

Evaluierung der Bildungskarenz 2000-09 Kernaussagen

Lorenz Lassnigg
(lassnigg@ihs.ac.at; www.equi.at)

Input:

“AMS-LGF-Treffen”

AMS, 13.12.12

Argument

- BK war und ist eine **hybride Maßnahme** mit gemischten und wechselnden Zielen und grundlegenden Veränderungen, daher schwer zu evaluieren und Bewertung hängt von den vielfältigen Maßstäben ab, die angelegt werden können
- Es sind zumindest **vier verschiedene Phasen** zu unterscheiden, Anfangsphase, Erhöhung auf ALG, Krise und Kurzarbeit, aktuell
- Die **Evaluierung** wurde im Rahmen des gegebenen Budgets nach den Regeln der Kunst durchgeführt, es bleiben zwei Lücken: Umgang der Unternehmen, begrenzte Vergleichsgruppen
- Die **Ergebnisse** zeigen in verschiedene Richtungen und sind mit der Literatur kompatibel: hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und Erreichung gewünschter Veränderungen; aber ohne nachweisbare ‚harte‘ ökonomische Erträge; keine wirksame Gegensteuerung gegen soziale Selektion; Nutzung durch Unternehmen widerstrebend

Agenda

- Fragestellungen, Gesamtkonzept und Datenbasen
- Maßnahmenprofil und Inanspruchnahme
- TeilnehmerInnen und Teilnahme
- Einordnung in EB/WB und Förderungen
- Wirkungen
- Schlussfolgerungen, Vorschläge

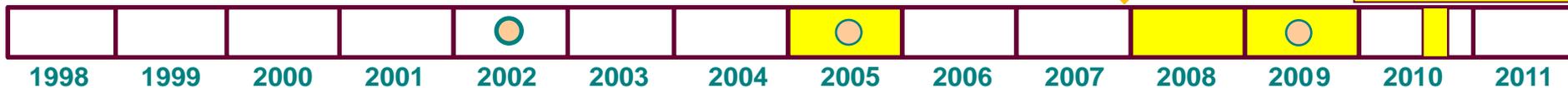
Fragestellungen, Gesamtkonzept und Datenbasen

Wirkungen 2: deskriptive Analyse Jhg. 2005, Entwicklung bis 2009 mit Vergleichsgruppe: Befragte

Vergleich EB/WB v.a. 2007/08 **Förderlandschaft (2003-) 2011**

Vertiefende Analyse TeilnehmerInnen und Teilnahme: Bildung, Job, Motive, Erwartungen, Nachkarriere

Befragung TeilnehmerInnen

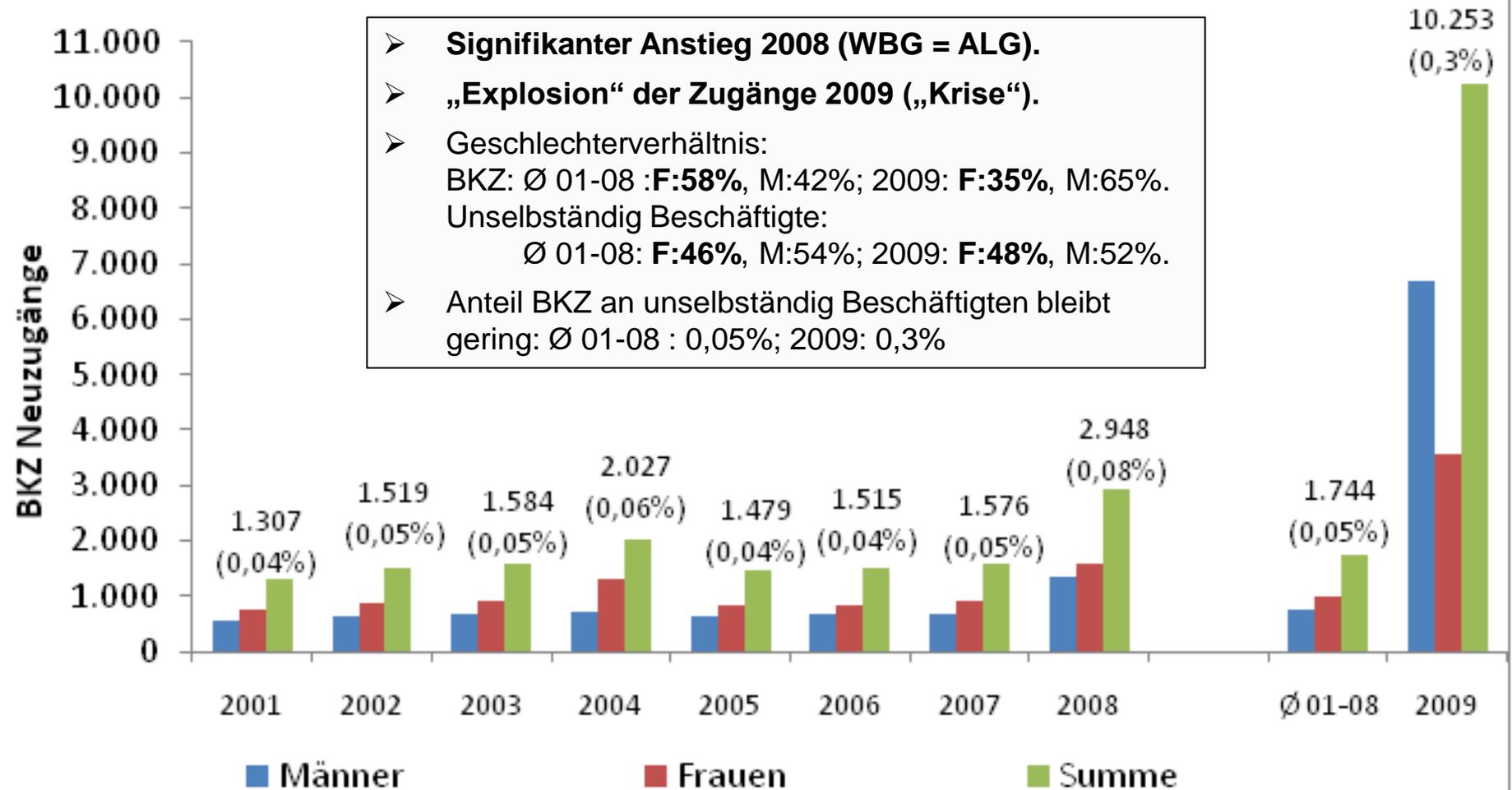


Administrativdatenanalyse Inanspruchnahme (Zugang, Dauer):
Geschlecht, Alter, Branchen, Bundesländer

Ausgewählte Betriebe
2008/09

Wirkungen 1: kausale Analyse von Subgruppen Jhg. 2002, Entwicklung bis 2009 mit Kontrollgruppe: Männer-Standard, Männer mit Lehre, Frauen nicht Kinder-Karenz

Neuzugänge in die Bildungskarenz



Wichtige Merkmale

- Unterschied Männer-Frauen: F stärker vertreten und eher aus mittleren Altersgruppen, auch mehr ältere Teilnehmerinnen
- Ältere wenig vertreten, M: 50/30/10; F: 33/55/15 [29J./45J.]
- Bis zur Krise Dienstleistungen, mit gewissem Schwerpunkt Gesundheit, in Krise steigt Produktion (stark konzentriert auf wenige Unternehmen, Ergänzung zu Kurzarbeit)
- Dauer bei Männern kürzer (4-11 Mo.; Frauen 9-12 Mo.), außer in öffentlichen Dienstleistungen, in Krise verkürzt
- Maßnahmen: ~2/5 berufliche Qualifizierung; >1/4 formale Schulbildung; >1/4 Hochschulbildung

TeilnehmerInnen und Teilnahme

- Bildung im Vgl. zur Bevölkerung: Pflichtschule unterrepräsentiert (<5/30%), mittlere Bildung proportional (>45/45%), ab Matura überrepräsentiert (50/20)
- Bei 50% der TN Ausbildungszeit abgedeckt; 14 Mo. mehr benötigt; v.a. bei beruflichen und formalen Ausbildungen mehr Zeit; besser abgedeckt bei Basisausbildung und berufsübergreifenden Ausbildungen
- Motive: berufliche Position (62-66%) / Mobilität (36-57%) / Sicherung (34-54%); Auszeit, private Motive 15-20%
- ArbeitgeberInnen: vor Krise selten für Humanstrategien genutzt, in Krise Anstieg als Ersatz für Kurzarbeit; nach Krise weiter hoch, teilweise ‚entdeckt‘

Einordnung in Erwachsenen/Weiterbildung (EB/WB) und Förderungen

- Vergleich mit gesamter EB/WB (2007/08; Einschränkung 25+Jährige): Bildungskarenz verschwindend gering
 - Gesamt: 0,2%
 - Nicht formal: 0,05%
 - Formal: 1,9%
- Starker Schwerpunkt in BK auf formaler Weiterbildung
 - EB/WB insgesamt: 6%
 - BK: Hälfte bis 72% (über 25J.)
- Deutlich mehr Zeit für Ausbildungsmaßnahmen
 - Formal: + 50%
 - Nicht formal: 10-fache Zeit
- Merkmale überproportional
 - Frauen, Jüngere (v.a. unter 35-Jährige), höher Gebildete
v.a. Unqualifizierte fast überhaupt nicht vertreten
 - Insgesamt BK-Population mit signifikant erhöhter EB/WB-Beteiligungswahrscheinlichkeit

Förderlandschaft

- Wenig systematisierte Information, v.a. nicht Inanspruchnahme
- Viele und sehr diversifizierte Förderungen zu Kurskosten
 - 50% - 90% auf nachweisbare Kurskosten,*
 - meistens in Kombination mit Obergrenzen (350 EURO mit vielen Zwischenstufen bis zu 4.000 EURO)*
 - Teilweise Untergrenzen bei Kosten (z.B. 200 EURO) oder Stunden (z.B. 15-20 Stunden/Einheiten).*
 - Zielgruppen*
- Weniger Förderungen Lebensunterhalt
 - SelbsterhalterInnenstipendium
 - Studienabschlussstipendium
 - Besondere Schulbeihilfe für Berufstätige
 - Bildungsförderungen des Lebensunterhaltes von Bundesländern (z.B. Tirol, Kärnten)
- Merkmale
 - Beträge mit BK vergleichbare Größenordnung,*
 - Teilweise spezielle Zielgruppen (Studierende, Erwerb der Studienberechtigung)*
 - deutlich strengere Bedingungen (Studienfortgang, -abschluss, Einkommen etc)*
 - Teilweise flexibler, Reduzierung der Arbeitszeit gefördert, aber Nachweise erfordert*

Förderlandschaft

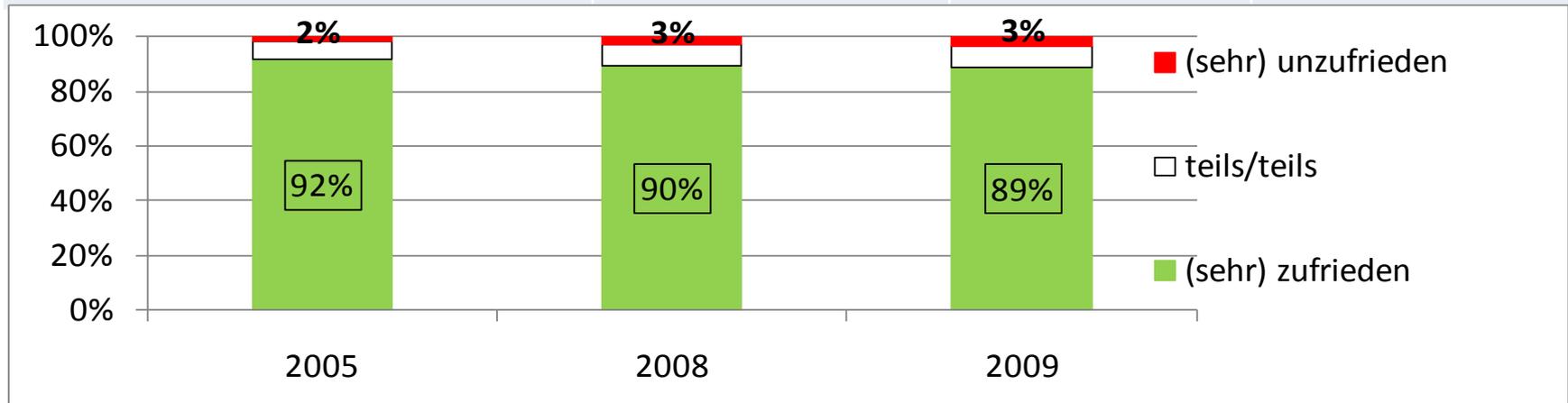
- TeilnehmerInnen an der Bildungskarenz breite Überschneidungen mit anderen Förderungen
 - 30-40% mindestens auch eine andere Förderung
 - am häufigsten Bundesländer als Fördergeber (12-21%)
 - auch die staatlichen Stipendien oder Beihilfen kommen vor,
 - eine sehr geringe Rolle spielt die steuerliche Absetzbarkeit (1-3%).

Wirkungen

- Subjektiv
- Nachkarriere lt. Befragung
- Erfüllung von Motiven
- Quantitative Entwicklung mit Vergleichsgruppe

Subjektive Zufriedenheit der ehemaligen TN

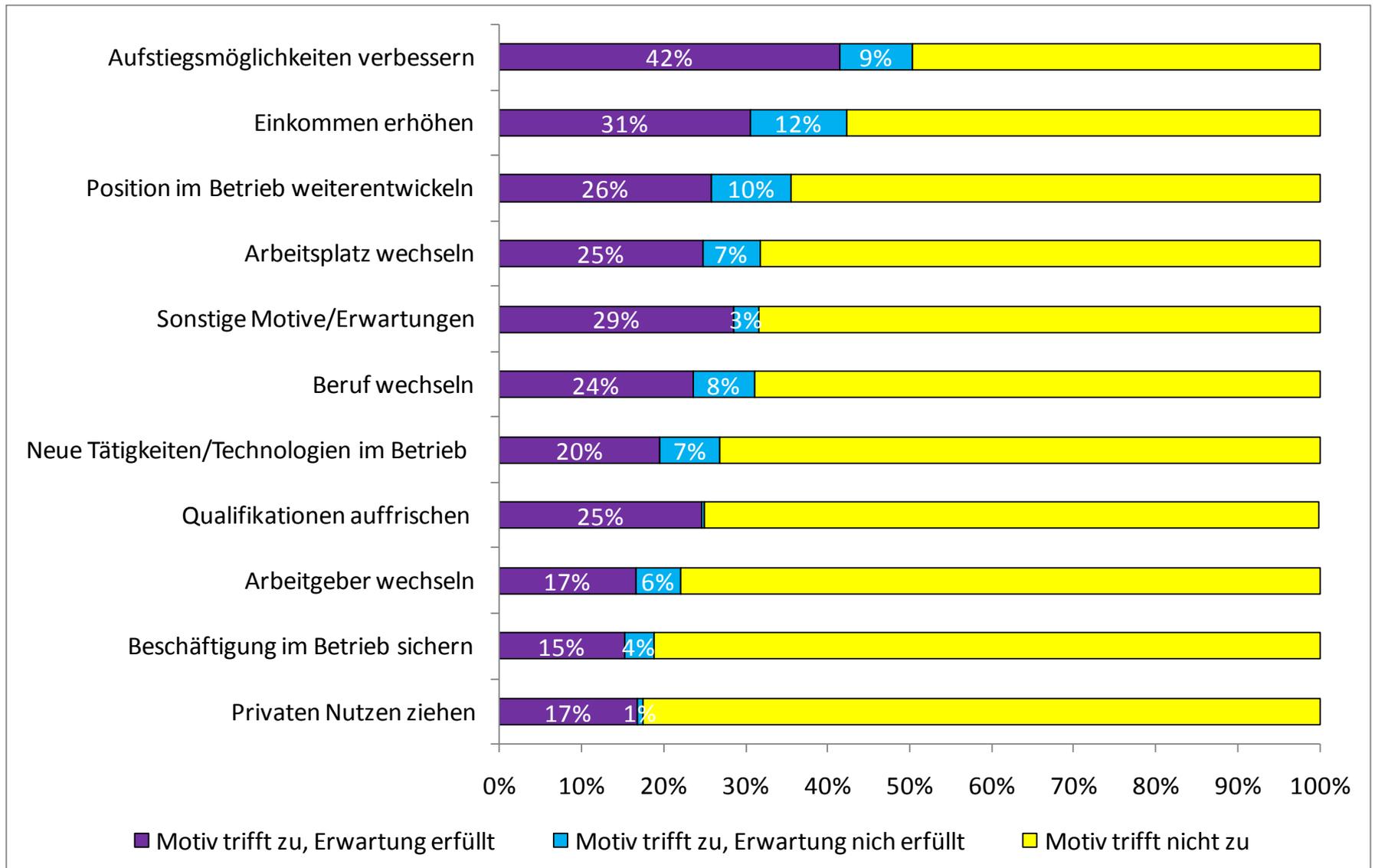
"Ich bin insgesamt mit den Auswirkungen der BK zufrieden!"	2005	2008	2009
Stimme (sehr) zu	91,9%	89,5%	88,9%
Weder noch	6,5%	7,5%	7,7%
Stimme (gar) nicht zu	1,6%	2,9%	3,3%
Summe	100%	100%	100%



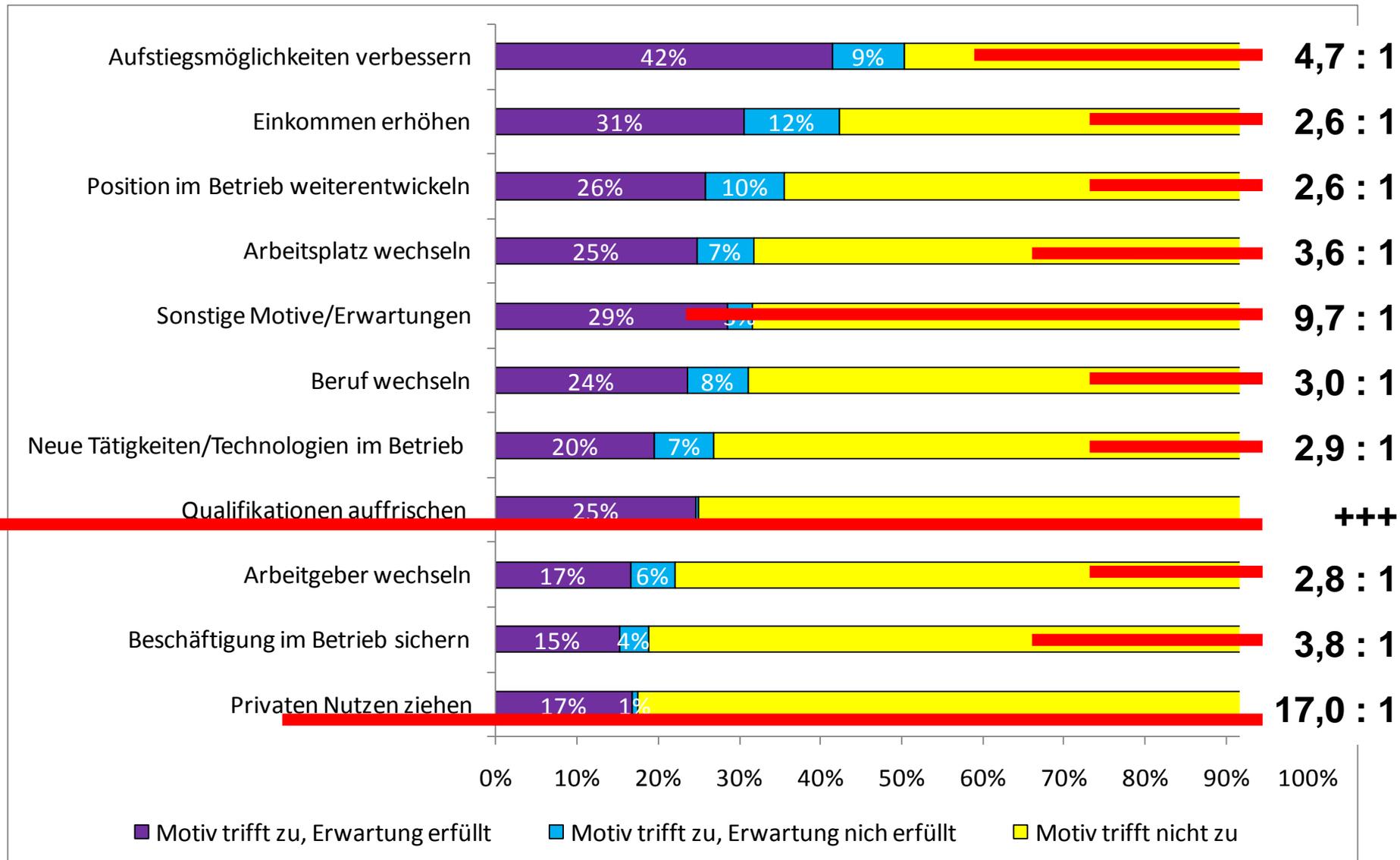
Nachkarriere nach den Befragungsergebnissen

- 80% der TN berichten Veränderungen bei Beschäftigung oder Arbeitsplatz
 - ¼ keine Veränderung Beschäftigung, Arbeitsplatz, Arbeitgeber
 - 4/5 keine Veränderung berufliche Tätigkeit
- Hohe Mobilität
 - 1/3 bis 2/5 nicht mehr bei AG vor BK (gewechselt, tw. selbständig)
 - 10% innerhalb Betrieb gewechselt oder Aufstieg
 - 12% arbeitslos, nicht erwerbstätig oder Mutterschutz
- Viel Veränderung bei beruflicher Tätigkeit, meistens positiv
 - Tätigkeiten mehr spezialisiert, zusätzliche Aufgaben, mehr Verantwortung
 - ½ Arbeitszeit verändert, leicht mehrheitlich verringert von Vollzeit
 - Zahl unterstellter MitarbeiterInnen gestiegen
- Haushaltseinkommen 60% unverändert, ¼ erhöht, 1/6 verringert
- Erwartungen überwiegend erfüllt
 - Am meisten Qualifikationen auffrischen, privater Nutzen, Aufstiegsmöglichkeiten verbessert

Motive genannt, erfüllt, nicht erfüllt

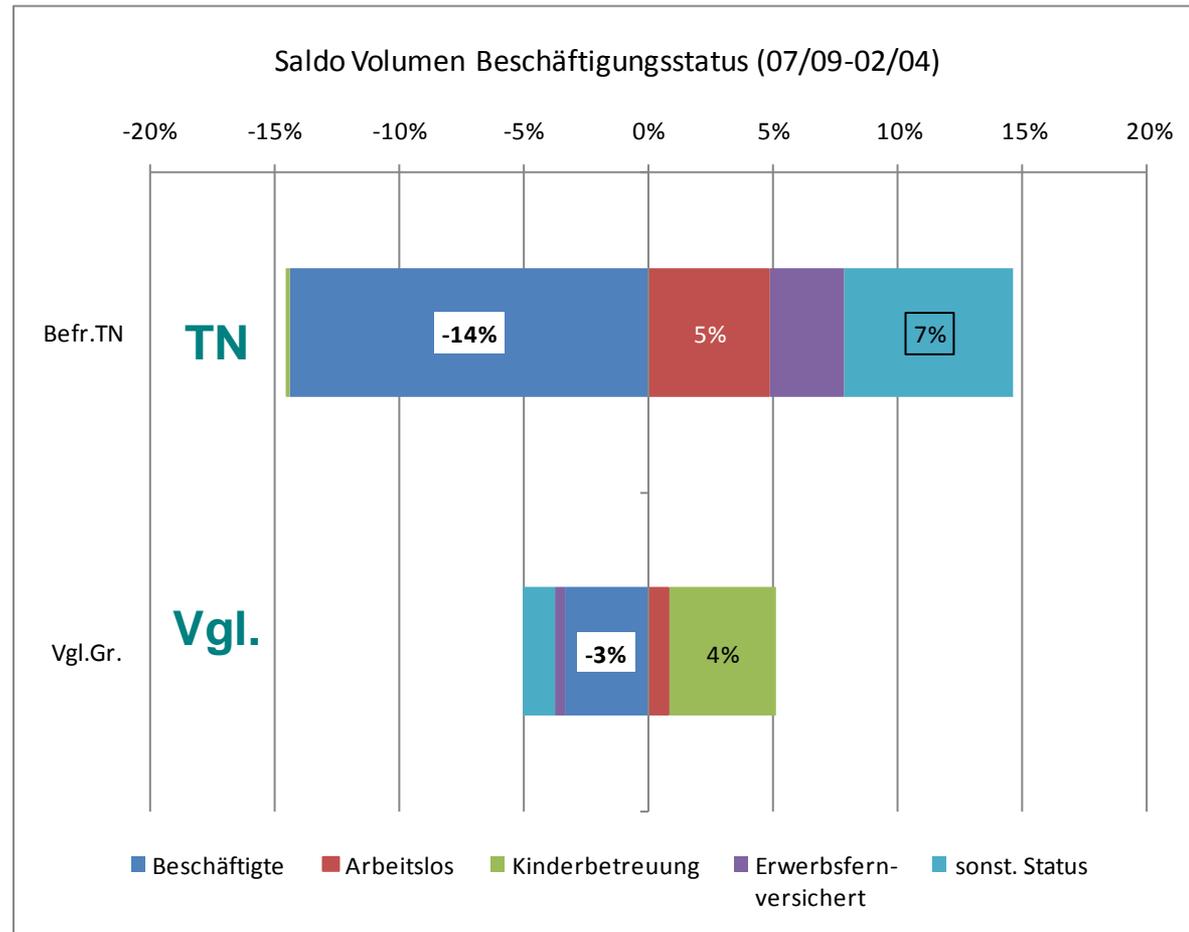
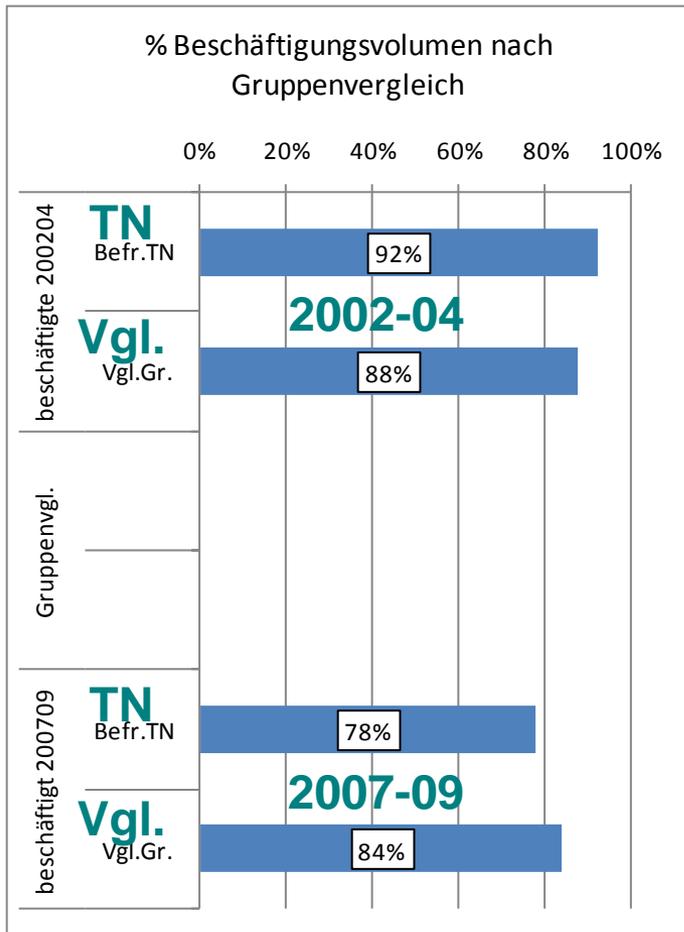


Motive genannt, erfüllt, nicht erfüllt



Vergleich Nachkarriere 2007-09 mit Vorkarriere 2002-04: Beschäftigungspositionen

- Verstärkter Rückgang der Beschäftigung in BK-Gruppe



Beschäftigungsanteile nach Jahren 00-09

Gesamt

2009/04
2004=100

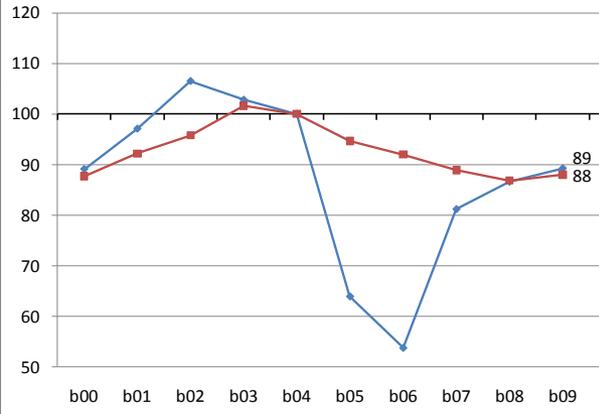
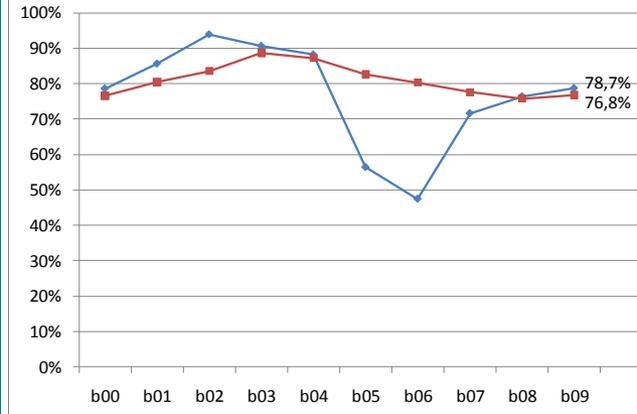
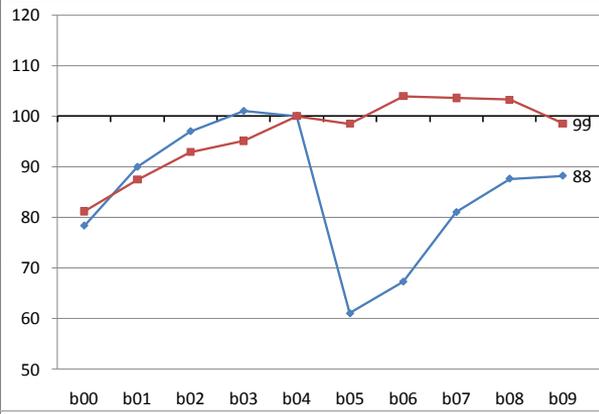
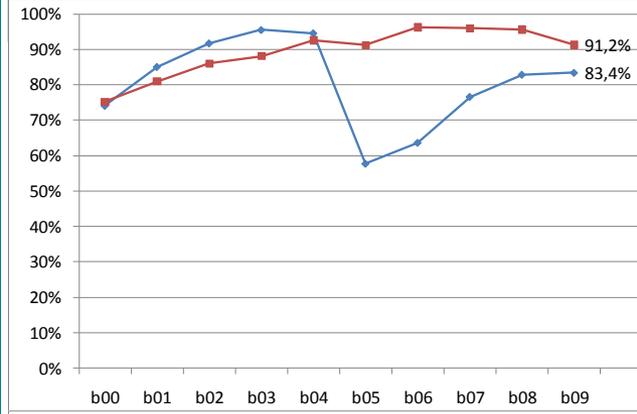
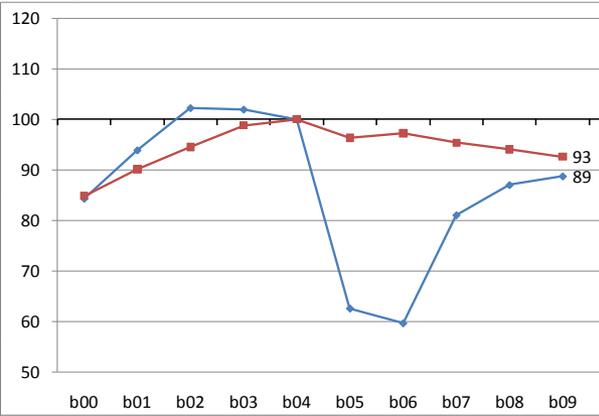
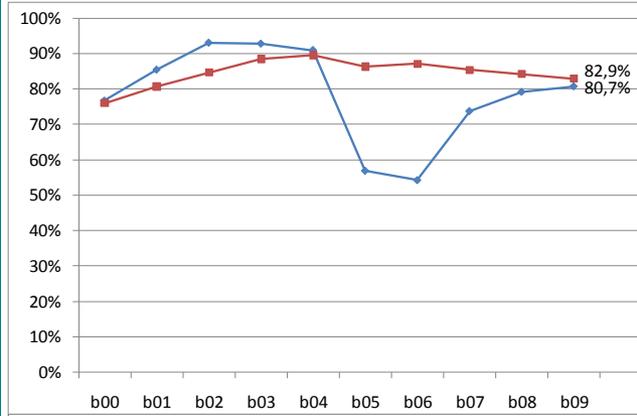
93
89

Männer

99
88

Frauen

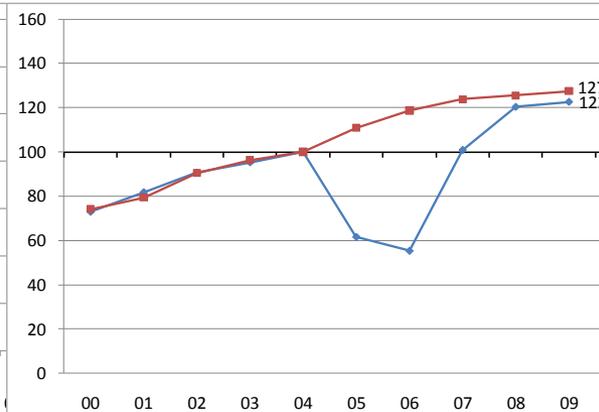
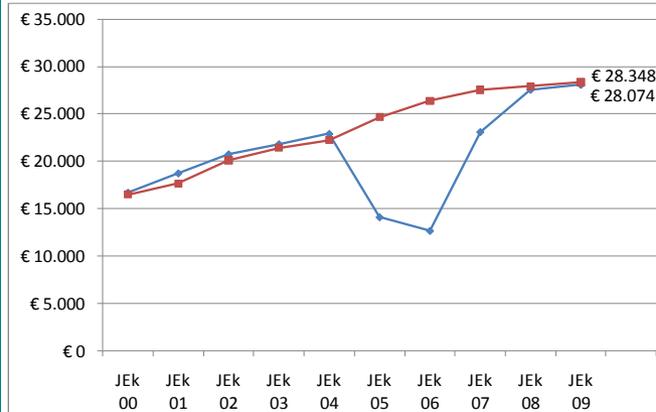
89
88



— Befr.TN weibl — Vel.Gr. Weibl

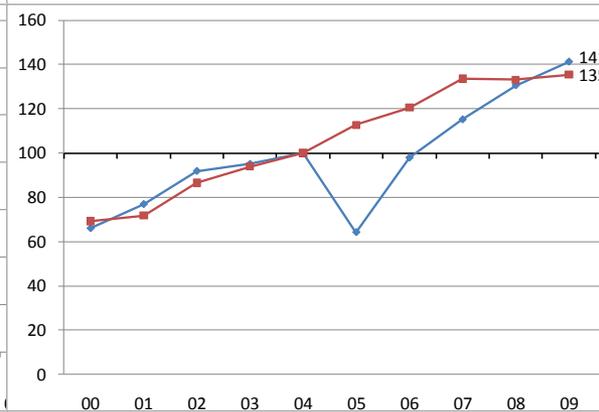
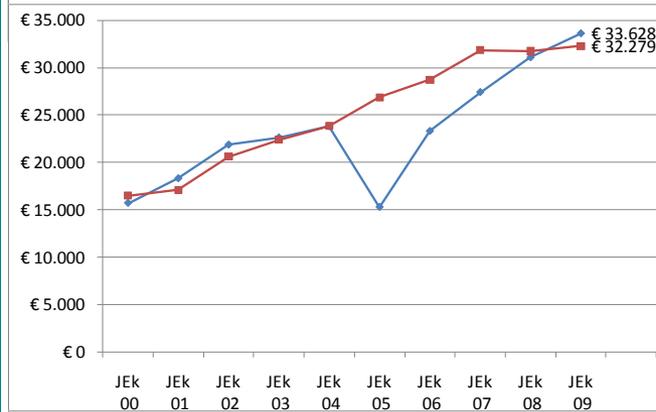
— Befr.TN weibl — Vel.Gr. Weibl

Jahresverdienst nach Jahren 00-09



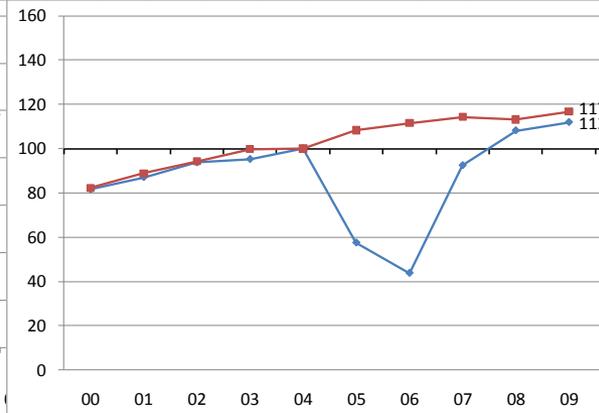
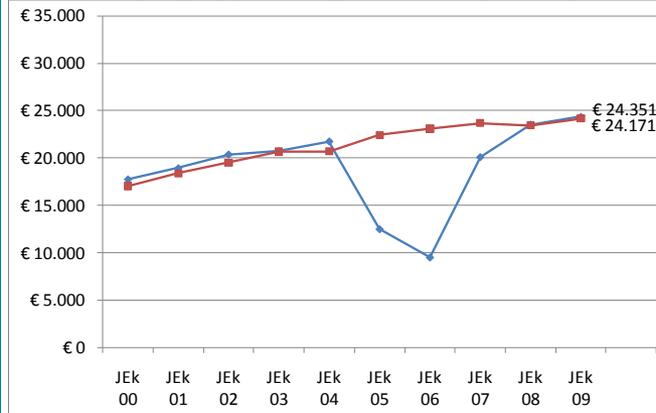
2009/04
2004=100
127
123

Gesamt



141
135

Männer

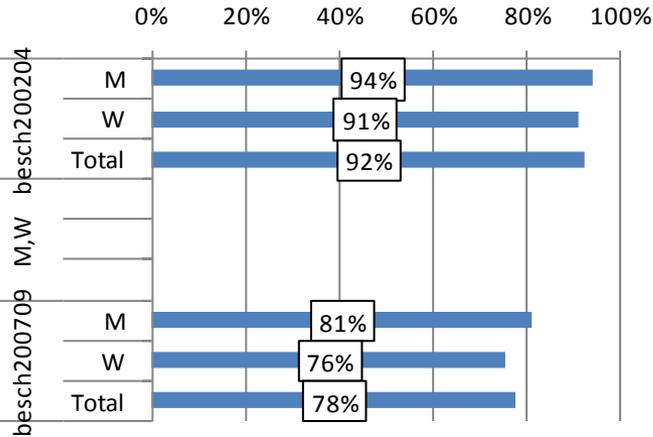


117
112

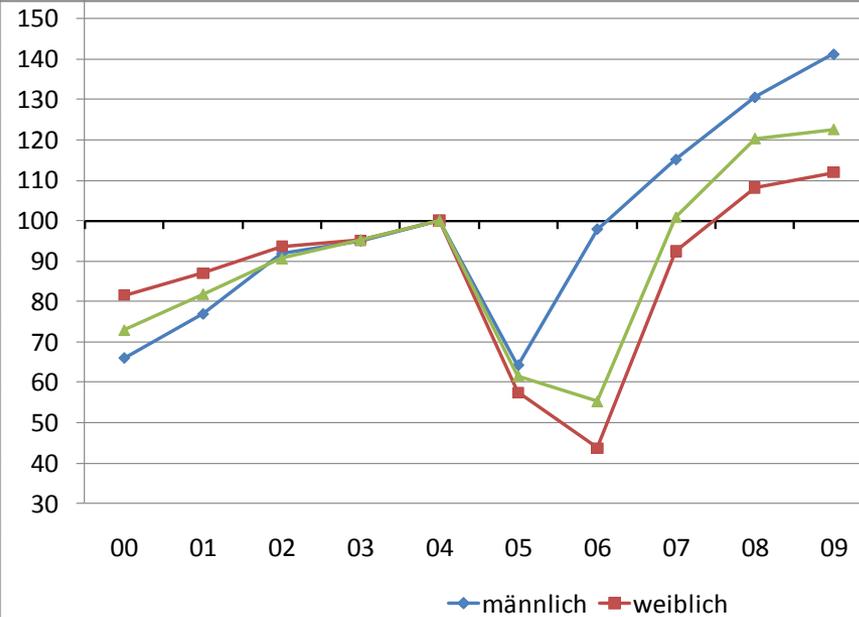
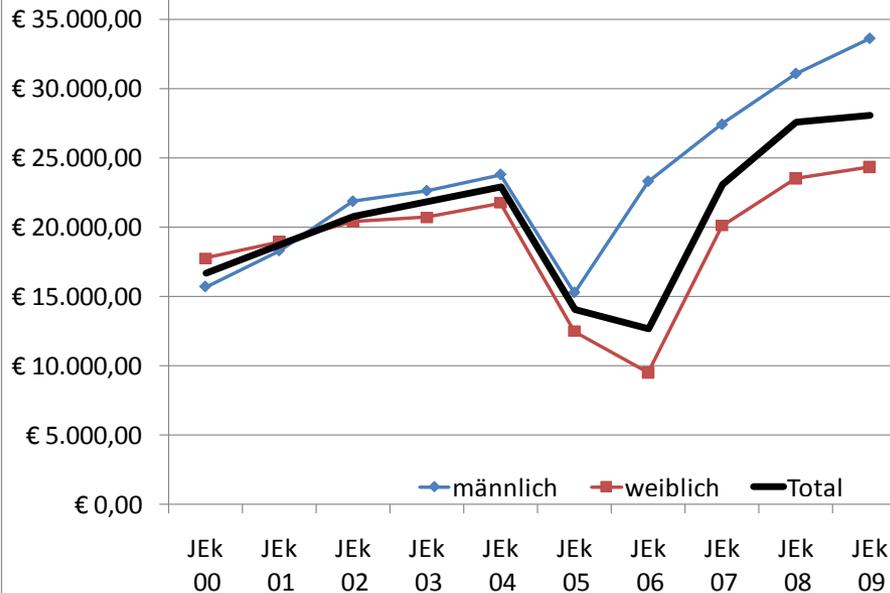
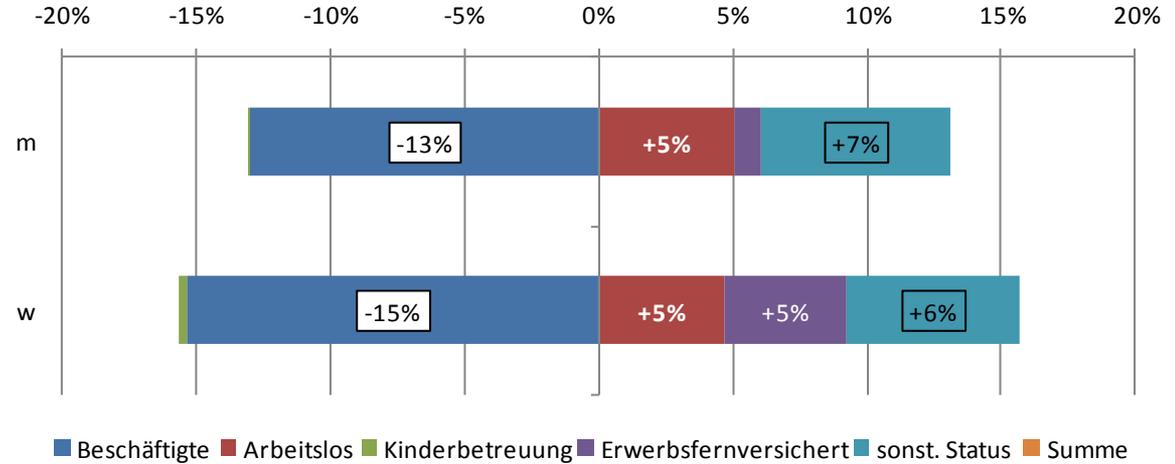
Frauen

Beschäftigung, Einkommen nach Geschlecht

% Beschäftigungsvolumen nach Geschlecht

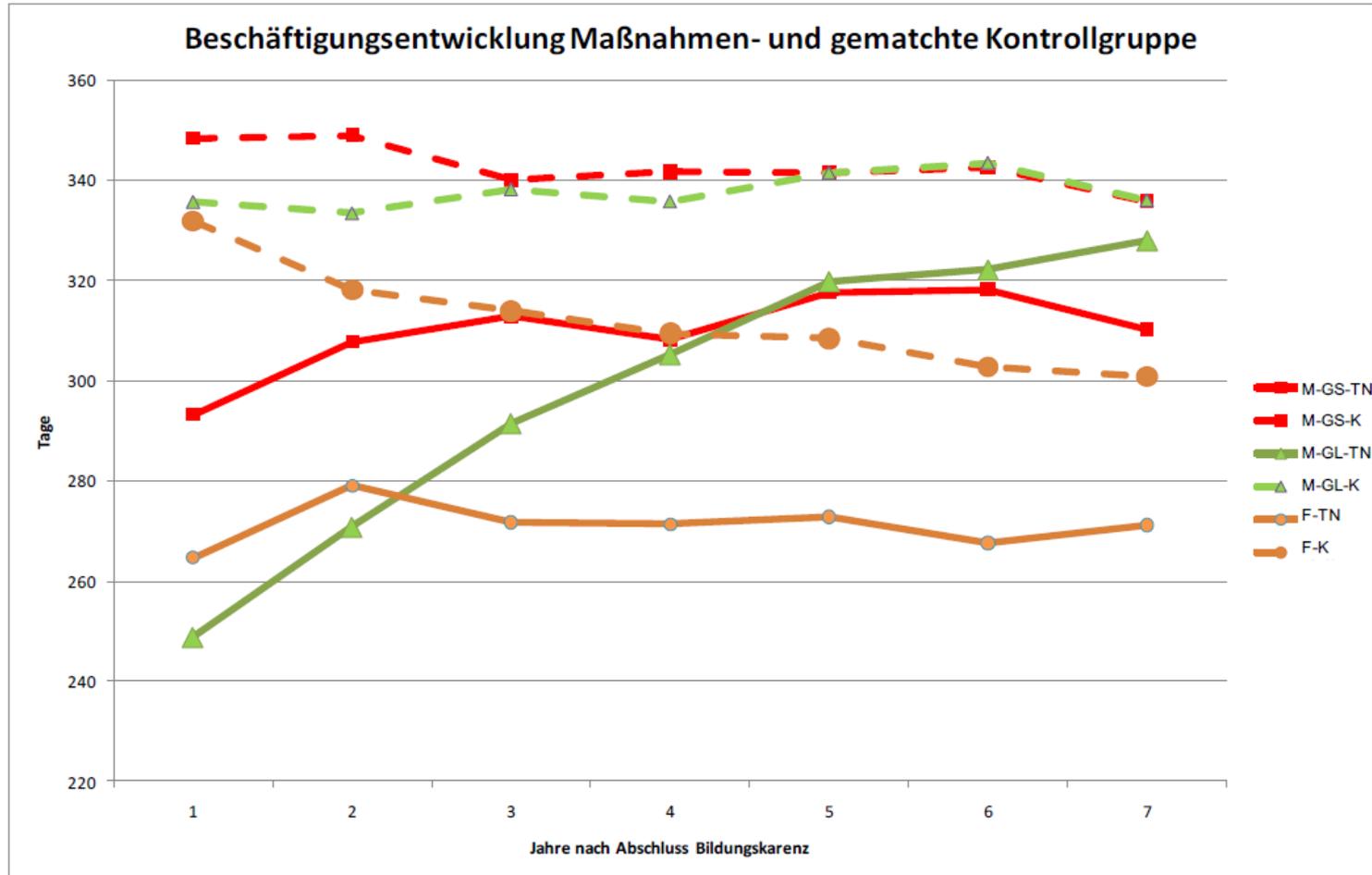


Saldo Volumen Beschäftigungsstatus (07/09-02/04)



Zweite Version Kontrollgruppe (Hofer)

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



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

Zusammenfassung Wirkungen 1

Nachkarriere

- Günstige Entwicklung
 - **Meisterprüfung u.Ä.** Vorteile bei Beschäftigung und Einkommen
 - BK auf **Initiative des Arbeitgebers** Vorteile bei Beschäftigung und weniger beim Einkommen, überberufliche Ausbildungen Vorteile beim Einkommen und weniger bei der Beschäftigung
 - Berufliche Ausbildung in **Wirtschaft/Recht** Vorteile beim Einkommen, ungünstig bei der Beschäftigung
 - **ältere TeilnehmerInnen** (50+ Jahre) deutlich erhöhte Beschäftigtenanteile und durchgängig erhöhte Einkommen
 - ein **erworbener Abschluss** oder eine **kurze erwartete Dauer bis zum Abschluss** haben Vorteile bei Einkommen und Beschäftigung
- Ungünstige Entwicklung
 - Berufliche Ausbildung in **Gesundheits/Sozial/Erziehungsberufen** haben durchschnittliche Entwicklung bei Beschäftigung und niedriges Einkommen
 - Ausbildungen für **Studienberechtigung** und **Hochschulausbildungen** mittlere Einkommensentwicklung und ungünstige Beschäftigungsentwicklung
 - **längere Dauern** der BK von 9-12 Monaten ungünstige Entwicklung bei Beschäftigung und Einkommen
 - **mittlere Altersgruppen** verlieren bei Einkommen in Vor- und Nachkarriere
 - **Motiv berufliche Mobilität** Beschäftigung und Einkommen ungünstig

Schlussfolgerungen, Vorschläge

- Kein klares Ziel: ‚Lösungen suchen ihre Probleme‘
Heterogenität und ‚Gießkanne‘
Vorschläge zur Weiterentwicklung erfordern klarere Zielsetzung
Wesentlicher Punkt: Unterschied Frauen/Männer
- Was können Ziele sein? Unterschiedliche Referenzrahmen für Bewertung (Zuständigkeiten?)
 - Arbeitszeit und Flexibilisierung
 - LLL und Erwachsenenbildungspolitik
 - Qualifizierung und ‚Human Resources‘
 - Arbeitsmarktpolitik
- Was sagen die Ergebnisse?
Selektiver Zugang
Zufriedenheit der TN hoch
ausgabenintensiv, wenig Wirkungen auf Beschäftigung und Einkommen
- Fragen
Ziele
Auszeit
Betriebliche Strategien
Wenig Qualifizierte

Fragen zu Reformen

- Beteiligung von wenig Qualifizierten (Grund-, Basisbildung) erreichbar?
 - Müsste massiv darauf ausgerichtet werden (Schweden AEI)
 - Evaluierungen Wirksamkeit: bessere Aussichten auf Beschäftigungswirkungen
- Heterogenität
 - Ist die Arbeitsmarktförderung der richtige Ort für Stipendien?, bildungspolitische Aufgabenstellung?
 - Vorteil BK: vergleichsweise unbürokratisch
- Einbindung in betriebliche Strategien (widersprüchlich)?
 - Stabilitätsvoraussetzung bereits gelockert
Mitnahme verstärkt?
 - Betriebliche Zustimmung (verschieden gehandhabt)
Konterkariert Zugang von wenig Qualifizierten?
- Anbindung an andere Förderungen des Lebensunterhalts?
 - Flexibilisierung
 - Kontrolle
- Zusammenhang mit ‚LLL-Strategie‘?
 - Wer ist für was zuständig?

Material

