

Ferdinand Lechner, Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa,  
Barbara Willsberger

**Good Practice der gemeinnützigen Arbeitskräf-  
teüberlassung für Menschen mit Behinderung**



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz erstellt

Wien, September 2007



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Überblick</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Projekte der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung</b>	<b>5</b>
2.1	Allgemeiner Überblick	5
2.2	Kosten- und Budgetstrukturen der Projekte	6
2.3	Die Zielgruppen	7
2.4	TeilnehmerInnenstruktur	8
<b>3</b>	<b>Die Beschäftigerbetriebe</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Das Dienstverhältnis mit den ZeitarbeiterInnen</b>	<b>18</b>
4.1	Das Zustandekommen des Dienstverhältnisses	18
4.2	Einkommen der ZeitarbeiterInnen	19
4.3	Einschätzungen der ZeitarbeiterInnen zum Dienstverhältnis mit dem Überlasserprojekt	20
<b>5</b>	<b>Der Verlauf des Zeitarbeitsverhältnisses</b>	<b>21</b>
5.1	Erprobungs- und Praktikumsphase	21
5.2	Dauer der Beschäftigung	22
5.3	Betreuung der Zeitarbeitskräfte	25
5.4	Stehzeitenmanagement	26
<b>6</b>	<b>Maßnahmeneffekte</b>	<b>27</b>
6.1	Erwerbskarrierenanalysen – methodische Erläuterungen	27
6.2	Entwicklung der Erwerbsintegration	31
6.2.1	Kurzfristige Effekte und Beschäftigungsentwicklung	31
6.2.2	Längerfristige Maßnahmeneffekte – Typisierung von Karrieren	37
6.3	Analyse der Erwerbsintegration nach Trägern	43
6.4	Einflussfaktoren der unterschiedlich erfolgreichen längerfristigen Erwerbsintegration	45
6.5	Die Funktion der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung aus Sicht der TeilnehmerInnen	47
<b>7</b>	<b>Verbesserungsvorschläge zum Status Quo</b>	<b>49</b>
<b>8</b>	<b>Good Practice – Ansätze</b>	<b>51</b>
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>54</b>
<b>10</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>58</b>
<b>11</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>59</b>
<b>12</b>	<b>Anhang</b>	<b>60</b>
12.1	Überblick Modellelemente	60
12.2	Tabellen	63

# 1 Überblick

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse einer Untersuchung der gemeinnützigen Arbeitsüberlassungs-Projekte, die vom BSB finanziert werden. Aktuell sind 5 gemeinnützige Überlasserprojekte tätig:

- FAB Kapfenberg / STMK
- Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ
- a-plus Dornbirn / VBG
- 0>Handicap St. Pölten / NÖ
- FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ

Bei diesen Projekten wurden face-to-face - Interviews oder fernmündliche Gespräche mit den ProjektleiterInnen durchgeführt, durch die ein Einblick in die Arbeit der einzelnen Überlasserprojekte gewonnen wurde. Ferner wurden die ProjektleiterInnen er sucht, aktuelle sowie ehemalige Zeitarbeitskräfte als InterviewpartnerInnen zu nominieren. Mit diesen Personen wurden ebenfalls fernmündliche Interviews abgehalten. Aus Gründen der Kontrastierung wurden auch inhaltliche Gespräche mit dem Träger BB&I AKKUS Salzburg geführt. Dieses Projekt ist zwar nicht zum Kreis der BSB-finanzierten Träger zu zählen, konnte jedoch wertvolle Hinweise und Anregungen zu manchen Fragestellungen geben.

Aufschluss über Anzahl und die Struktur der Zeitarbeitskräfte bei den einzelnen Einrichtungen geben die Auswertungen der Förderdaten, die vom Forschungsteam ausgewertet wurden. Des Weiteren wurden durch die Auswertung von Längsschnittdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger Informationen über den längerfristigen Verbleib der Zeitarbeitskräfte nach dem Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses gewonnen. Diese Analyseergebnisse geben Auskunft darüber, in welchem Ausmaß die gemeinnützigen Arbeitsüberlassungs-Projekte eine Transitfunktion Richtung erster Arbeitsmarkt erfüllen können und wie die Maßnahmeneffekte im Hinblick auf die Nachhaltigkeit in einer längerfristigen Perspektive zu beurteilen sind.

Aus einer Zusammenschau der Befunde lassen sich die wichtigen Elemente eines Good-Practice Ansatzes einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung identifizieren.

## **2 Projekte der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung**

### **2.1 Allgemeiner Überblick**

Die zentrale Funktion der Überlasserprojekte liegt im Matching von Arbeitsuchenden mit Behinderung und zeitlich befristeten Arbeitsstellen bei den regionalen Wirtschaftsbetrieben. Wie die Projekte diese Aufgabe bewerkstelligen variiert von Träger zu Träger, und es bestehen verschiedene Modelle und Strategien<sup>1</sup>. Für alle Projekte lässt sich feststellen, dass sie mit zwei oder drei DisponentInnen agieren, von denen im Schnitt jeder/jede für etwa 8 bis 10 Zeitarbeitskräfte zuständig ist. Diese Schlüsselkräfte haben eine zentrale Funktion im Projekt inne. Zum einen obliegt ihnen die Auswahl der BewerberInnen mit Behinderung. Dies erfolgt im Wesentlichen über ein relativ aufwändiges Erstgespräch mit einem grundlegenden Screening. Hierbei wird abgeklärt, welche Fähigkeiten und Kompetenzen vorhanden sind, welche persönliche Situation im Zusammenhang mit der Behinderung vorliegt und welche beruflichen Optionen realistisch sind.

Der zweite Aufgabenbereich besteht in der Akquisition von Arbeitsstellen für die Menschen aus dem BewerberInnenpool. Dies erfordert zum einen eine sehr gute Kenntnis der regionalen Wirtschaftsstruktur, um potenzielle Betriebe gezielt ansprechen zu können. Der zweite Kompetenzbereich liegt in der Information, Beratung und Überzeugung der Betriebe im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen. Neben spezifischen Fachkenntnissen zu Qualifikationsprofilen und -anforderungen in bestimmten Berufsbereichen sind auch argumentative Fertigkeiten gefragt. Zudem sind Kenntnisse im Arbeitsrecht unbedingt erforderlich, um rechtliche Detailfragen von Seiten der Betriebe beantworten zu können.

Ein Beschäftigungsverhältnis des Überlasserprojekts mit einer Zeitarbeitskraft kommt in der Regel erst bei einem konkreten Bedarf zustande, d.h. wenn eine entsprechende Arbeitsstelle mit einem Beschäftigterbetrieb vereinbart werden konnte. Am Beginn steht sodann ein Praktikum, das zumeist nicht mehr als einige Tage, in manchen Fällen allerdings auch bis zu vier Wochen dauert. Das Dienstverhältnis mit dem Überlasserprojekt ist bei den Trägern – mit einer Ausnahme – mit einer Dauer von maximal drei Jahren befristet. Während der (relativ selten) entstehenden Stehzeiten zeigt sich bei den Projekten eine unterschiedliche Praxis des Umgangs, ebenso finden sich unterschiedliche Strategien nach Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses bei ggf. Nicht-Übernahme der Zeitarbeitskräfte durch den Beschäftigterbetrieb.

---

<sup>1</sup> Für eine übersichtliche Darstellung der Ausgestaltung verschiedener Elemente der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung vgl. Anhang, Kap 12.1. Auf die mit finanziellen Belangen in Verbindung stehenden Aspekte wie Finanzierung, Entlohnung der Zeitarbeitskräfte, Förderungen oder Leasingkosten wird im folgenden Kap 2.2 gesondert eingegangen.

## 2.2 Kosten- und Budgetstrukturen der Projekte

Zur **Finanzierung** der Überlasserprojekte kommen unterschiedliche Modelle zum Einsatz. Als Finanzgeberinnen fungieren grundsätzlich die jeweiligen Landesstellen des Bundessozialamts sowie des AMS und Einnahmen aus den Zeitarbeitsverhältnissen mit den Beschäftigerbetrieben. Welche Kosten durch welche Finanzquellen gedeckt werden, variiert bei den Projekten. Zumeist werden die Sach- und Personalkosten des Projekts zu verschiedenen Anteilen durch die FördergeberInnen BSB und AMS gedeckt (Einnahmen aus Leasingverträgen werden dabei in Abzug gebracht). Die Bezahlung der Zeitarbeitskräfte ist unterschiedlich strukturiert, und es werden den Betrieben je nach dem Konzept des Arbeitskräfteüberlassungsmodells in der Trägereinrichtung die Leasingkosten unterschiedlich berechnet.

Grundlage der Berechnung der **Überlassungskosten** bildet der Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt, das die Zeitarbeitskraft erhält. Diese Summe basiert auf Betriebsvereinbarungen, entspricht aber mindestens dem Kollektivvertrag (z.B. BAGS oder AMS). Dazu werden Lohnnebenkosten (entweder pauschal oder nach exakter Berechnung) aufgeschlagen und ergeben so eine Jahresbruttogesamtsumme, die den Orientierungsrahmen für die Bestimmung des Stundensatzes darstellt, der dem Unternehmen in Rechnung gestellt wird. In manchen Projekten werden hier Zuschläge (bspw. für die Verwaltungskosten) oder Abzüge (bspw. wegen Minderleistung oder durch ‚Weitergabe‘ von Individualförderung/Lohnkostenzuschüssen an den Beschäftigerbetrieb) in Rechnung gebracht.

Auf Basis dieser Berechnungsgrundlage wird von fast allen Projekten ein Stundensatz berechnet und – wie in der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung üblich – den Beschäftigerbetrieben für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit verrechnet. Das hat für die Betriebe den klaren Vorteil, das finanzielle Risiko von Krankheit und Arbeitsausfall nicht tragen zu müssen, womit bei Menschen mit Behinderung überproportional häufig gerechnet wird. Die Zeitarbeitskraft erhält jedoch von der gemeinnützigen Arbeitskräftevermittlung diese Zeiten entlohnt wie jede/r andere DienstnehmerIn auch.

Nur in einem Projekt (Netzwerk Arbeit Ansfelden) zahlen die Beschäftigerbetriebe einen pauschalen Monatslohn an das Überlasserprojekt und tragen somit auch die Kosten allfälliger Krankenstandstage. Dieses Modell zeigt, dass es bei Bereitstellung der entsprechenden Rahmenbedingungen möglich ist, Beschäftigerbetriebe zu einer weitergehenden Kostenübernahme zu bewegen. Die Projekte berechnen ihre Leasingraten wie folgt:

- **FAB Kapfenberg /STMK:** Dem Beschäftigerbetrieb werden für die tatsächlich geleisteten Stunden anteilige Lohn- und Lohnnebenkosten in Rechnung gestellt. Zusätzlich versucht FAB Kapfenberg, einen geringen Preisaufschlag in der Höhe von 10-15% für den Verwaltungsaufwand zu verrechnen, was allerdings in der Praxis seitens der Betriebe häufig nicht akzeptiert wird.
- **FAB workabout /NÖ:** Auch hier werden dem Beschäftigerbetrieb für die tatsächlich geleisteten Stunden anteilige Lohn- und Lohnnebenkosten in Rechnung gestellt. Wie bei FAB Kapfenberg wird nach Möglichkeit ein geringer Preisaufschlag für den

Verwaltungsaufwand mit dem Beschäftigerbetrieb ausverhandelt, kann allerdings nur in manchen Fällen realisiert werden.

Bei höherem Behinderungsgrad oder älteren ZeitarbeiterInnen wird der Stundensatz entsprechend reduziert. Letztlich liegt der durchschnittliche Stundensatz bei ca 7 €, die Differenz zu den tatsächlichen Personalkosten trägt der/die FördergeberIn.

- **Netzwerk Arbeit Ansfelden /OÖ:** Im Unterschied zu den anderen Modellen werden von diesem Träger dem Beschäftigerbetrieb pauschal 100% der Lohnkosten + Lohnnebenkosten für die Dauer des Vertrags in Rechnung gestellt. Der Beschäftigerbetrieb trägt damit das Risiko von Krankheit und Urlaub. Die Zeitarbeitskräfte werden auch nach Angabe von Netzwerk Arbeit Ansfelden nicht zu reduzierten Sätzen verleast, der entsprechende Grundsatz lautet „für jeden gibt es eine passende Beschäftigung“. Die Eigenerwirtschaftungsquote im Bereich der Dienstverhältnisse beläuft sich daher auf 100%. Der/die FördergeberIn finanziert nur Infrastruktur und Schlüsselkräfte.
- **a-plus Dornbirn /VBG:** Der Beschäftigerbetrieb bezahlt die tatsächlich geleisteten Stunden. Der Stundensatz orientiert sich an einem fiktiven Mitarbeiter im Betrieb, welcher die gleiche Tätigkeit machen würde; davon werden etwa 15% „Rabatt“ abgezogen, um den Betrieben einen finanziellen Anreiz zur Beschäftigung anzubieten.
- **0>handycap St. Pölten /NÖ:** Auch bei diesem Träger werden dem Beschäftigerbetrieb nur für die tatsächlich geleisteten Stunden Kosten in Rechnung gestellt; deren Höhe beläuft sich auf Beträge zwischen 5,50 € und 7 €, wobei den Aussagen zufolge die Obergrenze nur selten ausverhandelt werden kann.

Nach Ansicht der befragten ProjektleiterInnen verfolgen die Betriebe bei der Verhandlung der Kostensätze einerseits das betriebswirtschaftlich motivierte Ziel, möglichst niedrige Stundensätze auszuhandeln. Andererseits zeigt die Praxis der Aufschläge auf die Bruttolohnsumme bzw. das oberösterreichische Modell aber auch, **dass einige Betriebe bereit sind, höhere Ausgaben in Kauf zu nehmen**, die bereits jenes Niveau erreichen, welches ihnen aus einem direkten Dienstverhältnis mit der behinderten Arbeitskraft entstehen würde. In diesen Fällen ist nicht das Kostenargument das bestimmende Motiv für die Inanspruchnahme der Überlassung, sondern der Wegfall der finanziellen Risiken und der Unwägbarkeiten des Kündigungsschutzes.

Die im Rahmen unserer Befragung interviewten ArbeitnehmerInnen zeigten sich mit dem Gehalt während der Beschäftigung (und auch in ggf. angefallenen Stehzeiten) überwiegend zufrieden, wenngleich häufig angemerkt wurde, „dass es immer mehr sein könnte“.

### 2.3 Die Zielgruppen

Die Kernzielgruppe der Überlasserprojekte sind Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50%, bei Jugendlichen liegt die Grenze bei 30%. Der Begünstigtenstatus ist nicht explizit Voraussetzung, allerdings sollte es sich um begünstigbare Behinderte handeln. Daneben werden aber von einigen Projekten auch BewerberInnen

akzeptiert, die einen Behinderungsgrad von weniger als 50% aufweisen, wenn sie beispielsweise langzeiterwerbslos waren oder nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt den Wiedereinstieg planen. Sie müssen zumindest einen Behinderungsgrad von 30% aufweisen. Mit dieser Sonderregelung bei einigen Gruppen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten wurden relativ gute Erfahrungen gemacht.

Hinsichtlich der Art der Behinderung gibt es keine Zugangskriterien. Es lässt sich aber feststellen, dass der Anteil der Gruppe der psychisch Beeinträchtigten in letzter Zeit stark zunimmt. Dies hängt auch damit zusammen, dass psychische Erkrankungen immer stärker für eine Berufsunfähigkeit ausschlaggebend sind, die Anerkennung der Berufsunfähigkeit allerdings immer öfter verwehrt wird und in den ärztlichen Bescheiden ein Einsatz bei Hilfstätigkeiten für möglich gehalten wird.

Hinsichtlich der Erwerbschancen bei bestimmten Behinderungsarten gibt es je nach Einrichtung unterschiedliche Erfahrungen. Während in der Regel Personen mit Sinnesbehinderungen als schwer vermittelbar gelten, ist es einem Überlassungsprojekt gelungen, in einem Produktionsbetrieb Einsatzbereiche für Gehörbehinderte zu erschließen. Dieses Beispiel macht deutlich, dass es in Zukunft nicht allein darauf ankommen wird, bestehende offene Stellenangebote zu besetzen, sondern auch die Schaffung bzw. Erschließung von für bestimmte Behindertengruppen geeigneten Stellen anzustreben. Dies erfordert im Vorfeld allerdings eine entsprechende Informations- und Beratungstätigkeit von Betrieben, die nicht allein von den Überlasserprojekten durchgeführt werden kann.

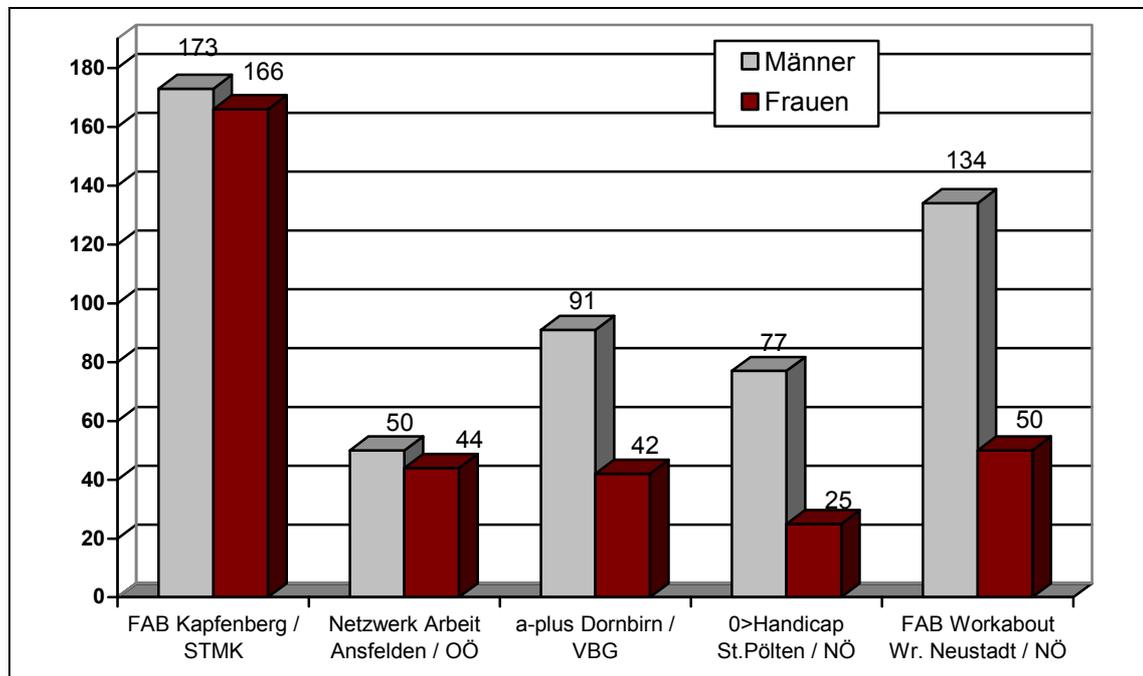
Creaming Effekte derart, dass die Überlasserprojekte jene BewerberInnen mit den besten Arbeitsmarktchancen bevorzugen, wurden im Rahmen der Gespräche mit den Projektleitungen dementiert. Vielmehr sind - und dieses Ergebnis wird durch die Längsschnittdatenanalyse unterstützt - die Projekte bei der Akquisition von Arbeitsstellen für Menschen mit unterschiedlichstem Behinderungsgrad und unterschiedlichsten Behinderungsarten erfolgreich, sofern - und dies dürfte einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren sein - die Zeitarbeitskräfte eine hohe Arbeitsmotivation zeigen.

## **2.4 TeilnehmerInnenstruktur**

Seit Beginn der Aufzeichnungen (erstes Einstiegsdatum: 13. Juni 2000) haben den aufbereiteten Daten des Bundesrechenzentrums zufolge 854 Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit als ZeitarbeiterIn bei einem der fünf untersuchten Einrichtungen aufgenommen. Die größten Fallzahlen weisen die beiden FAB-Einrichtungen auf. FAB Kapfenberg hatte 339 Förderfälle zu verzeichnen (39,7%), FAB Wiener Neustadt 184 Förderfälle (21,5%). An dritter Stelle ist a-plus aus Dornbirn mit 133 Förderfällen (15,6%) zu reihen. Um die hundert Teilnahmen kommen jeweils dem Netzwerk Arbeit in Ansfelden (94 TN, 11,0%) und dem Verein 0>Handicap in St. Pölten (102 TN, 11,9%) zu. Lediglich 2 Personen waren zum Abfragezeitpunkt, dem 29. Mai 2007, im Rahmen von BB&I AKKUS in Salzburg als ZeitarbeiterInnen beschäftigt. Dies ist dadurch begründet, dass dieser Träger erst vor kurzer Zeit den operativen Betrieb aufgenommen hat. Zur Gewährleistung der Anonymität von Personendaten und weil es sich

bei BB&I AKKUS nicht um einen BSB-geförderten Träger handelt, wird aufgrund der zu geringen Fallzahlen dieses Projekt aus den weiteren Untersuchungen ausgeschlossen.

**Abbildung 1: Teilnahmen nach Träger und Geschlecht, in absoluten Zahlen**

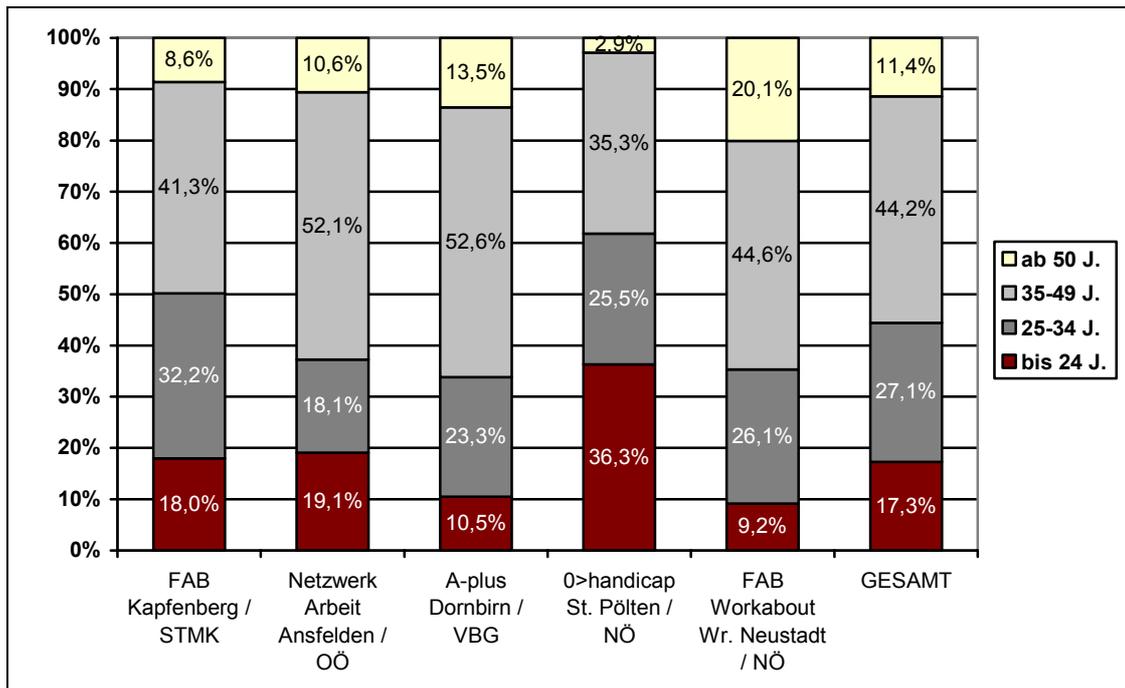


Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

Es zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der KlientInnenschaft zwischen den Projekten: So haben 0>Handicap St. Pölten (mit 24,5%) und FAB Wiener Neustadt (mit 27,2%) einen vergleichsweise geringen Frauenanteil in ihrer KlientInnenstruktur zu verzeichnen, während beispielsweise bei FAB Kapfenberg ein beinahe ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht (siehe auch Tabelle 5 im Anhang).

Auch die Aufschlüsselung nach **Altersgruppen** belegt je nach Träger unterschiedliche Gruppenzusammensetzungen. Beispielsweise hat 0>Handicap St. Pölten vergleichsweise jüngere MaßnahmenteilnehmerInnen (36,3% gegenüber 17,3% im Gesamtschnitt unter 25 Jahren), FAB workabout Wiener Neustadt vermittelt hingegen überdurchschnittlich häufig ältere Zeitarbeitskräfte (20,1% gegenüber 11,4% im Gesamtschnitt über 50 Jahren) (siehe auch Tabelle 6 im Anhang).

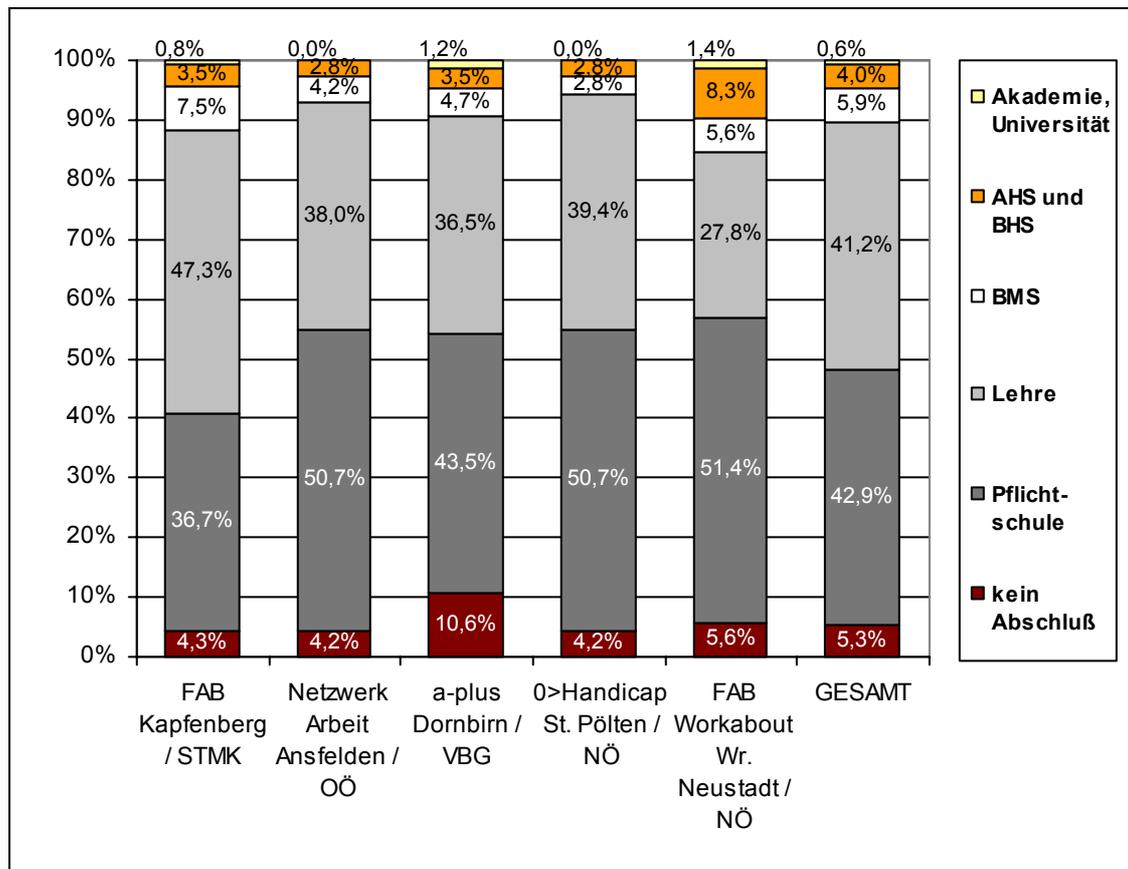
**Abbildung 2: Teilnahmen nach Träger und Alter, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, n gesamt =852

Die KlientInnenschaft der Überlassungsprojekte setzt sich auch hinsichtlich ihres **Qualifikationsniveaus** leicht unterschiedlich zusammen. Bei den drei Projekten Netzwerk Arbeit Ansfelden, 0>Handicap St. Pölten und FAB Workabout Wr. Neustadt stellt die Gruppe derer mit Pflichtabschluss den größten Anteil (in allen drei Fällen über 50%) und liegt damit deutlich über dem Durchschnitt von knapp 43%. Über einen Lehrabschluss verfügen überdurchschnittlich viele ZeitarbeiterInnen von FAB Kapfenberg (47,3%), bei dem anderen FAB-Projekt in Wr. Neustadt ist dieser Anteil mit unter 30% hingegen stark unterdurchschnittlich (siehe auch Tabelle 7 im Anhang).

**Abbildung 3: Teilnahmen nach Träger und Qualifikationsniveau, in % der jeweiligen Gruppe**



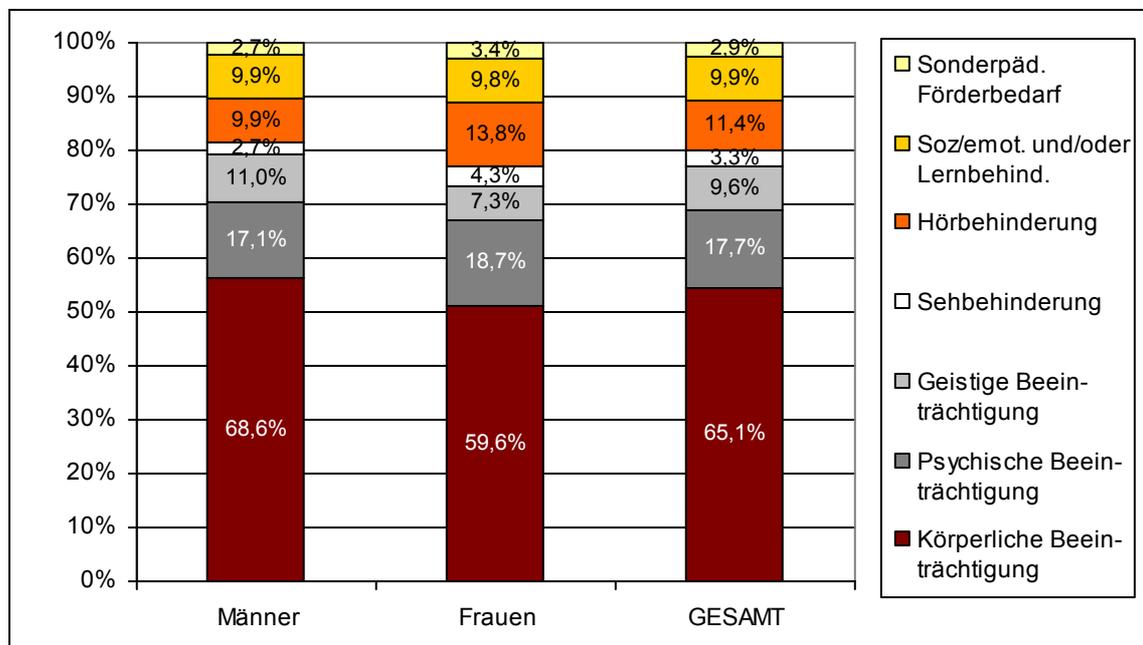
Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

Hinsichtlich eines besonders niedrigen und eines besonders hohen Qualifikationsniveaus nehmen zwei Träger eine Sonderstellung ein. So arbeitet a-plus Dornbirn mit einem etwa doppelt so großen Anteil an Menschen ohne Schulabschluss als im Durchschnitt (10,6% gegenüber 5,3%). Und unter den TeilnehmerInnen von FAB workabout Wr. Neustadt hingegen finden sich auffällig viele mit höheren Qualifikationsstufen: die AHS- und BHS-AbsolventInnen stellen in diesem Projekt mit 8,3% eine doppelt so große Gruppe wie im Gesamtschnitt, und auch 1,4% AkademikerInnen ist hier der weit größte Wert im Vergleich der Projekte.

Die einzelnen Träger haben auch verschiedene Schwerpunkte, was die **Art der Behinderung** der Arbeitkräfte betrifft. Insgesamt überwiegen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern deutlich die körperlichen Beeinträchtigungen (68,6% Männer, 59,6% Frauen), ebenfalls bei beiden Geschlechtern die zweitgrößte Gruppe stellen die Arbeitkräfte mit psychischen Beeinträchtigungen (rund 18%), und ähnlich groß sind auch die Anteile der TeilnehmerInnen mit sozialen/emotionalen oder Lernbehinderungen (rd. 10%) sowie mit sonderpädagogischem Förderbedarf (rd. 3%). Die anderen Formen der Beeinträchtigung treten bei den Geschlechtern in geringfügig unterschiedlicher Häufigkeit auf, wie die folgende Abbildung 4 zeigt; demnach finden sich in den

Projekten eher Männer mit geistigen Beeinträchtigungen, bei Frauen werden häufiger Arbeitnehmerinnen mit Hörbehinderungen und Sehbehinderungen vermittelt.

**Abbildung 4: Teilnahmen nach Art der Behinderung und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe**

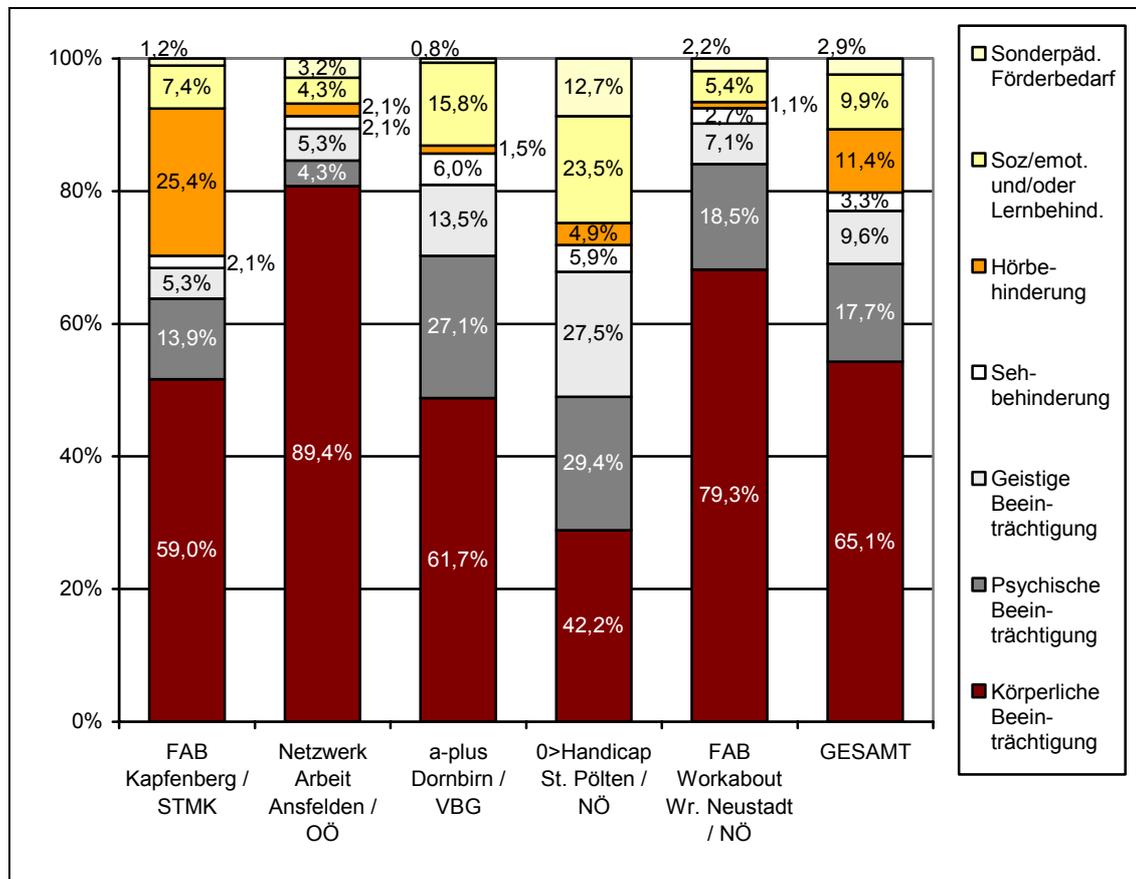


Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=852

Im Vergleich der Träger zeigen sich unterschiedliche Schwerpunkte in der Zusammensetzung der KlientInnenschaft, was die Art der Beeinträchtigung betrifft. So hat etwa der Verein FAB in der Steiermark mit 25,4% Anteil deutlich häufiger als alle anderen Träger Menschen mit Hörbehinderung aufgenommen. Dies resultiert daraus, dass es dem Projekt gelungen ist, mit einem Autozuliefererbetrieb eine Kooperation aufzubauen, bei der der Einsatz von Gehörlosen im Bereich der Produktion vereinbart wurde.

Die MaßnahmenteilnehmerInnen von Netzwerk Arbeit Ansfelden und FAB Workabout Wr. Neustadt wiederum hatten überdurchschnittlich häufig (89,4% bzw. 79,3%) eine körperliche Beeinträchtigung. Überdurchschnittliche Anteilswerte bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung weisen die Projekte 0>Handicap in St. Pölten sowie a-plus in Vorarlberg auf. Auch hinsichtlich des Anteils von ZeitarbeiterInnen mit geistiger Beeinträchtigung liegen diese beiden Träger über dem Durchschnitt. Bei 0>Handicap werden auch Personen mit sozialen/emotionalen bzw. Lernbehinderungen deutlich häufiger als in den anderen Projekten aufgenommen, wie die folgende Abbildung 5 zeigt (vgl. auch Tabelle 8 im Anhang).

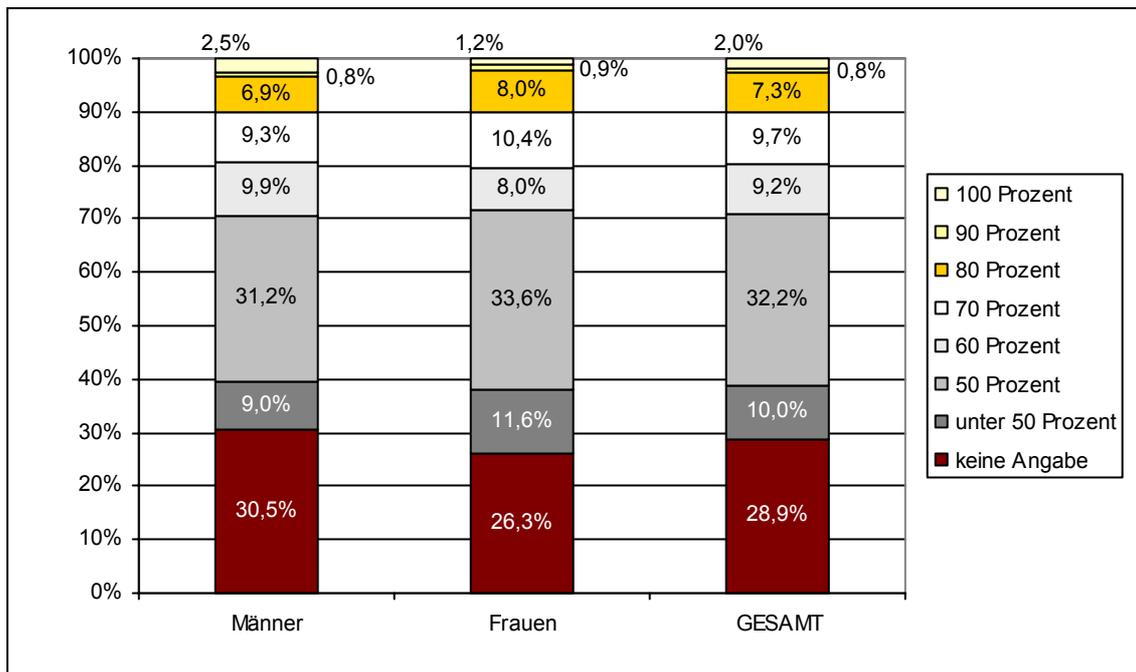
**Abbildung 5: Teilnahmen nach Träger und Art der Behinderung, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=852

Hinsichtlich des **Behinderungsgrades** lässt sich festhalten, dass die eigentliche Zielgruppe, also Personen mit einem Behinderungsgrad von zumindest 50%, schwerpunktmäßig erreicht wird. Nur 10% der TeilnehmerInnen weisen einen Behinderungsgrad von weniger als 50% auf. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich keinerlei auffällige Unterschiede. Generell ist allerdings in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass bei beinahe bei 30% der Zeitarbeitskräfte keine Angaben über den Grad der Behinderung verfügbar sind.

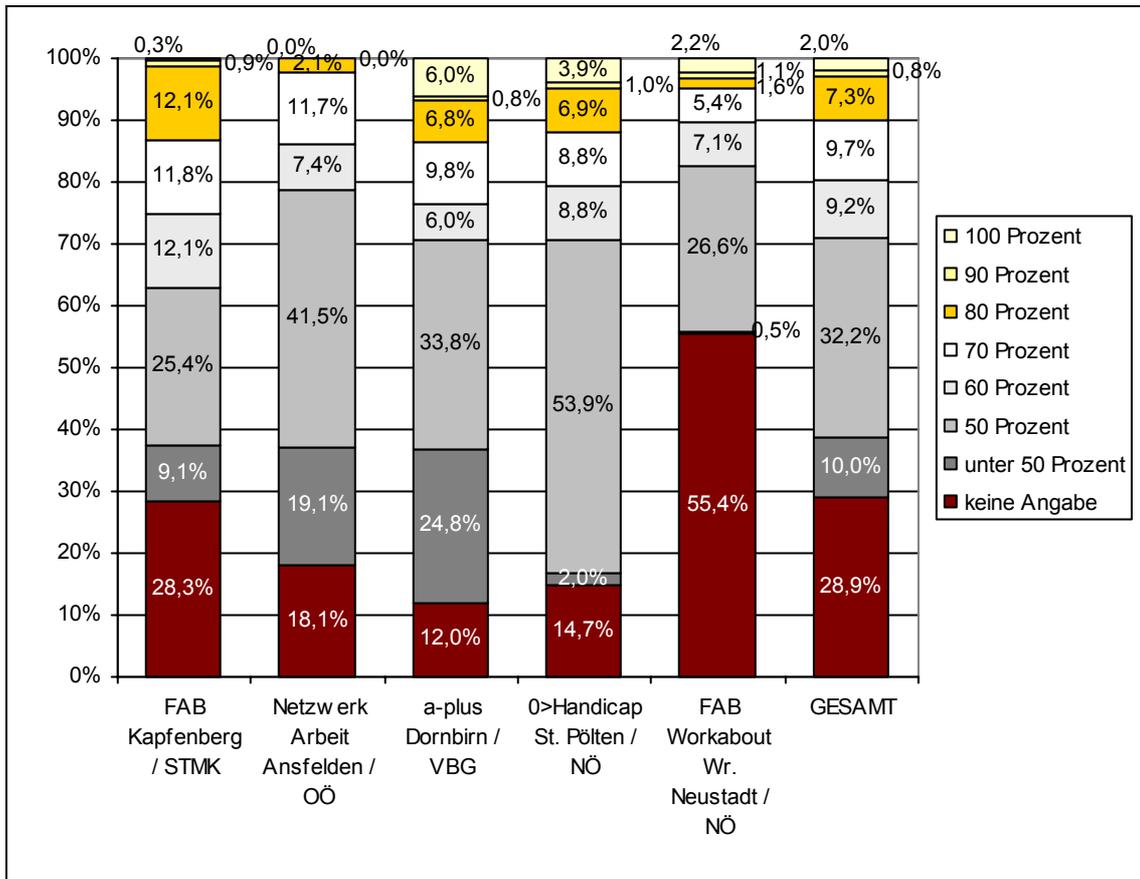
**Abbildung 6: Teilnahmen nach Grad der Behinderung und Geschlecht, inkl. missing, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=852

Bei der Analyse nach Trägern werden deutliche Unterschiede sichtbar, wenngleich der beträchtliche Anteil fehlender Informationen zum Behinderungsgrad auch die Vergleichbarkeit einschränkt. So liegen gar für FAB Workabout Wr. Neustadt nur für rund die Hälfte der Fälle Angaben zum Behinderungsgrad vor. Es zeigt sich aber, dass vor allem bei Netzwerk Arbeit Ansfelden und bei a-plus Dornbirn verstärkt Personen mit einem Behinderungsgrad unter 50% in die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung integriert werden. Im letzteren Fall wurde gleichzeitig ein relativ hoher Anteil von Personen (6%) mit einer 100%igen Beeinträchtigung vermittelt. Der Anteil von Arbeitskräften mit einem Behinderungsgrad von 80 und mehr Prozent macht bei FAB Kapfenberg, a-plus Dornbirn und 0>Handicap St. Pölten mehr als 10% der ZeitarbeiterInnen aus und liegt damit über dem Gesamtdurchschnitt (siehe auch Tabelle 9 im Anhang).

**Abbildung 7: Teilnahmen nach Träger und Grad der Behinderung, inkl. Mischung, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=852

### 3 Die Beschäftigterbetriebe

Die Erfahrungen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasserprojekte mit der Kooperationsbereitschaft der Beschäftigterbetriebe sind regional unterschiedlich. Am ehesten werden Mittelbetriebe, aber auch Kleinbetriebe als Kooperationspartner gesehen, während dies auf Großbetriebe seltener zutrifft. Allerdings ist es vereinzelt auch bei diesen gelungen, eine stetige Zusammenarbeit aufzubauen. Als Beispiel sei hier jener Autozulieferbetrieb genannt, der bereit ist, Menschen mit Hörbehinderung für die Produktion aufzunehmen.

Allerdings wurde auch die Erfahrung gemacht, dass je nach Betriebsgröße unterschiedliche Kalküle für eine Kooperation mit der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung zum Tragen kommen. Für Großbetriebe gehört die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen zum Alltagsgeschäft, insbesondere dann, wenn immer wieder Auftragsspitzen mit zeitlich befristet tätigen Arbeitskräften abzudecken sind. Diese Firmen sind aller Erfahrung nach weniger an einer Übernahme der Arbeitskräfte interessiert. Bei Klein- und Mittelbetrieben dagegen kommt die Integrationsfunktion der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung wesentlich stärker zum Tragen. Für diese Betriebe ist die Überlassung eine langfristige Form des Erprobens von Arbeitskräften mit Behinderung. Sofern sich im Rahmen des Überlassungsverhältnisses herausstellt, dass die Zeitarbeitskraft als geeignet erscheint, sind die Betriebe an einer Übernahme mittels eines geförderten Dienstverhältnisses interessiert.

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze, die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung besetzt werden, ist im Segment der angelernten Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten angesiedelt. Nur vereinzelt können auch Arbeitsplätze mit qualifiziertem Tätigkeitsprofil mit Zeitarbeitskräften besetzt werden. Besonders problematisch sind jene Branchen, die aufgrund der hohen Arbeitsbelastung – sei es durch körperlich schwere Arbeit wie im Baugewerbe oder durch Nacharbeit und lange Arbeitszeiten wie im Gastgewerbe – sehr hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der BewerberInnen stellen. Damit ist der potentielle BewerberInnenkreis bei Menschen mit Behinderung stark eingeschränkt. Im qualifizierten Dienstleistungsbereich wie etwa den unternehmensbezogenen Dienstleistungen oder im Bürobereich ist es nahezu unmöglich, Menschen mit Behinderung als Zeitarbeitskräfte zu vermitteln.

Hinsichtlich der Art der Behinderung zeichnet sich ab, dass Menschen mit körperlicher aber auch solche mit geistiger Beeinträchtigung am meisten als Arbeitskräfte nachgefragt werden. Schwieriger - so die Angabe der Projekträger - sind Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu vermitteln, vor allem weil seitens der Betriebe befürchtet wird, dass sie öfter von gesundheitlichen Rückschlägen betroffen sind, was sich gegebenenfalls in längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz niederschlägt. Auch wenn die Beeinträchtigungen nicht immer offensichtlich sind, so muss bei der Vermittlung die psychische Beeinträchtigung doch direkt angesprochen werden. Dass auf Ebene der längerfristigen Erwerbsintegration sich die Zeitarbeitskräfte jedoch kaum nach Art und Grad der Behinderung unterscheiden, weist auf das gelingende Matching durch die Überlasserprojekte hin (vgl. Kap. 6).

Im Rahmen von Kap. 2.2 wurde bereits aufgezeigt, dass hinsichtlich der Überlassungslöhne unterschiedlichste Modelle erfolgreich angewendet werden. So ist es beispielsweise dem Träger Netzwerk Arbeit zufolge möglich, den Überlassungslohn nicht vom Einsatz der tatsächlich geleisteten Arbeit abhängig zu machen, sondern dem Beschäftigterbetrieb unabhängig von allfälligen Krankenständen die vollen Lohn- und Lohnnebenkosten der Arbeitskraft für die Zeit des Vertrags in Rechnung zu stellen. Dies deutet darauf hin, dass **das Kostenargument keinesfalls immer im Zentrum der Vermittlungsdiskussion steht**. An erster Stelle – und dies ist eine unbestreitbare Stärke der gemeinnützigen Zeitarbeit für Menschen mit Behinderung – steht aber die Befreiung der Beschäftigterbetriebe vom Risiko des Kündigungsschutzes für Behinderte. Der Kündigungsschutz stellt sich oftmals als die größte Barriere dar, nicht nur generell für eine Einstellung von Menschen mit Behinderung, sondern auch für deren Übernahme in die Kernbelegschaft nach einem länger währenden und problemfreien Überlassungsverhältnis, in dessen Verlauf die Zeitarbeitskraft ihre Arbeitstugenden und Arbeitsbereitschaft erfolgreich unter Beweis stellen konnte.

Beabsichtigte der Beschäftigterbetrieb trotz positiver Erfahrungen nach Ende des geförderten Überlassungsverhältnisses aus den eben genannten Gründen keine Übernahme der Zeitarbeitskraft in die Kernbelegschaft, so konnte in einigen Fällen dennoch ein positiver Ausgang herbeigeführt werden. Hier konnten jene Überlasserprojekte punkten, welche zusätzlich eine nicht geförderte gewerbliche Überlassungsschiene anbieten und die Arbeitskraft in diesem Rahmen weiter beschäftigten und dem Beschäftigterbetrieb – allerdings ohne Förderungen und zu einem erhöhten Einsatzlohn – zur Verfügung stellen. Mit diesem Angebot kann aus einer Situation ohne Chance einer längerfristigen Beschäftigungsintegration eine beiderseitige win-win – Situation geschaffen werden: Der Beschäftigterbetrieb ist weiterhin nicht betroffen vom Problem des Kündigungsschutzes und ist trotzdem in der Lage, einem Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung zum ortsüblichen Lohn anzubieten. Die behinderte Person wiederum hat nun längerfristige Erwerbschancen und eine kontinuierliche Beschäftigung. Als Kritikpunkt bleibt allerdings, dass die Zeitarbeit (und dies trifft übrigens auch auf die gemeinnützige Zeitarbeit zu) trotz ihrer Brückenfunktion und ihres Integrationspotenzials noch immer (und teilweise auch aus gutem Grund) im Vergleich mit der Standardbeschäftigung als Erwerbsform zweiter Klasse eingeschätzt wird und besonders bei längerfristiger Anwendung den Charakter einer Einbahnstraße nicht verleugnen kann<sup>2</sup> Möglichkeiten des Übergangs in Standarderwerbsverhältnisse sollten daher in jedem Fall, regelmäßig und nachvollziehbar überprüft werden.

---

<sup>2</sup> siehe hierzu die erst kürzlich am 24.9.2007 zur Verbreitung freigegebene Studie: Isabella Kaupa, Christina Kien, Thomas Kreiml, Andreas Riesenfelder, Karin Steiner, Maria Weber, Petra Wetzel 2006 Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien (Hrsg: L&R Sozialforschung, Wien)

## **4 Das Dienstverhältnis mit den ZeitarbeiterInnen**

### **4.1 Das Zustandekommen des Dienstverhältnisses**

Ein Dienstverhältnis eines gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassers und eines/r arbeitssuchenden Person mit Behinderung kommt grundsätzlich nur dann zustande, wenn ein Beschäftigerbetrieb gefunden werden konnte. Dem gehen in der Regel umfassende Abstimmungs- und Akquisitionsaktivitäten voraus.

#### **Erstzugang zum Arbeitskräfteleasing und Auswahlprozedere**

BewerberInnen kommen über verschiedenste Kanäle zu den gemeinnützigen Überlasserprojekten. Eine zuweisende Instanz ist bei einigen Projekten das AMS. Dieses weist jene Vorgemerkten zu, die begünstigte Behinderte sind oder die langzeitbeschäftigungslos sind und mit gravierenden Vermittlungshemmnissen konfrontiert sind, die mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen im Zusammenhang stehen. In diesem Kontext haben die Überlasserprojekte meist die Funktion, die Arbeitswilligkeit der BewerberInnen im Rahmen der Aufnahmegespräche abzutesten.

Andere Zugangswege sind beispielsweise auch Einrichtungen der Behindertenhilfe, die Arbeitsassistenten, in Ausnahmefällen auch das BSB. Daneben erreichen auch Artikel oder Annoncen in regionalen Medien die Zielgruppe.

Im Rahmen eines umfassenden Erstgesprächs wird die persönliche und berufliche Situation erfasst und die Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung abgeklärt. Absolute Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitskräfteüberlassung ist die jobreadiness der Person. Eine Heranführung an eine Beschäftigung über mehrere Stufen und andere Maßnahmen bzw. Qualifikationsschieben ist nicht möglich und auch nicht vorgesehen im Konzept der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung. Dieses Erstgespräch, das im Schnitt etwa 1 Stunde dauert, hat eine wichtige Screening- und Assessmentfunktion. Im Rahmen des Gesprächs werden die Motivation, die vorhandenen Qualifikationen, Stärken-Schwächen-Profil sowie behindertenbedingte Einschränkungen festgestellt. Nur wenn aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen aufgrund des individuellen Profils der BewerberInnen eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt erwartet werden kann, werden sie in den BewerberInnenpool aufgenommen.

Bereits im Erstgespräch wird nach Ansicht einiger ProjektmitarbeiterInnen ein Coachingbedarf sichtbar. Denn bei den BewerberInnen hat sich aufgrund der langen Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit den behinderungsbedingten Beeinträchtigungen doch eine massive Demotivationsspirale in Gang gesetzt. Dies erfordert von den ProjektmitarbeiterInnen – auch wenn eine physische Jobreadiness vorhanden ist – doch gewisse Unterstützungs- und Motivationsarbeit.

## **Akquisition von Beschäftigerbetrieben**

Die Suche der Einrichtungen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung nach geeigneten Beschäftigerbetrieben lässt sich nach zwei idealtypischen Mustern differenzieren. Während einige Projekte eine individuelle bewerberInnenzentrierte Akquisitionsstrategie verfolgen, bewerkstelligen andere Einrichtungen das Matching über den parallelen Aufbau eines BewerberInnenpools und die laufende Akquisition von Überlassungsstellen.

Bei der Variante der bewerberInnenzentrierten Stellensuche wird für eine/n BewerberIn, der/die als jobready und damit vermittlungsfähig eingestuft wurde, ein entsprechender Arbeitsplatz gesucht, auf den die betreffende Person überlassen werden kann.

Bei der zweiten Variante dagegen ist die BewerberInnenauswahl und Stellenakquisition zunächst entkoppelt. BewerberInnen werden in den Pool aufgenommen, wenn sie jobready sind. Gleichzeitig werden laufend von den Schlüsselkräften des Arbeitskräfteüberlasserprojekts Betriebe kontaktiert, um Arbeitsstellen zu akquirieren, die mit Leiharbeitskräften besetzt werden können. Bei diesem Ansatz denken die Akquisiteure jedoch mit, welche/r der BewerberInnen aus dem Pool für die angeworbene Stelle geeignet wäre. Dies erfordert von den AkquisiteurInnen ein laufendes virtuelles Screening und Matching von BewerberInnen und Stellen.

Nach den Erfahrungen der Leasingprojekte gelingt es zwischen 10% und 30% der BewerberInnen in einem Beschäftigerbetrieb unterzubringen. Diese Relation macht deutlich, dass der Aufwand für das BewerberInnenscreening relativ aufwendig ist im Vergleich zum Anteil jener, die dann in ein Zeitarbeitsverhältnis aufgenommen werden.

## **4.2 Einkommen der ZeitarbeiterInnen**

Auch die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung muss sich an die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und den mit 1.3.2002 geltenden Kollektivvertrag (KV) halten. Dies betrifft etwa die Festlegung der Mindest-Arbeitslöhne (AÜG, §10, KV IX), das Befristungsverbot (AÜG, §11) oder die Gewährleistung der Entkoppelung von Überlassungsende und Ende des Arbeitsverhältnisses (KV, IV/3).

Allerdings ist anzumerken, dass dem AÜG, §1, Abs. 6 zufolge „die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen“ vom Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes ausgenommen ist. Da diese Formulierung unklar gehalten ist befindet sich die gemeinnützige Überlassung in einem Graubereich. In der Praxis verhält sich demnach auch die Mehrzahl der Träger so, als träfe das AÜG auf ihren Tätigkeitsbereich zu und nimmt damit allfälligen rechtlichen Einsprüchen den Wind aus den Segeln.

Die Festlegung der Einkommen der ZeitarbeiterInnen erfolgt je nach Einrichtung anhand unterschiedlicher Kriterien. Zum einen entspricht die Höhe des Gehalts bzw. des Lohns jenem, das eine regulär beschäftigte Arbeitskraft für die angebotene Tätigkeit von der Beschäftigerfirma erhalten würde. In diesem Sinne wird somit dem Gebot der Ortsüblichkeit entsprochen. Zum anderen orientiert sich der Lohn der ZeitarbeiterInnen

an den Untergrenzen des im jeweiligen Träger zur Geltung kommenden Kollektivvertrags, sei es der BAGS-KV oder ein AMS-bezogener Kollektivvertrag. Bei einem Projekt kommt ab nächstem Jahr ein nach Qualifikationsstufen ausgelegtes Entlohnungsschema zur Anwendung, das unabhängig von der Tätigkeit und der potenziellen Entlohnung durch den Betrieb für jede Stufe einen fixen Betrag vorsieht. Demnach entspricht dann das Bruttogehalt für angelernte bzw. Hilfskräfte einheitlich 1.068 € pro Monat.

Die Arbeitslöhne sind gerade für ungelernete ZeitarbeiterInnen relativ niedrig. So entspricht etwa eine Entlohnung nach BAGS etwa 1.000 € pro Monat. Damit liegt das Netto-Arbeitseinkommen bei vielen unqualifizierten Zeitarbeitskräften nur marginal über einem vorherigen Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug. In diesen Fällen ist der Anreiz zur Arbeitsaufnahme unter den oftmals erschwerenden Bedingungen der Behinderung relativ gering.

Dies ist vor allem dann ein Problem, wenn der Grad der Behinderung nur eine Teilzeitbeschäftigung zulässt und das Arbeitseinkommen dementsprechend gering ist. In diesen Fällen wäre die Erweiterung des Kombilohnmodells auf Personen mit Behinderung auch im Alter von 25-44 Jahren zu überlegen. Nach dem bisherigen Modell erhalten Jugendliche und Ältere zusätzlich zu ihrem Nettolohn 50% ihres vorhergehenden NH-Bezugs bis zur maximalen Gesamthöhe von Lohn und Förderung von 1.000 € monatlich.

### **4.3 Einschätzungen der ZeitarbeiterInnen zum Dienstverhältnis mit dem Überlasserprojekt**

Die befragten Arbeitskräfte äußerten sich zum größten Teil sehr positiv über das Arbeitsverhältnis mit dem Überlasserprojekt. Sie zeigten sich sehr zufrieden mit der Betreuung, die in den meisten Fällen v.a. in einer Erreichbarkeit im Anlassfall besteht, in manchen Fällen auch regelmäßigen Kontakt (Gespräch, Information) beinhaltet. Besonders eine schnelle und für die ArbeitnehmerInnen unkomplizierte Vermittlung auf einen passenden Arbeitsplatz innerhalb weniger Wochen wurde positiv hervor gestrichen, geschätzt wurde auch eine persönliche und sehr bemühte Betreuung durch die MitarbeiterInnen. Direkte Schwierigkeiten mit der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung sprach keine/r der befragten ZeitarbeiterInnen an<sup>3</sup>.

Einzig ein Befragter beurteilte sein Zeitarbeitsverhältnis negativ und kritisierte explizit den geringen Lohn. In seinem Fall stellte die vermittelte (Teilzeit-)Tätigkeit eine fachliche und zeitliche Unterforderung dar, sah eigentlich keinen Bedarf an der Unterstützungsform der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung und brach das Zeitarbeitsverhältnis auch ab, sobald er eine andere Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gefunden hatte. Dieser Einzelfall stellt sich im Befragungssample zwar als Ausnahme dar, weist aber auf die Herausforderung einer gelingenden Abstimmung des Angebots mit den

---

<sup>3</sup> Dabei ist anzumerken, dass die Kontaktdaten der InterviewpartnerInnen von den Überlasserprojekten zur Verfügung gestellt wurden. Es wurde darauf Wert gelegt, auch ‚MaßnahmenabbrecherInnen‘ zu befragen – auch diese zeigten sich grundsätzlich zufrieden mit dem Arbeitsverhältnis.

Fähigkeiten und Bedürfnissen der Zielgruppe bzw. dem geringen finanziellen Anreiz aus einer Überlassungstätigkeit hin.

Von Seiten der ProjektleiterInnen wurde jener Abstimmungsprozess als wesentliches Element ihrer Arbeit beschrieben, das einer stark individualisierten, d.h. auf die konkreten Zeitarbeitskräfte abgestimmten Arbeitsweise bedarf. Das wiederum wurde von den befragten TeilnehmerInnen als eine sehr persönliche und bemühte Betreuung wahrgenommen und zum überwiegenden Teil auch wert geschätzt.

## **5 Der Verlauf des Zeitarbeitsverhältnisses**

### **5.1 Erprobungs- und Praktikumsphase**

Der Einstieg in das Zeitarbeitsverhältnis beginnt mit einer Schnupper- oder Praktikumsphase, die je nach Zeitarbeitsprojekt unterschiedlich lange dauert. Bei fünf Projekten (FAB Kapfenberg, FAB workabout Wr. Neustadt, AKKUS Salzburg, Netzwerk Arbeit Ansfelden, a-plus Dornbirn) dauern diese zwischen einem und drei Tagen. Dies wird von den Projektmitarbeitern/Projektmitarbeiterinnen insofern als ausreichend gesehen, als das Screening im Rahmen des Auswahlgesprächs als relativ treffsicher beschrieben wird und bereits da ein Überblick über das Kompetenzprofil gewonnen werden kann. Bei dem kurzen Praktikum geht es primär darum, dass sich Beschäftigterbetrieb und Zeitarbeitskraft kennen lernen. Größere Unstimmigkeiten werden dabei bereits nach wenigen Stunden deutlich – das berichtete auch ein befragter Zeitarbeiter.

Für ein kurzes Praktikum spricht auch der Umstand, dass der Missbrauch des Praktikums zur Abdeckung von Auftragsspitzen verhindert wird. So sei es Praxis einiger Betriebe, dass sie den kurzfristigen Zusatzbedarf an Hilfs- und angeleiteten Kräften über die mehrfache Inanspruchnahme von PraktikantInnen abdecken, wodurch sie sich Lohnkosten ersparen könnten.

In einem Projekt (0>Handicap St. Pölten) dagegen wird ein 2 bis 4-wöchiges Arbeitstraining vorgeschaltet, dessen Kosten vom AMS getragen werden. Dieses Training dient dazu, die Eingewöhnung in den Betriebsalltag zu begleiten und das Kompetenzprofil auszuloten. Für den Betrieb liegt der Vorteil darin, dass die Mitarbeit relativ leicht beendet werden kann, wenn entsprechende Gründe vorliegen.

Die optimale Dauer einer Erprobungsphase hängt aus Sicht der ArbeitnehmerInnen von verschiedenen Faktoren ab, bspw. von der beruflichen Vorerfahrung im speziellen Tätigkeitsfeld. Generell machten die befragten Arbeitskräfte positive Erfahrungen im Praktikum vor der Arbeitsaufnahme und sahen es als Möglichkeit der Einarbeitung und des gegenseitigen Kennenlernens.

Als ein Einstiegsmodell, das in der Praxis aber nicht angetroffen wurde wäre ein remuneriertes Praktikum denkbar. Demnach würde die Zeitarbeitskraft während des zweiwöchigen Praktikums Lohn bzw. Gehalt vom Überlasserprojekt beziehen und dem Beschäftigterbetrieb ein reduzierter Stundensatz in Rechnung gestellt.

## 5.2 Dauer der Beschäftigung

Hinsichtlich der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses zwischen Zeitarbeitskraft und Überlassungsprojekt hat jedes Projekt in Absprache mit dem Auftraggeber BSB eine Maximaldauer festgelegt. Diese variiert – mit der Ausnahme eines Projektes – zwischen einem Jahr und drei Jahren.

Zur Befristung (und um eine solche handelt es sich in allen Fällen, in denen eine Beschäftigung auf eine vorher festgelegte Projektteilnahmedauer limitiert ist) muss allerdings grundsätzlich angemerkt werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung dem §11 AÜG folgend nicht gestattet sind. Der Hintergrund für diese Regelung ist leicht ersichtlich: Hiermit sollte eine Synchronisierung von Überlassungseinsätzen und Überlassungsverhältnis nach Möglichkeit unterbunden werden. Wie auch bereits in Kap. 4.2 zum Einkommen bereits angemerkt wurde, befinden sich auch hier die gemeinnützigen Überlasserbetriebe in einem rechtlichen Graubereich, welcher offenlässt, ob die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in den Geltungsbereich des AÜG fällt. Die einzige Ausnahme stellt das Bundesland Vorarlberg dar: hier wurde ein Landesgesetz verabschiedet, welches besagt, dass gemeinnützige Überlasserbetriebe keine gewerbliche Konzession erlangen müssen (und von daher auch nicht in den Anwendungsbereich des AÜG fallen). Für alle anderen Bundesländer gilt: Dieser rechtliche Graubereich sollte im Sinne einer Unterstützung der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung einer Prüfung und Überarbeitung zugeführt werden. Denkbar ist beispielsweise (a) die Aufhebung des Kündigungsschutzes nach dem Behinderteneinstellungsgesetz für Träger mit diesen Zielen; somit müssten die Erwerbsverhältnisse nicht mehr prinzipiell befristet werden oder (b) die bundesweite Aufhebung des Befristungsverbots für alle gemeinnützigen Überlasserprojekträger.

Die konkrete Dauer des befristeten Zeitarbeitsverhältnisses wird individuell vereinbart und hängt vor allem von der Beschäftigungsperspektive bei den Beschäftigern ab. So reicht etwa bei Großbetrieben die Dauer meist an die Maximaldauer heran, da die Zeitarbeitskräfte kontinuierlich über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden. Bei Klein- und Mittelbetrieben besteht oftmals ein Interesse daran, in Form einer dreimonatigen Testphase zu erproben, ob die Beschäftigung der behinderten Person reibungslos funktioniert. Falls dies gegeben ist, wird entweder eine Übernahme in ein Dienstverhältnis beim Beschäftigernbetrieb angestrebt oder eine mittelfristige Verlängerung bis zur maximal möglichen Dauer vereinbart.

Einige Überlasserprojekte sind auch dazu übergegangen, ein kurzfristiges Dienstverhältnis – von meist unter 6 Monaten Dauer – bei positivem Verlauf einmalig zu verlängern. Mit der einmaligen Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses liegt noch kein unerlaubter Kettenvertrag vor. Mit dieser Praxis schafft sich das Projekt insofern einen Spielraum, als aufgrund der Befristung bei einer geplanten Kündigung der erweiterte Kündigungsschutz von behinderten Arbeitskräften noch nicht in Kraft ist und die Auflösung des Dienstverhältnisses relativ einfach ohne das bei Menschen mit Behinderung anzuwendende Kündigungsverfahren erfolgen kann. Und auch bei einer Verlängerung über einen längeren Zeitraum als 6 Monate gibt es nach der Erfahrung der Projekte zufolge so gut wie keine Probleme mit der Arbeitsleistung oder dem Sozialverhalten der behinderten Zeitarbeitskraft. Es sind nur vereinzelte Fälle bekannt, dass es

nach einer positiv verlaufenen Testphase im Anschluss zu Problemen gekommen ist. In den meisten dieser Fälle konnte dennoch eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses erreicht werden.

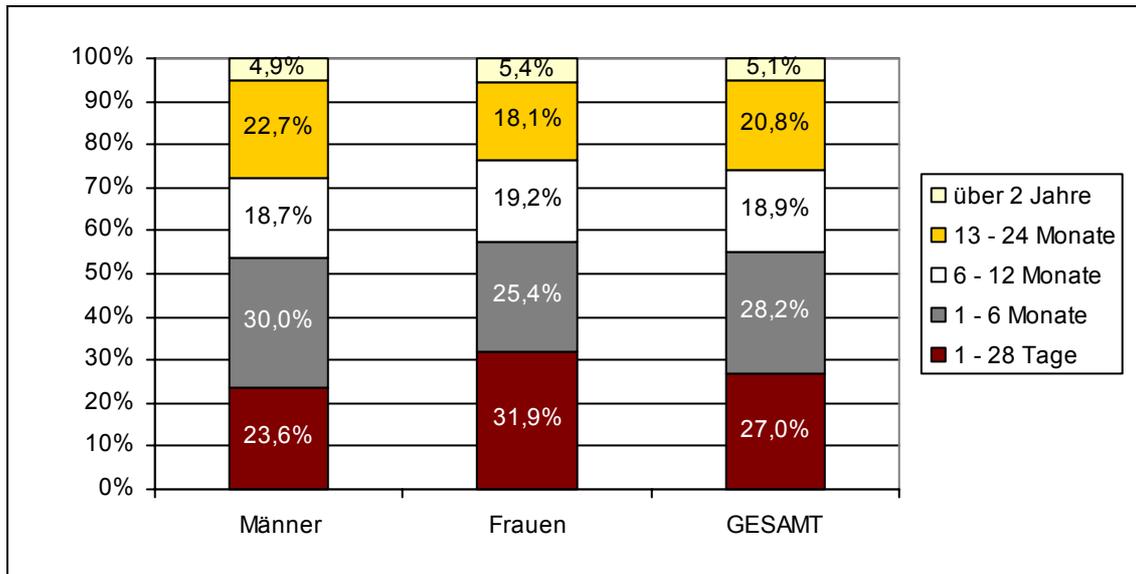
Diese Praxis zeigt, dass mit der einmaligen Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses die 6-Monate-Kündigungsfrist bei behinderten Arbeitskräften umgangen wird und hier die Überlasserprojekte eigentlich im rechtlichen Graubereich agieren. In der Regel ist aber diese Praxis mit den Förderstellen abgesprochen und wird den Zeitarbeitskräften auch offen kommuniziert. Entschärft könnte dieses Problem – wie bereits angemerkt wurde - durch eine Aufhebung der Kündigungsfrist am zweiten Arbeitsmarkt oder zumindest eine Ausweitung der Kündigungsfrist auf zumindest ein Jahr werden. Eine solche Änderung der Kündigungsschutzbestimmungen ist aber nach Ansicht der Befragten in der derzeitigen Lage aufgrund der Verhandlungsposition von BehindertenvertreterInnen nicht zu erwarten.

Das Dienstverhältnis endet in jedem Fall am Ende der vereinbarten Frist. Dies hat zur Folge, dass die betreffenden Personen, sofern sie nicht vom Beschäftigerbetrieb übernommen wurden, wieder arbeitsuchend sind und in den BewerberInnenpool zurückkehren.

Interessanterweise sind bereits zwei Einrichtungen (a-plus und Netzwerk Arbeit) dazu übergegangen, in solchen Fällen einer Nicht-Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb eine Anschlussperspektive zu bieten. Dies erfolgt auf dem Weg, dass diese Zeitarbeitskräfte in eine zweite – nicht geförderte - gewerbliche Arbeitskräfteüberlassungsfirma übernommen werden, die zu den regulären Marktbedingungen der Arbeitskräfteüberlassung agieren. Dies trifft vor allem bei jenen Firmen zu, die mit der Zeitarbeitskraft zwar zufrieden sind, sich aber (aufgrund des Kündigungsschutzes) nicht zu einer definitiven Übernahme entschließen können.

Die Auswertung der TeilnehmerInnendaten belegt, dass etwas mehr als die Hälfte der ZeitarbeiterInnen (55,2%) nicht länger als sechs Monate im Rahmen des Überlassungsverhältnisses beschäftigt ist und jeweils rund 20% zwischen 6 und 12 Monaten sowie zwischen 13 und 24 Monaten. Lediglich rd. 5% sind länger als zwei Jahre als ZeitarbeiterInnen beschäftigt. Auffällig ist jedoch der relativ hohe Anteil an Personen, die nicht länger als 28 Tage im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt sind und zwar ist dies mehr als ein Viertel (28%). Dieser Anteil liegt bei Frauen mit über 30% noch deutlich höher als bei Männern mit 23,6%. Demnach wird das Arbeitsverhältnis doch relativ häufig während des gesetzlichen Probemonats wieder beendet. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass trotz aller Vorabklärungen erst die Praxis einen wichtigen Prüfstein - sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen - darstellt, was die Möglichkeit einer längerfristigen Zusammenarbeit betrifft.

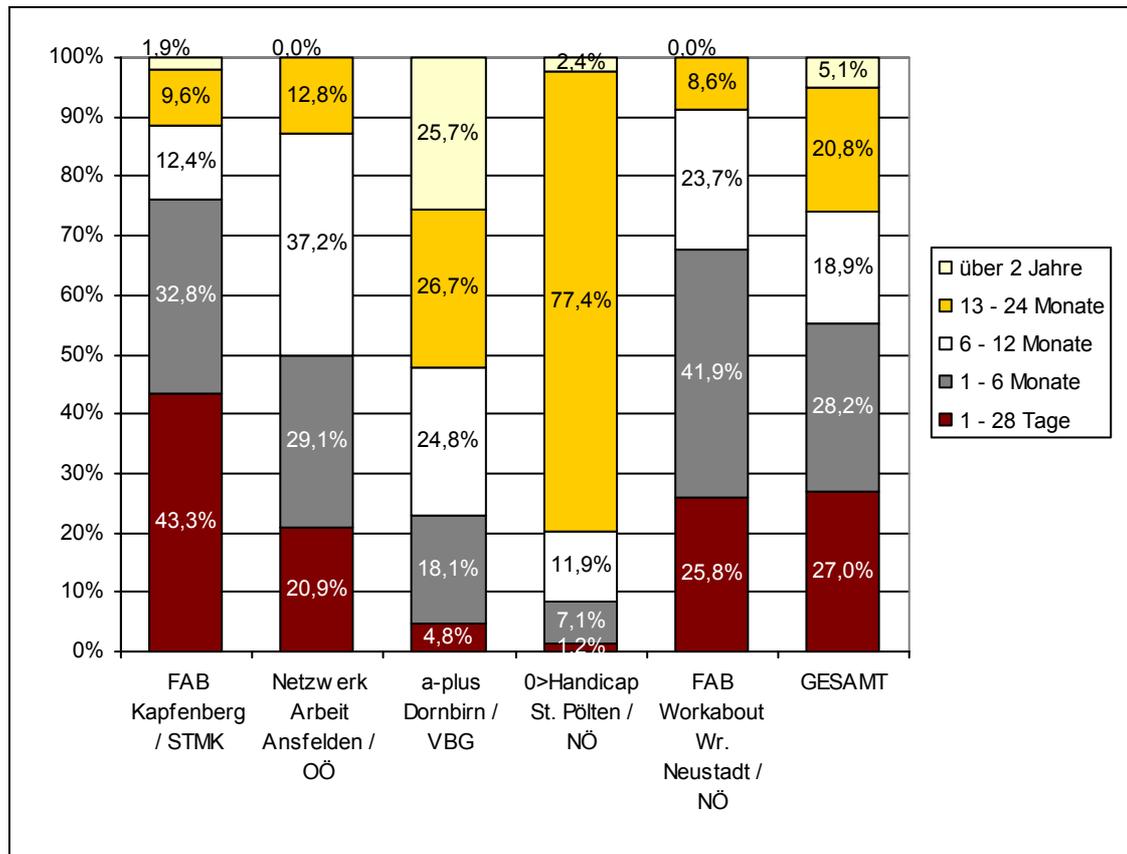
**Abbildung 8: Beendete Teilnahmen nach Geschlecht und Dauer der Teilnahme, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=682

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die getrennte Analyse nach Trägern: So beträgt der Anteil jener, die ihre Teilnahme während des ersten Monats beenden, beim FAB Kapfenberg 43%, während dieser Anteil bei 0>Handicap St. Pölten lediglich 1,2% beträgt (siehe Abbildung 9). Der geringe Anteil beim Verein 0>Handicap dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass hier für die Anfangsphase eines Dienstverhältnis auf die Möglichkeit des geförderten Arbeitstrainings des AMS zurückgegriffen wird und somit auch eine intensivere Betreuung ermöglicht wird. Der hohe Wert bei FAB Kapfenberg wiederum wird im Zusammenhang mit versicherungsrechtlichen Faktoren stehen. Eine Anmeldung eines Maßnahmenteilnehmers/einer Maßnahmenteilnehmerin würde der Erfahrung zufolge etwa bei einem Weg- oder Arbeitsunfall zu größten Problemen führen, wenn nicht auch bereits während des Praktikums eine ordnungsgemäße Anmeldung als beschäftigt vorliegen würde.

**Abbildung 9: Beendete Teilnahmen nach Träger und Dauer der Teilnahme, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=682

### 5.3 Betreuung der Zeitarbeitskräfte

Die laufende und regelmäßige Betreuung der Zeitarbeitskräfte im Beschäftigerbetrieb durch MitarbeiterInnen des Überlassungsprojektes ist nicht bei jedem Träger prinzipiell vorgesehen. Lediglich zwei Projekte bieten Betreuung am Arbeitsplatz an. Bei den anderen Projekten beschränkt sich die Betreuung vielfach auf Troubleshooting im Konfliktfall. Begründet wird die reduzierte Betreuung mit der gut entwickelten Employability der Zeitarbeitskräfte, die sich relativ selbständig im betrieblichen Zusammenhang bewegen könnten. Allerdings wurde auch eingeräumt, dass oftmals Probleme auftreten, wenn die Betreuung fehlt oder falls anfänglich vorhanden, ausläuft.

Manche Überlasserprojekte verfolgen allerdings einen flexiblen Ansatz, bei dem die Betreuungsfrequenz individuell vereinbart wird. Begründet wird dies damit, dass erfahrungsgemäß vor allem bei psychisch Beeinträchtigten ist eine dichtere Betreuung notwendig ist.

Eine Einrichtung bietet den Zeitarbeitskräften, die in der Regel auf verschiedene Betriebe verteilt sind, Möglichkeiten zum Kennen lernen und zu gemeinsamen Freizeitaktivitäten. Durch Weihnachtsfeiern, Kegelabende oder andere Gemeinschaftsveranstaltungen

tungen soll der Teamgedanke gefördert und auch ein Gegengewicht zum Bild von den Arbeitskräfteüberlassern als ‚Ausbeuterfirmen‘ geschaffen werden.

Die befragten ZeitarbeiterInnen waren mit der Betreuung durch das Überlasserprojekt zum weit überwiegenden Teil zufrieden. Unabhängig davon, ob regelmäßige Betreuung im Projekt installiert ist oder nicht, sprachen sie die Erreichbarkeit von MitarbeiterInnen des Überlasserprojekts im Anlassfall als Unterstützungsfunktion an. In den Beschäftigterbetrieben werden zumeist die direkten Vorgesetzten, in vielen Fällen auch die KollegInnen und - dies allerdings selten - eine Behindertenvertrauensperson des Unternehmens als Ansprechperson gesehen.

Generell lässt sich sagen, dass die Betreuungsintensität durch die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasserprojekte gering dimensioniert ist und in manchen Fällen der Praxis gewerblicher Überlasser nahe kommt.

## **5.4 Stehzeitenmanagement**

Die Praxis der derzeit aktiven Projekte zur Arbeitskräfteüberlassung zeigt, dass Stehzeiten de facto nicht vorkommen. Diese würden dann entstehen, wenn das Dienstverhältnis beim Überlasserprojekt noch aufrecht ist, die Zeitarbeitskraft ihre Tätigkeit bei einem Beschäftigterbetrieb aber beendet und der Einsatz bei einem anderen Beschäftigterbetrieb noch nicht in Aussicht steht. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die Zeitarbeitskraft in dieser Zeitspanne eingesetzt wird.

Dass bislang Stehzeiten bei der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung nur in Einzelfällen vorkommen, liegt daran, dass in diesen Fällen erfolgreich versucht wurde, das befristete Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen. Damit konnten die Überlasserprojekte vermeiden, dass über eine längere unproduktive Phase Einkommenszahlungen anfallen, die letztlich als Aufwand verbucht werden muss, dem keine Eigenerlöse gegenüberstehen.

Von den befragten ProjektleiterInnen wird das Stehzeitenmanagement grundsätzlich als schwieriges Unterfangen beurteilt, vor allem dann, wenn es gilt, die Stehzeiten produktiv zu nutzen. Dies würde einen Einsatz bei anderen entlohnten Auftragsarbeiten notwendig machen, sofern keine Möglichkeit besteht, Stehzeiten über Zeitausgleich oder Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen zu kompensieren. Gerade der Einsatz bei Auftragsarbeiten, wie sie von einigen Behinderteneinrichtungen durchgeführt werden, ist nur dann möglich, wenn es dort einen entsprechenden Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften gibt. Der meist kurzfristig erforderliche Bedarf nach Auftragsarbeiten würde einen erhöhten Koordinations- und Akquisitionsbedarf erforderlich machen.

Um über ein Angebot an flexibel zu besetzenden Stehzeiten-Arbeitsplätzen verfügen zu können, bedarf es einer Vernetzung der Arbeitskräfteüberlassung mit anderen Einrichtungen, wie geschützten Werkstätten, Integrativen Betrieben oder anderen Assistenzdiensten, die Auftragsarbeiten durchführen.

Auch eine mögliche Qualifizierung der Zeitarbeitskräfte in Stehzeitenphasen bietet sich nur in jenen Fällen an, in denen dies vor dem Hintergrund der individuellen Erwerbskarriere und beruflichen Perspektiven als arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig erscheint.

Zu berücksichtigen bleibt auch, dass diese Form der Kompensation von Stehzeiten mit finanziellem Aufwand verbunden ist. Neben dem Weiterlaufen des Arbeitseinkommens fallen noch Kosten für die Aus- und Weiterbildung an. Zudem ergibt sich die Herausforderung, zum erforderlichen Zeitpunkt auch über entsprechende Kursplätze zu verfügen. In der Praxis ließe sich das nur über modulare Qualifizierungen bewerkstelligen, die einen laufenden Maßnahmeneinstieg ermöglichen.

## 6 Maßnahmeneffekte

Es hat sich immer wieder gezeigt, dass es in der Regel nicht ausreicht, einfache Stichtagsquoten zu bilden, will man die Effekte einer Maßnahme auf die Arbeitsmarktkarrieren von Geförderten analysieren und bewerten. Die Aussagekraft von Stichtagsquoten ist relativ begrenzt, da kaum Ergebnisse über die längerfristigen individuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt vorgelegt werden können – teilweise können durch diese Methode auch Scheinergebnisse produziert werden.<sup>4</sup> Um den Effekt einer Maßnahme hinsichtlich der angestrebten Erwerbsintegration des Teilnehmers/ der Teilnehmerin zu beurteilen, wurde daher ein **komplexes Auswertungs- und Darstellungsverfahren** zur Aufbereitung und Analyse von Erwerbs- und Förderkarrieren entwickelt.

### 6.1 Erwerbskarrierenanalysen – methodische Erläuterungen

Das Verfahren zur Rekonstruktion von Erwerbs- und Förderkarrieren beinhaltet die folgenden Arbeitsschritte:

Als Datengrundlage zur Beurteilung der Arbeitsmarktwirkung von Maßnahmen dienen die Originalinformationen der Versicherungsqualifikationen, die durch das AMS-Monitoring und den Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereitgestellt werden. Diese sind in ihrer Rohform mit mehr als 200 Labels versehen. Eine Analyse der individuellen Arbeitsmarktkarrieren auf dieser Basis würde freilich unter ihrer Unübersichtlichkeit beträchtlich leiden. Daher werden die Versicherungsqualifikationen in einem ersten Arbeitsschritt zu 10 Gruppen zusammengefasst:

1. Die Maßnahme selbst, sowie führende und folgende Maßnahmen desselben Typs,
2. Tage der Beschäftigung ohne Lehrzeiten,
3. Tage der Ausübung von Lehrzeiten,

---

<sup>4</sup> Beispielsweise lässt eine Stichtagsquote in Form der „Beschäftigungsquote“ offen, wie lange von einer beobachteten Person eine der Maßnahme folgende Beschäftigung ausgeübt wird und lässt auch unklar, wie die individuelle Arbeitsmarktsituation vor der Maßnahme beschaffen war. Eine Beschäftigungsquote von 50% kann je nach Vorkarriere und Stabilität des angenommenen Dienstverhältnisses - und natürlich auch abhängig vom Beobachtungsraum, für den sie erstellt wird - einen positiven Effekt der Maßnahme für die Beschäftigungskarriere der beobachteten Person bedeuten. Sie kann aber auch Zeugnis für eine geringe oder sogar negative Maßnahmenwirkung sein, wenn beispielsweise das folgende Dienstverhältnis nur für einige Tage ausgeübt wird und es daran anschließend wieder zu einem ausgedehnten Leistungsbezug kommt.

4. Tage einer AMS-Vormerkung ohne Leistungsbezug und
5. Tage der Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug,
6. Tage der Förderung,
7. Präsenzdienst- und Karenzzeiten,
8. Nullzeiteintragungen,
9. Tage mit Krankengeldbezug, sowie
10. Pensionszeiten.

### **Hierarchische Aufbereitung der Episoden**

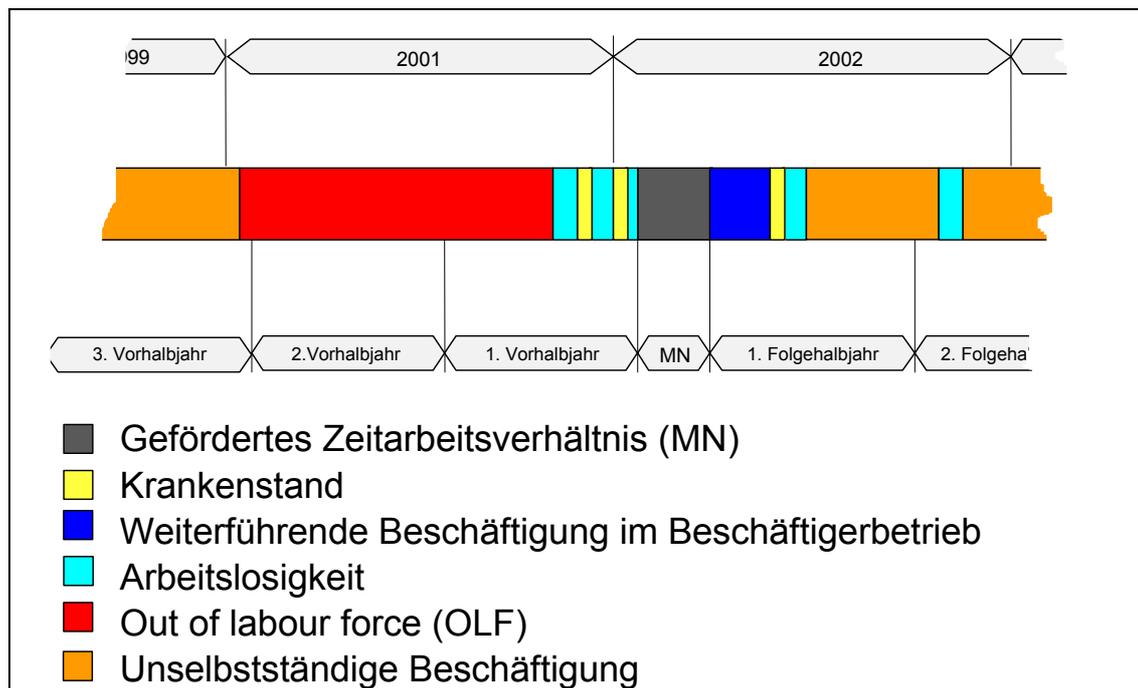
Im Anschluss an den Kodierungsprozess werden die zu Gruppen aggregierten Episoden in einem hierarchischen Datenaufbereitungsverfahren **bereinigt**, um Mehrfachzählungen bei zeitlich parallel verlaufenden Episoden zu vermeiden. Es werden dabei für jede Person die gesamten Episodendaten gescannt und bereinigt, indem Episodeneintragungen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, einem hierarchischen System der Priorisierung entsprechend zusammengefasst, verkürzt, verlängert, unterbrochen oder recodiert werden, so dass letzten Endes im bereinigten Datensatz eine **Jahressumme von 365/366 Tagen** vorliegt.

### **Zeitfenster**

Die Vor- und Nachkarriere wird sodann mit Hilfe verschiedener Beobachtungsfenster betrachtet. Vorwiegend wird dabei mit Zeitfenstern von 6 Monaten Länge gerechnet; die Arbeitsmarktkarriere jeder einzelnen Person wird dabei in ein halbes Jahr vor der Maßnahme, ein halbes Jahr nach der Maßnahme, ein zweites Halbjahr nach der Maßnahme usw. unterteilt (Begriff ‚Folgehalbjahr‘, siehe auch Abbildung 10, in welcher eine fiktive Beschäftigungskarriere dargestellt ist).

Wesentlich ist dabei, dass für jede Person die Maßnahme und somit auch die zeitliche Lage der Beobachtungsfenster im Vorbeobachtungszeitraum an einem individuell unterschiedlichen Tag beginnen kann. Das gleiche gilt auch für das Ende der Maßnahme und die daran anschließenden Beobachtungsfenster. Die zeitliche Ausdehnung der einzelnen Fenster ist jedoch durch die vordefinierte Länge determiniert.

**Abbildung 10: Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume**



Quelle: L&R „Beispiel HVSV-Datenaufbereitung“, 2007

### Zeitanteile als zentrale Indikatoren

Für jedes der Beobachtungsfenster vor Beginn und nach Ende der Maßnahme (in der Regel Jahre, halbe Jahre und Monate) werden definitionsgemäß die folgenden Zeitanteile gebildet:

- **Beschäftigungszeitanteile** geben Auskunft über den Anteil von Tagen an selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung im Beobachtungszeitraum<sup>5</sup>. Beschäftigungszeitanteile enthalten keine Tage der Lehrausbildung. Diese finden sich in der folgenden Gruppe.
- **Lehrstellenzeitanteile** bezeichnen den Anteil von Tagen der Lehrausbildung.
- **Arbeitslosigkeitszeitanteile** beinhalten den Anteil von Episodentagen der AMS-Vormerkung mit und ohne Leistungsbezug. Sie sind zu unterscheiden von den
- **Arbeitslosigkeitsbezugszeitanteilen**, welche lediglich jene Tage der AMS-Vormerkung einschließen, während denen eine Leistung bezogen wurde.
- **Fördermaßnahmenzeitanteile** beziehen sich auf Episoden mit BSB- oder AMSG-Fördermaßnahmen.
- **Präsenzdienst- und Karenzzeitanteile** schließen den Anteil von Tagen ein, während denen der Präsenzdienst abgeleistet oder Karenzurlaubsgeld bezogen wurde.

<sup>5</sup> Jedoch ohne Differenzierung nach dem Beschäftigungsausmaß (d.h. sowohl Vollzeit-, Teilzeit- als auch geringfügige Beschäftigung werden berücksichtigt)

- **Out-of-labour-force (OLF) - Zeitanteile** setzen sich primär aus Nullzeit-Eintragungen<sup>6</sup> sowie aus Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs zusammen.
- **Krankenstandszeitanteile** gelten als Zeitanteile jener Tage, während denen Krankmeldungen vorliegen.

Alle diese Zeitanteile summieren sich aufgrund des hierarchischen Bereinigungsprozesses innerhalb des jeweiligen Beobachtungszeitraumes (Jahr, halbes Jahr, Monat) auf 100%. Die jeweiligen Prozentangaben sind mit **exakten Tagesdaten** des bereinigten Datensatzes verbunden. So entspricht etwa ein Beschäftigungszeitanteil von 25% einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr oder rund acht Beschäftigungstagen in einem Monat.

Die Auswertungen zu den Zeitanteilen werden vor allem auf drei Ebenen durchgeführt:

#### 1. Auswertungen auf Volumensbasis

Das Volumen von Zeitanteilen gibt Aufschluss über den Mittelwert, den ein Arbeitsmarktstatus in einem definierten Zeitabschnitt (etwa das Folgemonat oder das Kalenderjahr 1998) einnimmt. Ein durchschnittliches Beschäftigungsvolumen bei ZeitarbeiterInnen einer gewissen Altersgruppe in der Größenordnung von 50% etwa kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass im Gesamtschnitt alle Personen dieser Gruppe eine Beschäftigung von 6 Monaten pro Jahr bzw. 182 Tagen aufweisen. Über einzelne Personen ist keine Aussage möglich, für diese Belange wird der folgende Indikator verwendet.

#### 2. Auswertungen von gruppierten Zeitanteilswerten

Gruppierte Zeitanteilswerte geben Aufschluss darüber, welcher Klasse einzelne Personen zugeordnet werden können. Am obigen Beispiel festhaltend wird etwa das Beschäftigungsvolumen der ZeitarbeiterInnen einer gewissen Altersgruppe in drei Gruppen geteilt: Jene ohne Beschäftigung oder mit nur marginaler Beschäftigung (0% bis 10% Beschäftigungszeitanteil; BZA), jene mit mittlerem Beschäftigungsniveau (11% bis 50% BZA) und jenen mit höherem Beschäftigungsniveau (51% bis 100% BZA). Überwiegt z.B. die erste Gruppe, so wird für diese Gruppe von einer prekären Beschäftigungssituation auszugehen sein. Für die spezielle Gruppe mit einem Beschäftigungszeitanteil von 91-100% wird von ‚durchgehender Beschäftigung‘ im Beobachtungszeitraum gesprochen.

#### 3. Typisierende Analysen

Zur übersichtlicheren Darstellung des längerfristigen Maßnahmen Erfolgs wurden zusätzlich typisierende Auswertungen vorgenommen. Hierfür wurde das dritte auf das Ende der Maßnahme folgende Halbjahr im Hinblick darauf untersucht, welcher Erwerbsstatus vorwiegend bei einer Person vorlag (d.h. mit einem Zeitanteil von über 50% des Beobachtungszeitraums). Die Person wurde sodann der entsprechenden Gruppe zugeordnet. Folgende Typen wurden hierzu gebildet:

---

<sup>6</sup> Nullzeiten nachträglich eingeschrieben, wenn im Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Tagesstati eingetragen sind.

- Vorwiegend beschäftigt
- Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend
- Vorwiegend in arbeitsmarktfernen (OLF) Lagen
- Vorwiegend Karenz/Präsenzdienst/Zivildienst
- Mischtyp

Das dieser Längsschnittauswertung zugrunde liegende Sample von Förderfällen unterscheidet sich in seiner Größe von den in diesem Bericht bereits dargestellten Monitoringstrukturen. Dies ist einerseits dadurch zu begründen, dass es nicht möglich ist, alle geförderten Personen in den Datenbeständen des Hauptverbandes zu identifizieren. Weiters konnten auch nur jene Maßnahmenteilnahmen in die Erwerbskarrierenanalyse einbezogen werden, bei denen bereits ein Mindest-Nachbeobachtungszeitraum von 6 Monaten vorhanden war. Aus diesem Grund wurde das Kriterium „spätestes Endedatum der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung“ auf den 31.12.2006 festgelegt. Insgesamt konnten somit 581 der 854 im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung geförderten Personen in die Erwerbskarrierenanalyse einbezogen werden.

Im Folgenden werden nun die Ergebnisse der Längsschnittanalysen dargestellt.

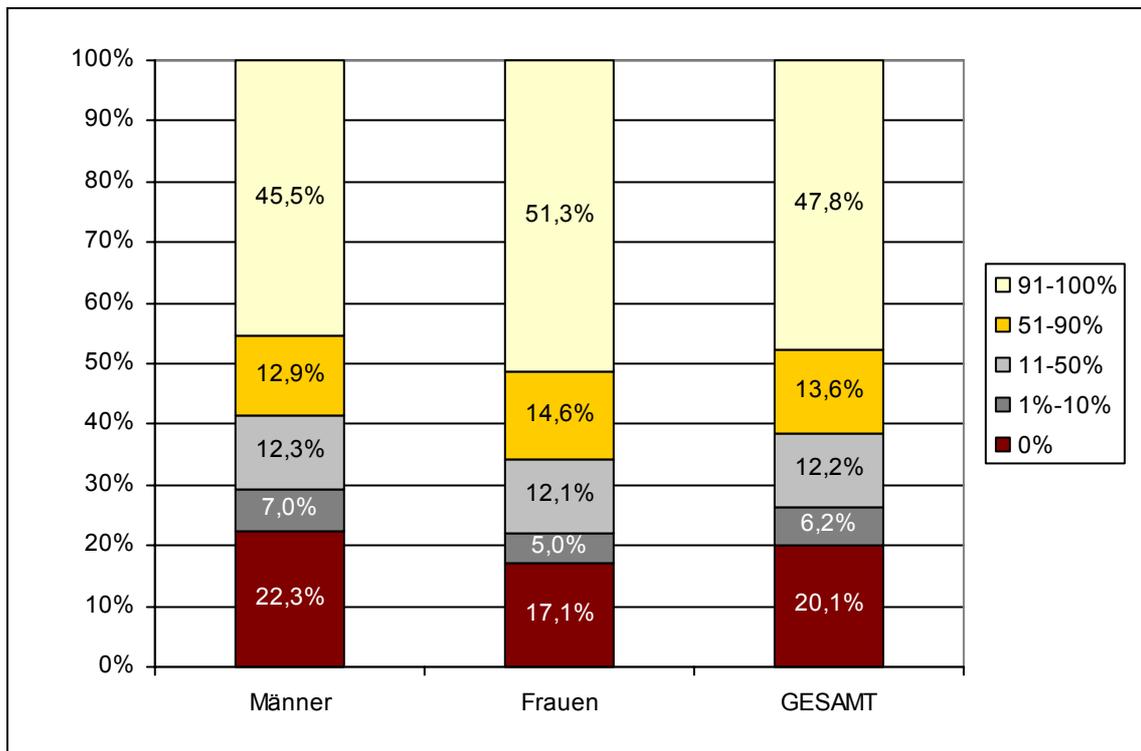
## 6.2 Entwicklung der Erwerbsintegration

### 6.2.1 Kurzfristige Effekte und Beschäftigungsentwicklung

Zieht man als Beobachtungszeitraum zunächst das **erste Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme** heran, lassen sich kurzfristige Integrationseffekte der Zeitarbeit abbilden. Zu diesem Analyseschritt werden gruppierte Zeitanteile verwendet, da sie die relative Beschäftigungsintegration innerhalb der Gruppen vollständig abbilden. Ob die ehemaligen ZeitarbeiterInnen in der Nachbeobachtungszeit in jenem Betrieb beschäftigt sind, der während des Zeitarbeitsverhältnisses als Beschäftigterbetrieb fungierte, kann auf Basis der Hauptverbandsdaten nicht bestimmt werden. Nach Aussagen der InterviewpartnerInnen in den Überlasserprojekten kann aber im Großteil der Fälle von einer Übernahmesituation durch den Beschäftigterbetrieb ausgegangen werden.

Generell ist im ersten Nachhalbjahr bereits von einer sehr guten Erwerbsintegration der TeilnehmerInnen zu sprechen. 47,8% der Personen waren während der ersten sechs der Zeitarbeit folgenden Monate durchgehend in Beschäftigung (ZA 91-100%). Dabei zeigt sich in der Gruppe der **Frauen eine etwas stärkere Erwerbsintegration** als bei den Männern. 51,3% der weiblichen gegenüber 45,5% der männlichen ZeitarbeiterInnen waren in jenem Beobachtungszeitraum durchgehend in Beschäftigung; mit einem Beschäftigungsvolumen von mehr als 50% arbeiteten im ersten Folgehalbjahr 65,9% der Frauen und 58,4% der Männer. Von einer nicht-erfolgten Beschäftigungsintegration (ZA 0%) sind Männer mit 22,3% doch deutlich stärker betroffen als Frauen mit 17,1% (siehe auch Tabelle 13 im Anhang)

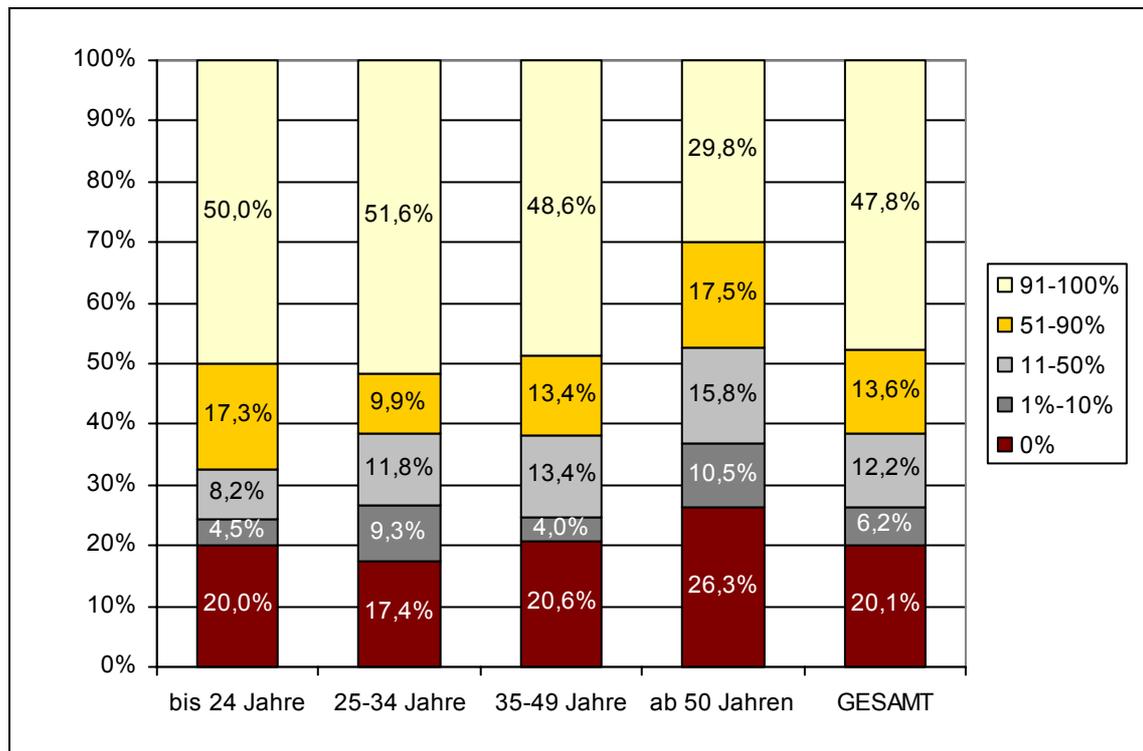
**Abbildung 11: Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme, nach Geschlecht, Gruppenwerte**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=581

Nach Altersgruppen differenziert zeigt sich, dass **Ältere eine vergleichsweise weniger erfolgreiche Erwerbsintegration** aufweisen als Personen im Haupterwerbsalter oder Jugendliche. Während jüngere ZeitarbeiterInnen zu rund 50% im Folgejahr durchgehend in Beschäftigung sind, beträgt dieser Anteil unter den MaßnahmenteilnehmerInnen mit einem Lebensalter von 50 Jahren und mehr nur 29,8%. Ein fast ebenso großer Anteil der älteren TeilnehmerInnen, nämlich immerhin 26,3% hat im ersten Folgehalbjahr gar keine Beschäftigung vorzuweisen (ZA 0%) (siehe auch Tabelle 11 im Anhang). Parallel dazu findet sich von den älteren ZeitarbeiterInnen ein deutlich größerer Teil in arbeitsmarktfernen Lagen; OLF-Zeitanteile von mehr als 50% weisen 15,8% der älteren ZeitarbeiterInnen, d.h. mit einem Alter von über 50 Jahren auf – ein Anteil, der gut doppelt so hoch liegt wie in den anderen Altersgruppen (5,4% bei Jugendlichen, 5,6% für Personen im unteren und 7,1% bei Personen im oberen Haupterwerbsalter) (siehe Tabelle 12 im Anhang).

**Abbildung 12: Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Altersgruppen, Gruppenwerte**

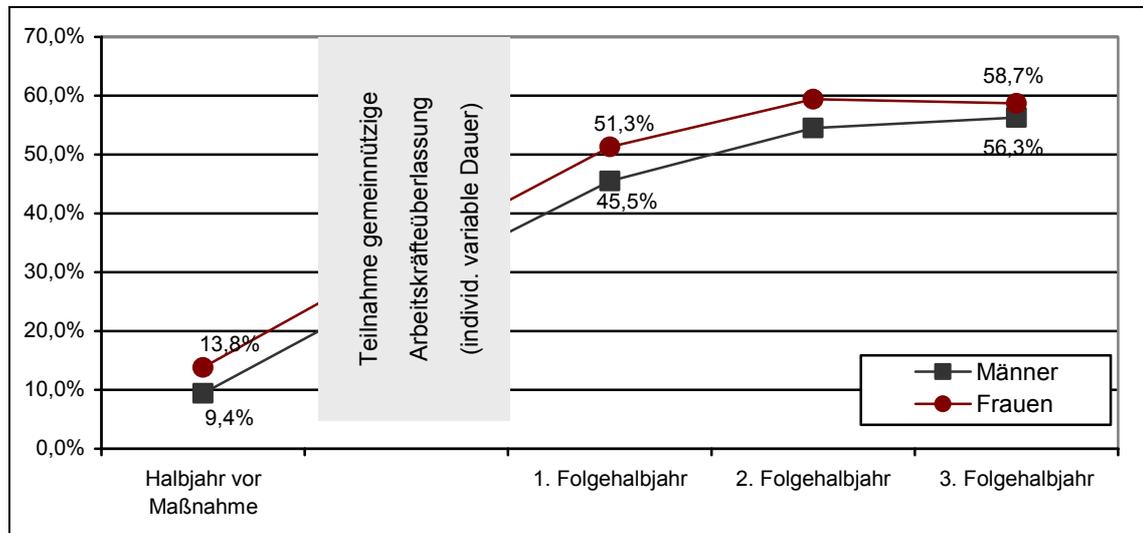


Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=581

Aufschlussreich zur Beurteilung von Maßnahmeneffekten ist die Beobachtung der Erwerbsintegration der TeilnehmerInnen **im Zeitverlauf**. Hier zeigt sich eine **steigende Tendenz in der Erwerbsintegration** im Vergleich der drei der Zeitarbeit folgenden Halbjahre; im ersten der gemeinnützigen Zeitarbeit folgenden Halbjahr waren 47,8% der Personen durchgehend beschäftigt, im zweiten folgenden Halbjahr 56,6% und im dritten folgenden Halbjahr 57,3%, d.h. **deutlich mehr als die Hälfte** der TeilnehmerInnen konnte nach der Zeitarbeit **kontinuierlich in Beschäftigung** bleiben. Die steigende Tendenz bei größerem zeitlichem Abstand zur Zeitarbeit ist als zusätzliches positives Kriterium zu werten; es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Maßnahme einen **nachhaltig positiven Effekt** für die TeilnehmerInnen aufweist.

Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Entwicklungen der Beschäftigungsintegration für die Geschlechter. Aus diesen Ergebnissen kann allerdings nicht direkt auf eine bessere Maßnahmenwirkung bei Frauen geschlossen werden, da Frauen auch im Halbjahr vor der Maßnahme eine etwas bessere Erwerbsintegration zu verzeichnen hatten: 13,8% der Frauen waren hier durchgehend beschäftigt gegenüber 9,4% der Männer, und deutlich weniger Frauen waren gänzlich ohne Beschäftigung (43,9% gegenüber 51,9%) (siehe auch Tabelle 14 im Anhang).

**Abbildung 13: Anteil von Personen mit durchgehender Beschäftigung im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht**

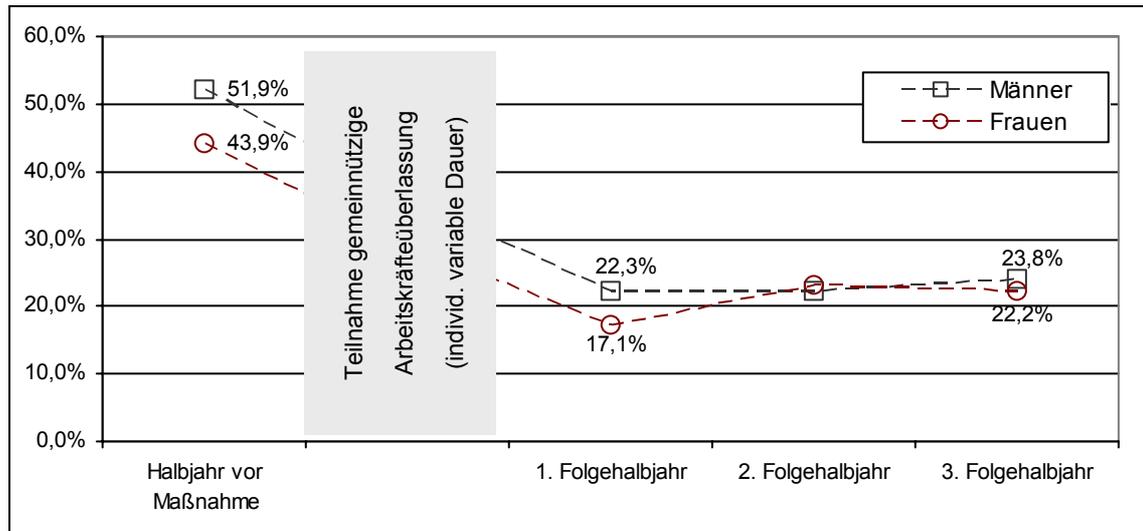


Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007; Halbjahr vor MN gesamt n=580, 1.Folgehalbjahr gesamt n=581, 2.Folgehalbjahr gesamt n=505, 3. Folgehalbjahr gesamt n=445

Für rund ein Fünftel der TeilnehmerInnen brachte die Maßnahme hingegen keine nachhaltigen Beschäftigungserfolge. Vergleicht man den Anteil derer gänzlich ohne Beschäftigung im Zeitverlauf, so zeigt sich, dass im ersten auf das Ende der Maßnahme folgenden Halbjahr 20,1% der TeilnehmerInnen keinen einzigen Tag ein Erwerbsverhältnis zu verzeichnen hatten, im dritten Folgehalbjahr belief sich der Anteil dieser Gruppe auf 23,1%, stieg als in längerfristiger Perspektive geringfügig an (siehe Abbildung 14).

Durchgängig zeigt diese Verlaufsanalyse eine **etwas bessere Erwerbsintegration der Frauen**. So waren im ersten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme 51,3% der Frauen gegenüber 45,5% der Männer, im zweiten Folgehalbjahr 59,4% der Frauen und 54,5% der Männer und im dritten Folgehalbjahr 58,7% der Frauen und 56,3% der Männer durchgehend erwerbstätig (siehe Abbildung 13). Auch hinsichtlich des Anteils derer ohne Beschäftigung zeigt sich für Frauen ein leicht positiveres Bild; mit 17,1% im ersten Folgehalbjahr liegt der entsprechende Wert rund 5 Prozentpunkte unter dem der Männer, und auch im dritten Folgehalbjahr sind anteilmäßig weniger Frauen ohne Beschäftigung als Männer (siehe Abbildung 14).

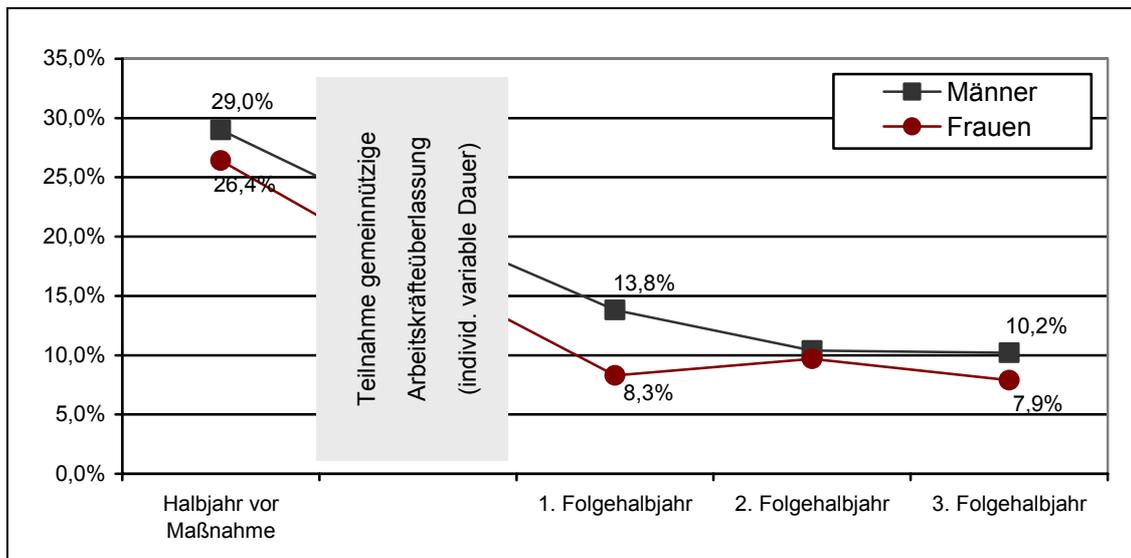
**Abbildung 14: Anteil von Personen ohne Beschäftigung im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007; Halbjahr vor MN gesamt n=580, 1.Folgehalbjahr gesamt n=581, 2.Folgehalbjahr gesamt n=505, 3. Folgehalbjahr gesamt n=445

Auch gemessen an den **Indikatoren Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktfernen Zeiten** zeigt sich die **positive Integrationswirkung** der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Der Anteil von überwiegend arbeitslosen Personen (Zeitanteil Arbeitslosigkeit 91-100%) nahm durch die Maßnahmenteilnahme für beide Geschlechter langfristig um etwa zwei Drittel ab: Während im Halbjahr vor der Zeitarbeit rund 28% der TeilnehmerInnen dauerhaft arbeitslos waren (29,0% der Männer, 26,4% der Frauen), sinkt dieser Anteil nach der Maßnahmenteilnahme deutlich: im ersten Folgehalbjahr sind nur noch 11,5% (13,8% der Männer, 8,3% der Frauen) überwiegend arbeitslos, im zweiten Folgehalbjahr sinkt der Anteil weiter auf 10,1 % (10,4% Männer, 9,7% Frauen) und schließlich im dritten Folgehalbjahr auf 9,2% (10,2% Männer, 7,9% Frauen) ab. In diesem Bereich ist also ebenfalls von einer äußerst positiven Integrationswirkung der gemeinnützigen Zeitarbeit zu sprechen (siehe auch Tabelle 15 im Anhang).

**Abbildung 15: Anteil von überwiegend arbeitslosen Personen im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007; Halbjahr vor MN gesamt n=580, 1.Folgehalbjahr gesamt n=581, 2.Folgehalbjahr gesamt n=505, 3. Folgehalbjahr gesamt n=445

Geringer fallen die positiven langfristigen Maßnahmeeffekte in der Gruppe derer mit überwiegend arbeitsmarktfernen Zeiten aus. Dieser Anteil sinkt zwar von 3,8% vor Teilnahme auf 2,1% im ersten Folgehalbjahr, steigt aber mit längerer Beobachtungsdauer auf 3,6% im zweiten und 5,6% im dritten Nachbeobachtungshalbjahr an. Hier sind allerdings die niedrigen Zellbesetzungen zu berücksichtigen und Interpretationen mit Vorsicht anzustellen (siehe auch Tabelle 16 im Anhang).

## 6.2.2 Längerfristige Maßnahmeneffekte – Typisierung von Karrieren

Zur Verdichtung der Ergebnisse wurden die Erwerbskarrieren der ZeitarbeiterInnen zu Typen zusammengefasst. Dazu wurde der vorwiegende Erwerbsstatus im dritten Folgehalbjahr herangezogen, und auf dieser Basis die Zuordnung der Person zu einem spezifischen Typus vorgenommen<sup>7</sup>. Die folgende Tabelle 1 zeigt die Verteilung der der MaßnahmenteilnehmerInnen auf die fünf identifizierten Typen.

**Tabelle 1: Erwerbstopologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Geschlecht, Gruppenwerte**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt	173	67,6%	123	65,1%	296	66,5%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	46	18,0%	34	18,0%	80	18,0%
Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	18	7,0%	18	9,5%	36	8,1%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	,4%	4	2,1%	5	1,1%
Mischtyp	18	7,0%	10	5,3%	28	6,3%
<b>Gesamt</b>	<b>256</b>	<b>100,0%</b>	<b>189</b>	<b>100,0%</b>	<b>445</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

Durch die Typisierung zeigt sich nochmals – in verdichteter Form – die **generell sehr gute Gesamtbewertung** der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung **hinsichtlich ihrer längerfristigen Erwerbsintegration**: den Längsschnittdaten zufolge können im dritten Folgehalbjahr 66,5% der MaßnahmenteilnehmerInnen dem Typus vorwiegend beschäftigt zugerechnet werden, und das sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Die Nachkarriere rund jedes sechsten Maßnahmenteilnehmers und jeder sechsten Teilnehmerin kann im dritten Nachfolgehalbjahr als vorwiegend arbeitslos/ arbeitsuchend kategorisiert werden (18,0%). Ein kleiner Teil der ehemaligen ZeitarbeiterInnen von 8,1% ist der Kategorie vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage zuzuordnen. Kaum ins Gewicht fällt der Typus vorwiegend in Karenz/Präsenz-/Zivildienst mit 1,1%. Die verbleibenden 6,3% bzw. 28 Personen sind als Mischtypen zu bezeichnen, da bei ihnen keiner der vorigen Stati mehr als 50% Zeitanteil im dritten Nachfolgehalbjahr ausmacht und daher nicht als vorwiegend betrachtet werden kann.

### Geschlecht

Die Karrieretypen sind unter den Geschlechtern sehr ähnlich verteilt – im Vergleich von Frauen und Männern variieren die Gruppengrößen der Typen um weniger als 3 Prozentpunkte. Der Typus vorwiegend beschäftigt findet sich unter Männern geringfügig häufiger als bei weiblichen Teilnehmenden, vorwiegend arbeitsmarktferne Lagen treten bei den Frauen geringfügig öfter auf, ebenso wie vorwiegend in Karenz/Präsenz-

<sup>7</sup> Die Nachbeobachtungszeit von drei Halbjahren liegt für n=445 Fälle vor (Frauen n=189, Männer n=256).

/Zivildienst. Von den Männern ist ein geringfügig größerer Anteil dem Mischtypus zuzurechnen (siehe Tabelle 1).

## **Alter**

Differenziert nach Altersgruppen ausgewertet, treten unterschiedliche Erfolge der Erwerbsintegration nach der gemeinnützigen Zeitarbeit zutage und es zeigen sich Unterschiede in der Verteilung der Karrieretypen. Die Längsschnittanalysen belegen, dass im Haupterwerbssalter vergleichsweise die besten Integrationsverläufe auftreten – v.a. im unteren Haupterwerbssalter von 25 bis 34 Jahren gelingt die weiterführende Beschäftigung, in dieser Altersgruppe ist ein Anteil von 74,2% als vorwiegend beschäftigt zu bezeichnen, im oberen Haupterwerbssalter beträgt der entsprechende Anteil 68,4%.

**Vergleichsweise problematisch** zeigt sich die Erwerbsintegration der älteren ZeitarbeiterInnen mit einem Lebensalter von 50 und mehr Jahren. In dieser Altersgruppe sind nur noch 37,5% dem Typus vorwiegend beschäftigt zuzurechnen, in dieser Gruppe sind auch deutlich mehr Personen längerfristig ohne Arbeit als in den jüngeren Altersgruppen und im Gesamtschnitt (vorwiegend arbeitslos/arbeitssuchend 30,0% gegenüber 18,0% im Gesamtschnitt, vorwiegend arbeitsmarktferne Lagen 22,5% gegenüber 8,1% gesamt, siehe Tabelle 2). Dabei führt in der Gruppe der über 50jährigen v.a. für Männer der Weg verstärkt in erwerbsmarktferne Lagen; der Anteil der über 50jährigen Männer im Typus vorwiegend arbeitsmarktferne Lage ist mit 31,6% gut doppelt so groß wie bei den Frauen dieser Altersgruppe mit 14,3%.

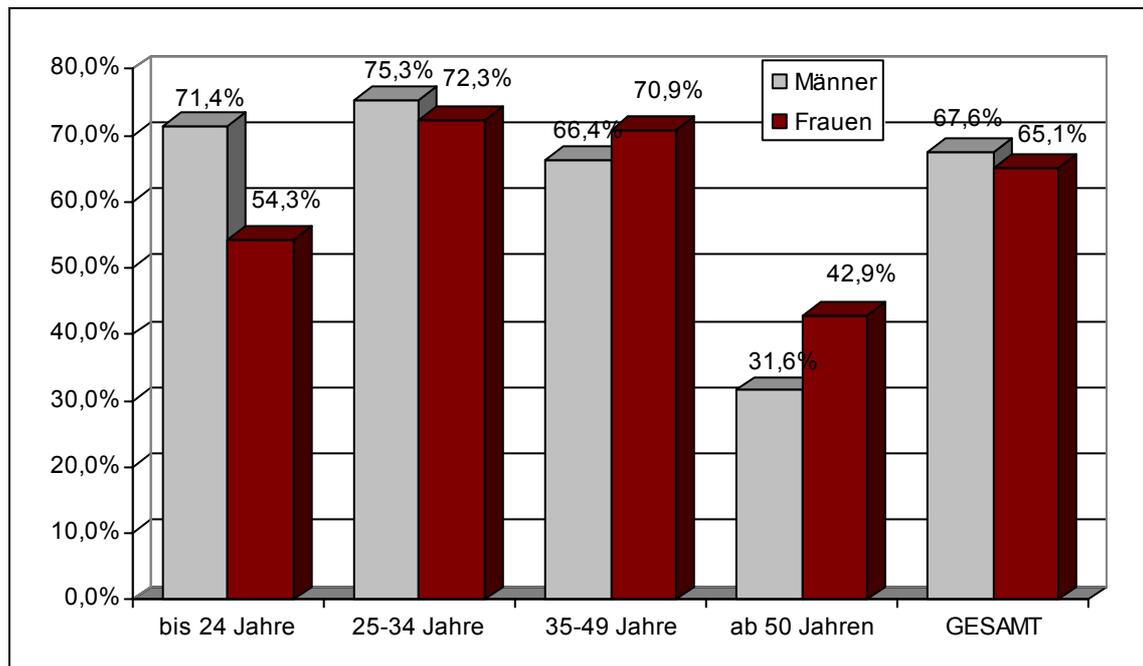
**Tabelle 2: Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Alter und Geschlecht, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 24 J.	Vorwiegend beschäftigt	35	71,4%	19	54,3%	54	64,3%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	4	8,2%	7	20,0%	11	13,1%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	2	4,1%	6	17,1%	8	9,5%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	2,0%	2	5,7%	3	3,6%
	Mischtyp	7	14,3%	1	2,9%	8	9,5%
	Gesamt	49	100,0%	35	100,0%	84	100,0%
25-34 J.	Vorwiegend beschäftigt	61	75,3%	34	72,3%	95	74,2%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	11	13,6%	6	12,8%	17	13,3%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	3	3,7%	3	6,4%	6	4,7%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	2	4,3%	2	1,6%
	Mischtyp	6	7,4%	2	4,3%	8	6,3%
	Gesamt	81	100,0%	47	100,0%	128	100,0%
35-49 J.	Vorwiegend beschäftigt	71	66,4%	61	70,9%	132	68,4%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	26	24,3%	14	16,3%	40	20,7%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	7	6,5%	6	7,0%	13	6,7%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	3	2,8%	5	5,8%	8	4,1%
	Gesamt	107	100,0%	86	100,0%	193	100,0%
ab 50 J.	Vorwiegend beschäftigt	6	31,6%	9	42,9%	15	37,5%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	5	26,3%	7	33,3%	12	30,0%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	6	31,6%	3	14,3%	9	22,5%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	2	10,5%	2	9,5%	4	10,0%
	Gesamt	19	100,0%	21	100,0%	40	100,0%
Gesamt	Vorwiegend beschäftigt	173	67,6%	123	65,1%	296	66,5%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	46	18,0%	34	18,0%	80	18,0%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	18	7,0%	18	9,5%	36	8,1%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	,4%	4	2,1%	5	1,1%
	Mischtyp	18	7,0%	10	5,3%	28	6,3%
	Gesamt	256	100,0%	189	100,0%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

Dass der Integrationserfolg im Vergleich der Geschlechter unterschiedlich über das Lebensalter verteilt ist, zeigt sich auch, wenn man den Typus der vorwiegenden Beschäftigung nach Geschlecht differenziert betrachtet. Demnach verteilt sich der Erfolg einer längerfristigen Beschäftigungsintegration im jüngeren Alter zugunsten der Männer, in den höheren Altersstufen hingegen zugunsten der Frauen; bei den Jugendlichen bis 24 Jahre finden deutlich mehr Männer längerfristig in Beschäftigung (71,4% im Typus vorwiegend beschäftigt gegenüber 54,3% der Frauen), ab einem Alter von 35 Jahren jedoch verzeichnen Frauen eine bessere Erwerbsintegration und in den oberen beiden Altersgruppen, v.a. in der Gruppe der über 50jährigen, sind anteilmäßig mehr Frauen als Männer diesem Typus zuzuordnen.

**Abbildung 16: Anteil des Typus vorwiegend beschäftigt nach Alter und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=445

### Art der Behinderung

Insgesamt ist in der Längsschnittanalyse – wie bereits dargestellt – ein Anteil von 66,5% dem Typus vorwiegend beschäftigt im dritten Nachbeobachtungshalbjahr zuzuordnen. Differenziert nach der Art der Behinderung der ZeitarbeiterInnen zeigt sich, dass dieser Anteil relativ wenig mit den Behinderungsarten variiert. Für Menschen mit körperlichen, psychischen und geistigen Beeinträchtigungen liegen die entsprechenden Werte zwischen 60 und 70% (körperliche Beeinträchtigungen 64,7%, psychische Beeinträchtigungen 60,0%, geistige Beeinträchtigungen 70,6%). Hier ist festzuhalten, dass also **auch Menschen mit psychischen und geistigen Beeinträchtigungen** – entgegen den Erwartungen – nach ihrer Teilnahme an der gemeinnützigen Arbeitsüberlassung auch **langfristig eine gute Erwerbsintegration** aufweisen.

In der Gruppe der Menschen mit Seh- und Hörbehinderung fällt der Anteil der im dritten Folgehalbjahr vorwiegend Beschäftigten mit über 70% überdurchschnittlich aus (Menschen mit Sehbehinderung 75,0%, bei Hörbehinderung 73,1%, siehe Tabelle 3). Demgegenüber unterdurchschnittlich gelingt die längerfristige Erwerbsintegration nur in der Gruppe derer mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Von den TeilnehmerInnen mit dieser Art von Beeinträchtigung finden sich nur 58,3% vorwiegend in Beschäftigung – dabei ist allerdings auf die kleine Zellenbesetzung von nur 12 Personen hinzuweisen<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Da mehr als zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte zur Gruppe derer mit körperlichen Beeinträchtigungen zählen, werden bei einer Aufschlüsselung nach Art der Behinderung in den anderen Kategorien die Zellbesetzungen generell sehr niedrig. Deshalb wird in diesem Abschnitt auf eine graphische Darstellung, die die Größe der Gruppen nicht wiedergibt, verzichtet.

**Tabelle 3: Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Behinderungsart und Geschlecht, Gruppenwerte**

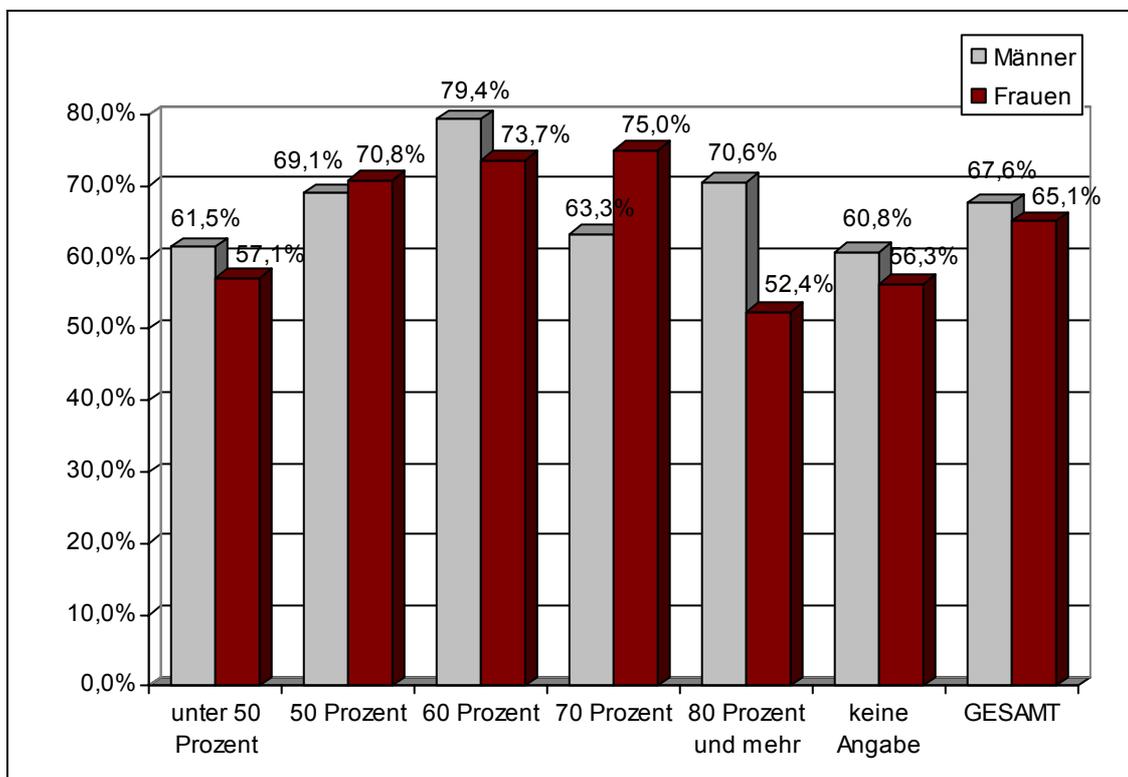
		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Körperliche Beeinträchtigung</b>	Vorwiegend beschäftigt	109	66,1%	67	62,6%	176	64,7%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	32	19,4%	21	19,6%	53	19,5%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	13	7,9%	9	8,4%	22	8,1%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	3	2,8%	3	1,1%
	Mischtyp	11	6,7%	7	6,5%	18	6,6%
	Gesamt	165	100,0%	107	100,0%	272	100,0%
<b>Psychische Beeinträchtigung</b>	Vorwiegend beschäftigt	27	67,5%	18	51,4%	45	60,0%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	5	12,5%	7	20,0%	12	16,0%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	4	10,0%	5	14,3%	9	12,0%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	2,5%	2	5,7%	3	4,0%
	Mischtyp	3	7,5%	3	8,6%	6	8,0%
	Gesamt	40	100,0%	35	100,0%	75	100,0%
<b>Geistige Beeinträchtigung</b>	Vorwiegend beschäftigt	25	75,8%	11	61,1%	36	70,6%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	2	6,1%	2	11,1%	4	7,8%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	1	3,0%	4	22,2%	5	9,8%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	3,0%	0	,0%	1	2,0%
	Mischtyp	4	12,1%	1	5,6%	5	9,8%
	Gesamt	33	100,0%	18	100,0%	51	100,0%
<b>Sehbehinderung</b>	Vorwiegend beschäftigt	6	75,0%	6	75,0%	12	75,0%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	0	,0%	1	12,5%	1	6,3%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	2	25,0%	1	12,5%	3	18,8%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	8	100,0%	8	100,0%	16	100,0%
<b>Hörbehinderung</b>	Vorwiegend beschäftigt	27	71,1%	22	75,9%	49	73,1%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	8	21,1%	5	17,2%	13	19,4%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	1	2,6%	2	6,9%	3	4,5%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	2	5,3%	0	,0%	2	3,0%
	Gesamt	38	100,0%	29	100,0%	67	100,0%
<b>Soz/emot. und/oder Lernbehind.</b>	Vorwiegend beschäftigt	17	70,8%	11	57,9%	28	65,1%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	3	12,5%	6	31,6%	9	20,9%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	1	4,2%	2	10,5%	3	7,0%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	3	12,5%	0	,0%	3	7,0%
	Gesamt	24	100,0%	19	100,0%	43	100,0%
<b>Sonderpädagogischer Förderbedarf</b>	Vorwiegend beschäftigt	2	33,3%	5	83,3%	7	58,3%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	2	33,3%	0	,0%	2	16,7%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	1	16,7%	1	16,7%	2	16,7%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Mischtyp	1	16,7%	0	,0%	1	8,3%
	Gesamt	6	100,0%	6	100,0%	12	100,0%
<b>Gesamt</b>	Vorwiegend beschäftigt	173	67,6%	123	65,1%	296	66,5%
	Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	46	18,0%	34	18,0%	80	18,0%
	Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	18	7,0%	18	9,5%	36	8,1%
	Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	1	,4%	4	2,1%	5	1,1%
	Mischtyp	18	7,0%	10	5,3%	28	6,3%
	Gesamt	256	100,0%	189	100,0%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

## Grad der Behinderung

Stellt man die längerfristige Erwerbsintegration mithilfe der Typisierung nach dem Behinderungsgrad der ehemaligen ZeitarbeiterInnen dar, zeigen sich **keine signifikanten Abweichungen** – dahingehend ist auch der Umstand zu deuten, dass die Werte für die relativ große Gruppe der fehlenden Angaben über den Behinderungsgrad (etwa 30% ‚keine Angabe‘) sich nur unwesentlich von den Gesamtwerten unterscheiden. Tendenziell lässt sich lediglich festhalten, dass in den mittleren Stufen, d.h. mit einer Behinderung von 50, 60 und 70% die besten längerfristigen Integrationserfolge zu sehen sind – überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte dieser Gruppen finden sich im dritten Folgehalbjahr vorwiegend in Beschäftigung, die anderen Gruppen schneiden leicht unterdurchschnittlich ab (siehe Abbildung 17)

**Abbildung 17: Anteil der Personen des Typus vorwiegend beschäftigt nach Behinderungsgrad und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=445

Die ähnliche Größe des Typus der vorwiegenden Beschäftigung in allen Behinderungsgraden (inkl. ‚keine Angabe‘) deutet auf eine tatsächlich gut abgestimmte Integrationspraxis der Projekte hin. Offenbar können für jeden Grad der Behinderung entsprechende Arbeitsstellen – auch längerfristig – akquiriert werden, bzw. und den Menschen mit unterschiedlich starker Beeinträchtigung individuell passende Zugänge zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

### 6.3 Analyse der Erwerbsintegration nach Trägern

Die untersuchten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser in Österreich arbeiten mit unterschiedlichen Zugängen, Rahmenbedingungen und Schwerpunkten. Daher ist eine differenzierte Betrachtung der Erwerbsintegration der ZeitarbeiterInnen nach Trägerorganisation interessant, um die Integrationserfolge der einzelnen Projekte vergleichen zu können. Dazu werden die Indikatoren der Erwerbsintegration (Beschäftigungsvolumen, gruppierte Zeitannteile, Typisierte Erwerbskarrieren) nach Trägern differenziert dargestellt.

Im Vergleich der **mittleren Beschäftigungsvolumina** (siehe Tabelle 4) der TeilnehmerInnen während des dritten Halbjahres nach Maßnahmenteilnahme zeigt sich ein unterdurchschnittliches Abschneiden von FAB workabout Wr. Neustadt – hier fällt das durchschnittliche Beschäftigungsvolumen nur etwa halb so hoch aus wie bei den anderen Trägern. Allerdings ist bei diesem Träger auch auf die sehr geringe Fallzahl von nur 14 Personen hinzuweisen. Weiters ist den Förderdaten zufolge auch ersichtlich, dass FAB workabout unter den evaluierten Projekten jenes mit der kürzesten Laufzeit darstellt. Den Gesprächen zufolge hatten alle Projekte ihre Vermittlungserfolge noch nach einer gewissen Anlaufzeit und Positionierungsphase steigern können; dies wird – so ist anzunehmen – auch für FAB workabout zutreffen.

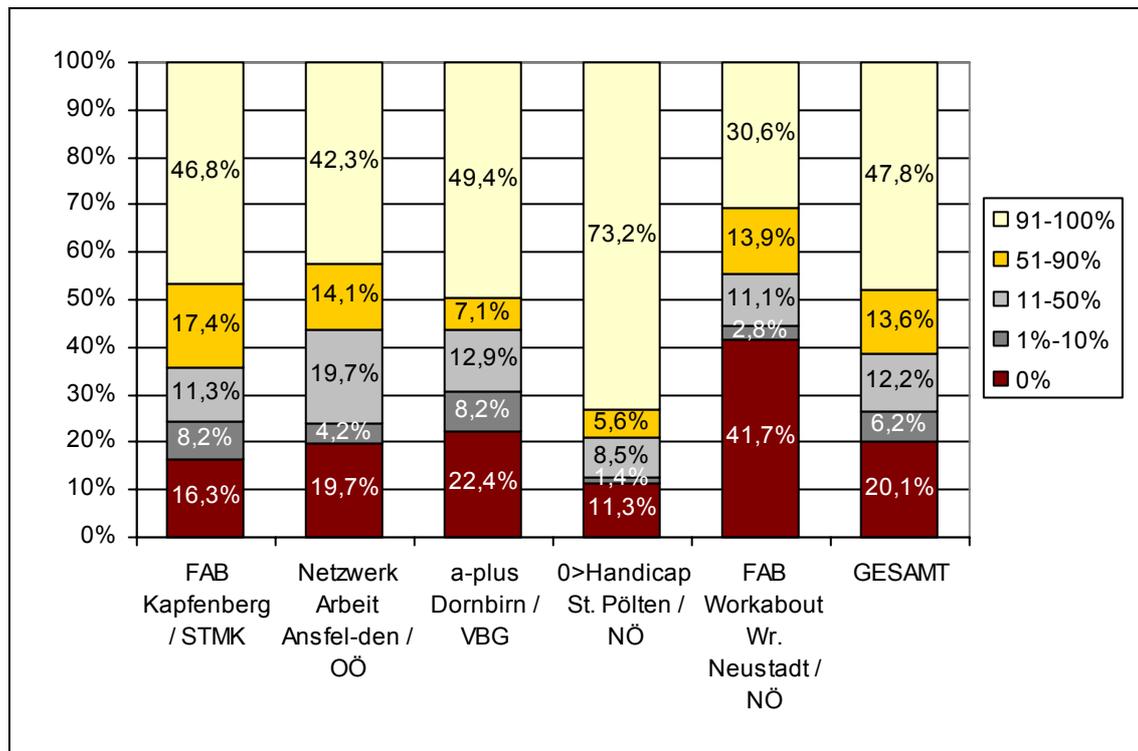
**Tabelle 4: Mittleres Beschäftigungsvolumen der Zeitarbeitskräfte im dritten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme nach Träger**

	Anzahl	Mittel
FAB Kapfenberg / STMK	184	70,0%
Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	51	59,7%
a-plus Dornbirn / VBG	62	68,9%
0>Handicap St. Pölten / NÖ	51	79,1%
FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	14	34,3%
<b>Gesamt</b>	<b>362</b>	<b>68,3%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**In kurzfristiger Perspektive** (d.h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme) fanden sich insgesamt 47,8% der MaßnahmenteilnehmerInnen in überwiegender Beschäftigung (BZA über 90%, vgl. Kap. 6.2.1). Im Vergleich der Träger zeigen sich zwei grobe Abweichungen von diesem Wert. Auf der einen Seite waren die TeilnehmerInnen von 0>handicap St. Pölten zu einem weit größeren Teil im Folgehalbjahr durchgehend beschäftigt: fast drei Viertel hatten in jenem Zeitraum einen Beschäftigungszeitanteil von mehr als 90% (73,2%). Auf der anderen Seite waren die TeilnehmerInnen von FAB Workabout Wr. Neustadt nur zu unterdurchschnittlichen 30,6% durchgehend beschäftigt. Die anderen drei Träger liegen mit 49,4% (a-plus Dornbirn), 46,8% (FAB Kapfenberg) und 42,3% (Netzwerk Arbeit Ansfelden) im Bereich des gesamten Mittels.

**Abbildung 18: Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Träger, Gruppenwerte**



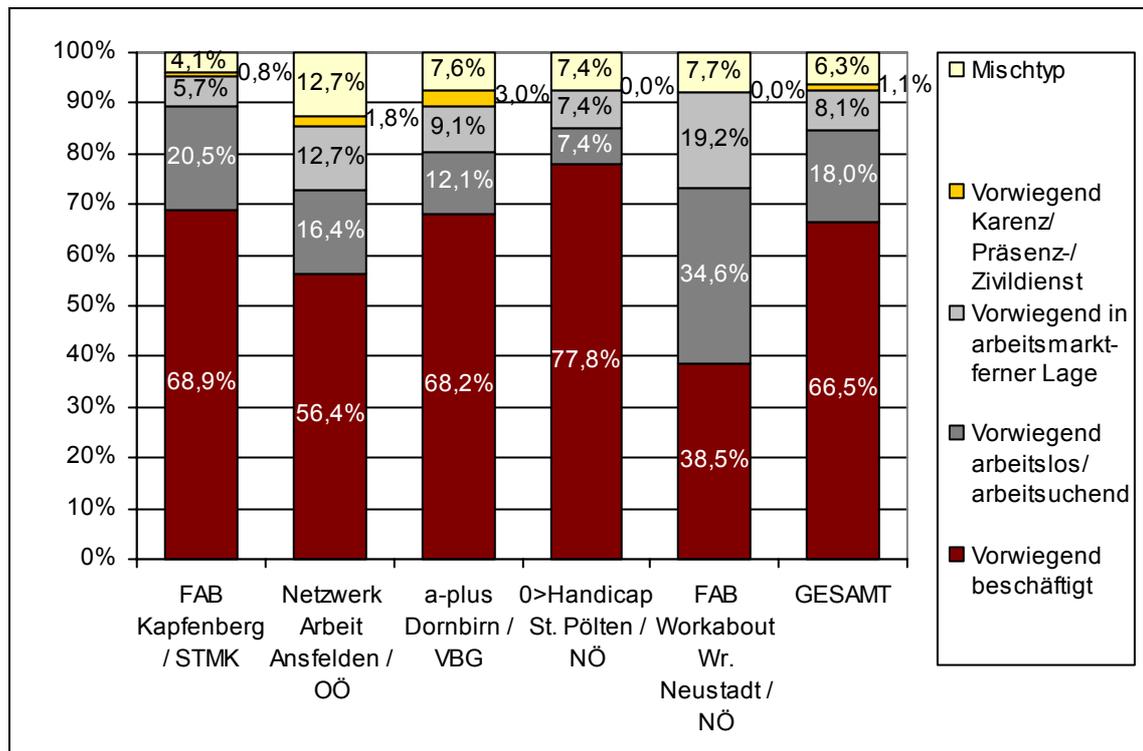
Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007, gesamt n=581

Der Vergleich der Geschlechter (siehe auch Tabelle 13 im Anhang) zeigt sich auch auf Ebene der Träger die in Kap. 6.2.1 festgestellte generell bessere Erwerbsintegration von Frauen, besonders in kurzfristiger Perspektive. Der Anteil der sich überwiegend in Beschäftigung befindlichen Frauen liegt im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme bei fast allen Trägern – Ausnahme FAB Kapfenberg – durchgängig deutlich über dem Wert für die Männer.

**In längerfristiger Perspektive**, d.h. im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenteilnahme verkleinert sich der Abstand der beiden ‚Ausreißer‘, bleibt allerdings doch deutlich bestehen. Gemessen am Ausmaß des Typus vorwiegend beschäftigt zeigt sich eine überdurchschnittliche Performanz von 0>Handicap gegenüber einer unterdurchschnittlichen Erwerbsintegration der ZeitarbeiterInnen von FAB workabout Wr. Neustadt.

Insgesamt wird von den TeilnehmerInnen ein Anteil von 66,5% dem Typus vorwiegend beschäftigt zugeordnet. Der entsprechende Wert für die TeilnehmerInnen von 0>Handicap St. Pölten beträgt 77,8% (für die Frauen sogar 81,8%). Ebenfalls über dem Durchschnitt, wenn auch weniger deutlich, liegt der Anteil dieser Gruppe unter den TeilnehmerInnen von FAB Kapfenberg (68,9%) und a-plus Dornbirn (68,2%). Durchschnittlich häufig sind die TeilnehmerInnen von Netzwerk Arbeit Ansfelden integriert (56,4%). Für die TeilnehmerInnen von FAB Workabout Wr. Neustadt verbessert sich die Erwerbsintegration auch in längerer Perspektive nicht: nur 38,5% der ZeitarbeiterInnen sind im dritten Halbjahr nach Ende der Maßnahme vorwiegend beschäftigt.

**Abbildung 19: Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Träger, Gruppenwerte**



Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007; FAB Kapfenberg n=244, Netzwerk Arbeit Ansfelden n=55, A-Plus Dornbirn n=66, 0>Handicap St. Pölten n=54, FAB workabout Wr. Neustadt n=26, gesamt n=445

## 6.4 Einflussfaktoren der unterschiedlich erfolgreichen längerfristigen Erwerbsintegration

Bei der Beurteilung der Unterschiede zwischen den einzelnen Trägern ist noch einmal auf die geringe Fallzahl bei einigen Trägern hinzuweisen; insbesondere sind die längerfristigen Ergebnisse für FAB Workabout Wr. Neustadt mit Vorbehalt zu interpretieren, da hier erst für 26 Personen der Beobachtungszeitraum von drei Folgehalbjahren ausgewertet werden kann. Bei der Suche nach den Ursachen für die Unterschiede zwischen den Trägern, die zu solch unterschiedlichen Integrationserfolgen führen, spielen jedenfalls verschiedene Aspekte zusammen.

Wie stark der Einfluss einzelner Faktoren auf die Erwerbsintegration nach Maßnahmenteilnahme ausfällt, lässt sich mittels einer Varianzanalyse feststellen. Varianzanalysen geben Antwort auf die Frage, in welchem Ausmaß bestimmte Faktoren ('unabhängige Variablen') die interessierende Variable – hier die längerfristige Erwerbsintegration – beeinflussen. So kann gezeigt werden, ob und in welcher Stärke die bestimmten Faktoren verantwortlich zu machen sind, oder ob hier noch gänzlich andere Einflüsse wirksam sind.

Als unabhängige Variablen wurden die folgenden Faktoren untersucht: Geschlecht, Alter, Grad der Behinderung, Erwerbsstatus des Teilnehmers/der Teilnehmerin vor Beginn der Maßnahme sowie Träger und Dauer der Maßnahme. In diesem Analyse-schritt zeigten sich insgesamt hochsignifikante Erklärungszusammenhänge (siehe Tabelle 28 bis Tabelle 30 im Anhang), die sich wie folgt zusammenfassen lassen.

Dabei stellten sich v.a. die drei Variablen **Alter der TeilnehmerInnen, das Beschäftigungsvolumen vor der Zeitarbeit sowie der Projektträger** als **hoch signifikante Faktoren** hinsichtlich der längerfristigen Erwerbsintegration dar.

- Das **Alter** der ZeitarbeiterInnen ist ein höchst signifikanter Einflussfaktor ( $p=0,001$ ). Ältere TeilnehmerInnen haben bei der Erwerbsintegration nach Maßnahmenteilnahme deutlich mehr Probleme als jüngere.
- **Beschäftigungszeitanteil** im Halbjahr vor Beginn der Maßnahme ist ebenfalls hochsignifikant ( $p=0,004$ ). Wenn im Halbjahr vor der Zeitarbeit gar keine Beschäftigung vorlag, dann ist die Nachhaltigkeit der Maßnahmenteilnahme tendenziell geringer.
- Schließlich spielt auch der **Träger** eine hochsignifikante Rolle ( $p=0,004$ ). Hier zeigt O>handicap St.Pölten deutlich die besten Werte, FAB Workabout Wr. Neustadt die schlechtesten Ergebnisse.
- Weniger einflussreich für die längerfristige Erwerbsintegration ist der Varianzanalyse zufolge das **Geschlecht** ( $p=0,536$ ).
- Auch der **Grad der Behinderung** der TeilnehmerInnen ist nicht signifikant ( $p=0,195$ ) – die längerfristige Erwerbsintegration gelingt für Menschen mit einem höheren Grad an Behinderung ähnlich gut wie für Personen mit niedrigem Behinderungsgrad.
- Und die **Dauer der Maßnahme** ist ebenfalls nicht signifikant ( $p=0,265$ ) mit der längerfristigen Integration der ZeitarbeiterInnen in Beziehung zu setzen.

Hinsichtlich der relativ schlechteren Performance von FAB Workabout Wr. Neustadt ist daher zum einen ist auf die variierende Zusammensetzung der KlientInnen-schaft hinzuweisen (vgl. Kap. 2.4 zur TeilnehmerInnenstruktur). Wie gezeigt wurde, kann bei älteren ZeitarbeiterInnen nur eine geringere langfristige Erwerbsintegration erreicht werden als bei jüngeren Personen, und gerade bei FAB Workabout Wr. Neustadt stellen die älteren ZeitarbeiterInnen einen etwa doppelt so hohen Anteil wie im Gesamtschnitt. Ebenfalls differiert FAB Wr. Neustadt hinsichtlich des Bildungsniveaus der Zeitarbeitskräfte – der Anteil von Personen mit höherem Bildungsniveau (Matura, Akademie, Universität) ist hier ebenfalls etwa doppelt so hoch wie im Gesamtschnitt. Diese Klientel ist mitunter schwieriger zu vermitteln als FacharbeiterInnen bzw. angeleitete Fachkräfte.

Des Weiteren kann aus den Interviews die Erklärung abgeleitet werden, dass die niedrigere längerfristige Integrationswirkung bei diesem Projekt mit der geringen Zahl von Direkt-Übernahmen zusammenhängen. Den Interviews zufolge hatte FAB Workabout Wr. Neustadt bislang erst in zwei Fällen eine Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft durch den Beschäftigetrieb zu verzeichnen.

## **6.5 Die Funktion der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung aus Sicht der TeilnehmerInnen**

Die befragten ZeitarbeiterInnen hatten überwiegend eine geradlinige Vermittlungsgeschichte hinter sich. In den meisten Fällen war überhaupt nur ein Vermittlungsversuch unternommen worden, und sie sind nach Ablauf der befristeten Überlassung vom Beschäftigerbetrieb übernommen worden (bzw. werden sie voraussichtlich übernommen werden). In nur einem Fall war eine Übernahme von Seiten des Betriebs nicht möglich, alle anderen Abbrüche bzw. Nicht-Übernahmen wurden durch eine Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt von Seiten der ArbeitnehmerInnen begründet.

Die in den Interviews angesprochenen Funktionen der Zeitarbeit im gemeinnützigen Überlasserprojekt sind vielfältig und von der individuellen Lebens- und Berufssituation abhängig. Sie reichen von schlicht Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechung bis zu einer (Wieder-)Erlangung finanzieller und persönlicher Selbständigkeit, von beruflicher Neuorientierung bis zu sozialer und persönlicher Stabilisation.

Vorrangig nannten die ArbeitnehmerInnen die durch das Überlassungsverhältnis gelungene Reintegration ins Arbeitsleben. Bei den meisten der interviewten Personen war der Beschäftigung beim Überlasserprojekt eine längere Phase der Arbeitslosigkeit voraus gegangen (meist von einem halben bis rund zwei Jahre). Über die Arbeitsvermittlung haben sie jene Unterstützung erhalten, die für sie für eine Annäherung an oder den (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt notwendig war – die meisten der befragten Personen sprechen diesen sozial- und berufsintegrativen Wert der Erwerbstätigkeit an, die durch das Zeitarbeitsverhältnis möglich wurde.

Diese integrative Funktion übernimmt die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung dabei sowohl für Menschen, die aufgrund einer angeborenen Beeinträchtigung keinerlei Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt vor der Zeitarbeit hatten ebenso wie für jene TeilnehmerInnen, denen durch eine Erkrankung ihre Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt mehr oder minder plötzlich verunmöglicht wurde. Die Überlasserprojekte stellen in jedem Fall eine Brücke zur Erwerbstätigkeit her, die eine wichtige sozialintegrative Rolle für die TeilnehmerInnen spielt.

Manche InterviewpartnerInnen berichteten von der Zeitarbeit vorangegangene Erfahrungen (versteckter) Diskriminierung bei Bewerbungen am ersten Arbeitsmarkt, von der Skepsis von ArbeitgeberInnen ihrer Krankheit gegenüber, von Abweisung aufgrund der Befürchtung von Krankenständen, etc. Vor diesem Hintergrund hat die Teilnahme an einem Überlassungsprojekt auch eine ‚schützende‘ Funktion, wie es Interviewpartnerinnen nannten. Die Beschäftigung beim Überlasser gibt die Sicherheit, nicht sofort wieder arbeitslos zu werden – selbst wenn es im spezifischen Betrieb nicht optimal funktioniert. Dieser Rückhalt einer Beschäftigung, die gewissermaßen unabhängig von den konkreten Anforderungen im Beschäftigerbetrieb ist (fachlich, aber auch hinsichtlich Betriebsklima), wird als entlastend wahrgenommen und nimmt den Druck, diesen Job unbedingt behalten zu müssen‘.

Diese Sicherheit gebende Funktion wurde in verschiedenen Kontexten thematisiert. Zum einen sind es ältere ArbeitnehmerInnen, für die der Wiedereinstieg nach einer Phase der Arbeitslosigkeit schwierig war und für die eine neuerliche Arbeitslosigkeit

den Weg in Beschäftigung noch deutlich schwieriger machen würde. Für diese eröffnet die Zeitarbeit den Spielraum, der notwendig ist um in einem Betrieb – gestützt durch den Überlasser – Fuß zu fassen.

Andere ArbeitnehmerInnen nennen die ‚Sicherheit‘ der Arbeitskräfteüberlassung im Zusammenhang mit einer beruflichen Neuorientierung. Manche – und hier eher jüngere GesprächspartnerInnen – waren durch ihre Erkrankung und die damit verbundene Beeinträchtigung in ihrem Beruf vor die Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung gestellt. Dabei gestaltet sich gerade für Menschen mit Behinderung der Einstieg in ein neues Berufsfeld, in dem noch keine Erfahrungen vorgewiesen werden können, als besonders schwierig. In diesem Kontext können über die Überlassung Erfahrungen in neuen Bereichen gesammelt werden, auf dieser Basis die eigenen Interessen überprüft und neue Tätigkeitsbereiche erschlossen werden.

Auch unter dem Aspekt der ‚Sicherheit‘ ist die Sichtweise einzelner Personen zu lesen, für die Zeitarbeit den ‚letzten Ausweg‘ aus einer Arbeitslosigkeit darstellt. Auch wenn eine grundsätzliche Skepsis gegenüber Zeitarbeit bestanden hat und das Überlassungsverhältnis nicht die bevorzugte Arbeitskonstellation darstellt, so waren sie doch mit der Betreuung und Unterstützung sehr zufrieden, die letztlich wieder den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht hat.

## **7 Verbesserungsvorschläge zum Status Quo**

### **Der Kündigungsschutz laut Behinderteneinstellungsgesetz**

Eines der Hauptprobleme der Projekte der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung liegt darin, dass sie - bis auf eine Ausnahme - in einem rechtlichen Graubereich agieren (siehe hierzu Kap. 4.2 und 5.2). So gilt aktuell der Kündigungsschutz laut Behinderteneinstellungsgesetz für behinderte Personen ab dem sechsten Monat unabhängig von der Organisationsform und daher auch für die Träger der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Dies bedeutet allerdings, dass bei längerfristigen Zeitarbeitsverhältnissen hohe Kosten bei Wegfall des Beschäftigerbetriebs entstehen, die je nach Organisation nicht oder nur ungenügend durch Weiterbildung oder Ersatzbeschäftigung aufgewogen werden können.

Ein Ansatzpunkt, um diese Situation zu bereinigen bestünde darin, die Grenzen für den Kündigungsschutz für den zweiten Arbeitsmarkt auf ein bis zwei Jahre anzuheben oder die Gültigkeit der Kündigungsfristen für gemeinnützige Überlasserprojekte generell aufzuheben.

### **Der Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)**

In manchen Bundesländern ist die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung vom AÜG ausgenommen, in anderen wiederum nicht. Trifft letzteres zu, dann ist eine Befristung des Zeitarbeitsverhältnisses nicht zulässig. Da dies aber in allen Projekten gelebte Praxis ist, agieren manche Projekte, die dem AKÜ unterworfen sind, ungesetzlich bzw. in einem geduldeten Graubereich. Der Lösungsansatz in diesem Zusammenhang bestünde darin, durch Ländergesetze, falls diese nicht bereits bestehen, die Gültigkeit des AKÜ für die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasserprojekte aufzuheben.

### **Zuweisung des BSB**

Als dritter Punkt wäre noch erwähnenswert, dass die Zuweisung des BSB zu den Trägern höchst unterschiedlich ausfällt. So wurde den Gesprächen zufolge beispielsweise im Bundesland Oberösterreich bis dato keine Vermittlung des BSB zum Träger registriert. Als Grund dürfte der geringe Bekanntheitsgrad des Angebotes im Kundenempfang des BSB ausschlaggebend sein. Zu Intensivierung der Vernetzung von BSB und gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung wird empfohlen, im Zusammenhang mit der Entwicklung des Unternehmensservices im BSB auch die Vernetzung mit der GAKÜ zum Thema zu machen.

### **Erfolgskriterien**

Die Projekte der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung sehen sich seitens des Auftraggebers/der Auftraggeberin (jeweilige Landesstelle des Bundessozialamtes) mit quantitativen Erfolgskriterien konfrontiert. Zum einen betrifft dies die Aktivitätsziele, bei denen es sich um eine spezifizierte Anzahl an Dienstverhältnissen handelt, die im Jahresschnitt zwischen der Einrichtung und Menschen mit Behinderung abgeschlossen werden müssen.

Bei den Wirkungszielen werden Vorgaben gemacht, die sich auf die Anzahl der Zeitarbeitskräfte bezieht, die zu Unternehmen in ein festes Dienstverhältnis vermittelt werden sollen. Diese Weitervermittlungsquote variiert jedoch regional sehr stark.

Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang die Vorgabe eines einheitlichen Wirkungsziels für alle Einrichtungen, gemäß dem alle Einrichtungen einen einheitlichen Anteil an Übernahmen aus dem befristeten Zeitarbeitsverhältnis aufweisen müssen. Durch diese flat-rate wird einem Creaming-Effekt Vorschub geleistet, dass vor allem für jene Personen ein Arbeitsplatz bei einem Beschäftigterbetrieb versucht wird zu akquirieren, bei dem die Aussicht auf eine spätere Übernahme am wahrscheinlichsten ist. Dem könnte dadurch begegnet werden, dass die Beschäftigungsperformanz im Zeitraum vor dem Zeitarbeitsverhältnis mit jener in einem Zeitraum nach Ende dieses Arbeitsverhältnisses verglichen wird und als Wirkungsziel eine gewissen Zunahme an Prozentpunkten bei den Beschäftigungszeitanteilen nachher zu vorher vorgegeben wird. Als Richtwert kann eine Zunahme von 20-30 Prozentpunkten angenommen werden. Da dies aber ein relativ zeitnahes Monitoring auf Basis der Hauptverbandsdaten erfordern würde, ließe sich auch eine einfachere Form der Beurteilung implementieren, indem gestaffelte Zielindikatoren in Abhängigkeit von der individuellen Vorkarriere vorgegeben werden (siehe hierzu auch den Absatz „Zur Vereinbarung von Wirkungszielen“ im folgenden Kapitel).

## 8 Good Practice – Ansätze

Aus der Vielzahl der im Rahmen dieses Berichts vorgelegten Ergebnisse kristallisieren sich folgende positive Aspekte heraus:

### ■ Aufnahmegespräch

Obwohl teilweise beträchtliche Personalressourcen für ausführliche Aufnahmegespräche zu veranschlagen sind, hat es sich doch als vorteilhaft herausgestellt, für diesen Arbeitsschritt Personalkapazitäten einzuplanen. Ein Gespräch von mindestens einer Stunde Dauer ermöglicht eine gute Beurteilung des Bewerbers/der Bewerberin hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Berufsperspektiven und social skills.

### ■ Praktikum

Die Dauer der betrieblichen Praktika kann erfahrungsgemäß im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung relativ kurz ausfallen. Zum einen werden kürzere Praktika unattraktiv für Betriebe, welche mit solchen Probearbeitsverhältnissen lediglich Produktionsspitzenauslastungen überbrücken wollen und keine tatsächliche Beschäftigungsabsicht haben, zum anderen können aufgrund der umfassenden Recruiting-Gespräche die Kompetenzen und Problembereiche auch auf Basis von Kurzpraktika gut eingeschätzt werden.

### ■ Akquisition von Arbeitsplätzen

Obwohl Personen mit höherer Ausbildung sich nur in geringem Umfang unter den MaßnahmenteilnehmerInnen finden, sollte der Arbeitsplatzsuche für dieses Zielgruppensegment doch eine erhöhte Aufmerksamkeit zuteil werden. Von unterschiedlichster Seite wurde berichtet, dass die Vermittlung von Facharbeitskräften (Stichwort „Facharbeitermangel“) und Personen mit Hilfstätigkeiten deutlich einfacher vonstatten geht als die Suche von Arbeitsstellen für höherqualifizierte Menschen mit Behinderung. Erfahrungsgemäß ist für diese Gruppe eine umfassendere Informations- und Beratungstätigkeit notwendig, die bereits beim Projektdesign entsprechend mit bedacht werden muss.

Generell - d.h. für die Vermittlung von Personen aus der Zielgruppe gleich mit welchem Tätigkeitsprofil - hat es sich der Erfahrung der Träger zufolge als vorteilhaft herausgestellt, wenn den Beschäftigerbetrieben im Zusammenhang mit der Diskussion der Übernahme der Zeitarbeitskraft in die Stammebelegschaft ein umfassendes „Beratungspackage“ angeboten wird, das die rechtliche Situation darstellt, Fördermöglichkeiten umreißt und - diese Unterstützungsleistung sollte nicht unterschätzt werden - sogar eine aktive Hilfe beim Ausfüllen von Förderanträgen bietet.

### ■ Vereinbarung von Kostensätzen für die Überlassungseinsätze

Die untersuchten gemeinnützigen Überlasserprojekte gehen unterschiedlichste Wege, was die Vereinbarung von Kostensätzen für die jeweiligen Überlassungseinsätze betrifft. In der Mehrzahl wurden Stundenpauschalen für tatsächliche Arbeitseinsätze in Rechnung gestellt. Nach oben hin wird versucht, je nach betrieblichem Entgegenkommen Zuschläge für Overhead, Krankenstände und Urlaub einzukalkulieren, nach unten hin werden rabattähnliche Vergünstigungen als Ausgleich für individuelle Minderleistungen oder zur Schaffung eines monetären Anrei-

zes angeboten. Die mehr oder weniger große Differenz zwischen den daraus erzielten Eigenerlösen und den Personalkosten schlägt sich dem Förderbudget zu Buche.

Eine interessante Alternative hierzu stellt das Modell des Netzwerk Ansfelden dar. Seitens dieses Trägers wird den Beschäftigterbetrieben unabhängig vom tatsächlichen Arbeitseinsatz (Urlaub, Krankenstände, etc.) und allfälliger Minderleistungen stets der ganze Umfang der Lohn- und Lohnnebenkosten in Rechnung gestellt; die Eigenerwirtschaftung beläuft sich im Budgetbereich des Zeitpersonals daher auf 100%, wodurch sich die Förderung ganz auf die Finanzierung des Schlüsselpersonal und der Sachkosten konzentrieren kann. Aus diesem Grund wird dieses Modell als Good-Practice empfohlen.

#### ■ Entlohnung der Zeitarbeitskräfte

Die Entlohnung der Zeitarbeitskräfte erfolgt bei den Überlasserprojekten auf unterschiedliche Weise. Zum einen orientiert sich das Gehalt bzw. der Lohn an jenem einer vergleichbaren Tätigkeit im Beschäftigterbetrieb. Zum anderen wird bei einigen Projekten das Arbeitsentgelt entsprechend dem Entlohnungsschema des Überlassungsprojektes festgelegt. In Hinkunft sollte eine Orientierung an den einschlägigen Bestimmungen des AÜG und des geltenden Kollektivvertrags erfolgen.

#### ■ Schaffung von Maßnahmenverbänden

Stehzeiten sind im Bereich der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung ein viel-diskutiertes und teilweise auch problematisches Thema. Prinzipiell wird versucht – soweit möglich – Stehzeiten zu vermeiden. So werden etwa BewerberInnen erst in den TeilnehmerInnenpool aufgenommen, wenn eine konkrete passende Einsatzmöglichkeit bei einem Beschäftigterbetrieb akquiriert wurde, Befristungen werden auf die Arbeitseinsätze abgestimmt und bei vorzeitigem Ende eines Arbeitseinsatzes wird wiederum versucht, das laufende Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich aufzulösen. Dies alles zielt auf die Vermeidung von zusätzlichen Kosten bei Anfall von Stehzeiten. Nicht in jedem Fall ist es den DisponentInnen aber möglich, auf kurzfristige Änderungen der Arbeitseinsätze zu reagieren. Ein Verbund mit anderen Maßnahmen des Trägers oder sogar – wie neuerdings im Fall der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung - ein Verbund verschiedenster Träger könnte hier hilfreich sein und kurzfristig im Rahmen von Auftragsarbeiten alternative Arbeitseinsätze ermöglichen.

#### ■ Zusätzliches Angebot einer weiterführenden gewerblichen Überlassung

Immer wieder mussten die Überlasserprojekte erfahren, dass Beschäftigterbetriebe zwar zufrieden mit den Leistungen der ZeitarbeiterInnen waren, einer Übernahme in die Stammebelegschaft aber ablehnend gegenüberstanden. Meist wurde in jenen Fällen argumentiert, dass bei schwankender Auftragslage der Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung ein zu großes unkalkulierbares Kostenrisiko darstelle. Um in jenen Fällen die Beschäftigung der Zeitarbeitskraft auch nach Ende der Förderzeit erhalten zu können, gründeten daher einige Träger zusätzlich einen gewerblichen Überlasserbetrieb, welcher nach Ablauf des Förderzeitraums die Person zu erhöhten (nicht geförderten) Kostensätzen weiterhin dem Beschäftigterbetrieb verleast. Dieses Modell ist als Good-Practice – Ansatz einzustufen, wird doch in

Fällen ohne Übertrittsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt immerhin ein stabiles und längerfristiges Zeitarbeitsverhältnis angeboten. An seine Grenzen gerät dieses Modell allerdings dann, wenn Beschäftigerbetriebe hierdurch allzu schnell aus ihrer sozialen Verantwortung entlassen werden und hinsichtlich ihrer Übernahmebereitschaft zu wenig gefordert werden. Dieses Modell sollte daher nur als eine Art „letzter Ausweg“ im Falle einer drohenden Beschäftigungslosigkeit angeboten werden. Eine steuernde Wirkung wird hier auch den in Rechnung gestellten Aufschlägen zukommen.

#### ■ Weiterbildung

Das Modell der berufsbegleitenden Weiterbildung hat sich als Good Practice Ansatz bewährt. Werden im Zuge der Überlassungseinsätze diverse Qualifikationsbedarfe sichtbar, so ist es in vielen Fällen nicht notwendig, auf kostenintensive Stehzeiten zurückzugreifen und in diesem Zeitabschnitt eine Qualifizierung anzusetzen. Flexible Agreements mit Beschäftigerbetrieben zur Beteiligung an den Schulungskosten sind durchaus möglich, die Weiterbildung kann der Erfahrung nach berufsbegleitenden Charakter haben (etwa abends oder an Wochenenden).

#### ■ Betreuung der Zeitarbeitskräfte

Hinsichtlich der laufenden Betreuung der überlassenen Zeitarbeitskräfte sind, da die Beschäftigten in der Regel jobready sind, nicht unbedingt regelmäßige Visiten am Arbeitsplatz erforderlich. In vielen Fällen kann ohne Qualitätsverlust auf eine Betreuung im Anlassfall ausgewichen werden.

Zusätzlich hat es sich als vorteilhaft herausgestellt, ein Netz von MentorInnen im jeweiligen Beschäftigerbetrieb aufzubauen und zur frühzeitigen Bearbeitung von Problemen und Reibungspunkten einzusetzen.

#### ■ Vereinbarung von Wirkungszielen

Im Rahmen dieser Studie konnte aufgezeigt werden, dass spezifische Zielgruppen, wie etwa Ältere oder Personen in erwerbsfernen Lagen, geringere Integrationserfolge aufweisen als dies etwa vom Durchschnitt der MaßnahmenteilnehmerInnen zu erwarten ist. Zur Vermeidung von Creaming-Effekten wird es daher sinnvoll sein, Zielindikatoren (wie etwa hier: die vorwiegende Erwerbssituation im längerfristigen Nachbeobachtungszeitraum) nicht gleichermaßen auf alle Gruppen anzuwenden, sondern selektiv anzupassen. Denkbar ist hier etwa die Einführung einer gestaffelten Vermittlungsquote in Abhängigkeit vom Ausmaß der Erwerbsferne vor Eintritt in die Maßnahme.

## **9 Zusammenfassung**

### **Die Studie**

Die Bestandsaufnahme der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung bezieht sich auf derzeit 5 aktive Projekte. Bei diesen Projekten waren bislang 854 Personen als Zeitarbeitskräfte tätig. Für diesen Personenkreis wurde auf der Grundlage von Hauptverbandsdaten eine Analyse der Arbeitsmarktkarrieren vorgenommen. Ergänzend dazu wurden Zeitarbeitskräfte zu ihren Erfahrungen bei den Überlasserbetrieben befragt. Die Erfahrungen und Sichtweisen der Überlassungsprojekte wurden im Rahmen von Interviews mit dem verantwortlichen Leitungspersonal erhoben.

### **Die Arbeitskräfteüberlassungsprojekte**

Die zentrale Funktion der Überlasserprojekte liegt im Matching von Arbeitssuchenden mit Behinderung und zeitlich befristeten Arbeitsstellen bei den regionalen Wirtschaftsbetrieben. Für alle Projekte lässt sich feststellen, dass sie mit zwei oder drei DisponentInnen agieren, von denen im Schnitt jeder/jede für etwa 8 bis 10 Zeitarbeitskräfte zuständig ist. Ihnen obliegt zum einen die Auswahl von BewerberInnen, die relativ gründlich durchgeführt wird und in deren Rahmen eine grundlegende Überprüfung der Jobreadiness erfolgt, die das zentrale Kriterium für die Aufnahme in den BewerberInnenpool darstellt. Zum anderen sind die DisponentInnen zuständig für die Akquisition von befristeten Arbeitsstellen.

### **Charakteristika der TeilnehmerInnenstruktur**

Hinsichtlich der TeilnehmerInnenstruktur zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Überlassungsprojekten. Generell wird deutlich, dass Frauen mit einem Anteil von 38% noch in zu geringem Ausmaß erfasst werden. Hinsichtlich des Alters dominiert die Altersgruppe zwischen 35 und 49 Jahren (44%). Jede neunte Zeitarbeitskraft ist 50 Jahre oder älter.

Hinsichtlich der Qualifikation der Zeitarbeitskräfte bilden jene mit Pflichtschulabschluss (43%) bzw. mit abgeschlossener Lehrausbildung (41%) die beiden Hauptgruppen.

Die einzelnen Träger haben auch verschiedene Schwerpunkte was die Art der Behinderung betrifft. Insgesamt überwiegen die körperlichen Beeinträchtigungen (65%), die zweitgrößte Gruppe stellen Arbeitskräfte mit psychischen Beeinträchtigungen (18%) dar. Hinsichtlich des Behinderungsgrades lässt sich festhalten, dass die Hauptzielgruppe der begünstigten Behinderten, also Personen mit einem Behinderungsgrad von zumindest 50% schwerpunktmäßig erreicht wird.

### **Die Beschäftigerbetriebe**

Die konkreten Motive der Betriebe zur Kooperation mit der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung sind unterschiedlich. An erster Stelle steht jedoch die Auslagerung des Kündigungsschutzes für Behinderte an das Überlasserprojekt. Damit stellt die gemein-

nützige Arbeitskräfteüberlassung eine Form dar, die es Unternehmen leichter macht, Menschen mit Behinderung zeitlich befristet zu beschäftigen oder über einen längeren Zeitraum zu erproben.

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze, die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung besetzt werden, ist im Segment der angelernten Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten angesiedelt. Nur vereinzelt können auch Arbeitsplätze mit qualifiziertem Tätigkeitsprofil mit Zeitarbeitskräften besetzt werden. Besonders problematisch sind jene Branchen, die aufgrund der hohen Arbeitsbelastung – sei es durch körperlich schwere Arbeit wie im Baugewerbe oder durch Nacharbeit und lange Arbeitszeiten wie im Gastgewerbe – sehr hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der BewerberInnen stellen.

### **Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsverhältnisse**

Hinsichtlich der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses zwischen Zeitarbeitskraft und Überlassungsprojekt hat jedes Projekt in Absprache mit dem Auftraggeber BSB eine Maximaldauer festgelegt. Diese variiert – mit der Ausnahme eines Projektes – zwischen einem Jahr und drei Jahren. Die Auswertung der TeilnehmerInnendaten zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen nicht länger als 6 Monate beschäftigt ist. Auffällig ist der mit 28% relativ hohe Anteil an Zeitarbeitskräften, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des Probemonats beendet wird.

Zur Befristung (und um eine solche handelt es sich in allen Fällen, in denen eine Beschäftigung auf eine vorher festgelegte Projektteilnahmedauer limitiert ist) muss allerdings grundsätzlich angemerkt werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung dem §11 AÜG folgend nicht gestattet sind. Hier befinden sich die gemeinnützigen Überlasserbetriebe in einem rechtlichen Graubereich, welcher offenlässt, ob die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in den Geltungsbereich des AÜG fällt. Hier besteht ein entsprechender rechtlicher Klärungsbedarf.

Die herrschende Praxis der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung hat zur Folge, dass Stehzeiten de facto nicht vorkommen.

Die Entlohnung der Zeitarbeitskräfte erfolgt nach den ortsüblichen Löhnen bzw. Gehältern oder orientiert sich an den beim jeweiligen Träger zur Anwendung kommenden Kollektivverträgen. Für angelernte oder Hilfskräfte ergeben sich damit Bruttogehälter im Bereich von 1.000 € bis 1.100 €. In vielen Fällen liegen die Nettogehälter nur geringfügig über einem vorangegangenen Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn die Behinderung nur eine Teilzeitbeschäftigung zulässt. Hier wäre eine Erweiterung des Kombilohnmodells ins Auge zu fassen.

Die Betreuung im Rahmen des Zeitarbeitsverhältnisses beschränkt sich im Wesentlichen auf Troubleshooting bzw. das Angebot, bei Bedarf als Unterstützung für die Zeitarbeitskräfte zur Verfügung zu stehen. Aus Sicht der befragten ZeitarbeiterInnen ist die angebotene Form der Betreuung auch ausreichend.

## **Kostenrelationen**

Den Beschäftigerbetrieben wird ein auf der Grundlage von Lohn- und Lohnnebenkosten errechneter Stundensatz für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Rechnung gestellt. Weitere Zuschläge lassen sich kaum realisieren. Lediglich bei einem Projekt zahlen die Beschäftigerbetriebe einen pauschalen Monatslohn und tragen somit auch die Kosten für allfällige Krankenstandstage.

Den Projekten gelingt es im Wesentlichen, über die den Beschäftigerbetrieben in Rechnung gestellten Leasingraten die für die Beschäftigung der Zeitarbeitskräfte anfallenden Kosten zu lukrieren. Mittelbedarf besteht somit für die Abdeckung der Lohn- und Lohnnebenkosten der DisponentInnen sowie für die Kosten der Infrastruktur.

## **Erwerbsintegration**

Die Analyse der Erwerbskarrieren von Zeitarbeitskräften zeigt, dass bereits kurzfristig eine sehr gute Integration ins Erwerbsleben erfolgt. So sind etwa 48% während der ersten auf die Zeitarbeit folgenden sechs Monate durchgehend in Beschäftigung. Frauen weisen dabei eine stärkere Erwerbsintegration auf als Männer. Bei Älteren zeigt sich eine vergleichsweise weniger erfolgreiche Erwerbsintegration als bei Personen im Haupterwerbsalter oder bei Jugendlichen.

Die bisherige Praxis der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung zeigt also, dass dieses arbeitsmarktpolitische Instrument eine wichtige Funktion für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellt. Für die meisten TeilnehmerInnen stellt die gemeinnützige Zeitarbeit eine Brücke in die Erwerbstätigkeit dar, die sie ohne diese Unterstützung vermutlich nicht erlangen würden. Dafür spricht zum einen die generell gute längerfristige Erwerbsintegration - 66,5 % sind im dritten Nachhalbjahr vorwiegend beschäftigt - und die gestärkte Handlungsfähigkeit in der Selbstwahrnehmung der TeilnehmerInnen.

Die deutliche Steigerung des Beschäftigungsvolumens im Zeitraum nach der Arbeitskräfteüberlassung im Vergleich zum Zeitraum davor unterscheidet sich kaum nach Art und Grad der Behinderung. Demnach gelingt es den Überlassungsprojekten in hohem Maße, je nach Art und Grad der Behinderung individuelle passende Arbeitsmöglichkeiten für die Zeitarbeitskräfte zu akquirieren.

## **Verbesserungsvorschläge**

Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Klarstellung der Gültigkeit des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes für die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung. Um in Zukunft befristete Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, sollten durch Ländergesetze, falls diese nicht bereits bestehen, die Gültigkeit des AKÜ für die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasserprojekte aufgehoben werden.

Auch eine Lockerung des Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung im Kontext der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung wäre angezeigt, um zu verhindern dass bei längerfristigen Zeitarbeitsverhältnissen hohe Kosten bei Wegfall des Beschäftigerbetriebs entstehen.

Um die Kapazitäten der Arbeitskräfteüberlassung auszuweiten, wäre eine verbesserte Zuweisung von arbeitsuchenden Menschen mit Behinderung durch die Landesstellen des BSB wünschenswert.

Die den Überlasserprojekten vorgegebenen Erfolgskriterien wären so zu modifizieren, dass Creaming-Effekte unterbunden werden. Dies könnte dadurch erfolgen, dass als Referenz die Verbesserung der Erwerbssituation nach der Arbeitskräfteüberlassung im Vergleich zur Erwerbssituation vor der Überlassung herangezogen wird.

## 10 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Geschlecht, Gruppenwerte	37
Tabelle 2:	Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Alter und Geschlecht, Gruppenwerte	39
Tabelle 3:	Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Behinderungsart und Geschlecht, Gruppenwerte	41
Tabelle 5:	Mittleres Beschäftigungsvolumen der Zeitarbeitskräfte im dritten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme nach Träger	43
Tabelle 7:	Teilnahmen nach Träger und Geschlecht	63
Tabelle 8:	Teilnahmen nach Träger und Alter	63
Tabelle 9:	Teilnahmen nach Träger und Ausbildung	63
Tabelle 10:	Teilnahmen nach Maßnahme, Art der Behinderung und Geschlecht	64
Tabelle 11:	Teilnahmen nach Maßnahme, Grad der Behinderung inkl. Missing und Geschlecht	65
Tabelle 12:	Beendete Teilnahmen nach Träger, Dauer und Geschlecht	66
Tabelle 13:	Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und Altersgruppen, Gruppenwerte	67
Tabelle 14:	OLF-Zeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und nach Altersgruppen, Gruppenwerte	68
Tabelle 15:	Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und Träger, Gruppenwerte	69
Tabelle 16:	Entwicklung der Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren, nach Geschlecht, Gruppenwerte	70
Tabelle 17:	Entwicklung der Zeitanteile an Arbeitslosigkeit in Halbjahren nach Geschlecht, Gruppenwerte	70
Tabelle 18:	Entwicklung der OLF-Zeitanteile in Halbjahren nach Geschlecht, Gruppenwerte	71
Tabelle 19:	Berufswunsch laut AMS nach Träger	72
Tabelle 20:	Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger FAB Kapfenberg / STMK	73
Tabelle 21:	Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	74
Tabelle 22:	Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger a-plus Dornbirn / VBG	75
Tabelle 23:	Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger 0>Handicap St. Pölten / NÖ	76
Tabelle 24:	Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	77
Tabelle 25:	Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger FAB Kapfenberg / STMK	77
Tabelle 26:	Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	78
Tabelle 27:	Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger a-plus Dornbirn / VBG	78
Tabelle 28:	Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger 0>Handicap St. Pölten / NÖ	78
Tabelle 29:	Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	79
Tabelle 30:	ANOVA	79
Tabelle 31:	Multiple Klassifikationsanalyse (MCA)	80
Tabelle 32:	Faktorauswertung	80

## 11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilnahmen nach Träger und Geschlecht, in absoluten Zahlen	9
Abbildung 2:	Teilnahmen nach Träger und Alter, in % der jeweiligen Gruppe	10
Abbildung 3:	Teilnahmen nach Träger und Qualifikationsniveau, in % der jeweiligen Gruppe	11
Abbildung 4:	Teilnahmen nach Art der Behinderung und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe	12
Abbildung 5:	Teilnahmen nach Träger und Art der Behinderung, in % der jeweiligen Gruppe	13
Abbildung 6:	Teilnahmen nach Grad der Behinderung und Geschlecht, inkl. missing, in % der jeweiligen Gruppe	14
Abbildung 7:	Teilnahmen nach Träger und Grad der Behinderung, inkl. Missing, in % der jeweiligen Gruppe	15
Abbildung 8:	Beendete Teilnahmen nach Geschlecht und Dauer der Teilnahme, in % der jeweiligen Gruppe	24
Abbildung 9:	Beendete Teilnahmen nach Träger und Dauer der Teilnahme, in % der jeweiligen Gruppe	25
Abbildung 10:	Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume	29
Abbildung 11:	Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme, nach Geschlecht, Gruppenwerte	32
Abbildung 12:	Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Altersgruppen, Gruppenwerte	33
Abbildung 13:	Anteil von Personen mit durchgehender Beschäftigung im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht	34
Abbildung 14:	Anteil von Personen ohne Beschäftigung im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht	35
Abbildung 15:	Anteil von überwiegend arbeitslosen Personen im Halbjahr vor Teilnahme und in den 3 Folgehalbjahren, nach Geschlecht	36
Abbildung 16:	Anteil des Typus vorwiegend beschäftigt nach Alter und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe	40
Abbildung 17:	Anteil der Personen des Typus vorwiegend beschäftigt nach Behinderungsgrad und Geschlecht, in % der jeweiligen Gruppe	42
Abbildung 18:	Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Träger, Gruppenwerte	44
Abbildung 19:	Erwerbstypologie (im dritten Folgehalbjahr) nach Träger, Gruppenwerte	45

# 12 Anhang

## 12.1 Überblick Modellelemente

Auf dieser und den folgenden Seiten findet sich eine tabellarische Übersicht über die aus Sicht der Evaluation wichtigsten Gestaltungselemente mit Erläuterungen zur Umsetzung. Good-Practice – Elemente sind als grün unterlegt gekennzeichnet.

Gestaltungselement	Vorhandene Modelle in den GAKÜ-Projekten	Erläuterungen
Organisatorische Einbindung des Arbeitskräfteüberlasserprojektes	Stand-alone-Maßnahme der Trägereinrichtung	Ressourcen- und Budgetabgrenzung ist klar und eindeutig, Transparenz ist vollkommen gegeben. Allerdings bestehen wenige Möglichkeiten beim Stehzeitenmanagement auf andere Maßnahmen flexibel zugreifen zu können.
	Einzelmaßnahme in direkter Kooperation mit nicht-geförderter gewerblicher Arbeitskräfteüberlassung beim selben Träger	Mit dieser Koppelung ist es möglich, dass Zeitarbeitskräfte nach Ende der befristeten Beschäftigung in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung bei Nichtübernahme durch den Beschäftigterbetrieb in der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung eine Anschlussperspektive für eine weitere Beschäftigung haben.
	Verbund mit anderen Maßnahmen des Trägers oder Verbund von Maßnahmen verschiedenster Träger	Dies bietet die Möglichkeit, bei Stehzeiten die Zeitarbeitskraft im Rahmen von Auftragsarbeiten beim selben Träger oder anderen Trägereinrichtungen im Verbund einzusetzen. Oder falls es zweckmäßig erscheint, Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.
Zielgruppendefinition	Behinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, bei Jugendlichen von 30%	
	Sonderevereinbarungen bei Langzeiterwerbslosigkeit oder WiedereinsteigerInnen	Mit der flexiblen Zielgruppenvereinbarung erfolgt die Aufnahme in die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung primär nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten, was sich in der Praxis als positiv erweisen hat.
Aufnahmeprozedere	Ausführliches Aufnahmegespräch von mindestens 1 Stunde Dauer	Ein ausführliches Aufnahmegespräch ermöglicht eine gute Beurteilung der/des BewerberIn hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Berufsperspektiven und social skills
	Aufnahme in das Arbeitskräfteüberlassungsprojekt erfolgt erst bei tatsächlichem Bedarf	BewerberInnen-Pool
Akquisition von Arbeitsplätzen bei Betrieben	Kooperation in erster Linie mit KMU, aber nicht mit Großbetrieben	Von einigen Projekten wurde die Kooperation mit Großbetrieben als sehr schwierig beschrieben, weil diese eher mit dem AMS kooperieren und an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wenig interessiert sind.
	Gezielte Informations- und Akquisitionsstrategie die jeweils auf KMU und auf Großbetriebe (v.a. Leitbetriebe in der Region) zugeschnitten ist	Die Erfahrung eines Betriebes zeigt, dass je nach Betriebsgröße unterschiedliche Akquisitionsstrategien zu entwickeln sind. Während Großbetriebe eher am kontinuierlichen Leasing von MmB interessiert sind, kann bei Kleinbetrieben das Leasing als Integrationstransfer genutzt werden.

Dauer des Dienstverhältnisses	Befristung auf 12 Monate bis 3 Jahre, mit 2 Episoden	MmB sind ständig als Zeitarbeitskräfte in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt, Übertritt in eine Standardbeschäftigung wird nicht angestrebt.
	Unbefristete Dauer	
	Befristung in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung und bei Nicht-Übernahme durch den Betrieb Übernahme durch gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung beim selben Träger	
Übernahmevereinbarungen	Ziel ist eine Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb nach Ablauf des Überlassungsverhältnisses	Damit kann vermieden werden, dass nach dem Ende der befristeten Beschäftigung bei der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung die MmB sofort wieder arbeitslos werden. Gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung erhöht für die Betriebe die Kosten und sind gezwungen, eine Übernahme der Zeitarbeitskraft zu überlegen.
	Eine Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb ist nicht das Ziel. Die zeitliche Befristung hat ähnlichen Charakter wie in der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung	
Praktika	1-2 tägige Praktika	Aufgrund eines umfassenden Recruiting-Gesprächs können die Kompetenzen und Problembereiche relativ gut eingeschätzt werden und ein längeres Praktikum ist nicht mehr erforderlich. Außerdem wird dem Praktikums-Mißbrauch entgegen gewirkt.
	Vorschaltmaßnahme Arbeitstraining (2-4 Wochen)	
Art der Tätigkeiten	Einfache und Hilfstätigkeiten vorwiegend in der Produktion oder einfachen Dienstleistungen	Dabei handelt es sich um das Hauptspektrum an Stellenangeboten von Beschäftigerbetrieben und zementiert die Sicht von der gering leistungsfähigen behinderten Arbeitskraft.
	Akquisition von Arbeitsplätzen auch in qualifizierten Tätigkeitsbereichen	
Entlohnung der Zeitarbeitskräfte	Entlohnung nach dem Kollektivvertrag der Leasingeinrichtung	Dieses Lohnschema würde höher qualifizierte Arbeitskräfte tendenziell benachteiligen, weil sie ein relativ geringes Einkommen erzielen würden.
	Marktübliche und tätigkeitsentsprechende Entlohnung	
Betreuungsschlüssel	Bandbreite von 1:8 bis 1:10	
Leasingkosten für den Betrieb	Stundensatz auf Basis der Bruttobruttojahresgehaltssumme und der tatsächlichen produktiven Arbeitsstunden abzüglich eines Discounts	Die Gewährung eines Discounts kann einerseits die Bereitschaft von Beschäftigerbetrieben anheben, bei denen betriebswirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund stehen. Andererseits wird damit die Eigenerlösquote des Projektes gesenkt.
	Stundensatz auf Basis der Bruttobruttojahresgehaltssumme und der vereinbarten Wochenstundenzahl ohne Aufschlag und ohne Discount aber inklusive Krankenstände	Dieser Ansatz geht davon aus, dass es für jede Arbeitskraft mit Behinderung eine Beschäftigung gibt, die sie zur Zufriedenheit des Betriebs ausüben kann und die seinen regulären Marktwert hat.
	Stundensatz auf Basis der Bruttobruttojahresgehaltssumme und der tatsächlichen produktiven Arbeitsstunden mit Zuschlag	Dieses Kostenmodell geht davon aus, dass der Einnahmeausfall, der dem Überlasserprojekt im Krankheitsfall entsteht, durch Zuschläge auf die geleisteten Stunden kompensiert werden sollte.
Betreuung während der Überlassungsphase	Betreuung im Anlassfall (Troubleshooting)	Damit wird der Personalaufwand für laufende Betreuung minimiert und ist auch nur in geringem Ausmaß erforderlich, weil die Personen jobready sind.
	Laufende sozialpädagogische Betreuung	

Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte	keine Weiterbildung	In den derzeit aktiven GAKÜ-Projekten wird so gut wie keine Weiterbildung angeboten, weil es de facto keine Stehzeiten gibt.
	berufsbegleitende Weiterbildung	Wenn sich herausstellt, dass für die Ausübung der Tätigkeit im Beschäftigerbetrieb spezielle Kenntnisse bzw. Zertifikate notwendig sind (z.B. Staplerschein im Lager), werden in Absprache mit dem AMS entsprechende Ausbildungen berufsbegleitend organisiert.
Stehzeitenmanagement	Produktives Stehzeitenmanagement durch Akquisition von Aufträgen	Sehr schwer zu realisieren, da enormer Koordinationsaufwand; Just-in-time-Aufträge sind kaum zu akquirieren, da auch diese Vorlaufzeiten benötigen.
	„Unproduktives“ Stehzeitenmanagement durch zwischenzeitliche Ausbildungs- und Stabilisierungsmaßnahme für geeignete Zeitarbeitskräfte	Mit relativ hohen Kosten verbunden: Gehalt läuft weiter und Maßnahmekosten fallen an; aber Qualifizierung verbessert employability.
Erfolgskriterien	Aktivitätsziel: Anzahl der BewerberInnen (Jahresdurchschnitt), die in ein Leasingverhältnis übernommen werden können bzw. Anzahl der zu leistenden Betreuungsmonate pro Jahr	Den Projekten wird eine auf die Personalressourcen abgestimmte Vorgabe an zu leistenden Betreuungsmonaten pro Jahr gemacht.
	Wirkungsziel: Anzahl der BewerberInnen, die aus dem Leasingverhältnis in ein DV beim Betrieb vermittelt werden können	Dieses Modell kann zu Creaming-Effekten führen, weil Projekte versuchen, vor allem für besonders leistungsfähige Menschen mit Behinderung mit guten Arbeitsmarktchancen Beschäftigerbetriebe zu akquirieren.
	Optionales Wirkungsziel (bislang noch nicht im Einsatz): Zunahme der Beschäftigungsperformance im Zeitraum 6 Monate nach dem Zeitarbeitsverhältnis im Vergleich zur Performance im Zeitraum 6 Monate vorher (z.B. Zunahme an 20-30 Prozentpunkten beim Vergleich von Beschäftigungszeitanteilen)	Mit dieser Vorgabe kann einem Creaming-Effekt vorgebeugt werden, da Überlaserprojekte nicht mehr nur jene MmB zu vermitteln versuchen, bei denen eine spätere Übernahme in den Betrieb am wahrscheinlichsten ist.

## 12.2 Tabellen

**Tabelle 5: Teilnahmen nach Träger und Geschlecht**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>FAB Kapfenberg / STMK</b>	173	51,0%	166	49,0%	339	100,0%
<b>Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ</b>	50	53,2%	44	46,8%	94	100,0%
<b>a-plus Dornbirn / VBG</b>	91	68,4%	42	31,6%	133	100,0%
<b>0&gt;Handicap St. Pölten / NÖ</b>	77	75,5%	25	24,5%	102	100,0%
<b>FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ</b>	134	72,8%	50	27,2%	184	100,0%
<b>Gesamt</b>	525	61,6%	327	38,4%	852	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 6: Teilnahmen nach Träger und Alter**

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
		<b>FAB Kapfenberg / STMK</b>	<b>Anzahl</b>	61	109	140
	<b>Anteil</b>	18,0%	32,2%	41,3%	8,6%	100,0%
<b>Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ</b>	<b>Anzahl</b>	18	17	49	10	94
	<b>Anteil</b>	19,1%	18,1%	52,1%	10,6%	100,0%
<b>a-plus Dornbirn / VBG</b>	<b>Anzahl</b>	14	31	70	18	133
	<b>Anteil</b>	10,5%	23,3%	52,6%	13,5%	100,0%
<b>0&gt;Handicap St. Pölten / NÖ</b>	<b>Anzahl</b>	37	26	36	3	102
	<b>Anteil</b>	36,3%	25,5%	35,3%	2,9%	100,0%
<b>FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ</b>	<b>Anzahl</b>	17	48	82	37	184
	<b>Anteil</b>	9,2%	26,1%	44,6%	20,1%	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	147	231	377	97	852
	<b>Anteil</b>	17,3%	27,1%	44,2%	11,4%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 7: Teilnahmen nach Träger und Ausbildung**

		FAB Kapfenberg / STMK	Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	a-plus Dornbirn / VBG	0>Handicap St. Pölten / NÖ	FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	Gesamt
<b>kein Abschluß</b>	<b>Anteil</b>	4,3%	4,2%	10,6%	4,2%	5,6%	5,3%
<b>PS</b>	<b>Anteil</b>	36,7%	50,7%	43,5%	50,7%	51,4%	42,9%
<b>Lehre</b>	<b>Anteil</b>	47,3%	38,0%	36,5%	39,4%	27,8%	41,2%
<b>Mittlere Schule</b>	<b>Anteil</b>	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
<b>BMS</b>	<b>Anteil</b>	7,5%	4,2%	4,7%	2,8%	5,6%	5,9%
<b>BHS</b>	<b>Anteil</b>	2,8%	1,4%	3,5%	2,8%	6,9%	3,3%
<b>AHS</b>	<b>Anteil</b>	,7%	1,4%	,0%	,0%	1,4%	,7%
<b>Akademie</b>	<b>Anteil</b>	,4%	,0%	,0%	,0%	1,4%	,3%
<b>Universität</b>	<b>Anteil</b>	,4%	,0%	1,2%	,0%	,0%	,3%
<b>Gesamt</b>	<b>Anteil</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 8: Teilnahmen nach Maßnahme, Art der Behinderung und Geschlecht**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FAB Kapfenberg / STMK	Körperliche Beeinträchtigung	108	62,4%	92	55,4%	200	59,0%
	Psychische Beeinträchtigung	19	11,0%	28	16,9%	47	13,9%
	Geistige Beeinträchtigung	9	5,2%	9	5,4%	18	5,3%
	Sehbehinderung	1	,6%	6	3,6%	7	2,1%
	Hörbehinderung	46	26,6%	40	24,1%	86	25,4%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	12	6,9%	13	7,8%	25	7,4%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	2	1,2%	2	1,2%	4	1,2%
	<b>Gesamt</b>	173	100,0%	166	100,0%	339	100,0%
Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	Körperliche Beeinträchtigung	46	92,0%	38	86,4%	84	89,4%
	Psychische Beeinträchtigung	1	2,0%	3	6,8%	4	4,3%
	Geistige Beeinträchtigung	3	6,0%	2	4,5%	5	5,3%
	Sehbehinderung	1	2,0%	1	2,3%	2	2,1%
	Hörbehinderung	0	,0%	2	4,5%	2	2,1%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	2	4,0%	2	4,5%	4	4,3%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	2	4,0%	1	2,3%	3	3,2%
	<b>Gesamt</b>	50	100,0%	44	100,0%	94	100,0%
a-plus Dornbirn / VBG	Körperliche Beeinträchtigung	60	65,9%	22	52,4%	82	61,7%
	Psychische Beeinträchtigung	21	23,1%	15	35,7%	36	27,1%
	Geistige Beeinträchtigung	15	16,5%	3	7,1%	18	13,5%
	Sehbehinderung	6	6,6%	2	4,8%	8	6,0%
	Hörbehinderung	2	2,2%	0	,0%	2	1,5%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	15	16,5%	6	14,3%	21	15,8%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	1	1,1%	0	,0%	1	,8%
	<b>Gesamt</b>	91	100,0%	42	100,0%	133	100,0%
0>Handicap St. Pölten / NÖ	Körperliche Beeinträchtigung	36	46,8%	7	28,0%	43	42,2%
	Psychische Beeinträchtigung	24	31,2%	6	24,0%	30	29,4%
	Geistige Beeinträchtigung	22	28,6%	6	24,0%	28	27,5%
	Sehbehinderung	3	3,9%	3	12,0%	6	5,9%
	Hörbehinderung	3	3,9%	2	8,0%	5	4,9%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	17	22,1%	7	28,0%	24	23,5%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	8	10,4%	5	20,0%	13	12,7%
	<b>Gesamt</b>	77	100,0%	25	100,0%	102	100,0%
FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	Körperliche Beeinträchtigung	110	82,1%	36	72,0%	146	79,3%
	Psychische Beeinträchtigung	25	18,7%	9	18,0%	34	18,5%
	Geistige Beeinträchtigung	9	6,7%	4	8,0%	13	7,1%
	Sehbehinderung	3	2,2%	2	4,0%	5	2,7%
	Hörbehinderung	1	,7%	1	2,0%	2	1,1%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	6	4,5%	4	8,0%	10	5,4%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	1	,7%	3	6,0%	4	2,2%
	<b>Gesamt</b>	134	100,0%	50	100,0%	184	100,0%
Gesamt	Körperliche Beeinträchtigung	360	68,6%	195	59,6%	555	65,1%
	Psychische Beeinträchtigung	90	17,1%	61	18,7%	151	17,7%
	Geistige Beeinträchtigung	58	11,0%	24	7,3%	82	9,6%
	Sehbehinderung	14	2,7%	14	4,3%	28	3,3%
	Hörbehinderung	52	9,9%	45	13,8%	97	11,4%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	52	9,9%	32	9,8%	84	9,9%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	14	2,7%	11	3,4%	25	2,9%
	<b>Gesamt</b>	525	100,0%	327	100,0%	852	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 9: Teilnahmen nach Maßnahme, Grad der Behinderung inkl. Missing und Geschlecht**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FAB Kapfenberg / STMK	keine Angabe	54	31,2%	42	25,3%	96	28,3%
	unter 50 Prozent	10	5,8%	21	12,7%	31	9,1%
	50 Prozent	47	27,2%	39	23,5%	86	25,4%
	60 Prozent	22	12,7%	19	11,4%	41	12,1%
	70 Prozent	16	9,2%	24	14,5%	40	11,8%
	80 Prozent	23	13,3%	18	10,8%	41	12,1%
	90 Prozent	1	,6%	2	1,2%	3	,9%
	100 Prozent	0	,0%	1	,6%	1	,3%
	Gesamt	173	100,0%	166	100,0%	339	100,0%
Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	keine Angabe	8	16,0%	9	20,5%	17	18,1%
	unter 50 Prozent	10	20,0%	8	18,2%	18	19,1%
	50 Prozent	20	40,0%	19	43,2%	39	41,5%
	60 Prozent	5	10,0%	2	4,5%	7	7,4%
	70 Prozent	7	14,0%	4	9,1%	11	11,7%
	80 Prozent	0	,0%	2	4,5%	2	2,1%
	90 Prozent	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	100 Prozent	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	50	100,0%	44	100,0%	94	100,0%
a-plus Dornbirn / VBG	keine Angabe	10	11,0%	6	14,3%	16	12,0%
	unter 50 Prozent	25	27,5%	8	19,0%	33	24,8%
	50 Prozent	27	29,7%	18	42,9%	45	33,8%
	60 Prozent	5	5,5%	3	7,1%	8	6,0%
	70 Prozent	10	11,0%	3	7,1%	13	9,8%
	80 Prozent	7	7,7%	2	4,8%	9	6,8%
	90 Prozent	1	1,1%	0	,0%	1	,8%
	100 Prozent	6	6,6%	2	4,8%	8	6,0%
	Gesamt	91	100,0%	42	100,0%	133	100,0%
0>Handicap St. Pölten / NÖ	keine Angabe	13	16,9%	2	8,0%	15	14,7%
	unter 50 Prozent	1	1,3%	1	4,0%	2	2,0%
	50 Prozent	40	51,9%	15	60,0%	55	53,9%
	60 Prozent	8	10,4%	1	4,0%	9	8,8%
	70 Prozent	7	9,1%	2	8,0%	9	8,8%
	80 Prozent	4	5,2%	3	12,0%	7	6,9%
	90 Prozent	1	1,3%	0	,0%	1	1,0%
	100 Prozent	3	3,9%	1	4,0%	4	3,9%
	Gesamt	77	100,0%	25	100,0%	102	100,0%
FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	keine Angabe	75	56,0%	27	54,0%	102	55,4%
	unter 50 Prozent	1	,7%	0	,0%	1	,5%
	50 Prozent	30	22,4%	19	38,0%	49	26,6%
	60 Prozent	12	9,0%	1	2,0%	13	7,1%
	70 Prozent	9	6,7%	1	2,0%	10	5,4%
	80 Prozent	2	1,5%	1	2,0%	3	1,6%
	90 Prozent	1	,7%	1	2,0%	2	1,1%
	100 Prozent	4	3,0%	0	,0%	4	2,2%
	Gesamt	134	100,0%	50	100,0%	184	100,0%
Gesamt	keine Angabe	160	30,5%	86	26,3%	246	28,9%
	unter 50 Prozent	47	9,0%	38	11,6%	85	10,0%
	50 Prozent	164	31,2%	110	33,6%	274	32,2%
	60 Prozent	52	9,9%	26	8,0%	78	9,2%
	70 Prozent	49	9,3%	34	10,4%	83	9,7%
	80 Prozent	36	6,9%	26	8,0%	62	7,3%
	90 Prozent	4	,8%	3	,9%	7	,8%
	100 Prozent	13	2,5%	4	1,2%	17	2,0%
	Gesamt	525	100,0%	327	100,0%	852	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 10: Beendete Teilnahmen nach Träger, Dauer und Geschlecht**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FAB Kapfenberg / STMK	1 - 28 T.	60	39,5%	76	46,9%	136	43,3%
	1 - 6 M.	61	40,1%	42	25,9%	103	32,8%
	6 - 12 M.	19	12,5%	20	12,3%	39	12,4%
	13 - 24 M.	9	5,9%	21	13,0%	30	9,6%
	über 2 J.	3	2,0%	3	1,9%	6	1,9%
	<b>Gesamt</b>	152	100,0%	162	100,0%	314	100,0%
Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	1 - 28 T.	11	23,4%	7	17,9%	18	20,9%
	1 - 6 M.	12	25,5%	13	33,3%	25	29,1%
	6 - 12 M.	19	40,4%	13	33,3%	32	37,2%
	13 - 24 M.	5	10,6%	6	15,4%	11	12,8%
	über 2 J.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	47	100,0%	39	100,0%	86	100,0%
a-plus Dornbirn / VBG	1 - 28 T.	4	5,6%	1	2,9%	5	4,8%
	1 - 6 M.	14	19,7%	5	14,7%	19	18,1%
	6 - 12 M.	14	19,7%	12	35,3%	26	24,8%
	13 - 24 M.	24	33,8%	4	11,8%	28	26,7%
	<b>Gesamt</b>	71	100,0%	34	100,0%	105	100,0%
HANDICAP St. Pölten / NÖ	1 - 28 T.	1	1,6%	0	,0%	1	1,2%
	1 - 6 M.	5	7,9%	1	4,8%	6	7,1%
	6 - 12 M.	7	11,1%	3	14,3%	10	11,9%
	13 - 24 M.	48	76,2%	17	81,0%	65	77,4%
	<b>Gesamt</b>	63	100,0%	21	100,0%	84	100,0%
FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	1 - 28 T.	20	27,4%	4	20,0%	24	25,8%
	1 - 6 M.	30	41,1%	9	45,0%	39	41,9%
	6 - 12 M.	17	23,3%	5	25,0%	22	23,7%
	13 - 24 M.	6	8,2%	2	10,0%	8	8,6%
	<b>Gesamt</b>	73	100,0%	20	100,0%	93	100,0%
<b>Gesamt</b>	1 - 28 T.	96	23,6%	88	31,9%	184	27,0%
	1 - 6 M.	122	30,0%	70	25,4%	192	28,2%
	6 - 12 M.	76	18,7%	53	19,2%	129	18,9%
	13 - 24 M.	92	22,7%	50	18,1%	142	20,8%
	über 2 J.	20	4,9%	15	5,4%	35	5,1%
	<b>Gesamt</b>	406	100,0%	276	100,0%	682	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 11: Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und Altersgruppen, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 24 J.	0%	14	21,5%	8	17,8%	22	20,0%
	1%-10%	4	6,2%	1	2,2%	5	4,5%
	11-50%	6	9,2%	3	6,7%	9	8,2%
	51-90%	12	18,5%	7	15,6%	19	17,3%
	91-100%	29	44,6%	26	57,8%	55	50,0%
	<b>Gesamt</b>	65	100,0%	45	100,0%	110	100,0%
25-34 J.	0%	17	16,0%	11	20,0%	28	17,4%
	1%-10%	10	9,4%	5	9,1%	15	9,3%
	11-50%	12	11,3%	7	12,7%	19	11,8%
	51-90%	10	9,4%	6	10,9%	16	9,9%
	91-100%	57	53,8%	26	47,3%	83	51,6%
	<b>Gesamt</b>	106	100,0%	55	100,0%	161	100,0%
35-49 J.	0%	37	26,4%	15	13,3%	52	20,6%
	1%-10%	7	5,0%	3	2,7%	10	4,0%
	11-50%	20	14,3%	14	12,4%	34	13,4%
	51-90%	17	12,1%	17	15,0%	34	13,4%
	91-100%	59	42,1%	64	56,6%	123	48,6%
	<b>Gesamt</b>	140	100,0%	113	100,0%	253	100,0%
ab 50 J.	0%	8	26,7%	7	25,9%	15	26,3%
	1%-10%	3	10,0%	3	11,1%	6	10,5%
	11-50%	4	13,3%	5	18,5%	9	15,8%
	51-90%	5	16,7%	5	18,5%	10	17,5%
	91-100%	10	33,3%	7	25,9%	17	29,8%
	<b>Gesamt</b>	30	100,0%	27	100,0%	57	100,0%
Gesamt	0%	76	22,3%	41	17,1%	117	20,1%
	1%-10%	24	7,0%	12	5,0%	36	6,2%
	11-50%	42	12,3%	29	12,1%	71	12,2%
	51-90%	44	12,9%	35	14,6%	79	13,6%
	91-100%	155	45,5%	123	51,3%	278	47,8%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	240	100,0%	581	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 12: OLF-Zeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und nach Altersgruppen, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>bis 24 J.</b>	<b>0%</b>	40	61,5%	34	75,6%	74	67,3%
	<b>1%-10%</b>	17	26,2%	4	8,9%	21	19,1%
	<b>11-50%</b>	4	6,2%	5	11,1%	9	8,2%
	<b>51-90%</b>	2	3,1%	1	2,2%	3	2,7%
	<b>91-100%</b>	2	3,1%	1	2,2%	3	2,7%
	<b>Gesamt</b>	65	100,0%	45	100,0%	110	100,0%
<b>25-34 J.</b>	<b>0%</b>	71	67,0%	42	76,4%	113	70,2%
	<b>1%-10%</b>	17	16,0%	7	12,7%	24	14,9%
	<b>11-50%</b>	12	11,3%	3	5,5%	15	9,3%
	<b>51-90%</b>	4	3,8%	1	1,8%	5	3,1%
	<b>91-100%</b>	2	1,9%	2	3,6%	4	2,5%
	<b>Gesamt</b>	106	100,0%	55	100,0%	161	100,0%
<b>35-49 J.</b>	<b>0%</b>	97	69,3%	81	71,7%	178	70,4%
	<b>1%-10%</b>	21	15,0%	21	18,6%	42	16,6%
	<b>11-50%</b>	8	5,7%	7	6,2%	15	5,9%
	<b>51-90%</b>	11	7,9%	3	2,7%	14	5,5%
	<b>91-100%</b>	3	2,1%	1	,9%	4	1,6%
	<b>Gesamt</b>	140	100,0%	113	100,0%	253	100,0%
<b>ab 50 J.</b>	<b>0%</b>	21	70,0%	19	70,4%	40	70,2%
	<b>1%-10%</b>	2	6,7%	2	7,4%	4	7,0%
	<b>11-50%</b>	1	3,3%	3	11,1%	4	7,0%
	<b>51-90%</b>	6	20,0%	2	7,4%	8	14,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	1	3,7%	1	1,8%
	<b>Gesamt</b>	30	100,0%	27	100,0%	57	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 13: Beschäftigungszeitanteile im ersten Halbjahr nach Ende der Maßnahme nach Geschlecht und Träger, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FAB Kapfenberg / STMK	0%	24	17,4%	22	15,3%	46	16,3%
	1%-10%	16	11,6%	7	4,9%	23	8,2%
	11-50%	12	8,7%	20	13,9%	32	11,3%
	51-90%	21	15,2%	28	19,4%	49	17,4%
	91-100%	65	47,1%	67	46,5%	132	46,8%
	<b>Gesamt</b>	138	100,0%	144	100,0%	282	100,0%
Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	0%	8	21,6%	6	17,6%	14	19,7%
	1%-10%	0	,0%	3	8,8%	3	4,2%
	11-50%	9	24,3%	5	14,7%	14	19,7%
	51-90%	7	18,9%	3	8,8%	10	14,1%
	91-100%	13	35,1%	17	50,0%	30	42,3%
	<b>Gesamt</b>	37	100,0%	34	100,0%	71	100,0%
a-plus Dornbirn / VBG	0%	14	25,5%	5	16,7%	19	22,4%
	1%-10%	5	9,1%	2	6,7%	7	8,2%
	11-50%	9	16,4%	2	6,7%	11	12,9%
	51-90%	3	5,5%	3	10,0%	6	7,1%
	91-100%	24	43,6%	18	60,0%	42	49,4%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	30	100,0%	85	100,0%
0>Handicap St. Pölten / NÖ	0%	5	9,1%	3	18,8%	8	11,3%
	1%-10%	1	1,8%	0	,0%	1	1,4%
	11-50%	6	10,9%	0	,0%	6	8,5%
	51-90%	4	7,3%	0	,0%	4	5,6%
	91-100%	39	70,9%	13	81,3%	52	73,2%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	16	100,0%	71	100,0%
FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	0%	25	44,6%	5	31,3%	30	41,7%
	1%-10%	2	3,6%	0	,0%	2	2,8%
	11-50%	6	10,7%	2	12,5%	8	11,1%
	51-90%	9	16,1%	1	6,3%	10	13,9%
	91-100%	14	25,0%	8	50,0%	22	30,6%
	<b>Gesamt</b>	56	100,0%	16	100,0%	72	100,0%
<b>Gesamt</b>	0%	76	22,3%	41	17,1%	117	20,1%
	1%-10%	24	7,0%	12	5,0%	36	6,2%
	11-50%	42	12,3%	29	12,1%	71	12,2%
	51-90%	44	12,9%	35	14,6%	79	13,6%
	91-100%	155	45,5%	123	51,3%	278	47,8%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	240	100,0%	581	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 14: Entwicklung der Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren, nach Geschlecht, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	177	51,9%	105	43,9%	282	48,6%
	1%-10%	26	7,6%	19	7,9%	45	7,8%
	11-50%	61	17,9%	44	18,4%	105	18,1%
	51-90%	45	13,2%	38	15,9%	83	14,3%
	91-100%	32	9,4%	33	13,8%	65	11,2%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	239	100,0%	580	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	76	22,3%	41	17,1%	117	20,1%
	1%-10%	24	7,0%	12	5,0%	36	6,2%
	11-50%	42	12,3%	29	12,1%	71	12,2%
	51-90%	44	12,9%	35	14,6%	79	13,6%
	91-100%	155	45,5%	123	51,3%	278	47,8%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	240	100,0%	581	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	64	22,2%	50	23,0%	114	22,6%
	1%-10%	8	2,8%	4	1,8%	12	2,4%
	11-50%	27	9,4%	22	10,1%	49	9,7%
	51-90%	32	11,1%	12	5,5%	44	8,7%
	91-100%	157	54,5%	129	59,4%	286	56,6%
	<b>Gesamt</b>	288	100,0%	217	100,0%	505	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	61	23,8%	42	22,2%	103	23,1%
	1%-10%	3	1,2%	4	2,1%	7	1,6%
	11-50%	19	7,4%	20	10,6%	39	8,8%
	51-90%	29	11,3%	12	6,3%	41	9,2%
	91-100%	144	56,3%	111	58,7%	255	57,3%
	<b>Gesamt</b>	256	100,0%	189	100,0%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 15: Entwicklung der Zeitanteile an Arbeitslosigkeit in Halbjahren nach Geschlecht, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>AL-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	61	17,9%	38	15,9%	99	17,1%
	1%-10%	14	4,1%	10	4,2%	24	4,1%
	11-50%	72	21,1%	59	24,7%	131	22,6%
	51-90%	95	27,9%	69	28,9%	164	28,3%
	91-100%	99	29,0%	63	26,4%	162	27,9%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	239	100,0%	580	100,0%
<b>AL-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	160	46,9%	116	48,3%	276	47,5%
	1%-10%	33	9,7%	28	11,7%	61	10,5%
	11-50%	52	15,2%	42	17,5%	94	16,2%
	51-90%	49	14,4%	34	14,2%	83	14,3%
	91-100%	47	13,8%	20	8,3%	67	11,5%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	240	100,0%	581	100,0%
<b>AL-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	176	61,1%	148	68,2%	324	64,2%
	1%-10%	12	4,2%	9	4,1%	21	4,2%
	11-50%	37	12,8%	15	6,9%	52	10,3%
	51-90%	33	11,5%	24	11,1%	57	11,3%
	91-100%	30	10,4%	21	9,7%	51	10,1%
	<b>Gesamt</b>	288	100,0%	217	100,0%	505	100,0%
<b>AL-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	160	62,5%	124	65,6%	284	63,8%
	1%-10%	15	5,9%	13	6,9%	28	6,3%
	11-50%	35	13,7%	18	9,5%	53	11,9%
	51-90%	20	7,8%	19	10,1%	39	8,8%
	91-100%	26	10,2%	15	7,9%	41	9,2%
	<b>Gesamt</b>	256	100,0%	189	100,0%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 16: Entwicklung der OLF-Zeitanteile in Halbjahren nach Geschlecht, Gruppenwerte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>OLF-ZA 1. HJ. vor MN</b>	<b>0%</b>	228	66,9%	178	74,5%	406	70,0%
	<b>1%-10%</b>	51	15,0%	33	13,8%	84	14,5%
	<b>11-50%</b>	30	8,8%	16	6,7%	46	7,9%
	<b>51-90%</b>	15	4,4%	7	2,9%	22	3,8%
	<b>91-100%</b>	17	5,0%	5	2,1%	22	3,8%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	239	100,0%	580	100,0%
<b>OLF-ZA 1. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	229	67,2%	176	73,3%	405	69,7%
	<b>1%-10%</b>	57	16,7%	34	14,2%	91	15,7%
	<b>11-50%</b>	25	7,3%	18	7,5%	43	7,4%
	<b>51-90%</b>	23	6,7%	7	2,9%	30	5,2%
	<b>91-100%</b>	7	2,1%	5	2,1%	12	2,1%
	<b>Gesamt</b>	341	100,0%	240	100,0%	581	100,0%
<b>OLF-ZA 2. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	240	83,3%	183	84,3%	423	83,8%
	<b>1%-10%</b>	15	5,2%	10	4,6%	25	5,0%
	<b>11-50%</b>	16	5,6%	6	2,8%	22	4,4%
	<b>51-90%</b>	10	3,5%	7	3,2%	17	3,4%
	<b>91-100%</b>	7	2,4%	11	5,1%	18	3,6%
	<b>Gesamt</b>	288	100,0%	217	100,0%	505	100,0%
<b>OLF-ZA 3. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	220	85,9%	156	82,5%	376	84,5%
	<b>1%-10%</b>	10	3,9%	7	3,7%	17	3,8%
	<b>11-50%</b>	8	3,1%	8	4,2%	16	3,6%
	<b>51-90%</b>	6	2,3%	5	2,6%	11	2,5%
	<b>91-100%</b>	12	4,7%	13	6,9%	25	5,6%
	<b>Gesamt</b>	256	100,0%	189	100,0%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 17: Berufswunsch laut AMS nach Träger**

		FAB Kapfenberg / STMK	Netzwerk Arbeit Anselden / OÖ	a-plus Dornbirn / VBG	0>Handicap St. Pölten / NÖ	FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	Anteil	3,6%	2,8%	,0%	9,9%	1,4%	3,5%
Bergbau	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Steine - Erden	Anteil	,0%	1,4%	,0%	,0%	,0%	,2%
Bau	Anteil	1,8%	2,8%	1,2%	7,0%	4,2%	2,8%
Metall - Elektroberufe	Anteil	10,4%	11,3%	11,8%	4,2%	5,6%	9,4%
Holz	Anteil	3,9%	,0%	2,4%	1,4%	5,6%	3,1%
Leder	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Textil	Anteil	,0%	,0%	3,5%	,0%	1,4%	,7%
Bekleidung	Anteil	2,2%	1,4%	1,2%	2,8%	,0%	1,7%
Papier	Anteil	,4%	1,4%	,0%	,0%	,0%	,3%
Grafik	Anteil	,4%	,0%	7,1%	,0%	1,4%	1,4%
Chemie	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Nahrung	Anteil	1,4%	,0%	,0%	2,8%	,0%	1,0%
Maschinisten	Anteil	2,2%	1,4%	,0%	,0%	,0%	1,2%
Hilfsberufe	Anteil	17,2%	36,6%	24,7%	38,0%	45,1%	26,7%
Handel	Anteil	7,5%	8,5%	9,4%	8,5%	8,5%	8,1%
Verkehr	Anteil	,7%	4,2%	9,4%	,0%	5,6%	2,9%
Boten, Diener	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Fremdenverkehr	Anteil	9,3%	1,4%	4,7%	4,2%	4,2%	6,4%
Hausgehilfen	Anteil	2,2%	,0%	2,4%	1,4%	,0%	1,6%
Reinigung	Anteil	10,0%	7,0%	4,7%	2,8%	2,8%	7,1%
Friseure	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
sonstige Dienste	Anteil	,4%	,0%	,0%	2,8%	1,4%	,7%
Techniker	Anteil	5,0%	2,8%	5,9%	1,4%	2,8%	4,2%
Verwaltung	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Wirtschaftsberuf, Jurist	Anteil	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,2%
Büroberufe	Anteil	16,5%	15,5%	10,6%	9,9%	8,5%	13,7%
Gesundheit	Anteil	2,9%	1,4%	,0%	1,4%	,0%	1,7%
Religion	Anteil	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,8%	,0%	1,2%	1,4%	1,4%	1,4%
<b>Gesamt</b>	<b>Anteil</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 18: Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger FAB Kapfenberg / STMK**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	62,7%	27	71,6%	24	66,9%	51
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	27	,0%	24	,0%	51
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	28,2%	27	17,4%	24	23,1%	51
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	1,9%	27	1,7%	24	1,8%	51
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	27	,0%	24	,0%	51
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	6,1%	27	5,5%	24	5,8%	51
25-34 J.	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,1%	27	3,9%	24	2,4%	51
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	61,9%	47	58,3%	40	60,3%	87
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	47	,0%	40	,0%	87
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	27,7%	47	26,3%	40	27,1%	87
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	4,1%	47	1,0%	40	2,7%	87
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	47	2,5%	40	1,1%	87
35-49 J.	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	4,2%	47	8,2%	40	6,1%	87
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	2,1%	47	3,6%	40	2,8%	87
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	61,3%	51	69,5%	68	66,0%	119
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	51	,0%	68	,0%	119
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	31,2%	51	24,9%	68	27,6%	119
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,7%	51	1,5%	68	1,2%	119
ab 50 J.	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	51	,0%	68	,0%	119
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	5,0%	51	2,9%	68	3,8%	119
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,8%	51	1,2%	68	1,5%	119
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	46,7%	13	43,5%	12	45,2%	25
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	13	,0%	12	,0%	25
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	27,6%	13	36,7%	12	32,0%	25
Gesamt	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	13	6,2%	12	3,0%	25
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	13	,0%	12	,0%	25
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	17,4%	13	8,2%	12	13,0%	25
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	8,3%	13	5,3%	12	6,9%	25
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	60,4%	138	64,6%	144	62,5%	282
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	138	,0%	144	,0%	282
Gesamt	AL-ZA 1. HJ. nach MN	29,1%	138	25,0%	144	27,0%	282
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	2,0%	138	1,8%	144	1,9%	282
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	138	,7%	144	,4%	282
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	6,1%	138	5,2%	144	5,7%	282
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	2,4%	138	2,7%	144	2,5%	282

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 19: Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	46,6%	7	67,0%	7	56,8%	14
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	,0%	7	,0%	14
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	37,3%	7	3,2%	7	20,3%	14
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	,0%	7	,0%	14
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	1,2%	7	,6%	14
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	15,7%	7	18,7%	7	17,2%	14
25-34 J.	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	,3%	7	10,0%	7	5,2%	14
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	80,3%	7	48,2%	5	66,9%	12
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	,0%	5	,0%	12
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	9,0%	7	29,0%	5	17,3%	12
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	,0%	5	,0%	12
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	,0%	5	,0%	12
35-49 J.	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	10,7%	7	,8%	5	6,6%	12
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	7	22,1%	5	9,2%	12
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	49,2%	20	67,8%	18	58,0%	38
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	20	,0%	18	,0%	38
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	35,0%	20	24,4%	18	29,9%	38
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,2%	20	,0%	18	,1%	38
ab 50 J.	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	20	,0%	18	,0%	38
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	14,4%	20	4,8%	18	9,9%	38
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,3%	20	3,0%	18	2,1%	38
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	61,9%	3	26,4%	4	41,6%	7
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	3	,0%	4	,0%	7
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	5,3%	3	69,0%	4	41,7%	7
Gesamt	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	3	,0%	4	,0%	7
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	3	,0%	4	,0%	7
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	3	1,4%	4	,8%	7
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	32,8%	3	3,3%	4	15,9%	7
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	55,6%	37	59,9%	34	57,7%	71
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	37	,0%	34	,0%	71
Gesamt	AL-ZA 1. HJ. nach MN	28,1%	37	25,9%	34	27,1%	71
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,1%	37	,0%	34	,0%	71
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	37	,2%	34	,1%	71
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	12,8%	37	6,7%	34	9,9%	71
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	3,4%	37	7,3%	34	5,3%	71

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 20: Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger a-plus Dornbirn / VBG**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	53,6%	5	66,7%	3	58,5%	8
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	5	,0%	3	,0%	8
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	44,3%	5	25,5%	3	37,2%	8
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,4%	5	,0%	3	,3%	8
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	5	,0%	3	,0%	8
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	,3%	5	,7%	3	,5%	8
25-34 J.	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,4%	5	7,1%	3	3,6%	8
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	51,9%	17	66,9%	6	55,8%	23
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	,0%	6	,0%	23
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	36,4%	17	24,3%	6	33,3%	23
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,2%	17	,0%	6	,1%	23
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	8,3%	6	2,2%	23
35-49 J.	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	10,6%	17	,5%	6	8,0%	23
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	,9%	17	,0%	6	,7%	23
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	50,4%	29	81,8%	12	59,6%	41
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	29	,0%	12	,0%	41
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	33,4%	29	14,4%	12	27,8%	41
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	1,2%	29	,0%	12	,9%	41
ab 50 J.	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	29	,0%	12	,0%	41
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	13,5%	29	2,4%	12	10,2%	41
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,5%	29	1,4%	12	1,5%	41
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	57,3%	4	53,6%	9	54,7%	13
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	4	,0%	9	,0%	13
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	6,4%	4	21,7%	9	17,0%	13
Gesamt	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	4	,0%	9	,0%	13
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	4	,0%	9	,0%	13
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	31,0%	4	14,7%	9	19,7%	13
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	5,3%	4	10,1%	9	8,6%	13
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	51,6%	55	68,8%	30	57,7%	85
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	55	,0%	30	,0%	85
Gesamt	AL-ZA 1. HJ. nach MN	33,4%	55	19,7%	30	28,5%	85
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,7%	55	,0%	30	,5%	85
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	55	1,7%	30	,6%	85
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	12,7%	55	5,5%	30	10,2%	85
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,6%	55	4,3%	30	2,6%	85

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 21: Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger 0>Handicap St. Pölten / NÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	83,0%	17	74,8%	8	80,4%	25
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	5,9%	17	,0%	8	4,0%	25
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	8,5%	17	23,8%	8	13,4%	25
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	,0%	8	,0%	25
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	,0%	8	,0%	25
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	1,4%	17	1,4%	8	1,4%	25
25-34 J.	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,3%	17	,0%	8	,9%	25
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	82,8%	18	100,0%	2	84,5%	20
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	18	,0%	2	,0%	20
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	8,9%	18	,0%	2	8,0%	20
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	18	,0%	2	,0%	20
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	18	,0%	2	,0%	20
35-49 J.	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	8,3%	18	,0%	2	7,5%	20
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	18	,0%	2	,0%	20
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	71,3%	19	78,2%	5	72,7%	24
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	19	,0%	5	,0%	24
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	18,0%	19	1,8%	5	14,6%	24
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	19	,0%	5	,0%	24
ab 50 J.	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	19	,0%	5	,0%	24
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	5,6%	19	,0%	5	4,4%	24
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	5,1%	19	20,0%	5	8,2%	24
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	2
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
Gesamt	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	1	,0%	1	,0%	2
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	79,2%	55	80,6%	16	79,5%	71
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	1,8%	55	,0%	16	1,4%	71
Gesamt	AL-ZA 1. HJ. nach MN	11,7%	55	12,5%	16	11,9%	71
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	55	,0%	16	,0%	71
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	55	,0%	16	,0%	71
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	5,1%	55	,7%	16	4,1%	71
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	2,2%	55	6,3%	16	3,1%	71

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 22: Entwicklung Zeitanteile halbjährlich nach Alter und Geschlecht, Mittelwerte; Träger FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	23,5%	9	66,7%	3	34,3%	12
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	20,3%	9	,0%	3	15,2%	12
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	30,7%	9	33,3%	3	31,3%	12
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	9	,0%	3	,0%	12
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	9	,0%	3	,0%	12
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	23,0%	9	,0%	3	17,2%	12
25-34 J.	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	2,5%	9	,0%	3	1,9%	12
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	55,3%	17	19,7%	2	51,5%	19
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	,0%	2	,0%	19
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	26,6%	17	53,1%	2	29,4%	19
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	1,1%	2	,1%	19
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	17	,0%	2	,0%	19
35-49 J.	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	16,7%	17	,0%	2	15,0%	19
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	1,4%	17	26,1%	2	4,0%	19
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	31,8%	21	67,3%	10	43,3%	31
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	21	,0%	10	,0%	31
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	52,8%	21	8,1%	10	38,4%	31
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	21	,0%	10	,0%	31
ab 50 J.	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	21	,0%	10	,0%	31
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	10,4%	21	23,3%	10	14,5%	31
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	5,0%	21	1,3%	10	3,8%	31
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	38,8%	9	,0%	1	34,9%	10
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	9	,0%	1	,0%	10
	AL-ZA 1. HJ. nach MN	36,2%	9	28,8%	1	35,5%	10
Gesamt	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,1%	9	,0%	1	,1%	10
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	9	,0%	1	,0%	10
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	11,9%	9	71,2%	1	17,8%	10
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	12,9%	9	,0%	1	11,6%	10
	BESCH-ZA 1. HJ. nach MN	38,7%	56	57,0%	16	42,8%	72
	LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	3,3%	56	,0%	16	2,5%	72
Gesamt	AL-ZA 1. HJ. nach MN	38,6%	56	19,7%	16	34,4%	72
	FÖRD-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	56	,1%	16	,0%	72
	PR-KAR-ZA 1. HJ. nach MN	,0%	56	,0%	16	,0%	72
	OLF-ZA 1. HJ. nach MN	14,6%	56	19,0%	16	15,6%	72
	KRST-ZA 1. HJ. nach MN	4,8%	56	4,1%	16	4,6%	72

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 23: Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger FAB Kapfenberg / STMK**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer der Maßnahme	1 T. - 3 M.	89	64,5%	85	59,0%	174	61,7%
	3-6 M.	21	15,2%	22	15,3%	43	15,2%
	6-9 M.	10	7,2%	8	5,6%	18	6,4%
	9-12 M.	6	4,3%	9	6,3%	15	5,3%
	12-15 M.	2	1,4%	8	5,6%	10	3,5%
	16-18 M.	4	2,9%	2	1,4%	6	2,1%
	19-21 M.	3	2,2%	6	4,2%	9	3,2%
	22-24 M.	0	,0%	1	,7%	1	,4%
	über 2 J.	3	2,2%	3	2,1%	6	2,1%
Gesamt	138	100,0%	144	100,0%	282	100,0%	
Dauer der Maßnahme	1-28 T.	53	38,4%	66	45,8%	119	42,2%
	28 T. - 6M	57	41,3%	41	28,5%	98	34,8%
	über 6 M.	28	20,3%	37	25,7%	65	23,0%
	Gesamt	138	100,0%	144	100,0%	282	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 24: Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer der Maßnahme	1 T. - 3 M.	11	29,7%	10	29,4%	21	29,6%
	3-6 M.	5	13,5%	6	17,6%	11	15,5%
	6-9 M.	10	27,0%	4	11,8%	14	19,7%
	9-12 M.	6	16,2%	8	23,5%	14	19,7%
	12-15 M.	1	2,7%	1	2,9%	2	2,8%
	16-18 M.	3	8,1%	4	11,8%	7	9,9%
	19-21 M.	1	2,7%	1	2,9%	2	2,8%
	22-24 M.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	über 2 J.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	37	100,0%	34	100,0%	71	100,0%
Dauer der Maßnahme	1-28 T.	9	24,3%	5	14,7%	14	19,7%
	28 T. - 6M	7	18,9%	11	32,4%	18	25,4%
	über 6 M.	21	56,8%	18	52,9%	39	54,9%
	<b>Gesamt</b>	37	100,0%	34	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 25: Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger a-plus Dornbirn / VBG**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer der Maßnahme	1 T. - 3 M.	10	18,2%	4	13,3%	14	16,5%
	3-6 M.	6	10,9%	0	,0%	6	7,1%
	6-9 M.	5	9,1%	9	30,0%	14	16,5%
	9-12 M.	6	10,9%	1	3,3%	7	8,2%
	12-15 M.	3	5,5%	1	3,3%	4	4,7%
	16-18 M.	4	7,3%	1	3,3%	5	5,9%
	19-21 M.	3	5,5%	1	3,3%	4	4,7%
	22-24 M.	7	12,7%	1	3,3%	8	9,4%
	über 2 J.	11	20,0%	12	40,0%	23	27,1%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	30	100,0%	85	100,0%
Dauer der Maßnahme	1-28 T.	4	7,3%	1	3,3%	5	5,9%
	28 T. - 6M	12	21,8%	3	10,0%	15	17,6%
	über 6 M.	39	70,9%	26	86,7%	65	76,5%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	30	100,0%	85	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 26: Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger 0>Handicap St. Pölten / NÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer der Maßnahme	1 T. - 3 M.	4	7,3%	0	,0%	4	5,6%
	3-6 M.	2	3,6%	0	,0%	2	2,8%
	6-9 M.	1	1,8%	2	12,5%	3	4,2%
	9-12 M.	2	3,6%	0	,0%	2	2,8%
	12-15 M.	4	7,3%	0	,0%	4	5,6%
	16-18 M.	6	10,9%	3	18,8%	9	12,7%
	19-21 M.	34	61,8%	11	68,8%	45	63,4%
	22-24 M.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	über 2 J.	2	3,6%	0	,0%	2	2,8%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	16	100,0%	71	100,0%
Dauer der Maßnahme	1-28 T.	1	1,8%	0	,0%	1	1,4%
	28 T. - 6M	5	9,1%	0	,0%	5	7,0%
	über 6 M.	49	89,1%	16	100,0%	65	91,5%
	<b>Gesamt</b>	55	100,0%	16	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 27: Dauer der Maßnahme nach Geschlecht; Träger FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer der Maßnahme	1 T. - 3 M.	28	50,0%	7	43,8%	35	48,6%
	3-6 M.	11	19,6%	4	25,0%	15	20,8%
	6-9 M.	6	10,7%	1	6,3%	7	9,7%
	9-12 M.	7	12,5%	3	18,8%	10	13,9%
	12-15 M.	4	7,1%	1	6,3%	5	6,9%
	16-18 M.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	19-21 M.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	22-24 M.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	über 2 J.	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	56	100,0%	16	100,0%	72	100,0%
Dauer der Maßnahme	1-28 T.	15	26,8%	4	25,0%	19	26,4%
	28 T. - 6M	24	42,9%	7	43,8%	31	43,1%
	über 6 M.	17	30,4%	5	31,3%	22	30,6%
	<b>Gesamt</b>	56	100,0%	16	100,0%	72	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 28: ANOVA**

			Experimentelle Methode				
			Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
BESCH-ZA 3. HJ. nach MN	Haupteffekte	(Kombiniert)	115389,740	19	6073,144	3,648	,000
		Geschlecht	637,490	1	637,490	,383	,536
		Träger	25715,074	4	6428,768	3,861	,004
		Alter	27869,009	3	9289,670	5,580	,001
		Grad der Behinderung	12319,141	5	2463,828	1,480	,195
		BESCH-ZA 1. HJ. vor MN	26101,733	4	6525,433	3,919	,004
		Dauer der Maßnahme	4436,209	2	2218,105	1,332	,265
	Modell	115389,740	19	6073,144	3,648	,000	
	Residuen	705905,411	424	1664,871			
	Insgesamt	821295,152	443	1853,939			

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 29: Multiple Klassifikationsanalyse (MCA)**

			N	Vorhergesagtes Mittel		Abweichung	
				Korrigiert nach Faktoren	Nicht angepaßt	Korrigiert nach Faktoren	Nicht angepaßt
BESCH-ZA 3. HJ. nach MN	Geschlecht	Männlich	256	66,4823	67,3844	,18644	1,08855
		Weiblich	188	66,0420	64,8136	-,25388	-1,48228
	Träger	FAB Kapfenberg / STMK	244	68,9883	70,5409	2,69245	4,24505
		Netzwerk Arbeit Ansfelden / OÖ	55	57,9145	58,3710	-8,38137	-7,92485
		a-plus Dornbirn / VBG	66	67,8008	62,5351	1,50487	-3,76079
		0>Handicap St. Pölten / NÖ	54	76,5786	71,8442	10,28273	5,54827
		FAB Workabout Wr. Neustadt / NÖ	25	32,2730	40,2431	-34,02285	-26,05282
	Alter	bis 24 J.	84	66,8397	67,9028	,54379	1,60689
		25-34 J.	128	72,7466	70,4762	6,45068	4,18030
		35-49 J.	192	67,4096	68,1354	1,11368	1,83954
		ab 50 J.	40	39,1661	40,7147	-27,12982	-25,58123
	Grad der Behinderung	keine Angabe	83	58,0646	61,8159	-8,23126	-4,48002
		unter 50 Prozent	54	59,8168	58,8067	-6,47909	-7,48922
		50 Prozent	145	68,4586	67,4018	2,16266	1,10595
		60 Prozent	53	77,0085	78,4318	10,71259	12,13592
		70 Prozent	54	68,0935	68,2687	1,79761	1,97282
	BESCH-ZA 1. HJ. vor MN	80 Prozent und mehr	55	67,2894	63,8625	,99349	-2,43343
		0%	206	58,9167	59,7270	-7,37920	-6,56889
		1%-10%	35	68,8681	69,2073	2,57218	2,91138
		11-50%	86	64,4532	64,1515	-1,84266	-2,14436
		51-90%	66	81,5837	81,0677	15,28778	14,77175
	Dauer der Maßnahme	91-100%	51	77,6599	75,3307	11,36402	9,03476
		1-28 T.	124	64,3232	64,4186	-1,97274	-1,87729
		28 T. - 6M	135	60,2896	62,0033	-6,00626	-4,29264
		über 6 M.	185	72,0011	70,6867	5,70522	4,39076

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007

**Tabelle 30: Faktorauswertung**

		Eta	Beta
			Korrigiert nach Faktoren
BESCH-ZA 3. HJ. nach MN	Geschlecht	,005	,030
	Träger	,222	,183
	Alter	,207	,189
	Grad der Behinderung	,135	,127
	BESCH-ZA 1. HJ. vor MN	,203	,185
	Dauer der Maßnahme	,118	,089

Quelle: L&R Datafile 'Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für MmB', 2007