmaßnahmen in erster Linie für Jugendliche und junge Beschäftigte bereitgestellt und gefördert. Obwohl darin natürlich kein Nachteil gesehen werden kann, daß der Schwerpunkt von Bildungsmaßnahmen auf diejenigen Personen gelegt wird, die einen Großteil ihrer Erwerbskarriere noch vor sich haben oder, volkswirtschaftlich betrachtet, ihre Investitionen in das Humankapital länger verwerten können, sollte auf Personen, die schon längere Zeit im Erwerbsleben stehen und über geringe Möglichkeiten zur Adaption ihrer Qualifikation verfügen, nicht vergessen werden.

Das Bildungskonto fördert insbesondere Personen der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren, einem Alter, in dem der Berufseinstieg meist abgeschlossen und eine gewisse

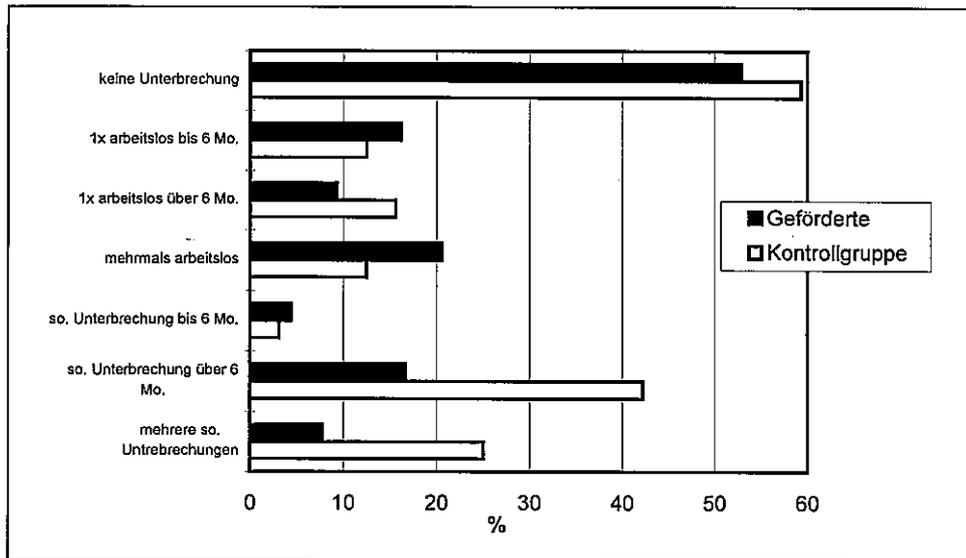
Stabilisierung der Beschäftigung eintritt. Die starre Struktur des österreichischen Arbeitsmarktes bringt es mit sich, daß mit zunehmenden Alter immer weniger Arbeitsplatzwechsel stattfinden. Ein Verlust des Arbeitsplatzes über 40 führt oft in eine längerfristige Arbeitslosigkeit, die nur noch mit erheblichen Einkommensverlusten beendet werden kann. Für Frauen liegt diese Altersgrenze noch darunter, was insbesondere nach längeren, familiär bedingten Unterbrechungen zu erheblichen Schwierigkeiten in der Berufskarriere führen kann.

Abb. 30: Bisherige Berufserfahrung in Jahren



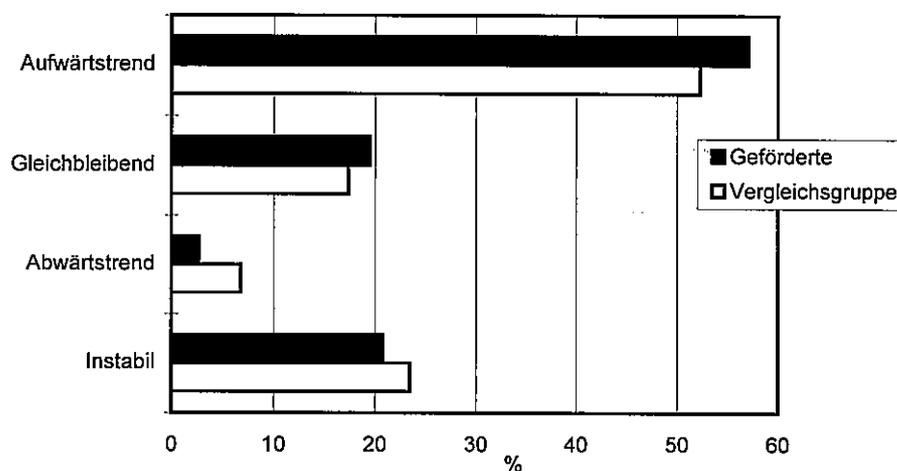
Hinsichtlich der Dauer der bisherigen Berufstätigkeit weisen weniger als die Hälfte der Befragten eine Berufserfahrung unter 10 Jahren auf. Meist liegt sie zwischen 10 und 20 Jahren und ist damit auch höher als die der Vergleichsgruppe. Geht man von einer durchschnittlichen Berufskarriere von 35 Jahren aus, so befindet sich die Mehrzahl der Befragten innerhalb der ersten Hälfte ihrer Berufskarriere. Weniger als ein Fünftel der Befragten sind länger als 20 Jahre berufstätig.

Abb. 31. Berufsunterbrechungen



Knapp die Hälfte der Befragten hat ihre Berufskarriere bisher zumindest einmal wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen, hauptsächlich Karenzurlaub, unterbrochen. Unterbrechungen kommen bei den Geförderten etwas häufiger vor als in der Vergleichsgruppe. Vor allem sind dies häufiger Unterbrechungen wegen Arbeitslosigkeit. Fast die Hälfte der Geförderten war zumindest einmal arbeitslos, und mehr als die Hälfte öfter als einmal. Bei der Vergleichsgruppe ist die Häufigkeit von Arbeitslosigkeit etwas geringer, dauert aber öfters länger als ein halbes Jahr. Deutlicher aber ist der Unterschied bei den sonstigen Berufsunterbrechungen, die insbesondere familiär bedingt sind. Zwei Drittel der Vergleichsgruppe geben sonstige Unterbrechungen an, die meist über ein halbes Jahr dauern. Bei den Befragten ist dies hingegen weniger als ein Drittel. Die Berufsunterbrechungen deuten also darauf hin, daß das Bildungskonto vermehrt Personen fördert, deren bisherige Berufskarriere durch Arbeitslosigkeit in ihrer Stabilität bedroht war. Aber Personen mit anderen, meist mehrjährigen Unterbrechungen, die insbesondere Karenzurlaube von Frauen betreffen, kommen wesentlich seltener vor als in der Vergleichsgruppe.

Abb. 32: Karriereverlauf



Die bisherige Berufskarriere wird in beiden Gruppen überwiegend als steigend oder gleichbleibend eingeschätzt und nur ein geringer Teil gibt Abstiege in der Berufskarriere an⁵. Die Geförderten schätzen ihren Berufsverlauf etwas positiver ein, als die Vergleichsgruppe, bei denen immerhin ein Drittel fallende oder instabile Karrieren aufweist. Der zuvor identifizierte Überhang von Arbeitslosenphasen bei den Geförderten hat weniger Einfluß auf die Beurteilung, als die Dauer der Unterbrechung. Längere Unterbrechungen gefährden den Erfolg stärker als mehrere kurze Unterbrechungen.

Trotz der geringen Unterschiede in der Einschätzung des Berufsverlaufs verstärken diese Aussagen den Eindruck, daß die Mehrheit der Geförderten des Bildungskontos ihren Berufseintritt sowie eine erste Stabilisierung hinter sich haben, aber mit den Weiterbildungsbestrebungen durchaus Risiken einer Destabilisierung vorweggenommen werden. Das Bildungskonto motiviert zwar verstärkt junge Arbeitskräfte zur beruflichen Weiterbildung, aber es gibt auch einen Anteil von älteren Personen, die die Weiterbildung als Prävention beruflicher Zurücksetzung betrachten.

Familienstand und Betreuungspflichten von Frauen

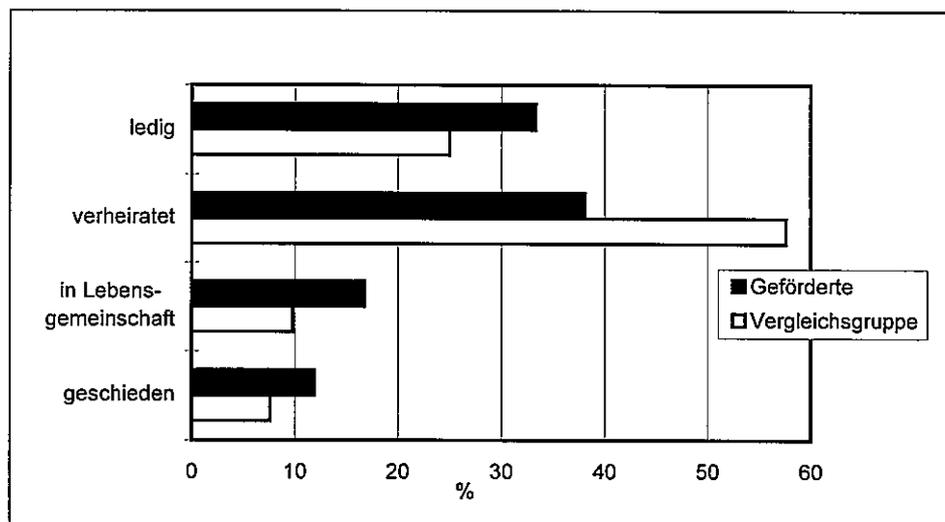
Im Gegensatz zur allgemeinen bzw. politischen Weiterbildung sind Frauen in der beruflichen Weiterbildung nach wie vor unterrepräsentiert (Schiersmann 1993, S. 259). Insbesondere sind sie in der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt, was auf ihre familiären Versorgungspflichten und die damit verbundenen Unterbrechungen ihrer Berufsverläufe

⁵ Diese Frage wurde bei den Geförderten grafisch abgefragt, bei der telefonischen Befragung der Vergleichsgruppe verbal.

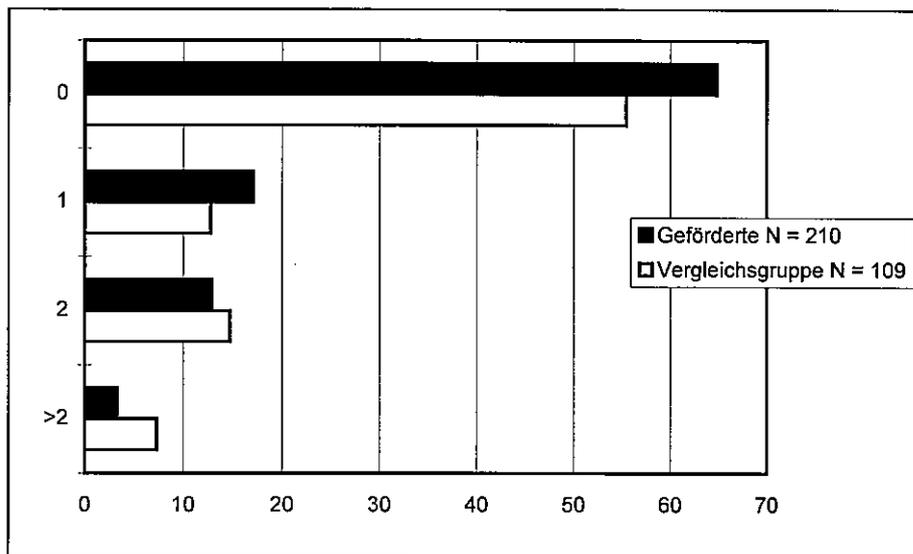
zurückgeführt wird. Somit bleibt die Weiterbildung der Frauen im verstärkten Ausmaß der Eigeninitiative der Arbeitnehmerinnen überlassen.

Vom Bildungskonto werden Frauen überproportional gefördert. Inwieweit dabei auch Frauen motiviert werden können, die familiäre Betreuungspflichten haben, soll durch die Analyse des Familienstandes und der Kinder weiter erforscht werden.

Abb 33: Familienstand der Frauen



Die Angaben zum Familienstand bestärken die Hypothese, daß berufliche Weiterbildungen insbesondere dann absolviert werden, wenn Unabhängigkeit und Zeit dies zulassen. Die durch das Bildungskonto geförderten Frauen leben häufiger allein als die Frauen der Vergleichsgruppe. Während in der Vergleichsgruppe der Anteil der Verheirateten deutlich dominiert, sind bei den Geförderten beinahe gleich viele ledig wie verheiratet.

Abb. 34: Anzahl der Kinder der Frauen

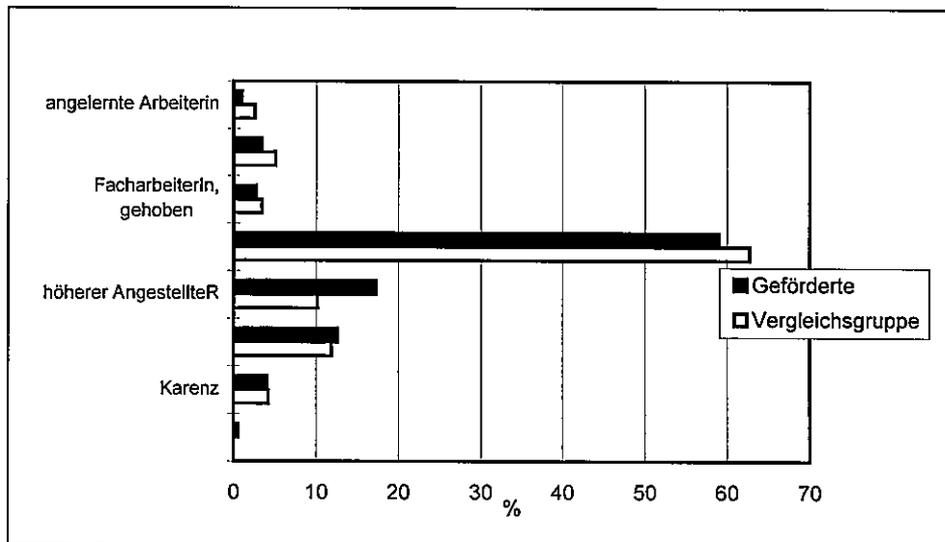
Auch bezüglich der Betreuungspflichten von Kindern zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Gruppen von Frauen. Zwei Drittel der geförderten Frauen haben keine Kinder im Haushalt zu betreuen, was merklich höher ist als bei den Frauen der Vergleichsgruppe. Wenn die Geförderten Kinder haben, so sind das häufiger Einzelkinder, während bei der Vergleichsgruppe Mehrkinderhaushalte überwiegen.

Die Unterschiede bezüglich Familienstand und zu versorgender Kinder zwischen den Frauen der Geförderten- und der Vergleichsgruppe weisen darauf hin, daß trotz des höheren Anteils von Frauen in der Weiterbildungsförderung die Betreuungspflichten gegenüber der Familie ein Hemmnis zur beruflichen Weiterbildung darstellen. Die geförderten Frauen sind deutlich öfter alleinstehend und ohne Kinder als die Frauen der Vergleichsgruppe. Vergleicht man innerhalb der Geförderten zwischen Männern und Frauen, so zeigt sich ein wesentlich geringerer Einfluß des Familienstandes auf die männliche Weiterbildung: Männer sind öfter verheiratet (46% gegenüber 38%). Der geschlechtsspezifische Unterschied wird vor allem bei den Geschiedenen deutlich, wo der Anteil der Frauen doppelt so hoch ist, wie der der Männer (12% gegenüber 6%). Das Bildungskonto trägt zwar zu einer Förderung der Weiterbildung von Frauen bei, dennoch bleiben aber Frauen mit Betreuungspflichten unterrepräsentiert.

Ausbildung, Einkommen und Tätigkeit

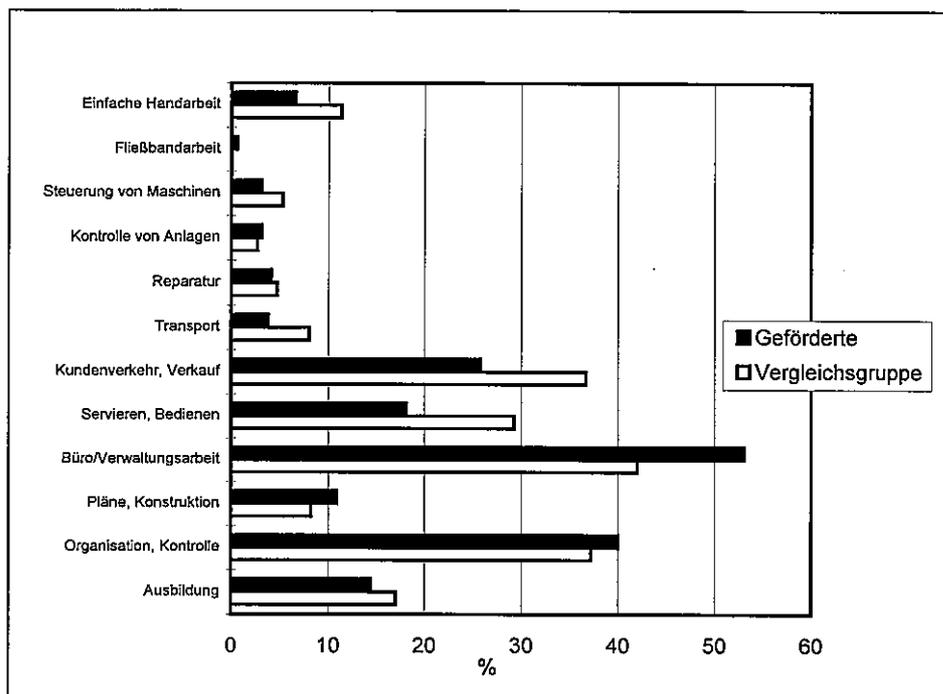
Die überdurchschnittlich gute Ausbildung der Geförderten sowie ihr hoher Anteil an Angestellten weisen darauf hin, daß das Bildungskonto weniger von Problemgruppen des Arbeitsmarktes als vielmehr von privilegierten Arbeitskräften genutzt wird. Knapp die Hälfte der geförderten Beschäftigten sind Angestellte mit höheren Qualifikationen (zumindest Maturaniveau). Die detailliertere Abfrage in der Befragung kann die berufliche Tätigkeit genauer bestimmen. Bezüglich der beruflichen Stellung unterscheiden sich die Geförderten und die Vergleichsgruppe wenig. Lediglich bei den höheren Angestellten gibt es signifikante Unterschiede, und zwar nehmen diese überproportional die Förderung in Anspruch.

Abb. 35: Berufliche Stellung



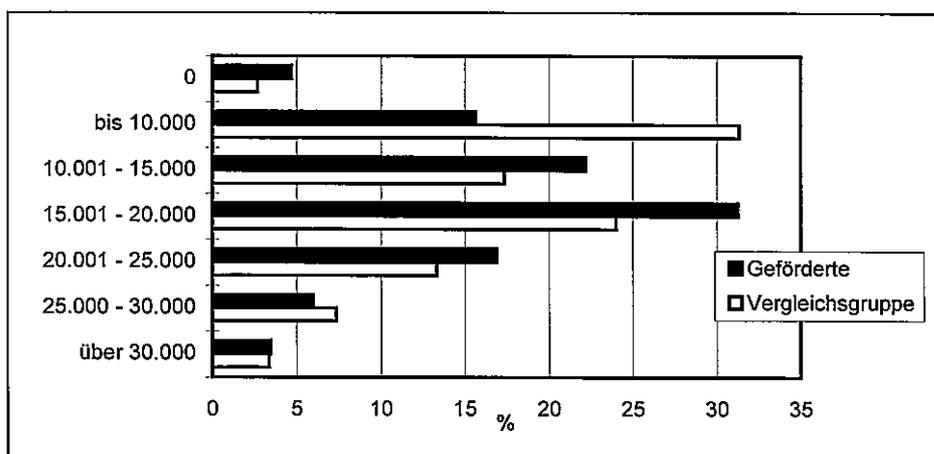
Die Unterschiede treten bei den ausgeübten Tätigkeiten⁶ deutlicher zu tage. Bei den einfacheren, handwerklichen und Dienstleistungstätigkeiten sind die Nennungen bei den Geförderten geringer, während sie die Nennungen der Vergleichsgruppe bei Büro- und Verwaltungsarbeiten, bei konzeptionellen und organisatorischen Tätigkeiten übersteigen.

⁶ Es wurden bis zu drei Tätigkeiten angegeben

Abb. 36: Berufliche Tätigkeit

Mehrfachnennungen: Von den Befragten wurden bis zu 3 Tätigkeiten angegeben.

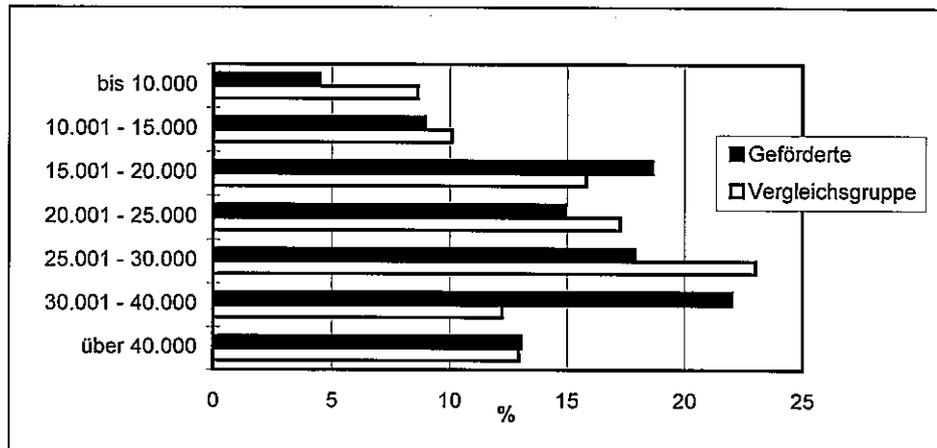
Die Einkommen verdeutlichen die berufliche Besserstellung der Geförderten gegenüber der Vergleichsgruppe noch weiter: Das Nettoeinkommen der Befragten ist höher als das der Kontrollgruppe. Während von den Geförderten ein Fünftel weniger als S 10.000,- verdient, ist dies von der Vergleichsgruppe ein Drittel. Bei den Einkommen über S 25.000,- sind die Anteile der Geförderten hingegen geringer.

Abb. 37: Nettoeinkommen der Geförderten

Noch deutlicher ist der Einkommensvorsprung der Geförderten beim verfügbaren Haushaltseinkommen. 18% der Geförderten, aber 28% der Kontrollgruppe müssen mit

weniger als S 15.000,- monatlich auskommen. Die meisten Geförderten fallen in die Einkommensklasse zwischen S 30.000,- und S 40.000,-. Diese Unterschiede gleichen sich wiederum in der höchsten Stufe aus. Demnach sind die NutznießerInnen des Bildungskontos kaum in den unteren Einkommenschichten zu finden. Aber auch in den obersten Schichten wird die Bildungsförderung kaum genutzt.

Abb. 38: Verfügbares Haushaltseinkommen



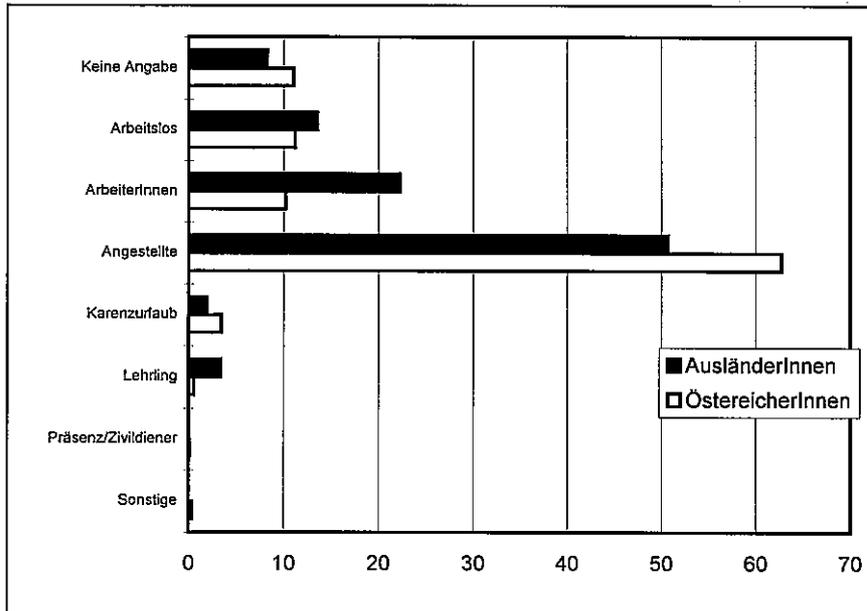
Entsprechend der Befragungsdaten werden durch das Bildungskonto diejenigen stärker gefördert, die allgemein stärker an der beruflichen Weiterbildung partizipieren: nämlich Personen in anspruchsvolleren Tätigkeiten, die meist mit einer höheren Ausgangsqualifikation verbunden sind. Beim Einkommen ist der Zusammenhang nicht durchgehend positiv. Bis zu einem mittleren Personen- und Haushaltseinkommen steigt die Anspruchnahme der Förderung, in den obersten Einkommensklassen wird sie hingegen weniger genutzt. Das größere Bildungsinteresse von Personen in anspruchsvolleren Tätigkeiten wird durch das Bildungskonto verstärkt, aber die Förderhöhe dürfte bei höheren Einkommen die Nachfrage begrenzen.

Förderung von Personen anderer Nationalitäten

Der Anteil von ausländischen Geförderten ist im Vergleich zu den ausländischen Erwerbstätigen gering. Durch ihre geringere Integration in den Arbeitsmarkt, ihre geringere Qualifikationen und etwaiger Vorurteile bilden sie aber eine Problemgruppe, die von anderen Weiterbildungsförderungen formell oder informell ausgeschlossen bleiben, deren wirtschaftliche Produktivität durch Qualifizierungsmaßnahmen aber sicherlich erhöht werden könnte.

Wie die Analyse der WAFF-Förderdatei zeigt⁷, unterscheiden sich die Geförderten anderer Nationalitäten von den ÖsterreicherInnen bezüglich ihrer beruflichen Stellung. Während bei den InländerInnen Angestellte eindeutig dominieren (ÖsterreicherInnen: 63%, AusländerInnen: 51%), arbeiten AusländerInnen häufiger als ArbeiterInnen. Interessant ist dabei auch die Tatsache, daß von den Lehrlingen anderer Nationalitäten das Bildungskonto häufiger genutzt wird, während inländische Lehrlinge das Angebot kaum annehmen.

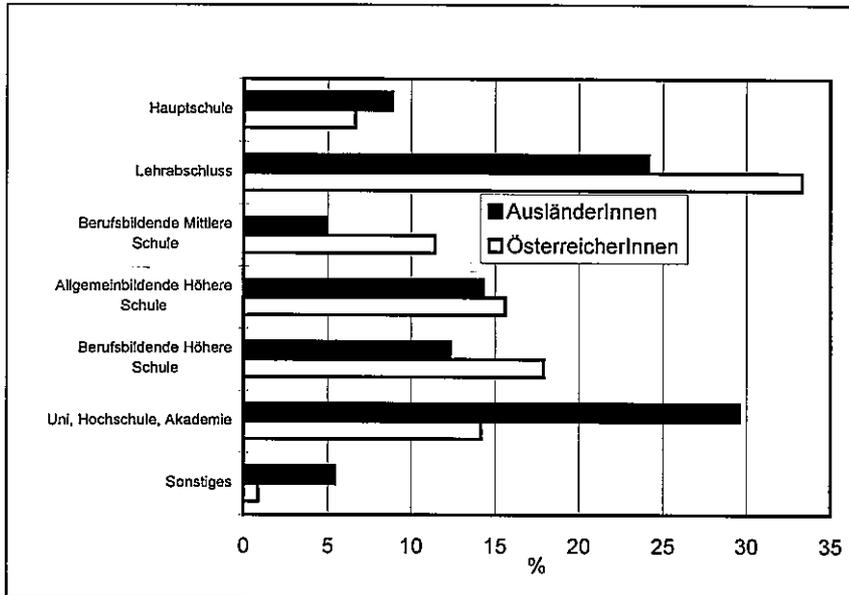
Abb. 39: Berufliche Stellung von AusländerInnen



Diese unterschiedliche Verteilung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten ist kaum durch die Ausbildung begründet. Denn die ÖsterreicherInnen überwiegen deutlich bei den Lehrabschlüssen und den berufsbildenden mittleren Schulen, d.h. Qualifikationen, die eher in den ArbeiterInnenstatus führen. Statt dessen ist der Anteil bei den AusländerInnen mit Universitäts-, Hochschul- oder Akademieabschlüssen doppelt so hoch wie bei den ÖsterreicherInnen. Das Qualifikationsniveau der AusländerInnen übersteigt damit sogar noch den der inländischen Geförderten, obwohl auch diese schon überdurchschnittlich gut gebildet sind.

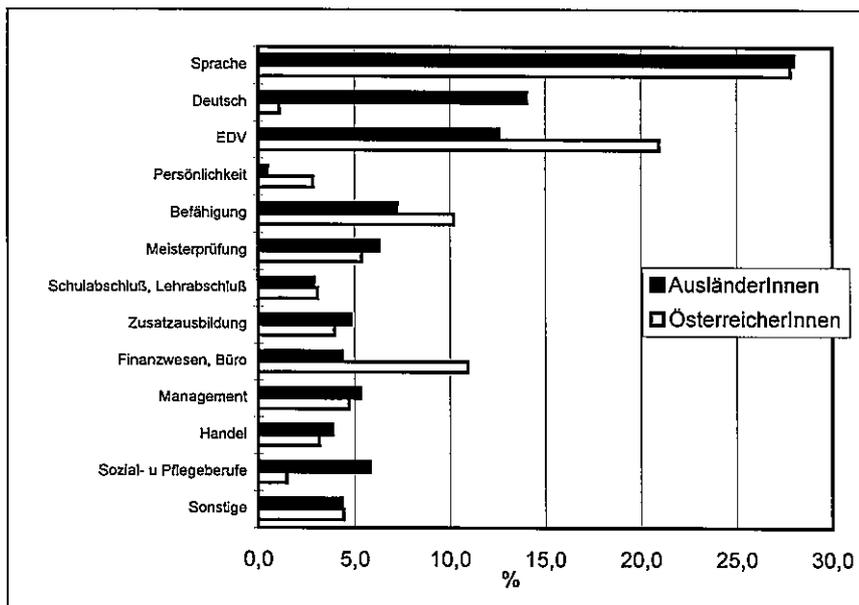
⁷ Für die Analyse der geförderten Personen anderer Nationalitäten wird durch die geringe Anzahl von Nennungen (N = 11) nicht auf die eigene Erhebung zurückgegriffen.

Abb. 40: Verfügbares Haushaltseinkommen der AusländerInnen



Nur bei jeder siebenden Förderung der AusländerInnen handelt es sich um Deutschkurse. Am häufigsten besuchen auch sie Sprach- und Bürokurse. Etwas häufiger als bei den InländerInnen betreffen ihre Weiterbildungen Meisterprüfungen, Zusatzausbildungen, Handel, Management und den Sozial- und Pflegebereich. Deutlich geringer als die ÖsterreicherInnen sind die Anteile für EDV, Finanz- und Bürowesen und Persönlichkeitsbildung.

Abb. 41: Weiterbildungsmaßnahmen der AusländerInnen



Die AusländerInnen, die durch das Bildungskonto gefördert werden, entsprechen also keineswegs dem Bild eines minder qualifizierten Gastarbeiters, sondern sind aufgrund von Ausbildung, Tätigkeit und Einkommen eher der Mittelschicht zuzurechnen. Insgesamt unterscheiden sich die Geförderten anderer Nationalitäten wenig von den ÖsterreicherInnen. Die Förderung wird auch nur zu einem geringen Anteil zur Verbesserung der Deutschkenntnisse verwendet. Damit kann nicht davon ausgegangen werden, daß durch das Bildungskonto AusländerInnen gefördert werden, die einen besonderen Qualifikationsbedarf aufweisen bzw. im besonderen Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

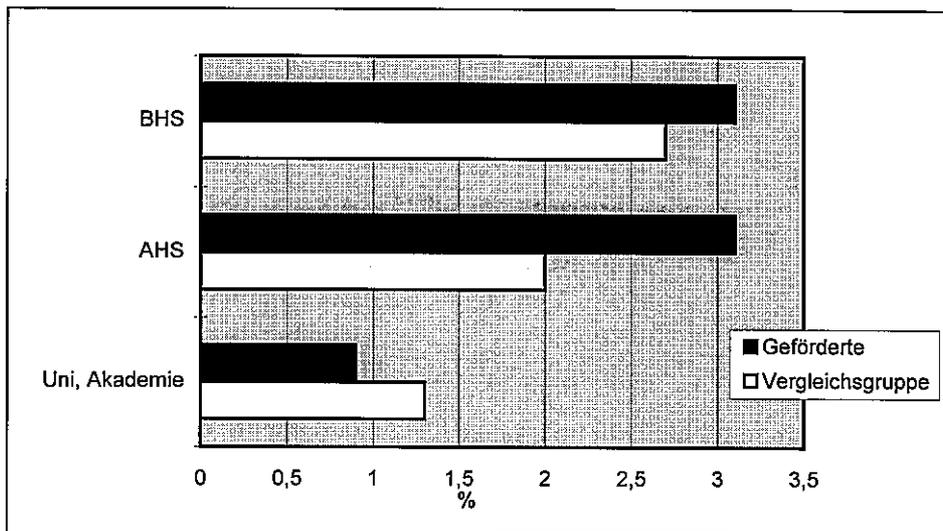
5.3. Weiterbildungsmotivation und Mitnahmeeffekte

Einen wesentlichen Faktor für die Beurteilung des Bildungskontos stellt die Frage dar, wieweit diese Förderung zusätzliche Personen zur beruflichen Weiterbildung motivieren kann, oder umgekehrt, wie hoch die Mitnahmeeffekte der Maßnahme sind.

Mitnahmeeffekte lassen sich kaum direkt erheben. Daher werden hier unterschiedliche Beiträge verknüpft: das Verhalten und die Einstellungen der Geförderten sowie die Einschätzung der VertreterInnen der Bildungsinstitute. In der Befragung wurden die Geförderten nach deren Begründung für die Weiterbildungsteilnahme sowie den Stellenwert von Weiterbildung als Kriterium für den Beruf befragt. Aber auch ihre bisherige Weiterbildungstätigkeit läßt Rückschlüsse auf ihr Bildungsinteresse zu. Genaugenommen sind die Anreize zur beruflichen Weiterbildung der Förderung nicht allein auf die Gegenwart bezogen, sondern können zeitlich verzögert, erst in der Zukunft wirken. Da das zukünftige Bildungsverhalten von der Bewertung der gegenwärtigen Kurse beeinflusst ist, wurde auch dies in der Befragung berücksichtigt. Und nicht zuletzt ist die Information über das Bildungskonto vor der Teilnahme an einer Weiterbildung ein Indiz für die zusätzliche Bildungsmotivation. Ergänzt werden die Angaben der Geförderten durch die Einschätzungen der BildungsexpertInnen.

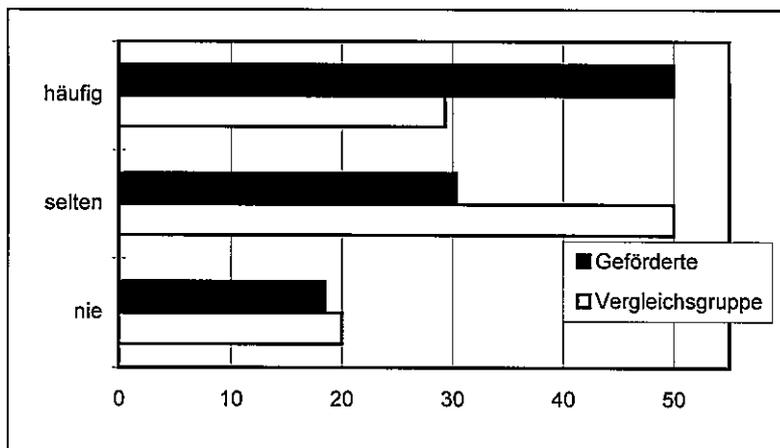
Die überdurchschnittliche Erstausbildung ist bereits ein erster Hinweis auf die höhere Bildungsmotivation der Geförderten. Dieser Aspekt ist in den telefonischen Befragungen durch die Reaktionen der Befragten deutlich hervorgetreten. Die Gruppe derjenigen, die die Möglichkeit der Weiterbildung begrüßt, hat häufig eine höhere Vorbildung, während eine andere Gruppe Weiterbildung eher als Sanktion betrachtet und nur bei Risiko des Arbeitsplatzverlustes oder Arbeitslosigkeit beansprucht.

Abb. 42: Ausbildung über den zweiten Bildungsweg

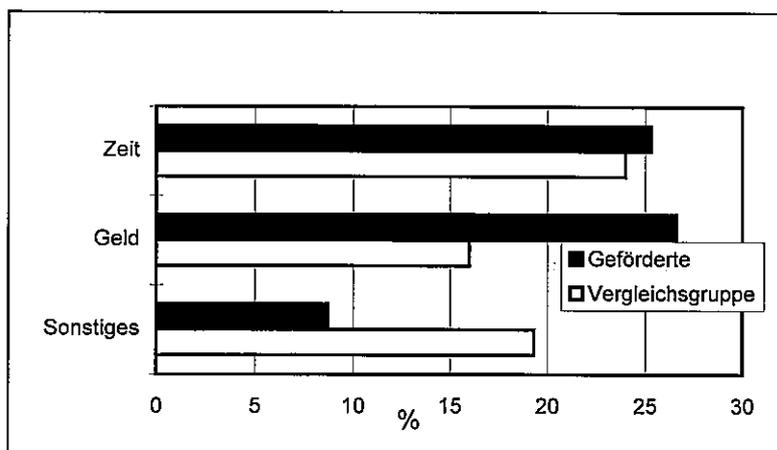


Nicht immer ist die schulische Ausbildung in der Jugend erworben worden. 7% der befragten Geförderten (23 Personen) haben ihre schulische Ausbildung über den zweiten Bildungsweg erreicht. Dies ist anteilmäßig etwas mehr als in der Vergleichsgruppe (6%). Bei den Geförderten ist die Ausbildung über den zweiten Bildungsweg für das Nachholen des Maturaniveaus stärker ausgeprägt, während dies in der Vergleichsgruppe im Hochschulniveau höher ist.

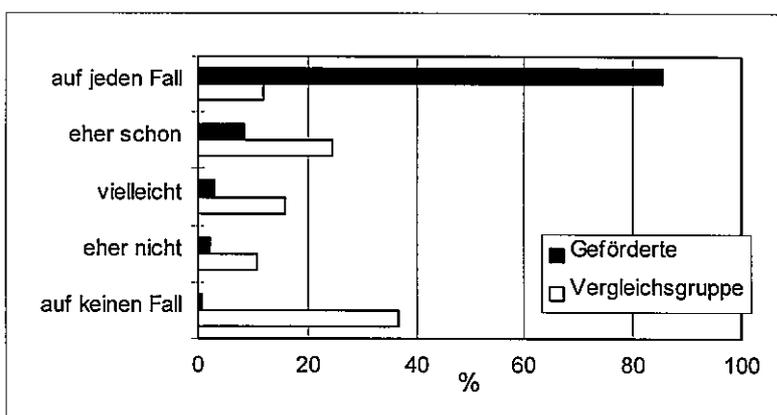
Abb. 43: Bisherige Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (ohne geförderte Kurse)



Neben dem Nachholen schulischer Ausbildungen ist insgesamt die berufliche Weiterbildung bei den Geförderten stärker ausgeprägt. Auf die Frage nach der bisherigen Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen hat die Hälfte der Befragten häufige Partizipation in der Vergangenheit angegeben. Weniger als 18% haben bisher nie an beruflichen Weiterbildungen teilgenommen. In der Vergleichsgruppe war die bisherige Weiterbildungs-partizipation wesentlich geringer.

Abb. 44: Hindernisse gegen Weiterbildungsteilnahme in der Vergangenheit

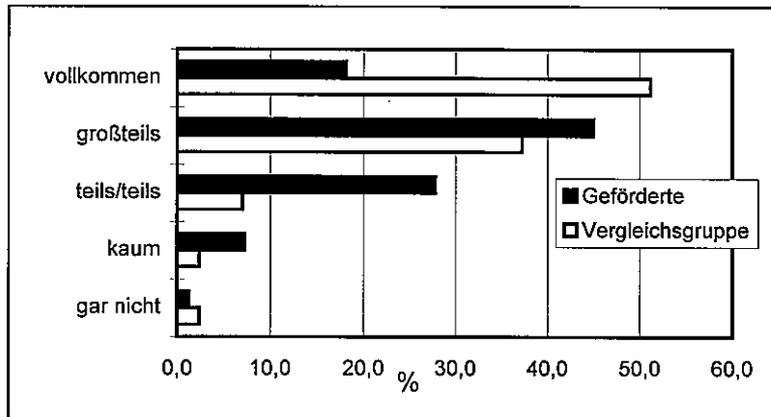
Trotz der häufigeren Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen in der Vergangenheit wurden von den Geförderten öfter Hindernisse genannt, die einer Kursteilnahme entgegenstehen: 50% wollten zwar in der Vergangenheit Kurse besuchen, haben dies aber nicht gemacht. Bei der Vergleichsgruppe gaben dies 44% an. Die Hindernisse betrafen bei den Geförderten Zeit und Geld in beinahe gleicher Höhe. Hingegen war in der Vergleichsgruppe fehlende Zeit häufiger.

Abb. 45: Würden Sie die Ausbildung wieder machen

Obwohl die Geförderten die geförderten Ausbildungen hinsichtlich der Erfüllung ihrer Erwartungen recht kritisch beurteilen, würden vier Fünftel der Befragten diese Weiterbildung wieder machen und sie an andere weiterempfehlen. In der Beurteilung der Ausbildungen sind die TeilnehmerInnen des Bildungskontos skeptischer als Vergleichsgruppe. Inwieweit dies darauf zurückzuführen ist, daß durch die finanzielle Beihilfe Kurse anders ausgewählt wurden, Kurse bei anderen Bildungsträgern absolviert wurden, die Gruppe insgesamt kritischer ist, oder aber die Erwartungen andere waren, läßt sich nicht sagen. Die überwiegende Weiterempfehlung der Kurse mindert jedenfalls die teilweise Unzufriedenheit der Geförderten. 85% der Geförderten planen jedenfalls in den nächsten 3 Jahren weitere

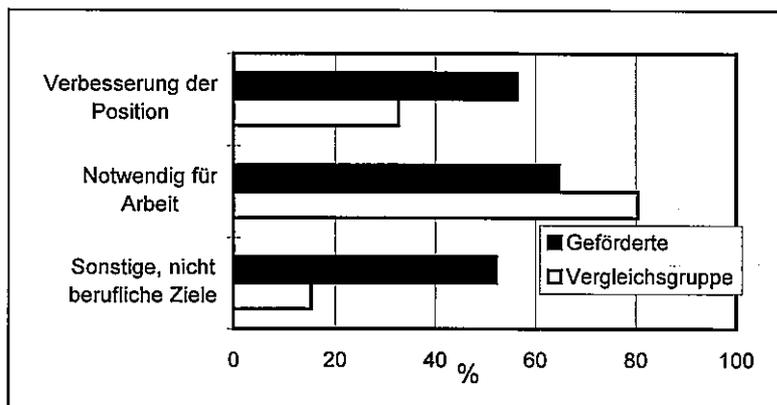
berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen. In der Vergleichsgruppe wird die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen von 62% geplant.

Abb. 46: Erfüllung von Ausbildungserwartungen

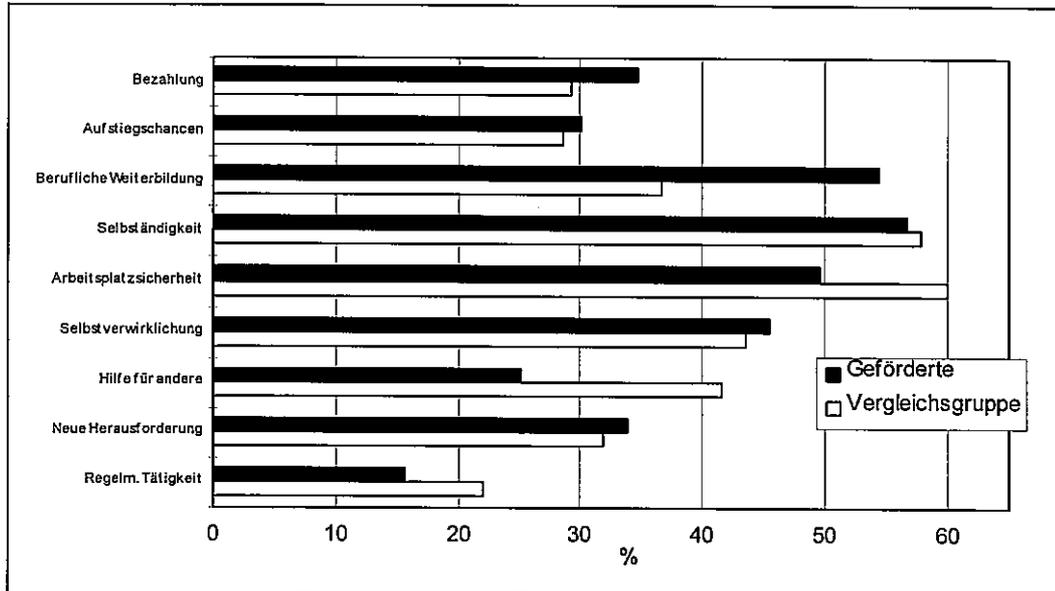


Was war nun ausschlaggebend für die Teilnahme an der Weiterbildung? Fast alle Geförderten besuchten den Kurs oder das Seminar auf eigene Initiative hin (96%). Anstöße durch den Dienstgeber oder das Arbeitsamt kamen kaum vor. Dabei wurde als Ziel am häufigsten Aspekte genannt, die zur Sicherung des derzeitigen Arbeitsplatzes notwendig sind (47,5%), bei derzeitiger Erwerbslosigkeit zur Rückkehr in einen Arbeitsplatz beitragen sollen (12,5%) oder zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit (4,7%). Fast genauso oft kommen Nennungen vor, die die Verbesserung der beruflichen Position betreffen, für einen beruflichen Aufstieg (40,0%) oder für ein höheres Einkommen (16,3%). Bei den sonstigen Gründen wird insbesondere das persönliche Interesse an der Weiterbildung (27,2%) häufig genannt, aber auch das Interesse, etwas anderes zu machen (9%). Während diese drei Zielkategorien bei den Geförderten annähernd gleichverteilt sind, dominieren bei der Vergleichsgruppe⁸ eindeutig die für einen Arbeitsplatz notwendigen Kenntnisse. 65% nehmen an der Weiterbildung teil, um ihre derzeitige Berufsposition halten zu können und nur noch ein Viertel der Befragten verfolgen damit eine berufliche Verbesserung.

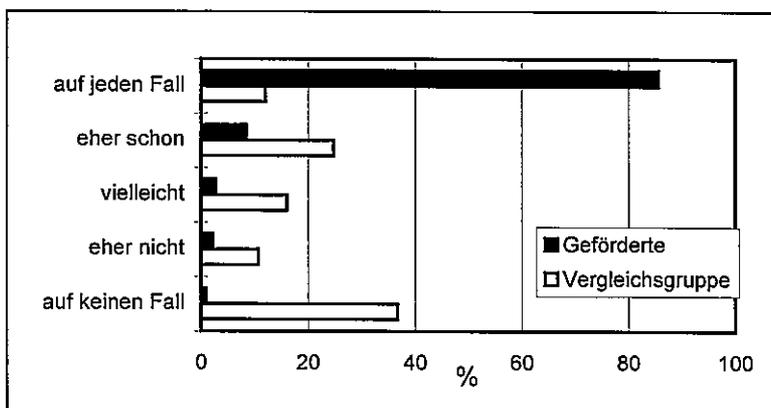
⁸ Diese Fragen wurden in der Vergleichsgruppe nur an jene gestellt, die 1996 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (N = 46).

Abb. 47: Ziele der Weiterbildung

Die unterschiedliche Weiterbildungsbereitschaft drückt sich auch in der allgemeinen Bewertung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten als Arbeitsplatzkriterium aus. Mehr als 50% der Geförderten sehen in der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeit ein wichtiges Kriterium für ihren Beruf. Damit wird von ihnen die Weiterbildungschance noch besser beurteilt als Arbeitsplatzsicherheit, Selbstverwirklichung oder Bezahlung. Allein selbständiges Arbeiten wird als wichtiger eingeschätzt. In der Vergleichsgruppe kommt der beruflichen Weiterbildung wesentlich geringere Bedeutung zu; nur ein Drittel erachtet sie als wichtig. Hingegen werden von ihnen Arbeitsplatzsicherheit, Selbständigkeit, Selbstverwirklichung und Hilfe für andere als wichtiger erachtet. Versucht man die beiden Gruppen durch die Bedeutung der Kriterien zu charakterisieren, so stellt sich die Gruppe der Geförderten als engagierter für neue berufliche Herausforderungen und berufliche Karrieren dar, während in der Vergleichsgruppe der soziale Aspekt der Arbeit, die Arbeitsplatzsicherheit und die Voraussehbarkeit der Tätigkeit wichtiger erscheint. Diese Einstellungen zur Arbeit sind mit den Berufserfahrungen und den beruflichen Tätigkeiten verknüpft. Die teilweise erheblichen Unterschiede geben aber diesem Einstellungsaspekt eine wesentliche Bedeutung.

Abb. 48: Wichtige Kriterien für Beruf

Aus dem Bildungsverhalten der Befragten sowie ihren Einstellungen zu Beruf und Weiterbildung zeigt sich, daß die Geförderten des Bildungskontos von vornherein eine deutlich höhere Bildungsmotivation aufweisen und stärker an beruflichen Verbesserungen interessiert sind. Ein Fünftel der Geförderten war vor Anmeldung der Weiterbildung über das Bildungskonto informiert und nur 11% haben sicher damit gerechnet, eine finanzielle Förderung zu erhalten. Damit beantwortet sich die Frage, ob sie die Ausbildung auch ohne Förderung gemacht hätten, beinahe von selbst. Demnach war allenfalls für jene Geförderten das Bildungskonto mitentscheidend für die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung, während 86% die Weiterbildung keineswegs von der finanziellen Förderung abhängig gemacht haben.

Abb. 49: Ausbildung auch ohne finanzielle Förderung

Etwas anders stellt sich die Situation bei der Vergleichsgruppe dar. Sie wurden gefragt, ob sie eine (zusätzliche) Ausbildung gemacht hätten, wenn sie 50% der Kosten ersetzt bekommen hätten. Mehr als ein Drittel der Befragten gaben an, auf jeden Fall oder wahrscheinlich eine Ausbildung zu machen, 16% würden dies in Erwägung ziehen und weniger als die Hälfte würden eher keine Ausbildung machen oder dies sicher ablehnen. Diese Einschätzung der Vergleichsgruppe setzt voraus, daß sie vor der Teilnahme ausreichend informiert wären. Zudem wurde in dieser Frage nicht auf die Förderobergrenze des Bildungskontos von S 2.000,- bzw. S 4.000,- hingewiesen. Die unterschiedlichen Angaben zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ergeben sich zumindest teilweise aus dem unzureichenden Informationsstand der Geförderten. Die Förderhöhe wurde von knapp der Hälfte der Geförderten als zu gering beurteilt (19,4% ausreichend, 34,1% eher ausreichend, 27,5% eher unzureichend, 18,8% zu gering).

Die Hypothese, daß das Bildungskonto 1996 keine erkennbare Weiterbildungssteigerung bewirkt hat, wurde auch von interviewten VertreterInnen der Bildungsinstitutionen bestätigt. Wieweit die Förderung tatsächlich in Anspruch genommen wird, ist von Seiten der Bildungsinstitute nicht bekannt, sondern ihre Einschätzungen beziehen sich auf einzelne Kurse oder Einzelfälle, von denen Beschwerden oder sonstige Informationen vorliegen. Die Erwartungen, daß durch die Weiterbildungsförderung die Teilnahme ausgeweitet würde, ist nicht eingetroffen. Über die dafür verantwortlichen Gründe gibt es lediglich Spekulationen. Genannt werden

- unzureichende Informationen der ArbeitnehmerInnen
- der fehlende Anspruch von NiederösterreicherInnen
- die geringe Höhe der Förderung und auch
- der bürokratische Aufwand.

Wieweit das Bildungskonto zu einer Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen führen kann, ist längerfristig davon abhängig, ob es dadurch zu Preiseffekten kommt. Förderungen der BildungsteilnehmerInnen können dazu führen, daß dies zu einer Verteuerung der Weiterbildungskurse führt⁹. Dies ist von der Preiselastizität, der Nachfragesteigerung, der Monopolstellung der Kursanbieter und den Informationen der KonsumentInnen abhängig. Damit hängt die Umverteilungswirkung indirekt wiederum von den Mitnahmeeffekten der Maßnahme ab, da die Geförderten, die auch ohne Förderung an eine Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätten, Preissteigerungen im Ausmaß ihrer Rückvergütung durch den WAFF eher in Kauf nehmen würden. Wieweit dies tatsächlich eintritt, läßt sich erst nach längerer Dauer der Fördermaßnahme feststellen.

⁹ So hat auch die Wohnbauförderungen zu einer Preissteigerung im Wohnbau beigetragen (Vgl. Mahringer/Böhm 1995).

Insgesamt weisen die vorliegenden Informationen auf beträchtliche Mitnahmeeffekte des Bildungskontos hin. Gegen diesen Kritikpunkt mag eingewendet werden, daß solche Förderungen erst allmählich das Bewußtsein der ArbeitnehmerInnen verändern, indem positive Erfahrungen mit Schulungen die TeilnehmerInnen zu weiteren Qualifizierungen motivieren bzw. auch andere dazu anregen können. Die Steigerung der Weiterbildungsteilnahme und die Ausweitung auf weniger bildungsmotivierte Personen sollten aber nicht allein dem Zeitfaktor überlassen werden, sondern zielgerichtete Werbung könnte Zeit und Kosten einsparen.

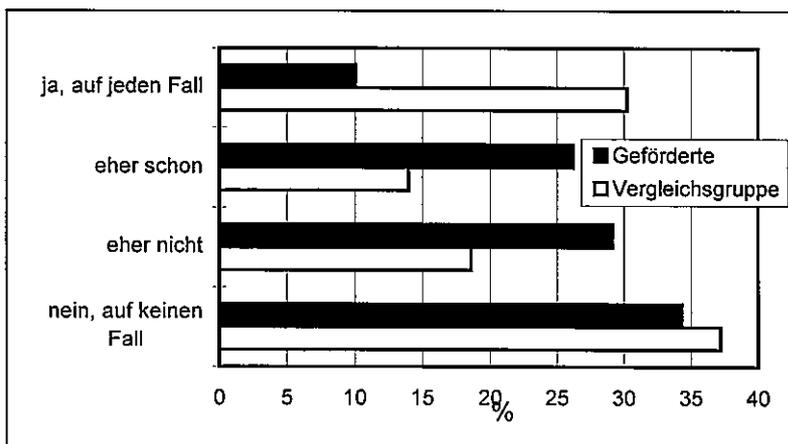
6. Arbeitsmarktbezogene Effekte des Bildungskontos

Wieweit die Bildungsförderung wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Effekte erzielen kann, ist letztlich von der beruflichen Verwertbarkeit der Maßnahme abhängig. Dies betrifft sowohl die individuelle Nutzung durch bessere Arbeitschancen, höheres Einkommen, berufliche Aufstiege, wie auch gesamtwirtschaftliche Effekte im Sinne einer Anpassung der Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitmarktes. Durch den geringen Zeitabstand zwischen Ausbildung und Befragung, hat sich die berufliche Situation für die Geförderten wohl noch nicht wesentlich verbessert, daher werden in ihren Bewertungen auch die Erwartungen an die Zukunft berücksichtigt. Diese Einschätzung wird durch einen Überblick über den Strukturwandel am Arbeitsmarkt ergänzt.

6.1. Individuelle berufliche Verwertbarkeit

Von den beruflichen Weiterbildungen, die von den Geförderten 1996 besucht, aber manchmal erst später abgeschlossen wurden, haben nur wenige durch berufliche Verbesserungen profitiert. 10% der Befragten gaben an, auf jeden Fall eine berufliche Verbesserung erreicht zu haben, ein weiteres Viertel konnte teilweise von Verbesserungen profitieren, aber für zwei Drittel bedingte dies keinen positiven Effekt auf den Beruf. Erstaunlicherweise war die Situation für die Personen der Vergleichsgruppe, die 1996 eine berufliche Weiterbildung absolviert haben, etwas besser. Knapp ein Drittel glaubt auf jeden Fall dadurch eine Verbesserung erreicht zu haben, während vergleichsweise weniger eher nicht profitierten.

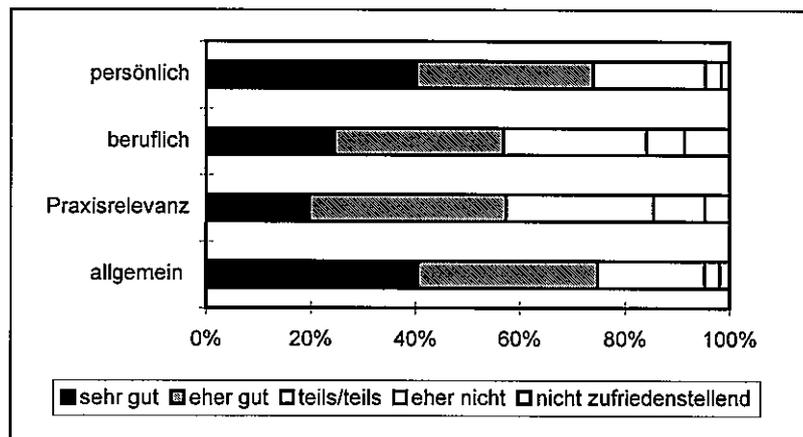
Abb. 50: Berufliche Verbesserung durch (geförderte) Weiterbildung 1996



Diese geringe Auswirkung auf die Berufskarriere hat wohl nicht nur mit dem geringen Zeitabstand seit der Ausbildung zu tun, sondern allgemein mit der Einschätzung der Verwertbarkeit der geförderten Kurse. Die Befragten schätzen nämlich den persönlichen bzw. allgemeine Nutzen der Kurse besser ein, als die berufliche Verwertbarkeit oder die Praxisrelevanz des Gelernten im Beruf. Für knapp ein Fünftel ist die Weiterbildung beruflich

eher nicht oder gar nicht brauchbar. Daß der berufliche Nutzen von beruflicher Weiterbildung geringer ist, als der persönliche Nutzen, können zwei Ursachen haben. Zum einen sind neu erlernte Arbeitsweisen und Kenntnisse kaum sofort umsetzbar, frühere Arbeitsweisen verändern sich langsam oder damit bezweckte Tätigkeitswechsel dauern einige Zeit. Zum anderen kann dies Ausdruck einer tatsächlichen Distanz von Berufsinhalten und Kursinhalten sein. Insbesondere der hohe Anteil von Sprachen spricht dafür.

Abb. 51: Verwertbarkeit der Ausbildung



Betrachtet man die Verteilung der geförderten Kurse nach den Berufen der AntragstellerInnen, so ist sie auf die unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen sehr breit gestreut. Eine Konzentration auf weniger Ausbildungskategorien gibt es bei den Führungskräften und den Fertigungsberufen: Mehr als drei Viertel der Führungskräfte besuchen Sprach- oder EDV-Kurse und bei den Fertigungsberufen ist ein im Vergleich zur Gesamtverteilung überproportionale Verteilung auf Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung zu beobachten. Die Ausbildung wird dann deutlich besser als beruflich verwertbar gehalten, wenn ein engerer Zusammenhang zwischen dem derzeitigen Beruf und der Ausbildung besteht, wie z.B. bei Sprachkursen für Führungskräfte, Vorbereitungskurse für Meisterprüfungen oder Bürokurse bei Bürobediensteten.

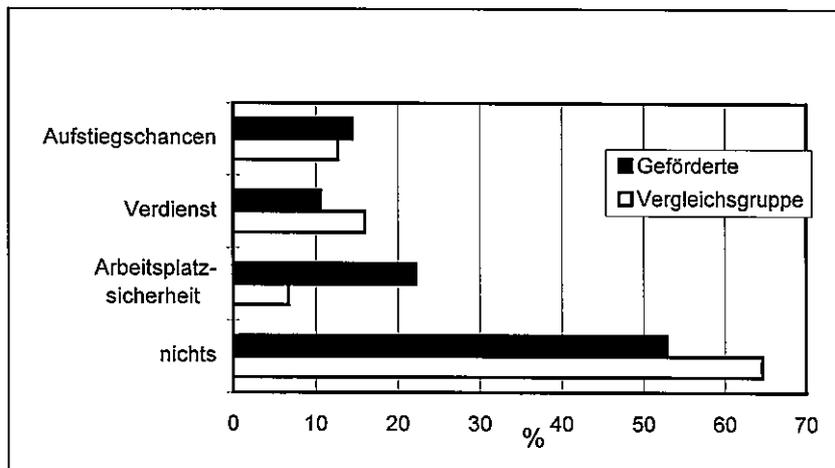
Tab. 23: Verteilung der geförderten Kurse nach derzeitigem Beruf, in %

Berufe	Kurse													N	
	Sp	D	P	E	B	Me	Z	F	Ma	H	So	SA	0		
techn Fachkräft	24,2	6,1	6,1	30,3	6,1	6,1	9,1	3,0	9,1						33
Med. Fachkräfte	26,7				20,0		6,7	6,7	6,7		13,3	13,3	6,7		15
Rewi, Sowi, Gewi	33,3			13,3	6,7		6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7		15
Sozialberufe			20,0	10,0				20,0	10,0		20,0	20,0			10
Führungskräfte	42,1			36,8						10,5	5,3		5,3		19
Büroberufe	29,9	2,8	4,7	14,0	5,6		1,9	27,1	2,8	0,9	1,9	4,7	3,7		107
Handelsberufe	42,1		7,9	21,1	5,3			10,5		10,5		2,6			38
Gastgewerbe	30,8	7,7			30,8		7,7	7,7	7,7			7,7			13
Sonst. DL	16,7			4,2	29,2		12,5	12,5	16,7	4,2			4,2		24
Fertigungsber.	17,4	4,3		8,7		43,5	13,0		8,7	4,3					23
So. Berufstätige	33,3	6,7		6,7		6,7	13,3	20,0		13,3					15
Sonstige	50,0			50,0											1
Gesamt N	94	8	12	50	25	13	16	45	16	12	8	12	7	320	

Sp = Sprachen, D = Deutsch, P = Persönlichkeit, E = EDV, Me = Vorbereitung zur Meisterprüfung, Z = Zusatzausbildung, F = Finanz- und. Büro-kurse, Ma = Management, H = Handel, So = Sozial- und Plegebereich, 0 = Sonstiges

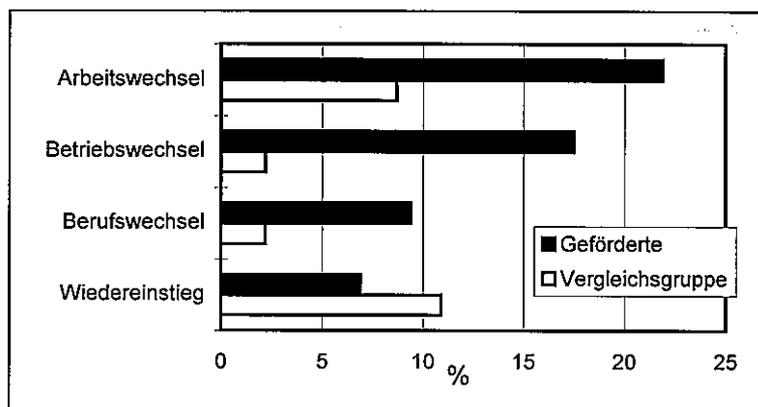
Aber auch hinsichtlich der erwarteten Veränderungen in der Zukunft sieht mehr als die Hälfte der Befragten keine Veränderungen. Wenn solche erwartet werden, beziehen sie sich am häufigsten auf die Arbeitsplatzsicherheit. Einkommenssteigerungen werden am wenigsten erwartet. Etwas anders ist die Situation der WeiterbildungsteilnehmerInnen aus der Vergleichsgruppe. Für sie erscheinen zukünftige Verbesserungen noch etwas unwahrscheinlicher, aber wenn sie dies glauben, halten sie es am ehesten beim Verdienst möglich, die Arbeitsplatzsicherheit wird für sie am wenigsten davon profitieren.

Abb. 52: Erwartete Veränderungen durch Ausbildung

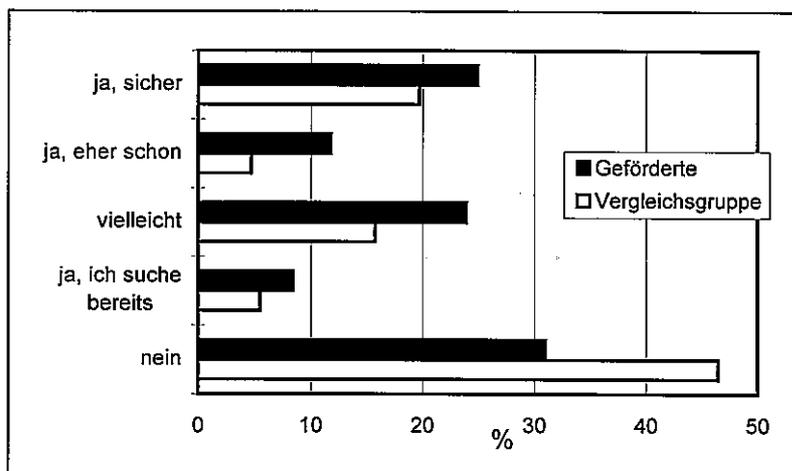


Betrachtet man die Berufsmobilität der Befragten, so zeigt sich deutlich, daß die Geförderten seit dem Besuch ihrer Weiterbildungsmaßnahme einen deutlicheren Wechsel von Tätigkeit, Betrieb und Beruf aufweisen, als die WeiterbildungsteilnehmerInnen der Vergleichsgruppe. Gut ein Fünftel hat seither die Tätigkeit gewechselt. Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen für den Betriebswechsel.

Abb. 53: Berufsmobilität seit Weiterbildung



Zwei Drittel der Geförderten planen innerhalb der nächsten drei Jahre den Arbeitsplatz zu wechseln bzw. sucht bereits aktiv danach. Damit zeigen auch hier die Geförderten eine wesentlich höhere Absicht der beruflichen Veränderung, während die Vergleichsgruppe fast zur Hälfte auf ihren derzeitigen Arbeitsplätzen zu bleiben beabsichtigt. Da die Geförderten vor der Weiterbildung eine ähnliche Berufsmobilität wie die zeitigen, erscheinen diese Unterschiede umso beachtenswerter. Da selbstinitiierte Berufswechsel meist mit der Erwartung einer Verbesserung verbunden sind, ist anzunehmen, daß sich die Geförderten hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen besser einschätzen als die Vergleichsgruppe.

Abb. 54: Geplanter Arbeitsplatzwechsel innerhalb der nächsten 3 Jahre

6.2. Gesamtwirtschaftliche Effekte der Förderung

Die in gegenseitiger Abhängigkeit mit dem allgemeinen Strukturwandel der Wirtschaft stehende Modernisierung der Beschäftigungssysteme hat nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte. Das alte - auf fordistische Produktionsweisen abgestimmte - Beschäftigungssystem, basierend auf Massenproduktion durch vorwiegend männliche Vollzeitbeschäftigte mit nur einer einzelnen Berufsqualifikation verliert zunehmend an Bedeutung. In modernen - postfordistisch regulierten - Volkswirtschaften bilden Wissen, Information und Technologie die neuen Schlüsselbereiche. Damit verbunden sind Forderungen nach einerseits mehr Flexibilität und andererseits höherer Qualifikation und Kompetenz der Beschäftigten.

Laut des Beschäftigungsberichts der Europäischen Kommission gehen jährlich ca. 10% aller Arbeitsplätze verloren und werden durch neue ersetzt (Beschäftigung in Europa 1996, S. 15). Das heißt, daß die Nachfrage nach Arbeitskräften einem sehr raschen Wandel unterliegt. Demgegenüber steht ein Arbeitskräfteangebot, das zumindest hinsichtlich qualifikatorischer Voraussetzungen hinterherhinkt. Das vorgegebene Tempo des Struktur- und Technologiewandels ist freilich enorm. Schätzungen gehen davon aus, daß in 10 Jahren 80% der heute im Produktionsprozeß eingesetzten Technologien veraltet sind und durch neue ersetzt werden (ebenda, S.19). Auf Seite des Arbeitskräfteangebots kann mit dem vorgelegte Tempo aus leicht nachvollziehbaren Gründen nur schwer mitgehalten werden. Die schulischen Ausbildungssysteme sind schon alleine aus Gründen der langen Ausbildungszeiten weit weniger flexibel. Daraus resultiert als logische Folge ein Arbeitsmarkt der "zwei Geschwindigkeiten".

Der allgemeine Strukturwandel ist also eng verknüpft mit den sich rasch ändernden eingesetzten Technologien. Beides hat maßgebliche Rückwirkungen auf die qualifikatorischen Anforderungsprofile der Beschäftigung. Mehrere Möglichkeiten bieten sich diesbezüglich als Lösungsstrategien an. Als erstes ist natürlich das allgemeine Schulsystem gefordert, die Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb des vorgegebenen Rahmens so auszurichten, daß den neueren technologischen Entwicklungen Rechnung getragen werden kann. Zweitens wird es unabdingbar sein, neue Formen der Partnerschaft zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu implementieren, um notwendige Anpassungen der Beschäftigtenqualifikationen an veränderte Produktionsbedingungen sicherzustellen. Drittens muß für all jene Personen, die entweder am Erwerbsarbeitsprozeß nicht teilnehmen können (Arbeitslose) oder denen keine an den Betrieb gekoppelten Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, Gelegenheit gegeben werden, sich den verlangten Qualifikationsanforderungen entsprechend weiterzubilden. Die Maßnahmen des WAFF und insbesondere die des Bildungskontos wären als Voraussetzung gerade dieser dritten Möglichkeit zu sehen.

Das Jahr 1996 wurde von der Europäische Kommission zum Jahr des lebenslangen Lernens erklärt, in dessen Rahmen auch das Bildungskonto in Wien implementiert wurde. Die Kommission weißt in diesem Zusammenhang auch darauf hin, daß "in Europa eine neue Architektur der lebenslangen allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelt werden" sollte (ebenda, S. 21). Eines der vordringlichsten Ziele muß es sein, den Veralterungsprozeß der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung zu stoppen. Das betrifft sowohl Personen die innerhalb als auch außerhalb des Erwerbsarbeitsprozesses stehen. Und das betrifft im Besonderen auch Personen mit niedrigen Qualifikationen die schon seit längerer Zeit in Beschäftigung stehen und deren zukünftige Beschäftigungsfähigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit davon abhängen wird, ob und wie es gelingt ihre individuellen Qualifikationen den neuen Produktions- und Beschäftigungssystemen anzupassen.

Im Hinblick auf die gesamtwirtschaftliche Wirkung des Bildungskontos wird auf drei Schwerpunkte der Weiterbildungsförderung näher eingegangen:

- Das Bildungskonto fördert Personen im oberen Qualifikationsbereich überproportional stark, während Personen mit niedrigeren Qualifikationen seltener angesprochen werden. Dies hat sowohl mit ihrer geringeren Bildungsmotivation als auch mit der Informationspolitik des Bildungskontos zu tun. Dabei scheint es in mehrfacher Hinsicht wünschenswert und auch effizient, diese Gruppe stärker einzubeziehen. Erstens bewirken Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund des niedrigeren Ausgangsniveaus stärkere Effekte, d.h. mit gleichem Finanzierungsvolumen könnten höhere Wirkungen erzielt werden. Zweitens ist gerade diese Gruppe stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Und schließlich ist mit der höheren Beteiligung von besser qualifizierten und damit besser verdienenden Personen auch ein nicht intendierter Umverteilungseffekt verbunden. Damit erscheint es durchaus wünschenswert, gezielter Personen mit geringen Qualifikationen anzusprechen.

- Die Maßnahmen des Bildungskontos erhöhen die Bandbreite der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Förderungen zielen stärker auf den Erwerb berufsübergreifender Qualifikationen (Sprach- und EDV-Kenntnisse) und wirken somit einer Tendenz zur Aneignung spezieller Berufskennnisse (Büro- und Wirtschaftskurse sowie Sozial- und Pflegeausbildung) entgegen. Allgemeine Schlüsselqualifikationen gewinnen insbesondere in einer sich rasch wandelnden Wirtschaftsstruktur an Bedeutung und steigern gleichzeitig die Mobilität der ArbeitnehmerInnen. Doch mit der uneingeschränkten Entscheidungsmöglichkeit bei der Bildungswahl besteht durchaus die Gefahr, daß nicht alle geförderten Kurse berufsrelevant sein müssen.
- Der wirtschaftliche Strukturwandel bringt eine nach wie vor anhaltende Verlagerung der Beschäftigung vom primären sowie sekundären zum tertiären Sektor mit sich. Mit der Fokussierung sowohl auf Dienstleistungsberufe als auch auf Kurstypen, die vorwiegend auf das Erlernen von in Dienstleistungsberufen benötigten Fähigkeiten ausgerichtet sind, kann das Bildungskonto den Strukturwandel unterstützen. Lediglich in Anbetracht der auch weiterhin noch hohe Beschäftigungspotentiale bietenden Gesundheits- und Sozialberufe könnte eine intensivere Förderung der Sozial- und Pflegeausbildungen die Wirksamkeit der Maßnahmen weiter erhöhen.

Letztendlich sollte aber ebenso klar und deutlich darauf hingewiesen werden, daß Maßnahmen zur Hebung des allgemeinen Qualifikationsniveaus zwar tendenziell die individuellen Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern, jedoch nicht die derzeit pressierenden Beschäftigungsprobleme lösen können. Allein die im Überblick zum Wiener Arbeitsmarkt dargelegte Stellenandrangsziffer zeigt ein eindeutiges Bild: 1996 konkurrierten im Durchschnitt 19 arbeitslose Personen um eine offene Stelle. Selbst bei höchster Qualifikation der potentiellen Beschäftigten sind das um 18 Personen zu viele. Hier sind wohl auch andere arbeits-, beschäftigungs- und allgemein wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation gefordert.

Mit der hier dargelegten gesamtwirtschaftlichen Bilanz läßt sich also insgesamt ein relativ hoher Zielerreichungsgrad der Maßnahmen des Bildungskontos argumentieren. Insbesondere dann, wenn es gelingt, die geringe Beteiligung von weniger qualifizierten Personen und von Bildungsangeboten im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe zu erhöhen. Betrachtet man den regionalen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der internationalen Entwicklungen, so kann durch die Implementation des Bildungskontos ein Beitrag zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Hebung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Wien geleistet werden.

7. Schlußfolgerungen: Das Wiener Bildungskonto im Vergleich zu anderen Bildungsförderungen

Die Erfahrungen im Rahmen des Bildungskontos in Wien lassen sich nicht nur auf der Basis der Zielsetzung und der Erfahrungen in Wien beurteilen, sondern sollen hier auch im Vergleich zu den Weiterbildungsförderungen anderer Bundesländer beurteilt werden. Die Konzeptionen und Erfahrungen von Kärnten und Oberösterreich sowie die Überlegungen zur Einführung eines Bildungschecks in Salzburg können als Vergleichswerte für die Wiener Maßnahme herangezogen werden und damit zu Verbesserungen beitragen.

7.1. Konzeption und Erfahrungen von Bildungsförderungen anderer Bundesländer

Kärnten

Der Bildungsscheck des Landes Kärnten besteht seit 1993 und ist eine Fördermaßnahme für ArbeitnehmerInnen, die sich beruflich fortbilden. De facto ist der Bildungsscheck für Personen gemacht worden, die eine Ausbildung im Sozial- bzw. Gesundheitsbereich abschließen wollen. Andere berufliche Weiterbildungen haben eine nachgeordnete Stellung.

Gefördert werden in Kärnten Kurse zur Hebung der beruflichen Qualifikation. Grundsätzlich gibt es dabei keine Regelungen darüber, daß bestimmte Kurse nicht gefördert werden. In Zweifelsfällen ist ein Nachweis über die Berufsrelevanz der Ausbildung zu erbringen. So werden beispielsweise Sprachkurse dann gefördert, wenn der/die FörderstellerIn den Nachweis erbringt, daß er/sie diesen Kurs für das berufliche Fortkommen braucht. Fortbildungen für Gesundheits- und Sozialberufe werden im bildungsscheck besonders hervorgehoben. Im einzelnen werden folgende Maßnahmen angeführt:

- Qualifikation zum Krankenpflegefachdienst
- Qualifikation zum Pflege- und Altenhelfer
- Meister- und Werkmeisterausbildung
- Bauhandwerksschulen (Polierschulen)
- Vorbereitungskurse zur Meister- oder Konzessionsprüfung
- Vorbereitungskurse zur Lehrabschlußprüfung
- Fachakademien
- EU-Fortbildungsmaßnahmen

Die Förderung von Kursgebühren, Schulgeldern sowie Fahrtkosten wird gewährt, wenn die Weiterbildungskosten einen Betrag von S 2.500,- (dies entspricht dem Selbstbehalt) übersteigen. Bei Aufwendungen zwischen S 2.500,- und S 3.000,- beträgt die Förderungshöhe S 500,

Förderungsbeträge unter S 500,- gelangen nicht zur Auszahlung. Die Höchstförderung für ein Kalenderjahr beträgt maximal S 7.500,-.

Ausnahmeregelungen bestehen für Lehrlinge, die den gesamten Kursbetrag refundiert bekommen, und Personen, die während der Ausbildung über kein Einkommen verfügen. Letztere erhalten für die Bestreitung des Lebensunterhaltes monatlich eine Förderung von maximal S 7500,-. Sie müssen allerdings 36 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 5 Jahre vorweisen können.

Als Voraussetzung muß der/die AntragstellerIn ihren Hauptwohnsitz in Kärnten haben und darf eine Familieneinkommensgrenze nicht überschreiten. Die Grenze des steuerpflichtigen Einkommens beträgt für Alleinstehenden S 380.000,-, für Familien und Lebensgemeinschaften S 430.000,-, wobei für jedes Kind die Einkommensgrenze um weitere S 25.000,- hinaufgesetzt wird. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe sowie Karenzgeld werden bei der Einkommensermittlung nicht berücksichtigt.

Die Gesamtsumme der jährlichen Förderungen betrug in Kärnten für das Jahr 1995 umgerechnet 5,5 Millionen Schilling, für den Zeitraum 1996 waren es ca. 6 Millionen Schilling. Auf Grund der steigenden Nachfrage nach Bildungsmaßnahmen ist auch die Gesamtförderung des Landes Kärnten für den Bildungsscheck tendenziell steigend. Angaben über die genaue Zusammensetzung jener Personen, die den Bildungsscheck in den letzten Jahren in Anspruch genommen haben, konnten nicht zur Verfügung gestellt werden.

Oberösterreich

Die Förderung im Rahmen des Bildungskontos besteht in Oberösterreich seit Juli 1995. Als Zielgruppe des Bildungskontos Oberösterreich gelten alle ArbeitnehmerInnen, die den ordentlichen Wohnsitz oder die Arbeitsstätte in Oberösterreich haben und entweder in einem aufrechten Lehrverhältnis stehen oder als höchste Qualifikation einen Lehrabschluß oder eine damit vergleichbare Ausbildung (Handelsschule, Fachschule ohne Maturaabschluß) nachweisen können bzw. einen Lehrabschluß oder eine vergleichbare Ausbildung nachholen wollen.

In Oberösterreich werden Bildungsmaßnahmen mit 50% der entstandenen Kosten gefördert. Der Höchstbetrag, der weder Prüfungsgebühren noch Fahrtkosten berücksichtigt, umfaßt beim "allgemeinen Bildungskonto" S 10.000,-. Zu dieser Form des Bildungskontos in Oberösterreich zählen berufsorientierte Weiterbildungs- und Persönlichkeitsmaßnahmen in diversen Bildungseinrichtungen (WIFI, BFI, VHS, usw), ausgenommen davon sind Hobbykurse. Beim "speziellen Bildungskonto" werden Bildungsmaßnahmen gefördert, die mit einem Abschlußzeugnis (z.B. Bilanzbuchhalterprüfung) oder einer Abschlußprüfung (Werkmeister, Fachakademien, Industriemeister, etc.) beendet werden oder der Vorbereitung auf eine Berufsausbildungsprüfung (Meister-, Befähigungs-, Unternehmer-, Ausbilderprüfung) dienen. Der Höchstbetrag umfaßt dafür S 20.000,-. Beim "speziellen Bildungskonto" werden darüber hinaus unbedingt erforderliche Unterhaltskosten refundiert (Höchstbetrag S 15.000,- jährlich bis höchstens S 45.000,- bei einer dreijährigen Ausbildung). Die Mindestförderung für beide Formen des Bildungskontos beträgt

S 1.000,--, d.h. ab einer Kursgebühr von mindestens S 2.000,-- können die Förderungen in Anspruch genommen werden.

Im Juli 1996 wurde eine weitgehende Änderung der bestehenden Bildungsförderung vorgenommen. Die Änderungen umfassen einerseits eine wesentliche Vereinfachung der formalen Gestaltung und der administrativen Handhabung, auf der anderen Seite wurden auch entscheidende Veränderungen der allgemeinen Zielsetzungen vorgenommen. Anlaß für die Änderungen war der Umstand, daß die in Aussicht gestellten Gelder des Landes Oberösterreich nicht zur Gänze in Anspruch genommen wurden und darüber hinaus das Verfahren als zu kompliziert für die FörderungsinteressentInnen von der Arbeiterkammer eingeschätzt wurde. So hängt beispielsweise die Förderung im Gegensatz zur Erstfassung nicht mehr vom Einkommen des Förderwerbers oder dessen Eltern ab, da es für nicht zielführend erachtet wurde, hier eine Zugangsbarriere zu schaffen. Allerdings wird eingeräumt, daß nicht zuletzt auf Grund der derzeit stattfindenden Budgetdebatten und damit zusammenhängenden Einschnitte für bestimmte Bevölkerungsteile neue Überlegungen stattfinden sollen.

Das Bildungskonto in Oberösterreich richtet sich zwar insbesondere an Lehrlinge, es sollte jedoch nicht, wie es derzeit teilweise praktiziert wird, deren Erstausbildung unterstützen. So wird beispielsweise das Erlernen der verpflichteten Fremdsprache während der Lehrlingsausbildung häufig über das Bildungskonto finanziert. Diese Leistungen müßten sinnvoller Weise im Rahmen der Lehrlingsausbildung entsprechend angeboten werden.

In Zukunft sollen auch die AbsolventInnen der BHS in das Förderprogramm integriert werden, nicht jedoch AbbrecherInnen dieses Ausbildungstyps. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Forcierung der Fachhochschulen. SchülerInnen und StudentInnen gelten derzeit nicht als FördernehmerInnen. Auf Antrag der Wirtschaftskammer werden seit kurzem aber auch MaturantInnen in das Programm aufgenommen. Die Wirtschaftskammer versucht durch die Einbindung von MaturantInnen in das Förderprogramm die inhaltliche Zielsetzung verstärkt in Richtung "Jungunternehmer-Förderung" zu forcieren.

Wichtig erscheint es jedenfalls, einerseits mehr Personen für das Förderprogramm des Bildungskonto zu gewinnen, andererseits diejenigen, die drinnen sind, zum bleiben zu veranlassen. In diesem Kontext wird seit ca. einem Jahr verstärktes Marketing betrieben, um die Zielgruppen gezielt anzusprechen. So liegen bei allen Ausbildungseinrichtungen, deren Kurse über das BK gefördert werden, Informationsbroschüren auf.

Von der Arbeiterkammer Oberösterreich wird die gesetzliche Verankerung des Bildungskontos angestrebt, um zu verhindern, daß es - wie derzeit möglich - mit dem nächsten Regierungsbeschluß außer Kraft gesetzt wird. Das Bildungskonto wird grundsätzlich noch bis 1999 angeboten. Spätestens 1998 muß eine Entscheidung über das weitere Vorgehen fallen, da mit dem Beitritt Österreichs zur Wirtschafts- und Währungsunion eine Neuregelung der Richtlinien erforderlich sein wird.

In Oberösterreich liegen detaillierte Zahlen über die Beanspruchung der Maßnahme vor, die mit den Wiener Zahlen vergleichbar sind.

- In Oberösterreich wurden zwischen Oktober 1994 und September 1997 insgesamt 17.067 Förderungen beantragt, wovon 16.507 Anträge positiv erledigt wurden. Die Summe der ausbezahlten Förderbeträge umfaßt für diesen Zeitraum 81,459.369,- Schilling. Betrachtet man die Anzahl der Anträge, der Antragsteller sowie den ausbezahlten Förderbetrag im Zeitablauf, so ist eine steigende Tendenz erkennbar. 1995 wurden 5.266 Anträge mit einer Gesamtsumme von S 25,396.255,- gefördert. Für 1996 stieg die Anzahl der positiv erledigten Anträge auf 5.825 bei einer Fördersumme von S 29,052.580 an. Die Daten für 1997 weisen bis zum Monat Oktober bereits 4.834 Anträgen auf, die mit insgesamt S 24,320.901,- gefördert wurden.
- Zwei Drittel der FörderwerberInnen sind Frauen. Zwischen Oktober 1994 und September 1997 haben 8.505 Männer und 4.901 Frauen eine Förderung beantragt.
- Die größte Anteil der AntragstellerInnen ist aus dem Bezirk Linz, gefolgt von Linz-Land und Vöcklabruck. Personen aus Steyer stellen hingegen am seltensten einen Förderantrag für das Bildungskonto.
- 78% der FörderwerberInnen haben als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Lehrabschluß, 8% weisen einen Fachschulabschluß auf.
- Nach Branchen unterteilt, besteht die größte Nachfrage nach Förderungen über das BK in der Sparte "Gewerbe, Industrie und Handwerk"(67%). Mit großem Abstand folgen die Branchen "Öffentlicher Dienst", "Gesundheit und Soziales" sowie "Handel".
- Das Bildungskonto wurde von 16.362 AntragstellerInnen für Kurse zur beruflichen Weiterbildung beansprucht. Demgegenüber sind deutlich weniger Förderungen für Umschulungsmaßnahmen (148) eingereicht worden. Dies entspricht auch der allgemeinen Zielsetzung des Oberösterreichischen Bildungskontos, die ihren Schwerpunkt in Weiterbildungsmaßnahmen hat.
- Die Ausbildungen, die mit dem Bildungskonto gefördert wurden und werden sind hinsichtlich der Fachrichtungen und des Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich. Die Bandbreite reicht von formal anerkannten Ausbildungen über Prüfungsvorbereitungen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Seminaren. Am häufigsten werden mit dem Bildungskonto EDV-Kurse gefördert (20%). Die zweitgrößte Gruppe bilden Kurse für "kaufmännische und betriebswirtschaftliche Ausbildung" mit 13%. Die Bildungskategorien, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung stehen, werden im Vergleich relativ häufig gefördert (Lehrabschlußprüfung 6%, Meisterprüfung 6% sowie Werkmeister-Ausbildung 7%).
- Von den beanspruchten Bildungsträgern entfällt der größte Anteil der Förderungen auf die größten Bildungsinstitute. Vom WIFI und dem BFI werden gemeinsam 82% der geförderten Kurse angeboten. Die Volkshochschulen sind im Vergleich mit nur 1% relativ wenig besucht, ebenso wie die Fachhochschulen (1%) und das LFI (1%) .

Salzburg

Am 22.10.1997 wurde von der SPÖ-Parlamentsfraktion in Salzburg ein Initiativantrag über die Einrichtung eines Bildungsschecks eingebracht. Mit diesem Antrag soll vor allem auf die sich verändernden Arbeitsbedingungen sowie die daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen im Sinne eines lebenslangen Lernens reagiert werden. Die finanzielle Unterstützung soll hier also vorrangig einen Anreiz bieten, sich weiterzubilden und sich dadurch zusätzlich zu qualifizieren, d.h. ein einfach zu administrierendes finanzielles Anreizsystem ermöglicht Weiterbildungsmaßnahmen, die einerseits fachbezogene Qualifikationen wie berufsbezogene Schlüsselqualifikationen umfassen.

Bei den FördernehmerInnen gibt es grundsätzlich keine Einschränkungen, abgesehen davon, daß die AntragstellerInnen ihren ordentlichen Wohnsitz in Salzburg haben und für die betreffende berufsbezogene Bildungsmaßnahme nicht bereits eine Förderung von anderer Stelle erhalten. Einen Rechtsanspruch auf Förderung gibt es allerdings nicht. Damit sind im Gegensatz zu allen übrigen Bundesländern grundsätzlich alle Personen förderungsberechtigt, auch solche, die noch nicht gearbeitet haben.

Der Salzburger Bildungsscheck ist im derzeitigen Stadium als Projekt mit einer Laufzeit von zwei Jahren geplant (Wintersemester 1998/99 bis inklusive Sommersemester 2000). Das Fördervolumen beträgt für beide Jahre insgesamt S 10 Millionen, die aus Landesmitteln finanziert werden sollen. Sowohl die Maßnahmen als auch die Kriterien für eine Förderteilnahme sind beim Salzburger Bildungsscheck wesentlich breiter angelegt als in den anderen Bundesländern. So werden grundsätzlich alle Bildungsmaßnahmen gefördert, die der beruflichen Qualifikation dienen und von einem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Salzburger-Erwachsenenbildung angeboten werden.

Darüber hinaus werden nur Kurse bzw. Seminare gefördert, die zumindest 32 Unterrichtsstunden umfassen. Förderbar sind auch Kombinationen von berufsbezogenen Bildungsmaßnahmen, wenn die Maßnahmen in einem unmittelbaren inhaltlichen Zusammenhang stehen und in einem oder in zwei aufeinanderfolgenden Semestern absolviert werden. Vom Bildungsscheck ausgenommen sind alle Arten von Maturavorbereitungskursen (Abendmatura, Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung, B-Matura, etc.). Begründet wird dies mit einem grundsätzlich sehr umfangreichen Startprojekt, für das jedoch nur S 10 Millionen zur Verfügung stehen und mithin die Notwendigkeit besteht, Abstriche zu machen.

Die Förderhöhe beträgt 50% der Kurskosten, jedoch nur bis zu einer Höhe von S 2.000,-- pro Person. Auch kann diese Förderung nur einmal innerhalb des zweijährigen Projekts beantragt werden. Als Grund für diese Regelung wird angeführt, daß im ersten Jahr zunächst mit einer nur geringen Nachfrage gerechnet wird. Es wird auch davon ausgegangen, daß es sich bei einem Großteil der AntragstellerInnen in der Anfangsphase um sogenannte "Trittbrettfahrer" handelt und daher nur ein relativ kleiner Prozentsatz tatsächlich förderungsbedürftig ist. Angestrebt wird aber grundsätzlich möglichst viele Personen innerhalb dieser beiden Jahre anzusprechen und diese Einrichtung public zu machen.

Die administrative Abwicklung soll möglichst einfach gehalten werden. Für die praktische Abwicklung ist ein Werkvertrag mit einer geeigneten Einrichtung im Bereich der Erwachsenenbildung vorgesehen. Es wird sehr viel Wert darauf gelegt, daß die Einrichtungen der Erwachsenenbildung möglichst autonom arbeiten können. Darum soll auch die administrative Bearbeitung der Bildungsschecks nicht in ein Amt oder eine bestimmte Institution eingegliedert werden, sondern ein „außenstehender Dritter“, der oder die über Werkvertrag angestellt wird, soll diesen Teil der Bearbeitung übernehmen.

Ziel des Salzburger Bildungsschecks ist es einen Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes zu leisten bzw. einen raschen Wiedereinstieg bei Arbeitslosigkeit zu ermöglichen. Die detaillierten Zielvorgaben des Bildungsschecks werden von der Salzburger Landesregierung in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Salzburger Erwachsenenbildung ausgearbeitet. Über den Bildungsscheck sollen ausschließlich Kurse und Seminare für berufsbezogene Bildungsmaßnahmen gefördert werden, und zwar nur bei anerkannten Bildungsträgern.

Auch wenn der Stellenwert der Arbeitsgemeinschaft der Salzburger Erwachsenenbildung bei der konkreten Ausarbeitung der Fördermaßnahmen betont wird, so wird sichtlich viel Wert darauf gelegt, daß es sich beim Salzburger Bildungsscheck um eine „Individualförderung“ für Bildungswillige und nicht um eine - auch nur indirekte - Förderung der Weiterbildungseinrichtungen handelt. In diesem Sinne ist auch der im Initiativantrag angeführte Parameter zu verstehen, der festschreibt, daß bestehende Landesförderungen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung vom Bildungsscheck nicht berührt sind.

Nach einem Vergleich mit den Fördermaßnahmen in anderen Bundesländern wird in Salzburg davon ausgegangen, daß die AntragstellerInnen vorrangig aus dem Dualsystem kommen und der Altersgruppe der 20-40 Jährigen zuzurechnen sind. Die geschlechtsspezifische Verteilung kann aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen von Wien und Oberösterreich nicht prognostiziert werden.

Insgesamt wird die Einrichtung des Bildungsschecks von Oberösterreich für erfolgversprechend, wobei aber gerade in Oberösterreich von politischer Seite offenbar nur eine geringe Akzeptanz besteht. Als einer der Schwachpunkte der administrativen Gestaltung des Bildungsschecks in Oberösterreich werden die unzureichenden Werbemaßnahmen genannt. In Salzburg soll daher neben der Broschürenverbreitung, auch eine breit angelegte Informationskampagne durchgeführt werden.

7.2. Schlußfolgerungen für das Bildungskonto im Vergleich zu anderen Bildungskonten

Betrachtet man die Erfahrungen anderer Bundesländer mit dem Bildungskonto in Wien, so unterscheiden sich diese in vielfacher Weise. Dies rührt teilweise von der unterschiedlichen Zielgruppe, Förderhöhe oder Administration her. Wesentlich unterscheiden sich die Maßnahmen dadurch, ob nur spezielle Personengruppen oder Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, oder die Fördersumme möglichst breit verteilt wird, und die Auswahl der geförderten Kurse den

FörderwerberInnen überlassen wird. In beiden Fällen ist dies mit Vor- und Nachteilen verbunden. In Kärnten wurde das Bildungskonto aufgrund des bürokratischen Aufwandes nicht sehr bereitwillig angenommen, dafür können wenige Personen in höherem Maße gefördert werden. In Oberösterreich hat man gerade an dem administrativen Aufwand im Laufe der Zeit Veränderungen vorgenommen und diese weniger bürokratisch gestaltet. Wien liegt im Vergleich zu diesen beiden Ländern am anderen Ende der Skala: Die Förderung ist sehr allgemein gehalten und kommt mit relativ wenig administrativen Aufwand aus. In Salzburg wird die Regelung und Administration noch weiter vereinfacht, um den Bildungsscheck zunächst bekannt zu machen und berufliche Weiterbildung in Diskussion zu bringen.

Inwieweit Wien an seiner bisherigen Konzeption des Bildungskontos festhält, oder aber die Zielrichtung und Bedingungen verändert, ist letztlich eine gesellschaftspolitische Frage, da jede Förderkonzeption mit begrenztem Budget bestimmte Personen und Bildungsarten fördert und damit eine Umverteilung von Geldern bewirkt, auch wenn keine explizite Einschränkung verfolgt wird. Zugleich kann eine Förderung den Weiterbildungsmarkt hinsichtlich Machtkonstellationen und Preisgestaltung verändern.

Zielerreichung:

Mit den Zielsetzungen des Bildungskontos

1. *Steigerung des Qualifikationsniveaus der Wiener ArbeitnehmerInnen*
2. *Förderung der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen*
3. *Erhöhung beruflicher Mobilität*
4. *Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels*

hat man sich allerdings sehr ambitionierte Vorgaben gesetzt, die mit der Konzeption der Maßnahme und dem veranschlagten Fördervolumen kaum erreichbar sind. Die Analyse der Erfahrungen weist darauf hin, daß im ersten Jahr die Mitnahmeeffekte sehr hoch waren. Die Förderung wurde insbesondere von jenen beansprucht, die auch ohne das Bildungskonto an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätten und ein höheres Bildungsniveau und Karrierebewußtsein aufweisen. Hingegen ist es kaum gelungen, mit der Förderung Bevölkerungsschichten anzusprechen, die ansonsten weniger Bildungsmotivation zeigen. Eine Steigerung des Qualifikationsniveaus der Wiener ArbeitnehmerInnen sowie die Förderung der Eigeninitiative wurde in diesem Sinne kaum erreicht.

Abgesehen von den enormen Mitnahmeeffekten der Maßnahme gibt es die bislang mangelnde Hinweise auf die berufliche Umsetzbarkeit der Bildungsmaßnahmen. Durch den geringen zeitlichen Abstand zwischen Befragung und Abschluß der Weiterbildungsmaßnahmen sind für die zukünftige Berufskarriere der FörderteilnehmerInnen möglicherweise weitere Effekte zu erwarten. Aus den Angaben der Befragung geht hervor, daß die Weiterbildungen nur in wenigen Fällen für eine Veränderung der Berufssituation absolviert wurden. Zu einer Erhöhung der beruflichen Mobilität und der Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels trägt natürlich jede Weiterbildung bei. Aber auch bei diesen Zielsetzungen muß der Erfolg des Bildungskontos aufgrund seiner Umsetzung als begrenzt beurteilt werden.

8. Schlußfolgerungen und Empfehlungen

Die Einrichtung eines Bildungskontos zur Förderung berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen durch den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds soll entsprechend seiner **Zielsetzungen** sowohl den veränderten Anforderungen des Wiener Arbeitsmarktes entgegenkommen, als auch die individuelle Bildungsbereitschaft und Mobilität der Wiener ArbeitnehmerInnen steigern. Die Konzeption der Förderbedingungen ist weniger auf eine gezielte Qualifikation von Arbeitskräften ausgerichtet, sondern bis auf Ausnahmen auf das gesamte Arbeitskräftepotential mit einer weiten Definition von beruflicher Weiterbildung und einem für intensive Qualifizierungsmaßnahmen geringen Budget. Damit lassen sich kaum arbeitsmarktpolitische Anpassungen verwirklichen. Für die allgemeine Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Wiener ArbeitnehmerInnen rückt damit die Frage nach dem angesprochenen NutzerInnenkreis, der Steigerung der Bildungsmotivation der Wiener Arbeitnehmerinnen und der beruflichen Verwertbarkeit der Ausbildungen in den Mittelpunkt.

Entsprechend der Analyse der WAFF-Förderdatei zeigt sich deutlich, daß von der Förderung primär besser qualifizierte, jüngere Angestellte mit relativ hohem Bildungsniveau profitieren. Der **NutzerInnenkreis** entspricht damit weitgehend jenen Bevölkerungsgruppen, die allgemein stärker an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen. Eine Ausnahme bildet der überwiegende Anteil der Frauen (60% der Geförderten sind weiblich).

Diese Konzentration auf bereits vorher stärker **bildungsmotivierte Bevölkerungsgruppen** wird durch die Befragung weiter bestätigt. Während die Hälfte der NutznießerInnen des Bildungskontos außer an der geförderten Maßnahme auch an anderen Weiterbildungen teilgenommen hat, gaben dies weniger als ein Drittel von der Vergleichsgruppe an. Unerfüllte Ausbildungspläne treten in der Vergangenheit gleichermaßen bei den Geförderten als auch bei der Vergleichsgruppe auf, wobei insbesondere Zeitmangel und weniger Geldmangel als Hindernis genannt wird. Es gibt aber kaum Hinweise darauf, daß die geförderte Weiterbildung zusätzliche Bildungswünsche aktiviert hat, obwohl bei den Geförderten die berufliche Weiterbildung ein wesentliches Kriterium für ihre Arbeitsplatzwünsche darstellt.

Aber auch die **Informationen über das Bildungskonto** deuten auf die hohen Mitnahmeeffekte der Maßnahme hin. Die Mehrheit der Befragten hat erst im Zuge der Ausbildungsanmeldung von der Bildungsförderung erfahren. Für nur 8% war die finanzielle Förderung entscheidend für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung. Hingegen waren vor allem persönliches Interesse für die Ausbildung oder berufliche Gründe für die Teilnahme ausschlaggebend. Und während bei den Geförderten das eigene Interesse klar dominiert, werden bei der Kontrollgruppe häufiger die Empfehlung des Dienstgebers oder die berufliche Notwendigkeit als Motiv angegeben. Von einer Erhöhung der Bildungsmotivation durch das Bildungskonto kann also kaum gesprochen werden, sondern vielmehr wird die Förderung vor allem von Personen genutzt, die die Ausbildung vermutlich auch ohne finanzielle Unterstützung gemacht hätten.

In der **Art der geförderten Ausbildungen** dominieren Kurse, die weniger spezielle Berufsqualifizierungen, sondern eher allgemein nutzbare Qualifikationen bieten und nicht unbedingt in

einem engen Zusammenhang mit dem Beruf stehen. Am häufigsten werden Sprachkurse absolviert, gefolgt von EDV-Kursen. Zusatzausbildungen, Befähigungsprüfungen oder Ausbildungen innerhalb des eigenen Berufsspektrums werden hingegen weniger häufig aufgenommen. In der Art der absolvierten Kurse unterscheiden sich die TeilnehmerInnen deutlich hinsichtlich Bildung, beruflicher Tätigkeit und Geschlecht. Während berufliche Spezialisierungen vor allem von männlichen Facharbeitern beansprucht werden, dominieren bei den Angestellten allgemeinere Kurse.

Von der **Vergleichsgruppe** haben ca. 30% der Befragten seit 1996 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Bei ihnen dominieren aber nicht Sprachkurse, sondern Zusatzbefähigungen, Kurse im Büro- und Finanzwesen sowie EDV- Ausbildungen. Diesen inhaltlichen Unterschieden liegen unterschiedliche Interessen bei der Ausbildung zugrunde. Während die Geförderten an den Weiterbildungsmaßnahmen vor allem aus persönlichem Interesse oder zur beruflichen Verbesserung teilnehmen, wird in der Vergleichsgruppe häufiger die Empfehlung des Arbeitgebers oder die berufliche Notwendigkeit als Grund genannt.

Ein Drittel der Geförderten konnte sich bisher durch die Qualifizierung beruflich verbessern. Aufgrund des kurzen Zeitraumes seit der Weiterbildungsteilnahme erwarten sich die TeilnehmerInnen weitere **berufliche Verbesserungen**, die sich aber im größeren Ausmaß auf die Arbeitsplatzsicherheit als auf berufliche bzw. finanzielle Aufstiege beziehen. Die Hälfte der NutznießerInnen glaubt keinerlei berufliche Effekte durch die Weiterbildung zu erzielen, was insbesondere bei den allgemeineren Ausbildungen wie EDV, persönlichkeitsbildende Kurse und Sprachen zutrifft. Daß dennoch die Zufriedenheit mit den absolvierten Ausbildungen und der Förderung äußerst groß ist, läßt sich auf die allgemeine und persönliche Nutzbarkeit der Qualifikation zurückführen.

Aus den Ergebnissen der Befragung ist also weder eine gezielte Qualifizierung der Wiener ArbeitnehmerInnen noch eine allgemeine Steigerung der Bildungsmotivation erkennbar. Von der Förderung profitieren vielmehr jene, die auch ohne finanzielle Unterstützung an einer Weiterbildung teilgenommen hätten. Dieser Umstand wird von den interviewten VertreterInnen der Bildungsträger durch die letztlich nicht eingetretene Nachfragesteigerung für berufliche Weiterbildungen durch Einführung des Bildungskontos bestätigt. Trotz der unkomplizierten und raschen Abwicklung der Förderung nutzen schätzungsweise nur ca. 50% der Anspruchsberechtigten die Unterstützung, und trotz der Hinweise in den Ausbildungsprogrammen und auf den Anmeldeformularen bleibt die Nutzung auch bei den AusbildungsteilnehmerInnen unter den Erwartungen.

Die bisherige Inanspruchnahme des Bildungskontos zeigt eine Begünstigung von Personengruppen, die bereits hinsichtlich Qualifikation und Einkommen bevorzugt sind. Darüber hinaus bietet die derzeitige Höchstgrenze der Förderung für kostenintensivere Ausbildungen nur noch einen geringen Anreiz. Für die Weiterführung des Bildungskontos sollte daher allgemein die Zielsetzung der Maßnahme und ihre Umsetzung unter Berücksichtigung begrenzter Budgetmittel überdacht werden. Dies führt unweigerlich zu einem **“trade off” zwischen einer allgemeinen Förderung breiter Bevölkerungsteile und einer gezielten Förderung bestimmter Personenkreise und/oder Qualifikationen**, deren Vor- und Nachteile es abzuwägen gilt. Während

eine allgemeine Förderung mehr Personen miteinbeziehen kann und mit relativ geringem Administrations- und Planungsaufwand auskommt, erfordert eine selektive Förderung sowohl konkretere Planungsüberlegungen unter Einbeziehung erwarteter Arbeitsmarkterfordernisse als auch einen größeren Administrationsaufwand. Demgegenüber kann eine gezielte Weiterbildungsförderung Mitnahmeeffekte reduzieren und mit geringerem Budgetaufwand arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgen. Als Zielgröße könnten dabei entweder bestimmte Personengruppen gelten, die ansonsten kaum – weder von Seiten der Betriebe noch durch das Arbeitsmarktservice - gefördert werden, wie z.B. ArbeitnehmerInnen von Kleinbetrieben, mit geringen Qualifikationen, Frauen oder ältere ArbeitnehmerInnen, oder bestimmte Qualifikationen, die entsprechend zukünftiger Arbeitsmarktszenarien als chancenreich gelten.

	<i>Vorteile</i>	<i>Nachteile</i>
Allgemeine Förderung	<ul style="list-style-type: none"> - alle Personen förderungsberechtigt - keine Ausgrenzung von Gruppen - weniger Administrationsaufwand - weniger Planungsaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> - Selbstselektion der Geförderten - Geringeres Budget pro Person - keine arbeitsmarktpolitische Lenkung - hohe Mitnahmeeffekte
Selektive Förderung	<ul style="list-style-type: none"> - gezielte Gruppenselektion - intensivere Fördermöglichkeit - arbeitsmarktpolitische Lenkung - Förderung von benachteiligten Gruppen - progressive Umverteilungsmöglichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - größerer Administrationsaufwand - Ausgrenzung von Gruppen - aufwendige Informationssammlung

Folgende Szenarien des Bildungskontos sind denkbar:

1. Beibehaltung einer breiten Förderung mit geringer Pro-Kopf-Unterstützung und verbesserter Informationspolitik zur allgemeinen Verbesserung der beruflichen Qualifikation
2. Gezielte Förderung von Personengruppen entsprechend einer Chancengleichheit oder des Bildungsbedarfs
3. Gezielte Förderung von Qualifikationen entsprechend der Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft

Für alle Szenarien, insbesondere aber bei gezielter Förderung, ist ein **regelmäßiges Monitoring** der FörderwerberInnen notwendig und wünschenswert. Die Förderdatei des WAFF bildet hierfür eine gute Basis, sollte hinsichtlich der Kategorisierung von Weiterbildungskursen und der beruflichen Merkmale der AntragstellerInnen verbessert werden, um dadurch mit geringem Aufwand regelmäßige Analysen durchführen und auf notwendige Anpassungen rasch reagieren zu können. Damit könnte auch ein Instrumentarium geschaffen werden, das einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten und Bildungsträger in Wien gibt.

Eine Förderung der beruflichen Weiterbildung der Wiener ArbeitnehmerInnen ist angesichts der Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Standortpolitik zweifellos wünschenswert. Das Bildungskonto wird auch bei den Geförderten mit überwiegender Zufriedenheit hinsichtlich seiner Voraussetzungen und Umsetzung aufgenommen und trifft vor allem auch bei den bisher nicht informierten Personen der Vergleichsgruppe auf großes Interesse. Die **Informationspolitik** könnte aber sicherlich noch verbessert werden, um die berufliche Weiterbildung zu erhöhen und insbesondere neue Personengruppen zur Weiterbildung anzuregen. Die Werbung in den Bildungsinstitutionen erreicht hauptsächlich Bevölkerungsgruppen, die auch ohne Förderung an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen würden. Durch Werbekampagnen und redaktionelle Beiträge in den Medien sowie die stärkere Einbeziehung von Betriebsräten und Gewerkschaften könnten auch andere Gruppen einbezogen werden.

Literatur

Europäische Kommission (1996): Beschäftigung in Europa; Luxemburg.

Fraiji, Adelheid/Lassnigg, Lorenz (1992): Berufliche Weiterbildung in Österreich. Studie erstellt im Auftrag des BMAS, Wien.

Friese, Marianne (1995): Berufliche Bildung und Weiterbildung für Frauen in der Europäischen Union. In: Gruber, Elke/Rosc, Regina: Bildung und Weiterbildung in der Europäischen Union, S. 128 - 144, Graz.

Lassnigg, Lorenz/Prenner, Peter/Steiner, Peter (1997): Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft; Studie erstellt im Auftrag des AMS, Wien.

Prager, Gerhard (1995): Bildungspolitischer Vorrang für lebensbegleitendes Lernen. In: Gruber, Elke/Rosc, Regina: Bildung und Weiterbildung in der Europäischen Union, S. 28 - 31, Graz.

Publig, Maria (1995): Herausforderungen der Zukunft - Europäisches Jahr für Lebensbegleitendes Lernen 1996. In: Gruber, Elke/Rosc, Regina: Bildung und Weiterbildung in der Europäischen Union, S. 112-114, Graz.

Schneeberger, Arthur (1997): Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung: Motivation, Veranstalter und Marktvolumen. In: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 9/10-1997, S. 3 - 9.

Synthesis (1996) Der Arbeitsmarkt in Wien - Strukturbericht 1995; Studie erstellt im Auftrag des AMS-Wien, Wien.

Anhang

1. Tabellen

2. Fragebogen

Tab. A2: Alter bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
			ja	nein	Total
A L T E R	bis 24 Jahre	N	482	207	689
			13.4%	19.9%	14.9%
	25-29 Jahre	N	892	292	1184
			24.9%	28.1%	25.6%
	30-39 Jahr	N	1386	361	1747
			38.6%	34.7%	37.7%
	40-49 Jahre	N	593	131	724
			16.5%	12.6%	15.6%
	50 bis 65 Jahre	N	236	48	284
			6.6%	4.6%	6.1%
Total		N	3589	1039	4628
			100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A3: Geschlecht bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
			ja	nein	Total
Weiblich	N	2148	626	2774	
	%	59.8%	60.2%	59.9%	
Männlich	N	1441	414	1855	
	%	40.2%	39.8%	40.1%	
Total		N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A4: Nationalität bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
N A T I O N A L I T Ä T	Osterreich	N	3382	985	4367
		%	94.2%	94.7%	94.3%
	Südost-Europa	N	122	29	151
		%	3.4%	2.8%	3.3%
	Entwicklungsländer	N	29	12	41
		%	.8%	1.2%	.9%
	Sonstige	N	56	14	70
		%	1.6%	1.3%	1.5%
Total		N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A5: Ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
A U S B I L D U N G	Pflichtschule	N	245	70	315
		%	6.9%	6.9%	6.9%
	Lehre	N	1164	343	1507
		%	32.8%	33.7%	33.0%
	BMS	N	392	85	477
		%	11.0%	8.3%	10.4%
	AHS	N	551	186	737
		%	15.5%	18.3%	16.1%
	BHS	N	624	172	796
		%	17.6%	16.9%	17.4%
	Uni, Akademie	N	534	155	689
		%	15.0%	15.2%	15.1%
	Sonstiges	N	40	8	48
		%	1.1%	.8%	1.1%
Total		N	3550	1019	4569
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A6: Berufliche Stellung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
S T E L L U N G	Keine Angabe	N	390	69	459
		%	10.9%	6.6%	9.9%
	Arbeitslos	N	407	167	574
		%	11.3%	16.1%	12.4%
	ArbeiterInnen	N	391	123	514
		%	10.9%	11.8%	11.1%
	Angestellte	N	2226	605	2831
		%	62.0%	58.2%	61.2%
	Karenzurlaub	N	120	32	152
		%	3.3%	3.1%	3.3%
	Lehrling	N	25	3	28
		%	.7%	.3%	.6%
	Präsenzdiener	N	4	2	6
		%	.1%	.2%	.1%
	Zivildienst	N	11	1	12
		%	.3%	.1%	.3%
	Sonstiges	N	15	38	53
		%	.4%	3.7%	1.1%
	Total	N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A7: Berufliche Tätigkeit bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
B E R U F	techn. Fachkräfte	N	158	38	196
		%	4.4%	3.7%	4.2%
	Med. Fachkräfte	N	37	19	56
		%	1.0%	1.8%	1.2%
	Lehrkräfte, Rewi, Sowi, Gewi	N	69	20	89
		%	1.9%	1.9%	1.9%
	Sozialberufe	N	96	44	140
		%	2.7%	4.2%	3.0%
	Führungskräfte	N	61	13	74
		%	1.7%	1.3%	1.6%
	Büroberufe	N	936	211	1147
		%	26.1%	20.3%	24.8%
	Handelsberufe	N	150	54	204
		%	4.2%	5.2%	4.4%
	Gastgewerbe	N	82	14	96
		%	2.3%	1.3%	2.1%
	Sonst. DL	N	194	37	231
		%	5.4%	3.6%	5.0%
	Fertigungsberufe	N	266	94	360
		%	7.4%	9.0%	7.8%
	Angestellte o.n.B.	N	320	104	424
		%	8.9%	10.0%	9.2%
	Sonst. Lohnempfänger	N	333	117	450
		%	9.3%	11.3%	9.7%
	Lehrlinge	N	24	5	29
		%	.7%	.5%	.6%
	Karenz	N	115	37	152
		%	3.2%	3.6%	3.3%
	Arbeitslose	N	745	196	941
		%	20.8%	18.8%	20.3%
	Beamte,Pens.,Schüler	N	3	37	40
		%	.1%	3.6%	.9%
Total		N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A8: Art der Kurse bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
			ja	nein	Total
K U R S E	Sprache	N	999	206	1205
		%	27.8%	19.8%	26.0%
	Deutsch	N	66	12	78
		%	1.8%	1.2%	1.7%
	EDV	N	734	105	839
		%	20.5%	10.1%	18.1%
	Persönlichkeit	N	97	58	155
		%	2.7%	5.6%	3.3%
	Befähigung	N	360	90	450
		%	10.0%	8.7%	9.7%
	Meisterprüfung	N	195	106	301
		%	5.4%	10.2%	6.5%
	Schulabschluß, Lehrabschluß	N	110	80	190
		%	3.1%	7.7%	4.1%
	Zusatzausbildung	N	144	26	170
		%	4.0%	2.5%	3.7%
	Finanzwesen, Büro	N	379	104	483
		%	10.6%	10.0%	10.4%
	Management	N	170	38	208
		%	4.7%	3.7%	4.5%
	Handel	N	115	62	177
		%	3.2%	6.0%	3.8%
	Sozial- u Pflegeberufe	N	62	30	92
		%	1.7%	2.9%	2.0%
	Sonstige	N	158	123	281
		%	4.4%	11.8%	6.1%
Total		N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A9: Bildungsträger bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
B I L D U N G S T R Ä G E R	WIFI	N	1247	330	1577
		%	34.7%	31.7%	34.1%
	AK	N	92	40	132
		%	2.6%	3.8%	2.9%
	Berlitz	N	33	7	40
		%	.9%	.7%	.9%
	BFI	N	724	146	870
		%	20.2%	14.0%	18.8%
	Inlingua	N	88	14	102
		%	2.5%	1.3%	2.2%
	ÖPWZ	N	1		1
		%	.0%		.0%
	ÖVQ	N	2		2
		%	.1%		.0%
	SPIDI	N	192	22	214
		%	5.3%	2.1%	4.6%
	Train	N	1		1
		%	.0%		.0%
	VHS	N	972	232	1204
		%	27.1%	22.3%	26.0%
	Sonstige	N	237	249	486
		%	6.6%	23.9%	10.5%
Total		N	3589	1040	4629
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A10: Dauer der Ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLGT			
		ja	nein	Total	
D A U E R	1 Tag	N	70	8	78
		%	2.0%	.8%	1.7%
	bis 1 Monat	N	1046	184	1230
		%	29.3%	18.5%	26.9%
	1 bis 2 Monate	N	464	59	523
		%	13.0%	5.9%	11.5%
	2 bis 3 Monate	N	277	43	320
		%	7.7%	4.3%	7.0%
	3 bis 4 Monate	N	480	95	575
		%	13.4%	9.6%	12.6%
	4 bis 5 Monate	N	249	79	328
		%	7.0%	8.0%	7.2%
	5 bis 6 Monate	N	97	30	127
		%	2.7%	3.0%	2.8%
	6 bis 7 Monate	N	70	24	94
		%	2.0%	2.4%	2.1%
	7 bis 8 Monate	N	91	30	121
		%	2.5%	3.0%	2.6%
	8 bis 9 Monate	N	242	63	305
		%	6.8%	6.4%	6.7%
	9 bis 10 Mona	N	200	105	305
		%	5.6%	10.6%	6.7%
	10 bis 11 Monate	N	55	36	91
		%	1.5%	3.6%	2.0%
	11 bis 12 Monate	N	47	28	75
		%	1.3%	2.8%	1.6%
	1 bis 1 1/2 Jahre	N	108	44	152
		%	3.0%	4.4%	3.3%
	1 1/2 bis 2 Jahre	N	79	133	212
		%	2.2%	13.4%	4.6%
	2 bis 3 Jahre	N		27	27
		%		2.7%	.6%
	3 bis 4 Jahre	N		2	2
		%		.2%	.0%
	mehr als 4 Jahre	N		2	2
		%		.2%	.0%
Total		N	3575	992	4567
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab. A11: Kosten der Ausbildung bei geförderten und abgelehnten Anträgen

		BEWILLIGT			
		ja	nein	Total	
K U R K O S T E N	bis 500	N	7	1	8
		%	.2%	1.8%	.2%
	501 -	N	80	1	81
	1.000	%	2.2%	1.8%	2.2%
	1.001 -	N	327	3	330
	1.500	%	9.1%	5.4%	9.1%
	1.501 -	N	478	9	487
	2.000	%	13.3%	16.1%	13.4%
	2.001 -	N	217	1	218
	2.500	%	6.1%	1.8%	6.0%
	2.501 -	N	260	1	261
	3.000	%	7.3%	1.8%	7.2%
	3.001 -	N	149	4	153
	3.500	%	4.2%	7.1%	4.2%
	3.501 -	N	248	1	249
	4.000	%	6.9%	1.8%	6.8%
	4.001 -	N	186	2	188
	4.500	%	5.2%	3.6%	5.2%
	4.501 -	N	135	2	137
	5.000	%	3.8%	3.6%	3.8%
	5.001 -	N	141	2	143
	6.000	%	3.9%	3.6%	3.9%
	6.001 -	N	151	1	152
	7.000	%	4.2%	1.8%	4.2%
	7.001 -	N	161	3	164
	8.000	%	4.5%	5.4%	4.5%
	8.001 -	N	140	2	142
	9.000	%	3.9%	3.6%	3.9%
	9.001 -	N	233	1	234
	10.000	%	6.5%	1.8%	6.4%
	10.001 -	N	416	15	431
	15.000	%	11.6%	26.8%	11.8%
	15.001 -	N	90	3	93
	20.000	%	2.5%	5.4%	2.6%
	20.001 -	N	74	2	76
	25.000	%	2.1%	3.6%	2.1%
	25.001 -	N	34	1	35
	30.000	%	.9%	1.8%	1.0%
	30.001 -	N	33	1	34
	40.000	%	.9%	1.8%	.9%
	40.001 -	N	21		21
	50.000	%	.6%		.6%
	50.001 -	N	2		2
	60.000	%	.1%		.1%
	60.001 -	N	1		1
	80.000	%	.0%		.0%
	80.001 -	N	1		1
	90.000	%	.0%		.0%
	90.001 -	N	1		1
	100.000	%	.0%		.0%
Total		N	3586	56	3642
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Tab.A12: Zusammenfassung von Kurstypen

Kurse	%
Sprachen	29,67
010 Fremdsprachen	27,84
020 Deutsch	1,84
EDV	20,50
050 EDV	19,67
530 CAD	0,56
540 CNC	0,22
Persönlichkeit	2,70
110 Kommunikation	1,36
120 Persönl. Arbeitstechniken	0,28
130 Selbstmanagement	0,20
140 Kreativität	0,50
150 Therapie	0,36
Befähigungsprüfungen	9,95
200 Befähigungsprüfung o.n.B.	1,17
210 Drogen- u Pharmagroßhandel	0,08
211 Druckgewerbe	0,08
212 Elektrotechnikergewerbe	0,31
213 Fremdenführer	0,45
214 Fußpfleger	0,06
215 Gastgewerbe	2,79
217 Güterbeförderungsgewerbe	0,06
218 Immobilienmakler	0,56
219 Kontaktlinsenoptiker	0,03
220 Kosmetiker u Masseur	1,72
221 Werbeagenturen	0,17
222 Taxilenker	0,86
223 Fahrlehrer	0,11
480 Steuerberater	1,50
Meisterprüfungen	5,44
300 Meisterprüfung o.n.B.	0,99
310 Bäcker	0,08
311 Bodenleger	0,06
312 Damenkleidermacher	0,17
313 Fleischer	0,06
314 Friseur	0,47
315 Gold- u Silberschmied	0,22
316 Konditor	0,08
317 KFZ Techniker	0,64
318 Kunststoffverarbeiter	0,03
321 Maler- u Anstreicher	0,11
324 Rauchfangkehrer	0,03
325 Schlosser	0,20
326 Spengler	0,22
327 Tapezierer	0,03
328 Tischler	0,14
329 Uhrmacher	0,11
460 Werkmeisterschule	0,92
461 Baupolier	0,08
462 Sanitärtechnik	0,31
463 Bio und Lebensmitteltechnologie	0,03
464 Elektrotechnik	0,36
466 Maschinenbau	0,11

Schulische Ausbildungen	3,14
400 Schulische Ausbildungen o.n.B.	0,16
405 Lehrabschluß	0,72
410 Matura	0,06
420 Studienberechtigungsprüfung	1,64
430 Handelsschule, Handelsakademie	0,11
440 Fachhochschule, Studium	0,31
450 Werbeakademie	0,14
Zusatzausbildungen	4,01
500 Zusatzausbildung o.n.B.	1,66
511 Kranführer	0,31
512 Hubstapler	0,36
520 Fahrkurs	0,25
550 Ausbilderprüfung	0,42
560 Sicherheitstechnik	0,39
570 Arbeitstechnik REFA	0,06
580 Umweltbeauftragter	0,36
590 Solartechnik	0,20
Büro- und Wirtschaftskurse	10,64
711 Finanzwesen	2,06
712 Buchhaltung	6,45
713 Bilanzierung	0,20
714 Kostenrechnung	0,33
715 Steuerrecht	0,25
730 Sekretariat	0,81
Management	4,74
700 Wirtschaft o.n.B.	1,02
720 Unternehmensführung	3,48
760 BWL	0,11
770 Controlling	0,13
Handel	3,24
740 Marketing	2,87
750 Einkauf u Materialwirtschaft	0,06
780 Exportlehrgang	0,31
Sozial- und Pflegeausbildungen	1,73
800 Sozial- u Pflegeausbildungen o.n.B.	0,64
810 Pflegehelfer	0,39
830 Ordinationsgehilfenkurs	0,61
840 Arzthelfer	0,08
Sonstige	4,40
N = 3.589	100%



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN

INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES

A-1060 Wien, Stumpergasse 56

BEI RÜCKFRAGEN: MAG. ANDREA LEITNER, Tel. (01) 59991-139

FRAGEBOGEN

WAFF - Bildungskonto

Sehr geehrte Befragungsteilnehmerin, sehr geehrter Befragungsteilnehmer!

Sie haben einen Fragebogen vor sich, mit dem die Wirksamkeit des Bildungskontos des WAFF untersucht werden soll und wir Sie als TeilnehmerIn an der Förderung um Ihre Mithilfe bitten. In dem beiliegenden Schreiben erfahren Sie mehr über die Untersuchung.

Wir bitten Sie darum: -- den Fragebogen möglichst sorgfältig auszufüllen
-- die Antworten möglichst deutlich einzutragen
-- den ausgefüllten Fragebogen innerhalb der nächsten
14 Tage mit dem beigelegten Antwortkuvert
zurückzuschicken.

Wir hoffen, daß Ihnen das Ausfüllen des Fragebogens nicht nur Zeit (ca. 15 Minuten) kostet, sondern auch ein bißchen Spaß macht.

Weiters möchten wir Sie darauf hinweisen, daß Ihre Angaben nur wissenschaftlichen Zwecken dienen; sie werden streng anonym behandelt, das heißt: zu keinem Zeitpunkt werden Ihre Angaben mit Ihrem Namen in Verbindung gebracht.

Und nun, bevor es richtig losgeht, gleich die erste Frage: **Wollen Sie zu gegebener Zeit über die ersten Ergebnisse der Untersuchung in Form eines Kurzberichts informiert werden?** (Zutreffendes ankreuzen!)

- nein
- ja (in diesem Fall bitten wir Sie darum, Ihre Adresse beizulegen oder sie uns eigens mittels einer Postkarte bekanntzugeben!)

VORGANGSWEISE

- Kreuzen Sie die für Sie zutreffende(n) Antwort(en) an (Mehrfachantworten sind möglich).
..... Manchmal ersuchen wir Sie, gegebenenfalls weitere Angaben zu machen.
→ Bitte beachten Sie auch die Verweise bei einzelnen Antwortkategorien (z.B. → Weiter bei Frage 9 bedeutet: Überspringen Sie die dazwische(n) liegende(n) Frage(n), wenn Sie diese Antwort angekreuzt haben. Sie ersparen sich dadurch die Beantwortung von für Sie nicht zutreffende Fragen.

Zuerst möchten wir Ihnen einige Fragen zum Kurs oder zum Seminar stellen, das durch den WAFF gefördert wurde:

1.1. Für welche Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme(n) haben Sie vom WAFF eine Förderung erhalten? Wenn Sie für mehrere Bildungsmaßnahmen eine Förderung erhalten haben, tragen Sie bitte alle hier ein.

Kurs 1:

Veranstalter:

Dauer in Wochen oder Tagen: Wochen Tagen

Stundenanzahl pro Woche: Stunden

Kursende (Monat, Jahr): Monat. Jahr

Kurs 2:

Veranstalter:

Dauer in Wochen oder Tagen: Wochen Tagen

Stundenanzahl pro Woche: Stunden

Kursende (Monat, Jahr): Monat. Jahr

Kurs 3:

Veranstalter:

Dauer in Wochen oder Tagen: Wochen Tagen

Stundenanzahl pro Woche: Stunden

Kursende (Monat, Jahr): Monat. Jahr

Wenn Sie mehrere geförderte Kurse/Seminare besucht haben, dann beziehen Sie bitte die weiteren Fragen auf den ersten geförderten Kurs/ Seminar.

1.2. Was waren die Gründe dafür, daß Sie sich für diesen Kurs/dieses Seminar entschieden haben?

- wollte ich aus persönlichen Interesse heraus machen
 wurde mir vom Arbeitgeber/Betrieb empfohlen
 hat sich zufällig ergeben
 wurde mir von Bekannten empfohlen
 die finanzielle Förderung durch den WAFF
 war für meine berufliche Position/Einstieg notwendig
 Sonstiges

1.3. Wußten Sie schon vor der Teilnahme an dieser Ausbildung, daß Sie für den Kurs/das Seminar eine Förderung bekommen?

- nein
- ja
- ja, aber nicht sicher

1.4. Erfolgte diese berufliche Fortbildung vorwiegend aus....?

- eigener Initiative
- auf Anstoß des Dienstgebers
- auf Anstoß des Arbeitsamtes
- Sonstiges, und zwar

1.5. Bitte beurteilen Sie, wieweit folgende Punkte für den Kurs/das Seminar zutrafen. Bitte bewerten Sie jede Zeile in einer Skala von 1= trifft ganz zu, 2 = trifft eher schon zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher nicht zu, bis 5 = trifft gar nicht zu.

	Trifft zu				Trifft nicht zu				
Wiederholung von schulischen und beruflichen Kenntnissen	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
Vermittlung großteils neuer Kenntnisse	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
was im Kurs gelehrt wurde, war gut verständlich	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
ich fühlte mich im Kurs wohl	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
ich konnte mein Selbstbewußtsein stärken	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
die TeilnehmerInnen hatten sehr unterschiedliche beruflichen Vorkenntnisse	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤
ich wurde dazu motiviert, weitere Ausbildungskurse zu machen	①	—	②	—	③	—	④	—	⑤

1.6. Was waren für Sie die wichtigsten Ziele, die Sie mit der Teilnahme des Kurses/des Seminars verfolgt haben?

- Erwerb notwendiger Kenntnisse für die derzeitige Berufsposition
- ein höheres Einkommen
- Verbesserung der beruflichen Position - beruflicher Aufstieg
- Berufliche Rehabilitation nach Krankheit oder Unfall
- Erleichterung der Rückkehr bzw. des Einstieges ins Berufsleben
- Überbrückung der Arbeitslosenzeit
- Weiterbildung ohne besonderes Berufsziel
- einmal etwas anderes machen
- sonstiges, und zwar

1.7. Wieweit haben sich Ihre Vorstellungen und Ziele, die mit der Ausbildung verbunden waren, erfüllt?

- vollkommen
- großteils
- teils/teils
- kaum
- gar nicht

1.8. Haben Sie diesen *Kurs/dieses Seminar abgeschlossen*?

- ja → weiter mit Frage 1.10.
 nein

1.9. *Warum* haben Sie diesen *Kurs/dieses Seminar abgebrochen*?

.....

1.10. Würden Sie *aus heutiger Sicht* nochmals an diesem *Kurs/diesem Seminar teilnehmen*?

- ja
 nein
 weiß nicht

1.11. Würden Sie jemand anderen (in ähnlicher Situation) *empfehlen, an diesem Kurs/Seminar teilzunehmen*?

- ja
 nein
 weiß nicht

1.12. Wie hoch waren die *Kurskosten insgesamt*?

S..... weiß nicht

1.13. Wie hoch war die *Förderung*, die Ihnen vom *WAFF* gewährt wurde?

S weiß nicht

1.14. Wer trug die *restlichen Kosten* für diese berufliche Fortbildung?

- ich selbst
 teilweise Dienstgeber/teilweise selbst
 der Dienstgeber
 Sonstige, und zwar

1.15. Haben Sie für Sie noch *andere Kosten* durch diese Ausbildung ergeben (für *Bücher, Materialien, Fahrtkosten, etc.*)? In welchem Ausmaß?

- Bücher, Materialien: S.....
 Fahrtkosten: S.....
 Sonstiges: S.....

1.16. Hätten Sie die Ausbildung auch *gemacht*, wenn Sie keine Förderung bekommen hätten?

- ja, auf jeden Fall
- eher schon
- vielleicht
- eher nicht
- nein, auf keinen Fall

1.17. Haben Sie den Kurs in Ihrer *Freizeit* oder *Arbeitszeit* besucht?

- während der Arbeitszeit
- in der Freizeit
- teils/teils, wieviel % davon ca. in der Arbeitszeit?%

1.18. Wie oft haben Sie sonst (außer dem geförderten Kurs/Seminar) in Ihrer Berufslaufbahn an beruflichen Weiterbildungen teilgenommen?

- häufig
- selten
- nie → weiter zu Frage 2.1.

1.19. Welche Kurse/Seminare waren das?

- 1. 2.
- 3. 4.
- 5. 6.
- 7. 8.

1.20. Gibt es für Sie berufliche Aus- und Weiterbildungen, die Sie in der Vergangenheit besuchen wollten, dies aber nicht getan haben? Wenn ja, welche Kurse/Seminare wollten Sie besuchen?

- nein → weiter zu Frage 1.22.
- ja, und zwar:
-

1.21. Was waren für Sie die Hindernisse dafür, daß Sie diese(n) Kurs(e)/Seminar(e) nicht besucht haben?

- zu wenig Zeit
- Finanzielle Überlegungen
- glaube nicht, daß ich den Kurs geschafft hätte
- Sonstiges, und zwar?.....

1.22. Planen Sie in den nächsten 3 Jahren an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen? Wenn ja, an welchen?

- nein
- ja, und zwar:
-

Als nächstes möchten wir gerne wissen, wie Sie über das Bildungskonto informiert wurden und damit zufrieden waren:

2.1. Wodurch haben Sie vom *Bildungskonto* erfahren?

- durch Informationen in Bildungseinrichtungen angeboten,
in welcher Einrichtung?.....
- Informationen durch Medien (Zeitungen, Plakate, Radio, TV)
- ich habe in der Firma (durch Kollegen, Arbeitgeber, Betriebsrat) davon erfahren
- ich wurde von Bekannten/Verwandten darauf aufmerksam gemacht
- wurde mir am Arbeitsamt angeboten

2.2. Gab es bei der Förderung auch Dinge, die Sie *gestört* haben?

- die Voraussetzungen waren nicht von vornherein klar
- persönliche Wünsche wurden zu wenig berücksichtigt
- unklare Informationen vom WAFF
- unklare Informationen durch die Bildungseinrichtung
- zu wenig genaue Informationen über die Förderung selbst
- administrative Abwicklung hat zu lange gedauert
- zu späte Information
- Sonstiges, und zwar
- keine

2.3. Wie würden Sie den bürokratischen Aufwand für das Bildungskonto des WAFF beurteilen?

- sehr aufwendig
- eher schon aufwendig
- teils/teils
- eher leicht handhabbar
- kein Problem

2.4. Halten Sie die Höhe der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch den WAFF für ausreichend?

- ja, ausreichend
- eher schon
- eher nicht
- zu gering

Da es für die Einschätzung der Wirksamkeit wichtig ist, Ihre bisherigen Berufs- und Bildungserfahrungen zu kennen, nun noch einige Fragen zu Ihrem Beruf und Ihrer Ausbildung:

3.1. Welche der folgenden Schulen haben Sie abgeschlossen bzw. besucht aber nicht abgeschlossen? Welche davon haben Sie im zweiten Bildungsweg besucht?

	abgeschlossen	besucht aber nicht abgeschlossen	im 2. Bildungsweg besucht
Pflichtschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehre, welche?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildende mittlere Schule, welche?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildende höhere Schule, welche?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allgemeinbildende höhere Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hochschule, Universität, Päd. Akademie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
und zwar.....(Studienrichtung)			

3.2. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit?

- angelernte ArbeiterIn
- FacharbeiterIn
- FacharbeiterIn in gehobener Position
- AngestellteR
- höhere/r AngestellteR
- selbständig/freiberuflich
- arbeitslos/arbeitssuchend
- Karenz
- Präsenzdienner/Zivildienner
- Sonstiges

3.3. Wie lange waren Sie bisher insgesamt berufstätig?

- Jahre
- nie berufstätig gewesen → weiter zu Frage 3.11

3.4. In welchem Beruf arbeiten Sie derzeit bzw. haben Sie zuletzt gearbeitet?

Möglichst genaue Berufsbezeichnung.....

3.5. Aus welchen Tätigkeiten besteht/bestand diese Beschäftigung hauptsächlich? (maximal 3 Nennungen)

- Handarbeit mit einfachen Werkzeugen oder Maschinen
- einfache, sich ständig wiederholende Tätigkeit an großen Maschinen (z.B. Fließband)
- Steuer- und Schalttätigkeit an komplizierten Maschinen
- Kontrolltätigkeit an automatischen Anlagen
- Reparieren, Instandsetzen, Ausbessern
- Transportieren, Lagerhaltung, Fahren
- Tätigkeit im Kundenverkehr, Verkauf, Einkauf
- Umgang mit Menschen, Servieren, Bedienen, Pflegen
- Formulararbeit, Schriftverkehr, Büro/Verwaltungsarbeit
- Pläne erstellen, Entwerfen, Zeichnen
- Überprüfen, Organisieren, Mitarbeiter kontrollieren
- Ausbilden, Schulen, Lehren, Mitarbeiter anleiten
- anderes, und zwar:

3.6. Waren Sie zwischendurch nicht erwerbstätig?

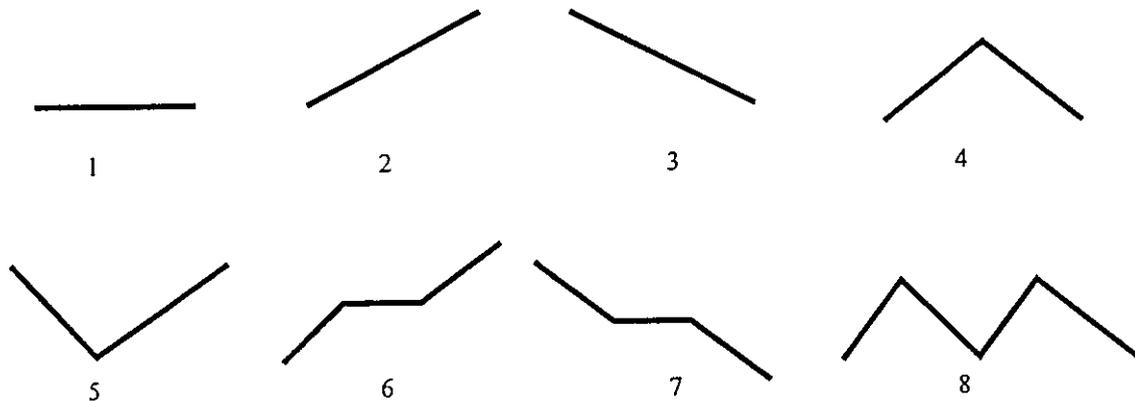
- nein
- ja, wenn ja, wie oft waren Sie länger als 2 Monate arbeitslos oder aus sonstigen Gründen nicht berufstätig?

Arbeitslosigkeitsphasen: Anzahl: Dauer:

Andere Unterbrechungen: Anzahl: Dauer:

welche?

3.7. Welche der folgenden Grafiken beschreibt am besten Ihren bisherigen Berufsverlauf?



3.8. Haben Sie seit Beginn der geförderten Ausbildung Ihren Arbeitsplatz und/oder Beruf gewechselt?

- | | ja | nein |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Arbeitsplatz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Betrieb | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beruf | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (Wieder-)Einstieg | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3.9. Haben Sie in den letzten 3 Jahren Arbeitsplatz, Betrieb oder Beruf gewechselt?

	ja	nein
Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Wieder-)Einstieg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.10. Denken Sie an Ihre Idealvorstellungen bei einem Beruf. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Kriterien? (Geben Sie bitte eine Note von 1 = sehr wichtig bis 5 = ist überhaupt nicht wichtig, dazwischen können Sie abstufen).

	sehr wichtig	überhaupt nicht wichtig
Bezahlung, Gehalt, Einkommen	①—②—③—④—⑤	
Aufstiegs- und Karrierechancen	①—②—③—④—⑤	
Berufliche Weiterbildung	①—②—③—④—⑤	
Autonomie und Selbständigkeit	①—②—③—④—⑤	
Sicherheit des Arbeitsplatzes	①—②—③—④—⑤	
Selbstverwirklichung	①—②—③—④—⑤	
Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen	①—②—③—④—⑤	
Ständig neue berufliche Herausforderungen	①—②—③—④—⑤	
Regelmäßige, überschaubare Tätigkeit	①—②—③—④—⑤	

3.11. Inwieweit konnten Sie die im geförderten Kurs oder Seminar erworbenen Kenntnisse verwerten? Vergeben Sie bitte eine Note von 1 = sehr gut bis 5 = nicht zufriedenstellend, dazwischen können Sie abstufen.

	sehr gut	nicht zufriedenstellend
Allgemeine Nützlichkeit	①—②—③—④—⑤	
Praxisrelevanz	①—②—③—④—⑤	
Beruflich verwertbare Kenntnisse	①—②—③—④—⑤	
Persönlich verwertbare Kenntnisse	①—②—③—④—⑤	

3.12. War die Kurs-/Seminarteilnahme an Ihrem Arbeitsplatz bekannt?

- Ja
- Nein
- ich war damals nicht erwerbstätig

3.13. Haben Sie als Folge der Teilnahme an dem Kurs/Seminar eine deutliche berufliche Verbesserung erreicht?

- ja, auf jeden Fall
- eher schon
- eher nicht
- nein, auf keinen Fall

3.14. Suchen Sie derzeit nach Arbeit?

- Ja
- Nein

3.15. Wie wird sich durch Ihre Weiterbildung Ihre Situation im Betrieb verändern?

- bessere Aufstiegschancen
- höherer Verdienst
- größere Arbeitsplatzsicherheit
- gar nicht
- ich war damals/bin derzeit nicht erwerbstätig

3.16. Planen Sie, Ihren Arbeitsplatz in den nächsten 3 Jahren zu wechseln?

- ja, sicher
- eher schon
- vielleicht
- eher schon
- nein, sicher nicht

Für die statistische Auswertung der Fragebögen würden wir nun noch einige allgemeine Angaben zu Ihrer Person benötigen:

4.1. Geburtsjahr: 19.....

4.2. Geschlecht:

- weiblich
- männlich

4.3. Staatsbürgerschaft:

4.4. Wohnort (Postleitzahl):

4.5. Familienstand:

- ledig
- verheiratet
- in Lebensgemeinschaft lebend
- geschieden
- verwitwet

4.6. Haben Sie Kinder, die in Ihrem Haushalt leben? Wenn ja, wie viele?

- ja, und zwar Kinder
- nein

4.7. Wie hoch ist Ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen?

- bis S 10.000
- S 10.001 -15.000
- S 15.001 - 20.000
- S 20.001 - 25.000
- S 25.001 - 30.000
- über S 30.000

4.8. Wie hoch ist Ihr monatliches *Familieneinkommen* (netto)?

- bis S 10.000
- S 10.001 -15.000
- S 15.001 - 20.000
- S 20.001 - 25.000
- S 25.001 - 30.000
- S 30.001 - 40.000
- über S 40.000

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Interviewleitfaden für MitarbeiterInnen des Bildungskontos im WAFF

- ***Aufgaben der GesprächspartnerIn***

Welche Funktion in Planung und Entwicklung, Administration? Wie lange?

Wieviel Zeit nimmt Arbeit für Biko anteilmäßig ein?

- ***Entwicklung des Programms***

Was war für Einführung des Bildungskontos ausschlaggebend?

Vorbilder anderer Bundesländer, Politische Ideen

Welche Entwicklung ist zu erwarten?

Finanzierungszusicherung?

- ***Ziele des Bildungskontos***

Welche Zielgruppen wollen Sie damit ansprechen?

Welche Weiterqualifizierungen?

Was sehen Sie als chancenreiche Ausbildungen?

Wieweit kann/will man damit betriebliche Ausbildungen kompensieren?

- ***Administration***

Wie sehen Sie ihren Entscheidungsspielraum bzgl. Bewilligung oder Ablehnung der Programme?

Wie wird mit Personen umgegangen, die formale Kriterien nicht erfüllen (Beamte, SchülerInnen, Pensionistinnen, Wohnsitz)?

Wie hoch ist Budget für Bildungskonto?

Wieweit wurde Förderkontingent ausgeschöpft?

Wenn Nachfrage das Förderbudget übersteigt, welche Selektionskriterien?

Wie beurteilen Sie den Informationsfluß des Biko?

Welche Kriterien gibt es für die Anerkennung von Bildungsträgern?

- ***Veränderungswünsche***

Welche Veränderungen würde Sie sich für das Biko wünschen?

Interviewleitfaden für Bildungsträger

- ***Aufgabenbereich und Funktion der Gesprächspartnerin***

- ***Ausbildungsangebot und TeilnehmerInnen an Kurse***

Veränderungen in letzten Jahren - Zunahme, Abnahme

TeilnehmerInnenkreis - Ausbildungen pro Jahr

Anteil für betriebliche Ausbildung

Konkurrenz zu anderen

- ***Informationsfluß***

Beteiligung an Konzeption

Informationsstand und Kommunikation derzeit

Informationsfluß zu BildungsteilnehmerInnen

wie weit wird die Förderung in Anspruch genommen

von wen wird Förderung in Anspruch genommen

administrativer Aufwand der Förderung

Schwierigkeiten bei Förderbedingungen

Konkurrenz zu anderen Fördermaßnahmen

hat Einführung des Bildungskontos zu Erhöhung der Ausbildung geführt?

Realisierte Erwartungen

- ***Zufriedenheit und Veränderungsvorschläge für Biko***

Höhe ausreichend?

Geförderdengruppe

gezielte vs. Allgemeine Förderung

wer soll gefördert werden

welche Ausbildungen sollen gefördert werden

Veränderungsvorschläge