



Arbeitsmarktservice
Österreich

Fokusgruppen mit Arbeit- nehmerInnen und Arbeitssuchenden zu thematischen Schwerpunkten

**Ergänzende Erhebungen im Zuge der Aktivitäten
des „Standing Committee on New Skills“**

Projektleitung AMS:
Sabine Putz

Projektleitung öibf:
Roland Löffler
Martin Mayerl

Projektleitung ibw:
Wolfgang Bliem
Gabriele Grün



Wien, Februar 2013

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Sabine Putz, Rene Sturm

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

ISBN 978-3-85495-...

Inhalt

1. Ausgangslage und Projektziel	6
2. Projektdesign und Vorgangsweise	7
2.1. Struktur der Workshops und der Fokusgruppen.....	7
2.2. Auswahl der TeilnehmerInnengruppen und Rekrutierung der TeilnehmerInnen	7
2.2.1. Beschäftigte ArbeitnehmerInnen.....	8
2.2.2. Arbeitsuchende	9
2.3. Organisation und Durchführung der Workshops	12
2.3.1. Organisatorische Struktur.....	12
2.3.2. Anleitende Fragestellungen	13
3. Zusammensetzung der Fokusgruppen.....	18
3.1. Workshop zu den älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden	18
3.2. Workshop zu Personen mit instabilen Beschäftigungsverläufen.....	20
3.3. Workshop zu Frauen mit Versorgungspflichten und WiedereinsteigerInnen.....	21
3.4. Workshop zu gering Qualifizierten/Personen ohne besondere berufliche Vorbildung.....	22
3.5. Workshop zu den organisatorischen Rahmenbedingungen.....	24
4. Zusammenfassung der Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen... 27	27
4.1. Ältere ArbeitnehmerInnen.....	27
4.1.1. Zugang zu Weiterbildung.....	27
4.1.2. Unterschiedliche Weiterbildungsangebote nach Betriebsgröße	27
4.1.3. Veraltete Grundkompetenzen	27
4.1.4. Social Skills	28
4.1.5. Wertschätzung für ältere ArbeitnehmerInnen.....	28
4.1.6. Englisch als Zweitsprache	28
4.1.7. Weiterbildungsbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen.....	29
4.1.8. Spezielle Lehr- und Lernformen für „Ältere?“	29
4.1.9. Zusammenfassung	29
4.2. Gering qualifizierte Personen.....	29
4.2.1. Zugang zu Weiterbildung.....	29
4.2.2. Weiterbildungsinhalte und –planung.....	30

4.2.3. Barrieren für betriebliche Weiterbildung.....	31
4.2.4. Nachholen von Bildungsabschlüssen.....	32
4.2.5. Zusammenfassung	33
4.3. Personen mit instabilen Beschäftigungskarrieren	33
4.3.1. Zugang zu Weiterbildung.....	33
4.3.2. Betriebszugehörigkeit und Lage, Dauer und Finanzierung der Weiterbildung.....	34
4.3.3. Zusammenfassung	34
4.4. Frauen mit Versorgungspflichten/WiedereinsteigerInnen	35
4.4.1. Zugang zu Weiterbildung.....	35
4.4.2. Spezifischer Weiterbildungsbedarf nach einer karenzbedingten Unterbrechung	35
4.4.3. Notwendige Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung.....	36
4.4.4. Qualifizierungsangebote des AMS.....	36
4.4.5. Zusammenfassung	36
4.5. Organisatorische Rahmenbedingungen.....	37
4.5.1. Zugang zu betrieblicher Weiterbildung.....	37
4.5.2. Weiterbildungsinhalte und –planung.....	38
4.5.3. Betriebsinterne AusbilderInnen	39
4.5.4. Weiterbildungsbereitschaft	41
4.5.5. Qualifizierungsangebote des AMS.....	42
4.6. Zielgruppenübergreifende Ergebnisse.....	43
4.6.1. Zur Arbeitssituation	43
4.6.2. Betriebliche Weiterbildungsangebote.....	44
4.6.3. Inhalte betrieblicher Weiterbildung	44
4.6.4. Zugang zu betrieblicher Weiterbildung.....	45
4.6.5. Betriebliche Weiterbildungsplanung	46
4.6.6. Form, Lage und Dauer von Weiterbildungen	46
4.6.7. Finanzierung der Weiterbildung	46
4.6.8. Weiterbildungsbereitschaft und –motivation	47
4.6.9. Mögliche Barrieren und Erfolgsfaktoren von Weiterbildung	47
4.6.10. Auswirkungen von Weiterbildungsaktivitäten.....	48
4.6.11. Qualifizierung beim AMS.....	48
5. Vorschläge und Empfehlungen.....	50

5.1. Vorschläge und Forderungen der TeilnehmerInnen	50
5.2. Empfehlungen und Schlussbemerkungen des Projektteams	50

1. Ausgangslage und Projektziel

Angesichts der krisenhaften Entwicklung ab dem Jahr 2009 hat sich auf Anregung des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice das Standing Committee gebildet, das sich im Rahmen der Europäischen Leitinitiative „Agenda for New Skills and Jobs“ zur Aufgabe gestellt hat, die zukünftigen Qualifikationsbedarfe zu identifizieren und darauf aufbauend entsprechende Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Auf der Ebene der Steuerungsgruppe waren die VertreterInnen der Sozialpartnereinrichtungen (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund) ebenso eingebunden wie Vorstand und VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen des AMS, Weiterbildungseinrichtungen (WIFI, BFI) und Forschungseinrichtungen im Bereich der Bildungsforschung (ibw, öibf).

Unter der organisatorischen und finanziellen Gesamtbetreuung des AMS wurden vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) mit Unterstützung der Arbeitgebervertretungen Leitbetriebe der festgelegten Branchencluster eingeladen, im Rahmen von Workshops die aktuelle Entwicklung zu analysieren und künftige Qualifikationsbedarfe festzumachen. Auf der Basis der Ergebnisse der Clustergruppen wurden die Bildungseinrichtungen eingeladen, Umsetzungsvorschläge für Weiterbildungsangebote für arbeitssuchende und beschäftigte Personen auszuarbeiten, die mittlerweile von AMS auch als eigene Maßnahmenschiene umgesetzt wurden.

Um die ArbeitnehmerInnen-Gesichtspunkte stärker in diesen Prozess einfließen zu lassen, wurden im Vorjahr erstmals im Rahmen eines Pilotprojektes ergänzend zu den Clustergruppen der Betriebe entsprechende ArbeitnehmerInnen-Gruppen installiert, in die Ergebnisse aus den Clustergruppen rückgespiegelt und wertvolle Inputs für die Gestaltung von Qualifikationsbedarfen und Weiterbildungsangeboten aus ArbeitnehmerInnenperspektive erarbeitet werden konnten.

Ziel des Pilotprojektes war es, die Nutzung der Erfahrungen und des Wissens von ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden bei der Ausgestaltung der auf künftige Qualifikationsbedarfe ausgerichteten Weiterbildungsstrategien und -angebote anhand zweier Branchencluster zu erproben und ein Konzept für eine Integration des Verfahrens in den Gesamtprozess des „Standing Committee on New Skills“ (einschließlich der damit verbundenen Kosten) zu erarbeiten.

Auf der Basis der Erfahrung des Pilotprojekts wurde das Konzept für die Fokusgruppendifkussionen mit ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden für das aktuelle Jahr dahingehend umgestellt, das zum Unterschied vom Pilotprojekt nun nicht mehr Branchencluster, sondern thematische Schwerpunkte zur Bildung der Fokusgruppen herangezogen wurden, die sich an besonderen Zielgruppen und spezifischen arbeitnehmerbezogenen Fragestellungen orientierten. Ziel des laufenden Projektes war, im Rahmen der Diskussionsrunden arbeitnehmerInnenspezifische Aspekte von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsmaßnahmen des AMS herauszuarbeiten und daraus Anregungen für die Weiterentwicklung derartiger Angebote zu gewinnen.

2. Projektdesign und Vorgangsweise

2.1. Struktur der Workshops und der Fokusgruppen

Die Erhebung der Perspektiven und Erfahrungen von ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung wurde mit Hilfe von leitfadengestützten moderierten Diskussionen in Fokusgruppen im Rahmen regionaler Workshops für die Themenschwerpunkte „Ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende“, „Bildungsferne ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende“, „Instabile Beschäftigung“, „Frauen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen“ und „Organisatorische Rahmenbedingungen“ durchgeführt. Um eine möglichst breite Streuung der ArbeitnehmerInnenperspektiven zu erreichen, wurden fünf regionale Workshops zu je einem Themenschwerpunkt durchgeführt, an denen beschäftigte und arbeitssuchende ArbeitnehmerInnen teilnahmen. Ein Workshop mit dem Themenschwerpunkt „Frauen mit Betreuungspflichten/Wiedereinsteigerinnen“ fand in Linz statt, ein Workshop mit dem Themenschwerpunkt „Bildungsferne ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende“ wurde in Graz abgehalten, die Workshops zu den übrigen drei Themen wurden in Wien durchgeführt.

Innerhalb der regionalen Workshops wurden bis zu zwei Fokusgruppen mit beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit einschlägiger Berufs- bzw. Branchenzugehörigkeit bzw. Bildungsstand oder Erwerbskarriere aus der jeweiligen Region sowie arbeitssuchenden Personen mit branchen- und berufseinschlägigen Vorkarrieren aus der Region gebildet.

2.2. Auswahl der TeilnehmerInnengruppen und Rekrutierung der TeilnehmerInnen

Ausgangspunkt für die Auswahl der TeilnehmerInnen waren die Zugehörigkeit zu einer dem jeweiligen Thema korrespondierenden Zielgruppe. Bei der Rekrutierung der TeilnehmerInnen wurde darauf geachtet, dass sie bereits mehrere Jahre berufseinschlägig erwerbstätig waren bzw. sind und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Qualifikationsniveau aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus bei den beschäftigten Personen wurde auf die Bereiche „Anlernkräfte“, „Lehrabschluss“, „berufsbildende mittlere Schule“ und „Abschluss einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule“ fokussiert.

Bei der Auswahl der derzeit arbeitssuchenden Personen wurde im Vorfeld sichergestellt, dass die Personen eine einschlägige Berufsausbildung aufwiesen, vor der Arbeitslosigkeit ebenfalls ausreichend lange berufseinschlägig beschäftigt waren und keine Vermittlungshindernisse vorlagen, die ausschließlich im persönlichen Bereich (Suchterkrankungen, finanzielle Problemlagen) liegen, sie mindestens 25 Jahre alt waren und die Dauer der Beschäftigungslosigkeit nicht über sechs Monate lag.

Die Kriterien für die Auswahl der TeilnehmerInnen der einzelnen Fokusgruppen werden folgendermaßen festgelegt:

2.2.1. Beschäftigte ArbeitnehmerInnen

2.2.1.1. Ältere ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen, die das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatten, mindestens zehn Jahre in ihrer derzeitigen Branche/Berufsfeld und seit mindestens drei Jahren bei ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt waren und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Qualifikationsniveau aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus wurde auf die Bereiche „Anlernkräfte“, „Lehrabschluss“, „berufsbildende mittlere Schule“ und „Abschluss einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule“ fokussiert. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit sollten sowohl Personen aus dem Produktionsbereich (Maschinen, Kfz, Metall), dem Handel und dem Dienstleistungsbereich (Büro, Verwaltung, Finanzdienstleistungen) vertreten sein. Da die Veranstaltung im Raum Wien abgehalten wurde, wurden dafür die Fachgewerkschaften PROGE Wien und GPA-DJP Wien kontaktiert.

2.2.1.2. Gering qualifizierte Personen

ArbeitnehmerInnen, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet hatten, mindestens fünf Jahre in ihrer derzeitigen Branche/Berufsfeld und seit mindestens zwei Jahren bei ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt waren und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus wurde auf die Bereiche „Pflichtschulabschluss“ und „Anlernkräfte“, fokussiert. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit sollten sowohl Personen aus dem Produktionsbereich (Hilfsberufe in der Produktion), dem Handel und dem Dienstleistungsbereich (Reinigung, Hilfstätigkeiten im Dienstleistungssektor) vertreten sein. Da die Veranstaltung im Raum Graz abgehalten wurde, wurden dafür die Fachgewerkschaften PROGE Steiermark GPA-DJP Steiermark kontaktiert.

2.2.1.3. Personen mit instabiler Beschäftigung

ArbeitnehmerInnen, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet hatten, seit mindestens fünf Jahren erwerbstätig waren und seit mindestens zwei Jahren bei ihrem derzeitigen Betrieb als freie DienstnehmerInnen bzw. DienstnehmerInnen mit wechselnden Beschäftigungsarten oder seit zwei Jahren im Bereich Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt waren und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus wurde auf die Bereiche „Anlernkräfte“, „Lehrabschluss“, „berufsbildende mittlere Schule“ und „Abschluss einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule“ fokussiert. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit sollten sowohl Personen aus dem Produktionsbereich, dem Handel und der Arbeitskräfteüberlassung vertreten sein. Da die Veranstaltung im Raum Wien abgehalten werden soll, wurden dafür die Fachgewerkschaften PROGE Wien und die Fachgewerkschaft GPA-DJP Wien kontaktiert.

2.2.1.4. Frauen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen

Arbeitnehmerinnen, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, mindestens fünf Jahre in ihrer derzeitigen Branche/Berufsfeld und seit mindestens zwei Jahren bei ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt bzw. vor der karenzbedingten Pause mindestens zwei Jahre bei einem Betrieb beschäftigt waren und dort wieder eingestiegen sind und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Alter, Bildungsstand und Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus wurde auf die Bereiche „Anlernkräfte“, „Lehrabschluss“, „berufsbildende mittlere Schule“ und „Abschluss einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule“ fokussiert. Hinsichtlich der Branchen-zugehörigkeit sollten sowohl Personen aus dem Handel als auch aus dem Dienstleistungsbereich (Büro und Verwaltung) vertreten sein. Da die Veranstaltung im Raum Linz abgehalten wurde, wurden dafür die Fachgewerkschaften PROGE Oberösterreich und GPA-DJP Oberösterreich kontaktiert.

2.2.1.5. Organisatorische Rahmenbedingungen

Arbeitnehmerinnen, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, mindestens fünf Jahre in ihrer derzeitigen Branche/Berufsfeld und seit mindestens zwei Jahren bei ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt waren und gleichzeitig eine gewisse Streuung hinsichtlich Alter, Bildungsstand und Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund aufwiesen. Das Spektrum der Qualifikationsniveaus wurde auf die Bereiche „Anlernkräfte“, „Lehrabschluss“, „berufsbildende mittlere Schule“ und „Abschluss einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule“ fokussiert. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit sollten sowohl Personen aus dem Produktionsbereich, dem Handel als auch aus dem Dienstleistungsbereich (Büro und Verwaltung) vertreten sein. Da die Veranstaltung im Raum Wien abgehalten wurde, wurden dafür die Fachgewerkschaften PROGE Wien und GPA-DJP Wien kontaktiert.

2.2.2. Arbeitsuchende

Für die Rekrutierung der arbeitsuchenden Personen wurde von der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation der Bundesgeschäftsstelle des AMS mit Stichtag 24.Juli 2012 ein spezifizierter Datenauszug aus dem AMS-DWH erstellt, der folgende Informationen enthielt:

2.2.2.1. Ältere Arbeitsuchende

- Alter: 45 – 60 Jahre
- Kein Eintrag im Feld „Begünstigung“
- Verm.post: ja
- Bildungsstand: Pflichtschulabschluss, Lehre (oder Meisterprüfung), BMS, BHS, AHS
- Zuletzt ausgeübter Beruf: Berufsgruppensystematik-Zweisteller 18-24 (Metallberufe), 40-41 (Handelsberufe) und 78 (Büro- und Verwaltungsberufe)

- Branche der Letztbeschäftigung (aus dem DWH) für Personen mit Metallberufen: ÖNACE 2008 C24-C30, C32-C33, für Personen mit Handelsberufen: G45-G47, für Personen mit Büro- und Verwaltungsberufen: I, J, K, L, M
- Region: Wien

2.2.2.2. Gering qualifizierte Personen

- Alter: 35 – 55 Jahre
- Kein Eintrag im Feld „Begünstigung“
- Verm.post: ja
- Bildungsstand: Pflichtschulabschluss
- Zuletzt ausgeübter Beruf: Berufsgruppensystematik-Zweisteller 38 (Maschinenisten, MaschinenbedienerInnen, 39 (Hilfsberufe Produktion), 48 (Boten, Amts-, Büro- und Geschäftsdienstler/innen) und 56 (Reinigungsberufe)
- Branche der Letztbeschäftigung (aus dem DWH) für Personen mit Metallberufen: ÖNACE 2008 C24-C30, C32-C33, sonstige Berufe: I, J, K, L, M, N
- Region: Steiermark, Arbeitsmarktbezirke: Graz, Graz-Umgebung, Weiz, Voitsberg

2.2.2.3. Personen mit instabilen Beschäftigungskarrieren

- Alter: 35 – 55 Jahre
- Kein Eintrag im Feld „Begünstigung“
- Verm.post: ja
- Bildungsstand: Pflichtschulabschluss, Lehre (oder Meisterprüfung), BMS, BHS, AHS
- Zuletzt ausgeübter Beruf: BGS-Zweisteller 18-24 (Metallberufe), 40-41 (Handelsberufe) und 78 (Büro- und Verwaltungsberufe)
- Branche der Letztbeschäftigung (aus dem DWH) für Personen mit Metallberufen: ÖNACE 2008 C24-C30, C32-C33, für Personen mit Handelsberufen: G45-G47, für Personen mit Büro- und Verwaltungsberufen: I, J, K, L, M; Arbeitskräfteüberlassung: N78
- Gewünschtes Arbeitszeitausmaß: Teilzeitbeschäftigung
- Vorkarriere mit hohem Anteil fragmentierter Beschäftigung
- Region: Wien

2.2.2.4. Frauen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen

- Alter: 35 – 55 Jahre
- Eintrag im Feld „Begünstigung“: Betreuungspflichten
- Verm.post: ja
- Bildungsstand: Pflichtschulabschluss, Lehre (oder Meisterprüfung), BMS, BHS, AHS
- Zuletzt ausgeübter Beruf: 40-41 (Handelsberufe) und 78 (Büro- und Verwaltungsberufe)

- Branche der Letztbeschäftigung (aus dem DWH) für Personen mit Handelsberufen: G45-G47, für Personen mit Büro- und Verwaltungsberufen: I, J, K, L, M
- Mobilitätseinschränkung wegen Betreuungspflicht
- ev. besondere Beihilfen (Kinderbetreuungsbeihilfe, Eingliederungsbeihilfe)
- Region: Oberösterreich, Arbeitsmarktbezirke: Linz, Traun, Wels

2.2.2.5. Organisatorische Rahmenbedingungen

- Alter: 35 – 55 Jahre
- Kein Eintrag im Feld „Begünstigung“
- Verm.post: ja
- Bildungsstand: Pflichtschulabschluss, Lehre (oder Meisterprüfung), BMS, BHS, AHS
- Zuletzt ausgeübter Beruf: Berufsgruppensystematik-Zweisteller 18-24 (Metallberufe), 40-41 (Handelsberufe) und 78 (Büro- und Verwaltungsberufe)
- Branche der Letztbeschäftigung (aus dem DWH) für Personen mit Metallberufen: ÖNACE 2008 C24-C30, C32-C33, für Personen mit Handelsberufen: G45-G47, für Personen mit Büro- und Verwaltungsberufen: I, J, K, L, M
- Region: Wien

2.2.2.6. Grundgesamtheiten

Die zur Verfügung stehende Grundgesamtheit für die Rekrutierung potenzieller TeilnehmerInnen war dabei unterschiedlich groß: Im Bereich der „Frauen mit Versorgungspflichten/WiedereinsteigerInnen standen im Raum Linz lediglich 76 Datensätze zur Verfügung, für den Bereich der „gering Qualifizierten“ in Graz 315. Für die Wiener Workshops lagen für den Bereich „Ältere ArbeitnehmerInnen 528 Datensätze vor, für den Bereich „instabile Beschäftigung“ 700 Personen, für den Bereich „organisatorische Rahmenbedingungen“ 2.455 Kontaktdaten. Aus diesen Grundgesamtheiten wurden nach den Kriterien Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Beruf, Branche und Region für jede Fokusgruppe eine Bruttostichprobe ermittelt, die eine breite Streuung sicherstellen sollte.

Die potenziellen TeilnehmerInnen wurden vom *öibf* telefonisch kontaktiert und zur Teilnahme an den Workshops eingeladen. Um die Teilnahmebereitschaft der beschäftigten und arbeitssuchenden Personen an den Workshops zu erhöhen, wurde den TeilnehmerInnen eine Aufwandsentschädigung (zur Abdeckung des Reise- und Zeitaufwandes) in der Höhe von EUR 50,- pro TeilnehmerIn zugesagt. Für die jeweiligen Arbeitssuchenden-Fokusgruppen sollten jeweils mindestens sechs Personen rekrutiert werden. Da bei arbeitslosen Personen die Gefahr des Ausfalls erfahrungsgemäß größer ist, wurden eine Überdeckung von mindestens 50% angestrebt und auch erreicht.

2.3. Organisation und Durchführung der Workshops

2.3.1. Organisatorische Struktur

Die regionalen Workshops, die den Rahmen für die Fokusgruppen bildeten, wurden als halbtägige Veranstaltungen konzipiert und in den Räumlichkeiten der der AK Wien am 10.Oktober 2012 (Ältere ArbeitnehmerInnen), am 19.Oktober 2012 (Instabile Beschäftigungskarrieren) und am 8.November 2012 (Organisatorische Rahmenbedingungen) sowie in der AK Oberösterreich am 22.Oktober 2012 (WiedereinsteigerInnen) und in der VHS Graz am 5.November 2012 (gering Qualifizierte) abgehalten. Insgesamt nahmen 49 Personen an den Veranstaltungen teil, ein Betriebsrat aus Wien war von der Art der Veranstaltung und der dort stattgefundenen Diskussionen so angetan, dass er an allen drei Workshops teilnahm. Die im Vergleich zu den Plangrößen für die einzelnen Workshops geringere Zahl an TeilnehmerInnen ergab sich bei den Beschäftigten durch das zeitliche Zusammenfallen der Workshops mit kurzfristigen beruflichen Terminen. Grundsätzlich erwies sich die Rekrutierung der Beschäftigten über die Fachgewerkschaften bzw. die BetriebsrätInnen wie schon im Vorprojekt als problematisch, weil Die Teilnahmeaufrufe der Gewerkschaften offenbar nur eine geringe Verbindlichkeit erzeugten. Bei den Arbeitssuchenden kamen fast alle Personen, die im Vorfeld bereits eine Teilnahme zugesagt hatten, lediglich drei Personen mussten ihre Teilnahme aufgrund von Erkrankungen absagen, andere arbeitssuchende Personen konnten aufgrund zeitgleich stattfindender Bewerbungsgespräche bzw. kurzfristiger Zuweisungen zu Qualifizierungsmaßnahmen nicht teilnehmen.

Die Veranstaltungen wurden nach folgendem (idealtypischen) Zeitplan abgehalten:

- 13.30 Uhr Begrüßung (VertreterInnen der AK und Roland Löffler, öibf) und Vorstellung des Moderationsteams
- 13.45 Uhr Impulsreferat Mag. Wolfgang Bliem bzw. Mag. Gabriele Grün (ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft): „Heute für Morgen qualifizieren! Neues Wissen – New Skills. Ergebnisse Unternehmenscluster“
- 14.15 Uhr Bildung der Fokusgruppen
- 14.30 Uhr Diskussion in den Fokusgruppen (Moderation: Mag. Martin Mayerl, Roland Löffler, BA)
- 16.00 Uhr Kurze Pause
- 16.20 Uhr Vorstellung der Gruppenergebnisse und abschließende Diskussion im Plenum
- 17.00 Uhr Ende der Veranstaltung

Einleitend wurden den TeilnehmerInnen durch Mag. Bliem bzw. Mag. Grün vom ibw die Vorgangsweise und Ziele des Standing Committee und die zentralen Ergebnisse der ersten Runde der Betriebscluster. Anschließend wurden von Vertretern des *öibf*

im Plenum die Arbeitsaufträge für die Fokusgruppen definiert und die Fokusgruppen gebildet.

2.3.2. Anleitende Fragestellungen

In den Fokusgruppen diskutierten die TeilnehmerInnen anhand eines Diskussionsleitfadens und angeleitet von ModeratorInnen des *öibf* folgende Fragenkomplexe:

2.3.2.1. Ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende

- Mit welchen besonderen Erwerbssituationen sind ältere ArbeitnehmerInnen/Arbeitssuchende konfrontiert? (Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, erlernter vs. ausgeübter Beruf, Tätigkeitsbereich, Funktion, spezifische persönliche Situation; Einstiegsfrage – Setting)
- Welche Erfahrungen haben die TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung für ältere MitarbeiterInnen? (bei Arbeitssuchenden zusätzlich: Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen des AMS)
- Besteht von Seiten der älteren Personen selbst Interesse an Weiterbildung? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, warum nicht?
- Werden ältere Personen bei der betrieblichen Weiterbildung/bei Qualifizierungsmaßnahmen des AMS im selben Maße berücksichtigt wie jüngere Personen?
- Von welchen Faktoren hängt die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe für ältere MitarbeiterInnen ab (Bildungsstand, Funktion, Tätigkeitsbereich, Betriebszugehörigkeitsdauer, andere Faktoren)?
- Welche Weiterbildungsinhalte werden speziell für ältere MitarbeiterInnen angeboten (betriebsspezifische fachliche Weiterbildung, allgemeine berufs- oder branchenbezogene Weiterbildung, Schlüsselkompetenzen, Sprachen, persönliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement) bzw. von welchen Inhalten werden ältere MitarbeiterInnen von betrieblicher Seite „ausgeschlossen“?
- Welche Weiterbildungsangebote haben die TeilnehmerInnen in den letzten zwei Jahren selbst in Anspruch genommen? Von wem ist die Initiative für die Weiterbildung ausgegangen? War die Teilnahme an der Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?
- Wie wurde die Weiterbildung organisiert (Ort der Weiterbildung, Dauer und Zeitrahmen)?
- Wer hat die Kosten für die Weiterbildung (Kurskosten, Materialien, Reise und Unterkunft, Arbeitszeit) getragen?
- War die Weiterbildung mit einer abschließenden Zertifizierung verbunden?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme (bzw. Nicht-Teilnahme) an (betrieblicher) Weiterbildung auf die Arbeitssituation (Tätigkeitsbereich, Funktion, Zuteilung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, Art des Dienstverhältnisses, Entlohnung) gehabt?

- Welche Veränderungen/Verbesserungen würden sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf die (betriebliche) Weiterbildung wünschen?

2.3.2.2. Bildungsferne ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende

- Mit welchen besonderen Erwerbssituationen sind Personen mit geringen Qualifikationen konfrontiert? (Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, erlernter vs. ausgeübter Beruf, Tätigkeitsbereich, Funktion, spezifische persönliche Situation; Einstiegsfrage – Setting)
- Welche Erfahrungen haben die TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung für Personen mit geringen Qualifikationen? (bei Arbeitssuchenden zusätzlich: Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen des AMS)
- Besteht von Seiten der TeilnehmerInnen selbst Interesse an Weiterbildung? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, warum nicht?
- Werden Personen mit geringen Qualifikationen bei der betrieblichen Weiterbildung/ bei Qualifizierungsmaßnahmen des AMS im selben Maße berücksichtigt wie Personen mit höheren Bildungsabschlüssen?
- Von welchen Faktoren hängt die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe für MitarbeiterInnen mit geringen Qualifikationen ab (Geschlecht, Alter, Funktion im Betrieb, Tätigkeitsbereich, Betriebszugehörigkeitsdauer, andere Faktoren)?
- Welche Weiterbildungsinhalte werden speziell für gering qualifizierte MitarbeiterInnen angeboten (Basisbildung, betriebsspezifische fachliche Weiterbildung, allgemeine berufs- oder branchenbezogene Weiterbildung, Schlüsselkompetenzen, Sprachen, persönliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement) bzw. von welchen Inhalten werden MitarbeiterInnen mit geringen Qualifikationen von betrieblicher Seite „ausgeschlossen“?
- Welche Weiterbildungsangebote haben die TeilnehmerInnen in den letzten zwei Jahren selbst in Anspruch genommen? Von wem ist die Initiative für die Weiterbildung ausgegangen? War die Teilnahme an der Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?
- Wie wurde die Weiterbildung organisiert (Ort der Weiterbildung, Dauer und Zeitrahmen)?
- Wer hat die Kosten für die Weiterbildung (Kurskosten, Materialien, Reise und Unterkunft, Arbeitszeit) getragen?
- War die Weiterbildung mit einer abschließenden Zertifizierung verbunden?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme (bzw. Nicht-Teilnahme) an (betrieblicher) Weiterbildung auf die Arbeitssituation (Tätigkeitsbereich, Funktion, Zuteilung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, Art des Dienstverhältnisses, Entlohnung) gehabt?
- Welche Veränderungen/Verbesserungen würden sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf die (betriebliche) Weiterbildung wünschen?

2.3.2.3. Instabile Beschäftigung (Arbeitskräfteüberlassung, Teilzeitbeschäftigung, freie DienstnehmerInnen, Wechsel zwischen Geringfügigkeit und voller Versicherungspflicht)

- Mit welchen besonderen Erwerbssituationen sind Personen mit instabilen Beschäftigungen konfrontiert? (Dauer der Erwerbstätigkeit, Zahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse, Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, erlernter vs. ausgeübter Beruf, Tätigkeitsbereich, Funktion, spezifische persönliche Situation; Einstiegsfrage – Setting)
- Welche Erfahrungen haben die TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung für Personen mit Teilzeitbeschäftigung, freien DienstnehmerInnen, Personen mit wechselnden Beschäftigungsarten bzw. Personen aus der Arbeitskräfteüberlassung? (bei Arbeitssuchenden zusätzlich: Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen des AMS)
- Besteht von Seiten der TeilnehmerInnen selbst Interesse an Weiterbildung? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, warum nicht?
- Werden Personen mit Teilzeitbeschäftigung, freien Dienstverträgen oder wechselnden Dienstverhältnissen bei der betrieblichen Weiterbildung/bei Qualifizierungsmaßnahmen des AMS im selben Maße berücksichtigt wie Personen mit Vollzeitbeschäftigung bzw. voll versicherungspflichtiger Beschäftigung? Erhalten Personen, die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in Betrieben tätig sind, Anteil an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?
- Von welchen Faktoren hängt die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe für MitarbeiterInnen mit instabiler Beschäftigung ab (Geschlecht, Alter, Funktion im Betrieb, Tätigkeitsbereich, Betriebszugehörigkeitsdauer, andere Faktoren)?
- Welche Weiterbildungsinhalte werden speziell für MitarbeiterInnen mit Teilzeitbeschäftigung angeboten (Basisbildung, betriebsspezifische fachliche Weiterbildung, allgemeine berufs- oder branchenbezogene Weiterbildung, Schlüsselkompetenzen, Sprachen, persönliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement) bzw. von welchen Inhalten werden MitarbeiterInnen mit Teilzeitbeschäftigung bzw. wechselnden Dienstverhältnissen oder freien Dienstverträgen von betrieblicher Seite „ausgeschlossen“?
- Welche Weiterbildungsangebote haben die TeilnehmerInnen in den letzten zwei Jahren selbst in Anspruch genommen? Von wem ist die Initiative für die Weiterbildung ausgegangen? War die Teilnahme an der Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?
- Wie wurde die Weiterbildung organisiert (Ort der Weiterbildung, Dauer und Zeitrahmen)?
- Wer hat die Kosten für die Weiterbildung (Kurskosten, Materialien, Reise und Unterkunft, Arbeitszeit) getragen?
- War die Weiterbildung mit einer abschließenden Zertifizierung verbunden?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme (bzw. Nicht-Teilnahme) an (betrieblicher) Weiterbildung auf die Arbeitssituation (Tätigkeitsbereich, Funktion,

Zuteilung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, Art des Dienstverhältnisses, Arbeitszeit, Entlohnung) gehabt?

- Welche Veränderungen/Verbesserungen würden sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf die (betriebliche) Weiterbildung wünschen?

2.3.2.4. Frauen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen

- Mit welchen besonderen Erwerbssituationen sind Personen mit Betreuungspflichten und WiedereinsteigerInnen konfrontiert? (Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Arbeitslosigkeit vor der betreuungsbedingten Unterbrechung, erlernter vs. ausgeübter Beruf, Tätigkeitsbereich, Funktion, spezifische persönliche Situation; Einstiegsfrage – Setting)
- Welche Erfahrungen haben die TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung für Personen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen? (bei Arbeitssuchenden zusätzlich: Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen des AMS)
- Besteht von Seiten der TeilnehmerInnen selbst Interesse an Weiterbildung? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, warum nicht?
- Werden Personen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen bei der betrieblichen Weiterbildung/bei Qualifizierungsmaßnahmen des AMS im selben Maße berücksichtigt wie die übrigen MitarbeiterInnen?
- Von welchen Faktoren hängt die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten ab (Geschlecht, Alter, Funktion im Betrieb, Tätigkeitsbereich, Betriebszugehörigkeitsdauer, andere Faktoren)?
- Welche Weiterbildungsinhalte werden speziell für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten /WiedereinsteigerInnen angeboten (Basisbildung, betriebspezifische fachliche Weiterbildung, allgemeine berufs- oder branchenbezogene Weiterbildung, Schlüsselkompetenzen, Sprachen, persönliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement) bzw. von welchen Inhalten werden MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten/WiedereinsteigerInnen von betrieblicher Seite „ausgeschlossen“?
- Welche Weiterbildungsangebote haben die TeilnehmerInnen in den letzten zwei Jahren selbst in Anspruch genommen? Von wem ist die Initiative für die Weiterbildung ausgegangen? War die Teilnahme an der Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?
- Wie wurde die Weiterbildung organisiert (Ort der Weiterbildung, Dauer und Zeitrahmen)?
- Wer hat die Kosten für die Weiterbildung (Kurskosten, Materialien, Reise und Unterkunft, Arbeitszeit) getragen?
- War die Weiterbildung mit einer abschließenden Zertifizierung verbunden?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme (bzw. Nicht-Teilnahme) an (betrieblicher) Weiterbildung auf die Arbeitssituation (Tätigkeitsbereich, Funktion, Zuteilung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, Art des Dienstverhältnisses, Entlohnung) gehabt?

- Welche Veränderungen/Verbesserungen würden sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf die (betriebliche) Weiterbildung wünschen?

2.3.2.5. Organisatorische Rahmenbedingungen von Weiterbildung

- Mit welchen besonderen Erwerbssituationen sind die TeilnehmerInnen konfrontiert (Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, erlernter vs. ausgeübter Beruf, Tätigkeitsbereich, Funktion, spezifische persönliche Situation; Einstiegsfrage – Setting)?
- Welche Erfahrungen haben die TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung? (bei Arbeitssuchenden zusätzlich: Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen des AMS)
- Besteht von Seiten der TeilnehmerInnen selbst Interesse an Weiterbildung? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, warum nicht?
- Von welchen Faktoren hängt die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe für MitarbeiterInnen ab (Geschlecht, Alter, Funktion im Betrieb, Tätigkeitsbereich, Betriebszugehörigkeitsdauer, Art des Beschäftigungsverhältnisses, Bildungsstand, andere Faktoren)?
- Welche Weiterbildungsinhalte werden für MitarbeiterInnen angeboten (betriebsspezifische fachliche Weiterbildung, allgemeine berufs- oder branchenbezogene Weiterbildung, Schlüsselkompetenzen, Sprachen, persönliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement) bzw. für welche MitarbeiterInnengruppen werden welche Weiterbildungsinhalte und –formen angeboten? Gibt es MitarbeiterInnengruppen, die von betrieblicher Seite von bestimmten Inhalten und Formen von Weiterbildung explizit „ausgeschlossen“ werden?
- Welche Weiterbildungsangebote haben die TeilnehmerInnen in den letzten zwei Jahren selbst in Anspruch genommen? Von wem ist die Initiative für die Weiterbildung ausgegangen? War die Teilnahme an der Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?
- Wie wurde die Weiterbildung organisiert (Ort der Weiterbildung, Dauer und Zeitrahmen)?
- Wer hat die Kosten für die Weiterbildung (Kurskosten, Materialien, Reise und Unterkunft, Arbeitszeit) getragen?
- War die Weiterbildung mit einer abschließenden Zertifizierung verbunden?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme (bzw. Nicht-Teilnahme) an (betrieblicher) Weiterbildung auf die Arbeitssituation (Tätigkeitsbereich, Funktion, Zuteilung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen, Art des Dienstverhältnisses, Entlohnung) gehabt?
- Welche Veränderungen/Verbesserungen würden sich die TeilnehmerInnen in Bezug auf die Inhalte, die Form, die räumliche und zeitliche Lage und die Aufteilung der Kosten (betrieblicher) Weiterbildung wünschen?

3. Zusammensetzung der Fokusgruppen

Die Workshops waren jeweils so konzipiert, dass zwölf Personen (ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende aus den jeweiligen Zielgruppen) in zwei Gruppen die entsprechenden anleitenden Fragestellungen diskutieren sollten. Für beide Gruppen standen MitarbeiterInnen des Projektteams als ModeratorInnen zur Verfügung, die Diskussionen wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät dokumentiert. Bei Gruppenteilungen wurde darauf geachtet, dass die Verteilung der TeilnehmerInnen in Bezug auf Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Branche und Tätigkeitsbereichen in beiden Gruppen möglichst gleichmäßig war.

3.1. Workshop zu den älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden

Am Workshop am 10. Oktober 2012 in der AK Wien nahmen insgesamt zwölf Personen teil. Die erste Gruppe wurde von Mag. Martin Mayerl moderiert, die Diskussionsleitung der zweiten Gruppe übernahm Roland Löffler.

Die erste Gruppe bestand aus:

- einem 59jährigen gelernten Einzelhandelskaufmann, der vor zwölf Jahren eine Ausbildung zum staatlich geprüften Versicherungsagenten absolviert hat und seither in der Versicherungsbranche tätig war. Sein letztes Dienstverhältnis musste er aufgeben, weil sein Dienstgeber die Lohnzahlungen einstellte. Mittlerweile hat er mit Hilfe der Arbeiterkammer einen Teil der ausstehenden Zahlungen über einen Prozess beim Arbeitsgericht zurückerhalten. Er ist derzeit arbeitslos, hat aber bereits eine neue Anstellung in Aussicht.
- einer 47jährigen HAK-Absolventin, die im Assistenzbereich tätig war, bis sie vor fünf Jahren aufgrund eines Unfalls mit Schienbeinzertrümmerung neun Monate im Krankenstand war. Vor einem Jahr hatte sie erneut einen Unfall mit Oberschenkelhalsbruch. Aufgrund dieser Umstände war es in den letzten Jahren schwierig, eine neue Beschäftigung zu bekommen.
- einer 55jährigen aus Polen gebürtigen Arbeiterin, die seit 32 Jahren in Wien lebt und bis vor drei Jahren in einem Produktionsbetrieb bei der Montage von Kopfhörern und Mikrofonen tätig war. Seit drei Jahren ist sie krankheitsbedingt zu Hause.
- einem 53jährigen aus der Türkei stammenden Mann, der vor über 30 Jahren nach Wien kam, um hier zu studieren. Nach Abbruch des Studiums hat er im Handel im Verkauf gearbeitet, der erste Job war in einem Betrieb für Künstlerbedarf, diese Firma wurde aufgelöst. Die folgenden Beschäftigungsverhältnisse wurden durchwegs als negativ erlebt, vor allem das letzte Arbeitsverhältnis hat ihn „so traumatisiert, dass ich dann gesagt habe, so Handel und Verkauf und Kasse kommt jetzt auch nicht mehr in Frage. Er sucht am ehesten eine Beschäftigung mit „*einer Mission oder einen Umweltjob oder irgendwas, das etwas Lebendiges zum Thema hat*“.
- einem über 50jährigen HAK-Absolventen der über Marketing zum Bereich Werbung und Kommunikationsberatung gekommen ist und im Handel gelandet ist. Er war danach fast eineinhalb Jahrzehnte als Handelsvertreter

tätig und hat zuletzt war zuletzt im Bereich Finanzberatung und Immobilien tätig, möchte sich aber jetzt umorientieren.

- einem 60jährigen gelernten Koch/Kellner, der 30 Jahre in der Gastronomie tätig war, in dieser Branche nicht mehr tätig sein wollte und danach als Mietwagenfahrer gearbeitet hat und sich im Lauf der folgenden sechs Jahre zum Filialleiter des Betriebes in Salzburg emporgearbeitet hat. Zwei Jahre nach der Übersiedlung nach Salzburg wurde die Firma insolvent. Danach hat er über die Vermittlung eines Bekannten auf einer Tankstelle gearbeitet und ist zum Stationsleiter aufgestiegen, musste aus gesundheitlichen Gründen (Bandscheibenvorfall, Knieprobleme) aufhören. Seit Antrag auf Berufsunfähigkeitspension wurde bereits einmal abgelehnt, er absolviert demnächst eine Kur und will dann erneut einen Antrag auf vorzeitige Pension stellen.

Die zweite Gruppe setzte sich zusammen aus:

- einem über 50jährigen Außendienstmitarbeiter im Versicherungsbereich, der von seinem Arbeitgeber, einer großen Versicherung, mit „einem gar nicht so guten Golden Handshake“ abgebaut wurde. Daneben hat er auch im Berufsorientierungstraining gearbeitet, war vor 2000 lange auch im Auftrag des AMS tätig.
- einer Angestellten, die zuletzt in der Routertechnik in einem Telekommunikationsunternehmen gearbeitet und auch Lehrlinge ausgebildet war, nach dem 55. Geburtstag aber gekündigt wurde und seither arbeitslos ist.
- einem Betriebsrat eines großen Industriekonzerns, der 1978 als Arbeiter im Konzern begonnen hat und seit 1998 Arbeiterbetriebsrat ist und sich seit sieben Jahren für die innerbetriebliche Entwicklung und Ausbildung von bildungsbenachteiligten KollegInnen einsetzt.
- einem Tiroler der 34 Jahre lang im Produktionsbereich in einem Drei-Schicht-Betrieb in der Energieversorgung tätig war und diese Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen aufgeben musste und seit 2012 arbeitslos ist. Er ist im zweiten Halbjahr 2011 nach Wien gekommen, um hier als Stukkateur zu arbeiten, die in Aussicht befindlich gewesene Arbeitsstelle konnte er jedoch nicht antreten, weil der Betrieb in Konkurs gegangen ist.
- einem 49-jährigen Absolventen einer Hotelfachschule, der elf Jahre in der Gastronomie (u.a. auf Kreuzfahrtschiffen) tätig war und danach in den Finanzdienstleistungsbereich gewechselt hat und dort 20 Jahre tätig war und 2011 in Privatinsolvenz gegangen ist. Er Beschäftigung sich seit 2008 mit alternativen Möglichkeiten und hat Anfang 2012 ein Kollektiv gegründet, dass sich u.a. für ein bedingungslosen Grundeinkommen und Mindestlöhne auf europäischer Ebene einsetzt.
- einer in Marseille geborenen armenischstämmigen Frau, die in ihrer langen Erwerbskarriere hauptsächlich in Rechtsanwaltskanzleien als Sekretärin und Kanzleileiterin tätig war und – abgesehen von der derzeitigen Arbeitslosigkeit – nur einmal (mit 35 Jahren) arbeitslos war. Den letzten Job hat sie nach eigener Aussage aufgrund massiven Mobbings von Seiten der Mitarbeiterinnen verloren.

3.2. Workshop zu Personen mit instabilen Beschäftigungsverläufen

Bei der Veranstaltung am 19. Oktober 2012 in der AK Wien haben insgesamt neun Personen teilgenommen. Die erste Gruppe wurde von Mag. Martin Mayerl moderiert, die Diskussionsleitung der zweiten Gruppe übernahm Roland Löffler.

In der ersten Gruppe waren vertreten:

- Ein ehemaliger WU-Student, der das Studium knapp vor Ende abgebrochen hat, weil er durch seine Berufstätigkeit das Interesse am Studium verloren hat. Er ist derzeit dabei, sich umzuorientieren und möchte im Bereich „Film“ tätig sein.
- Eine Frau, die in ihrer bisherigen Erwerbskarriere vor allem als Sekretärin in Rechtsanwaltskanzleien, als Assistentin der Geschäftsführung in verschiedenen Unternehmen und in der Versicherungsbranche gearbeitet hat. Sie hat ihr Universitätsstudium "transkulturelle Kommunikation" wieder aufgenommen.
- Ein Absolvent einer Friseurlehre, der die meiste Zeit im erlernten Beruf tätig war und zwischendurch drei Jahre bei der Polizei tätig war. Danach hat er wieder in seinem ursprünglichen Beruf gearbeitet und war die letzten zwölf Jahre als Friseur selbstständig.
- Ein Mitarbeiter der Arbeiterkammer (als teilnehmender Beobachter), der Politikwissenschaft und den ersten Studienabschnitt Volkswirtschaft studiert hat und da-nach eine Managementausbildung für Non-Profit-Management an der Universität Fribourg in der Schweiz absolviert hat. Er ist bereits sehr lange in der Arbeiter-kammer tätig.
- Eine Absolventin einer Handelsschule, die während der Ausbildung von Niederösterreich nach Wien gekommen ist und nach Ende der Handelsschule sofort ein Beschäftigungsverhältnis in einer Bank aufgenommen hat, in dem sie 27 Jahre tätig war. Da sie nicht bis zur Pension in dort tätig sein wollte, ist sie auf eigenen Wunsch 2006 ausgetreten und versucht seither, als Beraterin für Gesundheits- und Pflege-produkte selbstständig Fuß zu fassen. Obwohl der Umstieg schwierig ist, möchte sie (auch aus finanziellen Gründen) nicht mehr in ein Angestelltenverhältnis zurück-kehren.

Die zweite Gruppe bestand aus:

- Einer 46jährigen alleinerziehenden Mutter von drei Kindern, die vor den Kindern im Bürobereich (Sekretariat, allgemeine Büroarbeiten und Kundenbetreuung) tätig war. Während der Karenzzeiten hat sie sich im Gesundheitswesen weitergebildet und war geringfügig und auf Teilzeit im Verkauf tätig und ist seit drei Jahren erwerbslos. Sie möchte wieder im Bürobereich (im Ausmaß von ca. 30 Stunden) tätig sein.
- Einer 36jährige weibliche Bürokraft, die in den Bereichen Empfang, Assistenz und Sekretariat (meistens als Teilzeitbeschäftigte) tätig war. Sie hat in der Zwischenzeit die Matura im zweiten Bildungsweg nachgeholt und studiert derzeit Biologie. Zuletzt war sie als Teilzeitkraft auf einer Assistenzstelle tätig.
- Einem 40jährigen Mann, der nach Abschluss der Pflichtschule zwei Jahre im Speditionsbereich gearbeitet hat und in der Folge eine Reihe von Tätigkeiten

durchgeführt hat, u.a. Lagerverwaltung in einem Kleinbetrieb, und zuletzt in einen Bürojob in einer Partnervermittlungsagentur ausgeübt hat.

- Einem 37jährigen Absolventen der Modeschule Hetzendorf, der zunächst branchen-einschlägig tätig war, dann sechs Jahre in New York als Kellner, Chefkellner und Restaurantmanager gearbeitet hat. Danach hat er eine Ausbildung im Devisenhandel absolviert und war einschlägig tätig und hat in der Folge auf Java (Indonesien) ein internationales Friedensprojekt geleitet hat. Danach kehrte er nach Wien zurück und ist seither als Künstler tätig.
- Einem gelernten Gebrauchsgrafiker, der nach der Berufsausbildung 1978 zu einem Großkonzern gewechselt hat, dort den Beruf des Elektromechanikers für Starkstrom erlernt hat und seit 1989 als Betriebsrat tätig ist. 13 Jahre lang hat er Lehrlinge in der Ausbildung als Jugendbeirat betreut und widmet sich seit 2003 der innerbetrieblichen Weiterbildung und Förderung bildungsbenachteiligter MitarbeiterInnen.

3.3. Workshop zu Frauen mit Versorgungspflichten und WiedereinsteigerInnen

Die dritte Veranstaltung fand am 22. Oktober 2012 in der AK Oberösterreich statt und wurde von insgesamt acht Frauen besucht. Der TeilnehmerInnenkreis, der eine Fokusgruppe bildete, setzte sich zusammen aus:

- Einer 43jährigen Mutter eines einhalbjährigen Knaben, die zunächst selbstständig eine Handelsagentur für Papier, Büro- und Schreibwaren führte und zuletzt als Handelsvertreterin eines angesehenen Schreibwarenunternehmens tätig war. Sie ist seit 2010 in Karenz und sucht derzeit eine einschlägige Angestelltentätigkeit ohne ausgeprägte Reisetätigkeit.
- Einer 43jährigen ausgebildeten Einzelhandelskauffrau, die in verschiedenen Handelsunternehmen gearbeitet hat und nach der karenzbedingten Unterbrechung nach der Geburt ihres Sohnes wieder im Handel tätig sein will, aber aufgrund der geforderten Arbeitszeiten (lange Öffnungszeiten, Samstagarbeit) nur schwer ein Beschäftigungsverhältnis findet, das mit ihren Versorgungspflichten vereinbar ist.
- Einer 41jährigen zweifachen Mutter (14jährige Tochter und fünfjähriger Sohn) die seit zwei Monaten eine Teilzeitbeschäftigung im Bürobereich sucht. Nach dem ersten Kind war sie sechs Jahre zu Hause, hat danach zwei Jahre im Sekretariat einer Psychotherapeutin gearbeitet (vor der ersten Schwangerschaft im Import/Exportbereich).
- Einer gebürtigen Brasilianerin, die seit 14 Jahren in Österreich lebt, geschieden ist und drei Kinder zu versorgen hat. Obwohl sie in Brasilien die Matura erworben hat, war sie früher als Hilfskraft im Verkauf tätig und bereitet sich nun auf die Lehrabschlussprüfung im Bereich Einzelhandelskauffrau-Textil vor und möchte danach als teilzeitbeschäftigte Fachkraft im Textileinzelhandel tätig sein.
- Einer 50jährigen zweifachen Mutter (15 und 11 Jahre), deren jüngeres Kind sehbehindert und motorisch eingeschränkt ist. Vor den Kindern hat sie 21

Jahre als Großhandelskauffrau in der Baustoffbranche gearbeitet und war seit der Geburt des ersten Kindes 15 Jahre zu Hause.

- Einer 39jährigen gelernten Bürokauffrau mit Zusatzausbildung in Personalverrechnung, Mutter zweier Kinder, die nach der Karenz eine Teilzeitbeschäftigung im Büro-bereich sucht.
- Eine 49jährige alleinerziehende Mutter eines zwölfjährigen Bubens, die insgesamt neun Jahre Hausfrau und Mutter war. Vor der Geburt des Kindes war sie 20 Jahre in Wien, hat dort den Lehrgang für Versicherungswirtschaft auf der Wirtschaftsuniversität absolviert und war dann bei zwei großen Versicherungsmaklerunternehmen tätig. Sie möchte nun wieder brancheneinschlägig in das Erwerbsleben einsteigen.
- Einer ursprünglich aus Kroatien stammenden ausgebildeten Theaterschauspielerin, die seit 20 Jahren in Österreich lebt und in den ersten fünf Jahren ihren Mann (Dolmetscher und Übersetzer) im Büro geholfen hat. Danach war sie fünf Jahre in einer Werbeagentur tätig und hat nach ihrer zweiten Karenz (die Kinder sind elf und sieben Jahre alt) auch in dieser Branche gearbeitet. Nach dem Konkurs ihrer Firma hat sie eine FahrlehrerInnenausbildung absolviert und war zwei Jahre in einer Fahrschule tätig. Letztes Jahr musste sie nach einem Unfall (doppelter Kreuzbandriss) ihre Tätigkeit in der Fahrschule beenden. Nach dem Krankenstand war sie zunächst in einer Volksschule als Aufsichtsperson tätig, nunmehr arbeitet sie geringfügig auch in einer Hauptschule als Aufsichtsperson und hofft, auf eine Teilzeitstelle übernommen zu werden.

3.4. Workshop zu gering Qualifizierten/Personen ohne besondere berufliche Vorbildung

Am Workshop in der VHS Graz am 5. November 2012 haben insgesamt zehn Personen teilgenommen. Wegen einer kurzfristigen Erkrankung der Mitarbeiterin des ibw konnte die Gruppe nicht geteilt werden und wurde die Zehn-Personen-Gruppe von Roland Löffler geleitet. An der Diskussionsgruppe nahmen teil:

- Ein 37jähriger Grazer, der zwar die eine Lehre als Maurer begonnen, aber nicht die Lehrabschlussprüfung absolviert ist und danach eine Unteroffizierslaufbahn als Berufssoldat beim Bundesheer eingeschlagen hat, aber aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden musste. Danach hat er den Busführerschein gemacht und zehn Jahre als Busfahrer gearbeitet, diesen Beruf aber nach einer Hüftoperation aufgeben müssen.
- Ein 52jähriger Akademiker, der nach dem Studium in der pharmazeutischen Industrie gearbeitet hat, diese mit viel Reisetätigkeit verbundene Tätigkeit aber nach der Familiengründung aufgegeben hat. Er ist nach Deutschlandsberg übersiedelt, hat in das Lehramt gewechselt und war im öffentlichen Dienst beschäftigt. Weil die Rahmenbedingungen des Schulsystems ihn zu sehr eingengt haben, hat er die Ausbildung im Bereich Lebens- und Sozialberatung und Supervision absolviert und arbeitet jetzt seit sechs Jahren in der Erwachsenenbildung.

- Ein 53jähriger gelernter Stahlbauschlosser und Elektromechaniker für Schwachstrom, Mess- und Regeltechnik, der mit 30 Jahren „in die Sozialschiene“ eingestiegen ist und fünf Jahre in Delogierten-Häusern in Graz mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet hat. Dort ist es mit arbeitsmarktpolitischen Programmen in Berührung gekommen, hat die Ausbildung zum sozialen Berufspädagogen und universitären Bildungs- und Berufsberater absolviert und ist seit 20 Jahren in der Erwachsenenbildung für die Steiermark tätig und arbeitet derzeit in der überbetrieblichen Lehrausbildung und in externen Hauptschulabschlusskursen.
- Ein 46jähriger Mitarbeiter des bfi Steiermark, der ursprünglich zwei Jahre Medizin studiert hat, dann das Lehramt Geschichte/Deutsch absolviert hat und in Graz an einer BHS unterrichtet hat. Seine Frau ist Lehrerin, er hat eine siebenjährige Tochter und ist in der überbetrieblichen Lehrausbildung, der vorgeschalteten Berufsorientierung und seit Oktober 2011 auch in der integrativen Berufsausbildung tätig.
- Ein in Wien geborener Mann, der ab dem 5. Monat in der Südsteiermark bei Zieheltern aufgewachsen ist und seit mehr als 20 Jahren in Graz lebt. Er hat eine Lehrausbildung als Maler durchlaufen, hat als Betriebsmaler in einer Schuhfabrik gearbeitet, bis diese in Konkurs gegangen ist und hat dann als Lagerarbeiter in einer Spedition gearbeitet, wo er auch den Staplerschein erworben hat. Drei Jahre später war er nach einem schweren Autounfall (offener Oberschenkelbruch, Gehirnaustritt) acht Monate auf der Intensivstation und nach seiner Genesung nicht mehr zu schwerer körperlicher Arbeit fähig, hat aber trotzdem als Hausmeister und Lohndiener im Gastgewerbe gearbeitet. Danach war er bei verschiedenen Leiharbeitsfirmen in den Bereichen Gastgewerbe, Bau oder Lagerei beschäftigt und ist sein eineinhalb Monaten arbeitslos.
- Einem gelerntem Elektriker, der verschiedene Arbeitgeber hatte und auch bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt war, Nachdem er seinen Leiharbeitsplatz bei einem großen Automobilzulieferer verloren hatte, hat er ein Jahr als Plakatierer gearbeitet, wurde danach wieder auf seinen alten Leiharbeitsplatz zurückgeholt, musste diesen aber aus gesundheitlichen Gründen beenden. Danach hat er ein Berufsorientierungsclearing beim AMS absolviert und wurde auf Lagerlogistik umgeschult, konnte sich aber auch in der Folge nie länger auf einem Arbeitsplatz bewähren.
- Einer fünffachen Mutter, die lange Zeit im Gastgewerbebetrieb der Eltern gearbeitet hat, danach die Ausbildung zur Labor- und Operationsgehilfin absolviert und macht derzeit einen Ordinationsgehilfinnenkurs.
- Einer 42jährigen dreifachen Mutter, die ursprünglich aus Serbien kommt und 2005 ihrem Mann, der aus Bosnien stammt und bereits früher in Österreich war, mit zwei Kindern nachgefolgt ist. Sie hat in Serbien eine Ausbildung zur Maschinentechnerin (mit Matura) absolviert und war dann in vielen Branchen (Bäckerei, Videothek, Lebensmittelgeschäft, Reisebüro) tätig. Über eine Leiharbeitsfirma hat sie zunächst in der Automobilbranche in der Produktions-

kontrolle gearbeitet, wurde 2008 (neben vielen anderen MitarbeiterInnen der Firma) gekündigt. Danach wurde sie schwanger. Nach der Geburt des dritten Kindes war sie drei Jahre in Karenz. Das AMS hat ihr eine Lagerlogistikausbildung ermöglicht und eine Beschäftigung als Speditionskauffrau in Aussicht gestellt. Da ihr ein falsches Bild von der Art der Tätigkeit vermittelt worden war und sie im Zuge des Praktikums feststellen musste, dass sie die im Wesentlichen auf Computertätigkeit verbundene Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht würde ausüben können, ist sie aus dem Kurs ausgestiegen und ist seither trotz mehr als hundert Bewerbungen arbeitslos.

- Einem Marrokaner, der seit 12 Jahren in Österreich lebt und eine Ausbildung im Restaurantbereich gemacht hat und in seiner Heimat verschiedene Beschäftigungen (im Reisebüro, als Kellner, beim Militär) hatte. Er kam zunächst nach Wien und hat in verschiedenen Hotels gearbeitet. Seit 2002 ist er in Graz, hat bei einem großen Automobilzulieferkonzern gearbeitet, hat diese Stelle aber 2009 wegen Mobbing und Stress aufgegeben. Vom AMS wurde er zunächst in einen Deutschkurs geschickt, danach kehrte er für zwei Jahre zu seinem letzten Arbeitgeber zurück und ist seit Mai dieses Jahres arbeitslos. Obwohl er eigentlich eine Pflegehelferausbildung machen möchte, wurde er vom AMS zu einer Ausbildung für Lagerei zugewiesen.
- Einer Frau, die Land-, Forst- und Hauswirtschaft gelernt hat und nach der Übernahme des elterlichen Hofes durch den Bruder als Arbeiterin bei einem Autozulieferbetrieb gearbeitet hat. Sie hat mehrere Kinder, hat aber seit dem Tod der Schwiegereltern keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dadurch musste sie ihre bisherige Tätigkeit aufgeben, auch Nachtschichten waren nicht mehr möglich. Sie hat sich im Gastgewerbe selbstständig gemacht (kleines Gewerbe) und wollte vom AMS Unterstützung für eine Weiterbildung zur Befähigungsprüfung für den „großen“ Gewerbeschein, wurde aber abgelehnt.

3.5. Workshop zu den organisatorischen Rahmenbedingungen

Die letzte Veranstaltung im Rahmen der Workshopreihe fand am 8. November 2012 in der AK Wien. Die elf TeilnehmerInnen wurden in zwei Gruppen geteilt, die von Roland Löffler (Gruppe 1) und Martin Mayerl (Gruppe 2) moderiert wurden.

Die erste Gruppe bestand aus:

- Einem aus Nürnberg stammenden Arbeitssuchenden, der seit sieben Jahren in Wien lebt und hier im IT-Innendienst gearbeitet hat, zunächst fünf Jahre im Hardwarebereich und dann zwei Jahre im Software-Bereich. Er ist beruflicher „Quereinsteiger“.
- Einem gelernten Starkstrommonteur (heute Elektroenergietechniker), der berufsbegleitend die Werkmeisterausbildung absolviert hat. Er war überwiegend in der Montage tätig (Raffinerien, Spitalbau, Universitäten), ist aufgrund der Auslastungsprobleme in der Branche in das deutschsprachige Ausland ge-

gangen (Lokomotiven-Bau) und ist über diese Tätigkeit zurück nach Österreich zur ÖBB gekommen und wurde schließlich Arbeiterbetriebsrat.

- Einem Arbeitssuchenden, der immer im Verkaufsbereich (Ein- und Verkauf, Außendienst, Vertrieb) tätig war. In den letzten Jahren war er vor allem in Online-Verkauf tätig und hat seine Ausbildung bei einem großen Versicherungsunternehmen absolviert.
- Einem 52jährigen gelernten Masschinenbauschlossler, der nach der Ausbildung zunächst im Ausland tätig war, dann auch die Ausbildung zum Maschinenbautechniker absolviert hat und ein Kolleg am TGM gemacht hat. Er ist im Laufe seiner Erwerbskarriere mehrmals umgestiegen, ist als Quereinsteiger in den Außendienst gekommen und hat auch die Unternehmensprüfung gemacht und sich nun entschlossen sich in der Vermögensberatung für Private, Klein- und Mittelbetriebe selbstständig zu machen.
- Einem gelernten Bäcker, der zunächst bei der Gemeinde Wien, dann bei Anker gearbeitet hat und nun seit 20 Jahren in einer Konditoreikette tätig ist, wo er auch als Betriebsrat tätig ist. Nebenbei ist er auch als Ausbilder und Prüfer im Fachausschuss der Wiener Bäcker tätig.
- Einer 42jährigen Frau, die 1990 nach Österreich gekommen ist und nach der Geburt ihrer Kinder eine Zahntechnikerinnen-Ausbildung gemacht hat und auch in diesem Beruf tätig war. 2008 hat sie sich entschieden, aus diesem Beruf auszusteigen und hat Kunst studiert und nebenbei eine pädagogische Ausbildung gemacht und möchte nun in diesem Bereich tätig sein.

In der zweiten Gruppe waren vertreten:

- Eine 38jährige gelernte Friseurin, die wegen einer Allergie in den Verkauf gewechselt hat und neun Jahre bei einer internationalen Bekleidungskette tätig war. Als die Filiale, in der sie tätig war, aufgelassen wurde, war sie gerade schwanger. Nach der Karenz hat sie einer Weiterbildung im Bereich medizinische Verwaltung gemacht, war aber anschließend wieder mehrere Jahre bei verschiedenen Arbeitgebern im Verkauf tätig und macht derzeit ein Praktikum in einem Ordensspital und hofft, dass sie in eine reguläre Beschäftigung übernommen wird.
- Ein 44jähriger Handelsschulabsolvent, der in diversen Branchen (Spedition, Telekommunikation, etc.) tätig war und sich dann auf den Versicherungsbereich spezialisiert hat und war in diesem Bereich teilweise auch selbstständig und im Ausland tätig.
- Ein 51jähriger gelernter Gebrauchsgrafiker, der vor 35 Jahren bei einem großen Industriekonzern eine Lehre zum Starkstrom-Elektromechaniker absolviert hat und seit 1989 Betriebsrat im selben Unternehmen ist und 13 Jahre lang Lehrlinge betreut hat und sich nun für innerbetriebliche Weiterbildung engagiert.
- Ein 43jähriger gelernter Fertigungstechniker, der in den letzten zehn Jahren in der Medizintechnik gearbeitet hat und derzeit in eine Kursmaßnahme ist.

- Eine 46jährige HAK-Maturantin, die zunächst in der Veranstaltungsorganisation und danach als Sekretärin auf einem Universitätsinstitut tätig war. Nach ihrer ersten Arbeitslosigkeit wollte sie in den Bereich Buchhaltung wechseln, hat eine entsprechende Ausbildung absolviert und war dann in einer Bildungseinrichtung, die auch Qualifizierungsmaßnahmen für das AMS durchführt, den Bereich Projektabrechnung betreut, hat diese Beschäftigung aufgegeben und ist seit zwei Jahren als arbeitslos gemeldet.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Im Folgenden werden zunächst die zielgruppenspezifischen Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen dargestellt. Diskussionsbeiträge, die sich nicht explizit auf die jeweilige Zielgruppe beziehen, werden dabei nicht näher erläutert, sondern im abschließenden Kapitel zu den zielgruppenübergreifenden Diskussionsergebnissen dargestellt.

4.1. Ältere ArbeitnehmerInnen

4.1.1. Zugang zu Weiterbildung

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit betrieblicher Weiterbildung waren sehr unterschiedlich. In der Versicherungsbranche beispielsweise werden Weiterbildungsangebote prinzipiell nicht vom Alter der MitarbeiterInnen abhängig gemacht, es werden eher jene MitarbeiterInnen, die auf gute Verkaufserfolge hinweisen können, in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden. Dies benachteiligt de facto eher jüngere MitarbeiterInnen, weil diese meist noch nicht über einen ausreichenden Kundenstock verfügen und daher weniger Umsätze machen. Erschwerend kommt bei jungen MitarbeiterInnen dazu, dass es in den Dienstverträgen Klauseln gibt, die eine Rückzahlung der Weiterbildungskosten vorsehen, wenn die MitarbeiterInnen das Unternehmen vor Ablauf von Sperrfristen wieder verlassen. Dies trifft dann eher jüngere MitarbeiterInnen, weil diese am Beginn ihrer Erwerbskarriere häufiger den Arbeitsplatz wechseln. Diese Konkurrenzklauseln gelten oft für einen Zeitraum von fünf Jahren. Allerdings – so die Erfahrung der TeilnehmerInnen – kann man gegen derartige Klauseln mit Unterstützung der Gewerkschaft auch gerichtlich vorgehen, weil viele der Weiterbildungen in Wirklichkeit sehr produktspezifisch sind und daher in anderen Unternehmen gar nicht verwertbar sind.

4.1.2. Unterschiedliche Weiterbildungsangebote nach Betriebsgröße

Eine TeilnehmerIn, die im Sekretariatsbereich v.a. in Rechtsanwalts- und Steuerprüfungskanzleien gearbeitet hat, musste sich ihre Weiterbildungsaktivitäten immer selbst finanzieren und hat diese auch immer außerhalb der Arbeitszeit absolviert. Das war einerseits eine zusätzliche Belastung neben der oft stressintensiven Arbeit, hat ihr aber in Bezug auf die Auswahl der Weiterbildung die Unabhängigkeit bewahrt. Die mangelnde Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe erklärt sich auch aus der Tatsache, dass es sich bei diesen Betrieben in der Regel um kleine Kanzleien gehandelt hat, die einen Ausfall von Arbeitskräften aufgrund von Schulungsaktivitäten während der Arbeitszeit organisatorisch nur schwer verkraftet hätten. Die mangelnden betrieblichen Weiterbildungsangebote betrafen daher die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen.

4.1.3. Veraltete Grundkompetenzen

In Großunternehmen ist das betriebliche Weiterbildungsangebot deutlich größer und schließt grundsätzlich keine MitarbeiterInnengruppen explizit aus. Vielfach handelt es sich jedoch um sehr fachspezifische Schulungen, die oft auf einem Aktualitätsgrad der Grundausbildung aufbauen, der bei älteren ArbeitnehmerInnen nicht immer

gegeben ist, während jüngere MitarbeiterInnen, deren berufliche Erstausbildung noch nicht so lange zurückreicht, hier einen „Startvorteil“ haben. Daraus ergibt sich eine „praktische“ Selektion des Zugangs zu Weiterbildungen.

4.1.4. Social Skills

Fachübergreifende Weiterbildungen im Bereich der „social skills“ werden zwar zunehmend in das Weiterbildungsprogramm größerer Unternehmen aufgenommen, haben aber oft nicht denselben Stellenwert wie fachliche Schulungen, weil auch die Bedeutung dieser sozialen und persönlichen Kompetenzen für den Arbeitsalltag noch nicht von allen Unternehmen im vollen Ausmaß erkannt wurde. Dabei wären das gerade Bereiche, in denen ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Erfahrungen auch etwas zur Weiterbildung beitragen könnten. Dieses Potenzial wird von den Unternehmen jedoch nicht gesehen.

4.1.5. Wertschätzung für ältere ArbeitnehmerInnen

Der Wert von Erfahrung für die betriebliche Tätigkeit wird zwar einerseits betont, der Grundsatz, das qualitativ hochwertige MitarbeiterInnen als „Kapital“ zu sehen sind, wird aber immer weniger berücksichtigt. Das Alter selbst wird von Betrieben oft nicht direkt als Grund dafür angegeben, sich von MitarbeiterInnen zu trennen oder Personen erst gar nicht einzustellen, sehr oft sind es aber die mit dem höheren Alter verbundenen (oft kollektivvertraglich festgelegten) höheren Arbeitsentgelte, die Betriebe abhalten ältere Personen einzustellen.

Dies hängt auch mit der mangelnden Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen zusammen. Gerade in Personalabteilungen herrscht die Ansicht vor, dass jüngere MitarbeiterInnen (auch im Zuge von Neubesetzungen von Arbeitsstellen) der Vorzug zu geben ist, obwohl ältere MitarbeiterInnen, die eine entsprechende Wertschätzung von Seiten des Unternehmens erfahren (die sich auch in einer sinnvoll eingesetzten Weiterbildung widerspiegelt), eine wesentlich höhere Unternehmensbindung aufweisen als jüngere Personen.

4.1.6. Englisch als Zweitsprache

Eine große Herausforderung für ältere Personen stellt die zunehmende Bedeutung von Englisch als zweiter Arbeitssprache dar. Gerade in großen Unternehmen wird vermehrt darauf Wert gelegt, dass möglichst alle MitarbeiterInnen in der englischen Sprache kommunikationsfähig sind. Dies betrifft sowohl den Bereich der fachspezifischen Informationen (im technischen Bereich sind viele Produkt- oder Prozessbeschreibungen vorwiegend in englischer Sprache verfügbar) als auch die Kommunikation mit KundInnen, KooperationspartnerInnen als auch (in multinationalen Unternehmen) die interne Unternehmenskommunikation. Die Bereitschaft, auch ältere ArbeitnehmerInnen auf das notwendige Sprachniveau zu bringen, ist allerdings nicht in allen Unternehmen gegeben. Dies wird vielfach als Bringschuld der ArbeitnehmerInnen aufgefasst.

4.1.7. Weiterbildungsbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen

Alle TeilnehmerInnen der Fokusgruppe zu den älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden haben betont, sich stets persönlich auch für Weiterbildungen interessiert zu haben und haben in ihrer Erwerbskarriere auch zahlreiche Weiterbildungen (sowohl betrieblich als auch eigeninitiativ organisiert) in Anspruch genommen. Die Bereitschaft zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist dabei sehr stark davon abhängig, ob diese für die betroffenen Personen einen sichtbaren Nutzen versprechen, wobei dieser Nutzen nicht primär in monetären Vorteilen oder Aufstiegschancen gesucht wird, sondern stark mit einer Stabilisierung der Beschäftigungssituation verbunden wird.

4.1.8. Spezielle Lehr- und Lernformen für „Ältere?“

Die Fähigkeit, sich neues Wissen und neue Fertigkeiten anzueignen, ist bei den älteren ArbeitnehmerInnen nicht nur von der Lernbereitschaft und der Motivation abhängig (auch wenn dies maßgebliche Faktoren sind), sie hängt nach Aussage der TeilnehmerInnen auch damit zusammen, welche Lernerfahrungen die betroffenen Personen in ihrer Erstausbildung und in früheren Weiterbildungen gemacht haben und wie sehr sie in ihrer bisherigen Erwerbskarriere in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden waren. Für Personen, die bereits länger „aus dem Lernen draußen sind“, erfordert es daher andere Lehr- und Lernformen und mitunter auch ein anderes „Schulungstempo“. Bei einer adäquaten Lernsituation sind die Lage und die Dauer der Weiterbildung auch für ältere Personen nur von sekundärer Bedeutung. Vielfach ist die Bereitschaft zu Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit (Abend- oder Wochenendschulungen) sogar größer, weil die familiären Versorgungspflichten nicht mehr im Vordergrund stehen.

4.1.9. Zusammenfassung

Ältere ArbeitnehmerInnen weisen nach Eigeneinschätzung eine hohe Weiterbildungsbereitschaft auf, ihre Einbindung in betriebliche Weiterbildung ist aber nicht immer im selben Ausmaß gegeben wie bei jüngeren Personen. Dies hängt einerseits mit einer teilweise mangelnden Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen zusammen, andererseits stehen ältere ArbeitnehmerInnen, vor allem wenn sie bereits länger nicht einen Lernprozess durchlaufen haben, bei Weiterbildungen vor vielfältigen Herausforderungen: mitunter fehlt das erforderliche Grundwissen auf dem aktuellen Stand, auf das Weiterbildungsangebote aufbauen, zum Teil müssten Lehr- und Lernformen und Lerntempo auf die Möglichkeiten und Bedürfnisse älterer angepasst werden. Dies trifft etwa auf notwendige Weiterbildungen in der englischen Sprache zu.

4.2. Gering qualifizierte Personen

4.2.1. Zugang zu Weiterbildung

Personen mit geringen Grundqualifikationen oder fehlendem Ausbildungsabschluss werden bei betrieblichen Weiterbildungsangeboten in geringerem Ausmaß berücksichtigt als andere MitarbeiterInnengruppen. Die Erfahrung der TeilnehmerInnen

zeigt, dass Betriebe im Bereich von Arbeitsplätzen mit geringem Qualifikationsbedarf lieber auf Leiharbeitskräfte mit entsprechender Grundausbildung zurückgreifen, als unqualifizierte MitarbeiterInnen für die entsprechenden Arbeitsplatzanforderungen aufzuschulen. Selbst wenn Personen im Zuge einer beruflichen Umorientierung Ausbildungen durch das AMS finanziert bekommen und im Zuge der Ausbildung im Rahmen von Betriebspraktika Kontakt zu Unternehmen bekommen, scheuen die Betriebe vielfach die spezifischen Einschulungs- und Weiterbildungskosten. Selbst wenn Personen eine entsprechende Grundausbildung vorweisen können, aber nicht über die erforderliche Praxis verfügen, werden sie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bzw. innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten nicht berücksichtigt:

„Das ist das Problem, Firmen haben natürlich lieber Lehrlinge, weil es für die Firma wesentlich billiger ist, als eine ausgebildete Kraft anzustellen.“

„Ich habe den Staplerschein auch gemacht, und sie nehmen aber nur Leute mit Praxis. Ich hab gerade den Kurs abgeschlossen – wo soll ich Praxis herkriegern?“

Vielfach entscheidet die schulische Grundausbildung darüber, ob Personen den Zugang zu Arbeitsplätzen und Weiterbildungsangeboten erhalten. Dies wird von einigen TeilnehmerInnen, die selbst im Bereich der Berufsorientierung und überbetrieblichen bzw. integrativen Berufsausbildung tätig sind, aus ihren vielfältigen Kontakten mit Betroffenen bestätigt:

„...vor 14 Tagen ist eine Frau zu mir gekommen ... und irgendwie ist das rausgekommen: sie hat keine Hauptschulabschlussprüfung. Dann sag ich, „wie ist das gekommen?“, eine Frau, die ist jetzt 29 Jahre alt. Sagt sie „Vater und Mutter Alkoholiker, und sie ist in der dritten Hauptschule ausgestiegen und das war´s“. Und das hängt ihr einfach nach.“

„Wobei es in Österreich schon relativ wurscht ist, in welchen Bereichen ich eine Lehrabschlussprüfung gemacht habe – habe ich einmal eine gemacht, tu ich mir viel leichter in einen anderen Beruf zu switchen, aber eine sollte ich einmal haben. Eine Lehrabschlussprüfung zählt bei uns viel in Wirklichkeit.“

4.2.2. Weiterbildungsinhalte und –planung

Jene TeilnehmerInnen, die in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten eingebunden wurden, geben an, dass diese Weiterbildungen sehr spezifisch auf die betrieblichen Erfordernisse zugeschnitten waren und bei der Planung von Weiterbildung nur im geringen Ausmaß auf Wünsche oder Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingegangen wurde:

„Dort haben sie eigentlich nur, was wirklich die Firma angegangen ist, Computerkurs oder Englischkurs nicht, weil das brauchst du ja nicht.“

Die mangelnde Einbindung der MitarbeiterInnen in die Weiterbildungsplanung ist nach Ansicht der TeilnehmerInnen auch ein Ausdruck der zu geringen Wertschätzung der ArbeitnehmerInnen durch die Betriebe und spiegelt sich auch in der

Einstellung der Unternehmen wider, die mit einer Weiterbildung verbundenen „Lasten“ und Herausforderungen auf die MitarbeiterInnen abzuwälzen:

„Es ist einfach irrsinnig wirtschaftslastig: die Betriebe haben, die Betriebe können fordern. Die Betriebe fordern immer mehr, und wenn dann kommt, die Betriebe wollen auch dieses longlife-learning, das heißt in Wirklichkeit, die Verantwortung wird extrem auf die Arbeitnehmer und -suchenden zurück dividiert.

Das heißt, die Betriebe sagen „wir fordern“, und die Mitarbeiter, die müssen geschult werden, und was sind aber jetzt tatsächlich die Firmen auch bereit, dazu zu leisten? Oder was ist die Firma bereit zu leisten, dass eine Mutter tatsächlich ihre Kinderbetreuung so regeln kann, wie die öffentlichen Einrichtungen der Kinderbetreuungen auch die Zeiten vorgeben? Das heißt, es ist eine Frage der Firma, dass die Firma so flexibel ist, dass sie sagt, es gibt ein großes Potential an fachlich qualifizierten Frauen von mir aus jetzt in dem Fall, und auf diese nehme ich dann Rücksicht und sage 'o.k., ihre Schicht ist einfach von acht bis drei am Nachmittag““.

Dabei sollten aus der Sicht eines Teilnehmers, der selber in der Erwachsenenbildung tätig ist, die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen:

„Was mir aufgefallen ist, dass diese Vorgehensweise, auch diese Veranstaltungen, die sie machen, total hierarchisch ist. Das heißt, es wird einerseits die Wirtschaft gefragt, dann die Bildungsinstitute, und ganz zum Schluss, hab ich jetzt so empfunden, an letzter Stelle dann die ArbeitnehmerInnen. Und für mein Gefühl gehört das genau umgedreht.

Ich muss in eine Diskussion reingehen, dass ich einmal sage: o.k., was brauchen die ArbeitnehmerInnen, was wollen sie, und dass ich das dann auch weiter transportiert bekomme. Das heißt, wir bekommen jetzt als Arbeitnehmer transportiert: was will die Wirtschaft haben. Das wissen wir eigentlich inzwischen schon sehr gut. Jetzt ist für mich natürlich die Frage, wie weit wird das dann auch wieder umgekehrt?“

4.2.3. Barrieren für betriebliche Weiterbildung

Den TeilnehmerInnen ist durchaus bewusst, dass betriebliche Weiterbildung auch für die Betriebe, insbesondere für Kleinbetriebe eine organisatorische und finanzielle Herausforderung darstellt, die aufgrund des steigenden Konkurrenzdruckes immer schwerer zu bewältigen sind:

„Wobei ich glaube, dass das immer schwieriger wird, weil die Personaldecken immer dünner werden, und jemand, der weggeht, der fehlt, den kann ich fast nicht ersetzen. Das wird immer schwieriger und dadurch auch in die Freizeit verlegt“.

Vor diesem Hintergrund ist es schwierig, Weiterbildungen innerhalb der Arbeitszeit konsumieren zu können. Selbst wenn im Kollektivvertrag Bildungsfreistellungen in einem bestimmten jährlichen Mindestausmaß festgehalten sind, ist es im Rahmen

der betrieblichen Organisation oft schwer, dieses Recht in Anspruch nehmen zu können:

„Wir haben das im Kollektivvertrag. Wobei es genau so schwierig ist, das zu konsumieren, als wenn es nicht drinnen wäre.“

Eine weitere Schwierigkeit bei der Bildungsfreistellung liegt darin, dass die Weiterbildungsinhalte, die von den MitarbeiterInnen gewählt werden, von den Unternehmen nicht immer akzeptiert werden und dafür auch keine Bildungsfreistellung gewährt wird:

Das ist die alte Diskussion, die wir immer haben, sogar bei einer Weiterbildungseinrichtung.“

4.2.4. Nachholen von Bildungsabschlüssen

Personen mit fehlenden (oder nicht anerkannten) Bildungsabschlüssen sehen sich am Arbeitsmarkt benachteiligt. Selbst wenn der Wille zum Nachholen von Bildungsabschlüssen vorhanden ist, scheitert die Umsetzung oft aufgrund negativer Vorerfahrungen oder mangelndem Selbstvertrauen:

„Aber da kommen ja Hemmungen auch dazu, wenn ich mir vorstelle, ich muss dann als Erwachsene dorthin marschieren und sitz dann dort vor den Lehrern und dem Direktor – mit dem muss sehr achtvoll umgegangen werden.“

Besonders für MigrantInnen, die in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung absolviert haben, gelingt es oft nicht, entsprechend ihrem Bildungsstand eingesetzt zu werden, weil die formale Anerkennung der Ausbildungen fehlt:

„Ich hab einen Arzt aus Afghanistan in Betreuung, als Arbeitsloser, der als Hilfsarbeiter gearbeitet hat, aber jahrelang als Kriegschirurg in Feldlazaretten operiert hat, und das ist dem auch nicht anerkannt worden. Wo ich mir als Laie denke, vielleicht könnte von dem ein österreichischer Arzt noch was lernen.“

„Das Problem gibt es ja auch innerhalb der EU, weil gewisse Ausbildungen, man ist erst dabei, das anzugleichen.“ – „In Frankreich zum Beispiel für uns Marokkaner ist das kein Problem. Wegen der Sprache, weil wir reden Französisch, und wegen Geschichte. Aber hier in Österreich, zum Beispiel meine Frau ist seit sechs Jahren in Österreich, und sie muss fast die ganze Ausbildung nochmal machen, auf Deutsch.“

„Muss ich ehrlich sagen, zum Beispiel in meinem Fall, es ist noch immer fraglich für mich: soll ich Diplom nostrifizieren? Weil die Schule hab ich schon vor über 20 Jahren gemacht, damals haben wir alles händisch gemacht, technische Zeichnungen, ... Aber um Lust zu bekommen, sollte man abklären, was ich eigentlich dafür tun müsste, dass diese Ausbildung anerkannt wird, also was muss ich alles nachholen, vielleicht ist der Weg dann wirklich zu groß, und vielleicht ist er aber minimal und macht Lust, dass ich das mache.“

„Viele Ausländer haben Problem in Österreich die Ausbildung zu nostrifizieren, ist zu viel Bürokratie.“

Die Ursachen für das Fehlen einer einschlägigen Ausbildung liegen mitunter in einer mangelnden Orientierung an den eigenen Interessen bzw. fehlender Motivation:

„Die beste Motivation ist natürlich, dass man das machen kann, wofür man Interesse hat. Das heißt, was überhaupt nicht einkalkuliert ist in die ganze Geschichte, in der ganzen Weiterbildung: Menschen Zeit zu geben, darüber nachzudenken, was sie eigentlich wollen. ... Und das müsste eben schon in der Schule anfangen, dass man im Schulsystem auf Interessen eingeht, das passiert ja auch nicht.“ – „Stimmt, wie ich aus der Hauptschule gekommen bin, ich hab Null, was sollst du jetzt machen?“ – „Auch weil man es nicht weiß. Wie wir da gehört haben, freie Berufswahl gab es nicht, das gibt es heute wohl zu 70% noch immer nicht, weil ...“ – „Ich hab auch einen Beruf lernen müssen, meine Mutter hat gesagt „du lernst Maler“, ganz einfach.“ – „Wir haben nur eine Wirtschaft gehabt, das, was wir selber zum Leben gebraucht haben und mehr hat es da nicht gegeben.“ – „Aber ich kann mich nur dafür interessieren, wenn ich es überhaupt kenne. Bevor ich frage, „was interessiert sie?“ muss ich einmal fragen „was kennen sie?“.“

4.2.5. Zusammenfassung

Personen mit geringen Qualifikationen bzw. ohne einschlägige (formale) Berufsausbildung sehen sich bei betrieblicher Weiterbildung oft benachteiligt. Selbst wenn die Weiterbildungsbereitschaft von Seiten der ArbeitnehmerInnen gegeben ist, werden die Interessen der MitarbeiterInnen beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung oder der Wahl der Weiterbildungsinhalte von den Unternehmen zu wenig berücksichtigt.

Ein weiteres Problem liegt in der Nichtanerkennung formaler (ausländischer) Qualifikationen bzw. dem Nachholen fehlender Bildungsabschlüsse.

4.3. Personen mit instabilen Beschäftigungskarrieren

4.3.1. Zugang zu Weiterbildung

Der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung ist nach den Erfahrungen der TeilnehmerInnen in den meisten Betrieben grundsätzlich für alle MitarbeiterInnengruppen gegeben, allerdings lassen sich für einzelne Gruppen durchaus Benachteiligungen identifizieren. Diese sind nicht unbedingt an das Arbeitszeitausmaß (Vollzeit- vs. Teilzeitkräfte) geknüpft, sondern eng an den Status und die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden.

„Wenn irgendeine Veränderung oder Neuerung gekommen ist, die musste natürlich jeder machen, ..., aber da hat es keine Unterscheidungen gegeben beim Bildungsangebot, ob das Teilzeitkräfte waren oder Ganztagskräfte“.

Personen mit befristeten Verträgen, projektbezogen beschäftigte Personen und Leiharbeitskräfte werden in viel geringerem Ausmaß in Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe eingebunden. Vor allem bei ZeitarbeiterInnen

„will keiner die Kosten übernehmen, und der betriebliche Ausfall wird auch nicht gerne vom Überlasser oder Beschäftigungsbetrieb übernommen. Der

Beschäftiger will seine Leistung haben und wenn er den Zeitarbeiter nicht mehr braucht, wird er eh zurückgeschickt.“

Personen, die erst kurz im Unternehmen sind, werden bei Weiterbildungsangeboten oft nicht im selben Ausmaß berücksichtigt wie bereits länger beschäftigte Personen. Darüber hinaus ist Weiterbildung oft so etwas wie „na ja, ein kleiner Bonus, jemand der dafür belohnt wird, ... um die Stellung im Betrieb halt zu betonen.“ „Bei uns waren eigentlich die Ausbildungen, so wie ich sie jetzt im Rückblick sehe, eher um die Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden.“

4.3.2. Betriebszugehörigkeit und Lage, Dauer und Finanzierung der Weiterbildung

Personen, die in ihrer Erwerbskarriere häufig den Arbeitsplatz gewechselt haben, haben die Erfahrung gemacht, dass MitarbeiterInnen, die erst kurz im Unternehmen sind, zwar grundsätzlich auch in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden werden, diese Angebote waren aber meist punktuelle Schulungen, deren Dauer selten einen Tag überstieg. Darüber hinaus fanden diese Weiterbildungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt. Die Kosten wurden aber in der Regel vom Unternehmen getragen.

MitarbeiterInnen, die bereits auf eine längere Betriebszugehörigkeit zurückblicken konnten, wurden dagegen häufiger in längere Weiterbildungsaktivitäten eingebunden, die auch oft während der Arbeitszeit stattfanden. Für jene Personen, die eine fragmentierte Erwerbskarriere aufweisen, ergab sich daraus selten die Möglichkeit einer systematischen Weiterentwicklung.

Für Unternehmen ist die Entscheidung, MitarbeiterInnen in eine Weiterbildung einzubinden mit der Absicht verbunden, die Einsatzmöglichkeiten und die Produktivität der MitarbeiterInnen durch die Schulungen zu erhöhen. Daher sind Personen, deren Dienstverhältnisse befristet sind oder deren Weiterverbleib im Unternehmen unsicher ist, nicht im Fokus der Weiterbildungsplanung, weil der mögliche Ertrag bei den relativ hohen Weiterbildungskosten ungewiss ist:

In so kleineren Betrieben ist das ganze eher eine Preisfrage, weil so Seminare doch relativ viel Geld kosten. Da werden halt nur bestimmte Kollegen ausgewählt, die dann auf ein bestimmtes Seminar geschickt werden, und da wird aber natürlich auch verlangt, dass du gewisse Dinge auch sehr wohl anwendest. Und da ist aber die Schwierigkeit: wenn ich jetzt auf ein Seminar gehe und das einmal sehe, bedarf das sehr wohl einer gewissen Übung, ich muss das einfach praktizieren längere Zeit“.

4.3.3. Zusammenfassung

Während Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitkräften in Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme nicht benachteiligt sind, werden befristet Beschäftigte, projektbezogene MitarbeiterInnen und Leiharbeitskräfte bei betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten kaum berücksichtigt. Auch der oftmalige Dienstgeberwechsel und die damit verbundene kurze Dauer der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse wirken sich negativ auf die Einbindung in betriebliche Weiterbildungsprogramme aus.

4.4. Frauen mit Versorgungspflichten/WiedereinsteigerInnen

4.4.1. Zugang zu Weiterbildung

Alle TeilnehmerInnen gaben an, dass sie in der Phase ihrer Erwerbskarriere vor der ersten karenzbedingten Unterbrechung in den Betrieben in Bezug auf die Weiterbildungsangebote den männlichen Kollegen gleichgestellt waren. Zwar war das Ausmaß an betrieblicher Weiterbildung je nach Unternehmen unterschiedlich groß, Benachteiligungen für Frauen waren im Bereich der Weiterbildung (im Unterschied zur Entlohnung) nicht feststellbar.

Nach dem Wiedereinstieg, der sich aufgrund der geringeren zeitlichen Verfügbarkeit und der mangelnden zeitlichen Flexibilität der erwerbstätigen Mütter ohnedies schwierig gestaltete, mussten die meisten TeilnehmerInnen feststellen, dass die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe bei WiedereinsteigerInnen geringer war als bei anderen MitarbeiterInnen. Allerdings lässt sich für die Betroffenen schwer feststellen, ob diese effektive Benachteiligung in der Weiterbildung primär aufgrund des geringeren Arbeitszeitausmaß oder der eingeschränkten Flexibilität erfolgt. Selbst, wenn die TeilnehmerInnen in höherem Maße bei betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt würden, könnten sie derartige Angebote in der derzeitigen familiären Situation (die meisten TeilnehmerInnen sind alleinerziehende Mütter) ohnedies nicht annehmen. Oft können WiedereinsteigerInnen aufgrund des geringeren Zeitausmaßes, das ihnen aufgrund der Versorgungspflichten zur Verfügung steht, nicht auf den „alten“ Arbeitsplatz zurückkehren und sind gezwungen, Beschäftigungsverhältnisse mit geringem Verantwortungsbereich und niedrigerer Entlohnung anzunehmen:

„...mein Problem, was ich bis jetzt in diesen zwei Monaten gemerkt habe, in denen ich auf Arbeitssuche bin, ist, dass man durch das AMS überhaupt keine Unterstützung hat, weil die einfach sagen „Arbeitslosengeld wird ja nicht ausbezahlt, also muss man sich um die nicht kümmern“, so kommt mir das vor. Und es ist einfach so, Bürojobs in Teilzeit, so 20, 25 Stunden, sind so begehrt und es sind so viele Bewerber auf eine Stelle, dass es für einen Wiedereinsteiger, was ich jetzt in diesen zwei Monaten gesehen habe, sehr schwer ist. Also ich glaube, dass man da gleich aussortiert wird.“

4.4.2. Spezifischer Weiterbildungsbedarf nach einer karenzbedingten Unterbrechung

Bei längerer karenzbedingter Abwesenheit vom Arbeitsmarkt besteht beim Wiedereinstieg der Bedarf nach gezielten Auffrischungs- und Updateschulungen, um sich in einem veränderten Arbeitsumfeld behaupten zu können:

„...da war ich auch sechs Jahre zuhause. Hab zwischendurch dann zwei Jahre gearbeitet bei einer Psychotherapeutin, hab da die Sekretariatsarbeit gemacht, hab vorher im Import/Export gearbeitet, das heißt, alles, was ich da an Fachwissen, an englischer Sprache, Businessenglisch, das ist natürlich schon alles verloren gegangen, oder eben auch diese Anforderungen, die eben im IT-Bereich, ja, was da gefordert wird, dem entspreche ich natürlich auch nicht

mehr, weil das war, wie gesagt, vor 13 Jahren, und da ist mir auch vom AMS nichts angeboten worden“.

4.4.3. Notwendige Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung

Frauen mit Versorgungspflichten sehen sich in Bezug auf Weiterbildung vielfältigen Einschränkungen ausgesetzt. Weiterbildungsangebote, die außerhalb der Arbeitszeit liegen und keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten bieten, können von dieser Zielgruppe nicht oder nur sehr eingeschränkt genutzt werden. Dazu kommt, dass die Arbeitszeitregelungen in bestimmten Branchen (etwa im Handel, wo es bereits Öffnungszeiten bis 20 Uhr gibt) an sich schon kaum mit außerbetrieblicher Weiterbildung kompatibel ist.

Daher ist aus der Sicht der TeilnehmerInnen Weiterbildung entweder nur im Rahmen der vorgesehenen Arbeitszeitkontingente oder über eine Bildungsfreistellung bewältigbar.

4.4.4. Qualifizierungsangebote des AMS

Jene TeilnehmerInnen, die in der letzten Zeit Betreuungs- und Beratungsleistungen des AMS in Anspruch genommen haben, weisen auf sehr heterogene Erfahrungen hin. Diese reichen von umfassender Betreuung mit einer Fülle von Qualifizierungsangeboten bis zu einer sowohl zeitlich als auch inhaltlich unzureichenden Beratung. Die Erfahrung der TeilnehmerInnen gehen dahin, dass umfangreichere Qualifizierungsmaßnahmen, die mit höheren Kosten verbunden sind, für WiedereinsteigerInnen nur selten gewährt werden, weil der Schwerpunkt in der Betreuungsleistung im Versuch der Vermittlung der betroffenen Personen in das frühere Tätigkeitsfeld (wenn auch meist mit reduzierten Arbeitszeitkontingenten) liegt. Die Wiedereinstiegsphase nach einer Elternkarenz wird von den BeraterInnen oft nicht als Möglichkeit zur Neuorientierung angesehen.

Gerade auch die Qualifizierungsmaßnahmen, die über das AMS angeboten werden, sind in ihrer zeitlichen Struktur nicht immer auf die eingeschränkten Möglichkeiten von Frauen mit Versorgungspflichten abgestimmt. Dies trifft Frauen außerhalb der urbanen Ballungsräume noch stärker, weil zur eigentlichen täglichen Maßnahmendauer die Anfahrtszeiten hinzukommen.

4.4.5. Zusammenfassung

WiedereinsteigerInnen sehen sich nach der karenzbedingten Unterbrechung mit einer geringeren Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe konfrontiert. Gleichzeitig sehen sich WiedereinsteigerInnen auch durch die geringere zeitliche Flexibilität aufgrund von Versorgungspflichten auch in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschränkt. Da viele Weiterbildungsangebote außerhalb der Arbeitszeit angesiedelt sind, können sie von Frauen mit Versorgungspflichten oft nicht wahrgenommen werden. Die TeilnehmerInnen plädieren daher für eine gesetzliche Verankerung des Rechts auf Weiterbildung und einer Bildungsfreistellung.

Der Bedarf an Auffrischungs- und Updateschulungen wäre aber bei WiedereinsteigerInnen oft sehr groß. Vor allem Frauen, die über die gesetzlich geregelte

Elternkarenz hinaus längere Zeit erwerbslos waren, empfinden den Wiedereinstieg aufgrund der raschen Veränderungen im Arbeitsumfeld als schwierig. Daher besteht ein dringender Bedarf eines Übergangsmangements von der karenzbedingten Erwerbslosigkeit zurück in die (Teilzeit)beschäftigung, das auch vorlaufende und begleitende Schulungsaktivitäten miteinschließt.

Auch die Qualifizierungsmaßnahmen, die WiedereinsteigerInnen von Seiten des AMS angeboten werden, gehen vielfach zu wenig auf die Bedürfnisse der Frauen (sowohl in Bezug auf die Inhalte als auch auf die Organisationsform von Schulungen) ein.

4.5. Organisatorische Rahmenbedingungen

4.5.1. Zugang zu betrieblicher Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen können auf sehr unterschiedliche Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung zurückgreifen. Eine TeilnehmerIn, die von der Ausbildung her Friseurin ist und in der Folge vor allem im Verkauf gearbeitet hat, betont, dass sie in fast allen Betrieben vielfältige Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen konnte. Bereits unmittelbar nach der Lehrausbildung wurden ihr in ihrem ersten Friseurbetrieb wöchentliche Seminare angeboten, um sich in Spezialbereichen weiterbilden zu können. Im Verkauf wurde die Weiterbildung teilweise direkt von den Vorgesetzten durchgeführt, teilweise gab es (bei einer großen Handelskette) laufend verkaufsspezifische Schulungen:

„Bei der Firma XXX war die Weiterbildung wieder sehr wichtig. Da gab es eine eigene Akademie, wo du Module gehabt hast wie „topfit im Verkauf“, „Reklamation als Chance“ – also dass du wirklich gefestigt in der Filiale stehst und dich nichts umwirft, das war eigentlich sehr angenehm. Also ich hab bis jetzt immer nur positive Erfahrungen gemacht, was Weiterbildung in der Firma betrifft“.

Es gibt aber in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen MitarbeiterInnengruppen, die bei betrieblicher Weiterbildung benachteiligt sind: Zeit- bzw. LeiharbeiterInnen, SchichtarbeiterInnen und AußendienstmitarbeiterInnen:

„Eine Berufsgruppe ist benachteiligt, muss ich sagen: die, die im Außendienst sind. Da wissen wir alle nicht, wie die zu einem Kurs kommen, zu einer Höherqualifikation. Das geht nur, wenn die Stehzeiten haben, wie zum Beispiel: Baustelle beendet. Dann ist er wieder da in Österreich für ein paar Wochen, dann ist es umsetzbar, aber so einen Kurs musst du einmal organisieren.

Oder ebenso wie für SchichtarbeiterInnen. Das ist uns nur mit dem bfi gelungen. Die haben gute Referenten organisiert, und die schauen in ihrem Pool nach, wer zu dieser und jener Zeit in die Firma kommen kann, azyklisch, und das funktioniert. Und das kann ich mir mit zum Beispiel fertigen Kursprogrammen nicht vorstellen. Wie will man zum Beispiel Leute, die nur Nachtschicht arbeiten, zu irgendeiner Schulung bringen? Da habe ich und meine Kollegen noch keine Lösung.“

„Also Kurse, das Problem bei Leiharbeitern oder atypisch Beschäftigten ist: der kann sich den Kurs nur selber zahlen. Bei einem Leiharbeiter, der ist beschäftigt zu arbeiten, Ausfallzeiten zahlt der Beschäftigte nicht, wenn der krank oder im Urlaub ist, zahlt ihn der Verleiher, der Überlasserbetrieb. Aber der zahlt ihm auch keine Weiterbildung, der will ja an dem verdienen, also ist der unterm Strich in keinem Kurs.“

4.5.2. Weiterbildungsinhalte und –planung

Die betrieblichen Weiterbildungsangebote beschränken sich großteils auf sehr arbeitsplatz- oder produktspezifische Schulungen. Ein vielfältiges Weiterbildungsangebot von Seiten der Unternehmen gibt es zudem nur in Großbetrieben:

„Meistens wird fachspezifische Ausbildung, für dieses Unternehmen, für dieses Produkt spezifisch die Weiterbildung geleistet, aber so, dass Kommunikationsausbildung oder dem entsprechend Personal im Team miteinander arbeitet, das wird eher, ja, kommt vor, ist aber nicht der große Teil. Kommt auch auf die Branche an.“

„Darum muss ich zum Punkt Ausbildung dazusagen, ich hab mir das immer alles selbst finanziert. Es hat mir nie einer, außer eben große Konzerne, wo es eine Möglichkeit gibt, zum Beispiel bei der xxx war ich tätig über zehn Jahre, hab die Werksinstandhaltungsleitung gemacht, als das Werk noch hier in Österreich war, da wurde auch unter anderem von der Sicherheit usw. immer Weiterbildung getätigt.“

„Eine spezifische Höherqualifikation findet insofern statt, wenn sie der Arbeitgeber benötigt, wenn er sagt, „ich brauche diese Qualifikation von dir ... Na das sind die bedarfsorientierten Sachen. Die soft skills wie „wie gehen wir wertschätzend miteinander um?“, „was ist überhaupt Teamarbeit?“, das ist eine Coaching-Sache, dafür muss man die Leute sensibilisieren, ganz, ganz vorsichtig. Zuerst einmal kennenlernen, was soft skills überhaupt sind, in so Art Schnupperseminaren“.

„Umso größer die Firma, desto mehr Budget, und desto mehr Bildung.“

„Bei uns bei xxxx wird ausgebildet, was sie müssen. Das heißt du kriegst den Kurs für die Ersthelfer, den musst du machen, da sind sie auch verpflichtet, den Kurs musst du machen. Wenn sie dich in Ausland schicken wollen kriegst du deinen Englisch Grundkurs, und dann ab durch die Mitte. Wenn du brauchst, was haben wir noch, „Arbeiten unter Spannungen“ zum Beispiel, damit sie sich abputzen können, weil wenn du reingreifst, bist du dann selber schuld, der Kurs wird bezahlt, den musst du machen.“

Und dann ist es eigentlich mit der Ausbildung, die sie bezahlen, finster im großen Betrieb.“

Entscheidend für die Bereitstellung betrieblicher Weiterbildung ist dabei die Einstellung der Unternehmensführung bzw. des Managements:

„Habe einige Chefs schon miterlebt, kennen gelernt, in verschiedensten Konzerne bis zu Kleinbetrieben – es kommt immer, glaube ich, auf die Einstellung des Menschen selbst an, wie er auch mit seinen Mitarbeitern und dem Unternehmen umgeht.“

„Als ich Frisörin gelernt habe war das sehr gut, weil meine Chefin – da kommt es im Frisörgewerbe wirklich auf den Chef an – wirklich wollte, dass ihr Personal am Laufenden ist, und was kann.“

„...bin jetzt sehr engagiert tätig für innerbetriebliche Weiterbildung, und hab vor fünf Jahren ein Projekt auf die Beine gestellt, das am Anfang für uns undenkbar war, und jetzt funktioniert, zum Beispiel Kurse für Mütter in Elternteilzeit, Schichtarbeiterinnen, Gehörlose, und bin dabei, eine community of practice von Gleichgesinnten zu finden, zu gründen, zur Zeit sind wir zu zweit - innerhalb von Wien, egal, welche Branche, nur zum Austausch, wie man innerbetriebliche Weiterbildung in einer Firma organisiert.“

Wir haben zwei starke Fahrwässer: Das von der Firma, die Arbeitgeber definieren sich in punkto Bildung gerne selber, und meine Definition ist: man muss sich zusammentun. Jeder hat gute Ideen, und man erleichtert sich die Organisation durch Synergieeffekte. Aber da sind Großkonzerne total taub, und in den kleinen passiert oft gar nichts.“

Dabei steigt der Bedarf an Weiterbildung ständig, weil sich die Produkt- und Prozesszyklen laufend verkürzen:

„Aber man merkt in unserem Beruf auch: in den letzten 20 Jahren hat es einen extremen Schub gegeben, es ändert sich komplett alles. Vor 20 Jahren hat man gesagt: viel Handarbeit, kaum Geräte, heute brauchst du nicht einmal bei einer Brezen irgendwas machen, weil das macht auch eine Maschine wenn du willst. Es kommt nur drauf an: bringt sie es? Kann ich dann so viel verkaufen?“

Für Kleinbetriebe sind betriebliche Weiterbildungen im „Alleingang“ oft nicht finanzierbar oder organisatorisch bewältigbar. Einen Ausweg böten Qualifizierungsverbände, bei denen mehrere Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten bündeln und so die Kosten für den einzelnen Betrieb minimieren können. Dazu bedarf es allerdings der Kooperation mit anderen Betrieben:

„Da muss man auch das Denken bei den Betrieben ändern: wir sind keine Konkurrenten, sondern wir sind Mitbewerber.“

4.5.3. Betriebsinterne AusbilderInnen

Vielfach wird betriebliche Weiterbildung von MitarbeiterInnen durchgeführt, die selbst im Produktionsbetrieb eingebunden sind. Einerseits kann so innerbetriebliches Know-how genutzt werden, andererseits fehlen den AusbilderInnen mitunter pädagogische oder didaktische Fähigkeiten oder Ausbildungen:

„Das ist aber genauso wiederum ein Wunschdenken, weil einer, der eine Fachkraft ist, der muss nicht unbedingt befähigt sein, das auch weiterzugeben. Das sind zwei Paar Schuhe.“

Der Übergang von der Facharbeit zur FacharbeiterInnenausbildung kann aber auch für beide Seiten sehr gewinnbringend sein:

„Bei uns funktioniert es meistens noch so: wenn du ausgelernt bist sagen wir immer „mach noch gleich den Werkmeister“, das ist halt so Standard, weil jetzt bist du noch drin im Lernen, meistens sind sie noch nicht verheiratet, also das geht noch alles.“

Und das funktioniert, der entwickelt sich dann weiter, was wir jetzt haben, zum Beispiel jetzt mit 50 auf Montage, da wirst du halt schon langsamer und es geht halt nicht mehr so, und solche Leute, wenn wieder Ausbilder gesucht werden, haben wir jetzt zum Beispiel wieder zwei in die Lehrwerkstätte hinein genommen. Und die in der Lehrwerkstatt sind ganz happy, dass sie wieder so zwei gekriegt haben, weil der noch weiß, wie man eine Kupferschiene biegt, der bringt noch alles Praktische mit und hat ihnen den ganzen Lehrplan jetzt wieder umgeworfen, weil es jetzt, das lebt, das funktioniert.“

Generell ist die Verantwortung, Wissen und Fähigkeiten an die nächste Generation weiterzugeben, nach Ansicht eines Teilnehmers bei den Fachkräften in Österreich (noch) nicht so verankert:

„Eine faszinierende Sache ist in Russland, das weiß ich von meiner Theatergeschichte, in Russland ist es grundsätzlich so, dass dort die Ausbilder immer hochqualifizierte Fachleute sind, was in Österreich nicht so ist. Einer, der in Österreich Theaterausbildung macht, das heißt deswegen nicht, dass der überhaupt jemals auf der Bühne gestanden ist. Das ist der Punkt.“

Und in Russland wird gleichzeitig transportiert, wenn du ein guter Sportler bist, ein guter das und das bist, dann hast du die Verpflichtung, das auch der nächsten Generation weiterzugeben. Und das fehlt bei uns im Bildungssystem generell.“

Das ist mir oft so gegangen, und da geht mir das G´impfte auf, wenn mir wer was erzählen will über das Verkaufen oder was immer, und dann fragst du „wo hast du jemals was verkauft?“ „Ich hab das gelernt“. Sag ich „was hast du gelernt? Gar nichts! Geh einmal raus mit mir, machen wir ein paar Termine und dann verkaufst du was und dann erzählst du mir was übers Verkaufen“.

In Österreich erzählen dir Leute was, wovon sie null Ahnung in der Realität, in der Praxis haben.“

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, bedarf es allerdings einer entsprechenden „Train-the-Trainer“-Ausbildung. Ohne diese entsprechenden Aus- und Weiterbildungen möglicher AusbilderInnen können MentorInnenprogramme nicht optimal funktionieren:

„...ich hab auch für ein Jahr so einen Mentor gekriegt, und solange du dich selber um alles gekümmert hast, hat das alles funktioniert. Dann hätte ich ihn einmal gebraucht, dass er ein bissl was hilft, zu einigen Themen, und der hat dann keine Zeit gehabt und dieses und jenes nicht gehabt. Rausgekommen ist dann, dass ich auf den nur mehr angefressen war und das Ganze dann gescheitert ist.

Das heißt so ein Mentor, wie das bei uns geheißen hat, der hat mörderische Verantwortung, und wenn der nicht weiß, was er da hat, dann geht das schief.“

4.5.4. Weiterbildungsbereitschaft

Entscheidend für den Erfolg von Weiterbildung ist eine entsprechende Weiterbildungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen selbst. Dies ist jedoch nur gegeben, wenn der individuelle Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen für den/die einzelne/n Mitarbeiter/in sichtbar ist. Gleichzeitig ist den ArbeitnehmerInnen sehr wohl bewusst, dass Weiterbildung in einer sich laufend verändernden Arbeitsumwelt unerlässlich ist:

„... ohne Weiterbildung und Lernen glaube ich hätte ich schon fünf, sechs Mal den Beruf an den Nagel hängen müssen.“

Dabei ist es wichtig, dass ArbeitnehmerInnen von sich initiativ werden:

„Ich hätte es immer nur so kennengelernt, dass, wenn ich auf die Unternehmen zugegangen bin und gesagt habe, „das brauche ich, das will ich, weil ...“, dann wirst du schon unterstützt, wenn das einen Sinn fürs Unternehmen macht. Aber du musst schon selbst Initiative ergreifen.“

Aber nicht alle MitarbeiterInnen sind aufgrund mangelnder Perspektiven an Weiterbildung interessiert:

„Man darf aber nicht vergessen, dass es Mitarbeiter gibt, die das gar nicht wollen. Die wollen in keine Weiterbildung, die wollen nicht nach der Arbeit noch was investieren, das muss man auch einmal ehrlich sagen.“ – „Es ist ein Thema von Coaching und Sensibilisieren für Themen in der Firma. Und wenn sich Mitarbeiter mit den Produkten und Prozessen auseinandersetzen und identifizieren können, das Produkt im Ganzen können, dann findet da schon einmal ein Lernprozess statt, ohne dass es jemand kneisst.“

„Das Problem ist, ich hab ja auch Freunde, die ja auch arbeiten gehen, und ich hab das oft gehört, dass es ein Seminar gibt und die sagen „pfah, da fahr ich nicht hin“ und „wieso muss ich da hin fahren“ und „das muss er mir zahlen“ und bla, bla, bla. Was soll er zahlen? Er zahlt eh schon das Seminar. Ganz schlimm wird es, wenn sie über Tag irgendwo hinfahren müssen, über Nacht geht sowieso schon gar nicht. Die wollen nicht nach Graz zu einer Schulung fahren, und die kannst du auch nicht motivieren, weil die will das nicht.“ – „Ich sage, es ist nicht schwarz/weiß. Wenn man anfängt, mit den Leuten ernsthaft zu kommunizieren, welche Produkte wir da fertigen, wofür werden die gebraucht, wer sind unsere Kunden, wo sind unsere Schwachpunkte, dann findet eine Identifikation

mit dem Produkt statt, und dann sinkt auch diese Hemmschwelle, einmal „ja“ zu sagen zu so einer Schulung.

Ich glaube, dass, je länger man das betreibt – das erlebe ich am eigenen Leib: ich muss keine Werbung mehr machen! Früher bin ich in die einzelnen Gruppen gegangen und habe diese Schulungsmaßnahmen, die Module für Persönlichkeitsentwicklung vorgestellt und habe wirklich jeden einzeln gecoacht, und in Abstimmung mit den Vorgesetzten funktioniert das dann auch, und die Leute sehen auch, dass das funktioniert. Und wenn man das ein paar Jahre macht, muss man nicht mehr drüber reden.“

In diesen Fällen bedarf es auch der entsprechenden Motivation:

„Ich erkläre meinen KollegInnen immer, dass die Chance der Weiterbildung nicht in erster Linie für die Firma wichtig ist, sondern auch fürs persönliche Leben. Weil wenn wer die Chance hat, einen social skills Kurs zu machen, der gut ist, und ich kann dann wirklich Konflikte lösen und kann mich besser artikulieren, ...“

4.5.5. Qualifizierungsangebote des AMS

AMS-Schulungsmaßnahmen werden von den TeilnehmerInnen aus mehreren Gründen als problematisch empfunden: erstens, ist die Bereitschaft des AMS, Weiterbildungen zu finanzieren, bei denen man für längere Zeit nicht für die Vermittlung zur Verfügung steht, nicht immer gegeben. Zweitens sind die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen meist nicht auf den individuellen Qualifizierungs- oder Aufschulungsbedarf der Arbeitsuchenden abgestimmt. Drittens hängt viel von den verfügbaren Zeitressourcen und der Bereitschaft der BeraterInnen ab, sich auf die individuelle Situation der Arbeitsuchenden einzulassen. Viertens, sind die über das AMS angebotenen Kurse zeitlich zu wenig flexibel und stellen v.a. Personen mit Versorgungspflichten vor das Problem, dass die Kurszeiten nicht mit den Kinderbetreuungspflichten vereinbar sind:

„Das AMS zahlt aber keine Kurse, wenn man ihm nicht zur Verfügung steht. Ich wollte, weil ich den Kurs für medizinische Verwaltung vor sechs, sieben Jahren gemacht habe, wo das für mich logisch ist, dass ich, wenn ich mich jetzt wo vorstelle, für den einfach nur vom Verkauf komme, also wollte ich einen Kurs machen, wo ich Phonographie, Schreibmaschine habe, und das ganze wieder aufgefrischt bekomme. Worauf man mich dann in den Kurs von New Skills geschickt hat, wo ich jetzt weiß, was das Eisenhower-Prinzip ist, und die ABC-Analyse, ganz toll, ich hatte keinen einzigen Tag Phonographie, weiß aber, wer die Schreibmaschine erfunden hat und wann, kann aber nicht Schreibmaschinenschreiben, weswegen ich eigentlich dort war. Ich hab also was gelernt, aber nicht das, was ich wollte.

Noch dazu hat man uns erklärt, dass diese New Skills Maßnahme eben ganz wichtig mit der Arbeiterkammer, mit Betrieben und mit dem AMS ganz toll besprochen wurde, und jetzt ganz wichtig: die Firmen wollten ganz explizit, dass wir Reisekosten abrechnen. O.k., Arbeiterkammer, Firmen, AMS be-

schließt das. Die Reisekostenabrechnungen haben wir kurz gestreift, bei der Prüfung hatten wir aber dann das Eisenhower-Prinzip, das Vier-Ohren-Modell und solche Sachen, die keinen interessieren, weil eigentlich wollten ja die Firmen, dass wir die Reisekostenabrechnungen haben. Die sind untergegangen. Aber das hat so nicht funktioniert.“

„Und wenn man dann zum AMS geht und sagt „ich habe mir an der WIFI einen Kurs gefunden, der kostet zwar 3.150,- Euro, aber ich zahl mir den selber“, worauf mir dann die Tante vom AMS, nachdem ich ein Motivationsschreiben auch noch abgeben haben müssen, sagt die „ja, das wird nichts werden, weil der Kurs dauert drei Monate, und da stehen sie uns nicht zur Verfügung. Aber sie gehen ab Montag zum bfi“ - der Kurs dauert auch drei Monate, und was lerne ich dort? Lebenslauf und Bewerbungen schreiben, was ich schon in drei anderen Kursen gelernt habe, ich sitze dort für den Hugo. Seit ich bei dem bfi Kurs bin, hat sich das AMS kein einziges Mal bei mir gemeldet, also quasi stehe ich eh nicht zur Verfügung. Da beißt sich ja die Katze in den Schwanz! Ich darf mir einen Kurs, der mir was bringt, nicht selber zahlen“.

„Seit einem Jahr erzähle ich der Tante beim AMS, dass ich mit Englisch Probleme hab, weil ich einfach nur Schulenglisch kann, und was kriege ich? Alles, nur keinen Englischkurs.“

„Ich habe einen Kurs wollen, den ich spezifisch für mich brauche, der wurde mir ich glaube vier Monate in Aussicht gestellt – was ich da alles kopiert und hingeschickt habe! - und im Endeffekt war es dann, er sagt zu mir „wissen sie, gestern wurde entschieden, dass es dieses Budget nicht gibt“. Ich hab geglaubt, ich muss die dort an die Wand drücken!

Und was auch komisch ist: dass meine Beraterin, diesen Kurs, den sie mir geben wollte – der im Nachhinein betrachtet echt gut war – aber wie sie mir das erzählt hat, hab ich gedacht, die setzt mich jetzt in eine Dummenklasse hinein. „Ja, da machen sie einen Computerführerschein“ - ich bin 44, was brauche ich einen Computerführerschein? Als hätte ich das noch nie gemacht. Glauben sie, ich mach die Versicherungen mit Stein und Meißel?

O.k., also sie hat mir irgendwas erklärt, so, wie sie es vielleicht einem 16jährigen erklären möchte, und da wehrt sich wohl jeder dagegen. Im Endeffekt war es eine gute Sache. Wenn sie es nur ein bissl anders erzählt hätte! „

4.6. Zielgruppenübergreifende Ergebnisse

4.6.1. Zur Arbeitssituation

In allen Fokusgruppen wurde von den TeilnehmerInnen darauf hingewiesen, dass sich die Anforderungen an die MitarbeiterInnen in den letzten Jahren laufend erhöht haben. Die körperlichen Belastungen der Tätigkeit nehmen insgesamt ab, die Belastungen durch Arbeitstempo und Arbeitsdruck nehmen hingegen zu. Zwar gibt

es in manchen Branchen und Berufen nach wie vor Tätigkeitsbereiche, die bei im Laufe des Arbeitslebens zu altersbedingten Problemen führen (etwa Wirbelsäulenprobleme durch langes Stehen, Heben und Tragen schwerer Lasten wie etwa im Handel), eine größere Herausforderung sehen die TeilnehmerInnen aber in der immer stärker geforderten Selbstorganisations- und Selbstmanagementfähigkeit. Bewältigt ein/e Mitarbeiter/in die ihm/ihr zugewiesenen Arbeitskontingente nicht in der vorgesehenen Zeit und ergeben sich daraus Überstunden, wird das von den Betrieben vor allem als Mangel an Selbstorganisationskraft gesehen, die MitarbeiterInnen fühlen sich dabei oft allein gelassen.

Die sinkende MitarbeiterInnenbindung drückt sich auch in der Tatsache aus, dass Betriebe den Einsatz von Leiharbeitskräften als „Ausweichstrategie“ wählen, um sowohl in Bezug auf die Entlohnung, den sozialen Schutz als auch auf die Weiterbildung Personalkosten einsparen zu können.

4.6.2. Betriebliche Weiterbildungsangebote

Das Ausmaß betrieblicher Weiterbildungsangebote ist sehr stark von der Branche und der Größe der Betriebe abhängig. Im industriell organisierten Produktionsbereich wird aufgrund des raschen technologischen Wandels, der laufenden Produkt- und Prozessinnovation großen Wert auf permanente Weiterbildung der Fachkräfte gelegt. Im Dienstleistungsgewerbe hat die Weiterbildung der MitarbeiterInnen dagegen keinen ausgeprägten Stellenwert. So können sich etwa Köche am besten weiterbilden, indem sie die Betriebe wechseln. In sehr spezifischen und kundenorientierten Dienstleistungsbereichen (etwa Banken, Versicherungen, aber auch Hausverwaltungen), die in der Regel auch mittel- bis großbetrieblich organisiert sind, gibt es dagegen meist ein breiteres Weiterbildungsangebot.

Generell wird festgehalten, dass die betrieblichen Weiterbildungsangebote in Großbetrieben umfangreicher und vielfältiger sind als in Klein- und Mittelbetrieben. Dies hängt allerdings auch mit der höheren organisatorischen und finanziellen Belastung, die für Kleinbetriebe durch betriebliche Weiterbildung entsteht, zusammen. Betriebe, die eine hohe Mitarbeiterfluktuation aufweisen, bieten zumeist keine betriebliche Weiterbildung. Zudem fehlt es in Kleinbetrieben oft an dem Bewusstsein für die Bedeutung von Weiterbildung.

Auch wenn von Seiten der Unternehmen grundsätzlich Weiterbildungsangebote bestehen, ist dadurch nicht sichergestellt, dass auch Weiterbildung stattfindet. Mitunter scheitert die Umsetzung daran, dass die Weiterbildung nicht in der Arbeitszeit möglich ist. Darüber hinaus wird die Eigeninitiative der MitarbeiterInnen in Bezug auf Weiterbildung nicht immer geschätzt.

4.6.3. Inhalte betrieblicher Weiterbildung

Die Inhalte der von den Betrieben angebotenen Weiterbildungen vor allem fachspezifisch und auf die unmittelbare betriebliche Tätigkeit ausgerichtet. Sie sind daher in ihrer Anwendbarkeit oft auf den Betrieb beschränkt und tragen wenig zur generellen Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen bei.

Persönlichkeitsbezogene Ausbildungen oder Weiterbildungen im Bereich der sogenannten „soft skills“ rücken erst langsam in den Fokus betrieblicher Weiterbildung. Zwar steigt die Bereitschaft der Unternehmen, sich mit diesen Weiterbildungsinhalten auseinanderzusetzen, der Zugang zu Aus- und Weiterbildungen im Bereich der „social skills“ wird aber nicht allen Teilen der Belegschaft zugestanden.

Vor allem in Großbetrieben ist ein Umdenken in Bezug auf Weiterbildung feststellbar. Wurde die Bildungsthematik in früheren Jahren allein vom Arbeitgeber definiert und bestimmt, werden mittlerweile vermehrt auch ArbeitnehmervertreterInnen von den Personal- und HR-Abteilungen in die Planung mit einbezogen. In diesen Betrieben ist auch eine verstärkte Aufnahme von Weiterbildungsaktivitäten zu vermerken, die auf die Förderung von Selbstbewusstsein, Selbstständigkeit und Teamfähigkeit abzielen. Als Beispiel dafür mag die Initiative des Arbeiterbetriebsrates eines großen Industriekonzernes gelten, der Kurse für Gebärdensprache angeregt hat, weil in der Fertigung eine nicht unbeträchtliche Zahl von tauben bzw. taubstummen MitarbeiterInnen eingesetzt wird. Die Personalentwicklungsabteilung hat diesen Vorschlag aufgegriffen und umgesetzt. Mittlerweile werden diese Kurse von vielen MitarbeiterInnen besucht, was nicht nur in der unmittelbaren Zusammenarbeit zum Abbau von „Reibungsverlusten“ geführt hat, sondern die Bereitschaft der Belegschaft, sich mit Menschen in anderen Lebenssituationen auseinanderzusetzen, erhöht hat.

4.6.4. Zugang zu betrieblicher Weiterbildung

Der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung ist je nach Betrieb und Branche sehr unterschiedlich. In vielen Betrieben gibt es keine generellen Zugangsbeschränkungen für bestimmte MitarbeiterInnengruppen. Frauen und Männer, ältere und jüngere Personen sowie Voll- und Teilzeitkräfte haben prinzipiell dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten. Vor allem der Zugang zu Weiterbildungen, die für alle MitarbeiterInnen verpflichtend sind bzw. den zentralen Zweck der betrieblichen Tätigkeit betreffen, steht für alle MitarbeiterInnen gleichermaßen offen, für diese Weiterbildungsangebote werden die MitarbeiterInnen auch „freigestellt“, d.h. die Weiterbildung findet in der regulären Arbeitszeit statt.

Benachteiligungen ergeben sich explizit für Zeit- und Leiharbeitskräfte, auch befristet angestellte Personen und Personen, die projektbezogen beschäftigt sind, haben oft keinen Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Auch AußendienstmitarbeiterInnen und SchichtarbeiterInnen sind – nicht zuletzt aufgrund der spezifischen Arbeitszeitregelungen und der geringen Anwesenheit im Betrieb bei Weiterbildungen benachteiligt. In einigen Branchen gibt es aufgrund der stärkeren Fokussierung auf jüngere Arbeitskräfte Zugangsbeschränkungen. So werden nach Aussagen von TeilnehmerInnen an den Fokusgruppen in der Gastronomie ältere MitarbeiterInnen von bestimmten Weiterbildungsangeboten ausgeschlossen.

Die Selektion des Zugangs zu Weiterbildung erfolgt vielfach über innerbetriebliche Kriterien wie etwa Verkaufserfolge, positive Bewertungen durch Vorgesetzte oder Dauer der Betriebszugehörigkeit. Weiterbildung wird in diesen Fällen als „Belohnung“

eingesetzt und dient auch dazu, um erfolgreiche MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu binden.

4.6.5. Betriebliche Weiterbildungsplanung

Um nachhaltig wirken zu können, muss die Weiterbildungsplanung von den Betrieben ernsthaft betrieben werden. Dies bedingt eine Bedarfserhebung, die sowohl betriebliche Interessen als auch die Perspektive der MitarbeiterInnen berücksichtigt. Ein mögliches Instrument dafür wären strukturierte MitarbeiterInnengespräche, allerdings müssten die im Rahmen dieser Gespräche geäußerten Wünsche und Vereinbarungen auch ernst genommen und umgesetzt werden.

In vielen Unternehmen fehlt es aber (noch) an einer mittel- und langfristigen Weiterbildungs- und Karriereplanung, die Impulse für Weiterbildungsaktivitäten geht zumeist von den Fachabteilungen oder den MitarbeiterInnen selbst aus.

4.6.6. Form, Lage und Dauer von Weiterbildungen

Die Form der Weiterbildungsangebote hängt einerseits vom Umfang und den Inhalten der Weiterbildung ab und wird andererseits vom Stellenwert bestimmt, den Weiterbildung generell im Unternehmen besitzt. Längerfristig angelegte Weiterbildungsangebote sind eher die Ausnahme, zumeist handelt es sich um Kurse mit einer maximalen Dauer von drei Tagen. Umfangreichere Weiterbildungsangebote werden von den Betrieben eher in modularer Form in mehreren Tranchen angeboten.

Die zeitliche Lage der Weiterbildung wird von den TeilnehmerInnen vielfach als problematisch angesehen. Nur wenn Weiterbildungen vom Betrieb initiiert werden und für die spezifischen Tätigkeitsbereiche von zentraler Bedeutung sind, werden sie in der Arbeitszeit untertags angeboten. Ist dies nicht der Fall, findet Weiterbildung entweder abends oder in Form von Wochenendseminaren statt. Allerdings wird die für die Weiterbildung am Abend oder Wochenende aufgewendete Zeit oft nicht als Arbeitszeit angerechnet. Selbst wenn eine Anrechnung der Weiterbildungszeit auf die reguläre Arbeitszeit möglich ist, ergeben sich dadurch mitunter Konflikte (sowohl mit Vorgesetzten als auch mit KollegInnen), weil durch die Weiterbildungsangebote der reguläre Arbeitsanfall nicht bewältigt und daher auf andere Personen ausgelagert werden muss.

Besonders schwierig ist es für Personen mit Versorgungspflichten, Weiterbildungsangebote anzunehmen oder selbst Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, da die Lage, Dauer und das zeitliche Ausmaß der Weiterbildung oft nicht mit den Rahmenbedingungen organisierter Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen vereinbar ist. Insbesondere für AlleinerzieherInnen und Frauen, die nach einer elternkarenzbedingten Unterbrechung wieder auf einer Teilzeitbasis in die Erwerbstätigkeit einsteigen, stellen die oft starren Weiterbildungszeiten ein unüberwindliches Hindernis dar.

4.6.7. Finanzierung der Weiterbildung

Die Finanzierungslast der Weiterbildung wird in jenen Fällen, bei denen die Betriebe die Weiterbildung anregen oder anordnen, von den Unternehmen getragen. Bei

Eigeninitiativen der MitarbeiterInnen müsse diese die Finanzierung meist selbst übernehmen. Selbst wenn es eine grundsätzliche Zusage der Betriebe gibt, sich an den Weiterbildungskosten zu beteiligen oder diese zu übernehmen, ist es die Erfahrung der TeilnehmerInnen, dass es für die Bewilligung einer Finanzierungs-beteiligung oft sehr lange innerbetriebliche Vorlaufzeiten gibt, sodass sie die Kurse entweder zur Gänze selbst finanzieren oder zumindest in Vorlage treten müssen. Daher schrecken die ArbeitnehmerInnen mitunter vor kostenintensiven Weiterbildungsaktivitäten zurück.

4.6.8. Weiterbildungsbereitschaft und –motivation

Grundsätzlich war bei allen TeilnehmerInnen eine Weiterbildungsbereitschaft gegeben, sie waren auch in der Vergangenheit immer bestrebt, sich weiterzubilden und auf dem Laufenden zu bleiben. Weiterbildung wird als Möglichkeit gesehen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Allerdings ist die Bereitschaft, an Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen von mehreren Faktoren abhängig:

- Die MitarbeiterInnen müssen davon überzeugt sind, dass die Weiterbildung sie beruflich oder persönlich „weiterbringt“. Der Mehrwert für die MitarbeiterInnen kann dabei im Erwerb zusätzlicher Kenntnisse oder Fertigkeiten, in der Anwendbarkeit der Weiterbildungsinhalte für ihre Tätigkeit im Betrieb oder einfach in der „Freude, sich zu entwickeln“ liegen.
- Die Weiterbildung sollte aus Sicht der TeilnehmerInnen der Fokusgruppen immer mit konkreten Anwendungsmöglichkeiten verbunden sein
- Die Weiterbildung soll auch von Seiten des Betriebes ein ernst gemeintes Angebot sein und nicht als „Belohnung“ eingesetzt werden. Wenn die MitarbeiterInnen das Gefühl haben, dass auch der Betrieb mit der Weiterbildung Perspektiven für die mittelfristige Entwicklung der betroffenen MitarbeiterInnen verbindet, werden die Weiterbildungsangebote gerne angenommen.
- Eng damit verbunden ist das Gefühl, dass Weiterbildungsangebote der Betriebe auch die Wertschätzung der MitarbeiterInnen durch das Unternehmen ausdrücken.
- Die Sicherung des Arbeitsplatzes oder von Aufstiegschancen erhöhen ebenfalls die Weiterbildungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen. Monetäre Anreize allein sind allerdings meist nicht ausschlaggebend.

4.6.9. Mögliche Barrieren und Erfolgsfaktoren von Weiterbildung

Die häufigsten Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten wurden bereits in den vorangegangenen Abschnitten genannt: die Kosten von (betrieblich nicht finanzierten) Weiterbildungen, die beschränkte Flexibilität der MitarbeiterInnen in Bezug auf die Kurszeiten im Zusammenhang mit Versorgungspflichten und die Mehrfachbelastung durch das zu bewältigende Arbeitspensum, die Weiterbildung und außerberufliche Faktoren wie Versorgungspflichten.

Aus Sicht der TeilnehmerInnen ist es für den Erfolg von Weiterbildungsaktivitäten unbedingt erforderlich, dass diese in Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeit-

nehmerInnen erfolgt und alle Beteiligten (Betrieb, MitarbeiterInnen und Bildungsträger) das erforderliche Maß an Flexibilität aufbringen (können).

4.6.10. Auswirkungen von Weiterbildungsaktivitäten

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit Weiterbildungen sind grundsätzlich positiv. Viele TeilnehmerInnen erfuhren im Zuge der Weiterbildung eine Verbesserung ihrer Beschäftigungs- und Arbeitssituation. Die Auswirkungen reichten dabei von einer Absicherung des eigenen Beschäftigungsverhältnisses, über verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten, die sich auch in Beförderungen niederschlugen, bis zu monetären Zugewinnen, entweder in der Form von Prämien oder in Form einer Neueinstufung im Gehaltsschema. Betriebliche Weiterbildungsangebote können somit dazu dienen, stabile Arbeitsverhältnisse zu schaffen oder bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Auf die generelle Arbeitsmarktsituation haben betriebliche Weiterbildungsaktivitäten oft keine großen Auswirkungen, weil die Weiterbildungen sehr betriebspezifisch sind, die nicht leicht auf Arbeitsplätze in anderen Betrieben umlegbar sind, während privat absolvierte Weiterbildungen meist breiter angelegt sind und daher die allgemeine Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen verbessern.

Als negative Auswirkungen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nannten einige TeilnehmerInnen die Absicht von Betrieben, die Weiterbildung als Mittel zur Erhöhung von Arbeitsbelastung einzusetzen.

4.6.11. Qualifizierung beim AMS

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit den Weiterbildungsangeboten von Seiten des Arbeitsmarktservice sind sehr zwiespältig. Ein Teil der TeilnehmerInnen betonte, von ihren BeraterInnen sehr gut betreut zu werden und sehr gezielte Qualifizierungsangebote erhalten zu haben. Die Betreuungssituation hängt jedoch von den betreuenden Personen, deren Arbeitsbelastung und dem regionalen Angebot an Maßnahmen ab. Bei sehr spezifischen Berufs- und Weiterbildungserwartungen der Arbeitsuchenden können die BeraterInnen aus dem ihnen zur Verfügung stehenden Kursangebot oft keine entsprechenden Angebote bieten. Darüber hinaus versuchen die BeraterInnen oft, die Personen im bisherigen Berufsfeld unterzubringen bzw. den Arbeitsuchenden Weiterbildungsangebote für den bisherigen Tätigkeitsbereich zu vermitteln, während Angebote für eine berufliche Neuorientierung oft nur zögerlich gegeben werden. Insgesamt entsteht bei den Arbeitsuchenden dadurch der Eindruck, dass das AMS zu wenig auf individuelle Wünsche und Perspektiven eingeht. Zu dieser Einschätzung tragen auch sehr lange Abstände zwischen den Betreuungsterminen und häufig wechselnde BeraterInnen bei.

Der Mangel an auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitsuchenden zugeschnittenen Qualifizierungsangebote führe dazu, dass einzelne Personen zu Kursen zugewiesen würden, die nur sehr geringen Mehrwert für die individuelle Qualifikationen der Arbeitsuchenden hätten. Oft müssten aufgrund der starren Kursarchitektur „sinnlose“ Vorkurse absolviert werden, um die eigentlich gewünschte Ausbildung

absolvieren zu können. Auffrischkurse sind oft zu wenig differenziert und tragen wenig dazu bei, die individuellen Qualifikationsdefizite reduzieren zu können.

Andererseits sind sich die TeilnehmerInnen an den Fokusgruppen auch der schwierigen Aufgabe des AMS bewusst, eine sehr große Zahl an Personen zu administrieren und ein Kursprogramm anzubieten, das aufgrund der großen Breite an Berufen und Qualifikationen nicht auf alle Individuallagen abgestimmt sein kann. Kritisch wurde von einigen TeilnehmerInnen auch angemerkt, dass die angebotenen Kurse nicht immer als qualitativ hochwertig erlebt werden, was einerseits mit den involvierten Kosten der Maßnahmen und andererseits auch mit einer höchst heterogenen Klientel in Verbindung gebracht wird.

Die Kritik fokussierte sich dabei auf Maßnahmen wie Trendwork, IT-Works und Job-Transfair, in denen es nach Aussage von TeilnehmerInnen oft lange und ineffiziente Orientierungsphasen und viele Leerläufe gebe und am Ende eine Art „Zwangsvermittlung“ in niedrig qualifizierte und entlohnte Leiharbeitsverhältnisse stünde.

Positive Erfahrungen wurden mit Arbeitsstiftungen gemacht: diese Maßnahmen böten ausreichend Zeit und Raum, um neue Berufe zu erlernen, sich neu zu orientieren und erfolgreich in den Arbeitsmarkt wiedereinsteigen zu können.

Alle TeilnehmerInnen sind sich aber bewusst, dass auch die Eigeninitiative der Arbeitsuchenden notwendig ist, um im Rahmen einer Betreuung durch das AMS erfolgreiche Weiterbildung absolvieren zu können. Daher sollten Arbeitsuchende selbstständig Weiterbildungsmöglichkeiten recherchieren, Alternativen ausloten und konkrete Kostenvorschläge einholen. Wenn die vorgeschlagenen Weiterbildungsaktivitäten von den BeraterInnen vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation als sinnvoll eingestuft werden, findet sich meist auch eine Finanzierungsmöglichkeit.

5. Vorschläge und Empfehlungen

5.1. Vorschläge und Forderungen der TeilnehmerInnen

Im Rahmen der einzelnen Fokusgruppendifkussionen wurden von den TeilnehmerInnen folgende Vorschläge und Forderungen formuliert:

- Weiterbildungsangebote sollten grundsätzlich einen modularen Aufbau aufweisen. Dies erleichtert es Betrieben, ArbeitnehmerInnen und Arbeit-suchenden, auch umfangreichere Weiterbildungen erfolgreich zu absolvieren.
- Die Methoden des Lehrens und Lernens müssen stärker auf die einzelnen Zielgruppen (Geschlecht, Alter, Bildungsstand) angepasst werden.
- Die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung sollten insbesondere für Kleinbetriebe verbessert werden. Dazu zählen umfangreichere Förderungen für Weiterbildungsaktivitäten, Bildungszuschüsse und die Unterstützung bei der Realisierung von Ersatzarbeitsverhältnissen (etwa für Personen, die eine Bildungskarenz in Anspruch nehmen).
- Weiterbildung stellt für Kleinbetriebe oft auch eine organisatorische und finanzielle Herausforderung dar. Qualifizierungsverbände stellen eine Möglichkeit dar, dass auch Kleinbetriebe die für eine kostengünstige Durchführung von Kursen notwendige Zahl an SchulungsteilnehmerInnen stellen können und die Organisation derartiger Weiterbildungen bewältigen können.
- Für die Verwertbarkeit von Weiterbildungsangeboten ist es unerlässlich, dass die Weiterbildungsaktivitäten durch Zertifikate dokumentiert werden, die allgemein anerkannt sind und auch für die inner- und außerbetriebliche Erwerbslaufbahn genutzt werden können.
- Weiterbildungsangebote müssen, unabhängig, ob sie als betriebliche Weiterbildung, als private Weiterbildung oder als Qualifizierungsmaßnahme des AMS stattfinden, qualitativen Mindeststandards entsprechen.
- Betriebliche Weiterbildung sollte sich nicht auf fach-, berufs- und betriebs-spezifische Inhalte beschränken, sondern auch soziale Kompetenz, „social skills“ und „soft skills“ berücksichtigen und „ganzheitlicher“ gesehen und geplant werden.
- Für ArbeitnehmerInnen sind Weiterbildungsangebote ohne entsprechende zeitliche Ressourcen oft nicht nutzbar. Aus Sicht der TeilnehmerInnen sollte es ein gesetzlich verankertes „Recht auf Weiterbildung“ und eine verpflichtende Freistellung für Weiterbildung geben.

5.2. Empfehlungen und Schlussbemerkungen des Projektteams

Die Fokusgruppendifkussion haben gezeigt, dass

- Betriebe sich in stark unterschiedlichem Ausmaß für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen engagieren. Die Bereitschaft zu betrieblicher Weiterbildung hängt sehr stark von der Branche und der Größe der Unternehmen ab. Kleinbetriebe sehen sich vielfältigen Herausforderungen (sowohl in der Finan-

zierung von Weiterbildungen als auch in der organisatorischen Bewältigung von Weiterbildungen während der Arbeitszeit) gegenüber.

- Weiterbildung wird von den Betrieben vielfach immer noch auf fachspezifische Inhalte fokussiert, die Förderung sozialer und persönlicher Kompetenzen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung rückt zwar (v.a. bei Großbetrieben) stärker in das Blickfeld der weiterbildungsplanenden Entscheidungsträger, hat aber aus Sicht der ArbeitnehmerInnen noch einen zu geringen Stellenwert
- Die Weiterbildungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen hängt sehr stark von dem persönlichen Nutzen, die der/die Einzelne daraus ziehen kann ab. Außerdem wird die Weiterbereitschaft auch davon beeinflusst, wie Weiterbildungsangebote an die MitarbeiterInnen herangetragen werden. Wenn damit die Wertschätzung des Unternehmens und eine Perspektive für die Entwicklung der jeweiligen MitarbeiterInnen im Betrieb verbunden wird, sind die ArbeitnehmerInnen meist gerne bereit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Weiterbildung wird nicht als Garantie für innerbetrieblichen Aufstieg oder eine Stabilisierung der Beschäftigung gesehen, sondern eher als ein Weg, nicht gegenüber anderen MitarbeiterInnen zurückzufallen.
- Die TeilnehmerInnen an den Weiterbildungen können auf vielfältige Weiterbildungsaktivitäten verweisen, bei denen sie selbst initiativ waren. Die selbst geplante Weiterbildung wird auch meist als langfristig gewinnbringender angesehen.
- Trotz grundsätzlicher Weiterbildungsbereitschaft der TeilnehmerInnen stoßen sie bei der Realisierung von Weiterbildungen oft auf Probleme, die sich vor allem aus dem zeitlichen Ausmaß und der zeitlichen Lage von Weiterbildungen ergeben. Vor allem Weiterbildungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit angesetzt sind (also Abend- und Wochenendkurse), können aufgrund der zu hohen Gesamtbelastung (Arbeit, Ausbildung, Familie) oder aufgrund von der Nichtvereinbarkeit mit Versorgungspflichten oder fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten oft nicht wahrgenommen werden.
- Die Qualifizierungsangebote von Seiten des AMS werden grundsätzlich als positiv gesehen, Probleme ergeben sich aus dem oft zu unspezifischen Angebot oder der mangelnden Flexibilität des AMS in Bezug auf gewünschte Weiterbildungsinhalte. Die für die einzelnen Arbeitsuchenden zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebote von Seiten des AMS orientierten sich meist primär an der bisherigen Erwerbstätigkeit und berücksichtigen zu wenig die beruflichen Perspektiven oder Umorientierungswünsche der Arbeitsuchenden.
- Die oft unzureichende Übereinstimmung zwischen den Weiterbildungswünschen der Arbeitsuchenden und den Kursangeboten bzw. den Inhalten der Qualifizierungsprogramme führt zu Unzufriedenheit der TeilnehmerInnen und senkt die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitsuchenden. Zu dieser Unzufriedenheit tragen auch die nicht immer erfüllten Mindeststandards hinsichtlich der Ausbildungsqualität einzelner Qualifizierungsprogramme bei.

Auf der Basis der Befunde aus den Fokusgruppendifkussionen (und unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Vorprojektes) empfiehlt das Projektteam,

- Strategien zur stärkeren Förderung betrieblicher Weiterbildung in Kleinbetrieben zu entwickeln. Dabei kommen sowohl die Förderung einzelner Weiterbildungsaktivitäten als auch die stärkere organisatorische und finanzielle Unterstützung von Qualifizierungsverbänden in Betracht
- Möglichkeiten der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verankerung eines Rechts auf Weiterbildung und damit verbunden einer verpflichtenden Weiterbildungsfreistellung im Ausmaß von einer Arbeitswoche auszuloten
- Neue Formen der Weiterbildungsfinanzierung anzudenken. Das Projektteam verweist in diesem Zusammenhang auf ein Projekt, das vom *öibf* im Auftrag des Bundeskanzleramtes, des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und der Arbeiterkammer, erstellt wurde.
- Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung (in Bezug auf die zeitliche und örtliche Lage sowie zeitliches Ausmaß) zu schaffen, die es MitarbeiterInnen erleichtern, derartige Weiterbildungsangebote aktiv anzunehmen.
- In den New-Skills-Fachkursen den Anteil von Lehr- und Lerneinheiten, die sich auf soziale und persönliche Kompetenzen beziehen, zu stärken und nach Möglichkeit auch Betriebspraktika als integrativen Bestandteil in den Curricula zu verankern.
- Die Beratung und Betreuung von Arbeitsuchenden in Bezug auf Qualifizierung im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten des Arbeitsmarktservice stärker zu individualisieren.
- Die von Seiten des Arbeitsmarktservice bereitgestellten Qualifizierungsprogramme noch stärker zu modularisieren, um (bei der gebotenen Notwendigkeit einer auf Breitenwirkung ausgerichteten Qualifizierungsstrategie) den spezifischen Nutzen potenzieller TeilnehmerInnen zu erhöhen.
- Die Weiterbildungsplanung für Arbeitsuchende noch stärker als bisher gemeinsam mit den Arbeitsuchenden durchzuführen und dabei (im Rahmen der budgetären Möglichkeiten) auf die Wünsche und Vorschläge der Arbeitsuchenden einzugehen.

Die beiden Projekte „Erfassung von ArbeitnehmerInnen-Gesichtspunkten bei der Identifizierung „zukünftiger Qualifikationsbedarfe“ und „Fokusgruppen mit ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden zu thematischen Schwerpunkten“ haben die Sicht der ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildungssituation sowohl aus einer branchen-/berufsbezogenen als auch aus einer zielgruppenbezogenen Perspektive ausgeleuchtet. Vom Standpunkt des Projektteams erscheint eine Fortsetzung der Projektreihe zu den Fokusgruppen nicht sinnvoll. Vielmehr wäre zu überlegen, die auf die New-Skills-Fachkurse bezogenen Erfahrungen, Einschätzungen und Meinungen der TeilnehmerInnen im Rahmen einer methodisch umfassenderen Evaluation (unter Einbeziehung einer begleitenden Evaluation eines Panels von TeilnehmerInnen) zu erheben.