

Lukas Mitterauer, Walter Reiter, Lucia Minecan

Fernlehre und spezielle Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt

Endbericht

Endbericht an
das Arbeitsmarktservice – Bundesgeschäftsstelle,
das Arbeitsmarktservice - LGS Wien
das Bundesministerium für soziale Sicherheit und
Generationen
und die Magistratsabteilung 57 der Stadt Wien

Wien, 29. Juni 2000



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Methodisches Vorgehen	5
2.1	Sekundärstatistische Analysen	5
2.2	Literaturrecherche	5
2.3	Befragung arbeitsloser Frauen	6
2.4	Befragung der Karenzierten	6
2.5	ExpertInnenbefragung	7
3	Quantitative Abgrenzung der Zielgruppen	8
3.1	Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Wien	8
3.2	Arbeitslose Frauen mit Pflichtschulabschluss	13
3.3	Karenzierte Frauen	18
4	Rahmenbedingungen von arbeitslosen Frauen	24
4.1	Weiterbildungserfahrungen und -perspektiven	24
4.2	Psychische und physische Belastungen während der Arbeitslosigkeit	26
4.3	Unterstützung durch die Familie	28
4.4	Nutzung technischer Ressourcen	29
4.5	Wiedereinstiegsperspektiven	32
4.6	Bevorzugte Lernform	33
5	Rahmenbedingungen von Karenzierten	37
5.1	Soziale Voraussetzungen	38
5.2	Technische und Qualifikationsbezogene Voraussetzungen	50
6	Vermittlungsformen	55
6.1	Medien	56
6.2	Materialentwicklung	68
7	Kommunikations- und Interaktionsformen	71
7.1	Kommunikation und Interaktion mit dem Träger	71
7.2	TeilnehmerInnenkommunikation	73
8	Inhalte und Organisation	75
8.1	Grundlegender Ansatz	75
8.2	Organisatorische Gestaltung	78
8.3	Didaktik	88

8.4	Information und Werbung	89
8.5	Verbundsysteme und Kooperationsformen	92
8.6	Zertifizierung des Lernerfolges	95
9	Kostenanalyse	97
	Exkurs: Kostenschätzung für Entwicklung, Produktion und Distribution	100
10	Konzept für zwei Pilotprojekte	102
10.1	Computer und Lernen	102
10.2	Callcenter-Mitarbeiterin	111
10.3	Einbindung in die Förderstruktur	119
11	Literaturliste	123
Anhang		127
	Befragte ExpertInnen	128
	Links	129
	Beispiele	130
	Interviewleitfaden	1

1 Einleitung

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung und Fort- und Weiterbildung kann Österreich nur auf rudimentäre Erfahrungen mit Fernlehre zurückblicken. Dabei bietet Fernlehre als zeit- und/oder ortsunabhängige Lernmethode Potenziale gerade für Zielgruppen, die aus verschiedensten Gründen an traditionellen Qualifizierungen nicht teilhaben können. Vor allem die technologischen Entwicklungen der letzten Jahre haben neue Perspektiven für den Einsatz der Fernlehre eröffnet.

Ziel des gegenständlichen Forschungsprojektes ist es gerade diese Potenziale auszuloten und Konzepte für die Umsetzung von Fernlehrmaßnahmen vorzuschlagen.

Fernlehre, als Instrument der beruflichen Weiterqualifizierung, ist nicht für alle Teilgruppen des Arbeitsmarktes in gleicher Weise geeignet. Dies liegt vor allem daran, dass der Einsatz von Fernlehre an Voraussetzungen geknüpft ist, die nicht von allen potenziellen Zielgruppen hinreichend erfüllt werden. So setzt Fernlehre ein hohes Maß an Selbstorganisation voraus, die an sich bereits eine Qualifikation darstellt, welche oft nicht gegeben ist. In einem ersten Arbeitsschritt wurden daher die Zielgruppen festgelegt, die detaillierter analysiert werden sollen:

- Frauen in Mutterschaftskarenz
- Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau

Darüber hinaus soll speziell auf die Qualifikationserfordernisse älterer arbeitsloser Frauen eingegangen werden.

Danach wurden die Zielgruppen dahingehend untersucht, welche individuellen, familiären und sozialen Rahmenbedingungen vorherrschen, die Einfluss auf den Erfolg von Fernlehrmaßnahmen haben können. Ein wesentlicher Arbeitsschritt war hier nicht nur die Identifikation von Mängeln und Problemen, die dem Einsatz von Fernlehre entgegenstehen können, sondern auch die Analyse, mit welchen Strategien und Maßnahmen diese Probleme behoben werden können. Von besonderer Bedeutung war die Identifikation von Zeitpotenzialen und Freiräumen, die für den Kompetenzerwerb über Fernlehre zur Verfügung stehen.

In einem weiteren Untersuchungsschritt wurden die unterschiedlichen Vermittlungsformen und Medien der Fernlehre

hinsichtlich ihrer Eignung für die Zielgruppen diskutiert. Speziell die Entwicklungen auf dem Sektor der IuK-Technologien, die den Fernlehrebetrieb in den letzten Jahren revolutionierten, fließen in die Analyse ein.

Neben der zielgruppenspezifischen Eignung der Fernlehre - also der potenziellen Effektivität von Fernlehre zur Weiterqualifizierung - sind auch Aspekte der Effizienz zu berücksichtigen. Fernlehre ist ein Instrument, das vor allem in der Entwicklungsphase hohe Kosten verursacht, während der laufende Betrieb gegenüber traditionellen Angeboten deutlich günstiger ausfällt. Daraus folgt, dass Fernlehre vor allem dort eingesetzt werden sollte, wo ein ausreichendes Potenzial möglicher NutzerInnen vorhanden ist. Es müssen daher neben den zielgruppenspezifischen Rahmenbedingungen auch die quantitativen Potenziale abgeklärt werden.

Um den Lernerfolg bei der Fernlehre sicherzustellen, reicht die Entwicklung und Distribution von Fernlehrematerialien nicht aus. Vielmehr bedarf es entsprechender institutioneller Rahmenbedingungen, um die Zielgruppen auf die Fernlehre vorzubereiten und sie im Lernprozess zu unterstützen. In dem entsprechenden Berichtsteil werden hier die Aspekte der organisatorischen Gestaltung, der Didaktik, der Information und Werbung, der Zertifizierung und der institutionellen Verankerung diskutiert.

Beim Einsatz neuer Qualifizierungsformen stellt sich auch immer die Frage nach den zu erwartenden Kosten. Deshalb wurde auch ein entsprechender Berichtsteil verfasst, der die Kosten für Fernlehre denen des traditionellen Seminarbetriebs gegenüberstellt.

Den Abschluss bilden zwei Konzepte für Pilotprojekte, bei denen die Qualifizierung mittels Fernlehre praktisch umgesetzt und erprobt werden könnte.

Der vorliegende Forschungsbericht versucht die hier angesprochenen Grundelemente in entsprechender Form zu diskutieren. Wir hoffen damit einen Beitrag für die Weiterentwicklung und den Einsatz dieses innovativen Mediums geliefert zu haben.

2 Methodisches Vorgehen

Im Zuge des Forschungsprojektes kamen folgende Methoden zum Einsatz:

- Sekundärstatistische Analysen
- Literaturrecherche
- Befragung arbeitsloser Frauen
- Befragung von Karenzierten und
- Befragung von ExpertInnen.

In den folgenden Abschnitten wird das methodische Vorgehen näher spezifiziert.

2.1 Sekundärstatistische Analysen

Zur Abschätzung der Zielgruppengröße, ihres sozialen Umfeldes und ihrer individuellen Voraussetzungen, wurden masenstatistische Auswertungen vorgenommen. Als Datengrundlage dienten der Mikrozensus, der viermal im Jahr an einer Stichprobe von rund 60.000 Personen erhoben wird, und eine Sonderauswertung aus der AMS-EDV für den Zeitraum 1993 bis 1998¹.

2.2 Literaturrecherche

Im Zuge der Literaturrecherche wurden die unterschiedlichsten Materialien eingearbeitet:

- Forschungsberichte über Qualifizierungsmaßnahmen mittels Fernlehre,
- Forschungsberichte über spezielle Bedingungen der Zielgruppen,
- Bücher und Sammelbände über Fernlehre und

¹ Zum Zeitpunkt der Sonderauswertung waren nur Zahlen bis zum Jahr 1998 verfügbar. Eine Kurzanalyse des Datenmaterials für das Jahr 1999 lässt vermuten, dass sich die in diesem Bericht skizzierten Trends weiter fortsetzen. Dies wird auch durch ExpertInnen des AMS bestätigt.

- Informationsmaterialien von Fernlehrinstituten

2.3 Befragung arbeitsloser Frauen

Die Befragung der arbeitslosen Frauen erfolgte mittels leitfadengestützter qualitativer Interviews. Ausgehend von den Ergebnissen der Analyse der AMS-Daten und der Mikrozensusanalyse lag es nahe, Arbeitslose aus dem Angestelltenbereich zu interviewen. Für die Durchführung der Interviews wurde die Geschäftsstelle des AMS Angestellte West gewählt, in dem wir die Möglichkeit zur Einrichtung eines Interviewplatzes erhielten. Die auf ein Betreuungsgespräch wartenden Frauen wurden direkt angesprochen und zeigten prinzipiell eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung.

Insgesamt wurden 25 Frauen interviewt, wobei auf eine Verteilung über unterschiedliche Qualifikationsniveaus geachtet wurde. Von den Befragten wiesen 9 Personen einen Pflichtschulabschluss, 7 Personen einen Lehrabschluss, 4 Personen einen Abschluss einer mittleren Schule und 5 Personen einen höheren Bildungsabschluss auf.

Neben soziographischen Daten wurden Fragen zur Erwerbsbiographie, zur sozialen Situation, zur Verfügbarkeit und Nutzung neuer Technologien, zu Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsinteressen, zur Gestaltungsform von Qualifizierungsmaßnahmen und zur Akzeptanz von Fernlehrrangeboten gestellt. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug etwa 40 Minuten.

2.4 Befragung der Karenzierten

Auch die Befragung der Karenzierten und der Wiedereinsteigerinnen erfolgte mittels leitfadengestützter Interviews. Die Daten von Interviewpartnerinnen wurden von der Wiener Gebietskrankenkasse übermittelt. Hierbei wurden 100 Adressen und Telefonnummern recherchiert, die sich in Teilgruppen separieren lassen. Schichtungsmerkmale waren „Karenzierte und Wiedereinsteigerinnen“, „Arbeiterinnen und Angestellte“ und „Partnerschaft und Alleinstehend“. Innerhalb der Gruppen wurde eine Zufallsauswahl getroffen, wobei bei den Karenzierten bei der Adressauswahl noch einschränkend das Kriterium „mindestens 5 Monate nach Antragstellung für das Karenzengeld“ zum Tragen kam. Dies deshalb, um nur Frauen zu

befragen, die bereits eine bestimmte Erfahrung mit der Kindererziehung haben.

Es stellte sich heraus, dass das Datenmaterial vor allem bei den Wiedereinsteigerinnen sehr schlecht war, sodass nicht alle Untergruppen voll besetzt werden konnten. Um die im Offert angeführte Zahl von Interviews zu erreichen, mussten zusätzlich noch mehrere Interviews im persönlichen Bekanntenkreis durchgeführt werden. Insgesamt gingen 42 Interviews in die qualitative Auswertung ein. Für die quantitativen Berechnungen konnten 37 Interviews verwendet werden.

Die Leitfäden beinhalteten wie die Interviews bei den arbeitslosen Frauen Fragen zur Erwerbsbiographie, zur sozialen Situation, zur Verfügbarkeit und Nutzung neuer Technologien, zu Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsinteressen, zur Gestaltungsform von Qualifizierungsmaßnahmen, zur Akzeptanz von Fernlehreangeboten und soziobiographische Daten.

Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug 45 Minuten, wobei die Interviews immer wieder wegen Betreuungspflichten unterbrochen werden mussten.

2.5 ExpertInnenbefragung

Zur Abklärung der Rahmenbedingungen der Zielgruppen und zur Gestaltung von Fernlehreangeboten wurden 10 leitfadengestützte ExpertInneninterviews durchgeführt. Die ExpertInnen entstammen aus Institutionen,

- die Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen anbieten,
- die spezielle Maßnahmen für Karenzierte anbieten,
- deren Aufgabe die Verwaltung von Maßnahmen am Arbeitsmarkt sind,
- die Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen begleiten und evaluieren und
- die Fernlehre anbieten.

Die Interviews dauerten durchschnittlich eine Stunde.

3 Quantitative Abgrenzung der Zielgruppen

3.1 Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Wien

Zwischen den Jahren 1993 und 1998 stieg in Wien die Zahl der arbeitslos Vorgemerkten um 19% von 61.434 auf 73.329. Von den 1998 gemeldeten Arbeitslosen waren 30.953 weiblich, was einem Anteil von 42% entspricht. Vergleicht man die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen nach Geschlecht, fällt auf, dass bei den weiblichen Arbeitslosen mit +21% ein etwas steilerer Anstieg als bei den Männern zu verzeichnen ist (+18%).

Tabelle 1: Vorgemerkte Arbeitslose nach Bildung² und Geschlecht

Geschlecht Bildung	männlich			weiblich		
	1993	1998	%-Veränd.	1993	1998	%-Veränd.
Pflichtschule	16.497	18.702	13%	12.474	15.673	26%
Lehre	13.548	17.210	27%	6.660	7.840	18%
Fachschule	962	1.174	22%	2.521	2.897	15%
Matura	3.432	3.703	8%	2.827	3.123	10%
Universität	1.275	1.463	15%	1.047	1.352	29%
unbekannt	111	124	12%	80	68	-15%
Gesamt	35.825	42.376	18%	25.609	30.953	21%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

² In die Kategorie „Pflichtschule“ fallen alle Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen. Im Segment „Fachschule“ sind alle Personen subsummiert, die eine weiterführende Schule ohne Maturaabschluss beendet haben. AHS- und BHS-AbsolventInnen ohne Tertiärabschluss sind in der Zeile „Matura“ zu finden. In der Kategorie „Hochschule“ werden alle Personen, die einen Studienabschluss aufweisen oder eine hochschulverwandte Lehranstalt (Pädagogische Akademien, Sozialakademien) abgeschlossen haben gezählt. AbsolventInnen von Hochschullehrgängen oder Kollegs fallen nicht in dieses Bildungssegment.

Die Veränderungen in den Arbeitslosenzahlen verliefen jedoch je nach Qualifikation sehr unterschiedlich. Die größten Zuwächse sind bei den Männern im mittleren Qualifikationssegment (Lehre +27%, Fachschule +22%) zu verzeichnen. Demgegenüber stiegen bei den Frauen vor allem die Werte bei den Pflichtschulabsolventinnen (+26%) und den Hochschulabsolventinnen (+29%). Während die Zahl der berufstätigen Hochschulabsolventinnen sukzessive zunimmt, und daher auch eine Steigerung der Arbeitslosenzahlen in diesem Bildungssegment plausibler erscheint, sind die Veränderungen im Bereich der Pflichtschulabsolventinnen deutlich problematischer zu sehen, da der Anteil dieser Bildungsgruppe am Arbeitsmarkt eine rückläufige Tendenz zeigt.

Tabelle 2: Vorgemerkte Arbeitslose nach Vormerkdauer und Geschlecht

Geschlecht	männlich			weiblich			
	Vormerkdauer	1993	1998	%-Veränd.	1993	1998	%-Veränd.
Bis 3 Monate		13.738	14.724	7%	9.831	10.799	10%
3-6 Monate		7.095	7.747	9%	5.253	6.155	17%
6-12 Monate		6.298	7.519	19%	4.596	6.176	34%
12 Monate und mehr		8.694	12.386	42%	5.929	7.823	32%
Gesamt		35.825	42.376	18%	25.609	30.953	21%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Auch bei der Analyse nach der Vormerkdauer zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Arbeitslosen. Bei den Männern mit einer Vormerkdauer bis zu drei Monaten sind die Zuwächse deutlich geringer als bei den längeren Arbeitslosigkeitsepisoden. In der Kategorie der bis 3 Monate Arbeitslosen erhöhte sich die Zahl der Vorgemerkten um 7%, bei den 3-6 Monate Arbeitslosen um 9%. Leicht überdurchschnittlich stieg die Zahl der 6-12 Monate Arbeitslosen (19%). Demgegenüber sind bei den über 12 Monate Arbeitslosen Zuwächse in der Größenordnung von 42% zu verzeichnen. Bei den Frauen hingegen sind die Unterschiede nicht so deutlich ausgeprägt wie bei den Männern. Um 10% stieg die Zahl der unter drei Monaten Vorgemerkten. In der Gruppe der 3-6 Monate Arbeitslosen sind Zuwächse von 17% zu verzeichnen. In den beiden anderen Kategorien stiegen die Arbeitslosenzahlen um 34% (6-12 Monate Vormerkdauer) bzw. 32% (über 12 Monate Vormerkdauer).

Tabelle 3: Weibliche Arbeitslose 1998 nach Bildung und Vormerkdauer (in % von 1993)

Bildung	< 3 M.	3-6 M.	6-12 M.	> 12 M.
Pflichtschule	11%	20%	42%	44%
Lehre	6%	14%	31%	28%
Fachschule	7%	14%	27%	18%
Matura	6%	7%	18%	17%
Universität	43%	37%	31%	-8%
unbekannt	-23%	-10%	17%	100%
Gesamt	10%	17%	34%	32%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Bei den Zuwächsen der vorgemerkten weiblichen Arbeitslosen zwischen 1993 und 1998 zeigt sich eine deutliche Abhängigkeit vom Bildungsstand der Arbeitslosen. Generell lässt sich die Tendenz beobachten, dass mit steigendem Bildungsstand der Anstieg in den Arbeitslosenzahlen mit langer Vormerkdauer sinkt. Am deutlichsten wird dieser Befund bei den Universitätsabsolventinnen, wo zwar die Zunahme bei den kürzeren Vormerkdauern sehr hoch ausfällt (43% bei einer Vormerkdauer bis 3 Monate und 37% bei einer Vormerkdauer von 3-6 Monaten), aber die Zahl der länger Arbeitslosen sogar sinkt. 1998 wiesen um 8% weniger Akademikerinnen eine Vormerkdauer von über 12 Monaten aus als 1993. Gegenätzlich verhält es sich bei den Pflichtschulabsolventinnen. Während hier die kürzeren Vormerkdauern „nur“ um 11% (bis 3 Monate) bzw. 20% (3-6 Monate) anstiegen, erhöhte sich die Zahl der länger Arbeitslosen zwischen 1993 und 1998 dramatisch. In der Kategorie der 6-12 Monate Arbeitslosen ist eine Steigerung von 42% zu verzeichnen, bei den über 12 Monate Vorgemerkten beträgt der Zuwachs sogar 44%. Die anderen Bildungsschichten liegen zwischen diesen beiden Extremen. Bei den arbeitslosen Lehrabsolventinnen stiegen die Zahlen in der Kategorie bis drei Monate um 7%, in der Kategorie der über 12 Monate vorgemerkten um 28%. Die Vergleichszahlen der Fachschulabgängerinnen betragen 7% und 18%, die der Maturantinnen 6% und 17%.

Tabelle 4: Weibliche Arbeitslose 1998 nach Alter und Vormerkdauer (in % von 1993)

Alter	< 3 M.	3-6 M.	6-12 M.	> 12 M.
15-24 Jahre	-9%	0%	14%	13%
25-34 Jahre	10%	13%	23%	5%
35-44 Jahre	25%	33%	50%	47%
45-54 Jahre	7%	12%	31%	36%
55-64 Jahre	87%	93%	125%	108%
Rest	-50%	-40%	-67%	33%
Gesamt	10%	17%	34%	32%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Die Vormerkdauer korreliert nicht nur mit der Bildungsschicht, auch nach dem Alter sind starke Variationen festzustellen. So fallen die Steigerungsraten bei der Altersgruppe der bis 24-jährigen arbeitslosen Frauen am geringsten aus. Bei der Vormerkdauer bis drei Monate kommt es sogar zu einer Reduktion der Bestände um 9%. Auch in den Kategorien 6-12 Monate Vormerkdauer (14%) und über 12 Monate Vormerkdauer (13%) sind deutlich unterdurchschnittliche Steigerungsraten festzustellen. Die Vergleichswerte bei allen arbeitslosen Frauen betragen hier 34% bzw. 32%. Ebenfalls deutlich unterdurchschnittliche Steigerungsraten finden sich in der Gruppe der 25-34-jährigen arbeitslosen Frauen. Je länger die Vormerkdauer, desto geringer fallen die Zuwächse im Vergleich zu Gesamtpopulation aus. Liegt der Wert bei den bis 3 Monaten Arbeitslosen mit 10% noch genau im Schnitt, sind die Zuwächse bei den über 12 Monate arbeitslosen Frauen dieser Altersklasse mit 5% sehr gering. Sehr hohe Steigerungsraten sind in der Altersklasse 35-44 Jahre zu beobachten. In allen Kategorien der Variable „Vormerkdauer“ liegt diese Altersgruppe rund 15% über den Werten aller arbeitsloser Frauen. Im Segment der 45-54-jährigen Frauen pendeln sich die Zuwächse wieder auf die Durchschnittswerte ein. Bei einer Vormerkdauer von bis zu drei Monaten sind 1998 7% mehr Frauen arbeitslos als 1993. Bei den 3-6 Monate Arbeitslosen betrug der Zuwachs 12% und bei den 6-12 Monate Vorgemerkten 31%. 1998 waren um 36% mehr Frauen dieser Altersgruppe mehr als 12 Monate arbeitslos vorgemerkt. Die größten Steigerungsraten bei den vorgemerkten Arbeitslosen finden sich in der Gruppe der Frauen, die 55 Jahre und älter sind. Die Zahlen haben sich in allen Kategorien in etwa verdoppelt. Bei einer Vormerkdauer von bis zu 3 Monaten betragen die Zuwächse 87%, in der Klasse der 3-6 Monate Vorgemerkten sogar 93%. Um 125% stieg die Zahl der Frauen mit

einer Vormerkdauer von 6-12 Monaten und in der Kategorie „über 12 Monate Vormerkdauer“ betragen die Zuwächse 108%. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass vor allem die Altersklassen der 35-34-jährigen und der über 55-jährigen arbeitslosen Frauen als Problemgruppen identifiziert werden können.

Tabelle 5: Weibliche Arbeitslose 1998 nach Bildung und Alter (in % von 1993)

Bildung	15-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	Gesamt
Pflichtschule	0%	23%	36%	27%	70%	26%
Lehre	-1%	10%	33%	17%	134%	18%
Fachschule	8%	-4%	27%	14%	215%	15%
Matura	-29%	-8%	50%	28%	241%	11%
Universität	50%	12%	57%	34%	214%	29%
Ungeklärt	13%	11%	-22%	-43%	0%	-16%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Auch die Gegenüberstellung von Bildung und Alter zeigt, dass die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen sehr unterschiedlich verläuft. Im Wesentlichen lassen sich die Ergebnisse jedoch als Kombination der Gesamtergebnisse der beiden Variablen interpretieren. Befunde, die als Effekte der Wechselwirkung von Bildung und Alter anzusehen sind, treten nur vereinzelt auf. Hierunter fallen vor allem die folgenden Aspekte: Der Zuwachs an vorgemerkten Arbeitslosen mit Hochschulabschluss, die jünger als 25 Jahre alt sind, ist mit 50% sehr hoch. Weiters ist der Rückgang der Arbeitslosenzahlen in den unteren Altersklassen mit Matura auffällig. Bei den unter 25-jährigen Arbeitslosen dieser Bildungsschicht sanken die Zahlen um 29%, bei den 25-34-jährigen Frauen immerhin noch um 8%. Die vorher lokalisierten Problemgruppen, die 35-44-jährigen und die über 55-jährigen Frauen, weisen außerordentliche Zuwächse vor allem in den höheren Bildungssegmenten aus. In der Altersklasse der 35-44-jährigen Arbeitslosen betragen die Steigerungsraten in der Kategorie „Matura“ 50% und in der Kategorie „Universität“ 57%. Bei den über 55-jährigen Frauen schnellen die Zahlen bereits im Bildungssegment „Fachschule“ um 215% hinauf. Bei den Maturantinnen dieser Altersgruppe sind sogar Zuwächse von 241% zu beobachten und bei den Universitätsabsolventinnen beträgt der entsprechende Wert 214%.

3.2 Arbeitslose Frauen mit Pflichtschulabschluss

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt deutlich wird, sind niedrig qualifizierte Frauen eine der Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Interventionen. In diesem Abschnitt werden einige Rahmenbedingungen dieser Gruppe diskutiert.

Tabelle 6: Zugänge an Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss nach Alter und Geschlecht

Geschlecht	männlich			weiblich			
	Alter	1993	1998	%-Veränd.	1993	1998	%-Veränd.
	15-24 Jahre	9.067	7.869	-13%	5.816	5.770	-1%
	25-34 Jahre	12.011	11.312	-6%	3.605	8.083	124%
	35-44 Jahre	8.873	10.590	19%	10.032	7.045	-30%
	45-54 Jahre	5.160	7.152	39%	5.745	6.190	8%
	55-64 Jahre	1.490	2.381	60%	765	1.027	34%
	Gesamt	36.601	39.304	7%	25.963	28.115	8%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Während die Gesamtbestandszahlen in Wien bei den Männern mit Pflichtschulabschluss um 13% gestiegen sind, ergab sich bei den Frauen eine Erhöhung um 26%. Vergleicht man diese Werte mit den Zugangszahlen an Arbeitslosen, die bei den Männern um 7%, bei den Frauen um 8% angewachsen sind, muss es zu einer strukturellen Veränderung in der Gruppe der Arbeitslosen gekommen sein. Die Differenz zwischen Zugang und Gesamtbestand ist bei den Frauen deutlich größer als bei den Männern. Daraus folgert, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Frauen stärker steigt als bei den Männern.

Die Auswertung nach Altersgruppe zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den Männern ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen Zugängen und Alter zu beobachten. So stiegen die Zugangszahlen in der oberen Altersgruppen deutlich an, während in den jüngeren Jahrgängen sogar eine Reduktion in den Zugangszahlen festzustellen ist. Bei den unter 25-jährigen Männern sanken die Zugangszahlen um 13%, bei den 25-34-jährigen um 6%. Demgegenüber stiegen die Zugänge an Arbeitslosen in der Altersklasse der 45-55-jährigen Männer um 39% und der über 55-jährigen sogar um 60%.

Deutlich heterogener verlaufen die Entwicklungen bei den Frauen. In der jüngsten Altersgruppe stagnieren die Zugangszahlen im Zeitraum 1993 bis 1998 (-1%). Dafür sind außerordentlich hohe Anstiege bei den 25-34-jährigen Frauen zu beobachten (+124%). Da in dieser Altersgruppe die Gesamtbestandszahlen nur um 23% gestiegen sind und es unwahrscheinlich ist, dass gerade in dieser Altersklasse die Vormerkdauer deutlich zurückgegangen ist, dürfte hier ein großer Teil der arbeitslos gemeldeten nach einiger Zeit vom Arbeitsmarkt verschwinden (OLF). Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich in der nächsten Alterskategorie, den 35-44-jährigen Frauen. Hier sanken die Zugänge zwischen 1993 und 1998 um 30%. Dieses an sich erfreuliche Ergebnis wird dadurch getrübt, dass gleichzeitig die Gesamtbestandszahlen an arbeitslosen Frauen mit Pflichtschulabschluss dieser Altersgruppe um 36% gestiegen sind. Daraus lässt sich ableiten, dass in diesem Segment gleichzeitig die Vormerkdauern deutlich angestiegen sind. Genau im Durchschnitt verlief dagegen die Entwicklung der 45-54-jährigen Arbeitslosen mit einer Steigerung in den Zugangszahlen um 8%. Auch hier dürften sich die Vormerkdauern erhöht haben, da die Gesamtbestandszahlen deutlich stärker gewachsen sind (27%). Dasselbe Phänomen, allerdings mit einem wesentlich steileren Anstieg der Zugangszahlen, lässt sich für die über 55-jährigen Frauen diagnostizieren. Hier kam es zu einer Erhöhung der Zugangszahlen um 34%.

Tabelle 7: Zugänge an Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss nach Berufsabteilung und Geschlecht

Geschlecht	männlich			weiblich		
	Berufsabteilung	1993	1998	%-Veränd.	1993	1998
Land- und Forstwirtschaft	1.407	1.160	-18%	455	374	-18%
Industrie und Gewerbe	22.710	24.712	9%	6.135	5.559	-9%
Handel und Verkehr	4.243	4.971	17%	3.049	4.298	41%
Dienstleistungen	5.891	6.134	4%	10.744	12.156	13%
Technische Berufe	473	388	-18%	184	154	-16%
Verwaltung und Büro	1.345	1.350	0%	3.516	3.682	5%
Gesundheit, Lehrberufe	559	275	-51%	1.908	1.371	-28%
Unbestimmt	1	337	-	2	540	-
Gesamt	36.629	39.327	7%	25.993	28.134	8%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Die Zugänge bei Männern und Frauen mit Pflichtschulabschluss unterscheiden sich auch deutlich nach der Berufsab-

teilung. Während 24.712 Personen - das sind 63% aller Zugänge - bei den Männern in die Abteilung Industrie und Gewerbe fallen, sind es bei den Frauen nur 5.559 (20%). Die zweitgrößte Gruppe bei den Männern machen die Dienstleistungen mit 6.134 Zugängen aus (15%). An dritter Stelle folgt die Abteilung Handel und Verkehr mit 4.971 Zugängen (12%). Bei den Frauen unterscheidet sich die Verteilung wesentlich von der der Männer. Zum einen verteilen sie sich gleichmäßiger über die einzelnen Abteilungen, zum anderen gibt es keine dominante Abteilung, wie Industrie und Gewerbe bei den Männern. Die zahlenmäßig größte Abteilung bei den Frauen stellen die Dienstleistungen mit 12.156 Zugängen dar (43%). Es folgen Industrie und Gewerbe mit 5.559 Zugängen (20%). An dritter Stelle steht die Abteilung Handel und Verkehr mit 4.298 Zugängen (15%). Ebenfalls sehr bedeutend ist die Gruppe Verwaltung und Büro mit 3.682 Zugängen (13%). Um ein detaillierteres Bild davon zu erhalten, wo Fernlehre besonders geeignet für die Qualifizierung von Frauen sein könnte, wurden die Zugänge auch nach Berufsgruppen analysiert.

Tabelle 8: Zugänge an weiblichen Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss nach Berufsgruppe

Berufsgruppe	1993	1998	%-Veränd.
Reinigung	5.050	6.009	19%
Fremdenverkehr	4.293	4.666	9%
Büroberufe	3.505	3.666	5%
Handel	2.662	3.901	47%
Hilfsberufe	2.061	2.128	3%
Metall-Elektroberufe	1.433	1.165	-19%
Gesundheit	1.370	5	-100%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Die Gruppe mit den meisten Zugängen an unqualifizierten Frauen ist mit 6.009 Personen die der Reinigung. Hier kam es auch zwischen 1993 und 1998 zu einem Anstieg der Zugänge um 19%. Der Fremdenverkehr bildet mit 4.666 Personen die zweitgrößte Gruppe. Es folgen die Büroberufe mit 3.666 Zugängen im Jahr 1998. Die viertgrößte Gruppe ist die Gruppe Handel mit 3.901 Zugängen. In dieser Gruppe war auch der Anstieg der Zugangszahlen mit 47% außerordentlich hoch. Mit 2.128 Zugängen im Jahr 1998 stellen die Hilfsberufe ebenfalls eine bedeutende Gruppe dar. Bei den Metall- und Elektroberufen kam es hingegen zu einer Reduktion der Zugänge um 19%. 1998 wurden 1.165 unqualifizierte arbeitslose

Frauen dieser Gruppe zugeteilt. Während 1993 noch 1.370 Frauen den Gesundheitsberufen zugeordnet wurden, waren es 1998 nur noch 5. Dies bedeutet, dass diese Gruppe für die weitere Betrachtung praktisch keine Bedeutung hat.

Tabelle 9: Zugänge an Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss nach Schwervermittelbarkeit und Geschlecht

Geschlecht	männlich			weiblich			
	Schwervermittelbarkeit	1993	1998	%-Veränd.	1993	1998	%-Veränd.
Blinde		8	18	125%	1	5	400%
Einberufung		311	434	40%	0	0	-
Geistige Behinderung		62	130	110%	45	91	102%
körperliche Behinderung		2.332	4.203	80%	2.651	3.576	35%
längere Abwesenheit		72	436	506%	34	64	88%
Mobilitätseinschränkung		366	274	-25%	3.113	4.424	42%
Psychische Behinderung		578	782	35%	179	475	165%
Schwangerschaft		0	1 ³	-	478	522	9%
Taube		35	38	9%	28	40	43%
Gesamt		3.764	6.316	68%	6.529	9.197	41%

Quelle: AMS, eigene Berechnungen

Fernlehre ist ein Qualifizierungsinstrument, das besonders gut bei Handikaps, vor allem zeitlicher Art, eingesetzt werden kann. Aus diesem Grund wurden die Arbeitslosendaten auch nach dem Kriterium der Schwervermittelbarkeit analysiert. Bei den Männern spielt eine körperliche Behinderung die überragende Bedeutung bei der Schwervermittelbarkeit. 4.203 Personen - das sind 67% der Zugänge - mit dem Code Schwervermittelbarkeit fallen in diese Kategorie. Ebenfalls von Bedeutung sind psychische Behinderungen (782 Personen oder 12%) und die längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (436 Personen oder 7%). Bei den Frauen wiederum spielt eine Mobilitätseinschränkung mit 4.424 Personen (48%) die überragende Rolle. Dieser Code wird zumeist bei Betreuungspflichten eingegeben. An zweiter Stelle folgen die körperlichen Behinderungen mit 3.576 Personen (39%). Ebenfalls quantitativ bedeutsam ist die Schwervermittelbarkeit aufgrund von Schwangerschaft. 522 Personen (6%) haben diesen Code eingetragen.

³ Der eine Mann, der wegen Schwangerschaft schwervermittelbar sein soll, resultiert offensichtlich aus einem Codierungsfehler.

Über den familiären Hintergrund von unqualifizierten arbeitslosen Frauen gibt es in den übermittelten AMS-Daten keine Anhaltspunkte. Eine Datenbasis, die Hinweise in dieser Frage liefern kann, ist der Mikrozensus⁴. Einschränkend muss jedoch festgehalten werden, dass die hier erhobenen Werte aufgrund der geringen Fallzahlen nur als Indizien, keinesfalls als exakte Werte, für die Gesamtpopulation interpretiert werden können.

Tabelle 10: Familienstand arbeitsloser, unqualifizierter Frauen

Familienstand	Wien
Ledig	21%
Verheiratet	38%
Verwitwet	2%
Geschieden	38%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Von den arbeitslosen, unqualifizierten Frauen im Bundesland Wien sind 21% ledig. 38% weisen den Status verheiratet auf. Weitere 2% fallen in die Kategorie verwitwet und 38% der Frauen sind geschieden. Aussagekräftiger als der Familienstand ist für die Illustration der familiären Verhältnisse der Familientyp. Da im Mikrozensus immer gesamte Haushalte befragt werden, ist über den Haushaltscode eine Analyse der Haushalts- und Familienstruktur möglich.

⁴ Der Mikrozensus ist eine vierteljährlich vom österreichischen statistischen Zentralamt durchgeführte standardisierte Erhebung. Befragt werden je Erhebungswelle rund 40.000 Haushalte und 60.000 Personen. Die Befragungsergebnisse werden in weiterer Folge für Gesamtösterreich hochgerechnet. Aus der Anzahl der Befragten und der Summe der österreichischen Bevölkerung ergibt sich, dass rund jedeR Hundertste interviewt wird. Ein Achtel des Samples wird bei jeder Erhebungswelle ausgetauscht. Somit verbleibt jede Person zwei Jahre im Mikrozensus.

Tabelle 11: Familientyp arbeitsloser, unqualifizierter Frauen

Familientyp	Wien
Alleinstehend	34%
Ehepaare ohne Kinder	24%
Ehepaare mit 1 Kind	13%
Ehepaare mit 2 Kindern	7%
Teilfamilien mit 1 Kind	2%
Teilfamilien mit 2 Kindern	8%
Teilfamilien mit >2 Kindern	11%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

34% der arbeitslosen und unqualifizierten Frauen sind alleinstehend. Von den 44% verheirateten bzw. in Lebensgemeinschaft lebenden Paare wohnen 24% ohne Kinder im Haushalt. 13% der Paare haben ein Kind und 7% zwei Kinder im Haushalt. 21% der Frauen leben in Teilfamilien, wobei 2% auf Teilfamilien mit einem Kind, 8% auf Teilfamilien mit zwei Kindern und 11% auf Teilfamilien mit mehr als zwei Kindern entfallen.

3.3 Karenzierte Frauen

Die Datenlage über KarenzurlauberInnen ist deutlich schlechter, als die der unqualifizierten Arbeitslosen. Zum Teil liegt dies an der Umstellung des Systems. War vor zwei Jahren noch das Arbeitsmarktservice mit der Abwicklung des Karenzgeldbezugs betraut, wechselte die Verantwortlichkeit zu den Sozialversicherungsträgern. So sind für Österreich nur Gesamtbestandszahlen verfügbar. Die Zahl der KarenzgeldbezieherInnen ging in den letzten Jahren deutlich zurück. 1994 hatten noch 121.268 Personen einen Anspruch auf Karenzgeld. Bis 1997 reduzierte sich die Anzahl auf 116.413 Personen. Danach kam es zu einem regelrechten Einbruch. Der Durchschnittsbestand an Karenzierten betrug 1998 nur 90.043 Personen. Im letzten Quartal 1998 sogar nur 81.396 Personen.

Rund 16% der Karenzierten sind in Wien wohnhaft. Der Anteil der Männer unter den Karenzierten liegt unter 1%.

Um detailliertere Informationen über die soziale Situation der Karenzierten zu erhalten, wurde der Mikrozensus 1993/4 ausgewertet. Wie bereits oben beschrieben sind die angegebenen Zahlen nur als Richtwerte und nicht als Absolutzahlen zu

verstehen, da der Mikrozensus eine repräsentative Stichprobenerhebung ist, die auf die Gesamtpopulation in Österreich hochgerechnet wird, und daher mit einem Stichprobenfehler behaftet ist.

Tabelle 12: Karenzierte Frauen nach Alter

Alter in Jahren	Wien	Österreich
bis 20	4,9%	3,8%
21-25	28,0%	27,7%
26-30	49,6%	44,5%
31-35	15,6%	18,0%
36-40	1,3%	2,0%
über 40	0,6%	4,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Die Altersstruktur der Karenzierten in Wien ähnelt der Altersstruktur aller Karenzierten in Österreich mit dem Unterschied, dass die Wiener Karenzierten etwas jünger sind. 4,9% der karenzierten Frauen sind jünger als 20 Jahre. 28,0% sind zwischen 21 und 25 Jahre alt. Rund die Hälfte (49,6%) entfällt auf die Altersgruppe der 26-30-jährigen Frauen. Weitere 15,6% fallen in die Altersklasse der 31-35-jährigen und nur 1,9% sind 36 Jahre und älter.

Tabelle 13: Karenzierte Frauen nach Staatsbürgerschaft

Staatsbürgerschaft	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Österreich	13.458	76,5%	112.656	90,2%
Ex-Jugoslawien	1.916	10,9%	4.883	3,9%
Türkei	533	3,0%	2.847	2,3%
Andere	1.674	9,5%	4.579	3,7%
Gesamt	17.581	100,0%	124.965	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Die Auswertung nach Staatsbürgerschaft zeigt einen deutlichen Unterschied zwischen den Wienerinnen und den Karenzierten in Österreich. Während 90,2% der Karenzierten in Österreich auch eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, sind es in Wien nur 76,5%. 10,9% der Karenzierten in Wien weisen eine Staatsbürgerschaft aus einem der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens auf. In Gesamtösterreich entfallen nur 3,9% auf diese Nationalitäten. 3,0% der Wiener Karenzierten haben einen türkischen Pass. Hier be-

trägt der Wert für das gesamte Bundesgebiet nur 2,3%. Die verbleibende Restmenge auf 100% entfällt auf andere Nationalitäten. In Wien sind dies 9,5%, in Österreich 3,7%.

Tabelle 14: Karentzierte Frauen nach Familienstand

Familienstand	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
ledig	3.808	21,7%	28.522	22,8%
verheiratet	11.691	66,5%	92.232	73,8%
geschieden	2.082	11,8%	4.212	3,4%
Gesamt	17.581	100,0%	124.966	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Auch die Analyse nach Familienstand zeigt deutliche Unterschiede zwischen Wien und Österreich. Während die Anteilswerte bei den Ledigen noch nahezu ident sind (Wien: 21,7%; Österreich: 22,8%), unterscheiden sich die Zahlen in den anderen Kategorien wesentlich voneinander. In Wien sind 66,5% der Karentzierten verheiratet und 11,8% geschieden. Demgegenüber ist der Anteil an verheirateten Karentzierten in Österreich größer (73,8%) und der an geschiedenen kleiner (3,4%) als in Wien. Detaillierteren Aufschluss über die Familienverhältnisse als der Familienstand gibt der Familientyp, der im Mikrozensus aus der personellen Zusammensetzung der Haushalte errechnet werden kann.

Tabelle 15: Karentzierte Frauen nach Familientyp

Familientyp	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ehepaare mit 1 Kind	8.878	50,5%	47.408	37,9%
Ehepaare mit 2 Kindern	3.780	21,5%	38.202	30,6%
Ehepaare mit >2 Kindern	689	3,9%	13.148	10,5%
Teilfamilien mit 1 Kind	2.334	13,3%	19.108	15,3%
Teilfamilien mit 2 Kindern	1.900	10,8%	6.164	4,9%
Teilfamilien mit >2 Kindern	0	0,0%	936	0,7%
Gesamt	17.581	100,0%	124.966	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Demnach leben in Wien 75,9% der Karentzierten mit dem Lebensgefährten oder dem Ehepartner zusammen. Der entsprechende Wert für Österreich liegt mit 79,0% auf ähnlichem Niveau. Unterschiede in der Familienkonstellation sind hingegen bei der Zahl der Kinder festzustellen. In Wien leben 50,5% der

Karenzierten in Partnerschaften mit einem Kind, 21,5% mit zwei Kindern und 3,9% mit drei und mehr Kindern. Deutlich höher ist die durchschnittliche Kinderzahl im österreichischen Schnitt. Hier leben lediglich 37,9% der Karenzierten in Partnerschaften mit einem Kind, dafür 30,6% mit zwei Kindern und sogar 10,5% mit drei oder mehr Kindern. Die relative Zahl an Teilfamilien ist in Wien mit 24,1% etwas höher als im österreichischen Schnitt (20,9%). Auch hier sind Unterschiede in der Kinderzahl festzustellen, wenn auch in der Tendenz umgekehrt proportional zu den Befunden aus Lebensgemeinschaften. In Wien leben 13,3% der Karenzierten in Teilfamilien mit einem Kind und 10,8% in Teilfamilien mit zwei Kindern. Die entsprechenden Werte betragen für Österreich 15,3% für Teilfamilien mit einem Kind und 4,9% für Teilfamilien mit zwei Kindern. 0,7% der Karenzierten wohnen in Teilfamilien mit drei und mehr Kindern.

Tabelle 16: Karenzierte Frauen nach Schulbildung

Schulbildung	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Pflichtschule	3.737	21,3%	32.234	25,8%
Lehre	5.024	28,6%	43.847	35,1%
BMS	1.369	7,8%	19.717	15,8%
AHS	2.695	15,3%	7.742	6,2%
BHS	1.973	11,2%	10.972	8,8%
Hochschule	2.784	15,8%	10.454	8,4%
Gesamt	17.582	100,0%	124.965	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Die Analyse nach Schulbildung zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen Wien und Österreich. Der Anteil an Pflichtschulabsolventinnen unter den Karenzierten ist in Wien mit 21,3% etwas niedriger als in Österreich (25,8%). Auch der Anteil an Personen mit einem Lehr- oder Fachschulabschluss ist in Wien deutlich unter dem österreichischen Schnitt. Die Lehrabsolventinnen machen in Wien 28,6% der Karenzierten, in Österreich 35,1% der Karenzierten aus. Bei den Fachschulabsolventinnen betragen die entsprechenden Werte 7,8% zu 15,8%. Umgekehrt verhält es sich bei den höheren Schulabschlüssen. Der Anteil der Karenzierten mit AHS-Abschluss ist in Wien mit 15,3% mehr als doppelt so hoch wie im österreichischen Schnitt (6,2%). Etwas geringer fallen die Unterschiede bei den BHS-Abschlüssen aus. 11,2% der Wiener Karenzierten haben eine BHS-Matura als höchste abge-

schlossene Schulbildung. In Österreich beträgt der entsprechende Wert 8,8%. Nahezu doppelt so hoch wie in Gesamtösterreich (8,4%) ist der Anteil der Karenzierten in Wien, die einen Tertiärabschluss vorweisen (15,8%).

Tabelle 17: Karenzierte Frauen nach Stellung im Beruf

Stellung im Beruf	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Selbständige	0	0,0%	1.392	1,1% ⁵
Mithelfende	0	0,0%	2.620	2,1%
Angestellte	11.423	65,0%	62.330	49,9%
Beamte	1.491	8,5%	11.936	9,6%
Facharbeiterinnen	1.149	6,5%	12.769	10,2%
sonst. Arbeiterinnen	3.518	20,0%	33.427	26,7%
Lehrling		0,0%	491	0,4%
Gesamt	17.581	100,0%	124.965	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Eine weitere Analyseebene, die der Mikrozensus erlaubt ist die Differenzierung der Karenzierten nach der Stellung im Beruf. Nahezu zwei Drittel (65,0%) der Karenzierten in Wien sind Angestellte. Im gesamten Bundesgebiet sind es lediglich 49,9%. In allen anderen Kategorien weist Wien unterdurchschnittliche Werte auf. 8,5% der Karenzierten in Wien gehören der Beamtenschaft an (Österreich: 9,6%). Der Anteil der Facharbeiterinnen unter den Karenzierten in Wien beträgt 6,5%. Der Vergleichswert für das gesamte Bundesgebiet liegt bei 10,2%. Jede fünfte Wiener Karenzierte ist der Gruppe der sonstigen Arbeiterinnen zuzuzählen. Im österreichischen Schnitt sind es 26,7%.

⁵ In den Kategorien Selbständige und Mithelfende muss über eine un-selbständige Tätigkeit ein Karenzanspruch erworben worden sein. Es wäre allerdings auch möglich, dass diese Werte aufgrund der missing-value-Bereinigung des Mikrozensus entstanden sind.

Tabelle 18: Karenzierte Frauen nach beruflicher Tätigkeit

Berufliche Tätigkeit	Wien		Österreich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	4.203	23,9%	23.773	19,0%
Handel, Ein- und Verkauf	830	4,7%	17.957	14,4%
Lehr- und Erziehungsberufe	1.447	8,2%	12.378	9,9%
andere Hotel- und Gaststättenberufe	1.249	7,1%	9.591	7,7%
Gesundheitsberufe	602	3,4%	7.050	5,6%
Bekleidungsherstellung	986	5,6%	6.356	5,1%
Buchhaltung, Kassa	2.414	13,7%	6.127	4,9%
Köchinnen, Küchengehilfinnen	836	4,8%	5.363	4,3%
Gebäudereinigung, Rauchfangkehrerinnen	533	3,0%	4.060	3,2%
andere	4.481	25,5%	32.311	25,9%
Gesamt	17.581	100,0%	124.966	100,0%

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Für die Gestaltung entsprechender Fernlehrrangebote ist es wichtig, über die beruflichen Tätigkeiten der Karenzierten Bescheid zu wissen. Die größte Gruppe der Karenzierten ist in Büroberufen und Verwaltungshilfsberufen tätig gewesen. In Österreich beträgt ihr Anteil an den Karenzierten 19,0%, in Wien 23,9%. Der Berufsbereich Handel, Ein- und Verkauf stellt den zweitgrößten Anteil an den Karenzierten in Österreich mit 14,4%. In Wien hat dieser Bereich allerdings mit 4,7% eine geringere Bedeutung. Die Lehr- und Erziehungsberufe folgen an der dritten Stelle mit einem Anteil von 9,9% an allen Karenzierten in Österreich. Der entsprechende Wert für Wien liegt mit 8,2% in einer ähnlichen Größenordnung. Auch die Anteilswerte bei den Hotel- und Gaststättenberufen sind in Österreich mit 7,7% mit den Wiener Werten (7,1%) vergleichbar. Für die Karenzierten in Wien ist noch der Bereich Buchhaltung und Kassa mit 13,7% von besonderer Bedeutung. Der entsprechende Wert für Österreich liegt mit 4,9% deutlich darunter. Weitere berufliche Tätigkeiten mit einem nennenswerten Anteil an den Karenzierten sind die Gesundheitsberufe, die Bekleidungsherstellung, Köchinnen und Küchengehilfinnen sowie Gebäudereinigung. Unter die neun hier angeführten beruflichen Bereiche lassen sich immerhin rund drei Viertel der Karenzierten subsumieren. Auf alle anderen Berufsbereiche entfallen 25,5% der Wiener und 25,9% der österreichischen Karenzierten.

4 Rahmenbedingungen von arbeitslosen Frauen

4.1 Weiterbildungserfahrungen und -perspektiven

Von den befragten Frauen nahm nur ein geringer Teil an Weiterbildungskursen teil. Dies bestätigt Ergebnisse aus anderen Studien, denen zufolge nach wie vor ein eher geringer Teil der Arbeitslosen die Chance auf Weiterbildung erhält. Diese Chance verringert sich mit zunehmendem Alter und bei ungünstigen sozialen Umständen, zu denen beispielsweise die Kinderbetreuung gehört, wenn keine ausreichende Unterstützung vorhanden ist.

Die Befragung zeigt allerdings auch, dass arbeitslose Frauen, insbesondere jene, die nicht über eine weiterführende Ausbildung verfügen, überfordert sein können, wenn es darum geht, sich eine konkrete Weiterbildungsperspektive vorzustellen. Weiterbildung wird - wenn überhaupt - als vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Notwendigkeit empfunden und weniger als Chance, das künftige Berufsleben verstärkt an den eigenen Interessen zu orientieren.

Dementsprechend groß sind auch die Unsicherheiten, die mit dieser Thematik verbunden sind. Kaum eine der befragten Frauen wollte oder konnte konkrete Weiterbildungswünsche inhaltlicher Art angeben. Dies lässt den Schluss zu, dass erst bei höheren Qualifikationen und entsprechender Berufserfahrung ein subjektives Bild von der Notwendigkeit der Weiterbildung und der eigenen Weiterbildungskarriere möglich wird.

Entsprechend der Wahrnehmung von Weiterbildung als „unangenehme Pflicht“ ist kaum ein offensives Engagement zum beruflichen Lernen vorhanden. Demgemäß werden auch eher restriktive Bedingungen für die Teilnahme gesetzt. Während die Forderung, Weiterbildung dürfe nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden, bei arbeitslosen Personen nicht verwundert, ist die geringe Bereitschaft, sich an zeitlich etwas intensiveren Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen, auf den ersten Blick doch erstaunlich. Weiterbildungsprogramme dürfen aus dieser Sicht „nicht zu viel Zeit wegnehmen“, also beispielsweise nur

vormittags oder abends und jedenfalls nicht über einen zu langen Zeitraum dauern. Als Grenze werden etwa 4 Wochen genannt.

Diese Distanz zur Weiterbildung und die damit verbundene geringe Bereitschaft, sich auf zeitlich anspruchsvolle Angebote einzulassen, kommt - wenn sie sich nicht aus den Umständen der Kinderbetreuung ergibt - vor allem aus einem Gefühl der „vorausseilenden Resignation“, bei niedrig Qualifizierten verbunden mit einer massiven Befürchtung, in Kursen mit starkem EDV-Bezug nicht einmal annähernd bestehen zu können. Vor allem ältere Frauen - nicht zuletzt aufgrund der deprimierenden Erfahrungen während der Arbeitslosigkeit - sehen kaum eine Chance, ihre beruflichen Aussichten durch Weiterbildung zu verbessern. Die geringe Bereitschaft zum Weiterbildungsengagement lässt sich bei dieser Gruppe also auf eine starke Ambivalenz zurückführen, die zwischen rationaler Einsicht und emotional-unbewusster Abwehr pendelt. Zwar kann man sich dem Argument nicht verschließen, dass Weiterbildung in Hinkunft mehr denn je zu den Voraussetzungen beruflicher Tätigkeit gehört, zugleich wird sie aber auch als Bedrohung empfunden, die man zu zähmen versucht, indem sie auf ein zeitlich eng begrenztes Engagement reduziert wird.

Wenn das Verständnis dafür, dass Weiterbildung und Umschulung die Tore zu einer neuen Berufskarriere öffnen könnten, fehlt, sind es eher jene Frauen, die bisher keine Qualifizierungsangebote brauchten oder in Anspruch nehmen konnten. Wenn Weiterbildung in der früheren Berufstätigkeit keine Rolle spielte, beispielsweise weil es sich um eher einfache, manuelle Tätigkeiten wie Servieren, Küchenarbeit, Gärtnern, Frisieren oder Fließbandarbeit handelte, wird darauf hingewiesen, ohnehin „alles“ zu können und eigentlich keine Weiterbildung zu benötigen. Um auf dem Laufenden zu bleiben, wird die Kontaktpflege mit ehemaligen KollegInnen der beruflichen Qualifizierung vorgezogen, damit eine sich möglicherweise ergebende Beschäftigungschance ergriffen werden kann.

Zudem zeigt sich an diesen Befragungsergebnissen auch, dass Frauen bei zunehmendem Alter das Vertrauen in die Sinnhaftigkeit von Weiterbildung verlieren und sich auch selbst nicht (mehr) um die Aufnahme in Kursmaßnahmen bemühen, um einer weiteren deprimierenden Erfahrung zu entgehen. Im übrigen scheint auch das AMS altersspezifische Zuweisungskriterien heranzuziehen: eine der befragten Frauen wies darauf hin, dass ihr trotz großen Interesses aus Al-

tersgründen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verweigert wurde.

4.2 Psychische und physische Belastungen während der Arbeitslosigkeit

Die vorliegenden Befragungsergebnisse bestätigen jene Untersuchungen, die von zunehmenden psychischen und physischen Belastungen im Zuge der Arbeitslosigkeit ausgehen. Dies wird allein durch den Umstand bestätigt, dass die Frauen nahezu ausschließlich negativ thematisieren. Nur eine der Frauen fühlt sich wegen der vielen Freizeit topfit und ebenfalls nur eine begrüßte die erwerbsfreie Zeit als Möglichkeit, eine intensive Schulung in Angriff nehmen zu können.

Alle übrigen beschreiben die Arbeitslosigkeit als eine Phase der zunehmenden Auflösung von Identität und Selbstkonzept. So konstatieren die Frauen ein „Absacken des Selbstwertgefühls“, was sich zumindest als Hemmnis für neue beruflich orientierte Anstrengungen auswirkt, aber auch eine selbstzerstörerische Dynamik auslösen kann. Manche der Frauen sprechen denn auch von massiven Depressionen (die sie während der Berufstätigkeit nicht hatten), Selbstmordgedanken und Nervenzusammenbrüchen und beispielsweise vom Versuch, diese psychischen und physischen Belastungen chemisch zu korrigieren (Tablettensucht). Mehrfach wurden auch die sich in dieser Situation ergebenden Schwierigkeiten in der Familie thematisiert, etwa durch die Selbstanklagen, dass „die Kinder die schlechte Laune ausbaden“ müssten.

In dieser psychischen Spannungssituation werden die institutionalisierten AnsprechpartnerInnen, eben das AMS, mit besonderer Sensibilität wahrgenommen. In vielen Fällen wird es nicht gelingen, die Sachzwänge der AMS-BeraterInnen und die schwierige Arbeitsmarktsituation als objektive Rahmenbedingungen zu akzeptieren. Auch bei hohem Engagement kann die Beratung nicht immer erfolgreich sein und zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt führen. Die Kritik, man fühle sich beim AMS „wie ein Bettler“ und werde auch so behandelt, ist daher mit großer Vorsicht zur Kenntnis zu nehmen. Unabhängig von der Beratungsleistung können mehrfache erfolglose Vermittlungsversuche zu diesem Gefühl führen, das letztlich die Ohnmacht vor einem verschlossenen Arbeitsmarkt

widerspiegelt, den daraus entstehenden persönlichen Druck aber durch Personifizierung, also die Kritik an den BeraterInnen zu erleichtern versucht.

Für die Fragestellung der Untersuchung ergeben sich daraus für die Gestaltung von Weiterbildung mittels Fernlehre wesentliche Unterschiede im Hinblick auf die Eignung dieser Ausbildungsform für arbeitslose Frauen und karenzierte Frauen, die überdies nach der Karenz zu ihrem früheren Dienstgeber zurückkehren können:

- Arbeitslose Frauen - insbesondere wenn sie unqualifiziert oder älter sind - befinden sich in einer emotional und psychisch belastenden Situation, worauf im Hinblick auf die Gestaltung und die Art der Qualifizierungsmaßnahmen Rücksicht genommen werden muss. Der Erfolg der Maßnahme wird stark davon abhängen, ob der Ausbruch aus Demotivierung und Ungewissheit gelingt.

Demgegenüber sind die Belastungen von karenzierten Frauen nicht von dieser destruktiven Qualität. Hier wird der Erfolg sehr viel stärker von der Organisierbarkeit der Maßnahmeteilnahme abhängen, also von der Frage, wie Kinderbetreuung und Qualifizierung vereinbart werden können.

- Arbeitslose Frauen werden in Richtung eines anonymen Marktes qualifiziert. Es bleibt also immer eine subjektiv relativ starke Ungewissheit, ob die Bildungsanstrengungen zum gewünschten Ziel führen oder letztlich nicht eine neuerliche Etappe der Erfolglosigkeit in der Arbeitslosigkeitsfalle darstellen.

Demgegenüber sind karenzierte Frauen in einer anderen Situation. Sie wissen von ihrer Erwerbspause schon relativ früh, die Weiterbildung kann also rechtzeitig und vielleicht sogar zusammen mit dem Arbeitgeber vorbereitet werden. Zudem wird die Erwerbspause nicht wie bei der Arbeitslosigkeit in einer Situation der psychischen Belastung angetreten. Motivation und Motivierbarkeit sind in diesem Fall also von vornherein als gegeben anzunehmen.

- Arbeitslose Frauen, zumindest wenn sie den Arbeitsmarkt angesichts fehlender Qualifikationen oder längerer, erfolgloser Arbeitssuche als besonders entmutigend wahrnehmen, bedürfen in besonderem Ausmaß einer sozialpädagogischen Unterstützung. Dies nicht nur, um einen Kurs erfolgreich abschließen, sondern um ihn überhaupt beginnen zu können.

Dies ist bei karenzierten Frauen, aber auch bei höher qualifizierten Frauen mit ausbildungsadäquater Berufserfahrung und kürzerer Arbeitslosigkeit nicht der Fall. Hier wird sich die sozialpädagogische Betreuung weniger der persönlichen Restabilisierung denn der kommunikativen Aspekte des Gruppenlernens zu widmen haben.

4.3 Unterstützung durch die Familie

Für die Beteiligung an einer Ausbildung im Bereich der Fernlehre ist, wie generell für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen, ein positives soziales Umfeld lernfördernd. Aus diesem Grund ist auch in der vorliegenden Befragung die familiäre Situation ein Schwerpunkt. Die Frage, ob und in welcher Weise Frauen mit der Unterstützung ihrer Familie rechnen können, wird auch ein wesentliches Kriterium für die Konzeptionierung von Pilotprojekten sein.

Die befragten arbeitslosen Frauen befinden sich in einer relativ günstigen Situation, die vermuten lässt, dass die familiäre Situation keine wesentliche Barriere für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen mehr ist.

Nahezu alle der nicht alleinerziehenden oder allein lebenden Frauen geben an, dass ihre Lebensgefährten sich zumindest teilweise an der Hausarbeit beteiligen. Folgt man den Angaben der Befragten, wäre der Einsatz der Männer im Haushalt auch bei den niedrig qualifizierten Frauen durchaus vorhanden. Allerdings wurden auch Hinweise gegeben, die diesen Befund relativieren. Demnach ist eher davon auszugehen, dass manchmal auch schon eine eher geringe Beteiligung der Männer an der Hausarbeit als Entlastung empfunden wird und die Frauen zumindest den Willen honorieren, wenn schon das Werk nicht wirklich zählt⁶. Trotz dieser gebotenen Vorsicht bei der Interpretation muss nicht davon ausgegangen werden, dass Belastungen in der Hausarbeit ein prinzipielles Verhinderungskriterium für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen sind. Ein ähnliches Bild zeigt auch die Verteilung der Erziehungsaufgaben. Gerade bei den eher unqualifizierten Frauen beteiligen sich die Lebensgefährten entweder intensiv oder wenigstens bis zu einem gewissen Grad an der Kinder-

⁶ Rund 45% der Befragten gaben an, dass sich die Lebensgefährten an der Hausarbeit und der Kindererziehung beteiligen. Bei weiteren 40% werden zumindest einzelne Arbeiten von den Lebensgefährten übernommen. Lediglich 15% können als Totalverweigerer eingestuft werden.

erziehung. Auch die Berufstätigkeit der Frau wird in diesen Haushalten weitgehend positiv bewertet.

Es ist daher davon auszugehen, dass auch in bildungsfernen Haushalten die gemeinsame Berufstätigkeit, aber auch die gegenseitige Unterstützung in der Hausarbeit bis zu einem gewissen Grad vorhanden ist. Demnach sehen sich die meisten (auch die unqualifizierten) Frauen auch durchaus in der Lage, genügend Energie für die Teilnahme an Weiterbildung aufzubringen. Vorbehalte ergeben sich also weniger aus der zeitlichen und physischen Belastung im Haushalt, denn aus der Sinnhaftigkeit der Weiterbildung für die weitere Berufskarriere.

Die Frauen haben ein gutes Gefühl im Hinblick auf die Unterstützung ihrer Familie bei eventuellen Weiterbildungsbestrebungen. Aus diesen Gründen wäre daher auch ein zeitliches Engagement nicht gefährdet. Rund zwei Drittel der Frauen kann sich vorstellen, zumindest mehr als 20 Stunden pro Woche zu investieren. Wie oben dargestellt, legen die Frauen allerdings aus anderen Gründen Wert darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen nicht zu lange dauern.

Jene Frauen, die sich von ihren Männern im Bereich des Haushalts und der Kindererziehung entlastet fühlen, tendieren eher zum Besuch von traditionellen Kursen außer Haus als zu einer Lernform, in der auch das selbständige Lernen zuhause eine maßgebliche Rolle spielt. Dies dürfte allerdings auch damit zusammenhängen, dass in vielen Haushalten zwar bereits ein PC vorhanden ist, von den weniger qualifizierten Frauen ebenso wie von den älteren Frauen aber kaum genutzt wird.

4.4 Nutzung technischer Ressourcen

Ausstattung

Die vorliegenden Befragungsergebnisse stützen die Vermutung, dass der PC mittlerweile in allen sozialen Schichten und Milieus zum mehr oder weniger selbstverständlichen Haushaltsgegenstand gehört. Dies bedeutet allerdings nicht, dass er von allen Familienangehörigen genutzt wird. Gerade die Frauen mit geringerer Qualifikation stehen hier noch zurück - und wenn der PC überhaupt fehlt, dann in diesen Haushalten. Diese prinzipiell gute Grundausrüstung mit PCs - immerhin 2/3 der Haushalte verfügen über PCs mit Drucker - wird vor allem auch damit zusammenhängen, dass er für Kinder und

Jugendliche zum unerlässlichen Gebrauchsgegenstand sowohl für die Schule als auch für die Freizeit geworden ist. Demgegenüber ist die Ausrüstung der Haushalte mit Laptops, die für die Zwecke dieser Untersuchung als Hinweis für eine intensivere Nutzung neuer Technologien gelten kann, äußerst spärlich (rund 10%). In den Haushalten der unqualifizierten Frauen fehlt er durchgängig und auch bei höher qualifizierten Frauen gehört er noch nicht zur Selbstverständlichkeit. Die relative Distanz zu diesem Medium zeigt sich auch darin, dass der Nutzen eines Laptops für die meisten Befragten in keiner Weise einsichtig war. Sie konnten sich zumeist gar nicht vorstellen, wofür tragbare PC überhaupt brauchbar sein könnten.

Ähnlich wie bei den Laptops fehlen in den Haushalten der befragten Frauen in der Regel auch die Möglichkeit für die elektronische Datenübertragung. Dies gilt sowohl für Faxgeräte, insbesondere aber auch für das Internet (jeweils rund 25% der Haushalte). Die wenigen Ausnahmen befinden sich zumeist in den Haushalten der höher qualifizierten Frauen.

Aneignung der Kenntnisse für die Nutzung der technischen Ressourcen

Rund die Hälfte der Frauen benutzen ihre PCs mehr oder weniger regelmäßig. Sie haben - mit Ausnahme jener Frauen, die EDV-Kurse besucht haben und alle zur Gruppe der Höherqualifizierten gehören - die dafür notwendigen Kenntnisse allerdings nahezu ausschließlich über persönliche Unterweisung durch ihre Kinder, Lebensgefährten oder Freunde und Bekannte erworben. Dementsprechend haben die Frauen zumeist auch noch keinen Blick in ein Handbuch geworfen und würden sich auch nicht in der Lage sehen, ein solches zu lesen und zu verstehen. Es ist also auch zu vermuten, dass diese Kenntnisse auf bestimmte, punktuelle Nutzungsinteressen beschränkt sind und in der Regel keine breiteren, generalisierteren Nutzungskompetenzen gegeben sind.

Diesem Zugang entspricht auch, dass sich die überwiegende Mehrzahl der Frauen außerstande sieht, Programme selbst zu installieren und anzuwenden. Und anspruchsvollere Arbeiten wie die Konfiguration von Hardware oder Programmieren ist für alle Befragten ausgeschlossen.

Persönlicher Zugang

Hinsichtlich der Nutzung der entweder im eigenen Haushalt oder im engeren sozialen Umfeld vorhandenen technischen

Ressourcen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Weiterbildungsbereitschaft. Die älteren Frauen beschreiben die neuen Technologien als „undurchschaubare“ Medien, die zu erlernen und mit denen zu arbeiten sie sich nicht vorstellen können. Die Angst vor dieser „fremden Welt“ lässt sie vor EDV-Kursen zurückschrecken und zwar nicht nur wegen der erwarteten Überforderung, sondern auch, weil die Vorstellung unerträglich ist, sich vor jüngeren TeilnehmerInnen eine Blöße zu geben. Die Angst vor Abwertung verbunden mit der fehlenden Zuversicht, sich auch nur Grundkenntnisse aneignen zu können, lässt ältere arbeitslose Frauen manchmal prinzipiell vor jedem entsprechenden Versuch zurückschrecken. Wenn überhaupt im Privatbereich neue Technologien benutzt werden, dann nur unter direkter Anleitung und Aufsicht der Lebensgefährten und der Kinder. Die Distanz zu den neuen Technologien zeigt sich auch darin, dass die Frauen sich nicht in der Lage sehen, sich durch eigenständiges Ausprobieren mit dem Medium Computer vertraut zu machen. Dies gilt insbesondere für die weniger qualifizierten Frauen.

Daraus sollte nicht abgeleitet werden, dass sie für Telelearning grundsätzlich nicht als Zielgruppe infrage kommen. Es wird aber notwendig sein, gerade bei dieser Zielgruppe auf die subjektbezogene Gestaltung der Maßnahmen sowohl hinsichtlich der persönlichen Motivation als auch hinsichtlich der fachlichen Qualifizierungsziele zu achten. Wie die Sekundäranalyse zeigt, sind im Bereich der neuen Technologien zunehmend auch Arbeitsplätze mit vergleichsweise niedrigen Qualifikationsanforderungen verfügbar. Viele Firmen suchen beispielsweise MitarbeiterInnen für die Dateneingabe, ein Aufgabenbereich, für den kein selbständiger Umgang, wohl aber eine Gewöhnung an Hard- und Software Voraussetzung ist. Für ältere Frauen, die schon bisher in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen tätig waren, bieten sich diese Tätigkeitsfelder für Umschulungen an.

Wenn Befragte Personalcomputer und mit Abstrichen auch Internet regelmäßig und bis zu einem gewissen Grad auch selbständig benutzen, dann sind es jüngere Frauen, insbesondere wenn sie bereits in der Schule mit dem Medium vertraut gemacht wurden oder einen EDV-Kurs besucht haben. Auch wenn hier der Kursbesuch noch nicht zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis geführt hat, wurden doch Vorbehalte abgebaut und damit die individuellen Voraussetzungen auch für den beruflichen Einsatz der neuen Medien geschaffen.

4.5 Wiedereinstiegsperspektiven

Die abnehmenden Wiedereinstiegchancen in den früheren Beruf nach längeren Erwerbspausen spiegeln sich auch in den Antworten der befragten Frauen wider. Nur rund die Hälfte sieht noch eine Chance, an die ehemalige Berufstätigkeit anknüpfen zu können und auch diese sind sich nicht immer sicher, ob diese Kontinuität auch tatsächlich erstrebenswert ist. Der Wunsch nach einem Berufswechsel ist häufig eine mehr oder weniger bewusste Reaktion auf die Ablehnung in Bewerbungsgesprächen. Dabei scheint es auch zu Identifikationen mit den Argumenten, die seitens der betrieblichen GesprächspartnerInnen zur Begründung einer Ablehnung vorgebracht wurden, zu kommen. Etwa wenn sich die Frauen plötzlich als zu alt für ihren Beruf wännen und daher auch nicht mehr die vermeintlich vergebliche Anstrengung unternehmen wollen, wieder einen Arbeitsplatz im gewohnten Tätigkeitsbereich zu finden.

Der Wunsch nach Umschulung kann daher auch Ausdruck des Bedürfnisses sein, sich einer belastenden Perspektive, nämlich der schwierigen Jobsuche, zu entziehen. Dabei wird nicht immer reflektiert, dass bei den meisten realistischerweise für eine Umschulung zur Auswahl stehenden Berufsfelder ebenfalls ein Arbeitskräfteüberangebot besteht, die Konkurrenz zwischen Arbeitsuchenden daher ebenso groß und mit Misserfolgserlebnissen verbunden sein wird.

Sowohl bei den älteren als auch bei den länger arbeitslosen Frauen erhöht sich auch subjektiv die Distanz zur früheren Berufstätigkeit. Es entsteht das Gefühl, für den ausgeübten Beruf nicht mehr geeignet zu sein, sei es weil die Konkurrenz mit jüngeren KollegInnen nicht mehr durchzustehen ist, sei es, weil man wegen der Absenz zu viel Nachholbedarf hat. In diesen Fällen wird entweder eine Umschulung angestrebt, die eher als Einschulung in einen neuen Tätigkeitsbereich und weniger als Ausbildung verstanden wird, oder der Wechsel aus einem Beruf mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen in einen anderen auf gleichem Anforderungsniveau.

Gerade für Frauen, die in Tätigkeitsfeldern mit geringen Qualifikationsanforderungen beschäftigt waren, sind Abstriche beim Gehalt schwer vorstellbar. Dennoch besteht eine nahezu unglaubliche hohe Bereitschaft, auch finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen und zwar sowohl bei den weniger qualifizierten und daher ohnehin schon schlecht entlohnnten Frauen als auch bei den höher qualifizierten. Auch im Hinblick auf die

Dauer der Arbeitslosigkeit lassen sich kaum Abweichungen von dieser Bereitschaft feststellen. Sicherlich kann davon ausgegangen werden, dass eher kurzfristig arbeitslose Frauen den ArbeitgeberInnen weniger schnell entgegenkommen würden, aber ein grundsätzliches Beharren auf gewohnte Standards wurde in keinem der Interviews vorgebracht.

Eine ähnlich hohe Bereitschaft zu Abstrichen zeigte sich auch bei den Arbeitsbedingungen. Viele der Befragten würden etwa ungewöhnliche Dienstzeiten (wenn sie mit der Kinderbetreuung vereinbar sind), Arbeit auf Abruf oder ähnliches fast ohne weiteres akzeptieren.

Bei den älteren Frauen ist die Bereitschaft, vom früher gewohnten Einkommensstandard abzurücken, besonders groß. Auch wenn sie beispielsweise über eine Lehre, eine andere Ausbildung und eine ausbildungsadäquate Berufserfahrung verfügen, ist die Resignation angesichts der Wiedereinstiegsbarrieren des Beschäftigungssystems so groß, dass sie mitunter auch erhebliche Einbußen akzeptieren würden. Dennoch hatten sich die befragten Frauen mit höherem Alter bisher vergeblich um einen Arbeitsplatz beworben. Nach ihrer Aussage begründen die Betriebe die Absagen vor allem damit, dass eine Einstellung zu niedrigerer Entlohnung aus gesetzlichen Gründen nicht möglich sei. Daraus wird ein sehr fatalistischer Schluss gezogen: „Wer über 40 ist, hat gegen die Jungen keine Chance mehr, weil es vom Arbeitgeber immer heißt: Sie sind leider zu teuer.“

4.6 Bevorzugte Lernform

Aus den Befragungsergebnissen zeigt sich sehr deutlich, dass für arbeitslose Frauen Lernen im Bereich der neuen Technologien, insbesondere - beim vorliegenden Sample nahezu ausschließlich - sozial vermitteltes Lernen ist. Die Frauen können sich nicht vorstellen, sich in diese Materie anders als durch direkte persönliche Unterweisung und Betreuung einzuarbeiten.

Dieser starken Betonung der sozialen Lernaspekte entspricht auch die ausgeprägte positive Besetzung von seminaristischen und praktischen Lernformen. Frontalunterricht wird von den Frauen zu sehr mit negativen schulischen Erlebnissen verbunden. Dabei wird vor allem befürchtet, den inhaltlichen Zusammenhang zu verlieren und irgendwann nicht mehr mitzukommen. Dementsprechend wird auch die Kontrolle des

Lernfortschrittes durch Prüfungen abgelehnt. Wenn hingegen die Möglichkeit zum wiederholten praktischen Üben und zum mehrmaligen Nachfragen bei anderen TeilnehmerInnen oder bei den TrainerInnen besteht, sehen sich die Frauen eher in der Lage, eine Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abzuschließen.

Präferenz für die Kursform

Bei den Präferenzen hinsichtlich der bevorzugten Lernform zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Bildungsgrad: während die niedrig qualifizierten Frauen ausgeprägtere Phasen des Selbstlernens eher ablehnen, können sich die Frauen mit einer etwas höheren Ausbildung oder mit absolviertem EDV-Kurs zumindest bis zu einem gewissen Ausmaß eine Kombination aus Kurs- und Selbstlernen vorstellen.

Die Präferenz für traditionelle Kursmaßnahmen ergibt sich schon allein deshalb, weil man sich von diesen eine gewisse Vorstellung machen kann, was bei der Fernlehre nicht der Fall ist. Vor allem in die eigene Fähigkeit, sich in einer isolierten Lernsituation zu behaupten, haben die Befragten kein Vertrauen. Kurse mit (vermeintlich) klar abgesteckten Regeln und einer direkten Kontrolle würden zur Konzentration zwingen und damit auch die Lernfähigkeit verbessern.

Demgegenüber befürchten die Frauen, dass ihre Motivation für ein erfolgreiches eigenständiges Lernen zuhause nicht ausreichend gefestigt sei. Auch wenn sie sich vorstellen können, für den Anfang genügend Energie aufzubringen, sind sie sich zugleich sicher, dass diese mit der Zeit versickern würde. Die Frauen sind auch stark den traditionellen Unterrichtsformen verhaftet. Sie würden nach eigenen Angaben „einen Lehrer brauchen, der Druck macht.“

Auch die Kompetenz zur selbständigen Lernorganisation wollen sich die meisten Befragten nicht zugestehen. So empfinden viele Befragte die selbständige Einteilung des Lernstoffes als zu kompliziert. Auch dass man sich bei auftretenden Problemen nicht sofort beraten und helfen lassen könne, würde dazu führen, sehr schnell aus dem Lernprogramm auszusteigen.

Zudem vermuten die Frauen, zuhause nicht genügend Ruhe für die Lernarbeit zu haben. Insbesondere werden Ablenkungen durch die Familie erwartet. Dies steht nicht im Widerspruch zur prinzipiell positiven Einstellung der Familie hinsichtlich der Teilnahme an einer Weiterbildung. Allerdings

würden sich beispielsweise Kinder nur bedingt davon abhalten lassen, während der Arbeitszeit zu stören.

Ein weiteres Problem für die Frauen ist der Mangel an technischer Ausstattung. Wie bereits oben gezeigt, sind die Voraussetzungen für die Datenübertragung in kaum einem Haushalt der Befragten gegeben. Da ihre Arbeitslosigkeit mit finanziellen Einbußen verbunden ist, haben sie auch keine Möglichkeit, daran etwas zu ändern.

Erwartungen an Fernlehr- und Telelearning-Angebote

Trotz aller Vorbehalte gegen das eigenständige Lernen mit neuen Medien äußerten rund die Hälfte der Befragten eine gewisse Bereitschaft, unter bestimmten Voraussetzungen ein Qualifizierungsangebot über Fernlehre in Anspruch zu nehmen.

Die Erwartungen jener Frauen, die sich die Teilnahme an einer Fernlehr-Maßnahme zumindest vorstellen können, spiegeln vor allem das Bedürfnis nach unmittelbarer persönlicher Betreuung und sozialer Einbindung in eine Lerngruppe, aber auch die Angst vor einer unkontrollierbaren Aufgabenflut wider.

Wichtig ist ihnen demnach der regelmäßige Kontakt mit einer Betreuungsperson und die Möglichkeit, diese auch außerhalb der vorgesehenen Besprechungszeiten in Anspruch nehmen zu können. Wenn also während der Selbstlernphasen ein Problem auftaucht, sollte die Zeit bis zur Problemlösung durch die Konsultation von BetreuerInnen möglichst kurz zu halten sein. Ungelöste Probleme auszuhalten, scheint für die Frauen eine äußerst unangenehme Vorstellung zu sein.

Auch die Qualität des persönlichen Kontaktes zur Betreuungsperson wird hervorgehoben. Gerade wenn die Lerngruppe, die ja auch ein soziales Bezugsfeld bei traditionellen Kursmaßnahmen ist, nur bedingt als solche fungieren kann, steigt aus der Sicht der Befragten die Relevanz der Beziehung zu den TrainerInnen und BetreuerInnen. Es müsse ein persönliches Vertrauensverhältnis möglich sein, das nicht nur die Arbeit an fachlichen Inhalten, sondern auch das Einbringen sozialer Aspekte ermöglichen sollte. Auf keinen Fall dürfe vorkommen, dass man sich mit dem Lernstoff allein gelassen fühle.

Selbstlernen wird von den Frauen auch mit langsamerem Lerntempo verbunden. Sie befürchten, dass durch die vermu-

teten Störungen und die im Vergleich zu den Kursen niedrigere Motivation und Durchhaltefähigkeit nur ein beschränktes Lernpensum zu bewältigen sei. Mit Nachdruck wurde auch auf die Notwendigkeit einer stufenförmigen Aufgabenstellung hingewiesen, sodass immer nur klar abgegrenzte Einheiten bewältigt werden müssten.

5 Rahmenbedingungen von Karenzierten

Viele der befragten karenzierten Frauen sind davon überzeugt, mehr oder weniger problemlos in den früheren Beruf wieder einsteigen zu können. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass der überwiegende Teil der Befragten über eine abgeschlossene Ausbildung verfügt. Rund zwei Drittel haben eine mittlere oder höhere Schule absolviert.

Zumeist wird in diesen Fällen nicht problematisiert, dass die Behaltefrist nach dem Wiedereinstieg nur sehr kurz ist. Der/die DienstgeberIn muss eine Wiedereinsteigerin nach der Karenz lediglich 8 Wochen beschäftigen, ab diesem Zeitpunkt ist eine Kündigung möglich. Im Kündigungsfall haben die Frauen allerdings keinerlei sozialrechtliche Absicherung, weil die für den Bezug von Transferleistungen erforderliche Beschäftigungszeit durch die Karenz unterbrochen wurde. Die Frauen sind also nur scheinbar abgesichert, wenn sie sich zu sehr auf die Einstellungspflicht der ArbeitgeberInnen verlassen.

Außerhalb des öffentlichen Dienstes wird sich daher diese Zuversicht, wieder auf den früheren Arbeitsplatz zurückkehren zu können, oft nur mit Schwierigkeiten umsetzen lassen. Denn gerade angesichts der zunehmend kürzer werdenden Gültigkeitsdauer von Fachqualifikationen und der damit zusammenhängenden Flexibilitätsanforderungen, aber auch angesichts der oft häufig wechselnden sozialen Konstellationen, unter denen Berufstätigkeiten ausgeübt werden, wird eine 18-monatige Absenz vom Arbeitsmarkt immer weniger ohne Unterstützung zu bewältigen sein. Mit anderen Worten: der berufliche Wiedereinstieg auf dem früheren Arbeitsplatz nach einer Karenz wird mit immer mehr Unsicherheiten verbunden sein. Und wenn auch für einen gewissen Zeitraum die Beschäftigung beim früheren Arbeitgeber gesichert ist, werden die ArbeitgeberInnen vermehrt zur Kündigung nach dieser gesetzlich vorgeschriebenen Behaltefrist greifen, wenn die Arbeitsaufnahme mit langen Einarbeitungs- und gegebenenfalls mit intensiven Nachschulungsfristen verbunden ist.

Aber auch ohne die gravierende Zäsur einer Kündigung kann der Wiedereinstieg nach der Karenz mit erheblichen Nachteilen verbunden sein. Dies ist etwa der Fall bei einer Verset-

zung auf einen mit einer weniger anspruchsvollen Tätigkeit verbundenen Arbeitsplatz, weil ein derartiger beruflicher Abstieg auch zu einer Senkung des Einkommensniveaus, zu einem geringeren Status und zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen führt. Und genau darauf sind die Frauen – wie die oben dargestellten Befragungsergebnisse zeigen – nicht vorbereitet. Auf diese Weise kann der Wiedereinstieg sehr schnell zu einer deprimierenden Erfahrung werden, die vielleicht durch Weiterbildung während der Karenz hätte verhindert werden können.

Erschwernisse für die Berufstätigkeit nach der Karenz ergeben sich allerdings nicht nur wegen der rapiden Entwicklung der Arbeitswelt. Auch der Umstand, dass nun die Anforderungen der Berufsausübung mit jenen der Kinderbetreuung konkurrieren, verengen die beruflichen Möglichkeiten der Frauen langfristig. Beispielsweise wenn längere Anfahrtswege in Kauf zu nehmen sind, können Arbeitszeit und Öffnungszeit des Kinderhortes so unvereinbar sein, dass der frühere Arbeitsplatz nicht mehr eingenommen werden kann.

Eine der Ausgangsüberlegungen dieser Forschungsarbeit ist – gestützt durch entsprechende Untersuchungsergebnisse – die, dass es für die Teilnahme an einer neuartigen Weiterbildungsmöglichkeiten, wie es die Fernlehre ja darstellt, einer Reihe von Voraussetzungen bedarf, damit die Erfolgswahrscheinlichkeit bis zu einem gewissen Grad absehbar ist. Zu diesen gehören insbesondere

- soziale Voraussetzungen und
- technische und qualifikationsbezogene Rahmenbedingungen.

5.1 Soziale Voraussetzungen

Zu den sozialen Voraussetzungen gehören beispielsweise die familiären Rahmenbedingungen, aber auch die Interessen der Frauen hinsichtlich der sozialen Konstruktion von Weiterbildungsangeboten.

Familiäres Umfeld

Hinsichtlich der familiären Rahmenbedingungen war zu erheben, ob das familiäre und engere soziale Umfeld der Frauen

offen genug ist, damit die Frauen die Anstrengung einer Weiterbildung während der Karenz erfolgreich bewältigen können.

Ein Großteil der karenzierten Frauen kann nach eigenen Angaben auf die Mithilfe ihrer Männer im Haushalt vertrauen⁷. Diese Angabe sind zumindest teilweise glaubhaft und daher nicht als Schutzbehauptung einzustufen, weil die meisten Frauen in dieser Antwortkategorie sehr differenziert angeben konnten, welche konkreten Haushaltstätigkeiten von ihren Partnern übernommen werden. Aber auch wenn die Frauen die Mitarbeit ihrer Partner im Haushalt etwas schönfärben, kann doch davon ausgegangen werden, dass sie in dieser Hinsicht mit Unterstützung und Entgegenkommen rechnen.

Dies gilt auch für die Kindererziehung. Ein Teil der Männer scheint sich an der Erziehung und Betreuung der Kinder zu beteiligen und verfügt daher über die „instrumentellen“ Voraussetzungen für den Umgang mit den Kindern, vom guten Willen einmal abgesehen. Wie beim Haushalt würden die Frauen also auch bei der Kindererziehung eine gewisse Entlastung oder zumindest ein flexibles, dem wechselnden Zeitaufwand für die Weiterbildung gerecht werdendes Entgegenkommen in ihrer Beziehung vorfinden.

Die Erfahrungen der befragten ExpertInnen und manche Angaben der karenzierten Frauen legen allerdings die Interpretation nahe, dass die Partner die Mitarbeit im Haushalt und bei der Kindererziehung eher als Entgegenkommen und weniger als selbstverständliche Aufgabenteilung verstehen. Demzufolge kann die Planung von Fernlehrmaßnahmen, deren Erfolg substantiell von der Möglichkeit der Teilnehmerinnen abhängig ist, sich in regelmäßigen Abständen Freiräume zu verschaffen, nur bedingt davon ausgehen, dass die Frauen über einen längeren Zeitraum von ihren Partnern entlastet werden.

⁷ Rund zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sich die Männer sehr intensiv an der Hausarbeit und der Kinderbetreuung beteiligen. Die Antworten der Karenzierten legen nahe, dass insbesondere bei der Hausarbeit die Verantwortung über die einzelnen Bereiche (z.B.: Einkaufen, Staubsaugen, Waschen) jeweils bei einem der beiden Partner liegt. Ein Fünftel der Lebensgefährten erledigen Hausarbeit und Kindererziehung im geringen Umfang und nur in ausgewählten für sie positiv besetzten gebieten wie „spielen“ oder „spazieren gehen“. Diese Gruppe der Männer lässt sich am besten mit dem Wort „Rosinenpicker“ umschreiben. Ihre Entlastungsfunktion ist eher marginal. Das verbleibende Sechstel der Lebensgefährten kann als „Totalverweigerer“ bezeichnet werden, die nur dann bei Hausarbeit und Kinderbetreuung einspringen, wenn die Mutter mit 38 Grad Fieber im Bett liegt und sich keine andere Person zur Erfüllung der anfallenden Aufgaben findet.

Diese Annahme wird auch durch den Umstand gestärkt, dass immerhin 4 von 10 Frauen nicht oder kaum von ihren Partnern unterstützt werden. Und folgt man den Angaben der ExpertInnen aus dem Bereich der Qualifizierung von Frauen, ist vor allem bei bildungsfernen Haushalten keine Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kindererziehung gegeben.

Die fehlende oder wenig zuverlässige Unterstützung durch den Partner ist auch insofern ein Problem, als die meisten jener Frauen, die in einer Partnerschaft leben, nicht über Ausweichmöglichkeiten verfügen. Einerseits weil sie zumeist kein über den Partner hinausgehendes, tragfähiges soziales Netzwerk haben, andererseits, weil die Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr nur eingeschränkt den Verwandten oder Freunden überlassen werden kann.

Diese Frauen befinden sich in einer ähnlichen Situation wie alleinerziehende Mütter. Von den befragten Frauen in Karenz sind es rund ein Drittel, die in einem Haushalt ohne Partner leben. Die Befragungsergebnisse zeigen insgesamt keine wesentlichen Unterschiede zwischen Alleinerziehenden und Müttern mit Partnern. Dies kann einerseits als Hinweis gelten, dass die Mithilfe der Partner doch weniger hilfreich ist als die Frauen es sich eingestehen wollen, aber auch dafür, dass alleinerziehende Mütter verstärkt gezwungen sind, sich außerfamiliäre Netzwerke aufzubauen. Eine weitere Möglichkeit ist die Inanspruchnahme professioneller Kinderbetreuungseinrichtungen wie Tagesmütter und Kindergärten. Ein Problem hierbei ist jedoch die nach wie vor schlechte Versorgung mit solchen Betreuungseinrichtungen insbesondere im ländlichen Raum. Neben der quantitativen Unterversorgung werden vor allem die unflexiblen und zu kurzen Öffnungszeiten als hinderlich eingestuft.

Akzeptanz von Berufstätigkeit und Weiterbildung durch den Partner

Demgegenüber steht eine nahezu ausschließlich positive Einstellung der Partner der befragten karezierten Frauen im Hinblick auf ihre Berufstätigkeit. Zieht man diese und die obigen Befragungsergebnisse zusammen, zeigt sich, dass der Emanzipationsprozess der Männer von althergebrachten Rollenmustern vonstatten geht. Die Berufstätigkeit der Frauen wird zumindest bis zu einem gewissen Grad akzeptiert und vielleicht auch gefördert. Die Bereitschaft der Partner dazu

zeigt sich durch die Unterstützung im Haushalt und bei der Kindererziehung.

Ähnliches gilt auch für eine potenzielle Bereitschaft der Frauen zur Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten. Rund zwei Drittel der Befragten glauben, dass sie bei einem derartigen Bestreben durchaus die Unterstützung der Familie und des Partners finden werden.

Wenn keine Unterstützung vom Partner zu erwarten ist, mag dies nicht immer an einer negativen Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau liegen, auch die Arbeitszeit – etwa Nachtschicht im Gastgewerbe – mag hier der Grund sein. Die De-regulierung der Beschäftigungsverhältnisse macht sich auch in diesem Zusammenhang bemerkbar: je weniger die Arbeitszeiten in einer Familie abstimmbare sind, umso geringer sind auch die Aussichten, gezielt Freiräume zu schaffen.

Zeitliche Freiräume

Vor allem die erste Phase der Karenz wird in der Regel als zeit- und kraftraubend erfahren. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um das erste Kind handelt. Frauen mit weiteren Kindern dürften diese Phase zwar als weniger anstrengend empfinden, was das neue Kind betrifft, sind aber durch die Betreuungspflichten für ein weiteres oder mehrere Kinder zusätzlich belastet. Von den befragten Frauen in Karenz haben rund zwei Drittel lediglich ein Kind zu betreuen.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten, sich Freiräume zu schaffen, die auch für Weiterbildungsaktivitäten nutzbar wären, befinden sie sich nach einer mehrmonatigen Gewöhnungsphase im Vorteil gegenüber jenen Frauen, die mehrere Kinder haben. Denn die zeitliche Belastung durch die Betreuung mehrerer Kinder wird sich nur bedingt senken, wenn das jüngste Kind etwas älter geworden ist.

Im Durchschnitt haben die befragten Frauen aus eigener Sicht rund sieben Stunden pro Woche Zeit für Aktivitäten neben der Hausarbeit und der Kindererziehung. Allerdings geben 35% an, während der Karenz überhaupt keine Zeit für andere Dinge zur Verfügung zu haben. Etwas mehr als ein Fünftel hingegen könnte sich aus eigener Sicht acht oder mehr Stunden in der Woche von der Kinderbetreuung frei machen.

Und auch hier müsste der Großteil der Weiterbildung zuhause stattfinden, ein Umstand, der im übrigen die Methode der Fernlehre geradezu notwendig macht. Nicht einmal ein Drittel

der Befragten sieht eine Möglichkeit zur Teilnahme an einer Weiterbildung außer Haus. Dies hat allerdings – wie später noch zu sehen sein wird – wenig mit den Bedürfnissen, aber viel mit der Belastung der Frauen zu tun, die sie während der Karenz sozusagen an den heimischen Herd bindet. Denn gerade weil sich die Frauen wenig mobil fühlen, scheint sich während der Karenz auch ein großes Bedürfnis nach sozialem Kontakt außerhalb der Familie zu entwickeln. Es wird daher für jedes Maßnahmenkonzept eine Herausforderung sein, diese objektiven Notwendigkeiten, die Nähe zum Kind, mit den subjektiven Wünschen nach sozialer Abwechslung zu integrieren.

Für die große Mehrheit der befragten Frauen (zwei Drittel) kommen vor allem die Abendstunden und das Wochenende, als potenziell für eine Weiterbildung zu nutzende Zeiträume infrage. Es ist anzunehmen, dass hier die Möglichkeiten am größten sind, die Kinderbetreuung der Familie zu überlassen und sich für eine gewisse Zeit anderen Aufgaben zuzuwenden. Demgegenüber sehen sich karezierte Frauen untertags dermaßen gefordert, dass eine nicht auf das Kind bezogene Aktivität nicht infrage kommt.

Die Belastungen konzentrieren sich vor allem auf die ersten acht bis zehn Monate der Karenz, insbesondere, wenn es das erste Kind ist und alle Aufmerksamkeit, Energie und Zeit von der Betreuung in Anspruch genommen werden. Erst nach dieser Phase, also im zweiten Jahr oder – je nach Dauer – im letzten Drittel der Karenz dürfte genügend Routine und Erfahrung bestehen, um sich systematisch und gezielt Freiraum schaffen zu können. Bis dahin kann auch besser abgeschätzt werden, wie tragfähig die sozialen Unterstützungsstrukturen sind, also ob auf die Hilfsbereitschaft des Partners auch tatsächlich Verlass ist oder ob darüber hinaus Entlastungspotenziale bestehen.

Für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen ergibt sich daraus, dass die Durchführung der eigentlichen Qualifizierungsmaßnahme erst gegen Ende des ersten Karenzjahrs zweckmäßig ist, dieses aber zur Vorbereitung und letztlich auch zur Schaffung der Voraussetzungen genutzt werden kann.

Bereitschaft zur Weiterbildung

Von den befragten Frauen hätte sich rund ein Drittel bei gegebener Möglichkeit auf eine Weiterbildung eingelassen. Die-

se auf den ersten Blick geringe Bereitschaft würde sich allerdings mit großer Wahrscheinlichkeit beträchtlich erhöhen, wenn es auf die spezifischen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen krenzierter Frauen zugeschnittene Angebote gäbe und die Frauen auch entsprechend und rechtzeitig informiert wären.

Dies lässt sich beispielsweise daraus schließen, dass die große Mehrzahl der befragten Frauen in Karenz Weiterbildung durchaus als wichtig oder sehr wichtig einstufen. Es fehlt also keineswegs an der Einsicht hinsichtlich der Relevanz von Weiterbildung für die Berufstätigkeit, die Karenz wird allerdings noch nicht als potenziell geeigneter Zeitraum dafür wahrgenommen. Die Karenz ist für die Frauen nicht einfach Freizeit, sondern eine wichtige Phase im Leben mit ihrem Kind und von daher traditioneller- und auch sinnvollerweise auf diese Aufgabe konzentriert. Nicht zuletzt ist der Gedanke an Weiterbildung in dieser Zeit auch deshalb noch fremd und für die Frauen gewöhnungsbedürftig, weil es sich um eine relativ neue Option handelt, die als solche noch wenig bekannt ist. Zudem gibt es auf den ersten Blick auch erhebliche Schwierigkeiten beim Unterfangen, neben der Betreuung des Kindes zu lernen, ohne dieses zu vernachlässigen.

Die potenziellen sozialen und beruflichen Vorteile müssen sich also noch gegen das Ungewohnte durchsetzen und können auch nur realisiert werden, wenn das jeweilige Angebot auch tatsächlich auf die besondere Situation einer krenzierten Frau abgestimmt ist. Es ist daher anzunehmen, dass das Interesse an Weiterbildung während der Karenz in solchen Fällen und bei entsprechender Information durchaus gegeben wäre. FernstudentInnen beispielsweise berichten, dass gerade die Karenz eine geeignete Zeit sein kann, ein gegebenes Ausbildungsinteresse zu realisieren.

Die Bereitschaft zur Weiterbildung während der Karenz ist vor allem dann gegeben, wenn die Sinnhaftigkeit von Weiterbildung aus der Berufstätigkeit heraus erkennbar ist. Damit besteht für bestimmte Berufe ein Motivationsproblem, das im Grunde auch ein Erfahrungsproblem ist. Für eine Kellnerin ist beispielsweise kaum eine (erkennbare) Notwendigkeit zur beruflichen Weiterbildung und damit auch kein Anlass gegeben, sich mit dieser Frage auseinander zu setzen. Von daher werden in einer solchen Situation die Schwierigkeiten beträchtlich sein, sich in einer Maßnahme zurechtzufinden.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass in diesen Berufen keine objektive Notwendigkeit zur Weiterbildung gegeben sei. Ge-

rade bei körperlich anstrengenden Berufen – und nicht nur in diesen – kann es beispielsweise sein, dass ihre Ausübung mit der Kinderbetreuung nicht vereinbar ist und ein Berufswechsel daher schon aus Eigeninteresse notwendig ist.

In solchen Fällen wurde auch mehrfach thematisiert, dass die Möglichkeiten und Angebote potenzieller Weiterbildungsträger gar nicht bekannt wären und man beim besten Willen nicht wüsste, an wen man sich wenden könne. Hier wird also letztlich ein fataler Konnex angesprochen. Die geringe Erfahrung mit Weiterbildung führt zu einem generellen Informationsmangel, wodurch auch keine Orientierungsfähigkeiten im Hinblick auf geeignete Optionen entwickelt werden können. Damit steht auch jede Eigenaktivität vor starken subjektiven Schwellen.

Die Bedeutung von Weiterbildungserfahrung

Wie oben gezeigt, hängt die subjektive Bereitschaft zur Weiterbildung auch von den entsprechenden Erfahrungen ab. Der überwiegende Teil der befragten Frauen hatte während der Berufstätigkeit Weiterbildungsangebote wahrgenommen, wobei PC-Kurse unterschiedlicher Ausprägung dominieren. Fast immer waren dies allerdings in einem sehr engem Sinne berufsbezogene Weiterbildungen, bezogen auf den Erwerb von Wissen, das im Zuge von Weiterentwicklungen des Tätigkeitsfeldes notwendig wurden. Vielfach sind darunter auch kurzfristige Unterweisungen zu verstehen, etwa wenn ein zweitägiger Kurs über Lohnverrechnung absolviert wurde.

Wenn bereits während der Berufstätigkeit Kurse und andere Maßnahmen absolviert wurden, besteht einfach mehr Sicherheit im Hinblick auf die organisatorischen Abläufe, die kommunikativen Bedingungen, die zu erwartenden Anforderungen und der eigenen Performance, aber auch der eigenen Lernfähigkeit. Generell wird also die gedankliche und emotionale Offenheit gegenüber Weiterbildung zunehmen, wenn damit bereits Erfahrungen, sowohl im Hinblick auf die Teilnahme als auch im Hinblick auf den konkreten beruflichen Nutzen, gemacht wurden.

Hier zeigt sich allerdings eine weitere Zugangsbarriere: Gerade Frauen, die vor allem in manuellen und routinisierten Arbeitsbereichen tätig sind, erhalten kaum die Chance zur Weiterbildung und sehen zumindest auch keine Möglichkeit dafür. Damit sinken allerdings auch die Chancen, später einmal, etwa wenn eine Berufstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen

nicht mehr ausgeübt werden kann, erfolgreich eine Umschulung absolvieren zu können.

Diese unterschiedlichen subjektiven Zugangsbedingungen lassen sich auch an den Befragungsergebnissen dieser Untersuchung ablesen: Jene Frauen, deren Berufstätigkeit nicht mit der Notwendigkeit zur Weiterbildung verbunden war, haben kaum konkrete Vorstellungen vom Nutzen zusätzlicher Qualifizierung, umso mehr, wenn sie in den früheren Beruf, beispielsweise als Arbeiterin, zurückkehren wollen und können. Damit ist es ihnen auch kaum möglich, konkrete Bedingungen anzugeben, unter denen sie angesichts ihrer spezifischen beruflichen und persönlichen Situation in der Lage und bereit wären, an einem Weiterbildungskurs teilzunehmen. Dies muss auch als Hinweis für die Gestaltung von Qualifizierungsangeboten berücksichtigt werden: ohne Erfahrung mit Weiterbildung können Frauen aus dieser Gruppe auch nicht angeben, wie diese auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sein sollen.

Demgegenüber haben Frauen, die im Rahmen ihres Berufslebens schon mehrfach Weiterbildungsveranstaltungen belegt haben, genauere Vorstellungen sowohl im Hinblick auf die inhaltlichen Schwerpunkte als auch auf die organisatorischen Konzeptionen. Dies wird auch die Einschätzung der Wertigkeit von Weiterbildung tangieren: man konnte sich bereits ein eigenes Bild von der Bedeutung zusätzlicher Qualifizierung für die Berufstätigkeit machen, nicht zuletzt, weil auch der frühere Dienstgeber eine solche gefordert hatte.

Bereitschaft zu Abstrichen

Wenn die Überzeugung besteht, das Berufsleben nach der Karenz ohne größere Probleme und auf dem früheren Arbeitsplatz fortsetzen zu können, spiegelt sich diese Haltung auch in den Ansprüchen wider: In solchen Fällen werden Abweichungen von jenen Standards, die man vor der Karenz gewohnt war, noch am wenigsten akzeptiert. Die Frauen erwarten also, nach der Karenz wieder zum gleichen Gehalt und ohne Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen arbeiten zu können. Diese Haltung ist insbesondere dann zu beobachten, wenn es sich um Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst handelt. Für diese Gruppe ist die Weiterbildung während der Karenz auch kaum ein Thema.

Angesichts der oben skizzierten Einstiegsprobleme wird daher bei vielen Frauen die Zuversicht sinken, nach der Karenz zu

den von früher gewohnten Bedingungen einsteigen zu können. Dies lässt sich auch an den Befragungsergebnissen ablesen: Viele der Frauen erwarten, dass sich ihr Berufsleben nach der Karenz zum Schlechteren wenden wird. Wenn also notgedrungenerweise eine Bereitschaft zu Abstrichen gegeben ist, soll sie wenigstens im privaten Bereich Verbesserungen bringen: Sie wird beispielsweise an die Bedingung geknüpft, dass mehr Zeit für die Kinder bleibt. In diesen Fällen wird häufig der Wechsel von der Ganztags- zur Teilzeitbeschäftigung oder die Möglichkeit angestrebt, die Arbeitszeit an den Kinderbetreuungspflichten ausrichten zu können.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kann also durchaus im Interesse der Frauen sein, wenn es damit möglich ist, die privaten und beruflichen Anforderungen ausgleichen zu können. Ein weiterer Grund für die Bereitschaft zu Abstrichen liegt in der Arbeit selbst. Wenn diese interessant und abwechslungsreich, also dazu angetan ist, „Spaß zu machen“, wären manche Frauen durchaus bereit, von früheren Standards abzugehen.

Dabei besteht allerdings erheblich weniger Bereitschaft, Gehaltseinbußen hinzunehmen, zumindest wenn eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt wird, als Abstriche bei den Arbeitsbedingungen. Dass sich die Frauen eher ungewöhnlichen Arbeitszeiten und ähnliches vorstellen können, mag allerdings auch daran liegen, dass die Haushalte nicht so ohne weiteres auf ihre finanziellen Beiträge verzichten können. Ein Indiz für diese Annahme ist auch, dass neben dem psychischen Druck vor allem finanzielle Probleme als Belastungen während der Karenz genannt wurden. Manchmal haben die Frauen daher auch klare Mindestansprüche, was das Gehalt betrifft.

Hier entsteht auch der Eindruck, dass die Frauen ihre Gehaltsansprüche weniger auf ihre Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Berufserfahrung beziehen, als darauf, was als Beitrag zum Haushaltseinkommen unbedingt notwendig ist.

Viele Frauen scheinen die Hoffnung zu hegen, ihre Wiedereinstiegsperspektiven durch die Anpassungsbereitschaft an die unterschiedlichen Ausprägungen deregulierter Arbeitsverhältnisse zu steigern. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sie an einen Arbeitsplatzwechsel denken, entweder weil sie keine Chance mehr sehen, in ihr früheres Beschäftigungsverhältnis zurückkehren zu können oder weil sie selbst die Erwerbspause dazu nutzen möchten. Dem entspricht auch die Bereitschaft zu gesteigerten Anstrengungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen. Auch wenn sie sich nicht in der Lage se-

hen, eigenaktiv für ihre Weiterbildung zu sorgen, wären fast alle befragten Frauen bereit, dafür ihre Freizeit zu verwenden.

Daraus ist zu schließen, dass die Deregulierung der Beschäftigungsformen zunehmend als unabänderliches Faktum wahrgenommen und konkret auch in ihren Auswirkungen auf die eigenen Gestaltungschancen der Arbeitsbedingungen antizipiert wird. Mit Ausnahme jener Frauen, die nach der Karenz ihren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst wieder einnehmen können, dürfte das Ziel des Normalarbeitstages auf sozialrechtlicher Basis zunehmend zur Utopie werden.

Gewünschte Kursformen

Dass sich die Frauen relativ schnell mit der Option Fernlehre anfreunden konnten, zeigte sich schon während der Interviews selbst. Es ist daher anzunehmen, dass konkrete und abgestimmte Angebote sehr schnell auf die Akzeptanz der Frauen treffen würden. Nicht zuletzt, weil sie bei näherer Befassung nicht nur die beruflichen, sondern auch die sozialen Vorteile plausibel finden.

Für die übergreifende Zielsetzung dieses Forschungsvorhabens von besonderer Bedeutung sind demnach auch die Kursformen, die von den Frauen für eine Weiterbildung während der Karenz gewünscht werden. Hier zeigt sich insbesondere, dass die Karenz und der damit verbundene, starke Bezug auf die Kinderbetreuung nicht nur als positiv empfunden wird. Ein überwiegender Anteil der befragten Frauen würde nämlich auch für eine Weiterbildung während der Karenz die klassische Kursform, also das Lernen in einer Maßnahme außerhalb des eigenen Haushaltes, oder zumindest eine Kombination zwischen Kurs- und Selbstlernen bevorzugen. Und obwohl die Frauen während der Karenz befragt wurden, also in einer Situation der unmittelbaren Belastung mit den Aufgaben der Kinderbetreuung, konnten sie einem Qualifizierungskonzept, das zu sehr auf Selbstlernen beruhen würde, nur bedingt Sympathie abgewinnen. Dies liegt wohl einerseits daran, dass sie sich die Lernarbeit parallel zur Kindererziehung nicht vorstellen können, andererseits aber auch daran, dass die konkrete Erfahrung mit den familiären Belastungen der Karenz, einen sozialen Erholungspunkt außerhalb der Familie – und sei es auch nur die Teilnehmerinnengruppe einer Weiterbildungsmaßnahme - äußerst attraktiv erscheinen lassen.

Auf diese kommunikativen Bedürfnisse sind die bestehenden Einrichtungen der Fernlehre zumeist gut vorbereitet. Die Kurse des Fernstudienzentrums Wien beispielsweise enthalten das soziale Lernen als Regelmodul.

Auch wenn das Selbstlernen also mit einigen Bedenken behaftet ist, sehen die Frauen darin doch auch eine Chance, mit flexiblen Arbeitsmodulen den unterschiedlichen und oft auch nicht vorhersehbaren Belastungen in der Karenz begegnen zu können. Auch wenn also das Kurssystem aus sozialen Gründen und weil in einer unterstützenden Gruppe leichter gelernt werden kann, bevorzugt wird, soll es insgesamt auch flexible Arbeitsmöglichkeiten geben, entweder in einer Kleingruppe oder allein in der neben der Kinderbetreuung zur Verfügung stehenden Zeit.

Abschluss- und Prüfungsmodalitäten

Auch bei der Frage nach den gewünschten Abschluss- und Prüfungsmodalitäten verlieren die Frauen ob der sozialen Kommunikationschance einer derartigen Aktivität nicht die beruflichen Zielsetzungen aus dem Auge. Die in der Befragung festgestellte hohe subjektive Relevanz von Weiterbildungsangeboten, die mit anerkannten Zertifikaten verbunden sind, erklärt sich aus dem Bedürfnis nach einer möglichst gesicherten Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen, die nicht zuletzt ja auch an ihre Nachweisbarkeit gekoppelt ist.

Aus einer der beruflichen Verwertbarkeit verbundenen Affinität zur zertifizierten Qualifizierung erklärt sich auch die hohe Zustimmung, die konventionelle Prüfungsmodalitäten genießen. Für die Frauen scheint die Legitimität einer beruflichen Ausbildung implizit auch mit den gewohnten Kontrollformen verbunden zu sein. Damit wird die festgestellte hohe Bereitschaft verständlich, sich schriftlichen Tests zu unterziehen. Laufendes Abfragen der Lernfortschritte genießen etwas geringere, mündliche Prüfungen deutlich geringere Akzeptanz.

Auf den ersten Blick erstaunlich ist die fehlende Bereitschaft, die Lernfortschritte im Rahmen von Praktika überprüfen zu lassen. Für die Frauen mag hier aber eine zu große Nähe zur Arbeitssituation zum Ausdruck zu kommen, die eben weniger mit Lernen und mehr mit Arbeiten zu tun hat und von daher eher abgelehnt wird, weil die Karenz ja per definitionem eine erwerbsarbeitsfreie Zeit sein soll.

Dem entspricht auch das geringe Interesse an Praktika als Unterrichtsform. Vorgezogen wird hingegen – und zwar nahe-

zu ausschließlich – die Seminarform. Auch dies bestätigt das starke Bedürfnis nach sozialer Abwechslung, das gerade während der durch die Karenz und die mit ihr einhergehende Konzentration auf das Kind ausgelöst wird. Um dieser Verein-samung zumindest bis zu einem gewissen Grad entgehen zu können, wollen die Frauen zusammen mit anderen und in gegenseitiger Unterstützung lernen. Demgegenüber genießen der Frontalunterricht, in dem ja kaum ein sozialer und inhaltlicher Austausch stattfindet, aber auch das ausschließliche Selbstlernen keinerlei Attraktivität für die befragten Frauen.

Diese Ergebnisse sind von eminenter Bedeutung für die Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen, in denen die Fernlehre eine gewichtige Rolle spielen soll. Die Akzeptanz und Motivation der Frauen wird nur dann zu gewinnen und vor allem aufrecht zu erhalten sein, wenn dieses Bedürfnis auf eine soziale Einbindung außerhalb der Familie methodisch ausreichend berücksichtigt wird. Dies wird beispielsweise bedeuten, dass die Selbstlernphasen durch reguläre Kursphasen unterbrochen und gestützt und eher informelle Lerngruppen gefördert werden, die individuelle Rücksprache mit TrainerInnen und anderen TeilnehmerInnen auch ad hoc, also problembezogen, möglich ist und gemeinsame Reflexionsphasen angeboten werden.

Generelles Interesse an Fernlehrmaßnahmen

Weiterbildung mittels Fernlehre, und dies während der Karenz, war für die Frauen auf den ersten Blick eine befremdliche Idee. Es zeigte sich aber im Zuge der meisten Interviews, dass diese affektive Distanz eher auf die Neuartigkeit der Idee und weniger auf eine durchdachte Zurückweisung zurückzuführen ist. Die befragten Frauen erkannten sehr schnell die sozialen und beruflichen Vorteile, die sich auf diesem Wege ergeben könnten. Und in diesem Fall konnten sie sich auch besser vorstellen, wie sie ihre Arbeit mit den Kindern so organisieren könnten, um an einer Weiterbildung, die herkömmliche Kursformen mit Fernlehre kombiniert, teilnehmen zu können.

Nur vereinzelt konnten sich die Frauen auch dann nicht mit der Teilnahme an einem derartigen Fernlehrekurs während der Karenz anfreunden, wenn sie sich intensiver mit den Bedingungen und Möglichkeiten auseinandergesetzt hatten. Die

überwiegende Zahl (mehr als 80%) wäre hingegen sicherlich oder mit einiger Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme bereit.

Diese äußerst hohe Bereitschaft zeigt doch deutlich, dass das grundsätzliche Interesse groß ist, wenn die Aussicht besteht, dass die Kinderbetreuung durch die Teilnahme an einer Maßnahme nicht substantiell gefährdet und der Lernerfolg organisatorisch und methodisch gestützt werden kann.

Letztlich ergibt sich diese Bereitschaft bei vielen Frauen auch aus der Erkenntnis, dass sich eine Weiterbildung doch positiv auf den Berufseinstieg auswirken würde. Auch wenn sie sich manchmal hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes in Sicherheit glauben, haben sie doch das Gefühl, dass der Einstieg nach ein- einhalb Jahren Karenz nicht problemlos vonstatten gehen würde. Dies betrifft zumindest jene Frauen, deren Berufstätigkeit in irgendeiner Form von der technologischen Entwicklung beeinflusst ist (etwa Büroberufe). Für sie ist trotz des vermeintlich dauerhaft gewährleisteten Beschäftigungsverhältnis naheliegend, dass sich ihr vormaliger Aufgabenbereich während der Absenz weiterentwickelt haben wird und daher beim Einstieg nicht mehr so ohne weiteres zu bewältigen ist. Und daran mag sich dann doch auch eine vielleicht nicht explizit eingestandene Befürchtung knüpfen, dass, wenn sich diese problembehaftete Einarbeitungszeit nach der Karenz zu lange dehnt, auch der Arbeitsplatz nicht mehr allzu sicher ist.

5.2 Technische und Qualifikationsbezogene Voraussetzungen

Während also die sozialen, insbesondere die familiären Voraussetzungen immerhin bedingt vorhanden sind, ist dies bei den technischen Voraussetzungen in einem wesentlich geringeren Ausmaß gegeben⁸. Dies gilt sowohl hinsichtlich der technischen Ausstattung als auch hinsichtlich der Basisqualifikationen, die für die Bewältigung eines Weiterbildungskurses mittels Fernlehre nötig sind.

⁸ Eine weitere Voraussetzung ist auch das Vorhandensein eines Lernortes, wo ungestört gearbeitet werden kann. Da die wenigsten Fernlernenden über ein eigenes Arbeitszimmer verfügen, muss der Arbeitsplatz an einem anderen Ort eingerichtet werden. Die Erfahrungen von Fernlehrinstituten zeigen, dass dies jedoch selten Probleme bereitet, wenn der Lebensgefährte dem Weiterbildungsinteresse der Fernlernenden positiv gegenüber eingestellt ist.

Ausstattung

Im Rahmen einer Qualifizierung über Fernlehre spielt das Selbstlernen im privaten Bereich eine wesentliche Rolle. Damit stellt sich auch die Frage, ob karenzierte Frauen über eine ausreichende technische Ausstattung verfügen. Hier zeigt sich, dass in den Haushalten der befragten Frauen immerhin bereits zu zwei Drittel ein PC, also sozusagen die technische Grundausrüstung, vorhanden ist.

Wie später noch zu zeigen ist, heißt das aber nicht, dass das Vorhandensein dieser Geräte gleichzusetzen ist mit den Fähigkeiten, sie zu nutzen. Die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen kann also bis zu einem gewissen Grad davon ausgehen, dass die Minimalvoraussetzungen im Bereich der Ausrüstung vorhanden sind. Dennoch ist anzunehmen, dass gerade bei wenig qualifizierte Frauen, die beruflich nichts mit EDV zu tun haben, auch die grundlegenden technischen Rahmenbedingungen fehlen. Außerdem sagt diese Grundausrüstung nur bedingt etwas darüber aus, ob die Geräte für die Zwecke der Fernlehre geeignet sind.

Von den vorhandenen Computern verfügen auch nicht alle über ein CD-ROM-Laufwerk, sodass insgesamt anzunehmen ist, dass ein Teil der Geräte nicht den technischen Anforderungen eines Fernlehrekurses entspricht. Etwas schlechter als im Hinblick auf die Personalcomputer sind die Haushalte der Frauen mit Druckern ausgestattet: lediglich rund 40% verfügen über diese Möglichkeit.

Über einen Laptop dürfte in der Zielgruppe der karenzierten und der arbeitslosen Frauen kaum jemand verfügen. Dies bedeutet, dass die Frauen – wenn überhaupt – vor allem auf einen nicht transportablen PC in ihrem Haushalt angewiesen sind und keine Möglichkeit haben, mittels Laptop für einen gewissen Zeitraum an andere private Lernorte wechseln oder neben dem schlafenden Kind arbeiten zu können. Zwar glaubt ein Teil der Frauen, einen PC außer Haus nutzen zu können, angesichts des damit verbundenen Abstimmungsaufwandes wäre dies aber kaum eine für die gesamte Dauer der Weiterbildung geeignete Lösung.

Eine besondere Schwachstelle stellt die Ausrüstung der Haushalte der befragten Frauen mit Internet dar. Nicht einmal 30% verfügen zum Befragungszeitpunkt über diese Kommunikations- und Arbeitsform aus dem Bereich der neuen Technologien. Es wird auch zu berücksichtigen sein, dass, selbst wenn das Internet installiert ist, es nur von einem Teil der

Frauen auch tatsächlich genutzt wird. Insbesondere die Datenübertragung wird angesichts dieser Ausstattungsschwächen also ein großes Problem darstellen, zumal sich in den Haushalten der befragten Frauen auch kaum Faxgeräte befinden.

Damit wird doch sehr deutlich, dass bei einer Weiterbildung über Fernlehre nur ein eher kleiner Teil der potenziell Geeigneten (im vorliegenden Fall karentzierte und arbeitslose Frauen) angesichts der individuell gegebenen bzw. wohl eher nicht gegebenen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen tatsächlich infrage kommt, wenn nicht geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Nutzung vorhandener Ausstattung

Die sich aus der mangelhaften Ausstattung ergebenden Potenzialprobleme verschärfen sich noch, wenn auch die Nutzungsqualität und damit die subjektiven Anwendungsfähigkeiten in die Betrachtung einbezogen werden. Denn die vorhandenen PCs werden beispielsweise nur von einem Drittel der Befragten regelmäßig oder wenigstens sporadisch genutzt. Dies mag nicht weiter verwundern angesichts des Umstandes, dass auch nur jede fünfte karentzierte Frau ihre berufliche Tätigkeit unter Zuhilfenahme von Personalcomputern ausübt. Sowohl beruflich als auch privat hat der Computer und die mit ihm zusammenhängenden Möglichkeiten also nur bis zu einer gewissen Grenze in den Alltag der Frauen Einzug genommen.

Dies mag auch damit zusammenhängen, dass Frauen in ihrer Sozialisation bisher kaum zu einer spielerischen Auseinandersetzung mit Technik motiviert wurden und schon von daher auf Distanz zur Technik gehalten werden. Auch die befragten Frauen hatten in ihrer Jugend wenig Möglichkeiten, einen unbeschwerten Zugang zu entwickeln, der letztlich als Grundlage für eine weitere Auseinandersetzung unerlässlich ist. Für Frauen ist Technik an sich auch nichts Beeindruckendes. Für sie steht daher eher der Verwendungskonnex, der „Gebrauchswert“ von Technik im Vordergrund.

Eigenständige Aneignungsfähigkeiten

Wie die Sekundäranalyse der Erfahrungen mit Telelearning zeigt, gehen viele Weiterbildungskonzepte in diesem Bereich häufig von Grundkenntnissen mit neuen Technologien aus,, über die die Teilnehmerinnen allerdings nicht zu gleichen Tei-

len verfügen. Dies betrifft insbesondere Frauen, deren berufliche Tätigkeit in keiner Verbindung mit neuen Technologien steht oder die nur ausschließlich repetitive Tätigkeiten auf einem PC ausführen.

In diesen Fällen ist daher auch nicht anzunehmen, dass die Frauen in der Lage sein werden, sich die für die Teilnahme an einem Fernlehrcurs notwendigen Grundkenntnisse selbst anzueignen. Diese Fähigkeit wird bei jenen, die beruflich gezwungen sind, am PC zu arbeiten und die zumeist auch einen oder mehrere Kurse zum Erwerb von PC-Kenntnissen absolviert haben (im vorliegenden Sample rund ein Drittel), noch am ehesten möglich, aber auch hier nicht gesichert sein.

Dieses fachliche Nahverhältnis ist auch die wichtigste Form der Aneignung von Kenntnissen: wenn es der Beruf erfordert, werden auch Kurse zum Erwerb von EDV-Qualifikationen absolviert. Eine eigenständige Aneignung unterbleibt im Regelfall. Dies bestätigt auch die vorliegende Befragung der karentzierten Frauen: nur in Ausnahmefällen haben sie einen Blick in ein Handbuch geworfen, sich also selbständig in der PC-Welt zu orientieren versucht.

Wenn der Einstieg schon auf privatem Wege erfolgt, dann eher durch die Inanspruchnahme des Beistandes von Familienmitgliedern oder Freunden (rund ein Drittel). In diesem Fall sehen sich die befragten Frauen auch eher in der Lage, ihre Kenntnisse durch learning by doing auszubauen, also auf einer gewissen, fremdvermittelten Grundlage weitere Anwendungen auszuprobieren. Aber auch hier ist nicht anzunehmen, dass diese explorative Energie für die Erfordernisse einer Weiterbildungsmaßnahme, die zu guten Teilen auf die elektronische Kommunikation aufbaut, ausreicht. Es wird daher im Rahmen entsprechender Maßnahmen unerlässlich sein, auch sogenannte learning skills zu vermitteln.

Es ist prinzipiell aber davon auszugehen, dass der eigenständige oder privat betreute Erwerb von PC-Kenntnissen nahezu ausschließlich die für die Anwendung notwendigen Fähigkeiten umfasst, nicht jedoch die für die Einrichtung der Geräte und Programme erforderlichen Installationskenntnisse. So sieht sich kaum eine der befragten Frauen in der Lage, ohne fremde Hilfe Programme zu installieren und bei der Frage nach den Fähigkeiten zur eigenständigen Hardwarekonfiguration wären fast alle Frauen überfordert. Dies gilt daher ebenso für alle Programmierungsarbeiten. Für die Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet dies, dass ein intensiver software support der Lernenden gewährleistet sein muss.

Generell bedeuten diese Ergebnisse, dass Weiterbildungsmaßnahmen mit Fernlehre für Frauen auf einem niedrigen Qualifikationslevel auf einem niedrigen Voraussetzungs niveau ansetzen müssen und in einem ersten Ausbildungsschritt erst dafür zu sorgen ist, dass die notwendigen Anwendungsfähigkeiten vermittelt werden, bevor überhaupt mit der eigentlichen inhaltlichen Ausbildung begonnen werden kann.

Unter diesen Umständen muss die Kursplanung in besonderem Maße auf die Homogenität der Teilnehmerinnengruppe achten. Gerade bei der sehr kenntnissensiblen Nutzung neuer Technologien würde sich eine zu unterschiedlich qualifizierte Gruppe äußerst negativ auf den Maßnahmen Erfolg auswirken, da sich die weniger Qualifizierten von den versierten Teilnehmerinnen zu stark unter Druck gesetzt fühlen und daher auch frühzeitig zum Ausstieg neigen würden, die fortgeschrittenen Teilnehmerinnen hingegen verschwendete Zeit beklagen würden. Wie auch die österreichischen Beispiele des Einsatzes von Telelearning für arbeitsmarktpolitische Ausbildungszwecke zeigen, ist diese Sensibilität für die Zusammensetzung von Teilnehmerinnengruppen noch keineswegs eine Selbstverständlichkeit. So wurden beispielsweise in einem oberösterreichischen Kurs TeilnehmerInnen in einer Maßnahme zusammengefasst, die hinsichtlich der Anwendungskennnisse der neuen Technologien über sehr unterschiedliche Voraussetzungen verfügten. Durch diese Heterogenität wurde die Vermittlungsleistung des Kurses erheblich geschmälert und durch Konflikte zwischen TeilnehmerInnen und TrainerInnen zusätzlich beeinträchtigt.

6 Vermittlungsformen

Die Unterschiede zwischen Fernlehre und herkömmlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei den Vermittlungsformen deutlich. Während in der traditionellen Fort- und Weiterbildung Lernmaterialien vorwiegend unterstützenden Charakter zu einem Präsenzunterricht haben, konzentriert sich die Vermittlung der Inhalte in der Fernlehre nahezu ausschließlich auf diese Medien.

Diese hohe Bedeutung die den Lernmaterialien zukommt, impliziert auch eine Fülle von Anforderungen, die an die Vermittlungsmedien gestellt werden müssen. Schließlich besteht nicht die Möglichkeit bei Unklarheiten einen TrainerIn sofort zu befragen. Wenn die Lernmaterialien nicht eindeutig und unmissverständlich sind, können für die Lernenden Probleme auftreten, die für den weiteren Lernfortschritt sehr negative Folgen haben können. Wenn der Lernprozess durch schlechtes Lernmaterial gestört wird, wirkt sich dies entsprechend auf die Lernmotivation aus. Ein etwaiger Lernabbruch ist nur der letzte Schritt in einer Serie von Frustrationen und Hindernissen.

Ein weiterer Punkt, der vor der Vorstellung der Vermittlungsformen zu berücksichtigen ist, ist die Tatsache, dass nicht alle Lerninhalte gleichermaßen über Fernlehre vermittelbar sind. Für andere Inhalte scheint wiederum der seminaristische Betrieb geeigneter zu sein. So eignet sich Fernlehre hervorragend für die Vermittlung und Aktualisierung von Wissen und Fachinhalten. Auch der technische Bereich kann bei entsprechender Mediengestaltung sehr gut über Fernlehre abgedeckt werden. Hochkomplexe Zusammenhänge können etwa in Form von animierten Simulationen oft besser vermittelt werden, als in herkömmlichen Unterrichtsformen. Schwieriger ist es möglich, mittels Fernlehre einen Diskurs zu führen. Zwar gibt es auch hier entsprechende Medien, die die Diskussion und den Austausch fördern, das Problem liegt jedoch darin, dass die meisten Medien asynchron (siehe unten) und nur eingeschränkt interaktiv sind und daher der Prozess der Argumentation zeitlich stark verzögert wird. Für die berufliche Weiterbildung der Karenzierten bzw. niedrigqualifizierten arbeitslosen Frauen dürfte diese Einschränkung jedoch wenig Bedeutung haben, da bei der Weiterbildung dieser Zielgruppen vornehmlich die Vermittlung von Fachwissen und das

Erlernen von Fertigkeiten im Vordergrund steht. Der Diskurs dürfte nur für die quantitativ betrachtet eher unbedeutende Personengruppe der Hochqualifizierten von Relevanz sein. Für diese Gruppe gibt es überdies bereits bestehende Angebote und Unterstützungseinrichtungen in Österreich, wie das Zentrum für Fernstudien an der Universität Linz.

Ein zweiter Bereich in dem Fernlehre nur sehr bedingt eingesetzt werden kann, sind Praktika und Qualifizierungsmodule, in denen vorwiegend manuelle Fertigkeiten erworben werden. Für diese Inhalte eignen sich die herkömmlichen Vermittlungsformen besser. Dies bedeutet für Qualifizierungen, bei denen auch Praxismodule vorgesehen sind, dass Organisationsformen anzustreben sind, wo Fernlehrmodule mit Praxismodulen kombiniert werden. Solche Verbundsysteme haben sich, wie ausländische Beispiele zeigen, in der beruflichen Weiterbildung bereits sehr gut bewährt.

Welche didaktischen Anforderungen an die Materialgestaltung zu stellen sind wird im entsprechenden Abschnitt behandelt. In diesem Abschnitt liegt der Focus auf der Eignung der unterschiedlichen Vermittlungsformen für die jeweiligen Zielgruppen.

6.1 Medien

In der Fernlehre haben sich in den letzten Jahrzehnten eine Fülle von verschiedenen Medien etabliert, die zur Vermittlung der Qualifizierungsinhalte eingesetzt werden. Zur Kategorisierung der verschiedenen Vermittlungsformen hat sich die Unterscheidung in synchrone und asynchrone Medien eingebürgert. Fernlehre wird als die Form der Wissensvermittlung angesehen, bei der es zu einer zeitlichen und oder räumlichen Trennung zwischen Lehrenden und Lernenden kommt. Synchrone Medien sind nun diejenigen, bei der die Trennung nur räumlich, nicht jedoch zeitlich ist. Hierunter fallen etwa Videokonferenzen oder Fernunterricht über Radio und Fernsehen. Bei asynchronen Medien ist die Trennung zwischen Lernenden und Lehrenden jedenfalls auch zeitlich gegeben. Unter die asynchronen Medien fallen etwa Studienbriefe oder CD-ROM und Internetkurse.

Für die Lernenden hat die Unterscheidung zwischen asynchronen und synchronen Medien vor allem einen Einfluss auf das individuelle Zeitbudget. So ist es bei den synchronen Vermittlungsformen notwendig, dass die Lernenden zu be-

stimmten Zeiten jedenfalls verfügbar sein müssen. Dies ist für die in dieser Untersuchung spezifizierten Zielgruppen jedoch nicht immer gewährleistet. Während es bei den arbeitslosen niedrigqualifizierten Frauen weniger Probleme bei der zeitlichen Disposition gibt, trifft dies für die Zielgruppe der Karenzierten nur sehr eingeschränkt zu. So müssen Karenzierte zeitliche Verpflichtungen nicht nur längerfristig planen, sondern es besteht für die fixierte Zeit auch ein Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder. Auch müssen die synchronen Lerneinheiten so gestaltet werden, dass sich die Frauen mit ihren Kindern in ihrem Tagesrhythmus an diesen Lernphasen orientieren können. Lernphasen mit synchronen Medien, die zu sehr unterschiedlichen Tageszeiten stattfinden, sind für diese Zielgruppe jedenfalls ungeeignet, da so der Tagesrhythmus der Kinder gestört wird, sie dadurch unruhig werden und schlussendlich noch weniger Zeit für Weiterbildung zur Verfügung steht.

Ein zweites Unterscheidungsmerkmal, mit dem Fernlehrmedien kategorisiert werden, bildet die Richtung der Kommunikation. Bei der Einwegkommunikation wird das Lehrmaterial von den Lernenden ausschließlich rezipiert. Hierunter fallen die meisten Fernlehrformen wie beispielsweise der Studienbrief oder das Bildungfernsehen. Diese Fernlehrformen sind das Pendant zum Frontalunterricht in den klassischen Lernformen. Die Vor- und Nachteile dieser Vermittlungsform ähneln dementsprechend auch den Vor- und Nachteilen des Frontalunterrichts. Inhalte lassen sich auf diese Weise sehr gut vermitteln, es besteht jedoch kaum die Möglichkeit die Inhalte vertiefend zu diskutieren. Bei der Zweiwegkommunikation (z.B.: Videokonferenzen, Newsgroups) hingegen ist der Austausch mit den Lehrenden sehr wohl möglich.

Um die Nachteile der Einwegkommunikation möglichst gering zu halten werden von vielen Fernlehrträgern flankierende Maßnahmen angeboten, die die Kommunikation mit den Lehrenden ermöglichen. So werden Parallel zu den Fernlehrcursen häufig Kontaktmöglichkeiten eingerichtet, in deren Rahmen die Lernenden ihre Fragen und Probleme mit den Lehrenden besprechen können. Die gängigen Kommunikationsformen, um Fragen und Probleme zu erörtern, sind (Telefon-) Sprechstunden oder E-Mail-Kommunikation.

Auf den nächsten Seiten sollen die gängigen Vermittlungsformen auf ihre Eignung für die Zielgruppen untersucht werden. Folgende Vermittlungsformen werden diskutiert:

- Schriftliches Material, Studienbriefe

- Audiokassetten
- Videokassetten
- CD-ROM
- Internetkurse
- Sonstige Internetangebote (Newsgroups, Listserver-Listen)
- Videokonferenzen
- Präsenzphasen, Tutorien
- Soziales Lernen

Schriftliches Material, Studienbriefe

Der Studienbrief ist das älteste und geläufigste Medium, mit dem Fernlehrinhalte vermittelt werden. Seine Vorzüge liegen nicht nur in der relativ kostengünstigen Entwicklung und Produktion, sondern auch darin, dass er für nahezu alle Bevölkerungsgruppen eingesetzt werden kann. Ausnahmen bilden lediglich Behinderte und Personen mit sekundärem Analphabetismus.

Im Zuge der Fernlehre wurden zahlreiche sehr unterschiedliche Formen von schriftlichen Materialien entwickelt. Die geläufigsten Formen sind:

- Studienbriefe, die in einzelnen didaktisch sinnvollen Kapiteln, versandt werden,
- Studienbriefe, die zur Gänze auf einmal versandt werden und
- schriftliches Ergänzungsmaterial.

Studienbriefe, die in Tranchen verschickt werden, weisen mehrere Vorteile auf. Der wichtigste Aspekt ist sicherlich, dass das Material in didaktisch sinnvollen „Portionen“ in vorher definierten Zeitabständen verschickt wird. Dadurch werden die Lernenden nicht mit dem gesamten Stoff auf einmal konfrontiert und fühlen sich daher auch nicht so leicht überfordert. Weiters ermöglicht ein sequentieller Versand den Lernenden, nur bestimmte Kapitel aus dem Gesamtstoff auszuwählen. Ein dritter positiver Aspekt wirkt sich auf die Kostenstruktur der Materialentwicklung aus. So können relativ unproblematisch einzelne Kapitel ergänzt, verändert oder eingefügt werden, ohne den gesamte Studienbrief komplett neu zu gestalten. Neben den Vorteilen existieren bei dieser Form des Studienbriefes auch Nachteile gegenüber anderen Medien. An erster Stelle ist hier zu nennen, dass eine sequenzieller

Versand, der oft im 14-tägigen Rhythmus erfolgt, hohe Anforderungen an die Logistik stellt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn der Träger zahlreiche Fernlehrgänge parallel anbietet. Durch den hohen Logistikaufwand ist es auch verständlich, dass der Kursbeginn nicht laufend sondern immer nur zu bestimmten Einstiegsterminen erfolgen kann. Ein dritter Nachteil ist, dass auf das individuelle Lerntempo nur bedingt eingegangen werden kann. Dies bedeutet, dass Studienbriefe in sequentieller Form keinen allzu großen wöchentlichen Lernaufwand bedeuten dürfen und die Rücksichtnahme auf das individuelle Lerntempo bzw. auf die individuellen Lernkapazitäten dann über die Anzahl der Belegung von Kursen gesteuert wird. So können Personen mit geringen Kapazitäten nur ein bis zwei Kurse belegen, während Personen mit größeren Zeitressourcen fünf oder sechs Kurse parallel bearbeiten.

Studienbriefe, die zur Gänze an einem Termin versandt werden, haben den Vorteil, dass die Lernenden sich ihr Lerntempo selbst bestimmen können. Allerdings erfordert diese Form der Fernlehre ein höheres Maß an Selbstorganisation, insbesondere um einen kontinuierlichen Lernfortschritt zu gewährleisten. Weiters haben die Lernenden bei dieser Form des Studienbriefes immer den Gesamtinhalt des Studienbriefes verfügbar, was einer Einordnung des gerade bearbeiteten Themas im Gesamtzusammenhang erleichtert. Nachteilig hingegen kann sich die Fülle des Lernstoffes, mit dem sich die Lernenden auf einmal konfrontiert sehen, auf die Motivation auswirken. So können leicht Überlastungs- und Überforderungsgefühle aufkommen. Dies trifft insbesondere auf die Zielgruppen zu, deren letzte Lernerfahrung zeitlich länger zurückliegt.

Neben dem Studienbrief wird in der Regel auch ergänzendes Studienmaterial angeboten. Dieses Material bezieht sich entweder auf eine inhaltliche Vertiefung einzelner Themen oder es dient der Stabilisierung und Selbstprüfung des Lernerfolges. Hierunter fallen vor allem Übungsaufgaben und Übungsbeispiele.

Studienbriefe sind prinzipiell für beide hier untersuchten Zielgruppen geeignet. Lediglich bei der Gruppe der unqualifizierten, arbeitslosen Frauen muss vor dem Besuch von Fernlehreangeboten mittels Studienbrief abgeklärt werden, ob mit Textmaterial entsprechend umgegangen werden kann (Gefahr von sekundärem Analphabetismus).

Abgesehen von der Abklärung der prinzipiellen Eignung muss jedenfalls Hilfestellung geboten werden, dass die Materialien

auch bearbeitet werden können. Hierunter zählen insbesondere der Erwerb von Learning skills (Wie bearbeite ich Texte? Wie kann ich die Konzentration aufrecht erhalten?) und von Selbstorganisation (Wie teile ich mir das Arbeitsvolumen unter den mir gesetzten Voraussetzungen richtig ein?).

Audiokassetten

Auch die Verwendung von Audiokassetten hat in der Fernlehre bereits eine jahrzehntelange Tradition. Audiokassetten bieten die Möglichkeit Quellen im Originalton zu hören. Aus diesem Grund werden sie häufig für das Sprachtraining bzw. den Spracherwerb eingesetzt. In den letzten Jahren ist die Bedeutung von Audiokassetten deutlich zurückgegangen, da akustisches Material über CD-ROM nicht nur in einer besseren Tonqualität präsentiert werden kann, sondern zusätzlich auch die Möglichkeit der Interaktivität und der Kombination mit Computerprogrammen bietet.

Audiokassetten sind für beide Zielgruppen gleichermaßen geeignet. Voraussetzung ist jedoch eine hohe Konzentrationsfähigkeit, da sich die Kassettengeschwindigkeit nicht am individuellen Tempo orientiert. Dass ein Kassettenrecorder im Haushalt verfügbar ist, kann bei beiden Zielgruppen vorausgesetzt werden, die Stereoanlagen mittlerweile zur Basisausstattung eines Haushaltes zählen. Bei der Zielgruppe der Karenzierten ist vor dem Einsatz von Audiomaterial allerdings zu klären, ob die räumlichen Voraussetzungen gegeben sind. Ist etwa geplant zu lernen, wenn das Kind schläft, sollte zumindest eine Lernort in entsprechender Entfernung von der Schlafstätte vorhanden sein.

Videokassetten

Videokassetten und Bildungsfernsehen⁹ haben den Vorteil, dass sehr komplexe Vorgänge visualisiert werden können. Vor allem im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich können mit diesen Medien Versuche und Simulationen optimal dargestellt werden. Ein weiterer Vorteil dieses Mediums ist die Möglichkeit visuelles Originalmaterial in die Lernphasen einzubinden. Weiters kann über diese Medien auch eine Art Klassenatmosphäre hergestellt werden, die etwas von der

⁹ Da Bildungsfernsehen in Österreich keinen Stellenwert mehr hat, wird auf diese spezielle Form der Fernlehre nicht eingegangen.

Einsamkeit der Fernlehrenden ablenkt. Der wichtigste Nachteil dieser Vermittlungsform ist sicherlich in den hohen Produktionskosten zu sehen. So muss das Studienmaterial von einem Produktionsteam erstellt werden, dem neben den AutorInnen auch Personen für Regie, Schnitt, Ton, Kamera, Bühne, u.ä. angehören. Die hohen Produktionskosten schränken die Verwendung von Videokassetten auf Inhalte ein, die von vielen Lernenden konsumiert werden können. In den letzten Jahren in der Fernlehre sowohl Videokassetten als auch Audiokassetten zunehmend von CD-ROMs verdrängt, da diese, wie bereits oben beschrieben, überdies die Möglichkeit der Interaktivität bieten.

Auch Videokassetten sind für beide Zielgruppen gleichermaßen geeignet. Wie bei den Audiokassetten setzt das Lernen über Videokassetten eine erhöhte Konzentrationsfähigkeit voraus. Die meisten Haushalte verfügen zwar über einen Videorecorder, die Bedienung desselben ist jedoch noch keine Selbstverständlichkeit. Diese müsste notfalls kurzfristig erlernt werden. Wie bei den Audiokassetten sollte auch bei den Videokassetten für die Zielgruppe der Karenzierten der Lernort vom Schlafplatz des Kindes räumlich getrennt sein.

CD-ROM

CD-ROMs werden im Fernlehrbetrieb seit rund 10 Jahren entwickelt und angeboten. CD-ROM bieten neben der Vermittlung von Fachinhalten in geschriebener Form auch die Einbindung von Graphiken, Audio- und Videodateien und Simulationen und stellt somit das vielseitigste Fernlehrmedium dar. Neben der multimedialen Kombination, bei der auch die komplexesten Inhalte verständlich transportiert werden können, weisen CD-ROMs auch andere Vorteile auf. So ist es möglich über die Hyperlinkstruktur an jeder beliebigen Stelle Querverweise und Querverbindungen anzubringen. Ähnlich wie im WWW ist es dadurch möglich, durch die CD-ROM zu navigieren. Eine weitere Option, die durch CD-ROMs erst möglich wird, ist die Interaktivität. Dadurch können etwa Übungsaufgaben angeboten oder Versuchsaufbauten aktiv simuliert werden. Nützt man alle Möglichkeiten, die CD-ROMs bieten auch aus, werden allerdings die Produktionskosten sehr hoch. Ähnlich wie bei einer Videoproduktion muss bei einer CD-ROM-Produktion ein Team unterschiedlichster Fachleute zusammenarbeiten, was sich entsprechend in den Personalkosten niederschlägt. Insbesondere in Bereichen, wo die Halbwertszeit des Wissens sehr kurz ist, und die Inhalte daher

laufend adaptiert werden müssen, können die Entwicklungskosten so hoch werden, dass eine Produktion wirtschaftlich nicht vertretbar ist.

Auch stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, ausschließlich über CD-ROM auf dem Bildschirm zu lernen. Die Expertenmeinungen divergieren in dieser Frage sehr deutlich. Jedenfalls sollte flankierend zu der CD-ROM die Möglichkeit bestehen, sich die Inhalte auch über Studienbriefe anzueignen. Dies kann entweder so erfolgen, dass die CD-ROMs so gestaltet werden, dass ein Ausdruck einen kompletten gut layoutierten Studienbrief ergibt, oder es werden begleitend zur CD-ROM eigene Studienbriefe produziert und versandt.

Prinzipiell sind CD-ROMs als Lernmedium für beide Zielgruppen bei Erfüllung entsprechender Vorkenntnisse geeignet. Additiv zu den Voraussetzungen, die bei der Bearbeitung von Studienbriefen notwendig sind, werden entsprechende Computerkenntnisse für die Installation und den Betrieb der CD benötigt. Der Umgang mit und das Verständnis über den Aufbau von Hyperlinkstrukturen ist ebenfalls erforderlich. Insbesondere die Konzentration auf die zentralen Inhalte in Abgrenzung zu peripheren Themen ist wichtig. Ansonsten kann es leicht passieren, dass die Komplexität und die Fülle der Möglichkeiten die Lernenden überfordert. Weiters ist ein Computer mit der entsprechenden Ausstattung (CD-ROM-Laufwerk, Soundkarte und Boxen) für das Abspielen der CDs erforderlich. Wie bei Video- und Audiokassetten sollte auch hier für die Zielgruppe der Karenzierten die räumliche Trennung zwischen Schlafplatz des Kindes und Lernort der Mutter möglich sein. Alle hier angeführten Voraussetzungen müssen vorher abgeklärt werden. Fehlt das erforderliche Wissen um einen Lernerfolg zu garantieren, müssen entsprechende vorbereitende Veranstaltungen besucht werden. Bei Fehlen einer entsprechenden Computerausstattung, was ja auf ca. zwei Drittel der Zielgruppenpersonen zutrifft, müsste eine geeignete technische Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden.

Internetkurse

Mit der rasanten Entwicklung des Internets in den letzten Jahren war es nur eine Frage der Zeit, bis dieses Medium auch für den Fernlehreinsatz Verwendung findet. Internetkurse weisen prinzipiell dieselben Vor- und Nachteile wie CD-ROM-Kurse aus. Allerdings gibt es hier noch zusätzliche Optionen wie auch Hindernisse. Ein wesentlicher Vorteil ist, dass neue Lehrinhalte sehr rasch in das Netz eingebunden werden kön-

nen und die gebotenen Inhalte bei entsprechendem Upgrading somit den Letztstand des Wissens darstellen. Auch die weitere Einbindung des Wissenspools des gesamten WWW erfolgt bei Internetkursen relativ unproblematisch. Weiters können parallel zu den Kursen entsprechende Feedbackmechanismen eingerichtet werden wie Kommunikation mit TrainerInnen und AutorInnen, Kommunikation der TeilnehmerInnen untereinander oder die Einrichtung von FAQ-Sites.

Den Vorteilen stehen natürlich auch weitere Hindernisse gegenüber. Besonders nachteilig wirken sich die hohen Telefonkosten aus. Dies trifft insbesondere auf jene Kurse zu, bei denen die gesamte Zeit Online gelernt wird¹⁰. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der Geschwindigkeit des Internet, die ja bedeutend langsamer als der Datenzugriff auf CD-ROMs ist. Vor allem bei Kursen mit hohem Graphikanteil und vielen Simulationen sind die Ladezeiten oft sehr lang. Durch die langen Wartezeiten wird nicht nur viel Zeit vergeudet, sondern es werden auch enorme Anforderungen an die Konzentration gestellt. Dies ist insbesondere eingedenk der Studienergebnisse bedenklich, die zeigen, dass gerade diese Wartezeiten beim Computer als außerordentlich stressbelastet empfunden werden.

Die Voraussetzung für die Absolvierung von Internetkursen sind dieselben wie für die CD-ROM-Kurse. An zusätzlicher Hardware ist lediglich ein Modem und an Software ein Webbrowser erforderlich. Darüber hinaus sollten die Lernenden über Grundkenntnisse des Internet verfügen.

Wegen der hohen Telefonkosten und der langen Ladezeiten ist dieses Lernmedium nur sehr eingeschränkt für die Zielgruppe geeignet.

Sonstige Internetangebote (Newsgroup, Listserver-Listen)

Das Internet bietet für die Fernlehre neben dem Anbieten von Kursmaterial weitere Möglichkeiten, die insbesondere die kommunikativen Aspekte ansprechen. Hierunter fallen vor allem die Möglichkeit mittels E-Mail mit den TrainerInnen und den Trägerinstitutionen Kontakt aufzunehmen und über Dis-

¹⁰ Und nur solche Kurse sind sinnvoll über das Internet anzubieten. Wird der Kurs nur heruntergeladen und dann offline gelernt, könnte derselbe Effekt kostengünstiger auch mit einer CD-ROM erreicht werden.

kussionsforen mit den anderen TeilnehmerInnen zu kommunizieren.

Die Kommunikation mit TrainerInnen und Trägerinstitutionen sollte dabei so organisiert sein, dass die TeilnehmerInnen über E-Mail Fragen und Anregungen an die TrainerInnen und die Trägerinstitutionen stellen und diese persönlich via E-Mail beantwortet werden. Besonders wichtig ist hier die rasche Reaktion der TrainerInnen und Trägerinstitutionen auf hereinkommende Fragen und Anregungen. Die Antwort sollte spätestens einen Tag nach der Anfrage erfolgen. Dies bedeutet, dass sowohl TrainerInnen wie auch Trägerinstitutionen täglich die E-Mail-Korrespondenz bearbeiten. Da die meisten Fragen nicht nur ein einzelnes Individuum betreffen, sondern für eine größere Zahl der TeilnehmerInnen relevant sind, sollte neben der individuellen Beantwortung auch eine Zusammenfassung von Frage und Antwort auf eine FAQ-Website gestellt werden, zu der alle TeilnehmerInnen Zugriff haben. Um dies optimal zu organisieren müssen entweder die TrainerInnen geringfügige Kenntnisse in Webprogrammierung haben, oder sie übermitteln die FAQ's an einen WebmasterIn, die/der laufend die Webpages aktualisiert.

Von besonderer Bedeutung im Fernlehrbetrieb ist die Kommunikation der TeilnehmerInnen untereinander. Eine Möglichkeit sich gegenseitig auszutauschen bietet dabei das Internet. Neben der individuellen Kommunikation einzelner Teilnehmer über E-Mail haben sich besonders die Diskussionsforen (Newsgruppen und Listserver-Listen) als nützlich erwiesen:

Bei Newsgroups werden die Beiträge an die Newsgroup geschickt und können dort von allen TeilnehmerInnen abgerufen werden. Die News selber bleiben auf dem Server. Das Listserverkonzept hingegen sieht vor, dass die Beiträge an die Liste geschickt werden und von dort an alle Personen, die in der Liste eingetragen sind, weitergeleitet werden. Gleichzeitig können alle Beiträge auch in einem Archiv eingesehen werden. Bei beiden Formen, Listserver und Newsgroup, besteht die Möglichkeit der Moderation. Die/der ModeratorIn entscheidet, ob ein entsprechender Beitrag auch wirklich in das Diskussionsforum kommt. Für die Kommunikation der TeilnehmerInnen im Rahmen der Fernlehre sind die Listserverlisten etwas besser geeignet zu sein, da hier sichergestellt wird, dass alle Lernenden an der Kommunikation zumindest passiv teilnehmen, da ihnen alle Beiträge als E-Mail zugesandt werden. Wer dezidiert eine solche Kommunikation nicht wünscht kann sich von der Liste abmelden. Bei Newsgroups ist es hingegen erforderlich, sich aktiv in die Newsgroup einzuklicken.

Voraussetzung für die Teilnehmerinnenkommunikation über Internetdiskussionsforen sind von technischer Seite Computer mit Internetzugang. Die TeilnehmerInnen müssen bereits vertraut mit dem Umgang in Diskussionsforen sein. Da bei den Zielgruppen dieser Umgang nicht vorausgesetzt werden kann, sind entsprechende Schulungen und Kurse zu Beginn der Maßnahmen anzusetzen.

Videokonferenzen

Videokonferenzen werden in der Fernlehre seit einigen Jahren eingesetzt. Man unterscheidet hier zwischen Dualpoint-Konferenzen, bei denen zwei Orte miteinander verbunden sind, und Multipoint-Konferenzen, bei denen mehrere Orte gleichzeitig an der Videokonferenz teilnehmen. Videokonferenzen können für mehrere Zwecke in der Fernlehre eingesetzt werden. Ein Anwendungsgebiet ist die Einbindung ausländischer ExpertInnen in ein Seminar, ein anderes ist der Erfahrungsaustausch von Lerngruppen an unterschiedlichen Orten. Weiters können Videokonferenzen auch für die Ablegung von Prüfungen über weite Distanz eingesetzt werden.

Videokonferenzen sind ein Fernlehrmedium, das sehr hohe Ansprüche an Teilnehmerinnen aber vor allem auch die TrainerInnen und das technische Personal stellt. So bedürfen Videokonferenzen einer exakten didaktischen und technischen Vorplanung. Dies gilt insbesondere für den Multipointbetrieb.

Aus technischer Seite ist es vor allem notwendig, dass die Ausstattungen an den verschiedenen Standorten zu keinen Systemkonflikten führen und dass die Leitungen rechtzeitig funktionieren. Dies gilt insbesondere für den Multipointbetrieb, wo die Leitungskapazitäten vor der Videokonferenz reserviert werden müssen.

Auf didaktischer Seite ist es notwendig, eine entsprechende Dramaturgie zu entwickeln. Weiters müssen eigene Unterrichtsmaterialien erstellt werden. So ist der Einsatz eines Overheadprojektors nicht nur an die Existenz einer Overheadkamera (Dokumentkamera), sondern auch an gut aufbereitete Folien, die in guter Qualität übertragen werden können, gebunden.

Vor allem bei Multipointkonferenzen sind die TechnikerInnen gefordert, da sie mehrere Bilder gleichzeitig auf dem Bildschirm so arrangieren müssen, dass noch Einzelheiten für die Teilnehmerinnen erkennbar sind.

Die bereits diskutierten Anforderungen an eine Videokonferenz zeigen bereits deutlich, dass dieses Medium relativ teuer ist. Dies einerseits wegen der hohen Personalkosten und andererseits wegen der Leitungskosten, die vor allem im Multi-pointbetrieb zu Buche schlagen.

Für die Teilnehmerinnen der Videokonferenzen ist vor allem die geringe Bildfrequenz und die Zeitverzögerung zwischen Bild und Ton belastend. Videokonferenzen erfordern somit ein deutlich höheres Maß an Konzentration als face-to-face-Seminare.

Für die in dieser Untersuchung analysierten Zielgruppen sind Videokonferenzen nur sehr eingeschränkt nutzbar. So besteht kaum Bedarf, etwa ausländische ExpertInnen für gemeinsame Seminare einzuladen. Dieses Anwendungsgebiet ist eher für den akademischen Sektor relevant und wird dort auch entsprechend eingesetzt (z.B. in den österreichischen Fernstudienzentren).

Ein mögliches Anwendungsgebiet für Videokonferenzen ist der Prüfungsbereich. So könnten die Zielgruppen beispielsweise Fernlehreangebote aus dem Ausland besuchen und ihre mündlichen Prüfungen dann über Videokonferenz in einer Institution in Wien abhalten. Dies ist insbesondere für die Gruppe der Karenzierten interessant, da für diese eine Prüfung im Ausland mit sehr hohem Aufwand verbunden ist. Einerseits ist es nicht unproblematisch allein mit kleinen Kindern zu reisen, andererseits fallen hohe Kosten für eine solche Reise an. In diesem speziellen Fall könnten Videokonferenzprüfungen eine billige und leicht handhabbare Alternative darstellen.

Präsenzphasen, Tutorien

Wie bereits zu Beginn des Kapitels dargestellt, eignen sich Fernlehrmedien nicht für alle Aspekte des Lernens gleichermaßen. Vor allem kommunikative Aspekte und Qualifikationen, die häufig in Praktika erworben werden, kommen im reinen Fernlehrbetrieb oft zu kurz. Aus diesem Grund existieren bei den meisten Fernlehreangeboten auch kurze Präsenzphasen, die in seminaristischer zumeist geblockter Form abgehalten werden. Sie dienen einerseits der Vertiefung der fachlichen Inhalte und andererseits der praktischen Übung erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse.

Neben dem Erwerb von Wissen und Qualifikationen fördern Präsenzphasen und Tutorien vor allem die Kommunikation

der Teilnehmerinnen untereinander. auch können wichtige Kontakte zu ExpertInnen und TrainerInnen geknüpft werden.

Präsenzphasen und vertiefende Tutorien können erst ab einer bestimmten Teilnehmerinnenzahl kostengünstig angeboten werden. Das bedeutet, dass im regionalen Einzugsgebiet ausreichend viele Fernlehrende zu den jeweiligen Qualifikationskursen vorhanden sein müssen, damit die Tutorien und Präsenzphasen effizient umgesetzt werden können.

Für beide Zielgruppen sind die Präsenzphasen zu empfehlen. Fachliche Voraussetzungen gibt es keine. Lediglich bei der Gruppe der Karenzierten muss für eine entsprechende Kinderbetreuung gesorgt werden.

Soziales Lernen

Wie bereits eingangs ausgeführt wurde, bedarf es für die erfolgreiche Absolvierung von Fernlehrmodulen bestimmter Qualifikationen, die bei den Zielgruppen in unterschiedlicher Weise ausgeprägt sind. Um diese Qualifikationen zu erwerben werden von renommierten Fernlehreinrichtungen flankierend zu den Fernlehrcursen auch Seminare angeboten. Ziel dieser Seminare ist es all jene Voraussetzungen zu schaffen, die notwendig sind, um das Fernlehrmaterial im Selbststudium zu bearbeiten. Im Wesentlichen lassen sich hier drei Felder unterscheiden:

- working skills
- learning skills
- Rahmenbedingungen

Unter den „working skills“ werden alle Fähigkeiten subsumiert, die ein Mensch benötigt um arbeitsfähig zu sein. Hierunter fallen Aspekte wie Zeitmanagement, die „Arbeitstugenden“ (z.B.: Pünktlichkeit, Loyalität) oder Selbstorganisation.

„Learning skills“ werden benötigt, um den Lernstoff optimal bewältigen zu können. Zu den „learning skills“ zählen etwa Lernstrategien, effektives Lernen, psychologische Grundlagen des Lernens, Lernorganisation oder Lerneffektkontrolle.

Der dritte Bereich umschreibt Rahmenbedingungen die charakteristisch für die Bearbeitung von Fernlehrmaterial sind. Solche Rahmenbedingungen sind etwa der Umgang mit Medien und Technologien, die für das Lernen notwendig sind, das Schaffen von Freiräumen, insbesondere im privaten Be-

reich, die zielgerichtete Informationssuche, der Aufbau von Unterstützungsstrukturen und zielgerichtetes Problemlösen.

Da das soziale Lernen Voraussetzung für den erfolgreichen Besuch von Fernlehrrangeboten ist, wird der Besuch dieser Seminare für beide Zielgruppen dringend empfohlen. Die arbeitslosen, geringqualifizierten Frauen sollten alle drei Bereiche besuchen, für Karenzierte ist jedenfalls der letzte Bereich (Rahmenbedingungen) anzuraten. Die beiden anderen Bereiche können nach Bedarf belegt werden.

Spezifische Voraussetzungen für den Besuch der Seminare gibt es keine. Für die Gruppe der Karenzierten muss jedoch wieder für eine entsprechende Kinderbetreuung gesorgt werden.

Resümee

Die Analyse der einzelnen Vermittlungsformen im Rahmen der Fernlehre hat gezeigt, dass sich die Medien hinsichtlich ihrer Eignung für die Zielgruppen stark unterscheiden. Für die Vermittlung von Fachinhalten sollte man sich auf Lehrbriefe und bei vorausgehender Einschulung in die Technik auf CD-ROMs konzentrieren. Bei Bedarf können auch Präsenzphasen in die Kurse aufgenommen werden. Sie sollten jedoch kurz gehalten werden. Auch ist eine entsprechende Kinderbetreuung für die Gruppe der Karenzierten vorzusehen. Für beide Gruppen wird empfohlen, eine Phase des sozialen Lernens vor den eigentlichen Qualifikationserwerb zu stellen.

6.2 Materialentwicklung

Wie bereits die Beschreibung der einzelnen Vermittlungsformen vermuten lässt, ist die Entwicklung von Fernlehrrmaterial um einiges komplexer, als die von herkömmlichen Lernmaterialien. Immerhin müssen die Fernlehrunterlagen so aufbereitet sein, dass sie für die unterschiedlichen Lernpersönlichkeiten gleichermaßen genutzt werden können. Dies bedeutet, dass die Fernlehrunterlagen folgenden Ansprüchen genügen müssen:

- Die Lernenden müssen sich problemlos im Fernlehrrmaterial orientieren können.

- Das Fernlehrmaterial muss die Möglichkeit bieten, dass die Lernenden ihren Lernfortschritt selber kontrollieren können.
- Es müssen Übungssequenzen eingebaut sein, damit die Lernenden das erworbene Wissen auch anwenden können.
- Das Lernmaterial muss auf eine etwaige Prüfung vorbereiten können.

Bereits diese Anforderungen und die Fülle an möglichen Fernlehrmedien zeigt, dass Fernlehrmaterialien nicht von einer Person alleine erstellt werden können. So werden Qualifikationen der unterschiedlichsten Berufsfelder für die Konzeption und Produktion benötigt. Neben der inhaltlichen Gestaltung durch die AutorInnen sind unter anderem noch folgende Personengruppen in die Produktion involviert:

- DidaktikerInnen
- GraphikerInnen
- ResigeurInnen
- DrehbuchautorInnen
- MultimediatechnikerInnen (z.B.: Ton, Licht, Schnitt, HTML)
- NetzwerktechnikerInnen

Vor allem bei einer multimedialen Präsentation des Fernlehrmaterials sind zahlreiche Personen an der Entwicklung beteiligt. Der Vorteil eines Medienmixes bei dem mehrere Vermittlungsformen zum Einsatz kommen (z.B.: CD-ROM + Lehrbrief + Internetforen) liegt in der Möglichkeit, für jeden Inhalt das optimale Vermittlungsmedium verwenden zu können. Auch kann auf die unterschiedlichen Lerntypen (z.B.: Lernen am Modell, optische und akustische Wahrnehmung) der Fernlernenden eingegangen werden. Nachteilig wirkt sich jedoch aus, dass die Lernenden über alle technischen Voraussetzungen zur Nutzung der Medien verfügen müssen und dass für die Produktion der Medien ein hoher Personalaufwand notwendig ist, der die Kosten des Fernlehrmaterials steigen lässt.

Die Materialentwicklung wird von den einzelnen Fernlehrinstitutionen sehr unterschiedlich gehandhabt. Im Wesentlichen lassen sich zwei Entwicklungstypen unterscheiden:

- Die/der EinzelautorIn, die/der von der Fernlehrinstitution unterstützt wird und
- Das AutorInnenteam

Im ersten Fall, wo einE EinzelautorIn das Lehrmaterial verfasst, wird zumeist so vorgegangen, dass die/der AutorIn von der Fernlehrinstitution den Auftrag erhält, für einen bestimmten Inhalt Material zu erstellen. Zur Unterstützung wird ihr/ihm seitens der Fernlehrinstitution Hilfe angeboten. So stellt etwa die Fernuniversität Hagen ihren AutorInnen ein Handbuch zur Gestaltung von Studienbriefen zur Verfügung. Für weitere Fragen steht das an der Fernuniversität Hagen eingerichtete Zentrum für Fernstudienentwicklung jederzeit zur Verfügung. In welcher Weise die AutorInnen die Handreichungen für die Materialentwicklung verwenden, liegt jedoch in ihrem Ermessen. Die AutorInnen übermitteln dann ihre Manuskripte, die in weiterer Folge in die Dokumentvorlagen eingefügt werden bzw. für eine CD-ROM-Produktion adaptiert werden. Dieses Vorgehen hat vor allem den Vorteil, dass die Materialerstellung relativ ressourcenschonend erfolgt und daher auch einigermaßen billig ist. Ein und dieselbe Lernumgebung (Vorlagen) kann für unterschiedlichste Zwecke herangezogen werden und muss nicht jedes Mal neu erstellt werden. Der Nachteil dieses Konzeptes liegt genau in dieser vorgegebenen Struktur, die wenig Freiräume für didaktische Konzepte bietet, die mit den Vorgaben und Vorlagen inkompatibel sind.

Im zweiten Fall arbeitet ein Team, bestehend aus VertreterInnen der unterschiedlichsten Professionen, gemeinsam an den Materialien. Dieses Konzept wird etwa von der Open University realisiert. Hier arbeiten mehrere AutorInnen mit einem Team aus DidaktikerInnen und MultimediaexpertInnen gemeinsam an einem Fernlehrprodukt. Der Vorteil dieser Vorgangsweise ist, dass die Fernlehrmedien optimal auf die Inhalte ausgerichtet werden können. Dadurch wird jedenfalls ein besseres Endprodukt erzielt. Diese Qualitätssteigerung hat aber auch ihren Preis. So ist der Einsatz großer Teams auch mit nicht unbeträchtlichen Kosten verbunden.

7 Kommunikations- und Interaktionsformen

Fernlehre ist ein Fortbildungsinstrument, bei dem versucht wird, die Lernphasen möglichst umfassend an den privaten Lernort auszulagern und die Präsenzphasen möglichst kurz zu halten. Diese Verlagerung hat aber zur Folge, dass viele kommunikative Aspekte, die bei herkömmlichen Weiterbildungsveranstaltungen im Seminarbetrieb selbstverständlich mitlaufen, bei Fernlehrprogrammen genau durchgeplant und – organisiert werden müssen, damit der Lernerfolg gewährleistet werden kann.

Im Wesentlichen kann zwischen zwei Kommunikations- und Interaktionsformen unterschieden werden:

- Die Kommunikation und Interaktion mit der Trägereinrichtung bzw. Anbietern von Fernlehrcursen und
- Die Kommunikation mit anderen Teilnehmerinnen.

7.1 Kommunikation und Interaktion mit dem Träger

Während herkömmliche Weiterbildungsangebote zumeist auf einen regionalen Einzugsbereich an TeilnehmerInnen ausgelegt sind und Seminare täglich besucht werden können, haben Fernlehrrangebote zumindest das Potenzial, überregional angeboten werden zu können. Die einzige Einschränkung zum Besuch von Fernlehrcursen ist in sprachlichen Barrieren zu sehen. Dies bedeutet für die Zielgruppen, dass prinzipiell das gesamte deutschsprachige Fernlehrrmaterial im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung genutzt werden kann. Gleichzeitig muss aber die regionale Betreuung der Fernlernenden sichergestellt werden.

Aus diesem Grund richten die großen Fernlehrinstitutionen sogenannte Studienzentren in den Regionen ein, die den Lernenden die notwendigen Rahmenbedingungen und die notwendige Infrastruktur bieten. Weiters ist das Studienzentrum eine wichtige Schnittstelle zwischen Lehrenden und Lernenden. Studienzentren existieren je nach Trägerinstitution und Aufgabengebiet in sehr unterschiedlicher Form und Größe. In

einem voll ausgebauten Studienzentrum können folgende Aufgaben wahrgenommen werden:

- Beratung über Fernlehrangebote
- Abklärung der Rahmenbedingungen, Entwicklung eines Lernplans
- Hilfe und Beratung bei akuten Problemen
- Abhaltung von Präsenzseminaren und Prüfungen
- Seminare für soziales Lernen
- Bibliothek, Studienbriefsammlung
- Technische Ressourcen wie Internet, Videoconferencing und SAT-TV
- Installierung und Betreuung von flankierendem Service wie Newsgroups

Eine zentrale Aufgabe der Studienzentren ist die Beratung über existierende Fernlehrangebote. Allein im deutschsprachigen Raum werden rund 3.000 zugelassene Fernlehrcurse für die Weiterbildung angeboten. Im Postsekundarbereich sind es nochmals rund 1.000 Kurse, die über die verschiedenen Träger verfügbar sind. Für die/den einzelneN ist es praktisch unmöglich sich in diesem Dschungel unterschiedlichster Kurse und Träger zurechtzufinden. Die Studienzentren unterstützen die Lernenden nun bei der Suche nach relevanten Angeboten.

Eine zweite Aufgabe, die von den Studienzentren wahrgenommen wird, ist die Abklärung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Fernlernenden und die Entwicklung eines individuellen Kurs- und Lernplans. Wie bereits in den vorigen Kapiteln erörtert, sind die zeitlichen und familiären Rahmenbedingungen und die Ausstattung mit Ressourcen bei den Zielgruppen sehr unterschiedlich. Aufgabe der BeraterInnen ist nun, diese Rahmenbedingungen abzuklären und ein auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person maßgeschneidertes Fernlehrprogramm zusammenzustellen. Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei, die Personen davor zu bewahren, sich mit zu vielen Kursen zu überlasten.

Im Lernprozess selbst treten immer wieder Probleme auf, die zum Abbruch der Weiterbildung führen, wenn sie nicht rasch behoben werden können. Die Studienzentren bieten in diesem Zusammenhang Beratung und Information an. Dies erfolgt entweder im persönlichen Gespräch, über das Telefon oder auch über E-Mail.

In Kooperation mit den Trägereinrichtungen werden an den Studienzentren auch Präsenzseminare, Tutorien und schriftliche Prüfungen abgehalten. Weiters bieten die Studienzentren Seminare zum sozialen Lernen an (siehe Kapitel 6, Vermittlungsformen).

Eine wichtige Funktion der Studienzentren ist die Zurverfügungstellung von Lernressourcen. So ist an den Studienzentren zumeist eine Bibliothek eingerichtet, in der weiterführende Literatur zu den Fernlehrcursen entlehnt werden kann. Eine Studienbriefsammlung ermöglicht es den potenziellen Fernlernenden vor der Einschreibung in einen Kurs, sich detaillierter über die Inhalte zu informieren. Weiters bieten die Studienzentren technische Ressourcen, die privat nicht immer verfügbar sind, an. Hierunter fallen etwa die Nutzung von Internetangeboten, die Verwendung von Videokonferenzanlagen oder die Konsumation von Bildungsfernsehen über Satellitenanlagen.

Schlussendlich schaffen die Studienzentren die Rahmenbedingungen für die Kommunikation der Teilnehmerinnen untereinander. So werden Kontakttreffen angeboten oder Internetdiskussionsforen installiert.

7.2 TeilnehmerInnenkommunikation

Die Kommunikation der TeilnehmerInnen untereinander hat in der Fernlehre eine ähnlich große Bedeutung, wie bei herkömmlichen Weiterbildungsmaßnahmen. Erfahrungen zeigen, dass der Lernerfolg wesentlich davon bestimmt wird, in wie weit sich die Lernenden untereinander austauschen. Zwar gibt es auch Beispiele dafür, dass Fernlernende gänzlich ohne Kontakt zu anderen TeilnehmerInnen Kurse gut absolvieren. Das Bild von der/vom einsamen Fernlernenden ist jedoch eher die Ausnahme denn die Regel.

Die Kommunikation und Zusammenarbeit der Teilnehmerinnen kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen:

- Im Rahmen von Seminaren
- bei Veranstaltungen im Studienzentrum
- in Lerngruppen
- beim Aufbau von Unterstützungsstrukturen
- über das Internet

Unterstützend zu den Fernlehrphasen werden in der Regel auch Präsenzphasen und Seminare zum sozialen Lernen

angeboten. Im Zuge dieser Seminare besteht für die Teilnehmerinnen die Möglichkeit sich einerseits über die Inhalte der Kurse und andererseits über organisatorische Aspekte der Fernlehre zu unterhalten. Der zweite Aspekt ist insbesondere deshalb wichtig, da in der Regel immer wieder dieselben Probleme bei der Organisation des Fernlernens auftreten und es für die Teilnehmerinnen wichtig ist, einerseits zu sehen, dass sie nicht alleine mit den Problemen kämpfen, und andererseits die Möglichkeit besteht gemeinsam die Probleme zu bewältigen. Der Rahmen der Seminare reicht jedoch selten aus, sich ausreichend über das soziale und organisatorische Umfeld auszutauschen.

Deshalb werden von den Studienzentren zumeist auch eigene Veranstaltungen angeboten, die es den TeilnehmerInnen gestatten sich sehr intensiv miteinander auszutauschen. Diese Veranstaltungen haben zumeist freiwilligen Charakter und werden in gemüthlicher Atmosphäre abgehalten um die Kommunikation zu erleichtern (z.B. in Form von regelmäßigen Stammtischen).

Sehr förderlich für den Lernfortschritt hat es sich erwiesen, wenn Fernlernende sich zu Gruppen zusammenschließen und gemeinsam den Lernstoff bearbeiten. Solche Lerngruppe organisieren sich zumeist selbst. Trotzdem kann dieser Prozess von den Studienzentren gefördert werden, indem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Gründung von Lerngruppen unterstützen.

Insbesondere für die Gruppe der Karenzierten haben die Befragungen gezeigt, dass die kontinuierliche Kinderbetreuung wenig zeitliche Ressourcen für die Fernlehre offen lässt. Es kann daher gerade für diese Zielgruppe vorteilhaft sein, Gruppen zu bilden, in denen man sich gegenseitig unterstützt. Dies kann etwa in Form einer gemeinschaftlichen Beaufsichtigung der Kinder passieren, wo beispielhaft drei Mütter alternierend auf die Kinder aufpassen und jeweils zwei Frauen die Möglichkeit haben in der frei werdenden Zeit das Fernlehrmaterial zu bearbeiten.

Eine weitere interessante Kommunikationsmöglichkeit der Teilnehmerinnen untereinander bietet das Internet. So können über Diskussionsforen einerseits inhaltliche Aspekte des Fernlehrmaterials diskutiert werden, andererseits können Listen und Newsgruppen die Diskussion über alle Rahmenbedingungen des Fernlernens fördern. Hier könnten auch Foren eingerichtet werden, wo sich Lerngruppen finden oder gemeinschaftliche Kinderbetreuung organisiert wird.

8 Inhalte und Organisation

8.1 Grundlegender Ansatz

Aus den Ergebnissen der Befragungen von karenzierten Frauen und von ExpertInnen im Bereich der Weiterbildung von Frauen bestätigen sich die Hinweise, auf die seitens der Frauenforschung bereits seit längerem aufmerksam gemacht wird:¹¹ die Förderung der Weiterbildung von Frauen kann in den meisten Fällen nicht nur im Sinne einer technokratischen Anpassungsfortbildung erfolgen. Gerade bei Frauen mit Betreuungspflichten und umso mehr, wenn sie niedrig qualifiziert sind, muss sich die Konzeption und Durchführung von Weiterbildung verstärkt und substantiell am weiblichen Lebenszusammenhang orientieren.

Es gibt mittlerweile eine Reihe von empirischen Nachweisen, die zeigen, dass der Zugang zu betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen erheblich schwieriger ist als für Männer. Dies liegt im Wesentlichen an den gesellschaftlichen und betrieblichen Barrieren, nicht aber am fehlenden Interesse der Frauen. Wie die vorliegenden Befunde verdeutlichen, ist auch das Weiterbildungsinteresse von Frauen in Karenz äußerst ausgeprägt und wird durch den Umstand unterstrichen, dass sie dafür auch ihre Freizeit opfern würden. Zugleich sind diese Befunde auch ein Hinweis auf die Bedeutung der Berufstätigkeit: wenn ein Großteil der Frauen zu Abstrichen bereit ist, heißt dies einerseits, dass der ökonomische Druck auf die Haushalte groß ist, es heißt aber auch, dass Berufstätigkeit mittlerweile ein fester Bestandteil weiblicher Identität ist.

Diese verstärkte Orientierung an einer beruflichen Verankerung heißt nicht, dass sie auf Kosten der Familienorientierung geht, sondern dass die Frauen vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben. Von dieser Doppelorientierung, die ja auch als Widersprüchlichkeit erlebt und daher zumeist als belastend und schwer lösbar empfunden wird, sind auch

¹¹ Vgl. beispielsweise Wall, Andrea / Wehinger, Beatrix. Förderung von Frauen im Beruf – Entwicklung von Bildungskonzepten. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften 1991

die Bildungsinteressen und –möglichkeiten der Frauen geprägt.

Die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, die den Bedürfnissen der Frauen Rechnung tragen will, muss diesen Widerspruch aufgreifen und produktiv in die Konzeption einbauen. Dies bedeutet insbesondere, dass Weiterbildung nicht nur die Vermittlung von Fachwissen umfassen kann, sondern auch – und dies in adäquater Weise – die sozialen Zusammenhänge der Frauen beinhalten muss. Auch wenn berufliche Weiterbildung nur wenig an den Strukturen zu ändern vermag, sie kann oder könnte den Frauen doch auch die Fähigkeit vermitteln, ihre eigenen Bedürfnisse und Möglichkeiten bewusster wahrzunehmen, eigene Interessen zu Handlungsoptionen zu verdichten und mehr Eigenständigkeit in der Verfolgung dieser Interessen zu entwickeln.

Der Erfolg der Qualifizierung von Frauen während der Karenz mittels Fernlehre wird aus mehreren Gründen von der Berücksichtigung des Lebenszusammenhanges der Frauen abhängen:

- Die Karenz ist ein gravierender Lebensabschnitt, der von vielen Frauen auch dazu genutzt wird, ihre weitere berufliche Laufbahn zu überdenken.
- Dies gilt insbesondere für jene Frauen, die ihren Beruf wegen der auch nach der Karenz aufrecht bleibenden Belastungen der Kinderbetreuung nicht mehr oder nicht mehr im gleichen Ausmaß werden ausüben können. Berufliche Weiterbildung muss daher diese Doppelorientierung auf Beruf und Familie zum Anlass nehmen, um gangbare Wege und geeignete Weiterbildungsoptionen zu entwickeln.
- Die Unterstützung der Partner bei Haushalt und Kinderbetreuung ist in vielen Fällen unzureichend, die Frage der Selbstorganisationsfähigkeiten ist daher eine Schlüsselfrage für die erfolgreiche Bewältigung von Ausbildungsmaßnahmen während der Karenz.
- Frauen mit niedrigen Qualifikationen haben in der Regel wenig Erfahrung mit neuen Informationstechnologien und werden daher der Aussicht auf eine Qualifizierung, die auf diese Medien aufgebaut ist, mit zusätzlichen, über die Doppelbelastung von Lernen und Kinderbetreuung hinausgehenden Bedenken begegnen.
- Ein wesentliches Ziel von Qualifizierung in diesem Zusammenhang muss es auch sein, einer Entwertung von

Qualifikationen - und damit eine weitere Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt - entgegenzuwirken.

Zusammenfassend ist daher zu sagen, dass Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen gerade in diesem Lebensabschnitt in besonderem Ausmaß auf den subjektiven Qualifizierungsbedarf und die beruflichen Interessen, auf die zeitlichen Möglichkeiten und Freiräume sowie auf die finanzielle Situation der potenziellen Teilnehmerinnen ausgerichtet sein müssen. Dies hat auch Konsequenzen für die Gestaltung der Maßnahmen. Es wird keinesfalls ausreichen, den Frauen Angebote zur fachlichen Qualifizierung zu machen. Die Anforderungen, die sich aus einem in obigem Sinne ganzheitlichen Konzept ergeben, erfordern einer organisatorische Berücksichtigung. Daher müssen adäquate Module zur Information und Beratung, zur Selbstorganisation, zur Klärung der sozialen Voraussetzungen, zur Unterstützung im Verlauf der Maßnahme und beim Erwerb von Lernfähigkeiten als Teil der Maßnahme vorgesehen und auch mit der gebotenen Ernsthaftigkeit umgesetzt werden.

Was bedeutet dies für die inhaltliche Gestaltung von Bildungsmaßnahmen für unqualifizierte Frauen, oder jedenfalls für Frauen, die in ihrem bisherigen beruflichen Leben noch kaum mit neuen Informationstechnologien zu tun hatten.

Die meisten der angebotenen Qualifizierungen vermitteln Nutzungswissen, ohne die spezifischen Zugänge von Frauen zu berücksichtigen. Gerade aber in diesem Wissens- und Tätigkeitsfeld unerfahrene Frauen werden mit „speziellen Bedienungskennnissen, die ... nur für ein bestimmtes Softwareprodukt Gültigkeit haben,“ wenig anfangen können und vor allem auf diesem Wege keine Fähigkeiten zur Aneignung anderer Nutzungen erwerben können. Letztlich entsteht so ein eng begrenztes Wissen, das keine Potenz zur Weiterentwicklung enthält. Die AbsolventInnen dieser Kurse laufen ständig Gefahr, durch die technische Entwicklung im Beruf überholt zu werden, weil sie nicht über die Möglichkeiten verfügen, ihre Kenntnisse diesen Neuerungen anzupassen. Für im EDV-Bereich wenig qualifizierte Frauen wird daher wichtig sein, ein prinzipielles Verständnis der Zusammenhänge zu entwickeln, auf das spezifische Anwendungskennnisse aufbauen können.

8.2 Organisatorische Gestaltung

Die organisatorische Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Karenz muss angesichts der vorliegenden Befragungsergebnisse folgende Kriterien berücksichtigen:

- Selektion der Teilnehmerinnen
- Vorgeschaltete Beratung
- Bildung homogener Gruppen
- Qualifikation der TrainerInnen
- Vorbereitungs- und Einstiegsmodule
- Kombination von Gruppen- und Selbstlernen
- laufende Lernbetreuung
- phasenbezogene Kontrolle des Lernfortschritts
- Gewährleistung der Kinderbetreuung

Selektion der Teilnehmerinnen

Die Erfahrungen der Arbeitsmarktausbildung, beispielsweise im Bereich des Telelearnings zeigen, dass der Gruppenbildung häufig zuwenig Aufmerksamkeit gewidmet wird und damit erfolgshemmende Faktoren eingebaut werden, etwa dadurch dass ein Teil der TeilnehmerInnen unterfordert, und der andere Teil überfordert ist.

Eine Qualifizierung über Fernlehre ist in besonderem Maße auf relativ homogene Gruppen angewiesen, weil nur auf diesem Wege im Zuge der Kursphasen eine gegenseitige individuelle Unterstützung gewährleistet ist.

Die Selektion der Teilnehmerinnen muss folgende Kriterien berücksichtigen:

- Motivation zur Teilnahme an der Maßnahme
- Fähigkeiten und Erfahrungen im Umgang mit der erforderlichen Technologie (einschließlich sekundärer Analphabetismus)
- Ausmaß der Selbstorganisationsprobleme,
- Lernerfahrung
- soziale Rahmenbedingungen

Die Selektion der Teilnehmerinnen umfasst daher ein relativ breites Band an Kriterien, mit denen die Möglichkeiten zur

erfolgsversprechenden Teilnahme abzuklären sind. Was sich auf den ersten Blick wie eine Selbstverständlichkeit liest, gehört in der Praxis keineswegs zur Standardvorbereitung von Weiterbildungsmaßnahmen. Im Gegenteil, in vielen Fällen werden Teilnehmerinnen zu Auslastungszwecken auch dann in eine Maßnahme aufgenommen, wenn sie angesichts ihrer Voraussetzungen nicht dafür geeignet sind.

Im Falle von Maßnahmen mittels Fernlehre gehört die Selektion der Teilnehmerinnen zu den unabdingbaren Voraussetzungen, wobei die Abklärung der sozialen Rahmenbedingungen (Familiensituation, Schulden etc.) mindestens ebenso wichtig ist, wie die technischen und qualifikationsbezogenen Umstände.

Dabei können auch unerwartete Hindernisse festzustellen sein. Die Befragung der karenzierten Frauen legt beispielsweise nahe, dass manche von ihnen auch während der Karenz geringfügig beschäftigt sind. In diesen Fällen dürfte aber auch beim besten Willen kein zeitlicher Freiraum für Weiterbildung mehr bestehen.

Vorgeschaltete Beratung und Orientierung

Wie in den Bemerkungen zum grundlegenden Ansatz von Weiterbildungsangeboten für karenzierte Frauen mit geringen Qualifikationen bereits angemerkt, muss die Beratung der potenziellen Teilnehmerinnen unterschiedliche Ebenen abdecken. Dazu gehören insbesondere:

- Detaillierte Erklärung der Gesamtmaßnahme, damit die Frauen einen entsprechenden Überblick zu den erforderlichen Anstrengungen und den zu erwartenden persönlichen und beruflichen Perspektiven erhalten.
- Hinweise auf die Module, die der Befähigung zur Selbstorganisation, zum Aufbau der Lernfähigkeit und zum Erwerb der technischen Nutzungskennntnisse dienen, um die Angst vor Überforderung und Versagen zu nehmen.
- Zusicherung einer laufenden technischen und sozialen Betreuung, die es ermöglichen wird, auch nicht vorhersehbare Veränderungen in den Lebens- und Lernbedingungen zu kompensieren.
- Information über Verfahren und Angebote der Fernlehre.

Die Orientierungsberatung wird die sozialen und beruflichen Perspektiven der Frauen und die Rolle der Weiterbildung in diesem Zusammenhang zum Gegenstand haben.

Im Ergebnis sollen Beratungs- und Orientierungsgespräche dazu führen, dass die Frauen eine Entscheidung treffen können, ob sie an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen in der Lage sind, eine entsprechende Motivation zur Teilnahme haben und wissen, wie sie den damit verbundene Arbeitsaufwand in ihr soziales Leben einbetten werden.

Bildung homogener Gruppen

Schon in herkömmlichen Kursmaßnahmen können zu inhomogene Gruppen mitunter den Lernprozess erheblich behindern. Dies ist bei Maßnahmen der Fernlehre in potenziertem Maße der Fall, weil sich die Gruppen nur in bestimmten Intervallen treffen und daher in ihrer Kommunikationsfähigkeit von einer bestimmten gemeinsamen Ausgangsbasis abhängig sind. Unterschiede im Lernfortschritt können daher eine Dynamik der Desintegration auslösen, die nur schwer aufgehalten werden kann.

Daraus ergeben sich folgende Gestaltungsmaxime:

- Die Teilnehmerinnen sollen über annähernd gleiche Voraussetzungen hinsichtlich der Fähigkeit zum Umgang mit neuen Technologien und auch hinsichtlich der Erfahrung mit diesen verfügen.
- Es muss gewährleistet sein, dass sich die technischen Voraussetzungen in den Haushalten der Frauen auf dem gleichen Stand befinden, entweder indem das Equipment leihweise zur Verfügung gestellt wird oder eben nur Frauen teilnehmen können, die über die entsprechenden Voraussetzungen verfügen.

Im Rahmen der Gruppenbildung sind auch die Berufsperspektiven der potenziellen Teilnehmerinnen zu berücksichtigen. So sollte beispielsweise die Frage eine Rolle spielen, ob die Frauen nach der Karenz ihren Beruf wechseln oder sich durch die Weiterbildung den Einstieg in den früheren Beruf erleichtern wollen. Im Gegensatz zur erstgenannten Gruppe wird es hier ja auch möglich sein, die ArbeitgeberInnen zur Mitarbeit bei der inhaltlichen Gestaltung der Maßnahme zu bewegen.

Qualifikation der TrainerInnen für die Präsenzphasen (Gruppenmodule)

Wie die Erfahrungen im Bereich Telelearning zeigen, hängt die Erfolgswahrscheinlichkeit von Ausbildungen, in denen die

neuen Technologien eine zentrale Rolle spielen, erheblich von der Qualität der TrainerInnenarbeit ab. Es kann insbesondere nicht davon ausgegangen werden, dass fachlich versierte TrainerInnen auch über die notwendigen Vermittlungskompetenzen verfügen, was gerade bei niedrig qualifizierten TeilnehmerInnen zur unabdinglichen Voraussetzung gehört.

Insbesondere eine Qualifizierung, die auch die sozialen und persönlichen Aspekte des weiblichen Lebenszusammenhanges aufgreift und zum Gegenstand der Weiterbildung macht, erfordert eine gezielte Auswahl des Trainingspersonals. Generell gilt, dass die Weiterbildung möglichst in allen Modulen von Frauen durchgeführt werden soll. Dies wäre insbesondere auch für den technischen Bereich von Bedeutung. Der Einsatz männlicher Trainer sollte nur dann erfolgen, wenn diese zumindest eine Unterweisung in frauenspezifischer Didaktik erhalten haben und bereit sind, die Lebenszusammenhänge der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist sicher zu stellen, dass die TrainerInnen

- das gesamte erforderliche Fachwissen und nicht etwa nur Teile davon repräsentieren, um den TeilnehmerInnen langwierige ExpertInnenkonsultationen zu ersparen und damit auch Verzögerungen oder Abbruchstendenzen zu vermeiden,
- zugleich Erfahrungen und genügend soziale und kommunikative Kompetenz für die Vermittlung dieses Fachwissens aufweisen
- und über Erfahrungen mit der Weiterbildung von unqualifizierten oder nur wenig weiterbildungserfahrenen Frauen verfügen, um den Erfordernissen einer zielgruppengerechten Didaktik zu entsprechen.

Vorbereitungs- und Einstiegsmodule

Obwohl viele der karenzierten Frauen bereits Erfahrungen mit Weiterbildung gesammelt haben, ihre Notwendigkeit anerkennen, mit neuen Technologien bis zu einem gewissen Grad vertraut sind und von daher durchaus über eine entsprechende Basis verfügen, ist eine Qualifizierung über Fernlehre während der Karenz doch zumindest mit zwei Unbekannten verbunden: Der Gedanke an Weiterbildung während der Karenz ist noch relativ neu und es ist daher nicht davon auszugehen, dass diese Möglichkeit bereits von den Frauen auch als für sie geltende potenzielle Gelegenheit zur beruflichen Weiter-

entwicklung oder Neuorientierung aufgenommen wurde. Zugleich ist die Fernlehre als solche ein weitgehend unbekanntes Instrument, das gerade deshalb auch mit einer gewissen Reserviertheit bedacht wird.

Nicht zuletzt deswegen wird gerade bei der Fernlehre als Maßnahme für nicht qualifizierte Frauen ein PC-Crashkurs als Einstieg zu wenig sein. Die Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf die eigentliche Qualifizierungsmaßnahme ist daher mit größerer Aufmerksamkeit als sonst üblich zu gestalten. Sie muss auf folgenden Ebenen geschehen:

- Selbstorganisation
- Aufbau und Sicherstellung der Nutzungs- und Lernkompetenz noch vor der Vermittlung von Inhalten
- Präzise, auch schriftliche (Kommunikationshandbuch) Abklärung des Ablaufs der Maßnahme

Generell bedeutet dies, dass ein behutsamer Zugang gewährleistet sein muss, der in mehrere Stufen zu untergliedern ist.

Kombination von Gruppen- und Selbstlernen

Die Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen verdeutlichen die Wichtigkeit des Gruppenzusammenhanges für den individuellen Lernerfolg. Bezogen auf die Fernlehre bedeutet dies zweierlei: die seminaristischen Ausbildungsmodule dürfen insgesamt nicht vernachlässigt werden und – wie bei anderen Qualifizierungskursen auch – müssen gezielt Vorkehrungen zur Förderung des Gruppenzusammenhaltes unternommen werden. Auch die Befragung der karenzierten Frauen hebt die Bedeutung der sozialen Lernphasen in Gruppen hervor, ein weitgehend isoliertes Lernen ist für sie auch bei guter Unterstützung kaum vorstellbar. Aus diesem Grunde wird eine Fernlehrmaßnahme als Kombination von Gruppen- und Selbstlernen die mehr oder weniger ausschließliche Option sein, da die Verpflichtungen der Kinderbetreuung die Teilnahme an konventionellen Maßnahmen mit ausschließlichem Kursbetrieb ja nicht zulassen.

Zudem sind Präsenz- bzw. Gruppenphasen von besonderer Bedeutung für die Bindung an die Trägerinstitution und damit auch die Aufrechterhaltung der Weiterbildungsmotivation.

Zusätzlich muss eine laufende Betreuung im Sinne einer Hotline gewährleistet sein, an die sich die Teilnehmerinnen nicht

nur bei technischen oder lernbezogenen, sondern auch bei sozialen Problemen wenden können.

Lerngruppe

Wie die oben skizzierten Befragungsergebnisse zeigen, ziehen die Frauen kooperative Lernformen allen anderen Varianten vor, auch wenn sie akzeptieren, dass es angesichts von Betreuungsaufgaben eine Weiterbildung während der Karenz nur schwer ohne Selbstlernphasen möglich ist. Die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich muss daher einerseits dieses Bedürfnis nach gegenseitiger Unterstützung aufgreifen, die Teilnehmerinnen andererseits aber auch auf die Einzelarbeit vorbereiten.

Aus der Sicht der befragten ExpertInnen ist für den angestrebten Gruppenzusammenhalt und damit auch für den sozialen Rahmen des Lernerfolges sowohl eine virtuelle als auch eine physische kontinuierliche Kommunikation erforderlich.

Um dies zu gewährleisten, müsste die Organisation der Lerngruppe folgende Elemente beinhalten:

- Die gesamte Kursgruppe trifft sich in periodischen Abständen am Wochenende, oder auch, je nach Entscheidung der Teilnehmerinnen, zu einem festgelegten Termin unter der Woche.
- Während dieses Zeitraumes wird die Betreuung der Kinder jener Frauen übernommen, die alleinerziehend sind oder aus anderen Gründen keine Möglichkeit der Unterbringung finden.
- Diese Halbtagesseminare haben folgende Funktionen:
 - Sie dienen der Vermittlung jenes Lernstoffes, der den Qualifizierungen aller Teilnehmerinnen zugrunde liegt.
 - Sie ermöglichen den Austausch von Lernerfahrungen und gegenseitige Unterstützung bei Problemen.
 - Sie bieten außerdem die Möglichkeit des sozialen Kontaktes, der zu einer Gruppenidentität führen und der Vereinigung beim Selbstlernen entgegenwirken soll.
- Darüber hinaus wird es auf diesem Weg auch möglich sein, Probleme, die im Verlauf der Maßnahme auftreten, anzusprechen und Lösungen zu suchen.
- Eine wesentliche Rolle bei der Herstellung der Aneignungsfähigkeiten spielt auch der Umgang mit Handbüchern, da die Frauen – wie auch die vorliegende Befragung zeigt – sich eher auf die Unterweisung durch Be-

kannte oder eben TrainerInnen verlassen, sich aber selbst kaum mit Handbüchern und ähnlichem beschäftigen. Auch dies ist Ausdruck von Verunsicherung. Die Teilnehmerinnen müssen daher in die Lage versetzt und motiviert werden, sich mit einführenden Unterlagen auseinander zu setzen und aus ihnen zu lernen.

Neben dieser physischen Kontinuität der Gruppe in Form von seminarähnlichen Meetings sollte auch die virtuelle Kommunikation der Gruppe bzw. von Subgruppen initiiert werden. So könnten die Frauen beispielsweise über E-Mail laufend untereinander Kontakt halten, Problemlösungen diskutieren und damit auch auf dieser Ebene zur sozialen Einbettung der Teilnehmerinnen beitragen.

Die Subgruppen, die auch als Selbsthilfegruppen zu interpretieren sind, haben also folgende Funktionen:

- Gemeinsames Lernen,
- Gegenseitige Entlastung bei der Kindererziehung,
- Schaffung von Freiräumen,
- Gemeinsame Problembewältigung.

Selbstlernen

Zwischen den Gruppenseminaren haben die Frauen ein bestimmtes Lernprogramm in selbständiger Arbeit zu erledigen.

Als Voraussetzungen für das Selbstlernen sind maßgeblich:

- Das gesamte Selbstlernprogramm ist in abgesteckte Teilmodule mit definierten Teilzielen unterteilt.
- Das gesamte Lernprogramm kann je nach Voraussetzungen der Teilnehmerinnen auf einem niedrigeren oder einem höheren Level abgeschlossen werden.
- Im Grunde ist für alle Teilnehmerinnen der höhere Abschluss vorgesehen. Sollte sich jedoch erweisen, dass bestimmte Hindernisse, entweder in den individuellen Voraussetzungen oder im sozialen Umfeld, dem entgegenstehen, kann das Lernprogramm verlangsamt werden, sodass nur mehr der niedrigere Abschluss zu erreichen ist und damit die jeweiligen Teilnehmerinnen bis zu einem gewissen Grad entlastet werden.
- Die Teilnehmerinnen werden durch ein Einstiegsmodul zur Selbstorganisation mit jenen Fähigkeiten versorgt, die

notwendig sind, um sich trotz der schwierigen Aufgabe der Kinderbetreuung den nötigen Freiraum für das Selbstlernen verschaffen zu können.

Generell ist sicherzustellen, dass die Teilnehmerinnen in allen Phasen des Selbstlernens die Möglichkeit haben, jederzeit Unterstützung einholen zu können.

Lernbegleitung

Die Lernbegleitung erfolgt auf drei Ebenen:

- Technische Nutzungsprobleme müssen möglichst umgehend geklärt werden, weil die Erfahrung zeigt, dass auch relativ kurze Pausen zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Lernprozesses führen können. Den Teilnehmerinnen steht daher während der gesamten Projektlaufzeit eine Hotline zur Verfügung, bei der – wenn sich ein Problem nicht telefonisch lösen lässt – auch persönliche Hilfe angefordert werden kann.

Diese technische Unterstützung muss also täglich als telefonische und als persönlich abrufbare Unterstützung zur Verfügung stehen.

- Für die inhaltliche Unterstützung stehen den Teilnehmerinnen mehrfache Sprechstunden der TrainerInnen während der Woche zur Verfügung, die auf unterschiedliche Tages- und Abendzeiten verteilt sind.
- Wie aus den Ergebnissen der Befragungen ersichtlich, ist gerade bei karenzierten Frauen eine soziale Betreuung besonders wichtig. Auch wenn durch Selektion und Unterstützung bei der Lernorganisation versucht wird, ein realisierbares Lernprogramm zustande zu bringen, werden doch häufiger als dies bei anderen Teilnehmerinnengruppen der Fall ist, Schwierigkeiten sozialer Natur auftreten. Die soziale Betreuung darf daher nicht nur auf die Einstiegsberatung beschränkt sein, sondern muss während des gesamten Verlaufes der Maßnahme angeboten werden.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass jede Teilnehmerin über einen Coach verfügt, der bei allen Problemsituationen als vorrangiger Ansprechpartner fungiert und zugleich als Tutor den Lernfortschritt überwacht. Gemeinsam mit den Frauen wird dieser dann zu entscheiden

haben, welcher Art die benötigte Betreuung ist und von wem sie durchgeführt werden soll.

Zeitgestaltung

Wie in den voranstehenden Abschnitten gezeigt, findet die Maßnahme auf drei Ebenen statt:

- Gruppentreffen in Seminarform
- Lernen in der Subgruppe
- Selbstlernen mit anlassbezogener Beratung und Betreuung

Die Gesamtdauer des Qualifizierungsmoduls sollte acht Monate nicht übersteigen und nach dem zehnten Monat der Karenz einsetzen. Vor diesem Zeitpunkt müssen alle Informations-, Selektions- und Beratungsaktivitäten abgeschlossen sein.

Um die Selbstorganisation, die Lernfähigkeit, die Nutzungskennnisse und den inhaltlichen Einstieg zu gewährleisten, sind insgesamt vier Wochenendseminare in Folge durchzuführen. Im Verlauf der weiteren Maßnahme empfiehlt sich ein zweiwöchiger Seminarrhythmus, wobei die Seminare nicht länger als einen Tag oder zwei Halbtage dauern sollen. Die endgültige zeitliche Gestaltung wird in Abstimmung mit den Teilnehmerinnen festzulegen sein.

Eine wesentliche Rolle für die bedarfsgerechte Gestaltung des Lernens in der Gruppe könnten die Subgruppen einnehmen, die sich je nach Bedarf treffen und von 3 bis 5 Frauen gebildet werden. Diese Subgruppen haben mehrfache Funktionen:

- sie bilden eine soziale Klammer zwischen den Seminaren,
- sie dienen zum Austausch von Erfahrungen sowie zur Unterstützung bei kleineren Problemen,
- sie können zur gemeinsamen Inanspruchnahme von technischer, inhaltlicher und sozialer Betreuung genutzt werden und
- sie ermöglichen eine flexiblere Kinderbetreuung, wenn jeweils eine der Teilnehmerinnen in der Subgruppe die Kinderbetreuung übernimmt.

Phasenbezogene Kontrolle des Lernfortschritts

Die Kontrolle des Lernfortschrittes erfolgt entsprechend der Phasengliederung der Maßnahme.

- Sie dient vor allem der Feststellung, ob das vorgesehene Lernprogramm erfüllt wurde.
- Zugleich werden die Prüfungsergebnisse als Grundlage für die Entscheidung verwendet, ob das Lernprogramm fortgeführt werden kann oder reduziert werden muss.

Wie die Befragung zeigte, sind die Frauen teilweise noch stark an herkömmlichen Prüfungsmethoden orientiert. Bei den gewünschten Methoden dominieren im Wesentlichen schriftliche und mündliche Formen. Demgegenüber wurden Prüfungen in Form von praktischen Übungen kaum genannt. Zur Kontrolle des Lernfortschrittes sind daher geeignet:

- Schriftliche Aufgabenstellungen, die in den Gruppenmeetings entsprechend vorzubereiten sind.
- Ergänzende mündliche Prüfungen, vorzugsweise als Gespräch in der Gruppe.
- „Einsendeaufgaben“, also Aufgaben, die im Selbststudium erledigt werden und dann zur Bewertung eingesendet werden.

Gewährleistung der Kinderbetreuung

Bei der Qualifizierung von karenzierten Frauen ist die Gewährleistung der Kinderbetreuung in allen Lernphasen ein unabdingbares Kriterium für die Erfolgswahrscheinlichkeit des Lernprogramms. Dies bedeutet:

- Im Zuge der Selektion der potenziellen Teilnehmerinnen muss eruiert werden, ob eine ausreichende Chance zur individuellen Koordination von Kinderbetreuung und Lernarbeit besteht.
- Schon während des Moduls, in dem die Möglichkeiten der Selbstorganisation festgelegt werden, müssen diese Möglichkeiten soweit konkretisiert werden, dass sie als individuelle Rahmenbedingungen ausreichend sind.

- Während der Beratung zur Selbstorganisation sind nicht nur die innerfamiliären Möglichkeiten auszuloten, die Frauen von der Kinderbetreuung zu entlasten, sondern auch andere Varianten zu entwickeln.
- Dies könnte beispielsweise die Bildung von Subgruppen sein, deren Mitglieder sich gegenseitig unterstützen, indem sie sich bei der Kinderbetreuung abwechseln und so Lernfreiräume schaffen.
- Kinderbetreuung wird letztlich auch eine der Voraussetzungen sein, dass die Teilnehmerinnen regelmäßig an den Gruppenmeetings teilnehmen können. Dies bedeutet, dass im Rahmen der zur Durchführung der Fernlehrqualifizierung gebildeten Trägerverbände nicht nur für die räumlichen, sondern auch für die personellen Voraussetzungen gesorgt werden muss.

Die Kinderbetreuung muss in unmittelbarer Nähe zu den Kursräumen möglich sein, damit die Mütter bei Bedarf oder in den Pausen nach ihren Kindern sehen können.

Das zur Betreuung der Kinder während der Seminare engagierte Personal sollte zumindest soweit qualifiziert sein, dass sie kindgerecht beschäftigt sind. Es sollte gewährleistet sein, dass die Kinder während aller Meetings von den gleichen Personen betreut werden, um eine entsprechende Kontinuität zu ermöglichen.

8.3 Didaktik

Die oben skizzierten Hinweise über die frauenspezifische Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen müssen insbesondere bei den didaktischen Methoden ihren Niederschlag finden. Dabei ist allerdings ein wesentlicher Unterschied zwischen Konzepten für Frauen, deren Berufsausübung bereits mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien verbunden war und jenen, die diese praktische Erfahrung noch nicht gemacht haben, zu berücksichtigen.

Bei der ersten Gruppe geht es eher darum, durch die Qualifizierung den Anschluss an Weiterentwicklungen nicht zu versäumen und gegebenenfalls die individuellen Wissensgrundlagen so zu erweitern, dass sich auch die Berufs- und Beschäftigungsoptionen der Teilnehmerinnen erweitern. Hier kann ein gewisser Einblick in die Funktionsweise der neuen Technologien vorausgesetzt werden und damit ist auch anzu-

nehmen, dass keine allzu großen lernhemmenden Verunsicherungen mehr gegeben sind. Für die didaktische Gestaltung bedeutet dies, dass auch konventionellere Kursformen zum Ziel führen können, wenn sie an die technischen, qualifikationsbezogenen und sozialen Voraussetzungen und Interessen der Frauen anknüpfen.

Demgegenüber wird die Gestaltung für unqualifizierte Frauen erheblich davon abweichen müssen. Angesichts der unterschiedlichen Zugänge von Frauen zu Technik und der geringeren Akzeptanz von Technik an sich, wird die Vermittlung von spezifischem Nutzungswissen wenig zielführend sein. Es wird hier verstärkt darum gehen, ein allgemeines Verständnis für die Funktionsweise der neuen Technologien und damit eine Grundlage für konkretes Anwendungswissen herzustellen, ohne von gegebenen fachlichen Voraussetzungen auszugehen. Die Einführung in unterschiedliche Softwarelösungen soll vermeiden, dass die Teilnehmerinnen auf bestimmte Produkte festgelegt werden. Im Vordergrund wird hier die Frage nach dem Umgang mit Software stehen (Installation, Hilfe-Funktionen, allgemeiner Menüaufbau).

Das didaktische Problem bei unqualifizierten Frauen wird es sein, praktische Ansatzpunkte für die Vermittlung des anfänglich vor allem theoretischen Wissens zu finden. Denn gerade hier ist es notwendig, anhand konkreter Themenstellungen zu lernen und die Kenntnis unterschiedlicher Produkthanwendungen in einem generellen Zusammenhang zu sehen.

8.4 Information und Werbung

Der Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen wird unter anderem auch davon mitbestimmt, ob die potenziellen Teilnehmerinnen entsprechend informiert sind und daher auch mit den adäquaten Erwartungen in die Maßnahme kommen.

Gerade im Falle einer neuartigen Maßnahmeform sind seitens der Informationsbemühungen im Wesentlichen drei Funktionen zu erfüllen:

- Sie müssen den potenziellen Teilnehmerinnenkreis auf die neue Möglichkeit aufmerksam machen.
- Zugleich sind aber auch im Sinne einer ersten Selektionsstufe die wichtigsten Ausschließungsgründe zu kommunizieren.

- Neben den potenziellen Teilnehmerinnen sind auch die ArbeitgeberInnen auf die Option hinzuweisen, in Karenz gehende Mitarbeiterinnen auf den Wiedereinstieg optimal vorzubereiten, indem die Qualifizierung inhaltlich unter Bedachtnahme auf die Unternehmenserfordernisse gestaltet werden. Es ist anzunehmen, dass damit die Mitwirkungsbereitschaft eines größeren Kreises von ArbeitgeberInnen erreicht werden kann.

Die Effektivität dieser multifunktionalen Informationsleistungen wird unter anderem auch davon abhängen, ob es gelingt, sie auffällig genug im Informationsdickicht der Weiterbildungsbranche zu platzieren. Folgt man den befragten ExpertInnen, ist es mittlerweile schon wegen des Überangebotes an Weiterbildungsinformation für viele potenzielle Teilnehmerinnen schwierig, die geeignete Maßnahme zu finden. Diese zusätzliche Zugangsbarriere wird sich gerade bei ungewohnten Maßnahmeformen wie der Fernlehre bemerkbar machen.

Angesichts des Umstandes, dass Weiterbildung in Kombination mit Fernlehre noch weitgehend unbekannt ist, könnte als Auftakt eines Pilotversuches eine breite Kampagne gestartet werden, in der neben den herkömmlichen Medien auch relevante Organisationen und Akteure einzubinden sind. Zu diesen gehören beispielsweise das Arbeitsmarktservice, Betriebe, Ärzte oder kommunale Stellen wie das Jugendamt (Geburtspaket).

Information für die potenziellen Teilnehmerinnen

Angesichts der Neuartigkeit der Qualifizierung für Karenzierte über Fernlehre muss die Information auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen und insbesondere vermeiden, ausschließlich auf die Maßnahme selbst konzentriert zu werden.

Gerade niedrig qualifizierte Frauen, die ihr erstes Kind erwarten und bisher aus ihrer Berufserfahrung heraus noch keinen Anlass sahen, sich verstärkt um Weiterbildung zu bemühen, müssen im Sinne einer Neugewichtung ihrer Berufsorientierung informiert werden.

- Zur Ebene der Berufsorientierung und Bewusstseinsbildung gehört insbesondere die zu lösende Frage, ob der bisher ausgeübte Beruf unter dem Blickwinkel der auch

nach der Karenz verbleibenden Kinderbetreuungspflichten überhaupt noch aufrecht erhalten werden kann.

- Darüber hinaus ist verstärkt darauf aufmerksam zu machen, dass sich die Einstellpflicht der DienstgeberInnen nach der Karenz lediglich über einen kurzen Zeitraum erstreckt und die Weiterbildung während der Karenz daher auch erheblich zur Verbesserung der Wiedereinstiegs- bzw. Verbleibschancen beitragen kann.

Aus den Untersuchungsergebnissen geht auch hervor, dass die Fernlehre als solche noch eine weitgehend unbekanntere Variante der Weiterbildung darstellt und von daher einer ausführlichen und rechtzeitigen Erläuterung bedarf. Es ist anzunehmen, dass sich viele Frauen zur Teilnahme entschließen, wenn diese Methode in ihren Abläufen und Vorteilen ausreichend bekannt sind. Die Information der potenziellen Teilnehmerinnen in diesem Zusammenhang muss daher folgende Aspekte umfassen:

- Methoden und Arbeitsweise der Fernlehre
- Technische und qualifikationsbezogene Voraussetzungen
- Ablauf der Maßnahme mit Gruppen- und Einzellernen als unterschiedliche Phasen
- Laufende Betreuung als grundlegendes Element der Gesamtmaßnahme unter Betonung der unterschiedlichen Betreuungsebenen (technisch, sozial, fachlich-inhaltlich)
- Art der Bestätigung und berufliche Perspektiven der Qualifizierung

Information für Betriebe

Weiterbildung während der Karenz bietet auch aus der Sicht der DienstgeberInnen erhebliche Vorteile, insbesondere um erfahrene Mitarbeiterinnen ohne Einstiegsprobleme nach der Karenz wieder auf ihrem früheren Arbeitsplatz einsetzen zu können. Es ist daher anzunehmen, dass die Betriebe in vielen Fällen bereit sein werden, im Sinne der Qualifizierungsmaßnahme zu kooperieren. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass beabsichtigte Weiterentwicklung insbesondere im Bereich der EDV bekannt gegeben werden und so in das Ausbildungsprogramm eingebaut werden können.

Die Information der Betriebe wird daher auf folgenden Ebenen erfolgen:

- Allgemeine Information über die Vorteile von Weiterbildung mittels Fernlehre
- Die Weitergabe dieser Information an jene Frauen, die in Karenz gehen und daher als Teilnehmerinnen für diese Maßnahme infrage kämen

Dabei zeigen die Erfahrungen der Weiterbildungsträger, dass insbesondere die Werbung in lokalen Medien erfolgreich ist. Ähnliches gilt auch für das direkte Anschreiben potenzieller Teilnehmerinnen.

8.5 Verbundsysteme und Kooperationsformen

Die Erfolgchancen von Fernlehrmaßnahmen für karentzierte und wenig qualifizierte Frauen werden institutionelle auf drei Ebenen bestimmt:

- die Schnittstelle zum AMS
- Kooperationen mit ArbeitgeberInnen
- die Trägerkonstruktion

Schnittstelle AMS

In vielen Fällen können die Leistungspotenziale von Maßnahmen nicht ausgeschöpft und damit längerfristig auch nicht ausreichend genutzt werden, weil die Schnittstelle zum AMS unzureichend geregelt ist.¹² Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn auf Landes- oder Bundesebene Verträge mit Trägern geschlossen werden, die durch die Zuweisungspolitik von regionalen Geschäftsstellen unterlaufen werden oder auch, wenn Verträge so unklar formuliert sind, dass sich in der Praxis ständig strittige Fragestellungen ergeben. Die Gestaltung der Schnittstelle zum AMS muss daher folgende Aspekte klären und vertraglich definieren:

¹² Vgl. Lechner et al. Evaluierung der Sozialökonomischen Betriebe. Wien: L&R 2000 und Reiter/Willsberger. Evaluierung der aktiven Arbeitsuche. Laufendes Projekt, voraussichtlicher Abschluss April 2000.

- Information, Auswahl und Zuweisung der Teilnehmerinnen
- Begleitung der Maßnahme
- Einbindung in die Förderstruktur (ESF)

Information, Auswahl und Zuweisung der Teilnehmerinnen

Im Zusammenhang mit dem Zugang der Teilnehmerinnen sind folgende Kriterien zu beachten:

- Die im Konzept festgelegten Aufnahmekriterien müssen zumindest für das Pilotprojekt ohne Abweichungen eingehalten werden. Die arbeitsmarktpolitische Bedarfssituation bzw. die Zuweisungsinteressen der lokalen Stellen des AMS treten demgegenüber in den Hintergrund.
- Die Durchführungspraxis der Maßnahme muss der detaillierten Information der Zielgruppen entsprechen.
- Das AMS bewirbt das Pilotprojekt in seinen Veröffentlichungen und stellt insbesondere auch die Betriebsberatung in den Dienst der Maßnahme.

Begleitung der Maßnahme

Die perspektivische Relevanz der Maßnahme für die Qualifizierungsbemühungen von Frauen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird auch von der Verankerung im Arbeitsmarktservice abhängen. Um ein möglichst enges Nahverhältnis des AMS zu dieser neuartigen Form der Arbeitsmarktausbildung zu gewährleisten, empfiehlt sich die Einrichtung eines Begleitgremiums, das zugleich als Instanz der Problemlösung und der Qualitätssicherung fungieren könnte.

In diesem Sinne könnte das Begleitgremium folgende Aufgaben übernehmen:

- Diskussion der Projektentwicklung und Transport der Informationen in das AMS
- Unterstützung der Projektleitung bei Problemen und Verlaufskorrekturen
- Einbindung der Sozialpartner und anderer relevanter Akteure

Kooperation mit ArbeitgeberInnen

Einsatz von Fernlehre in den Betrieben

Fernlehre bietet insbesondere für Großbetriebe ein Fülle von Vorteilen gegenüber herkömmlichen Weiterbildungsprogrammen:

- So fallen etwa keine Reisekosten an.
- Viele MitarbeiterInnen können in kurzer Zeit geschult werden.
- Es kommt zu einer Reduktion der Ausfallszeiten.
- Die Fort- und Weiterbildung kann genau dann erfolgen, wenn sie benötigt wird (Bildung „on demand“).
- Auch können kürzere Leerlaufzeiten von MitarbeiterInnen zu deren Weiterbildung genutzt werden.

Von besonderem Interesse für die Betriebe dürfte dabei die computerunterstützte Weiterbildung (CBT) sein. So setzten vor einigen Jahren in Österreich 5% der Klein- und Mittelbetriebe und 12% der Großbetriebe CBT zur betrieblichen Weiterbildung ein (Kailer 1995, S. 348). In einer Europäischen Vergleichsstudie gaben sogar 39% der antwortenden Betriebe an, für die Qualifizierung der MitarbeiterInnen auch CBT-Produkte zu verwenden (Kailer, 1998, S. 29).

Fernlehre für die Qualifizierung von karenzierten Mitarbeiterinnen

Ein Teil der karenzierten Frauen wird eine Weiterbildung während der Karenz vor allem dafür nutzen, den früheren Arbeitsplatz ohne Qualifizierungsrückstände einzunehmen. In diesen Fällen ist zu versuchen, die ArbeitgeberInnen in die Maßnahme einzubinden. Dies kann auf folgende Weise geschehen:

- Die ArbeitgeberInnen informieren ihre MitarbeiterInnen über die Maßnahme sowie die Teilnahmebedingungen und weisen auf die Vorteile hin, die eine Teilnahme aus ihrer Sicht haben könnte.
- Die Unternehmen geben für die Maßnahme die gegenwärtigen und in nächster Zukunft zu erwartenden Qualifikationsanforderungen für jene Frauen bekannt, die an der Maßnahme teilnehmen.
- Die Partnerbetriebe geben bekannt, welche innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten für die Frauen offen stehen und welche Qualifikationsvoraussetzungen dafür erforderlich sind.

- In einer erweiterten Kooperationsstufe könnten seitens des Unternehmens auch praktische Beiträge geleistet werden, etwa indem die karenzierten Mitarbeiterinnen die Möglichkeit erhalten, im Rahmen ihrer Qualifizierung konkrete Aufgaben zu bearbeiten.

8.6 Zertifizierung des Lernerfolges

Bei der Zertifizierung und Prüfung des Lernerfolges ist prinzipiell zwischen staatlichen Abschlüssen und Abschlüssen, die das Fernlehrinstitut ausstellt zu unterscheiden. Internationale Erfahrungen zeigen, dass nur ein sehr geringer Teil der Fernlehrgänge auf anerkannte Abschlussprüfungen vorbereitet. Auch bei den Kursen, die auf staatliche Prüfungen vorbereiten, ist das Fernlehrinstitut nicht die Prüfungsstelle, sondern bereitet lediglich auf die Prüfung vor. In der Regel kooperieren die Fernlehrinstitute jedoch mit den staatlichen Prüfungsstellen, sodass der Prüfungserfolg bei entsprechender Bearbeitung der Materialien auch gesichert ist.

In der Regel stellen die Fernlehrinstitute Teilnahmebescheinigungen aus, die bestätigen, dass der Fernlehrgang vollständig absolviert und die gestellten Prüfungen erfolgreich bestanden wurden. Dabei kommen in der Fernlehre folgende Prüfungsmodalitäten zum Einsatz:

- schriftliche Prüfungen im Studienzentrum
- mündliche Prüfungen im Studienzentrum oder beim Träger
- Einsendeaufgaben
- Prüfung per Videokonferenz

Schriftliche Prüfungen zu den Kursen können entweder direkt beim Träger absolviert werden oder finden unter Aufsicht im Studienzentrum statt. Für Prüfungen im Studienzentrum ist es Voraussetzung, dass es ein entsprechendes Abkommen zwischen Studienzentrum und Trägerinstitution gibt, das die Modalitäten der Prüfung regelt. In der Regel wird die Prüfungsaufsicht dann von einer/einem MitarbeiterIn des Studienzentrums übernommen.

Seltener aber auch üblich sind mündliche Prüfungen, die zu meist direkt beim Träger der Fernlehre abgelegt werden müssen. Dies bedeutet für die TeilnehmerInnen, wenn die Trägerinstitution weit entfernt ist, einen nicht unerheblichen Zeitaufwand und Kosten für Reise und Aufenthalt. Bei man-

chen Fernlehrinstituten ist es daher üblich, dass die PrüferInnen auch in die Studienzentren kommen, wenn eine entsprechende Anzahl von Prüflingen aus derselben Region kommt.

Weit verbreitet ist auch die Prüfung des Lernerfolges mittels Einsendeaufgaben, die von den TeilnehmerInnen zu bearbeiten sind. Den TeilnehmerInnen werden hier immer wieder Aufgaben gestellt, die sie alleine bearbeiten müssen. Die Ergebnisse schicken sie dann per E-Mail oder Post an das Fernlehrinstitut, wo die Aufgaben laufend korrigiert werden. Diese Form der Überprüfung hat zwei Vorteile. Erstens erhalten die Teilnehmerinnen laufend Rückmeldung über ihren individuellen Lernfortschritt. Zweitens müssen die PrüferInnen die Teilnehmerinnen nicht über den gesamten Lernstoff nach Beendigung der Kurse prüfen, sondern verbessern die Einsendeaufgabe über die gesamte Kursdauer, was zu einer kontinuierlicheren Auslastung beiträgt.

In den letzten Jahren hat sich im Zuge der technischen Entwicklung auch eine neue Prüfungsform etabliert, die vor allem als Alternative zu den mündlichen Prüfungen bei der Trägerinstitution eingesetzt wird. So werden von vielen PrüferInnen auch Zertifizierungen über Videokonferenz durchgeführt. Die/der TeilnehmerIn muss nur zur Videokonferenzanlage des Studienzentrum fahren und kann dort die Prüfung ablegen. EinE MitarbeiterIn des Studienzentrums hat in dieser Prüfungskonfiguration die Aufgabe, die technische Funktionsfähigkeit der Anlage zu gewährleisten und dafür Sorge zu tragen, dass die Prüfungsmodalitäten eingehalten werden und nicht etwa unerlaubte Hilfsmittel Verwendung finden. Durch diese Prüfungsform können sich die TeilnehmerInnen Reise- und Aufenthaltskosten und viel Zeit sparen. Die meisten Prüflinge fühlen sich durch die ungewohnte Prüfungssituation in ihrer Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt. Viele berichten sogar, dass sie dieser Prüfungsform sogar den Vorzug geben würden, wenn sie dadurch nicht Zeit und Kosten sparen würden.

9 Kostenanalyse

Die Kostenrelation von Fernlehre zu Präsenzlehre wird von ExpertInnen mit durchschnittlich 1:2 angegeben (siehe etwa Wagner, 1977). Dies bedeutet, dass bei gleicher Leistung die Fernlehre um die Hälfte günstiger ist, als vergleichbare Präsenzlehre. Dieser durchschnittliche Wert kann jedoch sehr stark variieren. So belaufen sich etwa im postsekundären Bereich die Ausgaben je StudentIn bei der Fernuniversität Hagen auf ein Fünftel der Ausgaben je StudentIn an Österreichs Universitäten (Lechner et al. 1996, S. 61). Die starke Variabilität der Kosten liegt vor allem in drei Faktoren begründet:

- Der Materialentwicklung
- Der TeilnehmerInnenzahl
- Der Betreuung

Die Materialentwicklung kann in der Fernlehre sehr kostenintensiv werden, wenn unterschiedlichste Medien kombiniert zum Einsatz kommen. Auch aufwendige Simulationen für CD-ROM-Produktionen fallen höher ins Gewicht, als die Erstellung einfacher Lehrbriefe.

Ebenfalls mit der Materialentwicklung eng verknüpft ist der zweite Faktor, nämlich die Zahl der TeilnehmerInnen, die die gleichen Kurse besuchen. Da die Materialentwicklung bei der Fernlehre gegenüber von Präsenzkursen sehr kostenintensiv ist, werden die Kostenrelationen zwischen Fernlehre und Präsenzkursen immer größer, je mehr TeilnehmerInnen den Kurs belegen, da dadurch die Materialentwicklungskosten auf mehr Personen aufgeteilt werden können. Ein zweiter Aspekt, der ebenfalls mit der TeilnehmerInnenzahl eng verknüpft ist, betrifft die Logistik. Je Mehr TeilnehmerInnen Kurse belegen, desto geringer werden die Ausgaben für TeilnehmerInnenverwaltung und Versand der Lehrmaterialien je TeilnehmerIn.

Die dritte Variable, die stark auf die Kostenstruktur wirkt, ist die Betreuung der TeilnehmerInnen. Je mehr Unterstützung angeboten wird, desto teurer wird die Fernlehre im Vergleich zu Präsenzkursen. Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt wurde, ist diese Unterstützung von eminenter Bedeutung für den Lernerfolg in der Fernlehre, sodass es nicht ratsam ist, bei diesen Kostenpositionen zu sparen.

Im Folgenden wird ein Kostenvergleich zwischen einem Studienzentrum für rund 1.000 Fernlehrende und Präsenzkursen angestellt.

Tabelle 19: Kostenvergleich Fernlehre-Präsenzlehre

	Fernlehre	Präsenzlehre	Kosten/TN Fernlehre	Kosten je TN/Präsenzkurs	Kostenrelation
Studienzentrum Infrastruktur	1.500.000		1.500		0,0%
Studienzentrum Personal	2.340.000		2.340		0,0%
Soziales Lernen (10 Tage)	10.162.995	3.387.665	10.163	3.388	33,3%
Fachkurse (60 Tage)	18.120.000	52.073.226	18.120	52.073	287,4%
Bereitstellung technischer Infrastruktur	5.000.000		5.000		0,0%
Summe	37.122.995	55.460.891	37.123	55.461	149,4%

Quelle: L&R Datafile

Der laufende Betrieb eines Studienzentrums, das rund 1.000 TeilnehmerInnen betreuen kann kostet rund 3,84 Mio. Schilling jährlich, die sich aus Sachkosten wie Miete, Reisekosten, Telefon, Porti, Energie, Büromaterial, Verbrauchsgütern und Personalkosten im Umfang von zwei AkademikerInnenstellen und zwei administrativen Stellen zusammensetzen.

Im Rahmen der Sachkosten werden

- das Beratungszentrum,
- die Unterstützungseinrichtungen (Bibliothek, Videokonferenzraum, Computerraum) und
- die Seminarräume finanziert.

Die Leistungen des Personals sind:

- Fernlehrberatung,
- Betreuung der Unterstützungseinrichtungen (Computerräume, Bibliothek und Videokonferenzräume),
- Verwaltung der Seminarräume,
- Verwaltung der Fernlernenden,
- Kooperation mit Bildungsträgern,
- Betreuung der Fernlernenden (z.B.: flankierende Veranstaltungen, „Stammtische“, Information, Internetdiskussionsforen),
- Prüfungsorganisation,

- Kinderbetreuung und
- Öffentlichkeitsarbeit.

Für die Kosten des Kursbetriebes wurde angenommen, dass die Fernlernenden durchschnittlich Fachkurse im Umfang von 60 Bearbeitungstagen und 15 Veranstaltungstage, die soziales Lernen zum Inhalt haben, besuchen. Bei den TeilnehmerInnen der Präsenzkurse wurden 5 Tage soziales Lernen veranschlagt. Die Differenz beruht auf der Tatsache, dass der Besuch von Fernlehre einer intensiveren Auseinandersetzung mit Themen wie Selbstorganisation, Umgang mit Lernmaterialien und Kommunikationsmedien bedarf.

Für die Kostenkalkulation des Kursbetriebs wurden folgende Datenquellen herangezogen:

- Beim sozialen Lernen wurden Kosten berechnet, wie sie durchschnittlich bei Berufsorientierungsmaßnahmen, die durch den ESF-Ziel3 gefördert werden, anfallen (678.- Schilling je TeilnehmerIn und Tag).
- Für die Fachkurse im Fernlehrbetrieb wurde auf Datenmaterial der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln zurückgegriffen. In Deutschland muss jeder Fernlehrcurs, der für die berufliche Fort- und Weiterbildung eingesetzt werden soll, zugelassen werden. Die ZFU als Zulassungsbehörde publiziert auch ein Verzeichnis aller Fernlehrcurse in Deutschland, wo für jeden Kurs unter anderem auch die Bearbeitungszeit und die Kosten aufgelistet sind. Die Kosten inkludieren dabei alle anfallenden Beträge für Materialentwicklung, Materialien, Versand und Präsenzphasen. Insgesamt sind 1.271 Kurse für die berufliche Fort- und Weiterbildung in der Datenbank. Die durchschnittlichen Kosten für 8 Bearbeitungsstunden belaufen sich auf 302.- Schilling¹³.
- Für die Fachkurse in der Präsenzlehrform wurden wieder die ESF-Ziel3-Daten als Basis der Berechnungen herangezogen. Je Fachkurs fallen hier Kosten von 868.- Schilling je TeilnehmerIn und Tag an.

Da im Rahmen der Fernlehre neue Medien immer mehr an Bedeutung gewinnen und nur ein geringer Anteil der Ziel-

¹³ Im Anschluss an diesen Abschnitt erfolgt eine Kostenschätzung für Materialentwicklung, Produktion und Distribution.

gruppen über eine entsprechende technische Ausstattung verfügt, fallen in dieser Lernform auch Kosten für die Bereitstellung der technischen Infrastruktur an. Angenommen wurde hier ein Betrag von rund 5.000.- Schilling je TeilnehmerIn. Dieser Betrag inkludiert die Anschaffung und Konfiguration der Computer (inkl. Drucker, Monitor, CD-ROM-Laufwerk, Lautsprechern und Modem) sowie die laufende Betreuung bei der Nutzung der Geräte. Für die Kostenschätzung wurde angenommen, dass die Geräte drei Jahre genutzt werden können, die durchschnittlich Verweildauer der Geräte bei den TeilnehmerInnen ein Jahr beträgt und dass die Hälfte der TeilnehmerInnen zur Bearbeitung des Fernlehrmaterials den Computer einsetzt.

Unter diesen Prämissen fallen für die Betreuung von 1.000 TeilnehmerInnen in der Fernlehrversion 37,1 Mio. Schilling und in der Präsenzversion 55,5 Mio. Schilling an. Die Fort- und Weiterbildung in Präsenzseminaren ist somit um 49,4% teurer, als die Fernlehre. Fernlehre bietet nicht nur das Potenzial Zielgruppen zu erreichen, die ansonsten keine Möglichkeit haben an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sondern stellt auch eine kostengünstige Alternative zum herkömmlichen Seminarbetrieb dar.

Exkurs: Kostenschätzung für Entwicklung, Produktion und Distribution

Als Basis der Kostenschätzung im vorigen Abschnitt wurde der Durchschnitt der Kosten aus der Datenbank der Zentralstelle für Fernunterricht herangezogen (302.- je Bearbeitungstag). Wie bereits dargestellt wurde, hängt die Kostenstruktur für Fernlehre wesentlich von den Entwicklungskosten und der Zahl der TeilnehmerInnen ab. In diesem Exkurs wird nun dargestellt, wie sich die Kostenstruktur bei unterschiedlichen Medien und TeilnehmerInnenzahlen verändert. Berechnungsgrundlagen sind Daten der Fernuniversität Hagen.

Für die Entwicklung eines Studienbriefs werden 8.400.- je Bearbeitungstag (8 Stunden) kalkuliert. Dies beinhaltet die Manuskripterstellung bis hin zum fertigen Layout. Ein CD-ROM Produktion mit durchschnittlich aufwendigen Simulationen, Videosequenzen und Verweisstrukturen (Links) kommt auf ca. 14.000.- je Bearbeitungstag.

Die Produktionskosten eines Studienbriefes belaufen sich für einen Bearbeitungstag je nach Druckauflage auf 8.- bei 1.000 Exemplaren und 28.- bei 30 Exemplaren. Die Kosten für eine CD-ROM-Produktion variieren zwischen 3.- und 5.- je Bearbeitungstag.

Für den Versand der Materialien können 10.- je Bearbeitungstag veranschlagt werden. Dieser Kalkulation liegt die Annahme zugrunde, dass alle 40 Bearbeitungsstunden eine neuer Bearbeitungsteil verschickt wird.

Die untere Tabelle veranschaulicht die Kosten je Bearbeitungstag in Abhängigkeit von der TeilnehmerInnenzahl.

Tabelle 20: Kosten je Bearbeitungstag nach Medium und TeilnehmerInnenzahl

	Studien- brief	Studien- brief und CD-ROM	Anteil der Entwick- lung (Stu- dienbrief)	Anteil der Entwick- lung (Stu- dienbrief + CD)
30 Teilnehmerinnen	318	510	88%	92%
50 Teilnehmerinnen	202	319	83%	88%
100 Teilnehmerinnen	114	174	74%	80%
200 Teilnehmerinnen	68	100	62%	70%
500 TeilnehmerInnen	39	54	43%	52%
1000 TeilnehmerInnen	26	35	32%	40%

Quelle: L&R Datafile

Wie die Tabelle zeigt, sinken die Kosten je Bearbeitungstag bei Studienbriefen von 318.- bei 30 TeilnehmerInnen auf 114.- bei 100 TeilnehmerInnen. Bei 1.000 TeilnehmerInnen kostet der Bearbeitungstag nur noch 26.-. Bei der Kombination von Studienbrief und CD-ROM sinken die Kosten von 510.- bei 30 TeilnehmerInnen auf 35.- bei 1.000 TeilnehmerInnen.

Ursache für diesen rapiden Abfall ist der Anteil der Entwicklungskosten an den Gesamtkosten. Beträgt dieser Anteil bei 30 TeilnehmerInnen noch 88% (nur Studienbrief) bzw. 92% (Studienbrief und CD_ROM), macht er bei 1.000 TeilnehmerInnen nur noch 32% (nur Studienbrief) bzw. 40% (Studienbrief und CD_ROM) der Gesamtkosten aus.

10 Konzept für zwei Pilotprojekte

10.1 Computer und Lernen

Einstieg in die Informationstechnologien für Frauen ohne EDV-Erfahrung - Konzept für eine Weiterbildungsmaßnahme mittels Fernlehre

Bei unqualifizierten Frauen steht der Einstieg ins Berufsleben nach der Karenz vor großen Hürden. Sie haben mangels Ausbildung wenig Wahlmöglichkeiten, können aber schon aus zeitlichen Gründen oft nicht mehr auf den früheren Arbeitsplatz zurück. Deshalb ist aber auch der Wechsel in andere Beschäftigungen, die nicht mit qualifikationsbezogenen Voraussetzungen verbunden sind, verschlossen. Zugleich ist die Qualifizierung dieser Gruppe schwierig, einerseits, weil es auf einer fachlich-inhaltlichen Ebene wenig Anknüpfungspunkte gibt, andererseits, weil die Frauen durch die Kinderbetreuung privat vor neuen, zusätzlichen Aufgaben und Belastungen stehen.

Das im Folgenden skizzierte Konzept geht von der Überlegung aus, dass gerade der Zeitraum der Karenz geeignet sein könnte, die Interessen der Frauen an einem Berufswechsel zu unterstützen, wenn bestimmte Bedingungen gegeben sind. Zu diesen gehören insbesondere die nicht nur formale Berücksichtigung der Lebensumstände der Frauen, sondern auch die Bedachtnahme auf ihre spezifischen Zugänge zu Weiterbildung und Lernarbeit.

Am Interesse und der Motivation der Frauen werden solcherart abgestimmte Weiterbildungsangebote mit Sicherheit nicht scheitern. Die Erfahrungen der Bildungsträger, die sich auf die Qualifizierung von Frauen spezialisiert haben, sprechen beispielsweise von einer ungewöhnlich großen Nachfrage.¹⁴

¹⁴ Vgl. dazu die Einleitung des Konzeptes „karenz works“. ABZ Meidling. karenz works. Konzept vom 25.2.2000

Zielgruppe

Karenzierte Frauen im Alter zwischen 25 und 40 Jahren ohne EDV-Erfahrung, die aufgrund von Betreuungspflichten oder anderen Gründen nicht mehr in den früheren Beruf einsteigen können.

Teilnahmevoraussetzungen

- technisches Interesse
- Bereitschaft zur Weiterbildung

Zielsetzung der Maßnahme

Berufsbezogene Ziele

- Ermöglichung des Wechsels in Berufe mit einfachen EDV-Anforderungen
- Fähigkeit zur Teilnahme an höherqualifizierenden Weiterbildungsangeboten
- Fähigkeit zur Beschäftigung im Bereich Teleworking

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Erweiterung der Beschäftigungsoptionen für geringqualifizierte Frauen nach der Karenz
- Verhinderung der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt

Frauenpolitische Ziele

- Verbesserung der Ausgleichsmöglichkeiten zwischen beruflichen und familiären Interessen
- Ausweitung der Entscheidungsmöglichkeiten der Frauen

Qualifizierungsmodule

Die Qualifizierungsmaßnahme muss in ihren Modulen die Anforderungen repräsentieren, die sich aus den spezifischen

sozialen Bedingungen und den fehlenden fachlichen Voraussetzungen von unqualifizierten Frauen ergeben. Dies bedeutet, dass im Qualifizierungsprogramm folgende Module enthalten sein müssen:

Information und Einstiegsberatung

- Die karenzierten Frauen werden über ein Schreiben der GKK oder des Jugendamts und über Medienberichte auf diese Weiterbildungsmöglichkeit aufmerksam gemacht.
- Nach einer Vorauswahl finden eingehende Beratungsgespräche statt, in denen Motivation und Interessen abgeklärt werden.

Soziale Qualifizierung

- **Berufsorientierung:** In diesem Modul werden den Frauen potenzielle berufliche Perspektiven näher gebracht, die nach Absolvierung der Maßnahme offen sind. Dadurch kann zumindest ein gewisses Bild von den Perspektiven entwickelt werden, welche Berufstätigkeiten der Karenz folgen könnten. Es ist anzunehmen, dass damit auch die Motivation gestärkt wird, weil die Frauen nicht in Richtung einer völlig diffusen Arbeitswelt lernen. Damit wird auch dem frauenspezifischen Zugang, Technik auf ihre Nützlichkeit zu hinterfragen, Rechnung getragen.

Eine Entscheidung für einen bestimmten Beruf erfolgt allerdings nicht, weil die individuelle Festlegung ein Prozessergebnis der Maßnahme sein soll.

- Im Modul **Selbstorganisation** lernen die Frauen, wie sie sich die nötigen Freiräume in der Familie und bei der Kinderbetreuung schaffen und aufrechterhalten können.

Im Rahmen dieses Moduls sollen auch die Fähigkeiten zur Bildung von Subgruppen und zur Arbeit und Unterstützung in diesem Zusammenhang entwickelt werden.

Fachqualifizierung

Im Rahmen der Fachqualifizierung werden sowohl allgemeine Zusammenhänge als auch spezifische Anwendungen vermittelt.

Im Modul **Funktionszusammenhänge** stehen folgende Aspekte im Vordergrund:

- grundlegende Mechanismen der neuen Technologien und der Programme (Personal Computer, CD-ROM, ...)
- Entwicklung und Funktionsweise des Internets
- Installation von Programmen
- berufliche Nutzungsmöglichkeiten

Das Modul **Spezifische Anwendungen** umfasst Einführungen in die wichtigsten der gängigen Programme wie

- Microsoft Word
- Microsoft Access
- Microsoft Excel
- Microsoft Outlook

Das Modul **Selbständige Nutzungsfähigkeiten** vermittelt jene Kenntnisse, die zur Installation von Programmen notwendig sind. Dazu gehören insbesondere

- die Installation der oben genannten Programme
- Kenntnisse zum Updating von Programmen
- Umgang mit Handbüchern und ähnlichen Unterlagen
- Umgang und Nutzung von CD-ROM
- Vermittlung der Grundkenntnisse zum Studium der Fachliteratur als Grundlage für eine laufende Information über neue Entwicklungen

Das Modul **Aktive Arbeitssuche** beinhaltet

- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Berufsfelder
- Bewerbungstraining
- Unterstützung bei der Arbeitssuche

Zeitlicher Ablauf

Dauer der Maßnahme

Gesamtmaßnahme: 10 Monate

Vorbereitung: 2 Monate

Qualifizierung: 7 Monate

Jobfinding: 1 Monat

Information

Die Information der potenziellen Maßnahmeteilnehmerinnen, die Erstgespräche und die Auswahl sind bis zum Ende des 8. Monats der Karenz abgeschlossen.

Vorbereitung auf die Qualifizierung

Die eigentliche Vorbereitung auf die Qualifizierung der ausgewählten Teilnehmerinnen erfolgt zwischen dem 8. und dem Ende des 10. Monats der Karenz. Sie umfasst im Wesentlichen:

- die Module der sozialen Qualifizierung: **Berufsorientierung** und **Selbstorganisation**
- die technische Ausstattung oder Aufrüstung der Haushalte

Die Berufsorientierung und Selbstorganisation sind jeweils Gegenstand von drei mehrstündigen Gruppenseminaren. Ob sie am Wochenende, untertags oder abends stattfinden, wird von der Gruppe entschieden.

Die technische Ausrüstung, die für die Selbstlernphasen nötig sind, werden vom Kursträger zur Verfügung gestellt, soweit sie nicht ohnehin im Haushalt vorhanden und für die Weiterbildung auch verfügbar sind. Die entsprechende Abklärung erfolgt in den Beratungsgesprächen während der Informationsphase und durch eine Besichtigung in den Haushalten selbst.

Dauer der Fachqualifizierung

Die fachliche Qualifizierung der Teilnehmerinnen erfolgt in einer Mischung aus Gruppenseminaren, Subgruppentreffen und Einzelarbeit.

Zu Beginn der fachlichen Qualifizierung werden insgesamt 10 eintägige Blockseminare (Gruppe) abgehalten, die sich wie folgt aufteilen:

- 3 Tage Funktionszusammenhänge
- 3 Tage Spezifische Anwendungen
- 3 Tage Selbständige Nutzungsfähigkeiten
- 1 Tag Aufgabenstellungen für die Einzelarbeit

Diese Einführungsseminare verteilen sich auf einen Zeitraum von rund 2 Monaten.

In den folgenden fünf Monaten werden 14-tägig 4- bis 5-stündige Gruppentreffen durchgeführt, die im Wesentlichen der Verlaufskontrolle des Einzellernens, aber auch dem Erfahrungsaustausch, beispielsweise im Hinblick auf erfolgreiche Strategien zur Integration bzw. Abgrenzung von Familienleben und Lernarbeit dienen.

Jobfinding

Das letzte Monat der Maßnahme dient den Aktivitäten der aktiven Arbeitsuche und der zu diesem Zweck notwendigen Qualifizierung. Für das Jobfinding und den Abschluss der Maßnahme sind insgesamt 5 Tagesseminare vorgesehen. Module des Jobfinding sind:

- Entscheidung für konkrete berufliche Optionen oder Anschlussmaßnahmen einer vertiefenden Weiterbildung
- Bewerbungstraining
- Durchführung von Bewerbungsaktivitäten

Subgruppen und Einzelarbeit

Die Teilnehmerinnen werden zur Bildung von Subgruppen (3-5 Frauen) motiviert, um einen kleineren sozialen Bezugsrahmen während der Seminare und damit auch eine weitere Reflexionsebene zu haben. Die Teilnehmerinnen entscheiden selbst, welche Funktion ihre jeweilige Subgruppe haben soll und wie oft sie sich trifft.

Im Rahmen der Einzelarbeit werden klar abgegrenzte Aufgaben gelöst. Bei Problemen steht eine Hotline zur Verfügung, die eine schnelle Unterstützung in allen Problemsituationen gewährleistet.

Laufende Betreuung

Die laufende Betreuung soll gewährleisten, dass während des Selbstlernens auftretende Probleme möglichst umgehend gelöst werden, um eine Demotivation und damit die Gefahr des Abbruchs der Maßnahme zu verhindern. Die laufende Betreuung ist folgendermaßen organisiert:

- Pro Tag ist eine Telefonnummer des Trägers während einer feststehenden Zeitspanne besetzt. Diese Hotline gilt als erste Anlaufstelle für Teilnehmerinnen, wenn sie sich mit Problemen konfrontiert sehen, die sie selbst nicht mehr lösen können.

Von dieser Stelle aus werden die zuständigen Betreuerinnen verständigt, die sich von sich aus bei der Teilnehmerin melden.

- Für die laufende Betreuung wird ein Team gebildet, das aus Fachfrauen für die technisch-inhaltlichen und die sozialen Bereiche besteht. Dieses Team wird aus dem Kreis der Trainerinnen zusammengesetzt, sodass zwischen Gruppenlernen und Selbstlernen eine personelle Kontinuität besteht.
- Die technische Unterstützung muss innerhalb von zwei bis drei Tagen im Haushalt der Teilnehmerinnen erfolgen, für die Unterstützung können die Frauen (beispielsweise bei Problemen mit der Kinderbetreuung) einen Termin innerhalb einer Woche vereinbaren. Dieser Beratungstermin kann beim Träger oder einer kooptierten Beratungsstelle durchgeführt werden.

Trägerverbund und TrainerInnen

Die Maßnahme wird im Rahmen eines Trägerverbundes durchgeführt, der sich folgendermaßen zusammensetzen kann:

Als verantwortlicher Träger fungiert eine private oder gemeinnützige Bildungseinrichtung, die

- auf die Qualifizierung von Frauen spezialisiert ist,
- mit ganzheitlichen Maßnahmen frauenspezifischer Weiterbildung vertraut ist,
- in der Kooperation mit spezialisierten Trägern Erfahrung hat,
- einen fachlichen Schwerpunkt im Bereich EDV hat und anforderungsgerecht ausgerüstet ist,
- über Räumlichkeiten verfügt, die nicht nur für die Gruppenseminare und Einzelberatungen geeignet sind, sondern auch eine adäquate Kinderbetreuung ermöglichen.

Als Partnerorganisationen in einem vertraglich fixierten Kooperationsverhältnis bieten sich an:

- eine Einrichtung, die auf alle Belange der Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien spezialisiert ist,
- drei EDV Fachfrauen für eine abwechselnde Besetzung der Hotline und Betreuung der Teilnehmerinnen bei technischen Problemen. Sollte es sich als notwendig erweisen, hier auch männliche Fachkräfte einzusetzen, müssten sie entsprechend auf ihre Aufgabe vorbereitet werden.

Soweit nicht ohnehin seitens des verantwortlichen Trägers verfügbar, sollten **Fachkräfte** aus folgenden Bereichen zur Verfügung stehen:

- Berufsorientierung
- Selbstorganisation
- Bewerbungstraining

Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung ist ein entscheidendes Kriterium für die Teilnahmemöglichkeit der Frauen. Es sind daher folgende Vorkehrungen zu treffen:

- Während aller Gruppenseminare ist die Kinderbetreuung am Veranstaltungsort gewährleistet, damit die Frauen in den Pausen oder bei Problemen nach ihren Kindern sehen können.
- Im Modul Selbstorganisation sind die Frauen auch zu beraten, wie sie die Kinderbetreuung während der Arbeit in den Subgruppen organisieren können.
- Für eine bestimmte Anzahl von Subgruppentreffen können die Frauen auch eine externe (nicht aus dem Kreis der Teilnehmerinnen kommende) Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

Erfolgskriterien und Qualitätssicherung

Als Erfolgskriterien zur Bewertung des Modellvorhabens können folgende Indikatoren herangezogen werden:

Maßnahmenerfolg

- Abschluss der fachlichen Qualifizierungsmodule (Untergrenze 70%)
- Zufriedenheit der Teilnehmerinnen (Untergrenze 80%)

Arbeitsmarktpolitischer Erfolg

- Vermittlung auf ausbildungsadäquate Arbeitsplätze (Untergrenze 50%)
- Vermittlung in weiterführende Ausbildungen (Untergrenze 70% minus dem Prozentsatz der auf ausbildungsadäquate Arbeitsplätze vermittelt wurde)

Projektbeirat

Zur Qualitätssicherung wird ein Projektbeirat gegründet, der den zielgerechten Ablauf der Maßnahme kontrolliert und gegebenenfalls Korrekturen vornimmt. Dem Beirat gehören VertreterInnen der auftraggebenden Stellen (beispielsweise AMS und WAFF), der Träger, Partneereinrichtungen, der TrainerInnen und der Teilnehmerinnen sowie ExpertInnen aus dem Weiterbildungsbereich an.

Die Vorschläge des Beirates werden getroffen auf der Grundlage von

- Beobachtungen des zeit- und konzeptgerechten Ablaufs,
- regelmäßig eingeholten Feedbacks der Teilnehmerinnen,
- Auswertungen der Einsendeaufgaben und der Teilabschlüsse,
- Auswertungen der Inanspruchnahme der Hotline,
- Austrittsgründe bei vorzeitigen Abbrüchen.

Um die Entscheidungsgrundlagen des Beirates zu gewährleisten, ist der verantwortliche Träger zur Durchführung eines Monitorings verpflichtet, das mindestens folgende Eckpunkte zu enthalten hat:

- Verlaufsbeobachtung,
- Leistungsbewertung nach Modulen,
- Feedbackbogen für die Teilnehmerinnen,
- Nutzungsstatistik der Hotline.

10.2 Callcenter-Mitarbeiterin

Konzept für eine Weiterbildungsmaßnahme mittels Fernlehre

Unqualifizierte Arbeitslose haben es angesichts der herrschenden Problemfelder auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer, gesicherte und stabile Arbeitsplätze zu besetzen. Für Frauen ohne ausreichende berufliche Ausbildung stellt sich diese Problematik in potenziertem Maße, wenn sie zugleich mit der Betreuung von Kindern belastet sind.

Um dieser Entwicklung gegensteuern zu können, müssen die Qualifizierungsangebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die individuellen und subjektiven Problemlagen dieser Zielgruppe abgestimmt sein und zudem neue Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Der folgende Konzeptentwurf ist in diesem Sinne zu verstehen: den Teilnehmerinnen sollen jene fachlichen und sozialen Kenntnisse vermittelt werden, die ihnen die berufliche Tätigkeit als Mitarbeiterin eines Callcenters ermöglichen. Damit wäre ein Wiedereinstieg auf einem höheren Qualifikationsniveau und in einem Bereich gewährleistet, der sich durch eine massive Steigerung der Arbeitskräftenachfrage auszeichnet.

Zielgruppe

Niedrig qualifizierte arbeitslose Frauen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren, die wegen Qualifizierungsmängeln und/oder aufgrund von Betreuungspflichten nicht mehr in ihr bisheriges Berufsfeld einsteigen können.

Teilnahmevoraussetzungen

Obwohl sich das vorliegende Konzept an Frauen ohne Berufsausbildung richtet, sind dennoch gewisse qualifikationsbezogene Voraussetzungen für die Teilnahme erforderlich. Zu diesen gehören insbesondere:

- sehr gute Deutschkenntnisse
- Maschinschreibkenntnisse
- Kommunikationsfähigkeit
- technisches Interesse

Zielsetzung der Maßnahme

Berufsbezogene Ziele

- Ermöglichung des Berufswechsels
- Fähigkeit zur Teilnahme an höherqualifizierenden Weiterbildungsangeboten
- Fähigkeit zur Beschäftigung im Callcenter-Bereich

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Verhinderung der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt
- Befriedigung der Nachfrage an Arbeitsplätzen in einem stark expandierenden Berufsfeld

Frauenpolitische Ziele

- Verbesserung der Ausgleichsmöglichkeiten zwischen beruflichen und familiären Interessen
- Ausweitung der Entscheidungsmöglichkeiten der Frauen

Qualifizierungsmodule

Die Qualifizierungsmaßnahme muss in ihren Modulen die Anforderungen repräsentieren, die sich aus den spezifischen sozialen Bedingungen und den fehlenden fachlichen Voraussetzungen von gering qualifizierten Frauen ergeben. Dies bedeutet, dass im Qualifizierungsprogramm folgende Module enthalten sein müssen:

Information und Einstiegsberatung

- Die Erstinformation der Zielgruppe erfolgt über das Arbeitmarktservice.
- Interessierte Frauen werden auf einer Informationsveranstaltung über die konkreten Bedingungen und Beschäftigungsperspektiven einer Teilnahme am Modellprojekt in Kenntnis gesetzt.
- Nach einer Vorauswahl finden eingehende Beratungsgespräche statt, in denen Motivation, Interessen und Teilnahmevoraussetzungen abgeklärt werden.

Soziale Qualifizierung

- Im Modul **Selbstorganisation** lernen die Frauen Zeitmanagement, Lernorganisation, Teamarbeit.
Im Rahmen dieses Moduls sollen auch die Fähigkeiten zur Bildung von Subgruppen und zur Arbeit und Unterstützung in diesem Zusammenhang entwickelt werden.
- **Persönliche Kompetenz** (Abbau von Versagensängsten, Stärkung des Selbstwertgefühls), Kommunikationstraining (Gesprächsführung, Telefontraining).

Fachqualifizierung

Die Fachqualifizierung hat im Wesentlichen folgende Schwerpunkte:

- Techniktraining (Umgang mit Telefonanlagen und Computern)
- EDV-Training (Windows, MS-Office, Internet)
- Psychologische und kommunikative Grundlagen (Verkaufpsychologie, Kommunikationspsychologie, Marketinggrundlagen)

Firmenpraktikum

Da es im Bereich der Callcenter einen stark steigenden Arbeitskräftebedarf gibt, ist zu vermuten, dass seitens der Unternehmen eine entsprechende Bereitschaft besteht, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und das Modellvorhaben auch darüber hinaus zu unterstützen.

Die Praktika sollten zeitlich nicht zu spät eingebaut werden, um auch diese Erfahrungen der Teilnehmerinnen zum Ge-

genstand der Qualifizierung machen und gegebenenfalls individuelle Schwachstellen ausgleichen zu können.

Der konkrete Arbeitseinsatz während des Praktikums und die entsprechende Betreuung ist vor Beginn der Maßnahme mit den Unternehmen zu klären und schriftlich festzuhalten.

Zeitlicher Ablauf

Dauer der Maßnahme

Gesamtmaßnahme: 7 Monate

Vorbereitung: 1 Monat

Soziale Qualifizierung: 1 Monat

Fachqualifizierung: 4 Monate

Praktikum: 1 Monat

Vorbereitung

Die Vorbereitungsphase erfolgt im Wesentlichen auf drei Ebenen:

- Auf der Grundlage einer Bedarfsfeststellung werden die Haushalte mit den notwendigen technischen Komponenten ausgerüstet.

Die technische Ausrüstung, die für die Selbstlernphasen nötig sind, werden vom Kursträger zur Verfügung gestellt, soweit sie nicht ohnehin im Haushalt vorhanden und für die Weiterbildung auch verfügbar sind. Die entsprechende Abklärung erfolgt in den Beratungsgesprächen während der Informationsphase und durch eine Besichtigung in den Haushalten selbst.

- In Diskussionen mit VertreterInnen der Callcenter werden die Qualifizierungsbedarfe dieser Unternehmen eruiert und als konkrete Aufgabenstellungen in das Ausbildungsprogramm integriert.

Soziale Qualifizierung

Die soziale Qualifizierung erfolgt im Wesentlichen in der Gruppe:

- Die jeweiligen Module werden über drei Wochen auf drei oder vier sechsstündige Seminare pro Woche verteilt.

- Die vierte Woche dient der Vertiefung, Reflexion und Auseinandersetzung mit der folgenden Fachqualifizierung.

Wenn wegen spezifischer Umstände die vorgesehene Arbeitszeit nicht ausreichend ist, sorgt die begleitende Betreuung für ergänzende individuelle Unterstützung. Dies gilt auch für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die eine zusätzliche Qualifizierung im Bereich der Selbstorganisation benötigen.

Dauer der Fachqualifizierung

Die fachliche Qualifizierung der Teilnehmerinnen erfolgt in einer Mischung aus Gruppenseminaren, Subgruppen und Einzelarbeit:

- Die Gruppenarbeit findet an zwei Wochentagen statt, wobei jeweils vier Wochen einem Hauptmodul (Techniktraining, EDV-Training, psychologische und kommunikative Grundlagen) gewidmet sind.
- An den übrigen Wochentagen arbeiten die Teilnehmerinnen an Übungsaufgaben, sowohl in Einzelarbeit als auch in der selbstorganisierten Subgruppe.
- Die Ergebnisse der Einzel- und Subgruppenarbeit sind in der Folgewoche Gegenstand der Gruppenseminare.
- Das vierte Monat der Fachqualifizierung folgt auf das Betriebspraktikum. In diesem Monat werden fachliche Vertiefungen in jenen Bereichen vorgenommen, die sich aufgrund der praktischen Erfahrungen als notwendig erweisen. Am Ende dieses Zeitraums erfolgt die Reflexion und der Abschluss der Gesamtmaßnahme.

Praktikum

Das Praktikum wird nach dem dritten Monat der fachlichen Qualifizierung eingeschoben.

- Während der ersten beiden Wochen erfolgt der praktische Einsatz auf Teilzeitbasis, sodass Einstiegsschwierigkeiten parallel im Rahmen der laufenden Betreuung bearbeitet und gelöst werden können.
- In der zweiten Hälfte der Praktikumszeit arbeiten die Teilnehmerinnen entsprechend der üblichen Bedingungen des Unternehmens, das als Praktikumsträger fungiert.

Subgruppen und Einzelarbeit

Die Teilnehmerinnen werden zur Bildung von Subgruppen (3-5 Frauen) motiviert, um einen kleineren sozialen Bezugsrahmen während der Seminare und damit auch eine weitere Reflexionsebene zu haben. Die Teilnehmerinnen entscheiden selbst, welche Funktion ihre jeweilige Subgruppe haben soll und wie oft sie sich trifft.

Im Rahmen der Einzelarbeit werden klar abgegrenzte Aufgaben gelöst. Bei Problemen steht eine Hotline zur Verfügung, die eine schnelle Unterstützung in allen Problemsituationen gewährleistet.

Laufende Betreuung

Die laufende Betreuung soll gewährleisten, dass während des Selbstlernens auftretende Probleme möglichst umgehend gelöst werden, um eine Demotivation und damit die Gefahr des Abbruchs der Maßnahme zu verhindern. Die laufende Betreuung ist folgendermaßen organisiert:

- Eine Telefonnummer des Trägers ist täglich während einer feststehenden Zeitspanne besetzt. Diese Hotline gilt als erste Anlaufstelle für Teilnehmerinnen, wenn sie sich mit Problemen konfrontiert sehen, die sie selbst nicht mehr lösen können.
Von dieser Stelle aus werden die zuständigen Betreuerinnen verständigt, die sich von sich aus bei der Teilnehmerin melden.
- Für die laufende Betreuung wird ein Team gebildet, das aus Fachfrauen für die technisch-inhaltlichen und die sozialen Bereiche besteht. Dieses Team wird aus dem Kreis der Trainerinnen zusammengesetzt, sodass zwischen Gruppenlernen und Selbstlernen eine personelle Kontinuität besteht.
- Die technische Unterstützung muss innerhalb von zwei Tagen im Haushalt der Teilnehmerinnen erfolgen, für die Unterstützung können die Frauen (beispielsweise bei Problemen mit der Kinderbetreuung) einen Termin innerhalb einer Woche vereinbaren. Dieser Beratungstermin kann beim Träger oder einer kooptierten Beratungsstelle durchgeführt werden.

Trägerverbund und TrainerInnen

Die Maßnahme wird im Rahmen eines Trägerverbundes durchgeführt, der sich folgendermaßen zusammensetzen kann:

Als verantwortlicher Träger fungiert eine private oder gemeinnützige Bildungseinrichtung, die

- auf die Qualifizierung von Frauen spezialisiert ist,
- mit ganzheitlichen Maßnahmen frauenspezifischer Weiterbildung vertraut ist,
- in der Kooperation mit spezialisierten Trägern Erfahrung hat,
- einen fachlichen Schwerpunkt im Bereich EDV hat und anforderungsgerecht ausgerüstet ist,
- über Räumlichkeiten verfügt, die nicht nur für die Gruppenseminare und Einzelberatungen geeignet sind, sondern auch eine adäquate Kinderbetreuung ermöglichen.

Als Partnerorganisationen in einem vertraglich fixierten Kooperationsverhältnis sind vorzusehen:

- EDV-Fachfrauen für eine abwechselnde Besetzung der Hotline und Betreuung der Teilnehmerinnen bei technischen Problemen. Sollte es sich als notwendig erweisen, hier auch männliche Fachkräfte einzusetzen, müssten sie entsprechend auf ihre Aufgabe vorbereitet werden.
- Callcenter, die bereit sind, als Praktikumsträger aufzutreten.
- Fachkräfte für die psychologischen und kommunikativen Ausbildungsbereiche.

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung ist ein entscheidendes Kriterium für die Teilnahmeöglichkeit der Frauen. Es sind daher folgende Vorkehrungen zu treffen:

- Während aller Gruppenseminare ist die Kinderbetreuung am Veranstaltungsort gewährleistet, damit die Frauen in den Pausen oder bei Problemen nach ihren Kindern sehen können.

- Im Modul Selbstorganisation sind die Frauen auch zu beraten, wie sie die Kinderbetreuung während der Arbeit in den Subgruppen organisieren können.
- Für eine bestimmte Anzahl von Subgruppentreffen können die Frauen auch eine externe (nicht aus dem Kreis der Teilnehmerinnen kommende) Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.
- Besonders wichtig ist die Kinderbetreuung während des Praktikums. Um diese zu erleichtern (auch im Hinblick auf die Finanzierung), sollte gewährleistet sein, dass Teilnehmerinnen mit Kindern möglichst gemeinsam praktizieren. Die Kinder könnten so beim täglichen Arbeitsantritt einer externen Betreuung übergeben werden.

Die Organisation der Kinderbetreuung für das Praktikum sollte auch zum Anlass genommen werden, die Unternehmen generell für die Notwendigkeit der Kinderbetreuung zu sensibilisieren.

Erfolgskriterien und Qualitätssicherung

Als Erfolgskriterien zur Bewertung des Modellvorhabens können folgende Indikatoren herangezogen werden:

Maßnahmenerfolg

- Abschluss der fachlichen Qualifizierungsmodule (Untergrenze 70%)
- Zufriedenheit der Teilnehmerinnen (Untergrenze 80%)

Arbeitsmarktpolitischer Erfolg

- Vermittlung auf ausbildungsadäquate Arbeitsplätze (Untergrenze 60%)

Projektbeirat

Zur Qualitätssicherung wird ein Projektbeirat gegründet, der den zielgerechten Ablauf der Maßnahme kontrolliert und gegebenenfalls Korrekturen vornimmt. Dem Beirat gehören VertreterInnen der auftraggebenden Stellen (beispielsweise AMS und WAFF), der Träger, Partneereinrichtungen, der TrainerInnen und der Teilnehmerinnen sowie ExpertInnen aus dem Weiterbildungsbereich an. Die Vorschläge des Beirates werden getroffen auf der Grundlage von

- Beobachtungen des zeit- und konzeptgerechten Ablaufs,
- regelmäßig eingeholten Feedbacks der Teilnehmerinnen,
- Auswertungen der Einsendeaufgaben und der Teilabschlüsse,
- Auswertungen der Inanspruchnahme der Hotline,
- Austrittsgründe bei vorzeitigen Abbrüchen.

Um die Entscheidungsgrundlagen des Beirates zu gewährleisten, ist der verantwortliche Träger zur Durchführung eines Monitorings verpflichtet, das mindestens folgende Eckpunkte zu enthalten hat:

- Verlaufsbeobachtung,
- Leistungsbewertung nach Modulen,
- Feedbackbogen für die Teilnehmerinnen,
- Nutzungsstatistik der Hotline.

10.3 Einbindung in die Förderstruktur

Angesichts des Pilotcharakters der beiden vorgeschlagenen Modellprojekte erscheint eine Implementierung in einer Förderstruktur angezeigt, die dem Rechnung trägt. Es bieten sich im Wesentlichen drei Förderschienen an, bei denen eine Kofinanzierung durch Mittel der Europäischen Union in Aussicht stehen.

Förderung im Rahmen von NAP und ESF

Eine Umsetzungsoption bestünde in der Realisierung der Pilotprojekte durch den Territorialen Beschäftigungspakt Wien (TEP Wien) im Rahmen des NAP. Die Leitlinie 22 des NAP ‚Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben‘ sieht als Zielsetzung die Unterstützung des Wiedereinstiegs, insbesondere für niedrig qualifizierte Frauen vor.¹⁵ In diesem Zusammenhang ist eine Qualifizierungsoffensive für WiedereinsteigerInnen vorgesehen. Dies korrespondiert mit der Zielsetzung der skizzierten Pilotprojekte.

Die Umsetzung im Rahmen des TEP Wien hätte den Vorteil, dass damit eine breite institutionelle Verankerung verbunden

¹⁵ siehe NAP Österreich 1999, S. 40. sowie Beschäftigungspolitische Leitlinien für das Jahr 2000 der Europäischen Kommission

wäre, da neben der Gemeinde Wien und dem AMS Wien als verantwortliche Institutionen auch die Arbeiterkammer Wien, die Wirtschaftskammer Wien, die Industriellenvereinigung Wien sowie GPA und Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie als Hauptpartner einbezogen werden. Diese breite institutionelle Verankerung könnte bei positivem Verlauf der Pilotprojekte eine anschließende umfassende Implementierung im Kanon des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums in Wien beschleunigen.

Die Pilotprojekte sind aufgrund der Zielsetzung und der förderbaren Zielgruppe aus ESF-Mitteln kofinanzierbar. Dabei ergeben sich mehrere Optionen:

- Im Schwerpunkt 3 der ESF-Interventionen zur „Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie“ sind insbesondere für BerufsrückkehrerInnen und WiedereinsteigerInnen Qualifizierungsmaßnahmen während der Karenz vorgesehen. Dies soll vorrangig über den Zugang zu Angeboten der Fernlehre erfolgen. Endbegünstigte Institution, die für die Implementierung der Maßnahmen letztlich verantwortlich zeichnet, ist das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.
- Sofern es sich bei den ProjektteilnehmerInnen um Karenzierte handelt, deren Dienstverhältnis aufrecht ist und bei denen ein innerbetrieblicher Aufstieg durch den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen möglich wird, wären die Pilotprojekte auch über den Schwerpunkt 4 „Flexibilität am Arbeitsmarkt“ förderbar.¹⁶ Ziel dieses Schwerpunktes ist die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Qualifizierung, insbesondere jene von unqualifizierten Personen. Voraussetzung ist allerdings, dass mit den Betrieben ein entsprechender Weiterbildungsplan vereinbart wird. Maßnahmen aus diesem Schwerpunkt sind vom Endbegünstigten AMS umzusetzen. Diese Option käme eher dann in Frage, wenn es eine direkte Abstimmung mit den betreffenden Betrieben gibt, in denen die karenzierten Frauen beschäftigt sind.
- Sofern der Fokus der Pilotprojekte auf der Qualifizierung von Karenzierten in neuen Berufsfeldern liegt, in denen sich noch keine geschlechtsspezifische Codierung festgesetzt hat oder in zukunftssträchtigen Berufsfeldern (in de-

¹⁶ siehe EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006, Version vom Februar 2000, S.98

nen eine steigende Nachfrage am Arbeitsmarkt erwartet wird) bietet sich auch eine Förderung unter Schwerpunkt 5 „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ an. Modellprojekte in diesem Schwerpunkt liegen in der Zuständigkeit des AMS.

Bei einer Kofinanzierung über den ESF werden bis zu 46% der förderbaren Gesamtkosten vom ESF beigesteuert, für den Rest sind nationale Mittel aufzubringen. Die Förderung könnte nach Bewilligung des EPPD Ziel 3 beginnen (voraussichtlich Ende April).

Förderung der Pilotprojekte über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Eine weitere Förderschiene eröffnet sich durch die Gemeinschaftsinitiative EQUAL¹⁷. Nach dem derzeitigen Planungsstand ist als Themenstrang 4 die Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt vorgesehen.

Derzeit wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit das operationelle Programm für EQUAL Österreich erstellt. Dabei werden in Abstimmung mit den Landesgeschäftsstellen des AMS deren Schwerpunktsetzungen bei den Themenschwerpunkten festgelegt. In diesem Zusammenhang wäre es erforderlich, dass das AMS Wien zum Thema 4 entsprechende Aktivitäten deklariert.

Zwei Bedingungen müssen bei der Implementierung im Rahmen von EQUAL beachtet werden:

- Die Pilotprojekte müssen in transnationaler Partnerschaft mit mindestens einem Partner aus einem anderen Mitgliedstaat mit ähnlichem Projektinteresse durchgeführt werden. Dies erhöht einerseits den Abstimmungsaufwand, bietet andererseits aber auch die Möglichkeit, auf Erfahrungen in den Partnerländern zu rekurrieren.
- Die Projekte sollen sogenannte ‚Entwicklungspartnerschaften‘ realisieren, indem konkrete Kooperationen zwischen den relevanten Akteuren (auf geografischer oder sektoraler Ebene) vereinbart werden. Im konkreten Fall

¹⁷ siehe dazu: Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für Programme im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen (PGI), für die Mitgliedstaaten Vorschläge für eine Unterstützung im Zuge der Initiative EQUAL einreichen können. (KOMM(1999)476).

bietet sich als Entwicklungspartnerschaft der TEP Wien an, der auch als endbegünstigte Stelle fungieren würde.

Finanziert werden die Projekte gemeinsam von der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten.

Anträge können voraussichtlich ab Beginn 2001 eingereicht werden.

Förderung im Rahmen von LEONARDO DA VINCI II

Eine weitere Förderoption stellt die Umsetzung der Pilotprojekte über das Programm LEONARDO DA VINCI II¹⁸ dar. Dieses Programm hat unter anderem zum Ziel, die Qualität der beruflichen Weiterbildung und den Zugang zu Weiterbildung und zum lebenslangen Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern. Zur Erreichung dieses Ziels ist es möglich, entsprechende Pilotprojekte durchzuführen, die sowohl auf nationaler als auch auf gemeinschaftlicher Ebene ausgewählt werden. Da die Pilotprojekte zur Qualifizierung von Karrenzierten die Zielsetzungen, sowie Rahmenbedingungen und Voraussetzungen erfüllen, bietet sich dieses Programm als Fördermöglichkeit an.

Eine zentrale Bedingung für die Programmteilnahme ist die Durchführung des Projektes im transnationalen Kontext. Es muss eine Partnerschaft mit Projekten aus mindestens drei teilnehmenden Ländern eingegangen werden.

Im vorliegenden Fall böte sich an, eine externe Stelle, die als Maßnahmenträger fungiert, mit der Erarbeitung eines Konzeptes zu beauftragen, das zur Förderung eingereicht wird. Von den förderfähigen Gesamtkosten können maximal 75% als Gemeinschaftszuschuss gewährt werden, der Rest muss über nationale Kofinanzierung aufgebracht werden.

Zu beachten sind die festgelegten Einreichfristen. Der nächste Aufruf zur Antragstellung erfolgt erst im Jahr 2002.

¹⁸ siehe dazu Informationen zu LEONARDO DA VINCI II über <http://www.leonardodavinci.at/programm>

11 Literaturliste

- ABZ Wien: *Kranz works. Antrag zur Förderung durch den Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds*, Wien, 2000.
- Brand, Heike/Köhling, Christiane: *Frauen im Fernstudium*. Der Rektor der FernUniversität Gesamthochschule Hagen (Hg.), Hagen, Deutschland, 1991.
- Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Rebhandl, Ulrike: *Europa und alles wird gut? Chancen und Grenzen der Gleichstellungspolitik des Europäischen Sozialfonds in Österreich*. Tagungsdokumentation. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.), Wien, 1999.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): *Qualitätssicherung und Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen*. Ergebnisse der Arbeitsgruppe ‚Qualitätsmanagement in der beruflichen Bildung für Frauen‘. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berlin, 1997.
- Calder, Judith: *Programme Evaluation and Quality. A Comprehensive guide to Setting up an Evaluation System*. In: Open and Distance Learning Series, Kogan Page Ltd., London, UK, 1994.
- Ellebrecht, Ingrid/Sessar-Karpp, Ellen: *Erweiterte Berufschancen für Frauen durch informationstechnische Bildung*. Schriftenreihe des Bundesministers für Frauen und Jugend, Band 3, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, 1991.
- Euler, Dieter: *Didaktik des computerunterstützten Lernens: praktische Gestaltung und theoretische Grundlagen*. BW Bildung und Wissen, Verlag und Software, Nürnberg, 1992.
- Evan, Terry/Nation, Daryl: *Reforming Open and Distance Education. Critical Reflections from Practice*. Kogan Page Ltd., London, 1993.
- Evans, Terry: *Understanding Learners in Open and Distance Education*. In: Open and Distance Learning Series. Kogan Page Ltd., London, 1994.

- Foster, Helga: *Frauen in Männerberufen*. In: Frauen in der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1999.
- Informationsbroschüre der Norwegian Association for Distance Education – NADE, Oslo, Norwegen.
- Informationsbroschüre des Centre National d'Enseignement à Distance (CNED): *Le Savoir en Liberté*. Ministère de l'Éducation Nationale, Direction Générale du CNED, Assterama II, F-86960 Futuroscope Cedex, Frankreich.
- Informationsbroschüre des Rektorats der FernUniversität Gesamthochschule Hagen (Hg.): *Die einmalige Universität*. Hagen, Deutschland.
- Informationsbroschüre: *Arts and Humanities. Open University Learning Resources*. Open University Worldwide Ltd., Walton Hall, Milton Keynes, UK.
- Kailer Norbert: *Personalentwicklung und Weiterbildung in Österreich – Empirische Ergebnisse und Entwicklungstendenzen*. In: Kailer, N. (Hg.): *Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung*. Wien, 1995, S. 375-394.
- Kailer, Norbert (Hg.): *Innovative Weiterbildung durch Computer Based Trainin – Ergebnisse einer europaweiten Studie*. Signum Verlag, Wien, 1998.
- Klähn, Margitta: *Junge Frauen in der Berufsbildung*. In: Berufliche Bildung für Frauen. Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1996.
- Klähn, Margitta: *Umschulung für Frauen*. In: Frauen in der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1999.
- Lechner, Ferdinand/Mitterauer, Lukas/Pammer, Monika/Reiter, Walter/Riesenfelder, Andreas: *Gutachten zum Fernstudium in Österreich*. Endbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst. Wien: L&R 1996.
- Mason, Robin: *Using Communications Media in Open and Flexible Learning*. In: Open and Distance Learning Series. Kogan Page Ltd., London, 1994.
- Notz, Gisela (Hg.): *Zurück in den Beruf. Qualifizierung und Wiedereinstieg von Frauen in die Büroarbeit*. HBS Forschung Band 8, Bund-Verlag, Köln, 1992.

- Pastner, Ulli/Papouschek, Ulrike: *Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich*. Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.), AMS studie 3, Wissenschaftsverlag, Wien, 1997.
- Pravda, Gisela: *Frauen lernen anders – weibliche Lernkultur*. In: Berufliche Bildung für Frauen. Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1996.
- Puhlmann, Angelika: *Einige Überlegungen zur Nachqualifizierung junger Frauen*. In: Berufliche Bildung für Frauen. Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1996.
- Puhlmann, Angelika: *Wandel der Arbeitswelt – Neue Berufschancen für Frauen*. In: Frauen in der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1999.
- Rowntree, Derek: *Teach Yourself With Open Learning*. Kogan Page Ltd., London, 1993.
- Rowntree, Derek: *Teaching Through Self-instruction. How to Develop Open Learning Materials*. Kogan Page Ltd., London/Nichols Publishing, New York, 1990.
- Rumble, Greville/Oliveira, Joao: *Vocational Education at a Distance*. Kogan Page Ltd., London, in association with the International Labour Office, 1992.
- Schemme, Dorothea: *Technische Berufe – eine Perspektive auch für (junge) Frauen*. In: Frauen in der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.); Bonn und Berlin, 1999.
- Schiffbänker, Helene/Silber, Alfred: *Eine repräsentative Befragung bei Karenzgeld-BezieherInnen und Sondernotstandshilfe-BezieherInnen in Donaustadt und Floridsdorf*. IFA-Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung, Wien, 1997.
- Schriftenreihe Frauen, Band 7: *Berufsunterbrechung – Wiedereinstieg – Kinderbetreuung. Modelle für eine erfolgreiche Berufsrückkehr*. Frauen Büro, Magistrat der Stadt Wien MA 57 (Hg.), Wien, 1999.
- Schroth, Heinz-Werner, Der Kanzler der FernUniversität Hagen (Hg.): *Jahresbericht der Hochschulverwaltung 1998, Entwicklung, Ziele, Erwartungen*. Hagen, 1999.

- Siewert, Horst H.: *Zukunftschance Weiterbildung – Test-Checklisten-Strategien*. Humboldt Taschenbuch 757, Humboldt Verlag, München, 1994.
- Stiller, Ingrid: *Frauen in der Ausbildung im Bereich Bürokomunikation*. In: *Frauen in der beruflichen Bildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.), Bonn und Berlin, 1999.
- Tschenett, Roswitha: *Frauen und Schule. Von der Geschlechterhierarchie zur Geschlechterdemokratie? Bestandsaufnahmen & Perspektiven in Schule & Bildung*. Dokumentation im Auftrag des österreichischen Bundeskanzleramtes, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Hg.), Wien, 1995.
- Wagner, L.: *The Economics of the Open University. Higher Education (2)*, Amsterdam, 1977.
- Wall, Andrea/Wehinger, Beatrix: *Förderung von Frauen im Beruf – Entwicklung von Bildungskonzepten*. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW), Linz, 1991.

Anhang

Befragte ExpertInnen

Brigitte Ennsmann, Euro-Study-Center Wien

Ulrike Eichleter, AQUA

Nina Fränzl, LEONARDO-Büro, Nationalagentur Österreich

Christiane Chatzinakis-Bönsch, Karenz Plus

Gabriele Masuch, AQUA

Gersine Muschl, AMS Wien

Angelika Kircher, AMS Wien

Andrea Kirschner, WAFF

Gabriele Schmid, LEONARDO-Büro, Nationalagentur Österreich

Hilda Tellioglu, Institut für Gestalt- und Wirkungsforschung der Technischen Universität Wien

Christine Zdiarsky, INTERCOM Personalentwicklung und Unternehmensberatung

Links

Das Angebot an Fernlehrcursen ist in den letzten Jahren ständig gewachsen. Vor allem die Zahl an Anbietern von cbt-Kursen (computer based training) stieg deutlich an. Für den deutschsprachigen Raum sind vor allem zwei Pages für die thematische Suche nach Fernlehrcursen interessant:

- Die Zentralstelle für Fernunterricht bietet detaillierte Beschreibungen für alle in Deutschland registrierten Fernlehrcurse: <http://zfu.de/>
- Das Wissensnetz in Deutschland erfasst Weiterbildungsangebote des cbt-Bereichs: <http://www.wissensnetz.de/Lernen/Kurse/kurse.html>

Beispiele

Titel:	Arbeitsmarktspezifische Handlungs- und Orientierungshilfen zur Integration von Migrantinnen (AHOI)
Ziel:	Vermittlung von Kenntnissen und Aufzeigen von Handlungskompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Beratung von Migranten
Abschluss:	keine Prüfung
Teilnahmevoraussetzungen:	Erfahrung in hauptberuflicher oder ehrenamtlicher Tätigkeit im sozialen Bereich besonders der Migrationssozialarbeit, Internetzugang
Prüfungsvoraussetzungen:	entfällt
Inhalt:	Migranten in Deutschland - Rechtliche Rahmenbedingungen - Arbeitsmarktorientierte Beratung - Arbeitsvermittlung - Methodische Aspekte - Kulturspezifische Aspekte der beruflichen Integration - Interkulturelle Beratungskompetenz
Materialien:	Kursmodule über Internet
Bearbeitungsdauer:	387
Präsenzunterricht:	ein 4-tägiges Seminar und ein 3-tägiges Seminar in Saarbrücken, regionale Lerngruppen
Preis (in DM):	fehlt
Institutskurzbezeichnung:	DRK

Titel:	Windows im Büro Grundlagen und Standardanwendungen
Ziel:	Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für den praktischen Umgang mit einem PC und entsprechender Standardsoftware (zur Wahl: PC-Praxis für den Beruf, PC-Praxis für den Alltag, PC-Kreativ)
Abschluss:	institutsinterne Prüfung
Teilnahmevoraussetzungen:	Hauptschulabschluss; Verfügbarkeit eines PC mit - je nach Wahl des Schwerpunktes - Betriebssystem Windows 3.X oder Windows 95; ggf. auch Online-Zugang
Prüfungsvoraussetzungen:	Nachweis ausreichender Vorbereitung
Inhalt:	PC-Praxis für den Beruf: PC-Grundlagen - Einführung in Windows 95 - Textverarbeitung mit Word für Windows - Kalkulieren und Planen mit Excel - Datenbankorganisation mit Access, PC-Praxis für den Alltag: PC-Grundlagen - Windows 95 - PC
Materialien:	bzw. 12 Lehrbriefe, Software, Übungsdisketten
Bearbeitungsdauer:	845
Präsenzunterricht:	ist nicht vorgesehen
Preis (in DM):	1782
Institutskurzbezeichnung:	FEB

Titel:	Maurermeister HK
Ziel:	Vermittlung von fachtheoretischen, wirtschaftlich-rechtlichen und berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen zur Vorbereitung auf die Prüfung zum Maurermeister vor einer Handwerkskammer
Abschluss:	Fortbildungsprüfung an der Handwerkskammer Halle/Saale oder einer anderen Handwerkskammer (HWK)
Teilnahmevoraussetzungen:	Berufsausbildung und Berufspraxis
Prüfungsvoraussetzungen:	Gesellenprüfung und 3 Jahre Berufspraxis (je Kammer u.U. verschieden)
Inhalt:	Grundlagenfächer: Physik/Chemie - Bauzeichnen - Technische Mathematik – Werkstoffkunde, Fachkunde: Baustoffkunde - Baukonstruktionslehre - Vermessungskunde - Statik und Festigkeitslehre/Stahlbetonbau, Wirtschafts- und Berufskunde
Materialien:	Lehrbriefe, Disketten, Tabellenbuch, Arbeitsgesetze, Grundgesetz
Bearbeitungsdauer:	2129
Präsenzunterricht:	zwei 1-wöchige Seminare in Hamburg und drei 1-wöchige Prüfungsvorbereitungsseminare in Halle
Preis (in DM):	9204
Institutskurzbezeichnung:	SGD

Titel:	Programmiersprache C/C++
Ziel:	Vermittlung eines Basiswissens der EDV sowie Vermittlung von Kenntnissen der Programmentwicklung in C, der Programmiersprache C++, der objektorientierten Programmierung, des Betriebssystems UNIX und Programmieren unter UNIX
Abschluss:	Institutsinterne Prüfung
Teilnahmevoraussetzungen:	Mindestens Hauptschulabschluss sowie technische bzw. kaufmännische Berufsausbildung oder eine angemessene Berufserfahrung
Prüfungsvoraussetzungen:	Nachweis der ausreichenden Vorbereitung und Teilnahme am Seminarunterricht
Inhalt:	Grundlagen, Elementare Datentypen, Programmiermethoden, Funktionen, Schleifen, Zeiger, Strukturen, Steuern von Hardware, Dateiverarbeitung, Preprozessor, Verkettete Datenstrukturen, C++: Ein-/Ausgabe, C++: Klassen, C++: Objekte
Materialien:	Lehrbriefe, 4 Übungsdisketten
Bearbeitungsdauer:	542
Präsenzunterricht:	Zwei 3-tägige Seminare mit insgesamt 40 Std.
Preis (in DM):	2772
Institutskurzbezeichnung:	FEB

Titel:	Rechnungswesen
Ziel:	Vorbereitung von Telekom-Mitarbeitern auf das Fach Rechnungswesen für die IHK-Externenprüfung zum Kaufmann/zur Kauffrau der Bürokommunikation
Abschluss:	keine Prüfung
Teilnahmenvoraussetzungen:	mindestens Realschulabschluss und 3 1/2jährige Berufspraxis im bürowirtschaftlichen Bereich
Prüfungsvoraussetzungen:	für die IHK-Prüfung: mindestens 5jährige Berufspraxis
Inhalt:	Betriebliches Rechnungswesen - statistische Grundlagen - Buchführung - Inventar, Inventur und Bilanz - Umsatzsteuer - Eigenkapital - Beschaffung, Absatz und Finanzierung - Personal- und Sachanlagenwirtschaft
Materialien:	Lehrbriefe und Beilagen, 2 Disketten
Bearbeitungsdauer:	130
Präsenzunterricht:	zwei 1-tägige Seminare
Preis (in DM):	832,5
Institutskurzbezeichnung:	gabler

Titel:	Buchhalter/in SGD
Ziel:	Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für die Tätigkeit eines Buchhalters/Buchhalterin
Abschluss:	institutsinterne Prüfung
Teilnahmenvoraussetzungen:	kaufmännische Grundkenntnisse sind vorteilhaft
Prüfungsvoraussetzungen:	Nachweis ausreichender Vorbereitung
Inhalt:	Betriebswirtschaftliche Grundlagen - Grundlagen der Buchführung - Produktions- und Kostentheorie, Finanzierung und Investition - Betriebliche Funktionsbereiche - Einführung in das Steuerwesen - Kostenbewusstes Denken - Organisation
Materialien:	Lehrbriefe, Disketten
Bearbeitungsdauer:	645
Präsenzunterricht:	ist nicht vorgesehen
Preis (in DM):	2970
Institutskurzbezeichnung:	sgd

Interviewleitfaden

PERSÖNLICHE DATEN

- Alter

__ _ Jahre

- Familienstand

ledig verheiratet, Lebensgemeinschaft geschieden verwitwet

- Haushaltsgröße

__ _ Personen

- Betreuungspflichten: Anzahl und Alter der Kinder, weitere Betreuungspflichten

__ _ Kinder

__ _ Anzahl Personen sonstige Betreuungspflichten

- Teilnahme am Erwerbsleben:

arbeitslos

karenziert

selbständig erwerbstätig

unselbständig erwerbstätig

Wenn arbeitslos bzw. Job gewechselt Frage, ob einvernehmlich mit dem Arbeitgeber vor der Karenz gekündigt wurde:

- Dauer und **Art** der Berufstätigkeit vor der Karenz

__ _ Jahre

- Dauer der Karenzzeit

__ _ Monate

- schulische und berufliche Ausbildung
 - Pflichtschule
 - Lehre
 - mittlere Schule (BMS)
 - höhere Schule (AHS, BHS)
 - Universität, Akademie

- Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen (interne oder externe Weiterbildung)

SOZIALE SITUATION ALLGEMEIN

- Ist Ihr Ehemann / Lebensgefährte bereit, im Haushalt mitzuhelfen?
 - ja teilweise nein

Wenn ja bzw. teilweise: In welcher Form, welche Aufgaben übernimmt er?

- In welchem Ausmaß beteiligt sich Ihr Ehemann / Lebensgefährte an der Kindererziehung?
 - intensiv (z.B.: Arztbesuche, Wickeln, Kochen, Belohnung-Strafen, etc.; klar verteilte Aufgaben)
 - „hobbymäßig“ (z.B.: spielen, Fortgehen, sucht sich die besten Dinge heraus)
 - kaum (Betreuung nur im Notfall)

Welche Aufgaben übernimmt er bei der Kindererziehung?

- Haben Sie von anderen Personen Unterstützung im Haushalt bzw. bei der Kindererziehung? (ev. Tagesmütter, Kindergarten o.ä.)
-
- Welche Einstellung hat Ihr Ehemann / Lebensgefährte zur Ihrer Berufstätigkeit und zu Ihren Weiterbildungsinteressen?
 - positiv neutral negativ

SOZIALE SITUATION WÄHREND DER KARENZ:

- Beschreiben Sie die psychischen und physischen Belastungen im Zeitverlauf der Karenz

- Welche Zeit hatte sie für sich selbst (während der Karenz), zur eigenen Verfügung?

- Hätten/Haben Sie während der Karenz ausreichend Zeit und Energie für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten gehabt?
 - ja teilweise nein

- Welchen zeitlichen Freiraum bieten die Betreuungspflichten während der Karenz unter Beachtung der Unterstützung durch die Familie oder durch den Lebensgefährten (Anzahl der potentiell verfügbaren Wochenstunden, Verteilung auf Tageszeit und Wochentage, insbesondere Wochenende)?

__ Wochenstunden

- Hätten/Haben Sie die Möglichkeit gehabt, Weiterbildungsangebote außer Haus wahrzunehmen? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?
 - ja teilweise nein

- Hätte Sie Ihre Familie / Ihr Ehemann / Lebensgefährte bei Weiterbildungsaktivitäten während der Karenz unterstützt?
 - ja teilweise nein

NEUE TECHNOLOGIEN IM HAUSHALT: AUSSTATTUNG UND NUTZUNGSVERHALTEN:

- Über welche der im folgenden aufgezählten technischen Möglichkeiten verfügt Ihr Haushalt?
 - Personal Computer
 - Laptop
 - Drucker
 - Internet und Email
 - CD Rom Laufwerk
 - Faxgerät

- Wenn einige dieser Möglichkeiten in Ihrem Haushalt nicht verfügbar sind, haben Sie sonstige private Nutzungsmöglichkeiten (z.B. bei Freunden)?
 - ja teilweise nein

- In welchem Ausmaß nutzen Sie die im Haushalt vorhandene Ausrüstung (regelmäßig, sporadisch, kaum)? Begründung?
 - regelmäßig sporadisch kaum, nicht

- Zu welchen Zwecken nutzen Sie die in Ihrem Haushalt (bei Ihren Freunden) vorhandene Ausrüstung (private Verwaltung, beruflich, Spiele)?
 - private Verwaltung beruflich Freizeit, Spiele

- Wie haben Sie Ihre derzeitigen Computer- und Programmkenntnisse erworben? (entsprechende Handbüchern gelesen, wurden Sie persönlich (von ExpertInnen oder Bekannten) beraten und eingeführt oder haben Sie es sich selbst (learning by doing) beigebracht?)
 - Handbücher
 - Kurse
 - von Freunden, Bekannten
 - learning by doing

- Inwieweit sind Sie in der Lage, auch kompliziertere Vorgänge selbständig durchzuführen (Einspielen von Programmen, Programmieren von Makros)?
 - Programminstallation
 - Hardwarekonfiguration
 - Programmieren von Makros
 - Programmieren von Programmen, Netzwerkinstallationen

NUR ERWERBSTÄTIGE FRAUEN - BERUFSTÄTIGKEIT

- Welchen Beruf üben Sie gegenwärtig aus?

- Mit welchen konkreten Tätigkeiten ist die Ausübung Ihres Berufes verbunden?

- Hat sich gegenüber Ihrer Berufstätigkeit vor der Karenz etwas verändert? Wenn ja, was hat sich verändert? (Tätigkeit, Anforderungen...)

- Welche Ziele verfolgen Sie im Hinblick auf Ihre weitere Berufslaufbahn (Berufswechsel, Aufstieg)?

- Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeitsplatz sicher / unsicher ist?
 - sicher
 - unsicher
 - weiß nicht

NUR ERWERBSTÄTIGE FRAUEN - QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN?

- Mit welchen Qualifikationsanforderungen ist Ihre gegenwärtige Berufstätigkeit verbunden? (Was müssen Sie können, um Ihren Beruf zufriedenstellend auszuüben?)

- In welchem Ausmaß benötigen Sie zur Ausübung Ihres Berufes einen Computer?
 - intensiv manchmal nie

- Welche Computerprogramme müssen Sie beherrschen (Textverarbeitung, Kalkulation, Internet)?
 - Textverarbeitung
 - Tabellenkalkulation
 - Datenbanken
 - Präsentationsprogramme
 - Projektmanagementprogramme

- Welche sonstigen technischen Geräte verwenden Sie im Rahmen Ihrer Berufstätigkeit?

- Ist Ihre Arbeit mit selbständigen Entscheidungen verbunden oder führen Sie vorwiegend Anweisungen aus? In welchen Bereichen können Sie selbständig entscheiden?
 - weitgehend selbständiges Arbeiten
 - teils - teils
 - weitgehend Routinetätigkeiten, unselbständiges Arbeiten

- In welchem Ausmaß müssen Sie sich mit ihren KollegInnen abstimmen? Welche Schwierigkeiten sind mit dieser Abstimmung verbunden?
 - intensive Abstimmung erforderlich
 - Abstimmung im Bedarfsfall
 - keine Abstimmung erforderlich

- In welchen Bereichen Ihrer Berufstätigkeit fühlen Sie sich sicher/unsicher? Kennen Sie entsprechende Weiterbildungsangebote? Unter welchen Bedingungen könnten Sie diese wahrnehmen?
 - Weiterbildungsangebote bekannt
 - Weiterbildungsangebote nicht bekannt

- Hätte Sie eine Weiterbildung während der Karenz bzw. der Arbeitslosigkeit ihren beruflichen Zielen näher gebracht?
 - ja teilweise nein

NUR ARBEITSLOSE ODER KARENZIERT FRAUEN - BERUFLICHE MOTIVATION UND QUALIFIKATION

- Können Sie in ihrem früheren Beruf wieder einsteigen? Wenn nein, warum nicht?
 ja, sicher wahrscheinlich eher nicht sicher nicht

- Wenn Sie in einen neuen Beruf einsteigen müssen, in welchem Ausmaß sind Sie bereit, Abstriche zu machen (Gehalt, Arbeitsbedingungen)?
 Abstriche beim Gehalt
 Abstriche bei Arbeitsbedingungen

- War/Ist es Ihnen möglich, sich während der Karenz bzw. der Arbeitslosigkeit in irgendeiner Form beruflich weiterzubilden? Wenn ja, in welcher Form, in welchem Ausmaß, mit welchen Inhalten? Wenn nein, warum nicht?
 ja unter Schwierigkeiten nein

QUALIFIKATIONSINTERESSE

- Wie wichtig ist Weiterbildung für ihr Berufsfeld?
 sehr wichtig wichtig eher unwichtig unwichtig

- Was tun Sie, um beruflich auf dem Laufenden zu bleiben?

- Wären Sie bereit, auch einen Teil Ihrer Freizeit für die berufliche Weiterbildung zu opfern?
 ja kommt darauf an nein

- Würden Sie Kurse bevorzugen oder lieber selbständig (zu Hause) lernen?
 Kurse Kombination zu Hause, selbständig egal

GESTALTUNGSFORMEN DER QUALIFIKATION

- Wie sollten Prüfungen gestaltet werden? Welche Formen der Nachweise Ihrer Lernerfolge würden Sie bevorzugen?
 - Zeugnis erwünscht
 - Teilnahmebestätigung erwünscht

 - schriftliche Prüfungen, Tests
 - mündliche Prüfungen
 - laufende Prüfung, Bewertung der Mitarbeit
 - Praktika
 - egal

- Welche Unterrichtsformen/Methoden würden Sie für eine Weiterbildung in Erwägung ziehen?
 - Frontalunterricht
 - seminaristischer Betrieb (Arbeitsgruppen, Fragen- und Diskussionsrunden)
 - Praktika
 - Selbstlernmaterialien, Fernunterricht

- Wie sind ihre zeitlichen Gestaltungsräume, die für Weiterbildung genutzt werden können? (Wochenende, Wochentags, Beginn- und Endzeiten, abends und untertags)
 - Wochentags - Bürozeiten
 - Wochentags - Abend
 - Wochenende
 - stundenweise, sporadisch - hängt von en aktuellen Betreuungspflichten ab
 - immer

 - eher regelmäßig eher unregelmäßig

AKZEPTANZ DER FERNLEHRE

(vor Einstieg in diesen Fragenkomplex über die Methode Fernlehre aufklären)

- Hätte es etwas an Ihrem Berufseinstieg bzw. ihrer Arbeitslosigkeit geändert, wenn Sie während der Karenz bzw. der Arbeitslosigkeit die Möglichkeit zur Weiterbildung gehabt hätten?
 - ja, positiv ja, negativ nein

- Hätten/Würden Sie während der Karenz ein Angebot der Fernlehre zur beruflichen Weiterbildung wahrgenommen, wenn die Möglichkeit bestanden hätte? Wenn nein, warum nicht?

ja, sicher eher ja eher nein sicher nicht

- Welche Voraussetzungen hätte ein Angebot der Fernlehre erfüllen müssen, damit es für Sie geeignet gewesen wäre?

- Welche Hauptschwierigkeiten hätten Sie gehabt, während der Karenz bzw. der Arbeitslosigkeit ein Angebot der Fernlehre wahrzunehmen?

Wir danken Ihnen für das Interview!!

Falls wir Rückfragen haben, wie können wir Sie erreichen (nur ausfüllen, wenn einverstanden)?

Name:

Tel.: