



Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich

Projektleitung AMS:

Ina Freudenschuß und Claudia Felix

Projektleitung und Autor_innen L&R Sozialforschung:

Nadja Bergmann (Projektleitung)

Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Daniela Hosner, Andreas Riesenfelder,
Petra Wetzel (Autor_innen)



L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

www.lrsocialresearch.at

Wien, Oktober 2022

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

L&R Sozialforschung GmbH

Liniengasse 2A/1

1060 Wien

Telefon: +43 (1) 595 40 40

Zitation

Bergmann, Nadja, Aufhauser, Katharina, Hosner, Daniela, Riesenfelder, Andreas, Wetzel, Petra (2022): Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich. Wien: Studie im Auftrag des AMS

2. korrigierte Fassung

Die vorliegende korrigierte Fassung ersetzt die 1. Fassung vom Juni 2022. Dieser liegt eine engere Definition der FiT-Absolventinnen zugrunde, weshalb die einbezogenen Fallzahlen der Jahrgänge 2015 - 2020 gegenüber der 1. Fassung geringer sind. Hinsichtlich der generellen Bewertung hat sich keine Änderung ergeben.

Inhalt

Executive Summary: Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen	4
1 Das FiT-Ausbildungsprogramm des AMS: Wie gestalteten sich die Erwerbskarrieren der Absolventinnen 2015-2020?	8
1.1 Thematische Einführung: Das FiT-Programm im Kontext von Arbeitsmarktsegregation und gleichstellungspolitischen Zielen	8
1.2 Inhaltlicher Schwerpunkt und methodische Umsetzung der vorliegenden Evaluierung	11
2 Wer sind die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020?	15
2.1 Sozialmerkmale der FiT-Absolventinnen 2015 bis 2020 auf einen Blick	15
2.2 Aus welchen Lebens- und Erwerbssituationen traten die Absolventinnen in das FiT-Programm ein?	21
3 Wie nachhaltig ist die Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen?	27
3.1 Befragungsergebnisse: Erwerbssituation nach Absolvierung des FiT-Programms	28
3.2 Muster nachhaltiger Erwerbsintegration – Ergebnisse der Längsschnittdatenanalysen	34
4 Wie ausbildungsadäquat ist die Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen?	41
4.1 Ausbildungsadäquatheit der Erwerbstätigkeit	42
4.2 „FiT-Nähe“ der Arbeitsplätze nach der FiT-Ausbildung	45
5 Lassen sich betriebliche Einflussfaktoren rund um unterschiedliche „Post-FiT-Karrieremuster“ identifizieren?	48
5.1 Erfahrungen der FiT-Absolventinnen entlang dreier „Post-FiT-Karrieremuster“	49
5.2 Unternehmensperspektive auf Einstieg und Verbleib von Frauen in handwerklichen-, technischen oder IT-Berufen	68
5.3 FiT-Beschäftigte und Unternehmer_innen: Ähnliche und divergierende Perspektiven	73
6 Bundesländerspezifische Ergebnisse im Überblick: Wer sind die Absolventinnen der einzelnen Bundesländer?	78
6.1 Burgenland	79
6.2 Kärnten	82
6.3 Niederösterreich	85
6.4 Oberösterreich	88
6.5 Salzburg	91
6.6 Steiermark	94
6.7 Tirol	97
6.8 Vorarlberg	100
6.9 Wien	103

7	Kurzreflexion: Wie kann der nachhaltige Verbleib von Absolventinnen in FiT-adäquaten Berufsfeldern im Rahmen des FiT-Ausbildungsprogramms weiter gefördert werden?	106
8	Literatur	108
9	Anhang	110
9.1	Sozialcharakteristika der befragten Absolventinnen im Überblick	110
9.2	Tabellenanhang	113

Executive Summary: Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen

Ziel des Ausbildungsprogrammes „Frauen in Handwerk und Technik“ („FiT“) des Arbeitsmarktservice (AMS) ist es, einerseits arbeitssuchenden Frauen eine Perspektive in zumeist gut entlohnenden und stabilen Beschäftigungssegmenten zu bieten, andererseits auch der in Österreich stark ausgeprägten horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Im Mittelpunkt der vorliegenden Evaluierung steht die Frage, inwiefern die FiT-Absolventinnen im Anschluss an die Ausbildung eine nachhaltige Erwerbskarriere in einem FiT-adäquaten Berufsfeld einschlagen können und welche Faktoren sich hierbei als förderlich bzw. hinderlich erweisen. Die Zielgruppe der Evaluierung sind die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020.

Hintergrund und Methode der Evaluierung

Der nachhaltige Verbleib von Frauen im handwerklich-technischen Berufsfeld wird wesentlich von den strukturellen und normativen Rahmenbedingungen auf gesellschaftlicher, aber auch betrieblicher Ebene beeinflusst. Gerade der in der Literatur beschriebene „Drehtüreffekt“ – Frauen wechseln nach einiger Zeit in einem technischen Berufsfeld in ein anderes Feld (Friedl 2017, Busch 2013, Clarke 2020) – bzw. das Phänomen der Leaky Pipeline – je höher die Position, desto mehr Frauen „versickern“ – verweist darauf, dass auch gut ausgebildete Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gewissen Barrieren ausgesetzt sein können (Schneeweiß 2016, Ihlen et al 2017).

Dies berücksichtigend, werden in der vorliegenden Evaluierung sowohl individuelle Entscheidungs- und Karriereverläufe als auch die Bedingungen im betrieblichen Umfeld in den Blick genommen.

Die Evaluierung baut dabei auf der Nutzung unterschiedlicher Datenquellen auf: der Analyse der Förderdaten des AMS, der Durchführung einer Längsschnittdatenanalyse auf Basis der Hauptverbandsdaten sowie Förderdaten des AMS, einer repräsentativen Onlinebefragung von knapp 1.000 FiT-Absolventinnen sowie 18 qualitative Interviews mit 18 Unternehmen aus den Bereichen Handwerk/Technik/IT.

Situation vor der FiT-Teilnahme

Die Auswertung verweist darauf, dass sich die Zielgruppe der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 in ihren Lebensrealitäten als sehr heterogen und vielfältig darstellt. 47% wiesen im Vorfeld der FiT-Teilnahme ein sehr niedriges formales Bildungsniveau auf (d.h. maximal Pflichtschulabschluss), 48% waren zum Zeitpunkt des Eintritts in das FiT-Programm langzeitarbeitslos. Dies spiegelt sich auch in den subjektiven Beweggründen für die FiT-Teilnahme wider: Wenngleich das Interesse an einem neuen Berufsfeld am häufigsten genannt wird, war die Absolvierung der FiT-Ausbildung auch in hohem Maße mit der Hoffnung auf bessere Jobchancen und/oder auf ein höheres Einkommen verbunden. Weiters geben die Befragten mehrheitlich an, vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig gewesen zu sein, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten – die Absolvierung des FiT-Programms bedeutete somit für die meisten Absolventinnen den Einstieg in ein vollkommen neues Ausbildungs- bzw. Berufsfeld.

Erwerbsintegration im 1. und 2. Jahr nach der FiT-Teilnahme

Im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Erwerbsintegration lassen sich die Ergebnisse der Längsschnittanalyse als Erfolg werten – insbesondere in Anbetracht der vielfach schwierigen Ausgangssituationen der Absolventinnen. So liegen die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme über alle Kohorten hinweg bei rund 67%. Während die für alle Kohorten zutreffenden Anstiege der Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr auf die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration verweisen, lassen die bereits im ersten Nachjahr bei rund 59% liegenden Beschäftigungszeitanteile darauf schließen, dass die Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programms vielfach auch rasch erfolgt. Untermauert wird dies durch die Ergebnisse der Befragung: So geben die Respondentinnen mehrheitlich an, bereits wenige Tage oder wenige Monate nach der Absolvierung die erste Arbeitsstelle gefunden zu haben.

Die Befragungsdaten bestätigen die im Hinblick auf die Erwerbsintegration positiven Längsschnittdatenergebnisse dahingehend, dass einerseits die überwiegende Mehrheit (91%) angibt, nach der FiT-Teilnahme zumindest einmal erwerbstätig gewesen zu sein, andererseits ging die Erwerbsintegration nach der FiT-Absolvierung für 45% auch mit einer beruflichen Höherqualifizierung einher. Vor allem jüngere Absolventinnen, Absolventinnen, die zuvor auf niedrigerem Tätigkeitsniveau gearbeitet haben und jene, die nach FiT im handwerklich-technischen oder IT-Berufsfeld beschäftigt sind/bzw. zuletzt beschäftigt waren, haben dabei eine berufliche Höherqualifizierung durch die FiT-Teilnahme erfahren.

Ausbildungsadäquatheit der Erwerbsintegration

Um die Frage nach der Ausbildungsadäquatheit bzw. -nähe der Erwerbsintegration erfassen zu können, wurden die Teilnehmenden zu ihrem beruflichen Weg nach Absolvierung der FiT-Ausbildung befragt. Der Großteil der nach FiT erwerbstätigen Befragten (82%) gibt an, dass ihr aktueller oder zuletzt ausgeübter Job im Bereich Handwerk, Technik oder IT lag. Als häufigstes Berufsfeld wurde von knapp einem Viertel der Respondentinnen das Berufsfeld „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ genannt – ein Berufsfeld, in welchem vor der Ausbildung nur 4% der Befragten tätig waren. Rückblickend auf die gesamte Erwerbskarriere nach der FiT-Ausbildung wird von 75% der Befragten angegeben ausschließlich oder überwiegend in einem handwerklich, technischen oder IT-spezifischen Berufsfeld gearbeitet zu haben.

Die Ergebnisse verweisen – nicht zuletzt im Vergleich zur beruflichen Ausgangssituation – darauf, dass die FiT-Ausbildung von einem Großteil der Absolventinnen tatsächlich berufsadäquat verwertet werden und große berufliche Änderungen durch das FiT-Programm unterstützt bzw. initiiert werden konnten. Dies kann ebenfalls als großer Erfolg des Programmes gewertet werden.

Die hohe Zufriedenheit der befragten FiT-Beschäftigten zeigt sich auch bei ihren Zukunftsplänen: rund 95% der FiT-Beschäftigten wollen in ihrem aktuellen Beruf weiterhin tätig sein, wobei davon rund 87% zusätzlich auch im aktuellen Unternehmen bleiben wollen.

Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von FiT-Absolventinnen

Um spezifische Antworten auf die Frage zu erhalten, was mögliche Einflussfaktoren dafür sein können, dass manche FiT-Absolventinnen längerfristig in den Bereich Handwerk/Technik/IT einsteigen und dort Fuß fassen können und andere nicht, wurden drei unterschiedliche Gruppen von FiT-Absolventinnen gebildet:

- FiT-Beschäftigte (65% der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden und diesen zum Zeitpunkt der Befragung noch immer innehatten,
- (Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen (13% der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden, aber zum Zeitpunkt der Befragung keinen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz mehr innehatten und
- (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen (22% der Befragten).

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass die Rahmenbedingungen in einem Betrieb den Verbleib der Absolventinnen in technisch-handwerklichen und IT-Berufen beeinflussen: FiT-Absolventinnen, die ihrem Beruf nachhaltig nachgehen, beschreiben ihr betriebliches Umfeld sehr positiv, etwa punkto Frauenförderung und Karrieremöglichkeiten oder hinsichtlich der Möglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade die Möglichkeit der Teilzeitarbeit spielt hier eine relevante Rolle dafür, ob Absolventinnen in einem technisch-handwerklichen oder IT-Beruf verbleiben, insbesondere wenn Betreuungspflichten vorliegen. Umgekehrt wird deutlich, dass ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen eine nicht zu unterschätzende Rolle beim Verlassen eines technisch-handwerklichen Berufsfeldes einnehmen.

Zudem zeigt die Befragung, dass ein Teil der FiT-Absolventinnen nach erfolgter Ausbildung noch nicht in ein entsprechendes Berufsfeld einsteigen konnte. Knapp zwei Drittel der (Noch)-Nicht-Einsteigerinnen meinen, dass trotz Bewerbungsaktivitäten bislang keine Stelle gefunden wurde. Vor allem Frauen ab 40 Jahren nennen signifikant häufiger diesen Grund: In dieser Gruppe erhalten rund drei Viertel der Frauen trotz Bewerbungen keine passende Stelle. Hier lässt sich ergänzend zu einer möglichen Voreingenommenheit aufgrund des Geschlechts eine verstärkende Voreingenommenheit gegenüber älteren Arbeitssuchenden konstatieren. Jüngere FiT-Absolventinnen nennen hingegen oft die Absolvierung einer weiteren Ausbildung als Ursache für den (noch) nicht erfolgten Einstieg in ein FiT-Berufsfeld: bei den unter 30-Jährigen sind es fast 80%, die dieser Option zustimmen.

Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von Unternehmen

Die Sicht der Absolventinnen wird durch eine qualitative Befragung der Unternehmen ergänzt. Von den Interviewpartner_innen wird hervorgehoben, dass eine Erhöhung des Frauenanteils als wichtig und sinnvoll gesehen wird, wie dies erreicht werden könne, wird allerdings unterschiedlich eingeschätzt. So ist beispielsweise die Sichtweise der Unternehmen in Bezug auf etwaige Maßnahmen zur Frauenförderung gespalten. Während ein Teil der Interviewpartner_innen frauenfördernde Maßnahmen als wertvoll und wichtig erachtet, sind andere der Ansicht, dass dies nicht sinnvoll ist und vielen Frauen eine „Sonderbehandlung“ unangenehm sei.

Jene, die spezifische Ansätze umsetzen und von frauenfördernden Maßnahmen sowie Maßnahmen rund um eine nicht-diskriminierende Arbeitsplatzgestaltung sowie Betriebskultur oder antidiskriminatorischen Ansätzen in Form von festgeschriebenen Regeln berichten, sehen den Einfluss hingegen durchwegs positiv. Vor allem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aktive Ansätze als notwendig erachtet: etwa einen Plan zum Wiedereinstieg von Frauen nach absolvierter Elternkarenz, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder eine Anpassung der Arbeitszeiten auch in Schichtsystemen.

Auch einige Interviewpartner_innen haben die Erfahrung gemacht, dass Frauen oft aus dem FiT-Berufsfeldern aussteigen. Ursachen werden in betrieblichen Arbeitsbedingungen, körperlichen Belastungen und unrealistischen Bildern gegenüber handwerklichen, technischen und IT-Berufen gesehen. In erster Linie wird aber die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

thematisiert. Hier fällt auf, dass diese Aspekte von einem Teil der Interviewpartner_innen als wenig gestaltbar erlebt werden und eher rhetorisch gefragt wird, was hier getan werden könne.

Resümee

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung zeigen, dass das FiT-Programm ehemals arbeitssuchende Frauen erfolgreich beim Weg und Verbleib in Berufe im Bereich Handwerk, Technik und IT unterstützt. Dies ist umso bemerkenswerter, da die Befragten mehrheitlich vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig waren, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten.

Nichtsdestotrotz verweisen die Ergebnisse der Unternehmensinterviews sowie die Einschätzungen der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen und der (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen darauf, dass für einen langfristigen Verbleib in handwerklichen, technischen oder IT-nahen Berufsfeldern nach wie einige Hürden bestehen. Dazu gehören etwa unzureichende Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit, männerdominierte Betriebskulturen sowie festgefahrene geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Zuschreibungen.

Die Unternehmensvertreter_innen formulieren in diesen Zusammenhang Unterstützungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen, etwa im Hinblick auf verstärkte Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten, Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungen zur besseren Gestaltung von Außenauftritten (Berufsfelder für Frauen anschaulich machen) und einen Ideenpool, wie eine bessere Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit in diesen Berufsfeldern aussehen könnte. Eine Ausweitung der Kooperation mit Betrieben sowie der Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes kann jedenfalls einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die positiven Erfahrungen, die in vielen Betrieben gemacht werden, auch auf jene Betriebe auszuweiten, in welchen dies – zumindest noch – nicht so gut gelingt bzw. wo die konkreten Ideen dazu noch fehlen.

Die hohen Anteile an Absolventinnen, welchen der Einstieg ins- und der nachhaltige Verbleib im FiT-Berufsfeld gelang, sowie deren positive Erfahrungen in den jeweiligen Berufsfeldern zeigen jedenfalls, dass die (noch) bestehenden Herausforderungen bewältigbar sind, wenn der Wille dazu von betrieblicher Seite vorhanden ist. Eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit von Programmen wie dem FiT-Ausbildungsprogramm mit Unternehmen stellt somit einen vielversprechenden Ansatzpunkt dar, um die bemerkenswerten Erfolge des FiT-Programms weiterzuführen und damit langfristig einen wichtigen Beitrag zum Abbau der horizontalen Arbeitsmarktsegregation in Österreich zu leisten.

1 Das FiT-Ausbildungsprogramm des AMS: Wie gestalteten sich die Erwerbskarrieren der Absolventinnen 2015-2020?

Im Fokus der vorliegenden Evaluierung stehen die Karriereverläufe jener – vormals arbeitssuchenden – Frauen, die am Ausbildungsprogramm „Frauen in Handwerk und Technik“ („FiT“) des Arbeitsmarktservice (AMS) teilgenommen haben. In diesem einleitenden Kapitel wird das FiT-Programm und dessen Ziele, der arbeitsmarktpolitische Kontext des Programms sowie die Herangehensweise der Evaluierung skizziert. Die Evaluierung wurde im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen und der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS durchgeführt.

1.1 Thematische Einführung: Das FiT-Programm im Kontext von Arbeitsmarktsegregation und gleichstellungspolitischen Zielen

Das Ausbildungsprogramm „Frauen in Handwerk und Technik“ („FiT“) des Arbeitsmarktservice (AMS) wird bereits seit 2006 umgesetzt. Arbeitsuchende Frauen können im Rahmen des Programms eine Ausbildung in handwerklich-technischen sowie IT-spezifischen Berufen absolvieren. Mögliche Ausbildungen umfassen einen Lehrabschluss, eine arbeitsplatznahe Qualifizierung („Aqua“ oder „punktgenaue Qualifizierung“), eine Fachkräfteintensivausbildung, wie auch die Absolvierung einer Fachhochschule oder einer HTL. Wesentlicher Bestandteil des FiT-Ausbildungsprogramms sind neben der eigentlichen Ausbildung auch vorbereitende Elemente – etwa Perspektivenerweiterungen sowie Vorqualifizierungen – und begleitende Elemente – beispielsweise Betriebsberatungen oder eine sozialpädagogische Begleitung (im Überblick Spielmann et al 2020, Arbeitsmarktservice Österreich 2017, 2020).

Ziel von FiT ist es, einerseits arbeitssuchenden Frauen eine Perspektive in relativ gut entlohten und stabilen Beschäftigungssegmenten zu bieten, andererseits auch der in Österreich stark ausgeprägten horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Vor dem Hintergrund der ungebrochen hohen Fachkräftenachfrage in vielen (wenn auch nicht allen) handwerklich-technischen Bereichen und vor allem der ungebrochenen Nachfrage nach IT-Fachkräften aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, stellt das Programm aus frauenpolitischer Perspektive „eine wichtige Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit und des Einkommens“ (Papouschek et al 2014, 6) dar. Durch die inhaltliche Fokussierung des FiT-Ausbildungsprogrammes soll ein qualitativer Akzent im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele „Segregation auf dem Arbeitsmarkt überwinden“ und „Einkommensunterschiede abbauen“ gesetzt werden (Freudenschuß & Grieger 2019, Arbeitsmarktservice Österreich 2020).

Das FiT-Programm wird in allen Bundesländern – angepasst an die jeweiligen regionalen Bedarfe – angeboten und umgesetzt. Nicht zuletzt aufgrund der bereits über 15-jährigen Laufzeit des Programmes, der vielfältigen Erfahrungen, die im Laufe der Jahre gemacht wurden, sowie der darauf aufbauenden Adaptionen, kann FiT als gut eingespieltes Programm bzw. wichtiger Bestandteil des frauenpolitischen Programmes des Arbeitsmarktservice bezeichnet werden (Papouschek et al 2014, Bergmann et al 2009). Um sich ein Bild über die Größenordnung des Programmes zu machen: Im Jahr 2020 konnten knapp 7.000 arbeitssuchende Frauen im Rahmen von FiT gefördert werden, die Mittel für das Programm betrugen 22,7 Mio. Euro (Bundeskanzleramt 2021, 60).

Dabei ist die Frage der nachhaltigen Erwerbsintegration in ein handwerkliches, technisches oder IT-nahes Berufsfeld vor dem Hintergrund der ausgeprägten und hartnäckigen horizontalen (wie auch vertikalen) Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt zu sehen: Leitner & Dibiasi (2015) bzw. ähnlich Fritsch (2018) differenzieren zwischen sogenannten „Männerberufen“, „Frauenberufen“ und „Mischberufen“. „Männerberufe“ werden dabei als Berufe mit einem Frauenanteil von 0 bis 30 Prozent definiert, „Frauenberufe“ mit einem Frauenanteil über 70 Prozent. Berufe mit einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent werden als Misch- oder geschlechtsunspezifische Berufe bezeichnet. Fritsch (2018) zeigt, dass noch immer die Mehrheit der berufstätigen Frauen (knapp 60%) in einen „Frauenberuf“ arbeiten und nur 8% in einem „Männerberuf“.

Dabei zeigen sich deutliche strukturelle und inhaltliche Unterschiede zwischen den sogenannten Frauen- und Männerberufen: Während kein einziger „Frauenberuf“ im handwerklich-technischen Bereich angesiedelt ist, sind dies nahezu alle männerdominierten Berufe.

Besonders niedrig ist der Frauenanteil in den folgenden zehn Berufsgruppen (Leitner & Dibiasi 2015):

- ❑ Bau und Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe (3%),
- ❑ Elektriker_innen und Elektroniker_innen (3%),
- ❑ Metallarbeiter_innen, Mechaniker_innen und verwandte Berufe (3%),
- ❑ Fahrzeugführer_innen und Bediener_innen mobiler Anlagen (4%),
- ❑ Techniker_innen und gleichrangige nichttechnische Berufe (9%),
- ❑ Informations- und Kommunikationstechniker_innen (12%),
- ❑ Hilfsarbeiter_innen im Bergbau, Bau und Transportwesen (13%),
- ❑ Führungskräfte in Produktion und spez. Dienstleistungen (25%),
- ❑ Vertriebsagent_innen und Einkäufer_innen (25%),
- ❑ Naturwissenschaftler_innen, Mathematiker_innen, Ingenieur_innen (25%).

Diese Auflistung führt direkt in das Themenfeld des FiT-Ausbildungsprogramms: Vor allem technische Berufe sind stark männerkonnotiert und auch bei dem im Digitalisierungsdiskurs als zentralen Wachstumsberuf identifizierte_n Informations- und Kommunikationstechniker_in liegt der Frauenanteil nach wie vor bei unter 20%. Allerdings hat es zumindest in diesem Beruf in den letzten Jahren doch auch einen Anstieg des Frauenanteils gegeben (Fink 2022).

Nicht zuletzt da viele der handwerklich-technischen bzw. IT-spezifischen Berufsgruppen durch relativ gute Einkommen und Karriereperspektiven gekennzeichnet sind, ist deren Zugänglichkeit für alle Geschlechter ein wichtiges frauenpolitisches Anliegen. Neben dem FiT-Ausbildungsprogramm des AMS werden und wurden auch zahlreiche andere Initiativen gesetzt, um den Frauenanteil in Handwerk, Technik bzw. den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu heben, vor allem auf tertiärer Ebene, aber auch im Zugang zu HTLs. Tatsächlich zeigt sich, dass mit steigender Ausbildungshöhe Frauenanteile in technischen Ausbildungen zunehmen. Da im „ersten Anlauf“ – also im Rahmen der Erstausbildung – die Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufes noch schwieriger sein kann als nach der Adoleszenz, können Initiativen wie das FiT-Ausbildungsprogramm einen wichtigen Beitrag leisten, die in Österreich in relativ jungem Alter zu treffenden Ausbildungsentscheidungen korrigieren zu können und in einem nicht-traditionellen Berufsfeld Fuß zu fassen.

Den langjährigen Bemühungen zur Hebung des Frauenanteils in diesen Berufen steht ein ebenso langjähriges Forschungsfeld gegenüber, welches sich mit der Frage beschäftigt, warum im 21. Jahrhundert noch immer darüber diskutiert werden muss, welche Barrieren Frauen in diesen Ausbildungs- und Berufsfeldern vorfinden und welche Ansätze es zur Überwindung dieser Barrieren geben könnte.

Hier hat ein Schwenk des Hauptaugenmerks der Forschung weg vom zum „fördernden Individuum“ hin zum Abbau hinderlicher struktureller Bedingungen sowie der Hinterfragung eingespielter Geschlechterarrangements stattgefunden. Hinterfragt wird und wurde, wie sich die tiefverankerte kulturelle Vorstellung von Geschlecht und Technik formt(e) und vor allem, wie diese überwunden werden kann. Themen wie das Aufbrechen einer männlich-konnotierten Ausbildungs- und Berufskultur, einem an männlichen Normen ausgerichteten Berufsethos oder einer an stereotypen Bildern von Männlichkeit festhaltenden Ausbildungs- und Unternehmenskulturen werden diskutiert und strukturelle Änderungen angeregt (Solga & Pfahl 2009, Ihlen 2017, Kutzner & Roski 2019, Jeanrenaud 2020, Clark 2020).

Genderstereotype erschweren die Identifikation (junger) Frauen mit eben diesen Berufen und verursachen, dass sie sich diesen weniger zugehörig fühlen (kein „sense of belonging“; Master & Meltzoff 2020). Die Identifikation, die Einschätzung der eigenen Kompetenzen und das Zugehörigkeitsgefühl beeinflussen wiederum das Interesse und die Motivation.

Diese Wechselwirkung zwischen einem geschlechter-selektiven Umfeld (strukturelle Ebene) und der Wahrnehmung, inwiefern die Ausbildung sowie die berufliche Positionierung als „passend“ wahrgenommen wird (individuelle Ebene), stellt die Hintergrundfolie für das FiT-Ausbildungsprogramm dar. Neben der Frage, wie Frauen für eine handwerklich-technische Ausbildung zu motivieren sind, können die Bedingungen im (späteren) betrieblichen Umfeld nicht außer Acht gelassen werden. Gerade der in der Literatur beschriebene „Drehtüreffekt“ – Frauen wechseln nach einiger Zeit in einem technischen Berufsfeld in ein anderes Feld (Friedl 2017, Busch 2013, Clarke 2020) – bzw. das Leaky Pipeline-Phänomen – je höher die Position, desto mehr Frauen „versickern“ – verweist darauf, dass auch gut ausgebildete Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gewissen Barrieren und Schwierigkeiten ausgesetzt sind (Schneeweiß 2016, Bergmann et al 2017, Ihlen et al 2017). Gleichzeitig weisen Studien darauf hin, dass Geschlechterstereotype, die geschlechtsbezogene Konnotation von Berufen und Berufsgruppen sowie durch Inszenierung von Geschlechtszugehörigkeit geprägte Arbeitsumfelder auch Änderungen unterliegen (können) und gestaltbar sind – gerade auch im Zuge der Digitalisierung (Kutzner & Roski 2019, Ihlen et al 2017).

Vor diesem Hintergrund ist die Wirkweise von Programmen wie FiT nicht losgelöst von den Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen zu sehen. Auch wenn Studien – etwa von Master & Meltzoff 2020) – die Hartnäckigkeit der Geschlechtersegregation betonen, zeigen sie trotzdem auf, dass sich das (mangelnde) Zugehörigkeitsgefühl von Frauen zu technischen Berufsfeldern ändern kann, wenn sich diese Berufsfelder jenseits der „typischen Maskulinität“ entwickeln. Erste Ansatzpunkte dazu können bereits eine ausgewogene Darstellung der Berufe und Unternehmen oder der Einsatz von positiven Beispielen beziehungsweise diverser „role models“ sein (Master et al. 2020, Wentzerl & Funk 2015). Gerade auch im Zuge der Digitalisierung können sich Chancen ergeben, wenn mit bestehenden Stereotypen gebrochen wird; weniger stereotypische Maskulinität und mehr Diversität führen dazu, dass sich mehr Personen angesprochen fühlen (u.a. bei Master 2020, 170). Die aktive Gestaltung und Auseinandersetzung an der Schnittstelle Arbeitsmarktsegregation, Geschlechterstereotype und Digitalisierung kann daher einen wichtigen Beitrag dazu liefern, dass handwerklich-technische Berufsfelder ihre einseitige Zuschreibung verlieren und Frauen wie Männer diese Felder für sich in Betracht ziehen bzw. in diesen reüssieren können.

Diese Schnittstelle wird im Rahmen der vorliegenden Evaluierung mit einem Fokus auf die Sichtweise der FiT-Absolventinnen betrachtet: Individuelle Entscheidungs- und Karriereverläufe werden vor dem Hintergrund der von FiT-Absolventinnen wahrgenommenen Bedingungen im betrieblichen Umfeld in den Blick genommen.

1.2 Inhaltlicher Schwerpunkt und methodische Umsetzung der vorliegenden Evaluierung

Das Programm wurde mittlerweile zwei Mal umfassend evaluiert (Papouschek et al 2014, Bergmann et al 2009). Der Schwerpunkt der Vorgänger-Evaluierungen lag in einer Beurteilung des Programmes an sich und inwiefern dieses die Arbeitsmarktintegration in für Frauen „untypischen“ Berufsfeldern unterstützt. Im Rahmen der nun vorliegenden Evaluierung wird ein anderer Fokus eingenommen: Im Mittelpunkt steht die Frage, inwiefern die FiT-Absolventinnen im Anschluss an die Ausbildung eine nachhaltige Erwerbskarriere in einem FiT-adäquaten Berufsfeld einschlagen können.

1.2.1 Im Fokus: Nachhaltigkeit und Ausbildungsadäquatheit der Nachkarrieren

Im Zentrum der Evaluierung stehen dabei jene Absolventinnen, welche die FiT-Ausbildung zwischen 2015 und 2020 abgeschlossen haben. Für einen Großteil der in die Evaluierung einbezogenen Absolventinnen kann damit ein zweijähriger Nachbeobachtungszeitraum herangezogen werden bzw. für alle ein zumindest einjähriger Nachbeobachtungszeitraum.

Mit der Evaluierung wird der Frage nachgegangen, inwieweit den FiT-Absolventinnen 2015 bis 2020 eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration möglich war. Nachhaltigkeit wird daran gemessen, ob eine Anschlussbeschäftigung in mittelfristiger Perspektive erfolgte. Dies wird am Beschäftigungsvolumen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach Abschluss der Ausbildung festgemacht und im Kern folgendermaßen erfasst: Wie stellen sich die Beschäftigungszeitanteile im ersten Jahr und zweiten Jahr nach Absolvierung der FiT-Ausbildung dar? Erhöhen sich die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr weiter und kann somit von einer nachhaltigen Beschäftigung gesprochen werden?

Die Frage der Ausbildungsadäquatheit der beruflichen Karrieren wird aufgrund der Vielfältigkeit möglicher Ausbildungen und damit erschließbarer Berufsfelder im Rahmen von FiT im Kontext der Evaluierung den befragten Absolventinnen überlassen. Entsprechen die Berufsverläufe der Ausbildung? Inwiefern kann also eine ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration beobachtet werden?

Diese Fragestellung ist vor dem Hintergrund des in der Literatur beschriebenen „Drehtüreffektes“ relevant: Frauen – so ein Befund – wechseln häufiger nach einiger Zeit in einem technischen Berufsfeld in einen anderen Beruf oder ein verwandtes „weniger“ technischen Berufsfeld. Tritt dieses Phänomen auch bei den FiT-Absolventinnen auf? Da die Berufsfelder im Bereich Handwerk, Technik und IT bei unterstützenden Rahmenbedingungen von relativ hoher Arbeitsplatzsicherheit und einem stabilen Einkommen geprägt sind, stellt sich die Frage, inwiefern diese Möglichkeiten für die FiT-Absolventinnen realisiert werden konnten.

Zentral ist in diesem Kontext festzuhalten, dass die Möglichkeiten der Realisierung der potentiellen Möglichkeiten, welche FiT-Berufe bieten, nicht primär auf individueller Ebene zu sehen sind, sondern strukturelle Faktoren eine zentrale Rolle spielen. Diesem strukturellen Blickwinkel soll im Rahmen der Evaluierung Rechnung getragen werden: So soll eine Verquickung individueller Entscheidungs- und Karriereverläufe mit den Bedingungen im betrieblichen Umfeld erfolgen.

1.2.2 Aufbau der Evaluierung und des vorliegenden Berichtes

Um die Nachhaltigkeit und Ausbildungsadäquatheit der Arbeitsmarktsituation von FiT-Absolventinnen gut erfassen zu können, setzt sich die Evaluierung aus unterschiedlichen Facetten zusammen:

- Kapitel 2 beschreibt entlang zentraler soziodemographischer Merkmale die Gesamtheit der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020. Dieser Schritt dient der Erfassung, mit welchen Hintergründen die arbeitssuchenden Frauen eine FiT-Ausbildung starteten und abschlossen, um auch mögliche Hinweise darüber zu erlangen, welche Arbeitsmarktsubgruppen mit dem Programm gut erreicht wurden,
- Kapitel 3 widmet sich der Analyse der Erwerbsverläufe aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2019¹ in einem Nachbeobachtungszeitraum von zwei Jahren nach Ausbildungsabschluss. Auf Basis entsprechender Auswertungen steht die Frage des nachhaltigen Arbeitsmarkterfolges im Zentrum dieses Kapitels. Inhaltliche ergänzt werden die Befunde der Längsschnittanalyse durch Ergebnisse einer Onlinebefragung unter FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020.
- Kapitel 4 baut auf den Ergebnissen der Online-Befragung auf: In diesem Kapitel steht die Ausbildungsadäquatheit der Erwerbsverläufe im Mittelpunkt
- Kapitel 5 widmet sich der Frage, welche betrieblichen Faktoren förderlich oder hinderlich für eine nachhaltige Beschäftigung der FiT-Absolventinnen sind. Dazu werden die Ergebnisse der Onlinebefragung sowie einer qualitativen Befragung von Unternehmensvertreter_innen herangezogen.
- Kapitel 6 gibt einen Überblick zur Sozialstruktur der FiT-Absolventinnen sowie der Nachhaltigkeit von deren Erwerbsverläufen in den einzelnen Bundesländern. Dazu wurden neun Bundesländersheets mit ausgewählten Fragestellungen erarbeitet.
- Kapitel 7 stellt ein Resümee aller Kapitel dar und enthält weiterführende Anregungen für einen nachhaltigen Verbleib der FiT-Absolventinnen in den FiT-adäquaten Berufsfeldern.

1.2.3 Methodische Vorgehensweise

Die Evaluierung baut dabei auf der Nutzung unterschiedlicher Datenquellen und Methoden auf. Neben der Nutzung und Zusammenführung bestehender Datenquellen wurden auch eigene Befragungen durchgeführt. Die verschiedenen Zugänge werden nachfolgend beschrieben.

Aufbereitung und Analyse der Förderdaten des AMS

Die Aufbereitung und Analyse der Förderdaten des AMS dienten der Gewinnung eines Überblicks über die soziostatistischen Merkmale der FiT-Absolventinnen. Ausgewertet wurden die – vonseiten des AMS zur Verfügung gestellten – Daten von insgesamt 8.228 FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020, wobei die endgültige Definition der Zielgruppe der Absolventinnen in Abstimmung mit den Auftraggeberinnen erfolgte. Die Aufbereitung der Förderdaten diente der kompakten Skizzierung der FiT-Absolventinnen, also zur Beantwortung der Frage, um wen es sich bei der Gruppe der Absolventinnen handelt (siehe Kapitel 2). In Kapitel 5 findet sich zudem eine bundeslandspezifische Darstellung der zentralen Charakteristika der Absolventinnen.

¹ 2019 deshalb, um einen zweijährigen Nachbeobachtungszeitraum zu ermöglichen.

Durchführung einer Längsschnittanalyse der Hauptverbandsdaten mit den Förderdaten des AMS

Für die vorgenommene Längsschnittanalyse wurde eine Verknüpfung von Hauptverbandsdaten mit den Förderdaten des AMS vorgenommen. Dies ermöglicht es, die Frage einer nachhaltigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit sämtlicher FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2019 in einem zweijährigen Nachbeobachtungszeitraum darzustellen wie auch die Einkommensentwicklung der FiT-Absolventinnen der unterschiedlichen Abgangskohorten nachzuzeichnen. Die Ergebnisse der Längsschnittanalysen werden detailliert in Kapitel 3 dargestellt, zudem fließen die Daten in die bundeslandspezifische Darstellung der Beschäftigungsvolumen im Rahmen der Bundesländersheets (Kapitel 5) ein.

Online-Befragung der FiT-Absolventinnen

In enger Rückkoppelung mit den Auftraggeberinnen wurde im Sommer 2021 ein Fragebogen entwickelt, um vertiefte Einblicke in die Arbeitsmarktverläufe der Absolventinnen zu bekommen. Die Frage der konkreten Umsetzung der Ausbildung in einen FiT-adäquaten Berufseinstieg sowie die Wahrnehmung der beruflichen Entwicklung seitens des FiT-Abschlusses punkto Arbeitszeit, Berufseinstieg, Karriereverlauf, Einkommensentwicklung, Aufstiegschancen, betriebliches Umfeld und persönliche Zufriedenheit bildeten wesentliche Schwerpunkte. Ein Fokus war auch die Erhebung möglicher Faktoren, die zu einem geglückten bzw. nicht gelungenen Einstieg in ein technisches, handwerkliches oder IT-Berufsfeld beitrugen. Bei jenen Absolventinnen, die in ein anderes Berufsfeld ein- oder umstiegen, wurden die Gründe hierfür und deren Erfahrungen erhoben.

Zielgruppe der Befragung waren sämtliche FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020. Der Fragebogen wurde für eine Online-Befragung programmiert und an die seitens des AMS zur Verfügung gestellten E-Mail-Adressen ehemaliger FiT-Absolventinnen ausgesandt. Von September bis Oktober 2021 nahmen knapp 1.000 Absolventinnen an der Befragung teil. Die Mehrheit der Frauen füllte den Fragebogen online aus, in einzelnen Fällen wurden auf Wunsch der Frauen telefonische Interviews durchgeführt.

Die Ergebnisse der, auf Basis der Onlineerhebung durchgeführten, statistischen Analysen fließen vor allem in das Kapitel 4 ein.

Qualitative Befragung von Unternehmen in handwerklichen, technischen und IT-Berufen

Für die qualitativen Interviews mit Unternehmensvertreter_innen wurde ein Leitfaden entwickelt, der mit den Auftraggeberinnen abgestimmt wurde. Hier steht vor allem die Erfassung struktureller und betrieblicher Rahmenbedingungen im Zentrum, die für eine Anstellung und einen nachhaltigen und längerfristigen Verbleib von Frauen in handwerklich-technischen und IT-Unternehmen förderlich oder hinderlich sind.

Insgesamt wurden 18 Interviews mit Unternehmen aus sieben österreichischen Bundesländern durchgeführt, in denen (auch) Frauen tätig sind. Die befragten Unternehmen verteilen sich auf unterschiedlichste handwerkliche und technische Berufsfelder und Branchen, rund ein Drittel ist dem IT-Bereich zuzuordnen. Die Interviewpartner_innen kamen zu ähnlichen Anteilen aus Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte), Klein- und Mittelbetrieben (bis 249 Beschäftigte) wie auch Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte). Dabei handelte es sich in knapp 40% um Betriebe, die bereits Frauen aus dem FiT-Programm beschäftig(t)en und deren Kontakte vonseiten der FiT-Koordinator_innen der Bundesländer übermittelt wurden. Die anderen Unternehmen hatten bislang noch keine/wenige Berührungspunkte mit dem FiT-Programm und/oder kannten dieses gar nicht.

Die interviewten Personen kamen auf folgenden Unternehmensfeldern:

- Industrie, Elektrotechnik und Maschinenbau (v.a. technische Produktion)
- Technische Infrastruktur für Mobilität
- Traditionelles Handwerk: Tischlerei, Brauerei
- Informationstechnologie (IT)

Die Interviews wurden transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse sind ebenfalls in Kapitel 4 aufbereitet.

2 Wer sind die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020?

Das vorliegende Kapitel soll einen Überblick dahingehend bieten, wer die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 sind und wie sich deren Ausgangsposition vor Eintritt in das FiT-Programm gestaltete. Dies erfolgt in zwei Teilen:

- Der erste Teil basiert auf einer Aufbereitung der vom AMS zur Verfügung gestellten Förderdaten: Dabei wird ein Überblick über die zentralen Sozialcharakteristika aller 8.228 FiT-Absolventinnen der betreffenden Jahre gegeben. Zusätzlich werden die Daten der Onlinebefragung herangezogen, um die Absolventinnen entlang ihrer Betreuungspflichten zu charakterisieren – ein zentraler Indikator, der in den Förderdaten nicht verfügbar ist.
- Grundlage für den zweiten Teil des vorliegenden Kapitels bilden die in der Onlinebefragung erhobenen Daten: Der Fokus liegt dabei auf der Frage, aus welcher Ausgangssituation heraus die betreffenden Frauen zum FiT-Programm kamen und was ihnen den Anstoß dazu gab, eine Ausbildung im Rahmen des FiT-Programms zu absolvieren.

Ergebnisse im Überblick

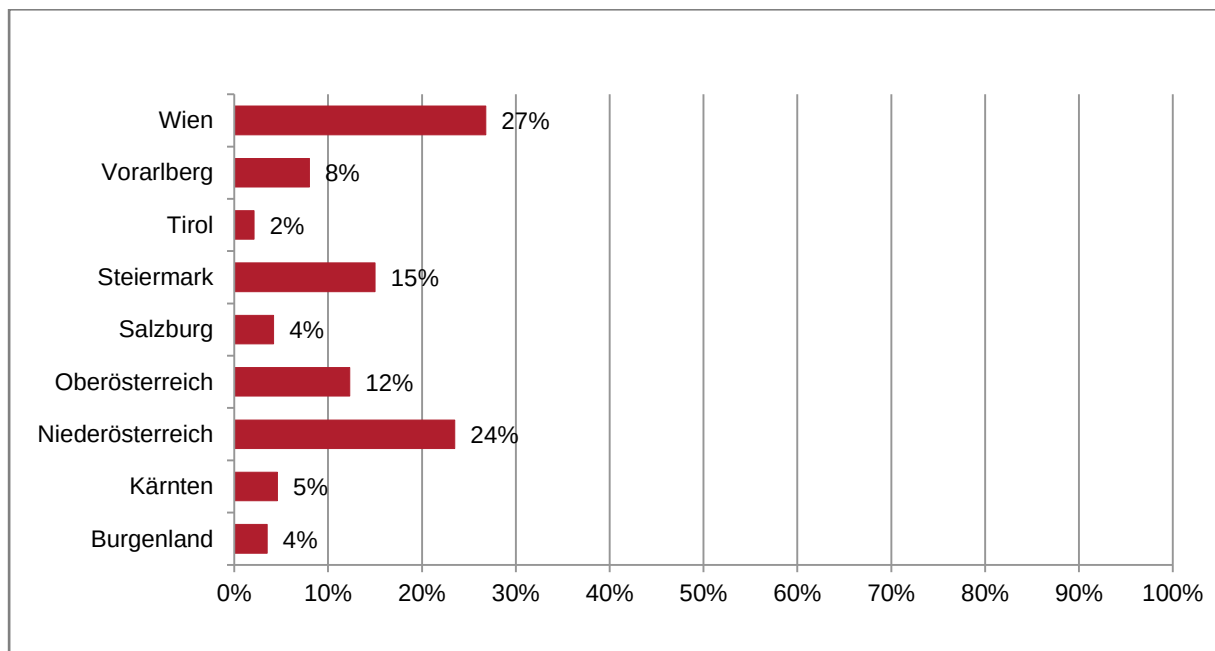
Insgesamt verweisen die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels darauf, dass sich die Zielgruppe der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 in ihren Lebensrealitäten vor dem FiT-Programm sehr heterogen und vielfältig darstellt. So hatte mit 47% nicht nur die Mehrheit der Absolventinnen im Vorfeld der FiT-Teilnahme ein sehr niedriges formales Bildungsniveau (d.h. maximal Pflichtschulabschluss), auch stieg ein nicht unbeträchtlicher Anteil von 48% als langzeitbeschäftigungslos in das FiT-Programm ein. Dies spiegelt sich auch in den subjektiven Beweggründen für die FiT-Teilnahme wider: Wenngleich das Interesse an einem neuen Berufsfeld am häufigsten genannt wird, war die Absolvierung der FiT-Ausbildung auch in hohem Maße mit der Hoffnung auf bessere Jobchancen und/oder auf ein höheres Einkommen verbunden.

Im Kontext der FiT-Ausbildung ist zudem erwähnenswert, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen aus FiT-fernen Berufen kam: Die befragten Absolventinnen kamen im Wesentlichen aus vier Berufsgruppen: Handel, Logistik, Verkehr (23%), Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit (20%), Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit (17%) sowie Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege (10%). Zwei Drittel klassifizieren ihren vorherigen Beruf als nicht-handwerklich, technisch oder IT-bezogen ein, betraten also mit der FiT-Ausbildung ein vollkommen neues Ausbildungs- und Berufsfeld.

2.1 Sozialmerkmale der FiT-Absolventinnen 2015 bis 2020 auf einen Blick

Im Beobachtungszeitraum der Jahre 2015 bis 2020 haben insgesamt 8.228 Frauen das FiT-Programm absolviert. Circa ein Viertel aller Abschlüsse entfällt in den Bereich des AMS Niederösterreich (24% aller Absolventinnen), gefolgt von den Bundesländern Wien und Steiermark. Die relativ geringste Zahl an Absolventinnen wird von den Bundesländern Tirol, Burgenland, Salzburg und Kärnten, mit je rund 2% bis 5% der Abschlüsse, verzeichnet (Abbildung 1).

Abbildung 1: Verteilung der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020



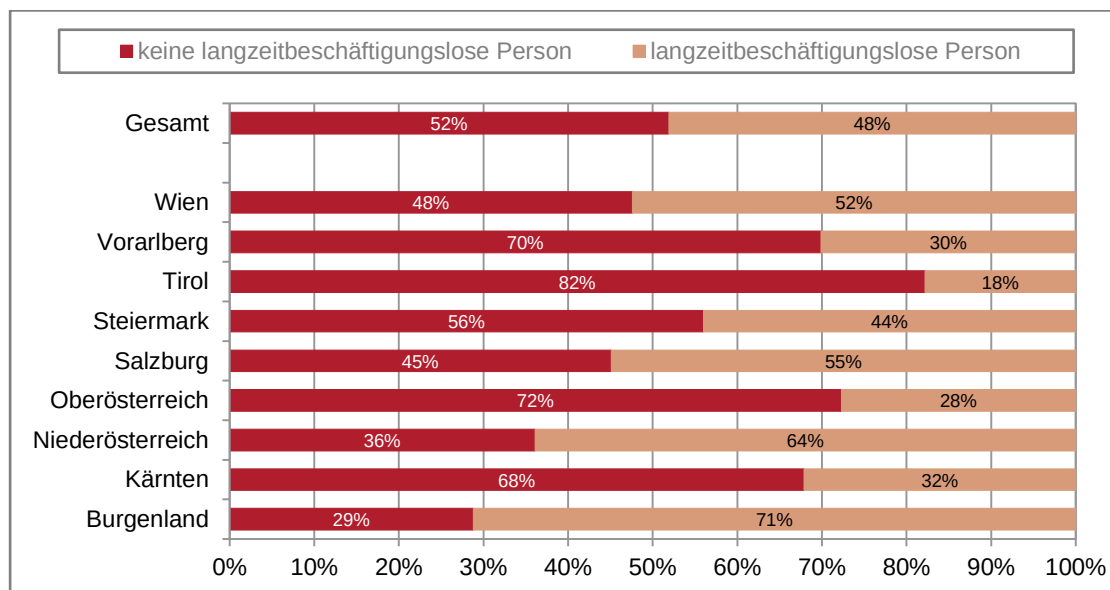
Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; N=8.228

Das FiT-Programm steht grundsätzlich allen Frauen offen, die beim AMS arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind, unabhängig ihrer Vorbildung oder Qualifikationsniveaus. Betrachtet man die FiT-Absolventinnen entlang wesentlicher sozialstatistischer Merkmale wird eine breite Streuung ersichtlich, zugleich zeigen sich aber auch bundesländerspezifische Unterschiede. Diese lassen sich vor allem für die Indikatoren vorangegangene Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Arbeitsmarktferne, Migrationshintergrund, Vorbildung und Alter erkennen (siehe Abbildung 2 & Tabelle 3 im Anhang), die im Folgenden näher dargestellt werden. Hinweisen sei an dieser Stelle darauf, dass es sich bei den nachfolgenden Darstellungen um die Sozialcharakteristika der Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer AMS Meldung im Vorfeld der Teilnahme am FiT-Programm handelt.

Vorangegangene Langzeitbeschäftigungslosigkeit und Arbeitsmarktferne

Österreichweit waren knapp der Hälfte (48%) der Absolventinnen vor ihrer FiT-Ausbildung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen, das heißt sie waren über zwölf Monate durchgehend und ohne längere Unterbrechung (auch nicht durch Schulung) arbeitslos vorgemerkt. In den Bundesländern Burgenland und Niederösterreich trifft dies mit über 60% für signifikant mehr Frauen zu als in den anderen Bundesländern. Der geringste Anteil langzeitbeschäftigungsloser Frauen findet sich mit 18% in Tirol (siehe Abbildung 2).

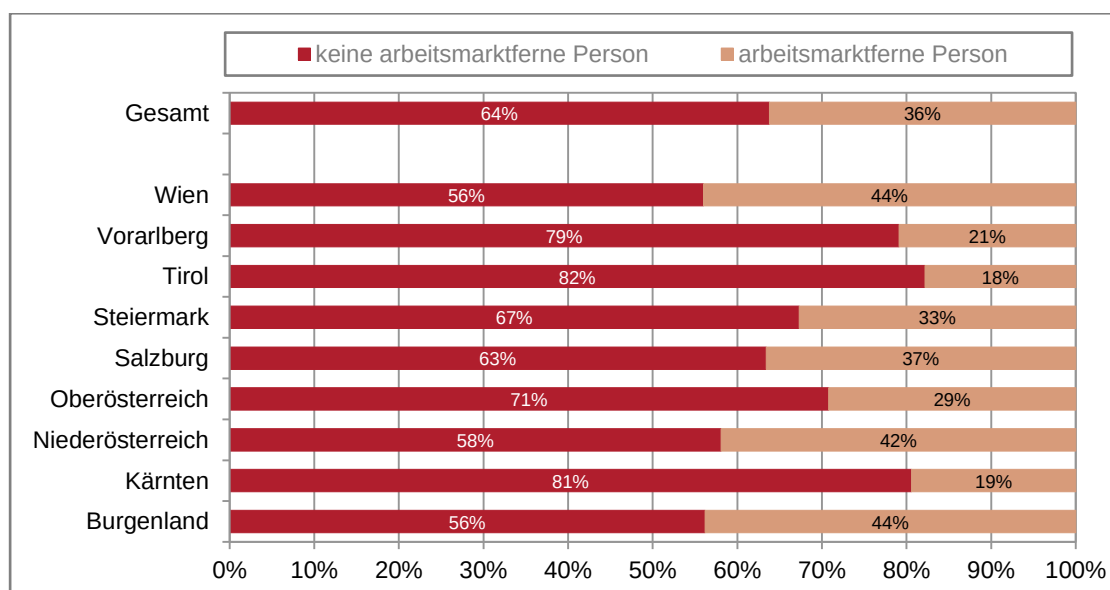
Abbildung 2: Vorangegangene Langzeitbeschäftigungslosigkeit der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021

Wird die Arbeitsmarktferte der FiT-Absolventinnen betrachtet – definiert als im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt (maximal 62 Tage) und einer Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus Arbeitslosigkeit beim AMS) –, zeigen sich deutlich geringere Varianzen zwischen den Bundesländern: Österreichweit liegt der Anteil von arbeitsmarktfernen Frauen bei 36%. Während beispielsweise in Wien, im Burgenland und in Niederösterreich mit jeweils 42% bis 44% ein höherer Anteil der FiT-Absolventinnen arbeitsmarktfern war, trifft dies in Tirol, Kärnten und Vorarlberg mit jeweils um die 20% vergleichsweise selten zu (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Arbeitsmarktferte der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020

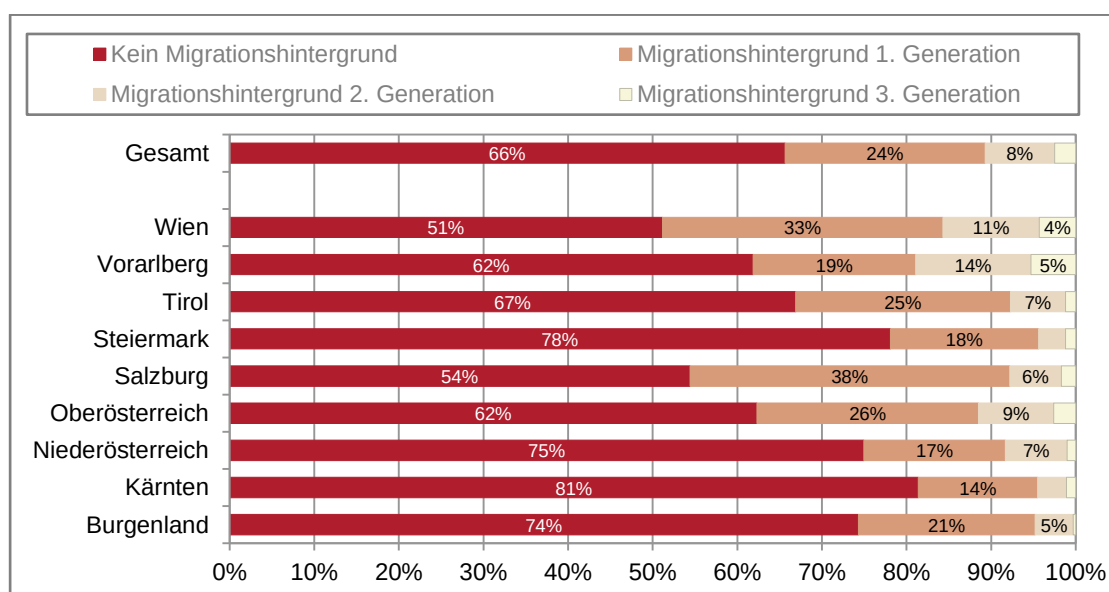


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021

Migrationshintergrund

Ein Drittel (34%) der FiT-Absolventinnen weist einen Migrationshintergrund auf. Sie sind meist selbst zugewandert (1. Generation) und zu geringeren Anteilen der 2. oder 3. Migrationsgeneration zuzurechnen. Bei den Absolventinnen der Bundesländer Wien und Salzburg handelt es sich im Bundesländervergleich verstärkt um Frauen mit Migrationshintergrund (Anteile über 45%). Demgegenüber stehen die FiT-Absolventinnen in Kärnten mit dem österreichweit geringsten Migrantinnenanteil (19%) (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Migrationshintergrund der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020

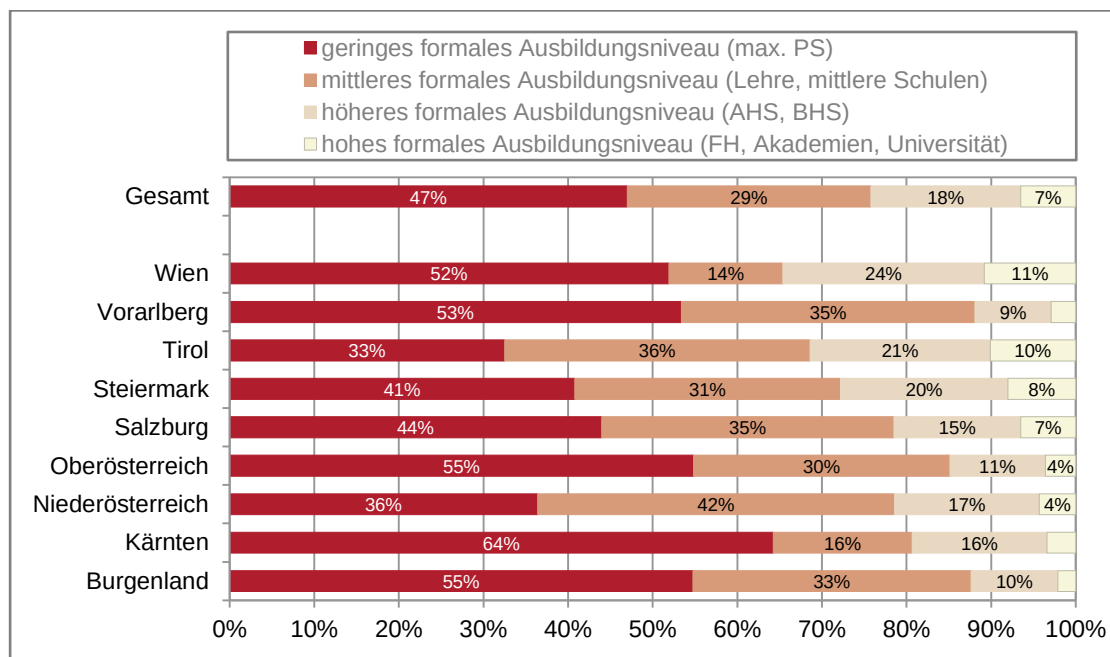


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; Werte bis 3% werden aus Gründen der Lesbarkeit nicht ausgewiesen.

Höchste abgeschlossene Ausbildung

Das FiT-Programm steht allen Frauen unabhängig ihrer Vorbildung offen. Anhand der Absolventinnendaten wird ersichtlich, dass in der Umsetzung ein klarer Schwerpunkt bei Frauen mit geringen (47%) und mittleren Ausbildungsabschlüssen (29%) liegt. In den Bundesländern Kärnten, Oberösterreich, Vorarlberg, Burgenland und Wien hatte (etwas) mehr als die Hälfte der Absolventinnen ein geringes formales Vorbildungsniveau, also maximal Pflichtschulabschluss. In Niederösterreich findet sich der größte Anteil an Frauen mit mittleren Ausbildungsabschlüssen, also Lehre oder mittlere Schulen (42%). In Vorarlberg, Tirol, Steiermark, Salzburg, Oberösterreich und Burgenland liegt der Anteil der Frauen mit mittleren Abschlüssen bei rund einem Drittel und ist nur in Wien und Kärnten vergleichsweise niedrig (rund 15%). Der Anteil von Maturantinnen und Akademikerinnen ist in allen Bundesländern mit 25% eher gering. Lediglich in Wien weisen mit rund 35% bzw. Tirol mit 31% relativ viele Absolventinnen ein höheres oder hohes Vorbildungsniveau auf (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildung der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020

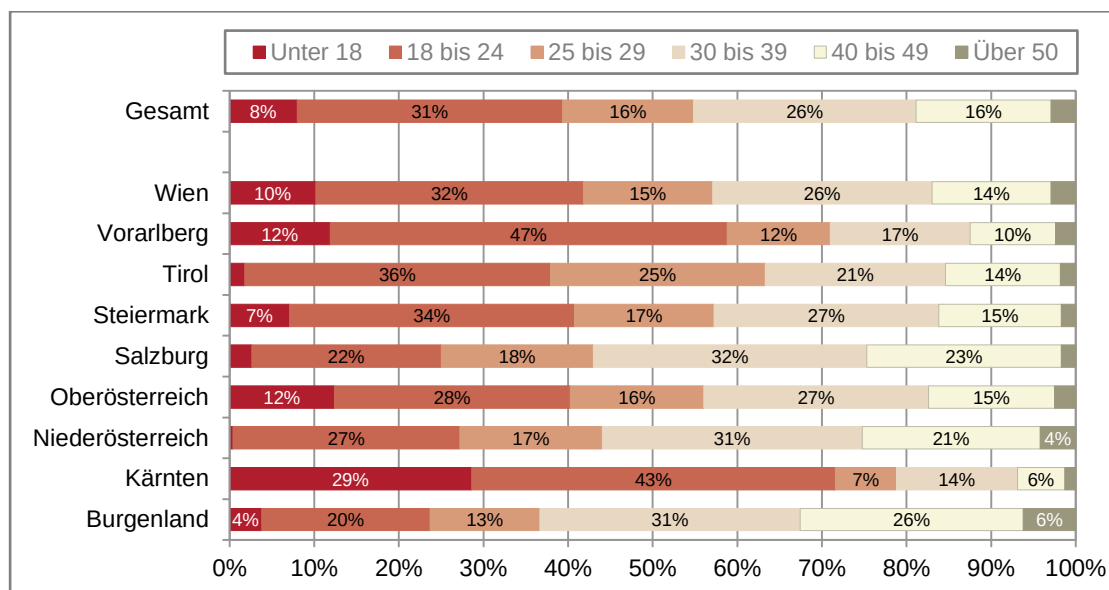


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; Werte bis 3% werden aus Gründen der Lesbarkeit nicht ausgewiesen.

Altersstruktur und Wiedereinstieg

Der Großteil der Absolventinnen befand sich zum Zeitpunkt des Einstiegs in das FiT-Programm im jungen oder mittleren Erwachsenenalter: Die höchsten Anteile entfallen dabei auf Frauen der Altersgruppen 18 bis 24 (31%) und 30 bis 39 (26%). Auch Personen zwischen 25 und 29 (16%) sowie 40 und 49 Jahren (16%) sind zu relevanten Anteilen vertreten. Eine weit-aus kleinere Zielgruppe stellen jeweils die Gruppen junger (bis 18 Jahre) und älterer (über 50 Jahre) Frauen dar. Österreichweit entfallen 8% auf junge Frauen bis 18 Jahren, bei deutlichen Differenzen im Vergleich der Bundesländer. So waren 29% der FiT-Absolventinnen in Kärnten zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung unter 18 Jahre alt und weitere 43% im Alter zwischen 18 und 24 Jahre, insgesamt absolvierten hier somit 72% junge Frauen das FiT-Programm. Eine „junge Altersstruktur“ liegt auch in Vorarlberg mit 59% jungen Absolventinnen vor (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Alter der FiT-Absolventinnen* nach Bundesland, 2015-2020



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; Werte <=3% werden nicht ausgewiesen. * Alter zum Zeitpunkt der AMS Meldung im Vorfeld der FiT-Qualifizierung.

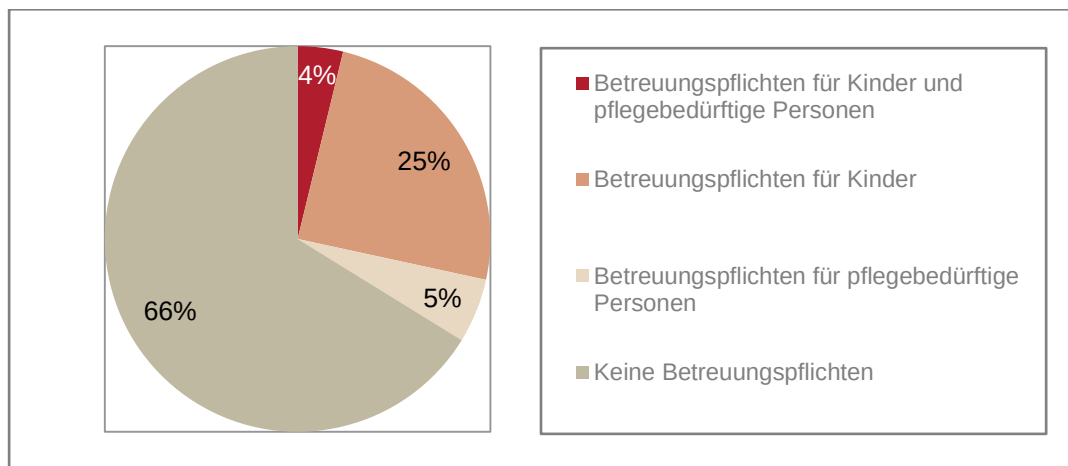
Lassen sich entlang der zuvor skizzierten Indikatoren teils deutliche Unterschiede im Vergleich der Bundesländer erkennen, so gilt dies für den Indikator Wiedereinstieg weniger ausgeprägt. Österreichweit waren in den Jahren 2015-2020 14% der Absolventinnen Wiedereinsteigerinnen (siehe Tabelle 3 im Anhang). Etwas verstärkt gilt dies für das Burgenland (19%), Oberösterreich (18%) und Niederösterreich (18%), vergleichsweise seltener vor allem für Vorarlberg (9%) und Tirol (5%).

Betreuungspflichten

Da dieser Indikator in den Förderdaten nicht vorlag, wurde im Rahmen der Onlinebefragung die Betreuungssituation der Absolventinnen erhoben.

Dabei gibt ein Drittel der Befragten an, Betreuungspflichten zu haben, wobei die Mehrheit (ein Viertel aller Befragten) für die Betreuung von Kindern zuständig ist. Bei weiteren 5% handelt es sich um Frauen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, 4% haben mehrfache Betreuungsaufgaben und betreuen sowohl Kinder als auch Angehörige mit Pflegebedarf (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Vorhandensein von Betreuungspflichten bei den Befragten



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n gesamt= 982, n gültig= 881

2.2 Aus welchen Lebens- und Erwerbssituationen traten die Absolventinnen in das FiT-Programm ein?

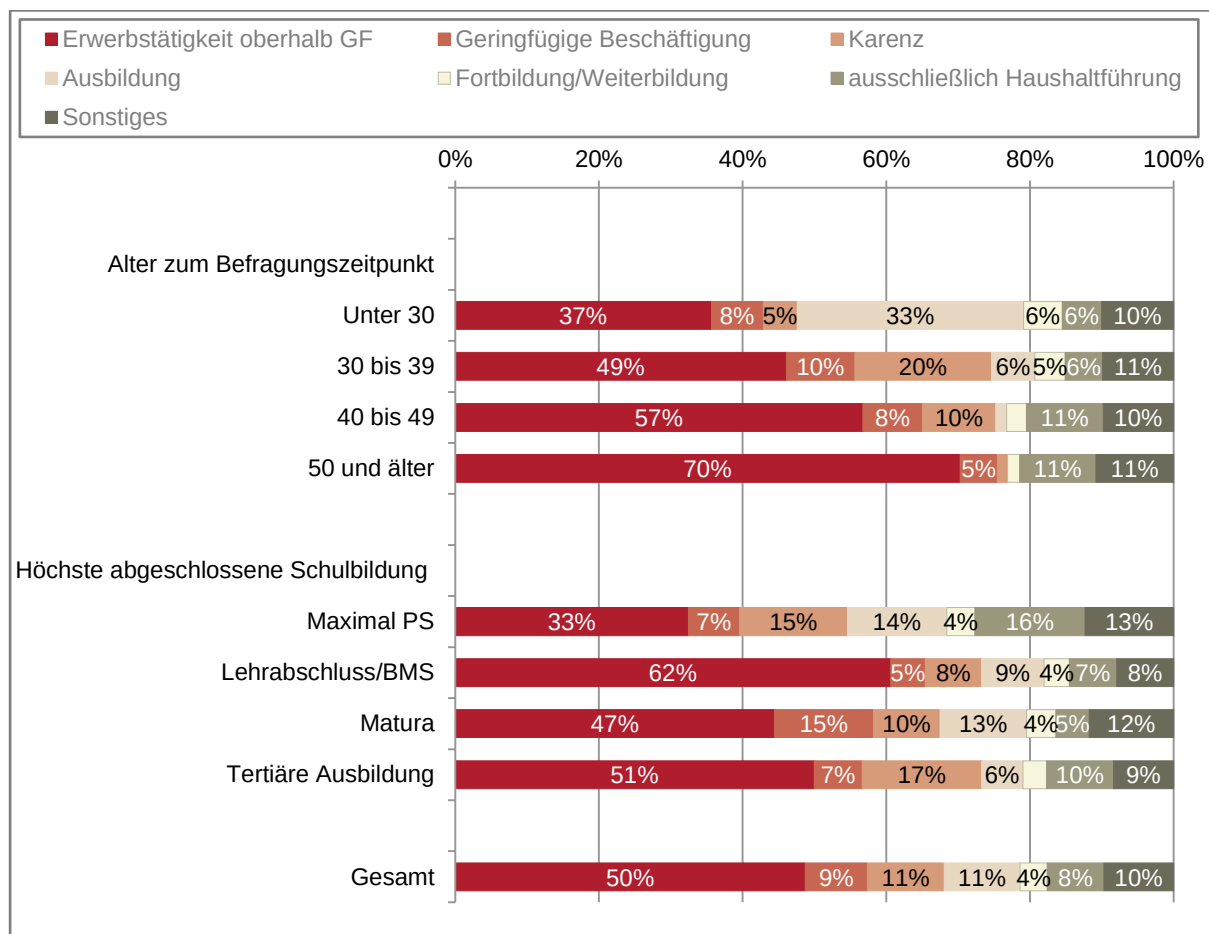
Im nachfolgenden Unterkapitel soll skizziert werden, in welcher Lebens- und Erwerbssituation sich die befragten Absolventinnen zum Zeitpunkt des Einstieges in das FiT-Programm befanden – also welchen Tätigkeiten sie davor nachgingen, in welchen Berufen sie arbeiteten, aus welchen Gründen sie sich für die FiT-Teilnahme entschieden und welcher FiT-Ausbildungstyp bei ihnen im Vordergrund stand. Soweit möglich, wird in der Darstellung nach Bundesland differenziert. Ausgenommen hiervon sind jene Fragestellungen, bei denen dies aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich ist – etwa deshalb, weil die Fragen nur einer spezifischen Gruppe von Absolventinnen gestellt wurden.

Tätigkeiten vor der FiT-Teilnahme

Rund die Hälfte der FiT-Absolventinnen war unmittelbar vor ihrer AMS-Meldung erwerbstätig, 9% gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach, 11% kamen aus der Karenz, 8% waren ausschließlich haushaltsführend und 15% kamen aus der Ausbildung bzw. einer Fortbildung (10% „sonstiges“).

Deutliche Unterschiede zeigen sich entlang des Alters und der höchsten abgeschlossenen Schulbildung: Frauen mit maximal einem Pflichtschulabschluss waren nur zu rund einem Drittel erwerbstätig und damit signifikant seltener als Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre, BMS: 62%) oder mit Matura bzw. tertiärem Abschluss (51%). Differenziert nach Alter waren vor allem junge Frauen unter 30 Jahren seltener erwerbstätig und befanden sich dafür überproportional oft in einer Ausbildung (33%). In der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen war ein vergleichsweise hoher Anteil von 20% vor der AMS-Meldung in Karenz (siehe Abbildung 8).

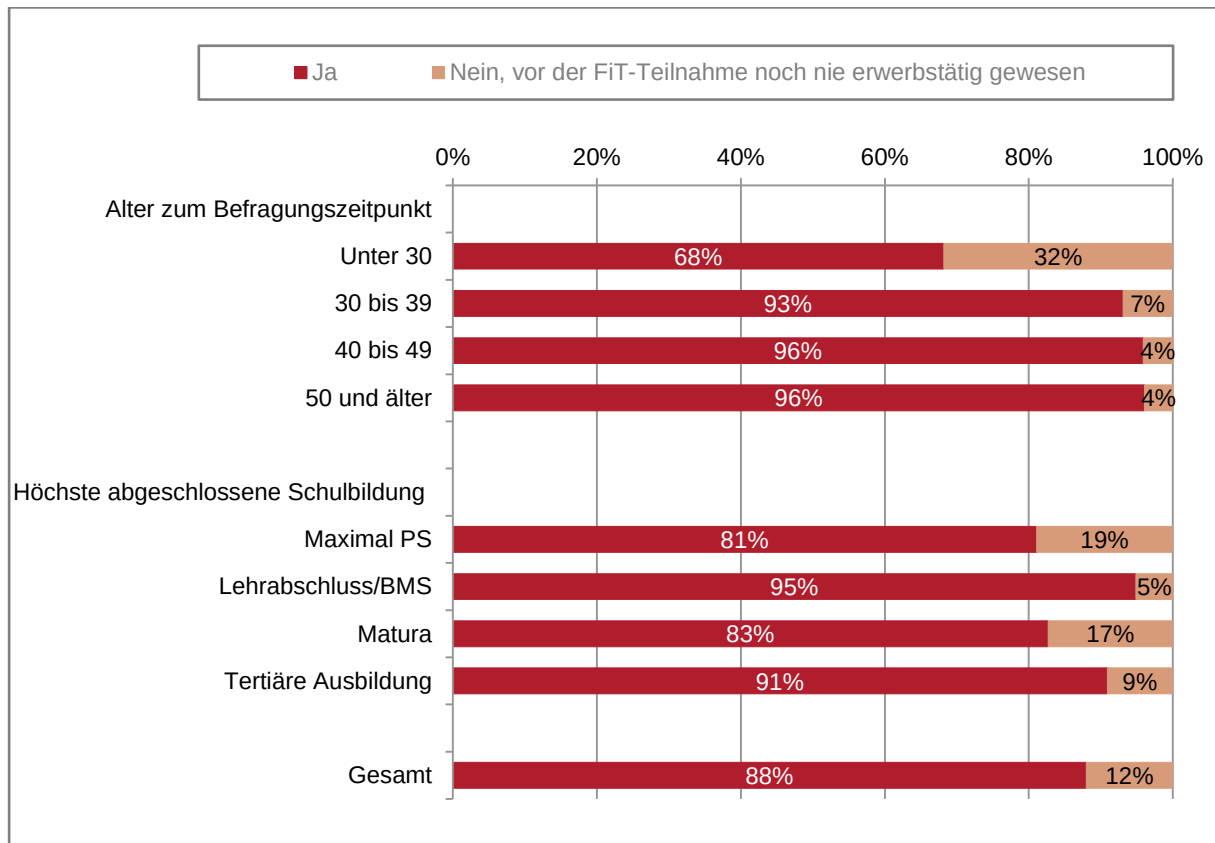
Abbildung 8: Tätigkeit unmittelbar vor AMS-Meldung im Vorfeld der FiT-Teilnahme nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n gesamt = 982, n gültig= 982; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

88% der Absolventinnen waren vor der Teilnahme am FiT-Programm bereits mindestens einmal erwerbstätig. Leicht unterproportional erwerbstätig waren Frauen mit maximal einem Pflichtschulabschluss (81%) sowie unter 30-Jährige (64%); Frauen über 40 Jahre waren nahezu alle bereits erwerbstätig (96%), ähnlich wie Frauen mit einem Lehr- oder BMS-Abschluss (95%) (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Vor FiT schon einmal erwerbstätig gewesen? Nach ausgewählten Merkmalen

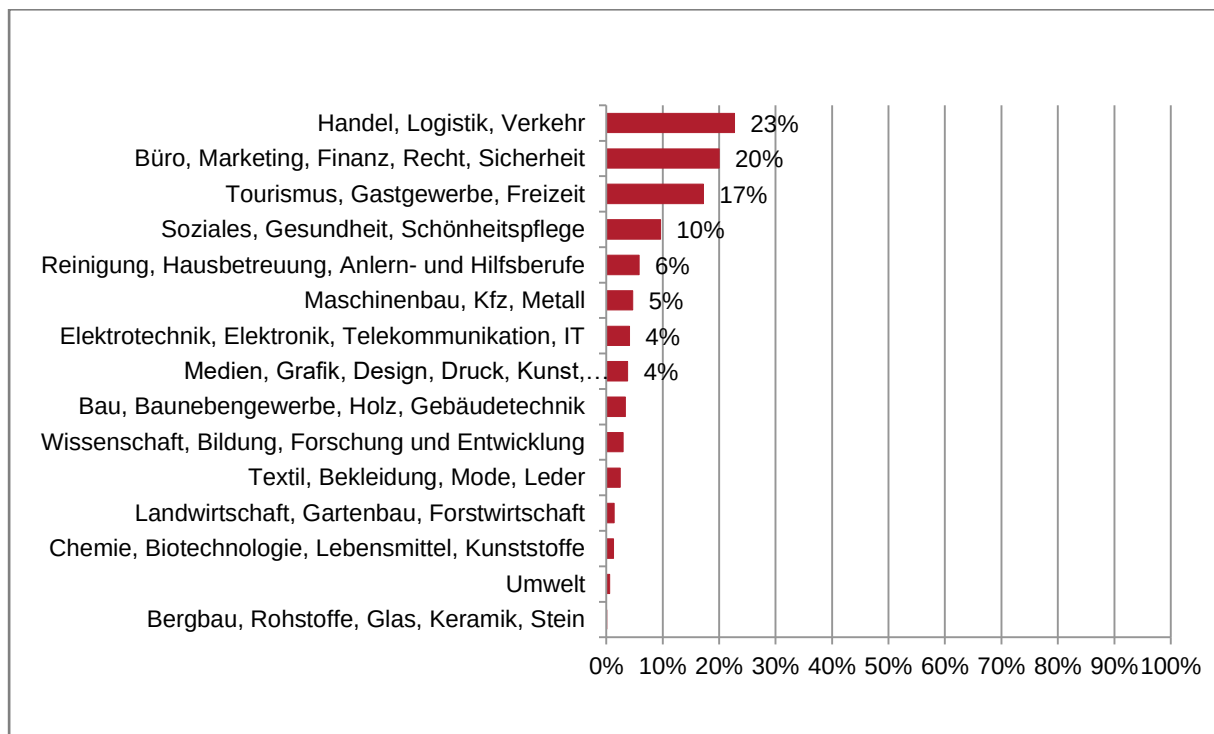


Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n gesamt = 982, n gültig=942

In der subgruppenspezifischen Analyse zeigen sich weiters signifikante Unterschiede entlang des Bundeslandes: So geben die Absolventinnen aus Wien und Vorarlberg signifikant seltener an, vor der FiT-Teilnahme bereits erwerbstätig gewesen zu sein (Vorarlberg: 77%; Wien: 81%).

Die befragten Absolventinnen kamen im Wesentlichen aus vier Berufsgruppen: Handel, Logistik, Verkehr (23%), Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit (20%), Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit (17%) sowie Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege (10%) (siehe Abbildung 10).

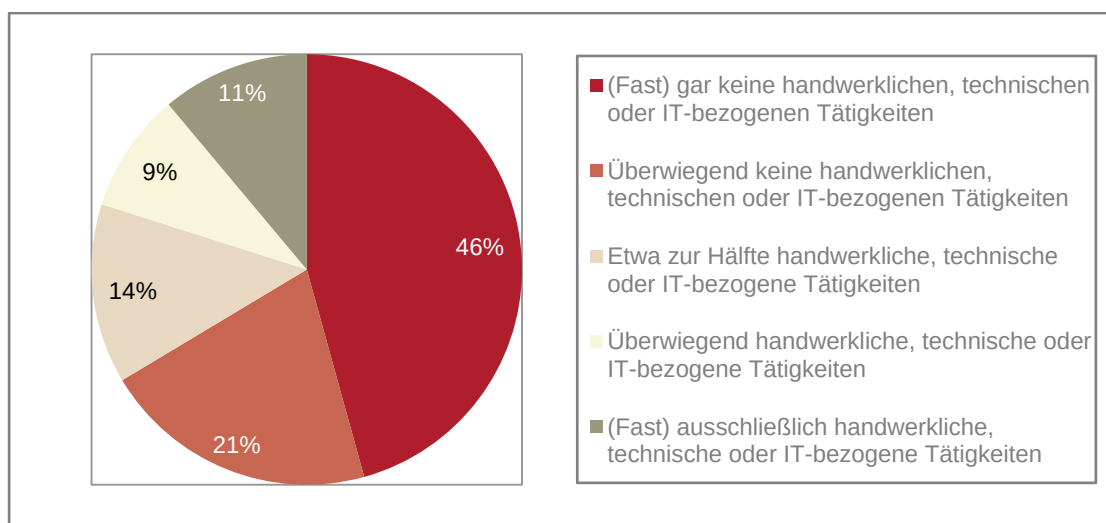
Abbildung 10: Letzter Beruf vor der Teilnahme am FiT-Programm



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig =776; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

Zwei Drittel der Befragten klassifizieren ihren Beruf als nicht-handwerklich, technisch oder IT-bezogen. Immerhin 11% schätzen ihr vorheriges Berufsfeld als (fast) ausschließlich handwerklich, technisch oder IT-bezogen ein. Die Angaben zeigen allerdings in zentraler Weise, dass für einen Großteil der Frauen mit der **FiT-Ausbildung tatsächlich ein vollkommen neues Ausbildungs- und Berufsfeld** betreten wurde (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Ausmaß Technik/Handwerk/IT des letzten Berufs vor der FiT-Teilnahme



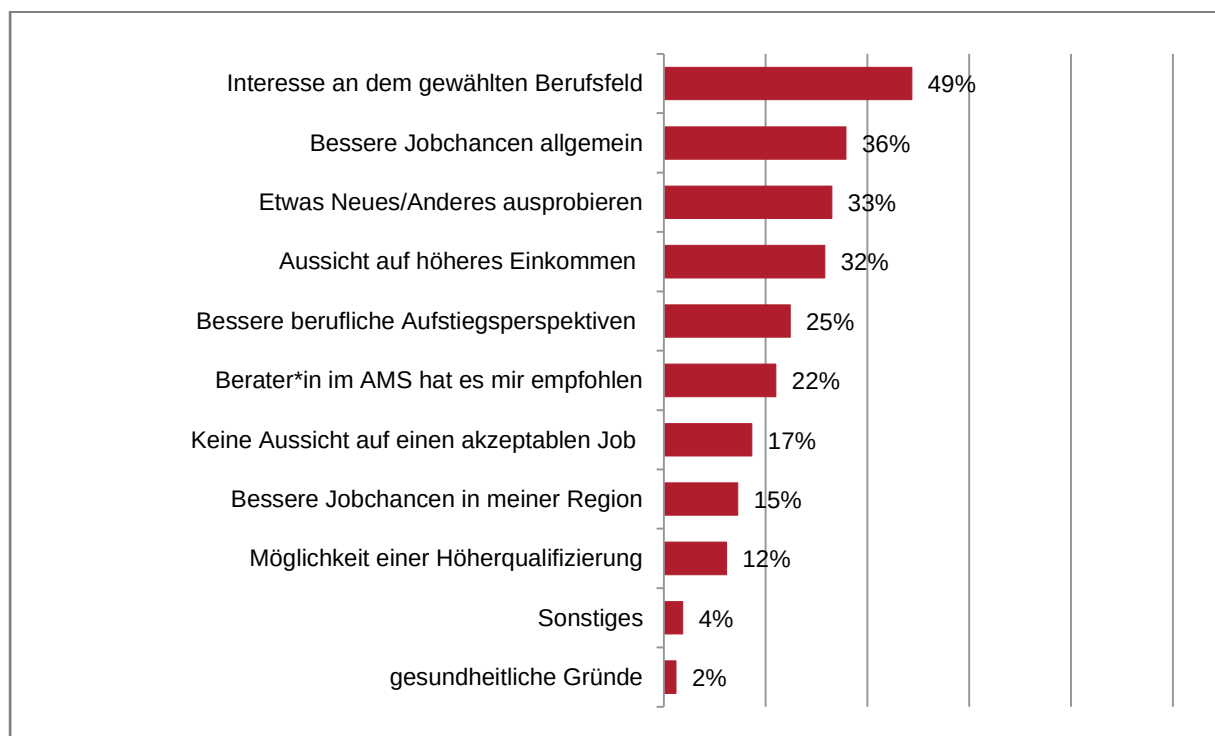
Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2021, n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig = 536, n miss = 292

Bezogen auf das Tätigkeitsniveau des vorherigen Berufes wird dieses von 35% als Hilfs- und angelernte Tätigkeit bezeichnet, von 41% als mittlere bzw. Facharbeiterinnentätigkeit. 19% ordnen die Tätigkeit einer höheren, hochqualifizierten oder führenden Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin zu. Signifikante Unterschiede nach Bundesland hinsichtlich des beruflichen Tätigkeitsniveaus vor FiT zeigen sich keine.

Gründe für die Teilnahme am FiT-Programm

Als Gründe für die FiT-Teilnahme wurde am häufigsten das Interesse am neuen Berufsfeld genannt. Angesichts der doch recht langfristigen Ausbildung ist es dennoch bemerkenswert, dass diese Option nur von der Hälfte der Absolventinnen gewählt wurde. Weitere Gründe lagen darin, dass bessere Jobaussichten, Aufstiegschancen sowie Einkommenschancen erhofft wurden bzw. darin, dass im derzeitigen Berufsfeld keine Jobchancen gesehen werden. Rund ein Drittel wollte etwas Neues ausprobieren. Gesundheitliche Gründe spielten bei nur einem kleinen Teil eine Rolle (3%). Jeder fünften Absolventin wurde die Teilnahme von der AMS-Beraterin/dem AMS-Berater empfohlen (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Gründe für FiT-Teilnahme, Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt= 982, n gültig=977

Signifikante Subgruppenunterschiede zeigen sich etwa entlang des Migrationshintergrundes: Bei den Absolventinnen mit Migrationshintergrund überwog die Hoffnung auf bessere Jobchancen (44% der Befragten), während das Interesse am gewählten Berufsfeld unterproportional ausfällt (ein Drittel). Ein besseres Einkommen als im bisherigen Beruf erwarteten sich verstärkt Frauen (42%), die aus Berufen kamen, die sie als nicht-technisch, handwerklich oder IT-spezifisch einstufen – diese Gruppe gibt auch vermehrt an, dass das Interesse am neuen Berufsfeld ein ausschlaggebender Grund war. Ähnliches trifft auf Frauen aus Hilfs- und angelernten Tätigkeiten zu: sowohl die Hoffnung auf ein höheres Einkommen als auch bessere

Jobchancen werden überproportional häufig als Grund für die Ausbildung genannt (jeweils von 43%).

Überraschenderweise meinen mehr Frauen aus Berufen mit schon hohem Anteil an handwerklich, technischen und IT-bezogenen Tätigkeiten, dass sie in ihrem ursprünglichen Berufsfeld keine Aussichten auf einen akzeptablen Job hatten.

Frauen, die vor der FiT-Teilnahme eine Lehrausbildung machten, wurde besonders häufig die FiT-Ausbildung vonseiten der AMS-Berater_innen empfohlen (38%, siehe Tabelle 24 im Anhang).

3 Wie nachhaltig ist die Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen?

In diesem Kapitel wird die Erwerbssituation der Absolventinnen nach Absolvierung des FiT-Programms in den Blick genommen. Zunächst wird anhand der Befragungsergebnisse diskutiert, wie sich die Erwerbs- und Lebenssituation der Absolventinnen nach der FiT-Teilnahme entwickelte, ob es bei den Befragten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kam und welche Formen der Beschäftigung die betreffenden Personen aktuell oder zuletzt ausüb(t)en. Anschließend – und dies stellt den zentralen Teil des vorliegenden Kapitels dar – soll basierend auf den Ergebnissen der Längsschnittdatenanalyse auf die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration eingegangen werden. Als zentraler Indikator für die Beurteilung der Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration wird in der vorliegenden Evaluierung die Höhe des Beschäftigungsvolumens in Tagen innerhalb der ersten zwei Jahre nach Absolvierung des FiT-Programms herangezogen.

Ergebnisse im Überblick

Im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Erwerbsintegration lassen sich die Ergebnisse der Längsschnittanalyse als Erfolg werten: Die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme liegen über alle Kohorten hinweg bei rund 67%, gleichzeitig sinken die Zeitanteile der Arbeitslosigkeit auf 14 Prozent. Besonders positiv schnitten die Lehrstellenförderungen und Arbeitsstiftungen ab.

Während die für alle Kohorten zutreffenden Anstiege der Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr auf die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration verweisen, lassen die bereits im ersten Nachjahr bei rund 59% liegenden Beschäftigungszeitanteile darauf schließen, dass die Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programms vielfach auch relativ rasch erfolgt. Untermauert wird dies durch die Ergebnisse der Befragung: So geben die Respondentinnen mehrheitlich an, bereits wenige Tage oder wenige Monate nach der Absolvierung die erste Arbeitsstelle gefunden zu haben.

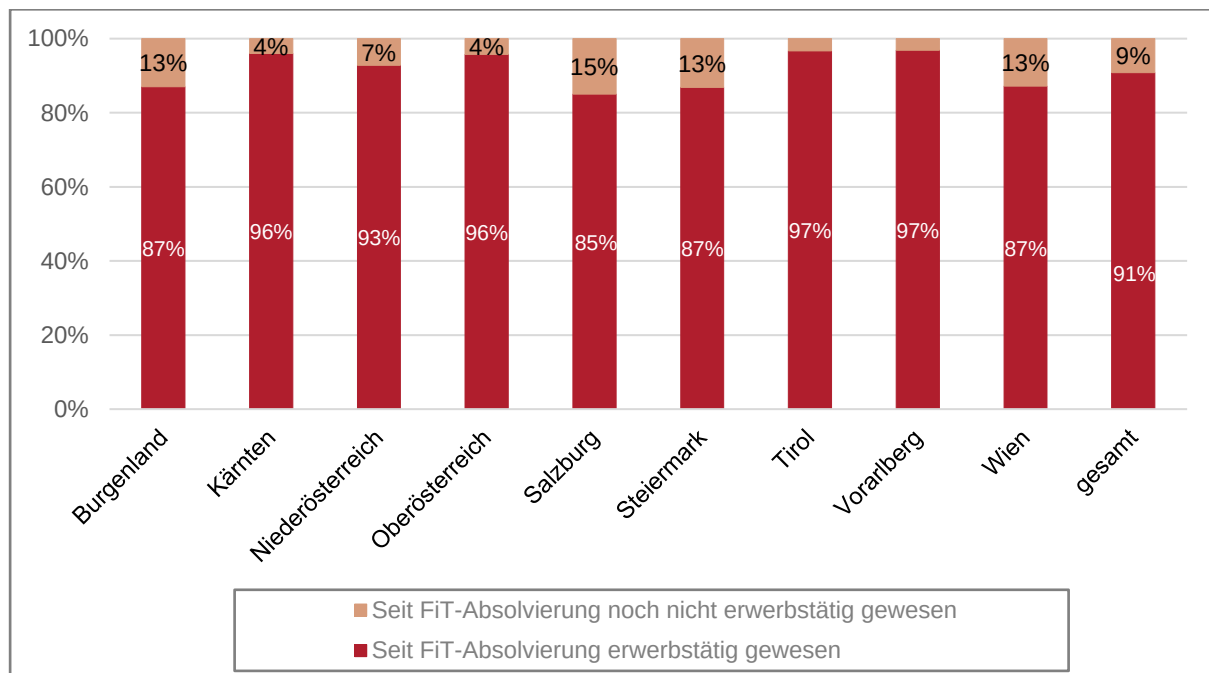
Die Befragungsdaten bestätigen die Längsschnittdatenergebnisse auch dahingehend, dass einerseits die überwiegende Mehrheit (91%) angibt, nach der FiT-Teilnahme zumindest einmal erwerbstätig gewesen zu sein, andererseits ging die Erwerbsintegration nach der FiT-Absolvierung für 45% auch mit einer beruflichen Höherqualifizierung einher. Vor allem jüngere Absolventinnen, die zuvor auf niedrigerem Tätigkeitsniveau gearbeitet haben und jene, die nach dem FiT-Programm im handwerklich-technischen oder IT-Berufsfeld beschäftigt sind/bzw. zuletzt beschäftigt waren, haben dabei eine berufliche Höherqualifizierung durch die FiT-Teilnahme erfahren.

Dies spiegelt sich schlussendlich auch auf finanzieller Ebene wider: So steigt das Einkommen der Absolventinnen im zweiten Jahr nach der Teilnahme um – je nach Kohorte – 26 bis 36 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr vor der Teilnahme an. Die Hoffnungen auf bessere Jobchancen und ein höheres Einkommen, die neben einem grundsätzlichen Interesse am Berufsfeld in der Befragung als häufigste Gründe für die Teilnahme am FiT-Programm genannt werden, dürften sich somit für viele der Absolventinnen tatsächlich erfüllt haben.

3.1 Befragungsergebnisse: Erwerbssituation nach Absolvierung des FiT-Programms

Insgesamt ist ein Großteil (91%) der befragten Absolventinnen seit Abschluss des FiT-Programms einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze nachgegangen. Differenziert nach Bundesland zeigen sich hier statistisch signifikante Unterschiede. So ist der Anteil der seit der FiT-Absolvierung zumindest einmal erwerbstätigen Frauen in Tirol und Vorarlberg (97%) sowie in Oberösterreich und Kärnten (96%) besonders hoch, in Wien, der Steiermark, dem Burgenland und Salzburg mit 85 bis 87 Prozent vergleichsweise am niedrigsten (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Erwerbstätigkeit seit FiT-Absolvierung nach Bundesland

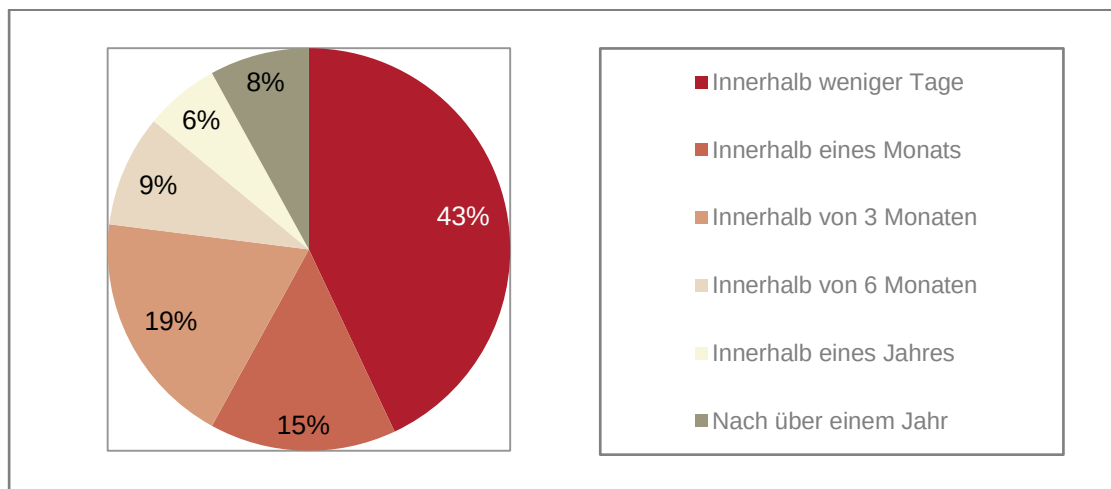


Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 864; n miss= 140; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

Signifikante Subgruppenunterschiede dahingehend, ob seit Absolvierung der FiT-Ausbildung bereits einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde, zeigen sich in Abhängigkeit des Alters: So ist der Anteil jener, die seit FiT-Absolvierung noch nicht erwerbstätig waren, in der Gruppe der über 50-jährigen (21%) signifikant höher als in den jüngeren Altersgruppen, wo er zwischen 7 und 8 Prozent liegt. Das Bildungsniveau hingegen beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit seit FiT-Absolvierung nicht in signifikanter Weise – die befragten Frauen mit höherer formaler Schulbildung sind seit ihrem FiT-Abschluss nicht zu höherem Anteil erwerbstätig gewesen als jene mit einem niedrigeren formalen Bildungsniveau. Statistisch signifikant hingegen ist der Einfluss des FiT-Abschlussjahres: Jene, deren Abschluss länger als ein Jahr zurückliegt, waren in höherem Maße bereits erwerbstätig (je nach Abschlussjahr zwischen 90 und 97%) als jene, die erst im Jahr 2020 ihre letzte FiT-Ausbildung absolviert haben. Dass der Prozentsatz der bereits erwerbstätig gewesenen der Gruppe der Absolventinnen des Jahres 2020 dennoch bei knapp 80% liegt, verweist darauf, dass die erste Arbeitsstelle in den meisten Fällen relativ rasch gefunden werden dürfte.

Dies lässt sich auch daran erkennen, dass 86% der befragten Absolventinnen angeben, innerhalb eines halben bzw. 92% innerhalb eines Jahres nach Absolvierung des FiT-Programms einen Job gefunden zu haben. Mit 43% gibt der größte Anteil der befragten Absolventinnen an, bereits innerhalb weniger Tage nach Abschluss der FiT-Ausbildung die erste Arbeitsstelle gefunden zu haben (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Wie schnell haben Sie nach Absolvierung des FiT-Programms den ersten Job gefunden?

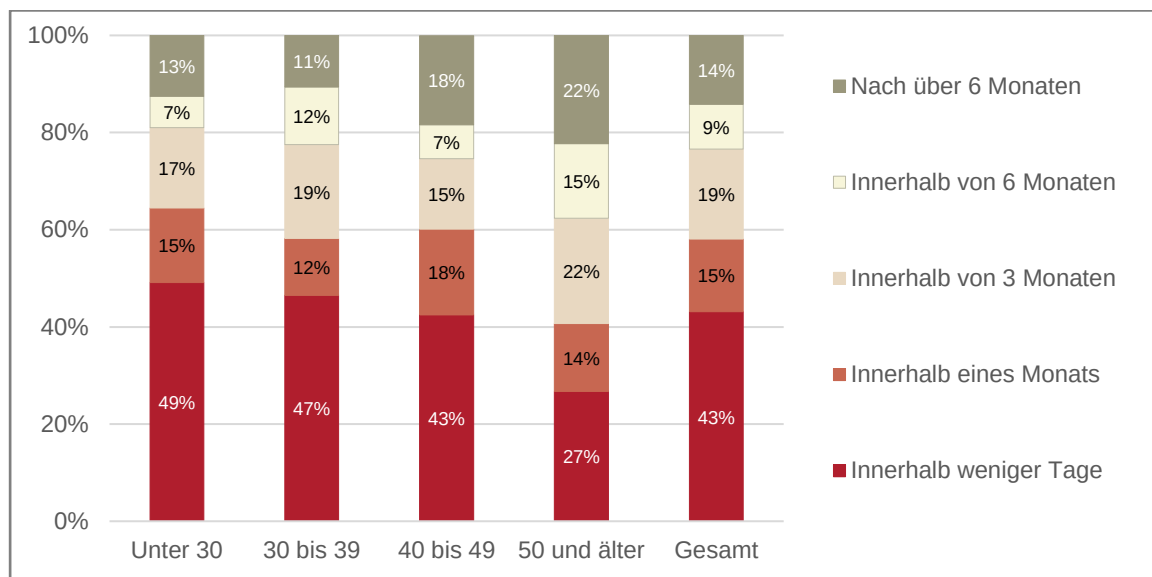


Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 801

In der Gruppe jener, die innerhalb weniger Tage einen Job gefunden haben, sind in überwiegendem Maße (über 60%) Absolventinnen vertreten, die im Rahmen ihrer FiT-Ausbildung eine Lehre absolviert haben, was die Vermutung nahelegt, dass diese nach Beendigung ihrer FiT-geförderten Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Je jünger die Absolventinnen sind, desto größer ist nicht nur – wie bereits erläutert – die Wahrscheinlichkeit, nach FiT-Absolvierung überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein, auch dauerte es bei den jüngeren Absolventinnen weniger lange, bis der erste Job gefunden wurde. Während rund die Hälfte der unter 30-Jährigen innerhalb weniger Tage eine Arbeitsstelle fand, trifft dies nur auf rund 27% der über 50-Jährigen zu (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Wie schnell haben Sie nach Absolvierung des FiT-Programms einen Job gefunden? Nach Alter



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig=715

Von jenen, die seit Absolvierung des FiT-Programms bereits erwerbstätig waren, gaben 88% an, aktuell (d.h. zum Zeitpunkt der Onlinebefragung) einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wobei sich diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede nach Bundesland zeigen.

Jene Absolventinnen, die zum Zeitpunkt der Befragung oder seit der FiT-Absolvierung zumindest vorübergehend erwerbstätig waren, bekamen Fragen zu ihrem aktuellen oder letzten Beruf nach der Absolvierung vorgelegt.

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus des aktuellen oder letzten Berufs zeigt sich eine Dominanz von Berufen auf mittlerem (54%) oder höherem/hochqualifiziertem Tätigkeitsniveau (32%). Im Vergleich zum beruflichen Tätigkeitsniveau des Berufes vor FiT hat mit 45% fast die Hälfte eine Höherqualifizierung erfahren, bei weiteren 44% ist das berufliche Tätigkeitsniveau im Zeitvergleich konstant geblieben, in nur 11% der Fälle gesunken.

Die subgruppenspezifische Analyse lässt darauf schließen, dass das Ausmaß bzw. die Richtung der Veränderung des beruflichen Tätigkeitsniveaus stark vom Alter der Absolventinnen, vom beruflichen Tätigkeitsniveau vor der FiT-Teilnahme und vom Ausmaß handwerklich/technischer und/oder IT bezogener Tätigkeiten im aktuellen oder letzten Job nach der FiT-Absolvierung abhängt.

So zeigt die altersspezifische Betrachtung, dass es vor allem jüngere Frauen unter 30 bzw. unter 40 Jahren sind, die nach der FiT-Absolvierung auf einem höheren beruflichen Tätigkeitsniveau arbeiten als vorher (unter 30 Jahre: 57%; 30 bis 39 Jahre: 54%), während das berufliche Tätigkeitsniveau der über 40-Jährigen mehrheitlich unverändert geblieben ist.

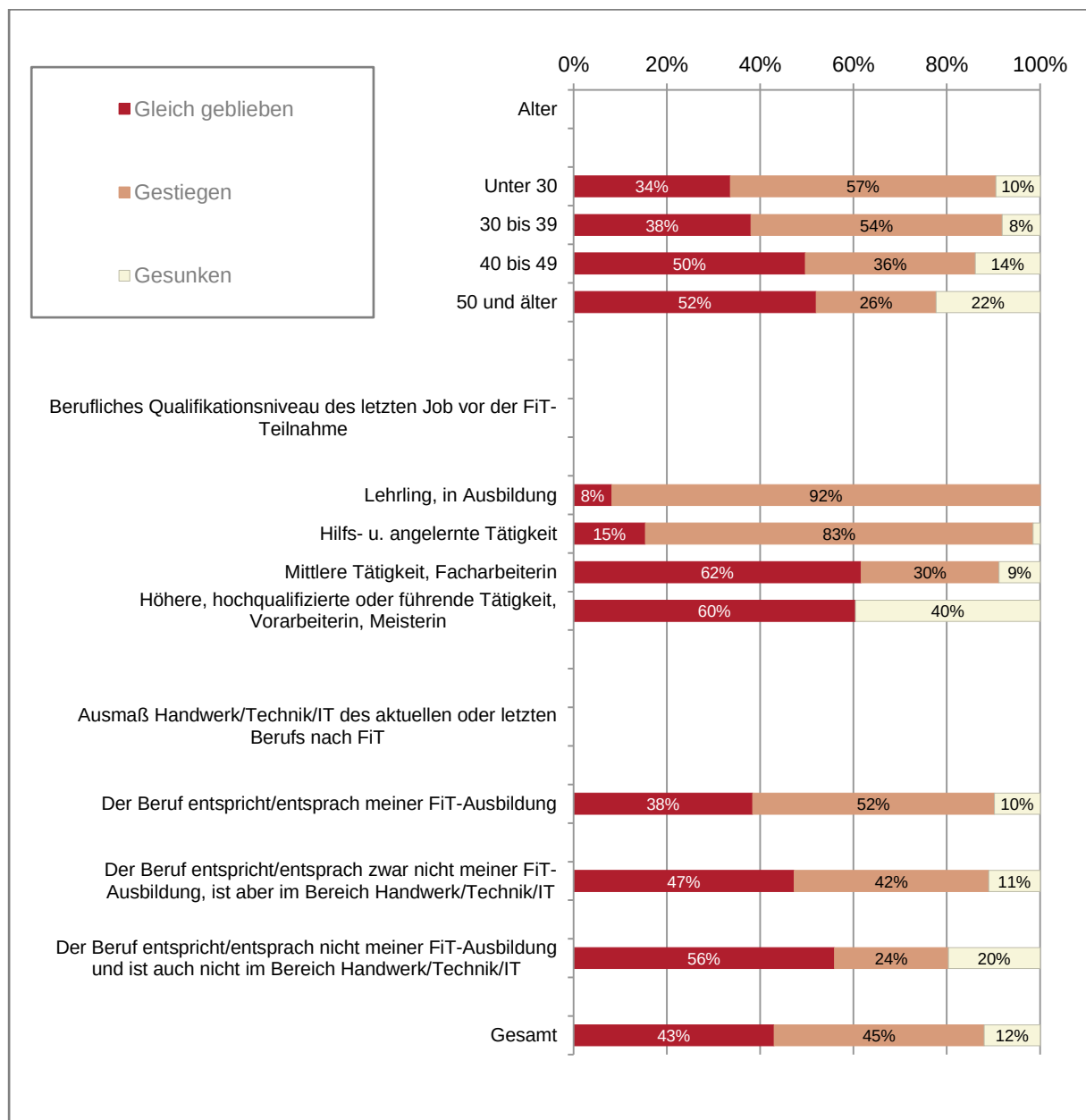
Noch stärker fallen die subgruppenspezifischen Unterschiede in Abhängigkeit des beruflichen Tätigkeitsniveaus vor der FiT-Teilnahme aus: So haben 92% jener, die zuvor als Lehrling bzw. Auszubildende beschäftigt waren, eine berufliche Höherqualifizierung erfahren – bei jenen, die vor ihrer FiT-Teilnahme eine Hilfs- bzw. angelernte Tätigkeit ausgeübt haben sind es 83%. Für die befragten Absolventinnen, die zuvor bereits auf einem mittleren oder hohem Tätigkeitsniveau arbeiteten, kam es mehrheitlich zu keiner Veränderung bzw. ist das berufliche Tätigkeitsniveau unter den Hochqualifizierten sogar vergleichsweise häufiger gesunken. Dies kann dadurch bedingt sein, dass der Spielraum nach oben in geringerem Ausmaß gegeben ist und

die Erlangung einer hochqualifizierten bzw. führenden Position nach einer beruflichen Umorientierung eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen kann.

Der Wechsel in das Berufsfeld Handwerk/Technik/IT hat bei den befragten Absolventinnen zumeist zu einer beruflichen Höherqualifizierung geführt: So haben jene, die aktuell/zuletzt einen Beruf im Bereich Handwerk/Technik/IT ausüben/ausgeübt haben, signifikant häufiger eine berufliche Höherqualifizierung erfahren als jene, die aktuell/zuletzt außerhalb des handwerklich/technischen Berufsfeldes beschäftigt sind/nach der FiT-Absolvierung zuletzt beschäftigt waren. Letztere arbeiten mehrheitlich auf dem gleichen Tätigkeitsniveau wie vor der FiT-Teilnahme (vgl. Abbildung 16).

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Absolvierung des FiT-Programms vor allem für jüngere Absolventinnen (unter 40 Jahre), jene die zuvor auf niedrigerem Tätigkeitsniveau gearbeitet haben und jene, die nach der Absolvierung im handwerkliche-technische Berufsfeld beschäftigt sind/bzw. zuletzt beschäftigt waren, zur Erhöhung des beruflichen Qualifikationsniveaus geführt hat.

Abbildung 16: Vergleich des beruflichen Tätigkeitsniveaus vor und nach FiT, nach ausgewählten Merkmalen

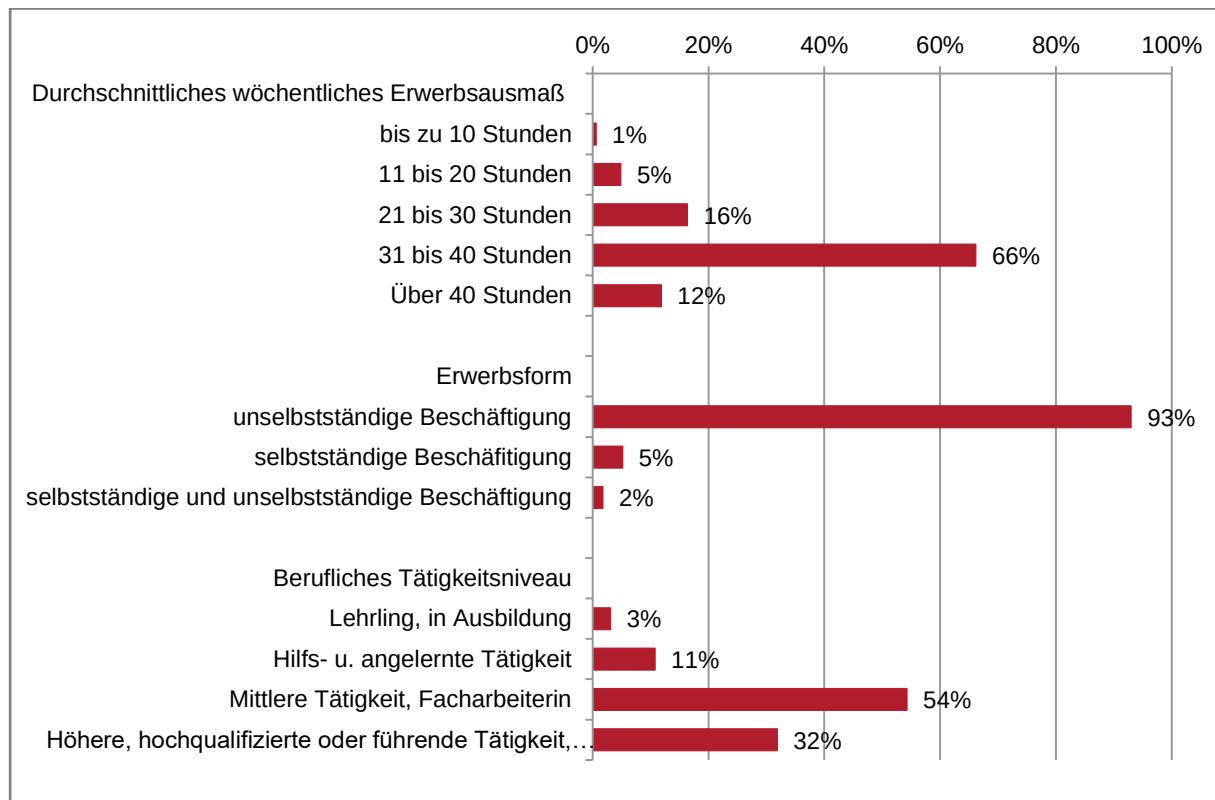


Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 651, n miss=196

Weiters dürfte die Erwerbsintegration nach der FiT-Absolvierung zumeist in Form einer Vollzeit- oder vollzeithen Beschäftigung erfolgen: So geben zwei Drittel der nach der FiT-Absolvierung bereits erwerbstätigen Befragten an, im aktuellen oder zuletzt ausgeübten Job durchschnittlich zwischen 30 und 40 Stunden/Woche zu arbeiten bzw. gearbeitet zu haben, weitere 11% geben gar ein durchschnittliches wöchentliches Pensum von über 40 Stunden an. Während immerhin noch 16% einer Teilzeittätigkeit im Ausmaß von 21 bis 30 Wochenstunden nachgehen/zuletzt nachgingen, spielen Erwerbstätigkeiten von 20 Wochenstunden oder weniger eine geringe Rolle – ausgenommen hiervon sind jene, die seit ihrer FiT-Absolvierung nur auf geringfügiger Basis beschäftigt waren. Die Befragungsergebnisse verweisen auch darauf, dass die Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programms in den meisten Fällen in Form einer unselbstständigen Beschäftigung erfolgen dürften, so geben nur 7% der befragten

Absolventinnen an, aktuell bzw. zuletzt (auch) einer selbstständigen Beschäftigung nachzugehen/nachgegangen zu sein, die restlichen 93% entfallen auf unselbstständig Beschäftigte (siehe Abbildung 17).

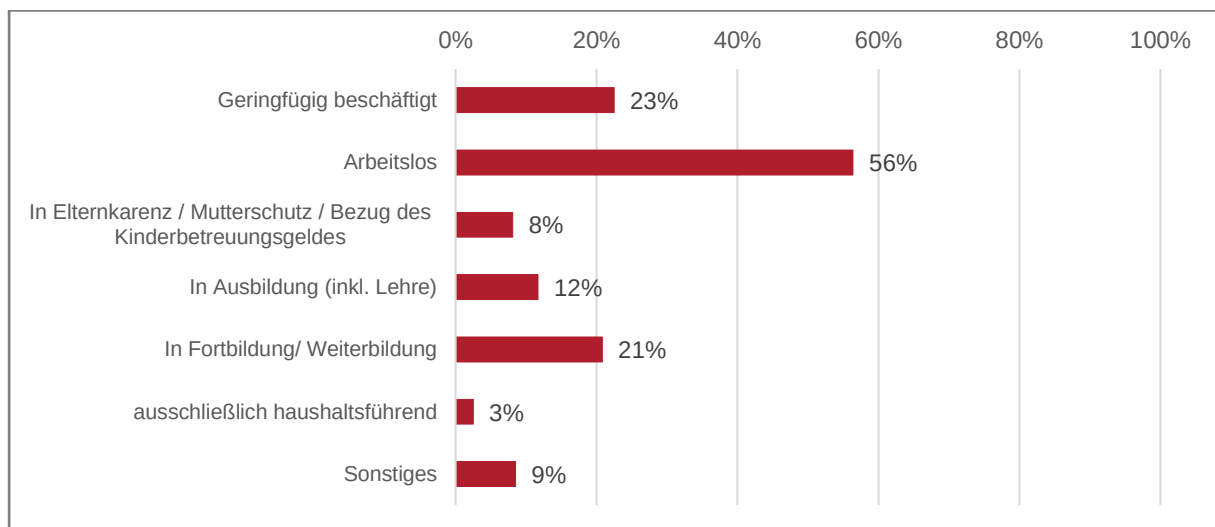
Abbildung 17: Wenn seit der FiT-Absolvierung erwerbstätig gewesen: Merkmale des aktuellen oder letzten Jobs



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847

Die knapp 10% Absolventinnen, die angaben, seit Absolvierung des FiT-Programms noch keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein, wurden gefragt, welchen Tätigkeiten sie seitdem nachgegangen sind, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Ein Großteil der betreffenden Frauen (56%) gibt an, zumindest eine Phase der Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche gehabt zu haben, weitere 23% sind (zusätzlich) einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen. Ein Drittel hat entweder eine weitere Fort- oder Weiterbildung (21%) oder eine Ausbildung (12%) absolviert. Weitere 8% der seit FiT nicht Erwerbstätigen geben an, in Elternkarenz und/oder Mutterschutz gewesen zu sein, während 3% Phasen der ausschließlichen Haushaltsführung nennen. 9% entfallen auf nicht näher benannte sonstige Tätigkeiten (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Tätigkeiten seit der FiT-Absolvierung, wenn seitdem (noch) nicht erwerbstätig



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT nicht erwerbstätig= 82, n gültig= 82

3.2 Muster nachhaltiger Erwerbsintegration – Ergebnisse der Längsschnittdatenanalysen

Anhand der nun folgenden Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse, die auf Basis einer Verknüpfung der AMS-Förderdaten mit den Hauptverbandsdaten erfolgte, soll die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen diskutiert werden. Als zentraler Indikator wird dabei das Beschäftigungsvolumen in Tagen innerhalb der ersten zwei Jahre nach Absolvierung des FiT-Programms herangezogen.

Die Analyse basiert auf einer Abgangslogik: So wird eine Angebotsteilnahme demjenigen Jahr zugeordnet, auf welches das Ende-Datum der Teilnahme an einem FiT-Angebot entfällt. Daher werden diese auch als „Abgangskohorten“ bezeichnet. Für die Abgangskohorte 2020 liegt noch kein ausreichend langer Nachbeobachtungszeitraum vor, weshalb diese Absolventinnengruppe nicht in die Längsschnittanalyse aufgenommen wurde.

Da es sich hier um eine Evaluierung der Nachkarrieren handelt, wird kein Vergleich mit dem Vorbeobachtungszeitraum vorgenommen – dies wäre ohnedies nicht sinnvoll, weil FiT-Teilnehmerinnen zu einem Teil aus besser erwerbsintegrierten Lagen in das Angebot eintreten und ein Vergleich somit Artefakte generieren würde.

3.2.1 Erwerbsintegration im ersten und zweiten Folgejahr

Zwecks besserer Übersichtlichkeit werden die Ergebnisse der Längsschnittanalyse zur Erwerbsintegration mittels sog. Zeitanteile dargestellt. Die wesentlichsten Dimensionen sind (a) Beschäftigungszeitanteile oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze inklusive geförderter Beschäftigungsverhältnisse, (b) Zeitanteile geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, (c) Zeitanteile der Vormerkung in der Arbeitslosigkeit, (d) Zeitanteile erwerbsferner Lagen (OLF – out of labour force), (e) Zeitanteile des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld und (f) Zeitanteile von AMS-Qualifizierungen. Da Tage mit diesen Zeitanteilen einander häufig auch überschneiden, wurde im Zuge des Aufbereitungsprozesses für jede Person eine Priorisierung der Erwerbskarrieren vorgenommen. Definitionsgemäß summieren sich die hier beschriebenen Zeitanteile (a) bis (f) auf jeweils 100% im Beobachtungszeitraum.

Weist eine Person beispielsweise im beobachteten Folgejahr 182 kumulierte Beschäftigtentage² auf (die zu unterschiedlichen Zeitpunkten in einem Jahr zusammengetragen werden können) beträgt der Beschäftigungs-Zeitanteil 50% (also die Hälfte der Tage eines Jahres mit 365 Tagen), 91 Tage in Arbeitslosigkeit ergäbe einen Zeitanteil von 25%, also eine kumulierte Arbeitslosigkeit von ca. 3 Monaten über das Jahr hinweg.

Die folgende Abbildung 19 gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktlagen im ersten und zweiten Jahr nach der Teilnahme an einem FiT-Angebot. Der zentrale Indikator ist dabei der Zeitanteil an kumulierten Tagen der Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (inkl. Tagen geförderter Beschäftigung).

Dabei zeigt sich, dass das durchschnittliche Ausmaß der Erwerbsintegration im zweiten auf das Ende der Absolvierung folgende Jahr für jede Abgangskohorte deutlich höher als im ersten auf das Ende der Absolvierung folgende Jahr liegt. Dies verweist darauf, dass die volle erwerbsintegrative Wirkung (wie bei den meisten Qualifizierungsmaßnahmen) etwas zeitversetzt eintritt, dafür dann aber von nachhaltiger Dauer ist.

Veranschaulicht werden kann dies am Beispiel der Kohorte 2017: Hier beträgt der Beschäftigungszeitanteil (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze) rund 63% im ersten Nachjahr, hingegen rund 70% im darauffolgenden zweiten Nachjahr.

Das Kohortenjahr 2017 empfiehlt sich für die weiteren Analysen insofern, als es die aktuellste Absolventinnenkohorte ist, bei der noch keine störenden Covid-19-Effekte im längerfristigen Nachbeobachtungszeitraum von zwei Jahren möglich sind (Start Covid-19: März 2020).

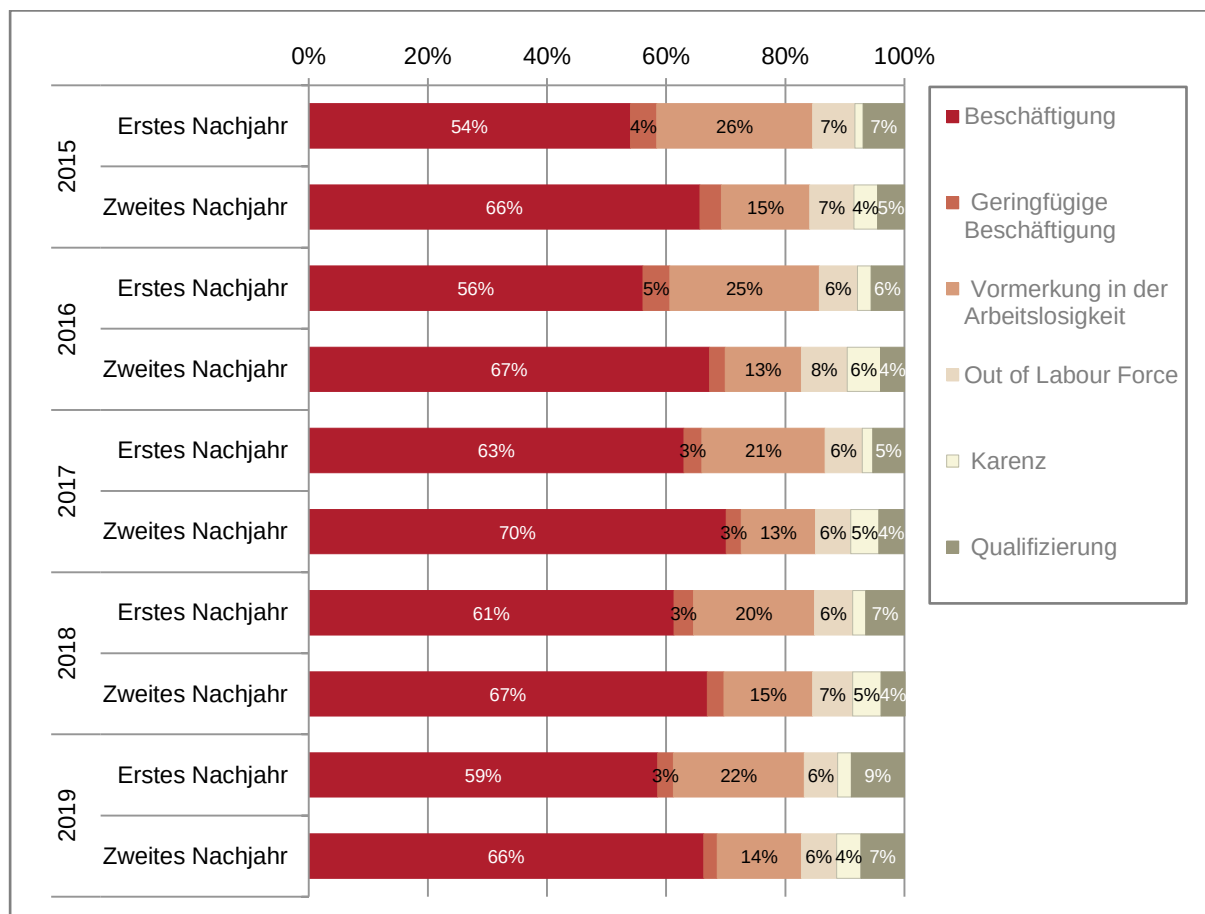
Das Ausmaß der Erwerbsintegration der Teilnehmerinnen der Kohorte 2017 im zweiten Nachjahr ist mit rund 70% als sehr hoch zu bezeichnen (siehe Abbildung 19) und kann im Hinblick auf die Erwerbsintegration und insbesondere deren Nachhaltigkeit als Erfolg interpretiert werden,

Der zweite wesentliche Status ist jener der Vormerkung in der Arbeitslosigkeit. Mit rund 13% Anteil kann hier ein deutlicher Rückgang gegenüber dem ersten Folgejahr (21% Anteil) verzeichnet werden, auch dies ist in der langfristigen Perspektive also positiv einzustufen.

Geringere Anteilswerte entfallen auf Qualifizierungen (rund 5%, im zeitlichen Vergleich leicht abnehmend), erwerbsferne Lagen (rund 6%, gleichbleibend), Bezugszeiten von Kinderbetreuungsgeld (rund 2%, im zeitlichen Vergleich zunehmend) und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (rund 3%, gleichbleibend).

² Die Beschäftigtentage sagen nichts über den Arbeitszeitumfang (Vollzeit, Teilzeit) aus.

Abbildung 19: Durchschnittliche Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021; n<=3% werden nicht ausgewiesen; Beschäftigung: inklusive geförderter, aber ohne geringfügiger Beschäftigung

Die geförderten FiT-Angebote wurden für jede Person bei direkter Aufeinanderfolge zu einem Verbund zusammengezogen und nach dem Förderinstrument der letzten Hauptmaßnahme³ klassifiziert. Die unterschiedlichen, im Rahmen von FiT geförderten Ausbildungen verteilen sich wie folgt auf vier Förderinstrumente:

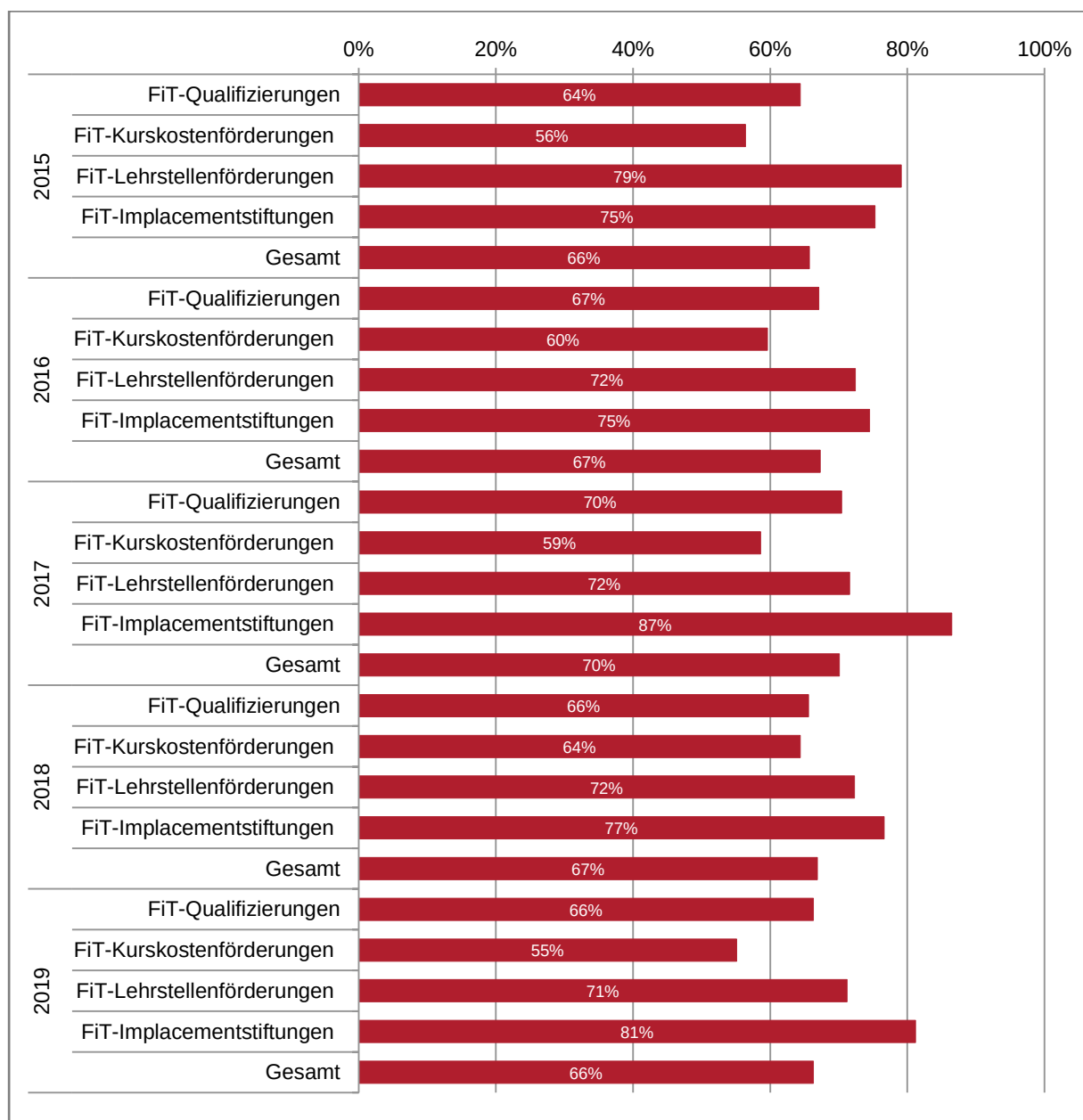
- ❑ FiT-Qualifizierungen (QU): Lehrausbildungen in Ausbildungseinrichtungen sowie Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen von Ausbildungszentren oder AMS-Kursen
- ❑ FiT-Kurskostenförderungen (KK): Facharbeiterinnenausbildungen oder Ausbildungen zur Werkmeisterin/Meisterin am freien Bildungsmarkt, Ausbildungen im Rahmen einer Fachschule/HTL/Kolleg, Ausbildungen im Rahmen naturwissenschaftlich-technischer FH-Bachelorstudiengänge
- ❑ FiT-Lehrstellenförderungen (LST): Lehrausbildungen in Betrieben
- ❑ FiT-Implacementstiftungen (ASI): Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen von Implacementstiftungen

Der folgenden Abbildung 20 ist nun zu entnehmen, wie die längerfristigen Erwerbseffekte (längerfristig = zweites Folgejahr) dieser vier Förderinstrumente ausfallen. Dabei zeigt sich für jedes Kohortenjahr eine deutliche Segmentierung: Lehrstellenförderungen und

³ Im Falle einer Mehrfachförderung unterschiedlicher Angebotsformen wurde Lehrstellenförderungen die oberste Hierarchie zugewiesen, gefolgt von Implacementstiftungen.

Arbeitsstiftungen ziehen in der Regel höhere Erwerbseffekte nach sich als Qualifizierungen und vor allem Kurskostenförderungen. Dieser Umstand ist dadurch erklärbar, dass bei Lehrstellenförderungen und Implacementstiftungen zumeist konkrete Arbeitsplatzangebote vorliegen und nicht mit Zeiten der Sucharbeitslosigkeit zu rechnen ist. Konkret am Beispiel des Kohortenjahres 2017 etwa beläuft sich der Erwerbseffekt bei Lehrstellenförderungen auf rund 72%, bei Implacementstiftungen auf rund 87%. Bei FiT-Absolventinnen des Jahres 2017 fällt auch die Erwerbsintegration bei Qualifizierungen (70%) durchaus ähnlich hoch aus, wie die Lehrstellenförderung (dies ist nicht bei allen betrachteten Jahren der Fall), während die Erwerbsintegration nach der Kurskostenförderungen mit einem Zeitanteil von 59% am niedrigsten ausfällt (dieses generelle Muster ist über alle betrachteten Jahre erkennbar).

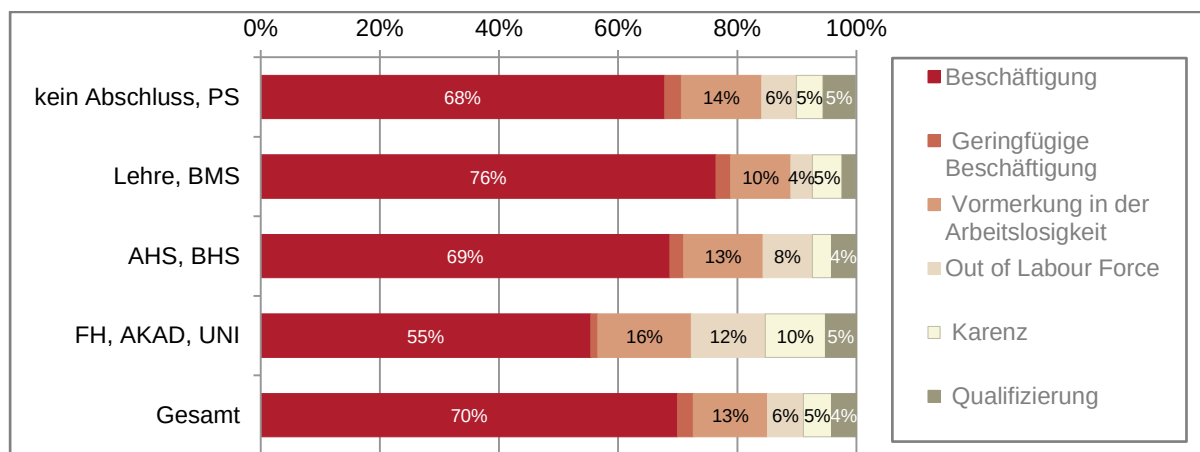
Abbildung 20: Zeitanteile Beschäftigung (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze inkl. geförderter Beschäftigung) im zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach FiT-Förderinstrument und Abgangskohorte



Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Analysen der Erwerbseffekte in Abhängigkeit des Ausbildungsniveaus kommen zu dem Ergebnis, dass signifikant geringere Effekte bei Teilnehmerinnen im obersten Bildungssegment der tertiären Ausbildung vorliegen. Wiederum am Beispiel der Kohorte 2017 beläuft sich der Beschäftigungszeitanteil im zweiten Folgejahr bei Akademikerinnen bei rund 55%. Bei Frauen ohne Bildungsabschluss bzw. mit Pflichtschulabschluss liegt der Anteil bei rund 68%, bei mittlerem Bildungsniveau (Lehre, berufsbildende mittlere Schule) bei 76% und bei AHS/BHS-Abschluss ergibt sich ein Beschäftigungszeitanteil von 69% (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Ausbildung; Abgangskohorte 2017

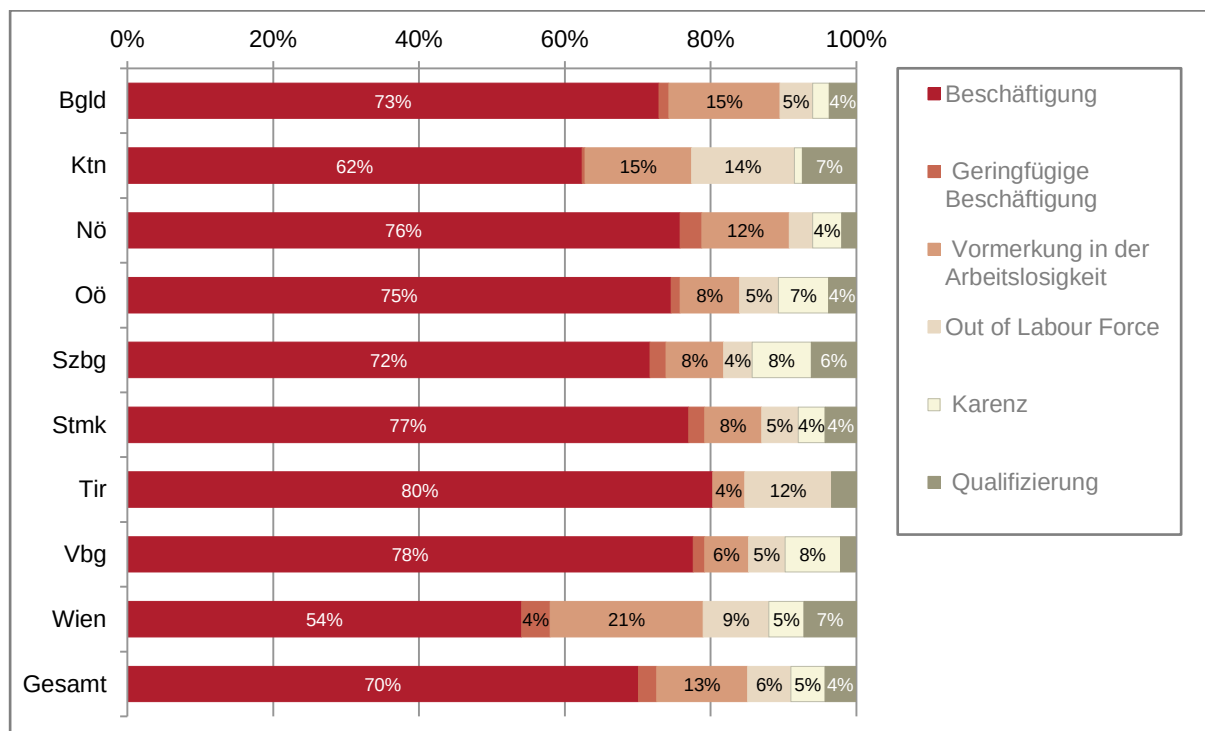


Quelle: L&R Database 'EvalEKFIT', 2021; Werte $n \leq 3\%$ werden nicht ausgewiesen; Beschäftigung: inklusive geförderter, aber ohne geringfügige Beschäftigung

Untersuchungen der längerfristigen Erwerbseffekte nach Bundesland (genauer: Wohn-Bundesland) zeigen vor allem für Wien signifikante Unterschiede im Ergebnis gegenüber den anderen Bundesländern. So beträgt in der Kohorte 2017 das Beschäftigungsausmaß im zweiten Folgejahr nach der Teilnahme in der Bundeshauptstadt 54% (siehe Abbildung 22). Vergleichsweise hohe Effekte zeigen sich demgegenüber in Tirol (80%), Vorarlberg (78%), Steiermark (77%), aber auch Niederösterreich (76%) und Oberösterreich (75%).

Die geringeren Effekte für Wien erklären sich zumindest zum Teil dadurch, dass unter den geförderten FiT-Teilnehmerinnen in Wien der Anteil an arbeitsmarktfernen Personen der relativ höchste war, häufiger Drittstaatsangehörige zu finden waren und FiT-Kurskostenförderungen überdurchschnittlich oft gefördert wurden.

**Abbildung 22: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im zweiten Jahr nach der Angebots-
teilnahme nach Bundesland (Wohnortprinzip); Abgangskohorte 2017**



Quelle: L&R Database 'EvalEKFIT', 2021, Werte $n \leq 3\%$ werden nicht ausgewiesen; Beschäftigung: inklusive geförderter, aber ohne geringfügige Beschäftigung

3.2.2 Einkommenseffekte

Einkommen aus Beschäftigungsverhältnissen werden im Dachverband der Sozialversicherungsträger (vormals Hauptverband) mit einer zeitlichen Verzögerung eingeschrieben. Einkommensverläufe im einjährigen Nachbeobachtungszeitraum können daher für die Absolventinnenkohorten 2015 bis 2018 berechnet werden. Einkommensanalysen für das zweite Nachjahr sind für die Kohorten 2015 bis 2017 möglich.

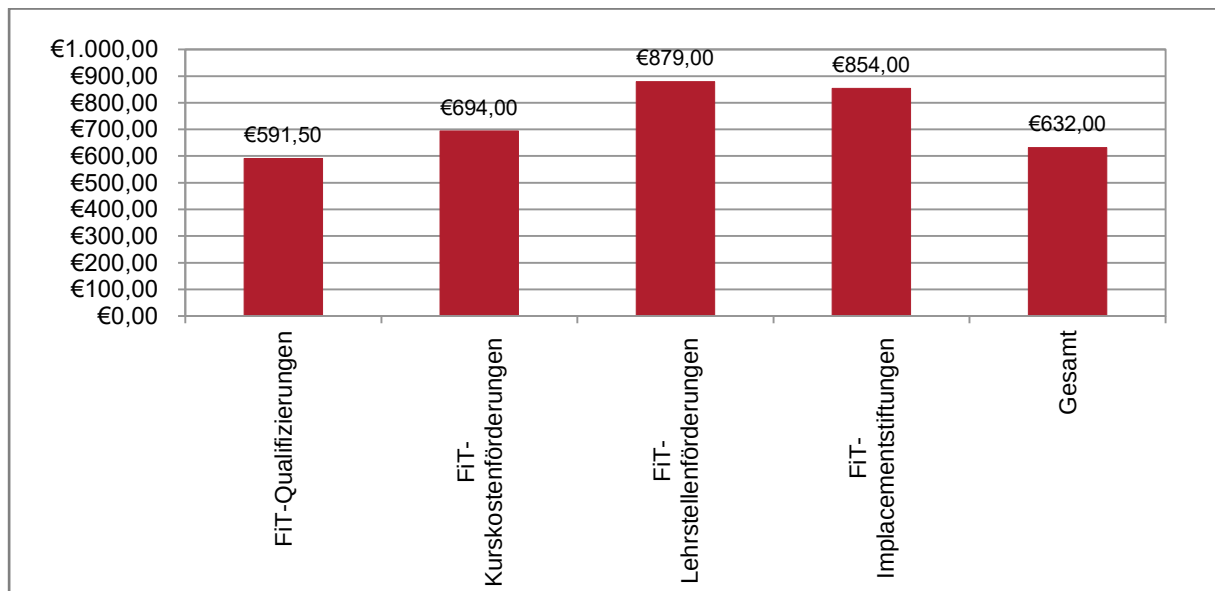
Für jedes untersuchte FiT-Förderinstrument (Qualifizierung, Kurskostenförderung, Lehrstellenförderung und Implacementstiftung) und für jedes Kohortenjahr können deutliche Steigerungen in den monatlichen Bruttoverdiensten nachgewiesen werden, welche die inflationsbedingte Indexierung bei weitem überschreiten. Im mittelfristigen Vergleich Vorjahr-Nachjahr zeigt sich quer über die vier Förderinstrumente eine Steigerung um durchschnittlich 377,00 € im Fall der Kohorte 2015, 413,50 € im Fall der Kohorte 2016, 468,00 € im Fall der Kohorte 2017 und 435,00 € im Fall der Kohorte 2018 (siehe Tabelle 64 im Anhang).

Ähnlich wie im Fall der Beschäftigungsanalysen kann die längerfristige Verlaufsanalyse auch im Bereich der Einkommen noch stärkere Zugewinne als der mittelfristige Vergleich Vorjahr-Nachjahr verzeichnen. Die Messanordnung hierfür ist der Vergleich der Monateinkommen zwischen dem Vorjahr und dem auf das Ende der Angebote folgenden zweiten Nachjahr. Auf dieser Ebene ergeben die Berechnungen einen Zuwachs für die Kohorte 2015 um durchschnittlich 532,00 €, für die Kohorte 2016 um durchschnittlich 558,50 € und für die Kohorte 2017 um durchschnittlich 632,00 € (siehe Tabelle 66 im Anhang).

Bei der Betrachtung von Detailergebnissen der Einkommenseffekte für jedes der vier Förderinstrumente zeigen sich je nach Kohortenjahr unterschiedliche Ergebnisse. Gemeinsam ist dabei, dass jedes der Förderinstrumente deutlich positiv bilanziert, bei gewissen

Unterschieden zwischen den Förderinstrumenten und Jahren. Beispielhaft wird dies für die Abgangskohorte 2017 in Abbildung 23 erläutert, welche auf dem längerfristigen Design (Vergleich des Vorjahres mit dem zweiten Jahr nach der Teilnahme) basiert: Der Differenzwert in den Monats-Medianeinkommen für die Kohorte 2017 liegt für jene FiT-Absolventinnen, die eine FiT-Lehrstellenförderung oder FiT-Implacementstiftung in Anspruch genommen haben besonders hoch (über 850 €), bei jenen, die eine Kurskostenförderung in Anspruch genommen haben bei knapp 700 € und bei den FiT-Qualifizierungen bei knapp 600 €, wobei hier angemerkt werden muss, dass die Einkommen vor der FiT-Lehrstellenförderung am niedrigsten waren, bei den FiT-Implacementstiftungsteilnehmerinnen hingegen bereits vor der FiT-Teilnahme relativ hoch (für Details zu den Einkommenseffekten siehe Tabelle 65 und 66 im Anhang).

Abbildung 23: Differenz Monats-Brutto-Einkommen der Medianwerte zwischen dem Jahr vor und dem zweiten Jahr nach der Teilnahme nach FiT-Angebot; Abgangskohorte 2017



Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

4 Wie ausbildungsadäquat ist die Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen?

Im Mittelpunkt der vorliegenden Evaluierung steht neben der Frage nach der Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration auch jene nach deren Ausbildungsadäquatheit.

Mit dem FiT-Programm werden Ausbildungen in technischen, handwerklichen und IT-nahen Berufsfeldern unterstützt, die durch einen relativ geringen Frauenanteil gekennzeichnet sind. Von einigen Ausnahmen abgesehen, muss der Frauenanteil der betreffenden Ausbildungen zumindest unter 40% liegen, damit diese gefördert werden können. In vielen Ausbildungen bzw. Berufsfeldern liegt der tatsächliche Anteil aber weit darunter, etwa in den Bereichen Elektro- oder Kraftfahrzeugtechnik sowie Mechatronik oder Metalltechnik, die einen Frauenanteil von unter bzw. um die 10% aufweisen. Das Feld der möglichen FiT-Ausbildungen ist sehr divers, sowohl hinsichtlich der Rahmenbedingungen während der Ausbildung wie auch danach im Berufsfeld. Tischlerinnen in kleinen Handwerksbetrieben, Kunststoffformgeberinnen in regionalen Leitbetrieben, Technikerinnen in Großbetrieben oder IT-Fachkräfte in Start-Ups – das Feld der Berufe sowie möglicher Betriebe und Unternehmen ist ein breites und heterogenes.

Auf Basis der Befragung von FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 widmet sich dieses Kapitel der Frage, wie „ausbildungsnah“ jene Frauen arbeiten, die im Anschluss an die FiT-Ausbildung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen konnten⁴: Gelingt es ihnen, in einem ausbildungsadäquaten Berufsfeld Fuß zu fassen?

Ergebnisse im Überblick

Um die Frage nach der Ausbildungsadäquatheit bzw. -nähe der Erwerbsintegration erfassen zu können, wurden die Teilnehmenden zu ihrem beruflichen Weg nach Absolvierung der FiT-Ausbildung befragt.

Der Großteil der nach FiT erwerbstätigen Befragten (82%) gibt an, dass ihr aktueller Job oder letzter Job seit der Absolvierung im Bereich Handwerk, Technik oder IT liegt bzw. lag. Als häufigstes Berufsfeld wurde von knapp einem Viertel der Respondentinnen das Berufsfeld „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ genannt – ein Berufsfeld, in welchem vor der Ausbildung 4% der Befragten tätig waren.

Rückblickend auf die gesamte Erwerbskarriere nach der FiT-Ausbildung (die je nachdem wann das FiT-Programm abgeschlossen wurde unterschiedlich lange ist) wird von 75% der Befragten angegeben, ausschließlich oder überwiegend in einem handwerklich, technischen oder IT-spezifischen Berufsfeld gearbeitet zu haben.

Die Ergebnisse verweisen – nicht zuletzt im Vergleich zur beruflichen Ausgangssituation (Kapitel 2) – darauf, dass die FiT-Ausbildung von einem Großteil der Absolventinnen tatsächlich berufsadäquat verwertet werden und große berufliche Änderungen durch das FiT-Programm unterstützt bzw. initiiert werden konnten.

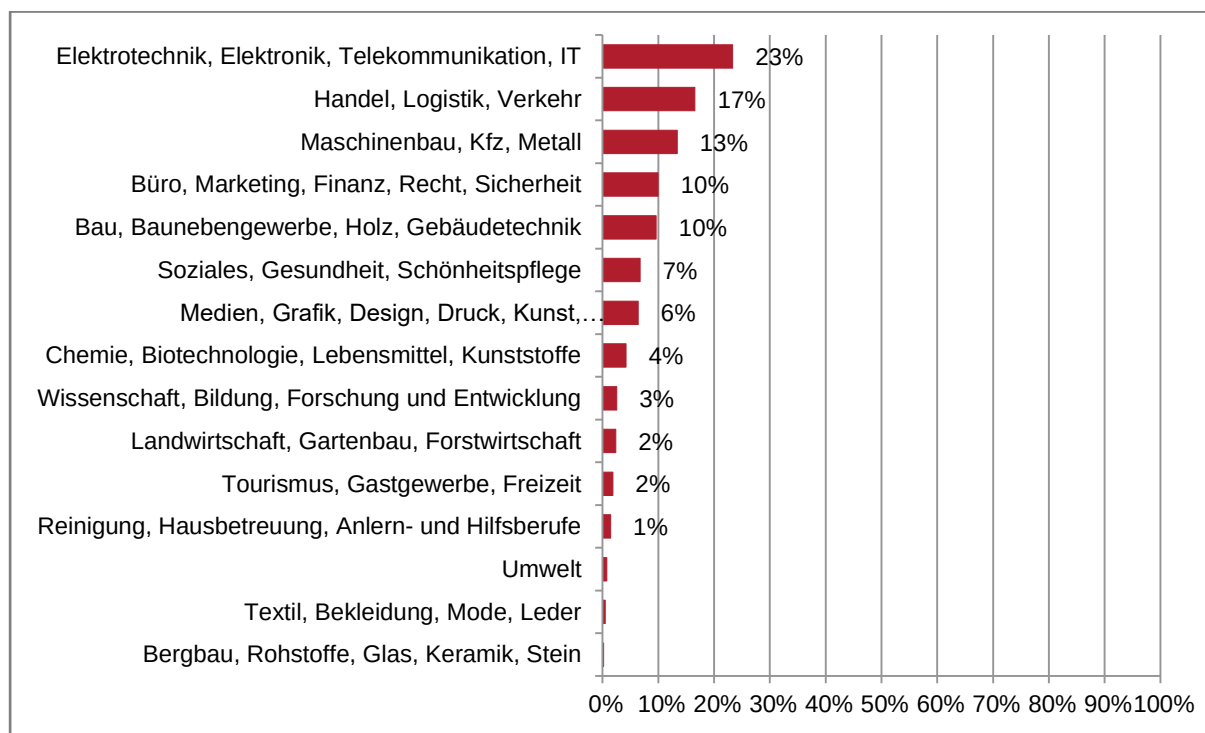
⁴ Die Frage der konkreten beruflichen Tätigkeit kann nur im Rahmen einer Befragung erhoben werden, da diese Informationen sonst nicht zur Verfügung stehen. Dieses Kapitel widmet sich daher der Frage der beruflichen Tätigkeit, während Kapitel 3 einen Überblick über die Erwerbsstatistiken im Zeitverlauf bietet.

4.1 Ausbildungsadäquatheit der Erwerbstätigkeit

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie ausbildungsnah die FiT-Absolventinnen im Anschluss an ihre Ausbildung arbeiten. Insgesamt ist ein Großteil (91%) der befragten Absolventinnen seit Abschluss des FiT-Programms einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze nachgegangen. Diese wurden danach gefragt, in welchem Beruf sie aktuell tätig sind bzw. zuletzt tätig waren.

Der größte Anteil der Antworten entfällt dabei mit 23% auf den Bereich Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT, gefolgt von Handel/Logistik/Verkehr (17%), Maschinenbau, Kfz, Metall (13%), Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit sowie Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik (jeweils 10%). Die übrigen Berufsbereiche spielen mit Anteilen unter 10% eine eher untergeordnete Rolle unter den befragten Absolventinnen (siehe Abbildung 24).

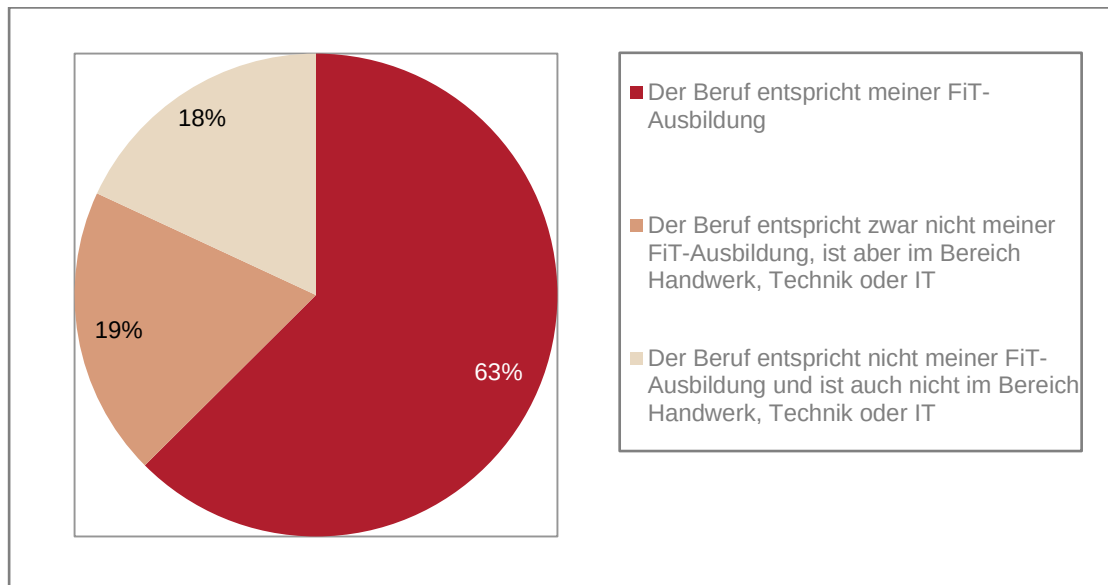
Abbildung 24: Aktueller Beruf oder letzter Beruf nach Absolvierung des FiT-Programms (auswählbar auf Basis der AMS-Berufsklassifikation)



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 787, n miss=60; Werte <=3 werden nicht ausgewiesen

Im Vergleich zu den Ausgangsberufen (Kapitel 2.2) zeigt sich somit eine deutliche Verschiebung der beruflichen Tätigkeit: Der Großteil der nach dem FiT-Programm erwerbstätigen Befragten (82%) gibt an, dass ihr aktueller Job oder letzter Job seit der Absolvierung im Bereich Handwerk, Technik oder IT liegt bzw. lag.

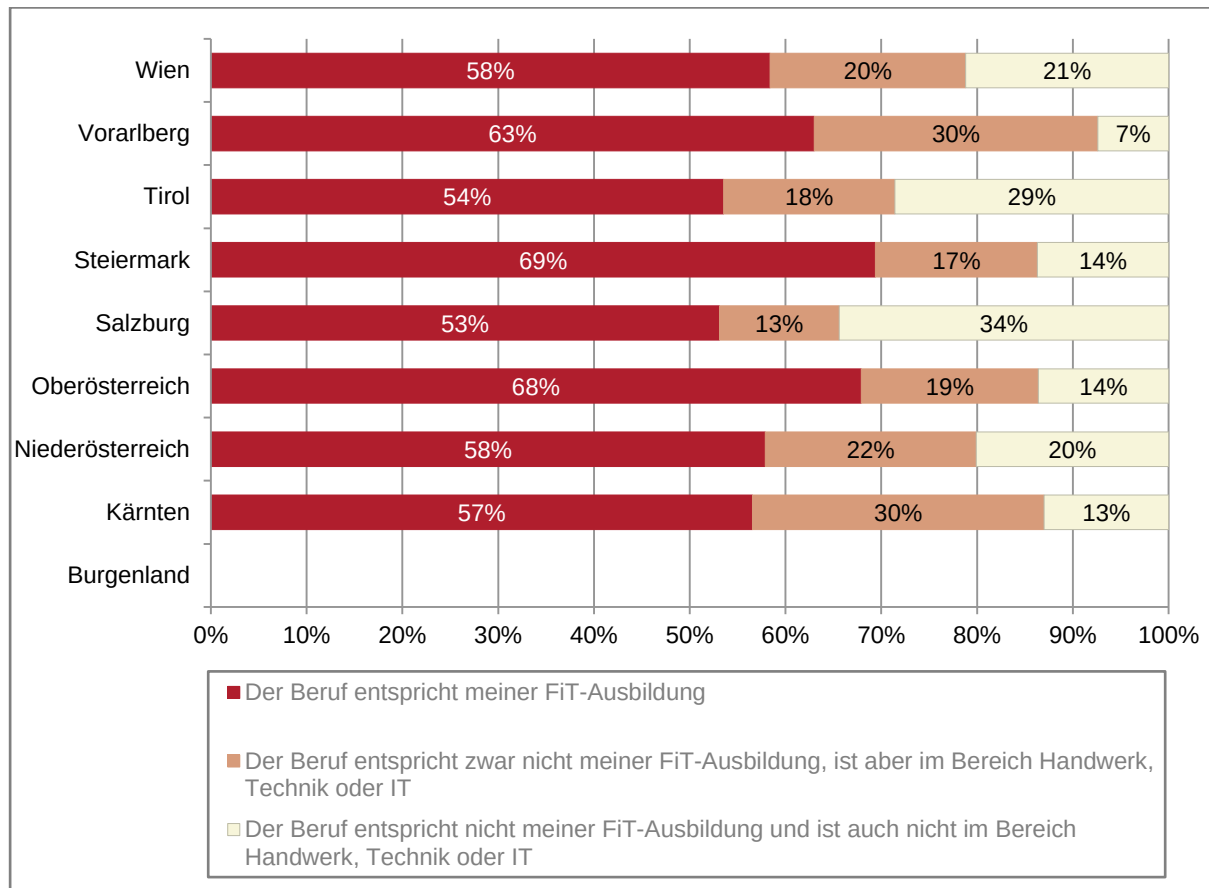
Abbildung 25: In welchem Ausmaß entspricht der aktuelle oder letzte Beruf der FiT-Ausbildung?



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 804, n miss=43

In der bundeslandspezifischen Analyse zeigt sich, dass speziell in Oberösterreich und der Steiermark ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Frauen aktuell oder zuletzt in einem Beruf tätig ist/war, der der zuvor absolvierten FiT-Ausbildung entspricht (Oberösterreich: 68%, Steiermark: 70%), während der Anteil in Salzburg, dem Burgenland (je 53%) und Tirol (54%) signifikant unter dem österreichweiten Durchschnitt liegt (siehe Abbildung 26).

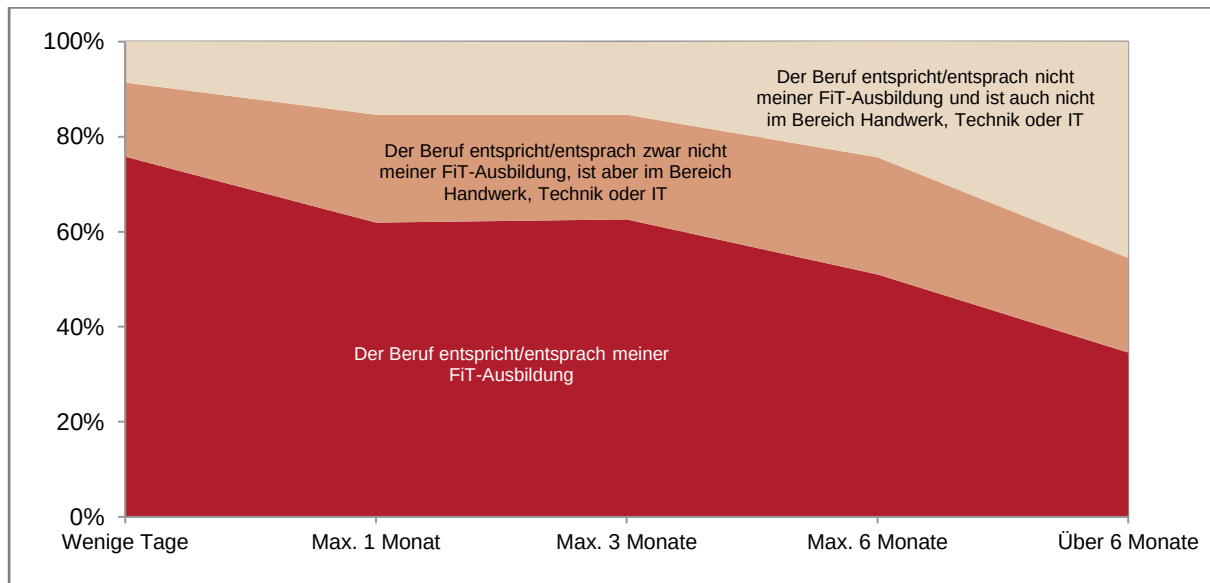
Abbildung 26: Ausmaß der FiT-Adäquatheit des letzten oder aktuellen Berufs nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 744;
Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Zudem zeigt die Befragung, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, einen Beruf zu wählen, der nicht der FiT-Ausbildung entspricht, mit der Länge der Suche nach einer Arbeitsstelle ansteigt. So geben jene Absolventinnen, die unmittelbar oder sehr zeitnah nach Beendigung der FiT-Ausbildung einen Job gefunden haben (bzw. übernommen wurden), signifikant häufiger an, dass ihr aktueller oder zuletzt ausgeübter Beruf ausbildungsentsprechend ist bzw. im Bereich Handwerk, Technik oder IT liegt als jene, die länger auf Jobsuche waren: Während rund 75% der Frauen, die innerhalb weniger Tage eine Arbeitsstelle gefunden haben, im FiT-Ausbildungsberuf arbeiten, trifft dies auf rund 35% jener zu, bei denen die Jobsuche nach FiT über ein halbes Jahr gedauert hat. Diese wiederum geben zu fast der Hälfte an, aktuell einen Beruf außerhalb des Ausbildungsberufes auszuüben bzw. zuletzt ausgeübt zu haben, der nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT liegt (siehe Abbildung 27).

Abbildung 27: Ausmaß der FiT-Adäquatheit des letzten Berufs in Abhängigkeit der Dauer nach Jobsuche nach Absolvierung des FiT-Programms



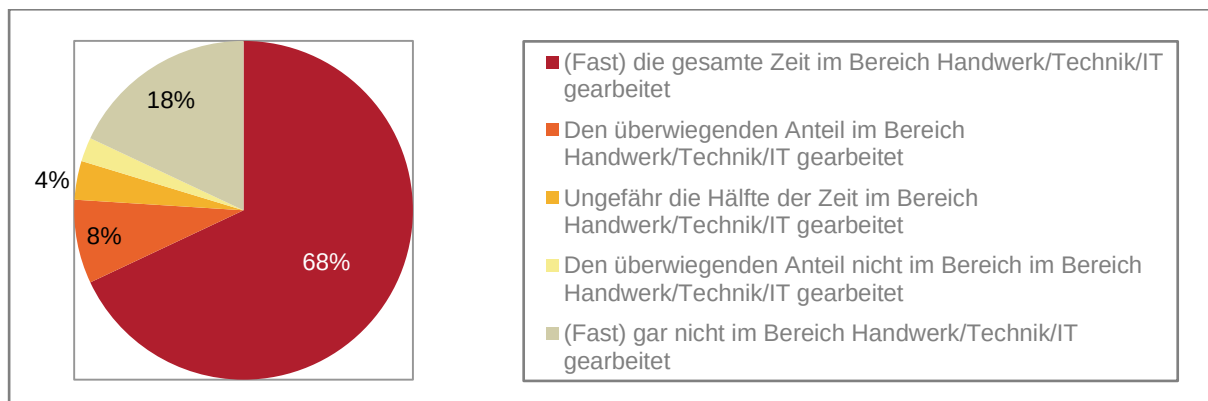
Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 766, n miss= 81

Die Wahrscheinlichkeit dafür, nach Absolvierung des FiT-Programms in das handwerklich-technischen Berufsfeld zu wechseln bzw. dort zu verbleiben sinkt also mit der Dauer der Jobsuche nach Absolvierung der FiT-Ausbildung bzw. ist umso höher, je schneller ein Arbeitsplatz gefunden werden kann.

4.2 „FiT-Nähe“ der Arbeitsplätze nach der FiT-Ausbildung

Nachfolgend wird skizziert, wie sich die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer „FiT-Nähe“ gestalten, also ob die Absolventinnen in handwerklich-, technischen oder IT-nahen Berufen gearbeitet haben. Zwischen der Absolvierung des FiT-Programms und dem Zeitpunkt der Befragung lagen teilweise bereits einige Jahre und damit bei einem Teil der Respondentinnen auch mehrere Beschäftigungsverhältnisse vor. Daher wurde als übergreifende Frage erhoben, wie hoch die befragten FiT-Absolventinnen den Anteil von FiT-adäquaten Jobs gemessen an ihrer gesamten Erwerbstätigkeit einschätzen. Die Antworten auf diese Frage verweisen darauf, dass das FiT-Programm die Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 in hohem Maße beim Weg und Verbleib ins Berufsfeld Handwerk/Technik/IT unterstützt hat: So geben fast 70% der seit FiT erwerbstätigen Befragten an, (fast) die gesamte Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT beschäftigt gewesen zu sein, weitere 8% waren dies den überwiegenden Anteil der Zeit. Nur 18% geben an, gar nicht oder nur in sehr geringem Maße im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet zu haben (siehe Abbildung 28).

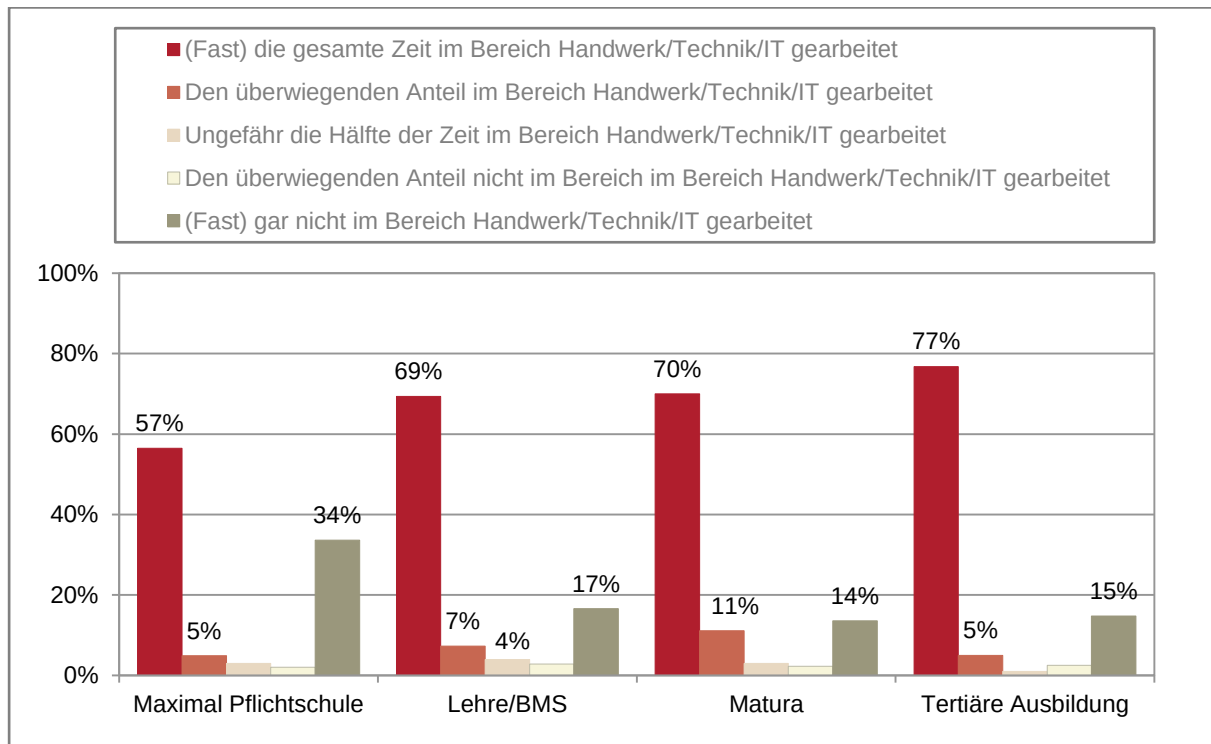
Abbildung 28: Anteil der Erwerbszeit nach FiT im Bereich Handwerk/Technik/IT



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 798, n miss =14; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

Während sich keine signifikanten Bundesländerunterschiede zeigen, dürfte das Bildungsniveau einen Einfluss darauf haben, inwieweit der Weg ins- und Verbleib im Bereich Handwerk, Technik oder IT gelingt: So steigt der Anteil der Absolventinnen, die seit FiT-Abschluss (fast) die gesamte Zeit in einem dieser Bereiche gearbeitet haben mit der Höhe des Bildungsniveaus: Frauen, die vor dem Start des FiT-Programms maximal einen Pflichtschulabschluss aufwiesen, gaben zu 57% an (fast) die gesamte Zeit im Bereich Handwerk, Technik oder IT gearbeitet zu haben; dies sind gut 20 Prozentpunkte weniger als Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss (77%). Zudem geben ein Drittel der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss an, (fast) gar nicht in einem handwerklich, technischen oder IT-nahen Berufsfeld tätig gewesen zu sein (34%), bei den anderen Bildungsgruppen liegt der Anteil bei rund 15% (siehe Abbildung 29).

Abbildung 29: Anteil der Erwerbszeit nach FiT im Bereich Handwerk/Technik/IT nach höchster abgeschlossener Schulbildung



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 798, n miss= 141; Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

Insgesamt verweisen die Ergebnisse darauf, dass nicht nur eine nachhaltige, sondern für einen Großteil der FiT-Absolventinnen auch ausbildungsadäquate Erwerbsintegration nach der Absolvierung des FiT-Programms erfolgte. Zudem zeigt sich – wie in Kapitel 3.1 näher ausgeführt –, dass der Wechsel in das Berufsfeld Handwerk, Technik und IT in den meisten Fällen zu einer beruflichen Höherqualifizierung geführt hat.

5 Lassen sich betriebliche Einflussfaktoren rund um unterschiedliche „Post-FiT-Karrieremuster“ identifizieren?

In der Literatur wird auf das teilweise schwierige Umfeld für weibliche Beschäftigte in technischen, handwerklichen oder IT-Berufen und die damit in Zusammenhang stehende Tendenz verwiesen, dass Frauen häufiger als ihre Kollegen selbst nach erfolgtem Einstieg in das Berufsfeld wieder aus diesem aussteigen (so genannter Drehtüreffekt). Dieses Kapitel geht der Frage nach, ob dieser Drehtüreffekt bei den FiT-Absolventinnen beobachtet werden kann bzw. ob betriebliche Einflussfaktoren dafür identifiziert werden können, warum einige FiT-Absolventinnen längerfristig in handwerkliche, technische oder IT-Berufe einsteigen und dort Fuß fassen können, andere wiederum nicht (Kapitel 5.1).

Ergebnisse und Analysen auf Basis der Online-Befragung der FiT-Absolventinnen wurden mit einer qualitativen Befragung von Betrieben ergänzt, die Erfahrungen mit weiblichen Mitarbeiterinnen in technischen, handwerklichen und IT-Berufen haben, aber nicht notwendigerweise mit dem FiT-Ausbildungsprogramm (Kapitel 5.2).

Damit soll dieses Kapitel auch Hinweise darauf geben, wie ein für Frauen förderliches betriebliches Umfeld in handwerklichen, technischen und IT-Berufen gestaltet werden kann und welche betrieblichen Haltungen hier unterstützend wirken können. Dazu wird das Kapitel durch eine Zusammenschau der Sichtweise der FiT-Absolventinnen mit jener der Unternehmen rund um das Phänomen der Leaky Pipeline bzw. des Drehtüreffektes abgerundet (Kapitel 5.3).

Ergebnisse im Überblick

Um Anhaltspunkte dafür zu bekommen, inwiefern betriebliche Rahmenbedingungen Einfluss auf den Verbleib in einem FiT-adäquaten Berufsfeld haben, wurden die FiT-Absolventinnen drei unterschiedlichen „Post-FiT-Karrieremustern“ zugeordnet.

Dabei wurde zwischen

- „FiT-Beschäftigten“ (65% der Befragten),
- „(Vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen“ (13% der Befragten) und
- „(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen“ (22% der Befragten)

unterschieden.

Von einem Großteil der „FiT-Beschäftigten“ wurde das neue betriebliche Umfeld generell (sehr) positiv eingestuft, sowohl hinsichtlich des Betriebsklimas, bezüglich unterstützender Rahmenbedingungen und mehrheitlich auch bezogen auf Vereinbarkeitsoptionen. Fast alle „FiT-Beschäftigten“ wollen den aktuellen Beruf weiterhin ausüben, lediglich 2% wollen in ein anderes Berufsfeld wechseln.

Rund ein Fünftel der in diesen Feldern arbeitenden FiT-Absolventinnen benennen aber auch Schwierigkeiten, vor allem die „(vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen“. Je geringer der Frauenanteil im jeweiligen Unternehmen ist, desto kritischer wird die Situation eingeschätzt. Statistisch signifikante Gruppenunterschiede deuten darauf hin, dass die Rahmenbedingungen in einem Betrieb den Verbleib in technisch-handwerklichen und IT-Berufen beeinflussen. Neben betriebsbezogenen Faktoren, die zu einer hohen physischen und psychischen Belastung führten bzw. der Wahrnehmung eines negativen Betriebsklimas, wurden auch arbeitsmarktbezogene Gründe als Ursache für das (vorläufige) Verlassen des FiT-Feldes genannt. Fachliche Gründe spielen demgegenüber laut Befragungsergebnissen eine untergeordnete Rolle.

Die Gründe der „(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen“ nach Abschluss der FiT-Ausbildung noch keinen Job im Berufsfeld Handwerk/Technik/IT ausgeübt zu haben sind vielfältig gelagert. Am häufigsten wird ein erfolgloser Bewerbungsprozess genannt: Vor allem über 40-jährige Frauen geben zu hohen Anteilen an, sich zwar für Jobs im handwerklich-technischen Bereich beworben, aber (noch) keine Stelle bekommen zu haben.

Qualitative Interviews mit Unternehmensvertreter_innen aus Handwerk, Technik sowie IT zeigen vielfältige Ansätze und Bemühungen auf, Frauen für handwerklich-technische bzw. IT-spezifische Berufe zu gewinnen. Vor allem im Bereich der Vereinbarkeit werden aber auch aus Sicht der Unternehmen strukturelle Problemfelder benannt, die dazu führen können, dass Frauen wieder aus dem Berufsfeld aussteigen. Unternehmen formulieren speziell zu diesem Thema einen Unterstützungs- und Vernetzungsbedarf zur Überwindung dieser Problemfelder.

5.1 Erfahrungen der FiT-Absolventinnen entlang dreier „Post-FiT-Karrieremuster“

Studien (z.B. Schneeweiß 2016, Bergmann et al 2017, Friedl 2017, Ihsen et al 2017, Thies 2019, Matthes 2019, Bergmann et al 2021) verweisen auf wesentliche Voraussetzungen für den Verbleib von weiblichen Beschäftigten in einem nach wie vor für Frauen nicht „typischen“ handwerklich-technischen Berufsfeld: Ein für beiderlei Geschlechter förderliches, nicht-sexistisches und nicht-diskriminierendes Arbeitsumfeld, ähnliche Weiterbildungs-, Weiterentwicklung- sowie Karrieremöglichkeiten und die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten. All dies ist in stark männlich-konnotierten Berufsbereichen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit und sollte daher Ziel struktureller betrieblicher Veränderungsprozesse sein, um Frauen wie Männern Ausbildungen und Berufe im handwerklich, technischen und IT-Bereich gleichermaßen zugänglich zu machen.

Da Frauen aufgrund von – auch unbewusst laufenden – Diskriminierungsmustern und jahrzehntelang männlich geprägten Netzwerken bei der Einstellung sowie auch weiteren Karriereverläufen in technischen Berufsfeldern benachteiligt sind bzw. sein können, wird aktive Frauenförderung als sinnvoll erachtet, sei dies in Form von Mentoring, Karriereprogrammen, Quoten oder der Unterstützung von Frauennetzwerken. Gleichzeitig wird von einer Perpetuierung der „Sonderstellung“ von Frauen bzw. einer „Überdramatisierung“ von Geschlecht durch explizite frauenfördernde Ansätze gewarnt (Diskussion in Beiträgen bei Wroblewski & Schmidt 2021).

Initiativen wie das FiT-Programm sind an dieser Schnittstelle angesiedelt, auch wenn deren konkreter Einfluss auf die jeweilige Betriebskultur selbst gering ist. Da Betriebe aber eine zentrale Rolle dabei spielen (können), wie sich der Verbleib von im Rahmen von FiT ausgebildeten weiblichen Fachkräften in den Unternehmen entwickelt, nimmt die Erfassung der Erfahrungen der FiT-Absolventinnen rund um die betrieblichen Rahmenbedingungen einen hohen Stellenwert im Rahmen der Befragung ein.

Entlang dreier, von der oben zitierten Literatur abgeleiteter Themenfelder wurden die FiT-Absolventinnen gefragt, wie sie ihr betriebliches Umfeld in einem FiT-adäquaten Beruf erleben; diese sind die

- ❑ Betriebskultur,
- ❑ betriebliche Frauen(karriere)förderung,
- ❑ Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten.

Die FiT-nahen Berufsfelder bzw. die dort vorherrschenden Rahmenbedingungen werden nachfolgend aus Sicht der FiT-Absolventinnen und entlang dieser drei Themenbereiche im Detail nachgezeichnet.

Dazu wurden die FiT-Absolventinnen auf Basis dreier unterschiedlicher Post-FiT-Karrieremuster gruppiert:

FiT-Beschäftigte (65% der Befragten)

FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden und diesen zum Zeitpunkt der Befragung noch immer innehatten.

(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen (13% der Befragten)

FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden, aber zum Zeitpunkt der Befragung keinen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz mehr innehatten.

(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen (22% der Befragten)

FiT-Absolventinnen, die bislang (noch) keinen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz innehatten.⁵

Die Überblicksbox zeigt die auf Basis der Post-FiT-Karrieremuster gebildeten Gruppen von Absolventinnen und deren quantitativen Größen: Zwei Drittel aller Befragten können demnach einen längerfristigen Einstieg und Verbleib in einem FiT-adäquaten Berufsfeld verbuchen, weitere 13% sind in einen FiT-Beruf eingestiegen, aber zumindest vorübergehend wieder ausgestiegen und 22% hatten bislang (noch) keinen FiT-nahen Arbeitsplatz inne.

Auf Basis dieser drei unterschiedlichen FiT-Absolventinnengruppen wurde folgenden Fragen nachgegangen:

- ☐ Was kennzeichnet die (betriebliche) Situation von Frauen, die in ausbildungsadäquaten FiT-Berufen beschäftigt sind?
- ☐ Was kennzeichnet die (betriebliche) Situation von Frauen, die einen FiT-Beruf wieder verlassen haben?
- ☐ Was kennzeichnet die Situation von Frauen, die nach der Ausbildung nie einen FiT-nahen Beruf ergriffen haben?

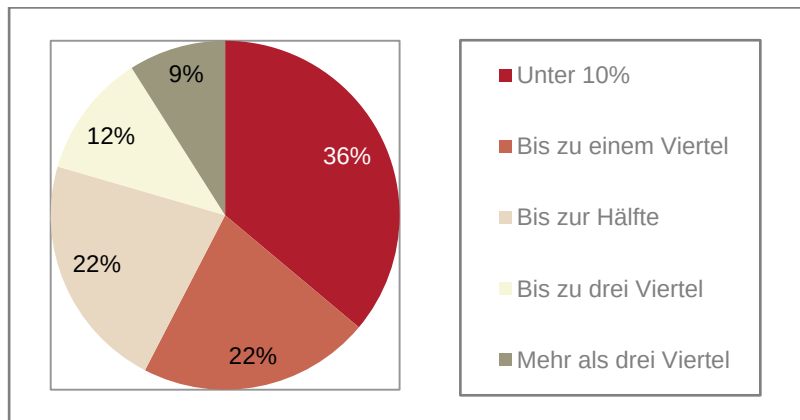
Nach einem Überblick über die Erfahrungen der ersten beiden Gruppen – also jene, die entweder noch in einem FiT-nahen Berufsfeld tätig sind oder zumindest waren – wird näher auf die Unterschiede zwischen diesen Gruppen eingegangen. Auch Gründe für den Ausstieg werden dargestellt. Abschließend werden die Erfahrungen der (Noch-)-Nicht-Einsteigerinnen aufgearbeitet.

5.1.1 Einschätzung der betrieblichen Situation in ausbildungsadäquaten FiT-Berufsfeldern

Die befragten Absolventinnen, welche in FiT-nahen Berufen arbeiten bzw. arbeiteten sind vornehmlich in Betrieben (bzw. Abteilungen) mit einem Frauenanteil unter 10% (36% Respondentinnen im FiT-Bereich) oder unter 25% tätig (22%) (siehe Abbildung 30).

⁵ Dies inkludiert auch jene, die nach Absolvierung der FiT-Ausbildung noch gar nicht erwerbstätig (oberhalb der GF) waren.

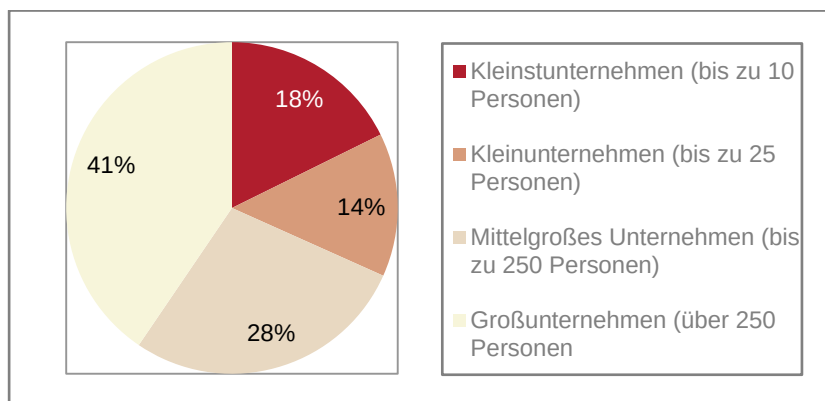
Abbildung 30: Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/IT



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 607

Zudem überwiegen eher mittelgroße- oder Großunternehmen. 41% der FiT-Beschäftigten arbeiten in einem Großunternehmen, 28% in einem mittelgroßen Unternehmen (Abbildung 31).

Abbildung 31: Unternehmensgröße letzter oder aktueller Job im Bereich Handwerk/Technik/IT



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 637

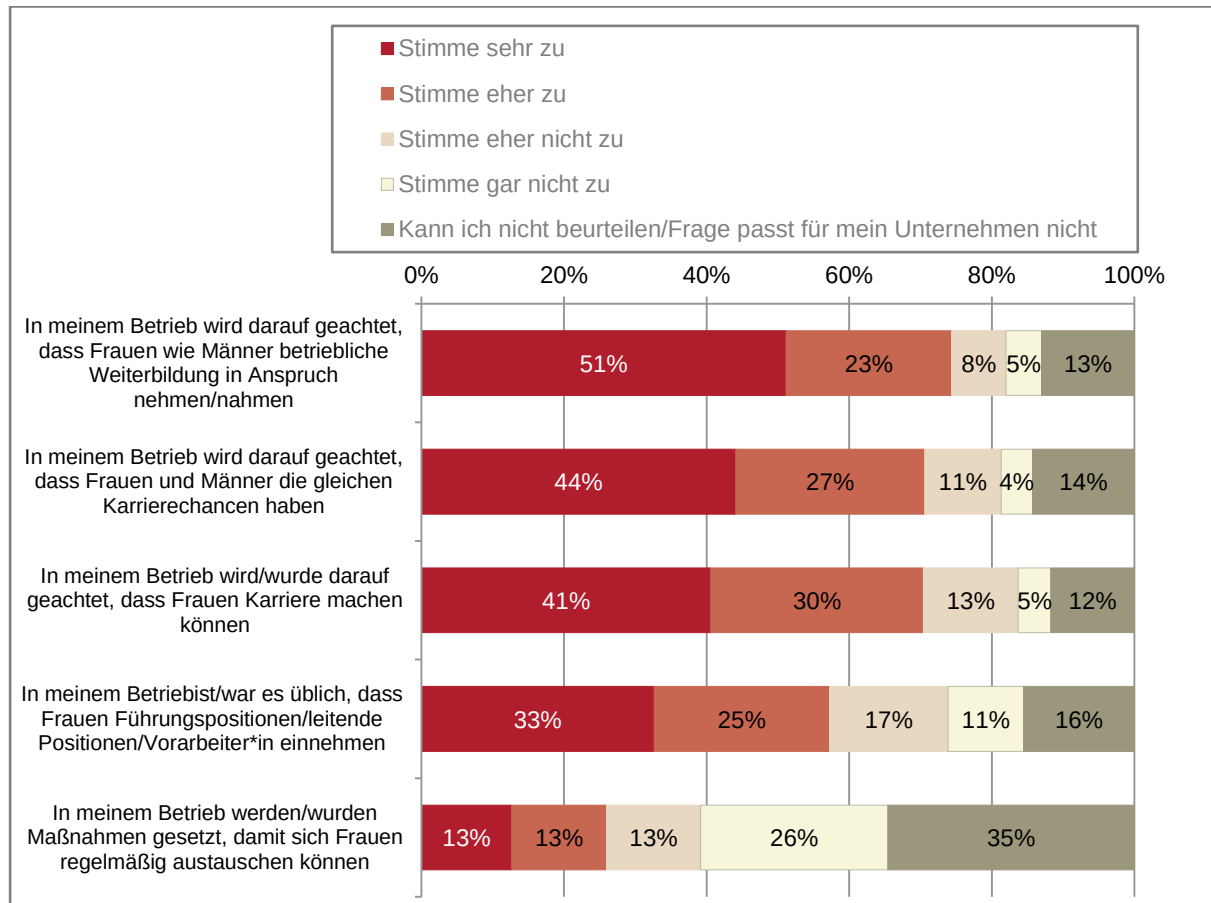
Die nachfolgenden Analysen hinsichtlich der Erfahrungen der FiT-Absolventinnen in ihrem FiT-Berufsfeld werden auch vor dem Hintergrund der Betriebsgröße bzw. des jeweiligen Frauenanteils reflektiert, da diese Faktoren wesentlichen Einfluss darauf haben können, wie unterstützend oder weniger unterstützend die im Beruf vorgefundenen Rahmenbedingungen erlebt werden. Zusätzlich werden auch – je nach Fragestellung bzw. Relevanz unterschiedlich – die Aussagen nach soziodemographischen Indikatoren wie Vorhandensein von Betreuungspflichten, Alter, Migrationshintergrund etc. reflektiert.

Ist Frauenförderung bzw. sind gleiche Chancen Thema?

Der unter (Frauen-)Karrieremöglichkeiten zusammengefasste Themenbereich zielt darauf ab, sichtbar zu machen, inwiefern sich Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung ähnlich wie Männer unterstützt sehen bzw. ob es etwaige Ansätze gibt, mögliche Nachteile auszugleichen. Zudem

wurde auch abgefragt, ob eine tatsächliche Gleichstellung gelebt wird und Frauen Führungs-, Vorarbeiterinnen- bzw. leitende Positionen innehaben.

Abbildung 32: Einschätzungen zu betriebsrelevanten Merkmalen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT im Themenfeld Karriereförderung

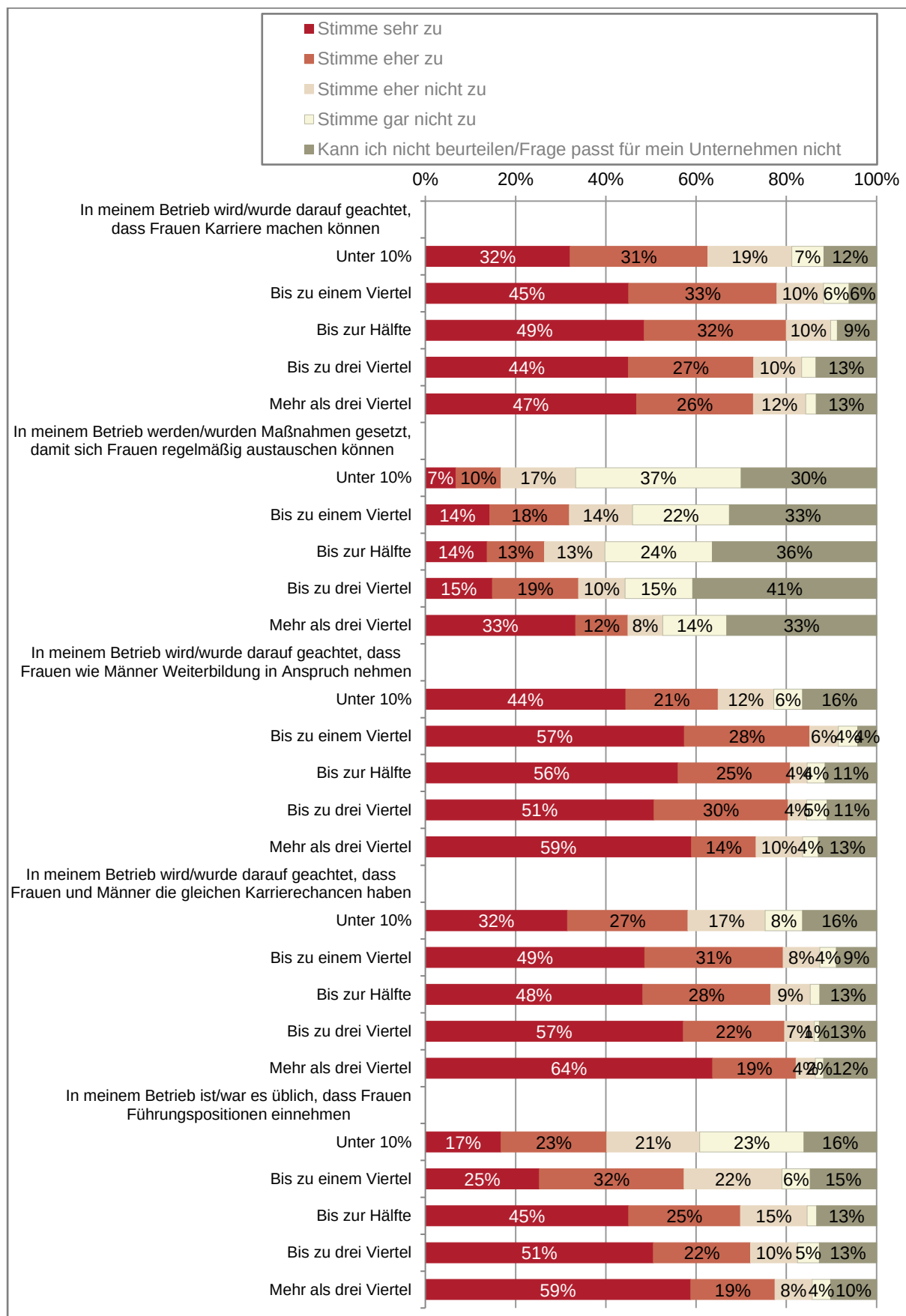


Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 640

Immerhin rund drei Viertel der Befragten sehen in ihrem Betrieb gleiche Karrierechancen für Frauen wie Männer sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an Weiterbildungen gegeben. Die Zustimmung, dass es explizite frauen-/karrierefördernde Maßnahmen gibt, fällt etwas abgeschwächter aus: Rund 70% der Respondentinnen stimmen zu, dass darauf geachtet wird, dass Frauen Karriere machen können. Etwas mehr als die Hälfte (57%) stimmt zu, dass Frauen in Führungs- bzw. leitenden Positionen oder als Vorarbeiterinnen üblich sind. Ein Viertel verneint dies explizit. Am wenigsten Zustimmung (von rund einem Viertel) erfährt die Frage, ob von Seiten des Betriebes ein regelmäßiger Austausch unter Frauen gefördert wird (Abbildung 32).

Eine Betrachtung der Fragestellungen nach Betriebsgröße und betrieblichem (abteilungsspezifischem) Frauenanteil, zeigt, dass diese beiden Faktoren bei den meisten Items eine signifikante Rolle spielen; deutliche Unterschiede lassen sich vor allem hinsichtlich der Frage des betrieblichen (abteilungsspezifischen) Frauenanteils erkennen: Je geringer der Frauenanteil, desto kritischer werden die verschiedenen Aspekte eingeschätzt. Bis auf die Frage der Weiterbildung kann bei jeder Frage mit steigendem Frauenanteil auch ein Anstieg der Zustimmung festgestellt werden (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Themenfeld Karriereförderung im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT nach betrieblichem Frauenanteil



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 601

Nachdem ein Großteil der FiT-Absolventinnen in Betrieben mit maximal 10% bzw. 25% Frauenanteil beschäftigt ist, wird hier deutlich, dass es noch weiteren Handlungsbedarf gibt und die seitens der Unternehmen häufig beschworene Sichtweise, dass mittlerweile kein Unterschied mehr gemacht werde (Kapitel 5.2) von weiblichen Beschäftigten etwas kritischer gesehen wird:

*"Ein Beruf im technischen/handwerklichen Bereich kann sehr erfüllend sein, wirklich! Und ich würde nichts an meinem Werdegang ändern wollen. Aber ob man wirklich all die Hürden auf sich nehmen will oder kann um *vielleicht* irgendwann dahin zu kommen, wo man hinmöchte, ist fraglich." (Onlinebefragung_offene Antwort)*

„Männerdominiert und immer noch die gläsernen Decken. Leider wird den Frauen noch immer zu wenig zugetraut. Bei Aufstiegschancen werden Männer immer noch bevorzugt, selbst wenn man klar keinen eigenen Kinderwunsch äußert. Wenn sich die männlichen Kollegen untereinander austauschen und besprechen, ist das in Ordnung. Mache ich das als Frau, wird es mir als Schwäche ausgelegt.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Gerade auch das Thema der Frauennetzwerke, welches in Betrieben mit geringem Frauenanteil besonders wichtig sein könnte, um einer Vereinzelung entgegenzuwirken, wird ausgerechnet in diesen Betrieben besonders selten praktiziert.

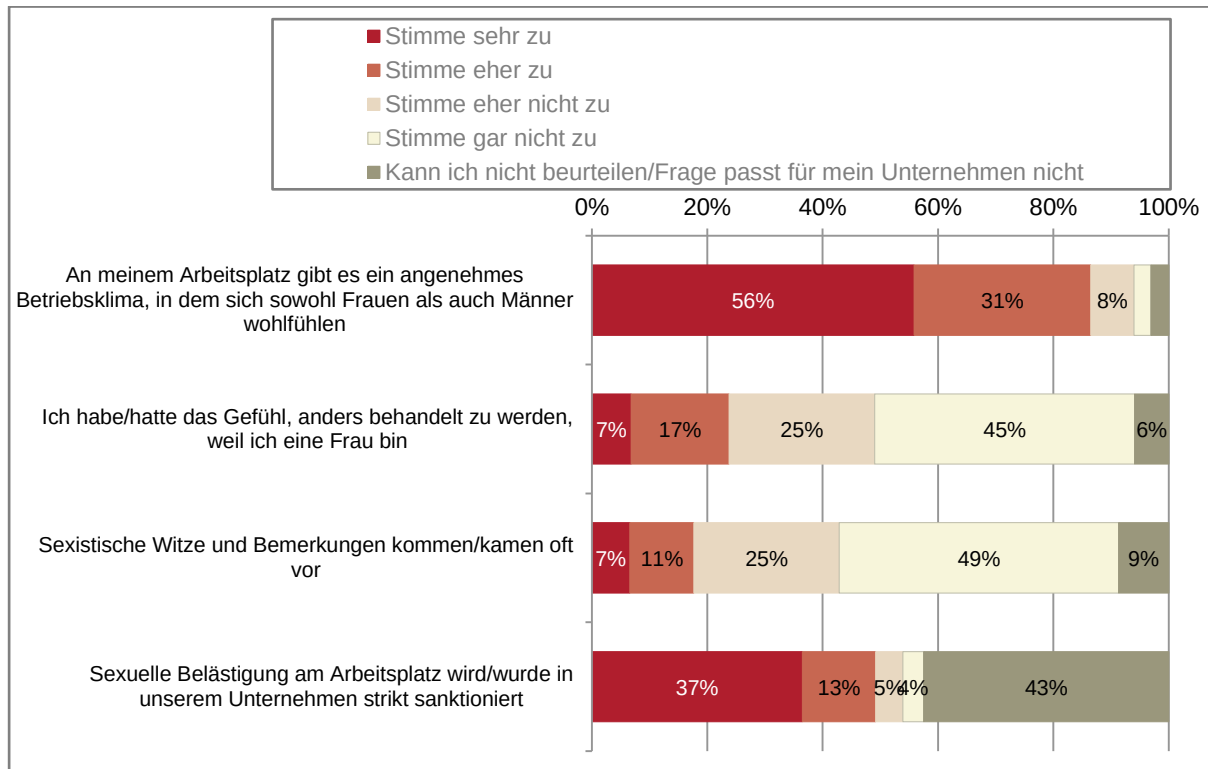
Bezüglich der Betriebsgröße fällt auf, dass Fragen für Beschäftigte in Kleinstunternehmen (bis 10 Personen), aber auch Kleinunternehmen (bis 25 Personen) recht häufig nicht beantwortbar sind. Dies betrifft vor allem Fragen nach Frauennetzwerken oder, ob es Frauen in Führungspositionen gibt. So können mehr als die Hälfte der Respondentinnen aus Kleinstbetrieben mit der Frage nach Frauennetzwerken nichts anfangen.

Zudem lässt sich die in der Literatur aufgestellte These, dass Frauenförderung in größeren Unternehmen angeboten wird – da es etwa ein professionelles HR-Management gibt – nicht bestätigen. Lediglich die Frage, ob im Rahmen der Weiterbildung darauf geachtet wird, dass Frauen wie Männer sie in Anspruch nehmen, wird in Großbetrieben zutreffender gesehen (80% der Befragten von Großbetrieben, gegenüber knapp 50% in Kleinstbetrieben). Sonst lassen sich keine signifikanten Unterschiede nach Betriebsgröße erkennen. Auch die Ebene der Einschätzung der realen Situation ist in größeren Betrieben nicht besser als in kleinen: Bei der Frage, ob es Frauen in Führungspositionen gibt, sind keine signifikanten Unterschiede zwischen kleinst-, kleinen-, mittelgroßen und Großunternehmen erkennbar: dies wird von knapp unter bzw. über der Hälfte der Respondentinnen jeweils so gesehen, wenn auch mit einem gewissen Überhang in Großbetrieben (siehe Tabelle 84 im Anhang).

Wie wird die Betriebskultur wahrgenommen?

Im Themenfeld „Betriebskultur“ werden unterschiedliche Dimensionen adressiert, etwa die Frage nach einem angenehmen Arbeitsklima oder die Einschätzung, inwiefern sexistische „Witze“ zum Betriebsalltag gehören.

Abbildung 34: Einschätzungen zu betriebsrelevanten Merkmalen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT im Themenfeld Betriebskultur



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 640

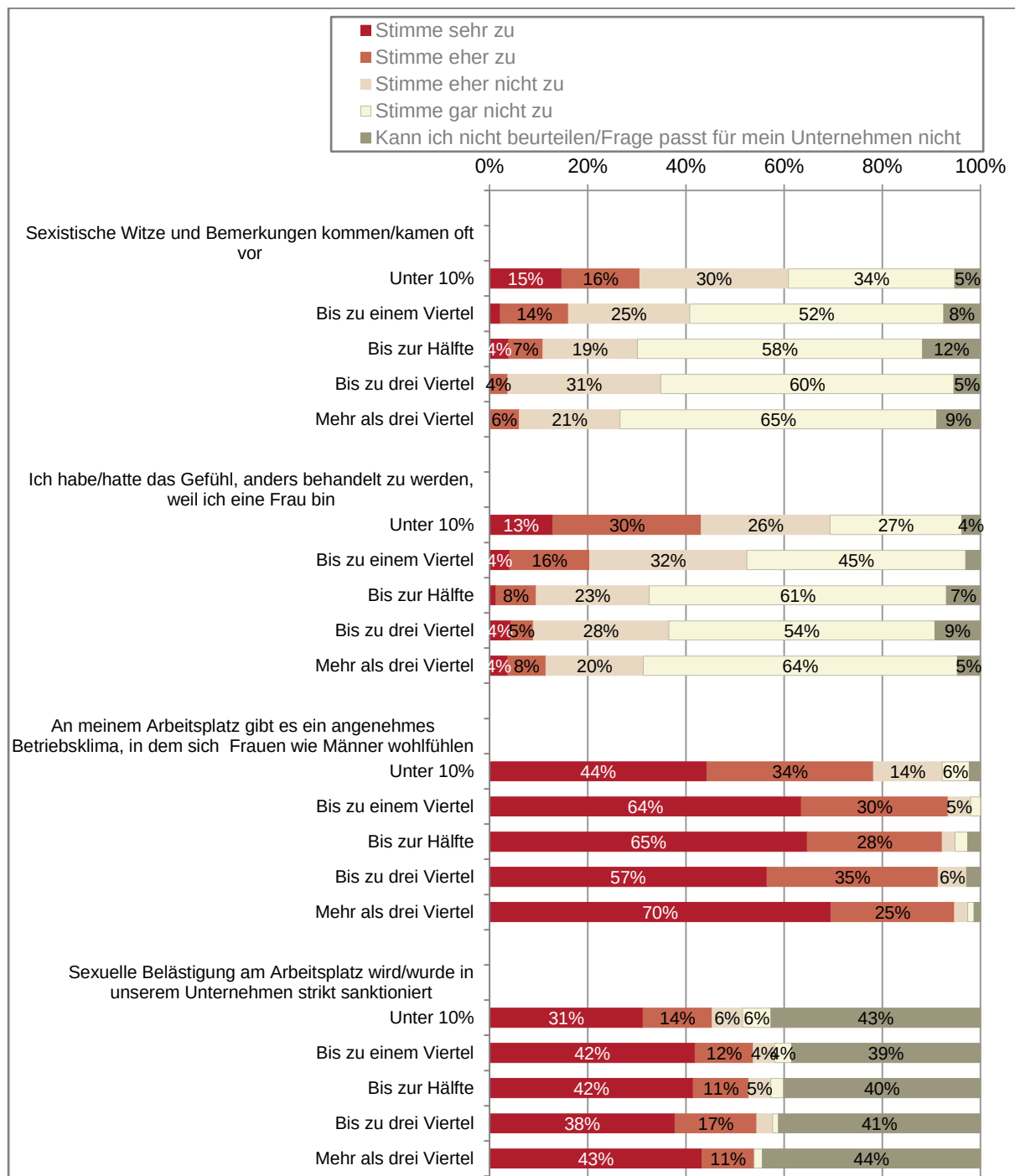
Wie Abbildung 34 im Überblick zeigt, erleben rund 20% der Absolventinnen das betriebliche Arbeitsklima wenig positiv und wertschätzend und sehen sich „als Frau anders behandelt“ sowie „sexistischen Witzen und Bemerkungen“ ausgesetzt. Dennoch überwiegt der eher positive Eindruck – vor allem, wenn es um die Frage des „angenehmen Betriebsklimas“ geht, in dem sich Frauen wie Männer wohlfühlen: 56% stimmen hier sehr, 31% eher zu. Inwiefern sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sanktioniert wird, kann von 43% der Befragten nicht beantwortet werden – immerhin fast 10% stellen dies dezidiert in Abrede.

Auch in diesem Themenfeld zeigen sich unterschiedliche Zusammenhänge mit der Betriebsgröße wie auch den Frauenanteilen im Betrieb (siehe auch Tabelle 86 & 87 im Anhang). Bezogen auf die Frage, ob sexistische Witze und Bemerkungen oft vorkommen, zeigt sich: Je niedriger der Frauenanteil im Betrieb, desto mehr FiT-Absolventinnen sind davon betroffen. Konkret geben 30% der Befragten aus Betrieben mit niedrigem Frauenanteil an, dass sexistische Witze und Bemerkungen oft vorkommen. Auch das Betriebsklima wird in Betrieben mit niedrigem Frauenanteil deutlich seltener positiv eingestuft – der vielzitierte raue Umgangston mag hier eine größere Rolle als in Betrieben mit einem höheren Frauenanteil spielen (siehe Abbildung 35).

Eine Respondentin beschreibt in einem offenen Antwortfeld das Wechselspiel zwischen niedrigem Frauenanteil und Sexismus:

„Sexismus ist meiner Meinung nach die Hauptursache für den geringen Frauenanteil. Auch wenn Frauen Interesse haben, werden sie nahezu immer damit konfrontiert, dass dieser Bereich nichts für sie ist. Der gesellschaftliche Druck demotiviert schon viele. Die Hand voll, die es dennoch versuchen, werden häufig von ihren Kollegen & Vorgesetzten dann schlechter/sexistisch behandelt, bekommen ein geringeres Gehalt und geben letztendlich auf, weil diese minderwertige Behandlung sehr auf die Psyche schlägt.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Abbildung 35: Themenfeld Betriebskultur im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT im Themenfeld Betriebskultur nach betrieblichen Frauenanteil



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 601, n<=3 werden nicht ausgewiesen

Zudem haben FiT-Absolventinnen in Betrieben mit geringem Frauenanteil häufiger das Gefühl „anders“ behandelt zu werden, 43% stimmen dieser Aussage zu. Auch diese Wahrnehmung nimmt mit steigendem Frauenanteil ab.

"Der Umgang der Männer in ihren Domänen hat sich aber schon erheblich verbessert, ich werde als gleichwertiges Mitglied angesehen. Klar es wird auch die gleiche Leistung wie von

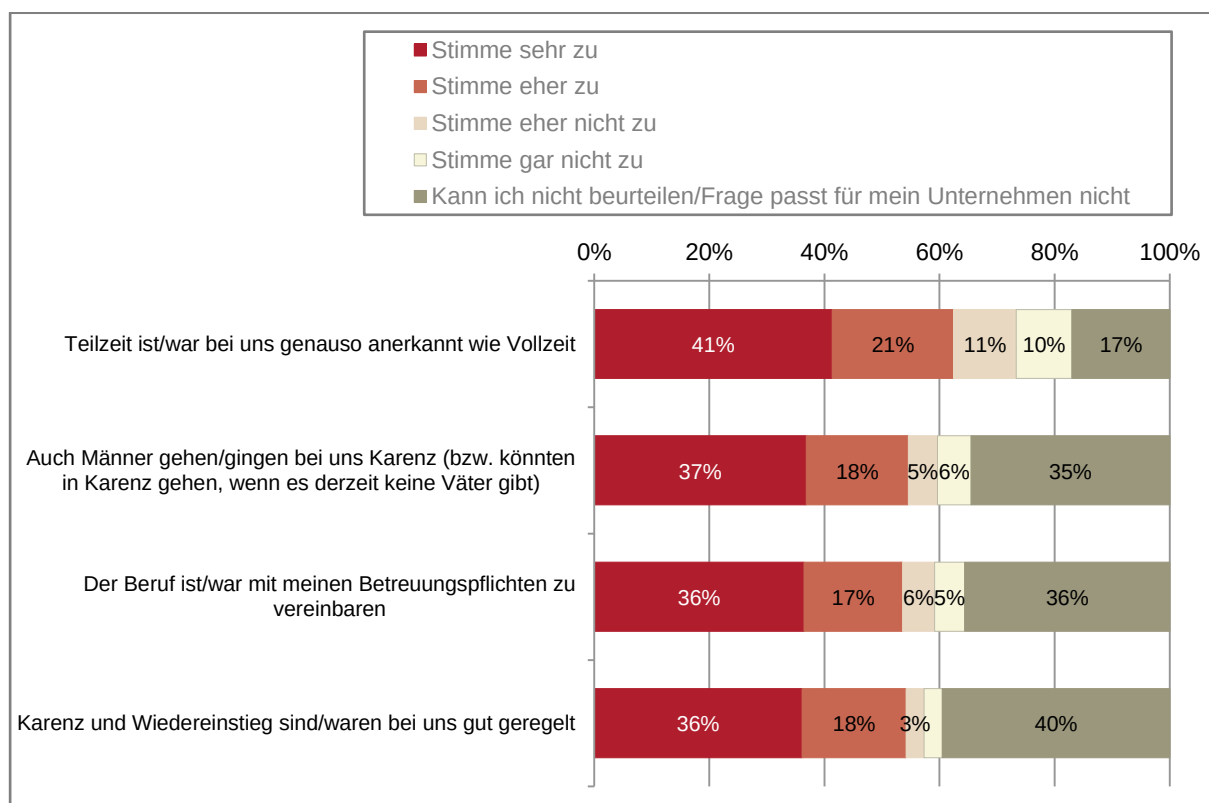
meinen männlichen Kollegen erwartet. Ich kann vielen Frauen nur empfehlen diesen Weg zu gehen." (Onlinebefragung_offene Antwort)

Hinsichtlich der Betriebsgröße finden sich signifikante Unterschiede in Bezug auf die Frage, ob ein angenehmes Betriebsklima herrscht und ob sexuelle Belästigung sanktioniert wird. Beide Dimensionen werden von FiT-Absolventinnen aus Großbetrieben deutlich positiver bewertet. So stimmen 90% zu, dass es ein angenehmes Betriebsklima gibt, in Kleinstunternehmen belaufen sich die Zustimmungen auf 75%.

Sind handwerklich-, technische- bzw. IT-nahe Berufe mit Betreuungspflichten vereinbar?

Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten betreffen die Einschätzung, ob der Beruf mit Betreuungspflichten kompatibel ist, Karenz und Wiedereinstieg gut geregelt sind, Männer in Karenz gehen (könnten) sowie ob Teilzeit ebenso wie Vollzeit anerkannt ist. Während die Arbeitszeitfrage von einem Großteil der Respondentinnen beantwortet wird, werden die anderen Dimensionen von rund einem Drittel der Respondentinnen nicht beantwortet (Abbildung 36).

Abbildung 36: Einschätzungen zu betriebsrelevanten Merkmalen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT im Themenfeld Vereinbarkeit



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 640

Bei jenen, die eine Einschätzung zu dieser Frage abgeben können, überwiegt eine Mehrheit, welche die Vereinbarkeitsmöglichkeiten als gegeben sieht. Dennoch sind 10% der Befragten der Ansicht, dass der Beruf in ihrem Betrieb nicht mit Betreuungspflichten vereinbar ist und Männer nicht in Karenz gehen (können).

Dass Teilzeit genauso anerkannt wird wie Vollzeit wird von etwas über 60% der Antwortenden positiv eingeschätzt, immerhin mehr als 20% bezweifeln dies aber.

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn nur jene Respondentinnen betrachtet werden, die Betreuungspflichten haben (für Details siehe Tabelle 88 im Anhang): Auch wenn 56% dieser Gruppe den Beruf mit Betreuungspflichten vereinbar sehen, verneinen dies immerhin 15% (der Rest kann dies nicht beurteilen). Ob Karenz und Wiedereinstieg gut geregelt sind und Männer in Karenz gehen können wird von jeweils rund 10% der FiT-Absolventinnen mit Betreuungspflichten angezweifelt, dass Teilzeit ähnlich anerkannt ist wie Vollzeit von 20%.

Hinsichtlich der Einschätzung, inwiefern Vereinbarkeit möglich ist oder nicht, zeigt sich von den betroffenen FiT-Absolventinnen also ein durchaus diverses Bild. Während ein Großteil diese gegeben sieht, sind doch rund 10% bis 20% der FiT-Absolventinnen mit wenig unterstützenden Bedingungen konfrontiert.

Diese uneinheitliche Einschätzung wird auch durch die folgenden Zitate verdeutlicht:

„Das FiT Programm hat sich extrem positiv auf meine berufliche Laufbahn ausgewirkt. Ich habe eine Arbeit in meinem Traumunternehmen bekommen, genau in dem Bereich, in dem ich die Ausbildung absolviert habe. Außerdem verdiene ich so viel, dass ich mir Teilzeit leisten kann und damit auch meine Betreuungspflichten wahrgenommen werden können.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

„Schlechte Vereinbarung mit Beruf und Privaten. Durch den starken Fachkräfte-Mangel müssen viele Überstunden geleistet werden und Teilzeitanstellungen stehen kaum bis gar nicht zur Verfügung.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

"Ich kenne nur die Softwareentwicklung: hier ist man als Frau wirklich willkommen und wird geschätzt. Der aktuelle Vorteil ist halt: mangelnde Arbeitskräfte. Da kann man sich auch sehr viel ausverhandeln in Sachen Teilzeit etc. Es kann natürlich sein, dass es in anderen Bereichen frauen-unfreundlicher zugeht.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Vor allem die fehlende Anerkennung von Teilzeit in männerdominierten Berufen – ein in der Literatur oft angesprochenes Mitgrund für den geringen Frauenanteil in handwerklich-technischen Berufen (Schmidt et al 2020) – kann auch im Rahmen der vorliegenden Befragung als ein Stolperstein identifiziert werden.

„Ich war im Handwerk tätig, nur wollte ich mich weiterbilden in dem Bereich, sodass ich ins Büro komme, da dann die Betreuungszeiten besser vereinbarer sind. Und ich nicht in einer zweier bzw. dreier Schicht arbeiten muss.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

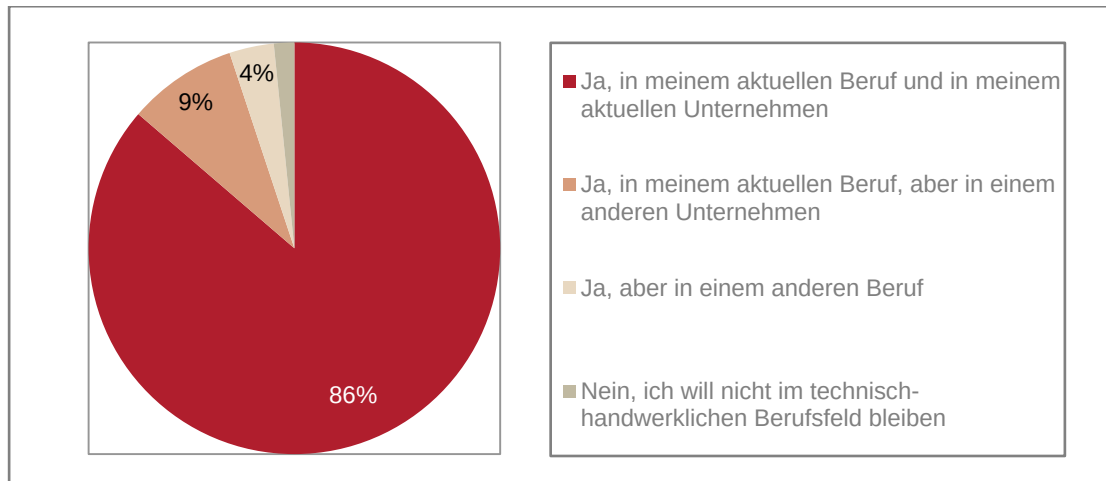
Bezogen auf den Frauenanteil in der Abteilung oder dem Betrieb sind signifikante Unterschiede feststellbar (für Details siehe Tabelle 89 im Anhang): Im Themenfeld „Vereinbarkeit“ klaffen die Differenzen zwischen Betrieben mit einem geringen und einem hohen Frauenanteil auseinander: In 68% der Betriebe mit hohem Frauenanteil wird die Vereinbarkeit als gegeben betrachtet, wohingegen dies nur für 40% der Betriebe mit sehr niedrigem Frauenanteil zutrifft. Noch größer ist der Unterschied hinsichtlich der Frage, ob Teilzeit ähnlich anerkannt wie Vollzeit ist: Während 44% der Frauen, die in Betrieben/Abteilungen mit einem geringen Frauenanteil beschäftigt sind, hier zustimmen, liegt der entsprechende Anteil in frauendominierten Abteilungen bei 86%. In der Tendenz trifft dies auf alle Items im Bereich der Vereinbarkeit zu. Auch hier zeigt sich also gerade in sehr männerdominierten Betrieben ein Handlungsbedarf, Vereinbarkeit als Teil der Unternehmenskultur zu etablieren.

Berufliche Zukunftspläne

Den FiT-Absolventinnen wurden weiters Fragen zu ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen vorgelegt. Nahezu alle Absolventinnen (98%), die aktuell im handwerklich-technischen-IT Berufsfeld beschäftigt sind, streben einen Verbleib in diesem Bereich an: Konkret geben 86% an, sowohl in ihrem aktuellen Beruf als auch Unternehmen bleiben zu wollen, 9% wollen zwar in ihrem aktuellen Beruf bleiben, diesen aber zukünftig in einem anderen Unternehmen ausüben und 4% planen eine berufliche Umorientierung, die aber innerhalb des Bereichs

Handwerk/Technik/IT stattfinden soll. Lediglich 2% wollen zukünftig nicht im handwerklich-technischen/IT Bereich arbeiten (siehe Abbildung 37).

Abbildung 37: Ist ein Verbleib im handwerklich-technischen-IT Berufsfeld geplant?



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig=563; Werte <=3 werden nicht ausgewiesen

Bei den (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen stellt sich das Bild anders dar: Hier würden 37% gerne wieder in ein handwerklich-technisches Berufsfeld wechseln, 24% nicht und 39% wissen es noch nicht.

„Ich habe nur die Arbeitsstelle verlassen, nicht das Berufsfeld. Ich hätte gerne wieder in diesem Berufsfeld gearbeitet, habe aber nichts gefunden.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Trotz tradierter Nachteile überwiegen für die Mehrzahl der FiT-Beschäftigten positive Aspekte

In allen Themenfeldern zeigt sich, dass die Einschätzung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitssituation eng mit den Frauenanteilen im Betrieb bzw. der Abteilung zusammenhängt: je geringer der Frauenanteil, desto kritischer die Einschätzungen. Mit zunehmenden Frauenanteil werden die Einschätzungen positiver.

Da ein Großteil der FiT-Absolventinnen in Betrieben mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen beschäftigt ist, zeigen die Ergebnisse einmal mehr den großen Handlungsbedarf auf, den Unternehmen im handwerklich-technischen oder IT-Bereich haben.

Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Betriebsgröße: Vor allem explizit zu setzende Regelungen – etwa hinsichtlich der Frage, ob Karenz und Wiedereinstieg gut geregelt sind, ob Männer in Karenz gehen (können) oder Sanktionen gegen sexuelle Belästigung gesetzt werden –, kommen vor allem in Großbetrieben oder mittelgroßen Unternehmen zum Einsatz.

Interessanterweise gibt es hinsichtlich der Einschätzung der realen Situation bezogen auf die Fragen, ob der Beruf mit Betreuungspflichten vereinbar ist oder ob es Frauen in Führungspositionen gibt, wenig Unterschiede zwischen kleinst-, kleinen-, mittelgroßen und Großunternehmen. Die Differenzen werden in erster Linie bei den Fragen rund um explizite bzw. spezifische Ansätze zur Unterstützung von Vereinbarkeit oder Frauenkarrieren sichtbar, weniger in der wahrgenommenen Realität.

Wiewohl in der Befragung tradierte Nachteile im Bereich männerkonnotierter Berufsfelder sichtbar werden – zumindest für rund ein Fünftel der in diesen Feldern arbeitenden FiT-

Absolventinnen – wird das neue Berufsfeld generell von einem Großteil der FiT-Beschäftigten (sehr) positiv eingestuft.

5.1.2 FiT-Beschäftigte und (vorläufige) FiT-Aussteigerinnen im Vergleich

Von jenen Frauen, die nach der Ausbildung einen FiT-Job hatten, verließ ein Teil das Berufsfeld wieder – zumindest vorübergehend. Wie einleitend festgehalten, machen die (zumindest vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen 13% der Befragten aus; jene die im FiT-Beruf eingestiegen und geblieben sind 65%.

Im Folgenden werden Unterschiede zwischen den FiT-Beschäftigten und (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen hinsichtlich der wahrgenommenen Frauenkarriereförderung, der Betriebskultur und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt (für Details zu den Unterschieden siehe Tabelle 92 im Anhang).

Unterschiede in der Frauenkarriereförderung?

Ein signifikanter Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Bereitschaft von Betrieben, Frauen eine Karriere zu ermöglichen. So stimmen rund 73% der FiT-Beschäftigten der Aussage, „In meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen Karriere machen können“ sehr oder eher zu. Bei der Gruppe der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen beläuft sich hingegen die Zustimmung auf etwas mehr als die Hälfte (54%). Außerdem gaben in dieser zweiten Gruppe rund 12% der Befragten an, dieser Aussage gar nicht zuzustimmen. Verglichen damit gaben nur rund 3% der FiT-Beschäftigten diese Antwortoption an.

Ähnlich verhält es sich bei der Frage danach, ob im Betrieb darauf geachtet wird / wurde, dass Frauen sowie Männer Weiterbildungen in Anspruch nehmen / nahmen. Über die Hälfte der FiT-Beschäftigten stimmen hier sehr zu. Verglichen damit geben dies lediglich rund 40% der Befragten, die den handwerklich-technischen und den IT-Bereich (vorläufig) verlassen haben, an. Zudem zeigt sich auch, dass in dieser Gruppe mehr FiT-Absolventinnen gar nicht zustimmen (rund 11% im Vergleich zu rund 4% bei den FiT-Beschäftigten).

In Bezug auf die Frage, ob es im Unternehmen üblich ist / war, dass Frauen in führenden Positionen vertreten sind, zeigt sich ebenfalls ein signifikanter Gruppenunterschied. Die Zustimmung (sehr und eher) ist bei den FiT-Beschäftigten mit rund 59% höher als die der Vergleichsgruppe (rund 49%). Das bereits erwähnte Muster wiederholt sich auch bei diesem Aspekt: so stimmt rund ein Drittel der vorläufigen FiT-Aussteigerinnen dieser Aussage eher oder gar nicht zu. Verglichen damit beläuft sich die relative Ablehnung bei den FiT-Beschäftigten auf rund ein Viertel.

Dass im Betrieb darauf geachtet wird, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben, trifft bei beinahe der Hälfte der FiT-Beschäftigten auf volle Zustimmung (rund 45%). Fast drei Viertel der Befragten aus dieser Gruppe stimmen zudem eher oder sehr zu. Bei den (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen liegt die Zustimmung zusammengenommen bei knapp der Hälfte, wobei über ein Drittel sehr zustimmt. Ebenfalls vergleichbar mit den bisherigen Ergebnissen, wird auch dieser Aspekt von mehr Befragten aus der zweiten Gruppe (rund 13%) – verglichen mit der ersten (rund 3%) – völlig abgelehnt. Zu erwähnen ist hier auch, dass ein Viertel der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen angab, diese Aussage nicht beurteilen zu können bzw. dass sie nicht auf das Unternehmen passt.

Nur hinsichtlich der betrieblich gesetzten Maßnahmen für einen regelmäßigen Austausch zwischen Frauen zeigt sich kein signifikanter Gruppenunterschied.

Unterschiede in der Wahrnehmung der Betriebskultur?

Bezüglich der Aussage, ob am Arbeitsplatz ein angenehmes Betriebsklima herrscht, bei dem sich sowohl Frauen als auch Männer wohlfühlen, zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen. Fast 60% der FiT-Beschäftigten stimmen diesbezüglich sehr zu, und fast ein Drittel stimmt eher zu (d.h. insgesamt rund 90%).

Verglichen damit stimmen 74% der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen dieser Aussage eher oder sehr zu. Für rund 30% dieser zweiten Gruppe trifft dies nicht zu, zum Vergleich: bei den FiT-Beschäftigten liegt dieser Anteil bei lediglich 7%.

Des Weiteren zeigt sich ein Unterschied hinsichtlich der wahrgenommenen „Anders-Behandlung“ aufgrund des Geschlechts (konkret: des Frau-Seins). Über die Hälfte der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen stimmen hier gar nicht und rund 14% eher nicht zu (zusammen rund 67%). Bei den FiT-Beschäftigten beläuft sich die vollständige Ablehnung mit rund 44% auf einen geringeren relativen Anteil, zusammengekommen gaben jedoch 71% der Gruppe an, die Aussage eher oder sehr abzulehnen. Die Zustimmung (sehr und eher) liegt bei den (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen mit rund 30% etwas über denen, die in einem technisch-handwerklichen Bereich tätig sind (rund 23%).

„Den Job an sich mochte ich sehr, mein Arbeitgeber war einfach ungeeignet, herablassend und diskriminierend.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Keinen signifikanten Gruppenunterschied gibt es hinsichtlich des Vorkommens sexistischer Bemerkungen oder Witze und bezüglich der Sanktionierung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Unterschiede hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Hinsichtlich der Anerkennung von Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit zeigt sich ebenfalls ein signifikanter Gruppenunterschied. Über zwei Drittel der FiT-Beschäftigten stimmen eher oder sehr zu, dass Teilzeit- im Vergleich zur Vollzeitarbeit in ihrem Betrieb anerkannt wird. Dahingegen beläuft sich die Zustimmung bei den (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen auf knapp die Hälfte. Zudem gaben fast 20% in dieser Gruppe an, dieser Aussage gar nicht zuzustimmen (verglichen damit: 8% der FiT-Beschäftigten).

Dass auch Männer die Möglichkeit haben / hatten, in Karenz zu gehen oder dies auch tatsächlich tun / taten, wird in den Gruppen signifikant unterschiedlich beantwortet. Fast 60% der FiT-Beschäftigten stimmen dieser Aussage sehr oder eher zu. Bei den (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen beläuft sich die Zustimmung (sehr und eher) lediglich auf etwas mehr als ein Drittel. Hier muss aber angemerkt werden, dass in dieser zweiten Gruppe 50% angaben, dies nicht beurteilen zu können bzw. dass die Aussage für das Unternehmen nicht passt. Bei den FiT-Beschäftigten wurde diese Option auch von fast einem Drittel gewählt.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und dem Beruf zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen FiT-Beschäftigten und (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen.

Betriebliche Rahmenbedingungen als ein Einflussfaktor für den Verbleib von FiT-Absolventinnen im Berufsfeld

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die statistisch signifikanten Gruppenunterschiede darauf hindeuten, dass die Rahmenbedingungen in einem Betrieb den Verbleib in technisch-handwerklichen und IT-Berufen beeinflussen können. Gerade die Tendenz, dass FiT-Beschäftigte in allen Aspekten verstärkt zustimmen, dass Frauenförderung und Karriere-möglichkeiten unterstützt werden, untermauert die Bedeutung ebensolcher Maßnahmen. Zusätzlich nehmen 90% der FiT-Beschäftigten das Betriebsklima als sehr oder zumindest eher positiv wahr. Fast ein Drittel der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen stimmen diesem hingegen

eher oder gar nicht zu. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt gerade auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit eine relevante Rolle und auch diesbezüglich zeigt die Erhebung einen signifikanten Gruppenunterschied mit mehr Zustimmung bei denjenigen, die noch in einem technisch-handwerklichen und IT-Beruf tätig sind.

Die hohe Zufriedenheit der befragten FiT-Beschäftigten zeigt sich auch bei ihren Zukunftsplänen: rund 95% der FiT-Beschäftigten wollen in ihrem aktuellen Beruf weiterhin tätig sein, wobei davon rund 87% zusätzlich auch im aktuellen Unternehmen bleiben wollen. Bei der Gruppe der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen hat mehr als ein Drittel vor, wieder in ein technisch-handwerkliches oder IT-Berufsfeld zu wechseln, fast ein Viertel will dies nicht (rund 39% wissen es noch nicht).

5.1.3 Gründe, das Berufsfeld Handwerk/Technik/IT zu verlassen

Um zu verstehen, warum Frauen aus dem technisch-handwerklichen Beruf (vorerst) wieder aussteigen, soll im Folgenden der Fokus auf die Gruppe der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen gerichtet werden. Die Gründe für das Verlassen des FiT-Berufsfeldes bzw. des konkreten Jobs stellen sich als mannigfaltig dar, lassen sich grob aber in betriebsbezogen-subjektive, arbeitsmarktbezogene sowie fachliche/inhaltliche Gründe differenzieren – die ersten beiden spielen dabei eine vergleichsweise gewichtigere Rolle als jene auf fachlicher/inhaltlicher Ebene.

Ausgehend von dieser Einteilung werden die einzelnen Ausstiegsgründe nachfolgend näher betrachtet (siehe Abbildung 38) bzw. auch spezifische Bedingungen für unterschiedliche Subgruppen (vor allem jene mit und ohne Betreuungspflichten) dargestellt. Zusätzlich zu den geschlossenen Fragegruppen fließen in diesen Teil auch Antworten aus den offenen Frageblöcken ein, die sich auf den Verbleib in sowie den Ausstieg aus FiT-Berufen beziehen.

5.1.3.1 Betriebsbezogen-subjektive Faktoren

Psychische wie physische Belastungen stellen eine der wesentlichsten Ursachen für das Verlassen des Berufsfeldes dar: Über die Hälfte der betroffenen Respondentinnen gibt dies als Ausstiegsgrund an, für ein Drittel trifft dies sogar sehr zu. Gerade körperliche Belastungen wurden in den offenen Antworten vermehrt genannt.

„Die körperliche Arbeit ist teilweise sehr schwer, ich habe Probleme mit meinen Händen bekommen. Überlastung.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Dabei ist auch die Verbindung zu Mehrarbeit bzw. (unbezahlten) Überstunden zu betonen, wie folglich exemplarisch beschrieben wird:

„Aus eigenen Erfahrungen: In einem Team mit einem sehr hohen Männeranteil, wird eine Frau als Kollegin erst dann anerkannt, wenn ihre Arbeitsleistung über die ihrer Kollegen weit hinausgeht.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Fast die Hälfte der Befragten gibt an, das handwerklich-technische Berufsfeld aufgrund fehlender Aufstiegsmöglichkeiten verlassen zu haben, wobei knapp unter 20% diesem Grund sogar sehr zustimmen. Auch die Entlohnung wird von immerhin 45% als nicht angemessen wahrgenommen. Finanzielle Beweggründe und Kostendruck seitens der Unternehmen scheinen beim Verlassen des Berufs ebenfalls relevant zu sein. Exemplarisch hierzu folgendes Zitat:

„Die Firma bekam vom AMS € 900 für mich, eine Integrationsförderung für 6 Monate. Exakt nach dieser Zeit wollte die Firma meine Stunden reduzieren, um sich mich sozusagen weiterhin leisten zu können. Ich war enttäuscht und verließ die Firma. Ich bin arbeitstechnisch jeder Anweisung nachgekommen, Überstunden wurden spontan und als selbstverständlich angesehen.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Eine zu hohe Gesamtarbeitszeit hat vor allem Befragte mit Betreuungspflichten zum Verlassen des Berufsfeldes bewogen: Während der Anteil bei Frauen ohne Betreuungspflichten bei 32% lag, betrug der entsprechende Wert bei Respondentinnen mit Betreuungspflichten knapp über

50%. Neben der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit begründen manche Befragte den (vorläufigen) Ausstieg aus dem Berufsfeld mit unpassenden und unflexiblen Arbeitszeitmodellen, wie in nachfolgendem Zitat beispielhaft zum Ausdruck gebracht wird:

„Freie Stellen haben hauptsächlich Schichtarbeit oder sehr frühe Arbeitszeiten z.B.: Arbeitsbeginn 7 Uhr (...) und die Betriebe sind da sehr unflexibel und bieten/haben keine alternativen Zeitmodelle.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum (vorläufigen) Ausstieg aus dem Beruf geführt hat: Dies trifft bei immerhin knapp einem Viertel der FiT-Absolventinnen mit Betreuungspflichten zu. Die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultiert in Mehrfachbelastungen, die langfristig nicht durchzuhalten sind – eine Problematik, die in folgender Antwort exemplarisch zum Ausdruck kommt:

„Außerdem kommt zur körperlichen Arbeit der Haushalt und die Kinderbetreuung hinzu, das schafft niemand.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Dass ein negativ empfundenes Betriebsklima bzw. fehlende Identifikation mit dem Betrieb zum (vorläufigen) Ausstieg aus dem Berufsfeld geführt hat, wird von fast 60% der Befragten (eher) abgelehnt. Trotzdem: rund 26% stimmen diesem sehr zu. In den offenen Antworten wird dabei auf männlich geprägte Betriebskulturen verwiesen, mit denen sich Frauen oft nicht identifizieren können bzw. in denen sie sich als Abseitsstehende fühlen:

„Es gibt in meiner Branche noch sehr viele "Boys Clubs"; wenn es vielleicht auch nicht absichtlich passiert, so sind Frauen oft unschwerflich vom inhaltlichen Austausch ausgeschlossen und es ist mitunter schwierig, diese unsichtbaren Barrieren zu überwinden. „Ich persönlich kenne Frauen, die aufgrund dieser Tatsache den Mut verloren haben, weiter eine technische Karriere zu verfolgen (trotz technischer Ausbildung) und diesen Weg für sich selbst wieder verlassen haben.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Hierbei ergeben die Daten signifikante Gruppenunterschiede nach Alter. So stimmen rund 41% der Befragten unter 30 Jahren sehr zu, wegen (unter anderem) diesem Grund das Berufsfeld verlassen zu haben. Die Werte sind bei älteren Personen hierbei deutlich geringer.

Der Aussage „Ich habe mich als Frau gegenüber meinen männlichen Kollegen benachteiligt gefühlt“ wird von rund einem Viertel eher oder sehr zugestimmt. Exemplarisch zu dieser Problematik ein Zitat aus den offenen Antworten:

„Als Frau wird man schlecht behandelt, obwohl man viel mehr leisten muss. Männer im Handwerk haben Probleme mit Frauen im Handwerk.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Dazu passt auch, dass rund 40% sehr/eher zustimmen, dass fehlende Wertschätzung für die geleistete Arbeit einen Mitgrund für das Verlassen des Berufsfeldes war.

5.1.3.2 Arbeitsmarktbezogene Faktoren

Der vorläufige Ausstieg aus dem FiT-Berufsfeld stand vielfach auch im Zusammenhang damit, dass Angebote aus anderen Berufsfeldern schlussendlich attraktiver erschienen. 43% stimmen der Aussage „Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten“ voll oder eher zu. Die Auswertung der offenen Antworten zeigt, dass manche Befragte sich um- oder weiterbilden, sowohl im FiT-Bereich als auch in einem anderen Berufsfeld. Exemplarisch:

„Ich habe nach FiT zuerst im Büro gearbeitet und anschließend Pädagogik studiert, das Studium hab [sic] ich heuer abgeschlossen.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Einen Jobverlust unabhängig der pandemischen Situation geben 40% als Grund für das (vorläufige) Verlassen an, bei 22% stand der Jobverlust im Zusammenhang mit der durch die Covid-Pandemie ausgelösten Arbeitsmarktkrise. Diesbezüglich schreibt eine (vorläufige) FiT-Aussteigerin:

„Ich habe es nicht freiwillig verlassen. Mein befristeter Arbeitsvertrag wurde wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage (Covid) nicht verlängert.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Vor allem ältere FiT-Absolventinnen waren überproportional häufig vom Jobverlust betroffen: Fast die Hälfte der 40- bis 49-jährigen und 70% der über 50-Jährigen gaben diesen Grund an.

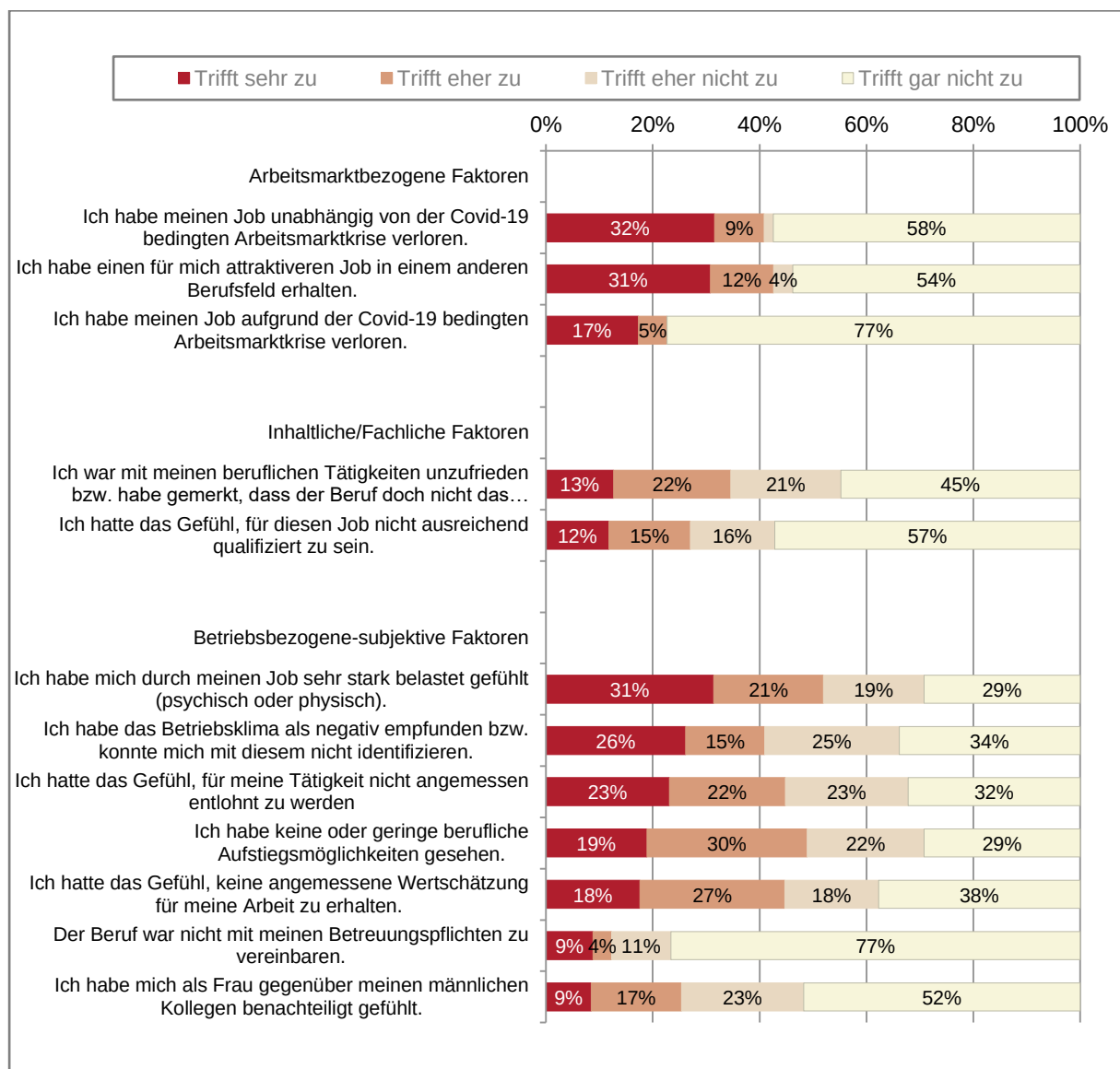
5.1.3.3 Fachliche/Inhaltliche Faktoren

Dass betriebliche Faktoren und strukturelle Rahmenbedingungen das Verlassen des Berufsfeldes beeinflussen, zeigt sich gerade auch in Folgendem. So stimmt rund ein Drittel der Aussage zu, den Beruf aufgrund fehlender Zufriedenheit bzw. Passung verlassen zu haben.

Zudem stimmen über 70% der Begründung, dass sie sich nicht ausreichend qualifiziert für den Beruf gefühlt hätten, eher oder gar nicht zu. Fehlende Qualifikationen scheinen dabei eher auf der formellen Bildungsebene eine Rolle zu spielen.

„Keiner wollte in der Werbung eine nichtstudierte Person, schon gar nicht in meinem Alter. Es gab kaum Chancen reinzukommen und mit der Ausbildung sowieso nicht.“ (Onlinebefragung offene Antwort)

Abbildung 38: Gründe das FiT-Berufsfeld wieder zu verlassen



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2= 110, n gültig=79, Werte n<=3 werden nicht ausgegeben

Arbeitsmarkt- und betriebsbezogene Faktoren besonders relevant

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass arbeitsmarktbezogene Hindernisse und betriebliche Rahmenbedingungen eine nicht zu unterschätzende Rolle beim Verbleib oder Verlassen eines technisch-handwerklichen Berufsfeldes einnehmen. Neben fehlenden beruflichen Aufstiegschancen und unangemessener Entlohnung sind gerade auch Aspekte eines nicht positiv empfundenen Betriebsklimas und sowie fehlender Wertschätzung für einen doch nicht kleinen Teil der Befragten ein Grund, einen Job zu verlassen. Dazu zählen auch sexistische Bemerkungen und die Ungleichbehandlung von Frauen.

Nochmals zu erwähnen sind auch die psychischen und physischen Belastungen, welche die Befragten dazu bewogen haben, in einem anderen Berufsfeld tätig zu werden. Neben hohen körperlichen Belastungen ist gerade die Mehrfachbelastung durch Familie und Haushaltsarbeit zu nennen.

Abschließend muss zudem betont werden, dass die Auswertung der offenen Antworten darauf hindeutet, dass viele Frauen gerne in einem technisch-handwerklichen Beruf tätig wären, aufgrund geschlechter-/altersstereotyper Auswahlprozesse aber geringe Jobchancen wahrnehmen.

Zudem spielen arbeitsmarktbezogene Faktoren – sprich der Verlust des Arbeitsplatzes – für vor allem ältere FiT-Absolventinnen eine bedeutsame Ursache für das (zumindest vorläufige) Verlassen des Berufsfeldes.

5.1.4 Ursachen für den (noch-)nicht erfolgten Einstieg in einen FiT-Beruf

Eine weitere Gruppe sind jene FiT-Absolventinnen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch nie in einem FiT-adäquaten Berufsfeld tätig waren – die als (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen bezeichnete Gruppe beträgt 22% der Befragten.

Was sind die Gründe dafür?

Knapp zwei Drittel der (Noch-)Nicht-Einsteigerinnen (46% sehr) sehen als Grund für den bislang nicht-erfolgten Einstieg in einen FiT-Beruf, dass trotz erfolgten Bewerbungen keine Stelle gefunden wurde bzw. keine Aufnahme erfolgte (siehe Abbildung 39).

„In meiner Berufsparte gibt es wenig Chancen auf eine Stelle und durch Corona noch weniger.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

„Ich habe mich über 1Jahr beworben und immer Absagen bekommen. Bis meine finanzielle Situation so schlimm war, dass ich egal welchen Job annehmen musste.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

„[Ich] habe über 6 Monate wöchentlich um die 10 Bewerbungen verschickt und nur ein Vorstellungsgespräch angeboten bekommen. Vom Arbeitslosengeld konnte ich nicht mehr leben und ging in mein altes Berufsfeld zurück.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Vor allem Frauen ab 40 Jahren nennen signifikant häufiger diesen Grund: In dieser Gruppe erhalten rund drei Viertel der Frauen trotz Bewerbungen keine passende Stelle. Alle weiteren Gründe spielen für diese Altersgruppen demgegenüber eine geringere Rolle. Auch in den offenen Antworten wird diese Problematik angesprochen:

„Mit 45 Jahren ist es nicht leicht einen Arbeitgeber zu finden, als Quereinsteiger ohne Vorkenntnis und Erfahrung in dem Bereich Medienfachfrau/Marketing. Die meisten nehmen Lehrling oder lassen Studierende ein Praktikum machen.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

„Aber auf Grund meines Alters (56) sind all meine Bewerbungen im Sand verlaufen.“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

Als zweiter wesentlicher Faktor wird genannt, dass eine weitere Ausbildung absolviert wird: dem stimmen über die Hälfte der Betroffenen zu – bei den unter 30-jährigen sind es sogar fast 80% dies dieser Option zustimmen. Korrespondierend dazu nennt diese Altersgruppe deutlich

häufiger als die älteren Kohorten, dass sie bemerkt haben, doch nicht an einem handwerklich-technischen Beruf interessiert zu sein (44%).

Auf Platz drei ist die schwierige Arbeitsmarktlage zu nennen: 44% nennen dies als Hauptsache für den noch nicht erfolgten Berufseinstieg.

Und immerhin für ein Drittel der Befragten waren Angebote aus einem anderen Berufsfeld ein Grund, keinen Beruf im Bereich Handwerk//Technik/IT zu ergreifen.

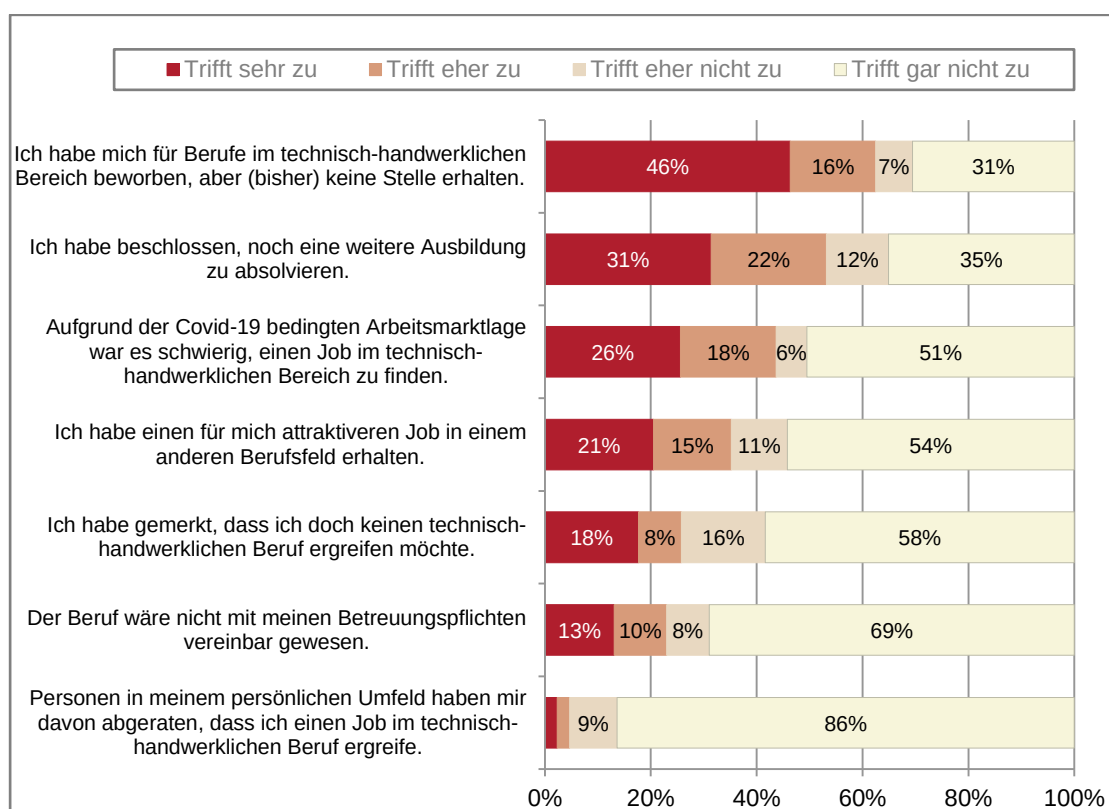
Die Frage von fehlender Vereinbarkeit ist insgesamt für knapp ein Viertel der Befragten relevant. Bei Frauen mit Betreuungspflichten stellt sich diese Begründung besonders akut dar: 51% nennen dies als Grund, gegenüber 7% ohne Betreuungspflichten.

„Die Arbeit im Schichtbetrieb ist mit meinen Betreuungspflichten nicht vereinbar“ (Onlinebefragung_offene Antwort)

"Im IT-Bereich hat man als Mutter mit Betreuungspflichten keine Chance einzusteigen" (Onlinebefragung_offene Antwort)

Dass Personen aus dem Umfeld abgeraten hätten, spielt demgegenüber eine untergeordnete Rolle (5%).

Abbildung 39: Gründe für den Nichteinstieg in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=151, Werte n<=3 werden nicht ausgegeben

Die abschließende Frage, ob Frauen bei der Bewerbung weniger Chancen haben, teilen mehr als die Hälfte der Befragten, ein Drittel kann dies nicht sagen und nur 14% sehen dies nicht gegeben.

"Frauen werden meist gar nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Frauen werden bis heute nicht sehr ernst genommen, obwohl wir dasselbe Recht auf einen guten Job mit besseren Verdienstmöglichkeiten haben." (Onlinebefragung_offene Antwort)

In den offenen Antworten wurden als weitere Gründe, warum FiT-Absolventinnen noch nicht in einen FiT-Beruf eingestiegen sind, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, traditionelle Rollenbilder in Verbindung mit einer geschlechtsspezifischen Sozialisation, fehlende weibliche Role-Models und fehlendes Selbstvertrauen von Frauen in ihre eigenen Fähigkeiten genannt.

"Frauen werden ständig unterschätzt, weshalb sie das dann auch auf sich selbst projizieren und sich selbst zu wenig zu trauen." (Onlinebefragung_offene Antwort)

Hinsichtlich der betrieblichen Rahmenbedingungen wurden in den offenen Fragen neben der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch allgemeine Vorurteile Frauen in handwerklichen, technischen und IT-Berufen gegenüber, wie auch in Bezug auf deren körperliche und technische Fähigkeiten genannt.

"Aus meiner Erfahrung und den Erzählungen der Ausbilder, wollen die meisten Firmen keine Frauen anstellen, weil „Frauen“ körperlich immer benachteiligt sind (können nicht so schwer tragen/heben)" (Onlinebefragung_offene Antwort)

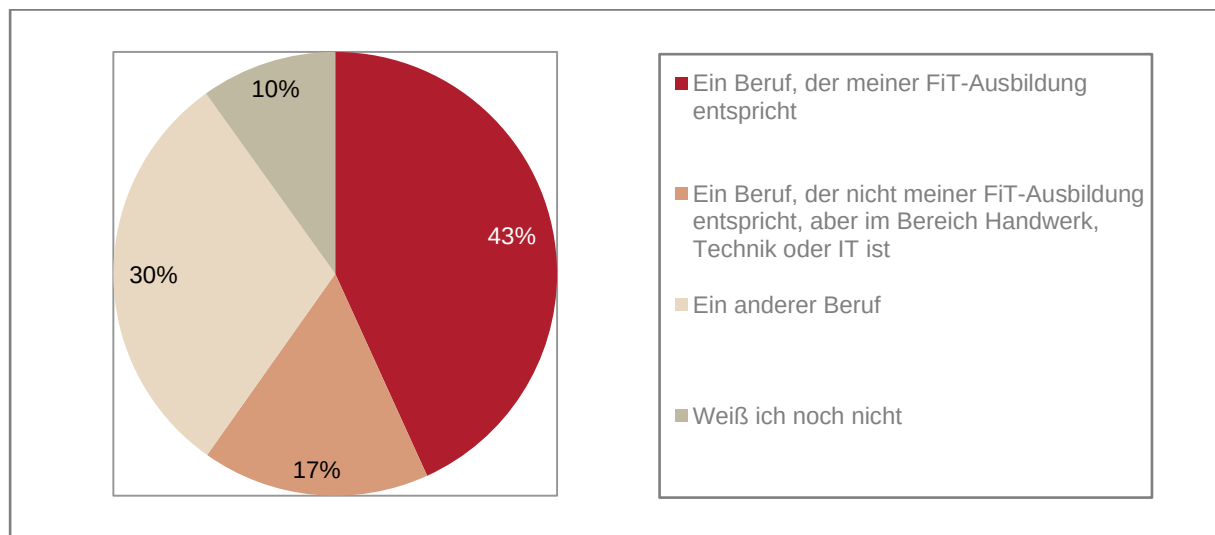
Auch die Angst vor der fehlenden Akzeptanz und Diskriminierung im Beruf ist Thema. Exemplarisch:

"Frauen werden im handwerklichen Bereich nicht ernst genommen und eher belächelt." (Onlinebefragung_offene Antwort)

"Der Bereich ist sehr männerlastig. Als Frau da einzusteigen, macht Angst (weil sexuelle Belästigung)" (Onlinebefragung_offene Antwort)

Insgesamt streben die (Noch-)Nicht-Einsteigerinnen mehrheitlich (60%) an, einen Beruf im Bereich Handwerk/Technik/IT zu erhalten, wobei 43% in einem Beruf arbeiten wollen, der ihrer absolvierten FiT-Ausbildung entspricht und 17% einen Wunschberuf angeben, der zwar im Bereich Handwerk/Technik/IT liegt, nicht aber der FiT-Ausbildung entspricht. Weitere 30% verorten ihren Wunschberuf außerhalb des handwerklich-technischen-IT Bereichs, 10% haben noch keine konkreten beruflichen Zukunftsvorstellungen (siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Wunschberuf nach FiT, wenn nach FiT noch nicht erwerbstätig gewesen?



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT nicht erwerbstätig= 82, n gültig= 75

5.2 Unternehmensperspektive auf Einstieg und Verbleib von Frauen in handwerklichen-, technischen oder IT-Berufen

Neben der Perspektive und den Erfahrungen der Absolventinnen mit dem FiT-Programm wurde auch die Sicht der Unternehmen einbezogen. Dazu wurden 18 Unternehmen aus sieben österreichischen Bundesländern aus verschiedenen handwerklichen und technischen Berufsfeldern und Branchen interviewt. Ein Drittel der Interviewpartner_innen kommt aus dem IT-Bereich. Die befragten Unternehmen setzten sich aus Kleinstbetrieben (bis neun Beschäftigte), Klein- und Mittelbetrieben (bis 249 Beschäftigte) wie auch Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) zusammen. Darunter fanden sich sowohl Unternehmen, die bereits Frauen aus dem FiT-Programm im Unternehmen beschäftig(t)en, als auch solche, die das FiT-Programm zwar kennen, aber bisher noch keine Erfahrung mit Absolventinnen des Programmes gemacht haben, oder denen das FiT-Programm gänzlich unbekannt war. Allen Unternehmen gemein ist, dass sie Frauen in handwerklichen, technischen und/oder IT-spezifischen Berufen beschäftigen – dies war ein zentrales Auswahlkriterium der Unternehmen.

Die interviewten Personen kamen aus folgenden Unternehmensfeldern:

- Industrie, Elektrotechnik und Maschinenbau (v.a. technische Produktion)
- Technische Infrastruktur für Mobilität
- Traditionelles Handwerk: Tischlerei, Brauerei
- Informationstechnologie (IT)

Interviewpartner_innen waren entweder direkt die Geschäftsführer_innen oder Inhaber_innen, in größeren Unternehmen Personal-/Lehrlingsverantwortliche sowie technische Produktionsleiter_innen.

Im Fokus dieses Kapitels stehen die Einschätzungen der Situation von Frauen in und Maßnahmen für Frauen in handwerklichen, technischen und IT-Berufen aus betrieblicher Sicht. Zudem wurden mit den Gesprächspartner_innen (betriebliche) Rahmenbedingungen diskutiert, die für eine langfristige Beschäftigung von Frauen im handwerklichen, technischen oder IT-Bereich erforderlich sind bzw. welche Gründe zum Ausstieg aus diesen Berufsfeldern führen können. Die Ergebnisse werden in Zusammenhang mit dem Leaky-Pipeline-Phänomen bzw. Drehtüreffekt nachfolgend aufbereitet.

5.2.1 Frauen in Handwerk, Technik und IT aus Sicht der Betriebe

Prinzipiell stehen die befragten Betriebsvertreter_innen dem Thema „Frauen in Handwerk, Technik und IT“ wohlwollend gegenüber und beklagen eher umgekehrt, dass es nicht leicht sei, ausreichend interessierte und qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Dies wird sowohl für die betriebliche Lehrausbildung, als auch für Absolventinnen von Fachausbildungen bzw. im tertiären Bereich konstatiert. Die Absicht, den Frauenanteil in den handwerklichen, technischen oder IT-Berufen zu erhöhen, ist in den meisten der befragten Unternehmen vorhanden – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels von dem einige der interviewten Unternehmen teilweise massiv betroffen sind.

Neben der Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie Berufszentren für junge Frauen oder anderen frauenspezifischen Einrichtungen, dem Einsatz weiblicher Role Models oder der expliziten Aufforderung an Frauen sich zu bewerben – etwa auf der Website, im Rahmen von Veranstaltungen, Girls Days etc. – wird vor allem genannt, dass es wichtig sei zu zeigen, dass es im Betrieb familienfreundliche Rahmenbedingungen gibt.

Ursachen für den geringen Frauenanteil werden in der mangelnden Prägung seitens der Schule sowie des Elternhauses gesehen, aber durchaus selbstkritisch festgehalten, dass die

fehlende Akzeptanz (oder die Angst davor), die Frauen in einem männerdominierten Berufsumfeld mitunter entgegenschlägt, mit ein Grund dafür sein könnte, dass sich deutlich weniger Frauen für eine entsprechende Ausbildung bzw. Berufswahl entscheiden. Weitere Gründe für den niedrigen Frauenanteil, die im Zuge der Interviews genannt wurden, betreffen die betrieblichen Rahmenbedingungen (etwa Arbeitszeiten), das Betriebsklima und die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit wurden seitens der Betriebsvertreter_innen jene Bereiche angesprochen, die auch seitens der Forschung (siehe Kapitel 1.1) ins Treffen geführt werden. Vor dieser prinzipiell vorhandenen Einsicht – zumindest jener Interviewpartner_innen, die sich an der Evaluierung beteiligten –, wird ein Blick auf die drei Themenfelder Vereinbarkeit, Betriebskultur und spezifische Fördermaßnahmen geworfen. Welche Hürden, aber auch welche Lösungsansätze nehmen die Unternehmensvertreter_innen hier wahr? Wo sehen sie sich selbst in Verantwortung, wo nicht?

Das Thema Vereinbarkeit als zentrales Thema

Die meisten Interviewpartner_innen sehen die Frage der Vereinbarkeit als maßgeblich an, um das Unternehmen bzw. das Berufsfeld attraktiver für Frauen zu gestalten bzw. sehen umgekehrt in der mangelnden Vereinbarkeit eine Hauptursache dafür, wieso insbesondere Frauen das Berufsfeld wieder verlassen (wobei in manchen Interviews erwähnt wird, dass das Thema auch für Männer wichtiger wird – andere Gesprächspartner_innen nehmen dies vor allem als „Frauenproblem“ wahr).

Nachfolgende Interviewpassage verweist etwa darauf, dass bereits in den Bewerbungsgesprächen auf vereinbarkeitsunterstützende Bedingungen hingewiesen wird und dies als insbesondere für Frauen wichtiger Anreiz gesehen wird, in das Berufsfeld bzw. den Betrieb einzusteigen.

„Und wenn man dann im Gespräch mit den Bewerberinnen ist, merken sie durchaus, dass es uns wichtig ist, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Wir haben ein Karenzmanagement, und unterstützen Frauen wie Männer bei und nach ihrer Abwesenheit in der Karenz so gut und viel wie möglich. Es gibt eine große Flexibilität bei der Rückkehr, es gibt viele mögliche Arbeitszeitmodelle. Das bleibt bei den Frauen durchaus hängen.“ (Interview 14)

Kritisch wird festgestellt, dass bei „anderen“ Betrieben, die Anstellung von Frauen „im gebärfähigen Alter“ nicht selbstverständlich ist – hier wird dem handwerklich-technischen Berufsfeld konstatiert, dass Frauen aufgrund einer potentiellen Mutterschaft bzw. Betreuungspflichten nicht überall willkommen sind.

„Man hört natürlich in Recruitment Kreisen, dass bei Frauen um die 30, die noch keine Kinder haben, Vorsicht geboten ist. Wenn ich Leute suche, dann allerdings langfristig und nicht für 6 oder 12 Monate. Es ist für mich kein Fluch, wenn jemand auf Kinderpause ist.“ (Interview 6)

Interviewpartner_innen berichten von häufigen „Abgängen“ von Frauen, die im Betrieb in handwerklichen oder technischen Bereich beschäftigt waren bzw. davon, dass Frauen nach einer Karenz nicht mehr zurückkehren. Als vorwiegender Grund, weshalb eine (Weiter-)Beschäftigung von Frauen in diesen Bereichen nicht möglich war, wird die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. Generell wird dabei nicht die Karenzzeit als „Problem“ gesehen, sondern die Zeit nach der Karenz.

Zwar verfügen beinahe alle Unternehmen über gängige Arbeitszeitmodelle (neben Vollzeit in erster Linie Teilzeit und/oder Gleitzeit). Auch mobiles Arbeiten oder Homeoffice ist in den meisten Betrieben mittlerweile möglich, vor allem seit Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020. Von diesen Regelungen sind aber häufig gerade Produktionsmitarbeiter_innen im Schichtbetrieb sowie Montagetätigkeiten oder handwerklich-technische Tätigkeiten mit Kund_innenkontakt ausgenommen. In diesen Bereichen sei es laut Interviewpartner_innen kaum möglich familienfreundliche Arbeitszeiten zu gewährleisten, weswegen diese Tätigkeitsfelder als besonders unattraktiv für Frauen mit Betreuungspflichten erscheinen. Eine Person spricht sogar von einer gänzlichen Unvereinbarkeit von Montagetätigkeiten und Familie:

„Und bei einer Frau kommt hinzu, dass sich die Leiter nicht sicher sind, ob sie sie überall hinschicken können..., wenn sie jeden Tag am Abend zu Hause sein will. Ich denke mir, dass Frauen die gleichen Rahmenbedingungen wie Männer haben sollten, (...) haben sie in der Realität aber meist dadurch eben nicht.“ (Interview 11)

Dies wird von einigen Interviewpartner_innen als Hindernis für Frauen (Personen) mit Betreuungspflichten gesehen. Dabei werden von den Interviewpartner_innen vorwiegend handwerkliche, teilweise auch technische Berufe genannt, die über besonders familienunfreundlichen Arbeitszeiten verfügen. Häufig werden die betrieblichen Rahmenbedingungen punkto fehlender Vereinbarkeit also angesprochen, aber im Schichtbetrieb oder bei Außentätigkeiten als nicht veränderbar beschrieben.

Etwas anders die Situation im IT-Bereich: Hier ist in fast allen befragten Unternehmen eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Homeoffice möglich, was nicht zuletzt auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich sei. In der IT-Branche wird aufgrund der sehr angespannten Arbeitsmarktlage und dem Fachkräftemangel allerdings wieder der Arbeitsdruck und hohe Stresslevel als hinderlich für Vereinbarkeitswünsche beschrieben.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels geben sich einige Befragte aber optimistisch, dass Maßnahmen getroffen werden bzw. werden müssen, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und auch zu halten. So komme es in einigen Betrieben bereits zu einem Umdenken und es wird auch – vorwiegend im Bereich der technischen Produktion – immer mehr versucht, traditionelle Arbeitszeiten durch flexiblere Modelle zu ersetzen.

„Ja, und das wird von den Kolleginnen und Kollegen auch sehr geschätzt. Im Office Bereich ist das ja relativ einfach. In der Produktion wird das natürlich schon knackiger..., aber auch da spielt das Thema eine wesentliche Rolle. Wir haben Teilzeitschichtmodelle, Tagesschichtmodelle..., eine ganze Fülle an Möglichkeiten.“ (Interview 12)

Einzelne Interviewpartner_innen betonen auch ein „Vorleben“ bzw. eine Vorbildwirkung von Frauen in Führungspositionen, um die Wahrnehmung und das Bewusstsein für die besondere Verantwortung und die zeitlichen Bedürfnisse, die sich aus einer Kinderbetreuung ergeben zu schärfen.

„Wichtig ist, dass man als Frau in der Geschäftsführung z.B. klar sagt: Ich muss das Meeting jetzt verlassen, weil ich meine Kinder abholen und nach Hause gehen muss. Ich denke, dass das eine ganz wichtige Botschaft ist. Und sowas passiert auch regelmäßig.“ (Interview 14)

Deutlich wird aus den Interviews, dass das Thema Vereinbarkeit insbesondere hinsichtlich dem sogenannten Drehtüreffekt durchaus als ein Aspekt gesehen wird, der Frauen (mit Betreuungspflichten) daran hindert im Berufsfeld zu bleiben. Gleichzeitig schwingt auch eine gewisse Planlosigkeit mit, wie dieses Thema besser im betrieblichen Alltag umgesetzt werden könnte – insbesondere in kleineren, technisch-handwerklichen Betrieben oder im Schichtbetrieb generell. Auch die geschlechterspezifische Zuschreibung von Betreuung als „Frauensache“ und die dementsprechende Wahrnehmung des Themas Vereinbarkeit als „Frauenproblem“ kann als grundlegende Haltung beschrieben werden (wenn auch einzelne beteuern, dass dies auch immer mehr Männer beträfe).

Arbeitsplatzgestaltung, Betriebskultur und Anti-Diskriminierung

Neben der fehlenden Vereinbarkeit werden eine bessere Arbeitsplatzgestaltung sowie eine Verbesserung des Betriebsklimas als notwendig betrachtet, damit sich Frauen in teilweise „rauen“ Umfeldern wohlfühlen. So wird der raue Ton erwähnt, der in manchen Teams/Abteilungen vorherrscht, die vorwiegend aus Männern bestehen. Während manche Interviewpartner_innen Frauen in der Verantwortung sehen, sich in männerdominierten Abteilungen bzw. Teams zu behaupten und durchzusetzen, gibt es in anderen Betrieben durchaus ein Bewusstsein, dass ein wertschätzender Umgangston wichtig für das Klima im Unternehmen ist und dieses unterstützt werden muss.

Vereinzelte werden diesbezüglich betriebliche Maßnahmen gesetzt.

„Was dem Unternehmen sehr wichtig ist, ist ein gutes Betriebsklima. Ein rauer Umgangston wie das in manchen technischen Betrieben auf der Tagesordnung ist, das gibt es bei uns nicht. Dazu gibt es auch extra Anti-Gewalttrainings, die auch umfassen, dass ein guter Betriebsumgangston wichtig ist. Das wird auch schon in der Lehre vermittelt.“ (Interview 2)

Unabhängig ob in handwerklich-technischen oder in IT-Berufen nehmen viele Interviewpartner_innen geschlechterdiverse Teams als sehr bereichernd und förderlich für das Arbeitsklima im Unternehmen bzw. der jeweiligen Abteilung wahr. So scheint sich durch die Anwesenheit von (immer mehr) Frauen der Umgangston zu verändern oder manchmal wird auch von einer besseren Stimmung gesprochen (Interview 3).

„Die IT ist so von Männern dominiert, dass sich ein Jeder freut, wenn einmal eine Frau dabei ist. Das bereichert das Team. Als wir gezwungen wurden internationaler zu werden, haben wir auch da gemerkt, dass das eine Bereicherung ist. Diversität tut einem Team nur gut.“ (Interview 6)

Auch die Arbeitsplatzgestaltung wird von manchen Gesprächspartner_innen als Möglichkeit identifiziert, hier Akzente Richtung „Frauenfreundlichkeit“ zu setzen bzw. wird aus den Aussagen deutlich, dass sich die Gestaltung ohne Akzentsetzung eher an männlichen Normen orientiert oder orientiert hat. Beispielhaft wurden ergonomische Beratungen (Einrichtung des Arbeitsplatzes je nach Körpergröße) oder andere individuelle Anpassungen (z.B. des Werkzeuges je nach Links- oder Rechtshändigkeit, Körpergewicht) genannt. Andere setzen auf Glaswände und viele Fenster, um einen hellen Arbeitsplatz gewährleisten zu können.

„Auch das Arbeitsumfeld muss man beachten. Wenn eine Frau in die Fabrik kommt, denkt sie sich vielleicht: Da ist es aber ordentlich dunkel! Einem Mann fällt sowas womöglich gar nicht auf. Das sind alles Hinderungsgründe für eine Frau.“ (Interview 10)

Zudem gehen einige Interviewpartner_innen davon aus, dass es unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Arbeitsplatzgestaltung gibt, etwa punkto Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung, weshalb in einem Unternehmen etwa Rundgänge eingeführt wurden, um dies zu gewährleisten (Interview 20).

Ein Großteil der Unternehmen legt zudem ein Augenmerk auf eine nicht-sexistische Gestaltung des Arbeitsplatzes. In vielen Handwerks- und Produktionsunternehmen wurden Kalender mit leicht bekleideten Frauen aus ihren Werkstätten verbannt, das Thema wird jedoch unterschiedlich gehandhabt.

„(...) in der Werkstatt hängen schon solche Kalender, aber unsere Damen haben damit kein Problem. Das ist eben eine eigene Welt, da ist man auch einfach „auf Kumpel unterwegs“..., das stört uns ehrlich gesagt nicht. (...), als sich die Frauenanzahl bei uns gesteigert hat (...), seitdem gibt es auf dem Frauen WC auch so einen Kalender. Allerdings mit Männern drauf.“ (Interview 11)

Mögliche Ansätze zur Verhinderung von Diskriminierung am Arbeitsplatz sind in den interviewten Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden. Während – vorwiegend größere Unternehmen – das Thema Antidiskriminierung im Rahmen von CSR-(Corporate Social Responsibility) und Compliance-Maßnahmen verankert haben, greifen andere Betriebe auf Ansprechpersonen bzw. Interessenvertretungen wie etwa den Betriebsrat zurück, die im Falle von sexueller Belästigung oder Mobbing kontaktiert und aufgesucht werden können. Etwaige Anlaufstellen wurden jedoch in der Mehrheit der Fälle nicht allein für Frauen eingerichtet, sondern stehen allen zur Verfügung.

„Das ist ein recht sensibles Thema, weil das sehr individuell interpretiert wird. Was für die eine Frau nicht erwähnenswert ist, ist für die andere schon zu viel. Das so etwas vorkommt, können wir nicht ausschließen. Wenn wir es aber mitbekommen, gehen wir dem definitiv nach. Es gibt bei uns auch eine anonyme Anlaufstelle in Hinblick auf solche Themen.“ (Interview 8)

Einzelne (vor allem kleine) Unternehmen sind der Überzeugung, dass Diskriminierung in ihrem Betrieb kein Thema ist, wieder andere versuchen durch eine offene Kommunikationskultur etwaigen Vorfälle vorzubeugen bzw. diese zu vermeiden.

Die Notwendigkeit dieser Bemühungen zeigen einerseits auf, dass es zumindest seitens einiger der teilnehmenden Unternehmensvertreter_innen ein Bewusstsein dafür gibt, dass technische oder handwerkliche Arbeitsplätze (der IT-Bereich scheint hier als Büroarbeitsplatz etwas

ausgenommen zu sein) an sich nicht an möglicherweise unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern ausgerichtet werden. Dabei zeigt sich die weite Spanne an möglichen Verbesserungen: von der Verbannung einschlägiger Kalender (und nicht einmal diese verhältnismäßig einfache Maßnahme dürfte überall umgesetzt sein) bis zu baulichen Veränderungen. Inwiefern Diskriminierung und etwaiger sexueller Belästigung entgegengetreten wird, wird unterschiedlich diskutiert und von Vertreter_innen eher größeren Unternehmen als Thema angesprochen, während jene kleinerer Unternehmen vermehrt davon ausgehen, dass dies bei ihnen kein Thema sei. Hier kann davon ausgegangen werden, dass Bewusstseinsprozesse erst in Gang zu setzen sind (Bergmann et al 2017, Anwaltschaft für Gleichbehandlung 2021).

Fördermaßnahmen für Frauen

Mehrere Interviewpartner_innen berichten über Ansätze und Angebote, die speziell dazu gedacht sind, Frauen im Unternehmen zu fördern. Dabei werden in den Betrieben eine Reihe von Maßnahmen wie Vernetzungstreffen, frauenspezifische Arbeitsgruppen, Workshops oder Mentoringprogramme umgesetzt. Nur sehr vereinzelt haben (größere) Unternehmen auch verbindliche Frauenquoten festgesetzt.

Die Sinnhaftigkeit von spezifischer Frauenförderung wird auch in Frage gestellt: Während ein Teil der Interviewpartner_innen frauenfördernde Maßnahmen als wertvoll und wichtig erachtet, sind andere der Ansicht, dass Frauenförderung entweder nicht sinnvoll oder nicht mehr zeitgemäß ist bzw. haben sogar den Eindruck, dass vielen Frauen eine „Sonderbehandlung“ – insbesondere eine Frauenquote – eher unangenehm seien.

„Mittlerweile haben wir den Eindruck, das wird bei uns schon „normaler“ bzw. ist es gerade für die Technikerinnen oft komisch, wenn sie das Gefühl haben, dass sie da extra gefördert werden. Man hilft dem Thema am besten, wenn man klassische Stereotype wegbekommt und am besten gar nicht so viel über Frauen und Männer spricht. (...) Was mir auch aufgefallen ist, dass viele junge Frauen mittlerweile sagen „Ich schaff das selber, ich brauch keine Hilfe!“, die wollen keine Bevorzugung, schon gar keine Quote oder das Gefühl haben, sie kommen wegen einer Quote in den Betrieb.“ (Interview 2)

In einigen der befragten Unternehmen stehen verschiedene Maßnahmen und Angebote sowohl für Frauen als auch für Männer offen.

„Wir haben auch eine eigene betriebliche Gesundheitsförderung. Da gibt es ganz viele Workshops, allerdings..., wir trennen da nicht zwischen Mann und Frau. Es gibt keine Workshops, die nur für Frauen (oder Männer) sind, weil ich finde, dass das erst recht wieder die Geschlechterrolle fixiert.“ (Interview 20)

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit das Bewusstsein für Gleichstellung bzw. die Konsequenzen einer Ungleichbehandlung von Männern und Frauen allgemein und speziell im handwerklich, technischen und IT-Bereich in den einzelnen Unternehmen vorhanden ist. Ist überhaupt ein Bewusstsein für eine möglicherweise ungleiche Behandlung, Bezahlung und Möglichkeiten aufgrund von Kinderbetreuung vorhanden? Wie kann dem entgegen gewirkt werden? Bedeutet Frauenförderung eine „Sonderbehandlung“ oder einen Abbau benachteiligender Strukturen? Die Interviews rund um diese Frage verweisen auf weiteren Diskussionsbedarf in und mit Unternehmer_innen, der teilweise auch von den Unternehmen artikuliert wurde, die sich mehr Vernetzung und Austausch mit anderen wünschen – auch gemeinsam etwa mit den regionalen FiT-Programmverantwortlichen.

Wahrgenommene Veränderungen und Beharrungstendenzen

Nur wenige Interviewpartner_innen nehmen kaum bis keine (positive) Veränderungen hinsichtlich der Einstellung gegenüber Frauen in handwerklichen, technischen und IT-Berufen wahr. Generell wird nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels betont, dass sie eine größere Bereitschaft wahrnehmen, dass sich Betriebsvertreter_innen überlegen, wie das Arbeitsumfeld für Frauen ansprechender und einladender gestaltet werden könne.

Dabei wird auch die Hoffnung ausgedrückt, dass etwaige Vorurteile gegenüber Frauen – die verstärkt in handwerklichen und technischen Berufen, weniger in IT-Berufen beobachtet werden – vor allen von „älteren Männern“ ausgehen, die Frauen mit Vorurteilen oder unpassenden Sprüchen begegnen. Einzelne Interviewpartner_innen berichten davon, dass jüngere Männer in solchen Situationen verbal einschreiten und ein frauenfeindliches Verhalten durchaus missbilligen.

Insgesamt kann aus den Interviews abgelesen werden, dass die Befragten mögliche Barrieren und Problemfelder sehen, diese aber tendenziell „klein reden“ und die Hoffnung vertreten wird, dass sich manche Probleme „auswachsen“. Besonders im Bereich der Vereinbarkeit wird hingegen vor allem in der Produktion oder Montage wenig Möglichkeit einer besseren Gestaltbarkeit dieser gesehen – Probleme werden zwar erkannt, aber teilweise als strukturell nicht lösbar betrachtet.

5.3 FiT-Beschäftigte und Unternehmer_innen: Ähnliche und divergierende Perspektiven

In der abschließenden Zusammenschau werden die Aussagen der Unternehmensvertreter_innen mit jenen der FiT-Beschäftigten verbunden bzw. diese beiden Perspektiven gegenübergestellt. Zunächst werden die Gründe angeführt, die einem langfristigen Verbleib von Frauen in FiT-Berufen entgegenstehen („Drehtür-Effekt“) sowie Ansätze skizziert, die einen nachhaltigen Verbleib im Betrieb unterstützen können. Daran anschließend wird das Phänomen der gläsernen Decke („Leaky Pipeline“) diskutiert. Abgerundet wird dieser Abschnitt mit einer Sammlung unterstützender Ansätze, die in den interviewten Unternehmen umgesetzt werden.

5.3.1 Die sich ewig drehende Drehtür: Verbleib von Frauen in technischen Berufen?

Im Fokus der folgenden Ausführungen stehen Mechanismen, die dazu führen, dass Frauen, die bereits in handwerklichen, technischen und IT-Berufen arbeiten, wieder aus diesen Berufen aussteigen bzw. in andere Berufsfelder wechseln. Dieses Phänomen wird auch als „Drehtüreffekt“ bezeichnet: Frauen, die in ein handwerkliches-, technisches- oder IT-Berufsfeld einsteigen, „dreht“ es häufig nach kurzer Zeit wieder hinaus (Friedel 2017).

Wenn auch ein Großteil der FiT-Absolventinnen in FiT-Berufen Fuß fassen konnte und im Beobachtungszeitraum längerfristige Beschäftigung in diesem Berufsfeld fand, konnte im Rahmen der Absolventinnen- sowie Unternehmensbefragung festgestellt werden, dass es gewisse Problemfelder gibt, die Frauen wieder aus dem Beschäftigungsfeld führen (können) oder zumindest den Verbleib erschweren.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsdruck

Als wichtiger Grund, warum viele Frauen technische Berufsfelder wieder verlassen, werden seitens der Interviewpartner_innen aus den Unternehmen die Arbeitsbedingungen in Handwerk und Technik genannt: In vielen dieser Berufe ist das Personal im Freien tätig und somit Wetterextremen wie Nässe, Hitze und Kälte ausgesetzt. Insbesondere die körperliche Anstrengung (Heben und Tragen von schweren Lasten) und die vielerorts heiße, schmutzige, nasse und/oder staubige Arbeitsumgebung im Freien, aber auch in den Werkstätten und Produktionshallen werden häufig unterschätzt. In diesem Kontext wird von manchen Interviewpartner_innen vermutet, dass Frauen über ein unrealistisches Bild von handwerklichen und technischen Berufen verfügen, was in einer falschen Erwartungshaltung dem künftigen

Tätigkeitsfeld gegenüber münden kann. Dies könne in weiterer Folge dazu führen, dass Frauen den Beruf wieder verlassen, weil die (körperlichen) Anforderungen im jeweiligen Beruf als zu hoch wahrgenommen werden.

Diese Sichtweise der Unternehmen – Frauen verlassen zu einem gewissen Anteil das Unternehmen wegen physischer und psychischer Belastung – deckt sich zu einem gewissen Grad mit der Sichtweise jener FiT-Absolventinnen, die zwar in einen FiT-nahen Beruf eingestiegen sind, diesen aber wieder verlassen haben (zumindest vorläufig). Aus Sicht der befragten Frauen, sind es aber weniger die Wetterextreme oder rein äußerliche physische Umstände (wiewohl auch diese fallweise genannt werden), sondern vielmehr der hohe Druck, dem sich viele ausgesetzt sehen und die Überbelastung, die sich durch eine körperlich anstrengende Tätigkeit (vor allem im Falle von Betreuungspflichten) ergibt. Der Arbeitsdruck führe dabei zu physischer wie psychischer Überlastung.

Diese Sichtweise betont somit nicht die rein körperlichen Aspekte der Arbeit, sondern benennt die Arbeitsorganisation und vielfachen Belastungen als Kriterium, welches zu Überlastung und Kündigung führen kann. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird eine hohe Arbeitsbelastung angeführt, da die Arbeit auf immer weniger Menschen aufgeteilt werde.

Diese divergierende Sichtweise rund um die Frage der Arbeitsbelastung oder -überlastung wäre jedenfalls ein spannendes Thema, welches weiterer Diskussion mit Unternehmen bedürfte. Gleichzeitig ist auch der Hinweis seitens der Unternehmen spannend, dass aus ihrer Sicht an FiT-Berufen interessierte Frauen nicht immer ein realistisches Bild vom Beruf haben und hier auch falsche Erwartungshaltungen geweckt werden, dass technische und handwerkliche Berufe nichts (mehr) mit körperlicher Arbeit zu tun hätten.

(Fehlende) Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

Überdies werden die bereits weiter oben erwähnten unflexiblen Arbeitszeiten in handwerklich-technischen und IT-Berufen als ein Grund dafür genannt, dass Frauen mit Betreuungspflichten aus- oder umsteigen (Männer scheinen hiervon wenig betroffen zu sein). Ein Großteil der Unternehmensvertreter_innen identifiziert die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf überhaupt als „den“ zentralen Grund, weswegen Frauen nicht langfristig in handwerklichen oder technischen Berufen verbleiben und folglich aus diesen aussteigen. Häufig – so die Wahrnehmung der Interviewpartner_innen – wechseln Frauen, die vorher in einem handwerklichen oder technischen Beruf tätig waren, nach der Elternkarenz in Abteilungen, die familienfreundlichere Arbeitszeiten ermöglichen, etwa der Office-, Personal- oder Verwaltungsbereich sowie der Einkauf.

„Was man sagen muss ist, dass keine der Frauen mehr in ihrem ursprünglichen Beruf bei uns ist. Einige sind gegangen (...), andere haben bei uns intern in andere Bereiche gewechselt. Beispielsweise ist eine Technikerin jetzt in der Personal- und Weiterbildungsplanung. (...) Einerseits ist es wirklich schwierig bei uns, wenn die Leute Kinderbetreuungspflichten haben in den handwerklich-technischen Bereichen. Da gibt es Termine auf Baustellen, der LKW kommt und ladet Sachen ab, die müssen gleich verstaут werden und können nicht rumstehen, bis Mal wer Zeit hat, Kunden bestellen einen wo hin – in diesem Bereich wo wir sind, kann man nicht kommen und gehen wann man will, sondern richtet sich nach anderen bzw. muss sich nach anderen richten. Teilweise auch nach dem Wetter.“ (Interview 16)

Dass Frauen mit „eigentlich“ technischer Ausbildung speziell nach dem ersten Kind „in technische Randbereiche und koordinierende Rollen abwandern, die sich leichter mit Teilzeitarbeit vereinbaren lassen“ (Friedl 2017: 4) wird auch im Rahmen anderer Studien zu diesem Thema konstatiert.

Der aus Unternehmenssicht kritische Blick auf die Vereinbarkeitsthematik in FiT-Berufen wird auch von den FiT-Beschäftigten bzw. vor allem von jenen, die das FiT-Feld (vorläufig) verlassen haben, geteilt. Insbesondere die nicht immer vorhandene Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten wird angesprochen. Tatsächlich zeigt die Auswertung der Befragung der FiT-

Absolventinnen große Differenzen je nach Frauenanteil in den Betrieben bzw. Abteilungen: Je niedriger der Frauenanteil, desto weniger ist Teilzeit möglich. Ähnlich verhält es sich mit den Bedürfnissen der Beschäftigten anpassbaren Arbeitszeiten; diese werden in vielen Bereichen als nicht gegeben gesehen.

Während einige Unternehmensvertreter_innen davon berichten, dass zumindest probiert wird, hier mehr Arbeitszeitflexibilität zu ermöglichen bzw. Teilzeit auch im Schichtbetrieb zu ermöglichen, wird dies in anderen Betrieben als „nicht machbar“ bezeichnet und damit in Kauf genommen, dass für Personen mit Betreuungspflichten ein berufliches Engagement schwierig bleibt.

Selbstkritische Unternehmen sehen da auch durchaus eine „Bringschuld“ seitens der Unternehmen:

*„Ich kann mich an keinen Fall erinnern, wo uns eine Mitarbeiterin verlassen hat, weil sie nicht mehr in einem technischen Beruf arbeiten möchte. Ich glaube, wenn einem der Job Spaß macht und das Unternehmen ihn so gestaltet, dass er für Mann und Frau gleich bewältigbar ist, dann werden die Frauen da auch im technischen Bereich gut vorankommen und bleiben. Wenn eine Frau das Unternehmen verlässt, ist das vielleicht der Fehler des Unternehmens.“
(Interview 20)*

Ein Teil der Unternehmensvertreter_innen sieht sich selbst bzw. die Firma in der Pflicht, die betrieblichen Rahmenbedingungen derart auszugestalten, dass ein Verbleib der Frauen in handwerklichen und technischen Berufen begünstigt wird.

„Dabei ist die Flexibilität der Arbeitszeiten, bzw. Work-Life Balance ausschlaggebend. Unsere Schichtsysteme könnte man sicher auch noch frauenfreundlicher, bzw. für Mütter geeigneter gestalten. Man könnte zum Beispiel Gruppierungen von Mitarbeiter haben, die sich selber ausmachen, wer wann, wie oder wo arbeitet. Das würde sicherlich auch funktionieren, im Angestelltenbereich tut es das ja. Arbeitszeitmodelle sind bei diesem Thema also wohl das Wichtigste. Mir fehlen aber dabei teilweise auch noch die konkreten Ideen, um so etwas umzusetzen.“ (Interview 13)

Damit ist die (fehlende) Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kern ein Arbeitsorganisationsthema, welches als solches aufgegriffen werden sollte, um Personen mit Betreuungspflichten einen langfristigen Verbleib im Betrieb zu ermöglichen.

5.3.2 Die gläserne Decke: Leaky Pipeline als Thema?

Im Gegensatz zum Drehtüreffekt, der Frauen auf allen Stufen aufgrund struktureller Bedingungen nicht in technischen, handwerklichen oder IT-Berufsfeldern verbleiben lässt, bezeichnet der Leaky-Pipeline-Effekt jenes Phänomen, dass mit jeder (Karriere-)Stufe in Richtung Führungsebene die Zahl der Frauen sinkt.

In fast allen befragten Unternehmen ist neben einem geringen Frauenanteil in handwerklichen, technischen und IT-Berufen auch ein niedriger Anteil an weiblichen Führungskräften zu beobachten.

Auch seitens jener FiT-Absolventinnen, die das FiT-Berufsfeld wieder verlassen haben, wird in einem höheren Ausmaß als von jenen, die im FiT-Beruf verblieben sind festgestellt, dass in ihrem Betrieb nicht darauf geachtet wurde, dass Frauen Karriere machen können bzw. wurde als ein Grund für das Verlassen das Feldes angegeben, dass sie keine Karriere- bzw. Entwicklungschancen im Unternehmen gesehen haben.

Generell wurde dem Thema Karriere bzw. Aufstieg in leitende Positionen aber innerhalb der Befragung der FiT-Absolventinnen wenig Bedeutung eingeräumt, da es im Rahmen des Nachbeobachtungszeitraumes vor allem um ein prinzipielles Fußfassen in diesen Berufsfeldern ging und weniger um eine weiterführende Karriereplanung.

Häufiger wurde seitens der Unternehmensvertreter_innen angesprochen, dass sie rund um Aufstieg und Karriere gewisse Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den angesprochenen Berufsfeldern wahrnehmen. Dabei stellt sich aus Sicht der Befragten einmal mehr

Mutterschaft und Elternkarenz als der Knackpunkt dar, der einen Aufstieg in Führungspositionen verhindere oder verzögere.

So streben einige der Befragten zwar einen höheren Frauenanteil in ihrem Unternehmen an, stufen die Rahmenbedingungen rund um Vereinbarkeit dafür aber als sehr herausfordernd ein:

„Das Problem ist nicht, dass es die Frauen nicht gibt. Das Problem sind die fehlenden Rahmenbedingungen. Ein Betriebskindergarten zum Beispiel, der den ganzen Tag offen hat. Es gibt ja auch schon einige Beispiele dafür, dass eine Position geshared wird. Es wäre sehr familienfreundlich solche Modelle zu fördern.“ (Interview 18)

Zusätzlich wird seitens einzelner Interviewpartner_innen ein „fehlender Wille“ von Frauen verortet, eine Leitungsfunktionen einnehmen zu wollen.

„Führungskräfte wollen sie trotzdem nicht immer werden. Weil sie nach der Arbeit ganz bei der Familie sein wollen und nicht immer den Kopf voll Verantwortung oder vielleicht auch finanzielle Verantwortung.“ (Interview 16)

Bereits auf Ebene der Ausschreibungen von Führungspositionen und Leitungsfunktionen erhalten viele Unternehmen kaum Bewerbungen von Frauen. Dies sei ein bekanntes und klassisches Problem von Produktionsbetrieben, so ein Interviewpartner (Interview 10).

Auf die Frage, ob in den interviewten Unternehmen auch gezielte Karrieremaßnahmen für Frauen angeboten werden, nennen manche Interviewpartner_innen die Umsetzung von Diversity Management oder eigene Programme, die einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen fördern sollen. In den meisten interviewten Unternehmen werden hier keine spezifischen Maßnahmen gesetzt.

Führungsposition mit einer Teilzeitanstellung stellt für manche Unternehmen, vorwiegend im IT-Bereich, kein Problem dar, mancherorts wird die Ausübung einer Führungs- bzw. Leitungsfunktion mit einer Teilzeitanstellung nicht gewünscht bzw. sogar als Widerspruch gesehen. In einigen Unternehmen ist eine Führungsposition also immer noch an eine Vollzeitanstellung gekoppelt. Laut manchen Interviewpartner_innen ist hier wiederum die Familienplanung ein Stolperstein für eine Karriere bzw. Führungsposition.

Ein weiterer Aspekt, der angeführt wurde, ist die funktionale Aufteilung von Führungspositionen im Unternehmen. So sind weibliche Führungskräfte häufiger in Tätigkeitsbereichen wie Marketing oder Personal zu finden, männliche Führungskräfte vorwiegend im Finanzbereich oder in handwerklichen, technischen oder IT-Leitungsfunktionen.

„Naja, so hoch ist der dann dort nicht mehr. Im Marketing allerdings sind ausschließlich Frauen angestellt und in der Personalabteilung haben wir auch eine Leiterin und einen hohen Frauenanteil. Die Finanz und IT ist wiederum männlich besetzt..., eigentlich haben wir einen guten Mix.“ (Interview 9)

5.3.3 Intensivierung spezifischer Ansätze und Austausch dazu

Trotz der genannten Schwierigkeiten und Stolpersteine betonen die Interviewpartner_innen aus den Unternehmen ihre durchwegs offene Haltung gegenüber der Zielsetzung des FiT-Programms, dass gut ausgebildete Frauen in handwerklichen, technischen und IT-Berufen eine Selbstverständlichkeit sein sollten und höhere Frauenanteile in diesen Berufsfeldern erstrebenswert wären. Gleichzeitig vermitteln die Interviews aber auch den Eindruck, dass der eigene Spielraum in den Betrieben nicht immer gesehen oder genutzt wird, um zu eben diesen Zielen beizutragen.

So werden gestaltbare Aspekte rund um Vereinbarkeit, Minderung von Arbeitsbelastung oder die Hinterfragung einer geschlechterunsensiblen unsichtbaren Norm (Schneeweiß 2016) selten adressiert, sondern festgehalten, wieso weibliche Beschäftigte aus Sicht der Unternehmensvertreter_innen mit diesen oder jenen Aspekten weniger „zurechtkommen“. Wie die Rahmenbedingungen an unterschiedliche Bedürfnisse angepasst werden können, wurde im Laufe

der Interviews zwar immer wieder rhetorisch in Frage gestellt, aber gleichzeitig betont, dass hier wenig Ideen oder Gestaltungsspielraum gesehen wird.

Diejenigen Unternehmen, die bewusste Ansätze verfolgen, können beispielgebend für andere sein. Im Rahmen der Interviews formulierte Ideen und Ansätze betrafen beispielhaft folgende Ebenen:

- frauenfördernde Maßnahmen, wie Vernetzungstreffen, frauenspezifische Arbeitsgruppen, Workshops oder Mentoringprogramme,
- Maßnahmen rund um eine Arbeitsplatzgestaltung, die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht wird, etwa Maßnahmen rund um Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung, ergonomische Beratungen, individuelle Anpassungen z.B. des Werkzeuges, hellere Arbeitsplätze, eine bewusst nicht-sexistische Gestaltung des Arbeitsplatzes,
- anti-diskriminatorische Ansätze, beispielsweise die Verankerung des Thema Antidiskriminierung im Rahmen von CSR- und Compliance-Maßnahmen, Etablierung von Kontaktpersonen, die im Falle von diskriminierendem Verhalten im Betrieb kontaktiert und aufgesucht werden können,
- Maßnahmen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie aktives Karenzmanagement, Planungen zum Wiedereinstieg sowie eine Ausdehnung vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitszeitmodelle in die Produktion,
- Ausdehnung von Praxis- oder Schnuppertagen, damit einerseits die Kandidatinnen kennengelernt werden können und auch umgekehrt interessierte Frauen ein realistisches Bild von den Berufsfeldern bekommen.

Nicht zuletzt da aber bislang eher vereinzelte Ansätze umgesetzt werden, wurde seitens der Unternehmensvertreter*innen der Wunsch nach Vernetzung und Austausch angesprochen – zwischen Unternehmen sowie zwischen Programmen wie dem FiT-Programm und Unternehmen. Zumindest aufgeschlossene Unternehmen nehmen durchaus selbstkritisch wahr, dass die bislang umgesetzten Ansätze nicht ausreichend scheinen, um nachhaltig mehr Frauen für handwerklich, technische oder IT-Berufsfelder zu interessieren und Einsteigerinnen oder Umsteigerinnen zu halten und formulieren daher den Wunsch nach verstärkter (regionaler) Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeit. Mehr Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungen (etwa zur besseren Gestaltung von Außenauftritten) sowie die Schaffung eines Ideenpools, wie eine bessere Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit in diesen Berufsfeldern aussehen könnte, werden ebenfalls genannt.

6 Bundesländerspezifische Ergebnisse im Überblick: Wer sind die Absolventinnen der einzelnen Bundesländer?

Das FiT-Programm wird seit 2006 flächendeckend in ganz Österreich umgesetzt – mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den Bundesländern.

In neun Unterkapiteln sollen nachfolgend die einzelnen Bundesländer im Hinblick auf zentrale Sozialmerkmale und die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020 dargestellt werden. Einleitend erfolgt jeweils eine kurze Einführung in die bundeslandspezifischen Schwerpunktsetzungen bzw. Besonderheiten. Diese beruhen auf Informationen, die vonseiten der FiT-Koordinatorinnen bereitgestellt wurden.

Ergänzend zu den in Kapitel 2 und 3 vorgenommenen bundeslandspezifisch dargestellten Befragungsergebnissen, in denen inhaltlich stärker ins Detail gegangen wird, sollen die Bundeslandsheets einen kompakten Überblick über die Struktur der Absolventinnen der einzelnen Bundesländer bieten. Die vorgenommenen Vergleiche zu anderen Bundesländern bzw. den österreichweiten Durchschnittswerten sind als Kontextualisierungshilfe gedacht, keinesfalls stellt dies aber einen wertenden Vergleich der FiT-Programme der einzelnen Bundesländer dar. Dies wäre auch gar nicht angebracht, da die Programme mitunter durch eine starke Heterogenität gekennzeichnet sind und die Schwerpunktsetzungen und Ausgestaltungen der Programme teilweise unterschiedlich gelagert sind.

Die für jedes Bundesland vorgenommene Analyse der nachhaltigen Erwerbsintegration basiert auf den Ergebnissen der Längsschnittdatenanalyse und folgt denselben methodischen Prinzipien wie in Kapitel 3.2.

6.1 Burgenland

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Einen wichtigen Teil des burgenländischen FiT-Programms stellt das Ausbildungsprogramm „Fit maßgeschneidert“ dar – hier kann eine individuell gewählte FiT-Ausbildung absolviert werden, die durch eine Vorqualifizierung und theoretische Ausbildung im Kursinstitut sowie eine kontinuierliche Betreuung ergänzt wird.

Die Kursträger im Burgenland sind das ZiB Training, das BFI, sowie das FBZ Oberpullendorf und Oberwart – die beiden letztgenannten Träger veranstalten auch regelmäßige FiT-Workshops. Begleitet werden sämtliche Ausbildungen vom FB Oberpullendorf.

Zusätzlich gibt es einen eigenen FiT AQUA TAS bei AGAN Job konkret, BUZ Neutal, BFI, spin up, ks-communications GmbH, Top-Solution.biz, die Berater sowie bei ZiB Training.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

292 und damit rund **4%** aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020 entfallen auf das Burgenland. Gemeinsam mit Tirol, Salzburg und Kärnten gehört das Burgenland damit zu den Bundesländern mit den wenigsten FiT-Absolventinnen der betreffenden Jahre, was in Anbetracht der Bundeslandgröße erwartbar ist.

Das **Bildungsniveau** der burgenländischen Absolventinnen ist im Vergleich zum Bundeschnitt als eher niedrig einzustufen, über die Hälfte (55%) weisen ein geringes formales Bildungsniveau (maximal Pflichtschulabschluss) auf, lediglich 12 Prozent haben ein höheres (Matura: 10%) oder hohes (tertiäre Ausbildung: 2%) formales Bildungsniveau. Eine relativ große Gruppe von 33% verfügt über ein mittleres formales Ausbildungsniveau, hat also eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule (BMS) abgeschlossen.

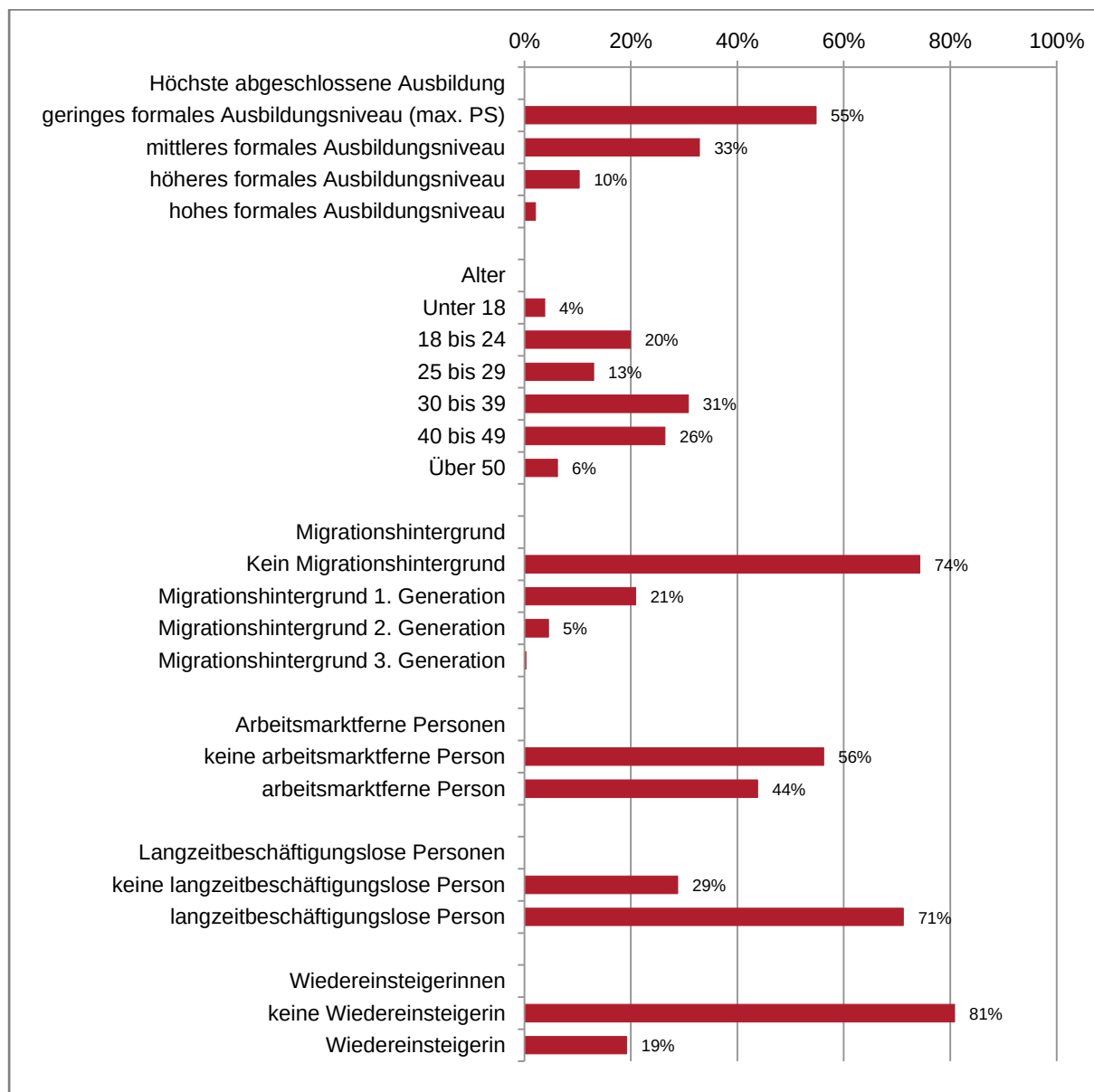
Die **Altersstruktur** ist durch einen relativ hohen Anteil älterer Frauen gekennzeichnet – mit 6% ist das Burgenland jenes Bundesland mit dem höchsten Anteil über 50-jähriger Absolventinnen. Rund 57% befinden sich mit 30 bis 49 Jahren im mittleren Erwachsenenalter (30 bis 39: 31%; 40 bis 49: 26%), junge Erwachsenen zwischen 18 und 29 Jahren sind zu gut einem Drittel vertreten (18 bis 24: 20%; 25 bis 29: 13%). Absolventinnen, die zu Beginn ihrer FiT-Teilnahme unter 18 Jahre alt waren, stellen im Burgenland mit 4% einen kleinen Teil der Zielgruppe dar.

Der Anteil an Frauen mit **Migrationshintergrund** liegt im Burgenland um 8 Prozentpunkte unter dem gesamtösterreichischen Wert. Der Großteil der (74%) der Absolventinnen der Jahre 2015-2020 hat keinen Migrationshintergrund, Migrantinnen der ersten Generation machen weniger als ein Viertel aus (21%), jene der zweiten (5%) sind nur in geringem Maße vertreten. Migrantinnen der dritten Generation gibt es (fast) gar nicht, was im Zusammenhang mit dem niedrigen Anteil junger Absolventinnen stehen dürfte.

Kennzeichnend für die FiT-Absolventinnen des Burgenlands ist weiters der sehr hohe Anteil jener Frauen, die zum Zeitpunkt ihrer AMS-Meldung im Vorfeld der FiT-Teilnahme **langzeitbeschäftigungslos** (71%) oder **arbeitsmarktfern** (44%) waren. Im Bundesländervergleich weist das Burgenland damit den höchsten Wert langzeitbeschäftigungsloser sowie (gemeinsam mit Wien) auch den höchsten Anteil arbeitsmarktferner Personen auf.

Wiedereinsteigerinnen sind zu 19% unter den FiT-Absolventinnen des Burgenlands vertreten – damit weist das Burgenland den höchsten Anteil an Wiedereinsteigerinnen im Bundesländergleich auf.

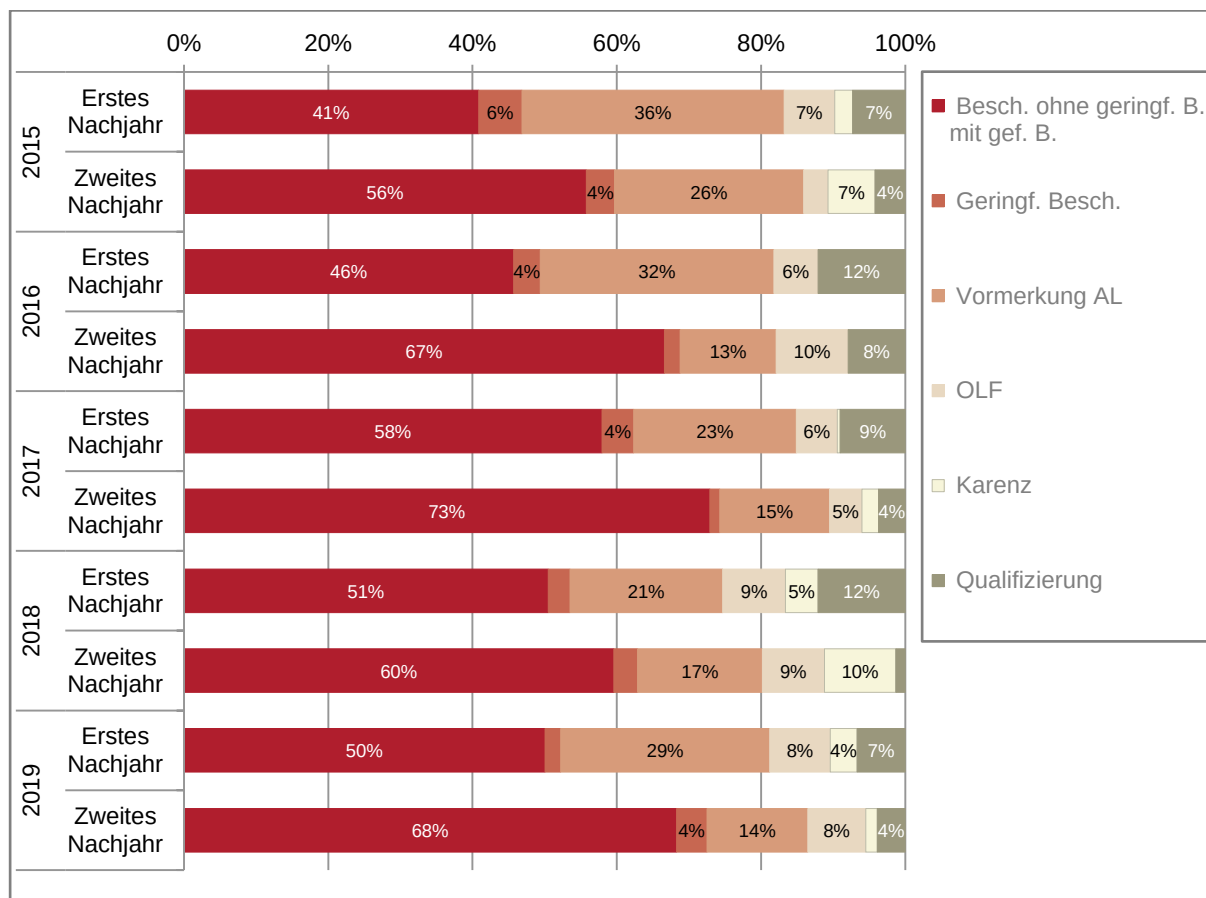
Abbildung 41: Burgenland: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Burgenland =292

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der burgenländischen FiT-Absolventinnen weist für alle fünf Abgangskohorten einen deutlichen Anstieg im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme auf, wobei die Abgangskohorten der Jahre 2016, 2017 und 2019 die höchsten Erwerbsanteile verzeichnen – das Beschäftigungsvolumen (ohne geringfügige Beschäftigung) beträgt im zweiten Jahr nach der Teilnahme zwischen 73% für die Abgangskohorte 2017 und rund 68% für die Kohorten 2016 und 2019. Die niedrigsten Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr weist mit 56% die Abgangskohorte des Jahres 2015 auf. Bis auf dieses Jahr weisen alle Abgangskohorten sehr deutliche Zuwächse gegen dem ersten Jahr nach der Teilnahme auf. Erwähnenswert sind zudem die Schwankungen der Erwerbsintegrationsverläufe zwischen den Kohorten (siehe Abbildung 42).

Abbildung 42: Burgenland: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.2 Kärnten

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

In Kärnten wird versucht, eine möglichst große Bandbreite an Ausbildungen zu forcieren. Um eine ausgewogene Verteilung über verschiedene Berufsbereiche hinweg zu erzielen, wurden im Jahr 2021 Strategien entwickelt, die jene Ausbildungen fördern sollen, die in Bezug auf die Planzahlen noch hinterherhinken. Diese Strategien zielen konkret auf die Erhöhung der Anteile von höherwertigen Ausbildungen, Ausbildungen in digitalisierungsnahen Berufen sowie von im Haupterwerbsalter absolvierten Ausbildungen (z.B. für Wiedereinsteigerinnen) ab. Kooperiert wird mit insgesamt sieben Trägerorganisationen, wobei zwei dieser Träger_innen (EquaLiZ, Jugend am Werk) für Jugendliche unter 18 Jahren und vier dieser Träger_innen (BFI, WIFI, BBRZ, VfKA) für erwachsene Frauen zuständig sind. Mit 4everyyoung zeichnet eine weitere Trägerorganisation für die Umsetzung von Maßnahmen für Mädchen und Frauen bis 24 Jahren verantwortlich.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Aus Kärnten kommen mit **377 Personen rund 5%** aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020.

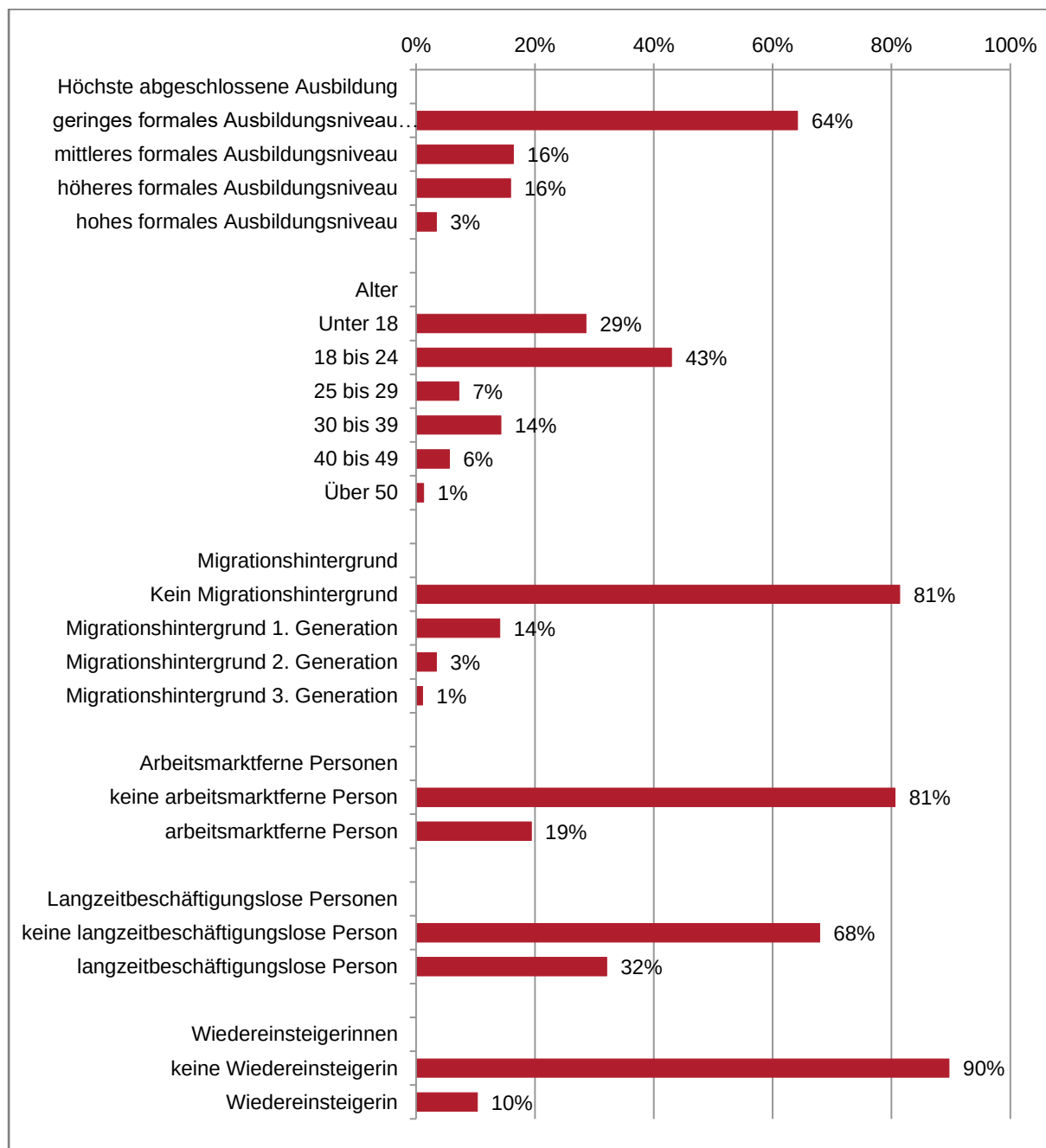
Die Absolventinnen Kärntens sind durch ein vergleichsweise niedriges formales **Bildungsniveau** gekennzeichnet. Fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen (64%) hat maximal die Pflichtschule abgeschlossen – der höchste Wert im Bundesländervergleich (dies korrespondiert mit einer vergleichsweise sehr jungen Teilnehmerinnen-Struktur). Demgegenüber steht ein kleiner Anteil Höher- oder Hochgebildeter (16% bzw. 3%), nur knapp ein Sechstel (16%) verfügte vor der FiT-Teilnahme über einen Lehr- oder BMS-Abschluss.

Die junge **Altersstruktur** der FiT-Absolventinnen aus Kärnten verweist auf eine Forcierung von Angeboten für Jugendliche und junge Erwachsene: So sind fast drei Viertel der Teilnehmerinnen (73%) unter 25 Jahre alt, wobei 29% unter 18 Jahre sind. Frauen, die zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme bereits über 50 Jahre alt waren, machen mit 1% nur einen geringfügigen Teil der Absolventinnen aus, auch die Gruppe der 40 bis 49-Jährigen ist um ein Vielfaches kleiner als im österreichweiten Schnitt. Im Bundesländervergleich sind die Absolventinnen aus Kärnten damit insgesamt die Jüngsten.

Kärnten hat mit 19% den von allen Bundesländern niedrigsten Anteil an Absolventinnen mit **Migrationshintergrund**. Von diesen sind mit 14% wiederum die meisten nicht in Österreich geboren, also der Gruppe der Migrantinnen der ersten Generation zuzuordnen. Migrantinnen der zweiten oder dritten Generation, die also selbst bereits in Österreich geboren wurden, stellen mit insgesamt 5% nur eine sehr kleine Gruppe dar.

Der Anteil an Absolventinnen, die zum Zeitpunkt ihrer AMS-Meldung als **langzeitbeschäftigungslos** oder **arbeitsmarktfrem** galten, liegt mit 19% (arbeitsmarktfremde Personen) bzw. 32% (langzeitbeschäftigungslose Personen) vergleichsweise niedrig. Dies könnte auch in Zusammenhang mit dem hohen Anteil sehr junger Frauen stehen, ähnlich wie sich dies auch für den mit 10% vergleichsweise niedrigen Anteil an **Wiedereinsteigerinnen** vermuten lässt.

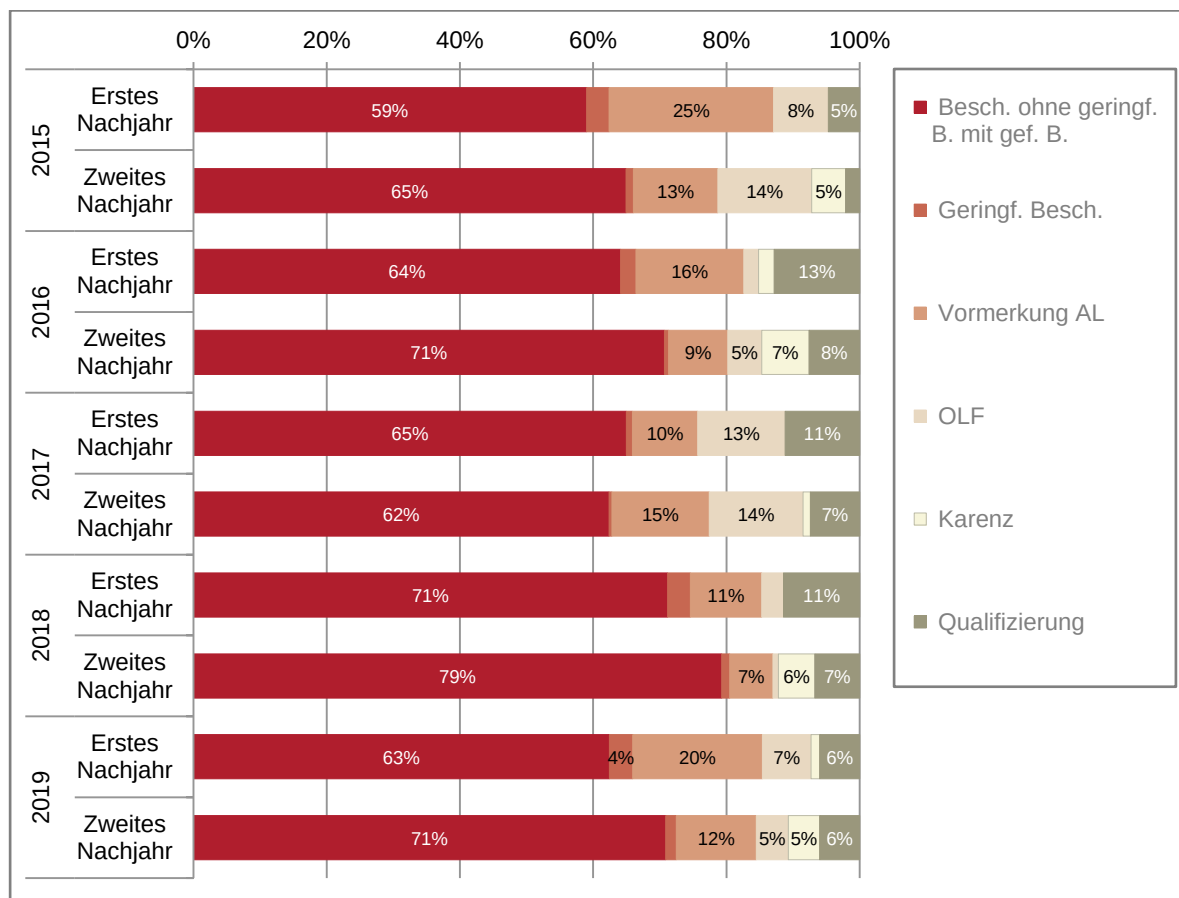
Abbildung 43: Kärnten: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Kärnten=377

Hinsichtlich der **Erwerbsintegration** der FiT-Absolventinnen aus Kärnten stechen einerseits die hohen Beschäftigungszeitanteile (ohne geringfügige Beschäftigung) der Abgangskohorte 2018 ins Auge (erstes Nachjahr 71%, zweites Nachjahr: 79%), andererseits zeigen sich relativ gering ausgeprägte Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktlagen im ersten und zweiten Nachjahr – ein Ergebnis, welches auf eine rasche Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programms verweist und deren Stabilisierung bzw. Erhöhung im zweiten Nachjahr (siehe Abbildung 44).

Abbildung 44: Kärnten: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.3 Niederösterreich

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Das niederösterreichische FiT-Programm ist in vier regionale Sprengel untergliedert, wobei in jedem dieser Sprengel ein FiT-Zentrum mit der Umsetzung von Beratung, Perspektivenerweiterung sowie Basisqualifizierung beauftragt ist.

Forciert werden in Niederösterreich insbesondere AQUA-Maßnahmen (betriebsnahe Ausbildungen), wobei diese unter der Bezeichnung „P.QU – punktgenaue Qualifizierung“ laufen.

Im Zuge der in den FiT-Zentren angesiedelten Vorbereitungsmaßnahmen wird mit insgesamt fünf Trägerorganisationen zusammengearbeitet, bei der Umsetzung der P.QU. mit drei.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Mit **1.932 Personen** hat rund **ein Viertel** und damit nach Wien der zweitgrößte Anteil aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015-2020 das Programm in Niederösterreich absolviert.

Hinsichtlich des **Bildungsniveaus** der niederösterreichischen Absolventinnen zeigt sich ein ausgeprägter Schwerpunkt von Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre, BMS), nämlich 42% und damit die vergleichsweise größte Absolventinnengruppe mit mittlerem Bildungsabschluss im Österreichvergleich. Mit einem Anteil von 36% Absolventinnen mit maximal Pflichtschulabschluss und 21% Frauen mit höherem Bildungsniveau (AHS, BHS, sowie Tertiärabschlüsse) liegt Niederösterreich leicht unter dem österreichweiten Durchschnitt.

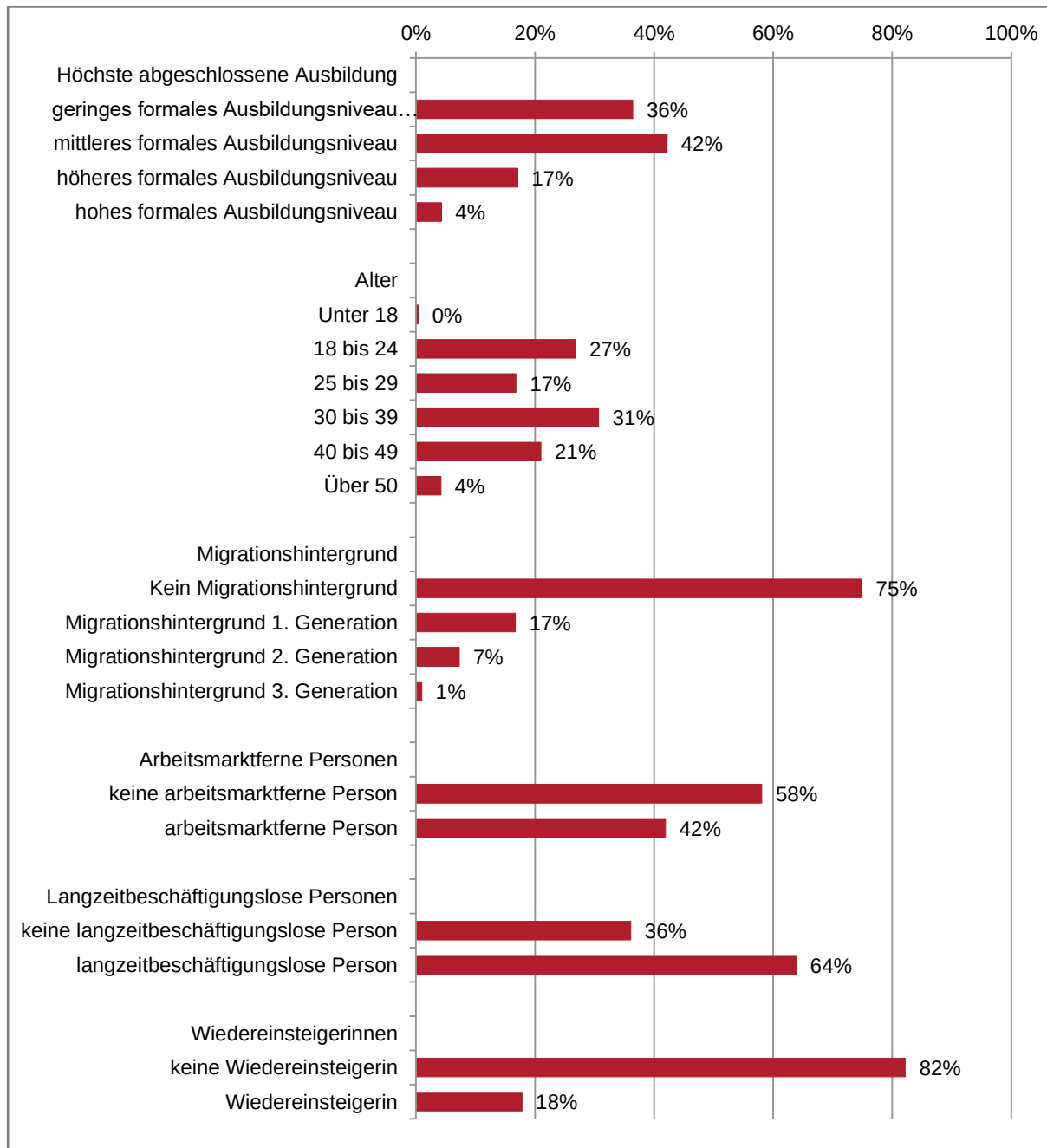
Hinsichtlich der **Altersstruktur** ist der sehr niedrige Anteil von minderjährigen Personen auffallend: Insgesamt sind unter 0,5% der niederösterreichischen Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme unter 18 Jahre alt gewesen, was gleichbedeutend mit dem niedrigsten Wert in ganz Österreich ist; auch junge Frauen bis 24 Jahren sind mit einem Anteil von 27% unterdurchschnittlich vertreten, 25- bis 29-Jährige zu 17%. Dementsprechend sind die etwas älteren Kohorten überdurchschnittlich vertreten: der Großteil der Absolventinnen befand sich zum Zeitpunkt der Teilnahme im mittleren Erwachsenenalter (30 bis 49: 52%), 50 Jahre oder älter waren 4% der Absolventinnen.

Nach dem Burgenland und der Steiermark hat Niederösterreich mit 25% den drittgeringsten Anteil an Absolventinnen mit **Migrationshintergrund**. 17% der niederösterreichischen FiT-Absolventinnen ist der Gruppe der Migrantinnen erster Generation zurechenbar, wurde also nicht in Österreich geboren. Einen insgesamt nur kleinen Anteil machen Migrantinnen der zweiten (7%) oder dritten Generation (1%) aus.

Während der Anteil **arbeitsmarktferner** Personen mit 42% etwas über dem österreichweiten Wert liegt, ist jener der **langzeitbeschäftigungslosen** Personen mit 64% auffallend hoch, womit Niederösterreich nach dem Burgenland den zweithöchsten Anteil an Absolventinnen aufweist, die vor ihrer AMS-Meldung als langzeitbeschäftigungslos gemeldet waren.

Wiedereinsteigerinnen sind zu 18% unter den Absolventinnen vertreten – damit hat Niederösterreich gemeinsam mit Oberösterreich den zweithöchsten Anteil an Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der FiT-Ausbildung zu verzeichnen.

Abbildung 45: Niederösterreich: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

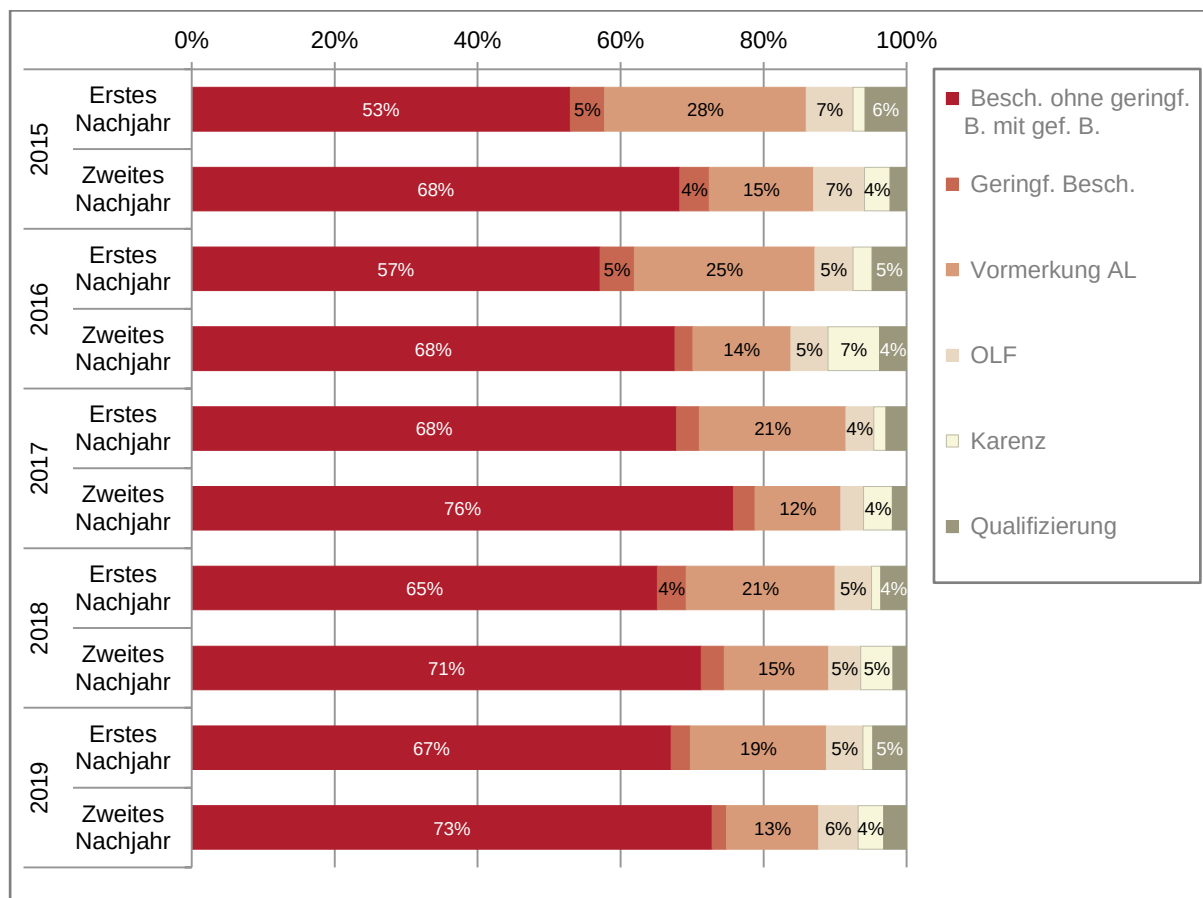


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Niederösterreich=1.932

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der niederösterreichischen FiT-Absolventinnen im ersten und zweiten Jahr nach Absolvierung des FiT-Programms zeigt für alle fünf Abgangskohorten einen Anstieg im zweiten Jahr, wobei der Unterschied zwischen dem ersten und zweiten Nachbeobachtungsjahr abnimmt und vor allem für die Kohorten der Jahre 2015 und 2016 ausgeprägter war. Die Kohorte des Jahres 2017 wies mit einem durchschnittlichen Beschäftigungszeitanteil von 76% im zweiten Nachjahr die höchste Erwerbsintegration auf.

Die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme sind im Vergleich zu anderen Bundesländern über alle Abgangskohorten hinweg relativ konstant und schwanken zwischen 68% und 76% (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Niederösterreich: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Niederösterreich=1.932, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.4 Oberösterreich

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Im FiT-Programm Oberösterreichs wird ein Schwerpunkt auf unternehmensnahe Ausbildungen wie etwa die Lehrstellenförderung 18+ oder die betriebsnahe Qualifizierung (AQUA). Umgesetzt werden die verschiedenen Teile des Programms von insgesamt 5 Trägerorganisationen.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

1.016 Personen und damit rund **12%** aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 kommen aus Oberösterreich.

Das **Bildungsniveau** der oberösterreichischen Absolventinnen ist durch einen relativ hohen Anteil an Frauen gekennzeichnet, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen – dies trifft auf über die Hälfte zu, womit Oberösterreich gemeinsam mit Kärnten und dem Burgenland zu den Bundesländern mit hohen Anteilen an Absolventinnen mit geringen formalen Bildungsabschlüssen gehört. Während Frauen mit einem Lehr- oder BMS-Abschluss mit rund einem Drittel (30%) eine recht große Gruppe ausmachen und weitere 11% über einen Maturaabschluss verfügen, spielen Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss eine untergeordnete Rolle (4%).

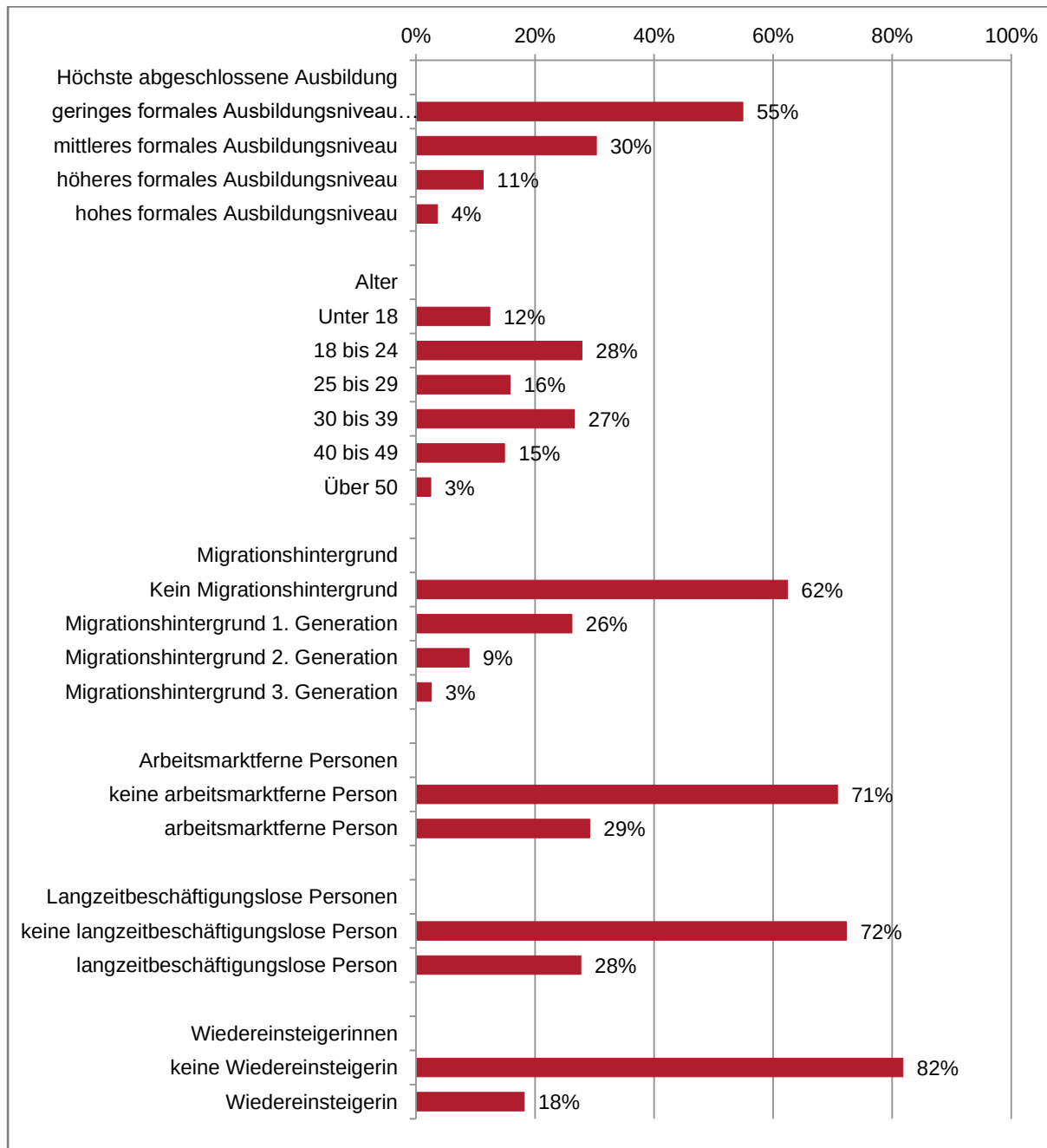
Die **Altersstruktur** der oberösterreichischen Absolventinnen entspricht nahezu jener Gesamtoesterreichs. Der Großteil der oberösterreichischen Absolventinnen befindet sich im jungen (18 bis 29) oder mittleren Erwachsenenalter, beide Gruppen entsprechen jeweils über 40% der Teilnehmerinnen. Jugendliche unter 18 sind zu 12% vertreten, die kleinste Altersgruppe machen Frauen aus, die zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme bereits über 50 Jahre alt waren (3%).

Mit einem **Migrationsanteil von 38%** zählt Oberösterreich zu den Bundesländern mit einem leicht überdurchschnittlichen Anteil an Migrantinnen. Davon ist die größte Gruppe (26%) nicht in Österreich geboren, gehört somit der ersten Migrantinnengeneration an. Weitere 9% sind Migrantinnen der zweiten Generation, ein kleiner Anteil von 3% entfällt auf Migrantinnen der dritten Generation.

Der Anteil an Absolventinnen, die zum Zeitpunkt des Eintritts in das FiT-Programm als **langzeitbeschäftigungslos** galten, ist mit 28% im österreichweiten Vergleich der zweitniedrigste. Etwas höher ist der Anteil **arbeitsmarktferner** Personen, der mit 29% ebenfalls unter dem gesamtösterreichischen Wert liegt.

Bei 18% der Absolventinnen handelt es sich um **Wiedereinsteigerinnen** – wenngleich die Unterschiede eher gering sind, ist Oberösterreich damit jenes Bundesland mit den zweitmeisten Wiedereinsteigerinnen.

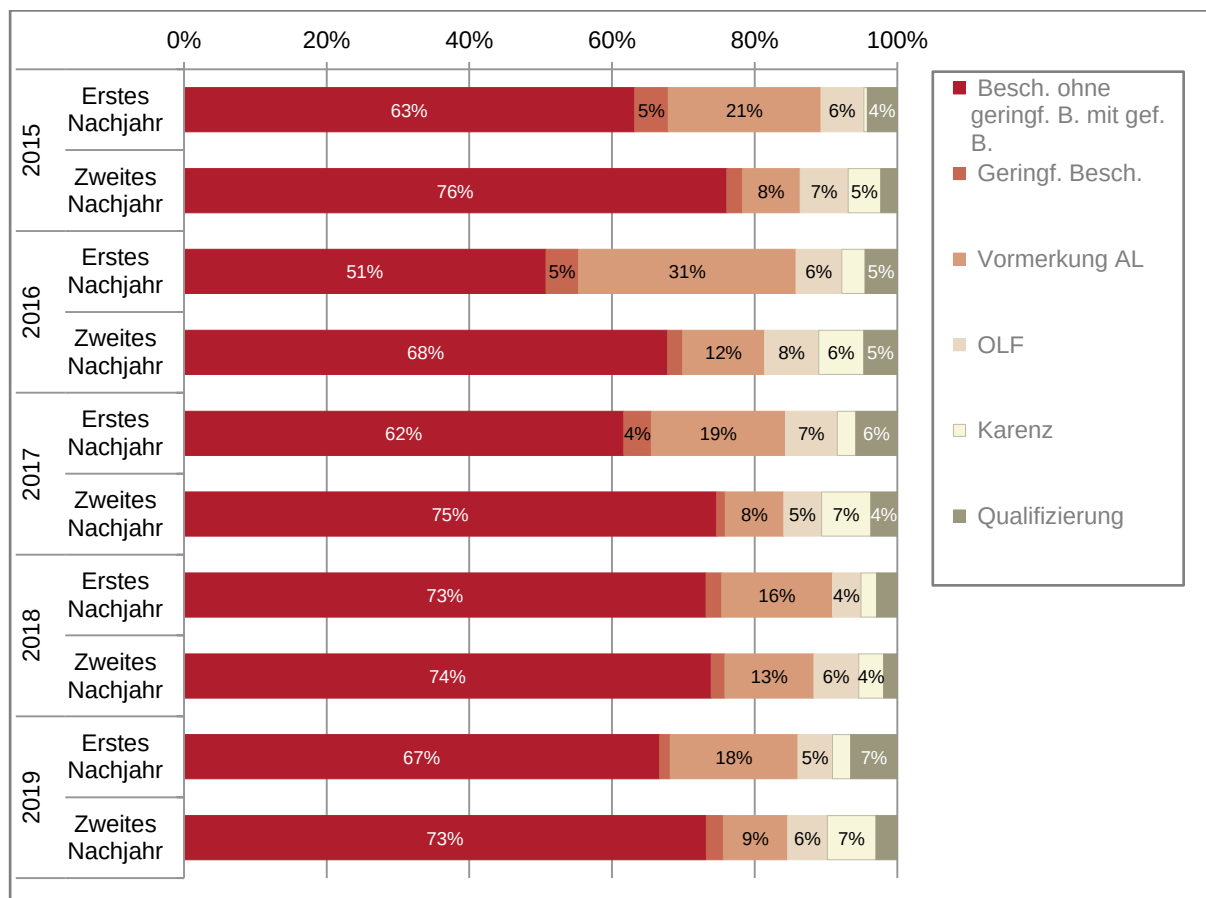
Abbildung 47: Oberösterreich: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Oberösterreich=1.016

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der oberösterreichischen Absolventinnen zeigt für alle fünf Abgangskohorten einen Anstieg im zweiten Jahr nach Programmabsolvierung, wobei dieser Effekt für die Abgangskohorten 2015, 2016 und 2017 besonders stark, für jene des Jahres 2018 dagegen marginal ausfällt. Am höchsten ist die Erwerbsintegration der Abgangskohorte 2015: hier beträgt der Beschäftigungszeitanteil im zweiten Jahr nach der Teilnahme 76%. Die Beschäftigungszeitanteile der Absolventinnen im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme sind mit gewissen Abweichungen durchaus als konstant zu bezeichnen (siehe Abbildung 48).

Abbildung 48: Oberösterreich: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Oberösterreich=1.016, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.5 Salzburg

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Das FiT-Programm in Salzburg verfolgt folgende, vier zentrale Ausbildungsschienen:

- Lehren
- AQUA (Betriebsnahe Ausbildungen)
- LAP- Kursmaßnahmen mit Praktika in Betrieben- hier können nur Ausbildungen absolviert werden, die LO Salzburg gemeinsam mit SFU erstellt (eingeschränkte Liste)
- Fachhochschulen

Lehren und AQUA-Ausbildungen werden verstärkt forciert, weil hier Übernahmen nach Ausbildungsende den größten Erfolg versprechen. Quantitativ stellen die AQUA-Ausbildungen die größte Gruppe dar.

Die drei Trägerorganisationen sind Frau und Arbeit (zuständig für die FiT-Begleitung), das BFI (zuständig für die Basisqualifizierung) sowie Die Berater (zuständig für Lehrgänge). Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess wird durch regelmäßig stattfindenden Partnermeetings der drei Träger angestrebt.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Auf das Bundesland Salzburg entfallen **4% (344 Personen)** aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020.

Das **Bildungsniveau** der Salzburger Absolventinnen liegt weitestgehend im österreichischen Durchschnitt der Absolventinnen: Frauen mit geringen oder mittleren Bildungsabschlüssen stellen die wichtigsten Zielgruppen dar: So verfügten 44% zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme maximal über einen Pflichtschulabschluss, ein weiteres Drittel hat entweder eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen. Eine abgeschlossene Matura haben 15%, Absolventinnen mit tertiärem Bildungsabschluss stellen – wie auch im übrigen Österreich – mit 7% die kleinste Gruppe dar.

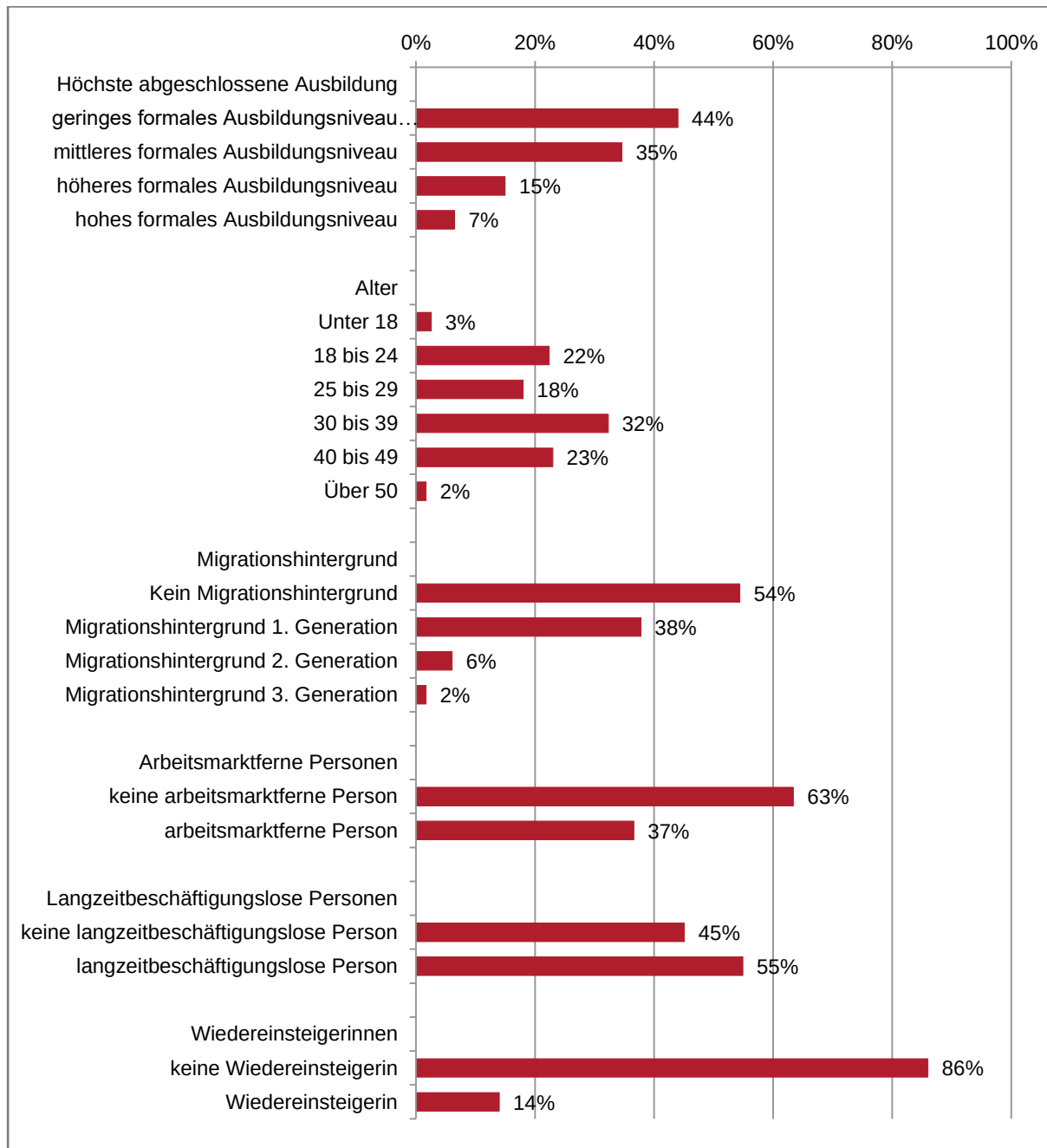
Hinsichtlich der **Altersstruktur** ist ein relativ niedriger Anteil von minderjährigen Personen auffallend: Insgesamt sind unter 3% der Absolventinnen in Salzburg zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme unter 18 Jahre alt gewesen, auch junge Frauen bis 24 Jahren sind mit einem Anteil von 22% unterdurchschnittlich vertreten, 25-bis 29-Jährige machen 18% aus. Dementsprechend sind die etwas älteren Kohorten überdurchschnittlich vertreten: der Großteil der Absolventinnen befand sich zum Zeitpunkt der Teilnahme im mittleren Erwachsenenalter (30 bis 49: 55%), 50 Jahre oder älter waren 2% der Absolventinnen.

Nach Wien hat Salzburg mit 46% den zweithöchsten Anteil an Absolventinnen mit **Migrationshintergrund**. 38% der FiT-Absolventinnen Salzburgs sind der Gruppe der Migrantinnen erster Generation zurechenbar, wurde also nicht in Österreich geboren. Einen insgesamt nur kleinen Anteil machen Migrantinnen der zweiten (6%) oder dritten Generation (2%) aus.

Der Anteil **arbeitsmarktferner** (37%) FiT-Absolventinnen liegt in Salzburg im österreichischen Durchschnitt, bei den **langzeitbeschäftigungslosen** Personen (55%) Personen etwas über dem Österreichschnitt.

Bezogen auf den Anteil von 14% an **Wiedereinsteigerinnen** liegt Salzburg genau im Österreichsmittel.

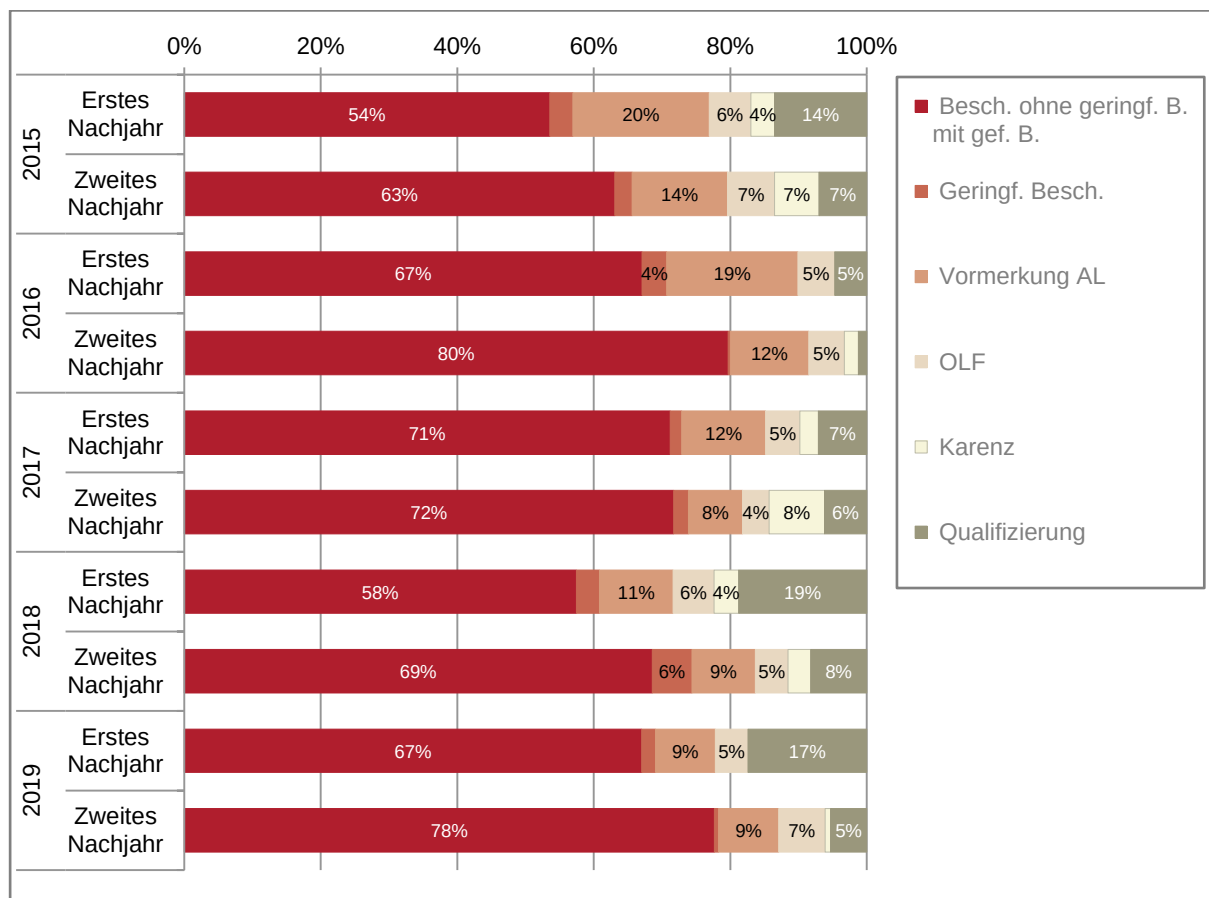
Abbildung 49: Salzburg: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Salzburg=344

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der FiT-Absolventinnen Salzburgs im ersten und zweiten Jahr nach Absolvierung des FiT-Programms zeigt für fast alle Abgangskohorten einen deutlichen Anstieg im zweiten Jahr (bis auf die Kohorte 2017). Der Beschäftigungszeitanteil (ohne geringfügige Beschäftigung) im zweiten Jahr nach der FiT-Absolvierung bewegt sich über alle fünf Kohorten hinweg zwischen 63% und 80% und unterliegt damit gewissen Schwankungen (siehe Abbildung 50). Die hohe Erwerbsintegration der Abgangskohorte 2019 ist auch vor dem Hintergrund der Pandemie bemerkenswert (Start der Covid-19-Pandemie: März 2020). Auffallend sind in Salzburg zudem die relativ hohen Zeitanteile in Qualifizierung im ersten Nachbeobachtungsjahr, die für die Kohorten 2018 und 2019 überdurchschnittlich hohe Anteile von knapp 20% aufweisen.

Abbildung 50: Salzburg: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Salzburg=344, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.6 Steiermark

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Im steirischen FiT-Programm nehmen betriebsnahe Ausbildungen (AQUA), die Facharbeiterinnenintensivausbildungen sowie Ausbildungen an den FiT-Schulungszentren im Rahmen von AMS Kursen einen wichtigen Stellenwert ein, wiewohl aber versucht wird, die ganze Bandbreite an Fördermodellen auszuschöpfen und die individuell jeweils passendste Möglichkeit zu wählen. In Abhängigkeit der betrieblichen Bedarfe variieren die beruflichen Schwerpunktsetzungen. Im Jahr 2021 wurden etwa verstärkt Vorbereitungsmaßnahmen für Ausbildungen in IT-Berufen, Green-Jobs sowie im Holzbereich umgesetzt.

In der Steiermark spielt bei der Umsetzung des FiT-Programms das zam (Zentrum für Ausbildungsmanagement) eine große Rolle, die für die Umsetzung von Orientierungs- und Begleitmaßnahmen zuständig ist. Weitere Träger sind beispielsweise Mafalda, die Angebote/Begleitung für junge Frauen im Fokus haben und das SZF (Schulungszentrum Fohnsdorf), wo frauenspezifische Infotage angeboten werden.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Auf die Steiermark entfallen mit **1.234 Personen 15%** aller FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020, was dem dritthöchsten Anteil nach Wien und Niederösterreich entspricht.

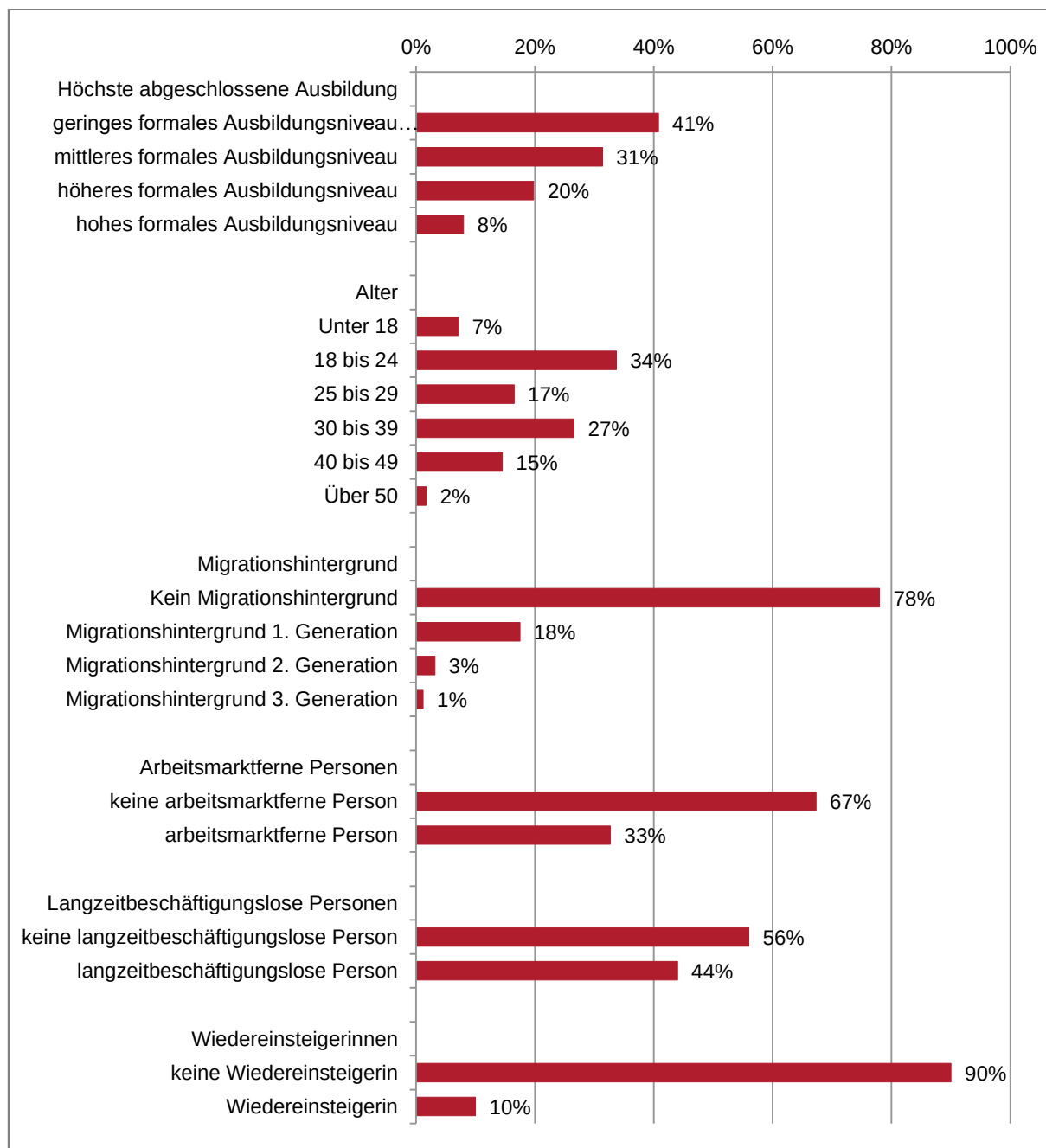
Das **Bildungsniveau** der steirischen FiT-Absolventinnen liegt in etwa im österreichweiten Schnitt mit einem leicht unterdurchschnittlichen Anteil von FiT-Absolventinnen mit formal geringem Ausbildungsniveau (41%). In die Gruppe der mittleren Bildungsabschlüsse (Lehre, BMS) fallen 31% der FiT-Absolventinnen. Die Anteile jener Absolventinnen, die zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme bereits über einen Maturabschluss oder einen Tertiärabschluss verfügten, liegen mit 20 bzw. 8 Prozent auf gleichem Niveau wie in der österreichweiten Betrachtung.

Auch die **Altersstruktur** der steirischen FiT-Absolventinnen entspricht annähernd der bundeslandübergreifenden Verteilung. Die unter 18-Jährigen sind mit knapp 7% vertreten, 42% aller steirischen FiT-Absolventinnen befand sich zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme mit 30 bis 49 Jahren im mittleren Erwachsenenalter (30 bis 39: 27%; 40 bis 49: 15%), Absolventinnen im jungen Erwachsenenalter (18 bis 29 Jahre) machen knapp über die Hälfte aus (18 bis 24: 34%; 25 bis 29: 17%). Wie auch in den meisten anderen Bundesländern sind Frauen, die zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme schon 50 Jahre alt oder älter waren, zu geringen Anteilen vertreten (2%).

Der **Migrantinnenanteil** beträgt rund 22%, womit die Steiermark zu den Bundesländern mit den prozentual wenigsten Absolventinnen mit Migrationshintergrund gehört. Bei 18% dieser 22% handelt es sich um Frauen, die selbst nicht in Österreich geboren wurden, also Migrantinnen der ersten Generation sind. Lediglich 3% entfallen auf Migrantinnen der zweiten Generation, sind also selbst bereits in Österreich geboren, Migrantinnen der dritten Generation gibt es mit einem Prozent nur vereinzelt – ein Ergebnis, das im Zusammenhang mit dem eher geringen Anteil sehr junger Absolventinnen stehen dürfte.

Der Anteil **arbeitsmarktferner** (33%) und als **langzeitbeschäftigungslos** (44%) gemeldeter Absolventinnen ist jeweils etwas niedriger als in der österreichweiten Betrachtung. Ebenso liegt der Anteil an Frauen, die beim Einstieg in das FiT-Programm als **Wiedereinsteigerinnen** gemeldet waren mit rund 10% unter dem österreichweiten Durchschnitt.

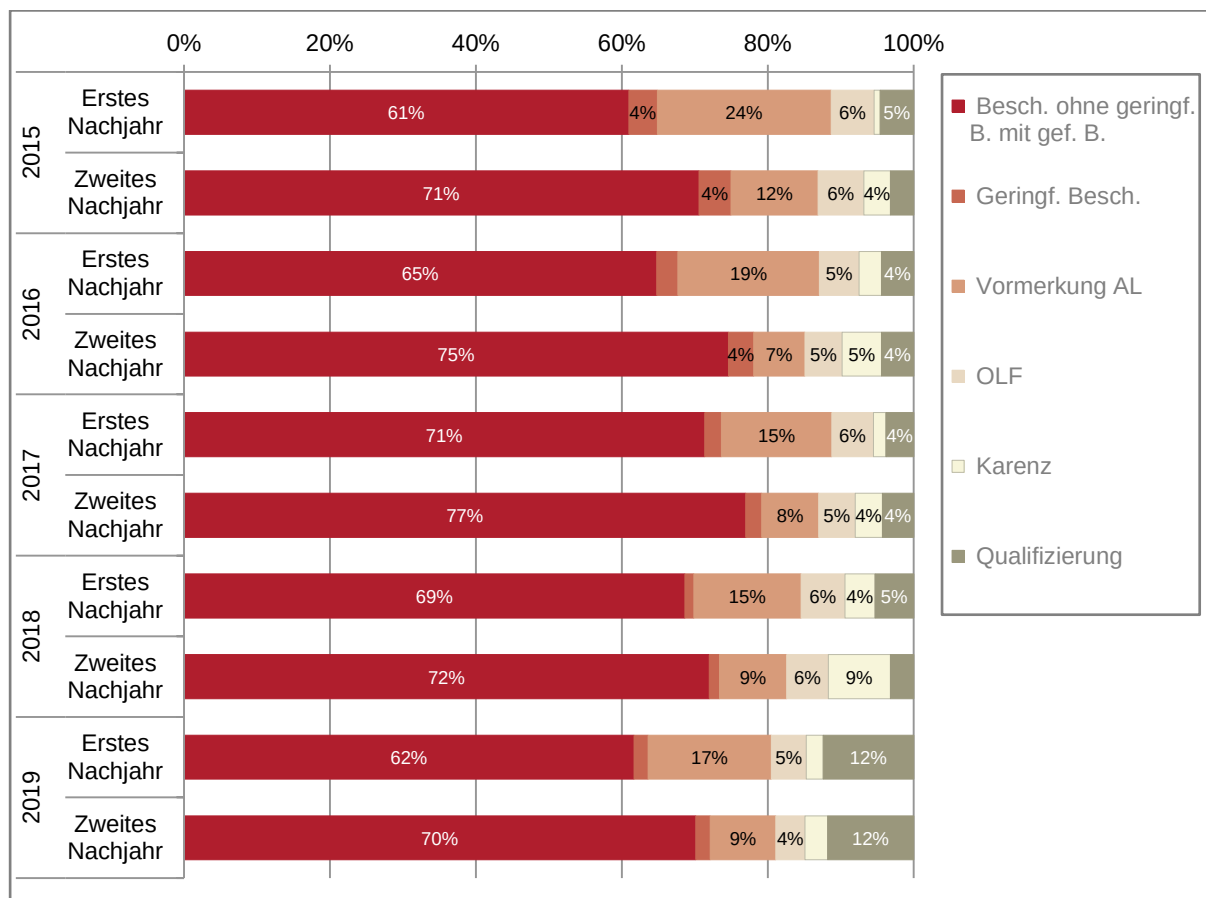
Abbildung 51: Steiermark: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Steiermark=1.234

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der steirischen FiT-Absolventinnen im ersten und zweiten Jahr nach der Absolvierung des FiT-Programms zeigt für alle fünf Abgangskohorten einen (größtenteils) deutlichen Anstieg im zweiten Jahr: so liegt der Beschäftigungszeitanteil (ohne geringfügige Beschäftigung) im zweiten Nachjahr für einige Kohorten um 10 Prozentpunkte höher als im ersten. Der Anteil jener Absolventinnen, die im zweiten Jahr nach der Teilnahme einer Erwerbstätigkeit (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze) nachgingen, bewegt sich über die fünf Kohorten hinweg zwischen 70% (2019) und 77% (2017), womit die Abgangskohorte 2017 die höchste Erwerbsintegration aufweist. Im österreichweiten Vergleich ist die Erwerbsintegration der steirischen Absolventinnen entweder als durchschnittlich- oder überdurchschnittlich hoch zu bewerten.

Abbildung 52: Steiermark: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Steiermark=1.234, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.7 Tirol

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Wenngleich es in Tirol keine spezifische Schwerpunktsetzung gibt, wurde 2021 die Qualifizierung nach Maß stärker ins Bewusstsein gerufen – so fanden etwa Vernetzungstreffen statt und die Vorgehensweise zwischen den Trägern wurde konkretisiert (Zuständigkeiten der Betreuung etc.).

Hervorzuheben ist die Programmschiene MuT – eine FiT-Basisqualifizierung, die sich spezifisch an junge Frauen zwischen 15 und 19 Jahren richtet.

Als einzige Trägerorganisation in Tirol fungiert ibis acam.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

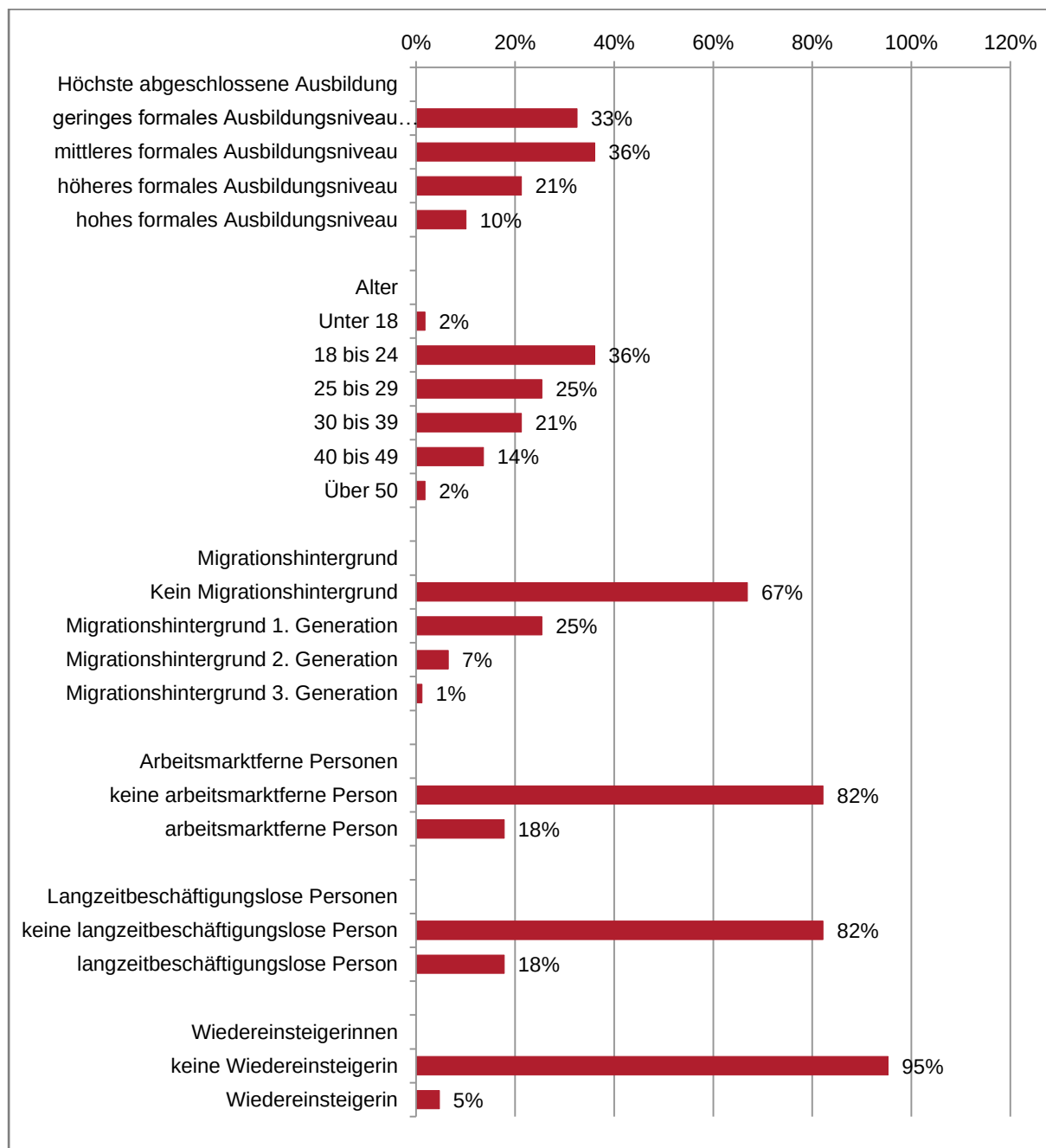
Mit **169 Personen (2%)** sind die FiT-Absolventinnen aus Tirol österreichweit die kleinste Gruppe, knapp gefolgt von Salzburg und dem Burgenland.

Mit 36% verfügt ein großer Teil der Tiroler FiT-Absolventinnen zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme über den Abschluss einer Lehre oder einer berufsbildenden mittleren Schule – der Anteil der Absolventinnen mit mittleren formalen **Bildungsabschlüssen** ist damit etwas höher als in allen anderen Bundesländern. Der starken Dominanz mittlerer Bildungsabschlüsse steht der – über alle Bundesländer hinweg – niedrigste Anteil an Frauen gegenüber, die zu Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme maximal über einen Pflichtschulabschluss und damit über ein geringes formales Bildungsniveau verfügten. Dies trifft auf ein Drittel der FiT Absolventinnen in Tirol zu und liegt deutlich unter dem österreichischen Durchschnittswert. Wie auch in den übrigen Bundesländern entfallen die niedrigsten Anteile auf Absolventinnen mit höheren (AHS, BHS: 21%) oder hohen Bildungsabschlüssen (tertiäre Ausbildung: 10%).

Die **Altersstruktur** der Tiroler FiT-Absolventinnen entspricht annähernd der österreichweiten Verteilung: So entfallen auf unter 18-Jährige und über 50-Jährige jeweils 2 Prozent die geringsten Anteile, während der Großteil der Absolventinnen sich zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme mit 18 bis 29 Jahren entweder im jungen Erwachsenenalter (61%; 18 bis 24: 36%; 25 bis 29: 25%) oder mit 30 bis 49 Jahren im mittleren Erwachsenenalter (35%; 30 bis 39: 21%; 40 bis 49: 14%) befand.

Auffallend sind die österreichweit niedrigsten Anteile jener Absolventinnen, die als **langzeitbeschäftigungslose** Personen (18%), **arbeitsmarktferne** (21%) Personen oder als **Wiedereinsteigerinnen** (5%) in das FiT-Programm eintraten – die Anteile liegen jeweils um ein Vielfaches niedriger als im Österreichschnitt.

Abbildung 53: Tirol: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

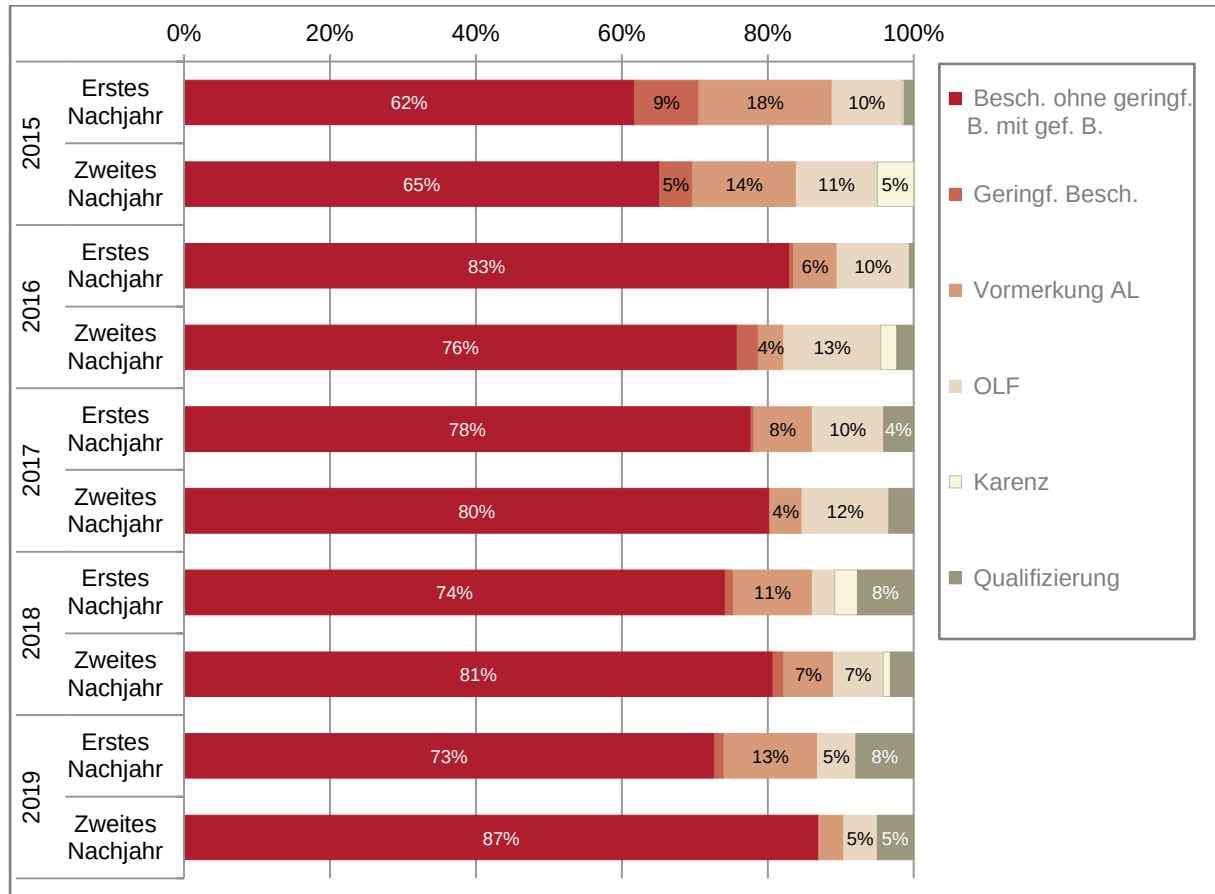


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Tirol=169

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der Tiroler FiT-Absolventinnen im ersten und zweiten Jahr nach Absolvierung des FiT-Programms zeigt für fast alle Abgangskohorten einen Anstieg im zweiten Jahr, wobei dieser Effekt nur für die Kohorten 2019 relativ hoch ausfällt. Betrachtet man die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr im Zeitverlauf, so fällt auf, dass diese von Kohorte zu Kohorte steigen: von 65% für die Kohorte 2015 bis zu 87% für die 2019 (siehe Abbildung 54). Bemerkenswert sind auch die sehr geringen Zeitanteile von FiT-Absolventinnen, die im zweiten Nachjahr arbeitsuchend sind. Im Vergleich zu den gesamtösterreichischen Werten lässt sich die Erwerbsintegration der Absolventinnen Tirols als überdurchschnittlich hoch bezeichnen. Dies dürfte im Zusammenhang mit den niedrigen Anteilen an

Absolventinnen stehen, die zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme langzeitbeschäftigungslos, arbeitsmarktfrem oder Wiedereinsteigerinnen waren.

Abbildung 54: Tirol: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Tirol=169, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.8 Vorarlberg

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

In Vorarlberg wird versucht, eine sehr breite Palette an Ausbildungsschienen zu forcieren – spezifische fördertechische Schwerpunktsetzungen werden daher nicht verfolgt, wenngleich besonders das Berufsbild der Fahrradmechatronikerin durch Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht werden soll.

Im Speziellen wird mit den Frauenträgern (Wiedereinstieg mit Zukunft und Frauenberufszentrum) sowie mit überbetrieblichen Ausbildungszentren und Implacementstiftungen zusammengearbeitet. Auch erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Frauenberatungsstellen und den Mädchenzentren Amazone und Femail.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Die Anzahl der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 beläuft sich in Vorarlberg auf **655 Personen**, was einem Anteil von **8%** an allen Absolventinnen der betreffenden Jahre entspricht. Als kleinstes österreichisches Bundesland verfügt Vorarlberg damit über bemerkenswert viele Absolventinnen.

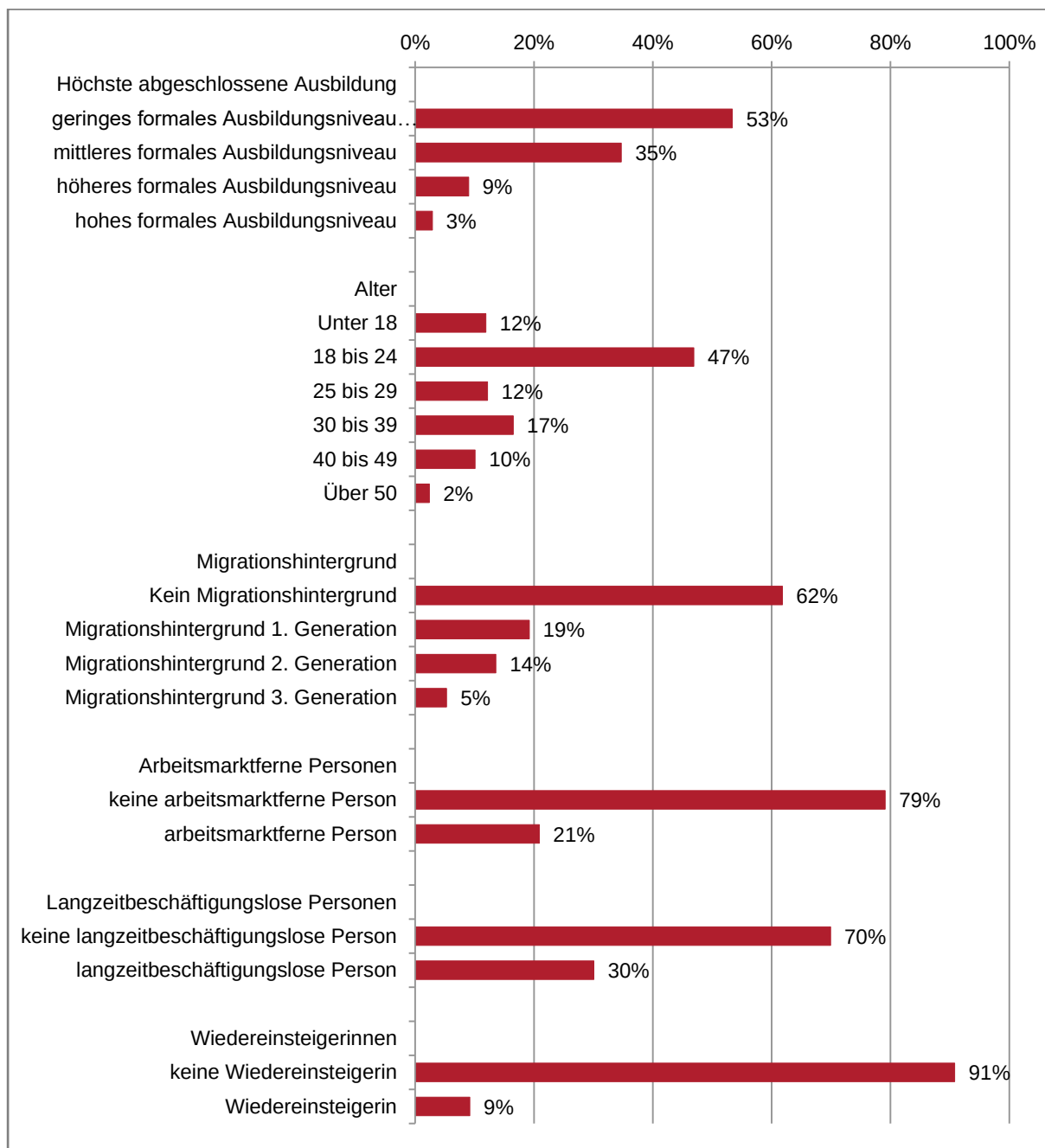
Vorarlberg zählt zu jenen Bundesländern mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Absolventinnen, die zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme am FiT-Programm über ein geringes formales **Bildungsniveau**, also maximal einen Pflichtschulabschluss verfügten – dies trifft auf über die Hälfte zu (53%). Eine weitere große Gruppe machen mit 35% Frauen mit Lehr- oder BMS-Abschluss aus. Gleichzeitig gehören die Anteile der höher- oder hochgebildeten Frauen unter den Absolventinnen gemeinsam zu den niedrigsten im Bundesländervergleich, so verfügten nur 9% der Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer AMS-Meldung über einen Maturaabschluss; einen tertiären Bildungsabschluss hatten 3%.

Die **Altersstruktur** verweist darauf, dass in Vorarlberg im Rahmen von FiT jüngere Frauen verstärkt angesprochen werden dürften. So war fast die Hälfte der Absolventinnen der betreffenden Jahre zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme unter 25 Jahre alt, 12% unter 18 Jahren. Werden die 12 Prozent der 25- bis 29-Jährigen dazugezählt, so entfallen über 70% auf unter 30-jährige Frauen. Eine relevante Absolventinnengruppe stellen mit gut einem Viertel weitere Frauen im mittleren Erwachsenenalter dar (30 bis 39: 17%; 40 bis 49: 10%), über 50 Jahre waren zum Zeitpunkt der FiT-Teilnahme nur 2%.

Eine weitere wichtige Zielgruppe des FiT-Programms in Vorarlberg dürften Frauen mit **Migrationshintergrund** sein, die mit 38% in etwas höherem Ausmaß vertreten sind, als dies im österreichweiten Schnitt der Fall ist. Der hohe Anteil junger Frauen unter den Absolventinnen schlägt sich dabei in der Migrationsstruktur nieder: So gehört zwar (wie auch in allen anderen Bundesländern) der Großteil der Absolventinnen der ersten Migrantinnengeneration an, wurde also selbst nicht in Österreich geboren; während diese Gruppe aber im österreichweiten Vergleich die große Mehrheit aller Migrantinnen ausmacht, sind unter den Absolventinnen Vorarlbergs auch Migrantinnen der zweiten oder dritten Generation mit fast 20% prominent vertreten.

Auch der vergleichsweise niedrige Anteil an Absolventinnen, die vor ihrer FiT-Teilnahme als **arbeitsmarktfremde** (21%) oder **langzeitbeschäftigungslos** (30%) Personen galten, dürfte zu einem gewissen Teil auf den hohen Anteil sehr junger Frauen rückführbar sein – ein Effekt, der sich in ähnlicher Weise auch für die Absolventinnen Kärntens zeigt. Derselbe Zusammenhang kann für den niedrigen Anteil an **Wiedereinsteigerinnen** vermutet werden, der mit 9% deutlich unter dem österreichweiten Anteil liegt.

Abbildung 55: Vorarlberg: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

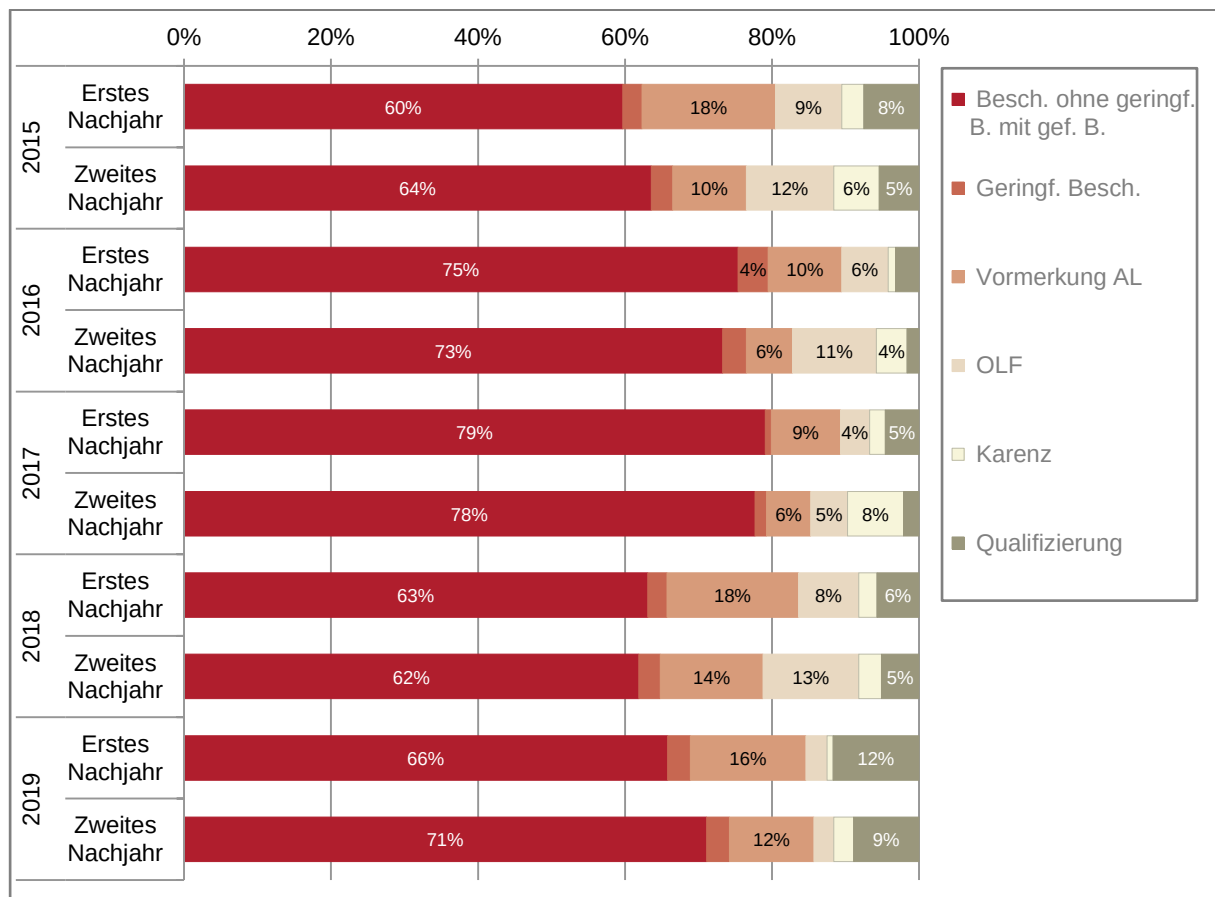


Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Vorarlberg=655

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der FiT-Absolventinnen Vorarlbergs zeigt im Gegensatz zu den meisten Bundesländern wenig Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsintegration im ersten und zweiten Nachbeobachtungsjahr. Während in den meisten Bundesländern eine deutliche Steigerung zwischen dem ersten auf das zweite Jahr zu beobachten ist, ist die Situation für die FiT-Absolventinnen Vorarlbergs für fast alle Kohorten zwischen dem ersten und zweiten Jahr nach der Absolvierung von FiT stabil bzw. bereits im ersten Nachjahr auf einem vergleichsweise hohen Niveau liegend. Dabei zeigen sich gewisse Unterschiede zwischen den Kohorten: Die FiT-Absolventinnen des Jahres 2017 erzielen die höchste Erwerbsintegration, gefolgt von jenen der Jahre 2016 und 2019. Die Kohorte 2018 hat eine markant geringere Erwerbsintegration– möglicherweise beeinflusst durch die Covid-bedingte Arbeitsmarktkrise

(Start der Covid-19-Pandemie: März 2020) – zu verzeichnen (siehe Abbildung 56). Hervorzuheben sind die im österreichweiten Vergleich guten Ergebnisse hinsichtlich der Erwerbsintegration der Vorarlberger Absolventinnen. Verwiesen sei an dieser Stelle auf den möglichen Zusammenhang mit den geringen Anteilen langzeitbeschäftigungsloser und arbeitsmarktfremder Absolventinnen.

Abbildung 56: Vorarlberg: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Vorarlberg=655, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

6.9 Wien

Schwerpunktsetzungen und Besonderheiten

Eine Besonderheit in Wien stellt die Programmschiene „youngFiT“ dar, die sich speziell an junge Frauen richtet.

Absolviert werden in Wien zu hohen Anteilen Facharbeiterinnenintensivausbildungen, die sowohl in den Ausbildungszentren (BFI und Jugend am Werk) als auch in verschiedenen anderen Trägerorganisationen umgesetzt werden. Manche Ausbildungen – wie z.B. jene bei der ÖBB, den Wiener Linien, den Wiener Stadtwerken sowie dem TGM – werden im Rahmen einer Fremdfinanzierung gefördert. Auch wird versucht, verstärkt Lehrausbildungen am 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Bei Ausbildungen im Bereich Elektronik/Elektrotechnik wird stark mit den Wiener Stadtwerken kooperiert. Seit 2021 werden Green Jobs wie z.B. die Ausbildung zur Fahrradmechatronikerin verstärkt in den Fokus genommen.

Weitere kooperierende Trägerorganisationen sind Mentor (Umsetzung des FiT-Zentrums), das ABZ (FiT-Begleitung) sowie Sprungbrett (youngFiT-Begleitung).

Kooperationen gibt es auch im Rahmen von Vorqualifizierungen zu technischen Studiengängen und Kollegs mit der FH Campus Wien, dem FH-Technikum sowie dem TGM. FH- oder Kolleg-Ausbildungen haben in Wien in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und machen mittlerweile einen großen Teil der FiT-Ausbildungen aus.

Sozial- und Erwerbsmerkmale der Absolventinnen

Mit **2.209 Personen** entfallen **27%** und damit der größte Anteil an Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 auf Wien.

Während in den übrigen Bundesländern Frauen mit niedrigen oder mittleren Bildungsabschlüssen den überwiegenden Anteil der Zielgruppe darstellen, ist die **Bildungsstruktur** der FiT-Absolventinnen Wiens durch eine stärkere Verteilung auf unterschiedliche Bildungsniveaus gekennzeichnet. Höher- und hochgebildete Frauen nehmen eine größere Rolle ein als in den anderen Bundesländern – so handelt es sich mit 24% zu fast einem Viertel um Frauen mit Maturaabschluss, weitere 11% verfügten zum Zeitpunkt ihrer AMS-Meldung über einen tertiären Bildungsabschluss. Dies soll allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in Wien Frauen mit geringem formalen Ausbildungsniveau (maximal Pflichtschulabschluss) die größte Gruppe aller Absolventinnen ausmachen: Mit 52% verfügen über die Hälfte der FiT-Absolventinnen vor ihrer Ausbildung über keine weiterführende formale Ausbildung. Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre oder berufsbildende höhere Schule) sind mit 14% in deutlich geringerem Maße als in allen anderen Bundesländern vertreten.

Die **Altersstruktur** der Wiener Absolventinnen entspricht in etwa dem gesamtösterreichischen Schnitt. So befanden sich 47% der Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme im jungen Erwachsenenalter (18 bis 29 Jahre) und 40% im mittleren Erwachsenenalter (30 bis 49 Jahre), auf unter 18- und vor allem über 50-jährige Frauen entfallen geringere Anteile (10% bzw. 3%).

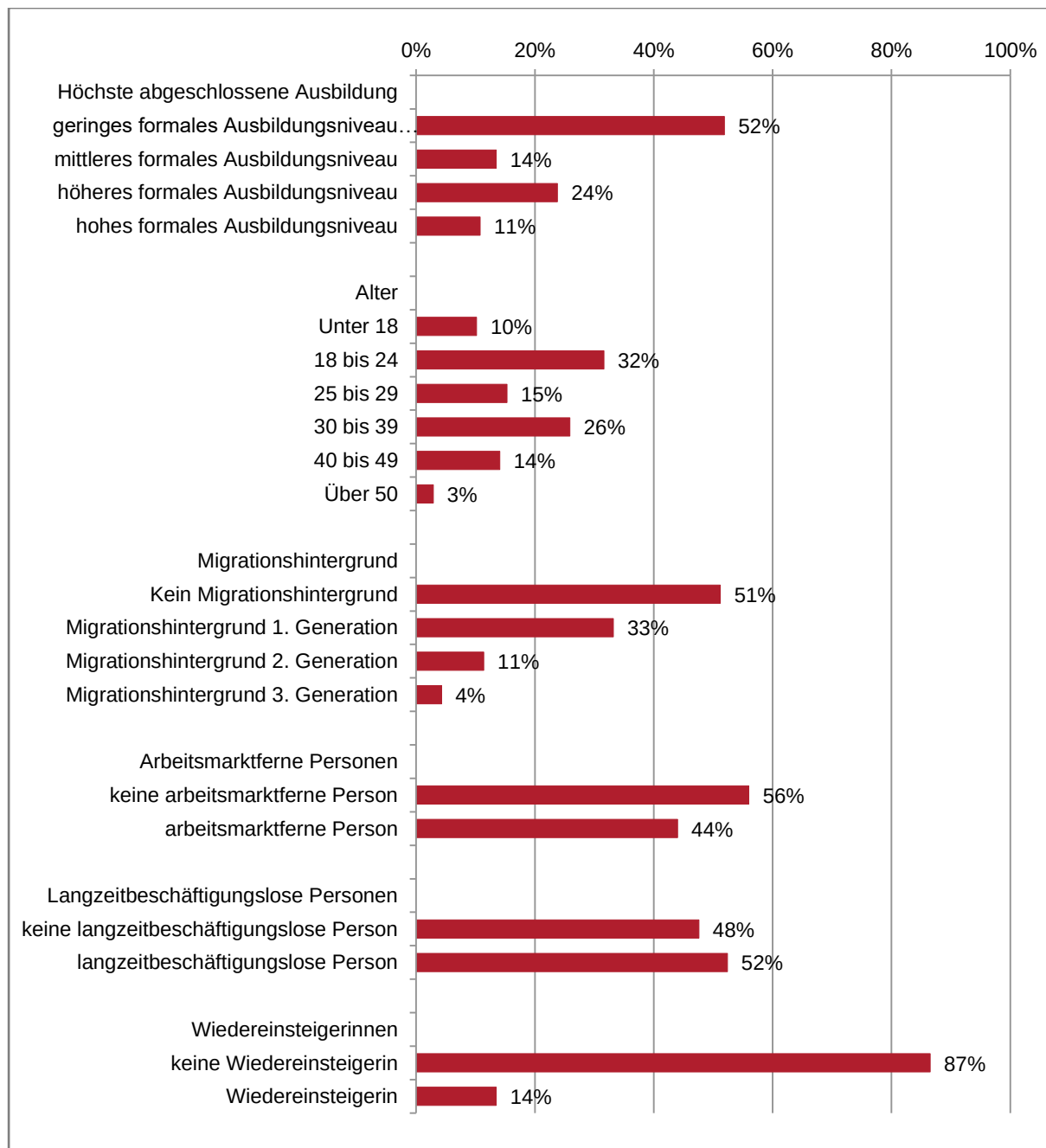
Wien ist das einzige Bundesland, in dem es zu ungefähr gleichen Anteilen Absolventinnen mit und ohne **Migrationshintergrund** gibt (51% ohne, 49% mit Migrationshintergrund) – ein Ergebnis, das angesichts des allgemein hohen Migrationsanteils der Wiener Bevölkerung nicht überrascht. Eine prominente Zielgruppe stellen mit 33% Migrantinnen der ersten Generation dar, also Frauen, die nicht in Österreich geboren wurden. 15% der Absolventinnen Wiens

wurden in Österreich geboren, und gehören damit der zweiten (11%) oder dritten Migrantengeneration an (4%).

Langzeitbeschäftigungslose und **arbeitsmarktferne** Frauen dürften eine in Wien deutlich wichtigere Zielgruppe des FiT-Programms darstellen als in den meisten anderen Bundesländern. So war über die Hälfte der Wiener Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer FiT-Teilnahme langzeitbeschäftigungslos (52%) und 44 Prozent arbeitsmarktfern.

Mit einem Anteil an **Wiedereinsteigerinnen** unter den FiT-Absolventinnen Wiens von 14% liegt Wien im Durchschnitt der Bundesländer.

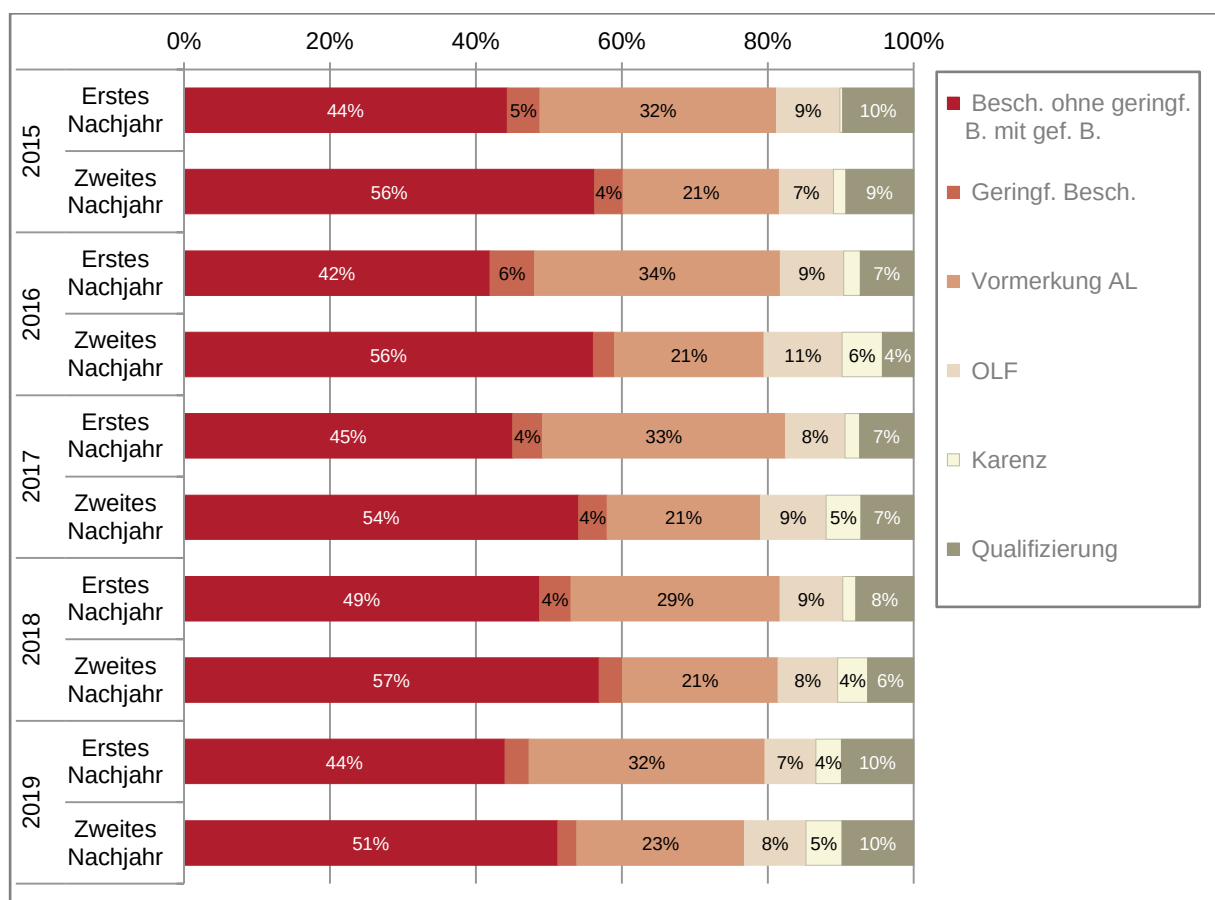
Abbildung 57: Wien: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Wien=2.209

Die Analyse der **Erwerbsintegration** der FiT-Absolventinnen Wiens zeigt für alle fünf Abgangskohorten einen deutlichen Anstieg im zweiten Nachjahr. Dass die Beschäftigungszeitanteile (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze) im zweiten Jahr in Wien für alle analysierten Abgangskohorten unter dem österreichweiten Durchschnitt liegen und Wien auch das Bundesland mit der insgesamt niedrigsten Erwerbsintegration ist, kann durch die gleichzeitig sehr hohen Anteile an Absolventinnen erklärt werden, die als langzeitbeschäftigungslose und/oder arbeitsmarktferne Personen in das FiT-Programm eintraten – ein Faktor, der auch nach erfolgreichem Abschluss des FiT-Programms noch erschwerend auf die Erwerbsintegration wirken dürfte. Am höchsten fallen die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr für die Kohorte 2018 (57%) aus (siehe Abbildung 58).

Abbildung 58: Wien: Arbeitsmarktlagen (in Zeitanteilen) im ersten und zweiten Jahr nach der Angebotsteilnahme nach Abgangskohorte



Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Wien=2.209, Werte <=3% werden nicht ausgewiesen

7 Kurzreflexion: Wie kann der nachhaltige Verbleib von Absolventinnen in FiT-adäquaten Berufsfeldern im Rahmen des FiT-Ausbildungsprogramms weiter gefördert werden?

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung zeigen, dass das FiT-Programm Frauen erfolgreich beim Weg und Verbleib in Berufe im Bereich Handwerk/Technik/IT unterstützt. Gerade vor dem Hintergrund der komplexen Ausgangslagen und der angespannten Arbeitsmarktsituation rund um die Covid-Pandemie lassen sich die Karriereverläufe der FiT-Absolventinnen im Hinblick auf die zentralen Ziele der **Nachhaltigkeit** und **Ausbildungsadäquatheit** als großer Erfolg des FiT-Programms bezeichnen.

Nichtsdestotrotz verweisen die Ergebnisse der Unternehmensinterviews sowie die Einschätzungen der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen und der (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen darauf, dass es nach wie vor einige Hürden gibt, die dem langfristigen Verbleib vieler Frauen in einem handwerklich-technischen/IT-Beruf im Weg stehen bzw. den Weg dorthin maßgeblich erschweren.

Dazu gehören etwa unzureichende Rahmenbedingungen punkto **Vereinbarkeit, männerdominierte Betriebskulturen** sowie festgefahrene **geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen** und **Zuschreibungen**. Der große Einfluss dieser Rahmenbedingungen zeigt sich daran, dass diese von jenen Absolventinnen, die im FiT-Berufsfeld geblieben sind signifikant positiver bewertet werden als von jenen, die das Berufsgeld (vorläufig) wieder verlassen haben. Vonseiten der befragten Unternehmen werden diese Herausforderungen durchaus kritisch reflektiert, oft fehlt jedoch die konkrete Idee, wie diesen entgegengewirkt werden könnte. Die **Unternehmensvertreter_innen** formulieren daher auch **Unterstützungsbedarfe** auf verschiedenen Ebenen, etwa im Hinblick auf verstärkte **Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten, Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungen** zur besseren Gestaltung von Außenauftritten (Berufsfelder für Frauen anschaulich machen) und einen Ideenpool, wie eine bessere Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit in diesen Berufsfeldern aussehen könnte.

Eine Ausweitung der **Kooperation mit Betrieben** sowie der **Vernetzungsmöglichkeiten** innerhalb des Berufsfeldes kann jedenfalls einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die positiven Erfahrungen, die in vielen Betrieben gemacht werden auch auf jene Betriebe auszuweiten, in welchen dies – zumindest noch – nicht so gut gelingt bzw. wo die konkreten Ideen dazu noch fehlen. Zusätzlich zur Geschlechterfrage sollte das Thema der **Altersdiskriminierung** in diesen Berufsfeldern verstärkt in den Fokus genommen werden, da sich dies als ein für viele Absolventinnen maßgebliches Hindernis für den Einstieg in das handwerklich-technische Berufsfeld darstellt.

Zudem plädieren Unternehmen dafür, Frauen im Rahmen des FiT-Programms ein möglichst realistisches Bild der handwerklich-technischen Berufswelt zu vermitteln, um damit falschen Erwartungen vorzubeugen. Eine weitere **Forcierung der Schnupper- und Praxistage** kann auf Basis der Auswertung der Interviews als weiterer Ansatzpunkt genannt werden, um den Einstieg und Verbleib von FiT-Absolventinnen im handwerklich-technischen Berufsfeld gut zu unterstützen.

Die hohen Anteile an Absolventinnen, welchen der Einstieg ins- und der nachhaltige Verbleib im FiT-Berufsfeld gelang, sowie deren positive Erfahrungen in den jeweiligen Berufsfeldern zeigen jedenfalls, dass die (noch) bestehenden Herausforderungen bewältigbar sind, wenn der Wille dazu von betrieblicher Seite vorhanden ist. Eine weitere Intensivierung der **Zusammenarbeit** von Programmen wie dem FiT-Ausbildungsprogramm mit **Unternehmen** stellt somit einen vielversprechenden und notwendigen Ansatzpunkt dar, um die bemerkenswerten

Erfolge des FiT-Programms weiterzuführen und damit langfristig einen wichtigen Beitrag zum Abbau der horizontalen Arbeitsmarktsegregation in Österreich zu leisten.

8 Literatur

- Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2021): Abhilfe gegen sexuelle Belästigung Leitfaden für Arbeitgeber:innen. Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): FiT. Frauen in Handwerk und Technik. Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2020): FiT-Programm. Frauen in Handwerk und Technik. Programmgrundlagen 2021. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogrammen. Frauen in Handwerk und Technik (FiT) 2021-2025. Wien.
- Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (2022): Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen. Band 1 des Forschungsprojektes „DigiTyps“. Wien.
- Bergmann, Nadja, Lachmayr, Norbert, Mayerl, Martin, & Pretterhofer, Nicolas (2021): Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze. Wien: AMS Report Nr. 157/158.
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Riesenfelder, Andreas, Wetzel, Petra (2020): Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten (2020): Analyse der längerfristigen Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Angebote 2016. Wien.
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Willsberger, Barbara & Wieser, Regine (2017): Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Wien.
- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2009). »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich (AMS Report Nr. 77). AMS Österreich.
- Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bundeskanzleramt (2021): Nationales Reformprogramm 2021. Österreich. Wien: Bundeskanzleramt, Task Force, Sektion IV.
- Clarke, Heather M. (2020): Gender Stereotypes and Gender-Typed Work, in: Klaus F. Zimmermann (Hg.), Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Wiesbaden: Springer.
- Fink, Marcel (2022): Digitalisierung, Geschlechterstereotype, Geschlechterrollen und Berufschancen von Frauen und Männern. Eine explorative Untersuchung zu vier ausgewählten Branchen. Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“. Wien
- Freudenschuß, Ina & Grieger, Nadine (2019): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm des AMS – Wir fördern Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Wien: Spezialthema zum Arbeitsmarkt.
- Friedl, Martina A. (2017): Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien.
- Ihsen, Susanne, Mellies, Sabine, Jeanrenaud, Yves, Wentzel, Wenka, Kubes, Tanja, Reutter, Martina, & Diegmann, Lydia (2017): Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag.
- Ihsen, Susanne (2017): Wandel und Widerstand. Zur Entwicklung einer genderorientierten Technikkultur. In: Kempf, Ute & Wrede, Brigitta (Hrsg.): Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten. Bielefeld: IZG-Forschungsreihe Band 19, 5-20
- Jeanrenaud, Yves (2020): MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und

- Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ulm.
- Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie (2019): Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung. Feministische Studien, 19(2), S.363-372.
- Master, Allison; Cheryan, Sapna; Moscatelli, Adrianda & Meltzoff, Andrew N. (2017): Programming experiences promotes higher STEM motivation among first-grade girls. *Journal of Experimental Child Psychology*, 160, S.92-106.
- Master, Allison & Meltzoff, Andrew N. (2020): Cultural Stereotypes and Sense of Belonging Contribute to Gender Gaps in STEM. *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol12 (1), S.152-177.
- Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung.
- Leitner, Andrea, & Dibiasi, Anna (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: *Trotz Arbeit arm: Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt*. MA57, 41–99.
- Papouschek, Ulrike, Mairhuber, Ingrid, Sardadvar, Karin (2014): Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss der AMS_Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat? AMS Österreich.
- Riesenfelder, Andreas, Danzer Lisa, Lechner, Ferdinand (2021): Evaluierung der Förderung für Wiedereinsteigerinnen im AMS Kärnten. Endbericht.
- Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Arbeitsmarktservice Österreich.
- Schmidt, Eva-Maria, Kaindl, Markus & Mazal, Wolfgang (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Wien: Forschungsbericht Nr. 32 | 2020
- Solga, H., & Pfahl, L. (2009): Doing gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. (WZB Discussion Paper No. SP I 2009-502). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Spielmann, Viktoria, Zweng, Sylvia, Auer, Eva (2020): Bericht Gleichstellungskennzahlen. AMS 2020. Wien.
- Thies, A. (2019): Nachhaltiges Personalmanagement in der Arbeitswelt 4.0–Eine kritische Betrachtung der Herausforderungen unter Gendergesichtspunkten. In D. Preißing (Hrsg.), *Frauen in der Arbeitswelt 4.0. Chancen und Risiken für die Erwerbstätigkeit*. De Gruyter.
- Wentzerl, Wenka & Funk, Lore (2015): „Als ich selbst an der Maschine war, war ich erstaunt wie leicht es ging“ – Kriterien zur Gestaltung von Berufsorientierungsveranstaltungen für Mädchen. in Micus-Loos, Christiane & Plößner, Melanie. (Hg): *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen*. Wiesbaden: Springer VS, S.135-153.
- Wroblewski, Angela & Schmidt, Angelika (2021): Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. Wiesbaden: PublisherSpringer VS.

9 Anhang

9.1 Sozialcharakteristika der befragten Absolventinnen im Überblick

Nachfolgend erfolgt eine Darstellung der zentralen Sozialmerkmale der 982 Frauen, die im Rahmen der Onlinebefragung erreicht wurden. Um die tatsächliche Verteilung der FiT-Absolventinnen entlang des Bundeslandes der FiT-Teilnahme widerzuspiegeln, wurde nachträglich eine Gewichtung nach Bundesland vorgenommen. Die nachfolgend dargestellten Sozialcharakteristika basieren daher auf gewichteten Daten.

Bundesland

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Befragten nach Bundesländern ohne sowie mit Gewichtung. Wenngleich die Anteile in einigen Bundesländern (wie etwa in Wien, dem Burgenland, Kärnten und Salzburg) nahezu den realen Anteilen entsprechen, wären ohne Gewichtung andere Bundesländer leicht über- (Niederösterreich, Tirol) oder unterrepräsentiert (Vorarlberg, Oberösterreich, Steiermark) gewesen. Durch die nachträgliche Gewichtung entspricht die bundeslandspezifische Verteilung in der Befragung nun der realen Verteilung.

Tabelle 1: Verteilung der Befragten nach Bundesland, ungewichtet und gewichtet

	Anzahl	Anteil ungewichtet	Anteil gewichtet
Burgenland	25	2,8%	3,0%
Kärnten	25	2,8%	2,9%
Niederösterreich	313	34,4%	24,8%
Oberösterreich	92	10,1%	11,5%
Salzburg	44	4,8%	4,9%
Steiermark	167	18,4%	22,2%
Tirol	30	3,3%	2,7%
Vorarlberg	33	3,6%	7,9%
Wien	180	19,8%	20,0%
Gesamt	909	100,0%	100,0%

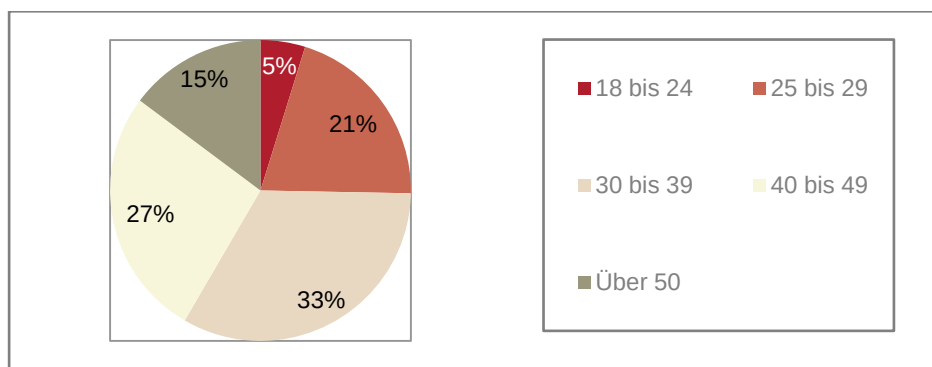
Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, n Interviews gesamt= 982, n gültig=909, n miss=73

Alter

Im Mittel sind die befragten Absolventinnen knapp 38 Jahre alt, wobei die Standardabweichung 9,5 Jahre beträgt und die jüngste Befragungsteilnehmerin 18, die älteste 62 Jahre alt ist.

Absolventinnen unter 18 Jahren finden sich unter den Befragten keine – dies kann allerdings mit Verweis auf den Befragungszeitpunkt (Herbst 2021) begründet werden, der je nach Abschlussjahr bis zu sechs Jahre nach der Absolvierung liegt. Ähnliches gilt für den im Vergleich zu den Förderdaten deutlich höheren Anteil über 50-Jähriger Befragter (15%). 60% der Befragten befinden sich im mittleren Erwachsenenalter, wobei ein Drittel zwischen 30 und 39 Jahren alt ist, 27 % zwischen 40 und 49 Jahren. Junge Erwachsene zwischen 18 und 29 Jahren sind zu insgesamt 26% (18 bis 24: 5%; 25 bis 29: 21%) unter den befragten Absolventinnen vertreten (siehe Abbildung 59).

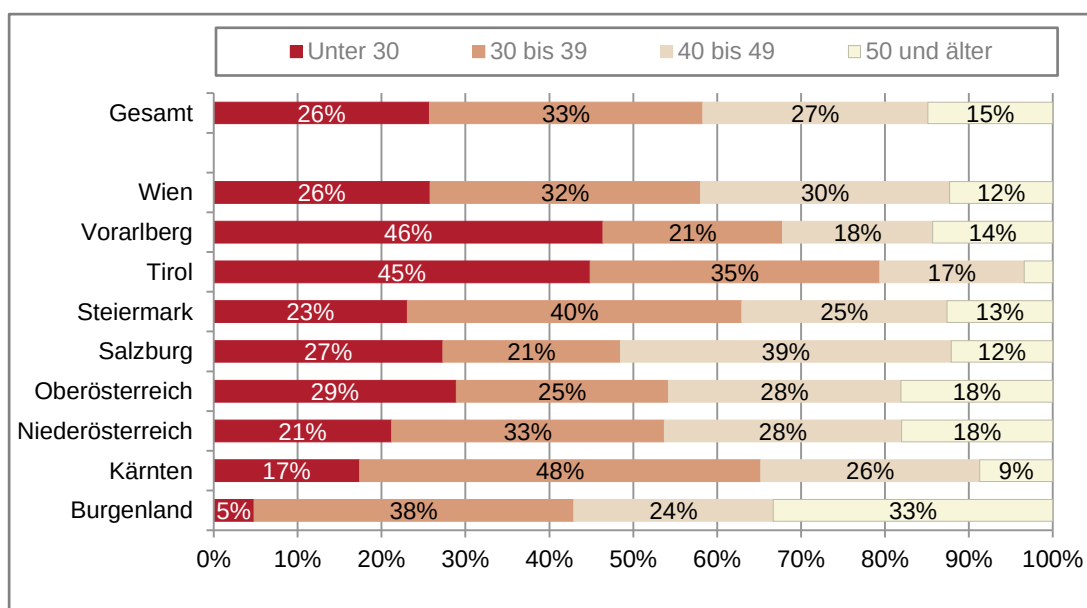
Abbildung 59: Alter der Befragten zum Befragungszeitpunkt



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=866

Im Bundeslandvergleich zeigt sich, dass die befragten Absolventinnen in Vorarlberg und Tirol besonders jung sind, hier gibt jeweils knapp die Hälfte an, unter 30 Jahre alt zu sein. Die Befragten aus dem Burgenland dagegen sind die mit Abstand Ältesten, so ist ein Drittel bereits 50 Jahre oder älter, während nur 5% ein Alter unter 30 Jahren angeben (siehe Abbildung 60).

Abbildung 60: Alter der Befragten nach Bundesland



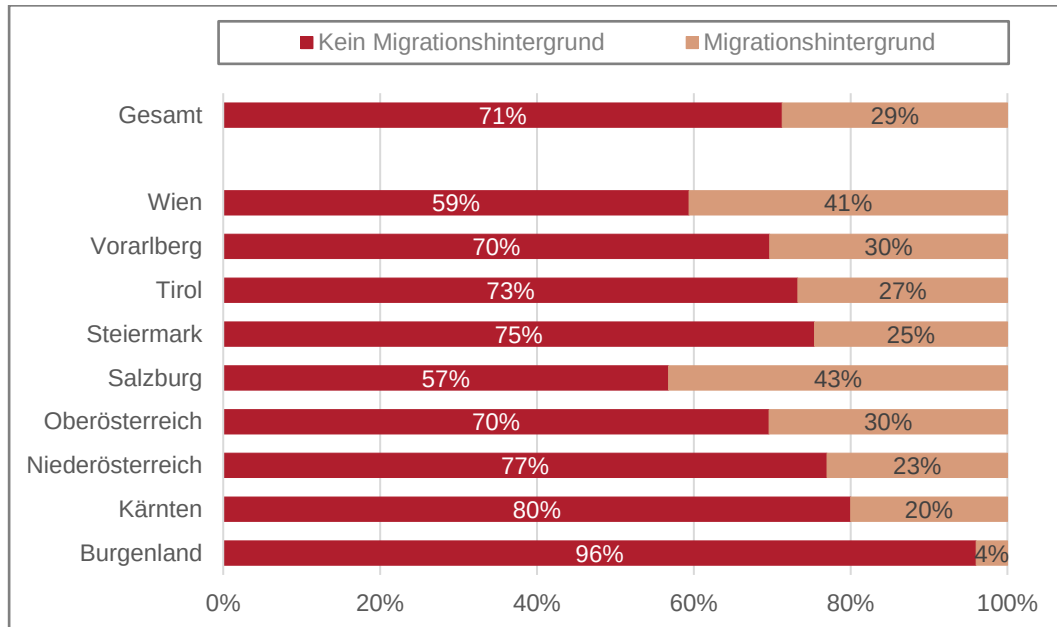
Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=798; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

Migrationshintergrund

Insgesamt geben 71% der befragten Absolventinnen an, keinen Migrationshintergrund zu haben, 22% sind Migrantinnen der ersten- 7% der zweiten Generation. Im Vergleich zu den Strukturdaten sind die Absolventinnen mit Migrationshintergrund damit minimal unterrepräsentiert, im Großen und Ganzen nähert sich die Verteilung in der Befragung aber der realen Verteilung an. In der Darstellung nach Bundesland zeigt sich – wie auch in der Grundgesamtheit der Absolventinnen (siehe Kapitel 1: Abbildung 4) ein vergleichsweise hoher Migrationsanteil in Wien und Salzburg, wo jeweils gut 40% der Befragten angeben, einen Migrationshintergrund

zu haben. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Befragten ohne Migrationshintergrund gibt es dagegen in Kärnten (80%) und insbesondere im Burgenland (96%) (siehe Abbildung 61).

Abbildung 61: Migrationshintergrund nach Bundesland



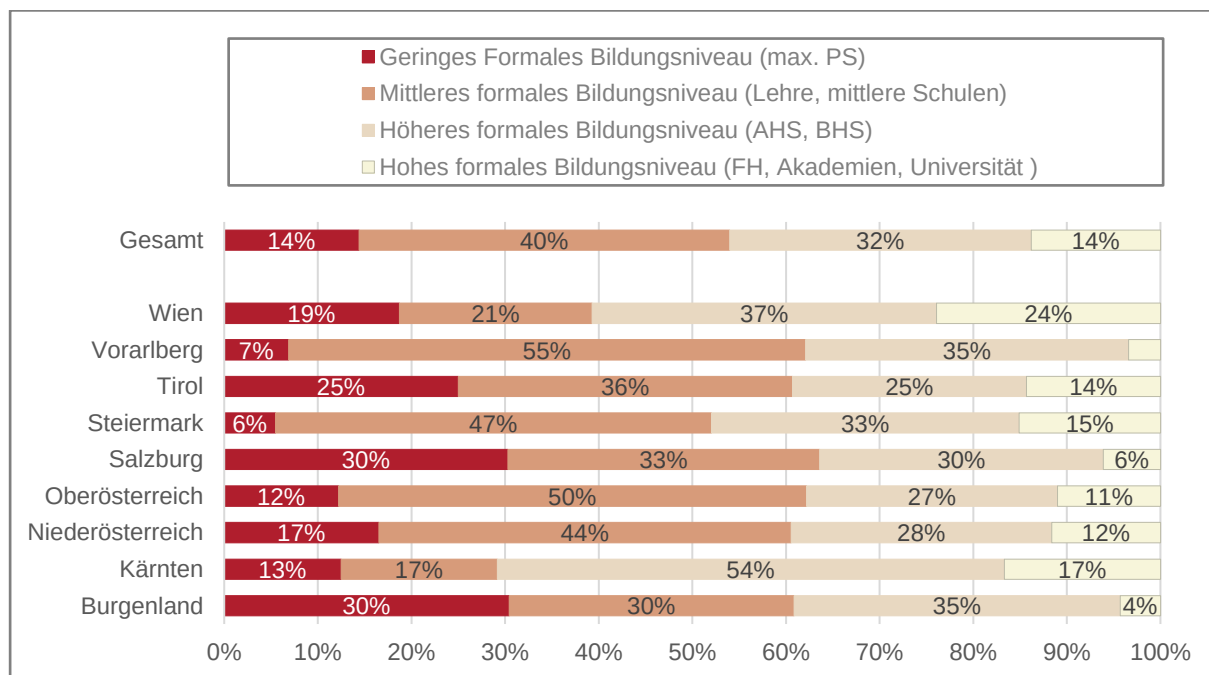
Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=909

Formales Bildungsniveau

Der Großteil der Befragten hat entweder eine Lehre/mittlere Schule (40%) oder die Matura abgeschlossen (32%). Geringqualifizierte (max. Pflichtschulabschluss) und Hochqualifizierte (Universität, FH, Akademie) sind zu gleichen Teilen in der Befragung vertreten (je 14%). Im Vergleich zur Grundgesamtheit der Absolventinnen der Jahre 2015-2020 sind Personen mit hohen formalen Bildungsabschlüssen in der vorliegenden Befragung insgesamt überrepräsentiert.

Höhere Anteile an Befragten mit geringen formalen Bildungsabschlüssen gibt es in Salzburg, dem Burgenland und Tirol (25-30%), während in Wien der Anteil der hochqualifizierten Respondentinnen am Höchsten ausfällt und knapp ein Viertel beträgt (siehe Abbildung 62).

Abbildung 62: Höchste abgeschlossene Schulbildung vor der Teilnahme am FiT-Programm nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=804; Werte n<=3% werden nicht ausgewiesen

9.2 Tabellenanhang

9.2.1 Kapitel 2

Sozialmerkmale der FiT-Absolventinnen 2015 bis 2020 auf Basis der Förderdaten

Tabelle 2: Verteilung der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020

		Anteil	Fälle
Bundesland	Bgld	3,5%	292
	Ktn	4,6%	377
	Nö	23,5%	1.932
	Oö	12,3%	1.016
	Szbg	4,2%	344
	Stmk	15,0%	1.234
	Tir	2,1%	169
	Vbg	8,0%	655
	Wien	26,8%	2.209
	Gesamt	100%	8.228

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021

Tabelle 3: FiT-Absolventinnen entlang sozialstatistischer Merkmale im Überblick, nach Bundesland, 2015-2020

		Bundesland									
		Bgld	Ktn	Nö	Oö	Szbg	Stmk	Tir	Vbg	Wien	Gesamt
	Anzahl	160	242	701	551	150	501	55	349	1.144	3.853

			Bundesland									
			Bgld	Ktn	Nö	Oö	Szbg	Stmk	Tir	Vbg	Wien	Ge- samt
Höchste abge- schlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsni- veau (max. PS)	Anteil	54,8%	64,2%	36,4%	54,9%	44,0%	40,8%	32,5%	53,4%	51,9%	47,0%
	mittleres formales Ausbildungsni- veau (Lehre, BMS)	Anzahl	96	62	812	304	118	386	61	227	298	2.364
		Anteil	32,9%	16,4%	42,2%	30,3%	34,6%	31,4%	36,1%	34,7%	13,5%	28,8%
	höheres formales Ausbildungsni- veau (AHS, BHS)	Anzahl	30	60	330	113	51	243	36	59	526	1.448
		Anteil	10,3%	15,9%	17,1%	11,3%	15,0%	19,8%	21,3%	9,0%	23,8%	17,7%
	hohes formales Ausbildungsni- veau (FH, AKAD, UNI)	Anzahl	6	13	83	36	22	98	17	19	238	532
		Anteil	2,1%	3,4%	4,3%	3,6%	6,5%	8,0%	10,1%	2,9%	10,8%	6,5%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.926	1.004	341	1.228	169	654	2.206	8.197
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter zum Zeit- punkt der letz- ten Fit-Qualifi- zierung	unter 18 J.	Anzahl	11	108	8	126	9	87	3	78	226	656
		Anteil	3,8%	28,6%	0,4%	12,4%	2,6%	7,1%	1,8%	11,9%	10,2%	8,0%
	18-24 J.	Anzahl	58	162	518	283	77	416	61	307	698	2.580
		Anteil	19,9%	43,0%	26,8%	27,9%	22,4%	33,7%	36,1%	46,9%	31,6%	31,4%
	25-29 J.	Anzahl	38	27	325	161	62	203	43	80	337	1.276
		Anteil	13,0%	7,2%	16,8%	15,8%	18,0%	16,5%	25,4%	12,2%	15,3%	15,5%
	30-39 J.	Anzahl	90	54	593	270	111	328	36	108	572	2.162
		Anteil	30,8%	14,3%	30,7%	26,6%	32,3%	26,6%	21,3%	16,5%	25,9%	26,3%
	40-49 J.	Anzahl	77	21	406	151	79	179	23	66	312	1.314
		Anteil	26,4%	5,6%	21,0%	14,9%	23,0%	14,5%	13,6%	10,1%	14,1%	16,0%
	über 50 J.	Anzahl	18	5	82	25	6	21	3	16	64	240
		Anteil	6,2%	1,3%	4,2%	2,5%	1,7%	1,7%	1,8%	2,4%	2,9%	2,9%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter zum Zeit- punkt der letz- ten Fit-Qualifi- zierung	unter 20 J.	Anzahl	31	179	49	209	19	229	19	205	498	1.438
		Anteil	10,6%	47,5%	2,5%	20,6%	5,5%	18,6%	11,2%	31,3%	22,5%	17,5%
	20-29 J.	Anzahl	76	118	802	361	129	477	88	260	763	3.074
		Anteil	26,0%	31,3%	41,5%	35,5%	37,5%	38,7%	52,1%	39,7%	34,5%	37,4%
	30-39 J.	Anzahl	90	54	593	270	111	328	36	108	572	2.162
		Anteil	30,8%	14,3%	30,7%	26,6%	32,3%	26,6%	21,3%	16,5%	25,9%	26,3%
	40-49 J.	Anzahl	77	21	406	151	79	179	23	66	312	1.314
		Anteil	26,4%	5,6%	21,0%	14,9%	23,0%	14,5%	13,6%	10,1%	14,1%	16,0%
	über 50 J.	Anzahl	18	5	82	25	6	21	3	16	64	240
		Anteil	6,2%	1,3%	4,2%	2,5%	1,7%	1,7%	1,8%	2,4%	2,9%	2,9%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Staatsbürge- rinnenschaft	Österreichische Staatsbürgerin- nenschaft	Anzahl	229	326	1.624	749	216	1.019	126	527	1.466	6.282
		Anteil	78,4%	86,5%	84,1%	73,7%	62,8%	82,6%	74,6%	80,5%	66,4%	76,3%
	Nicht-österrei- che Staatsbürge- rinnenschaft	Anzahl	63	51	308	267	128	215	43	128	743	1.946
		Anteil	21,6%	13,5%	15,9%	26,3%	37,2%	17,4%	25,4%	19,5%	33,6%	23,7%
Migrationshin- tergrund	Kein Migrations- hintergrund	Anzahl	217	307	1.448	634	187	963	113	405	1.130	5.404
		Anteil	74,3%	81,4%	74,9%	62,4%	54,4%	78,0%	66,9%	61,8%	51,2%	65,7%
	Migrationshinter- grund	Anzahl	75	70	484	382	157	271	56	250	1.079	2.824
		Anteil	25,7%	18,6%	25,1%	37,6%	45,6%	22,0%	33,1%	38,2%	48,8%	34,3%
Migrationshin- tergrund	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Kein Migrations- hintergrund	Anzahl	217	307	1.448	634	187	963	113	405	1.130	5.404
		Anteil	74,3%	81,4%	74,9%	62,4%	54,4%	78,0%	66,9%	61,8%	51,2%	65,7%
	Migrationshinter- grund 1. Genera- tion	Anzahl	61	53	322	266	130	216	43	126	733	1.950
		Anteil	20,9%	14,1%	16,7%	26,2%	37,8%	17,5%	25,4%	19,2%	33,2%	23,7%
	Migrationshinter- grund 2. Genera- tion	Anzahl	13	13	142	90	21	40	11	89	252	671
		Anteil	4,5%	3,4%	7,3%	8,9%	6,1%	3,2%	6,5%	13,6%	11,4%	8,2%
	Migrationshinter- grund 3. Genera- tion	Anzahl	1	4	20	26	6	15	2	35	94	203
		Anteil	0,3%	1,1%	1,0%	2,6%	1,7%	1,2%	1,2%	5,3%	4,3%	2,5%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

			Bundesland									
			Bgld	Ktn	Nö	Oö	Szbg	Stmk	Tir	Vbg	Wien	Gesamt
Arbeitsmarktfremde Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktfremde Person	Anzahl	164	304	1.123	719	218	830	139	518	1.236	5.251
		Anteil	56,2%	80,6%	58,1%	70,8%	63,4%	67,3%	82,2%	79,1%	56,0%	63,8%
	arbeitsmarktfremde Person	Anzahl	128	73	809	297	126	404	30	137	973	2.977
		Anteil	43,8%	19,4%	41,9%	29,2%	36,6%	32,7%	17,8%	20,9%	44,0%	36,2%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	Anzahl	84	256	697	735	155	691	139	458	1.052	4.267
		Anteil	28,8%	67,9%	36,1%	72,3%	45,1%	56,0%	82,2%	69,9%	47,6%	51,9%
	langzeitbeschäftigungslose Person	Anzahl	208	121	1.235	281	189	543	30	197	1.157	3.961
		Anteil	71,2%	32,1%	63,9%	27,7%	54,9%	44,0%	17,8%	30,1%	52,4%	48,1%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	Anzahl	236	338	1.588	831	296	1.111	161	595	1.910	7.066
		Anteil	80,8%	89,7%	82,2%	81,8%	86,0%	90,0%	95,3%	90,8%	86,5%	85,9%
	WiedereinsteigerIn	Anzahl	56	39	344	185	48	123	8	60	299	1.162
		Anteil	19,2%	10,3%	17,8%	18,2%	14,0%	10,0%	4,7%	9,2%	13,5%	14,1%
	Gesamt	Anzahl	292	377	1.932	1.016	344	1.234	169	655	2.209	8.228
		Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021, N= 8.228

Sozialcharakteristika der befragten Absolventinnen

Tabelle 4: Alter der befragten Absolventinnen zum Befragungszeitpunkt

	Anteil
18 bis 24	4,8%
25 bis 29	20,5%
30 bis 39	33,1%
40 bis 49	26,8%
Über 50	14,8%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=866

Tabelle 5: Alter der Befragten nach Bundesland

			Alter zum Befragungszeitpunkt				
			Unter 30	30 bis 39	40 bis 49	50 und älter	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	4,8%	38,1%	23,8%	33,3%	100,0%
	Kärnten	Anteil	17,4%	47,8%	26,1%	8,7%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	21,2%	32,5%	28,3%	18,0%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	28,9%	25,3%	27,7%	18,1%	100,0%
	Salzburg	Anteil	27,3%	21,2%	39,4%	12,1%	100,0%
	Steiermark	Anteil	23,1%	39,9%	24,5%	12,6%	100,0%
	Tirol	Anteil	44,8%	34,5%	17,2%	3,4%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	46,4%	21,4%	17,9%	14,3%	100,0%
	Wien	Anteil	25,8%	32,3%	29,7%	12,3%	100,0%
	Gesamt	Anteil	25,7%	32,6%	26,8%	14,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=798

Tabelle 6: Migrationshintergrund ja/nein

	Anteil
Kein Migrationshintergrund	71,3%
Migrationshintergrund	28,7%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=909

Tabelle 7: Migrationshintergrund nach Generation

	Anteil
Kein Migrationshintergrund	71,3%
Migrationshintergrund 1. Generation	22,3%
Migrationshintergrund 2. oder 3. Generation	6,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=909

Tabelle 8: Migrationshintergrund nach Bundesland

			Migrationshintergrund dichotom		
			Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	96,0%	4,0%	100,0%
	Kärnten	Anteil	80,0%	20,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	77,0%	23,0%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	69,6%	30,4%	100,0%
	Salzburg	Anteil	56,8%	43,2%	100,0%
	Steiermark	Anteil	75,4%	24,6%	100,0%
	Tirol	Anteil	73,3%	26,7%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	69,7%	30,3%	100,0%
	Wien	Anteil	59,4%	40,6%	100,0%
	Gesamt	Anteil	71,3%	28,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=909

Tabelle 9: Höchste abgeschlossene Schulbildung vor der Teilnahme am FiT-Programm

	Anteil
Maximal Pflichtschulabschluss	14,9%
Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	39,9%
Matura	31,5%
Tertiäre Ausbildung	13,7%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=871

Tabelle 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung vor der Teilnahme am FiT-Programm nach Bundesland

			höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme				
			Maximal Pflichtschulabschluss	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	Matura	Tertiäre Ausbildung	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	30,4%	30,4%	34,8%	4,3%	100,0%
	Kärnten	Anteil	12,5%	16,7%	54,2%	16,7%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	16,5%	44,0%	27,8%	11,6%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	12,2%	50,0%	26,8%	11,0%	100,0%
	Salzburg	Anteil	30,3%	33,3%	30,3%	6,1%	100,0%
	Steiermark	Anteil	5,5%	46,6%	32,9%	15,1%	100,0%
	Tirol	Anteil	25,0%	35,7%	25,0%	14,3%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	6,9%	55,2%	34,5%	3,4%	100,0%
	Wien	Anteil	18,7%	20,6%	36,8%	23,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	14,4%	39,6%	32,2%	13,8%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=804

Tabelle 11: Persönliches monatliches Nettoeinkommen

	Anteil
Unter 1.000 EURO	7,0%
1.000 bis 1.500 EURO	16,2%
1.501 EURO bis 2.000 EURO	46,5%
2.001 EURO bis 2.500 EURO	22,7%
Über 2.500 EURO	7,6%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt=982, n gültig=625

Tabelle 12: Persönliches monatliches Nettoeinkommen nach Bundesland

			Aktuelles persönliches monatliches Nettoeinkommen					Gesamt
			Unter 1.000 EURO	1.000 bis 1.500 EURO	1.501 EURO bis 2.000 EURO	2.001 EURO bis 2.500 EURO	Über 2.500 EURO	
Bundesland	Burgenland	Anteil						
	Kärnten	Anteil						
	Niederösterreich	Anteil	7,0%	25,4%	45,1%	17,4%	5,2%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	6,1%	16,7%	45,5%	27,3%	4,5%	100,0%
	Salzburg	Anteil	4,8%	33,3%	47,6%	4,8%	9,5%	100,0%
	Steiermark	Anteil	7,3%	11,5%	55,2%	20,8%	5,2%	100,0%
	Tirol	Anteil	4,5%	4,5%	72,7%	4,5%	13,6%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	4,5%	4,5%	50,0%	22,7%	18,2%	100,0%
	Wien	Anteil	5,0%	12,9%	41,6%	27,7%	12,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	6,6%	16,5%	47,1%	21,5%	8,3%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig = 571;
Werte für Subgruppen n<20 werden nicht dargestellt

Tabelle 13: Vorhandensein von Betreuungspflichten

	Anteil
Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Personen	3,8%
Betreuungspflichten für Kinder	24,6%
Betreuungspflichten für pflegebedürftige Personen	5,4%
Keine Betreuungspflichten	66,2%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n gesamt= 982, n gültig= 881

Tabelle 14: Vorhandensein von Betreuungspflichten nach Bundesland

			Vorhandensein von Betreuungspflichten detailliert				Gesamt
			Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Personen	Betreuungspflichten für Kinder	Betreuungspflichten für pflegebedürftige Personen	Keine Betreuungspflichten	
Bundesland	Burgenland	Anteil	15,0%	25,0%	10,0%	50,0%	100,0%
	Kärnten	Anteil	4,0%	32,0%	4,0%	60,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	2,1%	26,8%	5,7%	65,4%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	4,7%	27,9%	2,3%	65,1%	100,0%
	Salzburg	Anteil	5,7%	28,6%	5,7%	60,0%	100,0%
	Steiermark	Anteil	1,4%	27,2%	6,1%	65,3%	100,0%
	Tirol	Anteil	6,7%	26,7%		66,7%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	6,7%	16,7%	3,3%	73,3%	100,0%
	Wien	Anteil	4,3%	19,5%	6,1%	70,1%	100,0%
	Gesamt	Anteil	3,8%	24,9%	5,2%	66,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n gesamt= 982, n gültig= 817

Ausgangssituation und Hintergründe der Teilnahme am FiT-Programm

Tabelle 15: Tätigkeit unmittelbar vor AMS-Meldung im Vorfeld der FiT-Teilnahme

	Anteil
Erwerbstätigkeit oberhalb GF	50,2%
Geringfügige Beschäftigung	8,9%
Karenz	11,0%
Ausbildung	10,9%
Fortbildung/Weiterbildung	3,9%
ausschließlich Haushaltführung	8,1%
Sonstiges	10,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n gesamt= 982, n gültige Fälle= 982, Mehrfachantworten möglich

Tabelle 16: Tätigkeit unmittelbar vor der AMS-Meldung im Vorfeld der FiT-Teilnahme nach Bundesland

			Tätigkeit							
			Erwerbstätigkeit oberhalb GF	Geringfügige Beschäftigung	Karenz	Ausbildung	Fortbildung/Weiterbildung	ausschließlich Haushaltführung	Sonstiges	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	48,0%	8,0%	20,0%			20,0%	4,0%	100,0%
	Kärnten	Anteil	32,0%	16,0%	16,0%	20,0%	8,0%		16,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	54,6%	7,7%	9,9%	7,0%	2,2%	9,3%	10,9%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	47,8%	7,6%	16,3%	8,7%	3,3%	13,0%	5,4%	100,0%
	Salzburg	Anteil	52,3%	18,2%	4,5%	6,8%		6,8%	11,4%	100,0%
	Steiermark	Anteil	52,7%	10,2%	13,2%	9,6%	4,8%	6,0%	6,6%	100,0%
	Tirol	Anteil	53,3%	10,0%	10,0%	20,0%			10,0%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	45,5%	3,0%	6,1%	18,2%	3,0%	12,1%	12,1%	100,0%
	Wien	Anteil	42,2%	9,4%	10,0%	13,9%	8,3%	6,1%	13,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	49,2%	9,0%	11,3%	10,5%	4,1%	8,3%	9,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt = 982, n gültige Fälle = 909, Mehrfachantworten möglich

Tabelle 17: Vor der FiT-Teilnahme schon einmal erwerbstätig gewesen?

	Anteil
Ja	87,5%
Nein, vor der FiT-Teilnahme noch nie erwerbstätig gewesen	12,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n gesamt = 982, n gültig = 942

Tabelle 18: Vor der FiT-Teilnahme schon einmal erwerbstätig gewesen? Nach ausgewählten Sozialmerkmalen

			Vor FiT schon einmal erwerbstätig gewesen?		
			Ja	Nein, vor der FiT-Teilnahme noch nie erwerbstätig gewesen	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	95,8%	4,2%	100,0%
	Kärnten	Anteil	84,0%	16,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	92,4%	7,6%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	90,0%	10,0%	100,0%
	Salzburg	Anteil	87,5%	12,5%	100,0%
	Steiermark	Anteil	87,7%	12,3%	100,0%
	Tirol	Anteil	93,1%	6,9%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	77,4%	22,6%	100,0%
	Wien	Anteil	80,6%	19,4%	100,0%
	Gesamt	Anteil	87,2%	12,8%	100,0%
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	Anteil	89,2%	10,8%	100,0%
	Migrationshintergrund	Anteil	81,8%	18,2%	100,0%
	Gesamt	Anteil	87,2%	12,8%	100,0%
Alter zum Befragungszeitpunkt	Unter 30	Anteil	68,2%	31,8%	100,0%
	30 bis 39	Anteil	93,1%	6,9%	100,0%
	40 bis 49	Anteil	95,9%	4,1%	100,0%
	50 und älter	Anteil	96,1%	3,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	88,1%	11,9%	100,0%
höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme	Maximal Pflichtschulabschluss	Anteil	81,1%	18,9%	100,0%
	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	Anteil	94,9%	5,1%	100,0%
	Matura	Anteil	82,7%	17,3%	100,0%
	Tertiäre Ausbildung	Anteil	90,9%	9,1%	100,0%
	Gesamt	Anteil	88,4%	11,6%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n gesamt = 982, n gültig=942

Tabelle 19: Letzter Beruf vor der FiT-Teilnahme

	Anteil
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	3,4%
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein	0,1%
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit	20,0%
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe	1,3%
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT	4,1%
Handel, Logistik, Verkehr	22,7%
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft	1,4%
Maschinenbau, Kfz, Metall	4,7%
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk	3,8%
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe	5,8%
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege	9,6%
Textil, Bekleidung, Mode, Leder	2,5%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	17,2%
Umwelt	0,6%
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	3,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig =776

Tabelle 20: Qualifikationsniveau des letzten Berufs vor der FiT-Teilnahme

	Anteil
Lehrling, in Ausbildung	5,9%
Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	34,5%
Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	40,9%
Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	18,8%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig = 761

Tabelle 21: Qualifikationsniveau des letzten Berufs vor der FiT-Teilnahme, nach Bundesland

			Berufliches Qualifikationsniveau des letzten Job vor der FiT-Teilnahme				
			Lehrling, in Ausbildung	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil					
	Kärnten	Anteil	10,0%	30,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	4,0%	34,7%	41,4%	19,9%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	7,7%	35,9%	41,0%	15,4%	100,0%
	Salzburg	Anteil	3,1%	40,6%	46,9%	9,4%	100,0%
	Steiermark	Anteil	7,8%	30,2%	43,4%	18,6%	100,0%
	Tirol	Anteil	3,8%	46,2%	38,5%	11,5%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	8,7%	34,8%	39,1%	17,4%	100,0%
	Wien	Anteil	5,6%	33,1%	38,7%	22,6%	100,0%
	Gesamt	Anteil	6,0%	33,8%	41,5%	18,8%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig = 702

Tabelle 22: Qualifikationsniveau des letzten Berufs vor der FiT-Teilnahme nach ausgewählten Sozialmerkmalen

			Berufliches Qualifikationsniveau des letzten Job vor der FiT-Teilnahme				
			Lehrling, in Ausbildung	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	Gesamt
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	Anteil	6,5%	31,4%	44,0%	18,1%	100,0%
	Migrationshintergrund	Anteil	4,2%	41,0%	33,9%	20,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	6,0%	33,8%	41,5%	18,8%	100,0%
Alter zum Befragungszeitpunkt	Unter 30	Anteil	17,4%	35,7%	42,2%	4,7%	100,0%
	30 bis 39	Anteil	4,2%	39,5%	40,5%	15,8%	100,0%
	40 bis 49	Anteil	2,5%	31,5%	41,4%	24,6%	100,0%
	50 und älter	Anteil	2,1%	21,9%	40,8%	35,2%	100,0%
	Gesamt	Anteil	5,9%	33,6%	41,1%	19,3%	100,0%
höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme	Maximal Pflichtschulabschluss	Anteil	10,9%	68,1%	16,8%	4,3%	100,0%
	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	Anteil	6,7%	30,5%	53,3%	9,6%	100,0%
	Matura	Anteil	3,4%	31,6%	43,1%	21,9%	100,0%
	Tertiäre Ausbildung	Anteil	2,3%	15,3%	25,1%	57,3%	100,0%
	Gesamt	Anteil	5,7%	33,9%	41,3%	19,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, n Interviews erwerbstätig vor FiT= 828, n gültig = 761; Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Tabelle 23: Gründe für FiT-Teilnahme, Mehrfachantworten möglich

	Anteil
Interesse an dem gewählten Berufsfeld	48,7%
Bessere Jobchancen in meiner Region	14,5%
Bessere Jobchancen allgemein	35,8%
Aussicht auf höheres Einkommen als in meiner bisherigen Tätigkeit/Ausbildung	31,6%
Bessere berufliche Aufstiegsperspektiven als in meiner bisherigen Tätigkeit/Ausbildung	24,8%
Keine Aussicht auf einen akzeptablen Job mit meiner bisherigen Ausbildung	17,3%
Möglichkeit einer Höherqualifizierung in meinem Berufsfeld	12,3%
Etwas Neues/Anderes ausprobieren	33,0%
Berater*in im AMS hat es mir empfohlen	22,0%
Sonstiges	3,7%
gesundheitliche Gründe	2,4%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig=977

Tabelle 24: Gründe für FiT-Teilnahme, nach ausgewählten Sozialmerkmalen

			Gründe für die FiT-Teilnahme											
			Interesse an dem gewählten Berufsfeld	Bessere Jobchancen in meiner Region	Bessere Jobchancen allgemein	Aussicht auf höheres Einkommen als in meiner bisherigen Tätigkeit/Ausbildung	Bessere berufliche Aufstiegspektiven als in meiner bisherigen Tätigkeit/Ausbildung	Keine Aussicht auf einen akzeptablen Job mit meiner bisherigen Ausbildung	Möglichkeit einer Höherqualifizierung in meinem Berufsfeld	Etwas Neues/Anderes ausprobieren	Berater_in im AMS hat es mir empfohlen	Sonstiges	gesundheitliche Gründe	Gesamt
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	Anteil	53,3%	13,6%	34,0%	34,2%	24,2%	19,2%	11,0%	34,8%	22,0%	4,1%	2,1%	100,0%
	Migrationshintergrund	Anteil	36,1%	17,9%	43,8%	25,8%	28,3%	12,8%	16,3%	29,0%	20,1%	3,4%	2,5%	100,0%
	Gesamt	Anteil	48,4%	14,8%	36,8%	31,8%	25,4%	17,4%	12,5%	33,1%	21,4%	3,9%	2,3%	100,0%
höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme	Maximal Pflichtschulabschluss	Anteil	48,8%	11,1%	33,4%	29,2%	19,5%	17,9%	9,8%	28,6%	26,1%	6,9%	0,6%	100,0%
	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	Anteil	47,9%	13,3%	29,0%	34,5%	23,0%	14,0%	10,2%	37,7%	22,7%	2,0%	4,6%	100,0%
	Matura	Anteil	54,8%	13,0%	36,3%	30,2%	27,7%	19,5%	14,5%	30,3%	20,7%	4,9%	1,3%	100,0%
	Tertiäre Ausbildung	Anteil	45,2%	19,4%	50,8%	32,9%	32,1%	23,5%	12,6%	34,0%	16,1%	2,5%	2,9%	100,0%
	Gesamt	Anteil	49,9%	13,7%	34,9%	32,1%	25,2%	17,6%	11,8%	33,5%	21,7%	3,7%	2,7%	100,0%
Alter zum Befragungzeitpunkt	Unter 30	Anteil	56,1%	11,1%	31,3%	31,2%	20,5%	17,2%	8,0%	34,0%	34,4%	8,6%	0,9%	100,0%
	30 bis 39	Anteil	50,7%	12,9%	37,5%	37,8%	32,5%	19,3%	9,4%	35,6%	17,8%	3,2%	3,7%	100,0%
	40 bis 49	Anteil	49,3%	14,9%	36,2%	30,2%	24,8%	14,8%	17,4%	30,5%	17,6%	2,1%	2,6%	100,0%
	50 und älter	Anteil	44,2%	16,2%	29,5%	20,1%	16,4%	18,9%	12,6%	35,7%	17,8%	2,3%	3,3%	100,0%
	Gesamt	Anteil	50,7%	13,4%	34,4%	31,5%	25,0%	17,5%	11,7%	33,8%	22,0%	4,1%	2,6%	100,0%
Berufliches Qualifikationsniveau des letzten Job vor der FiT-Teilnahme	Lehrling, in Ausbildung	Anteil	43,4%	5,5%	27,8%	26,4%	21,8%	5,5%	7,5%	21,5%	38,2%	10,7%		100,0%
	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	Anteil	51,3%	15,5%	43,2%	42,6%	29,5%	19,8%	10,3%	30,0%	19,3%	3,4%	1,5%	100,0%
	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	Anteil	47,6%	13,9%	28,6%	31,5%	26,4%	17,8%	13,6%	41,1%	17,2%	1,4%	3,7%	100,0%
	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	Anteil	48,0%	19,0%	34,6%	26,9%	26,3%	18,0%	12,5%	34,8%	19,7%	2,3%	3,2%	100,0%
	Gesamt	Anteil	48,7%	14,9%	34,7%	34,2%	27,2%	17,8%	11,9%	34,9%	19,6%	2,8%	2,6%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 977; Mehrfachantworten möglich

Tabelle 25: Jahr der FiT-Absolvierung

	Anteil
2015	16,5%
2016	16,5%
2017	14,6%
2018	17,5%
2019	18,3%
2020	16,6%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 908

Tabelle 26: Jahr der FiT-Absolvierung nach Bundesland

			Jahr des FiT-Abschlusses						
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	13,6%	13,6%	18,2%	9,1%	22,7%	22,7%	100,0%
	Kärnten	Anteil	17,4%	13,0%	13,0%	26,1%	13,0%	17,4%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	22,4%	14,8%	16,9%	16,9%	19,3%	9,7%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	11,4%	20,5%	11,4%	21,6%	18,2%	17,0%	100,0%
	Salzburg	Anteil	19,4%	25,0%	22,2%	8,3%	19,4%	5,6%	100,0%
	Steiermark	Anteil	7,1%	14,9%	15,6%	16,9%	17,5%	27,9%	100,0%
	Tirol	Anteil	6,7%	16,7%	33,3%	13,3%	16,7%	13,3%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	35,5%	12,9%	3,2%	16,1%	12,9%	19,4%	100,0%
	Wien	Anteil	14,3%	14,3%	16,1%	22,6%	19,0%	13,7%	100,0%
Gesamt			16,2%	15,7%	15,3%	18,1%	18,1%	16,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 842

Tabelle 27: Art der absolvierten FiT-Ausbildung

		Anteil
Welche Ausbildung haben Sie im Rahmen des FiT-Programms absolviert?	Lehre	49,8%
	Berufsbildende Höhere Schule, etwa eine HTL	2,9%
	Fachschule (Berufsbildende Mittlere Schule)	1,3%
	Fachhochschule	13,9%
	Facharbeiter_innenintensivausbildung	11,0%
	Kolleg	5,0%
	Meisterin oder Werkmeisterin	0,2%
	Sonstige Kurse oder Ausbildungen	15,9%
	Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 890; n miss= 92

Tabelle 28: Art der absolvierten FiT-Ausbildung nach Bundesland

			Welche Ausbildung haben Sie im Rahmen des FiT-Programms absolviert?								
			Lehre	Berufsbil- dende Hö- here Schule, etwa eine HTL	Fachschule (Berufsbil- dende Mit- tlere Schule)	Fachhoch- schule	Facharbei- ter_innen- intensiv- ausbildung	Kolleg	Meisterin oder Werk- meisterin	Sonstige Kurse oder Ausbildun- gen	Gesamt
Bundes- land	Burgenland	Anteil	30,4%	4,3%	4,3%	13,0%	34,8%			13,0%	100,0%
	Kärnten	Anteil	26,1%			56,5%			4,3%	13,0%	100,0%
	Niederöster- reich	Anteil	59,9%	2,4%	0,7%	5,1%	14,0%	4,5%	0,3%	13,0%	100,0%
	Oberöster- reich	Anteil	57,3%	2,2%	3,4%	19,1%	14,6%			3,4%	100,0%
	Salzburg	Anteil	76,5%			11,8%	2,9%			8,8%	100,0%
	Steiermark	Anteil	43,7%	3,5%	0,7%	7,0%	5,6%	6,3%		33,1%	100,0%
	Tirol	Anteil	75,0%	4,2%		8,3%	4,2%	4,2%		4,2%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	41,9%	3,2%	3,2%	12,9%	3,2%	9,7%		25,8%	100,0%
	Wien	Anteil	34,5%	4,2%	0,6%	23,8%	17,3%	10,1%		9,5%	100,0%
Gesamt		Anteil	48,7%	3,0%	1,3%	13,9%	11,7%	5,4%	0,2%	16,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 826

Tabelle 29: Art der absolvierten FiT-Ausbildung, nach ausgewählten Sozialmerkmalen

		Welche Ausbildung haben Sie im Rahmen des FiT-Programms absolviert?								
		Lehre	Berufsbildende Höhere Schule, etwa eine HTL	Fachschule (Berufsbildende Mittlere Schule)	Fachhochschule	Facharbeiter_innenintensiv-ausbildung	Kolleg	Meisterin oder Werkmeisterin	Sonstige Kurse oder Ausbildungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	49,8%	2,1%	0,9%	15,5%	11,8%	4,8%	0,2%	15,0%	100,0%
	Migrationshintergrund	45,7%	5,3%	2,3%	9,4%	11,4%	7,0%	0,3%	18,6%	100,0%
höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme	Maximal Pflichtschulabschluss	66,3%	0,6%	1,0%		14,0%	2,5%		15,5%	100,0%
	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	63,9%	0,7%	1,3%	3,8%	14,9%	0,7%		14,8%	100,0%
	Matura	34,9%	4,0%	1,6%	24,0%	7,8%	11,6%	0,7%	15,4%	100,0%
	Tertiäre Ausbildung	24,6%	7,6%		35,8%	7,0%	5,7%		19,4%	100,0%
Alter zum Befragungszeitpunkt	Unter 30	59,4%	1,8%		5,5%	13,4%	6,1%		13,8%	100,0%
	30 bis 39	50,6%	2,5%	1,2%	15,7%	9,5%	6,7%	0,4%	13,3%	100,0%
	40 bis 49	51,0%	3,4%	1,4%	17,8%	10,6%	3,1%	0,3%	12,5%	100,0%
	50 und älter	31,8%	1,6%	1,7%	22,1%	13,3%	3,7%		25,8%	100,0%
Berufliches Qualifikationsniveau des letzten Job vor der FiT-Teilnahme	Lehrling, in Ausbildung	50,7%			9,1%	23,3%			16,9%	100,0%
	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	60,1%	2,2%	1,7%	6,7%	11,1%	4,0%	0,4%	13,9%	100,0%
	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	50,4%	2,4%	2,1%	14,5%	9,6%	4,9%	0,2%	15,8%	100,0%
	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	25,6%	5,4%	0,9%	33,1%	10,3%	9,0%		15,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 890

9.2.2 Kapitel 3

Befragungsergebnisse: Erwerbssituation nach Absolvierung des FiT-Programms

Tabelle 30: Seit Fit-Absolvierung erwerbstätig gewesen?

	Anteil
Ja	91,1%
Nein, seit der Absolvierung des FiT-Programms war ich bis jetzt noch nicht erwerbstätig	8,9%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 931

Tabelle 31: Seit der FiT-Absolvierung erwerbstätig gewesen? Nach Bundesland

			Sind Sie seit dem Abschluss der FiT-Ausbildung erwerbstätig gewesen (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze)?		
				Nein, seit der Absolvierung des FiT-Programms war ich bis jetzt noch nicht erwerbstätig	
			Ja		Gesamt
Bundesland	Burgenland	Anteil	87,0%	13,0%	100,0%
	Kärnten	Anteil	96,0%	4,0%	100,0%
	Niederösterreich	Anteil	92,8%	7,2%	100,0%
	Oberösterreich	Anteil	95,7%	4,3%	100,0%
	Salzburg	Anteil	85,0%	15,0%	100,0%
	Steiermark	Anteil	86,8%	13,2%	100,0%
	Tirol	Anteil	96,7%	3,3%	100,0%
	Vorarlberg	Anteil	96,9%	3,1%	100,0%
	Wien	Anteil	87,2%	12,8%	100,0%
	Gesamt	Anteil	90,8%	9,2%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe, n Interviews gesamt= 982, n gültig=864

Tabelle 32: Seit der Fit-Absolvierung erwerbstätig gewesen? Nach ausgewählten Sozialmerkmalen

		Sind Sie seit dem Abschluss der FiT-Ausbildung erwerbstätig gewesen (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze)?		
			Nein, seit der Absolvierung des FiT-Programms war ich bis jetzt noch nicht erwerbstätig	
		Ja		Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Alter zum Befragungszeitpunkt	Unter 30	93,2%	6,8%	100,0%
	30 bis 39	91,8%	8,2%	100,0%
	40 bis 49	93,0%	7,0%	100,0%
	50 und älter	79,2%	20,8%	100,0%
Jahr des FiT-Abschlusses	2015	93,2%	6,8%	100,0%
	2016	95,5%	4,5%	100,0%
	2017	96,5%	3,5%	100,0%
	2018	94,0%	6,0%	100,0%
	2019	90,3%	9,7%	100,0%
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	92,0%	8,0%	100,0%
	Migrationshintergrund	87,7%	12,3%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Interviews gesamt= 982, n gültig= 931

Tabelle 33: Tätigkeiten nach der FiT-Absolvierung, wenn seitdem nicht erwerbstätig (Mehrfachantworten möglich)

	Anteil
Geringfügig beschäftigt	22,5%
Arbeitslos	56,4%
In Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug des Kinderbetreuungsgel- des	8,1%
In Ausbildung (inkl. Lehre)	11,7%
In Fortbildung/ Weiterbildung	20,8%
ausschließlich haushaltsführend	2,5%
Sonstiges	8,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT noch nicht erwerbstätig =82, n gültige Antworten= 82 (Mehrfachantworten möglich)

Tabelle 34: Wie schnell erste Arbeitsstelle gefunden nach der FiT-Absolvierung?

	Anteil
Innerhalb weniger Tage	43,1%
Innerhalb eines Monats	15,0%
Innerhalb von 3 Monaten	18,5%
Innerhalb von 6 Monaten	9,2%
Innerhalb eines Jahres	6,4%
Nach über einem Jahr	7,8%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 801

**Tabelle 35: Wie schnell erste Arbeitsstelle gefunden nach der FiT-Absolvierung?
Nach ausgewählten Sozialmerkmalen**

		Job nach FiT gefunden, Zeitraum kategorisiert					
		Innerhalb we- niger Tage	Innerhalb ei- nes Monats	Innerhalb von 3 Monaten	Innerhalb von 6 Monaten	Nach über 6 Monaten	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland						
	Kärnten	50,0%	13,6%	18,2%	13,6%	4,5%	100,0%
	Niederösterreich	47,0%	12,2%	16,3%	8,1%	16,3%	100,0%
	Oberösterreich	41,2%	9,4%	20,0%	14,1%	15,3%	100,0%
	Salzburg	61,3%	19,4%	6,5%	3,2%	9,7%	100,0%
	Steiermark	44,9%	22,8%	18,9%	7,1%	6,3%	100,0%
	Tirol	40,0%	20,0%	16,0%	20,0%	4,0%	100,0%
	Vorarlberg	59,3%	14,8%	14,8%	3,7%	7,4%	100,0%
Jahr des FiT- Abschlusses	Wien	23,7%	13,3%	23,7%	12,6%	26,7%	100,0%
	2015	35,4%	14,2%	22,8%	9,5%	18,1%	100,0%
	2016	34,7%	14,6%	19,6%	7,7%	23,4%	100,0%
	2017	44,1%	13,9%	13,0%	11,8%	17,2%	100,0%
	2018	42,7%	16,6%	18,5%	11,3%	10,9%	100,0%
	2019	50,8%	18,0%	15,3%	4,8%	11,1%	100,0%
Welche Aus- bildung ha- ben Sie im Rahmen des FiT-Pro- gramms ab- solvieren?	2020	47,6%	12,0%	24,5%	13,2%	2,7%	100,0%
	Lehre	52,3%	13,4%	14,9%	8,3%	11,1%	100,0%
	Berufsbildende Höhere Schule, etwa eine HTL	22,4%	31,7%	25,0%	4,0%	16,9%	100,0%
	Fachschule (Berufsbildende Mittlere Schule)						
	Fachhochschule	41,5%	14,6%	20,9%	13,8%	9,0%	100,0%
	Facharbeiter_innenintensiv- ausbildung	30,1%	13,6%	23,3%	8,1%	24,9%	100,0%
	Kolleg	20,5%	15,3%	36,1%	8,7%	19,4%	100,0%
	Meisterin oder Werkmeiste- rin						
Alter zum Be- fragungszeit- punkt	Sonstige Kurse oder Ausbil- dungen	41,1%	19,2%	14,8%	9,2%	15,6%	100,0%
	Unter 30	49,1%	15,4%	16,5%	6,5%	12,5%	100,0%
	30 bis 39	46,5%	11,7%	19,3%	11,9%	10,6%	100,0%
	40 bis 49	42,5%	17,6%	14,5%	7,0%	18,3%	100,0%
	50 und älter	26,7%	14,0%	21,7%	15,3%	22,3%	100,0%
In welchem Ausmaß ent- spricht Ihr ak- tueller Beruf Ihrer absol- vierten FiT- Ausbildung?	Der Beruf entspricht meiner FiT-Ausbildung	53,6%	15,5%	16,9%	7,5%	6,6%	100,0%
	Der Beruf entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbil- dung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	34,5%	17,1%	22,7%	13,4%	12,3%	100,0%
	Der Beruf entspricht nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT	24,2%	15,2%	17,7%	12,4%	30,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 801;
Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Tabelle 36: Typ der FiT Ausbildung nach Dauer bis zum ersten Job

		Welche Ausbildung haben Sie im Rahmen des FiT-Programms absolviert?							
		Lehre	Berufsbildende Höhere Schule, etwa eine HTL	Fachschule (Berufsbildende Mittlere Schule)	Fachhochschule	Facharbeiter_innenintensivausbildung	Kolleg	Meisterin oder Werkmeisterin	Sonstige Kurse oder Ausbildungen
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Job nach FiT gefunden, Zeitraum kategorisiert	Innerhalb weniger Tage	61,2%	1,4%	0,6%	13,7%	7,4%	2,4%	0,2%	13,1%
	Innerhalb eines Monats	45,7%	5,7%	0,9%	14,0%	9,7%	5,3%	0,9%	17,8%
	Innerhalb von 3 Monaten	42,5%	3,7%	0,8%	16,9%	13,9%	10,5%		11,5%
	Innerhalb von 6 Monaten	47,0%	1,2%	1,0%	22,0%	9,6%	5,0%		14,2%
	Nach über 6 Monaten	42,2%	3,4%	1,1%	9,7%	19,9%	7,5%		16,2%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 758

Tabelle 37: Anzahl der Arbeitsstellen nach der FiT-Absolvierung

	Anteil
Eine Arbeitsstelle	52,7%
Zwei Arbeitsstellen	30,6%
Drei oder mehr Arbeitsstellen	16,7%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 822

Tabelle 38: Anzahl Arbeitsstellen nach FiT-Absolvierung nach Jahr der FiT-Absolvierung

		Anzahl Arbeitsstellen nach FiT zusammengefasst			
		Eine Arbeitsstelle	Zwei Arbeitsstellen	Drei oder mehr Arbeitsstellen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Jahr des FiT-Abschlusses	2015	42,0%	29,3%	28,7%	100,0%
	2016	43,5%	32,7%	23,8%	100,0%
	2017	47,6%	35,6%	16,8%	100,0%
	2018	56,8%	32,6%	10,7%	100,0%
	2019	63,0%	28,5%	8,5%	100,0%
	2020	72,5%	19,8%	7,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 775

Tabelle 39: Derzeit berufstätig?

	Anteil
Ja	88,0%
Nein	12,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 835

Tabelle 40: Derzeit berufstätig? Nach ausgewählten Sozialmerkmalen

		Sind Sie derzeit berufstätig?		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Jahr des FiT-Abschlusses	2015	88,6%	11,4%	100,0%
	2016	79,2%	20,8%	100,0%
	2017	84,6%	15,4%	100,0%
	2018	90,2%	9,8%	100,0%
	2019	88,6%	11,4%	100,0%
	2020	95,3%	4,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 835

Tabelle 41: Derzeitige Tätigkeit, wenn nicht erwerbstätig, aber nach FiT bereits erwerbstätig gewesen (Mehrfachantworten möglich)

	Anteil
Geringfügig beschäftigt	5,8%
Arbeitslos/ arbeitssuchend	50,1%
In Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug des Kinderbetreuungsgeldes	21,1%
In Bildungskarenz	2,1%
In Ausbildung (inkl. Lehre)	10,2%
In Fortbildung/ Weiterbildung	3,1%
Ausschließlich Haushaltsführend	3,6%
Krankenstand/Reha/Arbeitsunfähig	4,7%
Sonstiges	4,0%
Gesamt	100,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n derzeit nicht berufstätig= 100, n gültige Antworten= 102 (Mehrfachantworten möglich)

Tabelle 42: Art der letzten oder aktuellen Erwerbstätigkeit

	Anteil
unselbstständige Beschäftigung	93,0%
selbstständige Beschäftigung	5,2%
selbstständige und unselbstständige Beschäftigung	1,8%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig=813

Tabelle 43: Beschäftigungsform des letzten oder aktuellen Berufs nach Bundesland

		Art der letzten oder aktuellen Erwerbstätigkeit nach FiT			
		unselbstständige Beschäftigung	selbstständige Beschäftigung	selbstständige und unselbstständige Beschäftigung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland	88,9%	5,6%	5,6%	100,0%
	Kärnten	95,8%	4,2%		100,0%
	Niederösterreich	93,8%	4,8%	1,5%	100,0%
	Oberösterreich	94,1%	4,7%	1,2%	100,0%
	Salzburg	93,5%	3,2%	3,2%	100,0%
	Steiermark	92,0%	6,4%	1,6%	100,0%
	Tirol	96,6%	3,4%		100,0%
	Vorarlberg	89,7%	3,4%	6,9%	100,0%
	Wien	93,4%	6,6%		100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig=750;

Tabelle 44: Tätigkeitsniveau des letzten oder aktuellen Jobs nach FiT

	Anteil
Lehrling, in Ausbildung	3,1%
Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	10,8%
Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	54,3%
Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	31,9%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 744

Tabelle 45: Veränderung des beruflichen Tätigkeitsniveaus vor und nach FiT-Absolvierung

	Anteil
Gleich geblieben	43,4%
Gestiegen	44,9%
Gesunken	11,8%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 651

Tabelle 46: Veränderung des beruflichen Qualifikationsniveaus nach ausgewählten Merkmalen

		Vergleich des beruflichen Qualifikationsniveaus vor und nach FiT			
		Gleich geblieben	Gestiegen	Gesunken	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland				
	Kärnten	40,0%	60,0%		100,0%
	Niederösterreich	42,7%	40,0%	17,3%	100,0%
	Oberösterreich	44,4%	45,8%	9,7%	100,0%
	Salzburg	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%
	Steiermark	53,5%	37,6%	8,9%	100,0%
	Tirol	33,3%	45,8%	20,8%	100,0%
	Vorarlberg				
Alter zum Befragungszeitpunkt	Wien	43,3%	45,4%	11,3%	100,0%
	Unter 30	33,6%	56,9%	9,5%	100,0%
	30 bis 39	38,0%	53,9%	8,1%	100,0%
	40 bis 49	49,7%	36,4%	13,9%	100,0%
	50 und älter	52,0%	25,7%	22,3%	100,0%
Berufliches Qualifikationsniveau des letzten Job vor der FiT-Teilnahme	Lehrling, in Ausbildung	8,2%	91,8%		100,0%
	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	15,4%	83,1%	1,5%	100,0%
	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	61,7%	29,6%	8,8%	100,0%
	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	60,4%		39,6%	100,0%
Ausmaß Handwerk/Technik/IT des aktuellen oder letzten Berufs nach FiT	Der Beruf entspricht/entsprach meiner FiT-Ausbildung	38,4%	51,8%	9,8%	100,0%
	Der Beruf entspricht/entsprach zwar nicht meiner FiT-Ausbildung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	47,3%	41,7%	11,0%	100,0%
	Der Beruf entspricht/entsprach zwar nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT	56,0%	24,4%	19,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 651; Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Tabelle 47: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im aktuellen oder letzten Job nach FiT-Absolvierung

	Anteil
bis zu 10 Stunden	0,6%
11 bis 20 Stunden	4,9%
21 bis 30 Stunden	16,4%
31 bis 40 Stunden	66,2%
Über 40 Stunden	11,9%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 794

Tabelle 48: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im aktuellen oder letzten Job nach FiT-Absolvierung, nach Bundesland und ausgewählten Sozialmerkmalen

		Durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit im aktuellen oder letzten Job nach FiT					
		bis zu 10 Stunden	11 bis 20 Stunden	21 bis 30 Stunden	31 bis 40 Stunden	Über 40 Stunden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland						
	Kärnten		12,5%	20,8%	62,5%	4,2%	100,0%
	Niederösterreich		5,9%	18,8%	63,5%	11,8%	100,0%
	Oberösterreich		6,1%	19,5%	62,2%	12,2%	100,0%
	Salzburg		3,4%	10,3%	69,0%	17,2%	100,0%
	Steiermark	1,6%	2,5%	15,6%	67,2%	13,1%	100,0%
	Tirol			6,9%	75,9%	17,2%	100,0%
	Vorarlberg	3,7%	3,7%	11,1%	66,7%	14,8%	100,0%
Alter zum Befragungszeitpunkt	Wien		3,1%	17,7%	67,7%	11,5%	100,0%
	Unter 30	1,3%	1,5%	10,6%	75,9%	10,8%	100,0%
	30 bis 39		4,7%	18,4%	60,5%	16,4%	100,0%
	40 bis 49		4,3%	18,0%	67,4%	10,4%	100,0%
	50 und älter	2,4%	11,0%	15,6%	61,5%	9,6%	100,0%
Ausmaß Handwerk/Technik/IT des aktuellen oder letzten Berufs nach FiT	Der Beruf entspricht/entspricht meiner FiT-Ausbildung	0,7%	4,3%	14,8%	69,7%	10,5%	100,0%
	Der Beruf entspricht/entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	0,8%	3,9%	13,8%	59,7%	21,8%	100,0%
	Der Beruf entspricht/entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT		8,9%	25,6%	58,7%	6,8%	100,0%
Qualifikationsniveau aktueller oder letzter Job nach FiT	Lehrling, in Ausbildung			6,0%	94,0%		100,0%
	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit		12,3%	26,7%	53,9%	7,1%	100,0%
	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	0,6%	4,2%	15,8%	70,4%	9,1%	100,0%
	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	0,9%	4,0%	14,6%	60,1%	20,4%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 794;
Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration: Ergebnisse der Längsschnittanalyse

Tabelle 49: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	50,8%	4,5%	29,9%	6,1%	1,6%	7,1%
		Anzahl	834	834	834	834	835	834
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	38,1%	7,6%	29,9%	13,0%	1,3%	10,0%
		Anzahl	232	232	232	232	233	232
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	81,3%	1,3%	8,4%	5,2%	0,8%	3,0%
		Anzahl	174	174	174	174	174	174
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	72,5%	1,3%	17,5%	4,5%	0,4%	3,9%
		Anzahl	89	89	89	89	89	89
2016	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	54,0%	4,4%	26,2%	7,1%	1,4%	6,9%
		Anzahl	1.329	1.329	1.329	1.329	1.331	1.329
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	53,3%	4,6%	28,4%	5,3%	3,1%	5,4%
		Anzahl	796	796	796	796	796	796
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	42,3%	5,7%	31,6%	9,8%	1,4%	9,2%
		Anzahl	177	177	177	177	177	177
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	74,7%	2,5%	10,2%	8,1%	0,6%	4,0%
		Anzahl	173	173	173	173	173	173
2017	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	74,0%	4,5%	11,6%	6,5%	0,8%	2,6%
		Anzahl	85	85	85	85	85	85
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	56,1%	4,5%	25,1%	6,4%	2,3%	5,5%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	63,1%	3,4%	21,0%	5,1%	2,0%	5,3%
		Anzahl	818	818	818	818	819	818
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	44,5%	4,2%	31,0%	11,2%	2,0%	7,1%
		Anzahl	192	192	192	192	193	192
2018	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	70,6%	1,0%	15,0%	7,0%	0,8%	5,5%
		Anzahl	148	148	148	148	148	148
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	85,4%	0,6%	7,9%	3,9%	1,1%	1,1%
		Anzahl	105	105	105	105	105	105
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	63,0%	3,0%	20,7%	6,2%	1,8%	5,3%
		Anzahl	1.263	1.263	1.263	1.263	1.265	1.263
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	59,6%	3,0%	22,1%	6,3%	2,0%	7,0%
		Anzahl	911	911	911	911	911	911
2019	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	49,1%	6,4%	26,5%	8,9%	1,9%	7,2%
		Anzahl	227	227	227	227	228	227
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	75,9%	2,0%	9,7%	5,6%	2,0%	4,8%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	83,0%	0,5%	6,7%	2,1%	5,6%	2,1%
		Anzahl	80	80	80	80	80	80
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	61,3%	3,3%	20,3%	6,4%	2,2%	6,5%
		Anzahl	1.393	1.393	1.393	1.393	1.394	1.393
2019	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	57,2%	2,9%	24,8%	5,2%	2,2%	7,7%
		Anzahl	813	813	813	813	813	813
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	43,4%	3,4%	24,1%	7,2%	4,0%	17,9%
		Anzahl	242	242	242	242	242	242
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	71,6%	1,1%	13,4%	6,0%	1,7%	6,2%
		Anzahl	200	200	200	200	200	200

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitanteil	78,2%	1,4%	12,2%	4,2%	0,4%	3,5%
		Anzahl	115	115	115	115	115	115
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,6%	22,0%	5,6%	2,3%	8,9%
		Anzahl	1.370	1.370	1.370	1.370	1.370	1.370

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 50: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Ausbildung

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	52,9%	3,0%	28,3%	7,5%	1,0%	7,4%
		Anzahl	645	645	645	645	645	645
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	57,9%	4,8%	23,7%	4,6%	2,1%	6,9%
		Anzahl	421	421	421	421	422	421
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	51,9%	7,1%	23,8%	10,8%	1,0%	5,4%
		Anzahl	205	205	205	205	206	205
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	48,6%	8,3%	30,0%	7,0%	1,4%	4,6%
		Anzahl	53	53	53	53	53	53
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	54,1%	4,4%	26,2%	7,1%	1,4%	6,8%
		Anzahl	1.324	1.324	1.324	1.324	1.326	1.324
2016	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	55,6%	3,8%	25,9%	6,5%	2,9%	5,3%
		Anzahl	630	630	630	630	630	630
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	60,7%	4,2%	23,5%	4,4%	1,9%	5,4%
		Anzahl	345	345	345	345	345	345
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	53,0%	4,6%	26,7%	8,8%	1,3%	5,7%
		Anzahl	180	180	180	180	180	180
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	49,2%	9,2%	21,8%	10,2%	2,3%	7,3%
		Anzahl	66	66	66	66	66	66
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,3%	4,3%	25,1%	6,4%	2,4%	5,5%
		Anzahl	1.221	1.221	1.221	1.221	1.221	1.221
2017	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	60,6%	3,1%	21,6%	6,9%	1,3%	6,5%
		Anzahl	557	557	557	557	557	557
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	72,0%	2,2%	16,6%	4,3%	2,2%	2,7%
		Anzahl	395	395	395	395	396	395
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	56,0%	4,1%	24,9%	7,1%	1,3%	6,6%
		Anzahl	239	239	239	239	240	239

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	57,6%	2,7%	22,7%	8,1%	5,0%	3,9%
		Anzahl	66	66	66	66	66	66
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,1%	3,0%	20,7%	6,2%	1,8%	5,2%
		Anzahl	1.257	1.257	1.257	1.257	1.259	1.257
2018	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	61,0%	2,7%	20,3%	6,9%	2,4%	6,7%
		Anzahl	619	619	619	619	619	619
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	66,5%	2,2%	18,5%	5,5%	1,4%	5,8%
		Anzahl	440	440	440	440	440	440
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	53,0%	5,6%	23,9%	8,0%	3,4%	6,0%
		Anzahl	239	239	239	239	240	239
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	58,0%	6,7%	21,0%	3,6%	1,5%	9,3%
		Anzahl	91	91	91	91	91	91
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	61,2%	3,3%	20,4%	6,4%	2,2%	6,5%
		Anzahl	1.389	1.389	1.389	1.389	1.390	1.389
2019	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	57,4%	2,3%	23,3%	6,1%	2,3%	8,5%
		Anzahl	633	633	633	633	633	633
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	63,9%	2,2%	21,4%	3,7%	1,3%	7,6%
		Anzahl	380	380	380	380	380	380
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	57,2%	4,2%	21,7%	5,9%	1,7%	9,3%
		Anzahl	244	244	244	244	244	244
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	49,9%	2,3%	18,0%	7,6%	6,5%	15,7%
		Anzahl	106	106	106	106	106	106
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,6%	22,1%	5,5%	2,3%	9,0%
		Anzahl	1.363	1.363	1.363	1.363	1.363	1.363

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 51: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Migrationshintergrund

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	Österreich	Mittel Zeitanteil	57,2%	4,0%	24,2%	6,7%	1,6%	6,2%
		Anzahl	979	979	979	979	981	979
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeitanteil	53,1%	6,9%	25,2%	5,9%	0,1%	8,7%
		Anzahl	52	52	52	52	52	52
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	49,8%	5,3%	30,2%	7,3%	0,4%	7,0%
		Anzahl	115	115	115	115	115	115
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	44,0%	5,9%	32,9%	9,2%	0,4%	7,6%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
	Türkei	Mittel Zeitanteil	32,5%	7,2%	37,3%	15,5%	1,9%	5,7%
		Anzahl	48	48	48	48	48	48
	Anderes	Mittel Zeitanteil	40,9%	2,6%	35,5%	5,4%	0,8%	14,9%
		Anzahl	64	64	64	64	64	64
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	54,0%	4,4%	26,2%	7,1%	1,4%	6,9%
		Anzahl	1.329	1.329	1.329	1.329	1.331	1.329
2016	Österreich	Mittel Zeitanteil	59,5%	3,9%	22,8%	6,0%	2,5%	5,3%
		Anzahl	830	830	830	830	830	830
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeitanteil	56,6%	4,3%	27,7%	8,5%	0,0%	2,9%
		Anzahl	59	59	59	59	59	59
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	46,8%	6,5%	31,3%	7,6%	2,7%	5,2%
		Anzahl	134	134	134	134	134	134
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	55,8%	5,0%	26,6%	4,2%	2,6%	5,8%
		Anzahl	73	73	73	73	73	73
	Türkei	Mittel Zeitanteil	46,7%	4,0%	32,9%	7,4%	4,1%	4,9%
		Anzahl	48	48	48	48	48	48
	Anderes	Mittel Zeitanteil	43,8%	6,9%	31,0%	7,6%	0,7%	9,9%
		Anzahl	87	87	87	87	87	87
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,1%	4,5%	25,1%	6,4%	2,3%	5,5%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231
2017	Österreich	Mittel Zeitanteil	66,2%	2,7%	19,6%	5,9%	1,4%	4,1%
		Anzahl	864	864	864	864	866	864
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeitanteil	61,5%	1,3%	14,7%	13,1%	3,9%	5,6%
		Anzahl	45	45	45	45	45	45
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	57,9%	3,6%	24,7%	4,9%	1,5%	7,3%
		Anzahl	140	140	140	140	140	140
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	58,4%	5,0%	22,4%	6,0%	0,8%	7,3%
		Anzahl	78	78	78	78	78	78
	Türkei	Mittel Zeitanteil	59,0%	1,3%	18,0%	9,3%	3,9%	8,5%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Anderes	Mittel Zeitanteil	47,3%	4,7%	28,7%	5,7%	4,1%	9,4%
		Anzahl	90	90	90	90	90	90
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,0%	3,0%	20,7%	6,2%	1,8%	5,3%
		Anzahl	1.263	1.263	1.263	1.263	1.265	1.263
2018	Österreich	Mittel Zeitanteil	64,5%	2,5%	19,2%	5,2%	2,1%	6,3%
		Anzahl	895	895	895	895	895	895
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeitanteil	51,3%	1,8%	20,1%	11,8%	4,5%	10,4%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	62,1%	5,7%	19,3%	5,6%	1,1%	6,1%
		Anzahl	152	152	152	152	152	152
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	51,0%	6,1%	24,6%	8,9%	3,8%	5,6%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Türkei	Mittel Zeitanteil	49,1%	3,7%	27,9%	10,7%	2,2%	6,4%
		Anzahl	75	75	75	75	75	75
	Anderes	Mittel Zeitanteil	59,5%	3,6%	21,0%	8,5%	0,7%	6,7%
		Anzahl	82	82	82	82	83	82
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	61,3%	3,3%	20,3%	6,4%	2,2%	6,5%
		Anzahl	1.393	1.393	1.393	1.393	1.394	1.393
2019	Österreich	Mittel Zeitanteil	61,2%	2,3%	21,3%	5,1%	1,8%	8,4%
		Anzahl	871	871	871	871	871	871
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeitanteil	60,9%	2,7%	16,8%	7,4%	2,7%	9,5%
		Anzahl	56	56	56	56	56	56
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	61,7%	2,4%	21,0%	4,6%	3,7%	6,6%
		Anzahl	160	160	160	160	160	160
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	48,1%	2,6%	31,6%	8,0%	1,4%	8,2%
		Anzahl	78	78	78	78	78	78
	Türkei	Mittel Zeitanteil	49,8%	5,0%	25,1%	5,3%	0,8%	14,1%
		Anzahl	74	74	74	74	74	74
	Anderes	Mittel Zeitanteil	48,0%	3,2%	22,4%	8,2%	5,2%	12,9%
		Anzahl	131	131	131	131	131	131

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,6%	22,0%	5,6%	2,3%	8,9%
		Anzahl	1.370	1.370	1.370	1.370	1.370	1.370

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 52: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Bundesland

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	Bgld	Mittel Zeitanteil	40,9%	6,0%	36,4%	7,0%	2,5%	7,3%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71
	Ktn	Mittel Zeitanteil	59,0%	3,4%	24,7%	8,2%	0,0%	4,7%
		Anzahl	31	31	31	31	31	31
	Nö	Mittel Zeitanteil	52,9%	4,8%	28,2%	6,5%	1,7%	5,8%
		Anzahl	366	366	366	366	368	366
	Oö	Mittel Zeitanteil	63,2%	4,7%	21,4%	6,0%	0,5%	4,2%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
	SzbG	Mittel Zeitanteil	53,6%	3,4%	20,0%	6,1%	3,5%	13,5%
		Anzahl	83	83	83	83	83	83
	Stmk	Mittel Zeitanteil	60,9%	3,9%	23,8%	5,9%	0,8%	4,6%
		Anzahl	204	204	204	204	204	204
	Tir	Mittel Zeitanteil	61,9%	8,8%	18,3%	9,6%	0,3%	1,3%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	Vbg	Mittel Zeitanteil	59,7%	2,6%	18,2%	9,0%	3,0%	7,5%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Wien	Mittel Zeitanteil	44,3%	4,5%	32,4%	8,7%	0,4%	9,7%
		Anzahl	256	256	256	256	256	256
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	54,1%	4,4%	26,2%	7,1%	1,4%	6,8%
		Anzahl	1.327	1.327	1.327	1.327	1.329	1.327
2016	Bgld	Mittel Zeitanteil	45,7%	3,7%	32,4%	6,1%	0,0%	12,1%
		Anzahl	37	37	37	37	37	37
	Ktn	Mittel Zeitanteil	64,1%	2,3%	16,2%	2,2%	2,4%	12,8%
		Anzahl	41	41	41	41	41	41
	Nö	Mittel Zeitanteil	57,0%	4,8%	25,2%	5,3%	2,7%	4,8%
		Anzahl	290	290	290	290	290	290
	Oö	Mittel Zeitanteil	50,8%	4,6%	30,5%	6,4%	3,3%	4,5%
		Anzahl	211	211	211	211	211	211
	SzbG	Mittel Zeitanteil	67,1%	3,6%	19,2%	5,4%	0,0%	4,7%
		Anzahl	60	60	60	60	60	60
	Stmk	Mittel Zeitanteil	64,8%	2,9%	19,4%	5,4%	3,1%	4,4%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
	Tir	Mittel Zeitanteil	83,1%	0,5%	6,0%	9,9%	0,0%	0,6%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	Vbg	Mittel Zeitanteil	75,4%	4,1%	10,0%	6,3%	1,0%	3,2%
		Anzahl	116	116	116	116	116	116
	Wien	Mittel Zeitanteil	42,0%	6,1%	33,7%	8,7%	2,3%	7,3%
		Anzahl	284	284	284	284	284	284
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,1%	4,5%	25,1%	6,4%	2,3%	5,5%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231
2017	Bgld	Mittel Zeitanteil	57,9%	4,4%	22,5%	5,7%	0,4%	9,0%
		Anzahl	43	43	43	43	43	43
	Ktn	Mittel Zeitanteil	65,0%	0,9%	9,8%	13,1%	0,0%	11,2%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Nö	Mittel Zeitanteil	67,9%	3,2%	20,5%	3,9%	1,7%	2,9%
		Anzahl	345	345	345	345	345	345
	Oö	Mittel Zeitanteil	61,7%	3,9%	18,8%	7,3%	2,6%	5,8%
		Anzahl	135	135	135	135	136	135

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
	SzbG	Mittel Zeitanteil	71,2%	1,7%	12,3%	5,0%	2,7%	7,1%
		Anzahl	50	50	50	50	50	50
	Stmk	Mittel Zeitanteil	71,3%	2,3%	15,1%	5,7%	1,7%	3,8%
		Anzahl	207	207	207	207	208	207
	Tir	Mittel Zeitanteil	77,7%	0,4%	8,0%	9,8%	0,0%	4,1%
		Anzahl	24	24	24	24	24	24
	Vbg	Mittel Zeitanteil	79,1%	0,8%	9,4%	4,0%	2,1%	4,6%
		Anzahl	106	106	106	106	106	106
	Wien	Mittel Zeitanteil	45,1%	4,1%	33,3%	8,2%	2,0%	7,4%
		Anzahl	307	307	307	307	307	307
Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,0%	3,0%	20,7%	6,2%	1,8%	5,3%	
	Anzahl	1.263	1.263	1.263	1.263	1.265	1.263	
2018	Bgld	Mittel Zeitanteil	50,5%	3,0%	21,2%	8,7%	4,5%	12,1%
		Anzahl	51	51	51	51	51	51
	Ktn	Mittel Zeitanteil	71,1%	3,4%	10,7%	3,3%	0,0%	11,4%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Nö	Mittel Zeitanteil	65,1%	4,0%	20,8%	5,1%	1,3%	3,6%
		Anzahl	392	392	392	392	392	392
	Oö	Mittel Zeitanteil	73,2%	2,2%	15,5%	4,0%	2,2%	2,9%
		Anzahl	137	137	137	137	137	137
	SzbG	Mittel Zeitanteil	57,5%	3,4%	10,8%	6,0%	3,6%	18,8%
		Anzahl	64	64	64	64	64	64
	Stmk	Mittel Zeitanteil	68,6%	1,2%	14,7%	6,0%	4,1%	5,3%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
	Tir	Mittel Zeitanteil	74,2%	1,1%	10,8%	3,1%	3,1%	7,7%
		Anzahl	32	32	32	32	32	32
	Vbg	Mittel Zeitanteil	63,1%	2,6%	17,9%	8,2%	2,5%	5,7%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Wien	Mittel Zeitanteil	48,7%	4,3%	28,6%	8,6%	1,8%	7,9%
		Anzahl	372	372	372	372	373	372
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	61,3%	3,3%	20,3%	6,4%	2,2%	6,5%
		Anzahl	1.393	1.393	1.393	1.393	1.394	1.393
2019	Bgld	Mittel Zeitanteil	50,1%	2,2%	29,0%	8,4%	3,7%	6,7%
		Anzahl	43	43	43	43	43	43
	Ktn	Mittel Zeitanteil	62,5%	3,5%	19,5%	7,3%	1,3%	6,0%
		Anzahl	61	61	61	61	61	61
	Nö	Mittel Zeitanteil	67,0%	2,7%	19,0%	5,1%	1,4%	4,7%
		Anzahl	278	278	278	278	278	278
	Oö	Mittel Zeitanteil	66,6%	1,5%	17,9%	4,8%	2,6%	6,5%
		Anzahl	171	171	171	171	171	171
	SzbG	Mittel Zeitanteil	67,1%	2,0%	8,8%	4,8%	0,0%	17,4%
		Anzahl	35	35	35	35	35	35
	Stmk	Mittel Zeitanteil	61,7%	1,9%	16,9%	4,8%	2,3%	12,4%
		Anzahl	258	258	258	258	258	258
	Tir	Mittel Zeitanteil	72,7%	1,3%	12,8%	5,3%	0,0%	7,9%
		Anzahl	29	29	29	29	29	29
	Vbg	Mittel Zeitanteil	65,8%	3,1%	15,7%	2,9%	0,8%	11,7%
		Anzahl	99	99	99	99	99	99
	Wien	Mittel Zeitanteil	44,0%	3,3%	32,3%	7,0%	3,5%	9,9%
		Anzahl	395	395	395	395	395	395
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,6%	22,0%	5,6%	2,3%	8,9%
		Anzahl	1.369	1.369	1.369	1.369	1.369	1.369

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 53: Zeiteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument; 2016

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	42,7%	4,3%	33,1%	6,2%	0,0%	13,7%
		Anzahl	32	32	32	32	32	32
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	64,9%	0,0%	28,1%	5,2%	0,0%	1,8%
		Anzahl	5	5	5	5	5	5
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Ktn	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	58,5%	4,2%	14,2%	1,6%	8,8%	12,6%
		Anzahl	11	11	11	11	11	11
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	58,6%	4,1%	23,5%	1,9%	0,0%	11,9%
		Anzahl	12	12	12	12	12	12
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	71,3%	0,0%	12,5%	2,7%	0,0%	13,6%
		Anzahl	18	18	18	18	18	18
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Nö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	64,1%	2,3%	16,2%	2,2%	2,4%	12,8%
		Anzahl	41	41	41	41	41	41
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	58,4%	4,4%	25,2%	5,5%	2,6%	4,0%
		Anzahl	270	270	270	270	270	270
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	38,8%	10,2%	26,4%	3,8%	5,0%	15,8%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Oö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	57,0%	4,8%	25,2%	5,3%	2,7%	4,8%
		Anzahl	290	290	290	290	290	290
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	47,0%	5,1%	33,0%	6,4%	3,6%	4,9%
		Anzahl	190	190	190	190	190	190
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	26,6%	0,0%	25,5%	38,5%	0,0%	9,5%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	90,6%	0,0%	6,5%	2,8%	0,0%	0,0%
		Anzahl	19	19	19	19	19	19
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	50,8%	4,6%	30,5%	6,4%	3,3%	4,5%
		Anzahl	211	211	211	211	211	211
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	64,9%	3,9%	20,7%	4,6%	0,0%	5,9%
		Anzahl	45	45	45	45	45	45
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	57,6%	0,0%	27,1%	14,6%	0,0%	0,7%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	92,1%	5,7%	0,3%	0,3%	0,0%	1,5%
		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
SzbG	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	67,1%	3,6%	19,2%	5,4%	0,0%	4,7%
		Anzahl						

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vormerkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
		Anzahl	60	60	60	60	60	60
Stmk	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	62,4%	1,2%	24,5%	1,9%	7,6%	2,3%
		Anzahl	62	62	62	62	62	62
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	46,5%	3,5%	30,3%	8,6%	0,0%	11,1%
		Anzahl	33	33	33	33	33	33
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	82,5%	3,3%	5,3%	6,9%	0,0%	2,0%
		Anzahl	28	28	28	28	28	28
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	70,1%	4,3%	13,7%	6,7%	1,4%	3,7%
		Anzahl	49	49	49	49	49	49
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	64,8%	2,9%	19,4%	5,4%	3,1%	4,4%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
Tir	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	77,6%	1,5%	11,6%	9,1%	0,0%	0,3%
		Anzahl	6	6	6	6	6	6
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	85,4%	0,0%	3,7%	10,2%	0,0%	0,7%
		Anzahl	14	14	14	14	14	14
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	83,1%	0,5%	6,0%	9,9%	0,0%	0,6%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
Vbg	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	76,9%	3,2%	9,2%	5,6%	1,8%	3,4%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	25,1%	12,3%	30,4%	19,0%	0,0%	13,2%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	79,2%	4,6%	8,7%	6,1%	0,1%	1,2%
		Anzahl	36	36	36	36	36	36
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	75,4%	4,1%	10,0%	6,3%	1,0%	3,2%
		Anzahl	116	116	116	116	116	116
Wien	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	32,2%	7,3%	43,7%	4,8%	3,3%	8,6%
		Anzahl	121	121	121	121	121	121
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	35,7%	6,5%	36,8%	11,2%	1,8%	8,0%
		Anzahl	83	83	83	83	83	83
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	63,3%	3,7%	15,2%	11,9%	1,3%	4,6%
		Anzahl	80	80	80	80	80	80
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	42,0%	6,1%	33,7%	8,7%	2,3%	7,3%
		Anzahl	284	284	284	284	284	284
Gesamt	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	53,3%	4,6%	28,4%	5,3%	3,1%	5,4%
		Anzahl	796	796	796	796	796	796
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	42,3%	5,7%	31,6%	9,8%	1,4%	9,2%
		Anzahl	177	177	177	177	177	177
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	74,7%	2,5%	10,2%	8,1%	0,6%	4,0%
		Anzahl	173	173	173	173	173	173
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	74,0%	4,5%	11,6%	6,5%	0,8%	2,6%
		Anzahl	85	85	85	85	85	85
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,1%	4,5%	25,1%	6,4%	2,3%	5,5%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 54: Zeiteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument; 2017

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	59,0%	4,5%	22,2%	4,9%	0,4%	8,9%
		Anzahl	42	42	42	42	42	42
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	13,4%	0,0%	35,3%	37,8%	0,0%	13,4%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Ktn	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	52,3%	0,2%	13,7%	17,5%	0,0%	16,3%
		Anzahl	13	13	13	13	13	13
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	64,1%	2,3%	10,3%	15,5%	0,0%	7,8%
		Anzahl	11	11	11	11	11	11
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	73,0%	0,6%	7,3%	9,3%	0,0%	9,8%
		Anzahl	22	22	22	22	22	22
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Nö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	65,0%	0,9%	9,8%	13,1%	0,0%	11,2%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	70,4%	3,3%	18,2%	3,7%	1,8%	2,5%
		Anzahl	309	309	309	309	309	309
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	44,1%	2,8%	41,1%	5,6%	0,5%	5,9%
		Anzahl	35	35	35	35	35	35
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
Oö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	67,9%	3,2%	20,5%	3,9%	1,7%	2,9%
		Anzahl	345	345	345	345	345	345
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	74,0%	25,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	76,6%	0,1%	8,7%	11,2%	0,0%	3,4%
		Anzahl	14	14	14	14	14	14
Szb	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	61,7%	3,9%	18,8%	7,3%	2,6%	5,8%
		Anzahl	135	135	135	135	136	135
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	74,0%	1,6%	11,0%	5,7%	1,4%	6,4%
		Anzahl	40	40	40	40	40	40
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	45,2%	3,4%	18,3%	3,7%	13,5%	16,0%
		Anzahl	6	6	6	6	6	6
Szb	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	82,0%	0,0%	16,7%	0,5%	0,0%	0,8%
		Anzahl	4	4	4	4	4	4
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	71,2%	1,7%	12,3%	5,0%	2,7%	7,1%
		Anzahl						

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vormerkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
		Anzahl	50	50	50	50	50	50
Stmk	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	71,7%	2,2%	16,2%	3,8%	1,5%	4,5%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	44,6%	8,2%	26,2%	14,3%	1,9%	4,7%
		Anzahl	39	39	39	39	40	39
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	73,1%	0,1%	14,2%	3,1%	2,1%	7,4%
		Anzahl	27	27	27	27	27	27
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	84,0%	0,3%	8,8%	3,9%	1,5%	1,5%
		Anzahl	76	76	76	76	76	76
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	71,3%	2,3%	15,1%	5,7%	1,7%	3,8%
		Anzahl	207	207	207	207	208	207
Tir	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	98,9%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	58,0%	0,8%	11,1%	21,1%	0,0%	9,0%
		Anzahl	11	11	11	11	11	11
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	93,9%	0,0%	5,9%	0,2%	0,0%	0,0%
		Anzahl	12	12	12	12	12	12
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	77,7%	0,4%	8,0%	9,8%	0,0%	4,1%
		Anzahl	24	24	24	24	24	24
Vbg	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	75,0%	0,5%	11,8%	3,8%	1,9%	7,0%
		Anzahl	70	70	70	70	70	70
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	74,5%	0,0%	2,8%	7,8%	14,9%	0,0%
		Anzahl	6	6	6	6	6	6
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	89,1%	1,6%	5,4%	3,9%	0,0%	0,0%
		Anzahl	29	29	29	29	29	29
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	79,1%	0,8%	9,4%	4,0%	2,1%	4,6%
		Anzahl	106	106	106	106	106	106
Wien	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	41,7%	5,2%	36,2%	6,5%	2,7%	7,8%
		Anzahl	158	158	158	158	158	158
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	38,1%	3,7%	37,6%	10,9%	1,5%	8,3%
		Anzahl	82	82	82	82	82	82
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	61,8%	2,0%	21,1%	8,8%	0,9%	5,3%
		Anzahl	67	67	67	67	67	67
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	45,1%	4,1%	33,3%	8,2%	2,0%	7,4%
		Anzahl	307	307	307	307	307	307
Gesamt	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	63,1%	3,4%	21,0%	5,1%	2,0%	5,3%
		Anzahl	818	818	818	818	819	818
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	44,5%	4,2%	31,0%	11,2%	2,0%	7,1%
		Anzahl	192	192	192	192	193	192
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	70,6%	1,0%	15,0%	7,0%	0,8%	5,5%
		Anzahl	148	148	148	148	148	148
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	85,4%	0,6%	7,9%	3,9%	1,1%	1,1%
		Anzahl	105	105	105	105	105	105
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,0%	3,0%	20,7%	6,2%	1,8%	5,3%
		Anzahl	1.263	1.263	1.263	1.263	1.265	1.263

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 55: Zeiteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument; 2018

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vorwerkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	48,5%	3,1%	22,0%	9,1%	4,7%	12,6%
		Anzahl	49	49	49	49	49	49
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	99,2%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Ktn	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	50,5%	3,0%	21,2%	8,7%	4,5%	12,1%
		Anzahl	51	51	51	51	51	51
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	49,3%	0,0%	18,7%	3,4%	0,0%	28,5%
		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	64,4%	11,3%	14,4%	5,1%	0,0%	4,8%
		Anzahl	14	14	14	14	14	14
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	81,0%	0,0%	6,3%	2,3%	0,0%	10,3%
		Anzahl	25	25	25	25	25	25
Nö	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	71,1%	3,4%	10,7%	3,3%	0,0%	11,4%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	65,4%	3,4%	21,0%	5,3%	1,4%	3,5%
		Anzahl	342	342	342	342	342	342
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	60,2%	8,8%	20,9%	4,5%	0,4%	5,1%
		Anzahl	47	47	47	47	47	47
Oö	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	3	3	3	3	3	3
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	65,1%	4,0%	20,8%	5,1%	1,3%	3,6%
		Anzahl	392	392	392	392	392	392
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	71,1%	2,2%	17,6%	3,7%	2,8%	2,7%
		Anzahl	106	106	106	106	106	106
SzbG	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	0,0%	0,0%	89,0%	0,0%	0,0%	11,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	83,2%	2,2%	5,6%	5,4%	0,0%	3,6%
		Anzahl	30	30	30	30	30	30
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	73,2%	2,2%	15,5%	4,0%	2,2%	2,9%
		Anzahl	137	137	137	137	137	137
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	57,0%	2,7%	9,8%	4,1%	3,7%	22,6%
		Anzahl	53	53	53	53	53	53
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	45,0%	11,9%	21,6%	16,0%	5,4%	0,1%
		Anzahl	6	6	6	6	6	6
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	78,7%	0,0%	8,1%	13,2%	0,0%	0,0%
		Anzahl	5	5	5	5	5	5
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeiteanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	57,5%	3,4%	10,8%	6,0%	3,6%	18,8%
		Anzahl						

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vormerkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
		Anzahl	64	64	64	64	64	64
Stmk	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	58,2%	1,6%	21,4%	8,1%	2,4%	8,2%
		Anzahl	68	68	68	68	68	68
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	54,7%	2,7%	24,0%	13,4%	1,6%	3,6%
		Anzahl	28	28	28	28	28	28
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	76,1%	0,7%	8,8%	4,2%	4,5%	5,6%
		Anzahl	22	22	22	22	22	22
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	84,9%	0,3%	4,4%	0,6%	7,3%	2,6%
		Anzahl	57	57	57	57	57	57
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	68,6%	1,2%	14,7%	6,0%	4,1%	5,3%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
Tir	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	47,8%	0,0%	12,3%	0,0%	0,0%	39,8%
		Anzahl	5	5	5	5	5	5
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	58,4%	2,8%	20,4%	6,0%	8,3%	4,0%
		Anzahl	12	12	12	12	12	12
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	95,5%	0,0%	2,7%	1,8%	0,0%	0,0%
		Anzahl	15	15	15	15	15	15
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	74,2%	1,1%	10,8%	3,1%	3,1%	7,7%
		Anzahl	32	32	32	32	32	32
Vbg	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	57,4%	3,3%	20,4%	9,1%	3,0%	6,8%
		Anzahl	91	91	91	91	91	91
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	83,3%	0,0%	8,8%	0,6%	0,0%	7,3%
		Anzahl	9	9	9	9	9	9
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	48,8%	0,0%	5,5%	45,8%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	78,5%	1,1%	12,3%	6,0%	1,6%	0,6%
		Anzahl	23	23	23	23	23	23
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,1%	2,6%	17,9%	8,2%	2,5%	5,7%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
Wien	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	48,7%	3,4%	31,2%	7,8%	1,1%	7,9%
		Anzahl	190	190	190	190	190	190
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	36,6%	6,6%	33,5%	11,0%	2,2%	10,1%
		Anzahl	108	108	108	108	109	108
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	66,3%	3,6%	14,7%	7,2%	3,3%	4,8%
		Anzahl	74	74	74	74	74	74
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	48,7%	4,3%	28,6%	8,6%	1,8%	7,9%
		Anzahl	372	372	372	372	373	372
Gesamt	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	59,6%	3,0%	22,1%	6,3%	2,0%	7,0%
		Anzahl	911	911	911	911	911	911
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	49,1%	6,4%	26,5%	8,9%	1,9%	7,2%
		Anzahl	227	227	227	227	228	227
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	75,9%	2,0%	9,7%	5,6%	2,0%	4,8%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	83,0%	0,5%	6,7%	2,1%	5,6%	2,1%
		Anzahl	80	80	80	80	80	80
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	61,3%	3,3%	20,3%	6,4%	2,2%	6,5%
		Anzahl	1.393	1.393	1.393	1.393	1.394	1.393

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 56: Zeitannteile der Arbeitsmarktlagen im ersten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument 2019

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil	49,9%	2,2%	28,8%	8,6%	3,8%	6,7%
		Anzahl	42	42	42	42	42	42
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil	58,4%	0,0%	34,2%	0,0%	0,0%	7,4%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
Ktn	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil	62,4%	2,0%	23,1%	7,3%	0,0%	5,3%
		Anzahl	17	17	17	17	17	17
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil	65,8%	7,8%	14,5%	7,3%	4,0%	0,7%
		Anzahl	19	19	19	19	19	19
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitannteil	60,0%	1,2%	21,0%	7,2%	0,0%	10,6%
		Anzahl	25	25	25	25	25	25
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
Nö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil	62,5%	3,5%	19,5%	7,3%	1,3%	6,0%
		Anzahl	61	61	61	61	61	61
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil	69,6%	2,3%	18,2%	5,0%	1,6%	3,3%
		Anzahl	248	248	248	248	248	248
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitannteil	42,2%	6,7%	27,6%	6,3%	0,0%	17,2%
		Anzahl	28	28	28	28	28	28
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
Oö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil	67,0%	2,7%	19,0%	5,1%	1,4%	4,7%
		Anzahl	278	278	278	278	278	278
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitannteil	61,0%	2,0%	20,9%	4,9%	3,4%	7,8%
		Anzahl	130	130	130	130	130	130
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil	55,4%	0,1%	23,7%	12,2%	0,0%	8,6%
		Anzahl	10	10	10	10	10	10
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil	94,0%	0,0%	3,7%	2,1%	0,0%	0,3%
		Anzahl	31	31	31	31	31	31
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitannteil	66,6%	1,5%	17,9%	4,8%	2,6%	6,5%
		Anzahl	171	171	171	171	171	171
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil	64,2%	0,3%	3,9%	4,0%	0,0%	27,6%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitannteil	50,9%	9,0%	26,7%	7,7%	0,0%	5,7%
		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitannteil	88,4%	0,0%	5,5%	4,0%	0,0%	2,1%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeitannteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitannteil	67,1%	2,0%	8,8%	4,8%	0,0%	17,4%
		Anzahl						

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vormerkung AL 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 1. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 1. Jahr nach Ende Teilnahme
		Anzahl	35	35	35	35	35	35
Stmk	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	55,5%	2,4%	25,4%	5,6%	2,6%	8,5%
		Anzahl	72	72	72	72	72	72
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	38,3%	1,8%	18,6%	5,8%	5,5%	30,0%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	81,0%	1,1%	6,2%	3,0%	0,0%	8,6%
		Anzahl	30	30	30	30	30	30
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	77,0%	1,8%	12,5%	3,9%	0,6%	4,2%
		Anzahl	91	91	91	91	91	91
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	61,7%	1,9%	16,9%	4,8%	2,3%	12,4%
		Anzahl	258	258	258	258	258	258
Tir	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	69,7%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	25,0%
		Anzahl	4	4	4	4	4	4
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	64,2%	4,8%	15,0%	2,4%	0,0%	13,5%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	76,0%	0,0%	14,3%	8,4%	0,0%	1,3%
		Anzahl	16	16	16	16	16	16
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	72,7%	1,3%	12,8%	5,3%	0,0%	7,9%
		Anzahl	29	29	29	29	29	29
Vbg	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	59,3%	4,2%	17,6%	2,2%	1,1%	15,5%
		Anzahl	73	73	73	73	73	73
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	81,8%	0,0%	11,8%	5,5%	0,0%	1,0%
		Anzahl	23	23	23	23	23	23
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,8%	3,1%	15,7%	2,9%	0,8%	11,7%
		Anzahl	99	99	99	99	99	99
Wien	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	39,9%	4,3%	39,6%	6,0%	2,3%	7,8%
		Anzahl	206	206	206	206	206	206
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	38,9%	2,6%	29,2%	8,2%	5,2%	15,9%
		Anzahl	103	103	103	103	103	103
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	59,9%	1,9%	18,4%	8,0%	4,0%	7,7%
		Anzahl	86	86	86	86	86	86
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	44,0%	3,3%	32,3%	7,0%	3,5%	9,9%
		Anzahl	395	395	395	395	395	395
Gesamt	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	57,2%	2,9%	24,9%	5,2%	2,2%	7,7%
		Anzahl	812	812	812	812	812	812
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	43,4%	3,4%	24,1%	7,2%	4,0%	17,9%
		Anzahl	242	242	242	242	242	242
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	71,6%	1,1%	13,4%	6,0%	1,7%	6,2%
		Anzahl	200	200	200	200	200	200
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	78,2%	1,4%	12,2%	4,2%	0,4%	3,5%
		Anzahl	115	115	115	115	115	115
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,6%	22,0%	5,6%	2,3%	8,9%
		Anzahl	1.369	1.369	1.369	1.369	1.369	1.369

Quelle: L&R Database 'EvalEKFIT', 2021

Tabelle 57: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	64,4%	3,7%	15,8%	6,7%	4,8%	4,7%
		Anzahl	834	834	834	834	835	834
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	56,4%	4,6%	18,1%	11,9%	2,3%	6,7%
		Anzahl	232	232	232	232	233	232
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	79,1%	2,4%	7,3%	5,6%	3,5%	2,1%
		Anzahl	174	174	174	174	174	174
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	75,3%	2,5%	11,1%	6,4%	2,3%	2,4%
		Anzahl	89	89	89	89	89	89
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	65,7%	3,6%	14,8%	7,4%	4,0%	4,5%
		Anzahl	1.329	1.329	1.329	1.329	1.331	1.329
2016	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	67,1%	2,2%	13,9%	6,4%	6,8%	3,5%
		Anzahl	796	796	796	796	796	796
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	59,6%	3,0%	15,0%	12,4%	3,6%	6,3%
		Anzahl	177	177	177	177	177	177
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	72,4%	2,8%	8,3%	8,6%	3,3%	4,6%
		Anzahl	173	173	173	173	173	173
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	74,5%	4,7%	7,3%	8,2%	2,4%	2,9%
		Anzahl	85	85	85	85	85	85
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	67,3%	2,6%	12,8%	7,7%	5,6%	4,0%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231
2017	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	70,4%	2,8%	12,7%	5,3%	5,2%	3,6%
		Anzahl	816	816	816	816	819	816
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	58,6%	3,7%	17,2%	10,2%	4,6%	5,7%
		Anzahl	191	191	191	191	193	191
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	71,6%	1,0%	11,4%	5,0%	2,7%	8,2%
		Anzahl	148	148	148	148	148	148
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	86,5%	0,4%	3,5%	4,7%	3,9%	1,1%
		Anzahl	105	105	105	105	105	105
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	70,1%	2,5%	12,5%	5,9%	4,7%	4,2%
		Anzahl	1.260	1.260	1.260	1.260	1.265	1.260
2018	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	65,6%	2,8%	16,3%	6,5%	4,8%	4,1%
		Anzahl	911	911	911	911	911	911
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	64,4%	3,4%	16,8%	8,4%	2,4%	4,4%
		Anzahl	225	225	225	225	228	225
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	72,3%	2,7%	8,9%	6,8%	5,4%	3,9%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	76,6%	2,2%	6,3%	3,3%	10,1%	1,6%
		Anzahl	80	80	80	80	80	80
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	66,9%	2,8%	14,9%	6,7%	4,8%	4,0%
		Anzahl	1.391	1.391	1.391	1.391	1.394	1.391
2019	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeiteanteil	66,3%	2,6%	15,7%	6,0%	4,3%	5,1%
		Anzahl	813	813	813	813	813	813
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeiteanteil	55,1%	1,6%	15,5%	6,2%	4,2%	17,4%
		Anzahl	241	241	241	241	242	241
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeiteanteil	71,2%	1,5%	10,1%	6,9%	3,0%	7,3%
		Anzahl	200	200	200	200	200	200
	FiT-Im-placement-stiftungen	Mittel Zeiteanteil	81,2%	2,4%	7,6%	3,0%	3,9%	1,9%
		Anzahl	115	115	115	115	115	115
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	66,3%	2,3%	14,1%	5,9%	4,1%	7,3%

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
		Anzahl	1.369	1.369	1.369	1.369	1.370	1.369

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 58: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Ausbildung

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	63,5%	2,8%	16,5%	8,1%	3,5%	5,6%
		Anzahl	645	645	645	645	645	645
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	70,7%	3,4%	12,5%	4,6%	5,6%	3,1%
		Anzahl	421	421	421	421	422	421
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	64,4%	5,0%	12,2%	12,1%	2,9%	3,4%
		Anzahl	205	205	205	205	206	205
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	58,8%	9,7%	20,5%	4,4%	1,9%	4,8%
		Anzahl	53	53	53	53	53	53
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,7%	3,6%	14,7%	7,5%	4,0%	4,4%
		Anzahl	1.324	1.324	1.324	1.324	1.326	1.324
2016	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	64,9%	2,4%	14,0%	7,6%	6,9%	4,3%
		Anzahl	630	630	630	630	630	630
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	73,7%	2,1%	10,7%	5,3%	4,6%	3,6%
		Anzahl	345	345	345	345	345	345
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeitanteil	67,4%	2,2%	13,0%	10,4%	3,6%	3,4%
		Anzahl	180	180	180	180	180	180
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeitanteil	57,4%	6,3%	12,2%	14,6%	4,1%	5,4%
		Anzahl	66	66	66	66	66	66
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	67,3%	2,5%	12,8%	7,7%	5,6%	4,0%
		Anzahl	1.221	1.221	1.221	1.221	1.221	1.221
2017	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeitanteil	67,8%	2,8%	13,5%	5,8%	4,5%	5,4%
		Anzahl	555	555	555	555	557	555
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeitanteil	76,4%	2,5%	10,1%	3,6%	5,0%	2,3%
		Anzahl	394	394	394	394	396	394
		Mittel Zeitanteil	68,7%	2,3%	13,3%	8,3%	3,2%	4,1%

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Anzahl	239	239	239	239	240	239
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeiteanteil	55,4%	1,2%	15,7%	12,4%	10,1%	5,2%
		Anzahl	66	66	66	66	66	66
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	70,0%	2,6%	12,5%	6,0%	4,7%	4,2%
		Anzahl	1.254	1.254	1.254	1.254	1.259	1.254
2018	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeiteanteil	62,9%	2,6%	16,2%	7,6%	5,9%	4,8%
		Anzahl	619	619	619	619	619	619
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeiteanteil	71,2%	2,5%	13,4%	6,3%	3,6%	3,1%
		Anzahl	439	439	439	439	440	439
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeiteanteil	66,0%	4,1%	15,6%	6,4%	4,4%	3,4%
		Anzahl	238	238	238	238	240	238
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeiteanteil	74,6%	2,5%	11,7%	2,9%	3,9%	4,5%
		Anzahl	91	91	91	91	91	91
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	66,8%	2,8%	14,9%	6,7%	4,8%	4,0%
		Anzahl	1.387	1.387	1.387	1.387	1.390	1.387
2019	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	Mittel Zeiteanteil	63,3%	2,2%	15,4%	6,6%	4,4%	8,1%
		Anzahl	633	633	633	633	633	633
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	Mittel Zeiteanteil	74,5%	1,5%	12,3%	4,3%	3,7%	3,7%
		Anzahl	379	379	379	379	380	379
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	Mittel Zeiteanteil	64,8%	3,7%	14,5%	6,3%	2,4%	8,3%
		Anzahl	244	244	244	244	244	244
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	Mittel Zeiteanteil	57,8%	2,0%	13,3%	5,8%	7,1%	14,1%
		Anzahl	106	106	106	106	106	106
	Gesamt	Mittel Zeiteanteil	66,2%	2,3%	14,2%	5,8%	4,0%	7,4%
		Anzahl	1.362	1.362	1.362	1.362	1.363	1.362

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 59: Zeiteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Migrationshintergrund

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	Österreich	Mittel Zeiteanteil	66,7%	3,6%	14,2%	7,2%	4,6%	3,8%
		Anzahl	979	979	979	979	981	979
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeiteanteil	67,5%	5,7%	11,8%	8,0%	1,9%	5,0%
		Anzahl	52	52	52	52	52	52
	EU-NMS	Mittel Zeiteanteil	65,9%	3,7%	13,3%	9,3%	1,3%	6,6%
		Anzahl	115	115	115	115	115	115
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeiteanteil	67,3%	3,7%	17,5%	5,0%	2,7%	3,9%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71
	Türkei	Mittel Zeiteanteil	49,4%	5,5%	18,8%	15,8%	4,3%	6,2%
		Anzahl	48	48	48	48	48	48
	Anderes	Mittel Zeiteanteil	58,4%	0,5%	23,0%	4,6%	3,0%	10,5%
		Anzahl	64	64	64	64	64	64
2016	Österreich	Mittel Zeiteanteil	69,3%	2,5%	11,8%	7,4%	5,1%	3,9%
		Anzahl	830	830	830	830	830	830
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeiteanteil	69,8%	1,6%	10,1%	14,6%	1,7%	2,2%
		Anzahl	59	59	59	59	59	59
	EU-NMS	Mittel Zeiteanteil	64,6%	1,8%	15,6%	7,3%	7,2%	3,4%
		Anzahl	134	134	134	134	134	134
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeiteanteil	62,9%	3,6%	14,1%	3,9%	12,0%	3,5%
		Anzahl	73	73	73	73	73	73
	Türkei	Mittel Zeiteanteil	59,4%	3,5%	16,8%	8,7%	7,6%	4,1%
		Anzahl	48	48	48	48	48	48
	Anderes	Mittel Zeiteanteil	59,1%	3,1%	17,0%	9,4%	3,9%	7,5%
		Anzahl	87	87	87	87	87	87
2017	Österreich	Mittel Zeiteanteil	72,1%	2,5%	12,2%	5,5%	3,9%	3,8%
		Anzahl	863	863	863	863	866	863
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeiteanteil	66,3%	1,9%	9,5%	9,4%	8,9%	4,0%
		Anzahl	45	45	45	45	45	45
	EU-NMS	Mittel Zeiteanteil	70,2%	2,8%	11,9%	4,4%	4,5%	6,2%
		Anzahl	140	140	140	140	140	140
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeiteanteil	67,0%	3,9%	15,1%	7,1%	3,3%	3,6%
		Anzahl	77	77	77	77	78	77
	Türkei	Mittel Zeiteanteil	62,9%	4,1%	12,8%	9,9%	6,7%	3,6%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Anderes	Mittel Zeiteanteil	58,9%	0,6%	15,2%	7,5%	11,0%	6,6%
		Anzahl	89	89	89	89	90	89
2018	Österreich	Mittel Zeiteanteil	70,1%	2,8%	14,2%	5,1%	4,7%	3,2%
		Anzahl	893	893	893	893	895	893
	EU 14 / EFTA	Mittel Zeiteanteil	56,2%	2,8%	10,9%	15,2%	4,0%	10,9%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	EU-NMS	Mittel Zeiteanteil	71,1%	2,4%	13,4%	8,3%	2,5%	2,3%
		Anzahl	152	152	152	152	152	152
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeiteanteil	54,7%	4,9%	18,7%	9,5%	7,8%	4,4%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Türkei	Mittel Zeiteanteil	50,6%	3,1%	25,2%	9,9%	3,7%	7,4%
		Anzahl	75	75	75	75	75	75
	Anderes	Mittel Zeiteanteil	66,7%	0,5%	13,1%	6,9%	6,7%	6,0%
		Anzahl	82	82	82	82	83	82
2019	Österreich	Mittel Zeiteanteil	66,9%	2,8%	14,9%	6,7%	4,8%	4,0%
		Anzahl	1.391	1.391	1.391	1.391	1.394	1.391
2019	Österreich	Mittel Zeiteanteil	68,1%	2,2%	13,9%	5,2%	4,0%	6,6%

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	EU 14 / EFTA	Anzahl	870	870	870	870	871	870
		Mittel Zeitanteil	64,3%	1,7%	9,4%	12,5%	6,1%	5,9%
		Anzahl	56	56	56	56	56	56
	EU-NMS	Mittel Zeitanteil	70,8%	2,1%	14,0%	3,6%	2,2%	7,4%
		Anzahl	160	160	160	160	160	160
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Mittel Zeitanteil	58,6%	2,0%	19,0%	9,1%	4,5%	6,8%
		Anzahl	78	78	78	78	78	78
	Türkei	Mittel Zeitanteil	63,3%	3,9%	15,4%	6,1%	1,7%	9,6%
		Anzahl	74	74	74	74	74	74
	Anderes	Mittel Zeitanteil	55,4%	2,4%	14,7%	8,4%	7,1%	12,0%
		Anzahl	131	131	131	131	131	131
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	66,3%	2,3%	14,1%	5,9%	4,1%	7,3%
		Anzahl	1.369	1.369	1.369	1.369	1.370	1.369

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 60: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und Bundesland

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
2015	Bgld	Mittel Zeitanteil	55,8%	3,9%	26,2%	3,4%	6,5%	4,2%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71
	Ktn	Mittel Zeitanteil	65,0%	1,1%	12,7%	14,1%	5,1%	2,1%
		Anzahl	31	31	31	31	31	31
	Nö	Mittel Zeitanteil	68,3%	4,1%	14,6%	7,1%	3,6%	2,3%
		Anzahl	366	366	366	366	368	366
	Oö	Mittel Zeitanteil	76,1%	2,2%	8,1%	6,7%	4,6%	2,3%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
	SzbG	Mittel Zeitanteil	63,1%	2,5%	14,0%	6,9%	6,5%	7,0%
		Anzahl	83	83	83	83	83	83
	Stmk	Mittel Zeitanteil	70,5%	4,4%	11,9%	6,3%	3,6%	3,2%
		Anzahl	204	204	204	204	204	204
	Tir	Mittel Zeitanteil	65,2%	4,5%	14,2%	11,1%	5,0%	0,0%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	Vbg	Mittel Zeitanteil	63,6%	2,9%	10,0%	11,9%	6,2%	5,4%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Wien	Mittel Zeitanteil	56,3%	3,9%	21,4%	7,4%	1,7%	9,3%
		Anzahl	256	256	256	256	256	256
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,8%	3,6%	14,7%	7,4%	4,0%	4,4%
		Anzahl	1.327	1.327	1.327	1.327	1.329	1.327
2016	Bgld	Mittel Zeitanteil	66,6%	2,2%	13,3%	10,0%	0,0%	7,9%
		Anzahl	37	37	37	37	37	37
	Ktn	Mittel Zeitanteil	70,7%	0,6%	8,9%	5,1%	7,1%	7,6%
		Anzahl	41	41	41	41	41	41
	Nö	Mittel Zeitanteil	67,6%	2,5%	13,7%	5,2%	7,2%	3,8%
		Anzahl	290	290	290	290	290	290
	Oö	Mittel Zeitanteil	67,8%	2,1%	11,5%	7,6%	6,3%	4,7%
		Anzahl	211	211	211	211	211	211
	SzbG	Mittel Zeitanteil	79,7%	0,3%	11,5%	5,2%	2,1%	1,2%
		Anzahl	60	60	60	60	60	60
	Stmk	Mittel Zeitanteil	74,6%	3,5%	7,0%	5,1%	5,4%	4,4%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
	Tir	Mittel Zeitanteil	75,9%	2,9%	3,5%	13,3%	2,2%	2,3%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	Vbg	Mittel Zeitanteil	73,3%	3,2%	6,3%	11,4%	4,2%	1,6%
		Anzahl	116	116	116	116	116	116

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vor-merkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	Wien	Mittel Zeitanteil	56,1%	2,9%	20,5%	10,7%	5,5%	4,3%
		Anzahl	284	284	284	284	284	284
	Ge-samt	Mittel Zeitanteil	67,3%	2,6%	12,8%	7,7%	5,6%	4,0%
2017	Bgld	Mittel Zeitanteil	72,9%	1,4%	15,2%	4,5%	2,3%	3,7%
		Anzahl	43	43	43	43	43	43
	Ktn	Mittel Zeitanteil	62,4%	0,4%	14,6%	14,1%	1,1%	7,4%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Nö	Mittel Zeitanteil	75,8%	3,0%	12,0%	3,2%	4,0%	2,0%
		Anzahl	345	345	345	345	345	345
	Oö	Mittel Zeitanteil	74,6%	1,2%	8,2%	5,3%	6,9%	3,7%
		Anzahl	135	135	135	135	136	135
	SzbG	Mittel Zeitanteil	71,7%	2,2%	7,9%	3,9%	8,1%	6,2%
		Anzahl	50	50	50	50	50	50
	Stmk	Mittel Zeitanteil	77,0%	2,2%	7,8%	5,0%	3,7%	4,3%
		Anzahl	206	206	206	206	208	206
	Tir	Mittel Zeitanteil	80,3%	0,0%	4,4%	11,9%	0,0%	3,4%
		Anzahl	24	24	24	24	24	24
	Vbg	Mittel Zeitanteil	77,6%	1,6%	6,0%	5,0%	7,6%	2,1%
		Anzahl	105	105	105	105	106	105
	Wien	Mittel Zeitanteil	54,1%	3,9%	21,0%	9,0%	4,8%	7,2%
		Anzahl	306	306	306	306	307	306
	Ge-samt	Mittel Zeitanteil	70,1%	2,5%	12,5%	5,9%	4,7%	4,2%
		Anzahl	1.260	1.260	1.260	1.260	1.265	1.260
2018	Bgld	Mittel Zeitanteil	59,6%	3,3%	17,3%	8,6%	9,9%	1,3%
		Anzahl	51	51	51	51	51	51
	Ktn	Mittel Zeitanteil	79,2%	1,2%	6,5%	0,8%	5,5%	6,7%
		Anzahl	46	46	46	46	46	46
	Nö	Mittel Zeitanteil	71,3%	3,2%	14,6%	4,5%	4,5%	1,9%
		Anzahl	392	392	392	392	392	392
	Oö	Mittel Zeitanteil	74,0%	1,9%	12,5%	6,3%	3,5%	1,9%
		Anzahl	137	137	137	137	137	137
	SzbG	Mittel Zeitanteil	68,5%	5,8%	9,3%	4,8%	3,3%	8,2%
		Anzahl	64	64	64	64	64	64
	Stmk	Mittel Zeitanteil	72,0%	1,4%	9,2%	5,7%	8,5%	3,2%
		Anzahl	175	175	175	175	175	175
	Tir	Mittel Zeitanteil	80,7%	1,5%	6,8%	6,8%	1,0%	3,2%
		Anzahl	31	31	31	31	32	31
	Vbg	Mittel Zeitanteil	61,9%	2,9%	14,0%	13,0%	3,1%	5,1%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	Wien	Mittel Zeitanteil	56,9%	3,2%	21,3%	8,2%	4,1%	6,3%
		Anzahl	371	371	371	371	373	371
	Ge-samt	Mittel Zeitanteil	66,9%	2,8%	14,9%	6,7%	4,8%	4,0%
		Anzahl	1.391	1.391	1.391	1.391	1.394	1.391
2019	Bgld	Mittel Zeitanteil	68,3%	4,2%	14,0%	8,0%	1,6%	3,9%
		Anzahl	43	43	43	43	43	43
	Ktn	Mittel Zeitanteil	70,8%	1,6%	12,0%	4,8%	4,7%	6,0%
		Anzahl	60	60	60	60	61	60
	Nö	Mittel Zeitanteil	72,8%	2,0%	12,9%	5,5%	3,6%	3,2%
		Anzahl	278	278	278	278	278	278
	Oö	Mittel Zeitanteil	73,3%	2,4%	9,0%	5,6%	6,8%	3,0%
		Anzahl	171	171	171	171	171	171
	SzbG	Mittel Zeitanteil	77,7%	0,6%	8,8%	6,8%	0,8%	5,3%
		Anzahl	35	35	35	35	35	35
	Stmk	Mittel Zeitanteil	70,2%	2,0%	9,0%	4,0%	3,1%	11,8%
		Anzahl	258	258	258	258	258	258
	Tir	Mittel Zeitanteil	87,0%	0,0%	3,4%	4,6%	0,0%	5,0%
		Anzahl	29	29	29	29	29	29
	Vbg	Mittel Zeitanteil	71,1%	3,1%	11,5%	2,7%	2,7%	8,9%
		Anzahl	99	99	99	99	99	99
	Wien	Mittel Zeitanteil	51,3%	2,6%	23,0%	8,4%	5,0%	9,8%
		Anzahl	395	395	395	395	395	395
		Mittel Zeitanteil	66,2%	2,3%	14,2%	5,9%	4,1%	7,3%

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vorwerkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	Gesamt	Anzahl	1.368	1.368	1.368	1.368	1.369	1.368

Quelle: L&R Database 'EvalEKFIT', 2021

Tabelle 61: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument; 2015

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vorwerkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	56,0%	2,9%	26,3%	3,5%	6,9%	4,4%
		Anzahl	66	66	66	66	66	66
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	52,7%	18,4%	24,8%	2,4%	0,0%	1,8%
		Anzahl	5	5	5	5	5	5
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Ktn	Gesamt	Mittel Zeitanteil	55,8%	3,9%	26,2%	3,4%	6,5%	4,2%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	24,4%	0,0%	37,0%	6,6%	0,0%	32,1%
		Anzahl	1	1	1	1	1	1
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	69,7%	1,3%	10,0%	17,9%	0,7%	0,5%
		Anzahl	15	15	15	15	15	15
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	57,2%	1,2%	15,9%	12,4%	11,3%	2,0%
		Anzahl	13	13	13	13	13	13
Nö	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,0%	1,1%	12,7%	14,1%	5,1%	2,1%
		Anzahl	31	31	31	31	31	31
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	68,2%	4,4%	14,6%	6,8%	3,5%	2,4%
		Anzahl	307	307	307	307	308	307
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	68,4%	2,7%	14,4%	8,5%	4,1%	1,8%
		Anzahl	59	59	59	59	60	59
Oö	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	68,3%	4,1%	14,6%	7,1%	3,6%	2,3%
		Anzahl	366	366	366	366	368	366
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	69,7%	2,9%	10,2%	8,1%	6,1%	3,1%
		Anzahl	131	131	131	131	131	131
SzbG	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	50,0%	0,0%	10,8%	38,5%	0,0%	0,7%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	98,9%	0,0%	0,8%	0,3%	0,0%	0,0%
		Anzahl	39	39	39	39	39	39
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	76,1%	2,2%	8,1%	6,7%	4,6%	2,3%
		Anzahl	172	172	172	172	172	172
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	57,9%	2,8%	15,8%	8,8%	5,9%	8,9%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	82,8%	0,3%	16,6%	0,2%	0,0%	0,0%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vorwerkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	81,3%	2,7%	0,2%	0,0%	15,9%	0,0%
		Anzahl	10	10	10	10	10	10
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,1%	2,5%	14,0%	6,9%	6,5%	7,0%
		Anzahl	83	83	83	83	83	83
Stmk	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	65,6%	5,3%	15,1%	3,3%	6,3%	4,5%
		Anzahl	104	104	104	104	104	104
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	56,4%	6,1%	8,6%	22,5%	2,4%	4,0%
		Anzahl	22	22	22	22	22	22
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	83,6%	4,6%	4,7%	6,8%	0,0%	0,3%
		Anzahl	26	26	26	26	26	26
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	79,8%	1,9%	10,6%	5,4%	0,7%	1,7%
		Anzahl	52	52	52	52	52	52
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	70,5%	4,4%	11,9%	6,3%	3,6%	3,2%
		Anzahl	204	204	204	204	204	204
Tir	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	47,2%	8,4%	22,5%	12,0%	10,0%	0,0%
		Anzahl	10	10	10	10	10	10
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	83,3%	0,6%	5,8%	10,2%	0,0%	0,0%
		Anzahl	10	10	10	10	10	10
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Vbg	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,2%	4,5%	14,2%	11,1%	5,0%	0,0%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	66,4%	2,0%	10,0%	9,2%	8,5%	3,9%
		Anzahl	71	71	71	71	71	71
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	43,0%	4,7%	6,3%	28,5%	0,0%	17,5%
		Anzahl	19	19	19	19	19	19
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	69,3%	3,7%	12,1%	8,2%	4,9%	1,8%
		Anzahl	34	34	34	34	34	34
Wien	Gesamt	Mittel Zeitanteil	63,6%	2,9%	10,0%	11,9%	6,2%	5,4%
		Anzahl	124	124	124	124	124	124
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	52,6%	3,1%	25,5%	7,1%	0,0%	11,8%
		Anzahl	88	88	88	88	88	88
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	48,4%	5,3%	25,9%	8,1%	1,5%	10,9%
		Anzahl	92	92	92	92	92	92
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	70,3%	3,2%	11,1%	6,9%	4,0%	4,4%
		Anzahl	76	76	76	76	76	76
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,3%	3,9%	21,4%	7,4%	1,7%	9,3%
		Anzahl	256	256	256	256	256	256
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	64,5%	3,7%	15,8%	6,7%	4,8%	4,6%
		Anzahl	833	833	833	833	834	833
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	56,4%	4,6%	18,1%	11,9%	2,3%	6,7%
		Anzahl	232	232	232	232	233	232
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	79,1%	2,4%	7,3%	5,6%	3,5%	2,1%
		Anzahl	174	174	174	174	174	174
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	76,2%	2,5%	10,9%	6,4%	2,3%	1,7%
		Anzahl	88	88	88	88	88	88
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	65,8%	3,6%	14,7%	7,4%	4,0%	4,4%
		Anzahl	1.327	1.327	1.327	1.327	1.329	1.327

Tabelle 62: Zeitanteile der Arbeitsmarktlagen im zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte, Bundesland und FiT-Förderinstrument; 2016

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vorvermerkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
Bgld	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	63,8%	2,5%	15,4%	9,2%	0,0%	9,2%
		Anzahl	32	32	32	32	32	32
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	84,5%	0,0%	0,0%	15,5%	0,0%	0,0%
		Anzahl	5	5	5	5	5	5
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Mittel Zeitanteil	66,6%	2,2%	13,3%	10,0%	0,0%	7,9%	
	Anzahl	37	37	37	37	37	37	
Ktn	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	60,4%	0,8%	7,5%	0,5%	26,4%	4,4%
		Anzahl	11	11	11	11	11	11
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	72,9%	0,0%	12,4%	4,6%	0,0%	10,1%
		Anzahl	12	12	12	12	12	12
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	75,5%	1,0%	7,3%	8,1%	0,0%	8,0%
		Anzahl	18	18	18	18	18	18
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Mittel Zeitanteil	70,7%	0,6%	8,9%	5,1%	7,1%	7,6%	
	Anzahl	41	41	41	41	41	41	
Nö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	68,5%	2,2%	14,0%	5,2%	7,2%	3,0%
		Anzahl	270	270	270	270	270	270
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	55,9%	6,7%	10,8%	5,8%	7,1%	13,6%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Mittel Zeitanteil	67,6%	2,5%	13,7%	5,2%	7,2%	3,8%	
	Anzahl	290	290	290	290	290	290	
Oö	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	65,5%	2,4%	12,6%	7,8%	6,6%	5,1%
		Anzahl	190	190	190	190	190	190
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	64,5%	0,0%	0,0%	35,5%	0,0%	0,0%
		Anzahl	2	2	2	2	2	2
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	91,7%	0,0%	2,0%	2,1%	3,6%	0,5%
		Anzahl	19	19	19	19	19	19
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Mittel Zeitanteil	67,8%	2,1%	11,5%	7,6%	6,3%	4,7%	
	Anzahl	211	211	211	211	211	211	
SzbG	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	77,2%	0,4%	13,8%	4,3%	2,7%	1,6%
		Anzahl	45	45	45	45	45	45
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	77,6%	0,0%	7,3%	15,1%	0,0%	0,0%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	98,1%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
Gesamt	Mittel Zeitanteil	79,7%	0,3%	11,5%	5,2%	2,1%	1,2%	
	Anzahl	60	60	60	60	60	60	
Stmk		Mittel Zeitanteil	73,5%	1,7%	7,9%	2,6%	11,8%	2,5%

			Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil geringf. Besch. 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Vormerkung AL 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil OLF 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Karenz 2. Jahr nach Ende Teilnahme	Zeitanteil Qualifizierung 2. Jahr nach Ende Teilnahme
	FiT-Qualifizierungen	Anzahl	62	62	62	62	62	62
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	67,8%	2,7%	9,9%	8,8%	2,8%	7,9%
		Anzahl	33	33	33	33	33	33
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	85,4%	2,8%	3,2%	3,9%	0,0%	4,6%
		Anzahl	28	28	28	28	28	28
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	74,3%	6,8%	6,2%	6,5%	2,1%	4,2%
		Anzahl	49	49	49	49	49	49
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	74,6%	3,5%	7,0%	5,1%	5,4%	4,4%
Tir		Anzahl	172	172	172	172	172	172
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	77,9%	0,0%	6,5%	15,6%	0,0%	0,0%
		Anzahl	6	6	6	6	6	6
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	75,0%	4,1%	2,2%	12,3%	3,2%	3,2%
		Anzahl	14	14	14	14	14	14
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
Vbg		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	75,9%	2,9%	3,5%	13,3%	2,2%	2,3%
		Anzahl	20	20	20	20	20	20
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	74,4%	3,4%	5,6%	10,0%	6,0%	0,7%
		Anzahl	65	65	65	65	65	65
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	35,7%	10,1%	6,0%	35,7%	0,0%	12,5%
		Anzahl	8	8	8	8	8	8
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Wien		Anzahl	7	7	7	7	7	7
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	74,6%	1,9%	8,9%	10,6%	2,8%	1,1%
		Anzahl	36	36	36	36	36	36
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	73,3%	3,2%	6,3%	11,4%	4,2%	1,6%
		Anzahl	116	116	116	116	116	116
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	57,3%	2,1%	23,8%	7,7%	5,8%	3,4%
		Anzahl	121	121	121	121	121	121
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	53,0%	2,8%	22,0%	13,1%	4,9%	4,3%
Gesamt		Anzahl	83	83	83	83	83	83
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	57,4%	4,1%	14,1%	12,8%	5,8%	5,8%
		Anzahl	80	80	80	80	80	80
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil						
		Anzahl						
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	56,1%	2,9%	20,5%	10,7%	5,5%	4,3%
		Anzahl	284	284	284	284	284	284
	FiT-Qualifizierungen	Mittel Zeitanteil	67,1%	2,2%	13,9%	6,4%	6,8%	3,5%
Ge-samt		Anzahl	796	796	796	796	796	796
	FiT-Kurskostenförderungen	Mittel Zeitanteil	59,6%	3,0%	15,0%	12,4%	3,6%	6,3%
		Anzahl	177	177	177	177	177	177
	FiT-Lehrstellenförderungen	Mittel Zeitanteil	72,4%	2,8%	8,3%	8,6%	3,3%	4,6%
		Anzahl	173	173	173	173	173	173
	FiT-Implacementstiftungen	Mittel Zeitanteil	74,5%	4,7%	7,3%	8,2%	2,4%	2,9%
		Anzahl	85	85	85	85	85	85
	Gesamt	Mittel Zeitanteil	67,3%	2,6%	12,8%	7,7%	5,6%	4,0%
		Anzahl	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231	1.231

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 63: Differenz Einkommen zwischen dem Jahr vor und nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

			2015	2016	2017	2018
FiT-Qualifizierungen	-900€ und weniger	Anteil	8,4%	9,1%	7,2%	7,0%
	-600€ bis -899€	Anteil	6,7%	4,9%	4,7%	3,1%
	-300€ bis -599€	Anteil	7,7%	8,1%	6,1%	4,6%
	-50€ bis -299€	Anteil	8,3%	7,8%	7,4%	8,4%
	-49€ bis +49€	Anteil	3,9%	4,7%	5,4%	3,3%
	+50€ bis +299€	Anteil	10,9%	11,3%	11,2%	14,2%
	+300€ bis +599€	Anteil	14,4%	12,1%	16,2%	14,8%
	+600€ bis +899€	Anteil	11,8%	14,0%	11,5%	9,9%
	+900€ und mehr	Anteil	27,9%	28,0%	30,3%	34,6%
FiT-Kurskostenförderungen	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	569	529	555	583
	-900€ und weniger	Anteil	18,7%	13,5%	12,5%	13,7%
	-600€ bis -899€	Anteil	5,2%	6,3%	4,8%	6,1%
	-300€ bis -599€	Anteil	8,2%	4,5%	4,8%	8,4%
	-50€ bis -299€	Anteil	8,2%	5,4%	8,7%	8,4%
	-49€ bis +49€	Anteil	7,5%	0,9%	4,8%	3,8%
	+50€ bis +299€	Anteil	11,2%	10,8%	4,8%	9,9%
	+300€ bis +599€	Anteil	7,5%	9,0%	16,3%	9,9%
FiT-Lehrstellenförderungen	+600€ bis +899€	Anteil	10,4%	17,1%	9,6%	12,2%
	+900€ und mehr	Anteil	23,1%	32,4%	33,7%	27,5%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	134	111	104	131
	-900€ und weniger	Anteil	1,3%	2,7%	6,8%	10,1%
	-600€ bis -899€	Anteil	9,2%	4,1%	4,1%	7,2%
	-300€ bis -599€	Anteil	2,6%	2,7%	2,7%	5,8%
	-50€ bis -299€	Anteil	5,3%	8,2%	8,2%	4,3%
	-49€ bis +49€	Anteil	5,3%	2,7%	4,1%	1,4%
FiT-Implacementstiftungen	+50€ bis +299€	Anteil	10,5%	19,2%	11,0%	18,8%
	+300€ bis +599€	Anteil	23,7%	16,4%	13,7%	18,8%
	+600€ bis +899€	Anteil	10,5%	6,8%	11,0%	14,5%
	+900€ und mehr	Anteil	31,6%	37,0%	38,4%	18,8%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	76	73	73	69
	-900€ und weniger	Anteil	6,5%	7,9%	4,8%	11,7%
	-600€ bis -899€	Anteil	4,8%	3,2%	4,8%	5,0%
	-300€ bis -599€	Anteil	4,8%	11,1%	3,6%	8,3%
Gesamt	-50€ bis -299€	Anteil	4,8%	9,5%	3,6%	10,0%
	-49€ bis +49€	Anteil	3,2%	6,3%	3,6%	3,3%
	+50€ bis +299€	Anteil	9,7%	11,1%	8,4%	1,7%
	+300€ bis +599€	Anteil	17,7%	12,7%	20,5%	11,7%
	+600€ bis +899€	Anteil	11,3%	11,1%	15,7%	10,0%
	+900€ und mehr	Anteil	37,1%	27,0%	34,9%	38,3%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	62	63	83	60
	-900€ und weniger	Anteil	9,3%	9,0%	7,6%	8,7%
Gesamt	-600€ bis -899€	Anteil	6,5%	4,9%	4,7%	4,0%
	-300€ bis -599€	Anteil	7,1%	7,3%	5,4%	5,6%
	-50€ bis -299€	Anteil	7,7%	7,6%	7,2%	8,2%
	-49€ bis +49€	Anteil	4,5%	4,1%	5,0%	3,2%
	+50€ bis +299€	Anteil	10,8%	12,0%	10,1%	13,0%
	+300€ bis +599€	Anteil	14,4%	12,1%	16,4%	14,1%
	+600€ bis +899€	Anteil	11,4%	13,5%	11,7%	10,7%
	+900€ und mehr	Anteil	28,2%	29,4%	31,9%	32,5%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	841	776	815	843

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 64: Differenz Einkommen Medianwerte zwischen dem Jahr vor und nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

		Einkommen Vorjahr		Einkommen Nachjahr		Einkommen Differenz	
		Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl
2015	FiT-Qualifizierungen	€ 1.368,0	679	€ 1.752,0	687	€ 377,0	569
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.613,0	173	€ 1.660,0	171	€ 101,0	134
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 745,0	77	€ 1.004,0	170	€ 438,0	76
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.445,0	68	€ 1.987,0	81	€ 570,0	62
	Gesamt	€ 1.373,0	997	€ 1.680,0	1.109	€ 377,0	841
2016	FiT-Qualifizierungen	€ 1.325,0	609	€ 1.766,0	672	€ 398,0	529
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.588,5	132	€ 2.012,5	138	€ 549,0	111
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 654,0	75	€ 1.172,0	167	€ 463,0	73
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.579,0	65	€ 1.904,0	81	€ 314,0	63
	Gesamt	€ 1.344,0	881	€ 1.704,5	1.058	€ 413,5	776
2017	FiT-Qualifizierungen	€ 1.375,0	603	€ 1.837,5	742	€ 442,0	555
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.506,0	135	€ 2.023,0	141	€ 442,0	104
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 950,0	76	€ 1.445,0	139	€ 521,0	73
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.557,0	83	€ 2.232,5	102	€ 611,0	83
	Gesamt	€ 1.389,0	897	€ 1.828,0	1.124	€ 468,0	815
2018	FiT-Qualifizierungen	€ 1.322,5	654	€ 1.890,0	787	€ 484,0	583
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.396,0	155	€ 1.888,5	178	€ 297,0	131
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 860,0	73	€ 1.080,0	170	€ 337,0	69
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.943,0	62	€ 2.359,5	78	€ 433,5	60
	Gesamt	€ 1.331,5	944	€ 1.820,0	1.213	€ 435,0	843

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 65: Differenz Einkommen zwischen dem Jahr vor und dem zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

			2015	2016	2017
FiT-Qualifizierungen	-900€ und weniger	Anteil	7,4%	6,3%	6,7%
	-600€ bis -899€	Anteil	2,9%	5,2%	3,8%
	-300€ bis -599€	Anteil	8,3%	5,5%	5,1%
	-50€ bis -299€	Anteil	7,2%	8,9%	5,1%
	-49€ bis +49€	Anteil	4,5%	3,5%	3,4%
	+50€ bis +299€	Anteil	11,2%	10,4%	10,5%
	+300€ bis +599€	Anteil	11,6%	14,4%	16,1%
	+600€ bis +899€	Anteil	12,8%	13,5%	14,8%
	+900€ und mehr	Anteil	34,1%	32,3%	34,7%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%
FiT-Kurskostenförderungen	-900€ und weniger	Fälle	580	541	554
	-600€ bis -899€	Anteil	12,1%	8,1%	10,6%
	-300€ bis -599€	Anteil	5,0%	4,5%	5,3%
	-50€ bis -299€	Anteil	4,3%	7,2%	3,5%
	-49€ bis +49€	Anteil	8,6%	4,5%	7,1%
	+50€ bis +299€	Anteil	4,3%	1,8%	3,5%
	+300€ bis +599€	Anteil	15,7%	6,3%	5,3%
	+600€ bis +899€	Anteil	9,3%	16,2%	9,7%
	+900€ und mehr	Anteil	10,0%	10,8%	18,6%
	Gesamt	Anteil	30,7%	40,5%	36,3%
FiT-Lehrstellenförderungen	-900€ und weniger	Fälle	140	111	113
	-600€ bis -899€	Anteil	100%	100%	100%
	-300€ bis -599€	Anteil	12,1%	8,1%	10,6%
	-50€ bis -299€	Anteil	5,0%	4,5%	5,3%
	-49€ bis +49€	Anteil	4,3%	7,2%	3,5%
	+50€ bis +299€	Anteil	8,6%	4,5%	7,1%
	+300€ bis +599€	Anteil	4,3%	1,8%	3,5%
	+600€ bis +899€	Anteil	15,7%	6,3%	5,3%
	+900€ und mehr	Anteil	9,3%	16,2%	9,7%
	Gesamt	Anteil	10,0%	10,8%	18,6%
FiT-Lehrstellenförderungen	-900€ und weniger	Fälle	69	65	71
	-600€ bis -899€	Anteil	0,0%	3,1%	4,2%
	-300€ bis -599€	Anteil	2,9%	1,5%	1,4%
	-50€ bis -299€	Anteil	4,3%	3,1%	7,0%
	-49€ bis +49€	Anteil	7,2%	0,0%	5,6%
	+50€ bis +299€	Anteil	2,9%	3,1%	5,6%
	+300€ bis +599€	Anteil	2,9%	13,8%	4,2%
	+600€ bis +899€	Anteil	15,9%	15,4%	16,9%
	+900€ und mehr	Anteil	18,8%	16,9%	7,0%
	Gesamt	Anteil	44,9%	43,1%	47,9%
FiT-Lehrstellenförderungen	-900€ und weniger	Fälle	69	65	71
	-600€ bis -899€	Anteil	100%	100%	100%
	-300€ bis -599€	Anteil	100%	100%	100%
	-50€ bis -299€	Anteil	7,2%	0,0%	5,6%
	-49€ bis +49€	Anteil	2,9%	3,1%	5,6%
	+50€ bis +299€	Anteil	2,9%	13,8%	4,2%
	+300€ bis +599€	Anteil	15,9%	15,4%	16,9%
	+600€ bis +899€	Anteil	18,8%	16,9%	7,0%
	+900€ und mehr	Anteil	44,9%	43,1%	47,9%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%

			2015	2016	2017
FiT-Im- placementstif- tungen	-900€ und weniger	Anteil	3,1%	9,8%	6,2%
	-600€ bis -899€	Anteil	7,7%	3,3%	1,2%
	-300€ bis -599€	Anteil	3,1%	0,0%	2,5%
	-50€ bis -299€	Anteil	6,2%	13,1%	2,5%
	-49€ bis +49€	Anteil	3,1%	1,6%	4,9%
	+50€ bis +299€	Anteil	7,7%	16,4%	6,2%
	+300€ bis +599€	Anteil	9,2%	9,8%	14,8%
	+600€ bis +899€	Anteil	20,0%	9,8%	16,0%
	+900€ und mehr	Anteil	40,0%	36,1%	45,7%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%
Gesamt		Fälle	65	61	81
	-900€ und weniger	Anteil	7,3%	6,6%	7,0%
	-600€ bis -899€	Anteil	3,6%	4,6%	3,5%
	-300€ bis -599€	Anteil	6,9%	5,1%	4,8%
	-50€ bis -299€	Anteil	7,4%	7,8%	5,1%
	-49€ bis +49€	Anteil	4,2%	3,1%	3,8%
	+50€ bis +299€	Anteil	11,0%	10,5%	8,8%
	+300€ bis +599€	Anteil	11,4%	14,4%	15,1%
	+600€ bis +899€	Anteil	13,3%	13,1%	14,8%
	+900€ und mehr	Anteil	34,9%	34,7%	37,1%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%
		Fälle	854	778	819

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

Tabelle 66: Differenz Einkommen Medianwerte zwischen dem Jahr vor und dem zweiten Jahr nach der Teilnahme nach Kohorte und FiT-Förderinstrument

		Einkommen Vorjahr		Einkommen zweites Nachjahr		Einkommen Diffe- renz	
		Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl
2015	FiT-Qualifizierungen	€ 1.368,0	679	€ 1.885,0	707	€ 473,0	580
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.613,0	173	€ 1.902,0	184	€ 301,0	140
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 745,0	77	€ 1.396,0	161	€ 769,0	69
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.445,0	68	€ 2.101,0	84	€ 774,0	65
	Gesamt	€ 1.373,0	997	€ 1.854,0	1.136	€ 532,0	854
2016	FiT-Qualifizierungen	€ 1.325,0	609	€ 1.909,0	689	€ 521,0	541
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.588,5	132	€ 2.166,0	144	€ 627,0	111
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 654,0	75	€ 1.423,0	155	€ 779,0	65
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.579,0	65	€ 2.081,0	79	€ 406,0	61
	Gesamt	€ 1.344,0	881	€ 1.888,0	1.067	€ 558,5	778
2017	FiT-Qualifizierungen	€ 1.375,0	603	€ 1.964,0	739	€ 591,5	554
	FiT-Kurskostenförderungen	€ 1.506,0	135	€ 2.130,0	155	€ 694,0	113
	FiT-Lehrstellenförderungen	€ 950,0	76	€ 1.802,0	132	€ 879,0	71
	FiT-Implacementstiftungen	€ 1.557,0	83	€ 2.491,5	100	€ 854,0	81
	Gesamt	€ 1.389,0	897	€ 2.002,5	1.126	€ 632,0	819

Quelle: L&R Database 'EvalEKFiT', 2021

9.2.3 Kapitel 4

Tabelle 67: Anteil der Erwerbszeit nach FiT im Bereich Handwerk/Technik/IT

	Anteil
(Fast) die gesamte Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	68,0%
Den überwiegenden Anteil im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	8,0%
Ungefähr die Hälfte der Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	3,7%
Den überwiegenden Anteil nicht im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	2,3%
(Fast) gar nicht im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	18,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 798

Tabelle 68: Anteil der Erwerbszeit nach FiT im Bereich Handwerk/Technik/IT nach Dauer der Jobsuche nach FiT

		Zeitspanne Erwerbstätigkeit in FiT-nahen Jobs			
		(Fast) die gesamte Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Den überwiegenden Anteil im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Ungefähr die Hälfte der Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Den überwiegenden Anteil oder gar nicht im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Job nach FiT gefunden, Zeitraum kategorisiert	Innerhalb weniger Tage	86,1%	6,2%	3,4%	4,2%
	Innerhalb eines Monats	72,4%	12,3%	4,4%	10,9%
	Innerhalb von 3 Monaten	72,2%	8,1%	4,1%	15,5%
	Innerhalb von 6 Monaten	70,2%	9,8%	8,2%	11,8%
	Nach über 6 Monaten	58,1%	17,8%	4,3%	19,8%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 671

Tabelle 69: Anteil der Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT, nach formalem Bildungsniveau und Migrationshintergrund

		Welchen Anteil dieser Zeitspanne haben Sie dabei in Jobs gearbeitet, die Ihrer FiT-Ausbildung entsprachen oder im Bereich Handwerk, Technik oder IT waren? (Geringfügige Beschäftigung bitte nicht dazu zählen)					
		(Fast) die gesamte Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Den überwiegenden Anteil im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Ungefähr die Hälfte der Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Den überwiegenden Anteil nicht im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	(Fast) gar nicht im Bereich Handwerk/Technik/IT gearbeitet	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme	Maximal Pflichtschulabschluss	56,5%	4,9%	3,0%	2,0%	33,6%	100,0%
	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	69,4%	7,3%	3,9%	2,8%	16,6%	100,0%
	Matura	70,0%	11,1%	3,0%	2,3%	13,6%	100,0%
	Tertiäre Ausbildung	76,8%	5,0%	1,0%	2,5%	14,8%	100,0%
Migrationshintergrund dichotom	Kein Migrationshintergrund	69,9%	7,6%	3,9%	3,1%	15,6%	100,0%
	Migrationshintergrund	59,3%	10,8%	3,1%		26,8%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 798

Tabelle 70: Aktueller Beruf oder letzter Beruf nach FiT-Absolvierung

	Anteil
Letzter oder aktueller Beruf	Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik
	9,6%
	Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein
	0,2%
	Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit
	10,0%
	Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe
	4,2%
	Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT
	23,3%
	Handel, Logistik, Verkehr
	16,6%
	Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft
	2,4%
	Maschinenbau, Kfz, Metall
	13,4%
	Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk
	6,4%
	Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe
	1,5%
Gesamt	Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege
	6,7%
	Textil, Bekleidung, Mode, Leder
	0,5%
	Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit
	1,9%
	Umwelt
	0,8%
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	2,6%
	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 787

Tabelle 71: Aktueller oder letzter Beruf nach FiT, nach Bundesland

		Bundesland									
		Burgen- land	Kärnten	Niederös- terreich	Oberös- terreich	Salzburg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	An- teil	Anteil	An- teil	An- teil
Letzter oder aktu- eller Beruf	Bau, Baunebenge- werbe, Holz, Gebäude- technik	26,3%	9,1%	11,7%	3,6%	13,3%	4,9%	11,1 %	20,0%	6,7%	9,3%
	Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein			0,4%		3,3%					0,2%
	Büro, Marketing, Fi- nanz, Recht, Sicher- heit	15,8%	9,1%	10,2%	10,7%	6,7%	8,1%	11,1 %		14,2 %	9,8%
	Chemie, Biotechnolo- gie, Lebensmittel, Kunststoffe		4,5%	5,7%	6,0%		2,4%	11,1 %	4,0%	3,7%	4,3%
	Elektrotechnik, Elekt- ronik, Telekommuni- kation, IT		27,3%	13,3%	21,4%	6,7%	35,0%	25,9 %	16,0%	37,3 %	23,7 %
	Handel, Logistik, Ver- kehr	10,5%	4,5%	20,5%	22,6%	30,0%	13,8%	3,7%	20,0%	11,9 %	16,8 %
	Landwirtschaft, Gar- tenbau, Forstwirt- schaft	10,5%		3,4%	1,2%		1,6%		4,0%	2,2%	2,4%
	Maschinenbau, Kfz, Metall	5,3%	18,2%	11,0%	20,2%		21,1%	22,2 %	8,0%	6,7%	13,2 %
	Medien, Grafik, De- sign, Druck, Kunst, Kunsthandwerk		9,1%	10,6%	3,6%	13,3%	1,6%	3,7%	20,0%	3,7%	6,8%
	Reinigung, Hausbe- treuung, Anlern- und Hilfsberufe	5,3%		1,1%		3,3%				3,0%	1,2%
	Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege		4,5%	7,2%	9,5%	16,7%	6,5%	7,4%	8,0%	3,7%	6,9%
	Textil, Bekleidung, Mode, Leder	5,3%		0,8%	1,2%						0,5%
	Tourismus, Gastge- werbe, Freizeit			1,9%		3,3%	4,1%	3,7%		1,5%	1,9%
	Umwelt	10,5%		0,4%			0,8%			0,7%	0,7%
	Wissenschaft, Bil- dung, Forschung und Entwicklung	10,5%	13,6%	1,9%		3,3%				4,5%	2,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0%	100,0 %	100,0 %

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 728;
Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

Tabelle 72: In welchem Ausmaß entspricht der aktuelle oder letzte Beruf der FiT-Ausbildung?

	Anteil
Der Beruf entspricht meiner FiT-Ausbildung	62,6%
Der Beruf entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	19,4%
Der Beruf entspricht nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT	18,1%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 804

Tabelle 73: Ausmaß FiT des letzten oder aktuellen Berufs nach Dauer der Jobsuche nach FiT

		Ausmaß Handwerk/Technik/IT des aktuellen oder letzten Berufs nach FiT			
		Der Beruf entspricht/entspricht meiner FiT-Ausbildung	Der Beruf entspricht/entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	Der Beruf entspricht/entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT	Gesamt
Job nach FiT gefunden, Zeitraum kategorisiert	Innerhalb weniger Tage	75,8%	15,6%	8,7%	100,0%
	Innerhalb eines Monats	61,9%	22,7%	15,4%	100,0%
	Innerhalb von 3 Monaten	62,6%	22,0%	15,3%	100,0%
	Innerhalb von 6 Monaten	51,0%	24,7%	24,4%	100,0%
	Nach über 6 Monaten	34,6%	19,9%	45,5%	100,0%
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 766

Tabelle 74: Ausmaß FiT des letzten oder aktuellen Berufs nach Bundesland

		Ausmaß Handwerk/Technik/IT des aktuellen oder letzten Berufs nach FiT			
		Der Beruf entspricht meiner FiT-Ausbildung	Der Beruf entspricht zwar nicht meiner FiT-Ausbildung, ist aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT	Der Beruf entspricht nicht meiner FiT-Ausbildung und ist auch nicht im Bereich Handwerk, Technik oder IT	Gesamt
Bundesland	Burgenland				
	Kärnten	56,5%	30,4%	13,0%	100,0%
	Niederösterreich	57,9%	22,0%	20,1%	100,0%
	Oberösterreich	67,9%	18,5%	13,6%	100,0%
	Salzburg	53,1%	12,5%	34,4%	100,0%
	Steiermark	69,4%	16,9%	13,7%	100,0%
	Tirol	53,6%	17,9%	28,6%	100,0%
	Vorarlberg	63,0%	29,6%	7,4%	100,0%
	Wien	58,4%	20,4%	21,2%	100,0%
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT erwerbstätig= 847, n gültig= 744; Werte für Subgruppen n<20 werden nicht ausgewiesen

9.2.4 Kapitel 5

Tabelle 75: Gruppen von FiT-Absolventinnen, ungewichtete Zahlen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	FiT-Beschäftigte	576	58,7	65,3	65,3
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	110	11,2	12,5	77,8
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	196	20,0	22,2	100,0
	Gesamt	882	89,8	100,0	
Fehlend		100	10,2		
Gesamt		982	100,0		

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültig= 882

Tabelle 76: Gruppen von FiT-Absolventinnen nach Bundesland

			Bundesland									
			Burgen- land	Kärnten	Nieder- öster- reich	Oberös- terreich	Salz- burg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien	Gesamt
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	An- teil	2,3%	4,0%	25,4%	13,0%	3,4%	22,2%	2,8%	9,0%	17,8%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	An- teil	3,3%	2,2%	31,9%	11,5%	8,2%	18,3%	0,8%	6,6%	17,3%	100,0%
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	An- teil	3,7%	1,2%	22,9%	9,4%	6,7%	21,3%	4,5%	4,8%	25,5%	100,0%
	Gesamt	An- teil	2,7%	3,2%	25,6%	12,0%	4,8%	21,5%	2,9%	7,8%	19,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültig= 818

Tabelle 77: Gruppen von FiT-Absolventinnen nach Alter

			Alter zum Befragungszeitpunkt				
			Unter 30	30 bis 39	40 bis 49	50 und älter	Gesamt
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	Anteil	25,8%	35,0%	27,4%	11,8%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	Anteil	28,2%	35,1%	25,3%	11,4%	100,0%
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	Anteil	22,1%	26,6%	27,2%	24,1%	100,0%
	Gesamt	Anteil	25,2%	33,1%	27,1%	14,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültig= 796

Tabelle 78: Gruppen von FiT-Absolventinnen nach Migrationshintergrund

			Migrationshintergrund dichotom			Migrationshintergrund zusammengefasst			
			Kein Migra- tionshinter- grund	Migrations- hintergrund	Ge- samt	Kein Migra- tionshinter- grund	Migrations- hintergrund 1. Genera- tion	Migrations- hintergrund 2. oder 3. Genera- tion	Gesamt
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	Anteil	75,3%	24,7%	100,0 %	75,3%	19,1%	5,5%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	Anteil	80,2%	19,8%	100,0 %	80,2%	14,6%	5,2%	100,0%
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	Anteil	62,5%	37,5%	100,0 %	62,3%	28,1%	9,6%	100,0%
	Gesamt	Anteil	73,1%	26,9%	100,0 %	73,0%	20,6%	6,4%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültig= 817

Tabelle 79: Gruppen von FiT-Absolventinnen nach höchster abgeschlossener Schulbildung

			höchste abgeschlossene Schulbildung vor der FiT-Teilnahme				
			Maximal Pflichtschulabschluss	Lehrabschluss/Berufsbildende mittlere Schule	Matura	Tertiäre Ausbildung	Gesamt
Gruppen von FiT-Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	Anteil	10,6%	39,7%	33,6%	16,0%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	Anteil	16,3%	43,7%	32,9%	7,0%	100,0%
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	Anteil	24,0%	37,8%	27,2%	11,0%	100,0%
	Gesamt	Anteil	14,3%	39,7%	32,1%	13,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültig= 795

Tabelle 80: Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/I

	Anteil
Unter 10%	36,1%
Bis zu einem Viertel	21,5%
Bis zur Hälfte	21,9%
Bis zu drei Viertel	11,5%
Mehr als drei Viertel	9,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 607

Tabelle 81: Unternehmensgröße letzter oder aktueller Job im Bereich Handwerk/Technik/IT

	Anteil
Kleinstunternehmen (bis zu 10 Personen)	17,7%
Kleinunternehmen (bis zu 25 Personen)	14,0%
Mittelgroßes Unternehmen (bis zu 250 Personen)	27,8%
Großunternehmen (über 250 Personen)	40,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 637

Tabelle 82: Wenn Sie den Stundenlohn in Ihrem aktuellen bzw. letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/It mit dem Ihres letzten Jobs vor der FiT-Teilnahme vergleichen: Ist dieser...?

	Anteil
Gestiegen	82,6%
Konstant geblieben	8,4%
Gesunken	9,0%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 582

Tabelle 83: Wenn Sie an Ihren derzeitigen bzw. letzten Job im Bereich Handwerk/Technik oder IT denken, wie sehr treffen folgende Faktoren zu?

		Anteil	Anzahl
In meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen Karriere machen können	Stimme sehr zu	40,6%	256
	Stimme eher zu	29,8%	188
	Stimme eher nicht zu	13,3%	84
	Stimme gar nicht zu	4,6%	29
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	11,7%	74
	Gesamt	100,0%	630
Sexistische Witze und Bemerkungen kommen/kamen oft vor	Stimme sehr zu	6,6%	42
	Stimme eher zu	11,1%	70
	Stimme eher nicht zu	25,2%	159
	Stimme gar nicht zu	48,5%	306
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	8,7%	55
	Gesamt	100,0%	631
Ich habe/hatte das Gefühl, anders behandelt zu werden, weil ich eine Frau bin	Stimme sehr zu	6,8%	43
	Stimme eher zu	17,0%	109
	Stimme eher nicht zu	25,2%	162
	Stimme gar nicht zu	45,1%	289
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	5,9%	38
	Gesamt	100,0%	641
Im Betrieb werden/wurden Maßnahmen gesetzt, damit sich Frauen regelmäßig austauschen können	Stimme sehr zu	12,7%	73
	Stimme eher zu	13,3%	77
	Stimme eher nicht zu	13,2%	76
	Stimme gar nicht zu	26,3%	152
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	34,6%	200
	Gesamt	100,0%	578
Der Beruf ist/war mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren	Stimme sehr zu	36,4%	171
	Stimme eher zu	17,1%	80
	Stimme eher nicht zu	5,6%	26
	Stimme gar nicht zu	5,2%	25
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	35,6%	167
	Gesamt	100,0%	469
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen wie Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen/nahmen	Stimme sehr zu	51,1%	316
	Stimme eher zu	23,2%	144
	Stimme eher nicht zu	7,6%	47
	Stimme gar nicht zu	5,0%	31
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	13,0%	81
	Gesamt	100,0%	619
Karenz und Wiedereinstieg sind/waren bei uns gut geregelt	Stimme sehr zu	36,1%	191
	Stimme eher zu	18,1%	95
	Stimme eher nicht zu	3,1%	16
	Stimme gar nicht zu	3,2%	17
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	39,5%	208
	Gesamt	100,0%	528
Auch Männer gehen/gingen bei uns Karenz (bzw. könnten in Karenz gehen, wenn es derzeit keine Väter gibt)	Stimme sehr zu	36,8%	193
	Stimme eher zu	17,7%	93
	Stimme eher nicht zu	5,1%	27
	Stimme gar nicht zu	5,8%	30
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	34,5%	181
	Gesamt	100,0%	524
An meinem Arbeitsplatz gibt es ein angenehmes Betriebsklima, in dem sich sowohl Frauen als auch Männer wohlfühlen	Stimme sehr zu	55,8%	352
	Stimme eher zu	30,6%	193
	Stimme eher nicht zu	7,5%	47
	Stimme gar nicht zu	2,9%	19
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	3,1%	19
	Gesamt	100,0%	631

		Anteil	Anzahl
Teilzeit ist/war bei uns genauso anerkannt wie Vollzeit	Stimme sehr zu	41,4%	250
	Stimme eher zu	21,1%	128
	Stimme eher nicht zu	10,9%	66
	Stimme gar nicht zu	9,7%	58
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	17,0%	103
	Gesamt	100,0%	604
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird/wurde in unserem Unternehmen strikt sanktioniert	Stimme sehr zu	36,5%	205
	Stimme eher zu	12,7%	71
	Stimme eher nicht zu	4,7%	26
	Stimme gar nicht zu	3,6%	20
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	42,5%	238
	Gesamt	100,0%	561
In unserem Unternehmen ist/war es üblich, dass Frauen Führungspositionen/leitende Positionen/Vorarbeiter*in inne einnehmen	Stimme sehr zu	32,6%	196
	Stimme eher zu	24,6%	148
	Stimme eher nicht zu	16,6%	100
	Stimme gar nicht zu	10,6%	64
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	15,5%	93
	Gesamt	100,0%	602
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben	Stimme sehr zu	44,1%	272
	Stimme eher zu	26,5%	163
	Stimme eher nicht zu	10,7%	66
	Stimme gar nicht zu	4,4%	27
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	14,3%	88
	Gesamt	100,0%	616

Quelle: L&R Datafile 'FIT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 640

Tabelle 84: Einschätzung betriebsrelevanter Merkmale zu Frauenförderung und gleichen Chancen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT nach Unternehmensgröße

		Unternehmensgröße des letzten oder aktuellen Unternehmens im Bereich Handwerk/Technik/IT				
		Kleinstunternehmen (bis zu 10 Personen)	Kleinunternehmen (bis zu 25 Personen)	Mittelgroßes Unternehmen (bis zu 250 Personen)	Großunternehmen (über 250 Personen)	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
In meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen Karriere machen können	Stimme sehr zu	39,7%	38,7%	40,5%	41,1%	
	Stimme eher zu	25,6%	26,8%	25,6%	36,0%	
	Stimme eher nicht zu	12,4%	12,2%	19,5%	10,4%	
	Stimme gar nicht zu	2,3%	6,8%	5,3%	4,5%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	19,9%	15,5%	9,2%	8,1%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Im Betrieb werden/wurden Maßnahmen gesetzt, damit sich Frauen regelmäßig austauschen können	Stimme sehr zu	10,3%	9,6%	11,1%	16,0%	
	Stimme eher zu	10,9%	10,8%	13,9%	15,1%	
	Stimme eher nicht zu	3,8%	7,6%	17,8%	15,9%	
	Stimme gar nicht zu	16,3%	29,4%	31,9%	25,4%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	58,7%	42,7%	25,3%	27,5%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen wie Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen/nahmen	Stimme sehr zu	36,6%	42,3%	49,8%	60,8%	
	Stimme eher zu	21,5%	27,8%	23,7%	21,9%	
	Stimme eher nicht zu	9,1%	9,4%	9,5%	5,1%	
	Stimme gar nicht zu	6,2%	5,5%	5,6%	4,2%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	26,6%	15,0%	11,3%	8,0%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben	Stimme sehr zu	45,4%	47,2%	39,5%	46,0%	
	Stimme eher zu	20,2%	21,6%	26,5%	30,9%	
	Stimme eher nicht zu	9,8%	4,8%	13,8%	11,5%	
	Stimme gar nicht zu	1,8%	8,4%	5,9%	2,9%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	22,9%	18,0%	14,3%	8,7%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Unternehmen ist/war es üblich, dass Frauen Führungspositionen/leitende Positionen/Vorarbeiter*in inne einnehmen	Stimme sehr zu	31,4%	31,7%	31,7%	34,3%	
	Stimme eher zu	16,9%	26,9%	25,2%	26,9%	
	Stimme eher nicht zu	7,9%	12,3%	19,2%	20,9%	
	Stimme gar nicht zu	6,8%	12,2%	13,6%	9,6%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	37,1%	17,0%	10,3%	8,3%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 628

Tabelle 85: Einschätzung betriebsrelevanter Merkmale zu Frauenförderung und gleichen Chancen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT nach Frauenanteil

		Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job/in der Abteilung im Bereich Handwerk/Technik/IT					
		Unter 10%	Bis zu einem Viertel	Bis zur Hälfte	Bis zu drei Viertel	Mehr als drei Viertel	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
In meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen Karriere machen können	Stimme sehr zu	32,1%	45,1%	48,5%	43,9%	46,8%	
	Stimme eher zu	30,5%	32,9%	31,5%	27,1%	25,9%	
	Stimme eher nicht zu	18,6%	10,3%	9,8%	12,8%	11,6%	
	Stimme gar nicht zu	7,1%	5,7%	1,5%	3,1%	2,3%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	11,7%	6,1%	8,7%	13,1%	13,4%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Im Betrieb werden/wurden Maßnahmen gesetzt, damit sich Frauen regelmäßig austauschen können	Stimme sehr zu	6,8%	14,3%	13,7%	14,9%	33,3%	
	Stimme eher zu	10,0%	17,6%	12,7%	19,1%	11,6%	
	Stimme eher nicht zu	16,5%	14,0%	13,4%	10,3%	7,7%	
	Stimme gar nicht zu	36,7%	21,5%	23,8%	15,0%	14,2%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	30,0%	32,6%	36,4%	40,8%	33,2%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen wie Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen/nahmen	Stimme sehr zu	44,4%	57,4%	56,0%	50,7%	59,0%	
	Stimme eher zu	20,5%	27,8%	24,9%	29,7%	14,3%	
	Stimme eher nicht zu	12,3%	6,3%	3,7%	4,1%	10,3%	
	Stimme gar nicht zu	6,4%	4,3%	4,0%	4,5%	3,5%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	16,4%	4,2%	11,4%	11,0%	12,9%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Unternehmen ist/war es üblich, dass Frauen Führungspositionen/leitende Positionen/Vorarbeiter*in inne nehmen	Stimme sehr zu	16,8%	25,3%	45,1%	50,5%	58,8%	
	Stimme eher zu	23,4%	32,1%	24,8%	21,5%	18,7%	
	Stimme eher nicht zu	20,6%	21,7%	14,8%	10,4%	8,2%	
	Stimme gar nicht zu	23,1%	6,3%	2,1%	4,8%	4,1%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	16,1%	14,7%	13,3%	12,7%	10,2%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben	Stimme sehr zu	31,5%	48,6%	48,2%	57,1%	63,6%	
	Stimme eher zu	26,7%	30,7%	28,3%	22,4%	18,5%	
	Stimme eher nicht zu	17,1%	8,1%	8,8%	6,6%	4,2%	
	Stimme gar nicht zu	8,3%	3,7%	2,1%	1,1%	1,9%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	16,4%	8,9%	12,6%	12,7%	11,7%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 601

Tabelle 86: Einschätzung betriebsrelevanter Merkmale zur Betriebskultur im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT nach Frauenanteil

		Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job/in der Abteilung im Bereich Handwerk/Technik/IT					
		Unter 10%	Bis zu einem Viertel	Bis zur Hälfte	Bis zu drei Viertel	Mehr als drei Viertel	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Sexistische Witze und Bemerkungen kommen/kamen oft vor	Stimme sehr zu	14,7%	2,2%	3,9%			
	Stimme eher zu	15,9%	13,9%	7,0%	3,7%	6,1%	
	Stimme eher nicht zu	30,2%	24,7%	19,2%	31,2%	20,5%	
	Stimme gar nicht zu	33,9%	51,8%	58,1%	59,7%	64,6%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	5,2%	7,5%	11,8%	5,4%	8,9%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Ich habe/hatte das Gefühl, anders behandelt zu werden, weil ich eine Frau bin	Stimme sehr zu	12,9%	4,1%	1,3%	4,3%	3,7%	
	Stimme eher zu	30,2%	16,3%	8,2%	4,6%	7,8%	
	Stimme eher nicht zu	26,2%	32,0%	23,0%	27,6%	19,8%	
	Stimme gar nicht zu	26,8%	44,6%	60,6%	54,2%	64,0%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	3,8%	3,0%	6,9%	9,3%	4,7%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
An meinem Arbeitsplatz gibt es ein angenehmes Betriebsklima, in dem sich sowohl Frauen als auch Männer wohlfühlen	Stimme sehr zu	44,3%	63,5%	64,7%	56,5%	69,5%	
	Stimme eher zu	33,9%	29,9%	27,5%	34,9%	25,2%	
	Stimme eher nicht zu	14,0%	4,6%	2,6%	5,8%	2,7%	
	Stimme gar nicht zu	5,5%	2,0%	2,6%		1,3%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	2,3%		2,6%	2,8%	1,3%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird/wurde in unserem Unternehmen strikt sanktioniert	Stimme sehr zu	31,3%	41,9%	41,5%	37,8%	43,3%	
	Stimme eher zu	14,1%	11,9%	11,3%	16,7%	10,6%	
	Stimme eher nicht zu	6,2%	4,3%	4,5%	3,2%		
	Stimme gar nicht zu	5,8%	3,5%	2,6%	1,2%	1,7%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	42,7%	38,5%	40,1%	41,2%	44,4%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 601

Tabelle 87: Einschätzung betriebsrelevanter Merkmale zur Betriebskultur im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf in Handwerk/Technik oder IT nach Unternehmensgröße

		Unternehmensgröße des letzten oder aktuellen Unternehmens im Bereich Handwerk/Technik/IT				
		Kleinstunternehmen (bis zu 10 Personen)	Kleinunternehmen (bis zu 25 Personen)	Mittelgroßes Unternehmen (bis zu 250 Personen)	Großunternehmen (über 250 Personen)	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Sexistische Witze und Bemerkungen kommen/kamen oft vor	Stimme sehr zu	6,2%	2,5%	5,9%	9,0%	6,7%
	Stimme eher zu	7,5%	12,5%	15,1%	9,0%	10,9%
	Stimme eher nicht zu	18,8%	30,3%	25,7%	26,3%	25,4%
	Stimme gar nicht zu	51,3%	47,5%	46,8%	49,0%	48,6%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	16,1%	7,2%	6,5%	6,7%	8,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe/hatte das Gefühl, anders behandelt zu werden, weil ich eine Frau bin	Stimme sehr zu	7,6%	4,4%	8,9%	6,2%	6,9%
	Stimme eher zu	15,0%	16,1%	21,9%	14,1%	16,7%
	Stimme eher nicht zu	25,6%	28,6%	19,8%	28,9%	25,7%
	Stimme gar nicht zu	40,6%	47,1%	46,0%	45,6%	45,1%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	11,3%	3,8%	3,5%	5,2%	5,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
An meinem Arbeitsplatz gibt es ein angenehmes Betriebsklima, in dem sich sowohl Frauen als auch Männer wohlfühlen	Stimme sehr zu	54,5%	54,0%	53,6%	58,8%	55,9%
	Stimme eher zu	21,9%	29,9%	35,5%	31,4%	30,6%
	Stimme eher nicht zu	8,4%	9,6%	7,3%	6,9%	7,7%
	Stimme gar nicht zu	3,2%	3,8%	3,6%	1,8%	2,8%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	12,0%	2,7%		1,2%	3,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird/wurde in unserem Unternehmen strikt sanktioniert	Stimme sehr zu	24,5%	30,5%	33,3%	46,7%	36,7%
	Stimme eher zu	8,3%	20,0%	10,4%	13,5%	12,7%
	Stimme eher nicht zu	3,4%	2,4%	5,8%	5,5%	4,8%
	Stimme gar nicht zu	3,6%	2,2%	7,8%	1,4%	3,7%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	60,1%	44,9%	42,7%	32,9%	42,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 628

Tabelle 88: Einschätzung betriebsrelevanter Vereinbarkeitsoptionen im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf im Bereich Handwerk/Technik oder IT nach Vorhandensein von Betreuungspflichten

		Vorhandensein von Betreuungspflichten ja/nein		
		Betreuungs- pflichten für Kin- der oder pflege- bedürftige Per- sonen	Keine Betreu- ungspflichten	
		Anteil	Anteil	
Der Beruf ist/war mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren	Stimme sehr zu	52,3%	26,9%	
	Stimme eher zu	23,5%	12,6%	
	Stimme eher nicht zu	8,1%	4,0%	
	Stimme gar nicht zu	6,8%	4,4%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	9,3%	52,1%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	
Karenz und Wiedereinstieg sind/waren bei uns gut geregelt	Stimme sehr zu	44,3%	31,8%	
	Stimme eher zu	18,3%	18,0%	
	Stimme eher nicht zu	4,8%	2,4%	
	Stimme gar nicht zu	4,5%	2,6%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	28,1%	45,2%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	
Auch Männer gehen/gingen bei uns Karenz (bzw. könnten in Karenz gehen, wenn es derzeit keine Väter gibt)	Stimme sehr zu	41,6%	34,5%	
	Stimme eher zu	19,1%	16,5%	
	Stimme eher nicht zu	3,4%	6,0%	
	Stimme gar nicht zu	7,5%	5,1%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	28,4%	37,8%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	
Teilzeit ist/war bei uns genauso anerkannt wie Vollzeit	Stimme sehr zu	50,0%	36,8%	
	Stimme eher zu	18,9%	22,1%	
	Stimme eher nicht zu	11,2%	10,9%	
	Stimme gar nicht zu	9,2%	10,1%	
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	10,8%	20,1%	
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 617

Tabelle 89: Einschätzung betriebsrelevanter Vereinbarkeitmöglichkeiten im zuletzt ausgeübten bzw. derzeitigen Beruf im Bereich Handwerk/Technik oder IT nach Frauenanteil

		Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job/in der Abteilung im Bereich Handwerk/Technik/IT					
		Unter 10%	Bis zu einem Viertel	Bis zur Hälfte	Bis zu drei Viertel	Mehr als drei Viertel	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Der Beruf ist/war mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren	Stimme sehr zu	27,1%	43,4%	41,4%	31,7%	47,9%	36,3%
	Stimme eher zu	12,6%	17,7%	19,6%	25,3%	19,9%	17,3%
	Stimme eher nicht zu	9,5%	4,9%	2,5%	2,1%	5,6%	5,8%
	Stimme gar nicht zu	9,9%	2,1%	4,9%		4,7%	5,5%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	41,0%	32,0%	31,6%	40,8%	22,0%	35,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Karenz und Wiedereinstieg sind/waren bei uns gut geregelt	Stimme sehr zu	23,5%	38,3%	44,6%	37,0%	60,9%	36,6%
	Stimme eher zu	17,7%	15,2%	19,9%	23,5%	17,6%	18,4%
	Stimme eher nicht zu	4,5%	3,1%	3,2%	1,3%	2,2%	3,3%
	Stimme gar nicht zu	7,1%	2,8%	0,9%		1,5%	3,4%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	47,2%	40,5%	31,5%	38,2%	17,9%	38,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Auch Männer gehen/gingen bei uns Karenz (bzw. könnten in Karenz gehen, wenn es derzeit keine Väter gibt)	Stimme sehr zu	33,6%	39,7%	38,0%	32,5%	47,2%	36,9%
	Stimme eher zu	20,4%	15,0%	23,5%	17,4%	5,3%	18,3%
	Stimme eher nicht zu	5,9%	9,9%	4,0%	1,2%	1,8%	5,4%
	Stimme gar nicht zu	9,8%	3,4%	2,9%	5,5%	7,1%	6,2%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	30,4%	31,9%	31,5%	43,3%	38,7%	33,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Teilzeit ist/war bei uns genauso anerkannt wie Vollzeit	Stimme sehr zu	24,7%	44,4%	52,5%	40,5%	71,9%	40,9%
	Stimme eher zu	20,7%	21,5%	21,0%	31,7%	13,5%	21,6%
	Stimme eher nicht zu	15,7%	8,9%	10,6%	9,5%	4,0%	11,4%
	Stimme gar nicht zu	17,8%	6,6%	4,9%	2,7%	5,1%	9,8%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	21,2%	18,6%	11,0%	15,6%	5,5%	16,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig= 601

Tabelle 90: Ist ein Verbleib im Handwerklich technischen Berufsfeld geplant? (FiT-Beschäftigte)

	Anteil
Ja, in meinem aktuellen Beruf und in meinem aktuellen Unternehmen	86,5%
Ja, in meinem aktuellen Beruf, aber in einem anderen Unternehmen	8,8%
Ja, aber in einem anderen Beruf	3,4%
Nein, ich will nicht im handwerklich-technischen Berufsfeld bleiben	1,4%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1= 576, n gültig= 549

Tabelle 91: Haben Sie vor, zukünftig (wieder) in ins handwerklich-technische Berufsfeld wechseln? Unterschiede zwischen (Vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen und (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen

		Haben Sie vor, zukünftig (wieder) in ein technisch-handwerkliches Berufsfeld zu wechseln?			
		Ja	Nein	Weiß noch nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gruppen von Fit Absolventinnen	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	37,3%	23,9%	38,8%	100,0%
	(Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen	21,5%	40,7%	37,7%	100,0%
	Gesamt	27,4%	34,5%	38,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2&3= 306, n gültig= 264

Tabelle 92: Wenn Sie an Ihren derzeitigen bzw. letzten Job im Bereich Handwerk/Technik oder IT denken, wie sehr treffen folgende Faktoren zu? Unterschiede zwischen FiT-Beschäftigten und (Vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen

		Gruppen von Fit Absolventinnen		
		FiT-Beschäftigte	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
In meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen Karriere machen können	Stimme sehr zu	41,7%	34,2%	40,6%
	Stimme eher zu	31,6%	20,1%	29,8%
	Stimme eher nicht zu	12,6%	17,2%	13,3%
	Stimme gar nicht zu	3,2%	12,3%	4,6%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	10,9%	16,2%	11,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Sexistische Witze und Bemerkungen kommen/kamen oft vor	Stimme sehr zu	6,3%	8,2%	6,6%
	Stimme eher zu	10,3%	15,9%	11,1%
	Stimme eher nicht zu	25,7%	22,3%	25,2%
	Stimme gar nicht zu	49,4%	42,9%	48,5%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	8,3%	10,6%	8,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe/hatte das Gefühl, anders behandelt zu werden, weil ich eine Frau bin	Stimme sehr zu	6,2%	9,8%	6,8%
	Stimme eher zu	16,5%	19,9%	17,0%
	Stimme eher nicht zu	27,3%	13,8%	25,2%
	Stimme gar nicht zu	43,7%	52,8%	45,1%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	6,3%	3,6%	5,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Im Betrieb werden/wurden Maßnahmen gesetzt, damit sich Frauen regelmäßig austauschen können	Stimme sehr zu	12,6%	13,5%	12,7%
	Stimme eher zu	12,7%	15,9%	13,3%
	Stimme eher nicht zu	14,0%	8,9%	13,2%
	Stimme gar nicht zu	24,9%	33,6%	26,3%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	35,8%	28,0%	34,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf ist/war mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren	Stimme sehr zu	37,9%	28,3%	36,4%
	Stimme eher zu	15,9%	23,6%	17,1%
	Stimme eher nicht zu	5,9%	3,9%	5,6%
	Stimme gar nicht zu	4,9%	6,9%	5,2%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	35,3%	37,3%	35,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	Stimme sehr zu	53,2%	39,0%	51,1%
	Stimme eher zu	22,5%	27,2%	23,2%
	Stimme eher nicht zu	8,1%	4,9%	7,6%
	Stimme gar nicht zu	3,9%	11,4%	5,0%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	12,2%	17,5%	13,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

		Gruppen von Fit Absolventinnen		
		FiT-Beschäftigte	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen wie Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen/nahmen	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Karenz und Wiedereinstieg sind/waren bei uns gut geregelt	Stimme sehr zu	37,9%	26,4%	36,1%
	Stimme eher zu	17,9%	19,1%	18,1%
	Stimme eher nicht zu	3,0%	3,7%	3,1%
	Stimme gar nicht zu	2,4%	7,9%	3,2%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	38,9%	43,0%	39,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Auch Männer gehen/gingen bei uns Karenz (bzw. könnten in Karenz gehen, wenn es derzeit keine Väter gibt)	Stimme sehr zu	39,5%	21,2%	36,8%
	Stimme eher zu	18,3%	14,3%	17,7%
	Stimme eher nicht zu	5,0%	5,9%	5,1%
	Stimme gar nicht zu	5,3%	8,6%	5,8%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	31,9%	50,0%	34,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
An meinem Arbeitsplatz gibt es ein angenehmes Betriebsklima, in dem sich sowohl Frauen als auch Männer wohlfühlen	Stimme sehr zu	58,7%	39,3%	55,8%
	Stimme eher zu	31,7%	24,7%	30,6%
	Stimme eher nicht zu	5,8%	17,3%	7,5%
	Stimme gar nicht zu	1,1%	13,5%	2,9%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	2,7%	5,3%	3,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Teilzeit ist/war bei uns genauso anerkannt wie Vollzeit	Stimme sehr zu	42,8%	33,2%	41,4%
	Stimme eher zu	22,1%	15,9%	21,1%
	Stimme eher nicht zu	10,1%	15,1%	10,9%
	Stimme gar nicht zu	8,0%	19,1%	9,7%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	17,0%	16,7%	17,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird/wurde in unserem Unternehmen strikt sanktioniert	Stimme sehr zu	37,1%	33,6%	36,5%
	Stimme eher zu	12,0%	16,4%	12,7%
	Stimme eher nicht zu	5,2%	1,7%	4,7%
	Stimme gar nicht zu	3,5%	4,7%	3,6%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	42,3%	43,6%	42,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
In unserem Unternehmen ist/war es üblich, dass Frauen Führungspositionen/leitende Positionen/Vorarbeiter*in inne einnehmen	Stimme sehr zu	32,4%	33,8%	32,6%
	Stimme eher zu	26,5%	14,7%	24,6%
	Stimme eher nicht zu	17,1%	14,0%	16,6%
	Stimme gar nicht zu	8,6%	21,4%	10,6%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	15,4%	16,0%	15,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
In unserem Betrieb wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben	Stimme sehr zu	45,4%	36,9%	44,1%
	Stimme eher zu	28,9%	12,6%	26,5%
	Stimme eher nicht zu	10,5%	11,4%	10,7%
	Stimme gar nicht zu	2,9%	13,3%	4,4%
	Kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht	12,3%	25,7%	14,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 93: Veränderung des Lohns zwischen aktuellen bzw. letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/IT und dem letzten Jobs vor der FiT-Teilnahme. Unterschiede zwischen FiT-Beschäftigten und (Vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen

		Lohn im aktuellen oder letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/IT im Vergleich zum Lohn im Job vor der FiT-Teilnahme...					
		Stark gestiegen	Etwas gestiegen	Konstant geblieben	Etwas gesunken	Stark gesunken	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	58,9%	25,1%	7,2%	5,9%	2,9%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	37,1%	33,9%	18,2%	5,6%	5,2%	100,0%
	Gesamt	56,5%	26,1%	8,4%	5,9%	3,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig=582

Tabelle 94: Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job im Bereich Handwerk/Technik/IT, Unterschiede zwischen Gruppe 1 und 2

		Frauenanteil im aktuellen oder letzten Job/in der Abteilung im Bereich Handwerk/Technik/IT					
		Unter 10%	Bis zu einem Viertel	Bis zur Hälfte	Bis zu drei Viertel	Mehr als drei Viertel	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	35,0%	22,5%	22,1%	12,0%	8,4%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	42,4%	16,0%	20,3%	8,5%	12,8%	100,0%
	Gesamt	36,1%	21,5%	21,9%	11,5%	9,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig=607

Tabelle 95: Unternehmensgröße letzter oder aktueller Job im Bereich Handwerk/Technik/IT, Unterschiede zwischen Gruppe 1 und 2

		Unternehmensgröße des letzten oder aktuellen Unternehmens im Bereich Handwerk/Technik/IT				
		Kleinstunternehmen (bis zu 10 Personen)	Kleinunternehmen (bis zu 25 Personen)	Mittelgroßes Unternehmen (bis zu 250 Personen)	Großunternehmen (über 250 Personen)	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gruppen von FiT Absolventinnen	FiT-Beschäftigte	17,1%	13,8%	27,9%	41,3%	100,0%
	(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen	21,6%	15,2%	27,5%	35,7%	100,0%
	Gesamt	17,7%	14,0%	27,8%	40,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 1&2= 686, n gültig=637

Tabelle 96: Wenn seit FiT-Absolvierung in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet, jetzt aber nicht mehr: Aus welchen Gründen haben Sie das Berufsfeld wieder verlassen?

	Anteil
Ich hatte das Gefühl, für meine Tätigkeit nicht angemessen entlohnt zu werden.	Trifft sehr zu
	23,1%
	Trifft eher zu
	21,7%
	Trifft eher nicht zu
Ich habe keine oder geringe berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gesehen.	23,0%
	Trifft gar nicht zu
	32,2%
	Gesamt
	100,0%
	Trifft sehr zu
	18,9%
	Trifft eher zu
	30,0%
	Trifft eher nicht zu
	21,9%
	Trifft gar nicht zu
	29,2%
	Gesamt
	100,0%
	Trifft sehr zu
	8,8%
	Trifft eher zu
	3,5%
	Trifft eher nicht zu
	11,1%

		Anteil
Der Beruf war nicht mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren.	Trifft gar nicht zu	76,6%
	Gesamt	100,0%
Ich habe mich durch meinen Job sehr stark belastet gefühlt (psychisch oder physisch).	Trifft sehr zu	31,4%
	Trifft eher zu	20,5%
	Trifft eher nicht zu	18,8%
	Trifft gar nicht zu	29,2%
	Gesamt	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu hoch.	Trifft sehr zu	16,4%
	Trifft eher zu	21,4%
	Trifft eher nicht zu	24,1%
	Trifft gar nicht zu	38,0%
	Gesamt	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu niedrig.	Trifft sehr zu	4,8%
	Trifft eher zu	10,9%
	Trifft eher nicht zu	84,3%
	Gesamt	100,0%
Ich habe das Betriebsklima als negativ empfunden bzw. konnte mich mit diesem nicht identifizieren.	Trifft sehr zu	26,2%
	Trifft eher zu	14,8%
	Trifft eher nicht zu	25,2%
	Trifft gar nicht zu	33,9%
	Gesamt	100,0%
Ich habe mich als Frau gegenüber meinen männlichen Kollegen benachteiligt gefühlt.	Trifft sehr zu	8,5%
	Trifft eher zu	16,9%
	Trifft eher nicht zu	22,9%
	Trifft gar nicht zu	51,8%
	Gesamt	100,0%
Ich war mit meinen beruflichen Tätigkeiten unzufrieden bzw. habe gemerkt, dass der Beruf doch nicht das Richtige für mich ist.	Trifft sehr zu	12,7%
	Trifft eher zu	21,9%
	Trifft eher nicht zu	20,6%
	Trifft gar nicht zu	44,8%
	Gesamt	100,0%
Ich hatte das Gefühl, für diesen Job nicht ausreichend qualifiziert zu sein.	Trifft sehr zu	11,8%
	Trifft eher zu	15,2%
	Trifft eher nicht zu	15,8%
	Trifft gar nicht zu	57,1%
	Gesamt	100,0%
Ich habe meinen Job aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	17,3%
	Trifft eher zu	5,4%
	Trifft gar nicht zu	77,3%
	Gesamt	100,0%
Ich habe meinen Job unabhängig von der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	31,6%
	Trifft eher zu	9,3%
	Trifft eher nicht zu	1,7%
	Trifft gar nicht zu	57,5%
	Gesamt	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	30,8%
	Trifft eher zu	11,8%
	Trifft eher nicht zu	3,6%
	Trifft gar nicht zu	53,8%
	Gesamt	100,0%
Ich hatte das Gefühl, keine angemessene Wertschätzung für meine Arbeit zu erhalten.	Trifft sehr zu	17,6%
	Trifft eher zu	27,1%
	Trifft eher nicht zu	17,6%
	Trifft gar nicht zu	37,7%
	Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2= 110, n gültig=79

Tabelle 97: Wenn seit FiT-Absolvierung in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet, jetzt aber nicht mehr: Aus welchen Gründen haben Sie das Berufsfeld wieder verlassen? nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund dichotom		
		Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich hatte das Gefühl, für meine Tätigkeit nicht angemessen entlohnt zu werden.	Trifft sehr zu	19,0%	28,0%	20,4%
	Trifft eher zu	25,7%	10,5%	23,3%
	Trifft eher nicht zu	22,3%	28,3%	23,2%
	Trifft gar nicht zu	33,0%	33,2%	33,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe keine oder geringe berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gesehen.	Trifft sehr zu	12,5%	32,0%	15,7%
	Trifft eher zu	34,7%	20,5%	32,3%
	Trifft eher nicht zu	21,4%	34,3%	23,6%
	Trifft gar nicht zu	31,3%	13,3%	28,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf war nicht mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren.	Trifft sehr zu	7,2%	10,6%	7,8%
	Trifft eher zu	4,6%		3,8%
	Trifft eher nicht zu	11,5%	14,9%	12,1%
	Trifft gar nicht zu	76,6%	74,5%	76,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich durch meinen Job sehr stark belastet gefühlt (psychisch oder physisch).	Trifft sehr zu	27,3%	31,6%	28,0%
	Trifft eher zu	23,2%	15,5%	22,0%
	Trifft eher nicht zu	21,2%	14,4%	20,1%
	Trifft gar nicht zu	28,2%	38,4%	29,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu hoch.	Trifft sehr zu	7,4%	44,2%	13,2%
	Trifft eher zu	23,6%	10,5%	21,6%
	Trifft eher nicht zu	27,7%	15,9%	25,9%
	Trifft gar nicht zu	41,2%	29,3%	39,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu niedrig.	Trifft sehr zu	4,4%		3,7%
	Trifft eher nicht zu	11,6%	12,8%	11,8%
	Trifft gar nicht zu	84,1%	87,2%	84,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe das Betriebsklima als negativ empfunden bzw. konnte mich mit diesem nicht identifizieren.	Trifft sehr zu	28,2%	17,8%	26,6%
	Trifft eher zu	13,4%	19,9%	14,4%
	Trifft eher nicht zu	24,4%	22,6%	24,1%
	Trifft gar nicht zu	34,0%	39,7%	34,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich als Frau gegenüber meinen männlichen Kollegen benachteiligt gefühlt.	Trifft sehr zu	7,1%	10,5%	7,6%
	Trifft eher zu	18,0%	18,7%	18,1%
	Trifft eher nicht zu	24,1%	17,8%	23,1%
	Trifft gar nicht zu	50,8%	53,0%	51,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich war mit meinen beruflichen Tätigkeiten unzufrieden bzw. habe gemerkt, dass der Beruf doch nicht das Richtige für mich ist.	Trifft sehr zu	13,2%	6,8%	12,2%
	Trifft eher zu	18,7%	22,3%	19,2%
	Trifft eher nicht zu	20,9%	28,4%	22,0%
	Trifft gar nicht zu	47,2%	42,5%	46,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, für diesen Job nicht ausreichend qualifiziert zu sein.	Trifft sehr zu	11,6%		9,8%
	Trifft eher zu	14,5%	26,1%	16,3%
	Trifft eher nicht zu	14,5%	21,4%	15,5%
	Trifft gar nicht zu	59,4%	52,5%	58,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe meinen Job aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	20,4%	7,0%	18,5%
	Trifft eher zu	5,1%		4,4%
	Trifft gar nicht zu	74,5%	93,0%	77,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	Trifft sehr zu	34,2%	22,0%	32,4%
	Trifft eher zu	8,0%	21,8%	10,0%
	Trifft eher nicht zu	2,1%		1,8%

		Migrationshintergrund dichotom		
		Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe meinen Job unabhängig von der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft gar nicht zu	55,7%	56,2%	55,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	31,7%	20,0%	30,1%
	Trifft eher zu	12,7%	13,1%	12,8%
	Trifft eher nicht zu	1,3%	19,9%	3,9%
	Trifft gar nicht zu	54,3%	47,0%	53,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, keine angemessene Wertschätzung für meine Arbeit zu erhalten.	Trifft sehr zu	21,0%	6,6%	18,8%
	Trifft eher zu	27,1%	30,6%	27,6%
	Trifft eher nicht zu	11,8%	39,3%	16,0%
	Trifft gar nicht zu	40,1%	23,5%	37,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2= 110, n gültig=79

Tabelle 98: Wenn seit FiT-Absolvierung in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet, jetzt aber nicht mehr: Aus welchen Gründen haben Sie das Berufsfeld wieder verlassen? nach Alter

		Alter zum Befragungszeitpunkt				
		Unter 30	30 bis 39	40 bis 49	50 und älter	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich hatte das Gefühl, für meine Tätigkeit nicht angemessen entlohnt zu werden.	Trifft sehr zu	36,5%	17,8%	26,6%		24,0%
	Trifft eher zu	38,2%	17,2%	14,0%	18,5%	22,6%
	Trifft eher nicht zu	12,6%	27,3%	31,3%	15,3%	23,0%
	Trifft gar nicht zu	12,6%	37,6%	28,0%	66,3%	30,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe keine oder geringe berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gesehen.	Trifft sehr zu	18,8%	17,2%	19,4%	15,3%	18,0%
	Trifft eher zu	51,1%	28,8%	13,2%	35,4%	31,4%
	Trifft eher nicht zu	15,7%	22,0%	29,8%	27,3%	22,9%
	Trifft gar nicht zu	14,5%	32,0%	37,6%	22,0%	27,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf war nicht mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren.	Trifft sehr zu	7,3%	11,0%		18,5%	7,9%
	Trifft eher zu	7,5%		6,8%		3,6%
	Trifft eher nicht zu	5,3%	19,4%	6,0%	11,0%	11,4%
	Trifft gar nicht zu	80,0%	69,7%	87,1%	70,5%	77,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich durch meinen Job sehr stark belastet gefühlt (psychisch oder physisch).	Trifft sehr zu	37,3%	23,2%	40,0%	15,3%	31,1%
	Trifft eher zu	25,9%	16,4%	19,2%	22,0%	20,4%
	Trifft eher nicht zu	23,1%	22,5%	12,2%	18,5%	19,5%
	Trifft gar nicht zu	13,7%	37,8%	28,6%	44,3%	28,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu hoch.	Trifft sehr zu	25,1%	9,3%	25,6%		17,1%
	Trifft eher zu	19,4%	21,5%	16,4%	33,7%	20,7%
	Trifft eher nicht zu	27,9%	24,2%	22,6%	27,3%	25,1%
	Trifft gar nicht zu	27,6%	45,0%	35,5%	38,9%	37,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu niedrig.	Trifft eher zu	5,3%	5,5%	5,6%		5,0%
	Trifft eher nicht zu	13,0%	3,8%	14,4%	30,7%	11,4%
	Trifft gar nicht zu	81,6%	90,7%	80,0%	69,3%	83,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe das Betriebsklima als negativ empfunden bzw. konnte mich mit diesem nicht identifizieren.	Trifft sehr zu	41,1%	18,2%	23,3%		24,6%
	Trifft eher zu	9,0%	17,4%	13,7%	33,7%	15,4%
	Trifft eher nicht zu	41,5%	30,3%	10,6%	11,0%	26,2%
	Trifft gar nicht zu	8,3%	34,0%	52,5%	55,3%	33,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Trifft sehr zu	13,5%	3,0%	13,7%		8,8%
	Trifft eher zu	22,1%	14,4%	16,7%		16,0%
	Trifft eher nicht zu	33,3%	21,2%	18,7%	18,5%	23,8%
	Trifft gar nicht zu	31,1%	61,4%	50,9%	81,5%	51,4%

		Alter zum Befragungszeitpunkt				
		Unter 30	30 bis 39	40 bis 49	50 und älter	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe mich als Frau gegenüber meinen männlichen Kollegen benachteiligt gefühlt.	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich war mit meinen beruflichen Tätigkeiten unzufrieden bzw. habe gemerkt, dass der Beruf doch nicht das Richtige für mich ist.	Trifft sehr zu	11,9%	12,3%	13,7%	20,8%	13,3%
	Trifft eher zu	31,1%	32,3%		29,5%	22,8%
	Trifft eher nicht zu	36,5%	14,8%	15,3%		19,9%
	Trifft gar nicht zu	20,5%	40,5%	71,0%	49,7%	44,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, für diesen Job nicht ausreichend qualifiziert zu sein.	Trifft sehr zu	4,8%	13,0%	14,4%	9,9%	10,7%
	Trifft eher zu	14,0%	23,4%	9,7%	9,9%	15,8%
	Trifft eher nicht zu	23,2%	14,8%	12,3%	13,8%	16,5%
	Trifft gar nicht zu	58,0%	48,8%	63,5%	66,4%	57,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe meinen Job aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	13,9%	19,9%	20,0%	16,9%	18,0%
	Trifft eher zu	5,8%		11,2%		4,6%
	Trifft gar nicht zu	80,3%	80,1%	68,8%	83,1%	77,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe meinen Job unabhängig von der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	19,5%	27,2%	40,7%	53,4%	31,3%
	Trifft eher zu	11,1%	6,0%	6,3%	16,6%	8,7%
	Trifft eher nicht zu	6,1%				1,7%
	Trifft gar nicht zu	63,3%	66,8%	53,0%	30,0%	58,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	23,8%	29,6%	30,1%	51,2%	30,4%
	Trifft eher zu	13,7%	18,1%	8,5%		12,4%
	Trifft eher nicht zu	5,4%	3,2%		9,9%	3,7%
	Trifft gar nicht zu	57,1%	49,1%	61,4%	38,9%	53,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, keine angemessene Wertschätzung für meine Arbeit zu erhalten.	Trifft sehr zu	14,8%	20,3%	19,2%	18,5%	18,3%
	Trifft eher zu	43,3%	17,6%	24,5%	15,3%	26,7%
	Trifft eher nicht zu	8,0%	23,4%	25,3%	11,0%	18,3%
	Trifft gar nicht zu	33,9%	38,7%	31,0%	55,3%	36,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2= 110, n gültig=79

Tabelle 99: Wenn seit FiT-Absolvierung in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet, jetzt aber nicht mehr: Aus welchen Gründen haben Sie das Berufsfeld wieder verlassen? nach Vorhandensein von Betreuungspflichten

		Vorhandensein von Betreuungspflichten ja/nein		
		Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Personen	Keine Betreuungspflichten	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich hatte das Gefühl, für meine Tätigkeit nicht angemessen entlohnt zu werden.	Trifft sehr zu	25,7%	22,2%	23,4%
	Trifft eher zu	20,2%	23,1%	22,1%
	Trifft eher nicht zu	19,5%	25,5%	23,4%
	Trifft gar nicht zu	34,6%	29,2%	31,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe keine oder geringe berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gesehen.	Trifft sehr zu	20,1%	16,0%	17,6%
	Trifft eher zu	21,6%	35,9%	30,5%
	Trifft eher nicht zu	29,5%	17,9%	22,3%
	Trifft gar nicht zu	28,8%	30,1%	29,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	Trifft sehr zu	14,2%	4,9%	8,8%
	Trifft eher zu	8,3%		3,5%
	Trifft eher nicht zu	23,5%	2,0%	11,1%

		Vorhandensein von Betreuungspflichten ja/nein		
		Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Personen	Keine Betreuungspflichten	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Der Beruf war nicht mit meinen Betreuungspflichten zu vereinbaren.	Trifft gar nicht zu	54,0%	93,1%	76,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich durch meinen Job sehr stark belastet gefühlt (psychisch oder physisch).	Trifft sehr zu	28,1%	32,3%	30,8%
	Trifft eher zu	9,5%	25,0%	19,6%
	Trifft eher nicht zu	23,4%	17,3%	19,4%
	Trifft gar nicht zu	39,1%	25,4%	30,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu hoch.	Trifft sehr zu	21,5%	14,5%	16,9%
	Trifft eher zu	19,7%	18,6%	19,0%
	Trifft eher nicht zu	19,5%	27,7%	24,9%
	Trifft gar nicht zu	39,3%	39,2%	39,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Meine Gesamtarbeitszeit war mir zu niedrig.	Trifft eher zu	9,8%	2,2%	4,9%
	Trifft eher nicht zu	2,9%	16,1%	11,3%
	Trifft gar nicht zu	87,4%	81,7%	83,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe das Betriebsklima als negativ empfunden bzw. konnte mich mit diesem nicht identifizieren.	Trifft sehr zu	20,1%	27,7%	25,0%
	Trifft eher zu	15,8%	14,6%	15,0%
	Trifft eher nicht zu	24,2%	26,3%	25,6%
	Trifft gar nicht zu	39,9%	31,4%	34,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich als Frau gegenüber meinen männlichen Kollegen benachteiligt gefühlt.	Trifft sehr zu	12,7%	6,5%	8,6%
	Trifft eher zu	7,0%	20,0%	15,6%
	Trifft eher nicht zu	13,5%	28,2%	23,2%
	Trifft gar nicht zu	66,7%	45,4%	52,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich war mit meinen beruflichen Tätigkeiten unzufrieden bzw. habe gemerkt, dass der Beruf doch nicht das Richtige für mich ist.	Trifft sehr zu	15,7%	12,0%	13,1%
	Trifft eher zu	17,6%	22,7%	21,0%
	Trifft eher nicht zu	12,8%	22,9%	19,7%
	Trifft gar nicht zu	54,0%	42,5%	46,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, für diesen Job nicht ausreichend qualifiziert zu sein.	Trifft sehr zu	9,0%	11,5%	10,6%
	Trifft eher zu	14,6%	13,9%	14,2%
	Trifft eher nicht zu	7,5%	20,8%	16,3%
	Trifft gar nicht zu	69,0%	53,8%	58,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe meinen Job aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	12,2%	20,5%	17,8%
	Trifft eher zu		8,3%	5,6%
	Trifft gar nicht zu	87,8%	71,2%	76,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe meinen Job unabhängig von der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren.	Trifft sehr zu	18,1%	36,7%	30,5%
	Trifft eher zu	9,8%	9,3%	9,5%
	Trifft eher nicht zu		2,6%	1,7%
	Trifft gar nicht zu	72,1%	51,5%	58,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	39,2%	24,6%	29,6%
	Trifft eher zu	11,2%	12,5%	12,0%
	Trifft eher nicht zu		5,5%	3,6%
	Trifft gar nicht zu	49,6%	57,4%	54,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich hatte das Gefühl, keine angemessene Wertschätzung für meine Arbeit zu erhalten.	Trifft sehr zu	30,4%	11,9%	18,1%
	Trifft eher zu	6,9%	34,0%	24,9%
	Trifft eher nicht zu	23,3%	15,5%	18,1%
	Trifft gar nicht zu	39,4%	38,6%	38,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 2= 110, n gültig=79

Tabelle 100: Wenn seit FiT-Absolvierung nie in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet: Gründe für den Nichteinstieg in das Berufsfeld

		Anteil
Ich habe gemerkt, dass ich doch keinen technisch-handwerklichen Beruf ergreifen möchte.	Trifft sehr zu	17,6%
	Trifft eher zu	8,5%
	Trifft eher nicht zu	17,2%
	Trifft gar nicht zu	56,7%
	Gesamt	100,0%
Der Beruf wäre nicht mit meinen Betreuungspflichten vereinbar gewesen.	Trifft sehr zu	13,2%
	Trifft eher zu	10,2%
	Trifft eher nicht zu	8,4%
	Trifft gar nicht zu	68,1%
	Gesamt	100,0%
Personen in meinem persönlichen Umfeld haben mir davon abgeraten, dass ich einen Job im technisch-handwerklichen Beruf ergreife.	Trifft sehr zu	2,2%
	Trifft eher zu	3,0%
	Trifft eher nicht zu	9,2%
	Trifft gar nicht zu	85,6%
	Gesamt	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	22,1%
	Trifft eher zu	14,6%
	Trifft eher nicht zu	10,7%
	Trifft gar nicht zu	52,6%
	Gesamt	100,0%
Ich habe beschlossen, noch eine weitere Ausbildung zu absolvieren.	Trifft sehr zu	31,9%
	Trifft eher zu	21,4%
	Trifft eher nicht zu	13,2%
	Trifft gar nicht zu	33,4%
	Gesamt	100,0%
Aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktlage war es schwierig, einen Job im technisch-handwerklichen Bereich zu finden.	Trifft sehr zu	24,5%
	Trifft eher zu	18,2%
	Trifft eher nicht zu	5,6%
	Trifft gar nicht zu	51,7%
	Gesamt	100,0%
Ich habe mich für Berufe im technisch-handwerklichen Bereich beworben, aber (bisher) keine Stelle erhalten.	Trifft sehr zu	45,1%
	Trifft eher zu	18,2%
	Trifft eher nicht zu	6,8%
	Trifft gar nicht zu	29,9%
	Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=151

Tabelle 101: Wenn seit FiT-Absolvierung nie in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet: Gründe für den Nichteinstieg in das Berufsfeld, nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund dichotom		
		Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe gemerkt, dass ich doch keinen technisch-handwerklichen Beruf ergreifen möchte.	Trifft sehr zu	17,2%	18,8%	17,7%
	Trifft eher zu	7,2%	10,1%	8,1%
	Trifft eher nicht zu	17,0%	13,3%	15,8%
	Trifft gar nicht zu	58,7%	57,8%	58,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf wäre nicht mit meinen Betreuungspflichten vereinbar gewesen.	Trifft sehr zu	13,4%	12,3%	13,1%
	Trifft eher zu	8,9%	11,9%	9,9%
	Trifft eher nicht zu	2,8%	17,7%	8,1%
	Trifft gar nicht zu	74,9%	58,0%	69,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Personen in meinem persönlichen Umfeld haben mir davon abgeraten, dass ich einen Job im technisch-handwerklichen Beruf ergreife.	Trifft sehr zu	3,4%		2,3%
	Trifft eher zu	1,1%	5,1%	2,4%
	Trifft eher nicht zu	9,9%	6,8%	8,9%
	Trifft gar nicht zu	85,6%	88,1%	86,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	23,4%	15,1%	20,5%
	Trifft eher zu	13,2%	17,6%	14,7%
	Trifft eher nicht zu	10,8%	10,2%	10,6%
	Trifft gar nicht zu	52,7%	57,0%	54,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe beschlossen, noch eine weitere Ausbildung zu absolvieren.	Trifft sehr zu	30,1%	33,7%	31,4%
	Trifft eher zu	22,9%	19,7%	21,8%
	Trifft eher nicht zu	13,9%	7,6%	11,7%
	Trifft gar nicht zu	33,1%	38,9%	35,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktlage war es schwierig, einen Job im technisch-handwerklichen Bereich zu finden.	Trifft sehr zu	23,3%	29,7%	25,6%
	Trifft eher zu	14,2%	25,2%	18,1%
	Trifft eher nicht zu	7,1%	3,5%	5,8%
	Trifft gar nicht zu	55,4%	41,6%	50,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich für Berufe im technisch-handwerklichen Bereich beworben, aber (bisher) keine Stelle erhalten.	Trifft sehr zu	43,0%	51,9%	46,3%
	Trifft eher zu	18,6%	11,9%	16,1%
	Trifft eher nicht zu	5,2%	10,2%	7,0%
	Trifft gar nicht zu	33,2%	26,0%	30,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=151

Tabelle 102: Wenn seit FiT-Absolvierung nie in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet: Gründe für den Nichteinstieg in das Berufsfeld, nach Alter

		Alter zum Befragungszeitpunkt				
		Unter 30	30 bis 39	40 bis 49	50 und älter	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe gemerkt, dass ich doch keinen technisch-handwerklichen Beruf ergreifen möchte.	Trifft sehr zu	32,3%	10,3%	15,7%	13,0%	17,3%
	Trifft eher zu	11,4%	12,4%	2,8%	6,7%	8,2%
	Trifft eher nicht zu	13,7%	25,2%	12,5%	17,8%	17,4%
	Trifft gar nicht zu	42,6%	52,1%	69,0%	62,5%	57,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf wäre nicht mit meinen Betreuungspflichten vereinbar gewesen.	Trifft sehr zu	23,5%	27,0%	7,2%		13,9%
	Trifft eher zu	8,7%	11,1%	12,3%	4,6%	9,4%
	Trifft eher nicht zu	7,2%	4,9%	12,4%	10,2%	8,9%
	Trifft gar nicht zu	60,6%	57,1%	68,1%	85,2%	67,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Personen in meinem persönlichen Umfeld haben mir davon abgeraten, dass ich einen Job im technisch-handwerklichen Beruf ergreife.	Trifft sehr zu	2,7%	3,5%		3,7%	2,3%
	Trifft eher zu	3,3%	2,9%	5,7%		3,1%
	Trifft eher nicht zu	16,7%	2,9%	9,1%	8,0%	8,9%
	Trifft gar nicht zu	77,3%	90,8%	85,2%	88,3%	85,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attraktiveren Job in einem anderen Berufsfeld erhalten.	Trifft sehr zu	24,6%	29,2%	16,3%	18,0%	22,0%
	Trifft eher zu	12,5%	21,8%	17,4%	7,8%	15,3%
	Trifft eher nicht zu	14,6%	10,7%	10,5%	6,6%	10,5%
	Trifft gar nicht zu	48,3%	38,3%	55,8%	67,7%	52,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe beschlossen, noch eine weitere Ausbildung zu absolvieren.	Trifft sehr zu	60,0%	34,0%	16,9%	21,8%	32,0%
	Trifft eher zu	19,4%	15,9%	32,1%	14,8%	20,9%
	Trifft eher nicht zu	11,5%	19,7%	12,1%	11,7%	13,8%
	Trifft gar nicht zu	9,1%	30,5%	38,9%	51,7%	33,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktlage war es schwierig, einen Job im technisch-handwerklichen Bereich zu finden.	Trifft sehr zu	15,4%	17,8%	43,5%	14,6%	24,5%
	Trifft eher zu	27,0%	14,3%	2,8%	37,6%	18,9%
	Trifft eher nicht zu			4,8%	10,2%	4,1%
	Trifft gar nicht zu	57,7%	67,9%	48,9%	37,6%	52,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich für Berufe im technisch-handwerklichen Bereich beworben, aber (bisher) keine Stelle erhalten.	Trifft sehr zu	30,4%	37,3%	52,3%	55,5%	44,7%
	Trifft eher zu	14,9%	22,5%	18,9%	18,9%	19,0%
	Trifft eher nicht zu	6,6%	5,1%	3,0%	14,3%	7,0%
	Trifft gar nicht zu	48,2%	35,1%	25,7%	11,3%	29,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=151

Tabelle 103: Wenn seit FiT-Absolvierung nie in einem Beruf im Bereich Technik, Handwerk, IT gearbeitet: Gründe für den Nichteinstieg in das Berufsfeld, nach Betreuungspflichten

		Vorhandensein von Betreuungspflichten ja/nein		
		Betreuungs- pflichten für Kin- der oder pflege- bedürftige Per- sonen	Keine Betreu- ungspflichten	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe ge- merkt, dass ich doch keinen technisch- handwerklichen Beruf ergreifen möchte.	Trifft sehr zu	12,9%	20,7%	17,7%
	Trifft eher zu	9,7%	7,5%	8,3%
	Trifft eher nicht zu	17,1%	18,6%	18,0%
	Trifft gar nicht zu	60,3%	53,2%	55,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Der Beruf wäre nicht mit mei- nen Betreu- ungspflichten vereinbar gewe- sen.	Trifft sehr zu	30,9%	2,7%	13,8%
	Trifft eher zu	20,2%	4,5%	10,6%
	Trifft eher nicht zu	8,2%	8,2%	8,2%
	Trifft gar nicht zu	40,6%	84,5%	67,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Personen in meinem per- sönlichen Um- feld haben mir davon abgera- ten, dass ich ei- nen Job im technisch- handwerklichen Beruf ergreife.	Trifft sehr zu		3,6%	2,3%
	Trifft eher zu	4,1%	2,5%	3,1%
	Trifft eher nicht zu	13,8%	7,3%	9,6%
	Trifft gar nicht zu	82,0%	86,6%	85,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe einen für mich attrak- tiveren Job in einem anderen Berufsfeld er- halten.	Trifft sehr zu	17,3%	26,2%	22,8%
	Trifft eher zu	17,9%	12,6%	14,6%
	Trifft eher nicht zu	13,7%	9,5%	11,1%
	Trifft gar nicht zu	51,2%	51,7%	51,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe be- schlossen, noch eine wei- tere Ausbildung zu absolvieren.	Trifft sehr zu	22,9%	37,7%	32,4%
	Trifft eher zu	18,8%	23,9%	22,1%
	Trifft eher nicht zu	21,0%	8,8%	13,1%
	Trifft gar nicht zu	37,3%	29,7%	32,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Aufgrund der Covid-19 be- dingten Arbeits- marktlage war es schwierig, einen Job im technisch- handwerklichen Bereich zu fin- den.	Trifft sehr zu	14,9%	31,0%	25,5%
	Trifft eher zu	18,0%	15,5%	16,4%
	Trifft eher nicht zu	4,4%	5,1%	4,8%
	Trifft gar nicht zu	62,7%	48,4%	53,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Ich habe mich für Berufe im technisch- handwerklichen Bereich bewor- ben, aber (bis- her) keine Stelle erhalten.	Trifft sehr zu	47,0%	42,6%	44,2%
	Trifft eher zu	21,6%	17,3%	18,9%
	Trifft eher nicht zu	3,6%	8,1%	6,5%
	Trifft gar nicht zu	27,8%	32,0%	30,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=151

Tabelle 104: Gefühl, bei Bewerbungen als Frau weniger Chance zu haben?

	Anteil
Ja	52,4%
Nein	14,1%
Kann ich nicht sagen	33,4%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n Gruppe 3= 196, n gültig=89

Tabelle 105: Wunschberuf nach FiT, wenn nach FiT noch nicht erwerbstätig gewesen

	Anteil
Ein Beruf, der meiner FiT-Ausbildung entspricht	43,2%
Ein Beruf, der nicht meiner FiT-Ausbildung entspricht, aber im Bereich Handwerk, Technik oder IT ist	16,6%
Ein anderer Beruf	30,3%
Weiß ich noch nicht	9,9%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n nach FiT nicht erwerbstätig= 82, n gültig= 75

Tabelle 106: Unterstützende Personen

	Anteil
Mein/e Partner*in	69,9%
Meine Mutter	52,4%
Mein Vater	33,2%
Mein/e Kind/er	19,8%
Sonstige Verwandte	27,1%
Freund*innen	44,4%
Kolleg*innen	20,7%
Frauen, die auch eine FiT-Ausbildung absolviert haben	19,0%
Frauen, die bereits im technisch-handwerklichen Bereich tätig sind	10,2%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT Onlinebefragung', 2021, gewichtete Stichprobe; n = 982, n gültige Fälle= 619, Mehrfachantworten möglich

9.2.5 Kapitel 6

Tabelle 107: Verteilung der FiT-Absolventinnen nach Bundesland, 2015-2020

	Anteil	Fälle
Bundesland	Bgld	3,5% 292
	Ktn	4,6% 377
	Nö	23,5% 1.932
	Oö	12,3% 1.016
	Szbg	4,2% 344
	Stmk	15,0% 1.234
	Tir	2,1% 169
	Vbg	8,0% 655
	Wien	26,8% 2.209
	Gesamt	100% 8.228

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021

Tabelle 108: Burgenland: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

	Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	54,8% 160
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	32,9% 96
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	10,3% 30
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	2,1% 6
	Gesamt	100% 292
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	3,8% 11
	18-24 J.	19,9% 58
	25-29 J.	13,0% 38

		Anteil	Anzahl
	30-39 J.	30,8%	90
	40-49 J.	26,4%	77
	über 50 J.	6,2%	18
	Gesamt	100%	292
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	74,3%	217
	Migrationshintergrund 1. Generation	20,9%	61
	Migrationshintergrund 2. Generation	4,5%	13
	Migrationshintergrund 3. Generation	0,3%	1
	Gesamt	100%	292
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	56,2%	164
	arbeitsmarktferne Person	43,8%	128
	Gesamt	100%	292
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	28,8%	84
	langzeitbeschäftigungslose Person	71,2%	208
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	80,8%	236
	WiedereinsteigerIn	19,2%	56
	Gesamt	100%	292

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Burgenland =292

Tabelle 109: Kärnten: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	64,2%	242
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	16,4%	62
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	15,9%	60
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	3,4%	13
	Gesamt	100%	377
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	28,6%	108
	18-24 J.	43,0%	162
	25-29 J.	7,2%	27
	30-39 J.	14,3%	54
	40-49 J.	5,6%	21
	über 50 J.	1,3%	5
	Gesamt	100%	377
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	81,4%	307
	Migrationshintergrund 1. Generation	14,1%	53
	Migrationshintergrund 2. Generation	3,4%	13
	Migrationshintergrund 3. Generation	1,1%	4
	Gesamt	100%	377
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	80,6%	304
	arbeitsmarktferne Person	19,4%	73
	Gesamt	100%	377
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	67,9%	256
	langzeitbeschäftigungslose Person	32,1%	121
	Gesamt	100%	377
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	89,7%	338
	WiedereinsteigerIn	10,3%	39
	Gesamt	100%	377

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Kärnten=377

Tabelle 110: Niederösterreich: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	36,4%	701
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	42,2%	812
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	17,1%	330

		Anteil	Anzahl
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	4,3%	83
	Gesamt	100%	1.926
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	0,4%	8
	18-24 J.	26,8%	518
	25-29 J.	16,8%	325
	30-39 J.	30,7%	593
	40-49 J.	21,0%	406
	über 50 J.	4,2%	82
	Gesamt	100%	1.932
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	74,9%	1.448
	Migrationshintergrund 1. Generation	16,7%	322
	Migrationshintergrund 2. Generation	7,3%	142
	Migrationshintergrund 3. Generation	1,0%	20
	Gesamt	100%	1.932
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	58,1%	1.123
	arbeitsmarktferne Person	41,9%	809
	Gesamt	100%	1.932
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	36,1%	697
	langzeitbeschäftigungslose Person	63,9%	1.235
	Gesamt	100%	1.932
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	82,2%	1.588
	WiedereinsteigerIn	17,8%	344
	Gesamt	100%	1.932

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Niederösterreich=1.932

Tabelle 111: Oberösterreich: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	54,9%	551
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	30,3%	304
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	11,3%	113
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	3,6%	36
	Gesamt	100%	1.004
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	12,4%	126
	18-24 J.	27,9%	283
	25-29 J.	15,8%	161
	30-39 J.	26,6%	270
	40-49 J.	14,9%	151
	über 50 J.	2,5%	25
	Gesamt	100%	1.016
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	62,4%	634
	Migrationshintergrund 1. Generation	26,2%	266
	Migrationshintergrund 2. Generation	8,9%	90
	Migrationshintergrund 3. Generation	2,6%	26
	Gesamt	100%	1.016
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	70,8%	719
	arbeitsmarktferne Person	29,2%	297
	Gesamt	100%	1.016
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	72,3%	735
	langzeitbeschäftigungslose Person	27,7%	281
	Gesamt	100%	1.016
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	81,8%	831
	WiedereinsteigerIn	18,2%	185
	Gesamt	100%	1.016

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Oberösterreich=1.016

Tabelle 112: Salzburg: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	44,0%	150
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	34,6%	118
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	15,0%	51
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	6,5%	22
	Gesamt	100%	341
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	2,6%	9
	18-24 J.	22,4%	77
	25-29 J.	18,0%	62
	30-39 J.	32,3%	111
	40-49 J.	23,0%	79
	über 50 J.	1,7%	6
	Gesamt	100%	344
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	54,4%	187
	Migrationshintergrund 1. Generation	37,8%	130
	Migrationshintergrund 2. Generation	6,1%	21
	Migrationshintergrund 3. Generation	1,7%	6
	Gesamt	100%	344
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	63,4%	218
	arbeitsmarktferne Person	36,6%	126
	Gesamt	100%	344
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	45,1%	155
	langzeitbeschäftigungslose Person	54,9%	189
	Gesamt	100%	344
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	86,0%	296
	WiedereinsteigerIn	14,0%	48
	Gesamt	100%	344

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Salzburg=344

Tabelle 113: Steiermark: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	40,8%	501
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	31,4%	386
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	19,8%	243
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	8,0%	98
	Gesamt	100%	1.228
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	7,1%	87
	18-24 J.	33,7%	416
	25-29 J.	16,5%	203
	30-39 J.	26,6%	328
	40-49 J.	14,5%	179
	über 50 J.	1,7%	21
	Gesamt	100%	1.234
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	78,0%	963
	Migrationshintergrund 1. Generation	17,5%	216
	Migrationshintergrund 2. Generation	3,2%	40
	Migrationshintergrund 3. Generation	1,2%	15
	Gesamt	100%	1.234
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	67,3%	830
	arbeitsmarktferne Person	32,7%	404
	Gesamt	100%	1.234
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	56,0%	691
	langzeitbeschäftigungslose Person	44,0%	543
	Gesamt	100%	1.234

		Anteil	Anzahl
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	90,0%	1.111
	WiedereinsteigerIn	10,0%	123
	Gesamt	100%	1.234

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Steiermark=1.234

Tabelle 114: Tirol: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	32,5%	55
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	36,1%	61
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	21,3%	36
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	10,1%	17
	Gesamt	100%	169
Alter zum Zeitpunkt der letzten Fit-Qualifizierung	unter 18 J.	1,8%	3
	18-24 J.	36,1%	61
	25-29 J.	25,4%	43
	30-39 J.	21,3%	36
	40-49 J.	13,6%	23
	über 50 J.	1,8%	3
	Gesamt	100%	169
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	66,9%	113
	Migrationshintergrund 1. Generation	25,4%	43
	Migrationshintergrund 2. Generation	6,5%	11
	Migrationshintergrund 3. Generation	1,2%	2
	Gesamt	100%	169
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	82,2%	139
	arbeitsmarktferne Person	17,8%	30
	Gesamt	100%	169
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	82,2%	139
	langzeitbeschäftigungslose Person	17,8%	30
	Gesamt	100%	169
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	95,3%	161
	WiedereinsteigerIn	4,7%	8
	Gesamt	100%	169

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Tirol=169

Tabelle 115: Vorarlberg: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	53,4%	349
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	34,7%	227
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	9,0%	59
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	2,9%	19
	Gesamt	100%	654
Alter zum Zeitpunkt der letzten Fit-Qualifizierung	unter 18 J.	11,9%	78
	18-24 J.	46,9%	307
	25-29 J.	12,2%	80
	30-39 J.	16,5%	108
	40-49 J.	10,1%	66
	über 50 J.	2,4%	16
	Gesamt	100%	655
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	61,8%	405
	Migrationshintergrund 1. Generation	19,2%	126
	Migrationshintergrund 2. Generation	13,6%	89
	Migrationshintergrund 3. Generation	5,3%	35
	Gesamt	100%	655
	Keine arbeitsmarktferne Person	79,1%	518
	arbeitsmarktferne Person	20,9%	137

		Anteil	Anzahl
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Gesamt	100%	655
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	69,9%	458
	langzeitbeschäftigungslose Person	30,1%	197
	Gesamt	100%	655
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	90,8%	595
	WiedereinsteigerIn	9,2%	60
	Gesamt	100%	655

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Vorarlberg=655

Tabelle 116: Wien: Übersicht über Sozial- und Erwerbsmerkmale der FiT-Absolventinnen

		Anteil	Anzahl
Höchste abgeschlossene Ausbildung	geringes formales Ausbildungsniveau (max. PS)	51,9%	1.144
	mittleres formales Ausbildungsniveau (Lehre, BMS)	13,5%	298
	höheres formales Ausbildungsniveau (AHS, BHS)	23,8%	526
	hohes formales Ausbildungsniveau (FH, AKAD, UNI)	10,8%	238
	Gesamt	100%	2.206
Alter zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	unter 18 J.	10,2%	226
	18-24 J.	31,6%	698
	25-29 J.	15,3%	337
	30-39 J.	25,9%	572
	40-49 J.	14,1%	312
	über 50 J.	2,9%	64
	Gesamt	100%	2.209
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	51,2%	1.130
	Migrationshintergrund 1. Generation	33,2%	733
	Migrationshintergrund 2. Generation	11,4%	252
	Migrationshintergrund 3. Generation	4,3%	94
	Gesamt	100%	2.209
Arbeitsmarktferne Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine arbeitsmarktferne Person	56,0%	1.236
	arbeitsmarktferne Person	44,0%	973
	Gesamt	100%	2.209
Langzeitbeschäftigungslose Person zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine langzeitbeschäftigungslose Person	47,6%	1.052
	langzeitbeschäftigungslose Person	52,4%	1.157
	Gesamt	100%	2.209
WiedereinsteigerIn zum Zeitpunkt der letzten FiT-Qualifizierung	Keine WiedereinsteigerIn	86,5%	1.910
	WiedereinsteigerIn	13,5%	299
	Gesamt	100%	2.209

Quelle: L&R Datafile 'Strukturdaten FiT-Absolventinnen 2015-2020', 2021; n Wien=2209