



Projektbericht, Research Report

# BERUF - BABY - BILDUNG

**AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu  
Weiterbildung und Wiedereinstieg**

Andrea Leitner  
Jakob Hartl  
Angela Wroblewski

Mai 2014

Abteilungen Bildungspolitik und Frauen-Familie  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

## **Contact:**

Andrea Leitner  
☎: +43/1/599 91-139  
email: [leitnera@ihs.ac.at](mailto:leitnera@ihs.ac.at)

<http://www.equi.at>

## **Impressum**

ISBN: 978-3-7063-0494-8  
Erstveröffentlichung: Mai 2014  
Copyright ©, Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
Hersteller: Eigenvervielfältigung  
Verlags- u. Herstellungsort; Wien

**Projektbericht**  
**Research Report**

# **Beruf – Baby – Bildung**

AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz  
zu Weiterbildung und Wiedereinstieg

**Andrea Leitner**  
**Jakob Hartl**  
**Angela Wroblewski**

**Unter Mitarbeit von**

Anna Dibiasi

Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

**Jänner 2014**

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

**eQUIHS**  
employment • qualification • innovation

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Methodik der Befragung und erreichte Zielgruppe .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Karenz und Wiedereinstieg.....</b>	<b>9</b>
3.1 Dauer der Karenz .....	9
3.2 Wiedereinstiegspläne .....	16
3.3 Kontakt zum bisherigen Arbeitgeber und Zuverdienst während des Kinderbetreuungsgeldbezugs.....	19
3.4 Beteiligung des Partners .....	21
3.5 Wahrgenommener Unterstützungsbedarf für Wiedereinstieg .....	23
<b>4. Aus- und Weiterbildung – Wunsch und Realität.....</b>	<b>27</b>
4.1 Aus- und Weiterbildungspläne .....	27
4.2 Inhalt und Finanzierung der geplanten Weiterbildung.....	32
4.3 Weiterbildungsmotivation .....	37
4.4 Hindernisse für Aus- und Weiterbildung während der Karenz .....	42
<b>Exkurs: Männer in Karenz.....</b>	<b>47</b>
<b>5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....</b>	<b>51</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>59</b>
<b>Anhang 1: Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>61</b>
<b>Anhang 2: Fragebogen.....</b>	<b>64</b>



## 1. Einleitung

Die Geburt von Kindern bedeutet für Eltern, speziell für Frauen, häufig eine Zäsur in ihrer Erwerbstätigkeit. Vor allem längere Berufsunterbrechungen weisen ein großes Risiko auf, die Kontinuität der Berufskarriere zu gefährden, insbesondere wenn Verpflichtungen durch Versorgungs- und Betreuungsaufgaben hinzukommen. Am deutlichsten wird dies, wenn sie nach längeren Berufsunterbrechungen nicht an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können oder es durch die damit verbundene Dequalifizierung zu Wiedereinstiegsproblemen kommt. In vielen Fällen verändern sich aber auch die Erwartungen an eine Erwerbstätigkeit, indem die zeitliche Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung zentral wird und damit kürzere oder andere, an die Betreuungserfordernisse angepasste Arbeitszeiten nachgefragt werden. Oft kommt es aber auch abseits dieser Notwendigkeiten zu einer Umorientierung der Erwerbsarbeit, indem der Inhalt der bisherigen Arbeit als nicht mehr passend und ein neuer Tätigkeitsbereich als attraktiver empfunden wird. Eine Berufsunterbrechung kann dafür auch als Chance gesehen werden, um fehlende Kompetenzen zu erwerben bzw. sich beruflich neu zu orientieren.

Der Wiedereinstieg nach einer Kinderkarenz ist daher oft mit einer umfassenden Umorientierung verbunden, die mit Weiterbildungsbedarf gekoppelt ist. Eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten adressieren WiedereinsteigerInnen in dieser Umbruchsphase und sollen dazu beitragen, die Karenzzeit als Chance für Umorientierung und Weiterbildung zu nutzen. Von der AK Wien wird jährlich eine Bildungsmesse Beruf – Baby – Bildung veranstaltet, durch die unterschiedliche Beratungsangebote zur Unterstützung des Wiedereinstiegs und der Weiterbildung für Personen in Karenz bereitgestellt werden. Um entsprechende Angebote möglichst genau an zielgruppenspezifische Anforderungen anpassen zu können, wurde im Jahr 2013 bereits zum vierten Mal eine Befragung von Eltern in Karenz zu Wiedereinstieg und Weiterbildung durchgeführt (für die Vorgängerbefragung vgl. Braun et al. 2006, 2007 und 2010). Im Zentrum dieser Befragung stehen Wiedereinstiegspläne und Weiterbildungsbedarf von Eltern in Karenz im Kontext des Wiedereinstiegs.

Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Folgenden dargestellt. Nach Darstellung der methodischen Vorgangsweise und der erreichten Zielgruppe (Kapitel 2) wird auf die Karenz und Wiedereinstiegsmuster der Befragten eingegangen (Kapitel 3). Die Berufsunterbrechung und das Wiedereinstiegsverhalten determinieren maßgeblich den Weiterbildungsbedarf, weisen aber auch auf weiteren Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg hin. In Kapitel 4 wird näher auf die Weiterbildungspläne eingegangen und die damit verknüpften Motive und Hindernisse dargestellt. Schließlich werden die Ergebnisse zusammengefasst und daraus politische Schlussfolgerungen abgeleitet (Kapitel 5).

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei all den Personen bedanken, die zum Gelingen dieses Projektes beigetragen haben. Bedanken möchten wir uns bei den MitarbeiterInnen der AK für die gute Zusammenarbeit bei der Konzeption des Fragebogens und der

Umsetzung des Projektes. Besonderer Dank gilt jenen Frauen und Männern, die uns Auskunft über ihre persönliche Karenzsituation, ihre Wünsche, Vorstellungen und Befürchtungen zu ihrer beruflichen Situation und Zukunft gegeben haben. Ihre Antworten stellen die Grundlage für die vorliegenden Analysen und die daraus entwickelten Maßnahmen dar.

## 2. Methodik der Befragung und erreichte Zielgruppe

Mit der Einladung zur Bildungsmesse Beruf – Baby – Bildung erhielten Frauen und Männer in Karenz einen schriftlichen Fragebogen<sup>1</sup> zu ihren Wiedereinstiegs- und Weiterbildungsplänen. Angeschrieben wurden alle Wiener Arbeiterkammermitglieder, die zum Stichtag 1.1.2013 Wochengeld bezogen haben, in Karenz oder nach einer Karenz arbeitslos waren. Die Aussendung der Fragebögen erfolgte durch die AK Wien im April 2013.

### Übersicht 1: Erhebungsmethode

<b>Methode:</b>	Schriftliche Befragung
<b>Grundgesamtheit:</b>	Wiener AK-Mitglieder, die zum Stichtag 1.1.2013 Wochengeld bezogen haben, in Karenz oder arbeitslos im Anschluss an eine Karenz waren (17.929 Personen, davon 16.638 Frauen und 1.291 Männer)
<b>Rücklauf:</b>	1.128; davon 1.095 Frauen und 33 Männer
<b>Erhebungszeitraum:</b>	April bis Juni 2013
<b>Fragebogendesign:</b>	Kooperation AK-Wien und IHS
<b>Auswertung:</b>	IHS

Der Fragebogen wurde von 1.132 Personen ausgefüllt und retourniert. Knapp zwei Drittel der Befragten hatten zum Zeitpunkt der Erhebung Kinder im Alter zwischen 6 und 18 Monaten. 33% der Befragten haben ein älteres Kind, 42% zwei oder mehr weitere Kinder. Diese sind selten älter als 6 Jahre. Bei den Befragten handelt es sich also überwiegend um Eltern von sehr jungen Kindern, häufig Einzelkindern, die ihren beruflichen Wiedereinstieg mehr oder weniger konkret geplant haben.

**Tabelle 1: Alter des jüngsten Kindes und Gesamtkinderzahl der Befragten**

	N	%
bis 6 Monate	39	3,5%
bis 12 Monate	342	30,7%
bis 18 Monate	380	34,1%
bis 24 Monate	184	16,5%
bis 30 Monate	82	7,4%
über 30 Monate	88	7,9%
<b>Summe</b>	<b>1.115</b>	<b>100%</b>
1 Kind	655	58,2%
2 Kinder	376	33,4%
3 oder mehr Kinder	84	8,4%
<b>Summe</b>	<b>1.124</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, Alter des jüngsten Kindes n = 1.115, Kinderzahl n = 1.124.  
Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

<sup>1</sup> Der Fragebogen befindet sich im Anhang. Der Fragebogen wurde angelehnt an die bisherigen Befragungen vom IHS in Kooperation mit der AK Wien erarbeitet.

Die Verknüpfung der Einladung zur Berufsmesse mit dem Versand des Fragebogens hat zum einen den Vorteil, dass mit den Frauen, die derzeit in Karenz sind, eine wichtige Zielgruppe von WiedereinsteigerInnen angesprochen wird.<sup>2</sup> Zum anderen kann der Fragebogen die AdressatInnen im Hinblick auf Wiedereinstiegspläne, berufliche Möglichkeiten und Unterstützungsbedarf sensibilisieren und damit möglicherweise zusätzlich zum Besuch der Messe motivieren. Zudem sind schriftliche Befragungen einfach zu administrieren und damit kosteneffizient, weisen aber den Nachteil von niedrigen Rücklaufquoten auf, insbesondere wenn dies durch postalischen Versand ohne weitere Erinnerungsschreiben erfolgt (Schnell et al. 1989). Trotz der erwartungsgemäß geringen Rücklaufquote von 6% wurden durch die große Grundgesamtheit über 1.000 auswertbare Fragebögen erreicht, konkret wurden 1.132 Fragebögen retourniert, wobei nach Plausibilitätsprüfungen 1.128 auswertbare Fragebögen in die Analyse einbezogen wurden. Die Zahl der auswertbaren Fragebögen ist damit etwas größer als bei der Befragung 2010 und stellt an sich eine annehmbare Basis für differenzierte Auswertungen dar. Diese weist aber durch die Selbstselektion der Antwortenden erhebliche Verzerrungen auf, sodass damit spezifische Gruppen nicht repräsentativ abgebildet werden. So sind Männer, Personen mit Pflichtschulabschluss und MigrantInnen (v.a. mit nicht-deutscher Muttersprache) unterrepräsentiert.

Der überwiegende Teil der Fragebögen (1.095) wurde von Frauen beantwortet, 33 Fragebögen von Männern. Dieser Männeranteil von 3% liegt somit unter dem Männeranteil der AdressatInnen von 7%, wie auch unter jenem von KarenzgeldbezieherInnen (Männeranteil 4,5% nach Monatsstatistik April 2013 für Wien, BMWFJ).

Des Weiteren zeigt der Vergleich der Grundgesamtheit mit dem erzielten Rücklauf Abweichungen hinsichtlich der Altersstruktur: Eltern bis 24 Jahre konnten gegenüber ihrem Anteil in der Grundgesamt mit 9% nur mit 3% erreicht werden. Demgegenüber sind Personen ab 30 Jahre überproportional vertreten.

Noch deutlicher sind die Abweichungen beim Migrationshintergrund, hier erfasst über das Geburtsland. Während in der Grundgesamt 48% der Personen einen Migrationshintergrund aufweisen, sind dies in der Stichprobe lediglich 20%. Insbesondere Personen aus der Türkei und aus dem ehemaligen Jugoslawien, die knapp ein Fünftel der Grundgesamt darstellen, sind unterrepräsentiert.

---

<sup>2</sup> Frauen die aufgrund der Geburt eines Kindes bereits länger aus dem Beruf ausgestiegen sind, sind damit nicht erfasst.

**Tabelle 2: Zusammensetzung der Befragten im Vergleich zur Grundgesamtheit**

		Grundgesamtheit		Erreichte Stichprobe	
		N	%	N	%
<b>Geschlecht</b>	Frauen	16.638	92,8%	1.095	97,1%
	Männer	1.291	7,2%	33	2,9%
	<b>Summe</b>	<b>17.929</b>	<b>100%</b>	<b>1.128</b>	<b>100%</b>
<b>Alter</b>	> 24 Jahre	1.698	9,5%	38	3,4%
	25-29 Jahre	4.251	23,7%	171	15,2%
	30-34 Jahre	6.111	34,1%	441	39,1%
	35-39 Jahre	4.105	22,9%	331	29,3%
	40 Jahre und älter	1.764	9,84%	147	13,0%
	<b>Summe</b>	<b>17.929</b>	<b>100%</b>	<b>1.128</b>	<b>100%</b>
<b>Geburtsland</b>	Österreich	9.411	52,5%	899	80,2%
	Sonst. EU 14 / EFTA	630	3,5%	63	5,6%
	Ehem. Jugoslawien	3.160	17,6%	44	3,9%
	EU-NMS12	1.390	7,8%	63	5,6%
	Sonstiges, inkl. Türkei	3.338	18,6%	52	4,6%
	<b>Summe</b>	<b>17.929</b>	<b>100%</b>	<b>1.121</b>	<b>100%</b>

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Die Angaben zum Migrationshintergrund können nicht im Detail verglichen werden.<sup>3</sup>

Quelle: AdressatInnen für BBB-Berufsmesse 2013, Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Weitere Abweichungen zeigen sich beim Bildungsniveau und dem Erwerbsstatus vor der Berufsunterbrechung. Dafür gibt es zwar keine Informationen für die Grundgesamtheit der AdressatInnen, vergleicht man die Struktur der Befragten aber mit der Wiener Wohnbevölkerung bzw. wegen der Dominanz der Frauen in der Stichprobe mit den Wienerinnen, weisen die RespondentInnen deutlich bessere Beschäftigungsvoraussetzungen auf.

Mit nur 4% ist die Gruppe der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss unter den RespondentInnen im Vergleich zum höchsten Bildungsabschluss der Wienerinnen deutlich unterrepräsentiert. Entsprechend der Mikrozensusdaten 2012 weisen 16% der Wienerinnen im Alter zwischen 20 und 45 Jahren maximal einen Pflichtschulabschluss auf. Hingegen liegt der Anteil der AkademikerInnen mit 48% deutlich über dem Wiener Durchschnitt in der relevanten Altersgruppe (25%).

<sup>3</sup> Die Kategorien des Herkunftslandes folgen jenen des Wiedereinstiegsmonitor und stimmen in einigen Punkten nicht mit den Kategorien des Migrationshintergrunds der AdressatInnen für die BBB-Messe 2013 überein. Die Abweichungen betreffen bspw. die Zugehörigkeit Albanien zu Ex-Jugoslawien.

Entsprechend der Daten zum Versand wird hier das Geburtsland der befragten Personen verglichen. In den weiteren Analysen wird dagegen für jene Personen, deren Eltern oder die selbst nicht in Österreich geboren wurden, d.h. für Personen mit Migrationshintergrund, das Geburtsland der Eltern ausgewiesen.

**Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht**

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtschule mit/ohne Abschluss	3,6%	9,1%	3,7%
Lehre/Fachschule	22,8%	3,0%	22,2%
AHS-/BHS-Matura	25,7%	15,2%	25,4%
Uni/FH	47,9%	72,7%	48,7%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, n = 1.124.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Auch im Hinblick auf den Erwerbstatus vor der Berufsunterbrechung weisen die RespondentInnen im Vergleich zur Wiener Wohnbevölkerung bessere Ausgangsbedingungen auf: Nur 2% der Befragten waren vorher arbeitslos. 8% der Befragten waren mit einem älteren Kind in Karenz und der Großteil, 90%, ging aus einem Beschäftigungsverhältnis in Karenz. Im Vergleich dazu sind laut Mikrozensusdaten 2012 6% der Wienerinnen der relevanten Altersklasse arbeitslos und nur 72% erwerbstätig.

**Tabelle 4: Erwerbsstatus vor Geburt des jüngsten Kindes nach Geschlecht**

	Frauen	Männer	Gesamt
berufstätig	90,0%	97,0%	90,2%
in Karenz	8,1%	0%	7,8%
in Ausbildung, Arbeitslos, Sonstiges	1,9%	3,0%	2,0%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, n = 1.125.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Der überdurchschnittlich hohe Bildungsstand spiegelt sich auch im Berufsstatus vor der Karenz wider: Von den RespondentInnen war knapp ein Drittel vor der Geburt des jüngsten Kindes als leitende oder höhere Angestellte beschäftigt. Weitere 57% übten einfache oder mittlere Angestelltentätigkeiten aus, während hingegen nur 5% als Arbeiterinnen beschäftigt waren. Damit sind in der Befragung höher qualifizierte Tätigkeiten überproportional erfasst, denn laut Mikrozensusdaten sind 18% der Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren als un- und angelernte Arbeiterinnen tätig (Mikrozensus 2012 für Frauen in Wien).

**Tabelle 5: Berufsstatus vor Geburt des jüngsten Kindes nach Geschlecht**

	Frauen	Männer	Gesamt
un-/angelernte ArbeiterInnen	2,9%	9,4%	3,1%
FacharbeiterInnen	1,6%	0%	1,6%
Angestellte (einfache/mittlere Tätigkeit)	58,0%	28,1%	57,1%
Angestellte (höhere/leitende Tätigkeit)	32,2%	56,3%	32,9%
Öffentliche Bedienstete	4,4%	6,3%	4,5%
Lehrling	0,8%	0%	0,8%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, n = 1.096.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Die Selbstselektion bei der Beantwortung des Fragebogens führt also dazu, dass Personen mit guten Bildungs- und Beschäftigungsvoraussetzungen für den Wiedereinstieg überdurchschnittlich vertreten sind. Antwortausfälle oder Non-Response von Geringqualifizierten und Personen mit nicht-deutscher Muttersprache gehören allgemein zu den großen Herausforderungen für repräsentative Befragungen (Schnell et al. 2011). Im Kontext mit Weiterbildung wird dies noch verstärkt, da Weiterbildungsaktivitäten sehr stark vom Bildungsniveau und von der beruflichen Integration bestimmt sind. Das heißt, die Unterrepräsentation von Niedrigqualifizierten und MigrantInnen im verwendeten Datenfile stellt zweifellos eine systematische Verzerrung dar.

Um die Repräsentativität von Befragungen zu verbessern, werden gewöhnlich unterrepräsentierte Gruppen stärker gewichtet (Hummer 2005). In unserem Fall sind die Stichprobenverzerrungen auf eine systematische Non-Response zurückzuführen und die relevanten Gruppen, z.B. der TürkInnen oder der Männer so klein, dass die Qualität der Daten durch eine Gewichtung nicht wirklich verbessert werden kann. Denn was nicht erhoben wurde, kann mit dem Vorhandenen nicht ausgeglichen werden. Für eine bessere Repräsentativität müssten Methoden verwendet werden, um den Rücklauf zu erhöhen, indem beispielsweise Anreize für das Ausfüllen des Fragebogens, fremdsprachige Fragebögen oder Erinnerungsschreiben verwendet werden.

Wir gehen hier methodisch einen anderen Weg. Erstens wird in der Analyse die spezifische Zusammensetzung der Stichprobe als Faktum behandelt, indem die Ergebnisse im Bewusstsein dieser spezifischen Verteilungsstruktur interpretiert werden. D.h. die Ergebnisse bilden das Wiedereinstiegs- und Weiterbildungsverhalten vor allem von Frauen mit deutscher Muttersprache sowie mit guten Bildungs- und Beschäftigungsvoraussetzungen ab, während andere Gruppen wie z.B. MigrantInnen, Männer, sehr junge Mütter kaum erfasst sind. Die Befragten stellen damit auch die Gruppe dar, die für eine Weiterbildung gut zugänglich ist. Zweitens, wird auf einzelne Gruppen spezifisch eingegangen. Teilgruppen wie Männer oder Niedrigqualifizierte unterscheiden sich in vielen Bereichen des Wiedereinstiegsverhalten und der Weiterbildungsmotivation von der Gesamtheit der Befragten, die

explizit sichtbar gemacht werden. Während aber letztere eindeutig Zielgruppe von Wiedereinstiegsunterstützungen sind und somit eine wichtige Gruppe für die folgenden Analysen bilden, werden Männer in einem Exkurs gesondert behandelt. Dies ist auch deshalb sinnvoll, als sich Männer in unserem Sample bezüglich der relevanten Kriterien Bildungsstand, Erwerbsstatus und berufliche Tätigkeit vor der Karenz deutlich von den Frauen unterscheiden. Die Analysen in den folgenden Kapiteln beziehen sich nur auf Frauen.

### 3. Karenz und Wiedereinstieg

Wie stellt sich die Berufsunterbrechung oder Karenzzeit der befragten Wiedereinsteigerinnen dar? Wie gestalten sie ihren Wiedereinstieg? Mit den sozialpolitischen Regelungen von Karenzzeit und Kinderbetreuungsgeld soll eine „Wahlfreiheit“ bei der Ausgestaltung der Berufsunterbrechung ermöglicht werden. Es sind damit aber Rahmenbedingungen vorgegeben, die entsprechend der jeweiligen persönlichen Ausgangsbedingungen zu unterschiedlichen Unterbrechungsmustern führen. Die Dauer der Unterbrechung und das Wiedereinstiegsverhalten bestimmen ganz wesentlich die Weiterbildungswünsche und -erfordernisse mit und ist daher dem Kapitel zu Weiterbildungsmotivation und -verhalten vorangestellt. Die Ergebnisse der Befragung stellen aber auch interessante Informationen bereit, wie sich die sozialpolitischen Regelungen auf die Umsetzungspraxis auswirken, wie etwa auf die Dauer der Unterbrechung, die Wiedereinstiegspläne, den Kontakt zum früheren Arbeitgeber inklusive der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, die Unterstützung durch den Partner und den wahrgenommenen Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg.

#### 3.1 Dauer der Karenz

Die Dauer der Karenz bestimmt ganz wesentlich die Wiedereinstiegschancen in den Beruf mit (Buchinger, Gschwandtner 2005; Lutz 2003; Riesenfelder 2013; Rille-Pfeifer, Kapella 2012). Mit zunehmender Unterbrechungsdauer erhöht sich das Risiko der Dequalifizierung und in Unternehmen werden längere Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt oft als negatives Signal gewertet, das durch die mit der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen kaum wett gemacht werden kann. Zudem spielt die gesetzliche Rückkehrmöglichkeit an den früheren Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle für die Realisierung des Wiedereinstiegs.

Derzeit können Eltern zwischen fünf unterschiedlichen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes auswählen (siehe Übersicht 2). Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist mit Ausnahme des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes<sup>4</sup> unabhängig von einer vorhergehenden Erwerbstätigkeit der Eltern. Die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges und die Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz können sich dabei unterscheiden, denn letztere reicht ist bis zum zweiten Geburtstag des Kindes und gewährleistet bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis eine Rückkehrmöglichkeit an den früheren Arbeitsplatz. Mit einer Zuverdienstmöglichkeit zu den pauschalierten Kinderbetreuungsgeldvarianten von 1.220 € (monatlich brutto) bzw. bis zu 60% der Letzteinkünfte im Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde,<sup>5</sup> wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung während der Karenz unterstützt. Zudem sind mit der Reservierung einiger Monate für den zweiten Elternteil und mit den kürzeren Varianten des Kinderbetreuungsgeldes Anreize zur Beteiligung der

<sup>4</sup> Voraussetzung für den Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit von sechs Monaten vor der Schutzfrist (absolutes Beschäftigungsverbot).

<sup>5</sup> Bei Geburten ab 1.1.2012: ist dies auf das drittvorangegangene Jahr beschränkt.

Väter und zur früherer Berufsrückkehr der Mütter gegeben, die sich in der gelebten Praxis aber nur langsam durchsetzen (Preglau 2009, Reidl et al. 2013).

## Übersicht 2: Varianten des Kinderbetreuungsgeldes

- Variante 30 + 6 Monate: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes 3 Jahre, wenn zweiter Elternteil zumindest 6 Monate in Anspruch nimmt mit 14,53 € Taggeld (seit 2002).
- Variante 20 + 4 Monate: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes 2 Jahre, wenn zweiter Elternteil zumindest 4 Monate in Anspruch nimmt mit 20,80 € Taggeld (seit 2008).
- Variante 15 + 3 Monate: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes 1 ½ Jahre, wenn zweiter Elternteil zumindest 3 Monate in Anspruch nimmt mit 26,60 € Taggeld (seit 2008).
- Variante 12 + 2 Monate: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes 14 Monate, wenn zweiter Elternteil zumindest 2 Monate in Anspruch nimmt mit 33,00 € Taggeld (seit 2010).
- Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld: Maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes 14 Monate, wenn zweiter Elternteil zumindest 2 Monate in Anspruch nimmt mit 80% der Letzteinkunft bzw. maximal 66,00 € Taggeld (seit 2010).

## Gewählte Variante des Kinderbetreuungsgeldes

Entsprechend den Befragungsergebnissen wurde von den Wiedereinsteigerinnen am häufigsten die einkommensabhängige Variante, die 30+6-Variante und die 20+4 Variante gewählt, wobei die Pauschalvarianten jeweils nahezu ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen umfassen. Die kürzeren Varianten (15+3 und 12+2) betreffen weniger als 8% der Frauen. Im Vergleich zur Gesamtheit der Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen wählen die befragten Wiedereinsteigerinnen weniger häufig die langen Varianten von 30+6 bzw. 20+4 Monaten und zeichnen sich vor allem durch einen hohen Anteil des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes aus.

**Tabelle 6: Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes**

	Anteil der KBG-Varianten
einkommensabhängig	32,4%
12+2 Monate	1,6%
15+3 Monate	6,2%
20+4 Monate	29,3%
30+6 Monate	30,5%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; n=1.090, Gesamt n=1.094.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Laut BMWFJ dominiert bei der Nutzung des Kinderbetreuungsgeldes die 20+4 Variante. In Wien haben 28% aller Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen die 30+6 Variante gewählt,

knapp ein Drittel die 20+4 Variante, rund ein Fünftel das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und 19% die beiden kürzeren Pauschalvarianten.<sup>6</sup>

**Tabelle 7: KinderbetreuungsgeldbezieherInnen in Wien**

	Frauen	Männer	Männernanteil	Fälle im 1. Jahr	Anteil der KBG-Variante
eaKBG	2.892	279	8,8%	2.691	21,3%
12 + 2 Monate	1.099	156	12,4%	1.079	8,5%
15 + 3 Monate	1.714	178	9,4%	1.259	10,0%
20 + 4 Monate	7.576	611	7,5%	4.079	32,3%
30 + 6 Monate	11.618	940	7,5%	3.532	27,9%
<b>Gesamt</b>	<b>24.899</b>	<b>2.164</b>	<b>8,0%</b>	<b>12.640</b>	<b>100,0%</b>

Der Anteil der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante wird für die Fälle im ersten Jahr berechnet, um die unterschiedliche Dauer der Varianten zu berücksichtigen.

Quelle: Monatsstatistik der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, BMWFJ Abt. II/3, Berechnungen IHS.

In den Befragungsergebnissen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Bildungsstand und gewählter Kinderbetreuungsgeldvariante, was auf unterschiedliche Wiedereinstiegsmuster gering- und höherqualifizierter Frauen hindeutet. Der Anteil der Bezieherinnen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes steigt mit dem Bildungsstand – knapp 50% der Akademikerinnen aber lediglich 5% der Pflichtschulabsolventinnen nehmen diese Variante in Anspruch. Dagegen fällt der Anteil bei den 30+6 Bezieherinnen unter Frauen ohne Hochschulabschluss (40% bis 44%) deutlich höher aus als unter Akademikerinnen (19%). Dieser Befund ist nicht weiter überraschend, da der Zusammenhang von Bildung und Erwerbseinkommen hinlänglich bekannt ist (Statistik Austria 2013c). Folglich ist die einkommensabhängige Variante nur für höher qualifizierte, vermutlich besser verdienende Frauen attraktiv – fast 50% der befragten Akademikerinnen haben diese Variante gewählt.

**Tabelle 8: Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Bildungsstand**

	Pflichtschule mit/ohne Abschluss	Lehre/ Fachschule	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
einkommensabhängig	5,1%	10,1%	25,7%	48,8%
12+2 Monate	7,7%	1,6%	0,7%	1,5%
15+3 Monate	10,3%	6,5%	3,9%	7,1%
20+4 Monate	33,3%	42,3%	27,5%	23,3%
30+6 Monate	43,6%	39,5%	42,1%	19,3%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; n=1.090, Gesamt n=1.094.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

<sup>6</sup> Der Anteil der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante wird für die Fälle im ersten Jahr berechnet, um die unterschiedliche Dauer der Varianten zu berücksichtigen. Der Männeranteil wird hingegen nach der gesamten Fallzahl berechnet, da sich Männer gegen Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges stärker beteiligen als am Anfang.

Der festgestellte Zusammenhang zwischen Bildung und gewählter Kinderbetreuungsgeldvariante zeigt sich auch, wenn nach dem Berufsstatus differenziert wird. Arbeiterinnen wählen überwiegend die Variante 20+4 Monate oder 30+6 Monate. Demgegenüber entscheidet sich mehr als die Hälfte der Angestellten in höheren oder leitenden Funktionen für die einkommensabhängige Variante. Die Situation der öffentlich Bediensteten weicht jedoch von diesem Bild ab: Trotz des im Durchschnitt hohen Qualifikationsniveaus – knapp 50% der Befragten aus dem öffentlichen Dienst haben einen akademischen Abschluss – nutzen 60% die Variante 30+6 Monate.

**Tabelle 9: Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Berufsstatus**

	un-/angelernte Arbeiterin, Facharbeiterin, Lehrling	Angestellte (einfache/ mittlere Tätigk.)	Angestellte (höhere/leitende Tätigk.)	Öffentl. Bedienstete
einkommensabhängig	0%	24,5%	58,0%	6,4%
12+2 Monate	8,9%	1,0%	1,5%	
15+3 Monate	10,7%	6,2%	5,5%	4,3%
20+4 Monate	37,5%	33,5%	19,8%	29,8%
30+6 Monate	42,9%	34,8%	15,2%	59,6%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; n=1.063.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Wird die Bezugsvariante schließlich entlang des Migrationshintergrunds der Befragten analysiert, zeigen sich starke Zusammenhänge insofern als Frauen, die selbst oder deren Eltern im ehemaligen Jugoslawien, der Türkei oder außereuropäischen Ländern geboren wurden, deutlich häufiger die längeren Varianten des Kinderbetreuungsgeldes beziehen. Demnach beziehen zwischen 65% und 74% der Frauen mit einem Migrationshintergrund aus den zuletzt genannten Ländern Kinderbetreuungsgeld für mindestens 20 Monate, während dies auf 60% der Frauen ohne Migrationshintergrund zutrifft. Umgekehrt liegt der Anteil für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld unter Frauen ohne Migrationshintergrund bei rund 35% und bei Frauen mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien, bei 16%. Allerdings ist hier zu bedenken, dass Migrationshintergrund und sozioökonomischer Status nach wie vor in Österreich sehr stark korreliert (Statistik Austria 2013a). D.h., dass bei der Betrachtung von Unterschieden entlang des Migrationshintergrunds stets auch Bildung und Berufsstatus eine wesentliche Rolle spielen.

**Tabelle 10: Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Migrationshintergrund**

	Kein Migrationshintergrund	Sonst. EU 14 / EFTA	Ehem. Jugoslawien	EU-NMS12	Sonstiges, inkl. Türkei
einkommensabhängig	34,6%	36,0%	15,9%	32,9%	22,2%
12+2 Monate	0,9%	5,3%	4,3%	0%	4,2%
15+3 Monate	4,9%	16,0%	5,8%	7,3%	8,3%
20+4 Monate	28,5%	26,7%	39,1%	32,9%	26,4%
30+6 Monate	31,1%	16,0%	34,8%	26,8%	38,9%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; n=1.087.

Kein Migrationshintergrund: Respondentin und Eltern in Österreich geboren.

Migrationshintergrund: Respondentin und/oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren. Ausgewiesen ist das Geburtsland der Eltern.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Bivariate Analysen, also Betrachtungen die nur zwei Eigenschaften in Relation zu einander setzen, verschleiern häufig diese impliziten Zusammenhänge. Im vorliegenden Fall etwa zeigt sich bei der Betrachtung von Bildungsstand und Berufsstatus entlang des Migrationshintergrunds ein ebenso starker Zusammenhang, wie zwischen der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante und dem Migrationshintergrund. Eine statistisch aussagekräftige Analyse muss daher die verschiedenen Einflussvariablen gemeinsam betrachten. Tatsächlich verschwindet der Einfluss des Migrationshintergrunds, wenn in einem logistischen Regressionsmodell Bildung, Berufsstatus und Alter gemeinsam modelliert werden.

### Dauer der Berufsunterbrechung und Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges

Die gewählte Variante des Kinderbetreuungsgeldes muss aber nicht mit der geplanten bzw. der realisierten Unterbrechungsdauer übereinstimmen. Gerade beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld, das ja nur in einer Variante zur Auswahl steht, wird die Berufsunterbrechungsdauer von den Befragten deutlich länger geplant als die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs. Über 60% der Frauen mit einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld planen länger als 14 Monate zu unterbrechen, also nicht mit Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs, wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen.<sup>7</sup> Da aus den vorangegangenen Analysen zur Kinderbetreuungsgeldvariante hervorging, dass diese Variante vor allem von höheren Angestellten und Akademikerinnen gewählt wird, stellt sich die Frage, ob diese Frauen leichter eine vorübergehende Erwerbslosigkeit in Kauf nehmen können als gering qualifiziertere Frauen bzw. Frauen mit niedrigerem Berufsstatus: Unter den Bezieherinnen der 30+6-Variante planen nur knapp 9% länger in Karenz zu bleiben, als der Kinderbetreuungsgeldbezug vorsieht.

<sup>7</sup> Für die Berechnung der geplanten Überziehung wurde immer die maximale Bezugsdauer jeder Variante herangezogen. Das bedeutet, dass der Anteil der Überzieherinnen tendenziell unterschätzt wird, da nicht immer von einer Väterbeteiligung oder anderen Gründen für eine längere Bezugsdauer ausgegangen werden kann.

**Tabelle 11: Abweichung von geplanter Unterbrechung nach gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes**

	einkommens- abhängig	12+2 Monate	15+3 Monate	20+4 Monate	30+6 Monate	Gesamt
Unterbrechung entspr. KBG	39,4%	n.d.	67,9%	84,2%	91,5%	68,8%
Längere Unterbrechung	60,6%	n.d.	32,1%	15,8%	8,5%	31,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, die einen geplanten Wiedereinstiegszeitpunkt angeben; n= 811.

n.d.: zu geringe Fallzahl, weniger als 30 gültige Fälle pro Kategorie.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Eine stärkere Übereinstimmung zwischen der Dauer der finanziellen Unterstützung und dem geplanten Wiedereinstieg zeigt sich bei der 15+3 Variante (zwei Drittel wollen innerhalb von 18 Monaten wiedereinsteigen) und der 20+4 Variante (84% wollen innerhalb von 24 Monaten wiedereinsteigen). Insgesamt plant demnach ein Achtel der Befragten innerhalb eines Jahres wieder in den Beruf einzusteigen bzw. die Arbeitszeit maßgeblich zu erhöhen. Entsprechend dieser Pläne wollen 70% der Befragten innerhalb der arbeitsrechtlichen Kündigungsfrist (bis zum 2. Geburtstag des Kindes) wieder beschäftigt sein. 29% planen eine über zwei Jahre hinausgehende Unterbrechung.

**Tabelle 12: Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach geplanter Unterbrechungsdauer<sup>8</sup>**

	bis 12 Monate	bis 18 Monate	bis 24 Monate	bis 30 Monate	über 30 Monate	<b>Summe</b>
einkommensabhängig	26,1%	30,7%	33,1%	8,0%	2,1%	<b>100%</b>
12+2 Monate	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	<b>100%</b>
15+3 Monate	8,9%	58,9%	19,6%	7,1%	5,4%	<b>100%</b>
20+4 Monate	4,9%	6,9%	72,5%	9,7%	6,1%	<b>100%</b>
30+6 Monate	1,4%	3,3%	19,0%	32,7%	43,6%	<b>100%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>12,1%</b>	<b>18,4%</b>	<b>40,3%</b>	<b>14,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>100%</b>

Zeilenprozent.

Nur Frauen, die einen geplanten Wiedereinstiegszeitpunkt angeben; n= 811.

n.d.: zu geringe Fallzahl, weniger als 30 gültige Fälle pro Kategorie.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Damit planen die Wiedereinsteigerinnen deutlich kürzere Berufsunterbrechungen, als sich dies im Wiedereinstiegsmontoring (vgl. Riesenfelder 2013) darstellt: Von den 16.200 Frauen, die 2008 eine Geburt hatten,<sup>9</sup> hat nur knapp ein Drittel (32%) innerhalb von 24 Monaten eine

<sup>8</sup> Die geplante Unterbrechungsdauer wurde berechnet als Dauer zwischen der Geburt jenes Kindes, für das derzeit Kinderbetreuungsgeld bezogen wird und dem geplanten Zeitpunkt des Wiedereinstiegs. Daher wird die Unterbrechungsdauer jener Frauen, die vor der Karenz nicht erwerbstätig waren, unterschätzt.

<sup>9</sup> Die Kohorte der im Jahr 2008 in Kinderauszeit gehenden Fälle wurde hier gewählt, da sie die aktuellste Gruppe darstellen, für die eine ausreichend lange Nachbeobachtung besteht.

Beschäftigung aufgenommen.<sup>10</sup> Die Auswertungen deuten auch hier darauf hin, dass die Unterbrechungsdauern kürzer werden, die Unterbrechungsdauer aber in der Mehrzahl der Fälle über zwei Jahre liegt (vgl. Riesenfelder 2013). Die Abweichungen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: Zum einen kann Wunsch und Wirklichkeit der Berufsunterbrechungsdauer auseinanderklaffen. Zum anderen treffen bei den befragten Wiedereinsteigerinnen die neuen, kürzeren Varianten auf größeres Interesse. Und schließlich sind beim Wiedereinstiegsmonitoring nur vollversicherungspflichtige Beschäftigungen mit mindestens dreimonatiger Dauer und auch Frauen, die vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren berücksichtigt. Berücksichtigt man lediglich Frauen, die vor der Geburt überwiegend beschäftigt waren, so ist der Anteil der Frauen, die bis zweiten 2. Geburtstag des Kindes wiedereinsteigen 55%.

Die geplante Unterbrechungsdauer der Befragten korreliert dabei stark mit dem Bildungsniveau. Von den Akademikerinnen wollen lediglich 22% länger als zwei Jahre den Beruf unterbrechen, während 42% nach maximal 18 Monaten wiedereinsteigen wollen. Demgegenüber planen 36% der Frauen mit einem Abschluss unter Maturaniveau eine Berufsunterbrechung von mehr als 24 Monaten und nur 15% wollen innerhalb von 18 Monaten wiedereinsteigen.

**Tabelle 13: Geplante Unterbrechungsdauer nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
bis 12 Monate	5,8%	7,9%	17,5%
bis 18 Monate	9,4%	14,4%	24,9%
bis 24 Monate	49,2%	41,2%	35,2%
bis 30 Monate	21,5%	16,2%	11,2%
über 30 Monate	14,1%	20,4%	11,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, die einen geplanten Wiedereinstiegszeitpunkt angaben; n= 808.  
Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Bei den Befragungsergebnissen ist aber auch zu berücksichtigen, dass 15% der Befragten angaben, noch nicht zu wissen, wann sie wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen wollen. Werden diese Frauen jenen gegenübergestellt, die ein Wiedereinstiegsdatum angeben (unabhängig davon, ob sie länger als der Kinderbetreuungsgeldbezug in Karenz bleiben wollen), so fällt auf, dass die Konkretheit der Wiedereinstiegsplanung sowohl vom Bildungsstand wie auch vom Berufsstatus abhängt: Frauen, die nicht wissen, wann sie wieder arbeiten gehen werden bzw. wollen, sind signifikant häufiger Arbeiterinnen oder Lehrlinge und haben analog signifikant seltener einen Bildungsabschluss auf oder über Maturaniveau.

<sup>10</sup> Bei jenen Fällen, die vorher überwiegend beschäftigt (mehr als 183 Tage im Jahr vor der Kinderauszeit) waren, galt dies für 55%. Waren sie hingegen vor der Unterbrechung überwiegend nicht beschäftigt, ist der Anteil der Wiedereinsteigerinnen innerhalb der arbeitsrechtlichen Zweijahresfrist nur bei 18% (vgl. Riesenfelder 2013)

### 3.2 Wiedereinstiegspläne

Die befragten Wiedereinsteigerinnen haben meist sehr klare Pläne, ob sie bei ihrem vorherigen Arbeitgeber wiedereinsteigen wollen; lediglich ein Achtel gibt an, dass dies für sie noch nicht entschieden ist.

#### Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber

Mehr als die Hälfte hat bereits eine Rückkehr mit dem früheren Arbeitgeber vereinbart. Ein weiteres Achtel plant die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber, hat aber diesbezüglich noch keinen Kontakt aufgenommen. Knapp ein Fünftel schließt zum Befragungszeitpunkt eine Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber aus.

**Tabelle 14: Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG)**

Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem AG	56,4%
Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	12,3%
Keine Rückkehr zu AG	19,1%
Noch nicht entschieden	12,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.064.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Wie auch bei der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante oder der geplanten Unterbrechungsdauer hängt auch die Rückkehrabsicht vom Berufsstatus ab: Jeweils knapp 70% der höheren Angestellten und öffentlichen Bediensteten haben eine Rückkehr bereits vereinbart – unter einfachen und mittleren Angestellten trifft dies auf die Hälfte und unter Facharbeiterinnen und Lehrlingen noch auf rund 40% zu. Dagegen ist der Anteil der Unentschiedenen bei Frauen in niedriger qualifizierten Tätigkeiten deutlich höher als unter hochqualifizierten Angestellten oder öffentlich Bediensteten.

**Tabelle 15: Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG) nach Berufsstatus**

	un-/angelernte Arbeiterin, Facharbeiterin, Lehrling	Angestellte (einfache/ mittlere Tätigk.)	Angestellte (höhere/leitend e Tätigk.)	Öffentl. Bedienstete
Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem AG	37,5%	51,3%	68,1%	68,1%
Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	12,5%	13,2%	10,6%	8,5%
Keine Rückkehr zu AG	31,3%	21,8%	11,8%	17,0%
noch nicht entschieden	18,8%	13,7%	9,4%	6,4%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.040.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch für den Bildungsstand der Wiedereinsteigerinnen. So haben 64% der Akademikerinnen ihre Rückkehr bereits fixiert (oder arbeiten bereits wieder) und weitere 10% planen dies. Dagegen haben lediglich 45% der Pflichtschul- oder Lehrabsolventinnen eine Rückkehr bereits fixiert. Dafür ist der Anteil an Frauen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss, die die Rückkehr planen, deutlich höher als unter Akademikerinnen. Dies trifft auch auf den Anteil der Unentschlossenen zu. Jede vierte Frau mit einer Qualifikation unter Maturaniveau möchte nicht zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren. Dies gaben dagegen lediglich 15% der Akademikerinnen an. Dabei wird in der Folge interessant sein, ob die Gründe für den Wechsel des Arbeitgebers nach Bildungsstand variieren.

**Tabelle 16: Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG) nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem/r AG	45,3%	53,6%	63,8%
Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	14,6%	14,5%	10,0%
Keine Rückkehr zu AG	26,3%	18,8%	15,3%
noch nicht entschieden	13,9%	13,0%	11,0%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.061.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Als Begründung dafür, nicht zum vorherigen Arbeitgeber zurückkehren zu wollen, geben die Befragten am häufigsten berufliche Veränderungspläne an. 38% dieser Teilgruppe möchte sich beruflich verändern und sich damit bei einem anderen Arbeitgeber bewerben. Als besonders relevant erweisen sich auch zeitliche Vereinbarkeitsgründe für den Arbeitsplatzwechsel: Für 37% sind die eigenen Arbeitsplatzwünsche bei dem vorigen Arbeitgeber nicht erfüllbar und 34% geben an, dass dies mit zu langen Wegzeiten verbunden wäre. Dagegen geben nur 20% der Wiedereinsteigerinnen an, dass für sie keine Rückkehrmöglichkeit besteht bzw. bestehen wird, weil sie länger zu Hause bleiben wollen. Jede zwanzigste Frau will nicht zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück, weil sich die ausgeübte Tätigkeit verändern würde.

Die Unterschiede in den Motiven für einen Wechsel sind dabei nicht unabhängig vom Bildungsstand zu verstehen. Frauen mit einer Qualifikation unter Maturaniveau geben am häufigsten an, dass an ihrem früheren Arbeitsplatz ihre Arbeitszeitwünsche nicht erfüllbar wären (43% nennen diesen Grund) aber auch zu lange Wegzeiten sind für mehr als ein Drittel Grund nicht zum Arbeitgeber zurückzukehren. Akademikerinnen geben dagegen deutlich häufiger „freiwillige“ Gründe für den Wechsel an: Der am häufigsten genannte Grund ist die eigene berufliche Veränderung. Zwar sind zeitliche Gründe (Arbeits- und Wegzeit) auch für Akademikerinnen relevante Gründe, allerdings in deutlich geringerem Ausmaß als für Absolventinnen einer Pflichtschule oder Lehre und vor allem deutlich geringer als für Frauen mit

Matura. Beinahe jede zweite befragte Frau in dieser Gruppe gab an, wegen der zu langen Wegzeit nicht zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückzuwollen.

**Tabelle 17: Gründe für Arbeitgeberwechsel nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS- Matura	Uni/FH	Gesamt
berufliche Veränderung	34,7%	30,8%	47,4%	38,6%
Arbeitszeitwünsche nicht erfüllbar	43,1%	26,9%	35,9%	36,1%
zu lange Wegzeiten	36,1%	48,1%	21,8%	33,7%
keine Rückkehrmöglichkeit	20,8%	15,4%	23,1%	20,3%
möchte länger zu Hause bleiben	11,1%	7,7%	12,8%	10,9%
Tätigkeit würde sich verändern	2,8%	5,8%	6,4%	5,0%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, die nach Karenz nicht zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren wollen, n=202.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Korrelationen zwischen den Gründen, also die Frage, welche Gründe gemeinsam genannt wurden. So bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Wunsch, sich beruflich zu verändern und dem Fehlen einer Rückkehrmöglichkeit sowie den Arbeitszeitvorstellungen der Frauen und den zu langen Wegzeiten. Offen bleibt dabei die Frage nach Kausalzusammenhängen, also inwiefern sich Frauen beruflich verändern wollen, weil sie in den früheren Beruf nicht zurückkehren können bzw. diesen zeitlich nicht mehr ausüben können.

### **Geplante Arbeitszeit nach der Karenz**

Wie in vielen Untersuchungen beschrieben ist (vgl. Bergmann et al. 2009), stellt auch für die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragten Wiedereinsteigerinnen die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wesentliches Kriterium für die Erwerbstätigkeit nach der Babypause dar. Insgesamt planen nur 10% der Frauen eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden. Etwa ein Drittel möchte zwischen 20 und 30 Stunden erwerbstätig sein und die Hälfte plant eine Beschäftigung von 10 bis 20 Wochenstunden. Dies entspricht den Ergebnissen der zitierten Studien, insbesondere wenn berücksichtigt wird, dass bei 70% der Respondentinnen das jüngste Kind zum Zeitpunkt des geplanten Wiedereinstiegs maximal zwei Jahre alt sein wird.

**Tabelle 18: Geplante wöchentliche Arbeitszeit**

bis 10 Stunden	6,3%
bis 15 Stunden	7,7%
bis 20 Stunden	42,3%
bis 25 Stunden	18,3%
bis 30 Stunden	15,2%
mehr als 30 Stunden	10,3%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, die Angaben zum Wiedereinstieg gemacht haben; n = 926.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Analyse zeigt signifikante Zusammenhänge zwischen geplanter Arbeitszeit und geplantem Wiedereinstiegszeitpunkt. Demnach planen Frauen, umso mehr Stunden erwerbstätig zu sein, je kürzer sie in Karenz bleiben wollen: Mehr als ein Viertel der Frauen, die nach spätestens 12 Monate in den Beruf zurückkehren wollen, will dann wieder Vollzeit arbeiten. Demgegenüber haben 64% bzw. 69% jener Frauen, die mehr als 24 oder mehr als 30 Monate in Karenz bleiben wollen, vor, maximal 20 Stunden nach dem Wiedereinstieg zu arbeiten. Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen planen damit auch später weniger zu arbeiten.

**Tabelle 19: Geplante wöchentliche Arbeitszeit nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 12 Monate	bis 18 Monate	bis 24 Monate	bis 30 Monate	über 30 Monate
bis 10 h	9,9%	5,9%	2,8%	5,6%	4,7%
bis 15 h	3,3%	10,4%	7,7%	6,5%	9,4%
bis 20 h	31,9%	30,4%	44,6%	52,8%	54,7%
bis 25 h	13,2%	21,5%	19,6%	20,4%	14,2%
bis 30 h	15,4%	20,7%	17,2%	9,3%	9,4%
mehr als 30 h	26,4%	11,1%	8,1%	5,6%	7,5%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, die Angaben zum Wiedereinstieg gemacht haben; n = 725.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

### 3.3 Kontakt zum bisherigen Arbeitgeber und Zuverdienst während des Kinderbetreuungsgeldbezugs

Die Kontaktpflege mit dem Arbeitgeber gilt als ein wesentlicher Faktor für einen erfolgreichen Wiedereinstieg und wird als Frauenfördermaßnahme im öffentlichen Dienst und in einigen Unternehmen in unterschiedlichen Varianten unterstützt (Leitner forthcoming). Damit soll der Austausch relevanter Informationen sichergestellt und der Wiedereinstieg sowohl für das Unternehmen wie auch für die WiedereinsteigerInnen besser planbar werden. Häufig erfolgt der Kontakt zum Arbeitgeber informell über ArbeitskollegInnen: 85% der Wiedereinsteigerin-

nen gaben an, dass sie Kontakt zu ihrem bisherigen Arbeitgeber haben. Eine geringfügige Erwerbstätigkeit während der Karenz bringt weiters den Vorteil, den Bezug zur betrieblichen Praxis nicht zu verlieren.

Durch die Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes von rund 1.200 €/mtl. wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung während der Karenz unterstützt. Tatsächlich ist bereits ein Viertel der Befragten während der Karenz berufstätig.<sup>11</sup> Dieser Anteil ist auch deutlich höher als in der Befragung im Jahr 2010. Damals war jede 6. Frau während der Karenz berufstätig. Allerdings wird die Möglichkeit zum Zuverdienst in Abhängigkeit vom Bildungsstand sehr unterschiedlich angenommen: Während der Anteil an bereits erwerbstätigen Frauen unter Akademikerinnen gut 30% beträgt und unter Absolventinnen einer Lehre oder höher bildenden Schule immerhin um die 20%, nehmen diese Möglichkeit lediglich 8% der Pflichtschulabsolventinnen wahr.

Von besonderem Interesse ist daher in diesem Zusammenhang aber auch der Informationsstand über die Möglichkeit eines Zuverdiensts. Immerhin 16% der Pflichtschulabsolventinnen gaben an, von dieser Möglichkeit nichts zu wissen. Unter Akademikerinnen beträgt dieser Anteil gerade ein Achtel (2%). Für den geplanten Wiedereinstieg bringen, wie oben erwähnt, sowohl die Kontaktpflege (70% der in der Karenz Erwerbstätigen arbeiten beim früheren Arbeitgeber) wie auch die betriebliche Praxis einen großen Vorteil. Folglich ergibt sich durch das Informationsdefizit bezüglich der Zuverdienstmöglichkeit ein starker Wiedereinstiegsnachteil für gering qualifizierte Frauen.

**Tabelle 20: Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeldbezug nach Bildungsstand**

	Pflichtschule mit/ohne Abschluss	Lehre/ Fachschule	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH	Gesamt
Arbeitet bereits	7,9%	22,0%	18,8%	30,4%	24,7%
Will später arbeiten	15,8%	11,0%	18,1%	14,4%	14,6%
Arbeitet nicht, will später nicht	60,5%	61,4%	60,6%	53,3%	57,3%
Möglichkeit unbekannt	15,8%	5,7%	2,5%	1,9%	3,4%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; n=1.081.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Erwerbsarbeit ist beim Großteil der dazuverdienenden Frauen bei ihrem früheren Arbeitgeber angesiedelt (70%) und umfasst ähnliche Tätigkeiten wie vor der Berufsunterbrechung (69%). Rund ein Fünftel üben hingegen weniger anspruchsvolle Tätigkeiten aus als vor der Berufsunterbrechung; bei 12% handelt es sich um eine aus ihrer Sicht anspruchsvollere Tätigkeit.

<sup>11</sup> Die Beschäftigung wurde unabhängig vom Beschäftigungsausmaß erhoben und kann auch geringfügige Beschäftigung beinhalten.

**Tabelle 21: Zuverdienst zu Kinderbetreuungsgeld nach Bildungsstand**

	Unter Maturanivea	AHS-/BHS- Matura	Uni/FH	Gesamt
Bei früherem Arbeitgeber	66,7%	68,0%	72,3%	70,2%
Davon				
ähnliche Tätigkeit	63,5%	66,0%	72,2%	69,2%
weniger anspruchsvolle Tätigkeit	19,2%	16,0%	20,5%	19,4%
anspruchsvollere Tätigkeit	17,3%	18,0%	7,3%	11,5%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen; Zuverdienst n=262; Tätigkeit n=253.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

### 3.4 Beteiligung des Partners

Ein Ziel des Kinderbetreuungsgelds ist die Förderung der Beteiligung beider Elternteile an der Karenz. Mit einer für den Vater<sup>12</sup> reservierten Bezugsdauer in allen Kinderbetreuungsgeldvarianten soll der Männeranteil erhöht werden. Von den Befragten geben 26%<sup>13</sup> an, dass ihr Partner ebenfalls Kinderbetreuungsgeld bezogen hat bzw. noch beziehen wird. Dieser Anteil ist damit ähnlich hoch wie die Väterbeteiligung in Karenz vom BMWFJ ausgewiesen wird und ist auch hier stark abhängig von der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante: Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und den kürzeren Varianten beteiligen sich Männer deutlich häufiger. Durchschnittlich gehen Väter drei Monate in Karenz.

**Tabelle 22: Partnerbeteiligung an Karenz**

einkommensabhängig	42,9%
12+2 Monate	28,6%
15+3 Monat	31,7%
20+4 Monate	22,8%
30+6 Monate	8,4%

Nur Frauen, die mit PartnerIn in Haushaltsgemeinschaft leben und deren Partner ebenfalls Kinderbetreuungsgeld beansprucht; n=264.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Insgesamt ist die Zahl der männlichen Kinderbetreuungsgeldbezieher über die Zeit gestiegen: Während 2002 3.817 Männer österreichweit Kinderbetreuungsgeld (bzw. Karenzgeld) beantragt haben, waren dies im Jahr 2011 21.293 Männer (Reidl et al. 2013). Nach der Sonderauswertung der Väterbeteiligung des BMWFJ<sup>14</sup> waren in Wien in 26% der Kinderbetreu-

<sup>12</sup> De Jure gilt die Möglichkeit des Kinderbetreuungsgeldbezugs auch für gleichgeschlechtliche Paare und damit für Partnerinnen von Wiedereinsteigerinnen. Es ist aber davon auszugehen, dass dies nur sehr wenige sind, daher wird bei den Formulierungen im folgenden Abschnitt „Partner“ bzw. „Vater“ verwendet.

<sup>13</sup> Alleinerzieherinnen wurden in diese Berechnung nicht einbezogen.

<sup>14</sup> Bei der fallbezogenen Darstellung werden Kinder, für die Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, als Fall definiert und jene Fälle, bei denen der Mann mindestens zwei Monate das Kinderbetreuungsgeld beansprucht hat, der

ungsgeldfälle bei der 30+6 Variante und in 37% der Fälle bei der 12+2 Variante die Väter für mindestens zwei Monate in Karenz bzw. haben Kinderbetreuungsgeld bezogen. Dabei zeigen sich große Unterschiede zu Gesamtösterreich, wo die Väterbeteiligung bei den einzelnen Varianten zwischen 12% und 31% liegt. Da aber Väter deutlich kürzer als Frauen das Kinderbetreuungsgeld beziehen, liegen die Geschlechteranteile in den Monatsstatistiken deutlich darunter. Im April 2013 waren 8% der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen Männer. Der Männeranteil variiert bei den Kinderbetreuungsgeldvarianten wiederum in der Form, dass der Männeranteil bei den kürzeren Varianten höher und bei den längeren Varianten geringer ist.

**Tabelle 23: Väterbeteiligung und Männeranteil beim Kinderbetreuungsgeld**

		30+6	20+4	15+3	12+2	eaKBG
<b>Österreich</b>	Gesamt	80.968	30.482	5.206	3.604	13.021
	Männer	2.789	1.536	399	362	920
Männeranteil lt. Monatsstatistik		3,40%	5,00%	7,70%	10,00%	7,10%
Väterbeteiligung lt. Sonderauswertung		11,80%	19,00%	27,90%	30,50%	26,20%
<b>Wien</b>	Gesamt	12.558	8.187	1.892	1.255	3.171
	Männer	940	611	178	156	179
Männeranteil lt. Monatsstatistik		7,50%	7,50%	9,40%	12,40%	5,60%
Väterbeteiligung lt. Sonderauswertung		26,30%	28,50%	35,60%	36,90%	30,40%

eaKBG: einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.

Quelle: BMWFJ: Monatsstatistik April 2013, Sonderauswertung April 2013

In den Befragungsergebnissen werden noch weitere Einflussfaktoren sichtbar: Väter beteiligen sich überdurchschnittlich häufig bei gut qualifizierten Frauen. 38% der Akademikerinnen geben an, dass der Partner ebenfalls in Karenz war bzw. sein wird im Vergleich zu 11% bzw. 10% bei Lehr- bzw. Pflichtschulabsolventinnen. Angesichts der in Österreich relativ stark ausgeprägten Bildungs- bzw. Schichthomogenität (vgl. z.B. Appelt, Reiterer 2009) kann daher festgehalten werden, dass eher gut gebildete Partner Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen.

**Tabelle 24: Partnerbeteiligung an Karenz nach Bildungsstand der Mutter**

	Pflichtschule mit/ohne Abschluss	Lehre/ Fachschule	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH	Gesamt
Partnerbeteiligung	10,3%	10,9%	18,1%	37,9%	26,0%
Keine Partnerbeteiligung	89,7%	89,1%	81,9%	62,1%	74,0%
<b>Summe</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nur Frauen, die mit PartnerIn in Haushaltsgemeinschaft leben; n=1.012.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

---

Gesamtzahl der Fälle gegenübergestellt. Dafür wird jener Geburtsjahrgang herangezogen, bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer für beide Elternteile je Variante abgeschlossen war (BMWFJ).

Frauen mit einem Migrationshintergrund aus EU14 oder EFTA-Staaten geben häufiger an, dass ihr Partner Kinderbetreuungsgeld bezieht (46% versus 26% bei Frauen ohne Migrationshintergrund). Weiters gehen Partner von älteren Frauen häufiger in Karenz (39% bei Frauen die zum Geburtszeitpunkt über 40 Jahre alt waren).

### 3.5 Wahrgenommener Unterstützungsbedarf für Wiedereinstieg

Die Respondentinnen wurden gefragt, inwieweit sie eine Unterstützung für den Wiedereinstieg benötigen und in welche Richtung dieser Bedarf geht. Insgesamt geben 48% der Frauen einen Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg an. Am häufigsten betrifft dies die Organisation von Kinderbetreuung. Unterstützung für die berufliche Um- bzw. Neuorientierung, für die Arbeitsplatzsuche oder für Aus- und Weiterbildung wird jeweils von rund 30% genannt. Insgesamt gaben 54% der Frauen, die Unterstützung beim Wiedereinstieg benötigen, einen auf berufliche Qualifikation ausgerichteten Bedarf an, der sich auf Berufsorientierung, Qualifikation oder Bewerbung bezieht. Die größere Hürde für den Wiedereinstieg wird demnach bei der Kinderbetreuung gesehen.

**Tabelle 25: Unterstützung beim Wiedereinstieg**

Unterstützungsbedarf für Wiedereinstieg	47,7%
davon	
Organisation Kinderbetreuung	67,2%
Aus-/Weiterbildung	29,9%
berufliche Um/Neuorientierung	28,9%
Arbeitsplatzsuche/Bewerbung	23,8%
Anerkennung ausl. Bildungsabschluss <sup>15</sup>	2,4% (9,5% <sup>1)</sup> )
<i>Berufliche Qualifikation insgesamt*</i>	54,0%

Mehrfachantworten. Berufliche Qualifikation insgesamt: Anteil der Frauen, die zumindest einen Unterstützungsbedarf für Aus-/Weiterbildung, berufliche Um/Neuorientierung, Arbeitsplatzsuche/Bewerbung oder Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse genannt haben.

<sup>1)</sup> knapp 10% der Frauen, die nicht in Österreich geboren wurden und Unterstützungsbedarf haben, gaben an, dass sie Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse haben.

Nur Frauen; n=1.068; bzw. mit Unterstützungsbedarf: n=509.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Der Bedarf an Unterstützung beim Wiedereinstieg hängt stark mit den Rückkehrplänen an sich zusammen. So gaben fast 60% der Frauen, die noch nicht wissen, wann sie wieder in den Beruf einsteigen wollen an, dass sie Unterstützungsbedarf haben, während dieser Anteil unter Frauen, die bereits zum Kinderbetreuungsgeld dazuverdienen, ein Drittel beträgt. Werden die einzelnen Bedarfe gesondert betrachtet, so ist der Anteil an Frauen, die in beruflichen Belangen (berufliche Um/Neuorientierung, Arbeitsplatzsuche/Bewerbung, Aus-/Weiterbildung) Unterstützung brauchen, unter jenen, die noch nicht wissen, wann sie wiedereinsteigen wollen, durchwegs am höchsten.

<sup>15</sup> Da die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse unter den befragten Frauen von lediglich 12 Frauen genannt wurde, werden diese Angaben in der Folge nicht weiter ausgewertet.

**Tabelle 26: Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Wiedereinstiegssicherheit<sup>16</sup>**

	Wiedereinstieg unentschieden	Wiedereinstieg geplant	Bereits erwerbstätig
Unterstützungsbedarf	58,9%	45,4%	32,7%
davon			
Organisation Kinderbetreuung	53,0%	73,3%	n.d.
Aus-/Weiterbildung	45,8%	25,3%	n.d.
berufliche Um/Neuorientierung	33,7%	26,7%	n.d.
Arbeitsplatzsuche/Bewerbung	38,6%	20,8%	n.d.

Mehrfachantworten.

Nur Frauen; n=1.005; bzw. mit Unterstützungsbedarf; n=468.

n.d.: zu geringe Fallzahl, weniger als 30 gültige Fälle pro Kategorie.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Werden nur jene Frauen betrachtet, die bereits wissen, wann sie wieder in den Beruf einsteigen wollen, steigt der Unterstützungsbedarf mit der Karenzdauer. So geben 6 von 10 Frauen, die zwischen 34 und 30 Monate den Beruf unterbrechen werden, einen Unterstützungsbedarf an. Bei der Organisation der Kinderbetreuung nimmt der Bedarf mit der Dauer ab. Während über 90% der Frauen mit Unterbrechung von weniger als einem Jahr Unterstützung anmelden, sind dies bei Frauen mit langen Unterbrechungen deutlich weniger, wenngleich immer noch über 60%. Hingegen nimmt der Bedarf an berufsspezifischer Unterstützung zu: Je länger Frauen in Karenz bleiben, umso relevanter werden Fragen der beruflichen Umorientierung, der Arbeitsplatzsuche und Weiterbildung.

**Tabelle 27: Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 12 Monate	bis 18 Monate	bis 24 Monate	bis 30 Monate	über 30 Monate
Unterstützungsbedarf	40,8%	45,5%	43,8%	59,7%	38,6%
davon					
Organisation Kinderbetreuung	92,5%	80,3%	72,9%	62,0%	63,6%
Aus-/Weiterbildung	17,5%	13,6%	29,3%	26,8%	34,1%
berufliche Um/Neuorientierung	10,0%	22,7%	27,1%	35,2%	31,8%
Arbeitsplatzsuche/Bewerbung	10,0%	13,6%	19,3%	27,1%	31,8%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen mit Angaben zum Wiedereinstieg; n=796 bzw. Unterstützungsbedarf für selbigen angeben, n=361.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Hinsichtlich der Bildungsunterschiede weisen Frauen ohne Matura insgesamt den höchsten Unterstützungsbedarf auf. Berufliche Umorientierung und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche spielen für sie eine deutlich größere Rolle als für höher qualifizierte Frauen. Unterstützungsbedarf im Hinblick auf die Organisation der Kinderbetreuung nimmt hingegen mit zu-

<sup>16</sup> Als Wiedereinstiegssicherheit wird die Angabe zum Wiedereinstiegszeitpunkt verstanden.

nehmendem Bildungsniveau zu. Dies ist auf die kürzeren Unterbrechungszeiten von Hochschulabsolventinnen zurückzuführen.

**Tabelle 28: Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
Unterstützungsbedarf	52,0%	43,5%	47,3%
davon			
Organisation Kinderbetreuung	53,5%	66,7%	75,9%
Aus-/Weiterbildung	32,6%	29,9%	28,2%
berufliche Um/Neuorientierung	36,1%	22,2%	27,8%
Arbeitsplatzsuche/Bewerbung	30,8%	17,9%	22,0%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen; n=1.064 bzw. mit Unterstützungsbedarf; n=506.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Ebenfalls deutliche Zusammenhänge zeigen sich zwischen wahrgenommenem Unterstützungsbedarf und dem Berufsstatus. So geben fast 60% der Arbeiterinnen einen Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg an, während dies unter öffentlich Bediensteten weniger als 40% tun. Was die konkreten Bereiche betrifft, geben Arbeiterinnen vor allem im Bereich Aus- und Weiterbildung (50%) sowie für die Arbeitsplatzsuche und Bewerbung (38%) häufiger Unterstützungsbedarf an als Angestellte (einfache/mittlere Angestellte 31% bzw. 29%). Dafür wird die Organisation der Kinderbetreuung von „nur“ 41% als erforderlich gesehen. Unter höheren und leitenden Angestellten wurden diesbezügliche Bedarfe von 83% der Frauen genannt. Aber auch für fast zwei Drittel der einfacheren und mittleren Angestellten ist die Kinderbetreuung das Hauptproblem beim Wiedereinstieg. Ein gutes Drittel dieser Gruppe gab zudem an, Unterstützung im Bereich berufliche Um- oder Neuorientierung zu haben.

**Tabelle 29: Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Berufsstatus**

	un-/angelernte Arbeiterin, Facharbeiterin, Lehrling	Angestellte (einfache/ mittlere Tätig.)	Angestellte (höhere/ leitende Tätig.)	Öffentl. Bedienstete
Unterstützungsbedarf	59,3%	48,8%	43,1%	39,1%
Davon				
Organisation Kinderbetreuung	40,6%	63,8%	82,9%	n.d.
Aus-/Weiterbildung	50,0%	30,7%	21,2%	n.d.
berufliche Um/Neuorientierung	28,1%	33,8%	21,2%	n.d.
Arbeitsplatzsuche/Bewerbung	37,5%	28,7%	10,3%	n.d.

Mehrfachantworten.

Nur Frauen; n=1.039 bzw. mit Unterstützungsbedarf; n=489.

n.d.: zu geringe Fallzahl, weniger als 30 gültige Fälle pro Kategorie.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.



## 4. Aus- und Weiterbildung – Wunsch und Realität

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden sowohl von Betrieben für ihre BerufsunterbrecherInnen wie auch vom AMS für arbeitssuchende WiedereinsteigerInnen strategisch eingesetzt, um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Als Fördermaßnahme sollen sie Dequalifizierungsprozessen entgegen wirken, berufliche Umorientierungen ermöglichen oder auch eine höhere Berufsorientierung signalisieren. In empirischen Studien zur Weiterbildungsbeteiligung weisen Personen mit Merkmalen von WiedereinsteigerInnen eine geringere Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf: In den Ergebnissen des Adult Education Survey der Statistik Austria (2013b) zeigt sich, dass Frauen zwar grundsätzlich eine hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, diese aber weniger stark beruflich orientiert ist als bei Männern. Zudem beteiligen sich Personen ohne Beschäftigungsverhältnisse weniger an beruflichen Weiterbildungen, sind diese doch häufig durch Unternehmen organisiert und/oder finanziert.

Andererseits zeigt sich schon in den früheren Befragungen der AK Wien eine durchaus hohe Weiterbildungsbereitschaft von Wiedereinsteigerinnen (Braun et al. 2010). Entgegen den Befunden, nach denen Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und geringer Erwerbsintegration eine geringe Weiterbildungsteilnahme aufweisen (vgl. Statistik Austria 2013), geben auch gering-qualifizierte Wiedereinsteigerinnen eine hohe Weiterbildungsmotivation an (Wroblewski et al. 2009). Dass die Aus- und Weiterbildungswünsche vor allem von Personen mit Betreuungsaufgaben von Kleinkindern und geringer Vorbildung oft nicht umgesetzt werden können, liegt an den vielfältigen Barrieren, auf die diese Gruppe trifft (Wroblewski et al. 2009, Kapeller et al. 2009). Diese reichen von individuellen Hürden wie Zeitmangel, negativen Lernerfahrungen, fehlenden Sprach- oder Computerfähigkeiten über finanzielle Hürden und Informationsdefizite bis hin zu institutionellen Hürden durch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder mangelnde zeitlich passende Weiterbildungsangebote.

### 4.1 Aus- und Weiterbildungspläne

Insgesamt planen 30% der Frauen eine Aus- oder Weiterbildung, 50% planen keine Bildungsmaßnahme und 20% sind noch unentschlossen. Jene 30%, die Weiterbildungspläne angeben, unterscheiden sich nochmals in der Konkretheit: Bei der Hälfte von ihnen scheint dies sicher, bei der anderen Hälfte ist dies zwar geplant, aber ihre Realisierung wohl von weiteren Faktoren abhängig. Offen ist es bei den zum Befragungszeitpunkt noch Unentschlossenen, wieweit sie sich für eine Weiterbildung entscheiden werden.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Betrachtet man die Weiterbildungspläne der Wiedereinsteigerinnen nach Einflussfaktoren, die auch die Teilnahme an Weiterbildung bestimmen, so muss berücksichtigt werden, dass der Anteil jener Frauen, die zum Befragungszeitpunkt keine Auskunft darüber geben können, also die Antwortkategorie „weiß nicht“ angegeben haben, unterschiedlich hoch ist. Dies ist insofern relevant, als die Nennung der „weiß nicht“-Kategorie nach jenen Einflussfaktoren variiert, die auch die Weiterbildungsteilnahme bestimmen, nämlich Erwerbsstatus und Qualifikationsniveau.

**Tabelle 30: Aus- und Weiterbildungspläne**

Ja, Teilnahme sicher	14,6%
Ja, Teilnahme geplant	15,0%
Nein, keine Teilnahme geplant	49,8%
Weiß nicht	20,6%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.076.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Berücksichtigt man bei der Analyse zunächst jene Einflussfaktoren, die im Allgemeinen eine Weiterbildungsteilnahme bestimmen (vgl. Statistik Austria 2013b), so zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich Bildungsniveaus und Erwerbsstatus. Niedrig-Qualifizierte und Hoch-Qualifizierte weisen am häufigsten Weiterbildungspläne auf. 36% der Pflichtschulabsolventinnen werden bzw. planen an einer Weiterbildung teilzunehmen wie auch 35% der Universitätsabsolventinnen, aber nur 21% der Lehrabsolventinnen und 26% der Frauen mit Matura. Dabei steigt die Konkretheit des Plans mit dem Bildungsniveau: Unter den weiterbildungsmotivierten Pflichtschulabsolventinnen gaben 46% ihre Teilnahme als sicher an, unter Akademikerinnen beträgt dieser Anteil 57%. Mit 28% weisen Pflichtschulabsolventinnen darüber hinaus den größten Anteil von Unentschlossenen auf. Demgegenüber sind bei den Hochschulabsolventinnen 17% unentschlossen.

**Tabelle 31: Aus- und Weiterbildungspläne nach Bildungsstand**

	Pflichtschule mit/ohne Abschluss	Lehre/ Fachschule	AHS-/BHS- Matura	Uni/ FH
Ja, Teilnahme sicher	16,7%	7,8%	10,5%	19,9%
Ja, Teilnahme geplant	19,4%	13,5%	15,6%	15,1%
Nein, keine Teilnahme geplant	36,1%	54,3%	50,5%	48,0%
Weiß nicht	27,8%	24,5%	23,3%	17,0%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.073.  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Auch der Berufsstatus hat einen deutlichen Einfluss auf die Weiterbildungsbereitschaft in der Karenz: Hier sind es nun aber die höheren und leitenden Angestellten, die am häufigsten Weiterbildungspläne angeben (32%), während Arbeiterinnen geringfügig weniger weiterbildungsorientiert sind (26%) als einfache Angestellte (28%) und Frauen im öffentlichen Dienst (28%). Inwieweit eine Weiterbildung als sicher oder geplant angegeben wird, ist auch hier je nach Berufsstatus unterschiedlich: Arbeiterinnen geben deutlich öfter eine Weiterbildung als geplant an, während bei Angestellten eine sichere Teilnahme häufiger vorkommt. Zudem weisen Arbeiterinnen insgesamt einen größeren Anteil von Unentschlossenen auf (28%

„Weiß nicht“), größer vor allem im Vergleich zu den höheren bzw. leitenden Angestellten (14%).

**Tabelle 32: Aus- und Weiterbildungspläne nach Berufsstatus**

	un-/angelernte Arbeiterin, Facharbeiterin, Lehrling	Angestellte (einfache/ mittlere Tätigk.)	Angestellte (höhere/ leitende Tätigk.)	Öffentl. Bedienstete
Ja, Teilnahme sicher	7,4%	14,2%	16,8%	12,8%
Ja, Teilnahme geplant	18,5%	13,6%	14,7%	14,9%
Nein, keine Teilnahme geplant	46,3%	48,8%	54,4%	51,1%
Weiß nicht	27,8%	23,5%	14,1%	21,3%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.046.  
Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Auch hinsichtlich des Migrationshintergrundes zeigen sich signifikante Zusammenhänge: Frauen aus außereuropäischen Ländern weisen die höchste Weiterbildungsorientierung auf, geringer ist diese hingegen bei Frauen mit Ex-Jugoslawischen Hintergrund und aus sonstigen EU-Staaten. Dabei bestehen wiederum deutliche Unterschiede beim Anteil der Unentschlossenen. Gerade unter den Frauen aus Ex-Jugoslawien und aus den neuen EU-Beitrittsländern ist ein großer Anteil der Frauen diesbezüglich unentschlossen.

**Tabelle 33: Aus- und Weiterbildungspläne nach Migrationshintergrund**

	Kein Migr.- hintergrund	Sonst. EU 14 / EFTA	Ehem. Jugoslaw.	EU-NMS12	Sonstiges, inkl. Türkei
Ja, Teilnahme sicher	14,0%	21,3%	10,1%	12,7%	22,1%
Ja, Teilnahme geplant	13,1%	18,7%	13,0%	20,3%	26,5%
Nein, keine Teilnahme geplant	53,5%	46,7%	43,5%	35,4%	33,8%
Weiß nicht	19,4%	13,3%	33,3%	31,6%	17,6%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.069.  
Kein Migrationshintergrund: Respondentin und Eltern in Österreich geboren.  
Migrationshintergrund: Respondentin und/oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren. Ausgewiesen ist das Geburtsland der Eltern.  
Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Neben den angesprochenen Charakteristika der Frauen bezüglich Bildungs- und Berufsstatus ist auch die Familienform, d.h. Anzahl von Kindern und in Partnerschaft lebend oder alleinerziehend, bestimmend für die Weiterbildungspläne.

Während angenommen werden könnte, dass für Alleinerziehende eine Weiterbildung aus zeitlichen und finanziellen Gründen schwieriger zu organisieren ist und sie daher weniger

weiterbildungsmotiviert wären, stellt sich der Zusammenhang gegenteilig dar: Fast jede zweite alleinerziehende Frau möchte eine Weiterbildung machen. Allerdings überwiegt dabei der Anteil derer, die dies planen gegenüber jenen, die von einer sicheren Teilnahme ausgehen. Frauen mit Partner sind dagegen deutlich weniger weiterbildungsorientiert: 50% geben an, sie wollen sich nicht fortbilden.

**Tabelle 34: Aus- und Weiterbildungspläne nach Wohnform**

	mit Partner	alleinerziehend
Ja, Teilnahme sicher	14,3%	20,0%
Ja, Teilnahme geplant	14,3%	27,3%
Nein, keine Teilnahme geplant	50,3%	38,2%
Weiß nicht	21,0%	14,5%
<b>Summe</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

N=1.074.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Im Hinblick auf die Anzahl der Kinder zeigt sich, dass Frauen mit zwei oder mehr Kindern tendenziell häufiger eine Weiterbildung planen als mit einem Kind. Die Weiterbildungsentscheidung ist bei Frauen mit einem Kind aber weniger sicher. Dies hat wohl auch damit zu tun, dass sie noch keine Erfahrungen mit einem Wiedereinstieg haben. Diese These wird durch den Befund, dass Frauen, die vor der Geburt ihres jüngsten Kindes in Karenz waren, häufiger eine Weiterbildung planen als Frauen, die aus der Berufstätigkeit in die Karenz gingen (19% vs. 14%), gestützt.

**Tabelle 35: Aus- und Weiterbildungspläne nach Kinderzahl**

	1 Kind	2 Kinder	3 oder mehr Kinder
Ja, Teilnahme sicher	13,3%	17,7%	12,0%
Ja, Teilnahme geplant	14,4%	13,9%	18,5%
Nein, keine Teilnahme geplant	49,8%	51,8%	51,1%
Weiß nicht	22,5%	16,6%	18,5%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

N=1.104.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Damit liegt auch die Vermutung nahe, dass die Unterbrechungsdauer einen wesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungsaffinität aufweist. Tatsächlich sinkt der Anteil der Frauen, die eine Weiterbildung ausschließen mit zunehmender Dauer der Unterbrechung. Während 62% der Frauen mit einer geplanten Unterbrechungsdauer von 12 Monaten keine Weiterbildung planen, liegt dieser Anteil bei jenen mit einer Unterbrechungsdauer zwischen 24 und 30 Monaten bei 39%. Gleichzeitig nimmt aber auch der Anteil der Unentschlossenen mit der Dauer zu und ist der Anteil derjenigen, die sicher eine Weiterbildung machen werden bei Frauen

höher, die länger als zwei Jahre zu Hause bleiben werden. Bei Frauen die länger als 30 Monate unterbrechen werden, also länger als ein möglicher Kinderbetreuungsgeldbezug, ist die Weiterbildungsorientierung aber geringer als bei der Gruppe der Unterbrechungen bis 30 Monate. Dies ist wohl damit zu erklären, dass sie insgesamt eine geringere Erwerbsorientierung aufweisen.

**Tabelle 36: Aus- und Weiterbildungspläne nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 12 Mo.	bis 18 Mo.	bis 24 Mo.	bis 30 Mo.	über 30 Mo.
Ja, Teilnahme sicher	14,0%	14,1%	12,7%	17,1%	18,3%
Ja, Teilnahme geplant	15,0%	13,5%	13,3%	17,9%	13,9%
Nein, keine Teilnahme geplant	62,0%	55,1%	53,3%	39,0%	52,2%
Weiß nicht	9,0%	17,3%	20,6%	26,0%	15,7%
<b>Summe</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

N=854.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Ähnlich stellt sich der Zusammenhang von Weiterbildungsplänen und gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes dar. Auch hier nimmt der Anteil der Frauen, die eine Weiterbildung ausschließen, mit der Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges ab. Gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, die noch nicht entschlossen sind, mit der Dauer.

**Tabelle 37: Aus- und Weiterbildungspläne nach gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes**

	eaKBG	12+2 Monate	15+3 Monate	20+4 Monate	30+6 Monate	Gesamt
Ja, Teilnahme sicher	12,9%	31,3%	15,3%	16,0%	14,3%	14,7%
Ja, Teilnahme geplant	14,0%	12,5%	16,7%	12,9%	17,1%	14,8%
Nein, keine Teilnahme geplant	55,6%	50,0%	43,1%	48,5%	48,2%	50,4%
Weiß nicht	17,4%	6,3%	25,0%	22,7%	20,4%	20,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

eaKBG: einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.

Nur Frauen, die einen geplanten Wiedereinstiegszeitpunkt angaben; n= 811.

N=854.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Wesentlich für die Weiterbildungspläne ist aber wie erwartet, wieweit die Frauen bei ihrem früheren Arbeitgeber wiedereinsteigen werden. Frauen, die bereits vereinbart haben, dass sie zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren, sind am wenigsten weiterbildungsorientiert: 12% werden eine Weiterbildung machen, 11% planen dies. Hingegen wollen 40% derjenigen, die eine neue Beschäftigung aufnehmen werden, eine Weiterbildung machen – 24% geben eine Weiterbildung als sicher an. Frauen die nicht sicher wissen, ob sie an ihre frühere Arbeitsstelle zurückkehren (wollen), sind auch deutlich häufiger unentschieden bezüglich

einer Weiterbildung (27% bzw. 26%) bzw. geben eher an, dass sie eine Teilnahme planen (21% bzw. 25%), als dass sie diese bereits fixiert hätten (9% bzw. 15%).

**Tabelle 38: Aus- und Weiterbildungspläne nach geplanter Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG)**

	Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem AG	Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	Keine Rückkehr zu AG	noch nicht entschieden
Ja, Teilnahme sicher	12,3%	9,2%	23,6%	14,8%
Ja, Teilnahme geplant	10,8%	20,6%	16,6%	25,0%
Nein, keine Teilnahme geplant	57,7%	43,5%	42,7%	34,4%
Weiß nicht	19,2%	26,7%	17,1%	25,8%
<b>Summe</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

N=1.051.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

## 4.2 Inhalt und Finanzierung der geplanten Weiterbildung

Die Befragten, die eine Weiterbildung planen, haben teilweise bereits sehr konkrete Pläne, in welche Richtung diese Weiterbildung gehen soll. Diese Pläne sind aber sowohl was die inhaltliche Ausrichtung betrifft, wie auch die damit verfolgten Abschlüsse, die Dauer und die Kosten, sehr heterogen. Vielfach unterscheidet sich dies nach dem Bildungsstand, d.h. nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Nachdem die Gesamtverteilung einen überproportionalen Anteil an Höherqualifizierten aufweist, wird für die folgenden Analysen nach dem Bildungsstand differenziert.

Der Großteil der Ausbildungen bezieht sich auf die Bereiche Büro/Verwaltung, Gesundheit/Pflege und Sprachen. Dies betrifft 47% der Frauen mit Hochschulabschluss, 61% der Frauen ohne Matura und 65% der Frauen mit Matura. Insgesamt ist aber die Heterogenität sehr groß, da mit den Bereichen auch sehr breite Inhalte zusammengefasst sind. „Sprache“ etwa beinhaltet sowohl Fremdsprachen- wie auch Deutschkurse. Das gleiche gilt für den Bereich „Büro und Verwaltung“, der Inhalte von 10-Finger-System bis SAP, Personalentwicklung oder eine Ausbildung zur Steuerberaterin beinhaltet. Der Bereich „Gesundheit/Pflege“ umfasst ebenfalls eine große Bandbreite von Ausbildungen, von der Shiatsu Masseurin bis hin zum Studium Gesundheitsmanagement. Den drittgrößten Interessensbereich unter Universitäts- oder Fachhochschulabsolventinnen macht der Pädagogikbereich aus. Dieser umfasst Lehramtsstudien an Universitäten oder Pädagogischen Hochschulen ebenso wie Kurse zu Kleinkindpädagogik, Musikpädagogik und dergleichen. Insgesamt sind die geplanten Weiterbildungen bei den höher qualifizierten Frauen vielfältiger.

**Tabelle 39: Aus- oder Weiterbildungsinhalt<sup>18</sup> nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS- Matura	Uni/FH	Gesamt
Büro/Verwaltung	22,2%	27,3%	24,7%	24,8%
Gesundheit/Pflege	24,1%	13,6%	13,3%	15,4%
Sprachen	14,8%	24,2%	9,0%	13,6%
Pädagogik	3,7%	4,5%	12,7%	9,1%
Sozialberufe	1,9%	0%	9,0%	5,6%
Technik/Naturwissenschaften	1,9%	1,5%	6,0%	4,2%
Kommunikation/Persönlichkeit	3,7%	0%	3,6%	2,8%
Persönliche Dienstleistungen	5,6%	1,5%	0,6%	1,7%
Sonstige berufl. Weiterbildung	1,9%	6,1%	4,8%	4,5%
Sonstige Matura	5,6%	1,5%	0%	1,4%
Sonstige Studium	0%	7,6%	9,6%	7,3%
Sonstiges	13,0%	7,6%	5,4%	7,3%
weiß nicht	1,9%	4,5%	1,2%	2,1%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Offene Antworten codiert.

Nur Frauen, n=305.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Zwei Drittel der angestrebten Ausbildungen sieht als Abschluss eine Teilnahmebestätigung oder ein Zertifikat vor. Formale Bildungsabschlüsse werden demgegenüber von 21% angestrebt, der größte Teil davon (16%) bezieht sich auf Studienabschlüsse. Bei den Akademikerinnen weisen mehr als ein Fünftel der von Akademikerinnen angestrebten Weiterbildungen Universitätsabschlüsse auf. Die Mehrheit (rund zwei Drittel) entfällt aber auch in dieser Gruppe auf Kursbesuchsbestätigungen und andere Zertifikate non-formaler Bildungseinrichtungen. Das Nachholen von anderen Formalbildungsabschlüssen ist dagegen eher selten. So wollen 7% der Frauen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss die Matura und 13% der Maturantinnen einen Studienabschluss machen. Lediglich 3% der Pflichtschulabsolventinnen wollen dagegen einen Lehrabschluss machen.

<sup>18</sup> Alle Frauen, die angaben eine Weiterbildung machen zu wollen (sicher wie geplant), wurden gebeten eine möglichst konkrete Kursbezeichnung oder Abschlussart anzugeben. Diese offenen Angaben wurden in der Folge in Anlehnung an den Adult Education Survey codiert.

**Tabelle 40: Abschlüsse der angestrebten Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS- Matura	Uni/FH	Gesamt
Bestätigung Kursbesuch	47,5%	38,2%	38,2%	40,0%
Zertifikat	18,6%	29,4%	28,1%	26,6%
Lehrabschluss	3,4%	1,5%	2,2%	2,3%
Matura	6,8%	0%	0%	3,0%
Studienabschluss	0%	13,2%	22,5%	16,1%
Weiß nicht	20,3%	16,2%	11,8%	14,4%

Mehrfachantworten möglich.

n=305.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Mehrheit der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen weist eine Dauer zwischen einem Monat und einem Jahr auf. Kürzere Ausbildungen bis zu einem Monat betreffen rund ein Drittel. Über ein Viertel plant dagegen Ausbildungen, die über ein Jahr dauern. Wenn es um Studienvorbereitungsprüfungen oder Studienabschlüsse geht, beläuft sich die Ausbildungsdauer mitunter auf mehrere Jahre. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass 53% noch nicht wissen, wie lange die geplante Ausbildung dauern wird.

**Tabelle 41: Geplante Dauer der Aus- oder Weiterbildung**

bis zu ein Monat/5 Wochen	32,3%
bis zu einem Jahr/52 Wochen	40,0%
über ein Jahr	27,7%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=130.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Auch die Kosten der geplanten Qualifizierungen variieren erheblich und zwar im Bereich zwischen null und mehreren tausend Euro. Der Medianwert liegt bei 1.045 €. das heißt die Hälfte der geplanten Ausbildungen kostet weniger. Die Hälfte der Befragten gibt Aus- und Weiterbildungskosten von mehr als 3.000 € an. Gut ein Viertel plant Qualifizierungen im Ausmaß von maximal 200 €.

Etwa die Hälfte der befragten Wiedereinsteigerinnen konnte Angaben zu den voraussichtlichen Kosten für die geplante Aus- und Weiterbildung machen.<sup>19</sup> Dabei zeigt sich ein weiteres Mal der Unterschied zwischen jenen, die sicher an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen werden oder dies nur planen. Letztere wissen zu fast 62% noch nicht, wie viel diese Weiterbildung kosten wird. Im Vergleich dazu konnten nur 23% der Wiedereinsteigerinnen, die sich sicher fortbilden wollen, keine Angaben zu den Kosten machen. Die Informiertheit über die Weiterbildungskosten variiert – wie auch die Planungssicherheit – nach dem Bildungsstand der Befragten: 54% der Frauen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss wissen noch nicht über

<sup>19</sup> Daher können die Kosten selbst nicht nach Bildungsstand oder Berufsstatus differenziert ausgewertet werden.

die Kosten ihrer Weiterbildung bescheid. Unter Frauen mit Matura und Akademikerinnen beträgt dieser Anteil weniger als 40%.

**Tabelle 42: Kosten der geplanten Aus- oder Weiterbildung**

bis 200 €	26,9%
bis 1.000 €	23,1%
bis 3.000 €	26,3%
über 3.000 €	23,8%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=160.  
Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Im Vergleich zur Befragung von 2010 sind die Kosten deutlich niedriger: So gaben 23% der befragten Wiedereinsteigerinnen 2010 Kosten von maximal 1000 € an (2013 dagegen 50%). Ein Drittel ging von Kosten zwischen 1.000 € und 3.000 € aus und 38% von Kosten über 3.000 €. Die niedrigen Kosten sind wohl teilweise auf den großen Anteil von geplanten Studien zurückzuführen. Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass knapp die Hälfte der Befragten (45%) noch keine klaren Vorstellungen haben, wie hoch die Kosten sein werden.

In den meisten Fällen werden die Kosten der Weiterbildung von den Befragten überwiegend selbst bzw. von ihren Familien übernommen. Nur knapp ein Achtel der Kosten werden von den Betrieben gezahlt. Ein Viertel der Befragten gibt als überwiegende Finanzierung andere Institutionen wie Arbeiterkammer, Arbeitsmarktservice oder waff an.

**Tabelle 43: Übernahme der Kosten für die geplante Aus- oder Weiterbildung**

überwiegend selbst bezahlt	64,4%
überwiegend durch Arbeitgeber bezahlt	11,4%
überwiegend andere	24,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=281.  
Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Bei rund 9% der Befragten leistet der Arbeitgeber zumindest einen Beitrag zu den Weiterbildungskosten. Aber auch bei der Frage nach Mitfinanzierenden werden andere Institutionen wie waff oder AMS deutlich häufiger genannt als Arbeitgeber. 15% der Befragten geben dabei auch an, dass sie dafür den AK-Bildungsgutschein verwenden.

Die Art der Finanzierung ist wesentlich von der Höhe der veranschlagten Weiterbildungskosten beeinflusst: Bei niedrigen Kosten (bis 200 €) werden diese häufiger überwiegend durch Institutionen wie die AK, AMS, waff finanziert. Die Beteiligung des Arbeitgebers spielt in der

Kategorie 200 € bis 1.000 € die größte Rolle. Darüber steigt wiederum der Anteil von anderen Institutionen. Teurere Weiterbildungen werden hingegen fast immer selbst bezahlt.<sup>20</sup>

**Tabelle 44: Kostenübernahme und -höhe der geplanten Aus- oder Weiterbildung**

	bis 200 EUR	bis 1000 EUR	bis 3000 EUR	über 3000 EUR
überwiegend selbst bezahlt	54,8%	69,4%	57,9%	81,1%
überwiegend AG	9,5%	16,7%	2,6%	2,7%
überwiegend andere	35,7%	13,9%	39,5%	16,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=153.

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die geringe Unterstützung der Arbeitgeber bei der Weiterbildung zeigt sich auch bei der Frage, wie weit Eltern in Karenz an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Nur 17% der Frauen geben an, betriebliche Weiterbildungen nutzen zu können. Dieser geringe Anteil ist auch dadurch bedingt, dass bei einem Fünftel der Frauen die Betriebe keine Weiterbildung anbieten. Ein weiteres Viertel beantwortet die Frage mit „weiß nicht“, was sowohl auf fehlende Informationen von Seiten der Arbeitgeber wie auch auf fehlendes Interesse für Weiterbildungsmöglichkeiten schließen lässt. Der Anteil derer, die keine Möglichkeiten zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung während der Karenz haben, ist jedenfalls deutlich höher als jener mit einer solchen Möglichkeit.

**Tabelle 45: Teilnahme nach Weiterbildungsangebot des Betriebes**

	Ja, ganz sicher	Ja, geplant	Nein	Weiß nicht	Gesamt
Ja	26,3%	21,2%	11,8%	17,2%	16,5%
Nein	31,4%	35,9%	42,5%	29,3%	37,3%
Weiß nicht	20,5%	21,2%	24,7%	31,2%	24,9%
Keine Weiterbildungsangebote	21,8%	21,8%	20,9%	22,3%	21,4%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Im VerNur Frauen, n=1.077

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Gibt es betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen steigt die Bereitschaft der karenzierten Frauen, sich während der Babypause fortzubilden. 42% der Frauen, für die diese Möglichkeit besteht, planen eine Weiterbildungsteilnahme. Damit ist der Anteil derjenigen, die eine Weiterbildung machen wollen deutlich höher als bei denjenigen, deren Arbeitgeber eine Weiterbildung ausschließen (42% zu 27%). Während dieses Verhältnis bei den anderen Gruppen sowie insgesamt 51% zu 29% ist.

<sup>20</sup> Dies könnte beispielsweise durch die Einführung von Fachkräftestipendien, die es seit Juli 2013 gibt, verbessert werden.

### 4.3 Weiterbildungsmotivation

Wie einleitend erwähnt, können Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsmotivation voneinander abweichen. Dementsprechend wurden den Wiedereinsteigerinnen mehrere Fragen zu Einschätzung des Nutzens und den Motiven der Weiterbildung gestellt. Wie schon in den früheren Befragungen wird auch 2013 die Relevanz einer Weiterbildung von vielen Befragten betont: 38% der Befragten gehen davon aus, dass eine Aus- oder Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtern würde. Fast ebenso viele sind aber gegenteiliger Meinung und ein Viertel der Befragten weiß diesbezüglich keine Antwort.

Wenn eine Weiterbildung als nützlich für den Wiedereinstieg empfunden wird, ist der Anteil derjenigen, die an einer Weiterbildung teilnehmen werden, nahezu doppelt so hoch, wie insgesamt. 55% der Frauen, die eine Weiterbildung als Erleichterung für den Wiedereinstieg sehen, planen eine Weiterbildungsteilnahme. Von denen, die die Weiterbildung nicht als relevant sehen, werden 73% an keiner Weiterbildung teilnehmen.

**Tabelle 46: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg und Aus- und Weiterbildungspläne**

	Ja, Weiterbild. sicher	Ja, geplant	Nein	Weiß nicht	Summe
Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	26,3%	28,8%	24,6%	20,2%	100%
Nein	7,8%	5,1%	73,1%	14,1%	100%
Weiß nicht	7,0%	8,9%	54,4%	29,6%	100%
Gesamt	14,6%	14,9%	50,3%	20,2%	100%

Nur Frauen, n=1.092

Zeilenprozent

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Einschätzung der Bedeutung von Weiterbildung für den Wiedereinstieg hängt, wie im Folgenden gezeigt wird, sowohl von den Wiedereinstiegsusername wie auch von der Qualifikation ab. Der eingeschätzte Nutzen einer Weiterbildung nimmt, wie die Weiterbildungspläne, mit der Unterbrechungsdauer zu. Differenziert nach der gewählten Kinderbetreuungsgeldvariante, sind Frauen mit den kürzesten Varianten (einkommensabhängige Variante und 12+2 Monate) eher nicht der Meinung, dass ihnen eine Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtern würde. Frauen mit mittlerer Unterstützungsdauer (15+3 Monate und 20+4 Monate) sind dagegen am stärksten überzeugt, dass eine Weiterbildung ihnen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erleichtern würde. Ähnlich verhält sich die Einschätzung, wenn der Nutzen der Weiterbildung nach der geplanten Unterbrechungsdauer differenziert wird.

**Tabelle 47: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Kinderbetreuungsgeldvariante**

	einkommens- abhängig, 12+2	15+3, 20+4	30+6	Gesamt
Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	34,7%	41,8%	37,6%	38,1%
Nein	43,1%	31,3%	35,8%	36,7%
Weiß nicht	22,2%	26,8%	26,6%	25,2%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.076

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Ebenso wie bei den Weiterbildungsplänen zeigt sich auch hier ein Zusammenhang mit der Rückkehrabsicht zum früheren Arbeitgeber. Lediglich 30% der Frauen, die ihre Rückkehr bereits fixiert haben, meinen, Weiterbildung würde ihnen den Wiedereinstieg erleichtern. In der Gruppe der Frauen, die noch nicht entschieden haben, ob sie zur ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren werden, liegt der Vergleichswert jedoch bei 52%.

**Tabelle 48: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Rückkehrabsicht**

	Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem AG	Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	Keine Rückkehr zu AG	noch nicht entschieden
Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	30,1%	38,9%	49,2%	51,5%
Nein	45,8%	35,1%	24,6%	21,5%
Weiß nicht	24,1%	26,0%	26,1%	26,9%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.049

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Wird die Einschätzung von Weiterbildung differenziert nach Berufsstatus analysiert, so zeigen sich hingegen andere Muster als bei der geplanten Weiterbildungsteilnahme (vgl. Tabelle 28). Bei Arbeiterinnen und einfachen sowie mittleren Angestellten ist der Anteil derjenigen, die eine Weiterbildung als Vorteil einschätzen, höher als jener, die dies bezweifeln. Bei höheren bzw. leitenden Angestellten sowie bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst überwiegt indessen die Meinung, dass dies keine Erleichterung darstellt. Während also höhere und leitende Angestellte öfter eine Weiterbildung planen, wird ihr Nutzen aber niedriger eingeschätzt als bei Arbeiterinnen und einfachen bzw. mittleren Angestellten. Allerdings ist bei den letztgenannten Gruppen der Anteil der Unentschlossenen größer – so gibt ein Drittel der Arbeiterinnen an, nicht zu wissen, wieweit eine Aus- oder Weiterbildung nützlich wäre.

**Tabelle 49: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Berufsstatus**

	un-/angelernete Arbeiterin, Facharbeiterin, Lehrling	Angestellte (einfache/ mittlere Tätigk.)	Angestellte (höhere/ leitende Tätigk.)	Öffentl. Bedienstete
Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	37,0%	39,2%	35,6%	34,0%
Nein	29,6%	32,0%	46,3%	53,2%
Weiß nicht	33,3%	28,7%	18,1%	12,8%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.047

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: DatFrenfile BBB, Berechnungen IHS.

Differenziert nach Bildungsniveau überwiegt bis hin zu Frauen mit Matura die Einschätzung, dass eine Aus- und Weiterbildung eine Erleichterung für den Wiedereinstieg darstellt. Auch hier wird der Nutzen einer Weiterbildung von höher qualifizierten Wiedereinsteigerinnen stärker bezweifelt als befürwortet. Die angesprochenen Unsicherheiten werden dabei noch deutlicher: 40% der Pflichtschulabsolventinnen sind sich nicht sicher, ob ihnen eine Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtern würde.

**Tabelle 50: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Bildungsstand**

	Pflichtschule mit/ohne Abschluss	Lehre/ Fachschule	AHS-/BHS- Matura	Uni/ FH
Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	42,1%	36,0%	40,1%	37,9%
Nein	18,4%	33,9%	35,4%	40,2%
Weiß nicht	39,5%	30,2%	24,5%	21,9%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nur Frauen, n=1.074

Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Jene Frauen, die sicher an einer Weiterbildung teilnehmen werden oder eine Weiterbildung planen, wurden auch nach den dahinterliegenden Gründen gefragt. Am häufigsten werden Weiterbildungen geplant, um sich beruflich zu verbessern, d.h. die Karrierechancen zu erhöhen (53%). Diese Begründung ist wohl nicht immer leicht von der Auffrischung der Kenntnisse zu trennen, wie dies rund 40% angeben, oder auch vom Nachholen eines Abschlusses (8%). In all diesen Antwortkategorien geht es aber eher darum, im vorherigen Beruf weiterzumachen. Rund ein Drittel macht eine Aus- oder Weiterbildung, um sich explizit beruflich zu verändern, d.h. ein neues Betätigungsfeld zu erfüllen. Für 38% wird die Teilnahme durch das Interesse mit der Ausbildung begründet, sind also berufliche Verbesserungen weniger zentral.

**Tabelle 51: Weiterbildungsgründe nach Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg**

	Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	Nein	Weiß nicht	Gesamt
Beruflich verbessern	60,5%	26,9%	44,2%	52,5%
Kenntnisse auffrischen	42,8%	32,7%	32,7%	40,7%
Interesse	36,3%	50,0%	37,2%	37,7%
Anderer Beruf	32,6%	36,5%	25,6%	32,1%
Abschluss nachholen	7,4%	7,7%	8,1%	8,2%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=305

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Wie bereits gezeigt wurde, gibt es auch einen Anteil von Frauen, die eine Weiterbildung für den Wiedereinstieg nicht als nützlich einschätzen, dennoch eine solche planen. Sie machen dies zu 50% aus Interesse. Zudem ist der Anteil unter jenen, die angeben damit einen anderen Beruf erreichen zu wollen, etwas größer als in den anderen Gruppen (37%). Damit wird eine Gruppe abgebildet, die abseits von beruflichen Karrieremotiven eine Weiterbildung macht, um sich entsprechend ihren Interessen tiefer mit etwas auseinanderzusetzen und/oder sich damit auch für einen anderen Beruf zu qualifizieren.<sup>21</sup>

Um ein Bild über die Weiterbildungsgründe der unterschiedlichen Gruppen zu erhalten, werden diese Motivlagen im Folgenden entlang Bildungsniveau und Wiedereinstiegs muster analysiert.<sup>22</sup> Im Hinblick auf das Bildungsniveau weisen die Befragten bei den Motiven abgesehen von der beruflichen Verbesserung, die in allen Gruppen von rund der Hälfte genannt werden, eine große Heterogenität auf. Für Frauen, die maximal einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss haben, ist die berufliche Umorientierung ein stärkeres Motiv, eine Weiterbildung zu machen. Der relativ häufigste Grund von Maturantinnen ist dagegen das Auffrischen von Kenntnissen. „Interesse“ als Weiterbildungsmotiv wird von Akademikerinnen am öftesten genannt.

**Tabelle 52: Weiterbildungsgründe nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
Beruflich verbessern	52,5%	47,1%	54,5%
Kenntnisse auffrischen	37,3%	47,1%	39,3%
Interesse	32,2%	32,4%	41,6%
Anderer Beruf	45,8%	26,5%	29,8%
Abschluss nachholen	10,2%	10,3%	6,7%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=305

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

<sup>21</sup> Sind ca. 50 Frauen = 1/6, die Weiterbildung machen, davon die Hälfte also 1/12 aus inhaltlichem Interesse.

<sup>22</sup> Die Fallzahlen lassen keine Analyse entlang des zuletzt ausgeübten Berufsstatus zu.

Wer eine Rückkehr zum früheren Arbeitgeber vereinbart hat (oder bereits bei diesem zum Kinderbetreuungsgeld dazuverdient), möchte häufiger Kenntnisse auffrischen, d.h. mit der bisherigen Berufstätigkeit weiter fortfahren. Frauen, die zwar planen zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren, aber diesbezüglich noch keinen Kontakt hatten, unterscheiden sich von der ersten Gruppe, indem eine berufliche Verbesserung einen höheren Stellenwert einnimmt (immerhin zwei Drittel). Es gibt hier wohl eine Gruppe, die die Rückkehr noch nicht fixiert hat, weil sie nicht davon überzeugt sind, wieder beim gleichen Arbeitgeber in der gleichen Tätigkeit einzusteigen, sondern sich beruflich über einen anderen Arbeitsplatz zu verbessern. Bei den Arbeitgeberwechslerinnen ist ebenfalls die berufliche Verbesserung dominant und ist eine Weiterbildung für andere Berufe stark vertreten. Zudem kommt bei ihnen das Nachholen eines Abschlusses am häufigsten vor. Frauen, die sich eigentlich noch nicht entschieden haben, ob sie zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück wollen, geben dagegen besonders häufig an, einen anderen Beruf anzustreben.

**Tabelle 53: Weiterbildungsgründe nach Rückkehr zu vorherigen Arbeitgeber (AG)**

	Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem/r AG	Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	Keine Rückkehr zu AG	noch nicht entschieden
Beruflich verbessern	47,0%	66,7%	61,5%	41,7%
Kenntnisse auffrischen	51,5%	27,8%	39,7%	25,0%
Interesse	42,5%	41,7%	33,3%	29,2%
Anderer Beruf	19,4%	25,0%	43,6%	54,2%
Abschluss nachholen	5,2%	5,6%	15,4%	8,3%

Mehrfachantworten.  
Nur Frauen, n=296  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Unterschiedlich sind auch die Motive, wenn zwischen kürzeren Unterbrechungsdauern (geplante Wiedereinstieg bis 18 Monate) und längeren Unterbrechungsdauern (geplanter Wiedereinstieg über 18 Monate) unterschieden wird. Wenn Frauen planen, länger als 18 Monate zu unterbrechen, tun sie dies häufiger für einen beruflichen Umstieg, der beruflichen Verbesserung oder aus Interesse.

**Tabelle 54: Weiterbildungsgründe nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 18 Monate	über 18 Monate	Gesamt
Beruflich verbessern	46,7%	56,5%	52,5%
Kenntnisse auffrischen	41,0%	41,3%	40,7%
Interesse	32,8%	41,8%	37,7%
Anderer Beruf	27,0%	35,9%	32,1%
Abschluss nachholen	10,7%	6,5%	8,2%

Mehrfachantworten.  
Nur Frauen, n=304  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS

#### 4.4 Hindernisse für Aus- und Weiterbildung während der Karenz

Personen ohne Weiterbildungspläne wurden nach ihren Gründen der Nichtteilnahme gefragt. Von den 70% Wiedereinsteigerinnen, die keine Aus- oder Weiterbildung für sich planen bzw. dies noch nicht entschieden haben, geben zwei Fünftel an, dass sie keine Notwendigkeit dafür sehen und in etwa ein Viertel, dass sie an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen möchten. 62% geben aber (auch) fehlende notwendige Voraussetzungen für eine Aus- und Weiterbildung an.

**Tabelle 55: Gründe, keine Aus- oder Weiterbildung zu planen**

	Ja, Weiterbild. erleichtert Wiedereinstieg	Nein	Weiß nicht	Gesamt
Benötige Keine	17,0%	58,0%	32,6%	40,8%
Möchte Keine	13,3%	27,7%	24,2%	23,3%
Fehlende Voraussetzungen	17,6%	38,9%	76,7%	61,7%

Mehrfachantworten.  
Nur Frauen, n=720  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Bezüglich der Gründe für die Ablehnung einer Fortbildung zeigen sich deutliche Muster nach dem Bildungsstand der befragten Frauen: Akademikerinnen geben deutlich häufiger (46%) an, keine Fortbildung zu brauchen, bei den Lehr- oder Pflichtschulabsolventinnen ist dies lediglich ein Drittel. Umgekehrt geben 72% dieser Gruppe an, wegen fehlender Voraussetzungen keine Bildungsmaßnahme zu planen, während dieser Wert unter Akademikerinnen „nur“ 57% beträgt.

**Tabelle 56: Gründe, keine Aus- oder Weiterbildung zu planen nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
Benötige Keine	33,7%	40,1%	45,9%
Möchte Keine	24,9%	24,5%	21,6%
Fehlende Voraussetzungen	72,2%	59,4%	56,6%

Mehrfachantworten.  
Nur Frauen, n=717  
Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Mit der Dauer der Unterbrechung verringert sich einerseits der Anteil der Frauen, die keine Weiterbildung machen, weil sie keine benötigen, andererseits nehmen mit der Dauer die Hindernisse für eine Weiterbildung zu. Damit wird ersichtlich, dass es bei den Wiedereinsteigerinnen mit längeren Unterbrechungsdauern wohl öfter an den Voraussetzungen als an der Motivation scheitert. Drei Viertel der Frauen mit einer Unterbrechungsdauer von zwei bis 2,5 Jahren geben an, dass für sie Voraussetzungen fehlen.

**Tabelle 57: Grund für Nichtteilnahme nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 12 Monate	bis 18 Monate	bis 24 Monate	bis 30 Monate	über 30 Monate
Benötige Keine	50,8%	49,1%	40,0%	40,3%	32,9%
Möchte Keine	24,6%	16,0%	24,7%	19,5%	37,0%
Fehlende Voraussetzungen	55,5%	64,8%	68,5%	77,0%	60,9%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=717

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Gründe unterscheiden sich wiederum signifikant nach den Rückkehrplänen zum früheren Arbeitgeber. Je sicherer die Rückkehr ist, desto höher ist der Anteil der Personen, die keine Weiterbildung brauchen. Wenn es hingegen keine konkreten Rückkehrpläne gibt, nehmen die fehlenden Voraussetzungen wieder zu. Hier sind es aber vor allem die noch nicht entschlossenen Frauen, die mit drei Viertel fehlende Voraussetzungen angeben.

**Tabelle 58: Grund für Nichtteilnahme nach Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG)**

	Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem/r AG	Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	Keine Rückkehr zu AG	noch nicht entschieden
Benötige Keine	47,1%	35,2%	34,2%	25,7%
Möchte Keine	22,6%	28,6%	22,5%	25,7%
Fehlende Voraussetzungen	55,5%	64,8%	68,5%	77,0%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=717

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Bei der Frage nach den Gründen der Nichtteilnahme an einer Weiterbildung werden öfters mehrere Ursachen genannt. Besondere Aufmerksamkeit verdienen aber jene 42% der Frauen, die fehlende Voraussetzung als einzigen Grund angeben, keine Fortbildung zu besuchen. Sie repräsentieren damit jene, die zwar bildungsmotiviert sind, aber ihre Weiterbildungspläne nicht umsetzen können. Dieser Befund wird dadurch erhärtet, dass fehlende Voraussetzungen signifikant häufiger von Frauen angegeben wurden, die (noch) nicht wissen, ob sie eine Fortbildung machen werden.

Damit zeigt sich bei den Befragten ein erhebliches Potential für Weiterbildungsmaßnahmen, denn zusätzlich zu den 29% Wiedereinsteigerinnen, die eine Weiterbildung planen, könnten auch jene 35% der Befragten, die keine Weiterbildung machen, weil ihnen Voraussetzungen dafür fehlen, durch die passende Unterstützung dafür gewonnen werden.

Als fehlende Voraussetzungen werden am häufigsten mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeführt (62%). Das am zweithäufigsten genannte Argument sind zu hohe Kosten der Aus- und Weiterbildung (34%), gefolgt von mangelnden Informationen über Möglichkei-

ten (30%). Fehlende Angebote in zeitlicher oder inhaltlicher Hinsicht betreffen hingegen 26% bzw. 21%. Die bereits aufgenommene Berufstätigkeit und der damit einhergehende Zeitmangel werden von weniger als einem Sechstel angeführt.

**Tabelle 59: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung**

keine Kinderbetreuung für Teilnahmen	62,4%
Kosten zu hoch	34,2%
zu wenig Info über Möglichkeiten	30,4%
kein zeitlich passendes Angebot	25,7%
kein inhaltlich passendes Angebot	21,4%
keine Zeit, weil schon berufstätig	18,0%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=444

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Wie weiter oben angeführt, gaben einige Befragte an, dass ihnen eine Weiterbildung den Wiedereinstieg zwar erleichtern würde, sie aber keine Bildungspläne für die Karenz haben. Diese Gruppe gab häufiger an, wegen der hohen Kosten keine Weiterbildung zu planen als jene, die keinen wesentlichen Nutzen in der Weiterbildung sehen. Letztlich scheitern Bildungswünsche dieser Frauen aber öfter an der mangelnden Information: Mit fast 38% ist dieser Wert um mehr als 10%-Punkte über jenem der anderen Gruppe.

Werden die einzelnen Hindernisse auf Zusammenhänge mit dem Bildungsstand der Frauen analysiert, können wenige signifikante Unterschiede festgestellt werden. So sind die Ausbildungskosten für niedriger Qualifizierte häufiger ein Problem, als z.B. für Akademikerinnen. Dabei ist zu bedenken, dass der Median der Ausbildungskosten von Frauen mit Lehr- oder Pflichtschulabschluss bei 500 € liegt, jener von Masantinnen bei 1.000 € und jener von Akademikerinnen bei 2.000 €. Es ist also eher die relative als die absolute finanzielle Belastung, die die Ausbildungskosten als zu hoch erscheinen lassen.

Ein zweiter (schwach) signifikanter Zusammenhang betrifft die Verfügbarkeit von Informationen. Dieses Hindernis verliert mit der Höhe des Bildungsgrads an Bedeutung, aber auch unter Akademikerinnen nannte dieses Hindernis jede vierte Befragte. Alle anderen Hindernisse betreffen die befragten Frauen mehr oder minder unabhängig von ihrem Bildungsstand.

**Tabelle 60: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach Bildungsstand**

	unter Maturaniveau	AHS-/BHS-Matura	Uni/FH
keine Kinderbetreuung für Teilnahmen	56,1%	62,3%	67,4%
Kosten zu hoch	44,6%	29,8%	28,7%
zu wenig Info über Möglichkeiten	36,5%	29,8%	25,4%
kein zeitlich passendes Angebot	25,7%	27,2%	24,9%
kein inhaltlich passendes Angebot	22,3%	18,4%	22,7%
keine Zeit, weil schon berufstätig	16,2%	19,3%	18,8%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=443

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Die Rückkehrabsicht stellt einen wichtigen Erklärungsfaktor für die unterschiedlichen Hindernisse dar. So geben Frauen, die bereits eine Rückkehrvereinbarung haben oder für ihren früheren Arbeitgeber bereits wieder erwerbstätig sind, häufiger an, dass sie keine Fortbildung benötigen. Hingegen nennen drei von vier Frauen, die sich diesbezüglich noch nicht entschieden haben, fehlende Voraussetzungen als Grund, keine Weiterbildung zu machen. Die einzelnen Hindernisse treffen in der Folge auch unterschiedlich zu: Keine Zeit zu haben, ist für Frauen, die bereits wieder bei ihrem früheren Arbeitgeber sind, häufiger ein Problem als für andere. Andererseits ist auffallend, wie viel häufiger Frauen, die nicht (sicher) zu ihrem Arbeitgeber zurückkehren wollen, Informationsdefizite angeben. Die Werte dafür sind unter den Unentschlossenen fast doppelt so hoch wie unter jenen, die sich beruflich umorientieren oder aber in den alten Job zurück wollen.

**Tabelle 61: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG)**

	Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem/r AG	Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit AG	Keine Rückkehr zu AG	noch nicht entschieden
keine Kinderbetreuung für Teilnahmen	61,8%	72,9%	59,2%	63,2%
Kosten zu hoch	31,5%	32,2%	42,1%	38,6%
zu wenig Info über Möglichkeiten	23,9%	44,1%	23,7%	45,6%
kein zeitlich passendes Angebot	23,5%	28,8%	32,9%	21,1%
kein inhaltlich passendes Angebot	21,5%	20,3%	22,4%	17,5%
keine Zeit, weil schon berufstätig	29,1%	5,1%	2,6%	5,3%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=443

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

Eine Differenzierung der Hindernisse der Weiterbildung nach Unterbrechungsdauer bestätigt die unterschiedlichen Herausforderungen, mit denen Frauen mit kürzeren und längeren Un-

terbrechungen konfrontiert sind (vgl. Abschnitt 3.5). Frauen, die eine maximale Karenzdauer von 12 Monaten planen, haben zwar insgesamt seltener fehlende Voraussetzungen genannt (vgl. Tab. 52), aber zeigen bei vielen Hinderniskategorien die höchsten Werte: Fast drei Viertel nennen mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, 42% zu hohe Kosten, 31% kein passendes inhaltliches Angebot und 23% zu wenig Zeit. Bei Personen die länger als 30 Monate unterbrechen überwiegen hingegen zeitliche Hindernisse, auch was die Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie auch zeitlich passende Ausbildungsangebote betrifft. Informationsdefizite häufen sich stärker bei geplanten Unterbrechungen bis 30 Monate.

**Tabelle 62: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach geplanter Unterbrechungsdauer**

	bis 12 Monate	bis 18 Monate	bis 24 Monate	bis 30 Monate	über 30 Monate
keine Kinderbetreuung für Teilnahmen	73,1%	64,1%	62,8%	64,0%	75,0%
Kosten zu hoch	42,3%	26,6%	36,6%	40,0%	25,0%
zu wenig Info über Möglichkeiten	19,2%	20,3%	31,7%	46,0%	29,5%
kein zeitlich passendes Angebot	19,2%	20,3%	26,2%	24,0%	40,9%
kein inhaltlich passendes Angebot	30,8%	23,4%	22,8%	22,0%	15,9%
keine Zeit, weil schon berufstätig	23,1%	15,6%	15,2%	12,0%	27,3%

Mehrfachantworten.

Nur Frauen, n=443

Quelle: Datenfile BBB, Berechnungen IHS.

## Exkurs: Männer in Karenz

Bei der Befragung 2013 haben 33 Männer den Fragebogen beantwortet, d.h. ist der Männeranteil der Befragten bei 3%. Wie eingangs bereits erwähnt, ist der Anteil der Männer in der Befragung unterrepräsentiert. Die Zahl erlaubt aber doch einen Vergleich über Wiedereinstiegsverhalten und Weiterbildungsmotivation zwischen den Geschlechtern, die in einem kurzen Exkurs angeführt werden sollen.<sup>23</sup>

Wie weiter oben bereits beschrieben (und anhand der Partnerbeteiligung dargestellt), sind Männer in Karenz häufiger höher gebildet – rund drei Viertel haben einen Universitätsabschluss – und sind höhere bzw. leitende Angestellte (rund 55%). In den folgenden Auswertungen stellen sich daher manche Zusammenhänge ähnlich dar wie bei Betrachtung der Bildungsabschlüsse der Frauen zuvor.

Männer, die in Karenz sind, beziehen doppelt so häufig die 15+3 Variante wie die befragten Frauen und gehen für durchschnittlich drei Monate in Karenz. Dies deckt sich mit dem obigen Befund, demnach die Partner der befragten Frauen im Schnitt für drei Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen.

**Tabelle 63: Gewählte Variante des Kinderbetreuungsgeldes**

	Frauen	Männer
einkommensabhängig	32,4%	33,3%
12+2 Monate	1,6%	0%
15+3 Monate	6,2%	12,1%
20+4 Monate	29,3%	33,3%
30+6 Monate	30,5%	21,2%

Frauen und Männer, n = 1.127  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Männer halten häufiger als Frauen während ihrer Karenzzeit Kontakt zum Arbeitgeber und nutzen auch fast doppelt so häufig das betriebliche Weiterbildungsangebot (30% zu 16%). Interessant ist aber vor allem, dass Frauen deutlich häufiger über Möglichkeiten der innerbetrieblichen Weiterbildung nicht informiert sind.

<sup>23</sup> Für die Gruppe von 33 Männern werden nur einige ausgewählte Fragen behandelt (nur für Fallzahlen von größer oder gleich 30).

**Tabelle 64: Kontakt zum Arbeitgeber und betriebliche Weiterbildung**

	Frauen	Männer
Während Karenz Kontakt zu früherem Arbeitgeber	85,2%	93,3%
Ja, Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung möglich	16,1%	30,0%
Nein, Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nicht möglich	37,4%	33,3%
Weiß nicht	25,0%	16,7%
Keine Weiterbildungsangebote	21,4%	20,0%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, n = 1.095, 1.093;  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Diese geringere Bindung von Frauen an ihre/n bisherige/n Arbeitgeber drückt sich auch in den Rückkehrplänen aus: während insgesamt 70% der Frauen zu ihrem Arbeitgeber zurückwollen und 56% die Rückkehr bereits vereinbart haben, wollen 90% der Männer wieder zu ihrem Arbeitgeber zurück und haben dies zu 87% bereits vereinbart. Nicht zum Arbeitgeber zurück wollen dagegen gerade halb so viele Männer wie Frauen.

**Tabelle 65: Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG)**

	Frauen	Männer
Rückkehr vereinbart oder bereits bei früherem Arbeitgeber	56,4%	86,7%
Rückkehr geplant, noch kein Kontakt mit Arbeitgeber	12,3%	3,3%
Keine Rückkehr zu Arbeitgeber	19,1%	10,0%
noch nicht entschieden	12,2%	0%
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Frauen und Männer, n = 1.094  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.

Was schließlich Wiedereinstieg und Weiterbildung betrifft, gaben lediglich 26% der Männer an, Unterstützung für ersteren zu brauchen. Angesichts der kurzen Karenzdauer der Männer verwundert dies nicht weiter. Dazu passt auch, dass 55% meinen, eine Weiterbildung würde keine Erleichterung des Wiedereinstiegs für sie bedeuten – dies sagen lediglich 37% der befragten Frauen. Gleichzeitig gab ein Drittel der Männer an, dass eine Weiterbildung förderlich für ihren Berufseinstieg wäre. Die befragten Männer sind dementsprechend auch weniger weiterbildungsmotiviert – drei Viertel wollen an keiner Weiterbildung teilnehmen.

**Tabelle 66: Wahrgenommener Unterstützungsbedarf und Weiterbildung**

		Frauen	Männer
Unterstützungsbedarf für Wiedereinstieg		47,7%	25,8%
Erleichtert Aus- oder Weiterbildung Wiedereinstieg	ja	38,1%	33,3%
	nein	36,8%	54,5%
	weiß nicht	25,2%	12,1%
An Aus- oder Weiterbildung teilnehmen	Ja, ganz sicher	14,6%	16,7%
	Ja, geplant	15,0%	6,7%
	Nein	49,8%	73,3%
	Weiß nicht	20,6%	3,3%

Frauen und Männer, n = 1.110, 1.106  
 Rundungsdifferenzen bei Summenbildung möglich.  
 Quelle: Datenfile BBB 2013, Berechnungen IHS.



## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Befragung von Wiener Eltern in Karenz verfolgt das Ziel, einen Beitrag zur Verbesserung der Unterstützungsangebote für WiedereinsteigerInnen zu liefern. Dabei erweisen sich folgende Fragestellungen als relevant:

- Welchen Unterstützungsbedarf geben Eltern in Karenz für den Wiedereinstieg an und wie unterscheidet sich dieser zwischen unterschiedlichen Typen von WiedereinsteigerInnen?
- Wie wirken sich Wiedereinstiegsmuster auf die Weiterbildungspläne und -motivation sowie den konkreten Unterstützungsbedarf für Weiterbildung aus?
- Welche Ansatzpunkte für eine bessere Zielgruppenerreichung lassen sich aus den Ergebnissen ableiten?

Mit den Befragungsergebnissen wird ein spezifisches Segment von Eltern in Karenz abgebildet. Die RespondentInnen sind im Vergleich zur angeschriebenen Grundgesamtheit etwas älter (Durchschnittsalter 34 Jahre versus 32 Jahre), weisen seltener einen Migrationshintergrund auf (20% versus 47%), insbesondere was die Herkunft außerhalb der zentraleuropäischen Länder betrifft, (14% versus 44%) und sind überwiegend Frauen (97% versus 92%). Die mit der Befragung erfassten Frauen sind im Vergleich zu den Wiener Frauen auch deutlich besser gebildet (48% versus 25% Frauen mit Hochschulabschluss), sind stärker in den Arbeitsmarkt integriert (90% versus 72% vor Karenz erwerbstätig), haben deutlich häufiger das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt (32% versus 10%) und planen rascher in den Beruf zurückzukehren, als die Daten des Wiedereinstiegsmonitorings zeigen (70% versus 32% planen innerhalb von zwei Jahren in den Beruf zurückzukehren).

Damit werden durch die Befragung „privilegierte“ Eltern in Karenz stärker erfasst. Teilweise spiegelt dies Antwortausfälle wieder, die bei schriftlichen Befragungen im Allgemeinen als Herausforderung gelten, wie z.B. die Einbeziehung von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache. Das höhere Bildungs- und Qualifikationsniveau, die stärkere Beschäftigungsintegration und die hohe Erwerbsorientierung korrelieren aber auch mit der Gruppe von Personen, die eher an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Insofern können die RespondentInnen auch als Gruppe interpretiert werden, die für Weiterbildungsmaßnahmen leichter anzusprechen sind. Um untererfasste Gruppen als Zielgruppe nicht aus den Augen zu verlieren, werden die Ergebnisse – soweit sich signifikante Unterschiede zeigen – nach Bildungsniveau, Erwerbsstatus und Migrationshintergrund differenziert. Darüber hinaus werden zentrale Indikatoren für die Rückkehr in den Beruf als Beschreibungsdimensionen für Typen von Wiedereinstiegsmustern verwendet, die unterschiedlichen Unterstützungsbedarf für Wiedereinstieg und Weiterbildung determinieren.

Die Befragten weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Eltern auf, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt haben (32%). Davon abgesehen werden die beiden längsten Kinderbetreuungsvarianten präferiert (31% 30+6 Monate und 29% 20+4

Monate), während die kürzeren Varianten eine geringere Rolle spielen. Es zeigt sich aber auch, dass etwa ein Drittel der Frauen länger in Karenz bleiben will, als sie Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dies betrifft 61% der Frauen, die für 12 (+2) Monate ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld beziehen, aber auch noch 16% der 20+4 Variante und 9% der 30+6 Variante.

Auch wenn die geplante Dauer der Berufsunterbrechung die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs häufig übersteigt, erweisen sich diese im Vergleich zu den umgesetzten Unterbrechungsdauern (beispielsweise laut Wiedereinstiegsmonitoring) als relativ kurz: jede achte Befragte plant innerhalb von einem Jahr wiedereinzusteigen, weitere 58% innerhalb von ein bis zwei Jahren und nur 29% planen ihre Erwerbstätigkeit länger als zwei Jahre zu unterbrechen. Dies ist zu einem Teil auf die Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen, zum anderen aber wohl auch darauf, dass diese Pläne letztlich nicht realisiert werden (können).

Mehr als die Hälfte der Befragten hat die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber bereits vereinbart bzw. ist bereits wieder dort beschäftigt. Ein Fünftel wird einen neuen Arbeitsplatz suchen, ein Achtel der Frauen plant eine Rückkehr zum früheren Arbeitgeber, hat aber diesbezüglich noch keinen Kontakt aufgenommen und ein weiteres Achtel hat dies zum Befragungszeitpunkt noch nicht entschieden.

Frauen, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt haben, unterscheiden sich sowohl im Hinblick auf ihre Voraussetzungen für den Wiedereinstieg, wie auch hinsichtlich ihrer Unterbrechungsmuster: Sie weisen die kürzesten Unterbrechungspläne auf (57% bis maximal 18 Monate). Dementsprechend setzen sie häufiger ihre frühere Berufstätigkeit fort, erfolgt ihr Wiedereinstieg überwiegend beim früheren Arbeitgeber (71%) und öfter als bei den anderen Gruppen ohne Weiterbildung. Ihr Unterstützungsbedarf ist stark auf Kinderbetreuung ausgerichtet, sowohl was den beruflichen Wiedereinstieg betrifft, wie auch die Umsetzung einer Aus- und Weiterbildung. Bei den Hindernissen der Aus- und Weiterbildung geben sie aber am häufigsten an, dass für sie ein inhaltlich passendes Angebot fehlt (27% vs. 21% insgesamt). Die bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote werden ihren spezifischen Bedürfnissen und Möglichkeiten wohl weniger gerecht.

### **Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg**

Rund die Hälfte der befragten Frauen braucht nach eigenen Angaben Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg. Einen höheren Unterstützungsbedarf geben Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen (60% bei einer geplanten Karenzzeit von 24 bis 30 Monate) sowie un- und angelernte Arbeiterinnen (59%) an. Dieser Bedarf bezieht sich zum einen auf die Organisation der Kinderbetreuung (67%), zum anderen auf Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche und Weiterbildungsmöglichkeiten (54%).

Welchen Unterstützungsbedarf Mütter für den Wiedereinstieg haben, ist wesentlich davon bestimmt, ob sie nach der Karenz wieder bei ihrem früheren Arbeitgeber einsteigen (Rück-

kehrerinnen) oder aber – wenn keine Rückkehrmöglichkeit besteht bzw. sie aus dem eigenen Wunsch heraus – einen neuen Arbeitsplatz suchen (Wechslerinnen). Während ein Drittel der Rückkehrinnen einen Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg angibt, sind dies unter den Wechslerinnen zwei Drittel. Bei den Rückkehrerinnen überwiegt eindeutig der Unterstützungsbedarf bei der Organisation von Kinderbetreuung – dies wird von knapp 90% der Frauen angegeben. Bei den Wechslerinnen ist die Kinderbetreuung hingegen weniger dominant. Von ihnen wird die Unterstützung für eine berufliche Umorientierung, bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Aus- und Weiterbildung annähernd so oft genannt.

Welche Art von Unterstützungsbedarf die Befragten für den Wiedereinstieg sehen, hängt aber auch von der Unterbrechungsdauer<sup>24</sup> ab. Der Unterstützungsbedarf für die Organisation der Kinderbetreuung sinkt erwartungsgemäß mit der Unterbrechungsdauer. Während bei kurzer Unterbrechungsdauer die Kategorie Kinderbetreuung von 93% der Rückkehrerinnen und 68% der Wechslerinnen angegeben wird, betrifft dies bei langer Unterbrechungsdauer „nur“ 81% der Rückkehrerinnen und 46% der Wechslerinnen.

Insgesamt stellt also die Organisation der Kinderbetreuung für den Wiedereinstieg eine zentrale Herausforderung dar. Vor allem kürzere Berufsunterbrechungen sind schwer ohne Unterstützung von PartnerIn, Eltern oder sonstigen Verwandten und Bekannten zu organisieren, da das institutionelle Kinderbetreuungsangebot keineswegs ausreicht, um einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Häufig erfolgt daher die Berufsrückkehr über eine Teilzeitbeschäftigung: Nur 10% der Frauen planen eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden oder mehr und 56% wollen nach dem Wiedereinstieg weniger als 20 Stunden erwerbstätig sein.

Interessant ist dabei aber auch, dass Frauen, die früher in den Beruf zurückkehren wollen, auch längere Arbeitszeiten planen. Rund ein Viertel der Frauen, die eine Unterbrechung von maximal 12 Monaten planen, wollen mit mehr als 30 Wochenstunden in den Beruf wiedereinsteigen. Bei Unterbrechungen von mehr als zwei Jahren, will nur noch jede 15. Frau mehr als 30 Stunden arbeiten. Diese höhere Erwerbsorientierung ist zum einen durch die Möglichkeiten bestimmt, die mit höherem Bildungsniveau und guter Berufsintegration einhergehen, zum anderen aber durch die finanzielle Notwendigkeit: Maturantinnen weisen gegenüber Frauen ohne Matura und Akademikerinnen längere Unterbrechungsdauern (20% planen Unterbrechungen von mehr als 30 Monaten versus 14% ohne Matura bzw. 11% mit Uni/FH), und weniger Arbeitsstunden beim Wiedereinstieg (19% wollen mehr als 25 Wochenstunden erwerbstätig sein vs. 32% ohne Matura und 26% mit Uni/FH).

---

24 Wie vorne angeführt wurde, ist die geplante Unterbrechungsdauer in vielen Fällen länger als die Unterstützungsdauer der einzelnen Kinderbetreuungsgeld-Varianten. Da aber ein Viertel zum Befragungszeitpunkt noch nicht weiß, wie lange sie unterbrechen werden und sich deutliche Korrelationen zwischen den beiden Variablen zeigen, wird in der Analyse die gewählte Kinderbetreuungsvariante als Indikator für die Unterbrechungsdauer gewählt. Dabei wird hier zwischen kürzeren (einkommensabhängige Variante und 12+2 Monate mit 34% der Befragten), mittleren (15+3 Monate und 20+4 Monate mit 36% der Befragten) und längeren Kinderbetreuungsvarianten (30+6 Monate 30% der Befragten) differenziert.

Der berufsbezogene Unterstützungsbedarf für den Wiedereinstieg nimmt mit steigender Unterbrechungsdauer deutlich zu. Dies betrifft vor allem die Unterstützung für eine berufliche Um- oder Neuorientierung (von 10% bei bis zu 12 Monaten bis 35% bei bis zu 30 Monate Unterbrechung) sowie bei der Arbeitssuche (von 10% bei bis zu 12 Monaten bis 32% bei über 30 Monaten Unterbrechung). Aber auch der Unterstützungsbedarf für Aus- und Weiterbildung steigt von 14% auf 34%.

Gerade bei der berufsbezogenen Unterstützung ist ein enger Zusammenhang zum Bildungsniveau und zur beruflichen Qualifikation ersichtlich. Frauen ohne Matura weisen einen höheren Unterstützungsbedarf auf als Hochschulabsolventinnen. Der Unterschied ist aber bezüglich des Berufsstatus noch größer und betrifft vor allem die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche (28% bei Arbeiterinnen und 10% bei Angestellten) und die Unterstützung von Aus- und Weiterbildung: 50% der Arbeiterinnen wünschen sich Unterstützung für eine Aus- und Weiterbildung; bei einfachen bzw. mittleren Angestellten sind dies 31% und bei höheren bzw. leitenden Angestellten 20%.

### **Weiterbildungspläne**

30% der Befragten planen während der Karenzzeit an einer Weiterbildung teilzunehmen. Rund die Hälfte der Befragten hat keinerlei Pläne in diese Richtung und 20% sind noch unentschlossen. Damit ist ein doch erheblicher Anteil der Befragten für Weiterbildungsmaßnahmen zugänglich und können Muster über Einflussfaktoren auf Bildungswünsche dargestellt werden: Erwartungsgemäß weisen Arbeiterinnen eine geringere Weiterbildungsorientierung auf als Angestellte. Andere Einflussfaktoren wie Bildungsniveau, Migrationshintergrund oder Familienform weisen aber keineswegs die gleichen Muster auf, die sich beim Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen insgesamt abbilden:

- Pflichtschulabsolventinnen weisen eine annähernd gleich hohe Weiterbildungsbereitschaft auf wie Hochschulabsolventinnen.
- Migrationshintergrund ist nicht per se mit geringerer Weiterbildungsbereitschaft verknüpft.
- Alleinerzieherinnen und Frauen mit zwei oder mehr Kindern weisen eine höhere Weiterbildungsbereitschaft auf als Frauen mit einem Kind.

Vor allem aber unterscheiden sich die Weiterbildungspläne je nach Unterbrechungsdauer und den Rückkehrplänen zum früheren Arbeitgeber. Mit der Dauer der Berufsunterbrechung und der fehlenden Möglichkeit bzw. dem fehlenden Wunsch, zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren, steigt die Weiterbildungsorientierung von Wiedereinsteigerinnen. Dabei zeigt sich eine quantitativ bedeutende Gruppe, die hinsichtlich einer möglichen Weiterbildung noch unentschlossen ist. Die These, dass dies insbesondere auf Informationsmangel zurückzuführen ist, wird durch den hohen Anteil von Unentschlossenen mit geringer Qualifikation und Migrationshintergrund gestützt.

Die Weiterbildungspläne sind mit etwa 40% in den Bereichen Büro und Verwaltung sowie Gesundheit und Pflege angesiedelt. Darüber hinaus besteht aber eine große Vielfalt, insbe-

sondere bei Frauen mit Hochschulabschluss. Sie weisen neben Sprachen auch Schwerpunkte in pädagogischen, sozialen sowie naturwissenschaftlichen bzw. technischen Berufen auf. Mit Ausnahme von Hochschulstudien werden aber kaum Formalabschlüsse angestrebt – was wohl auch mit dem fehlenden Angebot dafür zusammenhängt –, sondern es handelt sich großteils um Weiterbildungsmaßnahmen, die mit Zertifikaten oder Teilnahmebestätigungen abschließen. Rund ein Drittel der Maßnahmen sind relativ kurzfristig (maximal ein Monat) und weisen geringe Teilnahmekosten von maximal 200€ auf. Die insgesamt relativ geringen Kosten (geringer auch im Vergleich zur Vorgängererhebung) sind teilweise durch den hohen Anteil von Studien bedingt.

Erstaunlich ist die geringe Unterstützung der Arbeitgeber bei der Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen: Nur 17% der Befragten geben an, dass sie während der Karenzzeit an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Bei 11% der Befragten wird eine Weiterbildung während der Karenz maßgeblich durch den Arbeitgeber mitfinanziert. Diese geringe Beteiligung der Betriebe zeigte sich auch schon in den früheren Befragungen.<sup>25</sup> Vor allem kostenintensive Ausbildungen werden überwiegend von den Wiedereinsteigerinnen selbst bzw. von ihrer Familie getragen. Die Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen ist damit erheblich von ihren eigenen Finanzressourcen abhängig bzw. wird zu einem Teil durch öffentliche Institutionen wie Arbeiterkammer, Arbeitsmarktservice oder Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds finanziert. 15% geben an, dass sie den AK-Bildungsgutschein verwenden.

### **Weiterbildungsmotivation und Hindernisse**

Die Befragung 2013 zeigt, wie auch die Vorgängerbefragungen, ein Abweichen von Weiterbildungsplänen und der Relevanz, der Weiterbildung für einen erfolgreichen Wiedereinstieg zugeschrieben wird. 38% der Befragten gehen davon aus, dass eine Aus- oder Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtern würde. Der Anteil derjenigen, die eine Weiterbildung als förderlich für den Wiedereinstieg sehen, ist damit größer als jener, die eine Weiterbildung planen. Bei Frauen, denen der Nutzen der Weiterbildung bewusst ist, steigt der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung planen auf 55%. Aber auch in dieser Gruppe werden 25% keine Weiterbildung absolvieren und ein weiteres Fünftel zeigt sich unentschlossen.

Hinsichtlich der Vorstellungen, wie weit eine Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtert, unterscheiden sich die Rückkehrerinnen von den Wechslerinnen eindeutig. Von jenen, die zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren möchten, sehen mehr als ein Drittel eine Weiterbildung als gute Unterstützung für den Wiedereinstieg. Unter den Frauen, die nicht zu ihrem vorigen Dienstgeber zurückkehren werden oder noch unentschlossen sind, wird der Wert einer Weiterbildung deutlich höher eingeschätzt (rund 50% gehen davon aus, dass Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtert). Im Gegensatz zur Rückkehrabsicht zeigen sich kaum Unterschiede in der Einschätzung der Relevanz von Weiterbildung für den Wiederein-

---

<sup>25</sup> 2007 haben 12% der Befragten, 2010 10% angegeben, dass der Betrieb die Kosten zur Gänze übernimmt. Durch die Veränderung der Fragestellungen (2013 wurde danach gefragt, wer überwiegend die Kosten bezahlt und wurden noch weitere Unterstützungsinstitutionen angeführt) sind die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar, aber zeigen eine ähnliche Tendenz.

stieg nach Berufsstatus oder Bildungsstand. Auch die Gründe für eine Weiterbildung unterscheiden sich deutlich zwischen Rückkehrerinnen und Wechslerinnen: Bei Wechslerinnen ist der Wunsch, sich für einen anderen Beruf zu qualifizieren, deutlich stärker ausgeprägt während bei Rückkehrerinnen das Auffrischen von Kenntnissen und Interesse eine größere Rolle spielen.

Wie bereits erwähnt, geben 30% der befragten Wiedereinsteigerinnen Weiterbildungspläne an. D.h. 70% der Wiedereinsteigerinnen werden keine Weiterbildungsaktivitäten setzen oder sind unentschieden. 40% der Wiedereinsteigerinnen ohne Weiterbildungspläne sehen keinen Weiterbildungsbedarf, rund ein Viertel möchte keine Weiterbildung und fast zwei Drittel geben fehlende Voraussetzungen als Grund für fehlende Weiterbildungspläne an. Bei den fehlenden Voraussetzungen wird am häufigsten die fehlende Kinderbetreuung für die Teilnahme an einer Weiterbildung genannt (62%), gefolgt von Kostengründen (34%) und Informationsdefiziten (30%). Bei Frauen ohne Matura spielen Kostengründe und Informationsdefizite eine größere Rolle als bei höher qualifizierten Frauen.

### **Zielgruppen für Unterstützungsmaßnahmen**

Entgegen den Erwartungen unterscheiden sich die Wiedereinsteigerinnen mit längeren und kürzeren Unterbrechungen im Hinblick auf Weiterbildungspläne und -motivation weniger stark, als wenn man ihre Rückkehrabsichten zum früheren Dienstgeber berücksichtigt. Dementsprechend ergibt sich ein unterschiedlicher Unterstützungsbedarf sowohl im Hinblick auf Weiterbildungswünsche wie auch Rahmenbedingungen einer Weiterbildung. Dabei erscheint es wichtig, die Maßnahmen verstärkt an den Rückkehrabsichten auszurichten.

Entsprechend der genannten Unterstützungswünsche und Hindernisse können folgende Zielgruppen für Wiedereinstiegsmaßnahmen unterschieden werden, die unterschiedlich angesprochen und gefördert werden sollten:

Wechslerinnen: Frauen, die nach einer Karenz nicht zu einem Arbeitgeber zurückkehren können bzw. sich neu orientieren wollen, sind Schwerpunkt von Fördermaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen. Sie sind keineswegs eine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich ganz erheblich nach ihren Arbeitsmarktchancen, die sowohl durch Qualifikation wie auch Arbeitsmarktintegration bestimmt und dabei auch von ihrer Unterbrechungsdauer beeinflusst sind. Sie weisen häufiger Unterbrechungsdauern von mehr als zwei Jahren auf (48% versus 30% insgesamt) und sind im Schnitt geringer qualifiziert (36% versus 26% insgesamt unter Maturaniveau).

Dementsprechend weisen sie unterschiedlichen Unterstützungsbedarf auf: Diese betreffen teilweise Unterstützungen bei der Arbeitssuche, teilweise fachliche Qualifizierungen, um ihre beruflich erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sichtbar und für andere nutzbar zu machen. Oder es wird eine Umorientierung für einen anderen Beruf oder eine andere Tätigkeit angestrebt oder / und erfordert Fähigkeiten in der Organisation von Familie und Beruf.

Wechslerinnen werden häufig über das AMS oder den waff unterstützt. Sie werden aber meist erst dann aufgefangen, wenn sie bereits erfolglos nach Arbeit gesucht haben. Doch wie auch für die anderen Gruppen gilt, dass sie bereits während der Karenz an die berufliche Orientierung, die Arbeitssuche und die Organisation von Familie und Beruf herangeführt werden sollten. Die Herausforderung besteht darin, sie gezielt und frühzeitig anzusprechen.

Rückkehrerinnen: Bei Frauen, die eine Rückkehr bei ihrem früheren Arbeitgeber planen, steht die zeitliche Organisation von Kinderbetreuung und Beruf beim Wiedereinstieg im Vordergrund. Weiterbildungspläne werden von deutlich weniger Frauen geäußert, sie nehmen zwar mit der Dauer der Berufsunterbrechung zu, vor allem zur Auffrischung von Kenntnissen. Der Nutzen von Weiterbildung wird von weniger Frauen gesehen und es sind vor allem zeitliche Probleme, die als Weiterbildungshindernisse genannt werden.

Der problemlos erhoffte Wiedereinstieg beim früheren Arbeitgeber kann schwieriger sein als erwartet, wenn die Organisation der unterschiedlichen Ansprüche von Beruf und Familie nicht klappt oder wenn Wiedereinsteigerinnen im Betrieb durch produktivere Arbeitskräfte ersetzbar scheinen. Die Gleichzeitigkeit von Beruf und Kindern braucht andere Rahmenbedingungen und eine andere Zeitorganisation als ohne Kinder. Gezielte Weiterbildung kann dabei unterstützen, mit dieser Gleichzeitigkeit umzugehen. Schwierig ist es dabei aber gerade jene Frauen zu erreichen, die wegen fehlender Kinderbetreuung keine Ausbildung ins Auge fassen, gibt es doch wenige Möglichkeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Ausbildungen zu finden. Bei Rückkehrerinnen wäre es wichtig, die Arbeitgeber stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einzubinden. Dies könnte über unterschiedliche Ansätze erfolgen, indem beispielsweise Arbeitgeber verstärkt auf ihre Vorteile aufmerksam gemacht werden, wenn Wiedereinsteigerinnen über die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur ihre Fachkenntnisse auffrischen, sondern damit auch ihre Anbindung an den Betrieb fördern. Darüber hinaus wäre es auch wichtig, bei Frauen den Informationsstand über solche Möglichkeiten zu erhöhen.

Frauen ohne konkrete Wiedereinstiegspläne: Bei Fragen, die sich auf die Unterbrechungsdauer, die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber oder die Weiterbildung beziehen, hat ein nicht unwesentlicher Teil mit „weiß nicht“ geantwortet, das heißt hatte zum Zeitpunkt der Erhebung keine Entscheidung getroffen, entweder weil sie sich noch nicht mit diesen Fragen auseinandergesetzt haben, oder weil sie noch nicht entschieden haben. Diese Frauen stellen eine Risikogruppe dar, weil dieses Nichtplanen dazu führt, dass Kinderbetreuungsgeldbezug und Unterbrechungsdauer oder Karenzdauer und Unterbrechungsdauer auseinander fallen (können) und damit auch finanzielle Unterstützung und Rückkehrmöglichkeit zum früheren Arbeitgeber verloren gehen.

Diese Gruppe von Frauen ohne konkrete Pläne ist in der Diskussion bislang keine explizit adressierte Zielgruppe, hat aber einen hohen Unterstützungsbedarf. Davon sind verstärkt Frauen mit geringen Qualifikationen und Migrantinnen aus dem ehemaligen Jugoslawien

betroffen. In vielen Fällen scheint der Entscheidungsmangel mit Informationsdefiziten zu tun zu haben.

Diese Gruppe könnte durch gezielte Informationen und Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen verstärkt für Ausbildungen motiviert werden. Es ist aber unklar, wie Unentschlossene gezielt erreicht werden können. Nachdem sie in Analysen kaum als eigene Gruppe identifiziert werden, bräuchte es Studien, die gerade diese Gruppe von Wiedereinsteigerinnen ohne konkrete Pläne in den Fokus setzen.

*Männer in Karenz:* Wiedereinsteiger wurden bei der Befragung getrennt ausgewertet, da sie sich was die Unterbrechungsdauer, die Berufsqualifikation und die Ausbildung betrifft, stark von Frauen unterscheiden. Die Männer, die den Fragebogen beantwortet haben, weisen dabei deutlich bessere Wiedereinstiegsvoraussetzungen auf. Dies stimmt auch mit anderen Befunden überein, indem Männer beispielsweise stärker in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integriert sind. Es ist erfreulich, dass sich langsam mehr Männer mit einer Karenzzeit an der Kinderbetreuung beteiligen. Entsprechend der Charakteristika der in der Befragung erfassten Männer weisen sie weniger Risikofaktoren für einen Wiedereinstieg auf und stellen damit keine spezifische Zielgruppe für Fördermaßnahmen dar.

### **Ansatzpunkte zur Förderung der Weiterbildung**

Als zentrale Ansatzpunkte zur Förderung von Weiterbildung bei Eltern in Karenz kristallisieren sich laut den Ergebnissen der Befragung die Bereiche Kinderbetreuung, Ausbildungskosten sowie zielgruppenspezifische Informationen und Weiterbildungsangebote heraus. Während Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen im engeren Sinne stärker nach Zielgruppen differenziert werden sollten, betreffen zwei Bereiche, Kinderbetreuung während einer Weiterbildung und Kosten der Weiterbildung, alle Gruppen gleichermaßen.

Hier werden speziell Kinderbetreuungsmöglichkeiten während einer Weiterbildung hervorgehoben, die andere Erfordernisse haben als Kinderbetreuungsmöglichkeiten für den beruflichen Wiedereinstieg. Sie müssen auf Kleinkinder, die es nicht gewohnt sind in Kinderbetreuungseinrichtungen zu sein, und die zeitliche Flexibilität von Weiterbildungsmaßnahmen ausgerichtet sein. Innovative Kinderbetreuungsangebote, die die Vernetzung von Weiterbildungsteilnehmerinnen fördern, könnten das Dilemma des Zeitmangels für Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen mildern.

Ein weiterer Punkt, der Mütter in Karenz gleichermaßen betrifft, sind die Kosten einer Weiterbildung. Bislang werden diese überwiegend von den Wiedereinsteigerinnen selbst getragen. Hier bräuchte es Regelungen und Maßnahmen, durch die die Arbeitgeber stärker eingebunden werden, sei es durch gezielte innerbetriebliche Weiterbildung oder durch Kostenübernahme. Für Unternehmen ist die finanzielle Förderung von Weiterbildungseinheiten durchaus effizient, da sie nicht nur die Produktivität erhöht, sondern auch die Bindung und Loyalität der Wiedereinsteigerinnen für den Betrieb erhöht.

## Literatur

- Appelt, Erna; Reiterer Albert F. (2009) Wer heiratet wen? Bildungshomogamität und soziale Mobilität in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34: 45-64.
- Bergmann, Nadja; Papouschek, Ulrike; Sorger, Claudia (2009) Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt: Analyse und Umsetzungsbeispiele, Forschungsbericht im Auftrag von: Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, Wien.
- BMWFJ (2013): Monatsstatistik der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen April 2013, Wien.
- Braun, Eva; Fingerlos, Astrid; Holzinger, Astrid; Prokopp, Monika; Schmid, Gabriele; Sel, Asiye (2010) Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg. AK Wien, Wien.
- Braun, Eva; Hauer, Gerlinde; Holzinger, Astrid; Moritz, Ingrid; Pirklbauer Sybille; Schmid, Gabriele (2006) Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz, AK-Wien, Wien.
- Braun, Eva; Holzinger, Astrid; Schmid, Gabriele; Wondratsch, Irene (2007) Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg. AK Wien, Wien.
- Buchinger, Birgit; Gschwandtner, Ulli (2005) "Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es" : Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg. AMS Report 44, Wien.
- Hummer, Christian (2005) Forschungsdesign, Erhebung und Gewichtung. In: Schulz et al. (Hrsg.) Österreich zur Jahrhundertwende. Wiesbaden, 519-527.
- Kapeller, Doris; Sladek, Ulla; Stiftinger, Anna (2009) „...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“. Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss, Graz/Salzburg.
- Leitner, Andrea (forthcoming) Gleichstellungspolitik im Bundesdienst in Österreich. Expertise für das Projekt „Entstehung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik“ (Widmer, Thomas; Fuchs, Gesine, Zollinger, Christine, Universität Zürich), Wien.
- Lutz, Hedwig (2003) Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Erste Ergebnisse. WIFO-Monatsberichte 3/2003, 213-227.
- Preglau, Max (2009) Geschlechterpolitische Aspekte der österreichischen Familienpolitik. In: Appelt, Erna (Hrsg.) Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz, Innsbruck.
- Reidl, Sybille; Schiffbänker, Helene (2013) Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Joanneum Research, Wien.
- Riesenfelder, Andreas (2013) Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien. L&R Sozialforschung, im Auftrag der AK Wien, Wien.
- Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (2009) Ergebnisse einer quantitativen Studie zum Kinderbetreuungsgeld (KBG) nach der Reform 2008. Endbericht. Österreichisches Institut für Familienforschung, im Auftrag des BMWFJ, Wien.
- Rille-Pfeiffer, Christiane (2010) Evaluierung Kinderbetreuungsgeld nach Reform 2008. Bezugsvariante 15+3. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien.

Schnell, Rainer; Hill, Paul P.; Esser, Elke (2011) Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. Auflage, München/Wien.

Statistik Austria (2013a) Migration und Integration 2013, Wien.

Statistik Austria (2013b) Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Wien.

Statistik Austria (2013c) Verdienststrukturerhebung. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien.

Wroblewski, Angela, Latcheva, Rossalina, Leitner, Andrea (2009) Qualifikation & Wiedereinstieg: Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen. Projektbericht. IHS, Wien.

## Anhang 1: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Alter des jüngsten Kindes und Gesamtkinderzahl der Befragten .....	3
Tabelle 2:	Zusammensetzung der Befragten im Vergleich zur Grundgesamtheit .....	5
Tabelle 3:	Höchste abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht .....	6
Tabelle 4:	Erwerbsstatus vor Geburt des jüngsten Kindes nach Geschlecht.....	6
Tabelle 5:	Berufsstatus vor Geburt des jüngsten Kindes nach Geschlecht.....	7
Tabelle 6:	Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes .....	10
Tabelle 7:	KinderbetreuungsgeldbezieherInnen in Wien .....	11
Tabelle 8:	Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Bildungsstand .....	11
Tabelle 9:	Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Berufsstatus .....	12
Tabelle 10:	Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach Migrationshintergrund	13
Tabelle 11:	Abweichung von geplanter Unterbrechung nach gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes.....	14
Tabelle 12:	Gewählte Varianten des Kinderbetreuungsgeldes nach geplanter Unterbrechungsdauer .....	14
Tabelle 13:	Geplante Unterbrechungsdauer nach Bildungsstand .....	15
Tabelle 14:	Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG) .....	16
Tabelle 15:	Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG) nach Berufsstatus .....	16
Tabelle 16:	Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG) nach Bildungsstand .....	17
Tabelle 17:	Gründe für Arbeitgeberwechsel nach Bildungsstand .....	18
Tabelle 18:	Geplante wöchentliche Arbeitszeit .....	19
Tabelle 19:	Geplante wöchentliche Arbeitszeit nach geplanter Unterbrechungsdauer .....	19
Tabelle 20:	Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeldbezug nach Bildungsstand .....	20
Tabelle 21:	Zuverdienst zu Kinderbetreuungsgeld nach Bildungsstand.....	21
Tabelle 22:	Partnerbeteiligung an Karenz.....	21
Tabelle 23:	Väterbeteiligung und Männeranteil beim Kinderbetreuungsgeld .....	22
Tabelle 24:	Partnerbeteiligung an Karenz nach Bildungsstand der Mutter .....	22
Tabelle 25:	Unterstützung beim Wiedereinstieg .....	23
Tabelle 26:	Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Wiedereinstiegssicherheit ....	24
Tabelle 27:	Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach geplanter Unterbrechungsdauer .....	24
Tabelle 28:	Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Bildungsstand .....	25
Tabelle 29:	Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg nach Berufsstatus .....	25
Tabelle 30:	Aus- und Weiterbildungspläne .....	28
Tabelle 31:	Aus- und Weiterbildungspläne nach Bildungsstand.....	28

Tabelle 32: Aus- und Weiterbildungspläne nach Berufsstatus.....	29
Tabelle 33: Aus- und Weiterbildungspläne nach Migrationshintergrund.....	29
Tabelle 34: Aus- und Weiterbildungspläne nach Wohnform .....	30
Tabelle 35: Aus- und Weiterbildungspläne nach Kinderzahl.....	30
Tabelle 36: Aus- und Weiterbildungspläne nach geplanter Unterbrechungsdauer.....	31
Tabelle 37: Aus- und Weiterbildungspläne nach gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes .....	31
Tabelle 38: Aus- und Weiterbildungspläne nach geplanter Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG).....	32
Tabelle 39: Aus- oder Weiterbildungsinhalt nach Bildungsstand .....	33
Tabelle 40: Abschlüsse der angestrebten Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen nach Bildungsstand.....	34
Tabelle 41: Geplante Dauer der Aus- oder Weiterbildung .....	34
Tabelle 42: Kosten der geplanten Aus- oder Weiterbildung.....	35
Tabelle 43: Übernahme der Kosten für die geplante Aus- oder Weiterbildung.....	35
Tabelle 44: Kostenübernahme und -höhe der geplanten Aus- oder Weiterbildung .....	36
Tabelle 45: Teilnahme nach Weiterbildungsangebot des Betriebes .....	36
Tabelle 46: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg und Aus- und Weiterbildungspläne.....	37
Tabelle 47: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Kinderbetreuungsgeldvariante .....	38
Tabelle 48: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Rückkehrabsicht	38
Tabelle 49: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Berufsstatus.....	39
Tabelle 50: Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg nach Bildungsstand ...	39
Tabelle 51: Weiterbildungsgründe nach Nutzen von Aus- oder Weiterbildung für Wiedereinstieg .....	40
Tabelle 52: Weiterbildungsgründe nach Bildungsstand .....	40
Tabelle 53: Weiterbildungsgründe nach Rückkehr zu vorherigen Arbeitgeber (AG) .....	41
Tabelle 54: Weiterbildungsgründe nach geplanter Unterbrechungsdauer.....	41
Tabelle 55: Gründe, keine Aus- oder Weiterbildung zu planen .....	42
Tabelle 56: Gründe, keine Aus- oder Weiterbildung zu planen nach Bildungsstand .....	42
Tabelle 57: Grund für Nichtteilnahme nach geplanter Unterbrechungsdauer.....	43
Tabelle 58: Grund für Nichtteilnahme nach Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG) .....	43
Tabelle 59: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung.....	44
Tabelle 60: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach Bildungsstand	45
Tabelle 61: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach Rückkehr zu vorherigem Arbeitgeber (AG).....	45

Tabelle 62: Hindernisse für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung nach geplanter Unterbrechungsdauer .....	46
Tabelle 63: Gewählte Variante des Kinderbetreuungsgeldes .....	47
Tabelle 64: Kontakt zum Arbeitgeber und betriebliche Weiterbildung .....	48
Tabelle 65: Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber (AG) .....	48
Tabelle 66: Wahrgenommener Unterstützungsbedarf und Weiterbildung .....	49

## Anhang 2: Fragebogen

### Fragenbogen Karenz und Wiedereinstieg

Liebe Eltern in Karenz!

Der Arbeiterkammer Wien ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein besonderes Anliegen. Um unsere Unterstützungsangebote besser an Ihre Bedürfnisse anpassen zu können, ersuchen wir Sie um **Ihre Mitarbeit**.

Zum Ausfüllen des Fragebogens brauchen Sie etwa 10 Minuten.

Der Fragebogen ist selbstverständlich **anonym**. Die Gesamtergebnisse der Befragung werden in unserer Mitgliederzeitschrift „AK Für Sie“ und im Internet unter **www.wien.arbeiterkammer.at** veröffentlicht.

Bitte schicken Sie uns den ausgefüllten Fragebogen bis **spätestens 24. Mai 2013** im beiliegenden Kuvert zurück (das Porto übernimmt die AK Wien) oder geben Sie den Fragebogen bei der AK-Messe „Beruf – Baby – Bildung“ ab. **Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

**(1) Wann wurde das Kind geboren, für das Sie derzeit Kinderbetreuungsgeld beziehen?**

(Monatsangabe bitte in Zahlen, z.B. Jänner = 01)

Jahr 20 \_\_\_\_ Monat \_\_\_\_

**(2) Welche Variante des Kinderbetreuungsgeldes haben Sie gewählt?**

- Einkommensabhängige Variante, bis zum 14. Lebensmonat des Kindes (12 plus 2)
- Variante € 1000,- bis zum 14. Lebensmonat des Kindes (12 plus 2)
- Variante € 800,- bis zum 18. Lebensmonat des Kindes (15 plus 3)
- Variante € 624,- bis zum 24. Lebensmonat des Kindes (20 plus 4)
- Variante € 436,- bis zum 36. Lebensmonat des Kindes (30 plus 6)

**(3) Nimmt Ihr Partner / Ihre Partnerin ebenfalls Kinderbetreuungsgeld in Anspruch?**

- Ja, für \_\_\_\_ Monate
- Nein

**(4) Nutzen Sie die Möglichkeit, zum Kinderbetreuungsgeld dazuzuverdienen bzw. haben Sie dies noch vor?**

- Ja, ich arbeite derzeit \_\_\_\_ Stunden pro Woche → weiter mit Frage 5
- Ja, ich werde diese Möglichkeit später in der Karenz nutzen → weiter mit Frage 6
- Nein, ich nutze diese Möglichkeit nicht und werde sie nicht nutzen → weiter mit Frage 6
- Ich kenne diese Möglichkeit nicht → weiter mit Frage 6

**(5) Wenn Sie derzeit bereits beschäftigt sind, ... arbeiten Sie bei Ihrem vorherigen Arbeitgeber?**

- Ja
- Nein

**... handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit im Vergleich zu ihrer Berufstätigkeit vor der Karenzzeit?**

- Um eine ähnliche Tätigkeit
- Um eine weniger anspruchsvolle Tätigkeit
- Um eine anspruchsvollere Tätigkeit

**(6) Wie war Ihre berufliche Situation vor der Geburt ihres jüngsten Kindes? Waren Sie....**

- Berufstätig → weiter mit Frage 7
- In Karenz → weiter mit Frage 7
- Arbeitslos → weiter mit Frage 11
- In Ausbildung → weiter mit Frage 11
- Sonstiges → weiter mit Frage 11

**(7) Halten Sie während der Karenz Kontakt zu ihrem früheren Arbeitgeber?**

- Ja
- Nein

**(8) Können Sie während der Karenzzeit an Weiterbildungsangeboten ihres Betriebs teilnehmen?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Es gibt keine Weiterbildungsangeboten im Betrieb

**(9) Werden Sie nach der Karenzzeit wieder bei ihrem vorherigen Arbeitgeber arbeiten?**

- Ja, ich habe die Rückkehr vereinbart bzw. arbeite bereits wieder beim vorherigen Arbeitgeber  
→ weiter mit Frage 11
- Ja, ich plane es, muss aber erst Kontakt aufnehmen  
→ weiter mit Frage 11
- Nein, ich werde nicht zu meinem vorherigen Arbeitgeber zurückkehren  
→ weiter mit Frage 10
- Ich habe mich noch nicht entschieden  
→ weiter mit Frage 11

**(10) Was sind die Gründe dafür, dass Sie nicht zu Ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren werden? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Ich möchte mich beruflich verändern
- Meine Arbeitszeitwünsche sind nicht realisierbar
- Zu lange Wegzeiten
- Meine Tätigkeit würde sich verändert
- Ich habe keine Rückkehrmöglichkeit (z.B. befristeter Vertrag)
- Ich möchte länger zu Hause bleiben

**(11) Wann planen Sie, wieder in den Beruf einzusteigen oder, wenn Sie bereits beschäftigt sind, Ihre Stunden zu erhöhen?**

Jahr 20\_\_\_\_ Monat \_\_\_\_

- Weiß nicht
- Ich werde meine Stunden in der nächsten Zeit nicht erhöhen → weiter mit Frage 13

**(12) Wie viele Wochenstunden wollen Sie nach Ihrer Karenzzeit arbeiten bzw. wenn Sie ihre Stunden erhöhen?**

Ca. \_\_\_\_ Stunden pro Woche

- Weiß nicht

**(13) Brauchen Sie Unterstützung für den Wiedereinstieg?**

- Ja
- Nein

Wenn ja: **In welchem Bereich?** (Mehrfachnennungen möglich)

- Für die Organisation der Kinderbetreuung
- Für eine berufliche Um-/Neuorientierung
- Für die Arbeitsplatzsuche bzw. Bewerbung
- Für eine Aus- oder Weiterbildung
- Für die Anerkennung eines ausländischen Bildungsabschlusses in Österreich
- Sonstiges, und zwar \_\_\_\_\_

**(14) Denken Sie, dass Ihnen eine Aus- oder Weiterbildung während der Karenzzeit den Wiedereinstieg erleichtern wird?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**(15) Werden Sie während der Karenzzeit an einer Aus- oder Weiterbildung teilnehmen?**

- Ja, ganz sicher → weiter mit Frage 16
- Ja, ich plane es → weiter mit Frage 16
- Nein → weiter mit Frage 24
- Weiß nicht → weiter mit Frage 24

**(16) Welche Aus- oder Weiterbildung(en) machen bzw. planen Sie?** (Bitte geben Sie möglichst genaue Kursbezeichnungen an) \_\_\_\_\_

**(17) Wie lange dauern diese Aus- oder Weiterbildungen in Wochen?**

- \_\_\_\_\_ Wochen
- Weiß nicht

**(18) Wie schließen diese Aus- oder Weiterbildungen ab?**

(Mehrfachnennungen möglich)

- Mit einer Bestätigung des Kursbesuchs
- Mit einem Zertifikat (z.B. PC-Führerschein, Sprachdiplom)
- Mit einem Hauptschulabschluss
- Mit einem Lehrabschluss
- Mit einer Matura
- Mit einem Studienabschluss
- Sonstiges, und zwar .....
- Weiß nicht

**(19) Aus welchen Gründen machen/planen Sie diese Aus- oder Weiterbildung(en)?**

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich möchte vorhandene Kenntnisse auffrischen
- Ich möchte mich beruflich verbessern
- Ich möchte einen anderen Beruf ausüben
- Ich möchte einen Abschluss nachholen
- Aus Interesse

**(20) Wie hoch sind die Kosten für die Aus- oder Weiterbildung(en) insgesamt?**

*(Bitte Kosten für alle Aus- oder Weiterbildungen während der Karenz)*

\_\_\_\_\_ €

- Weiß nicht

**(21) Wer bezahlt den überwiegenden Teil dieser Aus- oder Weiterbildung?**

- Überwiegend ich selbst (inkl. Unterstützung von Familie / Partner/in)
- Überwiegend mein Arbeitgeber
- Überwiegend andere (z.B. AMS, waff)

**(22) Wer trägt sonst noch zur Finanzierung bei?**

*(Mehrfachnennungen möglich)*

- Ich (inkl. Unterstützung von Familie / Partner/in)
- Mein Arbeitgeber
- Andere (z.B. AMS, waff)

**(23) Haben Sie für die Aus- oder Weiterbildung den AK-Bildungsgutschein genutzt?**

- Ja → weiter mit Frage 25
- Nein → weiter mit Frage 25

**(24) Wenn Sie keine Weiterbildung während der Karenz planen, was sind die Gründe dafür?**

*(Mehrfachnennungen möglich)*

- Ich benötige derzeit keine Weiterbildung
- Ich möchte derzeit keine Aus- oder Weiterbildung machen
- Mir fehlen die dafür notwendigen Voraussetzungen wie Zeit, Geld, Informationen etc.

**Wenn Ihnen Voraussetzungen für eine Aus- oder Weiterbildung fehlen: Was betrifft dies konkret?**

*(Mehrfachnennungen möglich)*

- Keine Zeit, weil ich bereits berufstätig bin
- Kosten sind zu hoch
- Kein inhaltlich passendes Angebot
- Kein zeitlich passendes Angebot
- Keine Kinderbetreuung für die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung
- Ich habe zu wenig Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sonstiges, und zwar .....

**Zum Abschluss bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person:**

**(25) Geschlecht**

- Weiblich
- Männlich

**(26) Geburtsjahr**

19\_\_

**(27) In welchem Land sind Sie geboren?**

- In Österreich
- In einem anderen Land, und zwar .....

**(28) In welchem Land sind ihre Eltern geboren?**

- Vater:                     In Österreich  
                               In einem anderen Land, und zwar .....
- Mutter:                    In Österreich  
                               In einem anderen Land, und zwar .....

**(29) Wohnen Sie:**

- Mit Kind(ern) und Partner/in                    → weiter mit Frage 30
- Allein mit Kind(ern)                                → weiter mit Frage 31
- Sonstiges    → weiter mit Frage 31

**(30) Ist Ihr Partner / Ihre Partnerin ...**

- Berufstätig
- Arbeitslos
- In Ausbildung
- Sonstiges

**(31) Wie viele Kinder leben ständig in Ihrem Haushalt?**    \_\_\_ Kinder  
**Wie viele davon sind jünger als 6 Jahre?**                    \_\_\_ Kinder unter 6 Jahre

**(32) Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung (auch in einem anderen Land erworbene Schulbildung):**

- Pflichtschule (mit/ohne Abschluss)
- Lehre / Fachschule
- AHS / BHS-Matura
- Fachhochschule / Universität o.ä.

**(33) Haben Sie Ihre Schulbildung in Österreich oder im Ausland abgeschlossen?**

- In Österreich
- Im Ausland

Wenn im Ausland: **Haben Sie ihre Ausbildung in Österreich anerkennen lassen?**

- Ja
- Nein

**(34) Waren Sie vor der Geburt Ihres jüngsten Kindes berufstätig als:**

- Un-/angelernte/r Arbeiter/in
- Facharbeiter/in
- Angestellte/r (einfache / mittlere Tätigkeit)
- Angestellte/r (höhere / leitende Tätigkeit)
- Öffentlich Bedienstete/r
- Lehrling
- Sonstiges

**(35) Wie hoch ist das monatlich verfügbare Einkommen aller in Ihrem Haushalt lebenden Personen (netto, inkl. Transferleistungen wie Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Wohnbeihilfe, Witwenpension etc.)?**

- Bis 1.000€    Bis 1.500€    Bis 2.000€    Bis 2.500€    Mehr als 2.500€

**(36) Gibt es etwas, das für Sie beim Wiedereinstieg wichtig ist und im Fragebogen nicht angesprochen wurde?**

---

---

---

---

Authors: Leitner Andrea, Hartl Jakob, Wroblewski Angela

Title: Beruf – Baby – Bildung

Projektbericht/Research Report

© 2013 Institute for Advanced Studies (IHS),  
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •  
<http://www.ihs.ac.at>

---

RAT.  
INFO.  
SERVICE.  
RECHT.

NOCH FRAGEN?

**DAS INTERNET-ANGEBOT DER AK WIEN**

<http://wien.arbeiterkammer.at>

