

Andreas Riesenfelder

Evaluierung von Trainingsmaßnahmen

Endbericht



Wien, 7. Dezember 1999

Inhalt

1 Vorbemerkungen	3
2 Förderstrukturen	4
2.1 Der Anteil von Mehrfachförderungen	5
2.2 Förderdauer	6
2.3 Bundesland	7
2.4 Geschlecht und Alter der Geförderten	8
2.5 Ausbildung, Beruf und Schwervermittelbarkeitsattribute	9
2.6 Arbeitsplatzstrukturen	10
2.7 Organisationsformen und Wirtschaftsklassen	12
2.8 Tätigkeitsfelder	13
3 Vorkarriere der Geförderten	15
4 Förderabwicklung und Betreuung	17
4.1 Initiative zur Fördermaßnahme	17
4.2 Informationsquellen	17
4.3 Betreuung durch das Arbeitsmarktservice	19
5 Förderkarrieren - qualitative Aspekte	22
5.1 Dropouts	22
5.2 Übernahme in ein Dienstverhältnis	24
5.3 Weitere Arbeitsmarktkarriere bei nicht erfolgter Übernahme	26
6 Nutzendimensionen der Maßnahme	27
7 Maßnahmenbewertung durch die Geförderten	29
8 Mitnahmeeffekte	39
9 Karrierenanalysen	40
9.1 Entwicklung der Beschäftigung	43
9.1.1 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Geschlecht	46
9.1.2 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Altersgruppen	46
9.1.3 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Schulbildung	47
9.1.4 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Schwervermittelbarkeitsattributen	47
9.2 Integration in den Arbeitsmarkt	48
9.3 Entwicklung der Arbeitslosenzeitanteile	50
9.4 Entwicklung der Krankenstände	52
9.5 Entwicklung des Einkommens	53
9.6 Untersuchung der Karrierenkonstanz	55
10 Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	56

11 Vertragsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Trainingsmaßnahmen	59
12 Handlungsoptionen	64
13 Kurzfassung der Ergebnisse	67
13.1 Förderdauer	67
13.2 Bundesland	67
13.3 Arbeitsplatzcharakteristika	67
13.4 Personencharakteristika	68
13.5 Vorkarriere	68
13.6 Förderabwicklung und Betreuung	69
13.7 Förderkarrieren - qualitative Aspekte	69
13.8 Nutzendimensionen der Maßnahme	70
13.9 Maßnahmenbewertung durch die Geförderten	71
13.10 Mitnahmeeffekte	72
13.11 Beschäftigungseffekte	72
13.12 Integrationseffekte	74
13.13 Einkommensentwicklung	74
13.14 Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	74
14 Methodisches Vorgehen	76
15 Tabellenanhang	77
16 Tabellenverzeichnis	100
17 Trainingsplan der LGS Oberösterreich	103
18 Fragenkatalog Trainingsmaßnahmen, Geförderte	106
19 Fragenkatalog Trainingsmaßnahmen, Betriebe	119
20 Hardcopy der Interviewdatenbank	128

1 Vorbemerkungen

Mit dem vorliegenden Projekt liegt erstmals eine umfassende Analyse der aktuell in Österreich eingesetzten Trainingsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice vor. Die untersuchten Maßnahmen weisen keine homogene Struktur auf, in einigen Bereichen zeigen sich sogar erhebliche Differenzen. So weichen beispielsweise sowohl die Zielgruppenausrichtung der einzelnen Maßnahmen als auch die vorrangige Zielsetzung stark voneinander ab. Gemeinsam ist all diesen Maßnahmen lediglich die gesetzliche Auflage, daß der Anteil der produktiven Arbeit die Hälfte der gesamten Arbeit übersteigen soll. Es erscheint uns daher erforderlich, überall da, wo es die Datenstruktur erlaubt, die Ergebnisse dieses Evaluationsprojektes möglichst differenziert darzustellen, um auf diesem Weg die Qualität jedes einzelnen Maßnahmentyps voll zur Geltung bringen zu können. Wir hoffen freilich, daß die Übersichtlichkeit der Ergebnisse nicht allzu sehr darunter leiden muß.

An dieser Stelle wollen wir jenen Personen danken, die durch ihren Einsatz den erfolgreichen Ablauf dieses Forschungsprojektes ermöglicht haben. Allen voran sei Frau Mag. Renate Artner und Frau Dr. Pauline Pointner für die Projektkoordination auf seiten des Arbeitsmarktservice gedankt. Weiters wollen wir unseren Dank den Mitarbeitern der STAWIAB, Herrn Mag. Walter Herrmann und Herrn Dr. Emil Ivanow, abstaten, durch deren Beiträge die Datengrundlagen für die Durchführung dieses Projektes geschaffen wurden.

Für das Projektteam

Mag. Andreas Riesenfelder

Projektleitung

2 Förderstrukturen

Gegenstand dieses Forschungsprojektes sind all jene Trainingsmaßnahmen, die bundesweit **im Jahr 1997 beendet** wurden. Wie bereits erwähnt, weisen die inneren Strukturen der untersuchten Maßnahmen erhebliche Unterschiede auf. Aus diesem Grund erfordert der relativ allgemein gehaltene Überbegriff „Trainingsmaßnahmen“ eine weitere Differenzierung. Die Gesamtzahl **2.946 Förderfälle** (siehe Tabelle 1) wurde daher nach vier Typen unterschieden, die in einem ersten Überblick wie folgt zu charakterisieren sind:

Arbeitstraining

Das Arbeitstraining richtet sich häufig an Personen mit Schwervermittelkeitsattributen. Wesentliche Elemente dieser Trainingsmaßnahme sind Anleitung und Fortbildung. Häufig ist das Training von Grundarbeitstugenden mit eingeschlossen.

Diesem Typ ist eine Zahl von 1.472 Förderfällen, die im Jahr 1997 beendet wurden, zuzurechnen. Aufgrund der geringen Häufigkeit von 7 Förderfällen (!) fallen auch die Facharbeitertrainings in diese Gruppe.

Rund die Hälfte der Förderfälle (52%) sind somit als Arbeitstraining deklariert (siehe Tabelle 42), wobei in Oberösterreich mit rund 54% der weitaus höchste Anteil von Arbeitstrainingsmaßnahmen zu verzeichnen ist (siehe Tabelle 43).

Arbeitserprobung

Zwischen Arbeitserprobung und Arbeitstraining liegen in vielen Punkten keine klar abgrenzbaren Eigenschaften vor. Dennoch kann als eine wesentliche Unterscheidung gelten, daß die Zielsetzung der Arbeitserprobung vielfach die Frage der Abklärung von Kompetenzen und Grundarbeitstugenden im Hinblick auf eine mögliche Weiterbeschäftigung ist. In diesem Sinne kann es als eine Art Probezeit hinsichtlich eines gegenseitigen Kennenlernens von Dienstgeber/Träger und Geförderten verstanden werden, demgegenüber der Aspekt des Trainings eher in den Hintergrund tritt.

Während des Beobachtungszeitraumes¹ wurden 1.106 Maßnahmen des Typs Arbeitserprobung erfaßt. Der entsprechende Anteil am Gesamtfördervolumen beläuft sich auf rund 38% (siehe Tabelle 42). Die Arbeitserprobung wird mit rund 44% am häufigsten in Kärnten eingesetzt (siehe Tabelle 43), gefolgt von Salzburg und Tirol.

Jungakademikertraining

Beim Jungakademikertraining handelt es sich in der Regel um eine Einstiegshilfe ins Berufsleben, die nach der akademischen Ausbildung die notwendige Praxis vermitteln und Beschäftigungsfelder eröffnen soll. Gefördert werden in dieser Hinsicht häufig AbsolventInnen von Studienrichtungen, bei denen aufgrund der Arbeitsmarktsituation Schwierigkeiten beim Berufseinstieg vorprogrammiert sind.

Der Maßnahmentyp Jungakademikertraining weist mit 235 Förderfällen einen Anteil von 8% an allen Trainingsmaßnahmen auf. Sein Schwerpunkt liegt in Wien und Niederösterreich mit Anteilen von 65 und 19% (siehe Tabelle 42 und Tabelle 43).

¹ Definitionsgemäß sind jene Maßnahmen in die Evaluation aufgenommen worden, deren Ende zwischen 1. Jänner und 31. Dezember 1997 positioniert ist.

Absolvententraining

Ähnlich wie beim Jungakademikertraining handelt es sich auch beim Absolvententraining um eine Maßnahme, die Praxis vermitteln und den Berufseinstieg erleichtern soll, wobei die Ausbildung der Trainees im Gegensatz zum Jungakademikertraining im Regelfall eine mittlere oder höhere ist.

Das Absolvententraining hat mit 83 Förderfällen beziehungsweise 2,8% Anteil das geringste Aufkommen (siehe Tabelle 42). Am relativ häufigsten noch kommt dieser Typ im Burgenland mit einem Anteil von rund 45% zur Anwendung, an zweiter Stelle ist Oberösterreich mit rund 24% zu nennen (siehe Tabelle 43).

2.1 Der Anteil von Mehrfachförderungen

Die Zahl der geförderten Personen ist mit 2.684 um einiges geringer als jene der Förderfälle (n=2.946), da bei einigen Personen Mehrfachförderungen im Bereich von Trainingsmaßnahmen vorliegen:

- Eine beziehungsweise die erste Maßnahme ist bei 2.684 Fällen, eine zweite Maßnahme bei 255 Fällen zu verzeichnen, eine dritte bei sieben Förderfällen (siehe Tabelle 1).
- Auf Basis der geförderten Personen sieht das Verhältnis folgendermaßen aus (siehe Tabelle 1):
 - 2.429 Personen erhielten eine Förderung. Somit hatte diese Gruppe einen Anteil von rund 83% an allen 2.946 Maßnahmen.
 - 248 Personen wurden im Untersuchungszeitraum zweimal gefördert. Die daraus resultierenden 496 Maßnahmen nahmen einen Anteil von rund 17% an allen Maßnahmen ein.
 - Sieben Personen erhielten drei Förderungen. Die entsprechende Anzahl von 21 Maßnahmen ergibt einen Anteil von 0,7% an allen Maßnahmen.

Tabelle 1: Maßnahmentyp, Förderfälle nach Bundesland und Mehrfachförderungen

		Anzahl	Anteil
Maßnahmentyp	Arbeitstraining	1522	51,7%
	Arbeitserprobung	1106	37,5%
	Jungakademikertraining	235	8,0%
	Absolvententraining	83	2,8%
Gesamt		2946	100,0%
Bundesland	Bgld	165	5,6%
	Kärnten	544	18,5%
	NÖ	248	8,4%
	OÖ	887	30,1%
	Szbg	248	8,4%
	Stmk	133	4,5%
	Tirol	251	8,5%
	Vbg	160	5,4%
Wien	310	10,5%	
Gesamt		2946	100,0%
Anzahl der Maßnahmen pro Person	1	2429	82,5%
	2	496	16,8%
	3	21	,7%
Förderfallabfolge	1. Maßnahme	2684	91,1%
	2. Maßnahme	255	8,7%
	3. Maßnahme	7	,2%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Mehrfachförderungen im Beobachtungszeitraum sind bei allen Maßnahmentypen gleichermaßen mit relativ geringen Unterschieden vorhanden (siehe Tabelle 44):

- Vergleichsweise weniger Folgeförderungen sind im Bereich des **Absolvententrainings** vergeben worden (6%).
- **Arbeitserprobung und Arbeitstraining** haben einen Anteil an Folgeförderungen von 8,5 bis 9% zu verzeichnen.
- Am relativ häufigsten wurde das **Jungakademikertraining** mit weiteren Förderungen versehen (11%).

Von den 2.684 geförderten Personen wurde eine Stichprobe gezogen, welche die Grundlage für die Interviews mit Geförderten und Dienstgebern/Trägern darstellt. Die Verteilung der Stichprobe ist Tabelle 41 zu entnehmen.

2.2 Förderdauer

Arbeitstrainingsmaßnahmen weisen mit einem Schnitt von rund 154 Tagen die vergleichsweise längste Förderdauer auf (siehe Tabelle 3). In den weitaus meisten Fällen liegt die Förderdauer unter einem Jahr (siehe Tabelle 2). Nur etwa eine R von acht Geförderten (12%) hat eine Förderdauer von 12 Monaten und länger zu verzeichnen.

An zweiter Stelle mit rund 105 Tagen durchschnittlicher Förderdauer folgt das **Jungakademikertraining**. Der Förderzeitraum beträgt in den meisten Fällen (87%) nicht länger als sechs Monate. Zeiten über einem Jahr dürften eher als Eintragungsfehler gelten.

Arbeitserprobung und **Absolvententraining** weisen gleichermaßen eine mittlere Förderdauer von rund drei Monaten auf (Arbeitserprobung 91 Tage; Absolvententraining 96 Tage), die somit am niedrigsten ist. Rund zwei Drittel der Arbeitserprobungsmaßnahmen dauern nicht länger als drei Monate. Das Absolvententraining hingegen hat seinen Schwerpunkt im Bereich von drei bis sechs Monaten (57%).

Tabelle 2: Förderdauer, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Förderdauer bis 3M	613	40,3%	740	66,9%	68	28,9%	28	33,7%	1449	49,2%
3M - 6M	418	27,5%	200	18,1%	137	58,3%	47	56,6%	802	27,2%
6M - 12M	310	20,4%	115	10,4%	29	12,3%	7	8,4%	461	15,6%
12M	31	2,0%	19	1,7%			1	1,2%	51	1,7%
über 12M	150	9,9%	32	2,9%	1	,4%			183	6,2%
Gesamt	1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Eine Differenzierung der Förderdauer nach dem **Geschlecht** zeigt nur beim Typ Arbeitserprobung einen signifikanten Unterschied ($p=0,04$) der Mittelwerte zwischen Männern und Frauen: Frauen weisen mit rund 102 Tagen eine längere Förderdauer als ihre männlichen Kollegen mit rund 80 Tagen auf.

Hinsichtlich des **Alters** zeigt die mittlere Förderdauer mit Ausnahme der Arbeitserprobung keine Variationen. In diesem Fall verfügen Geförderte unter 25 Jahren mit rund 104 Tagen über eine vergleichsweise hohe durchschnittliche Förderdauer.

Die Analyse der Abhängigkeit der Förderdauer von **Schwervermittelbarkeitsattributen** ergibt einzig für den Maßnahmentyp Arbeitstraining ein signifikantes Ergebnis: Personen mit psychischen Einschränkungen haben mit rund 208 Tagen eine vergleichsweise lange Förderdauer zu verzeichnen.

Tabelle 3: Förderdauer in Tagen, differenziert nach Geschlecht, Alter, Schwervermittelbarkeitsattributen und Maßnahmentyp

			Maßnahmentyp								Gesamt	
			Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
Förderdauer			153,77	1522	90,68	1106	105,25	235	96,35	83	124,60	2946
Geschlecht	Männlich	Förderdauer	149,69	779	79,80	559	93,13	76	85,11	27	118,39	1441
	Weiblich	Förderdauer	158,05	743	101,77	546	111,04	159	101,77	56	130,55	1504
Alter grob	bis 24 J.	Förderdauer	149,29	522	103,87	473	85,29	7	90,69	77	124,78	1079
	25-34 J.	Förderdauer	163,54	514	77,78	311	106,80	216	215,67	3	126,40	1044
	35-49 J.	Förderdauer	150,68	448	83,18	267	88,92	12	92,00	2	124,78	729
	ab 50 J.	Förderdauer	119,50	38	86,67	55	,	,	183,00	1	100,97	94
SVB	kein Attribut	Förderdauer	124,77	600	91,62	584	105,57	229	94,31	77	107,25	1490
	(fast) blind	Förderdauer	257,33	6	61,00	2	7,00	1	,	,	185,89	9
	Präsenz-/Zivildienst	Förderdauer	130,75	4	7,50	2	93,50	2	,	,	90,63	8
	geistige Behinderung	Förderdauer	174,83	47	85,79	77	,	,	,	,	119,54	124
	körperliche Behinderung	Förderdauer	163,35	353	84,55	219	120,00	1	95,33	3	132,96	576
	längere Abw. vom Erwerbl.	Förderdauer	123,80	10	95,67	3	,	,	183,00	1	122,00	14
	Mobilitätseinschränkung	Förderdauer	142,41	193	107,84	113	181,00	1	84,00	1	129,66	308
	psychische Behinderung	Förderdauer	207,96	269	85,35	81	62,00	1	,	,	179,25	351
	Schwangerschaft	Förderdauer	181,72	29	101,88	16	,	,	182,00	1	153,96	46
	(fast) taub	Förderdauer	117,91	11	57,00	9	,	,	,	,	90,50	20

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

2.3 Bundesland

Eine differenziertere Analyse der Förderstrukturen in den Bundesländern ergibt das folgende Bild (siehe Tabelle 42):

- Im **Burgenland** wird am relativ häufigsten (rund 45%) der Typ Arbeitserprobung gefördert.
- **Kärnten** weist einen eindeutigen Schwerpunkt im Bereich der Arbeitserprobung mit rund 90% auf.
- **Salzburg, Tirol und Vorarlberg** haben ebenfalls die relativ größten Anteile im Bereich der Arbeitserprobung mit rund 71%, 63% und 65%.
- **Niederösterreich, Oberösterreich und die Steiermark** setzen ihren Schwerpunkt im Bereich des Arbeitstrainings (74%, 93% und 93%).
- In **Wien** kommt am häufigsten der Bereich des Jungakademikertrainings (rund 49%) zum Einsatz.

2.4 Geschlecht und Alter der Geförderten

Eine Analyse der **Geschlechterverteilung** zeigt insgesamt, das heißt über alle vier Maßnahmen hinweg, relativ ausgewogene Verhältnisse (Männer: 49% Anteil an den Maßnahmen). Zwischen den vier Maßnahmentypen sind aber doch größere Streuungen nachweisbar (siehe Tabelle 4):

- So beträgt der Anteil von Männern bei den Förderfällen im Bereich des **Jungakademikertrainings** rund 32%, im Bereich des **Absolvententrainings** rund 33%.
- **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** weisen demgegenüber ausgewogene Verhältnisse auf. In beiden Fällen beträgt der Anteil von Männern 51%.

Naturgemäß zeigt die **Altersstruktur** einen Schwerpunkt der jüngeren Geförderten im Bereich des Jungakademiker- und Absolvententrainings (siehe Tabelle 4):

- Das **Absolvententraining** konzentriert sich auf Personen bis 24 Jahre (93%), das **Jungakademikertraining** fördert Personen zwischen 25 und 34 Jahren (92%).
- **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** richten sich auch an ältere Personen, wenngleich diese nicht den Hauptanteil bilden: Im Rahmen des Arbeitstrainings wird rund jeder dritte Förderfall (32%) für eine Person über 34 Jahre abgeschlossen, im Rahmen der Arbeitserprobung jeder vierte (29%).

Tabelle 4: Geschlecht und Alter der geförderten Fälle, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt		
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
Geschlecht	Männlich	779	51,2%	559	50,6%	76	32,3%	27	32,5%	1441	48,9%
	Weiblich	743	48,8%	546	49,4%	159	67,7%	56	67,5%	1504	51,1%
Gesamt		1522	100,0%	1105	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2945	100,0%
Alter fein	bis 19 J.	245	16,1%	246	22,2%			48	57,8%	539	18,3%
	20-24 J.	277	18,2%	227	20,5%	7	3,0%	29	34,9%	540	18,3%
	25-29 J.	287	18,9%	152	13,7%	140	59,6%	2	2,4%	581	19,7%
	30-34 J.	227	14,9%	159	14,4%	76	32,3%	1	1,2%	463	15,7%
	35-39 J.	205	13,5%	96	8,7%	10	4,3%	2	2,4%	313	10,6%
	40-44 J.	138	9,1%	98	8,9%	1	,4%			237	8,0%
	45-49 J.	105	6,9%	73	6,6%	1	,4%			179	6,1%
	50-54 J.	33	2,2%	44	4,0%			1	1,2%	78	2,6%
	über 54 J.	5	,3%	11	1,0%					16	,5%
Gesamt		1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%
Alter grob	bis 24 J.	522	34,3%	473	42,8%	7	3,0%	77	92,8%	1079	36,6%
	25-34 J.	514	33,8%	311	28,1%	216	91,9%	3	3,6%	1044	35,4%
	35-49 J.	448	29,4%	267	24,1%	12	5,1%	2	2,4%	729	24,7%
	ab 50 J.	38	2,5%	55	5,0%			1	1,2%	94	3,2%
Gesamt		1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

2.5 Ausbildung, Beruf und Schwervermittelbarkeitsattribute

Entsprechend der unterschiedlichen Ausrichtung der Maßnahmentypen ist auch die Ausbildung der geförderten Personen breit gestreut (siehe Tabelle 5).

- Das **Jungakademikertraining** richtet sich ausschließlich an AbsolventInnen von Universitäten und Akademien.
- Im Rahmen des **Absolvententrainings** werden andere Schwerpunkte gesetzt. Zum relativ größten Teil sind die Förderfälle an Personen mit einer Ausbildung einer berufsbildenden mittleren Schule (59%) und einer berufsbildenden höheren Schule (31%) gerichtet. AHS-Bildungsniveaus sind überraschend selten vertreten (6%).
- **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** weisen von der Ausbildung der Geförderten her keine signifikanten Unterschiede auf. Beide Maßnahmentypen zielen am relativ häufigsten auf Personen mit Pflichtschul- (43%) oder Lehrausbildung (31% bis 35%). Im übrigen ist eine große Bandbreite an Ausbildungen gegeben. Diese reicht von Personen mit keinem Abschluß (5%) bis zu jenen Geförderten, die einen Hochschulabschluß besitzen (2% bis 5%).

Tabelle 5: Ausbildung der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Ausbildung grob										
kein Abschluß	71	4,7%	57	5,2%					128	4,3%
PS	661	43,4%	472	42,7%			1	1,2%	1134	38,5%
Lehre, BMS	584	38,4%	478	43,2%			49	59,0%	1111	37,7%
AHS, BHS, UNI	206	13,5%	99	9,0%	235	100,0%	33	39,8%	573	19,5%
Gesamt	1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%
Ausbildung fein										
kein Abschluß	71	4,7%	57	5,2%					128	4,3%
PS	661	43,4%	472	42,7%			1	1,2%	1134	38,5%
Lehre	469	30,8%	386	34,9%					855	29,0%
BMS	115	7,6%	92	8,3%			49	59,0%	256	8,7%
BHS	87	5,7%	58	5,2%			26	31,3%	171	5,8%
AHS	42	2,8%	22	2,0%			5	6,0%	69	2,3%
Akademie	12	,8%	9	,8%	1	,4%	1	1,2%	23	,8%
Universität	65	4,3%	10	,9%	234	99,6%	1	1,2%	310	10,5%
Gesamt	1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Hinsichtlich der Berufsprofile setzt sich die zuvor beschriebene Tendenz fort (siehe Tabelle 46):

- Die Zielgruppe der **Arbeitstrainingsmaßnahmen und Arbeitserprobungen** ist breit gestreut. Den nennenswertesten Anteil haben Hilfsberufe (16 bis 19%), Büroberufe (14 bis 17%) und Handelsberufe (7 bis 12%), weiters Metall- und Elektroberufe (8 bis 9%) sowie Berufe aus dem Bereich Fremdenverkehr (8 bis 9%). Der Dienstleistungssektor nimmt fast die Hälfte ein (45% bis 46%), etwas mehr als ein Drittel entfällt auf Produktionsberufe (36 bis 37%).
- Maßnahmen des Typs **Jungakademikertraining** richten sich zum größten Teil an Personen mit Lehr- und Kulturberufen (60%) sowie Gesundheitsberufen (20%), wobei der Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich liegt (95%).
- Maßnahmen aus dem Bereich **Absolvententraining** tendieren zu Personen mit Berufen aus dem Bürobereich (70%) und der Technik (12%). Auch hier stellt der Dienstleistungsbereich (96%) den Kernpunkt dar.

Die **Schwervermittelbarkeitsattribute** sind entsprechend der Ausrichtung der Maßnahmentypen unterschiedlich verteilt (siehe Tabelle 6):

- **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** weisen entsprechend ihrer Ausrichtung einen hohen Anteil von Förderfällen mit Einträgen im Bereich körperlicher, geistiger und psychischer Behinderung auf. Am häufigsten ist der Aspekt der **körperlichen Behinderung** mit rund 20% (Arbeitserprobung) bis 23% (Arbeitstraining) zu finden. **Geistige Behinderung** ist bei der Arbeitserprobung mit 7% etwas häufiger als beim Arbeitstraining mit 3% eingetragen. Der Aspekt der **psychischen Behinderung** scheint beim Arbeitstraining am vergleichsweise häufigsten auf (rund 18%).
- Bei **Jungakademiker- und Absolvententraining** sind nur vereinzelt Schwervermittelbarkeitsattribute vermerkt.

Tabelle 6: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
SVB kein Attribut	600	39,4%	584	52,8%	229	97,4%	77	92,8%	1490	50,6%
(fast) blind	6	,4%	2	,2%	1	,4%			9	,3%
Präsenz-/Zivildienst	4	,3%	2	,2%	2	,9%			8	,3%
geistige Behinderung	47	3,1%	77	7,0%					124	4,2%
körperliche Behinderung	353	23,2%	219	19,8%	1	,4%	3	3,6%	576	19,6%
längere Abw. vom Erwerbl.	10	,7%	3	,3%			1	1,2%	14	,5%
Mobilitätseinschränkung	193	12,7%	113	10,2%	1	,4%	1	1,2%	308	10,5%
psychische Behinderung	269	17,7%	81	7,3%	1	,4%			351	11,9%
Schwangerschaft	29	1,9%	16	1,4%			1	1,2%	46	1,6%
(fast) taub	11	,7%	9	,8%					20	,7%
Gesamt	1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

2.6 Arbeitsplatzstrukturen

Mit Ausnahme des Jungakademikertrainings werden sowohl Normal- als auch Transitarbeitsplätze² gefördert, wobei der Anteil an Transitarbeitsplätzen eher gering ist. Am relativ häufigsten ist diese Form beim Arbeitstraining zu finden (38%), etwa jeder fünfte Förderfall der Arbeitserprobung (18%) und des Absolvententrainings (19%) weist die Charakteristika eines Transitarbeitsplatzes auf.

² Unter letzteren sind jene Maßnahmen zu verstehen, die keine Möglichkeiten der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis beinhalten. Häufiger als bei Normalarbeitsplätzen handelt es sich um Trainingsplätze bei Vereinen mit in der Regel auch professioneller Betreuung durch TrainerInnen. Aus Mangel an Begrifflichkeiten wurde dieser Terminus in Anlehnung an die Diktion im Zusammenhang mit Sozialökonomischen Betrieben gewählt (siehe die Richtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe AMF / 11-1997).

Tabelle 7: Arbeitsplatztyp differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsplatz	Normalarbeitsplatz	94	61,8%	94	82,5%	30	100,0%	25	80,6%
	Transitarbeitsplatz	58	38,2%	20	17,5%	0	,0%	6	19,4%
Gesamt		152	100,0%	114	100,0%	30	100,0%	31	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Eine Analyse der Maßnahmenstrukturen zeigt, daß das Anforderungsprofil, wie es derzeit vorliegt (Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)/1998), sicher nicht von allen Maßnahmen in der Praxis erfüllt wird, sieht man von der Forderung nach einer produktiven Arbeitsleistung, welche die Hälfte der Maßnahmendauer übersteigen soll, einmal ab. Prinzipiell scheint zudem die Vermutung naheliegend, daß diese Definition des Anforderungsprofils und die damit verbundenen Ziele eher auf Arbeitstraining und Arbeitserprobung zugeschnitten sind. So werden in dem Profil „soziale Problematiken“, „Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit“ und „psychische und physische Einschränkungen“ thematisiert, was im Falle des Jungakademiker- und Absolvententrainings weder von der Zielgruppe noch von der zentralen Ausrichtung der beiden Maßnahmen her von unmittelbarem Stellenwert ist.

Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)/1998

Definition:

In speziell konzipierten Bildungsmaßnahmen werden soziale Problematiken bearbeitet, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu reduzieren und wieder zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen und den Aufbau von Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) zu fördern. Sie erfordern daher eine produktive Arbeitsleistung, die mindestens 50% der gesamtem Maßnahmendauer übersteigen muß.

Ziele:

Ziel ist die soziale, psychische und physische Stabilisierung und der Besuch entweder einer weiterführenden Maßnahme oder das Erlangen eines Arbeitsplatzes.

Da die in dieser Studie untersuchten Maßnahmentypen doch einen relativ unterschiedlichen Charakter und eine relativ unterschiedliche Zielgruppe aufweisen, soll im folgenden ein Überblick über den Grad der Strukturierung und den Stellenwert von Weiterbildung im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen gegeben werden (siehe Tabelle 45):

1. Das **Arbeitstraining** verfügt sowohl auf Normal- als auch auf Transitarbeitsplätzen über den weitaus höchsten Grad der Strukturierung. So geben immerhin 29 Dienstgeber/Träger (67%) an, daß das Training in einzelne Phasen unterteilt ist. Ebenso ist der Anteil von Trainingsplätzen mit eigenem Schulungsplan am vergleichsweise höchsten (47%). Bei etwa zwei von drei Förderungen wurde Theorie vermittelt, immerhin jedes zweite Training war auch mit dem Studium von Unterrichtsmaterialien gekoppelt.
2. Die **Arbeitserprobung** hat bereits seltener Elemente der Strukturierung vorzuweisen. In etwa 40% der Fälle ist das Training in einzelne Abschnitte gegliedert, ein eigener Schulungsplan liegt nur bei jeder sechsten Maßnahme (16%) vor. Auf Theorievermittlung (31%) und Unterrichtsmaterialien (18%) wird weitaus weniger Wert gelegt.

3. Das **Jungakademikertraining** weist ähnlich wie die Arbeitserprobung einen etwas geringeren Strukturierungsgrad auf. Allerdings wird hier in vergleichsweise vielen Fällen Theorie vermittelt (61%), bei 40% sind auch Unterrichtsmaterialien vorhanden.
4. Das **Absolvententraining** ist am wenigsten strukturiert. Nur etwa ein Viertel der Maßnahmen (26%) ist in Phasen unterteilt, bei etwa jedem siebten Fall (15%) existiert ein Schulungsplan. Der Stellenwert von Theorie ist eher gering (32%).

Transitarbeitsplätze zeigen gegenüber Normalarbeitsplätzen einen deutlich höheren Grad an Strukturierung im Sinne der Existenz eines Trainingsplanes und einer Unterteilung in einzelne Phasen. Auch wird die Vermittlung von Theorie intensiver betrieben. Dies dürfte mit dem höheren Grad an Professionalisierung bei den zugehörigen Trägern zu erklären sein.

Die Überprüfung der Lernfortschritte erfolgt auf unterschiedlichstem Wege (siehe Tabelle 8). Arbeits- und Jungakademikertraining haben als häufigste Nennung die enge Zusammenarbeit zwischen dem/der Geförderten und dem Dienstgeber/Träger zu verzeichnen, an zweiter Stelle folgt die Beobachtung. Bei Arbeitserprobung und Absolvententraining wird letzterer Aspekt am häufigsten genannt, gefolgt von der engen Zusammenarbeit.

Tabelle 8: Überprüfung der Lernfortschritte, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überprüfung des Gelernten	Abschlußprüfung, Zertifikat	3	6,5%	2	4,2%				
	enge Zusammenarbeit	19	41,3%	11	22,9%	7	36,8%	4	20,0%
	Arbeitsbesprechungen	4	8,7%	5	10,4%	2	10,5%	2	10,0%
	Leistungs- und Qualitätskontrolle	2	4,3%	3	6,3%	2	10,5%	1	5,0%
	Beobachtung	6	13,0%	12	25,0%	4	21,1%	6	30,0%
	Beobachtung und Leistungsüberprüfung	3	6,5%	6	12,5%	2	10,5%	2	10,0%
	schriftliche und/oder mündliche Tests	5	10,9%	4	8,3%			1	5,0%
	Stichfragen	1	2,2%	3	6,3%			1	5,0%
	Supervision					2	10,5%		
keine Überprüfung	3	6,5%	2	4,2%			3	15,0%	
Gesamt		46	100,0%	48	100,0%	19	100,0%	20	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

2.7 Organisationsformen und Wirtschaftsklassen

Die Organisationsformen der Dienstgeber/Träger reichen von Einrichtungen der öffentlichen Hand über Vereine und Sozialökonomische Projekte bis zu kleinen und größeren Firmen (siehe Tabelle 9). Am häufigsten werden Vereine, Einzelunternehmer, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Bund/Land/Gemeindeeinrichtungen gefördert. Differenziert nach Maßnahmentypen ergibt sich folgendes Bild: Arbeitstraining, Jungakademiker- und Absolvententraining weisen einen Schwerpunkt im Bereich der Vereine auf, Arbeitserprobung findet hauptsächlich im Bereich der Einzelunternehmer statt. Zu erwähnen ist auch, daß Transitarbeitsplätze am weitaus häufigsten von Vereinen angeboten werden (siehe Tabelle 47).

Tabelle 9: Organisationsform der Betriebe differenziert nach Maßnahmentyp

Organisationsform	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bund/Land/Gemeinde	15	11,7%	17	17,2%	4	14,8%	7	24,1%
Verein	62	48,4%	19	19,2%	10	37,0%	8	27,6%
Einzelunternehmer	17	13,3%	30	30,3%	8	29,6%	4	13,8%
Sozialökonomisches Projekt	2	1,6%	1	1,0%	0	,0%	0	,0%
AG	4	3,1%	4	4,0%	0	,0%	5	17,2%
GesmbH	23	18,0%	23	23,2%	3	11,1%	4	13,8%
GesBR, OHG, OEG, KG, KEG	3	2,3%	5	5,1%	2	7,4%	1	3,4%
Sonstiges	2	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Gesamt	128	100,0%	99	100,0%	27	100,0%	29	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Die Wirtschaftsklassen der Dienstgeber/Träger konnten nur für Arbeitstraining und Arbeitserprobung ermittelt werden, die beiden anderen Maßnahmentypen weisen zu geringe Häufigkeiten auf. Die Wirtschaftsklassen konzentrieren sich auf die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung und Handel.

2.8 Tätigkeitsfelder

Arbeitstraining

Die im Rahmen eines **Arbeitstrainings** verrichteten Tätigkeiten weisen hinsichtlich der Arbeitsfelder eine sehr große Bandbreite auf. Einfache Hilfs- und Reinigungstätigkeiten bilden das eine, Aufgaben in Organisation und Produktentwicklung das andere Ende der Skala. Dazwischen liegen verschiedene handwerkliche Tätigkeiten, Büro- und Verwaltungsarbeit, Verkauf sowie Pflege und Betreuung.

Entsprechend dem hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen wie auch an physisch, psychisch und geistig Behinderten überwiegt mit rund einem Drittel der Fälle im Rahmen des Arbeitstrainings insgesamt der Anteil an unqualifizierten **manuellen Hilfstätigkeiten**. Hier läßt sich mit einer groben Differenzierung nach dem Geschlecht feststellen, daß Männer in dieser Gruppe zahlenmäßig dominieren. Frauen sind stärker in häuslicher Reinigung beziehungsweise Fabriksarbeit zu finden, Männer dagegen in verschiedenen betrieblichen Hilfstätigkeiten und Reinigungsarbeit an öffentlichen Plätzen.

Die Palette der **handwerklichen Arbeitsfelder**, in denen etwa drei von zehn der Geförderten tätig sind, reicht von der Tischlerei über die Schlosserei bis zur Gärtnerei, wobei in wenigen Fällen das Training als Teil einer Lehrausbildung gesehen werden kann. Zahlenmäßig dominiert im handwerklichen Bereich die Arbeit in Tischlereien, Männer sind etwas stärker vertreten als Frauen. Hinsichtlich der Qualität zeigt sich entsprechend der jeweiligen Vorqualifikation der Geförderten ein fließender Übergang zwischen manuellen Hilfstätigkeiten und handwerklicher Facharbeit, wobei auch hier ein relativ hoher Anteil an physisch oder psychisch Behinderten vorzufinden ist.

Etwa die gleiche Zahl an Geförderten wie bei handwerklich Tätigen findet sich im Bereich von **Büro, Verwaltung und Verkauf**, wobei Frauen geringfügig stärker vertreten sind als Männer. Differenzieren läßt sich zwischen allgemeinen Bürotätigkeiten mit oder ohne PC, EDV - Facharbeit, organisatorischen und Verkaufstätigkeiten sowie Wach- und Portiersdiensten. Sehr unterschiedlich präsen-

tieren sich hier die Voraussetzungen der Trainees: während einige bereits ausreichende Vorkenntnisse mitbringen, sind andere auf entsprechende Einschulungen im Betrieb angewiesen oder müssen, wenn dies nicht erfolgt, unqualifizierte Tätigkeiten erledigen.

Nur jedes fünfzehnte Arbeitstraining wird im **Pflegesektor** absolviert. Vertreten sind hier Alten-, Kinder- und Behindertenbetreuung. Erwähnenswert ist, daß die Geförderten oft zwischen qualifizierten und nicht qualifizierten Tätigkeiten hin und her pendeln und vor allem zu Beginn der Förderung eher Hilfstätigkeiten zu erledigen haben.

Arbeitserprobung

Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und deren prozentueller Verteilung zeigt die **Arbeitserprobung** ein ähnliches Bild wie das Arbeitstraining. **Manuelle Hilfstätigkeiten** (im Unterschied zum Arbeitstraining finden sich hier etwa gleich viele Frauen und Männer) und die Sektoren **Büro, Verwaltung und Verkauf** sind mit etwa einem Drittel vertreten, **handwerkliche Tätigkeiten** werden von jedem/jeder Vierten der Geförderten ausgeübt. Der **Pflegesektor** spielt kaum eine Rolle.

Jungakademikertraining

Die Arbeitsbereiche des Jungakademikertrainings gliedern sich in folgende Kategorien: **Tierärztliche Tätigkeiten, medizinisch-psychologische Praktika, wissenschaftliches Arbeiten** und, als größtes Feld, **Organisation, Administration und Koordination**.

Absolvententraining

Etwa zwei Drittel der Geförderten arbeiten im **Verwaltungssektor**, der Rest verteilt sich gleichmäßig auf **manuelle Hilfstätigkeiten, Planung und Konstruktion, Organisation** sowie **Pädagogik**. Der Verwaltungssektor selbst weist eine große Bandbreite auf: Das Feld erstreckt sich von einfacher Büroarbeit bis zu einem selbstorganisierten Arbeiten im Verwaltungsbereich.

3 Vorkarriere der Geförderten

Eine Bestandsaufnahme der Vorkarriere der im Rahmen von **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** geförderten Personen zeigt bei beiden Maßnahmentypen ähnliche Entwicklungen (siehe Tabelle 10). Am relativ häufigsten verlaufen allfällige Bewerbungen um einen Arbeitsplatz nicht erfolgreich (Arbeitstraining 43%, Arbeitserprobung 40%), weit seltener lehnen die Personen aus eigenen Stücken eine Stelle ab (4% bis 7%). Rund jedeR Fünfte absolviert vor der Maßnahme eine Ausbildung. Rund jedeR Siebte hat insofern Probleme, als Dienstverhältnisse nach kurzer Zeit wieder abgebrochen werden, wogegen nur ein kleiner Teil (3% bis 6%) vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin häufiger gekündigt wird. Von vorübergehender Arbeitslosigkeit mit vorhergehenden längeren Beschäftigungsepisoden ist ein weiteres Siebtel der Geförderten betroffen.

Die Vorkarriere der TeilnehmerInnen am **Jungakademiker- und Absolvententraining** weist demgegenüber eine völlig andere Struktur auf (siehe Tabelle 10). Bei dieser Zielgruppe steht eindeutig die Ausbildung im Vordergrund (Jungakademikertraining 86%, Absolvententraining 87%), wobei zu erwähnen ist, daß diese Nennungen immer auch an erster Stelle angeführt werden (siehe Tabelle 51). Besonders beim Absolvententraining sind der Maßnahme auch schon häufiger erfolglose Bewerbungsversuche vorangegangen (36%). Beim Jungakademikertraining fallen nur rund 10% in diese Kategorie. Dafür haben aber weitere 10% der TeilnehmerInnen bereits kurze Dienstverhältnisse inne gehabt.

Zusammenfassend kann gefolgert werden, daß jene Personen, welche im Rahmen des Jungakademikertrainings gefördert werden, einen relativ direkten Übergang von der Ausbildung zum Training zu verzeichnen haben. Dies zeigt sich auch am weitaus größeren Anteil von Personen, welche keine Transferleistungen vor der Maßnahme beziehen (siehe Tabelle 49). TeilnehmerInnen am Absolvententraining haben bereits häufiger Vorerfahrungen mit Bewerbungen aufzuweisen. Arbeitstraining und Arbeitserprobung hingegen schließen weitaus seltener direkt an eine Ausbildung an. Die Teilnahme von Personen an diesen Maßnahmen ist meist die Folge von problematischen oder prekären persönlichen Arbeitsmarktlagen.

Tabelle 10: Vorkarriere der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
arbeitslos und bei Bewerbungen häufig abgelehnt worden	65	42,8%	45	39,8%	3	10,3%	11	35,5%
arbeitslos und Stellen selbst häufig abgelehnt	6	3,9%	8	7,1%			1	3,2%
vorübergehend arbeitslos, vorher längere DV's	21	13,8%	21	18,6%				
Dienstverhältnisse nur kurz ausgeübt	21	13,8%	18	15,9%	3	10,3%	1	3,2%
in DV's bald gekündigt worden	5	3,3%	7	6,2%				
gar nicht oder selten beworben (Kinderbetreuung ...)	26	17,1%	14	12,4%	1	3,4%		
Schule oder Studium	27	17,8%	24	21,2%	25	86,2%	27	87,1%
sonstiges	25	16,4%	13	11,5%	4	13,8%	1	3,2%
Gesamt	152	128,9%	113	132,7%	29	124,1%	31	132,3%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Eine Analyse der Hintergründe für den Maßnahmenbesuch zeigt auch Unterschiede zwischen Arbeitstraining und Arbeitserprobung auf (siehe Tabelle 11 und Tabelle 52). Rund 41% der TeilnehmerInnen am **Arbeitstraining** geben Beeinträchtigungen psychischer und geistiger Art (seltener soziale Probleme) als Hintergründe an, weitere 10% körperliche Einschränkungen und gesundheit-

liche Probleme. Im Rahmen der **Arbeitserprobung** Geförderte weisen in diesen Bereichen zwar auch einen eindeutigen Schwerpunkt auf, haben allerdings doch geringere Anteile zu verzeichnen. So nennen von diesen rund 28% psychische und geistige, weitere 7% körperliche Beeinträchtigungen und gesundheitliche Probleme als Gründe für die Teilnahme an der Maßnahme.

Eine weitere Rolle spielt bei den TeilnehmerInnen an **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** der Aspekt der Unterqualifikation (Arbeitstraining 35%, Arbeitserprobung 29%). Fehlende Berufspraxis (Arbeitstraining 35%, Arbeitserprobung 30%) wird ebenfalls als Anlaß für die Maßnahmenteilnahme genannt. Erwähnenswert ist bei beiden Maßnahmentypen auch der Aspekt der Kinderbetreuung und Pflege von Verwandten. Immerhin rund 13% der TeilnehmerInnen am Arbeitstraining und rund 16% der TeilnehmerInnen an der Arbeitserprobung messen diesem Umstand Bedeutung bei.

Die Hintergründe der geförderten **JungakademikerInnen und AbsolventInnen** sind vergleichsweise eindimensionaler. Dies zeigt sich am weitaus geringeren Anteil von Mehrfachantworten (133% bis 150% gegenüber 191% und 195%). Im Vordergrund steht der Aspekt der fehlenden Berufspraxis (Jungakademikertraining 80%, Absolvententraining 73%). Weiters wird auch von rund jedem/jeder Fünften dem Aspekt der Unterqualifikation Bedeutung beigemessen.

Tabelle 11: Hintergründe für Maßnahmenbesuch differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsmarktsituation	21	14,2%	20	18,3%	2	8,3%	10	33,3%
Motivation	1	,7%	1	,9%				
psych., geistige Beh., soziale Probl. (Haft, Drogen, LZA ..)	60	40,5%	30	27,5%				
Arbeitsbelastung zu hoch / zu langsam	7	4,7%	3	2,8%				
körperliche Beh. / gesundh. Probleme	15	10,1%	8	7,3%				
als AusländerIn benachteiligt	2	1,4%	6	5,5%				
Kinderbetr., Wiedereinsteig., Pflege	19	12,8%	17	15,6%	2	8,3%		
als Frau benachteiligt	1	,7%					1	3,3%
Alter (zu alt)	18	12,2%	14	12,8%				
unterqualifiziert (auch unpass. Qual., unsich. Auftreten)	51	34,5%	32	29,4%	5	20,8%	6	20,0%
überqualifiziert	1	,7%						
Arbeitszeit	6	4,1%	5	4,6%				
Anfahrtsweg	1	,7%	5	4,6%				
Lohn, Lohnforderungen	1	,7%	3	2,8%				
spezifische Jobwünsche, warten auf best. DV	15	10,1%	17	15,6%	3	12,5%	2	6,7%
fehlender Präsenzdienst	3	2,0%	1	,9%				
fehlende Berufspraxis	52	35,1%	33	30,3%	19	79,2%	22	73,3%
Saisonarbeitslosigkeit / befristete Arbeit			5	4,6%				
sonstiges	9	6,1%	12	11,0%	1	4,2%	4	13,3%
Gesamt	148	191,2%	109	194,5%	24	133,3%	30	150,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

4 Förderabwicklung und Betreuung

4.1 Initiative zur Fördermaßnahme

Die Initiative zur Fördermaßnahme weist je nach Maßnahmentyp unterschiedliche Ausprägungen auf. **Arbeitstrainingsmaßnahmen** werden nach Angabe der befragten Personen mit rund 72% Anteil am relativ häufigsten durch das Arbeitsmarktservice angeregt. Eigeninitiative durch den Geförderten/die Geförderte ist nur bei 18% der Fälle gegeben. Ebenfalls zentral ist die Rolle des Arbeitsmarktservice beziehungsweise des Beraters/der Beraterin bei der **Arbeitserprobung**. Hier ist nach Angabe der Geförderten bei rund 61% der Fälle die Initiative gelegen. Ähnlich verhält sich die Situation bei den Förderungen im Rahmen des **Absolvententrainings**, wo in rund 58% der Fälle dem Arbeitsmarktservice die Initiativfunktion zugeschrieben wird. **JungakademikerInnen** sehen sich demgegenüber weitaus häufiger als jene, die den ersten Schritt in Richtung Fördermaßnahme unternehmen. Rund drei Viertel (76%) der Befragten sind dieser Meinung. Dementsprechend selten wird mit rund 17% bei diesem Maßnahmentyp die Initiative bei den BeraterInnen des Arbeitsmarktservice gesehen.

Die Angaben der Betriebe weichen von den Angaben der geförderten Personen um einiges ab. So wird hier die eigene Rolle (der Betriebe) als wesentlich wichtiger eingeschätzt, die Rolle der BeraterInnen dagegen stark marginalisiert.

Tabelle 12: Initiative zur Fördermaßnahme eingeschätzt durch Geförderte und DienstgeberInnen/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Initiative (Angabe GeförderteR)	GeförderteR	27	18,0%	26	23,0%	22	75,9%	12	38,7%
	BeraterIn / AMS	108	72,0%	69	61,1%	5	17,2%	18	58,1%
	Maßnahmenträger	3	2,0%	9	8,0%	1	3,4%	1	3,2%
	andere	12	8,0%	9	8,0%	1	3,4%		
Gesamt		150	100,0%	113	100,0%	29	100,0%	31	100,0%
Initiative (Angabe Maßnahmenträger)	GeförderteR	9	25,0%	14	31,1%	10	55,6%	5	27,8%
	BeraterIn / AMS	16	44,4%	13	28,9%	1	5,6%	6	33,3%
	Maßnahmenträger	7	19,4%	14	31,1%	6	33,3%	6	33,3%
	andere	4	11,1%	4	8,9%	1	5,6%	1	5,6%
Gesamt		36	100,0%	45	100,0%	18	100,0%	18	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

4.2 Informationsquellen

Eine Analyse der Informationsquellen für die geförderten Personen ist naturgemäß nur für ein relativ eingeschränktes Sample von Personen möglich, welche sich in einer Initiativfunktion sehen beziehungsweise sich noch an die Details der Förderabwicklung erinnern können. Die folgenden Ergebnisse sollten also bezüglich Verallgemeinerung beziehungsweise Repräsentativität mit gewissen Vorbehalten betrachtet werden.

Es zeigt sich der relativ hohe Stellenwert von informellen Informationskanälen nach dem Muster der Mundpropaganda (siehe Tabelle 13). Besonders beim Jungakademikertraining stellt diese mit rund 77% die relevanteste Quelle dar. Den Informationsmedien des Arbeitsmarktservice wird bei allen vier Maßnahmentypen mit Anteilen zwischen 5% und 27% nur ein relativ geringer Stellenwert zugeschrieben. Der Rolle der BeraterInnen des Arbeitsmarktservice als Informationsquelle kommt bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung noch mit rund 26% bis rund 28% Anteil der relativ wichtigste Stellenwert zu. Bei Jungakademiker- und Absolvententraining dürfte ihr Stellenwert doch vergleichsweise marginal sein, wenn auch hier aufgrund der geringen Fallzahlen (n=22 und 11) keine eindeutige Aussage zu treffen ist.

Tabelle 13: Informationsquellen für Geförderte, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS-BeraterIn	8	25,8%	8	27,6%			1	9,1%
Informationsmedien des AMS: Aussendungen, Aushang, andere	5	16,1%	2	6,9%	1	4,5%	3	27,3%
Beratungsstellen	3	9,7%	1	3,4%	2	9,1%	2	18,2%
informelle Information: Mundpropaganda	12	38,7%	12	41,4%	17	77,3%	5	45,5%
sonstige	3	9,7%	6	20,7%	2	9,1%		
Gesamt	31	100,0%	29	100,0%	22	100,0%	11	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Die befragten Dienstgeber und Träger können sich zur Frage nach den Informationsquellen ebenfalls nur zu einem Teil äußern. Dementsprechend vorsichtig ist auch das Ergebnis dieses Punktes zu interpretieren. Im Unterschied zu den Geförderten können die Dienstgeber/Träger doch häufiger auf mehrere Informationsquellen zugreifen (siehe Tabelle 14). So bewegt sich der Anteil an Mehrfachnennungen zwischen 109% und 122%. Mit Ausnahme des Jungakademikertrainings stehen hier die BeraterInnen des Arbeitsmarktservice im Vordergrund (Anteil 47% bis 73%). An die zweite Stelle sind mit 23% bis 36% die Informationsmedien des Arbeitsmarktservice zu reihen.

Das Jungakademikertraining weist nach Angabe der Dienstgeber/Träger eindeutige Tendenzen einer Verlagerung des Schwerpunktes auf die informellen Informationskanäle hin auf (rund 44%). Aber auch hier wird Bezug auf die Informationsmedien des Arbeitsmarktservice genommen (rund 33%).

Tabelle 14: Informationsquellen für Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS-BeraterIn	26	60,5%	23	46,9%	1	11,1%	8	72,7%
Informationsmedien des AMS: Aussendungen, Aushang, andere	10	23,3%	15	30,6%	3	33,3%	4	36,4%
Beratungsstellen	2	4,7%	4	8,2%	1	11,1%		
informelle Information: Mundpropaganda	10	23,3%	8	16,3%	4	44,4%		
GeförderteR DienstnehmerIn	2	4,7%	9	18,4%	1	11,1%		
sonstige	2	4,7%	1	2,0%	1	11,1%		
Gesamt	43	120,9%	49	122,4%	9	122,2%	11	109,1%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

4.3 Betreuung durch das Arbeitsmarktservice

Der Kontakt der geförderten Personen mit dem Arbeitsmarktservice fällt besonders im Rahmen von Arbeitstraining und Arbeitserprobung bei rund jedem/jeder Vierten (Arbeitstraining 23% und Arbeitserprobung 22%) mit einer geschätzten Frequenz von einmal pro Monat bis einmal pro Woche doch eher intensiv aus. Auf der anderen Seite hat der weitaus größte Anteil von drei Viertel der Geförderten seltener als einmal pro Monat Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice.

Um einiges geringer ist die Intensität der Kontakte zwischen JungakademikerInnen und AbsolventInnen mit dem Arbeitsmarktservice während der Maßnahme. Nur eine von 10 Personen hat häufiger als rund einmal pro Monat Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice.

Der Wunsch nach einem intensiveren Kontakt wird am häufigsten von den Personen ausgesprochen, die ein **Absolvententraining** absolviert haben. Rund 26% der Befragten äußern sich in dieser Richtung. Nicht zufällig ergibt sich bei dieser Gruppe auch die relativ geringste Frequenz mit rund 7% häufiger als einmal monatlich. Im Bereich des **Jungakademikertrainings** herrscht dagegen trotz eines relativ geringen Kontaktes ein großer Anteil von zufriedenen Nennungen vor (rund 87%). Auch der Bereich der **Arbeitserprobung** kann mit rund 88% an zufriedenen Personen ein gutes Ergebnis vorlegen. Als problematisch muß der Bereich des **Arbeitstrainings** gelten. Trotz des vergleichsweise häufigsten Kontaktes äußern sich doch immerhin rund 18% der Befragten als nicht zufrieden.

Tabelle 15: Kontakt Geförderte mit Arbeitsmarktservice während der Maßnahme

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kontakt mit AMS	seltener / nie (max. 1x pro Monat)	114	76,0%	84	77,8%	27	93,1%	29	93,5%
	öfters (max. 1x pro Woche)	35	23,3%	24	22,2%	2	6,9%	2	6,5%
	häufiger als 1x pro Woche	1	,7%						
Gesamt		150	100,0%	108	100,0%	29	100,0%	31	100,0%
Wunsch nach intensiverem Kontakt	nein	125	82,2%	100	87,7%	26	86,7%	23	74,2%
	ja	27	17,8%	14	12,3%	4	13,3%	8	25,8%
Gesamt		152	100,0%	114	100,0%	30	100,0%	31	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Nach Ende der Maßnahme stellt sich die Situation für die Geförderten ähnlich wie während der Maßnahme dar. Der Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice nach Beendigung von Arbeitstraining und Arbeitserprobung ist intensiver als jener nach Jungakademiker- und Absolvententraining. Der Wunsch nach einem intensiveren Kontakt bewegt sich bei allen vier Maßnahmentypen mit rund 10% bis 15% Anteil in vertretbaren Grenzen.

Tabelle 16: Kontakt Geförderte mit Arbeitsmarktservice nach Ende der Maßnahme

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kontakt mit AMS	selten / nie (max. 1x pro Monat)	112	76,2%	78	74,3%	27	93,1%	30	96,8%
	öfters (max. 1x pro Woche)	35	23,8%	27	25,7%	2	6,9%	1	3,2%
Gesamt		147	100,0%	105	100,0%	29	100,0%	31	100,0%
Wunsch nach intensiverem Kontakt	nein	129	84,9%	101	88,6%	27	90,0%	27	87,1%
	ja	23	15,1%	13	11,4%	3	10,0%	4	12,9%
Gesamt		152	100,0%	114	100,0%	30	100,0%	31	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Der Kontakt der Betriebe mit dem Arbeitsmarktservice ist mit Ausnahme des Jungakademikertrainings intensiver als jener der Geförderten. Besonders das **Absolvententraining** sticht hervor: Jeder zweite Betrieb/Träger hat häufiger als einmal monatlich Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice. In Entsprechung dazu sind in diesem Maßnahmenbereich die weitaus höchsten Zufriedenheitswerte mit der Betreuung zu nennen. Auch das **Arbeitstraining** hat hohe Werte zu verzeichnen. Rund 38% nehmen häufiger als einmal monatlich, weitere 14% mindestens alle 7 Tage mit dem Arbeitsmarktservice Kontakt auf. Rund 84% der Dienstgeber/Träger sind mit der Betreuung zufrieden oder sehr zufrieden. Die Arbeitserprobung hat mit einem Anteil von 38% Nennungen mit mehr als einmal pro Monat durchschnittliche Kontakte zu verzeichnen. Rund 70% der befragten Betriebe äußern sich zufrieden oder sehr zufrieden. Obwohl im Rahmen des **Jungakademikertrainings** der am wenigsten intensivste Kontakt zu verzeichnen ist, schlägt sich das Ergebnis nicht negativ auf die Beurteilung der Betreuung nieder. So sind immerhin rund 47% sehr zufrieden, weitere 24% zufrieden mit der Betreuung.

Tabelle 17: Kontakt der Betriebe mit dem Arbeitsmarktservice

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kontakt mit AMS	selten / nie (max. 1x pro Monat)	20	47,6%	28	62,2%	14	93,3%	7	43,8%
	öfters (max. 1x pro Woche)	16	38,1%	17	37,8%	1	6,7%	8	50,0%
	häufiger als 1x pro Woche	6	14,3%					1	6,3%
Gesamt		42	100,0%	45	100,0%	15	100,0%	16	100,0%
Zufriedenheit mit Betreuung	sehr zufrieden	18	41,9%	14	29,8%	8	47,1%	14	82,4%
	zufrieden	18	41,9%	19	40,4%	4	23,5%	1	5,9%
	kaum zufrieden	6	14,0%	11	23,4%	4	23,5%	2	11,8%
	nicht zufrieden	1	2,3%	3	6,4%	1	5,9%		
Gesamt		43	100,0%	47	100,0%	17	100,0%	17	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Äußern sich die geförderten Dienstgeber/Träger unzufrieden mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice, so wird am relativ häufigsten kritisiert, daß die Informationen über Fördermaßnahmen zu wenig aktuell oder zu wenig ausführlich beziehungsweise transparent ausgeführt sind (siehe Tabelle 18). Dies betrifft sowohl Arbeitstraining als auch Jungakademiker- und Absolvententraining. Im Falle der Arbeitserprobung wird häufiger angemerkt, daß die vermittelten Geförderten teilweise zu wenig motiviert oder unter- beziehungsweise falsch qualifiziert seien.

Aufgrund der geringen Fallzahlen weisen diese Ergebnisse jedoch eine eingeschränkte Aussagekraft auf und sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 18: Hintergründe der Unzufriedenheit der Betriebe mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen über Förderungen nicht aktuell	6	100,0%	2	14,3%	2	50,0%		
zu wenig Info über Folgemaßnahmen					1	25,0%		
vermittelte Personen sind zu wenig motiviert	2	33,3%	5	35,7%				
BeraterIn schwer erreichbar			3	21,4%				
vermittelte Personen unter- oder falsch qualifiziert	2	33,3%	4	28,6%	1	25,0%	1	50,0%
Verzögerungen bei der Auszahlung			1	7,1%				
offene Stellen werden nicht besetzt			2	14,3%				
Förderung zu kurz			1	7,1%				
Information über Förderungen zu wenig ausführlich/transparen	3	50,0%	3	21,4%	2	50,0%	1	50,0%
Geförderte zu wenig betreut					1	25,0%		
Gesamt	6	216,7%	14	150,0%	4	175,0%	2	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

5 Förderkarrieren - qualitative Aspekte

5.1 Dropouts

Der Anteil der Dropouts hält sich bei allen vier Maßnahmentypen in Grenzen (siehe Tabelle 19); bei keiner wurde ein Anteilswert von einem Viertel überschritten. Besonders **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** sind mit Abbruchquoten von rund 19% und 14% hervorzuheben, da bei diesen beiden Maßnahmentypen die Zielgruppe ungleich höhere Vermittlungseinschränkungen aufweist (siehe Tabelle 6). Aber auch die Abbruchquote des **Absolvententrainings** mit rund 23% kann noch als zufriedenstellend bewertet werden. Die relativ geringste Abbruchquote weist das **Jungakademikertraining** mit rund 13% auf. Hier zeigen sich auf der anderen Seite auch die verhältnismäßig größten Weiterbeschäftigungsquoten.

Ein Abbruch erfolgt in den meisten Fällen auf Initiative der geförderten Personen hin. Hinsichtlich des Zeitpunktes des Abbruches sind, wenn er von den geförderten Personen ausgeht, aufgrund der begrenzten Fallzahlen keine eindeutigen Tendenzen festzustellen. Im Falle eines Abbruches durch die Dienstgeber/Träger überwiegen eindeutig spätere Zeitpunkte gegen Mitte bis Ende der Maßnahme.

Tabelle 19: Förderkarriere nach Angabe der Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verlauf (fein)	Abbruch durch GeförderteN (0% - 33%)	6	4,0%	8	7,0%	2	6,7%	1	3,2%
	Abbruch durch GeförderteN (34% - 66%)	12	8,0%	2	1,8%	1	3,3%	1	3,2%
	Abbruch durch GeförderteN (67% - 99%)	9	6,0%	3	2,6%	1	3,3%	4	12,9%
	Abbruch durch DG (34% - 66%)			1	,9%				
	Abbruch durch DG (67% - 99%)	1	,7%	3	2,6%			1	3,2%
	Abschluß ohne Weiterbeschäftigung	37	24,7%	37	32,5%	9	30,0%	8	25,8%
	Abschluß ohne Weiterbeschäftigung (Transitarbeitsplatz)	44	29,3%	18	15,8%			5	16,1%
	weiter beschäftigt für maximal 30 T.	1	,7%	2	1,8%				
	weiter beschäftigt für 1 - 3 M.	3	2,0%	2	1,8%	3	10,0%		
	weiter beschäftigt für 3 - 6 M.	6	4,0%	5	4,4%	1	3,3%	1	3,2%
	weiter beschäftigt für 6 - 12 M.	5	3,3%	5	4,4%			2	6,5%
	weiter beschäftigt für mehr als 12 M.	2	1,3%	2	1,8%	3	10,0%		
weiter beschäftigt bis aktuell	24	16,0%	26	22,8%	10	33,3%	8	25,8%	
Gesamt	150	100,0%	114	100,0%	30	100,0%	31	100,0%	
Verlauf (grob)	Abbruch durch GeförderteN	27	18,0%	13	11,4%	4	13,3%	6	19,4%
	Abbruch durch DG	1	,7%	4	3,5%			1	3,2%
	Abschluß ohne Weiterbeschäftigung	37	24,7%	37	32,5%	9	30,0%	8	25,8%
	Abschluß ohne Weiterbeschäftigung (Transitarbeitsplatz)	44	29,3%	18	15,8%			5	16,1%
	Weiterbeschäftigung bis 6 M.	10	6,7%	9	7,9%	4	13,3%	1	3,2%
	Weiterbeschäftigung über 6 M.	31	20,7%	33	28,9%	13	43,3%	10	32,3%
Gesamt	150	100,0%	114	100,0%	30	100,0%	31	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Eine Detailanalyse der **Hintergründe oder Ursachen der Dropouts** zeigt, daß der Abbruch einer Maßnahme durchaus nicht immer problematischen Charakter hat (siehe Tabelle 20). So geben immerhin 24 der 49 Personen (49%), die eine Maßnahme auf eigene Initiative hin abgebrochen ha-

ben, als Ursache **den Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis** beziehungsweise seltener den **Beginn einer selbständigen Tätigkeit** als Ursache an. Eine weiterführende Detailauswertung nach einzelnen Maßnahmen macht aufgrund der geringen Zellenbesetzungen wenig Sinn, an allgemeinen Tendenzen kann aber festgestellt werden, daß diese Gruppe bei den TeilnehmerInnen am Absolvententraining am größten, bei den TeilnehmerInnen an der Arbeitserprobung am geringsten ist.

Eine weitere Ursache bildet der Aspekt der **Überqualifikation**. Diese Nennung ist beim Arbeitstraining etwas seltener als bei den anderen drei Maßnahmentypen gezählt worden. In der Regel ist dieser Aspekt nicht an erster Stelle gereiht, sondern an zweiter oder dritter Stelle. **Arbeitsklima und Kommunikationsprobleme** spielen bei den Dropouts der Arbeitserprobung eine stärkere Rolle. Hier ist auch eine Reihung an erster Stelle häufiger zu finden. **Psychische, soziale und gesundheitliche Einschränkungen und Probleme** spielen keine zentrale Rolle. Etwas häufiger treten sie im Verlauf des Arbeitstrainings auf, hier werden sie auch in der Regel an erster Stelle gereiht.

Tabelle 20: Ursachen für einen Abbruch der Maßnahme durch Geförderte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wechsel in DV, Selbständig, andere MN	15	55,6%	2	16,7%	2	50,0%	5	83,3%
Arbeitsklima, Kommunikationsprobleme	2	7,4%	6	50,0%				
psych., soz., gesundh. Probl. (Krankh., Haft, Drogen ...)	6	22,2%	1	8,3%				
Arbeitszeit, Art des Trainings, Urlaub, Anfahrtsweg	2	7,4%	2	16,7%	1	25,0%	2	33,3%
Lohn(-kosten)	2	7,4%	2	16,7%	1	25,0%		
Motivation, Arbeitsleistung., Arbeitstugenden	1	3,7%	1	8,3%	1	25,0%		
zu wenig Schulung / Betreuung					1	25,0%		
überqualifiziert	6	22,2%	5	41,7%	3	75,0%	3	50,0%
unterqualifiziert			1	8,3%				
Karenz, Kinderbetreuung, Pflege von Verwandten			1	8,3%				
Arbeitsbelastung zu hoch / zu langsam			2	16,7%	1	25,0%		
Gesamt	27	125,9%	12	191,7%	4	250,0%	6	166,7%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Ein Abbruch der Maßnahme durch den Dienstgeber/Träger ist, wie bereits dargestellt, selten der Fall. Hier kann daher nur ein allgemeiner Überblick gegeben werden. Bei einem Teil der wenigen Fälle äußert der Betrieb eine Kritik an Arbeitsmotivation und -leistung der geförderten Personen. In anderen Fällen ist ein zu geringer Bedarf an der Arbeitsleistung des/der Geförderten gegeben.

Tabelle 21: Ursachen für einen Abbruch der Maßnahme durch Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp					
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
psych., soz., gesundh. Probl. (Krankh., Haft, Drogen ...)					1	100,0%
Motivation, Arbeitslsg., Arbeitstug.	1	100,0%	3	75,0%		
kein oder zuwenig Bedarf, Insolvenz			1	25,0%		
Gesamt	1	100,0%	4	100,0%	1	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

5.2 Übernahme in ein Dienstverhältnis

Der Anteil an Personen, die bei demselben Dienstgeber/Träger im Anschluß an das Ende der Maßnahme ein Dienstverhältnis fortsetzen können, variiert beträchtlich zwischen den vier Maßnahmentypen (siehe Tabelle 19).

- Das **Jungakademikertraining** zeigt mit rund 57% den mit Abstand größten Anteil an Weiterbeschäftigung (siehe Tabelle 19). Dies dürfte nicht zuletzt auf das gänzliche Fehlen von Transitarbeitsplätzen im Bereich des Jungakademikertrainings zurückzuführen sein (siehe Tabelle 22).
- Der Anteil an Transitarbeitsplätzen bewegt sich bei den übrigen Maßnahmen zwischen 19% und 38% (siehe Tabelle 7). Dementsprechend geringer sind auch die jeweiligen Übernahmequoten. Der Anteil der Personen, die im Rahmen des **Arbeitstrainings** bei demselben Dienstgeber/Träger in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, beläuft sich auf rund 27% (siehe Tabelle 19). Schließt man die Transitarbeitsplätze aus, so steigt die Weiterbeschäftigungsrate allerdings auf rund 45% (siehe Tabelle 22).
- Die Weiterbeschäftigungsrate von **Arbeitserprobungsmaßnahmen** beträgt rund 37% (siehe Tabelle 19) beziehungsweise rund 45% für Normalarbeitsplätze (siehe Tabelle 22).
- Maßnahmen des Typs **Absolvententraining** weisen eine Weiterbeschäftigungsrate beim selben Dienstgeber/Träger von rund 36% auf (siehe Tabelle 19). Auch hier erhöht sich der Wert für Normalarbeitsplätze beträchtlich auf 44% (siehe Tabelle 22).

Zusammenfassend kann die Rate der erfolgten **Übernahmen von Trainees** in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis als **relativ hoch** beurteilt werden. Rund jedeR zweite Trainee auf einem Normalarbeitsplatz wird in der Folge weiter beschäftigt. Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Absolvententraining weisen mit 44% bis 45% an Übernahmen ein ähnliches Niveau auf, jenes des Jungakademikertrainings beträgt 57%. Die Übernahme erfolgte mit wenigen Ausnahmen in jenen Bereich, dessen Tätigkeiten auch während der Maßnahme trainiert wurden.

Tabelle 22: Förderkarriere nach Angabe der Geförderten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	Abbruch durch GeförderteN (0% - 33%)	3	3,3%	7	7,4%	2	6,7%	1	4,0%
	Abbruch durch GeförderteN (34% - 66%)	9	9,8%	1	1,1%	1	3,3%	1	4,0%
	Abbruch durch GeförderteN (67% - 99%)	2	2,2%	3	3,2%	1	3,3%	3	12,0%
	Abbruch durch DG (34% - 66%)			1	1,1%				
	Abbruch durch DG (67% - 99%)			3	3,2%			1	4,0%
	Abschluß ohne Weiterbeschäftigung	37	40,2%	37	39,4%	9	30,0%	8	32,0%
	weiter beschäftigt für maximal 30 T.	1	1,1%	2	2,1%				
	weiter beschäftigt für 1 - 3 M.	3	3,3%	2	2,1%	3	10,0%		
	weiter beschäftigt für 3 - 6 M.	6	6,5%	5	5,3%	1	3,3%	1	4,0%
	weiter beschäftigt für 6 - 12 M.	5	5,4%	5	5,3%			2	8,0%
	weiter beschäftigt für mehr als 12 M.	2	2,2%	2	2,1%	3	10,0%		
weiter beschäftigt bis aktuell	24	26,1%	26	27,7%	10	33,3%	8	32,0%	
Gesamt	92	100,0%	94	100,0%	30	100,0%	25	100,0%	
Transitarbeitsplatz	Abbruch durch GeförderteN (0% - 33%)	3	5,2%	1	5,0%				
	Abbruch durch GeförderteN (34% - 66%)	3	5,2%	1	5,0%				
	Abbruch durch GeförderteN (67% - 99%)	7	12,1%					1	16,7%
	Abbruch durch DG (67% - 99%)	1	1,7%						
	Abschluß ohne Weiterbesch. (Transitarbeitsplatz)	44	75,9%	18	90,0%			5	83,3%
	Gesamt	58	100,0%	20	100,0%			6	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Eine Analyse der Hintergründe bei nicht erfolgter Übernahme von Trainees auf Normalarbeitsplätzen weist wegen der geringen Fallzahlen nur eine eingeschränkte Aussagekraft auf. Daher werden im folgenden nur ungefähre Verhältnisse angegeben:

1. Ein zu **geringer Bedarf an der Arbeitsleistung** steht bei Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Jungakademikertraining bei rund jeder zweiten nicht erfolgten Übernahme im Vordergrund. Im Falle des Absolvententrainings wird dieser Entscheidungshintergrund etwas seltener angegeben.
2. Eine **Befristung**, die nicht selten auch bereits zu Beginn des Trainings zwischen Dienstgeber/Träger und Gefördertem/Geförderter vereinbart wurde, gilt als zweite Ursache. Fast jede zweite nicht erfolgte Übernahme im Rahmen des Absolvententrainings, jede fünfte im Rahmen von Arbeitstraining, jede achte im Rahmen von Arbeitserprobung und jede vierte im Rahmen des Jungakademikertrainings steht unter diesem Zeichen.
3. Zu den Komponenten, welche seltener in Erscheinung treten, zählen **Lohnkosten, psychische, soziale und gesundheitliche Probleme**, sowie zu geringe **Arbeitsmotivation** des/der Geförderten.

Tabelle 23: Ursachen für nicht erfolgte Weiterbeschäftigung bei Normalarbeitsplätzen, differenziert nach Maßnahmentyp

Normalarbeitsplatz	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wechsel in neues DV, Selbständig	2	4,9%	2	4,2%				
Arbeitsklima, Kommunikationsprobleme	1	2,4%	6	12,5%	1	7,1%		
psych., soz., gesundh. Probl. (Krankh., Haft, Drogen ...)	5	12,2%	3	6,3%				
Befristung, Förderung läuft aus	8	19,5%	6	12,5%	4	28,6%	4	44,4%
Lohn(-kosten)	4	9,8%	6	12,5%	3	21,4%	1	11,1%
Motivation, Arbeitsstg., Arbeitstug.			3	6,3%			2	22,2%
kein oder zuwenig Bedarf, Insolvenz	25	61,0%	26	54,2%	8	57,1%	3	33,3%
überqualifiziert			3	6,3%			1	11,1%
unterqualifiziert	1	2,4%	1	2,1%	2	14,3%		
Kinderbetreuung, Pflege von Verwandten					1	7,1%		
Arbeitsbelastung zu hoch / zu langsam			2	4,2%				
Wechsel in andere MN, Weiterbildung			1	2,1%				
Transitarbeitsplatz								
sonstiges	2	4,9%						
Gesamt	41	117,1%	48	122,9%	14	135,7%	9	122,2%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

5.3 Weitere Arbeitsmarktkarriere bei nicht erfolgter Übernahme

Die folgende Auswertung wurde eigens für jene Geförderten durchgeführt, welche nach dem (vorzeitigen) Ende der Maßnahme nicht vom Dienstgeber/Träger in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen werden. Bei dieser Gruppe stellt sich natürlich ganz besonders die Frage, ob ein Dienstverhältnis aufgenommen werden kann, eine selbständige Erwerbstätigkeit begonnen wird oder ob weitere aktive Arbeitsmarktmaßnahmen im Sinne von Qualifizierungsmaßnahmen absolviert werden.

Das Ergebnis zeigt im Bereich des Jungakademiker- und Absolvententrainings gute Ergebnisse. KeinE einzigeR der 20 nicht weiterbeschäftigten TeilnehmerInnen am **Absolvententraining** hat keine weitere Aktivität zu verzeichnen (siehe Tabelle 24). Häufig werden Dienstverhältnisse eingegangen (90%), in einigen Fällen auch Qualifizierungsmaßnahmen absolviert (25%).

Die Aktivitätsrate der nicht vom selben Dienstgeber übernommenen **Jungakademiker** ist mit rund 92% ebenfalls überaus hoch. Nur eine Person ist weder selbständig noch unselbständig erwerbstätig, noch hat sie eine Qualifizierungsmaßnahme besucht.

Im Bereich von Arbeitstraining und Arbeitserprobung scheinen doch bei etwa jedem/jeder VierteN bis jedem/jeder FünfteN keine der angeführten Aktivitäten vorzuliegen. Im Kontext der umfangreichen Schwervermittelbarkeitsattribute (siehe Tabelle 6) kann das Ergebnis dennoch nicht als problematisch eingeschätzt werden. So können immerhin 78% der nach Ende des **Arbeitstrainings** nicht weiter beschäftigten Geförderten eine weitere Aktivität vorweisen. Im Vordergrund stehen auch hier mit rund 66% unselbständige Beschäftigungen, rund 27% absolvieren eine Qualifizierungsmaßnahme.

Die Aktivitätsrate der nicht weiterbeschäftigten TeilnehmerInnen an **Arbeitserprobungsmaßnahmen** liegt mit rund 75% auf einem ähnlichen Niveau. Hier stehen gleichfalls Dienstverhältnisse im Vordergrund (65%), etwa jedeR Siebte (15%) besucht im Anschluß an die Arbeitserprobung eine Qualifizierungsmaßnahme.

Tabelle 24: Weitere Arbeitsmarktkarriere bei nicht erfolgter Übernahme durch den geförderten Dienstgeber/Träger in ein Dienstverhältnis, differenziert nach Maßnahmentyp

Weiterbeschäftigung keine Übernahme nach der MN durch denselben DG/Träger

	Maßnahmentyp								
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
DV nach Ende MN	ja	72	66,1%	47	65,3%	10	76,9%	18	90,0%
	nein	37	33,9%	25	34,7%	3	23,1%	2	10,0%
Gesamt		109	100,0%	72	100,0%	13	100,0%	20	100,0%
Kursbesuch nach Ende MN	ja	29	26,6%	11	15,3%	4	30,8%	5	25,0%
	nein	80	73,4%	61	84,7%	9	69,2%	15	75,0%
Gesamt		109	100,0%	72	100,0%	13	100,0%	20	100,0%
selbständig gemacht nach Ende MN	ja	1	,9%	2	2,8%	2	15,4%		
	nein	108	99,1%	70	97,2%	11	84,6%	20	100,0%
Gesamt		109	100,0%	72	100,0%	13	100,0%	20	100,0%
Summe	DV oder Kurs oder selbständig	85	78,0%	54	75,0%	12	92,3%	20	100,0%
	weder DV noch Kurs noch selbständig	24	22,0%	18	25,0%	1	7,7%		
Gesamt		109	100,0%	72	100,0%	13	100,0%	20	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

6 Nutzendimensionen der Maßnahme

Im Zuge der fernmündlichen Befragung wurden die Dienstgeber/Träger um eine Einschätzung des Nutzen durch die Maßnahme gebeten. Dieser wurde - soweit möglich - sowohl für die geförderten Trainees als auch für die Dienstgeber/Träger erfragt. Im Detail ergibt sich bei den **Nutzendimensionen**, den die **Geförderten** aus der Maßnahme ziehen können, das folgende Bild (siehe Tabelle 53 und Tabelle 54):

- Dienstgeber/Träger aus dem Bereich des **Arbeitstrainings** beschreiben mit rund 77% am relativ häufigsten den Aspekt der Aus- und Weiterbildung im Sinne der Erweiterung der fachlichen Kompetenzen als Nutzen für die Geförderten. Dieser Punkt wird auch oft an erster Stelle genannt.

An zweiter Stelle wird mit rund 28% das Training der Grundarbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit sowie Durchhalten des Arbeitstages genannt. Ebenfalls häufig wird mit rund 26% die Erleichterung des Berufseinstiegs angegeben. Auch in diesem Fall liegen vielfach Nennungen an erster Stelle vor. Weiters wird die Chance auf Übernahme in ein Dienstverhältnis erwähnt (19%). Dem Aspekt der Praxisaneignung hingegen kommt nur eine untergeordnete Rolle zu (7%).

- Die **Arbeitserprobung** dient nach Angaben der befragten Dienstgeber/Träger primär der Erleichterung des Berufseinstiegs (54%). Dieser Gedanke wird auch am relativ häufigsten an erster Stelle gereiht.

Weiters werden die bestehende Chance der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis (35%) und der Aspekt der Aus- und Weiterbildung fachlicher Kompetenzen (38%) angeführt. Auch wird die Orientierungsfunktion (27%) und das Training der Arbeitstugenden (29%) erwähnt. Die Funktion der Praxisaneignung findet hier ebenfalls nur geringe Beachtung (4%).

- Die weitaus meisten Nennungen im Rahmen des **Jungakademikertrainings** beziehen sich mit (80%) auf die Erleichterung des Berufseinstiegs durch die Maßnahmenteilnahme. Dieser Aspekt ist jedoch vielfach nur an zweiter oder dritter Stelle zu finden. Weitere Nennungen beziehen sich auf das Kennenlernen verschiedenster Arbeitsbereiche (35%) und den Aspekt der Praxisaneignung beziehungsweise der Anwendung des Gelernten (35%).

- Das **Absolvententraining** bietet nach Angabe der Dienstgeber/Träger für die Geförderten zwei zentrale Nutzenaspekte an: zum einen die praktische Anwendung von Gelerntem (55%), zum anderen die Erleichterung des Berufseinstiegs (ebenfalls 55%). Beide Qualitäten sind häufig an erster Stelle zu finden.

Zusammenfassend kann die Struktur der Trainingsmaßnahmen folgendermaßen differenziert werden: Während beim **Arbeitstraining** ein stärkerer Akzent auf Anleitung und Fortbildung liegt und in beträchtlichem Maße auch das Training von Grundarbeitstugenden mit eingeschlossen ist, liegt die Zielsetzung bei der **Arbeitserprobung** primär in der Erleichterung des Berufseinstiegs und der Weiterbeschäftigung. Sie ist in diesem Sinne als geförderte Probezeit in Hinblick auf ein gegenseitiges Kennenlernen von Dienstgeber/Träger und Geförderten zu verstehen, der Aspekt des Trainings tritt dabei in vielen Fällen in den Hintergrund. **Jungakademikertraining** und **Absolvententraining** stellen grundsätzlich eine Einstiegshilfe ins Berufsleben dar mit dem Ziel des Kennenlernens verschiedener Arbeitsbereiche. Bei beiden steht die Praxisfunktion im Vordergrund.

Der Nutzen, den die **Dienstgeber/Träger** nach eigener Angabe aus der geförderten Arbeitsleistung ziehen, ist nicht in allen Fällen gegeben (siehe Tabelle 55 und Tabelle 56).

- So meinen zwischen 10% und 23% der Dienstgeber/Träger, daß **kein Nutzen** vorliege beziehungsweise sogar Nachteile für den Betrieb mit der Beschäftigung der Trainees verbunden seien.
- Der weitaus größere Teil kann aber durchaus die positiven Seiten des Trainings darstellen. Im Vordergrund stehen dabei das **Kennenlernen und Abtesten von Arbeitskräften** (50% bis 68%) sowie der Aspekt der **kostengünstigen Arbeitskraft**, wobei zu erwähnen ist, daß in vielen Fällen gerade diese kostengünstigen Arbeitskräfte die Existenzgrundlage des Dienstgebers/Trägers darstellen. Diesem Punkt wird im Rahmen des Jungakademikertrainings mit rund 75% Anteil und der weitaus häufigsten Nennung an erster Stelle mit rund 37% besondere Beachtung geschenkt.
- Der Aspekt der **vorübergehenden Personalknappheit** wird im Rahmen des Absolvententrainings häufig erwähnt (53%). Auch hier liegt wiederholt eine Reihung an erster Stelle vor.

7 Maßnahmenbewertung durch die Geförderten

Erreichbarkeit des Maßnahmenortes

Hinsichtlich der Erreichbarkeit des Maßnahmenortes für die Trainees gibt es bei Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Jungakademikertraining überwiegend sehr gute oder gute Bewertungen (siehe Tabelle 59). Zwischen 79% und 81% der Antworten fallen in diese Kategorie. Die Maßnahmenorte des Absolvententrainings sind zwar etwas seltener sehr gut oder gut erreichbar (61%), haben andererseits aber auch vergleichsweise wenige Bewertungen in der Kategorie „schlecht erreichbar“ zu verzeichnen. Insgesamt kann daher festgestellt werden, daß bei allen Maßnahmen der räumliche Aspekt der Maßnahmenzuordnung gut gelöst wurde.

Tägliche Trainingszeiten

Der Arbeitsumfang orientiert sich zum größten Teil am Normalarbeitsverhältnis (siehe Tabelle 57). Rund 70% bis 71% der Arbeitstrainings- und Arbeitserprobungsmaßnahmen, 90% des Jungakademiker- und 80% des Absolvententrainings sind dieser Kategorie zuzurechnen. Reduzierte Wochenstunden sind häufiger bei Personen mit Mobilitätseinschränkung und körperlicher Behinderung zu beobachten (siehe Tabelle 58).

Entsprechend der flexiblen Handhabung fällt die Zufriedenheit mit den Tagestrainingszeiten mit rund 80% an zufriedenen Bewertungen sehr hoch aus (siehe Tabelle 59). Das Jungakademikertraining sticht diesbezüglich mit keiner einzigen kritischen Stimme heraus. Bei den anderen drei Maßnahmentypen wird im Falle einer Kritik eine kürzere tägliche Trainingszeit präferiert, wobei in einigen Fällen Betreuungspflicht und Durchhaltevermögen den Hintergrund dafür bilden.

Arbeitsklima und Kommunikation mit KollegInnen und Vorgesetzten

Die Einschätzung des Arbeitsklimas und das Auftreten von Kommunikationsproblemen mit KollegInnen und Vorgesetzten gehen Hand in Hand (siehe Tabelle 59). Bei allen vier Trainingsmaßnahmen zeigt sich eine überwiegend gute Einschätzung des Arbeitsklimas mit einem Anteil von zufriedenen oder sehr zufriedenen Nennungen zwischen 71% und 82%. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß immerhin rund jedeR Achte bei der Arbeitserprobung, eineR von 14 Trainees beim Jungakademikertraining, eine von 19 TeilnehmerInnen am Arbeitstraining und eine von 28 TeilnehmerInnen am Absolvententraining überhaupt nicht mit dem Arbeitsklima zufrieden ist.

Theoretische Wissensvermittlung und praktisches Arbeiten

Bei keiner der Maßnahmen steht die theoretische Vermittlung von Wissensbeständen im Vordergrund. Dieser Tatbestand wurde bereits in Kapitel 2.6 erörtert. Weitere Belege dafür sind im erheblichen Anteil von Maßnahmen zu finden, in deren Verlauf keine Unterrichtsmaterialien zum Einsatz gelangen (siehe Tabelle 62). Etwa 61% der im Rahmen des Arbeitstrainings sowie 84% im Rahmen der Arbeitserprobung Geförderten, alle JungakademikerInnen und zwei Drittel (67%) der TeilnehmerInnen am Absolvententraining werden keine Unterrichtsmaterialien ausgehändigt. Eine Differenzierung zwischen Normal- und Transitarbeitsplätzen zeigt bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung größere Unterschiede. Transitarbeitsplätze sind weit häufiger mit Unterrichtsmaterialien ausgestattet als Normalarbeitsplätze (siehe Tabelle 63 und Tabelle 64).

Dennoch ist der weitaus größte Anteil (74% bis 81%) der befragten Trainees mit der erfolgten Wissensvermittlung zufrieden. Hier bestehen nur sehr geringe Differenzen zwischen den vier Maßnah-

mentypen, allerdings zeigt sich, daß die Erwartungshaltung der auf Transitarbeitsplätzen Geförderten um einiges höher ist als die auf Normalarbeitsplätzen, da bei den Transitarbeitsplätzen trotz der stärkeren Präsenz von Unterrichtsmaterialien doch vergleichsweise häufiger der Wunsch nach mehr Fortbildung ausgesprochen wird (siehe Tabelle 63 und Tabelle 64).

Auch das Verhältnis von theoretischer Aneignung und praktischem Arbeiten wird vom Großteil der Befragten als ausgeglichen empfunden. Besonders gut fällt hier die Bewertung der Jungakademikertrainingsmaßnahmen mit rund 91% an guten Zensuren aus, etwas schlechter, aber noch immer zufriedenstellend, jene der Arbeitstrainings-, Arbeitserprobungs- und Absolvententrainingsmaßnahmen mit 78% bis 81% an guten Beurteilungen.

In einigen Fällen liegt jedoch doch der Verdacht nahe, daß die **Arbeitsleistung der Geförderten im Vordergrund** steht (siehe Tabelle 25). Etwa jedeR Zehnte im Falle des Arbeitstrainings bis etwa jedeR Fünfte bei den drei anderen Maßnahmentypen hat das Gefühl, daß es primär um diesen Aspekt geht, wobei dies auch für die Transitarbeitsplätze gilt.

Tabelle 25: Stellenwert der Arbeitsleistung des/der Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp

			Maßnahmentyp							
			Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	Arbeitsleistung stand im Vordergrund	sehr	9	9,7%	18	20,7%	5	17,9%	5	23,8%
		ein wenig	19	20,4%	12	13,8%	10	35,7%	4	19,0%
		überhaupt nicht	65	69,9%	57	65,5%	13	46,4%	12	57,1%
Transitarbeitsplatz	Arbeitsleistung stand im Vordergrund	sehr	7	13,0%	3	15,8%				
		ein wenig	7	13,0%	4	21,1%				
		überhaupt nicht	40	74,1%	12	63,2%			4	100,0%
Total	Arbeitsleistung stand im Vordergrund	sehr	16	10,9%	21	19,8%	5	17,9%	5	20,0%
		ein wenig	26	17,7%	16	15,1%	10	35,7%	4	16,0%
		überhaupt nicht	105	71,4%	69	65,1%	13	46,4%	16	64,0%
Gesamt			147	100,0%	106	100,0%	28	100,0%	25	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Flankierende Hilfsangebote

Mit Ausnahme des Jungakademikertrainings kann davon ausgegangen werden, daß in einigen Fällen der Bedarf an flankierenden Hilfsangeboten nicht gedeckt werden kann (siehe Tabelle 26). Zwischen 8% und 17% der Befragten können dieser Gruppe zugeordnet werden. Von den TeilnehmerInnen gewünscht werden vor allem finanzielle Hilfen nach dem Modell der Schuldnerberatung, psychologische Unterstützung und Kinderbetreuung (siehe Tabelle 65). Die These, daß auf Transitarbeitsplätzen aufgrund der professionelleren Betreuung ein geringerer Bedarf an Hilfsangeboten vorliegt, kann zumindest im Fall der Arbeitserprobung nicht bestätigt werden.

Tabelle 26: Bedarf an flankierenden Hilfsangeboten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	es sollte mehr Hilfsangebote geben	9	12,2%	7	12,1%				
	Angebote o.k.	65	87,8%	51	87,9%	13	100,0%	9	100,0%
	Gesamt	74	100,0%	58	100,0%	13	100,0%	9	100,0%
Transitarbeitsplatz	es sollte mehr Hilfsangebote geben	3	5,8%	6	31,6%			1	33,3%
	Angebote o.k.	49	94,2%	13	68,4%			2	66,7%
	Gesamt	52	100,0%	19	100,0%			3	100,0%
Total	es sollte mehr Hilfsangebote geben	12	9,5%	13	16,9%			1	8,3%
	Angebote o.k.	114	90,5%	64	83,1%	13	100,0%	11	91,7%
	Gesamt	126	100,0%	77	100,0%	13	100,0%	12	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Betreuung und Trainingsmethoden

Die Betreuung erfolgt nicht in jedem Falle von eigens ausgebildeten beziehungsweise für die Betreuung der Geförderten zuständigen TrainerInnen. Vor allem auf Normalarbeitsplätzen geben zwischen 36% im Falle des Jungakademikertrainings, 45% im Falle des Arbeitstrainings und 59% bis 62% bei Arbeitserprobung und Absolvententraining an, keine TrainerInnen zur Seite zu haben (siehe Tabelle 63). Transitarbeitsplätze dagegen werden in den meisten Fällen von TrainerInnen betreut (siehe Tabelle 64). Eine Kritik an der Fachqualifikation der TrainerInnen ergibt sich nur selten, wobei eine leichte Häufung der kritischen Beurteilung von Geförderten auf Transitarbeitsplätzen vorliegt. Auch hier zeigen sich die höheren Ansprüche der Geförderten bei Transitarbeitsplätzen.

Als einer der zentralen Indikatoren für die Qualität des Trainings kann die Zufriedenheit der Geförderten mit den Trainingsmethoden gelten (siehe Tabelle 62). Wieder ergeben sich größere Unterschiede zwischen Normal- und Transitarbeitsplätzen. Letztere weisen besonders bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung höhere Zufriedenheitswerte auf.

Defizite in der **persönlichen Betreuung** stellten sich bei allen vier Maßnahmentypen heraus, wenngleich sich diese in Grenzen halten. Trotz des weitaus höheren Anteils von Trainees mit psychischen, geistigen oder körperlichen Einschränkungen bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung bewegt sich der Anteil jener, die das Gefühl haben, daß auf ihre persönlichen Probleme zu wenig eingegangen wird, bei diesen beiden Maßnahmentypen unter einem Fünftel. In diesem Sinne können die vergleichsweise wenigen Nennungen der Geförderten im Rahmen des Jungakademikertrainings (9%) nicht verwundern. Insgesamt dürfte bei allen Maßnahmentypen sowohl bei Normal- als auch bei Transitarbeitsplätzen bezüglich der persönlichen Betreuung noch ein **Nachholbedürfnis** bestehen (siehe Tabelle 63 und Tabelle 64).

Belastung

Die Belastung der Trainees durch das Arbeits- und Trainingsprogramm wird von rund zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten als zufriedenstellend charakterisiert (siehe Tabelle 27). Davon abweichende Nennungen beziehen sich zum weitaus größeren Teil auf den Aspekt der Unterauslastung.

- Im Falle des **Arbeitstrainings** beläuft sich das Verhältnis Unterauslastung zu Überbelastung auf den Faktor drei.

- **Arbeitserprobungsmaßnahmen** weisen mit einem Faktor von 1,6 die vergleichsweise niedrigste Verhältniszahl auf. Immerhin rund jedeR Achte empfindet das Trainingsprogramm als zu anspruchsvoll.
- Das Verhältnis Unterauslastung zu Überbelastung nimmt beim **Jungakademikertraining** wiederum den Wert von 3,0 ein. Etwa eine von 13 Geförderten empfindet das Training als zu anspruchsvoll.
- Im Rahmen des **Absolvententrainings** dürfte die Belastung durch das Trainingsprogramm am vergleichsweise geringsten sein. Das Verhältnis Unterauslastung zu Überbelastung beträgt rund 6,0. Nur eineR von 24 Trainees empfindet das Programm als zu anspruchsvoll.

Zusammenfassend können zweierlei Tendenzen beobachtet werden: Ein relativ hoher Anteil der Trainees zeigt sich mit der Belastung durch die Teilnahme zufrieden. Größere Variationen ergeben sich weniger bei jenen Geförderten, die das Training als zu wenig anspruchsvoll einschätzen, sondern im Bereich der zu stark Belasteten. Hier zeigt das **Absolvententraining die geringsten Anteile** (rund 4%), die **Arbeitserprobung die häufigsten Nennungen** (rund 13%). Bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung häufen sich die Nennungen, denen zufolge die Belastung durch das Trainingsprogramm zu gering ist. Dementsprechend wird die Belastung auf Normalarbeitsplätzen besser bewertet.

Tabelle 27: Belastung der Trainees durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	zu anspruchsvoll	4	4,4%	7	8,2%	2	7,4%	1	5,3%
	bin zufrieden	74	81,3%	63	74,1%	19	70,4%	12	63,2%
	zu wenig anspruchsvoll	13	14,3%	15	17,6%	6	22,2%	6	31,6%
	Gesamt	91	100,0%	85	100,0%	27	100,0%	19	100,0%
Transitarbeitsplatz	zu anspruchsvoll	6	10,5%	6	31,6%				
	bin zufrieden	34	59,6%	7	36,8%			5	100,0%
	zu wenig anspruchsvoll	17	29,8%	6	31,6%				
	Gesamt	57	100,0%	19	100,0%			5	100,0%
Total	zu anspruchsvoll	10	6,8%	13	12,5%	2	7,4%	1	4,2%
	bin zufrieden	108	73,0%	70	67,3%	19	70,4%	17	70,8%
	zu wenig anspruchsvoll	30	20,3%	21	20,2%	6	22,2%	6	25,0%
	Gesamt	148	100,0%	104	100,0%	27	100,0%	24	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Die Hintergründe einer Unterforderung durch das Trainingsprogramm differieren zwischen den einzelnen Maßnahmentypen nur wenig (siehe Tabelle 66). Da auch nur geringe Fallzahlen vorliegen, werden die Ergebnisse im Gesamtschnitt dargestellt: Im Zentrum einer Unterforderung durch das Trainingsprogramm steht weniger die Frage der Weiterbildung oder des Arbeitspensums, sondern die Kritik am Niveau der verrichteten Tätigkeiten. Zwischen 71% und 83% der Befragten finden die Tätigkeiten an sich zu wenig anspruchsvoll. Weitere Nennungen beziehen sich auf den Umstand, daß auf bereits bestehende Vorkenntnisse zu wenig eingegangen wird. Im Rahmen von Arbeitstraining und Arbeitserprobung wird in einigen Fällen weiters kritisiert, daß das Arbeitspensum zu gering sei.

Die Ursachen für eine Überforderung durch das Trainingsprogramm können aufgrund der geringen Fallzahlen nur für Arbeitstraining und Arbeitserprobung zuverlässig dargestellt werden (siehe Tabelle 67). Demzufolge gilt häufig der Aspekt der geistigen, psychischen oder körperlichen Behin-

derung/Einschränkung oder Überforderung als zentrales Motiv. Weiters sind auch die Aspekte der fehlenden Praxis und der zu geringen Vorkenntnisse von Relevanz.

Zufriedenheit mit den Tätigkeiten

Arbeitstraining

Wie bereits erwähnt, verrichtet etwa ein Drittel der im Rahmen eines Arbeitstrainings Geförderten manuelle Hilfstätigkeiten. Drei von zehn Geförderten sind in handwerklichen Arbeitsfeldern beziehungsweise im Bereich Büro, Verwaltung und Verkauf tätig, jedes fünfzehnte Arbeitstraining wird im Pflegesektor absolviert.

Binahe die Hälfte der Geförderten im Bereich **unqualifizierter Hilfsarbeit** zeigt sich mit dem Niveau der Tätigkeit unzufrieden, wobei die Forderung nach mehr handwerklicher Ausbildung wie auch der Wunsch nach einem anderen Beschäftigungsfeld im Vordergrund steht. Das Gefühl des „ausgenutzt Werdens“, das etwa ein Viertel der Befragten äußert, drückt einerseits eine allgemeine Unzufriedenheit mit der Maßnahme aus, hängt aber tendenziell mit dem Faktor Weiterbeschäftigung zusammen. In rund einem Viertel der Fälle wurden Förderungen in Dienstverhältnisse umgewandelt; hier steigt die Zufriedenheit mit der Maßnahme insgesamt. Etwas weniger als ein Drittel meint, die Förderung habe sich eher nicht oder gar nicht gelohnt, es sei also keine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation eingetreten. Für Transitarbeitsplätze, etwa jeder Vierte in dieser Gruppe, ist die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von vornherein ausgeschlossen, dementsprechend hat der Aspekt des Trainings und der Fortbildung hier mehr Bedeutung als an Normalarbeitsplätzen. Daß die Bewertung von Transitarbeitsplätzen für diese Tätigkeitsbereiche durchwegs negativer ausfällt als für Normalarbeitsplätze ist daher nicht erstaunlich, da mit Hilfs- und Reinigungsarbeit kaum fachliche Förderung verbunden ist. Ein frühzeitiger Abbruch der Förderung von seiten der Geförderten - jedeR Fünfte - hängt also wesentlich mit dem Niveau der Tätigkeit und dem Wissen, daß keine weitere Anstellung erfolgen kann, zusammen. Überforderung geht im Bereich des unqualifizierten Arbeitstrainings meist einher mit physisch/psychisch/geistigen Behinderungen und betrifft immerhin rund ein Fünftel der Trainees.

Die Beurteilung **handwerklicher Tätigkeiten** innerhalb des Arbeitstrainings fällt eher positiv aus. Nur jedeR Vierte übt Kritik am Niveau der Arbeit, etwa jedeR Fünfte fühlt sich „ausgenutzt“. Transitarbeitsplätze, die in dieser Gruppe mit rund der Hälfte sehr stark vertreten sind, finden eine etwas schlechtere Beurteilung als Normalarbeitsplätze. Hier gelten wieder die oben genannten Kriterien: Da eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen ist, verstärken sich die Ansprüche an Niveau und Fortbildung als Maßstab des Erfolgs und hinterlassen bei etwa einem Drittel das Gefühl, das Training habe sich eher nicht oder gar nicht gelohnt. Zu den Forderungen nach mehr Fortbildung zählen handwerkliche Kenntnisse ebenso wie zusätzliche Ausbildungsangebote, etwa Bewerbungstraining oder EDV-Kurse. Auffällig ist die relativ hohe Zufriedenheit mit nicht ausschließlich maschinellen Tischlertätigkeiten, unabhängig von der jeweiligen Weiterbeschäftigung. Ebenfalls durchwegs positive Beurteilung finden Trainings im Friseurbereich, in dem zudem alle Befragten weiter beschäftigt wurden. Überfordert fühlen sich in dieser Kategorie sehr wenige.

In den Sektoren **Büro, Verwaltung und Verkauf** herrscht allgemeine Zufriedenheit mit dem Niveau der Tätigkeit vor. Lediglich in wenigen Fällen wird kritisiert, die Arbeit sei uninteressant und nicht adäquat gewesen. Kaum jemand fühlt sich überfordert, nur jedeR Siebte unterfordert. Interessant ist, daß trotz zufriedenstellender Tätigkeiten bei annähernd einem Drittel der Befragten ein mehr oder weniger starkes Gefühl des „ausgenutzt Werdens“ vorherrscht. Der Faktor Weiterbeschäftigung wie auch das Gefühl, beruflich zu wenig profitiert zu haben, spielen hier eine Rolle. Nur jede sechste Förderung findet an einem Transitarbeitsplatz statt und ist verbunden mit einer verstärkt auftretenden Niveaukritik.

Die Beurteilung von Förderungen im Bereich von **Pflege und Betreuung** präsentiert sich recht einheitlich. Sowohl in Hinblick auf das Niveau der Tätigkeit, als auch auf die Vorteile, die aus dem Training gezogen werden konnten, stellen die Geförderten diesen Trainingsmaßnahmen ein gutes Zeugnis aus. Unabhängig von einer Weiterbeschäftigung meinen die Trainees, es habe sich gelohnt.

Arbeitserprobung

Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und deren prozentueller Verteilung zeigt die Arbeitserprobung ein ähnliches Bild wie das Arbeitstraining.

Ein Viertel bis ein Drittel der Befragten im Bereich **unqualifizierte Hilfstätigkeiten** übt Kritik am Niveau der Tätigkeit und fühlt sich unterfordert; gefordert werden handwerkliche Fortbildung beziehungsweise ein anderes Beschäftigungsfeld. Demgegenüber empfindet praktisch niemand die Arbeitsbelastung als zu hoch. Rund vier von zehn Geförderten geben an, sich mehr oder weniger „ausgenutzt“ zu fühlen, ebenso viele sind der Meinung, das Training habe sich eher nicht oder gar nicht gelohnt. Dieser negativen Bewertung steht gegenüber, daß zwei Drittel der Befragten weiter beschäftigt wurden, also wesentlich mehr als im vergleichbaren Feld des Arbeitstrainings. Bezieht man allerdings die verschwindend kleine Zahl von Transitarbeitsplätzen in diesem Sektor mit ein, so wird der Unterschied erklärbar. Zudem beschränkt sich eine erfolgte Weiterbeschäftigung oft auf einen kurzen Zeitraum.

Die **handwerklich Tätigen** beurteilen die Arbeitserprobung wesentlich besser, weniger als ein Viertel zeigt sich mit Niveau und Fortbildung unzufrieden, ebenso viele fühlen sich unterbelastet. Gefordert werden konkrete handwerkliche, aber auch kaufmännische Fortbildungsmaßnahmen. Jeder vierte bis fünfte Trainee gibt an, sich überfordert zu fühlen, was im wesentlichen auf physische, psychische und geistige Behinderungen zurückzuführen ist. Weiterbeschäftigung erfolgt in rund der Hälfte der Fälle, ein hoher Wert, aus dem sich die Zufriedenheit der Trainees teilweise erklärt. Darüber hinaus sind aber auch Transitarbeitsplätze zu etwa einem Drittel vertreten und weisen keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung auf, was darauf schließen läßt, daß die meisten Geförderten von der Teilnahme in Hinblick auf die weitere berufliche Laufbahn profitieren. Das Gefühl des „ausgenutzt Werdens“ steht in dieser Gruppe unter anderem auch in Zusammenhang mit der geforderten Arbeitsleistung.

Die Arbeitserprobung in den Sektoren **Büro, Verwaltung und Verkauf** charakterisiert sich im Gegensatz zum Arbeitstraining durch eine hohe Quote an Unzufriedenheit mit dem Niveau der Tätigkeit und der Fortbildung. Mehr als jedeR Dritte kritisiert, daß keine oder zu wenig fachliche Weiterbildung angeboten wurde. Die Palette der Forderungen reicht von allgemeiner administrativer Einschulung bis zu Fortbildungsmöglichkeiten in speziellen EDV-Programmen. Eine Folge dieses mangelnden Angebots zeigt sich in der Überforderung beziehungsweise Unterforderung, die jeweils ungefähr jedeR Fünfte zum Ausdruck bringt. Ein Drittel der Befragten fühlt sich „ausgenutzt“. Neben der wiederum auftretenden Korrelation mit dem Faktor Weiterbeschäftigung hängt dies in erster Linie mit dem Gefühl zusammen, in Hinblick auf das berufliche Weiterkommen wenig profitiert zu haben. Umgekehrt ist der ausschlaggebende Faktor für Zufriedenheit neben einer Weiterbeschäftigung eine gute Einschulung und ein adäquates Betätigungsfeld. Keine Rolle spielen in diesem Tätigkeitsbereich Transitarbeitsplätze

Aufgrund der zu geringen Anzahl an Befragten bleibt der **Pflegesektor** im Bereich der Arbeitserprobung unkommentiert.

Bemerkenswert ist an dieser Stelle, daß die Tätigkeiten sowie deren Beurteilung durch die Geförderten sowohl innerhalb des Arbeitstrainings als auch der Arbeitserprobung eine wesentlich größere Spannweite aufweisen als zwischen den beiden Maßnahmen.

Jungakademikertraining

Die Arbeitsbereiche im Rahmen des Jungakademikertrainings gliedern sich in **tierärztliche Tätigkeiten, medizinisch-psychologische Praktika, wissenschaftliche Arbeiten** und, als größtes Feld, **Organisation, Administration und Koordination**.

Aufgrund der geringen Fallzahlen macht es beim Jungakademikertraining wenig Sinn, die Zufriedenheit mit den verrichteten Tätigkeiten nach einzelnen Tätigkeitsfeldern aufzugliedern. Abgesehen vom tierärztlichen Sektor zeigt eine Übersicht zudem wenig auffällige Differenzen. **Veterinärmedizinische Trainees** fühlen sich in wesentlich höherem Maße von ihren DienstgeberInnen „ausgenutzt“ als diejenigen in anderen Berufsfeldern. Kritisiert wird hier vor allem die zu hohe Arbeitsleistung bei mangelnder Betreuung durch die jeweiligen Vorgesetzten. Obwohl auch die Zahl der Weiterbeschäftigten in diesem Sektor deutlich unter dem Schnitt liegt, empfindet dennoch der Großteil der Geförderten die Maßnahme als sinnvoll im Sinne einer Basis für die weitere berufliche Laufbahn.

Bei allen übrigen Tätigkeitsfeldern ist anzumerken, daß eine Kritik am Niveau der Tätigkeit und das Gefühl von Unterforderung am ehesten im **Bereich Organisation, Administration und Koordination** auftritt, da die Wahrscheinlichkeit nicht entsprechend der Qualifikation eingesetzt zu werden hier am relativ höchsten ist.

Absolvententraining

Etwa zwei Drittel der im Rahmen von Absolvententrainings Geförderten arbeiten im **Verwaltungssektor**, der Rest verteilt sich gleichmäßig auf **manuelle Hilfstätigkeiten, Planung und Konstruktion, Organisation** sowie **Pädagogik**.

Abgesehen vom vielfältigen Mißbrauch der Maßnahme durch die Dienstgeber/Träger im Falle der meist manuellen Hilfstätigkeiten - die Geförderten wurden einfach falsch informiert - zeigen sich auch innerhalb des dominanten administrativen Bereichs größere Differenzen hinsichtlich der Qualität der Tätigkeit. Einfache Büroarbeit mit minimaler Textverarbeitung am PC bilden das eine, weitgehend selbständiges Arbeiten in der Verwaltung das andere Ende der Skala.

Die selten auftretenden Fälle, in denen im Rahmen des Absolvententrainings höher qualifizierte Tätigkeiten im Bereich von **Planung und Konstruktion, Organisation und Pädagogik** angeboten werden, charakterisieren sich durch eine einheitliche Bewertung seitens der Geförderten. Alle bezeichnen das Niveau der Tätigkeit als zufriedenstellend, fühlen sich weder über- noch unterfordert und sehen sich durch die jeweiligen DienstgeberInnen keineswegs „ausgenutzt“. Zudem erfolgte in allen Fällen eine längerfristige Weiterbeschäftigung.

Wesentlich heterogener präsentiert sich die Beurteilung der Maßnahmen im **administrativen Sektor**. Mehr als ein Drittel der Trainees sieht sich durch die Arbeit unterfordert und kritisiert zugleich mangelnde Einschulungs- beziehungsweise Fortbildungsmaßnahmen in Hinblick auf kaufmännische Praxis und EDV-Anwenderprogramme. Praktisch niemand fühlt sich dagegen überlastet. Beinahe die Hälfte der Befragten empfindet das Training als „Ausnutzung“ von Seiten der Dienstgeber, was einerseits mit der Niveaukritik, andererseits auch mit einer niedrigen Zahl an Weiterbeschäftigungen in Verbindung steht: Nur etwa ein Drittel der Förderungen in diesem Sektor wurden in ein Dienstverhältnis umgewandelt. Die Tendenz zur Unzufriedenheit drückt sich schließlich auch darin aus, daß etwa ein Drittel der Trainees meint, das Training habe sich eher nicht oder gar nicht gelohnt, sei also keine Hilfe für die weitere berufliche Laufbahn gewesen.

Das Absolvententraining zeigt exemplarisch, wie wichtig das Niveau der Tätigkeit und entsprechende Einschulungsmaßnahmen für die Beurteilung sowie den Erfolg eines Trainings ist. Es besteht hier ein eindeutiger Zusammenhang zwischen höher qualifizierten Jobs, Zufriedenheit der Geförderten und an die Förderung anschließenden Dienstverhältnissen. Umgekehrt erleben AbsolventIn-

nen eine nicht adäquate Tätigkeit eher als Zeitverschwendung, da es ihnen in erster Linie um eine Vertiefung und Erweiterung ihres Wissens in der Praxis geht und nicht, wie bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung des öfteren der Fall, um die Ausübung einer Tätigkeit an sich. Weiterbeschäftigung ist zwar ein wichtiges Kriterium, steht in ihrer Bedeutung aber hinter der Qualität eines Trainings.

Zusammenfassend läßt sich die folgende Tendenz ausmachen: **Die allgemeine Zufriedenheit der Trainees steigt mit dem Niveau der Tätigkeit.**

Gesamtbeurteilung

Die Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten fällt überwiegend positiv aus (siehe Tabelle 28). Im Detail zeigt sich das folgende Bild:

- Die besten Wertungen werden von den Trainees des **Jungakademikertrainings** abgegeben. Rund vier von fünf Geförderten (82%) kommen rückblickend zu dem Schluß, daß sich das Training im großen und ganzen gelohnt habe. Der Anteil jener, die der Meinung sind, die Teilnahme an der Maßnahme habe sich gar nicht gelohnt, ist mit rund 4% zudem gering.
- Ebenfalls rund vier von fünf im Rahmen des **Arbeitstrainings** Geförderten (78%) sind der Auffassung, daß sich das Training im großen und ganzen gelohnt habe. Etwa eine von 16 Personen ist der Ansicht, es habe sich gar nicht gelohnt. An möglichen Alternativen wird in den meisten Fällen ein Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger oder eine andere aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme genannt.
- Der Maßnahmentyp **Absolvententraining** wird von drei Viertel der Geförderten (rund 76%) positiv bewertet. Allerdings sind auch drei der 29 Befragten (rund 10%) der Meinung, daß sich die Teilnahme an der Maßnahme gar nicht gelohnt habe. Im Vordergrund der Alternativnennungen steht hier der Wunsch, das Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger absolvieren zu können.
- Die relativ schlechtesten Bewertungen werden der **Arbeitserprobung** zuteil, wenngleich auch hier noch immer drei von vier der Geförderten (73%) der Ansicht sind, die Maßnahme habe sich im großen und ganzen gelohnt. Etwa eine von sieben Personen (rund 14%) kommt aber zu einem negativen Ergebnis („hat sich gar nicht gelohnt“). An Alternativen wird ein Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger (rund 24%) oder eine andere aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme (rund 29%) angegeben. Weiters wird - wie übrigens auch bei den anderen Maßnahmentypen - die Meinung vertreten, daß die Aufnahme eines regulären Dienstverhältnisses vorteilhafter gewesen wäre.

Tabelle 28: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamtbewertung der Maßnahme	es hat sich im großen und ganzen gelohnt	115	77,7%	79	73,1%	23	82,1%	22	75,9%
	es hat sich eher nicht gelohnt	24	16,2%	14	13,0%	4	14,3%	4	13,8%
	es hat sich gar nicht gelohnt	9	6,1%	15	13,9%	1	3,6%	3	10,3%
Gesamt		148	100,0%	108	100,0%	28	100,0%	29	100,0%
Alternativen bei geringer Zufriedenheit	würde ein Training bei anderem DG/Träger vorziehen	5	21,7%	5	23,8%	1	33,3%	2	66,7%
	würde überhaupt eine andere MN (Einstellf., Qual., BO, etc.) vorziehen	9	39,1%	6	28,6%				
	würde statt der TRMN lieber DV begonnen haben	5	21,7%	4	19,0%	2	66,7%	1	33,3%
	bin an etwas anderem interessiert	2	8,7%	4	19,0%				
	sonstiges	2	8,7%	2	9,5%				
Gesamt		23	100,0%	21	100,0%	3	100,0%	3	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Die Gesamtbeurteilung der Maßnahme wurde bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung zusätzlich nach Arbeitsplatztyp und erfolgter Übernahme durch den geförderten Dienstgeber/Träger differenziert untersucht, da bei beiden Typen ausreichend hohe Fallzahlen vorliegen. Hier zeigt sich, daß **Transitarbeitsplatzmaßnahmen eine schlechtere Bewertung** zuteil wird (siehe Tabelle 29). So werden Normalarbeitsplätze im Bereich des Arbeitstrainings zu 84% gut bewertet („im großen und ganzen gelohnt“), Transitarbeitsplätze hingegen nur zu rund 68%. Die Bewertung der Arbeitserprobungsmaßnahmen unterscheidet sich deutlich im Bereich der negativen Gesamteinschätzungen („gar nicht gelohnt“). So werden bei diesem Maßnahmentyp Normalarbeitsplätze zu 12% schlecht bewertet, Transitarbeitsplätze jedoch zu rund 21%.

Eine der zentralen Ursachen für die **Differenzen in der Gesamtbeurteilung** in Abhängigkeit vom Arbeitsplatztyp dürfte in den **Unterschieden der weiteren beruflichen Karriere** liegen (siehe Tabelle 30). Transitarbeitsplätze schließen ja wie bereits erwähnt eine Übernahme durch denselben Dienstgeber/Träger im Regelfall aus (siehe Tabelle 22). Differenziert man nun die Gesamtbeurteilung nach der Übernahme, so zeigt sich deutlich, wie stark die Einschätzung der Maßnahme von diesem Aspekt abhängig ist. **Der Anteil von positiven Benotungen steigt bei erfolgter Übernahme um 10 bis 27 Prozentpunkte an.** Als Ausnahme muß das Absolvententraining gelten, wobei hier aber auch zu geringe Fallzahlen (n=6 und 23) vorliegen, um ein repräsentatives Ergebnis vermitteln zu können.

Tabelle 29: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	im großen und ganzen gelohnt	77	83,7%	65	73,0%	23	82,1%	16	69,6%
	eher nicht gelohnt	11	12,0%	13	14,6%	4	14,3%	4	17,4%
	gar nicht gelohnt	4	4,3%	11	12,4%	1	3,6%	3	13,0%
	Gesamt	92	100,0%	89	100,0%	28	100,0%	23	100,0%
Transitarbeitsplatz	im großen und ganzen gelohnt	38	67,9%	14	73,7%			6	100,0%
	eher nicht gelohnt	13	23,2%	1	5,3%				
	gar nicht gelohnt	5	8,9%	4	21,1%				
	Gesamt	56	100,0%	19	100,0%			6	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 30: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach erfolgter Übernahme durch den geförderten Dienstgeber und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Übernahme	im großen und ganzen gelohnt	76	72,4%	48	69,6%	8	66,7%	15	75,0%
	eher nicht gelohnt	20	19,0%	11	15,9%	3	25,0%	3	15,0%
	gar nicht gelohnt	9	8,6%	10	14,5%	1	8,3%	2	10,0%
	Gesamt	105	100,0%	69	100,0%	12	100,0%	20	100,0%
Übernahme	im großen und ganzen gelohnt	38	92,7%	31	79,5%	15	93,8%	7	77,8%
	eher nicht gelohnt	3	7,3%	3	7,7%	1	6,3%	1	11,1%
	gar nicht gelohnt			5	12,8%			1	11,1%
	Gesamt	41	100,0%	39	100,0%	16	100,0%	9	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Zwischen 46% und 76% der Geförderten kommen rückblickend zu dem Ergebnis, daß sich durch die Teilnahme an der Maßnahme ihre berufliche Perspektive verbessert habe. Hier liegen beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmentypen vor (siehe Tabelle 68).

- **Arbeitserprobung** und **Absolvententraining** führen bei etwa jedem/jeder zweiten Trainee (46% und 51%) zu einer Verbesserung. Das heißt aber auch, daß rund jedeR zweite Geförderte keine Verbesserung beziehungsweise seltener eine Verschlechterung der beruflichen Perspektive mit dem Maßnahmenbesuch verbindet.
- **Arbeits-** und **Jungakademikertraining** haben dagegen bei rund 60% und 76% das Gefühl einer Verbesserung der beruflichen Perspektive ausgelöst. Dementsprechend können zwischen 33% und 40% keine Verbesserung oder im Falle des Arbeitstrainings sogar in manchen Fällen eine Verschlechterung der beruflichen Perspektive ausmachen.

Eine Differenzierung nach Arbeitsplatztyp und erfolgter Übernahme in ein Dienstverhältnis zeigt deutlich eine der Hauptquellen für eine Verbesserung der beruflichen Perspektive: In jenen Fällen, wo die Geförderten im Anschluß an das Ende der Maßnahme vom Dienstgeber/Träger weiterbeschäftigt werden, liegt eine weitaus positivere Deutung der Entwicklung der beruflichen Perspektive vor. Da die Übernahme bei Transitarbeitsplätzen nicht gegeben ist, zeigen sich auch hier schlechtere Werte.

8 Mitnahmeeffekte

Die Mitnahmeeffekte der Trainingsmaßnahmen wurden sowohl von den Geförderten als auch von den Dienstgebern/Trägern erfragt. Nach Angabe der Geförderten bewegen sich diese auf einem nicht unerheblichen Niveau (siehe Tabelle 31). Der „harte Kern“ an Mitnahmeeffekten liegt je nach Maßnahmentyp zwischen 37% und 53%; das heißt, bei jedem/jeder Dritten bis jedem/jeder Zweiten wäre ein Einstieg in das nächstfolgende Dienstverhältnis demnach mit großer Wahrscheinlichkeit auch ohne die Teilnahme an der Maßnahme positiv verlaufen.

Höhere Mitnahmeeffekte sind bei **Arbeitserprobung** und **Absolvententraining** zu verzeichnen (52% bis 53%), etwas geringer sind jene im Rahmen des **Jungakademikertrainings** (42%) und des **Arbeitstrainings** (37%).

Eine zweite Kategorie von Mitnahmeeffekten bezieht sich auf die Abklärung des Zusammenhangs zwischen der Qualität der Tätigkeiten im Rahmen des folgenden Dienstverhältnisses und der Teilnahme an der Maßnahme. Hier sind die Anteile von Nennungen, die keinen positiven Einfluß der Maßnahmenteilnahme zu vermerken haben, noch höher. Sie bewegen sich zwischen 39% (Jungakademikertraining) und 51% bis 57%.

Tabelle 31: Mitnahmeeffekte der Maßnahme eingeschätzt durch den/die GeförderteN, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
DV bekommen auch ohne Training	eher ja	39	37,1%	47	52,2%	11	42,3%	16	53,3%
	vielleicht	30	28,6%	20	22,2%	5	19,2%	5	16,7%
	nein, sicher nicht	36	34,3%	23	25,6%	10	38,5%	9	30,0%
Gesamt		105	100,0%	90	100,0%	26	100,0%	30	100,0%
gleiche Tätigkeit mit der gleichen Qualität auch ohne Training	eher ja	54	51,4%	51	56,7%	10	38,5%	17	56,7%
	vielleicht	18	17,1%	23	25,6%	6	23,1%	7	23,3%
	nein, sicher nicht	33	31,4%	16	17,8%	10	38,5%	6	20,0%
Gesamt		105	100,0%	90	100,0%	26	100,0%	30	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Die Mitnahmeeffekte auf Basis der Dienstgeberbefragung weisen ein etwas geringeres Niveau auf (siehe Tabelle 32). Aufgrund der geringeren Fallzahlen von erfolgten Übernahmen in ein Dienstverhältnis ist die Verwertbarkeit der Ergebnisse aber als stark eingeschränkt zu betrachten. Allenfalls kann aus diesem Befund eine Korrektur der Mitnahmeeffekte, wie sie von den Geförderten beschrieben wurden, nach unten abgeleitet werden.

Tabelle 32: Mitnahmeeffekte der Maßnahme eingeschätzt durch Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Übernahme des/der Geförderten auch ohne Training	eher ja	8	28,6%	6	20,0%			2	22,2%
	vielleicht	4	14,3%	8	26,7%	1	11,1%	3	33,3%
	nein, sicher nicht	16	57,1%	16	53,3%	8	88,9%	4	44,4%
Gesamt		28	100,0%	30	100,0%	9	100,0%	9	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

9 Karrierenanalysen

Die im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführten Karrierenanalysen basieren auf einem **komplexen Auswertungs- und Darstellungsverfahren**. Dieses Verfahren wurde entwickelt, da es sich im Zuge vorangegangener Evaluationsprojekte immer wieder gezeigt hat, daß es in der Regel nicht ausreicht, einfache Stichtagsquoten zu bilden, will man die Effekte einer Maßnahme auf die Arbeitsmarktkarrieren von Geförderten analysieren. Die Aussagekraft von Stichtagsquoten ist relativ begrenzt, teilweise können durch diese Methode auch Scheinergebnisse produziert werden.

Beispielsweise läßt eine Stichtagsquote in Form der „Wiederbeschäftigungsquote“ 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 Wiederbeschäftigungsquote 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.

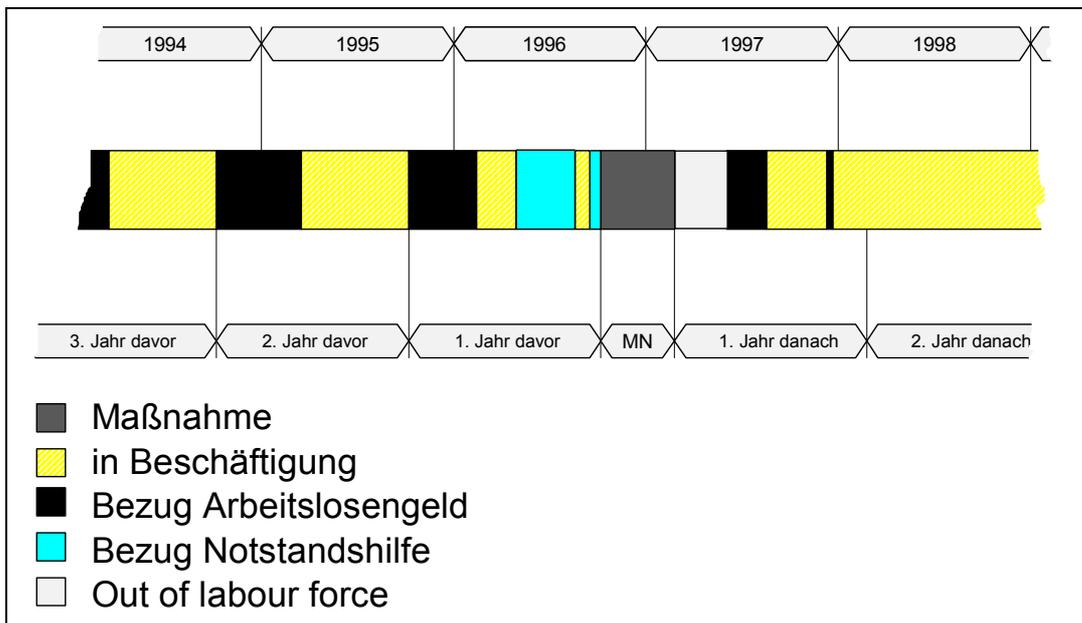
Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein Verfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren eingesetzt, das die folgenden Arbeitsschritte beinhaltet:

Die Originalinformationen der Versicherungsqualifikationen, die durch das AMS-Monitoring und den Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereitgestellt werden, sind mit ca. 155 Labels versehen. Diese werden in einem ersten Arbeitsschritt zu 10 Gruppen zusammengefaßt:

1. Die Maßnahme selbst, sowie führende und folgende Maßnahmen desselben Typs,
2. unselbständige Beschäftigung,
3. selbständige Beschäftigung,
4. AMS-Vormerkung,
5. Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug,
6. AMFG-Beihilfe,
7. Präsenzdienst- und Karenzzeiten,
8. Nullzeiteintragungen,
9. Krankengeldbezug und
10. Episoden mit Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs.

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. Anhand der folgenden Abbildung 1, die eine fiktive Beschäftigungskarriere darstellt, soll das Vorgehen erläutert werden.

Abbildung 2: Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume



Quelle: L&R „Beispiel HVSV-Datenaufbereitung“, 1998

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 am Beobachtungszeitraum;
- **Arbeitslosigkeitszeitanteile** beinhalten den Anteil von Episodentagen der AMS-Vormerkung. 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 AMFG-Fördermaßnahmen;
- **Präsenzdienst- und Karenzzeitanteile** schließen den Anteil von Tagen ein, während denen der Präsenzdienst abgeleistet oder Karenzurlaubsgeld bezogen wurde;
- **Out-of-labour-force (OLF) - Zeitanteile** setzen sich primär aus Nullzeit-Eintragungen³, 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.

³ Nullzeiten werden in die Hauptverbandsabfrage durch das AMS-Monitoring nachträglich eingeschrieben, wenn im Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Tagesstati eingetragen sind.

Neben den Zeitanteilen wurden noch weitere Indikatoren gebildet:

1. Zur Abschätzung der Einkommenssituation wurden die **Bemessungsgrundlagen** ebenfalls über den jeweiligen Beobachtungszeitraum - wie das erste Jahr vor der Maßnahme oder das zweite Monat nach der Maßnahme - gemittelt und analysiert.
2. Zusätzlich wurde die **Anzahl der verschiedenen DienstgeberInnen** im Beobachtungszeitraum gescannt und diente der Untersuchung der Karrieren Konstanz jeder geförderten Person.

Im folgenden sollen nun die Ergebnisse der Karrierenanalysen dargestellt werden.

9.1 Entwicklung der Beschäftigung

Wie bereits beschrieben wurde, wurde die Entwicklung der Beschäftigung anhand einer Reihe von Zeitfenstern beobachtet. Zu diesen zählen Jahres- und Monatsintervalle vor Beginn und nach Ende der Maßnahme. Wesentlich ist hierbei, daß diese für jede einzelne Person individuell berechnet werden, da der Maßnahmenzeitraum bei den Trainingsmaßnahmen stets individuell verschieden ist.

Ein Blick auf den längerfristigen Zeitraum **vor Beginn der Maßnahme** zeigt deutliche Unterschiede zwischen den vier Maßnahmentypen (siehe Tabelle 33):

- Starke Reduktionen des Beschäftigungsausmaßes sind bei den Maßnahmentypen **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** evident. Von einem Niveau zwischen 38% und 45% im vierten Jahr vor Beginn der Maßnahme ausgehend erfolgt eine Jahr für Jahr sich fortsetzende Reduktion der Beschäftigungstage, bis schließlich im Jahr vor der Maßnahme ein Niveau von rund 18% im Falle des Arbeitstrainings und 28% im Falle der Arbeitserprobung erreicht wird.
- **Jungakademikertraining** und **Absolvententraining** weisen generell in allen vier Jahren vor Beginn der Maßnahme ein geringes Niveau auf. Hier steht auch die Ausbildung im Vordergrund, die Dienstverhältnisse weisen häufig den Charakter einer Grundsicherung auf, wie eine Analyse der Einkommensstrukturen im Zeitvergleich an späterer Stelle zeigen wird.

Ein erster Vergleich der Nachbeobachtungszeiträume mit der Situation vor der Maßnahme zeigt bereits, daß die **Beschäftigungswirkung bei allen vier Maßnahmentypen einen deutlichen positiven Charakter** hat. Der Zuwachs an Beschäftigung im Jahr nach Ende der Maßnahme kann bei allen vier Maßnahmentypen als hochsignifikant ($p=0,000$) eingestuft werden. Das heißt, daß nicht nur im Falle des Jungakademikertrainings und des Absolvententrainings, sondern auch im Falle des etwas schwächer wirkenden Arbeitstrainings und der Arbeitserprobung, ein eindeutiger Zuwachs zu verzeichnen ist.

Auch längerfristig kann das Beschäftigungsniveau gehalten und sogar noch gering verbessert werden.

Die Beschäftigungswirkung der einzelnen Maßnahmentypen zeigt im Detail das folgende Bild:

- Einen sehr hohen Zuwachs an Beschäftigungstagen im Jahr nach Ende der Maßnahme hat das **Absolvententraining** mit rund 57 Prozentpunkten zu verzeichnen. Im Jahr nach Ende der Maßnahme sind die Geförderten rund 251 Tage in Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil: rund 69%).
- Ebenfalls hoch ist die Beschäftigungswirkung des Typs **Jungakademikertraining** mit einem Zuwachs von 42 Prozentpunkten an Beschäftigungszeitanteilen. Die Unterschiede der Beschäftigungswirkung zwischen Jungakademikertraining und Absolvententraining sind nur gering und liegen unterhalb der Signifikanzgrenze ($p=0,087$). Dies deutet auf die ähnliche Ausrichtung die-

ser beiden Trainingstypen hin. Im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme wurden rund 233 Beschäftigungstage erreicht.

- Geringer ist die Beschäftigungswirkung von **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung**. Der Zuwachs im Jahr nach Ende der Maßnahme beträgt beim Arbeitstraining 26 Prozentpunkte, bei der Arbeitserprobung 27 Prozentpunkte. Dieser Aspekt ist freilich vor dem Hintergrund der weit größeren Vermittlungshemmnisse bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung nicht als ungewöhnlich zu betrachten (siehe Tabelle 5 und Tabelle 6) Zwischen Arbeitstraining und Arbeitserprobung liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Beschäftigungswirkung vor ($p=0,977$). Unter Einbeziehung der ähnlichen Personenmerkmale der Gefördertenpopulation kann gefolgert werden, daß die Ausrichtung dieser beiden Maßnahmentypen nicht weit voneinander entfernt ist. Das Beschäftigungsniveau nach dem Arbeitstraining ist mit rund 160 Beschäftigungstagen etwas geringer als jenes nach der Arbeitserprobung mit rund 199 Tagen.
- Die **längerfristige Entwicklung der Beschäftigung** verläuft bei allen vier Maßnahmentypen gleichermaßen positiv. So konnten alle diese im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme das Niveau an Beschäftigungstagen noch weiter ausbauen. Der Zuwachs des Arbeitstrainings beläuft sich auf rund sieben Prozentpunkte, jener der Arbeitserprobung auf rund vier Prozentpunkte. Das Jungakademikertraining konnte rund 13 Prozentpunkte, das Absolvententraining rund 11 Prozentpunkte zulegen.

Tabelle 33: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
BESCH-ZA 4. J. vor MN	38,1%	269	44,9%	377	25,2%	34	15,0%	14	40,7%	694
BESCH-ZA 3. J. vor MN	34,1%	1373	43,1%	1057	16,7%	231	9,2%	82	35,4%	2743
BESCH-ZA 2. J. vor MN	31,1%	1509	40,2%	1100	18,2%	234	10,8%	83	32,9%	2926
BESCH-ZA 1. J. vor MN	17,8%	1520	27,8%	1106	21,6%	234	12,2%	83	21,7%	2943
BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	26,0%	1518	26,8%	1105	42,4%	234	56,8%	83	28,5%	2940
BESCH-ZA 1. J. nach MN	43,9%	1520	54,6%	1105	63,8%	235	68,9%	83	50,2%	2943
BESCH-ZA 2. J. nach MN	51,0%	727	58,8%	492	76,6%	119	79,7%	58	57,1%	1396

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

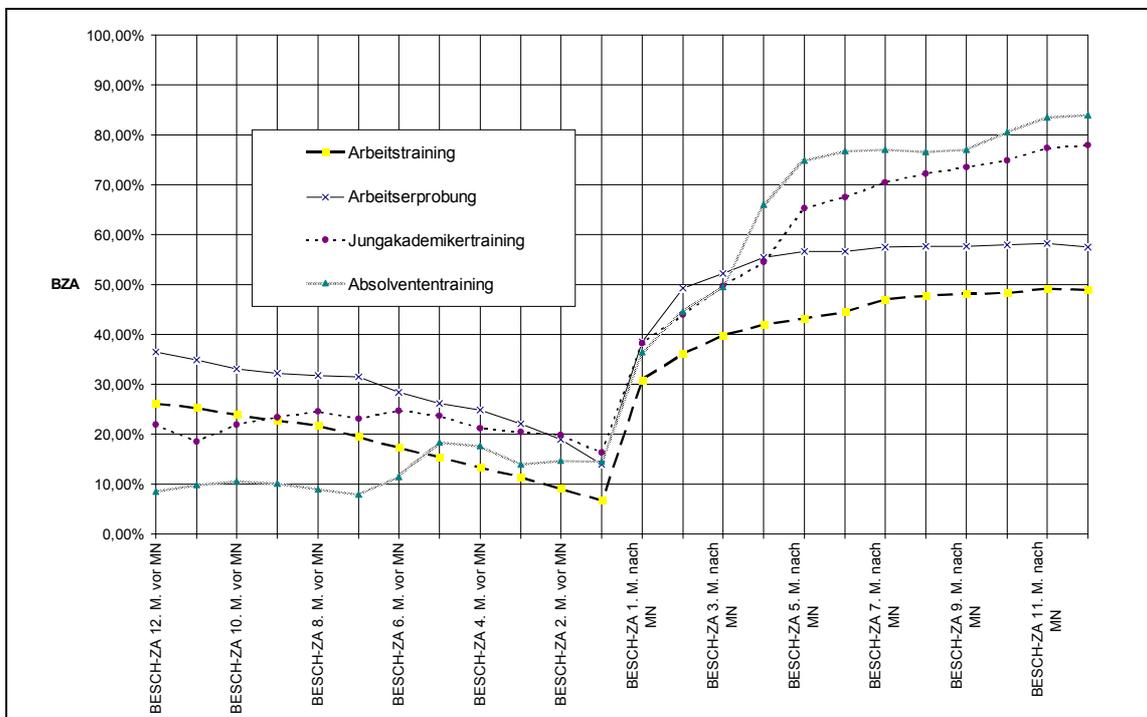
Eine Analyse der gruppierten Beschäftigungszeitanteile im Jahresvergleich (siehe Tabelle 69 und Tabelle 70) belegt bei allen vier Maßnahmentypen den Rückgang des Anteils an Personen in prekären Beschäftigungslagen (hier: Beschäftigungszeitanteil 0%).

- Besonders wenige Fälle in prekären Beschäftigungslagen nach Ende der Maßnahme hatte das **Absolvententraining** zu verzeichnen mit einem Anteil von rund 8% im ersten und 7% im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme.
- Ebenfalls wenige Fälle sind beim **Jungakademikertraining** mit rund 12% im ersten und rund 13% im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme gegeben.
- Trotz der Vermittlungshindernisse ist bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung ebenfalls ein starker Rückgang der Fälle in prekären Beschäftigungslagen nach Ende der Maßnahme zu beobachten. Beim **Arbeitstraining** umfaßt diese Gruppe rund 28% im ersten und rund 29% im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme.
- Nach Ende der **Arbeitserprobung** erfolgt eine Reduktion der Fälle mit einem Beschäftigungszeitanteil von 0% auf einen Wert von rund 18% im ersten Jahr und rund 23% im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme.

Die kurzfristigen Effekte der vier Maßnahmentypen sind ebenfalls beachtlich (siehe Abbildung 3). So zeigt sich bereits im ersten Monat nach Ende der Maßnahme eine Steigerung des Beschäftigungsniveaus um 22 bis 25 Prozentpunkte gegenüber dem Monat vor Beginn der Förderung.

- Besonders beachtlich ist der Zuwachs beim **Absolvententraining**.
- Das **Jungakademikertraining** hat ebenfalls eine hohe Dynamik im Sinne fortlaufender Zuwächse zu verzeichnen.
- Jene Personen, welche im Rahmen der **Arbeitserprobung** gefördert wurden, weisen ab dem fünften Monat nach Ende der Maßnahme keine weitere Ausweitung des Beschäftigungspegels auf.
- Die Entwicklung der Beschäftigung für im Rahmen des **Arbeitstrainings** Geförderte pendelt sich ab dem siebten Monat auf einen Wert von rund 48% ein.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp



Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

9.1.1 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Geschlecht

Eine Differenzierung nach dem Geschlecht ergibt für keine der vier Maßnahmentypen signifikant unterschiedliche Beschäftigungswirkungen. Im Detail liegen die folgenden Ergebnisse vor (siehe Tabelle 71):

1. Weibliche TeilnehmerInnen am **Arbeitstraining** haben mit 26,8 Prozentpunkten einen etwas stärkeren Zuwachs (+1,5 Prozentpunkte) im Jahr nach Ende der Maßnahme als ihre männlichen Kollegen zu verzeichnen. Eine statistische Überprüfung weist mit $P=0,498$ aber keineswegs signifikante Unterschiede aus.
2. Etwas größer ist die Differenz der Beschäftigungswirkung zwischen weiblichen und männlichen Geförderten bei der **Arbeitserprobung**. Hier konnten Männer rund 25 Prozentpunkte zulegen, Frauen dagegen rund 29 Prozentpunkte. Die Unterschiede erreichen mit $p=0,091$ aber ebenfalls noch nicht das Signifikanzniveau.
3. Die Beschäftigungswirkung des **Jungakademikertrainings** ist dagegen bei männlichen Geförderten um rund vier Prozentpunkte größer. Auch hier kann aber keineswegs von einem bedeutsamen Unterschied gesprochen werden ($p=0,574$).
4. Ebenso ist die Beschäftigungswirkung des **Absolvententrainings** bei männlichen Geförderten geringfügig stärker mit einer Differenz von 1,8 Prozentpunkten, wobei auch hier das Signifikanzniveau keineswegs erreicht wird ($0,860$).

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß **hinsichtlich des Geschlechts bei keinem der Maßnahmentypen signifikante Unterschiede** der Beschäftigungswirkung auszumachen sind.

9.1.2 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Altersgruppen

Statistische Analysen⁴ zeigen, daß das **Alter bei keiner der vier Maßnahmentypen als nennenswerter Einflußfaktor auf die Beschäftigungswirkung gelten kann** (siehe Tabelle 72). Dies kann als interessantes Ergebnis gelten, da anzunehmen war, daß der Beschäftigungseffekt mit dem Alter aufgrund der sinkenden Vermittlungschancen geringer wird. Aber sowohl in der Gruppe der 35- bis 49jährigen als auch in der Gruppe der ab 50jährigen wird ein Signifikanzniveau von $p=0,31$ nicht unterschritten.

⁴ ANOVA, scheffe-test, multiple comparisons und homogeneous subsets

9.1.3 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Schulbildung

Die Schulbildung stellt bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung einen relevanten Einflußfaktor auf die Beschäftigungsentwicklung dar (siehe Tabelle 73).

- AbsolventInnen des **Arbeitstrainings** mit **Pflichtschulabschluß** haben mit rund 22 Prozentpunkten Zuwachs eine signifikant **geringere**⁵ **Steigerung** der Beschäftigungstage nach Ende der Maßnahme zu verzeichnen als jene Geförderte, die eine mittlere oder höhere Ausbildung absolviert haben (28 bis 35 Prozentpunkte Zuwachs).
- Im Rahmen der **Arbeitserprobung** Geförderte zeigen größere Unterschiede in den Beschäftigungsverläufen in Abhängigkeit von der Schulbildung. So weisen jene Personen mit **höherer Schulausbildung** (AHS, BHS, UNI) mit 43 Prozentpunkten Zuwachs eine **signifikant stärkere Zunahme** der Beschäftigungstage auf als Personen mit Pflichtschulausbildung ($p=0,006$; 26 Prozentpunkte Zuwachs) oder mittlerer Schulbildung im Bereich Lehre und BMS ($p=0,001$; 23 Prozentpunkte Zuwachs).

9.1.4 Beschäftigungsverläufe differenziert nach Schwervermittelbarkeitsattributen

Untersucht man die Beschäftigungswirkung der einzelnen Maßnahmen getrennt nach den Attributen der Schwervermittelbarkeit, so ergeben sich einzig beim Typ **Arbeitstraining** signifikante Unterschiede (siehe Tabelle 74). Herausstechend sind in diesem Zusammenhang

- die sogar negativen Beschäftigungseffekte von schwangeren Geförderten ($p=0,001$ gegenüber Personen mit keinem Attribut), wobei zu erwähnen ist, daß negative Beschäftigungseffekte von schwangeren Geförderten nicht in der Maßnahme begründet sind, und
- die schwach-positiven Effekte von Personen mit geistiger Behinderung ($p=0,08$ gegenüber Personen mit keinem Attribut).

⁵ $p=0,02$ gegenüber AHS / BHS / UNI und $p=0,079$ gegenüber Lehre / BMS.

9.2 Integration in den Arbeitsmarkt

Der Aspekt der Arbeitsmarktintegration kann durch eine Beobachtung der Entwicklung von Tagen mit sogenanntem OLF-Status (Out-of-labour-force) analysiert werden. Wie bereits beschrieben wurde (siehe Kapitel 9), resultiert dieser Status primär aus Tagen der bestätigten Nullzeit. Weiters werden Zeitanteile von Tagen des Schulbesuchs und der Pension hinzugerechnet.

Ähnlich wie bei der Analyse der Entwicklung der Beschäftigung zeigt sich auch bei Betrachtung der OLF-Zeitanteile die unterschiedliche Ausrichtung der Maßnahmentypen. Jungakademiker- und Absolvententraining zeigen einen ähnlichen Verlauf und unterscheiden sich stark von Arbeitstraining und Arbeitserprobung (siehe Tabelle 34), welche einander in der Integrationswirkung ähneln. Im Detail zeigt die Analyse folgendes Bild:

- Die Vorkarrieren der im Rahmen von **Jungakademikertraining** und **Absolvententraining** Geförderten gehen von einem hohen Niveau an OLF-Tagen aus. Die Ursache wird sicherlich zentral in der Ausbildung zu finden sein. Das hohe Niveau erfährt im dritten, zweiten und ersten Jahr eine schrittweise Reduktion auf einen Anteilswert von rund 48% im Falle des Jungakademikertrainings (entspricht 174 Tagen) beziehungsweise rund 52% im Falle des Absolvententrainings (entspricht 189 Tagen). Statistisch gesehen besteht in diesem Jahr zwischen den beiden Maßnahmentypen nur ein geringer Unterschied im Level des OLF-Status ($p=0,097$).
- Die Vorkarrieren der TeilnehmerInnen an **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** weisen generell ein niedrigeres OLF-Niveau auf, welches im Jahr vor der Maßnahme zwischen 17% (Arbeitstraining) und 20% (Arbeitserprobung) zu liegen kommt. Statistische Analysen weisen keinerlei Unterschied zwischen den beiden Maßnahmentypen aus ($p=0,772$).

Das OLF-Niveau im ersten und zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme zeigt keine signifikante Unterschiede zwischen den vier Maßnahmentypen, die OLF-Tage der TeilnehmerInnen haben sich einander angenähert. Dementsprechend größere Unterschiede sind in der Maßnahmenwirkung feststellbar, welche sich – wie bereits erläutert - aus der Differenz des Jahres nach der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr ableiten läßt:

- Die bedeutsamste Integrationswirkung kann dem **Absolvententraining** zugeschrieben werden mit einer Reduktion der OLF-Tage im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr um rund 45 Prozentpunkte (!).
- Ähnlich hoch ist die Integrationswirkung des **Jungakademikertrainings** mit einer Reduktion um rund 35 Prozentpunkte.

Die **Integrationswirkung** von **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** ist **weitaus geringer**, wenngleich sie auch bei diesen beiden Maßnahmentypen eindeutig und signifikant feststellbar ist ($p=0,000$). Die Ursachen für die geringeren Integrationseffekte sind in dem bereits vor der Maßnahme relativ geringen OLF-Niveau zu suchen. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis freilich zu relativieren.

- Bei Förderfällen im Rahmen der **Arbeitserprobung** erfolgt eine Reduktion der OLF-Zeitanteile um acht Prozentpunkte.
- Die Integrationswirkung des **Arbeitstrainings** besteht in einer Reduktion des Pegels um rund fünf Prozentpunkte.

Unter Einbezug der längerfristigen Entwicklungen im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme zeigt sich, daß die Integrationseffekte von Arbeitstraining und Arbeitserprobung wieder um ein bis drei Prozentpunkte reduziert werden. Die Wirkung des Absolvententrainings bleibt auch längerfristig stabil, jene des Jungakademikertrainings vergrößert sich noch um rund drei Prozentpunkte.

Zusammenfassend können den vier Maßnahmen unterschiedlich hohe Integrationswirkungen ausgestellt werden, mit einer große Bandbreite zwischen einem starken bis sehr starken positiven Einfluß (Jungakademikertraining und Absolvententraining), und einem zwar geringen, aber dennoch positiven Einfluß (Arbeitserprobung und Arbeitstraining), wobei aber, wie erwähnt, das bereits vor Maßnahmenbeginn geringe Niveau in Rechnung gestellt werden muß.

Tabelle 34: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
OLF-ZA 4. J. vor MN	29,8%	269	29,2%	377	66,8%	34	85,0%	14	32,4%	694
OLF-ZA 3. J. vor MN	31,3%	1373	29,6%	1057	76,6%	231	87,7%	82	36,2%	2743
OLF-ZA 2. J. vor MN	26,2%	1509	26,7%	1100	72,8%	234	82,3%	83	31,7%	2926
OLF-ZA 1. J. vor MN	16,9%	1520	19,8%	1106	47,8%	234	51,8%	83	21,5%	2943
OLF-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-4,9%	1518	-8,0%	1105	-34,9%	234	-45,2%	83	-9,6%	2940
OLF-ZA 1. J. nach MN	12,0%	1520	11,8%	1105	12,8%	235	6,5%	83	11,8%	2943
OLF-ZA 2. J. nach MN	14,8%	727	13,2%	492	9,6%	119	6,6%	58	13,5%	1396

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVS“; 1999; N=2.946

Eine Detailanalyse der Jahreswerte nach gruppierten Werten zeigt deutlich die hohe Integrationswirkung von Jungakademiker- und Absolvententraining (siehe Tabelle 75 und Tabelle 76). Im Rahmen des Jungakademikertrainings Geförderte sind im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme zu 80% ohne einen einzigen OLF-Tag, jene Fälle, welche im Rahmen des Absolvententrainings gefördert wurden, zu 81%.

9.3 Entwicklung der Arbeitslosenzeitanteile

Die Entwicklung der Arbeitslosenzeitanteile wird anhand von zwei Kriterien verfolgt:

1. Vormerkzeiten werden für jede Person für jedes der Beobachtungsfenster ermittelt (siehe Tabelle 35);
2. Zeiten des Bezugs von Transferleistungen wie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe werden gesondert aus den Vormerkzeiten herausgerechnet (siehe Tabelle 36).

Eine Analyse der Vorkarriere zeigt ähnlich wie bei der Beobachtung von Beschäftigungsverlauf und Integrationswirkung eine unterschiedliche Entwicklung der Zeitanteile der vorgemerkten Tage:

- Wo **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** bereits im vierten und dritten Jahr vor Beginn der Maßnahme ein höheres Niveau aufweisen, zeigen
- **Jungakademiker-** und **Absolvententraining** erst im letzten Jahr vor der Maßnahme einen deutlichen Anstieg der Vormerkung. Dieser Umstand ist auf die zuvor absolvierte Ausbildung zurückzuführen.

Das Niveau an Vormerktagen im Jahr vor Beginn der Maßnahme ist bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung mit 43% und 39% am relativ höchsten. Im Rahmen des Absolvententrainings geförderte Fälle zeigen mittlere Werte an Bezugstagen von rund 28%, Jungakademikertraining-Geförderte rund 22%.

Im Jahr nach Ende der Maßnahme erfolgt bei allen vier Maßnahmentypen eine hochsignifikante ($p=0,000$) Reduktion der Tage an Vormerkung. **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** sowie **Absolvententraining** weisen Reduktionseffekte zwischen 14 und 16 Prozentpunkten auf. Die etwas geringere Reduktionswirkung des Jungakademikertrainings ist durch dessen niedrigstes Niveau von rund 22% vor Beginn der Maßnahme zu erklären.

Tabelle 35: Entwicklung der Zeitanteile von Vormerkung, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
AL-ZA 4. J. vor MN	18,4%	269	16,1%	377	5,0%	34	,0%	14	16,1%	694
AL-ZA 3. J. vor MN	22,5%	1373	17,3%	1057	3,4%	231	3,1%	82	18,3%	2743
AL-ZA 2. J. vor MN	29,7%	1509	23,3%	1100	5,5%	234	5,2%	83	24,7%	2926
AL-ZA 1. J. vor MN	43,3%	1520	39,2%	1106	21,5%	234	28,3%	83	39,6%	2943
AL-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-14,4%	1518	-16,2%	1105	-8,9%	234	-15,1%	83	-14,6%	2940
AL-ZA 1. J. nach MN	28,9%	1520	23,0%	1105	12,8%	235	13,2%	83	24,9%	2943
AL-ZA 2. J. nach MN	22,7%	727	19,4%	492	10,2%	119	6,5%	58	19,8%	1396

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Die Zeitanteile von reinem Bezug an Transferleistungen liegen erwartungsgemäß in allen Beobachtungsfenstern auf einem geringeren Niveau. Im Zeitraum vor Beginn der Maßnahme zeigt sich auch der vergleichsweise geringe Anteil von Bezugstagen im letzten Jahr vor Beginn der Maßnahme bei Förderfällen im Rahmen des Jungakademikertrainings (6% oder rund 22 Tage) und des Absolvententrainings (2% oder acht Tage).

Eine signifikante Reduktion der Zeitanteile des Bezugs an Transferleistungen ist nicht bei allen vier Maßnahmentypen gegeben. So ergibt der Vergleich des Jahres nach Ende der Maßnahme mit dem Vorjahr

- eine hochsignifikante Reduktion ($p=0,000$) bei AbsolventInnen des **Arbeitstrainings** um rund 7 Prozentpunkte;
- eine hochsignifikante Reduktion ($p=0,000$) bei AbsolventInnen der **Arbeitserprobung** um rund 9 Prozentpunkte;
- eine Fortschreibung des Niveaus bei AbsolventInnen des **Jungakademikertrainings** ($p=0,926$);
- eine nichtsignifikante Erhöhung der Zeitanteile ($p=0,376$) um einen Prozentpunkt bei Förderfällen im Rahmen des **Absolvententrainings**.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß eine **signifikante Reduktion von Transferleistungen** durch Trainingsmaßnahmen nur bei den Typen **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** vorhanden ist. Bei den beiden anderen Maßnahmentypen sind die Zeitanteile des Bezugs bereits vor Beginn der Maßnahme auf einem geringen Niveau angesiedelt, so daß eine weitere Reduktion nicht zu erwarten ist.

Tabelle 36: Entwicklung der Zeitanteile von Bezug an Transferleistungen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
ALB-ZA 4. J. vor MN	15,5%	269	13,3%	377	1,9%	34	,0%	14	13,3%	694
ALB-ZA 3. J. vor MN	18,6%	1373	13,3%	1057	1,3%	231	1,2%	82	14,5%	2743
ALB-ZA 2. J. vor MN	22,7%	1509	15,9%	1100	2,4%	234	1,6%	83	17,9%	2926
ALB-ZA 1. J. vor MN	18,7%	1520	16,5%	1106	6,0%	234	2,3%	83	16,4%	2943
ALB-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-6,8%	1518	-9,2%	1105	-,1%	234	1,0%	83	-6,9%	2940
ALB-ZA 1. J. nach MN	11,9%	1520	7,3%	1105	5,8%	235	3,3%	83	9,5%	2943
ALB-ZA 2. J. nach MN	6,9%	727	7,6%	492	5,0%	119	4,7%	58	6,9%	1396

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

9.4 Entwicklung der Krankenstände

Die Analyse der Zeitanteile von Krankenstandstagen zeigt unterschiedliche Reduktionswirkungen der vier Maßnahmentypen. Eine **geringe**, allerdings hochsignifikante ($p=0,000$) **Reduktion** der Krankenstandstage im Jahr nach der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr um rund 2 Prozentpunkte zeigt einzig und allein das **Arbeitstraining**. Hier wird auch von einem vergleichsweise hohen Niveau vor Beginn der Maßnahme ausgegangen.

Die Reduktionswirkungen der anderen Maßnahmentypen können nicht das Signifikanzniveau ($p=0,05$) erreichen.

Tabelle 37: Entwicklung der Zeitanteile von Krankenstandstagen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
KRST-ZA 4. J. vor MN	2,9%	269	2,2%	377	,0%	34	,0%	14	2,3%	694
KRST-ZA 3. J. vor MN	3,9%	1373	2,6%	1057	,1%	231	,0%	82	2,9%	2743
KRST-ZA 2. J. vor MN	4,6%	1509	3,1%	1100	,2%	234	,0%	83	3,6%	2926
KRST-ZA 1. J. vor MN	6,4%	1520	3,3%	1106	,1%	234	,0%	83	4,5%	2943
KRST-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-1,8%	1518	-,4%	1105	,0%	234	,7%	83	-1,1%	2940
KRST-ZA 1. J. nach MN	4,6%	1520	2,9%	1105	,1%	235	,7%	83	3,5%	2943
KRST-ZA 2. J. nach MN	4,1%	727	3,5%	492	,3%	119	1,8%	58	3,4%	1396

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

9.5 Entwicklung des Einkommens

Die Analyse der Entwicklung der Einkommensverhältnisse erfolgt anhand der Beobachtung der Bemessungsgrundlagen. Es zeigen sich ähnliche Ergebnisse für Arbeitstraining und Arbeitserprobung. Jungakademiker- und Absolvententraining weisen keine Übereinstimmungen auf.

- Die höchsten Einbußen im Einkommen haben TeilnehmerInnen am **Arbeitstraining** mit einer Reduktion im ersten Folgejahr in der Höhe von durchschnittlich 1.880 ATS zu verzeichnen. Im darauffolgenden Jahr konnte allerdings das Niveau wieder auf rund 13.330 ATS leicht angehoben werden.
- Ebenfalls hoch sind die Einkommenseinbußen der Förderfälle im Rahmen der **Arbeitserprobung** mit rund 2.030 ATS. Aber auch hier ist ein Anstieg im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme auf das Niveau von rund 12.860 ATS festzustellen.

Demgegenüber können die im Rahmen des Jungakademiker- und Absolvententrainings Geförderten ihr Einkommen nach Ende des Trainings ausbauen. Diese Entwicklung ist allerdings nicht als tatsächlicher Zuwachs der Einkommensverhältnisse zu sehen, da vor der Maßnahme bei diesen beiden Gruppen häufig Dienstverhältnisse im Teilzeitbereich und mit einfacheren Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten vorlagen.

- Im Anschluß an das **Jungakademikertraining** ist entsprechend der Höherqualifizierung ein Zuwachs von rund 6.470 ATS zu verzeichnen. Das Einkommensniveau beläuft sich im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme auf rund 21.930 ATS, im zweiten Jahr ist sogar noch eine leichte Steigerung auf das Niveau von rund 22.370 ATS gegeben.
- Im Anschluß an das **Absolvententraining** haben die Geförderten einen Zuwachs von rund 2.560 ATS zu verzeichnen. Im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme liegt ein Niveau von rund 12.370 ATS vor. Im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme kann dieses jedoch nicht ausgebaut werden, sondern weist wieder einen leichten Rückgang auf rund 11.960 ATS auf.

Zusammenfassend kann gefolgert werden, daß im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme bis auf die Geförderten des Absolvententrainings alle Gruppen ihre Einkommenslage weiter verbessern können.

Tabelle 38: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlungen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
BEMGL 4 J. v. MN	öS 15.226	458	öS 14.616	498	öS 12.566	59	öS 8.011	8	öS 14.719	1023
BEMGL 3 J. v. MN	öS 14.569	841	öS 14.254	668	öS 13.548	128	öS 8.764	38	öS 14.234	1675
BEMGL 2 J. v. MN	öS 14.508	878	öS 14.517	710	öS 13.225	138	öS 10.705	36	öS 14.334	1762
BEMGL 1 J. v. MN	öS 14.549	726	öS 14.757	668	öS 14.341	138	öS 11.831	31	öS 14.566	1563
BEMGL 1 J. v./ 1 J. n.	-öS 1.877	450	-öS 2.029	495	öS 6.473	109	öS 2.560	25	-öS 1.000	1079
BEMGL 1 J. n. MN	öS 12.949	827	öS 12.441	742	öS 21.928	187	öS 12.370	69	öS 13.641	1825
BEMGL 2 J. n. MN	öS 13.325	411	öS 12.860	365	öS 22.367	144	öS 11.964	50	öS 14.422	970

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Eine Übersicht über die gruppierten Werte zeigt, daß bei **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** die Geförderten mit einer **Verschlechterung der Einkommensverhältnisse** größere Anteile haben. Rund 37% der Förderfälle im Bereich Arbeitstraining und rund 36% der Förderfälle im Bereich

Arbeitserprobung zeigen eine Abnahme im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr von mindestens ATS 3.000. Demgegenüber ist dieser Anteil bei Förderfällen im Bereich des **Jungakademikertrainings** mit rund 18% und des **Absolvententrainings** mit rund 12% um einiges geringer. Bei diesen beiden Maßnahmentypen überwiegen dagegen Förderfälle mit **Zunahmen der Bemessungsgrundlagen**.

Tabelle 39: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlungen im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt		
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
Entwicklung	Zunahme über ATS 3.000	81	18,0%	88	17,8%	63	57,8%	11	44,0%	243	22,5%
	Zunahme ATS 2.001 bis ATS 3.000	27	6,0%	18	3,6%	1	,9%	2	8,0%	48	4,4%
	Zunahme bis ATS 2.000	43	9,6%	40	8,1%	9	8,3%	1	4,0%	93	8,6%
	Gleich (+/- ATS 1.000)	80	17,8%	92	18,6%	10	9,2%	5	20,0%	187	17,3%
	Abnahme bis ATS 2.000	19	4,2%	40	8,1%	4	3,7%	3	12,0%	66	6,1%
	Abnahme ATS 2.001 bis ATS 3.000	34	7,6%	38	7,7%	2	1,8%			74	6,9%
	Abnahme über ATS 3.000	166	36,9%	179	36,2%	20	18,3%	3	12,0%	368	34,1%
Gesamt		450	100,0%	495	100,0%	109	100,0%	25	100,0%	1079	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

9.6 Untersuchung der Karrieren Konstanz

Eine Möglichkeit die Konstanz der Arbeitsmarktkarrieren der geförderten Personen zu untersuchen besteht im Vergleich der jährlichen Dienstgeberwechsel. Für das dritte bis erste Jahr vor Beginn der Maßnahme zeigt sich bei allen Maßnahmentypen eine stetige Ausweitung der Dienstgeberwechsel. Interessant muß in diesem Zusammenhang erscheinen, daß auch die Förderfälle im Rahmen des Jungakademiker- und Absolvententrainings eine Reihe von DienstgeberInnen vor der Fördermaßnahme und daher während der Ausbildung zu verzeichnen haben. Dabei handelt es sich zum größeren Teil um zeitlich befristete Dienstverhältnisse mit teilweise auch geringeren Einkommenslagen.

In den Jahren nach Ende der Maßnahme erfolgt eine sprunghafte Reduktion der Dienstgeberwechsel auf einen Wert nahe bei 1,0 (**Arbeitstraining**, **Arbeitserprobung** und **Jungakademikertraining**) oder sogar exakt 1,0 (**Absolvententraining**). Diese Ergebnisse können als Befund für eine hohe Stabilisierungswirkung der Maßnahme gelten (siehe Tabelle 40).

Tabelle 40: Anzahl der Dienstgeber, differenziert nach Maßnahmentyp⁶

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Mittel	Anzahl
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
Anzahl DG 3. J. vor MN	1,50	717	1,45	642	1,26	118	1,05	21	1,45	1498
Anzahl DG 2. J. vor MN	1,50	1033	1,46	782	1,35	156	1,12	41	1,47	2012
Anzahl DG 1. J. vor MN	1,47	1113	1,52	821	1,45	171	1,26	46	1,48	2151
Anzahl DG 1 J. v./ 1 J. n.	-,45	603	-,51	485	-,38	122	-,06	31	-,46	1241
Anzahl DG 1. J. nach MN	1,05	818	1,05	643	1,06	164	1,13	60	1,06	1685
Anzahl DG 2. J. nach MN	1,03	752	1,06	664	1,05	150	1,00	59	1,04	1625

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

⁶ Für das vierte Jahr vor der Maßnahme liegen noch keine validen Daten vor, da der Beobachtungszeitraum bei fast allen Fällen dieses Jahr nur teilweise einschloß. Definitionsgemäß muß der Beobachtungszeitraum zu mehr als 95% mit Episodendaten der Person aufgefüllt sein, um eine valide Dienstgeberzahl an die Ausgabeprozedur zu übergeben.

10 Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Trainingsmaßnahmen, wie sie derzeit eingesetzt werden, enthalten sowohl Elemente der **Qualifizierung** wie auch der **Vermittlungsunterstützung**. Der Begriff Qualifizierung muß in diesem Rahmen weit gefaßt werden. So sind hiervon nicht nur die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen, sondern auch die Verbesserung von Grundarbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Durchhalten des Arbeitstages sowie die Aneignung von Praxis beziehungsweise die Möglichkeit der Aneignung des Gelernten betroffen (siehe Kapitel 6). Die Vermittlungsunterstützung weist ebenso eine Vielfalt von Facetten auf. Die Palette reicht hier von der direkten Übernahme in ein Dienstverhältnis über die Verbesserung der Motivation bis zur Orientierungsfunktion, Aktualisierung des Wissensstandes und Praxisaneignung.

Die vier Maßnahmentypen weisen in diesen Punkten unterschiedliche Schwerpunkte auf. Diese lassen sich pointiert folgendermaßen darstellen (siehe Tabelle 53).

1. **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** beinhalten grob gesprochen drei zentrale Nutzenaspekte für die Geförderten: die Erweiterung der fachlichen Fähigkeiten, das Training von Grundarbeitstugenden durch einen geregelten Tagesablauf und die Verbesserung der sozialen Kompetenzen im Sinne einer Verbesserung von Flexibilität und Motivation oder einer sozialen Integration. Auf diesem Weg soll der Arbeitsalltag kennengelernt werden und ein Berufseinstieg (wieder) erleichtert werden.
2. **Jungakademiker- und Absolvententraining** bieten zum einen die Möglichkeit der praktischen Aneignung von Gelerntem, zum anderen bekleiden sie eine Orientierungsfunktion, die ein Kennenlernen verschiedenster Arbeitsbereiche beinhaltet. Weiterbildung steht nicht unbedingt an erster Stelle, das Training von Grundarbeitstugenden hat keine Relevanz. Durch die Praxis- und die Orientierungsfunktion soll der Berufseinstieg erleichtert werden.

Allen vier Trainingsmaßnahmen gemeinsam ist die Evidenz einer gewissen Chance, von dem geförderten Dienstgeber/Träger anschließend in ein Dienstverhältnis übernommen zu werden.

Auf Seiten der geförderten Dienstgeber/Träger sind ebenfalls einige Nutzendimensionen vorhanden (siehe Tabelle 55).

1. Da von allen Geförderten eine praktische Arbeitsleistung erbracht wird, besteht freilich einmal ein Vorteil durch die **kostengünstigen Tätigkeiten**, die ausgeführt werden. Mit diesen Leistungen kann eine vorübergehende Personalknappheit aufgefangen werden, neue Aufgabenfelder werden kaum eröffnet. In einigen Fällen werden diese kostengünstigen Leistungen auch einen wesentlichen Teil der Existenzgrundlage des Trägers ausmachen (Sozialvereine, Sozialökonomische Projekte, Träger mit Transitarbeitsplätzen).
2. Wenn das Trainingsverhältnis in ein reguläres Dienstverhältnis übergeht, so erscheint der Aspekt der geringen Kosten freilich unter einem neuen Licht: Es besteht die Möglichkeit einer **kostengünstigen Einschulungsphase** für den Dienstgeber/Träger. Somit wird ein Anreiz geschaffen, auch Personen mit fehlender Praxis einzustellen.
3. Der dritte Aspekt ist an zentraler Stelle zu reihen. Im Rahmen des Trainingsverhältnisses ist ein relativ risikofreies und nur mit geringem administrativem Aufwand verbundenes **Kennenlernen** von potentiellen DienstnehmerInnen möglich. Diese Phase des Kennenlernens kann unterschiedlichst strukturiert sein. Geht es in einem Fall darum, die sozialen und kommunikativen

Aspekte abzuwägen, so steht in anderen Fällen das Abtesten der Fachkompetenzen, der Arbeitstugenden und der Arbeitsleistung im Vordergrund.

Faßt man dieses Nutzenprofil zusammen, so stellt sich die Frage der Abgrenzung vor allem gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen und Eingliederungsbeihilfen (Betriebliche Eingliederungsbeihilfe BEB, Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe GEB und Besondere Eingliederungsbeihilfe BESEB).

Vergleich mit Qualifizierungsmaßnahmen

Die signifikanteste Abgrenzung zwischen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen stellt der **Praxisaspekt** dar. Die befragten Dienstgeber/Träger sehen hier einen starken Vorteil gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen. Der bei Kursen in der Regel hohe Stellenwert der Theorie wird im Rahmen der Trainingsmaßnahmen viel geringer bewertet. Dies ist vor folgendem Hintergrund zu betrachten: Bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung handelt es sich häufiger als sonst um einfachere Tätigkeiten, die wenig theoretische Vorbildung benötigen. Gerade im Kontext der Vermittlungshindernisse im psychischen und geistigen Bereich wird das learning by doing als besonders tauglich eingeschätzt. Akademiker- und Absolvententraining wiederum bauen auf einem bereits vorhandenen theoretischen Vorwissen auf, das praktisch zu erproben beziehungsweise umzusetzen ist. Ein weiterer Vorteil gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen ist bei jenen Fällen gegeben, wo eine Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis erfolgt. Da dieses in der Regel im selben Bereich liegt, kann von Beginn an auf eine Integration in den zukünftigen Arbeitsprozeß hingearbeitet werden. Außerdem ist durch die in vielen Fällen enge Zusammenarbeit ein besseres Kennenlernen untereinander als in Qualifizierungsmaßnahmen möglich.

Ein weiterer Vorteil, der nicht unerwähnt bleiben soll, ist die **Dauer der Maßnahme**. Diese beträgt immerhin rund 154 Tage im Falle des Arbeitstrainings, 105 Tage beim Jungakademikertraining und 96 beziehungsweise 91 Tage bei Absolvententraining und Arbeitserprobung. Somit sind diese doch häufig um vieles länger als Qualifizierungsmaßnahmen.

Vergleich mit Eingliederungsbeihilfen

Die untersuchten Trainingsmaßnahmen haben viele gemeinsame Aspekte mit den aktuellen Formen der Eingliederungsbeihilfen. Bereits erwähnt wurde die Möglichkeit der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis, die Chance des Kennenlernens mit geringem Risiko bei Fehlschlägen, die geringen Kosten der Arbeitskraft und die Möglichkeit, flexibel auf (vorübergehende) Personalknappheit reagieren zu können sowie die kostengünstige Einschulungsphase. All diese Aspekte sind von Eingliederungsbeihilfen bekannt.

Einer der wesentlichsten Vorteile für die Dienstgeber/Träger ist nach Angabe der befragten Dienstgeber/Träger der **einfachere Verwaltungsaufwand**, den Trainingsmaßnahmen nach sich ziehen. Zum einen ist kein Dienstvertrag erforderlich, zum anderen hält sich der administrative Aufwand mit der Fördervereinbarung in Grenzen, da die Maßnahmen über die Deckung des Lebensunterhalts finanziert werden. Weiters ist auch ein kurzfristiger Abbruch der Förderung mit weitaus geringeren Schwierigkeiten verbunden. Im Falle der BESEB müßte in dieser Situation das Fördergeld an das Arbeitsmarktservice rücküberwiesen werden, der Lohn wäre freilich dennoch auszubezahlen.

Aber auch die Geförderten werden vom Besuch einer Trainingsmaßnahme in vielen Fällen mehr Vorteile als durch die Teilnahme an einer Eingliederungsbeihilfe verspüren. Obwohl derzeit in vielen Fällen keine klaren Fördervereinbarungen vorliegen und in manchen Fällen der Verdacht aufkommt, daß die reine Erbringung der Arbeitsleistung des/der Geförderten im Zentrum steht (siehe Tabelle 25), liegen doch Hinweise vor, denen zufolge der Aspekt der **Aus- und Weiterbildung** (durchaus in einem weiteren Sinne) bei Trainingsmaßnahmen stärker als bei Eingliederungsbeihilfen berücksichtigt wird. Wie bereits erörtert wurde, haben doch nur zwischen 9% und 16% der Teil-

nehmerInnen an Trainingsmaßnahmen das Gefühl, daß die Theorie zu kurz kommt. Auch (nur) zwischen 19% und 23% meinen, daß die Maßnahme mit mehr Fortbildung verbunden sein müsse.

Im Falle der BESEB geben doch immerhin rund 29% der Geförderten an, einen nicht gestillten Bedarf an Qualifizierungs-, Orientierungs- oder Trainingsmaßnahmen zu haben.⁷ Der Unterschied zwischen den beiden Maßnahmen ist zwar nicht sehr groß, deutet aber dennoch auf bessere Tendenzen der Weiterbildung bei Trainingsmaßnahmen hin.

Ein weiterer Vorteil der Trainingsmaßnahmen gegenüber Eingliederungsbeihilfen zeigt sich im Bereich der **Transitarbeitsplätze**. In manchen Fällen, wie beispielsweise bei den Arbeitstrainingszentren Steiermark, wurde ein **professionelles Trainingskonzept** entwickelt, das eine optimale Betreuung gewährleistet. So wird etwa die praktische Situation, wie sie auch in der Privatwirtschaft zu finden sein wird, simuliert und der Belastungsdruck unter laufender Beobachtung langsam gesteigert. Zuvor wird noch eine intensive Testphase durchlaufen, während der die Eignung der Trainees festgestellt und ein individuelles Stärken-/Schwächenprofil erarbeitet wird.⁸

Die **Zufriedenheit** letztlich mit der Maßnahme zeigt wieder starke Parallelen zwischen den Trainingsmaßnahmen und der BESEB. So sind rund 79% der im Rahmen der BESEB Geförderten der Meinung, die Maßnahme habe sich im großen und ganzen gelohnt, rund 14% geben an, sie habe sich eher nicht gelohnt, rund 7% kommen zu dem Schluß, sie habe sich gar nicht gelohnt. Von den im Rahmen der Trainingsmaßnahmen auf einem Normalarbeitsplatz Geförderten sind 70% bis 84% der Ansicht, daß sich die Maßnahme im großen und ganzen gelohnt habe, zwischen 12% und 17% meinen „eher nicht“, zwischen 4% und 13% sind der Meinung, daß sich die Maßnahme für sie gar nicht gelohnt habe (siehe Tabelle 29).

Hinsichtlich der **Übernahmequoten** in ein reguläres Dienstverhältnis können freilich nur die Normalarbeitsplätze der Trainingsmaßnahmen mit der BESEB verglichen werden. Diese erreichen eine der BESEB ähnliche Quote. Die Übernahmequote der BESEB beträgt nach etwa einem halben Jahr noch rund 41%, jene der Trainingsmaßnahmen liegt zwischen 44% und 57% (siehe Tabelle 22).

⁷ Diese und auch die folgenden Daten zur BESEB wurden dem laufenden Forschungsprojekt „Evaluation der BESEB 1997“ entnommen.

⁸ Siehe Mitterauer, Reiter, Riesenfelder, Willsberger, 1998: Evaluierung der Tätigkeiten der Arbeitstrainingszentren (ATZ), Endbericht an das Arbeitsmarktservice Steiermark.

11 Vertragsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Trainingsmaßnahmen

Allgemeine Bemerkungen

Die rechtlichen Beziehungen zwischen einem/einer Trainee, dem Arbeitsmarktservice und dem Trainingsbetrieb zeichnen sich durch eine erhebliche Komplexität aus. Diese Komplexität wird im folgenden Gutachten der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Autor Dr. Gernot Mitter) dargestellt, wobei nicht nur auf bestehende Problematiken eingegangen wird, sondern auch Alternativen angeführt werden.

Der erste Teil dieses Gutachtens diskutiert den vertragsrechtlichen Status von Personen, die in Trainingsmaßnahmen nach der Richtlinie BEMO einbezogen sind.

Vertragsrechtlicher Status zwischen AMS und TN

„Trainingsmaßnahmen“ sind als Maßnahmen der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme gem. § 34 Abs. 2 Z. 2 AMSG anzusehen. Dementsprechend wird Training als Bildungsmaßnahme des AMS in der Richtlinie zur „Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FMB)“ definiert: Training ist eine „speziell konzipierte Bildungsmaßnahmen, um die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer oder physischer Einschränkungen zu reduzieren und wieder zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen und den Aufbau von Arbeitshaltungen zu fördern. Sie erfordern daher eine produktive Arbeitsleistung, die mindestens 50% der gesamten Maßnahmendauer übersteigen muß.“ In der Richtlinie BEMO selbst findet sich keine Definition des Begriffes.

Wird eine arbeitslose Person vom AMS in eine derartige Bildungsmaßnahme aufgenommen und wird entsprechend den Bestimmungen den § 34 Abs. 2 Z. 2 iVm § 35 AMSG einem/einer TN eine Förderung in Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) gewährt, entstehen zunächst über die Fördervereinbarung vertragsrechtliche Beziehungen zwischen dem AMS und dem/der TN.

Die vertraglichen Beziehungen zwischen AMS und TN sind nach der BEMO in Form einer Fördervereinbarung (vgl. Pkt. II B. 3.1 BEMO) festzuhalten. Der TN verpflichtet sich dabei zur Absolvierung einer Trainingsmaßnahme von mindestens 16 h/Woche (d. h. zu mindestens 8h/Woche produktiver Arbeit). Darüber hinaus werden Nebenpflichten vereinbart, insbesondere Melde- und Auskunftspflichten der geförderten Person. Die Hauptleistungsverpflichtung der Vertragspartei AMS aufgrund dieses Schuldverhältnisses lautet auf Ausbezahlung der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) und zur Verfügungstellung eines Trainingsplatzes. Der/die TeilnehmerIn verpflichtet sich gegenüber dem AMS zur Teilnahme an der Maßnahme, die nach der oben angeführten Definition zu einem Teil aus der Ableistung produktiver Arbeit im Rahmen des Trainings besteht. Es erfolgt aber dabei keine Verpflichtung der/des TN zur Arbeitsleistung für das AMS, sondern für einen Dritten.

Es wird allerdings diese Arbeitsleistung näher spezifiziert, insbesondere wird die Beachtung der betrieblichen Arbeitszeit und die Unterworfenheit unter die Weisungsgewalt des Betriebsinhabers, in dessen Betrieb das Training erfolgt, zwischen AMS und den TeilnehmerInnen vereinbart. Die gewährte Beihilfe kann gem. Pkt. III B 1 bei Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen durch den TN eingestellt und rückgefordert werden.

Es ist daher zunächst zu prüfen, ob mit dem Abschluß einer Fördervereinbarung zwischen AMS und TN ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird:

Ein Arbeitsvertrag ist nach der ständigen Rechtsprechung der obersten Gerichte vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers gekennzeichnet, die sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort, und Kontrolle äußert (vgl. Dittrich-Tades, Kommentar zum ABGB, 34. Auflage, S. 1374 ff.). Dies jedenfalls ist beim Abschluß einer Fördervereinbarung über eine Trainingsmaßnahme nicht der Fall: Das AMS hat selbst an der Arbeitsleistung der TN kein Interesse, die TN sind nicht in die Betriebsorganisation des AMS eingebunden und unterliegen keinerlei Weisungen des AMS in Bezug auf die konkrete Arbeitsleistung.

Es bleibt noch die Frage offen, ob denn mit Trainingsmaßnahmen Arbeitskräfteüberlassung im rechtlichen Sinn betrieben wird. Tatsächlich scheint die Definition des § 3 Abs. 1 ArbeitskräfteüberlassungsG erfüllt. Das AMS stellt mit dieser Maßnahme Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte zur Verfügung. Damit scheint zunächst die Annahme einer besonderen Art des Arbeitsvertrages gerechtfertigt.

Dies ändert sich bei Berücksichtigung der Auslegungsregeln des ABGB. Gem. § 861 ABGB kommt ein Vertrag, und um einen solchen handelt es sich bei einer Fördervereinbarung zwischen AMS und TN im Zusammenhang mit einer Trainingsmaßnahme zweifellos, unter anderem durch Willensübereinstimmung zustande. Der Wille des AMS ist in § 34 Abs. 2 Z. 2 AMSG und den diesen konkretisierenden Bestimmungen der BEMO-Richtlinie festgelegt und ist - wie in der oben zitierten Definition - auf Verbesserung der Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Integration von Arbeitslosen gerichtet, nicht jedoch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages zwischen AMS und TN.

Aufgrund der vom AMS eingesetzten Formulare sowie aufgrund der Tatsache, daß Trainingsmaßnahmen in jedem Fall das Ergebnis intensiver Beratung des/der künftigen TN durch MitarbeiterInnen des AMS sind, sollte weitgehend ausgeschlossen sein, daß erstere vom Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem AMS ausgehen (vgl. allerdings die Erörterungen auf Seite 6 dieses Gutachtens über die Anwendung des Arbeitsrechts aufgrund seines Schutzcharakters auch ohne Deckung durch übereinstimmenden Parteiwillen).

Unproblematisch ist hingegen in diesem Zusammenhang die gesetzliche Anordnung zur Vollversicherung der TN in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Diese Anordnung ist aus sozialpolitischen Erwägungen notwendig und sinnvoll, gerade weil die Tatsache der Leistung beziehungsweise des Empfanges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) gem. § 4 ASVG und gem. § 1 AIVG keine sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen würde. Weiters muß berücksichtigt werden, daß die DLU nicht nur bei Arbeitstrainings sondern auch bei längerdauernden reinen Ausbildungsmaßnahmen zum Einsatz kommt und daher hinsichtlich ihrer sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung besondere, über die gegenständliche Fragestellung hinausgehende Probleme zu berücksichtigen sind.

Es ist damit davon auszugehen, daß es sich bei diesem Vertragsverhältnis um ein zweiseitiges, synallagmatisches, entgeltliches Dauerschuldverhältnis eigener Art handelt (vgl. Hanreich, Die zivilrechtliche Gestaltung des Subventionsverhältnisses, PZTW 1987, S. 71 ff.), das in der Regel befristet ist. Es unterliegt den Regeln des Privatrechtes, insbesondere des ABGB (vgl. Rebhahn in Raschauer, Grundriß des österr. Wirtschaftsrechtes, Wien 1998, RZ 834 ff.), wenn subsidiär zu den Vertragsinhalten rechtliche Fragen, z. B. die Beurteilung der Folgen von Willensmängeln beim Vertragsabschluß, zu beurteilen sind.

Nach der Rechtsprechung des OGH (vgl. OGH, ÖZW 1996, 51) gelten für den vorliegenden Fall einer Förderung durch die öffentliche Hand in Form eines privatrechtlichen Vertrages allerdings besondere Verpflichtungen des Fördergebers. Es muß zu einer Transformation der Förderbedingungen in den Vertrag kommen, damit diese eine vertragsgestaltende Rechtswirkung erzeugen können (vgl. Rebhahn aaO, RZ 836 mit weiteren Nachweisen). Insbesondere ist auf die vom/von der TN zu beachtenden vertraglichen Nebenpflichten in der Fördervereinbarung hinzuweisen.

Zum vertraglichen Verhältnis zwischen geförderter Person und Beschäftigter (Trainingsbetrieb oder -einrichtung, in der Folge TB)

Die Trainingsmaßnahmen des § 34 Abs. 2 Z. 2 AMSG idGF stellen sich als inhaltliche Fortführung der in § 19 AMFG idF vor der Novelle durch das AMSG-BegleitG BGBl 314/1994 geregelten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik dar.

§ 19 Abs. 6 AMFG hat positiv-rechtlich die Begründung eines Dienstverhältnisses zwischen TN und TB ausgeschlossen. Diese Anordnung findet sich im AMSG nicht mehr. Daraus den Schluß ziehen zu wollen, der Gesetzgeber wollte das Gegenteil der Anordnung des § 19 Abs. 6 AMFG erreichen, geht jedoch fehl:

Weder findet sich in den Erläuterungen Bemerkungen zum AMS-BegleitG ein Hinweis, daß der Gesetzgeber an den rechtlichen Bedingungen für den betrieblichen Einsatz eines/einer TN etwas ändern wollte, noch läßt der mit diesem Gesetz in das AMFG aufgenommene § 55 darauf schließen. Zudem geht das MSG von einer anderen Regelungstechnik für die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus: Die inhaltliche und rechtliche Ausgestaltung derartiger Maßnahmen wird zur Angelegenheit der Organe des AMS auf Basis der gesetzlichen Ermächtigung des § 34 AMSG.

Folgerichtig haben zur Rechtslage vor Inkrafttreten des Arbeitsmarktservice-BegleitG sowohl der Oberste Gerichtshof (vgl. etwa LGH v. 24.4.1991, 9 Ob A 69/91 und vom 6.11.1991, 9 Ob A 188/91) als auch der Verwaltungsgerichtshof (vgl. etwa VwGH v. 30.3.1993 92/08/0216 et al) die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch ein Arbeitstraining verneint.

Die im gegebenen Zusammenhang relevanten Richtlinien des AMS sind auf Grundlage dieser gesicherten Rechtsmeinung der obersten Gerichte erarbeitet worden. Richtlinien, in denen Beschäftigungsträger AMS-Förderungen erhalten, damit sie für den gleichen Personenkreis sog. Transitarbeitsplätze schaffen und in Form längerer Arbeitseinsätze schwer auf dem Arbeitsmarkt integrierbaren Personen neue Eingliederungschancen eröffnen, gehen von der Begründung von Arbeitsverhältnissen zwischen diesen Beschäftigungsträgern und den betroffenen Personen aus. Sie enthalten überdies Regelungen, die die Beschäftigungsträger zur Beachtung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften inklusive der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohnsätze verpflichten.

Aus dieser klaren Regelung betreffend Arbeitsmarktintegration durch Begründung eines sogenannten Transitarbeitsverhältnisses kann der Schluß gezogen werden, daß mit der gegenständlichen Arbeitsmarktförderungsmaßnahme im Rahmen der BEMO-Richtlinie eine besondere Form der Ausbildung, nämlich einer Kombination von Ausbildung und direktem betrieblichem Arbeitseinsatz (training on the job) festgelegt wird. Die Maßnahme zielt nicht unmittelbar auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen zwischen den TN und den TB. Dies gilt trotz der Tatsache, daß die anzuwendende Richtlinie keine klaren diesbezüglichen Regelungen enthält, wie sie sich im § 19 AMFG noch gefunden haben.

Es kann also mit einer Beibehaltung der Spruchpraxis der obersten Gerichte gerechnet werden, wenngleich eine positiv-rechtliche Klarstellung auf der geeigneten Ebene angeraten erscheint. Die ständige Judikatur des OGH geht nämlich vom Vorliegen eines Arbeitsvertrages unabhängig vom Willen der Vertragsparteien aus, wenn dies aufgrund des Schutzzweckes des Arbeitsrechtes geboten erscheint. Gewisse Schutzbedürfnisse sind wohl in der Regel anzunehmen, denn schließlich unterliegt der TN der Weisungsbefugnis des TB, womit der TN gegen gesetzwidrige Weisungen und Anordnungen etwa im Hinblick auf die Arbeitszeitregelungen oder die Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzG geschützt werden muß. Gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen TN und TB spricht allerdings, daß der TN in keiner Weise wirtschaftlich vom TB abhängig ist und der TB auch keine arbeitsrechtlichen Schritte gegen den TN einleiten kann. Der TB kann ein

Trainingsverhältnis nicht durch eine rechtlich wirksame Willenserklärung gegenüber dem TN sondern nur durch eine solche gegenüber dem AMS auflösen.

Damit kann davon ausgegangen werden, daß der betriebliche Einsatz eines TN nicht zur Begründung eines Arbeitsvertrages zwischen diesem und dem TB führt, wenngleich im Einzelfall die gegenseitige rechtliche Qualifizierung durch die Arbeits- und Sozialgerichte nicht ausgeschlossen werden kann. (Auch die Qualifizierung als Leiharbeitsverhältnis - Arbeitsverhältnis mit dem AMS, Überlassung an den TB, vgl. oben - erscheint auf der Basis der Argumentation mit dem Schutzzweck des Arbeitsrechts nicht völlig ausgeschlossen).

Wenn aber, wie hier vertreten, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses verneint wird, bleibt die Frage nach der Rechtsnatur der Beziehungen zwischen TN und TB bestehen.

Hier ist zunächst ein 'Rückgriff auf die oben angeführte Definition von Trainingsmaßnahmen als Ausbildungsmaßnahmen besonderer Art angezeigt. Es liegt daher der Schluß nahe, daß zwischen TN und TB Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen werden.

Ausschlaggebend für die Rechtsnatur der Beziehungen zwischen TN und TB ist die vertragliche Situation zwischen AMS und dem TB. In den zur Verfügung gestellten Unterlagen finden sich Hinweise darauf, daß die TN hinsichtlich ihrer betrieblichen Eingliederung (Arbeitszeit, Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Weisungsgebundenheit) und hinsichtlich der Haftung für Schäden an Dritten den Arbeitnehmern der TB gleichgestellt sind. Die Grundsätze der Durchführung der Trainingsmaßnahmen, insbesondere die Beachtung der rechtlichen Schutzvorschriften für Arbeitnehmer (Arbeitszeit, Arbeitnehmerschutz) sowie das Ausmaß und der Inhalt der Ausbildungsmaßnahmen neben dem konkreten Arbeitseinsatz, sind zwischen dem AMS und den TB zu vereinbaren.

An sich sind nun mit der vom AMS verlangten Akzeptanz von bestimmten Pflichten des TN gegenüber dem TB (Arbeitsverpflichtung, Weisungsgebundenheit, Beachtung der betrieblichen Arbeitszeitordnung) wesentliche Tatbestandsmerkmale für einen Arbeitsvertrag zwischen der/dem TN und dem Beschäftiger gegeben (vgl. Krejci in Rummel, Kommentar zum ABGB, Wien 1990, § 1151 ABGB, RZ 32 ff.), was wieder in die Problematik der Abgrenzung zum Arbeitsvertrag führt. Daran vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, daß in der Regel TN für diese produktive Arbeit kein Entgelt vom Beschäftiger erhalten, sondern lediglich die DLU beziehen. Der Arbeitsvertrag ist zumindest lt. den Regeln des ABGB kein zwingend entgeltlicher Vertrag (vgl. Krejci, aao, RZ 65). Soll diese Konsequenz vermieden werden, was sich ja aus der Zielsetzung der Maßnahme, nämlich den Abschluß eines Arbeitsvertrages erst vorzubereiten, ableiten läßt, müssen die vertraglichen Beziehungen zwischen AMS und TB als Beauftragung des TB mit einer Bildungsmaßnahme durch das AMS unter Vorgabe bestimmter qualitativer Regeln angesehen werden (können). Von besonderer Bedeutung dürfte dabei die Festlegung einer Ausbildungsverpflichtung und des Anteiles der Ausbildung am zeitlichen Ausmaß der Trainingsmaßnahme sein. Erst die Festlegung des Ausbildungsanteiles in der Vereinbarung zwischen AMS und den TB schafft die Grundlage für einen Rechtsanspruch des TN auf eine solche Ausbildung und stellt im übrigen auch den wesentlichen Grund dar, warum von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit Probezeit, u.U. mit einer Einstellungsförderung des AMS, abgesehen werden kann.

Fehlt eine solche Beauftragung des TB durch das AMS oder bleibt sie zu unbestimmt, bleibt die Möglichkeit, die Rechtsbeziehung zwischen TN und TB als Volontariat zu klassifizieren. Dies hat jedoch weitreichende Konsequenzen (Wegfall der Arbeitspflicht, Wegfall der Verpflichtung, die Arbeitszeitregelungen im Betrieb einzuhalten, Wegfall der Weisungsgebundenheit des TN, vgl. etwa ArbSlg. 10.014), die wiederum im Widerspruch mit den Verpflichtungen des TN gegenüber dem AMS stehen.

Zusammenfassung

- Es ist davon auszugehen, daß zwischen dem AMS und den TN an Trainingsmaßnahmen ein privatrechtlicher Vertrag sui generis entsteht. Sein Inhalt bestimmt die wechselseitigen Verpflichtungen.
- Die rechtliche Qualifikation der Beziehungen zwischen TN und TB hängt an der Ausgestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen dem AMS und dem Betrieb. Ein Arbeitstraining in der vom AMS definierten Art mit der Wirkung der Verpflichtung zur Ausbildung durch den TB beziehungsweise zur Arbeitsleistung des TN erscheint nur dann möglich, wenn der TB klar zur Durchführung einer solchen Ausbildungsmaßnahme vom AMS beauftragt wurde.
- Im Ergebnis erscheint die Suche nach Alternativen zur bisherigen Vorgangsweise aufgrund der erheblichen Komplexität der Vertragsverhältnisse und der verbleibenden, nicht unerheblichen rechtlichen Unsicherheiten für alle Beteiligten angezeigt. Eine Klärung der Vertragsverhältnisse zwischen den TN und dem AMS; insbesondere aber zwischen den TN und den TB auf positivrechtlichem Weg erscheint wünschenswert. Einen weiteren Ausweg würde etwa die Ersetzung der Maßnahme „Arbeitstraining“ durch eine Kombination einer betrieblichen Eingliederungsförderung mit Ausbildungselementen darstellen.

Der zweite Teil des Gutachtens hat den Charakter von Anmerkungen. Diese beziehen sich auf die Erörterung der Möglichkeiten der Adaption des aktuellen Trainingsplanes der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Oberösterreich (siehe Kapitel 17). Dieser Trainingsplan stellt den Versuch der LGS dar, die Durchführung von TN verpflichtend zu regeln.

Anmerkungen zum Trainingsplan der LGS OÖ

- Günstig wäre u.U. eine andere Bezeichnung, aus der der Verpflichtungscharakter für den Trainingsbetrieb auch hinsichtlich des Trainingsplanes klar hervorgeht; der Betrieb wird mit einer Maßnahme beauftragt.
- Weiters wäre es m.E. notwendig, daß eine Regelung des Verhältnisses zwischen Trainingszeit und Einsatz zur produktiven Arbeit und neben dem Trainingsziel auch eine Aussage bezüglich des Trainingsinhaltes getroffen wird
- Trainingsziel und Trainingsinhalte beziehungsweise -methode sollten auch in der Erklärung der TeilnehmerInnen festgehalten werden.
- In der Verpflichtungserklärung ist m.E. neben den schon getroffenen Regelungen eine Verpflichtung zur Ausbildung der TeilnehmerInnen während des Arbeitstrainings festzuhalten.
- Erfolgen diese Ergänzungen, kann m.E. aus vertragsrechtlicher Sicht kein Arbeitsverhältnis zwischen AMS und TeilnehmerInnen beziehungsweise zwischen Betrieb und TeilnehmerInnen mehr abgeleitet werden.

12 Handlungsoptionen

- Es wird geraten, die **Standardisierung der Einträge** zu Trainingsmaßnahmen voranzutreiben, um zukünftiges Fördermonitoring und Ex-post Evaluationen im Bereich der Trainingsmaßnahmen effizienter als bisher abwickeln zu können. Um diesen Gedanken zu illustrieren, sei das aufwendige Procedere, welches in diesem Forschungsprojekt zur Anwendung kam, kurz dargestellt:

Zuvor sei noch bemerkt, daß derzeit die BeraterInnen des Arbeitsmarktservice keine Möglichkeiten haben, Trainingsmaßnahmen standardisiert in der EDV zu dokumentieren. Nachgewiesenermaßen existieren nicht einmal definierte Eintragungsfelder für die geplante und tatsächliche Förderdauer und den Maßnahmentyp. Vielmehr wird mit der Methode der Freitexteintragung gearbeitet. So kann es passieren, daß Arbeitserprobung in einem Fall als „MAYER MATTERSBURG HENDLBRATERIN AE“⁹, in einem anderen Fall als „ARBEITSERPROBUNG GEMEINDE PUCHBERG“ in der EDV aufscheint. Auf den ersten Blick scheinen die Möglichkeiten nahezu unbegrenzt, bezieht man noch die durchaus realen Möglichkeiten von Tippfehlern oder Rechtschreibfehlern ein. Entsprechend ausgeklügelt muß nun auch das Erhebungsverfahren sein, sollen alle Schwächen der Freitexteintragung berücksichtigt werden.

Mittels Volltextsuche wurden von der Arbeitsmarktservice-BetriebsgesmbH im Förder- und Vormerksegment sowie im Bereich der SDG-Eintragungen in einem ersten Schritt 226.615 Förderbeiträge recherchiert, die themenrelevante Einträge, wie „training“, „facharb“, „akadem“, „absolv“, „arbeitserpr“, „ AE “ oder „ AT “ enthielten. Diese Einträge wurden an das Forschungsteam übermittelt und mittels einer Reihe von Makroprogrammen weiter bearbeitet. Zunächst wurden jene Förderepisoden ausgeschieden, die wiederholt für ein und dieselbe Person eine Maßnahme mit gleichem Beginn- und Endedatum, gleichem Maßnahmentyp und gleicher Quelle aufwies. Mit Hilfe dieses ersten Moduls erfolgte eine deutliche Reduktion des Datenmaterials auf den Stand von 6.576 Episodeneintragungen. In einem nächsten Schritt wurden 368 Episoden ausgeschieden, die wiederholt für ein und dieselbe Person ein gleiches Anfangs- und Endedatum sowie als Quelle einen SDG-Eintrag aufwies. Weiters wurden jene 761 Episoden gelöscht, die parallel zu Episoden aus dem Fördersegment das gleiche Endedatum aufzeigten und aus dem Vormerksegment stammten. Anschließend wurden Episoden aus dem Vormerksegment eliminiert, deren Anfangsdatum mit zu der gleichen Person nicht mehr als +/- 14 Tage voneinander abwich. Der Erfolg war mit n=1 doch eher gering. Ebenso gering war der Erfolg beim Löschen von Episoden mit Endedatumsangaben +/- 14 Tagen (n=1). Sodann wurden jene Episoden des allgemeinen Typs „1“ (Arbeitstraining) gestrichen, die gleiche Anfangs- und Endedaten wie parallele Episoden des Typs 2 (Facharbeitertraining) aufwies (n=11). Mehr Erfolg brachte die Bereinigung von Episoden mit gleichem Anfangs- und Endeeintrag, wobei Jungakademikertraining gemeinsam mit anderen Trainingsformen eingetragen war (n=347). Es wurden jene Episoden gelöscht, die nicht Typ 4 (Jungakademikertraining) eingetragen hatten. Die gleiche Prozedur wurde auch bei Absolvententraining, Typ 5 (n=155) sowie bei Typ 3, der Arbeitserprobung (n=32) angewandt. Ausgeschieden wurden sodann 205 Mehrfacheinträge aus dem Vormerksegment mit gleichem Anfangsdatum, weiters neun Einträge aus dem Vormerksegment mit gleichem Endedatum. In einem weiteren Schritt wurden Einträge mit der Quelle SDG gelöscht, die ein gleiches Anfangsdatum aufwies. Hier wurden fünf Einträge gefunden. Des Weiteren wurden parallel laufende Episoden gestrichen, die ein gleiches Anfangsdatum aufzeigten, aber eine vergleichsweise kürzere Dauer (n=63). Auch das Endedatum wurde überprüft: Mehrfache Überlagerungen von Endedatumsangaben wurden behandelt, indem diejenige Episode mit jeweils späterem Anfang gelöscht wurde (n=31). Nach erfolgter Bearbeitung verteilen sich

⁹ Genaue Namensbezeichnungen dieses und des folgenden Eintrags wurden vom Autor geändert.

die übrigbleibenden 4.587 Episoden wie folgt: Bei 2.137 Personen ist nunmehr eine einzige Episode zu verzeichnen. Weitere 1.392 Personen haben zwei Einträge zu verzeichnen, weitere 591 Personen drei Einträge, usw.

Anschließend an die Bereinigung der Zeitstrukturen mittels 14 Makroprogrammen wurde ein inhaltliches Verfahren der Aussonderung entwickelt. Dieses untersuchte die Fördereinträge auf die Existenz von Einträgen, wie zum Beispiel „*bewerb*“, „*stellensuch*“, „*management*“, „*verkaufstraining*“, „*edv*“, „*sprach*“, welche einen Hinweis lieferten, daß es sich um andere als Trainingsmaßnahmen handeln müsse. Insgesamt wurden 49 Suchvorgänge (!) mit diesem Konzept durchgeführt. Nach all diesen Prozeduren wies der Datensatz einen Umgang von 2.684 Personen in 2.946 Förderfällen auf.

- Setzen von **Akzenten bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung**: Derzeit sind die Unterschiede zwischen den beiden Maßnahmentypen nur gering. So ähneln Altersstruktur, Ausbildung, Beruf und Schwervermittelbarkeit der Geförderten einander (siehe Kapitel 2). Ebenso sind kaum Unterschiede bei Vor- und Förderkarrieren zu finden (siehe die Kapitel 3, 5 und 9.1). Auch - und dieser Umstand erscheint wesentlich - können keine eindeutigen Abgrenzungen zwischen den beiden Maßnahmentypen hinsichtlich der Nutzendimensionen vorgenommen werden (siehe Kapitel 6). Nicht zuletzt konnten nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Maßnahmenstruktur gefunden werden (siehe Kapitel 2.6). Es kann daher davon ausgegangen werden, daß diesbezüglich ein **Normierungsbedarf** besteht.

Einen Hinweis auf mögliche Akzentuierungen liefert die Analyse der individuellen Nutzendimensionen (siehe Kapitel 6). Hier steht bei dem Arbeitstraining der Aspekt der Aus- und Weiterbildung und des Trainings von Grundarbeitstugenden an erster Stelle. Im Falle der Arbeitserprobung nimmt die Erleichterung des Berufseinstiegs die erste Stelle ein.

Eine Betonung dieser Differenzen könnte die **Arbeitserprobung im Kern mit einer Testphase** ausstatten, welche auch teilweise standardisiert sein könnte. Während dieser Phase würden Arbeitstugenden und Grundkompetenzen abgeklärt. Im weiteren Verlauf könnten die Frage der Übernahme in ein Dienstverhältnis abgeklärt werden.

Eine andere Möglichkeit wäre, die einzelnen Trainingsmaßnahmen stärker nach Transit- und Normalarbeitsplätzen zu unterscheiden. Dies scheint deshalb sinnvoll, da sowohl die Professionalität des Trainings (siehe Kapitel 10), als auch die primären Zielsetzungen, wie die Möglichkeit der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis, die Chance auf ein Kennenlernen mit geringem administrativen Aufwand und geringem finanziellen Risiko für den Dienstgeber/Träger, praktische Anwendung von Gelerntem, etc. stark vom Arbeitsplatztyp abhängig sind. In diesem Sinne könnten **Trainingsmaßnahmen im Transitbereich** angesiedelt werden, **Arbeitserprobungen im Bereich von Normalarbeitsplätzen** mit Übernahmeoption.

Diese Unterscheidung nach Transit- und Normalarbeitsplätzen könnte auch beim **Jungakademikertraining** von Nutzen sein. Derzeit besteht doch das Problem, daß einige Trainingsplätze dieses Typs **weder eine ernste Chance auf Übernahme in ein Dienstverhältnis beinhalten, noch ein strukturiertes Training**, praktisches Erproben oder Kennenlernen von verschiedenen Arbeitsbereichen leisten. Hier sollte der Trainingsbetrieb über den Weg der Fördervereinbarung angehalten werden, zumindest eine der beiden Optionen zu Anwendung kommen zu lassen. Transitarbeitsplätze sollten stärker im Hinblick darauf kontrolliert werden, ob sie ihre Funktion des Trainings und der Betreuung von Trainees tatsächlich nachkommen.

- Trainingsmaßnahmen, bei denen die **Arbeitsleistung der Geförderten im Vordergrund** stehen, werden ihrem Namen nicht gerecht (siehe Kapitel 7). Wenngleich diese Fälle nicht den Großteil der Förderungen ausmachen, sollte dieser Art von Mißbrauch doch ein Riegel vorgehoben werden. Besonders ein Einsatz im Bereich von Hilfsarbeiten sollten kritisch beurteilt werden. Dies könnte in Form von eindeutigen schriftlichen Fördervereinbarungen geschehen,

wie sie auch die Empfehlungen der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien vorsehen (siehe Kapitel 11).

- Das **Niveau der Trainingsmaßnahmen** war laut Befragung für ein Viertel bis ein Fünftel der Geförderten zu wenig anspruchsvoll (siehe Kapitel 7). Hier besteht ein Korrekturbedarf für alle Maßnahmentypen, sowohl im Bereich Normal- als auch im Bereich Transitarbeitsplätze. Mit einzelnen Trägern wird abzuklären sein, ob allzu heterogene Gefördertenstrukturen für die Unter- auslastung verantwortlich sind. Besonderes Augenmerk ist bezüglich der Belastung auf Normal- arbeitsplätze im Bereich des Absolvententrainings zu legen, da sich hier Fälle häufen, denen zu- folge das Training zu wenig anspruchsvoll ausfiel.

Allgemein könnte im Bereich von Normalarbeitsplätzen die Aufnahme einer Klausel betreffend die Adäquatheit des Niveaus für den/die individuelleN GeförderteN in die schriftlichen Förder- vereinbarungen von Nutzen sein.

- Die Befragung ergab, daß der **Bedarf an flankierenden Hilfen** nicht in allen Fällen gedeckt werden konnte (siehe Kapitel 7). Hier wären allfällige Lücken in der Administration der individuel- len Betreuungspläne zu prüfen.
- Hinsichtlich der **persönlichen Komponente der Betreuung** der Geförderten durch TrainerIn- nen oder Ansprechpersonal in den Betrieben dürfte bei allen vier Typen von Trainingsmaßnah- men noch ein Nachholbedürfnis bestehen (siehe Kapitel 7). Dies betrifft überraschenderweise nicht nur Normal- sondern auch Transitarbeitsplätze. In diesem Sinne wird die entsprechende Ausgestaltung der Fördervereinbarungen zwischen dem Dienstgeber/Träger und dem Arbeits- marktservice empfohlen.
- Die Möglichkeit eines **Umstiegs der Geförderten bei laufendem Training** zu anderen Dienst- gebern/Trägern sollte einfach und unbürokratisch vor sich gehen können. Eine größere Flexibili- tät in diesen Belangen könnte die Gesamtbeurteilung der Maßnahme deutlich verbessern (siehe Kapitel 7).

13 Kurzfassung der Ergebnisse

13.1 Förderdauer

Arbeitstrainingsmaßnahmen wiesen mit einem Schnitt von rund 154 Tagen die vergleichsweise längste Förderdauer auf. In den weitaus meisten Fällen lag die Förderdauer unter einem Jahr. An zweiter Stelle mit rund 105 Tagen durchschnittlicher Förderdauer folgte das **Jungakademikertraining**. Der Förderzeitraum betrug in den meisten Fällen (87%) nicht länger als sechs Monate. **Arbeitserprobung** und **Absolvententraining** wiesen gleichermaßen eine mittlere Förderdauer von rund drei Monaten auf, die somit am niedrigsten war. Rund zwei Drittel der Arbeitserprobungsmaßnahmen dauerten nicht länger als drei Monate. Beim Absolvententraining hingegen lag der Schwerpunkt im Bereich von drei bis sechs Monaten (57%).

13.2 Bundesland

Im **Burgenland** ist am relativ häufigsten (rund 45%) der Typ Arbeitserprobung gefördert worden. In **Kärnten** lag das Schwergewicht im Bereich der Arbeitserprobung mit rund 90%. **Salzburg, Tirol und Vorarlberg** verzeichneten ebenfalls die relativ größten Anteile im Bereich der Arbeitserprobung mit rund 71%, 63% und 65%. **Niederösterreich, Oberösterreich und die Steiermark** setzten ihren Schwerpunkt im Bereich des Arbeitstrainings (74%, 93% und 93%). In **Wien** kam am häufigsten der Bereich des Jungakademikertrainings zum Einsatz (rund 49%).

13.3 Arbeitsplatzcharakteristika

Mit Ausnahme des Jungakademikertrainings wurden sowohl Normal- als auch Transitarbeitsplätze gefördert. Der Anteil an Transitarbeitsplätzen war mit Werten zwischen 18% und 19% (Arbeitserprobung, Absolvententraining) und 38% (Arbeitstraining) allerdings eher gering.

Transitarbeitsplätze zeigten gegenüber Normalarbeitsplätzen einen deutlich höheren Grad an Strukturierung im Sinne der Existenz eines Trainingsplanes und einer Unterteilung in einzelne Phasen. Auch wurde die Vermittlung von Theorie intensiver betrieben. Dies dürfte mit dem höheren Grad an Professionalisierung bei den zugehörigen Trägern zu erklären sein.

Beim **Arbeitstraining** überwogen unqualifizierte manuelle Hilfstätigkeiten. Etwa drei von zehn Geförderte waren im handwerklichen Bereich tätig, derselbe Anteil in Büro, Verwaltung und Verkauf, etwa eineR von 15 im Pflegesektor. Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und deren prozentueller Verteilung zeigte die **Arbeitserprobung** ein ähnliches Bild wie das Arbeitstraining. Manuelle Hilfstätigkeiten und die Sektoren Büro, Verwaltung und Verkauf waren mit etwa einem Drittel vertreten, handwerkliche Tätigkeiten wurden von jedem/jeder Vierten der Geförderten ausgeübt. Der Pflegesektor spielte kaum eine Rolle. Die Arbeitsbereiche des **Jungakademikertrainings** gliederten sich in folgende Kategorien: Tierärztliche Tätigkeiten, medizinisch-psychologische Praktika, wissenschaftliches Arbeiten und, als größtes Feld, Organisation, Administration und Koordination. Etwa zwei Drittel der im Rahmen des **Absolvententrainings** Geförderten arbeiteten im Verwaltungssektor, der Rest verteilte sich gleichmäßig auf manuelle Hilfstätigkeiten, Planung und Konstruktion, Organisation sowie Pädagogik.

13.4 Personencharakteristika

- Der Anteil von Männern bei den Förderfällen im Bereich des **Jungakademikertrainings** betrug rund 32%, im Bereich des **Absolvententrainings** rund 33%. **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** wiesen demgegenüber ausgewogene Verhältnisse auf. In beiden Fällen betrug der Anteil von Männern 51%.
- Das **Absolvententraining** konzentrierte sich auf Personen bis 24 Jahre (93%), das **Jungakademikertraining** wies einen Schwerpunkt im Bereich 25 bis 34 Jahre auf (92%). **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** richteten sich auch an ältere Personen, wenngleich bei dieser Gruppe dennoch nicht der Schwerpunkt lag: Im Rahmen des Arbeitstrainings wurde rund jeder dritte Förderfall (32%) für eine Person über 34 Jahre abgeschlossen, im Rahmen der Arbeitserprobung jeder vierte (29%).
- Hinsichtlich der Ausbildung richtete sich das **Jungakademikertraining** ausschließlich an AbsolventInnen von Universitäten und Akademien. Im Rahmen des **Absolvententrainings** wurden zum größten Teil Personen mit einer Ausbildung einer berufsbildenden mittleren Schule (59%) und einer berufsbildenden höheren Schule (31%) betreut. **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** wiesen von der Ausbildung der Geförderten her keine signifikanten Unterschiede auf. Beide Maßnahmentypen zielten am relativ häufigsten auf Personen mit Pflichtschul- (43%) oder Lehrausbildung (31% bis 35%) ab.
- **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** wiesen entsprechend ihrer Ausrichtung einen hohen Anteil von Förderfällen auf, bei denen körperliche, geistige und psychische Behinderung eingetragen war. Am häufigsten war der Aspekt der **körperlichen Behinderung** mit rund 20% (Arbeitserprobung) bis 23% (Arbeitstraining) zu finden. **Geistige Behinderung** war bei der Arbeitserprobung mit 7% etwas häufiger als beim Arbeitstraining mit 3% eingetragen. Der Aspekt der **psychischen Behinderung** war beim Arbeitstraining am vergleichsweise häufigsten zu finden (rund 18%). Bei **Jungakademiker-** und **Absolvententraining** waren nur vereinzelt SVB-Attribute vermerkt.

13.5 Vorkarriere

Jene Personen, welche im Rahmen des **Jungakademikertrainings** gefördert wurden, hatten einen relativ direkten Übergang von der Ausbildung zum Training zu verzeichnen. TeilnehmerInnen am **Absolvententraining** hatten bereits häufiger Vorerfahrungen mit Bewerbungen aufzuweisen. **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** hingegen schlossen weitaus seltener an eine Ausbildung an. Die Teilnahme von Personen an diesen Maßnahmen war meist die Folge von problematischen oder prekären persönlichen Arbeitsmarktlagen. Dementsprechend häufig waren hier Personen mit nicht erfolgreichen Bewerbungsversuchen vertreten.

Rund 41% der TeilnehmerInnen am **Arbeitstraining** gaben Beeinträchtigungen psychischer und geistiger Art (seltener soziale Probleme) als Hintergrund für den Besuch der Maßnahme an, weitere 10% körperliche Einschränkungen und gesundheitliche Probleme. Im Rahmen der **Arbeitserprobung** Geförderte sahen zu 28% psychische und geistige Einschränkungen im Hintergrund, und zu 7% körperliche Beeinträchtigungen und gesundheitliche Probleme. Weitere Schwerpunkte nahmen bei den TeilnehmerInnen an Arbeitstraining und Arbeitserprobung der Aspekt der Unterqualifikation (Arbeitstraining 35%, Arbeitserprobung 29%) und der fehlenden Berufspraxis ein (Arbeitstraining 35%, Arbeitserprobung 30%). Die Hintergründe der geförderten **JungakademikerInnen** und **AbsolventInnen** für den Maßnahmenbesuch waren vergleichsweise eindimensionaler. Vor allem der Aspekt der fehlenden Berufspraxis (Jungakademikertraining 80%, Absolvententraining 73%) wurde

hier genannt. Weiters wurde auch von rund jedem/jeder Fünften dem Aspekt der Unterqualifikation Bedeutung beigemessen.

13.6 Förderabwicklung und Betreuung

- **Arbeitstraining und Arbeitserprobung sowie Absolvententraining** wurden am relativ häufigsten durch das Arbeitsmarktservice angeregt (58% bis 72%). Eigeninitiative durch den Geförderten/die Geförderte wurde hier selten angegeben. **JungakademikerInnen** sahen sich demgegenüber weitaus häufiger als jene, die den ersten Schritt unternommen haben (76%).
- Die Analyse der **Informationsquellen** für die geförderten Personen zeigt den relativ hohen Stellenwert von informellen Informationskanälen nach dem Muster der Mundpropaganda. Besonders beim Jungakademikertraining stellte dies mit rund 77% die relevanteste Quelle dar. Den Informationsmedien des Arbeitsmarktservice wurde bei allen vier Maßnahmentypen mit Anteilen zwischen 5% und 27% nur ein relativ geringer Stellenwert zugeschrieben. Der Rolle der BeraterInnen des Arbeitsmarktservice als Informationsquelle kam bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung noch mit rund 26% bis rund 28% Anteil der relativ wichtigste Stellenwert zu. Bei Jungakademiker- und Absolvententraining dürfte ihr Stellenwert doch vergleichsweise marginal sein, wenn auch hier aufgrund der geringen Fallzahlen (n=22 und 11) keine eindeutige Aussage zu treffen ist.
- In bezug auf die Betreuung durch das Arbeitsmarktservice muß der Bereich des Arbeitstrainings als problematisch gelten. Trotz des vergleichsweise häufigsten Kontaktes **während der Maßnahme** zwischen den Geförderten und dem Arbeitsmarktservice äußerten sich doch immerhin rund 18% der Befragten mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice als nicht zufrieden. **Nach Ende der Maßnahme** stellte sich die Situation für die Geförderten ähnlich wie während der Maßnahme dar. Der Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice nach Beendigung von Arbeitstraining und Arbeitserprobung war intensiver als jener nach Jungakademiker- und Absolvententraining. Der Wunsch nach einem intensiveren Kontakt bewegte sich bei allen vier Maßnahmentypen mit rund 10% bis 15% Anteil in vertretbaren Grenzen.
- Äußerten sich die geförderten Dienstgeber/Träger unzufrieden mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice, so wurde am relativ häufigsten kritisiert, daß die Informationen über Fördermaßnahmen zu wenig aktuell waren oder zu wenig ausführlich bzw. transparent ausgeführt wurden. Dies betrifft Arbeitstraining, Jungakademiker- und Absolvententraining. Im Falle der Arbeitserprobung wurde häufiger angemerkt, daß die vermittelten Geförderten teilweise zu wenig motiviert beziehungsweise unter- oder falsch qualifiziert gewesen seien.

13.7 Förderkarrieren - qualitative Aspekte

- Der Anteil der Dropouts hielt sich bei allen vier Maßnahmentypen in Grenzen; bei keiner wurde ein Anteilswert von einem Viertel überschritten. Besonders **Arbeitstraining und Arbeitserprobung** sind mit Abbruchquoten von rund 19% und 14% hervorzuheben, da bei diesen beiden Maßnahmentypen die Zielgruppe ungleich höhere Vermittlungseinschränkungen aufwies. Aber auch die Abbruchquote des **Absolvententrainings** mit rund 23% kann noch als zufriedenstellend bewertet werden. Die relativ geringste Abbruchquote wies das **Jungakademikertraining** mit rund 13% auf. Ein Abbruch erfolgte in den meisten Fällen auf Initiative der geförderten Personen hin.
- Eine Detailanalyse der **Hintergründe oder Ursachen der Dropouts** zeigt, daß der Abbruch einer Maßnahme durchaus nicht immer problematischen Charakter hat. So gaben immerhin 24

der 49 Personen (49%), die eine Maßnahme auf ihre eigene Initiative hin abbrachen, als Ursache den Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis beziehungsweise seltener den **Beginn einer selbständigen Tätigkeit** als Ursache an. Einen weiteren Hintergrund bildete der Aspekt der **Überqualifikation**. Diese Nennung ist beim Arbeitstraining etwas seltener als bei den anderen drei Maßnahmentypen gezählt worden. In der Regel wurde dieser Aspekt nicht an erster Stelle gereiht, sondern an zweiter oder dritter Stelle. **Arbeitsklima und Kommunikationsprobleme** spielten bei den Dropouts der Arbeitserprobung eine stärkere Rolle. Hier war auch eine Reihung an erster Stelle häufiger zu finden. **Psychische, soziale und gesundheitliche Einschränkungen und Probleme** spielten keine zentrale Rolle. Etwas häufiger traten sie im Verlauf des Arbeitstrainings auf, hier wurden sie auch in der Regel an erster Stelle gereiht. Ein Abbruch der Maßnahme durch den Dienstgeber/Träger war, wie bereits dargestellt, selten der Fall. Hier kann daher nur ein allgemeiner Überblick gegeben werden. Bei einem Teil der wenigen Fälle äußerte der Betrieb eine Kritik an Arbeitsmotivation und -leistung der geförderten Personen. In anderen Fällen war ein zu geringer Bedarf an der Arbeitsleistung des/der Geförderten gegeben.

- Die Rate der erfolgten **Übernahmen von Trainees** in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis kann als **relativ hoch** beurteilt werden. Rund jede zweite Trainee auf einem Normalarbeitsplatz wurde in der Folge weiter beschäftigt. Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Absolvententraining wiesen mit 44% bis 45% ein ähnliches Niveau auf, jenes des Jungakademikertrainings betrug 57%. Die Übernahme erfolgte in praktisch allen Fällen in jenen Bereich, dessen Tätigkeiten auch während der Maßnahme trainiert wurden.
- Eine Analyse der Hintergründe bei nicht erfolgter Übernahme zeigt die folgenden Hauptkomponenten: Ein zu **geringer Bedarf an der Arbeitsleistung** stand bei Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Jungakademikertraining bei rund jeder zweiten nicht erfolgten Übernahme im Vordergrund (54% bis 61%). Im Falle des Absolvententrainings wurde dieser Entscheidungshintergrund etwas seltener angegeben (rund jede Dritte nicht erfolgte Übernahme). Eine **Befristung**, die nicht selten auch bereits zu Beginn des Trainings zwischen Dienstgeber/Träger und Geförderten/Geförderter vereinbart wurde, galt als zweite Ursache. Fast jede zweite nicht erfolgte Übernahme im Rahmen des Absolvententrainings, jede fünfte im Rahmen von Arbeitstraining, jede achte im Rahmen von Arbeitserprobung und jede vierte im Rahmen des Jungakademikertrainings stand unter diesem Zeichen.

13.8 Nutzendimensionen der Maßnahme

- Im Bereich des **Arbeitstrainings** stand nach Angabe der Dienstgeber/Träger mit 77% an erster Stelle der Aspekt der Aus- und Weiterbildung im Sinne der Erweiterung der fachlichen Kompetenzen als Nutzen für die Geförderten. An zweiter Stelle wurde mit rund 28% das Training der Grundarbeitstugenden im Sinne von Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Durchhalten des Arbeitstages genannt. Allgemein der Aspekt der Erleichterung des Berufseinstiegs wurde mit rund 26% ebenfalls häufig angegeben.
- Die **Arbeitserprobung** diente primär der Erleichterung des Berufseinstiegs (54%). Weiters wurde auch noch die bestehende Chance der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis angeführt (35%) und der Aspekt der Aus- und Weiterbildung fachlicher Kompetenzen (38%). Die Funktion der Praxisaneignung fand hier ebenfalls nur geringe Beachtung
- Die weitaus meisten Nennungen im Rahmen des **Jungakademikertrainings** bezogen sich mit (80%) auf die Erleichterung des Berufseinstiegs durch die Maßnahmenteilnahme. Weitere Nennungen betrafen das Kennenlernen verschiedenster Arbeitsbereiche (35%) und den Aspekt der Praxis beziehungsweise der Anwendung des Gelernten (35%).

- Das **Absolvententraining** bot für die Geförderten zwei zentrale Nutzenaspekte an: zum einen den Aspekt der praktischen Anwendung von Gelerntem (55%), zum anderen die Erleichterung des Berufseinstiegs (ebenfalls 55%).

13.9 Maßnahmenbewertung durch die Geförderten

- Hinsichtlich der **Erreichbarkeit des Maßnahmenortes** für die Trainees gab es bei Arbeitstraining, Arbeitserprobung und Jungakademikertraining überwiegend sehr gute oder gute Bewertungen (79% bis 81%).
- Der **Arbeitsumfang** orientierte sich zum größten Teil am Normalarbeitsverhältnis. Reduzierte Wochenstunden waren häufiger bei Personen mit Mobilitätseinschränkung und körperlicher Behinderung zu beobachten. Entsprechend der flexiblen Handhabung fiel die Zufriedenheit mit den **Tagestrainingszeiten** mit rund 80% an zufriedenen Bewertungen sehr hoch aus.
- Die Einschätzung des **Arbeitsklimas** und das Auftreten von **Kommunikationsproblemen** mit KollegInnen und Vorgesetzten gingen Hand in Hand. Bei allen vier Trainingsmaßnahmen zeigte sich eine überwiegend gute Einschätzung des Arbeitsklimas mit einem Anteil von zufriedenen oder sehr zufriedenen Nennungen zwischen 71% und 82%.
- Bei keiner der Maßnahmen stand die theoretische Vermittlung von Wissensbeständen im Vordergrund, in vielen Fällen (61% bis 100%) gelangten keine Unterrichtsmaterialien zum Einsatz. Das Verhältnis von theoretischer Aneignung und praktischem Arbeiten wurde von dem Großteil der Befragten als ausgeglichen empfunden. In einigen Fällen (11% bis 20%) liegt doch der Verdacht nahe, daß anstelle der Lernfortschritte die **Arbeitsleistung der Geförderten im Vordergrund** stand.
- Mit Ausnahme des Jungakademikertrainings kann davon ausgegangen werden, daß in einigen Fällen (8% bis 17%) der Bedarf an **flankierenden Hilfsangeboten** nicht gedeckt werden konnte. Gewünscht wurden unter anderem finanzielle Hilfen nach dem Modell der Schuldnerberatung, psychologische Unterstützung und Kinderbetreuung.
- Vor allem auf Normalarbeitsplätzen standen nicht in jedem Falle eigens ausgebildete TrainerInnen zur Verfügung. Ebenso konnten dort nicht alle Trainees mit den Trainingsmethoden zufriedengestellt werden. Defizite in der **persönlichen Betreuung** zeigten sich bei allen vier Maßnahmentypen, wenngleich sich diese in Grenzen hielten. Insgesamt dürfte bei allen Maßnahmentypen hier noch ein **Nachholbedürfnis** bestehen.
- Ein relativ hoher Anteil der Trainees zeigte sich mit Belastung durch die Teilnahme zufrieden, etwa 20% bis 25% fanden das Programm zu wenig anspruchsvoll.

Die Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten fiel überwiegend positiv aus. Im Detail zeigt sich das folgende Bild:

- Die besten Wertungen wurden von den Trainees des **Jungakademikertrainings** abgegeben. Rund vier von fünf Geförderte (82%) kamen rückblickend zu dem Schluß, daß sich das Training im großen und ganzen gelohnt hätte. Der Anteil jener, die der Meinung waren, es hätte sich gar nicht gelohnt, war mit rund 4% zudem gering.
- Ebenfalls rund vier von fünf im Rahmen des **Arbeitstrainings** Geförderte (78%) waren der Meinung, daß sich das Training im großen und ganzen gelohnt hätte. Etwa eine von 16 Personen war der Ansicht, es hätte sich gar nicht gelohnt. An möglichen Alternativen wurde in den meisten Fällen ein Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger oder eine andere aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme genannt.

- Der Maßnahmentyp **Absolvententraining** wurde von drei Viertel der Geförderten (rund 76%) positiv bewertet. Allerdings waren auch drei der 29 Befragten (rund 10%) der Meinung, daß sich die Teilnahme an der Maßnahme gar nicht gelohnt hätte. Im Vordergrund der Alternativnennungen stand hier der Wunsch, das Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger absolvieren zu können.
- Die relativ schlechtesten Bewertungen wurden der **Arbeitserprobung** zuteil, wenngleich auch hier noch immer drei von vier der Geförderten (73%) der Ansicht waren, die Maßnahme habe sich im großen und ganzen gelohnt. Etwa eine von sieben Personen (rund 14%) kam aber zu einem negativen Ergebnis („hat sich gar nicht gelohnt“). An Alternativen wurde ein Training bei einem anderen Dienstgeber/Träger (rund 24%) oder eine andere aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme (rund 29%) genannt. Weiters wurde - wie übrigens auch bei den anderen Maßnahmentypen - die Meinung vertreten, daß die Aufnahme eines regulären Dienstverhältnisses vorteilhafter gewesen wäre.

Eine der zentralen Ursachen für die Differenzen in der Gesamtbeurteilung in Abhängigkeit vom Arbeitsplatztyp dürfte in den Unterschieden der **weiteren beruflichen Karriere** liegen. Der Anteil von positiven Einschätzungen stieg bei erfolgter Übernahme mit Ausnahme des Absolvententrainings um 10 bis 27 Prozentpunkte an.

Zwischen 46% und 76% der Geförderten kamen rückblickend zu dem Ergebnis, daß sich durch die Teilnahme an der Maßnahme ihre **berufliche Perspektive** verbessert hätte. Hier liegen beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmentypen vor. Eine Differenzierung nach Arbeitsplatztyp und erfolgter Übernahme in ein Dienstverhältnis zeigt deutlich eine der Hauptquellen für eine Verbesserung der beruflichen Perspektive: In jenen Fällen, wo die Geförderten im Anschluß an das Ende der Maßnahme vom Dienstgeber/Träger weiterbeschäftigt wurden, lag eine weitaus positivere Deutung der Entwicklung der beruflichen Perspektive vor. Da die Übernahme bei Transitarbeitsplätzen nicht gegeben war, zeigten sich auch hier schlechtere Werte.

13.10 Mitnahmeeffekte

Die Mitnahmeeffekte wurden in zwei Dimensionen behandelt. Ein Mitnahmeeffekt des ersten Typus ist dann gegeben, wenn ein Einstieg in das der Maßnahme folgende Dienstverhältnis auch ohne Maßnahmenteilnahme mit großer Wahrscheinlichkeit positiv verlaufen wäre. Höhere Mitnahmeeffekte waren bei Arbeitserprobung und Absolvententraining zu verzeichnen (52% bis 53%), etwas geringer waren jene im Rahmen des Jungakademikertrainings (42%) und des Arbeitstrainings (37%).

Eine zweite Kategorie von Mitnahmeeffekten bezieht sich auf die Abklärung des Zusammenhangs zwischen der **Qualität der Tätigkeiten** im Rahmen des folgenden Dienstverhältnisses und der Teilnahme an der Maßnahme. Hier waren die Anteile von Nennungen, die keinen positiven Einfluß der Maßnahmenteilnahme zu vermerken hatten, noch höher. Sie bewegten sich zwischen 39% (Jungakademikertraining) und 51% bis 57%.

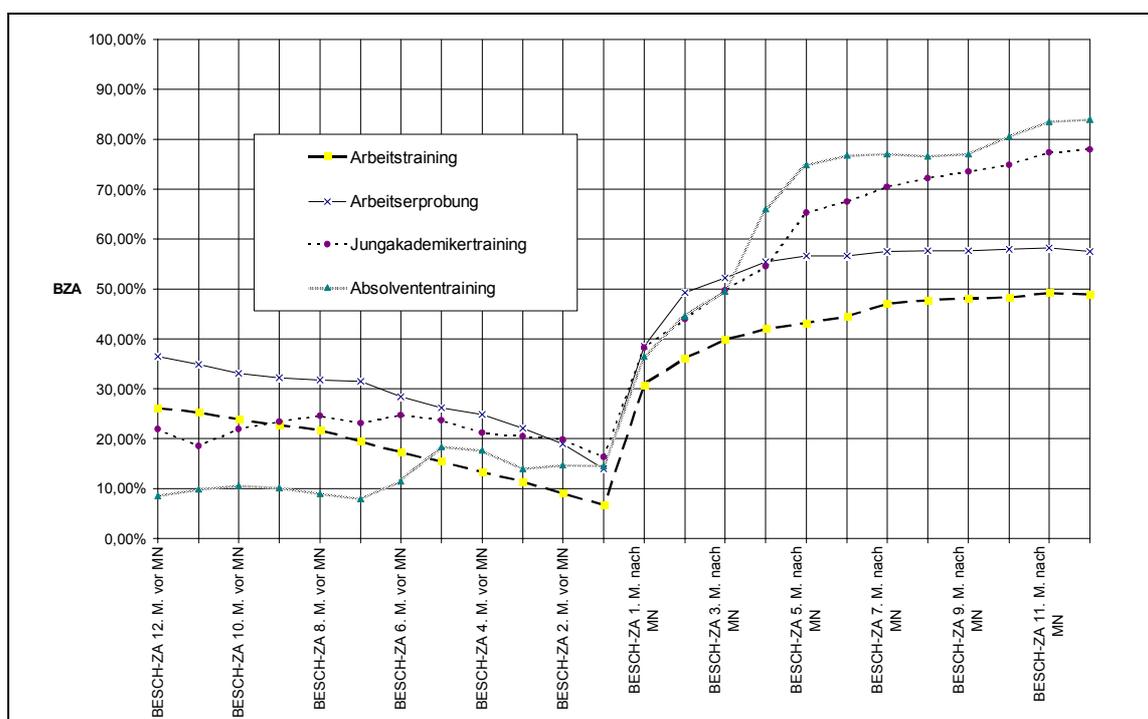
13.11 Beschäftigungseffekte

- Einen sehr hohen Zuwachs an Beschäftigungstagen im Jahr nach Ende der Maßnahme hatte das **Absolvententraining** mit rund 57 Prozentpunkten zu verzeichnen. Im Jahr nach Ende der Maßnahme waren die Geförderten rund 251 Tage in Beschäftigung.

- Ebenfalls hoch war die Beschäftigungswirkung des Typs **Jungakademikertraining** mit einem Zuwachs von 42 Prozentpunkten an Beschäftigungszeitanteilen. Die Unterschiede der Beschäftigungswirkung zwischen Jungakademikertraining und Absolvententraining sind nur gering und liegen unterhalb der Signifikanzgrenze ($p=0,087$). Dies deutet auf die ähnliche Ausrichtung dieser beiden Trainingstypen hin. Im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme wurden rund 233 Beschäftigungstage erreicht.
- Geringer war die Beschäftigungswirkung von **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung**. Der Zuwachs im Jahr nach Ende der Maßnahme betrug beim Arbeitstraining 26 Prozentpunkte, bei der Arbeitserprobung 27 Prozentpunkte. Dieser Aspekt ist freilich vor dem Hintergrund der weit größeren Vermittlungshemmnisse bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung nicht als ungewöhnlich zu betrachten. Das Beschäftigungsniveau nach dem Arbeitstraining war mit rund 160 Beschäftigungstagen etwas geringer als jenes nach der Arbeitserprobung mit rund 199 Tagen.
- Die **längerfristige Entwicklung der Beschäftigung** verlief bei allen vier Maßnahmentypen gleichermaßen positiv. So konnten alle diese im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme das Niveau an Beschäftigungstagen noch weiter ausbauen. Der Zuwachs des Arbeitstrainings belief sich auf rund sieben Prozentpunkte, jener der Arbeitserprobung auf rund vier Prozentpunkte. Das Jungakademikertraining konnte rund 13 Prozentpunkte, das Absolvententraining rund 11 Prozentpunkte zulegen.
- Hinsichtlich Geschlecht und Alter ergaben sich keine signifikanten Differenzen in der Beschäftigungswirkung. Bezüglich der Schulbildung zeigte sich bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung eine stärkere Steigerung der Beschäftigungstage bei jenen Geförderten mit höherer Bildung.

Die kurzfristigen Effekte der vier Maßnahmentypen waren ebenfalls beachtlich (siehe Abbildung 3). So zeigte sich bereits im ersten Monat nach Ende der Maßnahme eine Steigerung des Beschäftigungsniveaus um 22 bis 25 Prozentpunkte gegenüber dem Monat vor Beginn der Förderung.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp



Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

13.12 Integrationseffekte

Die bedeutsamste Integrationswirkung konnte dem **Absolvententraining** zugeschrieben werden, mit einer Reduktion der Out-of-labour-force (OLF) Tage im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr um rund 45 Prozentpunkte (!). Ähnlich hoch war die Integrationswirkung des **Jungakademikertrainings** mit einer Reduktion um rund 35 Prozentpunkte. Diese Effekte sind durch die Ausbildungsverhältnisse vor Beginn der Maßnahme zu erklären.

Die **Integrationswirkung** von **Arbeitstraining** und **Arbeitserprobung** war **weitaus geringer**, wenngleich sie auch bei diesen beiden Maßnahmentypen eindeutig und signifikant feststellbar war ($p=0,000$). Die Ursachen für die geringeren Integrationseffekte sind in dem bereits vor der Maßnahme relativ geringen OLF-Niveau zu suchen. Bei Förderfällen im Rahmen der **Arbeitserprobung** erfolgte eine Reduktion der OLF-Zeitanteile um acht Prozentpunkte. Die Integrationswirkung des **Arbeitstrainings** bestand in einer Reduktion des Pegels um rund fünf Prozentpunkte.

13.13 Einkommensentwicklung

Hohe Einbußen im Einkommen hatten TeilnehmerInnen am **Arbeitstraining** mit einer Reduktion im ersten Folgejahr in der Höhe von durchschnittlich 1.880 ATS zu verzeichnen. Im darauffolgenden Jahr konnte allerdings das Niveau wieder auf rund 13.330 ATS leicht angehoben werden. Ebenfalls hoch sind die Einkommenseinbußen der Förderfälle im Rahmen der **Arbeitserprobung** mit rund 2.030 ATS. Aber auch hier war ein Anstieg im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme auf das Niveau von rund 12.860 ATS zu verzeichnen.

Demgegenüber konnten die im Rahmen des Jungakademiker- und Absolvententrainings Geförderten ihr Einkommen nach Ende des Trainings ausbauen. Diese Entwicklung ist allerdings nicht als tatsächlicher Zuwachs der Einkommensverhältnisse zu sehen, da vor der Maßnahme bei diesen beiden Gruppen häufig Dienstverhältnisse im Teilzeitbereich und mit einfacheren Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten vorlagen. Im Anschluß an das **Jungakademikertraining** war entsprechend der Höherqualifizierung ein Zuwachs von rund 6.470 ATS zu verzeichnen. Das Einkommensniveau belief sich im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme auf rund 21.930 ATS. Im Anschluß an das **Absolvententraining** hatten die Geförderten einen Zuwachs von rund 2.560 ATS auf das Niveau von rund 12.370 ATS aufzuweisen. Im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme konnten bis auf die Geförderten des Absolvententrainings alle Gruppe ihre Einkommenslage (weiter) verbessern.

13.14 Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Vergleich mit Qualifizierungsmaßnahmen

Die signifikanteste Abgrenzung zwischen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen stellt der Praxisaspekt dar. Die befragten Dienstgeber/Träger sahen hier einen starken Vorteil gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen. Der bei Kursen in der Regel hohe Stellenwert der Theorie wurde im Rahmen der Trainingsmaßnahmen viel geringer bewertet. Dies ist vor folgendem Hintergrund zu betrachten: Bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung handelt es sich häufiger als sonst um einfachere Tätigkeiten, die wenig theoretische Vorbildung benötigen. Gerade im Kontext der Vermittlungshindernisse im psychischen und geistigen Bereich wird das learning by doing als besonders

tauglich eingeschätzt. Jungakademiker- und Absolvententraining wiederum bauen auf einem bereits vorhandenen theoretischen Vorwissen auf, das praktisch zu erproben beziehungsweise umzusetzen ist. Ein weiterer Vorteil gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen ist bei jenen Fällen gegeben, wo eine Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis erfolgte. Da dieses in der Regel im selben Bereich lag, konnte von Beginn an auf eine Integration in den zukünftigen Arbeitsprozeß hingearbeitet werden. Außerdem ist durch die in vielen Fällen enge Zusammenarbeit ein besseres Kennenlernen untereinander als in Qualifizierungsmaßnahmen möglich.

Vergleich mit Eingliederungsbeihilfen

Die untersuchten Trainingsmaßnahmen haben viele gemeinsame Aspekte mit den aktuellen Formen der Eingliederungsbeihilfen. Einer der wesentlichsten Vorteile von Trainingsmaßnahmen für die Dienstgeber/Träger ist nach deren Angabe der einfachere Verwaltungsaufwand. Aber auch die Geförderten werden vom Besuch einer Trainingsmaßnahme in vielen Fällen mehr Vorteile als durch die Teilnahme an einer Eingliederungsbeihilfe verspüren. Obwohl derzeit in vielen Fällen keine klaren Fördervereinbarungen vorliegen und in manchen Fällen der Verdacht aufkommt, daß die reine Erbringung der Arbeitsleistung des/der Geförderten im Zentrum steht, so liegen doch Hinweise vor, denen zufolge der Aspekt der Aus- und Weiterbildung (durchaus in einem weiteren Sinne) bei Trainingsmaßnahmen stärker als bei Eingliederungsbeihilfen berücksichtigt wird. Wie bereits erörtert wurde, meinten doch nur zwischen 19% und 23%, daß die Maßnahme mit mehr Fortbildung verbunden sein müsse.

Ein weiterer Vorteil der Trainingsmaßnahmen gegenüber Eingliederungsbeihilfen zeigt sich im Bereich der **Transitarbeitsplätze**. In manchen Fällen, wie beispielsweise bei den Arbeitstrainingszentren Steiermark, wurde ein **professionelles Trainingskonzept** entwickelt, das eine optimale Betreuung gewährleistet. So wird beispielsweise die praktische Situation, wie sie in der Privatwirtschaft zu finden sein wird, simuliert und der Belastungsdruck unter laufender Beobachtung langsam gesteigert.

14 Methodisches Vorgehen

Das methodische Instrumentarium der Evaluation umfaßt die folgenden Komponenten:

Analyse von PST-Daten zu den Förderfällen

- Arbeitstraining : n= 1.472 Förderfälle mit Ende im Jahr 1997. In dieser Gruppe sind auch Facharbeitertrainings (n=7) untergebracht (siehe Kapitel 2).
- Arbeitserprobung: n= 1.106 Förderfälle
- Jungakademikertraining: n= 235 Förderfälle
- Absolvententraining: n=83 Förderfälle

Analyse von Sozialversicherungsdaten / Verbleibskarrieren

Die Analysen der Verbleibskarrieren basieren auf einem komplexen Auswertungs- und Darstellungsverfahren. Datengrundlage sind die Originalinformationen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (siehe Kapitel 9).

Um die teilweise beträchtlichen Unschärfen, die sich durch Doppelzählungen paralleler Episoden ergeben, zu vermeiden, werden Episodeneintragungen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, einem hierarchischen System entsprechend restrukturiert.

Fermündliche themenzentrierte Interviews

Entsprechend einer Zufallsstichprobe wurde für jeden Maßnahmentyp ein Sample von geförderten Personen und Dienstgebern/Trägern gezogen (siehe Tabelle 41). Die Stichprobengröße belief sich bei der Personenstichprobe auf 9,8%. Bei Jungakademiker- und Absolvententraining wurde sie vergrößert, um mindestens 30 valide Fälle zu erhalten. Die Betriebsstichprobe wurde auf den Anteilswert von 2,9% festgesetzt. Auch in diesem Fall erfolgte eine Aufstockung bei Arbeitserprobung, Jungakademiker- und Absolvententraining, um Mindestfallzahlen von n=20 zu garantieren.

Die zentralen Items der Interviews mit Geförderten und Betrieben wurden entsprechend der Methode des Kreuzvergleiches¹⁰ angeordnet (siehe Kapitel 17, 19 und 20).

Tabelle 41: Übersicht über Sample der Interviews mit Geförderten und Betrieben/Trägern

Datenstruktur	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Adressen Geförderte im bereinigten Rohdatensatz	1.569	100%	1.165	100%	246	100%	97	100%
Sample geförderte Personen	152	9,7%	114	9,8%	30	12,2%	31	32,0%
Sample geförderte Betriebe	45	2,9%	52	4,5%	20	8,2%	20	20,6%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

¹⁰ zur Methode des Kreuzvergleiches: Mittels systematischer Perspektiven-Triangulation auf Einzelfallebene werden die einem Einzelfall zurechenbaren Protokolltexte und Daten als individuell-subjektive Deutungen der Beteiligten einander gegenübergestellt. Mittels dieser Vorgangsweise können die zugrunde liegenden Probleme, Handlungs- und Deutungsmuster aufgedeckt und somit die objektiv-faktische Fallstruktur rekonstruiert werden (vgl. Flick, Uwe; Ernst von Kardorf, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel und Stephan Wolff, 1995: Handbuch Qualitative Sozialforschung, München, 2. Auflage, Weinheim).

15 Tabellenanhang

**Tabelle 42: Förderfälle je Bundesland und Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmen-
typ**

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker- training		Absolventen- training		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Bundesland Bgld	48	29,1%	74	44,8%	6	3,6%	37	22,4%	165	100,0%
Kärnten	53	9,7%	490	90,1%			1	,2%	544	100,0%
NÖ	184	74,2%	6	2,4%	45	18,1%	13	5,2%	248	100,0%
OÖ	828	93,3%	35	3,9%	4	,5%	20	2,3%	887	100,0%
Szbg	65	26,2%	177	71,4%	5	2,0%	1	,4%	248	100,0%
Stmk	124	93,2%	8	6,0%	1	,8%			133	100,0%
Tirol	92	36,7%	157	62,5%	2	,8%			251	100,0%
Vbg	30	18,8%	104	65,0%	19	11,9%	7	4,4%	160	100,0%
Wien	98	31,6%	55	17,7%	153	49,4%	4	1,3%	310	100,0%
Gesamt	1522	51,7%	1106	37,5%	235	8,0%	83	2,8%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

**Tabelle 43: Förderfälle je Bundesland und Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmen-
typ**

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker- training		Absolventen- training		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Bundesland Bgld	48	3,2%	74	6,7%	6	2,6%	37	44,6%	165	5,6%
Kärnten	53	3,5%	490	44,3%			1	1,2%	544	18,5%
NÖ	184	12,1%	6	,5%	45	19,1%	13	15,7%	248	8,4%
OÖ	828	54,4%	35	3,2%	4	1,7%	20	24,1%	887	30,1%
Szbg	65	4,3%	177	16,0%	5	2,1%	1	1,2%	248	8,4%
Stmk	124	8,1%	8	,7%	1	,4%			133	4,5%
Tirol	92	6,0%	157	14,2%	2	,9%			251	8,5%
Vbg	30	2,0%	104	9,4%	19	8,1%	7	8,4%	160	5,4%
Wien	98	6,4%	55	5,0%	153	65,1%	4	4,8%	310	10,5%
Gesamt	1522	100,0%	1106	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

**Tabelle 44: Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmen-
typ**

Maßnahmentyp	Förderfallabfolge						Gesamt	
	1. Maßnahme		2. Maßnahme		3. Maßnahme		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Arbeitstraining	1384	90,9%	134	8,8%	4	,3%	1522	100,0%
Arbeitserprobung	1012	91,5%	91	8,2%	3	,3%	1106	100,0%
Jungakademikertraining	210	89,4%	25	10,6%			235	100,0%
Absolvententraining	78	94,0%	5	6,0%			83	100,0%
Gesamt	2684	91,1%	255	8,7%	7	,2%	2946	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 45: Strukturierung der Maßnahmen, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp

			Maßnahmentyp							
			Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Normalarbeitsplatz	Training in Phasen unterteilt	ja	15	53,6%	13	34,2%	7	41,2%	4	22,2%
		nein	13	46,4%	25	65,8%	10	58,8%	14	77,8%
	Gesamt		28	100,0%	38	100,0%	17	100,0%	18	100,0%
	auch Theorie vermittelt	ja	18	62,1%	12	30,0%	10	58,8%	5	27,8%
		nein	11	37,9%	28	70,0%	7	41,2%	13	72,2%
	Gesamt		29	100,0%	40	100,0%	17	100,0%	18	100,0%
	Unterrichtsmaterialien vorhanden	ja	13	44,8%	6	14,3%	7	36,8%	4	21,1%
		nein	16	55,2%	36	85,7%	12	63,2%	15	78,9%
	Gesamt		29	100,0%	42	100,0%	19	100,0%	19	100,0%
	Schulungsplan	ja	12	41,4%	6	14,3%	3	15,8%	2	10,5%
nein		17	58,6%	36	85,7%	16	84,2%	17	89,5%	
Gesamt		29	100,0%	42	100,0%	19	100,0%	19	100,0%	
Transitarbeitsplatz	Training in Phasen unterteilt	ja	14	93,3%	6	66,7%			1	100,0%
		nein	1	6,7%	3	33,3%				
	Gesamt		15	100,0%	9	100,0%			1	100,0%
	auch Theorie vermittelt	ja	10	71,4%	3	37,5%			1	100,0%
		nein	4	28,6%	5	62,5%				
	Gesamt		14	100,0%	8	100,0%			1	100,0%
	Unterrichtsmaterialien vorhanden	ja	9	64,3%	3	37,5%			1	100,0%
		nein	5	35,7%	5	62,5%				
	Gesamt		14	100,0%	8	100,0%			1	100,0%
	Schulungsplan	ja	8	57,1%	2	22,2%			1	100,0%
nein		6	42,9%	7	77,8%					
Gesamt		14	100,0%	9	100,0%			1	100,0%	
Total	Training in Phasen unterteilt	ja	29	67,4%	19	40,4%	7	38,9%	5	26,3%
		nein	14	32,6%	28	59,6%	11	61,1%	14	73,7%
	Gesamt		43	100,0%	47	100,0%	18	100,0%	19	100,0%
	auch Theorie vermittelt	ja	28	65,1%	15	31,3%	11	61,1%	6	31,6%
		nein	15	34,9%	33	68,8%	7	38,9%	13	68,4%
	Gesamt		43	100,0%	48	100,0%	18	100,0%	19	100,0%
	Unterrichtsmaterialien vorhanden	ja	22	51,2%	9	18,0%	8	40,0%	5	25,0%
		nein	21	48,8%	41	82,0%	12	60,0%	15	75,0%
	Gesamt		43	100,0%	50	100,0%	20	100,0%	20	100,0%
	Schulungsplan	ja	20	46,5%	8	15,7%	3	15,0%	3	15,0%
nein		23	53,5%	43	84,3%	17	85,0%	17	85,0%	
Gesamt		43	100,0%	51	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 46: zuletzt ausgeübter Beruf differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp								Gesamt	
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker -training		Absolventen- training		Anzahl	Anteil
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
zuletzt ausgeübter Beruf fein	Land- und Forstwirtschaft	35	2,3%	17	1,6%	11	4,7%			63	2,2%
	Steine - Erden	11	,7%	2	,2%					13	,4%
	Bau	94	6,2%	81	7,4%					175	6,0%
	Metall - Elektroberufe	128	8,4%	95	8,7%			2	2,4%	225	7,7%
	Holz	59	3,9%	53	4,8%					112	3,8%
	Leder	2	,1%							2	,1%
	Textil	2	,1%	6	,5%					8	,3%
	Bekleidung	20	1,3%	21	1,9%					41	1,4%
	Papier	5	,3%	3	,3%					8	,3%
	Grafik	17	1,1%	18	1,6%					35	1,2%
	Chemie	14	,9%	4	,4%					18	,6%
	Nahrung	19	1,3%	11	1,0%					30	1,0%
	Maschinenisten	14	,9%	9	,8%					23	,8%
	Hilfsberufe	280	18,5%	177	16,2%					457	15,6%
	Handel	100	6,6%	133	12,2%			2	2,4%	235	8,0%
	Verkehr	33	2,2%	35	3,2%					68	2,3%
	Fremdenverkehr	118	7,8%	100	9,1%			1	1,2%	219	7,5%
	Hausgehilfen	11	,7%	5	,5%					16	,5%
	Reinigung	56	3,7%	28	2,6%					84	2,9%
	Friseur	18	1,2%	24	2,2%					42	1,4%
	sonstige Dienste	5	,3%	4	,4%					9	,3%
	Techniker	71	4,7%	25	2,3%	7	3,0%	10	12,0%	113	3,9%
	Verwaltung	2	,1%							2	,1%
	Wirtschaftsberuf, Jurist	6	,4%	4	,4%	25	10,6%			35	1,2%
	Büroberufe	259	17,1%	157	14,4%	4	1,7%	58	69,9%	478	16,3%
	Gesundheit	62	4,1%	46	4,2%	47	20,0%	5	6,0%	160	5,5%
	Lehr- und Kulturberufe	75	4,9%	36	3,3%	141	60,0%	5	6,0%	257	8,8%
unbestimmt	6	,4%	12	1,1%					18	,6%	
Gesamt		1522	100%	1106	101,1%	235	100,0%	83	100%	2946	100,6%
zuletzt ausgeübter Beruf 3 Gruppen	keine Angabe	6	,4%	12	1,1%					18	,6%
	Saisonberufe	258	17,0%	200	18,3%	11	4,7%	1	1,2%	470	16,1%
	Produktionsberufe	560	36,9%	397	36,3%			2	2,4%	959	32,8%
Gesamt	Dienstleistungsberufe	698	46,0%	497	45,4%	224	95,3%	80	96,4%	1499	51,2%
Gesamt		1522	100%	1106	101,1%	235	100,0%	83	100%	2946	100,6%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 47: Organisationsform der Betriebe differenziert nach Arbeitsplattform und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Total	Bund/Land/Gemeinde	15	11,7%	17	17,2%	4	15,4%	7	24,1%
	Verein	62	48,4%	19	19,2%	10	38,5%	8	27,6%
	Einzelunternehmer	17	13,3%	30	30,3%	7	26,9%	4	13,8%
	Sozioökonomisches Projekt	2	1,6%	1	1,0%	0	,0%	0	,0%
	AG	4	3,1%	4	4,0%	0	,0%	5	17,2%
	GesmbH	23	18,0%	23	23,2%	3	11,5%	4	13,8%
	GesBR, OHG, OEG, KG, KEG	3	2,3%	5	5,1%	2	7,7%	1	3,4%
	Sonstiges	2	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	128	100,0%	99	100,0%	26	100,0%	29	100,0%
Normalarbeitsplatz	Bund/Land/Gemeinde	15	19,2%	15	18,1%	4	15,4%	7	28,0%
	Verein	14	17,9%	7	8,4%	10	38,5%	4	16,0%
	Einzelunternehmer	17	21,8%	30	36,1%	7	26,9%	4	16,0%
	Sozioökonomisches Projekt	1	1,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	AG	4	5,1%	4	4,8%	0	,0%	5	20,0%
	GesmbH	22	28,2%	22	26,5%	3	11,5%	4	16,0%
	GesBR, OHG, OEG, KG, KEG	3	3,8%	5	6,0%	2	7,7%	1	4,0%
	Sonstiges	2	2,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	78	100,0%	83	100,0%	26	100,0%	25	100,0%
Transitarbeitsplatz	Bund/Land/Gemeinde	0	,0%	2	12,5%	0	,0%	0	,0%
	Verein	48	96,0%	12	75,0%	0	,0%	4	100,0%
	Sozioökonomisches Projekt	1	2,0%	1	6,3%	0	,0%	0	,0%
	GesmbH	1	2,0%	1	6,3%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	50	100,0%	16	100,0%	0	,0%	4	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 48: Wirtschaftsklasse der Betriebe differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Herstellung von Nahrungs- und Genussm. und Getränken	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herst. von Möbeln)	1	1,6%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Herstellung und Verarbeitung von Papier	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	2	3,1%	0	,0%	1	9,1%	0	,0%
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1	1,6%	1	2,0%	0	,0%	2	33,3%
Herst., Bearb. von Glas, Herst. von Waren aus St. und Erden	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Herstellung von Metallerzeugnissen	0	,0%	2	4,1%	0	,0%	0	,0%
Maschinenbau	0	,0%	3	6,1%	0	,0%	0	,0%
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstr. und Sonst.	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Bauwesen	2	3,1%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Kraftfahrzeughandel; Instandh. und Rep. von KFZ; Tankstellen	2	3,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Handelsvermittlung und Grosshandel (ohne Handel mit KFZ)	3	4,7%	4	8,2%	0	,0%	0	,0%
Einzelhandel (ohne H. mit KFZ und ohne Tankst.); Reparatur	1	1,6%	5	10,2%	0	,0%	1	16,7%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3	4,7%	3	6,1%	0	,0%	1	16,7%
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Versicherungswesen	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	1	16,7%
mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigk.	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Realitätenwesen	0	,0%	0	,0%	1	9,1%	0	,0%
Datenverarbeitung und Datenbanken	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Forschung und Entwicklung	1	1,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	3	4,7%	3	6,1%	1	9,1%	0	,0%
öffentliche Verwaltung, Landesv., Sozialversicherung	5	7,8%	7	14,3%	1	9,1%	0	,0%
Unterrichtswesen	2	3,1%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	27	42,2%	10	20,4%	6	54,5%	1	16,7%
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Interessenvertretungen, kirchl. Vereinigungen, sonst. Ver.	3	4,7%	3	6,1%	0	,0%	0	,0%
Kultur, Sport und Unterhaltung	0	,0%	0	,0%	1	9,1%	0	,0%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2	3,1%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%
Gesamt	64	100,0%	49	100,0%	11	100,0%	6	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 49: Art des letzten Bezugs differenziert nach Maßnahmentyp

Art des letzten Bezugs	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AL	63	44,1%	43	41,7%	6	21,4%	1	3,2%
NH	35	24,5%	22	21,4%	2	7,1%		
SNH	1	,7%	1	1,0%				
DLU	2	1,4%	3	2,9%	1	3,6%		
KUG	4	2,8%	2	1,9%				
keinen Bezug	38	26,6%	32	31,1%	19	67,9%	30	96,8%
Gesamt	143	100,0%	103	100,0%	28	100,0%	31	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 50: Hintergründe für Maßnahmenbesuch differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Fälle	Anteil
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil		
Arbeitsmarktsituation	21	14,2%	20	18,3%	1	5,0%	2	25,0%	44	15,4%
Motivation	1	,7%	1	,9%					2	,7%
psych., geistige Beh., soziale Probl. (Haft, Drogen, LZA ..)	60	40,5%	30	27,5%					90	31,6%
Arbeitsbelastung zu hoch / zu langsam	7	4,7%	3	2,8%					10	3,5%
körperliche Beh. / gesundh. Probleme als AusländerIn benachteiligt	15	10,1%	8	7,3%					23	8,1%
2	1,4%	6	5,5%					8	2,8%	
Kinderbetr., Wiedereinsteig., Pflege	19	12,8%	17	15,6%	2	10,0%			38	13,3%
als Frau benachteiligt	1	,7%							1	,4%
Alter (zu alt)	18	12,2%	14	12,8%					32	11,2%
unterqualifiziert (auch unpass. Qual., unsich. Auftreten)	51	34,5%	32	29,4%	5	25,0%	4	50,0%	92	32,3%
überqualifiziert	1	,7%							1	,4%
Arbeitszeit	6	4,1%	5	4,6%					11	3,9%
Anfahrtsweg	1	,7%	5	4,6%					6	2,1%
Lohn, Lohnforderungen	1	,7%	3	2,8%					4	1,4%
spezifische Jobwünsche, warten auf best. DV	15	10,1%	17	15,6%	3	15,0%			35	12,3%
fehlender Präsenzdienst	3	2,0%	1	,9%					4	1,4%
in Ausbildung / BO	24	16,2%	13	11,9%	6	30,0%	1	12,5%	44	15,4%
fehlende Berufspraxis	28	18,9%	20	18,3%	10	50,0%	5	62,5%	63	22,1%
Saisonarbeitslosigkeit / befristete Arbeit			5	4,6%					5	1,8%
sonstiges	9	6,1%	12	11,0%	1	5,0%	1	12,5%	23	8,1%
Gesamt	148	191,2%	109	194,5%	20	140,0%	8	162,5%	285	188,1%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 51: Vorkarriere der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
arbeitslos und bei Bewerbungen häufig abgelehnt worden	51	33,6%	32	28,3%	2	6,9%	3	9,7%
arbeitslos und Bewerbungen selbst häufig abgelehnt	4	2,6%	5	4,4%				
vorübergehend arbeitslos, vorher längere DV's	19	12,5%	20	17,7%				
Dienstverhältnisse nur kurz ausgeübt	14	9,2%	15	13,3%	2	6,9%	1	3,2%
in DV's bald gekündigt worden	4	2,6%	3	2,7%				
gar nicht oder selten beworben (Kinderbetreuung ...)	24	15,8%	9	8,0%				
Schule oder Studium	23	15,1%	22	19,5%	25	86,2%	27	87,1%
sonstiges	13	8,6%	7	6,2%				
Gesamt	152	100,0%	113	100,0%	29	100,0%	31	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 52: Hintergründe für Maßnahmenbesuch, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsmarktsituation	11	7,5%	8	7,5%	2	8,3%	5	16,7%
psych., geistige Beh., soziale Probl. (Haft, Drogen, LZA ..)	43	29,3%	19	17,9%				
Arbeitsbelastung zu hoch / zu langsam	2	1,4%	1	,9%				
körperliche Beh. / gesundh. Probleme	10	6,8%	5	4,7%				
als AusländerIn benachteiligt	1	,7%	5	4,7%				
Kinderbetr., Wiedereinsteig., Pflege	11	7,5%	7	6,6%	1	4,2%		
als Frau benachteiligt	1	,7%					1	3,3%
Alter (zu alt)	12	8,2%	9	8,5%				
unterqualifiziert (auch unpass. Qual., unsich. Auftreten)	19	12,9%	10	9,4%	4	16,7%	3	10,0%
Arbeitszeit			3	2,8%				
Anfahrtsweg			1	,9%				
Lohn, Lohnforderungen	1	,7%	1	,9%				
spezifische Jobwünsche, warten auf best. DV	7	4,8%	7	6,6%	2	8,3%	2	6,7%
fehlender Präsenzdienst			1	,9%				
fehlende Berufspraxis	24	16,3%	21	19,8%	15	62,5%	17	56,7%
Saisonarbeitslosigkeit / befristete Arbeit			3	2,8%				
sonstiges	5	3,4%	5	4,7%			2	6,7%
Gesamt	147	100,0%	106	100,0%	24	100,0%	30	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 53: Nutzen der Geförderten durch die Maßnahme nach Angabe der Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verbesserung von Motivation und Selbsthilfe	7	16,3%	4	8,3%				
Orientierung, Kennenlernen verschiedenster Arbeitsbereiche	6	14,0%	13	27,1%	7	35,0%	1	5,0%
Trainieren der Arbeitstugenden, Arbeitsalltag kennenlernen	12	27,9%	14	29,2%	1	5,0%	3	15,0%
Erhalt einer Arbeitsbestätigung/eines Arbeitszeugnisses	2	4,7%	2	4,2%				
Aktualisierung des Wissensstandes			2	4,2%	1	5,0%		
Erleichterung des Berufseinstiegs	11	25,6%	26	54,2%	16	80,0%	11	55,0%
Chance einer Übernahme in ein Dienstverhältnis	8	18,6%	17	35,4%	4	20,0%	3	15,0%
Grundsicherung durch DLU	2	4,7%						
Aus- und Weiterbildung, Erweiterung fachlicher Fähigkeiten	33	76,7%	18	37,5%	5	25,0%	3	15,0%
soziale Integration	5	11,6%	3	6,3%			1	5,0%
Praxis, Anwendung des Gelernten	3	7,0%	2	4,2%	7	35,0%	11	55,0%
geregelter Tagesablauf, Stabilisierung	7	16,3%	3	6,3%				
Verbesserung der Flexibilität	1	2,3%						
Ausführung einer interessanten Tätigkeit							1	5,0%
Persönlichkeitsbildung, Verbesserung der sozialen Kompetenz	2	4,7%					1	5,0%
Gesamt	43	230,2%	48	216,7%	20	205,0%	20	175,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 54: Nutzen der Geförderten durch die Maßnahme nach Angabe der Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Orientierung, Kennenlernen verschiedenster Arbeitsbereiche u	3	8,1%	5	11,1%	4	20,0%	1	5,3%
Trainieren der Arbeitstugenden, Arbeitsalltag kennenlernen	5	13,5%	6	13,3%			1	5,3%
Erhalt einer Arbeitsbestätigung/eines Arbeitszeugnisses	1	2,7%	1	2,2%				
Aktualisierung des Wissensstandes			1	2,2%	1	5,0%		
Erleichterung des Berufseinstiegs	7	18,9%	11	24,4%	5	25,0%	6	31,6%
Chance einer Übernahme in ein Dienstverhältnis	4	10,8%	9	20,0%	3	15,0%		
Grundsicherung durch DLU	1	2,7%						
Aus- und Weiterbildung, Erweiterung fachlicher Fähigkeiten	9	24,3%	10	22,2%	2	10,0%	2	10,5%
soziale Integration	1	2,7%						
Praxis, Anwendung des Gelernten	3	8,1%			5	25,0%	7	36,8%
geregelter Tagesablauf, Stabilisierung	3	8,1%	2	4,4%				
Ausführung einer interessanten Tätigkeit							1	5,3%
Persönlichkeitsbildung, Verbesserung der sozialen Kompetenz							1	5,3%
Gesamt	37	100,0%	45	100,0%	20	100,0%	19	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 55: Nutzen der Dienstgeber/Träger durch die Maßnahme nach eigener Angabe, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
qualifizierte Arbeitskraft	5	13,2%	6	12,5%	4	20,0%		
(vorübergehende) Personalknappheit auffangen	9	23,7%	8	16,7%	4	20,0%	10	52,6%
Kennenlernen und Abtesten von Arbeitskräften	26	68,4%	28	58,3%	10	50,0%	11	57,9%
billige Arbeitskraft, Existenzgrundlage des Betriebs/Trägers	23	60,5%	23	47,9%	15	75,0%	8	42,1%
öffentliches Ansehen, Engagement im sozialen Bereich	6	15,8%	3	6,3%				
geringer oder kein Nutzen bzw. Nachteile	5	13,2%	11	22,9%	2	10,0%	2	10,5%
kostengünstige Einschulungsphase	5	13,2%	5	10,4%	3	15,0%	2	10,5%
motivierte Arbeitskraft			1	2,1%				
Eröffnung neuer Aufgabenfelder					1	5,0%		
Gesamt	38	207,9%	48	177,1%	20	195,0%	19	174%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 56: Nutzen der Dienstgeber/Träger durch die Maßnahme nach eigener Angabe, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
qualifizierte Arbeitskraft	4	11,4%	3	6,7%	3	15,8%		
(vorübergehende) Personalknappheit auffangen	6	17,1%	2	4,4%	2	10,5%	7	36,8%
Kenntnislernen und Abtesten von Arbeitskräften	8	22,9%	12	26,7%	4	21,1%	7	36,8%
billige Arbeitskraft, Existenzgrundlage des öffentlichen Ansehen, Engagement im sozialen Bereich	13	37,1%	16	35,6%	7	36,8%	5	26,3%
geringer oder kein Nutzen bzw. Nachteile	1	2,9%	2	4,4%				
kostengünstige Einschulungsphase	1	2,9%	5	11,1%	2	10,5%		
motivierende Arbeitskraft	2	5,7%	4	8,9%				
Eröffnung neuer Aufgabenfelder			1	2,2%				
Gesamt	35	100,0%	45	100,0%	19	100,0%	19	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 57: Wochenarbeitszeit während der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wochenstunden während MN	bis 19 Std.		1	,9%				
	20 bis 25 Std.		15	10,3%	16	14,8%	1	3,3%
	26 bis 30 Std.		12	8,2%	7	6,5%	2	6,7%
	31 bis 37 Std.		15	10,3%	8	7,4%	1	3,3%
	ab 37 Std.		104	71,2%	76	70,4%	27	90,0%
Gesamt	146	100,0%	108	100,0%	30	100,0%	30	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 58: Wochenarbeitszeit während der Maßnahme, differenziert nach Schwervermittelbarkeitsattributen und Maßnahmentyp

			Maßnahmentyp			
			Arbeitstraining	Arbeitserprobung	Jungakademikertraining	Absolvententraining
kein Attribut	Wochenstunden während MN	Mittel	37,02	36,85	39,62	38,32
		Stdabw	3,97	6,89	3,93	2,58
		Anzahl	57	59	29	25
(fast) blind	Wochenstunden während MN	Mittel	37,50	,	,	,
		Stdabw	3,54	,	,	,
		Anzahl	2			
geistige Behinderung	Wochenstunden während MN	Mittel	37,56	38,69	,	,
		Stdabw	7,73	3,25	,	,
		Anzahl	9	13		
körperliche Behinderung	Wochenstunden während MN	Mittel	34,94	34,29	,	36,50
		Stdabw	6,75	8,62	,	4,43
		Anzahl	36	14		4
längere Abw. vom Erwerbl.	Wochenstunden während MN	Mittel	40,00	,	,	,
		Stdabw	,	,	,	,
		Anzahl	1			
Mobilitätseinschränkung	Wochenstunden während MN	Mittel	32,32	31,00	40,00	20,00
		Stdabw	7,96	9,94	,	,
		Anzahl	19	10	1	1
psychische Behinderung	Wochenstunden während MN	Mittel	39,21	37,00	,	,
		Stdabw	2,37	6,06	,	,
		Anzahl	19	10		
Schwangerschaft	Wochenstunden während MN	Mittel	35,00	25,00	,	,
		Stdabw	4,24	,	,	,
		Anzahl	2	1		
(fast) taub	Wochenstunden während MN	Mittel	38,00	38,00	,	,
		Stdabw	,	,	,	,
		Anzahl	1	1		

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 59: Maßnahmenbewertung durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp

			Maßnahmentyp							
			Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erreichbarkeit des Trainingsortes	sehr gut oder gut erreichbar	118	80,3%	87	80,6%	22	78,6%	19	61,3%	
	weniger gut erreichbar	15	10,2%	13	12,0%	4	14,3%	11	35,5%	
	schlecht erreichbar	14	9,5%	8	7,4%	2	7,1%	1	3,2%	
Gesamt		147	100,0%	108	100,0%	28	100,0%	31	100,0%	
tägliche Trainingszeiten	sollten eher kürzer sein (Durchhaltevermögen)	3	2,1%	4	4,0%					
	sollten eher kürzer sein (Betreuungspflicht)	5	3,5%	5	5,0%			1	4,3%	
	sollten eher kürzer sein (andere Gründe)	5	3,5%	7	7,0%			4	17,4%	
	sind in Ordnung	129	89,6%	84	84,0%	26	100,0%	18	78,3%	
	sollten eher länger sein	2	1,4%							
Gesamt		144	100,0%	100	100,0%	26	100,0%	23	100,0%	
Arbeitsklima	sehr zufrieden oder zufrieden	121	81,8%	79	70,5%	22	75,9%	23	82,1%	
	weniger zufrieden	19	12,8%	19	17,0%	5	17,2%	4	14,3%	
	gar nicht zufrieden	8	5,4%	14	12,5%	2	6,9%	1	3,6%	
Gesamt		148	100,0%	112	100,0%	29	100,0%	28	100,0%	
Probleme mit Kolleg./Vorges.	öfters/schwerwiegende Probl.	7	4,7%	14	12,6%	1	3,4%	2	6,9%	
	hin und wieder / kleine Probl.	21	14,1%	25	22,5%	4	13,8%	5	17,2%	
	nie	121	81,2%	72	64,9%	24	82,8%	22	75,9%	
Gesamt		149	100,0%	111	100,0%	29	100,0%	29	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 60: Bewertung von Normalarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp

Arbeitsplatz Normalarbeitsplatz		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erreichbarkeit des Trainingsortes	sehr gut oder gut erreichbar	70	76,1%	72	80,0%	22	78,6%	19	76,0%
	weniger gut erreichbar	12	13,0%	12	13,3%	4	14,3%	6	24,0%
	schlecht erreichbar	10	10,9%	6	6,7%	2	7,1%		
Gesamt		92	100,0%	90	100,0%	28	100,0%	25	100,0%
tägliche Trainingszeiten	sollten eher kürzer sein (Durchhaltevermögen)	2	2,2%	2	2,4%				
	sollten eher kürzer sein (Betreuungspflicht)	3	3,4%	3	3,7%				
	sollten eher kürzer sein (andere Gründe)	2	2,2%	6	7,3%			3	16,7%
	sind in Ordnung	80	89,9%	71	86,6%	26	100,0%	15	83,3%
	sollten eher länger sein	2	2,2%						
Gesamt		89	100,0%	82	100,0%	26	100,0%	18	100,0%
Arbeitsklima	sehr zufrieden oder zufrieden	76	81,7%	64	68,8%	22	75,9%	17	77,3%
	weniger zufrieden	11	11,8%	17	18,3%	5	17,2%	4	18,2%
	gar nicht zufrieden	6	6,5%	12	12,9%	2	6,9%	1	4,5%
Gesamt		93	100,0%	93	100,0%	29	100,0%	22	100,0%
Probleme mit Koll./Voges.	öfters/schwerwiegende Probl.	5	5,3%	11	12,0%	1	3,4%	2	8,7%
	hin und wieder / kleine Probl.	12	12,8%	23	25,0%	4	13,8%	4	17,4%
	nie	77	81,9%	58	63,0%	24	82,8%	17	73,9%
Gesamt		94	100,0%	92	100,0%	29	100,0%	23	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 61: Bewertung von Transitarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp

Arbeitsplatz Transitarbeitsplatz		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erreichbarkeit des Trainingsortes	sehr gut oder gut erreichbar	48	87,3%	15	83,3%				
	weniger gut erreichbar	3	5,5%	1	5,6%			5	83,3%
	schlecht erreichbar	4	7,3%	2	11,1%			1	16,7%
Gesamt		55	100,0%	18	100,0%			6	100,0%
tägliche Trainingszeiten	sollten eher kürzer sein (Durchhaltevermögen)	1	1,8%	2	11,1%				
	sollten eher kürzer sein (Betreuungspflicht)	2	3,6%	2	11,1%			1	20,0%
	sollten eher kürzer sein (andere Gründe)	3	5,5%	1	5,6%			1	20,0%
	sind in Ordnung	49	89,1%	13	72,2%			3	60,0%
	sollten eher länger sein								
Gesamt		55	100,0%	18	100,0%			5	100,0%
Arbeitsklima	sehr zufrieden oder zufrieden	45	81,8%	15	78,9%			6	100,0%
	weniger zufrieden	8	14,5%	2	10,5%				
	gar nicht zufrieden	2	3,6%	2	10,5%				
Gesamt		55	100,0%	19	100,0%			6	100,0%
Probleme mit Koll./Voges.	öfters/schwerwiegende Probl.	2	3,6%	3	15,8%				
	hin und wieder / kleine Probl.	9	16,4%	2	10,5%			1	16,7%
	nie	44	80,0%	14	73,7%			5	83,3%
Gesamt		55	100,0%	19	100,0%			6	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 62: Maßnahmenbewertung durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualität der Unterrichtsmaterialien	sehr gut	21	14,7%	7	6,7%			5	20,8%
	ausreichend	25	17,5%	7	6,7%			3	12,5%
	weniger gut	8	5,6%	3	2,9%				
	sehr schlecht	2	1,4%						
	es gab keine	87	60,8%	88	83,8%	25	100,0%	16	66,7%
Gesamt		143	100,0%	105	100,0%	25	100,0%	24	100,0%
Zufriedenheit mit Wissensvermittlung	es sollte mehr (Fort-)Bildung geben	32	23,2%	21	22,1%	5	19,2%	5	20,8%
	bin zufrieden	102	73,9%	73	76,8%	21	80,8%	19	79,2%
	es sollte weniger (Fort-)Bildung geben	4	2,9%	1	1,1%				
Gesamt		138	100,0%	95	100,0%	26	100,0%	24	100,0%
Verhältnis Theorie - Praxis	zuwenig Theorie	16	13,8%	11	15,5%	2	9,1%	2	12,5%
	Verhältnis ausgeglichen	90	77,6%	56	78,9%	20	90,9%	13	81,3%
	zuwenig Praxis	10	8,6%	4	5,6%			1	6,3%
Gesamt		116	100,0%	71	100,0%	22	100,0%	16	100,0%
Zufriedenheit mit Trainingsmethoden	sehr zufrieden	41	33,9%	20	26,7%	8	33,3%	4	20,0%
	zufrieden	63	52,1%	39	52,0%	14	58,3%	11	55,0%
	weniger zufrieden	11	9,1%	10	13,3%	1	4,2%	2	10,0%
	nicht zufrieden	6	5,0%	6	8,0%	1	4,2%	3	15,0%
Gesamt		121	100,0%	75	100,0%	24	100,0%	20	100,0%
Zufriedenheit mit Fachqualifikation der TrainerInnen	überqualifiziert	1	,7%						
	Qualifikation O.K.	91	62,8%	46	45,5%	16	64,0%	10	52,6%
	unterqualifiziert	9	6,2%	3	3,0%			1	5,3%
	es gab keine TrainerInnen	44	30,3%	52	51,5%	9	36,0%	8	42,1%
Gesamt		145	100,0%	101	100,0%	25	100,0%	19	100,0%
Umgang mit individuellen Problemen	es gab keine Probleme	68	47,2%	53	52,5%	17	77,3%	22	84,6%
	es wurde zuwenig auf Probleme eingegangen	25	17,4%	20	19,8%	2	9,1%	4	15,4%
	es wurde ausreichend auf Probleme eingegangen	50	34,7%	27	26,7%	3	13,6%		
	es wurde zuviel auf Probleme eingegangen	1	,7%	1	1,0%				
	Gesamt		144	100,0%	101	100,0%	22	100,0%	26

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 63: Bewertung von Normalarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp

Arbeitsplatz Normalarbeitsplatz		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualität der Unterrichtsmaterialien	sehr gut	6	6,8%	3	3,5%			2	11,1%
	ausreichend	14	15,9%	6	7,0%				
	weniger gut	4	4,5%						
	sehr schlecht								
	es gab keine	64	72,7%	77	89,5%	25	100,0%	16	88,9%
Gesamt		88	100,0%	86	100,0%	25	100,0%	18	100,0%
Zufriedenheit mit Wissensvermittlung	es sollte mehr (Fort-)Bildung geben	17	20,0%	14	18,4%	5	19,2%	5	27,8%
	bin zufrieden	67	78,8%	61	80,3%	21	80,8%	13	72,2%
	es sollte weniger (Fort-)Bildung geben	1	1,2%	1	1,3%				
Gesamt		85	100,0%	76	100,0%	26	100,0%	18	100,0%
Verhältnis Theorie - Praxis	zuwenig Theorie	8	12,3%	8	15,4%	2	9,1%	2	20,0%
	Verhältnis ausgeglichen	52	80,0%	43	82,7%	20	90,9%	8	80,0%
	zuwenig Praxis	5	7,7%	1	1,9%				
Gesamt		65	100,0%	52	100,0%	22	100,0%	10	100,0%
Zufriedenheit mit Trainingsmethoden	sehr zufrieden	19	28,4%	12	20,7%	8	33,3%	4	28,6%
	zufrieden	41	61,2%	33	56,9%	14	58,3%	5	35,7%
	weniger zufrieden	5	7,5%	8	13,8%	1	4,2%	2	14,3%
	nicht zufrieden	2	3,0%	5	8,6%	1	4,2%	3	21,4%
Gesamt		67	100,0%	58	100,0%	24	100,0%	14	100,0%
Zufriedenheit mit Fachqualifikation der TrainerInnen	überqualifiziert								
	Qualifikation O.K.	46	52,9%	33	39,8%	16	64,0%	4	30,8%
	unterqualifiziert	2	2,3%	1	1,2%			1	7,7%
	es gab keine TrainerInnen	39	44,8%	49	59,0%	9	36,0%	8	61,5%
Gesamt		87	100,0%	83	100,0%	25	100,0%	13	100,0%
Umgang mit individuellen Problemen	es gab keine Probleme	46	51,1%	49	59,8%	17	77,3%	17	85,0%
	es wurde zuwenig auf Probleme eingegangen	17	18,9%	14	17,1%	2	9,1%	3	15,0%
	es wurde ausreichend auf Probleme eingegangen	26	28,9%	19	23,2%	3	13,6%		
	es wurde zuviel auf Probleme eingegangen	1	1,1%						
Gesamt		90	100,0%	82	100,0%	22	100,0%	20	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 64: Bewertung von Transitarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp

Arbeitsplatz Transitarbeitsplatz		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualität der Unterrichtsmaterialien	sehr gut	15	27,3%	4	21,1%			3	50,0%
	ausreichend	11	20,0%	1	5,3%			3	50,0%
	weniger gut	4	7,3%	3	15,8%				
	sehr schlecht	2	3,6%						
	es gab keine	23	41,8%	11	57,9%				
Gesamt		55	100,0%	19	100,0%			6	100,0%
Zufriedenheit mit Wissensvermittlung	es sollte mehr (Fort-)Bildung geben	15	28,3%	7	36,8%				
	bin zufrieden	35	66,0%	12	63,2%			6	100,0%
	es sollte weniger (Fort-)Bildung geben	3	5,7%						
Gesamt		53	100,0%	19	100,0%			6	100,0%
Verhältnis Theorie - Praxis	zuwenig Theorie	8	15,7%	3	15,8%				
	Verhältnis ausgeglichen	38	74,5%	13	68,4%			5	83,3%
	zuwenig Praxis	5	9,8%	3	15,8%			1	16,7%
Gesamt		51	100,0%	19	100,0%			6	100,0%
Zufriedenheit mit Trainingsmethoden	sehr zufrieden	22	40,7%	8	47,1%				
	zufrieden	22	40,7%	6	35,3%			6	100,0%
	weniger zufrieden	6	11,1%	2	11,8%				
	nicht zufrieden	4	7,4%	1	5,9%				
Gesamt		54	100,0%	17	100,0%			6	100,0%
Zufriedenheit mit Fachqualifikation der TrainerInnen	überqualifiziert	1	1,7%						
	Qualifikation O.K.	45	77,6%	13	72,2%			6	100,0%
	unterqualifiziert	7	12,1%	2	11,1%				
	es gab keine TrainerInnen	5	8,6%	3	16,7%				
Gesamt		58	100,0%	18	100,0%			6	100,0%
Umgang mit individuellen Problemen	es gab keine Probleme	22	40,7%	4	21,1%			5	83,3%
	es wurde zuwenig auf Probleme eingegangen	8	14,8%	6	31,6%			1	16,7%
	es wurde ausreichend auf Probleme eingegangen	24	44,4%	8	42,1%				
	es wurde zuviel auf Probleme eingegangen			1	5,3%				
	Gesamt		54	100,0%	19	100,0%			6

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 65: Art des gewünschten Hilfsangebotes, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp			
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hilfe bei Drogen- und Alkoholproblemen	1	12,5%	1	14,3%
Kinderbetreuung	2	25,0%	1	14,3%
Psycholog/e/in	3	37,5%	3	42,9%
finanzielle Hilfe, Schuldnerberatung	1	12,5%	4	57,1%
Sozialarbeit	3	37,5%		
Gesamt	8	125,0%	7	128,6%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 66: Hintergründe einer Unterforderung durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Tätigkeiten zu wenig anspruchsvoll	21	72,4%	15	71,4%	5	83,3%	5	83,3%
Vorkenntnisse bereits vorhanden	6	20,7%	5	23,8%			1	16,7%
unterschiedliche Niveaus der TeilnehmerInnen	4	13,8%	2	9,5%				
Arbeitspensum zu gering	4	13,8%	1	4,8%				
zu wenig Weiterbildung	3	10,3%	1	4,8%	1	16,7%	1	16,7%
Gesamt	29	131,0%	21	114,3%	6	100,0%	6	116,7%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 67: Hintergründe einer Überforderung durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen

	Maßnahmentyp							
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
zu hohes Arbeitspensum	2	20,0%	4	30,8%			1	100,0%
geistig behindert / überfordert	1	10,0%	1	7,7%				
körperlich behindert / überfordert	3	30,0%	2	15,4%			1	100,0%
psychisch behindert			3	23,1%				
Praxisferne	1	10,0%			1	33,3%		
fehlende Sprachkenntnisse			1	7,7%				
fehlende Praxis / Vorkenntnisse	5	50,0%	3	23,1%	2	66,7%		
Eingriff in Privatsphäre			1	7,7%				
mangelnde EDV-Kenntnisse	1	10,0%	1	7,7%				
zu wenig Betreuung			3	23,1%	1	33,3%		
Gesamt	10	130,0%	13	146,2%	3	133,3%	1	200,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 68: Verbesserung der beruflichen Perspektive, differenziert nach Maßnahmentyp, Übernahme in ein Dienstverhältnis und Arbeitsplatztyp

		Maßnahmentyp							
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Total	intensive Verbesserung	47	31,8%	28	25,7%	14	48,3%	9	32,1%
	geringe Verbesserung	41	27,7%	28	25,7%	8	27,6%	4	14,3%
	keine Verbesserung	57	38,5%	50	45,9%	7	24,1%	14	50,0%
	geringe Verschlechterung	2	1,4%	2	1,8%				
	intensive Verschlechterung	1	,7%	1	,9%			1	3,6%
	Gesamt	148	100,0%	109	100,0%	29	100,0%	28	100,0%
keine Übernahme	intensive Verbesserung	25	23,8%	8	11,9%	3	25,0%	5	26,3%
	geringe Verbesserung	30	28,6%	20	29,9%	4	33,3%	1	5,3%
	keine Verbesserung	47	44,8%	37	55,2%	5	41,7%	12	63,2%
	geringe Verschlechterung	2	1,9%	1	1,5%				
	intensive Verschlechterung	1	1,0%	1	1,5%			1	5,3%
	Gesamt	105	100,0%	67	100,0%	12	100,0%	19	100,0%
Übernahme	intensive Verbesserung	21	51,2%	20	47,6%	11	64,7%	4	44,4%
	geringe Verbesserung	11	26,8%	8	19,0%	4	23,5%	3	33,3%
	keine Verbesserung	9	22,0%	13	31,0%	2	11,8%	2	22,2%
	geringe Verschlechterung			1	2,4%				
	Gesamt	41	100,0%	42	100,0%	17	100,0%	9	100,0%
Normalarbeitsplatz	intensive Verbesserung	31	34,4%	25	27,8%	14	48,3%	8	34,8%
	geringe Verbesserung	29	32,2%	24	26,7%	8	27,6%	4	17,4%
	keine Verbesserung	29	32,2%	39	43,3%	7	24,1%	10	43,5%
	geringe Verschlechterung			1	1,1%				
	intensive Verschlechterung	1	1,1%	1	1,1%			1	4,3%
	Gesamt	90	100,0%	90	100,0%	29	100,0%	23	100,0%
Transitarbeitsplatz	intensive Verbesserung	16	27,6%	3	15,8%			1	20,0%
	geringe Verbesserung	12	20,7%	4	21,1%				
	keine Verbesserung	28	48,3%	11	57,9%			4	80,0%
	geringe Verschlechterung	2	3,4%	1	5,3%				
	Gesamt	58	100,0%	19	100,0%			5	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank“, 1999; N=327/137

Tabelle 69: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Vorkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
BESCH-ZA 0%	123	45,7%	132	35,0%	18	52,9%	7	50,0%	280	40,3%
4. J. vor MN 1-10%	12	4,5%	19	5,0%	3	8,8%			34	4,9%
11-20%	11	4,1%	20	5,3%	3	8,8%	4	28,6%	38	5,5%
21-30%	13	4,8%	13	3,4%			1	7,1%	27	3,9%
31-40%	8	3,0%	13	3,4%	1	2,9%	1	7,1%	23	3,3%
41-50%	2	,7%	14	3,7%	1	2,9%			17	2,4%
51-60%	3	1,1%	11	2,9%	2	5,9%			16	2,3%
61-70%	5	1,9%	12	3,2%					17	2,4%
71-80%	6	2,2%	11	2,9%					17	2,4%
81-90%	8	3,0%	11	2,9%					19	2,7%
91-100%	78	29,0%	121	32,1%	6	17,6%	1	7,1%	206	29,7%
Gesamt	269	100,0%	377	100,0%	34	100,0%	14	100,0%	694	100,0%
BESCH-ZA 0%	579	42,2%	394	37,3%	125	54,1%	42	51,2%	1140	41,6%
3. J. vor MN 1-10%	111	8,1%	40	3,8%	30	13,0%	27	32,9%	208	7,6%
11-20%	70	5,1%	46	4,4%	22	9,5%	6	7,3%	144	5,2%
21-30%	57	4,2%	40	3,8%	11	4,8%	3	3,7%	111	4,0%
31-40%	45	3,3%	40	3,8%	8	3,5%			93	3,4%
41-50%	51	3,7%	44	4,2%	4	1,7%			99	3,6%
51-60%	54	3,9%	33	3,1%	5	2,2%			92	3,4%
61-70%	42	3,1%	47	4,4%	2	,9%			91	3,3%
71-80%	40	2,9%	43	4,1%	5	2,2%			88	3,2%
81-90%	58	4,2%	42	4,0%	4	1,7%			104	3,8%
91-100%	266	19,4%	288	27,2%	15	6,5%	4	4,9%	573	20,9%
Gesamt	1373	100,0%	1057	100,0%	231	100,0%	82	100,0%	2743	100,0%
BESCH-ZA 0%	620	41,1%	378	34,4%	126	53,8%	45	54,2%	1169	40,0%
2. J. vor MN 1-10%	147	9,7%	93	8,5%	27	11,5%	25	30,1%	292	10,0%
11-20%	103	6,8%	51	4,6%	20	8,5%	4	4,8%	178	6,1%
21-30%	57	3,8%	52	4,7%	12	5,1%			121	4,1%
31-40%	56	3,7%	41	3,7%	10	4,3%			107	3,7%
41-50%	69	4,6%	39	3,5%	6	2,6%	1	1,2%	115	3,9%
51-60%	71	4,7%	47	4,3%	2	,9%	3	3,6%	123	4,2%
61-70%	58	3,8%	50	4,5%	5	2,1%			113	3,9%
71-80%	55	3,6%	49	4,5%	4	1,7%	1	1,2%	109	3,7%
81-90%	42	2,8%	52	4,7%	5	2,1%			99	3,4%
91-100%	231	15,3%	248	22,5%	17	7,3%	4	4,8%	500	17,1%
Gesamt	1509	100,0%	1100	100,0%	234	100,0%	83	100,0%	2926	100,0%
BESCH-ZA 0%	761	50,1%	402	36,3%	126	53,8%	48	57,8%	1337	45,4%
1. J. vor MN 1-10%	197	13,0%	134	12,1%	27	11,5%	12	14,5%	370	12,6%
11-20%	106	7,0%	84	7,6%	10	4,3%	10	12,0%	210	7,1%
21-30%	80	5,3%	58	5,2%	5	2,1%	1	1,2%	144	4,9%
31-40%	72	4,7%	77	7,0%	7	3,0%	3	3,6%	159	5,4%
41-50%	74	4,9%	62	5,6%	9	3,8%	2	2,4%	147	5,0%
51-60%	57	3,8%	65	5,9%	7	3,0%			129	4,4%
61-70%	52	3,4%	47	4,2%	8	3,4%	2	2,4%	109	3,7%
71-80%	50	3,3%	51	4,6%	11	4,7%	2	2,4%	114	3,9%
81-90%	30	2,0%	42	3,8%	7	3,0%	2	2,4%	81	2,8%
91-100%	41	2,7%	84	7,6%	17	7,3%	1	1,2%	143	4,9%
Gesamt	1520	100,0%	1106	100,0%	234	100,0%	83	100,0%	2943	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 70: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Nachkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
BESCH-ZA 0%	421	27,7%	196	17,7%	28	11,9%	7	8,4%	652	22,2%
1. J. nach MN 1-10%	128	8,4%	59	5,3%	7	3,0%	1	1,2%	195	6,6%
11-20%	74	4,9%	50	4,5%	6	2,6%	4	4,8%	134	4,6%
21-30%	69	4,5%	52	4,7%	11	4,7%	2	2,4%	134	4,6%
31-40%	76	5,0%	47	4,3%	11	4,7%	2	2,4%	136	4,6%
41-50%	69	4,5%	66	6,0%	8	3,4%	3	3,6%	146	5,0%
51-60%	85	5,6%	72	6,5%	16	6,8%	2	2,4%	175	5,9%
61-70%	84	5,5%	84	7,6%	29	12,3%	11	13,3%	208	7,1%
71-80%	87	5,7%	81	7,3%	18	7,7%	16	19,3%	202	6,9%
81-90%	92	6,1%	86	7,8%	21	8,9%	6	7,2%	205	7,0%
91-100%	335	22,0%	312	28,2%	80	34,0%	29	34,9%	756	25,7%
Gesamt	1520	100,0%	1105	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2943	100,0%
BESCH-ZA 0%	207	28,5%	112	22,8%	16	13,4%	4	6,9%	339	24,3%
2. J. nach MN 1-10%	43	5,9%	17	3,5%	1	,8%	2	3,4%	63	4,5%
11-20%	33	4,5%	17	3,5%	4	3,4%	1	1,7%	55	3,9%
21-30%	23	3,2%	23	4,7%					46	3,3%
31-40%	28	3,9%	18	3,7%	3	2,5%	3	5,2%	52	3,7%
41-50%	25	3,4%	10	2,0%	3	2,5%	1	1,7%	39	2,8%
51-60%	24	3,3%	15	3,0%			1	1,7%	40	2,9%
61-70%	22	3,0%	27	5,5%	5	4,2%	4	6,9%	58	4,2%
71-80%	32	4,4%	21	4,3%	7	5,9%	2	3,4%	62	4,4%
81-90%	18	2,5%	21	4,3%	4	3,4%	1	1,7%	44	3,2%
91-100%	272	37,4%	211	42,9%	76	63,9%	39	67,2%	598	42,8%
Gesamt	727	100,0%	492	100,0%	119	100,0%	58	100,0%	1396	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 71: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Geschlecht und Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt		
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Mittel	Anzahl	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl			
Männlich	BESCH-ZA 4. J. vor MN	41,5%	120	50,1%	194	19,9%	11	5,4%	2	45,6%	327
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	35,9%	703	49,2%	538	19,9%	76	4,4%	27	39,7%	1344
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	30,8%	773	44,2%	555	19,0%	76	4,6%	27	34,9%	1431
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	17,1%	779	28,4%	559	17,6%	76	5,4%	27	21,3%	1441
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	25,3%	777	24,6%	558	45,1%	76	58,0%	27	26,7%	1438
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	42,4%	777	53,0%	558	62,7%	76	63,4%	27	48,0%	1438
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	49,5%	406	58,7%	251	66,3%	39	87,6%	20	54,7%	716
Weiblich	BESCH-ZA 4. J. vor MN	35,3%	149	39,5%	183	27,8%	23	16,6%	12	36,3%	367
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	32,3%	670	36,8%	518	15,2%	155	11,6%	55	31,2%	1398
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	31,5%	736	36,1%	544	17,8%	158	13,7%	56	31,0%	1494
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	18,5%	741	27,3%	546	23,6%	158	15,4%	56	22,1%	1501
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	26,8%	741	29,1%	546	41,2%	158	56,2%	56	30,2%	1501
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	45,4%	743	56,4%	546	64,4%	159	71,6%	56	52,4%	1504
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	52,9%	321	59,1%	240	81,6%	80	75,6%	38	59,8%	679

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 72: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp								Gesamt	
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Mittel	Anzahl
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
bis 24 J.	BESCH-ZA 4. J. vor MN	25,4%	89	34,0%	123	4,7%	2	8,4%	13	28,9%	227
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	27,1%	484	35,0%	451	19,0%	7	5,9%	77	28,9%	1019
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	28,5%	516	35,9%	471	24,0%	7	8,1%	77	30,3%	1071
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	18,4%	521	25,5%	473	19,9%	7	9,8%	77	20,9%	1078
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	27,2%	520	27,6%	473	49,1%	7	59,7%	77	29,8%	1077
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	45,7%	521	53,0%	473	69,0%	7	69,5%	77	50,8%	1078
25-34 J.	BESCH-ZA 2. J. nach MN	54,5%	251	61,0%	220	100,0%	4	81,3%	54	60,3%	529
	BESCH-ZA 4. J. vor MN	35,9%	86	42,4%	123	28,3%	30	,	0	38,3%	239
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	36,5%	451	45,6%	299	17,1%	212	50,0%	2	35,1%	964
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	33,1%	512	42,8%	309	18,1%	215	23,6%	3	32,9%	1039
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	19,3%	514	30,7%	311	22,4%	215	29,2%	3	23,4%	1043
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	24,8%	513	30,1%	310	41,4%	215	35,4%	3	29,9%	1041
35-49 J.	BESCH-ZA 1. J. nach MN	44,2%	513	60,7%	310	63,5%	216	64,7%	3	53,2%	1042
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	49,6%	257	62,6%	136	77,8%	109	45,5%	3	59,2%	505
	BESCH-ZA 4. J. vor MN	51,7%	89	55,9%	108	,0%	2	100,0%	1	53,6%	200
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	38,8%	401	52,0%	253	8,9%	12	100,0%	2	43,4%	668
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	31,2%	443	44,1%	265	16,7%	12	98,6%	2	35,9%	722
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	15,1%	447	28,7%	267	9,7%	12	59,6%	2	20,1%	728
ab 50 J.	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	26,5%	447	23,3%	267	56,4%	12	13,7%	2	25,8%	728
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	41,7%	448	51,9%	267	66,0%	12	73,3%	2	45,9%	729
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	50,2%	202	50,4%	113	38,1%	6	,	0	50,0%	321
	BESCH-ZA 4. J. vor MN	58,9%	5	65,6%	23	,	,	,	0	64,4%	28
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	47,5%	37	54,0%	54	,	,	,0%	1	50,8%	92
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	38,0%	38	43,2%	55	,	,	,0%	1	40,6%	94
ab 50 J.	BESCH-ZA 1. J. vor MN	18,9%	38	28,1%	55	,	,	47,9%	1	24,6%	94
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	20,6%	38	18,8%	55	,	,	-18,6%	1	19,2%	94
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	39,6%	38	46,9%	55	,	,	29,3%	1	43,8%	94
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	30,6%	17	56,4%	23	,	,	100,0%	1	46,7%	41

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 73: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp								Gesamt		
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Mittel	Anzahl	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl			
kein Abschluß	BESCH-ZA 4. J. vor MN	3,1%	9	35,5%	15	,		,		23,3%	24	
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	13,9%	67	18,3%	54	,		,		15,8%	121	
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	19,3%	71	14,2%	57	,		,		17,0%	128	
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	10,8%	71	7,5%	57	,		,		9,3%	128	
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	23,8%	71	35,4%	57	,		,		29,0%	128	
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	34,5%	71	42,9%	57	,		,		38,2%	128	
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	46,0%	36	39,0%	26	,		,		43,0%	62	
	PS	BESCH-ZA 4. J. vor MN	31,6%	136	35,5%	170	,		,	0	33,8%	306
		BESCH-ZA 3. J. vor MN	31,4%	611	34,9%	444	,		,0%	1	32,9%	1056
		BESCH-ZA 2. J. vor MN	27,4%	660	32,9%	468	,		,0%	1	29,7%	1129
BESCH-ZA 1. J. vor MN		14,6%	661	22,5%	472	,		47,9%	1	17,9%	1134	
BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.		21,7%	660	26,1%	471	,		-18,6%	1	23,5%	1132	
BESCH-ZA 1. J. nach MN		36,3%	660	48,6%	471	,		29,3%	1	41,4%	1132	
Lehre, BMS	BESCH-ZA 2. J. nach MN	42,7%	300	52,5%	194	,		100,0%	1	46,7%	495	
	BESCH-ZA 4. J. vor MN	49,9%	97	60,2%	164	,		,0%	4	55,5%	265	
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	41,1%	504	58,0%	465	,		2,5%	49	47,0%	1018	
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	36,4%	572	53,0%	478	,		5,1%	49	42,2%	1099	
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	20,1%	582	36,9%	478	,		6,9%	49	26,7%	1109	
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	28,1%	581	23,1%	478	,		60,7%	49	27,4%	1108	
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	48,3%	583	60,0%	478	,		67,6%	49	54,2%	1110	
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	52,7%	272	62,0%	222	,		86,9%	41	59,2%	535	
AHS, BHS, UNI	BESCH-ZA 4. J. vor MN	40,2%	27	18,1%	28	25,2%	34	21,0%	10	26,9%	99	
	BESCH-ZA 3. J. vor MN	31,3%	191	22,0%	94	16,7%	231	19,8%	32	22,9%	548	
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	32,4%	206	27,5%	97	18,2%	234	19,5%	33	25,0%	570	
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	23,8%	206	21,1%	99	21,6%	234	18,9%	33	22,2%	572	
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	34,9%	206	43,1%	99	42,4%	234	53,2%	33	40,4%	572	
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	58,7%	206	64,2%	99	63,8%	235	72,0%	33	62,5%	573	
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	69,6%	119	79,2%	50	76,6%	119	60,2%	16	73,4%	304	

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 74: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp								Gesamt	
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademiker-training		Absolventen-training		Mittel	Anzahl
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl		
kein Attribut	BESCH-ZA 2. J. vor MN	37,0%	596	45,6%	580	18,0%	228	10,8%	77	36,1%	1481
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	23,1%	599	31,5%	584	21,6%	228	11,3%	77	25,6%	1488
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	32,6%	599	25,5%	583	42,2%	228	61,8%	77	32,8%	1487
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	55,7%	600	57,0%	583	63,6%	229	73,1%	77	58,3%	1489
(fast) blind	BESCH-ZA 2. J. nach MN	65,1%	310	68,4%	268	77,1%	117	82,3%	53	69,4%	748
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	26,0%	6	37,4%	2	,0%	1	,		25,7%	9
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	6,8%	6	36,2%	2	,0%	1	,		12,6%	9
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	28,9%	6	13,8%	2	74,5%	1	,		30,6%	9
Präsenz-/Zivildienst	BESCH-ZA 1. J. nach MN	35,7%	6	50,0%	2	74,5%	1	,		43,2%	9
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	25,0%	2	100,0%	1	,	0	,		50,0%	3
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	51,7%	4	50,3%	2	7,3%	2	,		40,2%	8
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	22,3%	4	51,8%	2	2,9%	2	,		24,8%	8
geistige Behinderung	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	53,4%	4	14,0%	2	97,1%	2	,		54,5%	8
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	75,7%	4	65,8%	2	100,0%	2	,		79,3%	8
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	51,2%	2	21,9%	1	,	0	,		41,4%	3
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	27,1%	47	37,5%	77	,		,		33,5%	124
körperliche Behinderung	BESCH-ZA 1. J. vor MN	21,1%	47	24,8%	77	,		,		23,4%	124
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	7,2%	47	27,1%	77	,		,		19,6%	124
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	28,4%	47	51,9%	77	,		,		43,0%	124
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	36,0%	21	57,4%	38	,		,		49,8%	59
längere Abw. vom Erwerbl.	BESCH-ZA 2. J. vor MN	31,2%	348	37,1%	218	67,7%	1	2,6%	3	33,3%	570
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	16,2%	352	23,9%	219	83,0%	1	5,2%	3	19,2%	575
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	22,5%	350	28,6%	219	-25,8%	1	9,9%	3	24,7%	573
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	38,9%	351	52,5%	219	57,3%	1	15,1%	3	44,0%	574
Mobilitätseinschränkung	BESCH-ZA 2. J. nach MN	43,7%	157	46,6%	95	93,7%	1	54,7%	3	45,1%	256
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	1,3%	10	3,8%	3	,		,0%	1	1,7%	14
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	7,0%	10	,0%	3	,		47,9%	1	8,5%	14
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	5,6%	10	13,0%	3	,		-18,6%	1	5,4%	14
psychische Behinderung	BESCH-ZA 1. J. nach MN	12,6%	10	13,0%	3	,		29,3%	1	13,9%	14
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	5,8%	4	,0%	1	,		100,0%	1	20,5%	6
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	26,1%	191	25,7%	112	,0%	1	,0%	1	25,8%	305
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	14,3%	193	24,8%	113	,0%	1	,0%	1	18,1%	308
Schwangerschaft	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	29,8%	193	36,3%	113	84,7%	1	14,8%	1	32,3%	308
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	44,1%	193	61,1%	113	84,7%	1	14,8%	1	50,4%	308
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	57,8%	74	51,7%	38	,	0	,	0	55,7%	112
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	23,7%	268	31,9%	81	60,5%	1	,		25,7%	350
(fast) taub	BESCH-ZA 1. J. vor MN	10,1%	269	18,2%	81	39,7%	1	,		12,0%	351
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	20,8%	269	22,3%	81	-13,4%	1	,		21,0%	351
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	30,9%	269	40,5%	81	26,3%	1	,		33,1%	351
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	32,4%	140	41,8%	39	,0%	1	,		34,2%	180
(fast) taub	BESCH-ZA 2. J. vor MN	20,5%	28	31,7%	16	,		52,6%	1	25,2%	45
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	17,2%	29	19,7%	16	,		75,1%	1	19,3%	46
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-11,5%	29	7,7%	16	,		-75,1%	1	-6,2%	46
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	5,6%	29	27,4%	16	,		,0%	1	13,1%	46
(fast) taub	BESCH-ZA 2. J. nach MN	6,5%	14	,0%	8	,		,0%	1	3,9%	23
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	46,6%	11	67,0%	9	,		,		55,8%	20
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	30,1%	11	51,5%	9	,		,		39,7%	20
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	29,2%	11	32,2%	9	,		,		30,6%	20
(fast) taub	BESCH-ZA 1. J. nach MN	59,3%	11	83,7%	9	,		,		70,3%	20
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	64,4%	3	88,8%	3	,		,		76,6%	6

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 75: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Vorkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp

		Maßnahmentyp								Gesamt	
		Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
OLF-ZA 4. J. vor MN	0%	141	52,4%	191	50,7%	8	23,5%	1	7,1%	341	49,1%
	1-10%	33	12,3%	45	11,9%	1	2,9%			79	11,4%
	11-20%	9	3,3%	13	3,4%					22	3,2%
	21-30%	3	1,1%	7	1,9%					10	1,4%
	31-40%	3	1,1%	6	1,6%					9	1,3%
	41-50%	1	,4%	6	1,6%	1	2,9%			8	1,2%
	51-60%	2	,7%	4	1,1%	1	2,9%			7	1,0%
	61-70%	1	,4%	9	2,4%	2	5,9%	1	7,1%	13	1,9%
	71-80%	4	1,5%	6	1,6%			1	7,1%	11	1,6%
	81-90%	6	2,2%	13	3,4%	3	8,8%	4	28,6%	26	3,7%
	91-100%	66	24,5%	77	20,4%	18	52,9%	7	50,0%	168	24,2%
Gesamt		269	100,0%	377	100,0%	34	100,0%	14	100,0%	694	100,0%
OLF-ZA 3. J. vor MN	0%	589	42,9%	499	47,2%	21	9,1%	6	7,3%	1115	40,6%
	1-10%	217	15,8%	154	14,6%	5	2,2%			376	13,7%
	11-20%	58	4,2%	38	3,6%	7	3,0%			103	3,8%
	21-30%	41	3,0%	18	1,7%	5	2,2%			64	2,3%
	31-40%	27	2,0%	28	2,6%	4	1,7%			59	2,2%
	41-50%	21	1,5%	18	1,7%	5	2,2%			44	1,6%
	51-60%	26	1,9%	17	1,6%	4	1,7%	1	1,2%	48	1,7%
	61-70%	15	1,1%	15	1,4%	9	3,9%			39	1,4%
	71-80%	34	2,5%	16	1,5%	14	6,1%	4	4,9%	68	2,5%
	81-90%	44	3,2%	24	2,3%	21	9,1%	6	7,3%	95	3,5%
	91-100%	301	21,9%	230	21,8%	136	58,9%	65	79,3%	732	26,7%
Gesamt		1373	100,0%	1057	100,0%	231	100,0%	82	100,0%	2743	100,0%
OLF-ZA 2. J. vor MN	0%	616	40,8%	500	45,5%	24	10,3%	5	6,0%	1145	39,1%
	1-10%	307	20,3%	191	17,4%	7	3,0%	2	2,4%	507	17,3%
	11-20%	78	5,2%	44	4,0%	6	2,6%			128	4,4%
	21-30%	44	2,9%	31	2,8%	5	2,1%			80	2,7%
	31-40%	42	2,8%	34	3,1%	4	1,7%			80	2,7%
	41-50%	35	2,3%	21	1,9%	7	3,0%	4	4,8%	67	2,3%
	51-60%	42	2,8%	14	1,3%	11	4,7%	3	3,6%	70	2,4%
	61-70%	46	3,0%	21	1,9%	14	6,0%	3	3,6%	84	2,9%
	71-80%	38	2,5%	26	2,4%	14	6,0%	2	2,4%	80	2,7%
	81-90%	44	2,9%	27	2,5%	18	7,7%	8	9,6%	97	3,3%
	91-100%	217	14,4%	191	17,4%	124	53,0%	56	67,5%	588	20,1%
Gesamt		1509	100,0%	1100	100,0%	234	100,0%	83	100,0%	2926	100,0%
OLF-ZA 1. J. vor MN	0%	558	36,7%	417	37,7%	32	13,7%	6	7,2%	1013	34,4%
	1-10%	438	28,8%	284	25,7%	30	12,8%	6	7,2%	758	25,8%
	11-20%	118	7,8%	84	7,6%	13	5,6%	4	4,8%	219	7,4%
	21-30%	71	4,7%	51	4,6%	14	6,0%	6	7,2%	142	4,8%
	31-40%	73	4,8%	33	3,0%	12	5,1%	5	6,0%	123	4,2%
	41-50%	58	3,8%	40	3,6%	19	8,1%	10	12,0%	127	4,3%
	51-60%	38	2,5%	28	2,5%	13	5,6%	4	4,8%	83	2,8%
	61-70%	49	3,2%	38	3,4%	15	6,4%	14	16,9%	116	3,9%
	71-80%	37	2,4%	33	3,0%	23	9,8%	12	14,5%	105	3,6%
	81-90%	26	1,7%	33	3,0%	27	11,5%	11	13,3%	97	3,3%
	91-100%	54	3,6%	65	5,9%	36	15,4%	5	6,0%	160	5,4%
Gesamt		1520	100,0%	1106	100,0%	234	100,0%	83	100,0%	2943	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

Tabelle 76: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Nachkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp

	Maßnahmentyp								Gesamt	
	Arbeitstraining		Arbeitserprobung		Jungakademikertraining		Absolvententraining		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
OLF-ZA 1. J. 0%	689	45,3%	561	50,8%	131	55,7%	47	56,6%	1428	48,5%
nach MN 1-10%	450	29,6%	285	25,8%	40	17,0%	27	32,5%	802	27,3%
11-20%	110	7,2%	66	6,0%	17	7,2%	3	3,6%	196	6,7%
21-30%	57	3,8%	32	2,9%	11	4,7%			100	3,4%
31-40%	36	2,4%	31	2,8%	6	2,6%	1	1,2%	74	2,5%
41-50%	39	2,6%	25	2,3%	4	1,7%	1	1,2%	69	2,3%
51-60%	28	1,8%	21	1,9%	7	3,0%	1	1,2%	57	1,9%
61-70%	24	1,6%	20	1,8%	5	2,1%			49	1,7%
71-80%	21	1,4%	12	1,1%	3	1,3%			36	1,2%
81-90%	18	1,2%	16	1,4%	1	,4%			35	1,2%
91-100%	48	3,2%	36	3,3%	10	4,3%	3	3,6%	97	3,3%
Gesamt	1520	100,0%	1105	100,0%	235	100,0%	83	100,0%	2943	100,0%
OLF-ZA 2. J. 0%	427	58,7%	321	65,2%	95	79,8%	47	81,0%	890	63,8%
nach MN 1-10%	121	16,6%	69	14,0%	7	5,9%	6	10,3%	203	14,5%
11-20%	35	4,8%	15	3,0%	2	1,7%			52	3,7%
21-30%	21	2,9%	11	2,2%	1	,8%			33	2,4%
31-40%	14	1,9%	6	1,2%	2	1,7%			22	1,6%
41-50%	13	1,8%	8	1,6%	1	,8%			22	1,6%
51-60%	10	1,4%	10	2,0%	1	,8%	1	1,7%	22	1,6%
61-70%	11	1,5%	7	1,4%	2	1,7%	2	3,4%	22	1,6%
71-80%	12	1,7%	8	1,6%					20	1,4%
81-90%	13	1,8%	5	1,0%	3	2,5%			21	1,5%
91-100%	50	6,9%	32	6,5%	5	4,2%	2	3,4%	89	6,4%
Gesamt	727	100,0%	492	100,0%	119	100,0%	58	100,0%	1396	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trainingsmaßnahmen HVSV“, 1999; N=2.946

16 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Maßnahmentyp, Förderfälle nach Bundesland und Mehrfachförderungen	5
Tabelle 2: Förderdauer, differenziert nach Maßnahmentyp	6
Tabelle 3: Förderdauer in Tagen, differenziert nach Geschlecht, Alter, Schwervermittelbarkeitsattributen und Maßnahmentyp	7
Tabelle 4: Geschlecht und Alter der geförderten Fälle, differenziert nach Maßnahmentyp	8
Tabelle 5: Ausbildung der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp	9
Tabelle 6: Schwervermittelbarkeitsattribute der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp	10
Tabelle 7: Arbeitsplatztyp differenziert nach Maßnahmentyp	11
Tabelle 8: Überprüfung der Lernfortschritte, differenziert nach Maßnahmentyp	12
Tabelle 9: Organisationsform der Betriebe differenziert nach Maßnahmentyp	13
Tabelle 10: Vorkarriere der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	15
Tabelle 11: Hintergründe für Maßnahmenbesuch differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	16
Tabelle 12: Initiative zur Fördermaßnahme eingeschätzt durch Geförderte und DienstgeberInnen/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp	17
Tabelle 13: Informationsquellen für Geförderte, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	18
Tabelle 14: Informationsquellen für Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	18
Tabelle 15: Kontakt Geförderte mit Arbeitsmarktservice während der Maßnahme	19
Tabelle 16: Kontakt Geförderte mit Arbeitsmarktservice nach Ende der Maßnahme	20
Tabelle 17: Kontakt der Betriebe mit dem Arbeitsmarktservice	20
Tabelle 18: Hintergründe der Unzufriedenheit der Betriebe mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice, Mehrfachnennungen	21
Tabelle 19: Förderkarriere nach Angabe der Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp	22
Tabelle 20: Ursachen für einen Abbruch der Maßnahme durch Geförderte, differenziert nach Maßnahmentyp	23
Tabelle 21: Ursachen für einen Abbruch der Maßnahme durch Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp	23
Tabelle 22: Förderkarriere nach Angabe der Geförderten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp	24
Tabelle 23: Ursachen für nicht erfolgte Weiterbeschäftigung bei Normalarbeitsplätzen, differenziert nach Maßnahmentyp	25
Tabelle 24: Weitere Arbeitsmarktkarriere bei nicht erfolgter Übernahme durch den geförderten Dienstgeber/Träger in ein Dienstverhältnis, differenziert nach Maßnahmentyp	26
Tabelle 25: Stellenwert der Arbeitsleistung des/der Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp	30
Tabelle 26: Bedarf an flankierenden Hilfsangeboten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp	31
Tabelle 27: Belastung der Trainees durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp	32

Tabelle 28: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach Maßnahmentyp	37
Tabelle 29: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp	37
Tabelle 30: Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Geförderten, differenziert nach erfolgter Übernahme durch den geförderten Dienstgeber und Maßnahmentyp	38
Tabelle 31: Mitnahmeeffekte der Maßnahme eingeschätzt durch den/die GeförderteN, differenziert nach Maßnahmentyp	39
Tabelle 32: Mitnahmeeffekte der Maßnahme eingeschätzt durch Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp	39
Tabelle 33: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	44
Tabelle 34: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	49
Tabelle 35: Entwicklung der Zeitanteile von Vormerkung, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	50
Tabelle 36: Entwicklung der Zeitanteile von Bezug an Transferleistungen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	51
Tabelle 37: Entwicklung der Zeitanteile von Krankenstandstagen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	52
Tabelle 38: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlungen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp	53
Tabelle 39: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlungen im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp	54
Tabelle 40: Anzahl der Dienstgeber, differenziert nach Maßnahmentyp	55
Tabelle 41: Übersicht über Sample der Interviews mit Geförderten und Betrieben/Trägern	76
Tabelle 42: Förderfälle je Bundesland und Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmentyp	77
Tabelle 43: Förderfälle je Bundesland und Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmentyp	77
Tabelle 44: Förderfallabfolge differenziert nach Maßnahmentyp	77
Tabelle 45: Strukturierung der Maßnahmen, differenziert nach Arbeitsplatztyp und Maßnahmentyp	78
Tabelle 46: zuletzt ausgeübter Beruf differenziert nach Maßnahmentyp	79
Tabelle 47: Organisationsform der Betriebe differenziert nach Arbeitsplatzform und Maßnahmentyp	80
Tabelle 48: Wirtschaftsklasse der Betriebe differenziert nach Maßnahmentyp	81
Tabelle 49: Art des letzten Bezugs differenziert nach Maßnahmentyp	81
Tabelle 50: Hintergründe für Maßnahmenbesuch differenziert nach Maßnahmentyp	82
Tabelle 51: Vorkarriere der Geförderten differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung	82
Tabelle 52: Hintergründe für Maßnahmenbesuch, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung	83
Tabelle 53: Nutzen der Geförderten durch die Maßnahme nach Angabe der Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	83
Tabelle 54: Nutzen der Geförderten durch die Maßnahme nach Angabe der Dienstgeber/Träger, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung	84
Tabelle 55: Nutzen der Dienstgeber/Träger durch die Maßnahme nach eigener Angabe, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	84

Tabelle 56: Nutzen der Dienstgeber/Träger durch die Maßnahme nach eigener Angabe, differenziert nach Maßnahmentyp, erste Nennung	85
Tabelle 57: Wochenarbeitszeit während der Maßnahme, differenziert nach Maßnahmentyp	85
Tabelle 58: Wochenarbeitszeit während der Maßnahme, differenziert nach Schwervermittelbarkeitsattributen und Maßnahmentyp	86
Tabelle 59: Maßnahmenbewertung durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp	86
Tabelle 60: Bewertung von Normalarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp	87
Tabelle 61: Bewertung von Transitarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail I, differenziert nach Maßnahmentyp	87
Tabelle 62: Maßnahmenbewertung durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp	88
Tabelle 63: Bewertung von Normalarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp	89
Tabelle 64: Bewertung von Transitarbeitsplätzen durch die geförderten Personen im Detail II, differenziert nach Maßnahmentyp	90
Tabelle 65: Art des gewünschten Hilfsangebotes, differenziert nach Maßnahmentyp	90
Tabelle 66: Hintergründe einer Unterforderung durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	91
Tabelle 67: Hintergründe einer Überforderung durch das Trainingsprogramm, differenziert nach Maßnahmentyp, Mehrfachnennungen	91
Tabelle 68: Verbesserung der beruflichen Perspektive, differenziert nach Maßnahmentyp, Übernahme in ein Dienstverhältnis und Arbeitsplatztyp	92
Tabelle 69: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Vorkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp	93
Tabelle 70: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Nachkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp	94
Tabelle 71: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Geschlecht und Maßnahmentyp	94
Tabelle 72: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp	95
Tabelle 73: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp	96
Tabelle 74: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile, Mittelwerte, differenziert nach Alter und Maßnahmentyp	97
Tabelle 75: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Vorkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp	98
Tabelle 76: Entwicklung der OLF-Zeitanteile, Nachkarriere, Gruppen, differenziert nach Maßnahmentyp	99

17 Trainingsplan der LGS Oberösterreich

für die Durchführung von Arbeitstrainingsmaßnahmen

Betrieb

Betrieb/Institution (Name, Adresse, Tel.)

Verantwortliche/r

Name des/der im Betrieb für die Trainingsmaßnahme verantwortliche Person

Arbeits- und Trainingsbereiche

Der Betrieb erklärt sich bereit, Herrn/Frau (Name, Adresse)

In folgenden Arbeitsbereichen einzusetzen:

Verhältnis zwischen Trainingszeit und produktiver Arbeit : Dieses Verhältnis lautet (Angabe in Prozent)

Trainingsziel/Trainingsmethode:

Zusätzlichkeit

Der Betrieb hat innerhalb von 2 Monaten vor Beginn des Arbeitstrainings MitarbeiterInnen gekündigt (zutreffendes ankreuzen bzw. ausfüllen):

ja

nein

falls ja, Tätigkeit(en) des (der) Gekündigten angeben

Wichtige Hinweise für den Betrieb

Hinsichtlich Haftungsfragen ist der/die TrainingsteilnehmerIn den anderen MitarbeiterInnen des Schulungsbetriebes gleichgestellt. Es wird dem Schulungsbetrieb empfohlen, den Haftungsversicherer über die Anwesenheit des/der TrainingsteilnehmerIn zu informieren.

Während der Dauer des Arbeitstrainings erhält der/die TeilnehmerIn eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes nach dem AMSG, die auch die volle Sozialversicherung (Pensions-, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) umfaßt. Die Anmeldung zur Sozialversicherung bei der ÖO GKK erfolgt durch das AMS. Die Krankenscheine werden im Bedarfsfall von der GKK oder dem AMS ausgestellt.

Der/die TeilnehmerIn unterliegt während der Maßnahme der Weisungsbefugnis des vom Betrieb oder der Einrichtung genannten Vorgesetzten.

Der/die TeilnehmerIn ist während der Maßnahme verpflichtet, die firmenübliche Arbeitszeit einzuhalten.

Verpflichtungserklärung

Der (die) Betrieb (Einrichtung) verpflichtet sich:

Jeweils für einen Kalendermonat die Abwesenheit vom bzw. die Teilnahme am Arbeitstraining zu bestätigen und am Ende des Monats das dafür vorgesehene Formular ausgefüllt an die umseitig bezeichnete Regionale Geschäftsstelle des AMS weiterzuleiten. Die erforderlichen Formulare werden dem/der TeilnehmerIn vom AMS ausgefolgt.

Eine vorzeitige Beendigung des Arbeitstrainings dem AMS schriftlich bekanntzugeben.

Das AMS schadlos zu halten, wenn infolge einer vom Betrieb zu vertretenden, verspäteten Vorlage der Abwesenheits- und Teilnahmebestätigung das AMS nicht gebührende Zahlungen an den die TeilnehmerIn leistet (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und/oder Ersatz der Reisekosten) und diese vom Teilnehmer/ von der Teilnehmerin nicht rückgefordert werden können.

Während des Arbeitstrainings keine/n DienstnehmerIn zu kündigen, der/die das gleiche Arbeitsgebiet wie der (die) zu Trainierende bearbeitet(en).

Im Falle unvermeidlicher Kündigungen diese dem AMS unverzüglich bekanntzugeben, damit das Arbeitstraining des/der Teilnehmers/in rechtzeitig beendet werden kann.

Im Bedarfsfall die Überprüfung der Trainingsmaßnahme durch das AMS im Betrieb zu ermöglichen.

Der Betrieb erklärt weiters, daß der(die) zu Trainierende innerhalb von 24 Monaten vor Beginn des Arbeitstrainings nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zum gleichen Betrieb gestanden hat.

Firmenmäßige Zeichnung- Stampiglie

18 Fragenkatalog Trainingsmaßnahmen, Geförderte

Dauer der Interviews

neun Minuten

Datenbasis

Microsoft Jet 3.0 Datenbank Engine von MS-Access 7.0

Antwortkategorien

1. Numerisch (gelb)
2. Datumsfelder (blau)
3. Optionsgruppe
4. Kontrollkästchen (z.B. ja/nein)
5. Text
 - Freie Textfelder: z.B. bei Personal- und Firmendaten (max. 250 Zeichen)
 - Memo-Felder: z.B. bei Texteintragungen von offenen Antworten (maximal 64.000 Zeichen)
 - Kombinationsfelder: Auswahl aus vordefinierten Kategorien durch Drop-Down-Liste
 - Dynamische Kombinationsfelder (grün): Kategoriensatz ist während der Interviews erweiterbar und steht über Server allen InterviewerInnen sofort zur Verfügung.

Der Fragenkatalog

Forschungsbereich: Anzeige und Korrektur der Basisvariablen		
Frage(n): Korrektur und Ergänzung der Daten		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Laufende Nummer Interview	LfdNr	numerisch
RGS	Arba	numerisch
Personalnummer GeförderteR	PeNr	numerisch
Sozialversicherungsnummer GeförderteR	Svnr	numerisch
Titel GeförderteR	Titel	Text
Vorname GeförderteR	Vornam	Text
Familienname GeförderteR	Famnam	Text
PLZ GeförderteR	Plz_P	Text
Ort GeförderteR	Ort_P	Text
Straße GeförderteR	Str_P	Text
☎ GeförderteR	Tel_P	Text
Berufsgruppe GeförderteR	BerBez	Text
Name Dienstgeber / Träger	DG	Text
Branche Dienstgeber / Träger	Branche	Text
PLZ Dienstgeber / Träger	Plz_Dg	Text
Ort Dienstgeber / Träger	Ort_Dg	Text
Straße Dienstgeber / Träger	Str_Dg	Text
☎ Dienstgeber / Träger	Tel_Dg	Text
Beginn der Maßnahme 1 bis 7	adat1 bis a-dat7	Datum
Ende der Maßnahme 1 bis 7	edat1 bis e-dat7	Datum
Maßnahmentyp 1 bis 7	Mtyp1 bis Mtyp7	Kombinationsfeld <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstraining • Facharbeitertraining • Absolvententraining • Arbeitserprobung • Absolvententraining
Förderfeldeintrag 1 bis 7	Eintr1 bis Eintr7	Text

Forschungsbereich: Aktueller Arbeitsmarktstatus		
Frage(n): Wie sieht denn Ihre derzeitige Beschäftigungssituation aus?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Aktueller Status	Status2	Kombinationsfeld <ul style="list-style-type: none"> • MN läuft noch • bei gleichem DG beschäftigt • bei einem anderen DG beschäftigt • selbständig tätig • arbeitslos mit Bezug von AL / NH • Bezug von KUG • Bezug von SNH • arbeitslos ohne Bezug • sonstiges • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Ablauf der Maßnahme		
Frage(n): Könnten Sie beschreiben, was Sie im Laufe des Trainings gemacht haben?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Phasen, Tätigkeit, Theorie, Sinnhaftigkeit	Tätigkeit	Memo-Feld

Forschungsbereich: Klärung der Vorkarriere		
Frage(n): Seit wann bezogen Sie AL/NH? War diese Episode unterbrochen durch ...?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wie sah die Arbeitsmarktsituation vor der Maßnahme aus?	Aktiv1 bis Aktiv2	<p>Kombifeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeitslos und bei Bewerbungen häufig abgelehnt worden • arbeitslos und Bewerbungen selbst häufig abgelehnt • Dienstverhältnisse nur kurz ausgeübt, dann wieder arbeitslos • in DV's bald gekündigt worden • man hat sich gar nicht oder sehr selten beworben (Studium, Kinderbetreuung, Krankheit ...) • sonstiges • weiß nicht / k.A.
Art des letzten Bezugs?	BezArt	<p>Optionsgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • hatte keinen Bezug (z.B. MaturantIn oder DiplomandIn) • AL • NH • SNH • DLU • KUG • weiß nicht / k.A.
Dahinterstehende Ursachen?	Ursach1 bis Ursach3	<p>Dynamisches Kombifeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu alt • Betreuungspflicht / WiedereinsteigerIn • psychische, physische oder geistige Beeinträchtigung • Probleme mit Alkohol, Drogen, Haftaufenthalte, Delinquenz • unterqualifiziert • überqualifiziert • zu hohe Gehaltsforderungen bzw. zu geringer Gehalt • bei Bewerbungen abgelehnt worden ohne Angabe • geringe Arbeitsmotivation • Tätigkeiten unpassend • zu hohe Arbeitsbelastung • zu langer Anfahrtsweg • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Initiative zur Förderung		
Frage(n): Wer hat die Initiative zur TRMN ergriffen?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Initiative zur MN	InitFoe	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • GeförderteR • BeraterIn im AMS • MN-Träger • andere • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Informationsquelle		
Frage(n): Woher stammten die Informationen zur TRMN?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn der/die Geförderte die Initiative ergriffen hat: Informationsquelle	InfoQu1 bis InfoQu2	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • AMS-BeraterIn • Informationsmedien des AMS: Aussenungen, Aushang, andere • Beratungsstellen • informelle Information: Mundpropaganda • sonstige • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Qualität der Information		
Frage(n): Waren Sie zufrieden mit der Erstinformation?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn Erstinfo über das Arbeitsmarktservice: Zufriedenheit mit Erstinfo	InfoZuf	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig Information • ausreichende Information • erstklassige Information • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Betreuung durch das AMS		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Gab es einen Kontakt mit dem AMS /dem Berater / der Beraterin während der Maßnahme	Betr	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • selten (1x pro Monat) • öfters (1 x pro Woche) • häufiger (> 1x pro Woche) • weiß nicht / keine Angabe
Hätte der Kontakt umfangreicher sein sollen?	Betr2	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrollkästchen (ja/nein)
Gab es einen Kontakt mit dem AMS /dem Berater / der Beraterin nach Ende der Maßnahme	NBetr	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • selten (1x pro Monat) • öfters (1 x pro Woche) • häufiger (> 1x pro Woche) • weiß nicht / keine Angabe
Hätte der Kontakt umfangreicher sein sollen?	NBetr2	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrollkästchen (ja/nein)

Forschungsbereich: Einschätzung der Sicherung des Lebensunterhaltes		
Frage(n): Verdienst		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Sind Sie zufrieden mit dem Verdienst während der MN?	BezZuf	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • Verdienst sollte höher sein • bin zufrieden • Verdienst sollte geringer sein • weiß nicht / k.A.
Höhe des Bezugs vor der MN	BezVor	numerisch (öS)
Höhe des Bezugs während MN	BezMn	numerisch (öS)
Wochenstunden während des Trainings	WoSt	numerisch

Forschungsbereich: Karrieremuster		
Frage(n): 1. Verlauf der Maßnahme 2. Ursachen für Drop-Out 3. Weitere Karriere		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Haben Sie die MN zu Ende gemacht?	DropOut	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme bis Ende • Abbruch während der MN durch DN (0-33%) • Abbruch während der MN durch DN (34-66%) • Abbruch während der MN durch DN(67-100%) • Abbruch während der MN durch DG (0-33%) • Abbruch während der MN durch DG (34-66%) • Abbruch während der MN durch DG (67-100%) • anderes • weiß nicht / k.A.
Warum Auflösung vor der Zeit durch DN?	KueDn1 bis KueDn4	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme eines anderen DV • schlechtes Arbeitsklima • fühlt sich überqualifiziert • fühlt sich unterqualifiziert • Arbeitsbelastung zu hoch • Arbeitsbelastung zu gering • Arbeit uninteressant • Anfahrtsweg zu lange • Probleme mit Kinderbetreuung oder Pflege von Verwandten • Probleme mit Krankheit / Behinderung • keine oder geringe Motivation • weiterer Eintrag
Warum Auflösung vor der Zeit durch DG?	KueDg1 bis KueDg4	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • unzufrieden mit Arbeitsleistung • ist zu wenig motiviert • zu viele Krankenstände • unpassende Qualifikation • Probleme im Team, Kommunikationsprobleme, persönliche Aversionen • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Karrieremuster		
Wurden Sie nach der MN vom geförderten DG übernommen?	Zukun1	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • keine Übernahme • keine Übernahme, weil Träger ist WB-Einrichtung o.ä. • übernommen für max. 30 Tage • übernommen für 1M bis 3M • übernommen für 3M bis 6 M • übernommen für 6M bis 12M • übernommen für mehr als 12M • bis heute dort tätig
Wenn nicht übernommen worden: warum nicht?	KeiUeb1 bis KeiUeb4	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • unzufrieden mit Arbeitsleistung • ist zu wenig motiviert • zu viele Krankenstände • unpassende Qualifikation • Probleme im Team, Kommunikationsprobleme, persönliche Aversionen • war von vorne herein ausgemacht • kein freier Arbeitsplatz • weiterer Eintrag
Haben Sie nach der MN ein anderes DV begonnen?	Zukun2	Kontrollkästchen (ja/nein)
Haben Sie nach der MN einen Kurs besucht?	Zukun3	Kontrollkästchen (ja/nein)
Haben Sie sich nach der MN selbständig gemacht?	Zukun4	Kontrollkästchen (ja/nein)

Forschungsbereich: Einschätzung der Entwicklung des Einkommens		
Frage(n): Wenn ein DV nach und vor der MN vorliegt:		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Höhe des Lohns im DV nach der MN (netto, mtl.)	NetNa	numerisch (öS)
Wochenstunden im DV nach der MN	WstNa	numerisch
Höhe des letzten Lohnes vor der MN (netto, mtl.)	NetVor	numerisch (öS)
Wochenstunden im DV vor der MN	WstVor	numerisch
Sind Sie zufrieden mit der Entwicklung ihres Einkommens?	NetZuf	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • Verdienst sollte höher sein • bin zufrieden • Verdienst sollte geringer sein • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Maßnahmenbewertung durch die TeilnehmerInnen		
Frage(n): Rahmenbedingungen		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Sind / waren Sie zufrieden mit der Erreichbarkeit des Trainingsortes?	Erreich	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut erreichbar • weniger gut erreichbar • schlecht erreichbar • weiß nicht / k.A.
Sind / waren Sie zufrieden mit den täglichen Trainingszeiten?	TrZeit	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sollte eher kürzer sein (Durchhaltevermögen) • sollte eher kürzer sein (Betreuungspflicht) • sollte eher kürzer sein (andere Gründe) • ist in Ordnung • sollte eher länger sein • weiß nicht / k.A.
Sind / waren sie zufrieden mit dem Arbeitsklima während des Trainings?	Klima	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sehr zufrieden • weniger zufrieden • gar nicht zufrieden • weiß nicht / k.A.
Haben / hatten Sie Probleme mit Kollegen / TrainerInnen?	KomProb	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • öfters / schwerwiegende Probleme • hin und wieder / kleine Probleme • nie • weiß nicht / k.A.
Hätten Sie selbst flankierende Hilfsangebote bei wirtschaftlichen, persönlichen oder sozialen Problemen gebraucht? (z.B. Sozialarbeit, Schuldnerberatung, Hilfe bei Alkoholproblemen)	HilfMn	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • es sollte mehr Hilfsangebote geben • Angebote o.K. • es sollte weniger Hilfsangebote geben • weiß nicht / k.A.
Wenn es mehr Hilfsangebote geben sollte, welche wären das?	HilfArt1 bis HilfArt2	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Sozialarbeit • Schuldnerberatung • Kinderbetreuung • Hilfe bei Alkoholproblemen • Psychologe • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Einschätzung der Verwertungsinteressen des Dienstgebers / Trägers		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Haben Sie das Gefühl, daß das Training Ihnen selbst eigentlich weniger gebracht hat als dem Dienstgeber? Konkret: Wurde man ausgenützt, lernte man nichts/wenig, stand die Arbeitsleistung im Vordergrund?	DgNutz	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • ja, sehr • ein wenig • überhaupt nicht • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Einschätzung der Adäquatheit des Niveaus des Trainings		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Haben Ihrer Meinung nach die Tätigkeiten im Rahmen des Training zu ihrem Wissen und Können gepaßt?	Bel	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • zu anspruchsvoll • bin zufrieden • zu wenig anspruchsvoll • weiß nicht / k.A.
Gründe für Unterforderung	UntGr1 UntGr2	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Gebiet ist bereits bekannt • Andere TN drücken das Niveau • schnell in der Auffassung • weiterer Eintrag
Gründe für Überforderung	UebGr1 UebGr2	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • erster Kontakt mit neuem Gebiet • Konzentrationsprobleme • schlechte Trainer • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Maßnahmenbewertung durch die TeilnehmerInnen		
Frage(n): Lern- und Arbeitsformen		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wie beurteilen Sie die Qualität der Unterrichtsmaterialien	UntMat	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut • ausreichend • weniger gut • sehr schlecht • es gab keine • weiß nicht / k.A.
Sind / waren Sie zufrieden mit der mit dem Training verbundenen Wissensvermittlung? (berufliche Fortbildung, Theorie, Inhalte)	BilZuf	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • es sollte mehr Bildung / Fortbildung geben • bin zufrieden • es sollte weniger Bildung / Fortbildung geben • weiß nicht / k.A.
Falls sie konkrete Inhalte vermissen / vermisst haben, welche sind / waren das?	Inhalt1 bis Inhalt3	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Dokumentvorlagen, Formatierung • Arbeit mit Grafiken, Design • Internet • Email • Tabellenkalkulation • Datenbanksysteme • weiterer Eintrag
Falls sie konkrete Inhalte überflüssig finden / gefunden haben, welche waren das?	Inhalt4 bis Inhalt6	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Dokumentvorlagen, Formatierung • Arbeit mit Grafiken, Design • Internet • Email • Tabellenkalkulation • Datenbanksysteme • weiterer Eintrag
Wie ist das Verhältnis von Theorie und Praxis?	Prax	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • zu viel Praxis • gutes Verhältnis Theorie - Praxis • zu wenig Praxis • weiß nicht / k.A.
Sind / waren Sie zufrieden mit den Trainingsmethoden (Didaktik, fachliche Anleitung)?	Didak	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sehr zufrieden • zufrieden • weniger zufrieden • sehr unzufrieden • weiß nicht / k.A.
Ist / war das Lehrpersonal ausreichend qualifiziert (Fachqualifikation)?	LehrP	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • überqualifiziert • Qualifikation O.K. • unterqualifiziert • es gab keines • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Maßnahmenbewertung durch die TeilnehmerInnen		
Wird / wurde auf Ihre individuelle Probleme eingegangen, falls es welche gab (z.B. Lernprobleme)?	LernPr	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • es gab keine Probleme • es wurde zuwenig auf Probleme eingegangen • es wurde ausreichend auf Probleme eingegangen • es wurde zuviel auf Probleme eingegangen • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Gesamtzufriedenheit		
Frage(n): Lern- und Arbeitsformen		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn Sie das Training insgesamt überdenken, was würden Sie alles in allem sagen	Zufried	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • es hat sich im großen und ganzen gelohnt, das Training zu absolvieren • es hat sich eher nicht gelohnt • es hat sich gar nicht gelohnt • weiß nicht / k.A.
Wenn sich das Training eher nicht oder gar nicht gelohnt hat: was wäre besser gewesen?	ZuwZuf	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Training bei anderem DG • würde andere MN (BO, Qualifizierung o.ä.) vorgezogen haben • würde statt der TRMN lieber DV begonnen haben • bin an etwas anderem interessiert • bin an gar nichts interessiert • sonstiges • weiß nicht / k.A
Hat sich durch die MN Ihre berufliche Perspektive verbessert?	Persp1	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • intensive Verbesserung • geringe Verbesserung • keine Verbesserung • geringe Verschlechterung • intensive Verschlechterung • weiß nicht / k.A

Forschungsbereich: Mitnahmeeffekte		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Falls nach der MN ein DV vorliegt: Hätte man das auch ohne die Absolvierung der MN bekommen?	Mitnah1	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • eher ja • vielleicht • nein, sicher nicht • weiß nicht / k.A.
Falls nach der MN ein DV vorliegt: Würde man die gleiche Tätigkeit mit der gleichen Qualität erledigen können wie ohne MN	Mitnah2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • eher ja • vielleicht • nein, sicher nicht • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Verbesserungsvorschläge		
Frage(n): Zuletzt: Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Verbesserungsvorschläge und Anmerkungen des Interviewers / der Interviewerin	Verbess	Memo-Feld

19 Fragenkatalog Trainingsmaßnahmen, Betriebe

Dauer der Interviews

9 Minuten

Datenbasis

Microsoft Jet 3.0 Datenbank Engine von MS-Access 7.

Antwortkategorien

1. Numerisch (gelb)
2. Datumsfelder (blau)
3. Optionsgruppe
4. Kontrollkästchen (z.B. ja/nein)
5. Text
 - Freie Textfelder: z.B. bei Personal- und Firmendaten (max. 250 Zeichen)
 - Memo-Felder: z.B. bei Texteintragungen von offenen Antworten (maximal 64.000 Zeichen)
 - Kombinationsfelder: Auswahl aus vordefinierten Kategorien durch Drop-Down-Liste
 - Dynamische Kombinationsfelder (grün): Kategoriensatz ist während der Interviews erweiterbar und steht über Server allen InterviewerInnen sofort zur Verfügung.

Der Fragenkatalog

Forschungsbereich: Anzeige und Korrektur der Basisvariablen		
Frage(n): Korrektur und Ergänzung der Daten		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Laufende Nummer	LfdNr	numerisch
RGS	Arba	numerisch
Personalnummer	PeNr	numerisch
Sozialversicherungsnummer	Svnr	numerisch
Titel	Titel	Text
Vorname GeförderteR	Vornam	Text
Familienname GeförderteR	Famnam	Text
PLZ GeförderteR	Plz_P	Text
Ort GeförderteR	Ort_P	Text
Straße GeförderteR	Str_P	Text
☎ GeförderteR	Tel_P	Text
Berufsgruppe	BerBez	Text
Name Dienstgeber	DG	Text
Branche Dienstgeber	Branche	Text
PLZ Dienstgeber	Plz_Dg	Text
Ort Dienstgeber	Ort_Dg	Text
Straße Dienstgeber	Str_Dg	Text
☎ Dienstgeber	Tel_Dg	Text
Beginn der Maßnahme 1 bis 7	adat1 bis a-dat7	Datum
Ende der Maßnahme 1 bis 7	edat1 bis e-dat7	Datum
Maßnahmentyp 1 bis 7	Mtyp1 bis Mtyp7	Kombinationsfeld <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstraining • Facharbeitertraining • Absolvententraining • Arbeitserprobung • Absolvententraining
Förderfeldeintragung 1 bis 7	Eintr1 bis Eintr7	Text

Forschungsfragen: Erhebung der Organisationsform des Betriebes		
Frage(n): Welche Organisationsform hat Ihr Betrieb?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Organisationsform des Betriebes / Trägers	OrgForm	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • Land / Einrichtung des Landes • Gemeinde / Gemeindeverbund • Verein • Sozioökonomisches Projekt • Personengesellschaft • Aktiengesellschaft • Gesellschaft m.b.H • sonstiges

Forschungsbereich: Initiative zur Förderung		
Frage(n): Wer hat die Initiative zur TRMN im Falle der Person X ergriffen?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Initiative zur MN	InitFoe2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • GeförderterR • BeraterIn im AMS • MN-Träger • andere • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Initiative zur Förderung		
Frage(n): Was stand im Vordergrund bei der Förderung?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Träger ist ein Trainingsbetrieb, wo der Trainee nach Ablauf der Förderung wieder weg muß	Init2 bis Init4	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Aspekte / billige Arbeitskraft • etwas für arbeitslose Menschen tun • Leitbild / Selbstverständnis der Organisation • einfache Art, neue MitarbeiterInnen kennenzulernen • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Informationsquelle		
Frage(n): Woher stammten die Informationen zur TRMN?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn der Träger/Betrieb die Initiative ergriffen hat: Informationsquelle	InfoQu3 bis InfoQu4	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • AMS-BeraterIn • Informationsmedien des AMS: Aussenungen, Aushang, andere • Beratungsstellen • informelle Information: Mundpropaganda • GeförderteR DienstnehmerIn • sonstige • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Qualität der Information		
Frage(n): Waren Sie zufrieden mit der Erstinformation?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn Erstinfo über das Arbeitsmarktservice: Zufriedenheit mit Erstinfo	InfoZuf2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig Information • ausreichende Information • erstklassige Information • weiß nicht / k.A.

Forschungsbereich: Klärung des AMS-Kundenstatus, Weitere Strategien		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wie oft wurden bisher Trainees beschäftigt?	Foerd1	numerisch
Werden auch in Zukunft Trainees beschäftigt?	Foerd2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • auf jeden Fall • vielleicht • eher nicht • auf keinen Fall • weiß nicht / keine Angabe
Wenn nein: Warum nicht?	KeiTrai1 Kei-Trai2	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • zu hoher Betreuungsaufwand • Verpflichtungen • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Ablauf der Maßnahme im Fall von Trainee X		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wer ist zuständig für den Trainee innerhalb des Betriebes?	Zustän	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • niemand speziell • FacharbeiterIn • ausgebildeteR TrainerIn • weiterer Eintrag
Kontrolle: Beschreibung des Trainees, wie das Training ausgesehen hatte	Tätigkeit	Memo-Feld
Welche Tätigkeit(en) wurde(n) von dem Trainee X ausgeübt?	Taet2	Memo-Feld
Was wurde dem Trainee beigebracht?	Gelern1 bis Gelern2	Memo-Feld
Ist das Training in einzelne Phasen unterteilt?	Phasen	Kontrollkästchen (ja/nein)
Wurde auch Theorie vermittelt?	Theorie	Kontrollkästchen (ja/nein)
Gab es Unterrichtsmaterialien?	UntMat2	Kontrollkästchen (ja/nein)
Gab es einen Schulungsplan?	Plan	Kontrollkästchen (ja/nein)
Wie wurde das Gelernte überprüft?	Pruef	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • gar nicht • Gespräche • Beobachtungen • Anhand der Beurteilung der Werke • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Karrieremuster		
Frage(n): 1. Verlauf der Maßnahme 2. Ursachen für Drop-Out 3. Weitere Karriere		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wurde von dem/der Geförderten die MN zu Ende gemacht?	DropOu2	<p>Kombifeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme bis Ende • Abbruch während der MN durch DN (0-33%) • Abbruch während der MN durch DN (34-66%) • Abbruch während der MN durch DN(67-100%) • Abbruch während der MN durch DG (0-33%) • Abbruch während der MN durch DG (34-66%) • Abbruch während der MN durch DG (67-100%) • anderes • weiß nicht / k.A.
Warum Auflösung vor der Zeit durch DN?	KueDn5 bis KueDn8	<p>Dynamisches Kombifeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme eines anderen DV • schlechtes Arbeitsklima • fühlt sich überqualifiziert • fühlt sich unterqualifiziert • Arbeitsbelastung zu hoch • Arbeitsbelastung zu gering • Arbeit uninteressant • Anfahrtsweg zu lange • Probleme mit Kinderbetreuung oder Pflege von Verwandten • Probleme mit Krankheit / Behinderung • keine oder geringe Motivation • weiterer Eintrag
Warum Auflösung vor der Zeit durch DG?	KueDg5 bis KueDg8	<p>Dynamisches Kombifeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • unzufrieden mit Arbeitsleistung • ist zu wenig motiviert • zu viele Krankenstände • unpassende Qualifikation • Probleme im Team, Kommunikationsprobleme, persönliche Aversionen • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Karrieremuster		
Wurde die Person nach Ende der MN vom DG übernommen?	Zukun5	Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • keine Übernahme • keine Übernahme, weil Träger ist WB-Einrichtung o.ä. • übernommen für max. 30 Tage • übernommen für 1M bis 3M • übernommen für 3M bis 6 M • übernommen für 6M bis 12M • übernommen für mehr als 12M • bis heute dort tätig
Wenn übernommen worden: welche Kriterien gibt es?	UebKri1 bis UebKri3	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • 1 • weiterer Eintrag
Wenn übernommen worden: in welchem Bereich beschäftigt / welche Tätigkeit?	Bereich	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • 1 • weiterer Eintrag
Wenn nicht übernommen worden: warum nicht?	KeiUeb5 bis KeiUeb8	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • nur Trainingsbetrieb, können niemanden für längere Zeit behalten • unzufrieden mit Arbeitsleistung • ist zu wenig motiviert • zu viele Krankenstände • unpassende Qualifikation • Probleme im Team, Kommunikationsprobleme, persönliche Aversionen • war von vorne herein ausgemacht • kein freier Arbeitsplatz • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Qualität der Betreuung durch das AMS		
Frage(n):		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Gab es einen Kontakt mit dem AMS /dem Berater / der Beraterin während der Maßnahme	Betr3	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • selten (1x pro Monat) • öfters (1 x pro Woche) • häufiger (> 1x pro Woche) • weiß nicht / keine Angabe
Zufriedenheit mit der Betreuung durch AMS / BeraterIn während MN	Betr4	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • sehr zufrieden • zufrieden • kaum zufrieden • nicht zufrieden • weiß nicht / k.A.
Wenn kaum zufrieden oder nicht zufrieden: Gründe	UnzBetr1 bis UnzBetr3	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig Info • falsche Info • nie erreichbar • weiterer Eintrag

Forschungsbereich: Gesamteinschätzung der Trainingsmaßnahmen		
Frage(n): Wenn der Geförderte in ein DV übernommen wurde: Wie wichtig war die Trainingsmaßnahme für das Zustandekommen des DV's? Wäre das DV auch ohne die MN zustande gekommen?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Wenn Sie im Überblick alle Trainingsmaßnahmen, mit denen Sie in ihrem Betrieb zu tun hatten einschätzen: Welcher Nutzen besteht für die TeilnehmerInnen?	NuGef1 bis NuGef3	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • 1 • weiterer Eintrag
Wenn Sie im Überblick alle Trainingsmaßnahmen, mit denen Sie in ihrem Betrieb zu tun hatten einschätzen: Welcher Nutzen besteht für den Betrieb / Träger?	NuBetr1 bis NuBetr3	Dynamisches Kombifeld <ul style="list-style-type: none"> • 1 • weiterer Eintrag
Haben Sie auch Erfahrung mit anderen Maßnahmen: Welche Vorteile bestehen z.B. gegenüber der BESEB ?	Verglei1	Memo-Feld

Forschungsbereich: Hinweise auf Mitnahmeeffekte		
Frage(n): Wenn der Geförderte in ein DV übernommen wurde: Wie wichtig war die Trainingsmaßnahme für das Zustandekommen des DV's? Wäre das DV auch ohne die MN zustande gekommen?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
DV auch ohne Förderung	Mitnah3	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • Ja, sicher • vielleicht • nein • weiß nicht

Forschungsbereich: Hinweise auf Verdrängungseffekte		
Frage(n): Wurde durch die MN jemand anderer in der Firma verdrängt oder gekündigt? Wurde ein vollversichertes DV zugunsten von Werkverträgen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zurückgedrängt?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Verdrängung von anderen Arbeitsplätzen	Verdr2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • Ja, sicher • vielleicht • nein • weiß nicht
Reduktion von vollversicherten DV's und Aufbau von geringfügigen DV's	Reduk	Kontrollkästchen (ja/nein)

Forschungsbereich: Hinweise auf Einstellung ohne wirklichen Bedarf		
Frage(n): Bestand zum Zeitpunkt der Einstellung des/der Geförderten ein echter Bedarf oder mußte dieser erst geschaffen werden?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
DV ohne wirklichen Bedarf	Bedarf2	Optionsgruppe <ul style="list-style-type: none"> • es bestand ein echter Bedarf • es wurde erst Bedarf geschaffen • es hat noch nie ein echter Bedarf bestanden • weiß nicht

Forschungsbereich: Verbesserungsvorschläge Anmerkungen des Interviewers		
Frage(n): Zuletzt: Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge?		
Variablentext	Name	Antwortkategorien
Verbesserungsvorschläge	Verbe2	Memo-Feld

20 Hardcopy der Interviewdatenbank

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 1 : Formular]

LFDNR: 994 Pe-Nr: 4118510
 Soz.Vers.Nr: 6156-18-03-40
 RGS-Code: 7020

Titel: _____
 Vorname: Thadeo
 Fam-Name: Mustermann
 Berufgruppe: _____
 Name Dienstgeber: Schlosserei Freudenberger
 Branche DG: Metallverarbeitung

PLZ: 6020
 Ort: Innsbruck
 Straße: Musterstraße
 Tel-Nr: 00512/29-61-67

PLZ: 6020
 Ort: Innsbruck
 Straße: Quellenstraße 40
 Tel-Nr: 45 34 15

Beginn MN (1)	01.04.97	Ende MN (1)	20.07.97	Maßnahmentyp (1)	Arbeitserprobung
Beginn MN (2)		Ende MN (2)		Maßnahmentyp (2)	
Beginn MN (3)		Ende MN (3)		Maßnahmentyp (3)	
Beginn MN (4)		Ende MN (4)		Maßnahmentyp (4)	
Beginn MN (5)		Ende MN (5)		Maßnahmentyp (5)	
Beginn MN (6)		Ende MN (6)		Maßnahmentyp (6)	
Beginn MN (7)		Ende MN (7)		Maßnahmentyp (7)	

Eintragung (1): REA:970401/7406 AB:970731/2993ARBEITSERPROBUNG
 Eintragung (2): _____
 Eintragung (3): _____
 Eintragung (4): _____
 Eintragung (5): _____
 Eintragung (6): _____
 Eintragung (7): _____

Seite: 1 2 3 4 5 6 Name DN: Thadeo Mustermann
 Name DG: Schlosserei Freudenberger

Interview Person: Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... 13:09

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 1 : Formular]

Eintragung (6): _____
 Eintragung (7): _____

Einen schönen guten Tag. Mein Name ist ... Ich bin Mitarbeiter von L&R Sozialforschung. Wir sind vom Arbeitsmarktservice mit einer Untersuchung über Trainingsmaßnahmen in Österreich beauftragt. Ich bitte Sie, sich rund 15 Minuten Zeit zu nehmen für die Beantwortung von ein paar Fragen zu dieser Förderung, die Sie selbst auch erhalten haben. Ihre Angaben werden anonym ausgewertet und können daher vom Arbeitsmarktservice nicht mit ihrem Namen verknüpft werden. Sie können daher ohne Probleme uns auch alle ihre Bedenken, falls es welche gibt, mitteilen.

Wie sieht denn Ihre derzeitige Beschäftigungssituation aus? MN läuft noch

Könnten Sie beschreiben, was Sie im Laufe des Trainings gemacht haben: (Phasen, Tätigkeit, Theorie, Praxis, Sinnhaftigkeit ...)
 4 Wochen in der Schlosserei. Mußte dort "alles" machen was anfiel. Von kleinen Hilfsarbeiten bis zu Schlossereitätigkeiten. Nach Förderung hieß es man braucht keinen neuen Mitarbeiter. War ihm auch recht. War dann ca. 2 Monate arbeitslos und fand neuen Job - wieder über das AMS

Gehen wir zum Zeitraum vor der Förderung. Wie sah ihre Arbeitsmarktsituation vor Beginn der MN aus?

Arbeitsmarktsituation vor der MN (1): Schule oder Studium
 Arbeitsmarktsituation vor der MN (2): _____

Seite: 1 2 3 4 5 6 Name DN: Thadeo Mustermann
 Name DG: Schlosserei Freudenberger

Interview Person: Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:11

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 1 : Formular]

Art des letzten Bezugs vor der MN?

AL NH weiß nicht / k.A.

SNH (Sondernotstandhilfe)

DLU (Deckung des Lebensunterhalts)

KUG (Karenzurlaubsgeld)

hatte keinen Bezug (z.B Maturant oder Diplomand)

Ursachen für Erfolglosigkeit (1)

Ursachen für Erfolglosigkeit (2)

Ursachen für Erfolglosigkeit (3)

Gehen wir jetzt zur Trainingsmaßnahme

Wer hat die Initiative zur Förderung ergriffen?

GeförderteR BeraterIn im AMS Dienstgeber Andere weiß nicht / keine Angabe

Wenn GeförderteR Initiative ergriffen hat:

Wenn Info vom AMS erhalten: Sind Sie zufrieden mit dieser Erstinformation?

zu wenig Info ausreichende Info erstklassige Info sonstiges weiß nicht / keine Angabe

Gab es einen Kontakt mit dem AMS / dem Berater / der Beraterin während der MN?

Seite:

Name DN
Name DG

Interview Person

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:12

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 1 : Formular]

Gab es einen Kontakt mit dem AMS / dem Berater / der Beraterin während der MN?

selten/nie (bis 1x wöchl.) öfters (bis 1x wöchl.) häufiger (> 1x wöchl.) weiß nicht / keine Angabe

Hätte die Betreuung während der Maßnahme intensiver sein sollen?

Gab es einen Kontakt mit dem AMS / dem Berater / der Beraterin nach Ende der MN?

selten/nie (bis 1x wöchl.) öfters (bis 1x wöchl.) häufiger (> 1x wöchl.) weiß nicht / keine Angabe

Hätte die Betreuung nach Ende der Maßnahme intensiver sein sollen?

Sind Sie zufrieden mit dem Verdienst während der MN?

Verdienst sollte höher sein bin zufrieden Verdienst sollte geringer sein weiß nicht / keine Angabe

Wie hoch war ihr letzter Bezug vor der MN (mtl.)?

Wie hoch war / ist ihr Bezug während der MN (mtl.)?

Wochenstunden während des Trainings?

Haben Sie die Maßnahme zu Ende gemacht?

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DN:

Ursache für Auflösung durch DN? (1)

Ursache für Auflösung durch DN? (2)

Ursache für Auflösung durch DN? (3)

Ursache für Auflösung durch DN? (4)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DG

Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (1)

Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (2)

Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (3)

Seite:

Name DN
Name DG

Interview Person

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:13

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 1 : Formular]

File Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Ursache für Auflösung durch DN? (2)
 Ursache für Auflösung durch DN? (3)
 Ursache für Auflösung durch DN? (4)

Arbeitsbelastung ist zu hoch

Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (1)
 Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (2)
 Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (3)
 Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (4)

Wurden Sie nach der MN von dem Träger / DG übernommen? keine Übernahme

Wenn GeförderteR nicht oder nur für eine begrenzte Zeit übernommen wurde:
 Warum nicht übernommen worden? (1)
 Warum nicht übernommen worden? (2)
 Warum nicht übernommen worden? (3)
 Warum nicht übernommen worden? (4)

Übernahme war gar nicht vorgesehen
 Tätigkeit keine Herausforderung

Haben Sie danach ein anderes DV begonnen?
 Haben Sie danach einen Kurs besucht?
 Haben Sie sich danach selbständig gemacht?

Wenn DV nach der MN vorliegt:
 Wie hoch war / ist Ihr Nettolohn in diesem DV (mtl.)? 6S 0,00 WoStd 0
 Wie hoch war ihr letzter Nettolohn vor der MN (mtl.)? 6S 0,00 WoStd 0

Wenn DV nach der MN vorliegt: Sind Sie zufrieden mit der Entwicklung Ihres Einkommens?
 Verdienst sollte höher sein
 bin zufrieden
 Verdienst sollte geringer sein
 weiß nicht / keine Angabe

Anzahl Interviews Personen 293

Seite: 1 2 3 4 5 6
 Name DN Thadeo Mustermann
 Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:15

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 2 : Formular]

File Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Soz.Vers.Nr 6156-18-03-40
 RGS-Code 7020

Titel
 Vorname Thadeo
 Fam-Name Mustermann
 Berufsgruppe

Sind sie zufrieden mit der Erreichbarkeit des Trainingsortes?
 sehr gut erreichbar
 weniger gut erreichbar
 schlecht erreichbar
 weiß nicht / keine Angabe

Sind sie zufrieden mit den täglichen Trainingszeiten?
 sollten eher kürzer sein (Durchhaltevermögen)
 sollten eher kürzer sein (Betreuungspflicht)
 sollten eher kürzer sein (andere Gründe)
 weiß nicht / keine Angabe
 sind in Ordnung
 sollten eher länger sein

Sind sie zufrieden mit dem Arbeitsklima während des Trainings?
 sehr zufrieden
 weniger zufrieden
 gar nicht zufrieden
 weiß nicht / keine Angabe

Gab es Probleme mit TrainerInnen oder KollegInnen?
 öfters/schwerwiegende Probl.
 hin und wieder/kleine Probl.
 keine Probl.
 weiß nicht / keine Angabe

Hätten Sie SELBST flankierende Hilfsangebote bei wirtschaftlichen, persönlichen oder sozialen Problemen gebraucht? (z.B. Sozialarbeit, Schuldnerberatung, Hilfe bei Alkoholproblemen)
 es sollte mehr Angebote geben
 Angebote O.K.
 es sollte weniger Angebote geben
 weiß nicht / keine Angabe

Wenn es mehr Hilfsangebote geben sollte, welche wären das? (1) Hilfe bei Alkoholmißbrauch

Seite: 1 2 3 4 5 6
 Name DN Thadeo Mustermann
 Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:16

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 2 : Formular]

Wenn es mehr Hilfsangebote geben sollte, welche wären das? (1) Hilfe bei Alkoholmißbrauch
 Wenn es mehr Hilfsangebote geben sollte, welche wären das? (2)

Kontrolle und Ergänzung:
Trainingsphasen, Tätigkeit, Theorie, Praxis, Sinnhaftigkeit
 4 Wochen in der Schlosserei. Mußte dort "alles" machen was anfiel. Von kleinen Hilfsarbeiten bis zu Schlossereitätigkeiten. Nach Förderung hieß es man braucht keinen neuen Mitarbeiter. War ihm auch recht. War dann ca. 2 Monate arbeitslos und fand neuen Job - wieder über das AMS

**Haben Sie das Gefühl, daß das Training Ihnen selbst eigentlich weniger gebracht hat als dem Träger / DG ?
 Konkret: Wurde man ausgenutzt, lernte man nichts/wenig, stand die Arbeitsleistung im Vordergrund?**
 ja, sehr ein wenig überhaupt nicht weiß nicht / keine Angabe

Haben Ihrer Meinung nach die Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitstrainings zu ihrem Wissen und Können gepaßt?
 zu anspruchsvoll bin zufrieden zu wenig anspruchsvoll weiß nicht / keine Angabe

Bei Überforderung: Gründe für Überforderung? (1) fehlende Praxis
 Gründe für Überforderung? (2)
 Bei Unterforderung: Gründe für Unterforderung? (1)
 Gründe für Unterforderung? (2)

Wie beurteilen Sie die Qualität der Unterrichtsmaterialien?
 sehr gut ausreichend weniger gut sehr schlecht es gab keine weiß nicht / k.A.

Seite: 1 2 3 4 5 6
 Name DN Thadeo Mustermann
 Name DG Schlosserei Freudenberger
 Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805
 Formularansicht

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 2 : Formular]

Wie beurteilen Sie die Qualität der Unterrichtsmaterialien?
 sehr gut ausreichend weniger gut sehr schlecht es gab keine weiß nicht / k.A.

Waren Sie zufrieden mit der mit dem Training verbundenen Wissensvermittlung (berufliche Fortbildung, Theorie, Inhalte)?
 es sollte mehr Bildung / Fortbildung geben zufrieden es sollte weniger Bildung / Fortbildung geben weiß nicht / keine Angabe

Falls Sie konkrete Inhalte vermissen, welche sind das? (1) handwerkliche Ausbildung
 Falls Sie konkrete Inhalte vermissen, welche sind das? (2) praktische Einschulung
 Falls Sie konkrete Inhalte vermissen, welche sind das? (3)

Falls Sie konkrete Inhalte überflüssig finden, welche sind das? (1)
 Falls Sie konkrete Inhalte überflüssig finden, welche sind das? (2)
 Falls Sie konkrete Inhalte überflüssig finden, welche sind das? (3)

Wie ist das Verhältnis von Theorie und Praxis?
 zu wenig Theorie gutes Verhältnis Theorie - Praxis zu wenig Praxis weiß nicht / keine Angabe

Sind sie zufrieden mit den Trainingsmethoden? (Didaktik, Überprüfung der fachlichen Anleitung)
 sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden nicht zufrieden weiß nicht / keine Angabe

Ist / war das Lehrpersonal ausreichend qualifiziert? (Fachqualifikation)
 überqualifiziert Qualifikation O.K. unterqualifiziert es gab keines weiß nicht / keine Angabe

Seite: 1 2 3 4 5 6
 Name DN Thadeo Mustermann
 Name DG Schlosserei Freudenberger
 Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805
 Formularansicht

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Person 2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

Sind Sie zufrieden mit den Trainingsmethoden?
(Didaktik, Überprüfung der fachlichen Anleitung)

sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden nicht zufrieden weiß nicht / keine Angabe

Ist / war das Lehrpersonal ausreichend qualifiziert?
(Fachqualifikation)

überqualifiziert Qualifikation O.K. unterqualifiziert es gab keines weiß nicht / keine Angabe

Wird / wurde auf Ihre individuellen Probleme, wie z.B. Lernprobleme, ausreichend eingegangen, falls es welche gab?
(Persönliche Betreuung)

es gab keine Probleme zuwenig auf Probleme eingegangen ausreichend auf Probleme eingegangen zuviel auf Probleme eingegangen weiß nicht / keine Angabe

Wenn Sie das Training insgesamt überdenken, was würden Sie alles in allem sagen?

es hat sich im großen und ganzen gelohnt das Training zu absolvieren es hat sich eher nicht gelohnt es hat sich gar nicht gelohnt weiß nicht / keine Angabe

Wenn sich das Training eher nicht oder gar nicht gelohnt hat:
Was wäre besser gewesen?

würde ein Training bei anderem DG vorgezogen haben

Hat sich durch die MN Ihre berufliche Perspektive verbessert?

intensive Verbess. geringe Verbess. keine Verbess. geringe Verschlecht. intensive Verschlecht. weiß nicht / keine Angabe

Seite: **1** 2 3 4 5 6

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server(S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:20

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datensätze Extras Fenster ?

LFDNR 994 **Pe-Nr** 4118510
Soz.Vers.Nr 6156-18-03-40
RGS-Code 7020

Titel
Vorname Thadeo
Fam-Name Mustermann
Berufsgruppe
PLZ 6020 **Name Dienstgeber** Schlosserei Freudenberger
Ort Innsbruck **Branche DG** Metallverarbeitung
Straße Musterstraße **PLZ** 6020
Tel-Nr 00512/29-61-67 **Ort** Innsbruck
Tel-Nr 45 34 15 **Straße** Quellenstraße 40

Beginn MN (1)	01.04.97	Ende MN (1)	20.07.97	Maßnahmentyp (1)	Arbeitsprobung
Beginn MN (2)		Ende MN (2)		Maßnahmentyp (2)	
Beginn MN (3)		Ende MN (3)		Maßnahmentyp (3)	
Beginn MN (4)		Ende MN (4)		Maßnahmentyp (4)	
Beginn MN (5)		Ende MN (5)		Maßnahmentyp (5)	
Beginn MN (6)		Ende MN (6)		Maßnahmentyp (6)	
Beginn MN (7)		Ende MN (7)		Maßnahmentyp (7)	

Eintragung (1) REA:970401/7406 AB:970731/2993ARBEITSERPROBUNG
Eintragung (2)
Eintragung (3)
Eintragung (4)
Eintragung (5)
Eintragung (6)
Eintragung (7)

Seite: **1** 2 3 4 5 6

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Interview Betrieb Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server(S... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 13:22

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datengänge Extras Fenster ?

Einen schönen guten Tag. Mein Name ist ... Ich bin Mitarbeiter von L&R Sozialforschung. Wir sind vom Arbeitsmarktservice mit einer Untersuchung über Trainingsmaßnahmen in Österreich beauftragt. Ich bitte Sie, sich rund 15 Minuten Zeit zu nehmen für die Beantwortung von ein paar Fragen zu dieser Förderung, die Sie selbst auch erhalten haben. Ihre Angaben werden anonym ausgewertet und können daher vom Arbeitsmarktservice nicht mit ihrem Namen verknüpft werden. Sie können daher ohne Probleme uns auch alle ihre Bedenken, falls es welche gibt, mitteilen.

Organisationsform des Betriebes Sozioökonomisches Projekt

Wer hat die Initiative zur Förderung ergriffen?
 GeförderteR BeraterIn im AMS Dienstgeber Andere weiß nicht / keine Angabe

Was stand im Vordergrund bei Einstellung/Rekrutierung des/der Geförderten? (Mehrfacheintragen möglich)
 Nachfragen: finanzielle Aspekte (billige Arbeitskraft), einfacher Personalmangel, Möglichkeit neue DN einfach kennenzulernen, soziale Motive/Arbeitslosen helfen, soziales Leitbild/Selbstverständnis des Betriebes ...

Motive der Einstellung (1) Überprüfung der arbeitsfähigkeit
Motive der Einstellung (2)
Motive der Einstellung (3)

Wenn dem DG Informationen vorliegen: **Woher stammten die Informationen zur MN? (1)** Informationsmedien des AMS: Aussendur
Woher stammten die Informationen zur MN? (2)

Wenn Info vom AMS erhalten: Sind Sie zufrieden mit den Informationen?
 zu wenig Info ausreichende Info erstklassige Info sonstiges weiß nicht / keine Angabe

Wie oft wurden bisher Trainees beschäftigt? 240

Seite: 1 2 3 4 5 6

Interview Person **Interview Betrieb**

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Windows NT Task-M... Microsoft Word - Dok... 13:28

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datengänge Extras Fenster ?

Angaben des/der Geförderten (anonym !!)

Haben Sie die Maßnahme zu Ende gemacht? Abbruch durch DN (0% - 33%)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DN:
Ursache für Auflösung durch DN? (1) kein Interesse
Ursache für Auflösung durch DN? (2) Arbeitsbelastung ist zu hoch
Ursache für Auflösung durch DN? (3)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DG:
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (1)
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (2)
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (3)

Wurden Sie nach der MN von dem Träger / DG übernommen? keine Übernahme

Wenn GeförderteR nicht oder nur für eine begrenzte Zeit übernommen wurde:
Warum nicht übernommen worden? (1) Übernahme war gar nicht vorgesehen
Warum nicht übernommen worden? (2) Tätigkeit keine Herausforderung
Warum nicht übernommen worden? (3)

Befragung des Dienstgebers / Trägers

Hat der/die Gef. die MN zu Ende gemacht? Abbruch durch DN (0% - 33%)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DN:
Ursache für Auflösung durch DN? (1) besserer Job für DN in Aussicht
Ursache für Auflösung durch DN? (2)
Ursache für Auflösung durch DN? (3)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DG:
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (1)
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (2)
Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (3)

Wurde der/die Gef. nach der MN von Ihnen übernommen? keine Übernahme

Seite: 1 2 3 4 5 6

Interview Person **Interview Betrieb**

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Windows NT Task-M... Microsoft Word - Dok... 13:26

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 1 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datengänge Extras Fenster ?

Befragung des Dienstgebers / Trägers

Hat der/die Gef. die MN zu Ende gemacht? Abbruch durch DN (0% - 33%)

Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DN:	Ursache für Auflösung durch DN? (1)	besserer Job für DN in Aussicht
	Ursache für Auflösung durch DN? (2)	
	Ursache für Auflösung durch DN? (3)	
Bei vorzeitiger Auflösung der MN durch DG	Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (1)	
	Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (2)	
	Ursache für Auflösung durch DG / einvernehmlich? (3)	

Wurde der/die Gef. nach der MN von Ihnen übernommen? keine Übernahme

Wenn GeförderteR übernommen wurde:	Welche Kriterien gibt es? (1)	motivation
	Welche Kriterien gibt es? (2)	bedarf
	Welche Kriterien gibt es? (3)	
In welchen Bereich dann beschäftigt / tätig?		

Wenn GeförderteR nicht oder nur für eine begrenzte Zeit übernommen wurde:	Warum nicht übernommen worden? (1)	
	Warum nicht übernommen worden? (2)	
	Warum nicht übernommen worden? (3)	

Seite: 1 2 3 4 5 6

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Interview Betrieb

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - \\Server\S... Trainingsmaßnah... Windows NT Task-M... Microsoft Word - Dok... 13:27

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 2 : Formular]

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Datengänge Extras Fenster ?

LFDNR 994

Pe-Nr	4118510
Soz.Vers.Nr	6156-18-03-40
RGS-Code	7020

Titel	
Vorname	Thadeo
Fam-Name	Mustermann
Berufsgruppe	
PLZ	6020
Ort	Innsbruck
Straße	Musterstraße
Tel.Nr	00512/29-61-67

Name Dienstgeber	Schlosserei Freudenberger
Branche DG	Metallverarbeitung
PLZ	6020
Ort	Innsbruck
Straße	Quellenstraße 40
Tel.Nr	45 34 15

Gab es einen Kontakt mit dem AMS / dem Berater / der Beraterin während der MN?

Seite: 1 2 3 4 5 6

Name DN Thadeo Mustermann
Name DG Schlosserei Freudenberger

Interview Person Interview Betrieb

Betrieb 1 Betrieb 2 Person 1 Person 2

Datensatz: 805 von 805

Formularansicht

Start Explorer - D:\Daten\T... Trainingsmaßnah... Microsoft Word - Dok... 15:41

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 2 : Formular]

Gab es einen Kontakt mit dem AMS / dem Berater / der Beraterin während der MN?

selten/nie (bis 1x mtl.) öfters (bis 1x wöchtl.) häufiger (> 1x wöchtl.) weiß nicht / keine Angabe

Zufriedenheit mit der Betreuung durch AMS / BeraterIn während der MN?

sehr zufrieden weniger zufrieden weniger zufrieden nicht zufrieden weiß nicht / keine Angabe

Wenn weniger oder nicht zufrieden: Gründe? (1)

Wenn weniger oder nicht zufrieden: Gründe? (2)

Wenn weniger oder nicht zufrieden: Gründe? (3)

Wenn Sie einen Überblick über alle Trainings in Ihrem Betrieb geben könnten:

Welchen Nutzen haben die TeilnehmerInnen? (1)

Welchen Nutzen haben die TeilnehmerInnen? (2)

Welchen Nutzen haben die TeilnehmerInnen? (3)

Welchen Nutzen hat der Träger / Betrieb? (1)

Welchen Nutzen hat der Träger / Betrieb? (2)

Welchen Nutzen hat der Träger / Betrieb? (3)

Haben Sie auch Erfahrung mit anderen Maßnahmen: Welche Vorteile haben Trainingsmaßnahmen z.B. gegenüber Kursen, der BEB, der BESEB, BO, etc.

Seite:

Name DN:
Name DG:

Interview Person Interview Betrieb

Datensatz: von 805

Formularansicht

Start | Explorer - D:\Daten\T... | Trainingsmaßnah... | Microsoft Word - Dok... | 15:41

Trainingsmaßnahmen Interviewdatenbank - [Betrieb 2 : Formular]

Wenn GeförderteR in DV übernommen wurde: Wäre das DV auch ohne die Förderung zustande gekommen?

ja, sicher vielleicht nein, sicher nicht weiß nicht / keine Angabe

Wurde durch das DV jemand anderer in der Firma verdrängt oder gekündigt?

ja, sicher vielleicht nein, sicher nicht weiß nicht / keine Angabe

Reduktion von vollversicherten DV's zu geringfügigen DV's

Bestand zu Beginn der Förderung ein echter Bedarf an Arbeitskräften?

ja, sicher wurde erst geschaffen nein, auch jetzt nicht weiß nicht / keine Angabe

Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge?

Auch: Anmerkung des Interviewers

Anzahl Interviews Betriebe:

Seite:

Name DN:
Name DG:

Interview Person Interview Betrieb

Datensatz: von 805

Formularansicht

Start | Explorer - D:\Daten\T... | Trainingsmaßnah... | Microsoft Word - Dok... | 15:42