



9998

Evaluierung von Qualifizierungs- maßnahmen im Rahmen des TBP 1999 für Wien

Projektleitung: Isabella Kaupa

Autorinnen:

SORA: Isabella Kaupa, Edith Enzenhofer

aBiF: Karin Steiner

ZSI: Eveline Wollner

Wien, Juni 2001

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Zusammenfassung	3
Summary	9
Einleitung.....	14
1 Ziele der Evaluierung	16
2 Methoden	19
3 Grundlegende Überlegungen zur fiskalischen Analyse	21
3.1 Faktoren, die auf der Kostenseite zu berücksichtigen sind.....	23
3.2 Faktoren, die auf der Nutzenseite zu berücksichtigen sind.....	24
4 Überblick über die vier Qualifizierungsmaßnahmen	29
5 Arbeiten und Lernen.....	30
5.1 Kurzfassung.....	30
5.2 Summary	34
5.3 Beschreibung der Maßnahme	37
5.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung	40
5.5 Vergleichbare Maßnahmen	43
5.6 Ergebnisse der Evaluierung	53
5.7 Fiskalische Analyse.....	74
5.8 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale	96
6 OrganisationsassistentInnen.....	99
6.1 Kurzfassung.....	99
6.2 Summary	103
6.3 Beschreibung der Maßnahme	107
6.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung	112
6.5 Vergleichbare Maßnahmen	113
6.6 Ergebnisse der Evaluierung.....	118
6.7 Fiskalische Analyse.....	137
6.8 Fazit: Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentiale.....	146
7 Facharbeiterintensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn	149
7.1 Kurzfassung.....	149
7.2 Summary	153
7.3 Beschreibung der Maßnahme	156
7.4 Methodenkonzept und Ablauf der Erhebung.....	162
7.5 Vergleichbare Maßnahmen	167
7.6 Ergebnisse der Evaluierung	173
7.7 Fiskalische Analyse.....	202
7.8 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale	207
8 FacharbeiterInnenintensivausbildung Rehabilitation.....	211

8.1	Kurzfassung.....	212
8.2	Summary.....	216
8.3	Beschreibung der Maßnahme	219
8.4	Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung	226
8.5	Ergebnisse der Evaluierung.....	231
8.6	Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotential	248
9	karenz plus	251
9.1	Kurzfassung.....	251
9.2	Summary.....	255
9.3	Beschreibung der Maßnahme	259
9.4	Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung	264
9.5	Vergleichbare Maßnahmen	266
9.6	Ergebnisse der Evaluierung.....	273
9.7	Nutzen von karenz plus	305
9.8	Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale	308
	Literaturverzeichnis	315

Zusammenfassung

Im Jahr 1999 wurde gemeinsam vom Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) eine Evaluierung von insgesamt fünf verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen beauftragt. Die betreffenden Maßnahmen wurden im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung umgesetzt.

Im einzelnen handelt es sich um folgende Projekte und Projektträger:

- Arbeiten und Lernen (bfi Wien)
- OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen (WIFI Wien)
- FacharbeiterInnenintensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn (Siemens AG Österreich)
- FacharbeiterInnenintensivausbildung Rehabilitation (Siemens AG Österreich)
- karenc plus (abz wien)

1.1 Arbeiten und Lernen

Die Kursmaßnahme „Arbeiten und Lernen“, die vom Berufsauf Förderungszentrum (bfi) Wien durchgeführt wird, verfolgt das Ziel, Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Bau- und Baunebengewerbe beschäftigt waren, praxisnah auszubilden und zu beschäftigen. An der Maßnahme nehmen ausschließlich Männer teil. Ausbildungsorte sind Baustellen öffentlicher Gebäude, die im Zuge des Kurses unter Anleitung von Schlüsselkräften renoviert werden.

Im Kursjahr 1999/2000 gab es einen hohen Anteil an alkohol- und drogenabhängigen Personen. Andere Problemlagen der Teilnehmer sind Obdachlosigkeit, Schuldenprobleme, psychische und geistige Handicaps, eine erhöhte Gewalt- und Aggressionsbereitschaft sowie Haftstrafen.

Vor allem im Hinblick auf die teils schweren Vermittlungsproblematiken der Teilnehmer erweist sich das Projekt als gute Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt. So werden nicht nur Fertigkeiten trainiert und Arbeitserfahrung auf Baustellen vermittelt; durch die Sozialarbeiterin wird auch versucht, gemeinsam mit den Teilnehmern die individuelle Problemlage weitestgehend zu bearbeiten, um die Vermittelbarkeit zu erhöhen. Für die Allgemeinheit entsteht in Form kostengünstiger Renovierungen zusätzlich ein beträchtlicher Nutzen.

Es wird empfohlen, im Anschluss an die Maßnahme eine Fortsetzung der Betreuung durch eine Organisation zu installieren, die für das Outplacement zuständig ist (z.B. Transconsult).

Um zu gewährleisten, dass die richtigen Teilnehmer zugewiesen werden, ist eine Kooperation mit der vom AMS geplanten Clearingstelle denkbar.

Außerdem wird vorgeschlagen, eine begleitende Stabilisierungsphase einzuführen, in der AMS-KundInnen mit schweren persönlichen und gesundheitlichen Problemen ausgeschlossen werden können, die in anderen Maßnahmen besser aufgehoben sind.

Für den Fall, dass die Form einer Kursmaßnahme beibehalten wird, sollte im Sinne einer besseren Vermittelbarkeit auf die zahlreichen Qualifizierungswünsche der Teilnehmer eingegangen werden.

Ein weiterer Verbesserungsvorschlag ist die Gründung eines Vereins durch den Kursträger bfi. Dieser könnte eine gemeinnützige Beschäftigungsinitiative betreiben und die kollektivvertragliche Bezahlung der Teilnehmer ermöglichen.

1.2 OrganisationsassistentInnen

Das Projekt „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ besteht aus einer theoretischen Ausbildung und einem Praktikum. Im theoretischen Teil werden ehemalige Handelsangestellte drei Monate lang in den Bereichen EDV, Marketing und Kommunikation ausgebildet, das Praktikum beinhaltet eine Beschäftigung im Marketingbüro der Wirtschaftskammer für die Dauer von bis zu fünf Monaten. Das Projekt ist direkt bei der Wirtschaftskammer angesiedelt.

Zur Zielgruppe zählen langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Handel beschäftigt waren bzw. über kaufmännische Vorbildung verfügen. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so war dieses im ersten Kurs ausgewogen, im zweiten Kurs überwiegen Frauen mit 13 von 15 TeilnehmerInnen insgesamt.

Der Theorieteil vermittelt Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Ein geringer Teil der TeilnehmerInnen konnte in das Organisationsbüro, das Marketingbüro der Wirtschaftskammer oder das Wifi vermittelt werden.

Die Bezeichnung „OrganisationsassistentInnen“ ist irreführend, da mit dieser Bezeichnung Bürotätigkeiten verbunden werden, die Tätigkeiten aber eher im Verlaufs Bereich angesiedelt sind.

Es ist unklar, für welche Tätigkeit am Arbeitsmarkt die theoretische Ausbildung qualifiziert. Es existiert auch Unsicherheit darüber, welche arbeitsmarkttauglichen Tätigkeiten im Marketingbüro erlernt werden.

Verbessert werden könnte auch die Betreuung, die fachliche Unterweisung und die Unterstützung der TeilnehmerInnen beim Placement. In diesem Zusammenhang wird eine Reduzierung der TeilnehmerInnenanzahl erwähnt.

Außerdem wird vorgeschlagen, den Praxisteil von einer Kursmaßnahme in eine Beschäftigungsmaßnahme umzuwandeln oder aus der Maßnahme einen gemeinnützigen Beschäftigungsbetrieb zu machen.

1.3 FacharbeiterInnenintensivausbildung KommunikationstechnikerIn

Ziel der Maßnahme ist die Qualifizierung von übertrittsgefährdeten Personen mit Hauptschulabschluss der RGS Metall/Chemie zum/zur FacharbeiterIn für Kommunikationstechnik im Rahmen des zweiten Bildungsweges. Die gesamte Maßnahme erstreckt sich über 25 Monate und besteht aus den vier Modulen Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang. Der einjährige Hauptlehrgang wird mit einer Facharbeiterprüfung abgeschlossen. Maßnahmenträgerin ist die Siemens AG Österreich.

Im zu evaluierenden Jahrgang 1999/2000 absolvierten 12 Personen den Hauptlehrgang, darunter 10 Männer und 2 Frauen. In hohem Maß wurden Langzeitarbeitslose zugebucht. Die geplante TeilnehmerInnenanzahl wurde wie der geplante Frauenanteil von 50% nicht erreicht.

Die Ausbildung hat einen hohen arbeitsmarktpolitischen Nutzen, da sie durch die formale Ausbildung und Qualifizierung eine nachhaltige Erwerbstätigkeit bislang gering qualifizierter Personen fördert. Dadurch wird auch ein Beitrag zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit geleistet.

Empfohlen wird eine Erhöhung der TeilnehmerInnenzahl oder Redimensionierung des Kursdesigns inklusive Kurskosten zur Erhöhung der fiskalischen Effizienz.

Außerdem wird angeregt, verstärkt Personen aus der Hauptzielgruppe der Übertrittsgefährdeten zuzubuchen. Es könnte aber auch die Zielgruppe neu definiert und ausgeweitet werden, etwa auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen.

Des Weiteren sollte eine grundlegende Neuorganisation der Kurszeiten angedacht werden (z.B. Verkürzung dieser Selektionsphase von 5 auf 3 Monate; Verlängerung des Hauptlehrgangs um diese zwei Monate auf 14 Monate, wodurch eine 5-Tage-Woche mit max. 45 Stunden möglich wäre).

1.4 FacharbeiterInnenintensivausbildung Rehabilitation

Ziel der Maßnahme ist es, Personen mit Hauptschulabschluss und leichten Behinderungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges innerhalb eines Jahres zu FacharbeiterInnen zu qualifizieren. Das Konzept der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte wurde analog zu jenem der FacharbeiterInnenintensivausbildung zur/zum ElektromechanikerIn für Schwachstrom entwickelt. Bei der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte handelt es sich um ein Pilotprojekt des Maßnahmenträgers Siemens AG Österreich, das seit Juni 1999 im Rahmen der technischen Fortbildung PC Schule durchgeführt wird.

Die Zuweisung erfolgt durch die RGS Rehabilitation. An der Maßnahme nehmen nur Männern teil. Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 41 Monate. Die Drop-Out-Quote ist hoch, von 40 zugebuchten Personen machten 7 Personen tatsächlich die Ausbildung.

Der zentrale arbeitsmarktpolitische Nutzen der Maßnahme ist, dass sie Personen mit leichten Behinderungen eine Qualifizierung zum/zur FacharbeiterIn bietet. Dadurch können die Chancen auf eine nachhaltige Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden.

Optimierungsbedürftig erscheint die Kommunikation zwischen Träger und TeilnehmerInnen. Es scheint nicht immer zu gelingen, den TeilnehmerInnen Veränderungen im Konzept verständlich zu vermitteln. So entstehen Missverständnisse, die motivationsmindernd wirken.

Eine weitere Schwäche ist, dass seitens des Maßnahmenträgers zu wenig Vorbereitungen auf die Zielgruppe getroffen wurden. Dies führte zu einer tendenziellen Überforderung der TeilnehmerInnen.

Verbesserungsvorschläge der TeilnehmerInnen beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung der Ausbildungsdauer bei gleichzeitiger Verkürzung der Wochenausbildungszeit auf 40 Stunden. Zudem wünschen die TeilnehmerInnen eine Reform des Werkstattunterrichts.

1.5 karenc plus

Ziel von karenc plus ist es, Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Zur Zielgruppe zählen Frauen, deren jüngstes Kind jünger als zwei Jahre ist und die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Angebote von karenc plus umfassen ein verpflichtendes persönliches Erstgespräch sowie verschiedene Module von Einzel- und Gruppenberatung, Weiterbildungskurse und eine hausinterne Kinderbetreuung.

Die Teilnehmerinnen von karenc plus sind karencierte Mütter. Sie haben ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau: 46% haben ein Studium oder eine hochschulähnliche Ausbildung angefangen oder abgeschlossen. Nur 22% der Teilnehmerinnen werden über das AMS vermittelt.

karenc plus hat langfristig einen hohen arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Nutzen, da es die Erwerbstätigkeit und Karriereplanung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern langfristig und nachhaltig fördert. Dadurch wird ein längerfristiger Ausstieg aus dem Berufsleben im Anschluss an die Karenczeit verhindert. Der wichtigste Nutzen für die Teilnehmerinnen liegt in einer Steigerung des beruflichen Selbstvertrauens und in einer beruflichen und persönlichen Neuorientierung.

Es wird empfohlen, den Grundkurs aufgrund seiner zwei konkurrierenden Schwerpunkte (Ablösung vom Kind versus Berufsplanung) in zwei Teilen abzuhalten, die auch alleine gebucht werden können.

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung des Angebotes und zusätzliche Kursplätze, außerdem wird der Wunsch nach telefonischer Auskunft und Beratung geäußert.

Summary

Arbeiten und Lernen

The program "Arbeiten und Lernen" ("Working and Learning"), instituted in Vienna, is based on a concept („Villa Eduard“) that the Berufsförderungsinstitut (Institute for Vocational Promotion) in Lower Austria had successfully realised as a training course for Bosnian war refugees. In Vienna, the original target group, refugees, was completed by long-term unemployed. The task, i.e. the renovation of public buildings, was left unchanged, but is limited to the area of Vienna.

There was a considerable number of participants with alcohol and drug problems during the course year 1.4.1999-31.3.2000. Among other problems, participants were homeless, had debts, psychological and mental handicaps, as well as a tendency towards violence and aggression and prison records, according to the supervisors.

Given the difficult placement problems of the participants, the program can be considered as a good preparation for the first job market. Work techniques are trained and job experience on construction sites is gained. Moreover, the social workers try to increase the job placement chances of the participants by giving individual attention to their problems.

Important weaknesses of the program are the low payment and lack of vacation period for participants which might lessen their motivation. During the evaluation the research team had the impression that very few participants actually made attempts to apply for regular jobs. This might be due to the fact that the job listings were out-dated. As well, the program "Working and Learning" is still in need of a follow-up program with an outplacement organisation (for example Transconsult).

Among the most important developmental possibilities, as mentioned by the director of the promotional department of the AMS, is the proposed founding of a association for a non-profit job initiative. This re-organisation would allow payment of the participants according to collective contracts. Collaboration with an Outplacement organisation is also suggested. A longer introductory interview would allow to examine the problems of participants (alcohol, drugs, prison records, etc) in advance.

OrganisationsassistentInnen

The goal of the project „Organisation Assistants for Shopping Streets of Vienna“ was to put this occupational project directly in the realm of the Chamber of Commerce. In the theoretical part of the course, former sales employees went through a three months training in computer

sciences, marketing and communications. In the practical part they were employed in a marketing office for a period of up to five months. During this period, the participants had to contact commercial enterprises in order to apply for jobs.

The target group included long-term unemployed persons and some „endangered“ employees who had formerly been working in sales or had had sales training. The gender ratio in the first course was evenly balanced. In the second course, 13 of the 15 participants were women

The theoretical part conveys qualifications that are required on the job market. A few of the participants were able to get a job in the organisation office, in the marketing office of the Chamber of Commerce, or in the Wifi. In these cases, the practical experience in the marketing office was an ideal preparation for the job position that followed.

The term „Organisational assistant“ is confusing, because it suggests jobs as assistants on the middle management level and might be associated with office work and the placement in an office work place.

It is unclear which job the theoretical training should qualify for. The marketing office stressed that this is no real training and that participants should be exclusively trained for tasks within the marketing office. For the course participants this is unsatisfactory, because in these three months they want to gain qualifications that they can be used on the labour market.

It is unclear which of the tasks that are learned in the marketing office can also be applied on the labour market. In many cases the participants complain that they only fulfil basic jobs and that the more demanding work is reserved for permanent employees. The participants emphasise they would prefer to be used for marketing activities, for which the theoretical training was intended to be a preparation.

Facharbeiterintensivausbildung KommunikationstechnikerIn

Goal of this training measure is to train and educate persons with a high probability for being unemployed due to a low qualification profile in the area of the regional department of metal/chemistry. This measure is designed to take 25 months and consists of 4 parts: introductory seminar, preparatory training, main course of instruction, and additional course. The main instructory course takes one year and ends with taking a special exam (Facharbeiterprüfung). This measure is being realised by Siemens AG Austria.

Within the years 1999/2000, 12 persons were able to gain the degree for the main course of instruction. 10 males and 2 females with an average age of 31 succeeded. Their average time of being unemployed before participating in this measure was 21 months.

The project supports persons with low qualification profiles to gain formal qualifications and therefore to have a higher probability of being integrated in the labour market on a sustainable and long term base.

The number of participants should be raised.

It is further recommended to put stronger efforts on placing persons with a high probability of being long-term unemployed within this course.

In order to avoid misunderstandings and frustration of participants it might be useful to make it clear that the allocation of participants to the two parts is being done with the help of a special test. The individual's wishes are therefore not being taken into account.

The course's schedule might be redesigned: shortening of introductory seminar and preparatory training by 2 months, in return extension of the main course of instruction by 2 month and at the same time reduction of working hours to a maximum of 45 hours per week; discussion of a 5-day-credit at the free disposal of each participant

Concerning personal support, the explicit splitting of this from other organisational support might prove useful.

FacharbeiterInnenintensivausbildung Rehabilitation

Goal of this measure is to educate and skill persons with a minor disability and a low secondary school degree (Hauptschulabschluss) within second-chance education. This measurement takes one year and is designed on a very intensive base. The measure is a pilot project by Siemens AG Austria.

Only male participants are taking part in this course. The average time of being unemployed before starting this course was 41 months. The drop-out-rate is rather high: 40 persons were being registered for this course in the beginning, at the time of this evaluation only 7 were participants.

The project supports persons with a minor disability to gain formal qualification and therefore have a higher probability of being integrated in the labour market on a sustainable and long term base.

One of the strength of this course is to be found in the fact that difficulties are being identified already before start of the course and a solution is being realised when necessary. Changes that are good for participants are being integrated into course design without problems.

Communication between participants and course management is lacking to some extend. Changes within the course are not always sufficiently explained and made transparent. This is why misunderstanding and disappointment can be found among participants. This is not very good for participant's motivation. Another weakness of the course is a lack of preparation towards this group with special needs. This leads to a tendency of excessive demand on participants.

Suggestions by participants are mainly showing the wish of prolonging the time of course and shortening the weekly work to 40 hours. Additionally a reform of practical work is mentioned.

karenz plus

karenz plus is an employment project designed to support women returning to work after a period of child care. The target group covers women whose youngest child is younger than two years and who are in risk of unemployment or exclusion from the labour market. The service includes an obligatory personal interview, various modules of individual and group counselling and vocational training courses. As an still outstanding service for mothers, qualified child care is offered for free in the karenz plus centre.

karenz plus is being attended by women who take maternal leave. The participants' level of education is clearly above average: 46% of the participants started or completed university or have a comparable degree.

karenz plus brings sustainable benefits with respect to labour market policy and women's policy. The project provides support for long term and sustainable career prospects and career planning for women with childcare responsibilities. Thus, a long term career interruption after maternal leave can be prevented. The most important benefits for the participants are an increase of work-related self confidence as well as a professional and personal re-orientation.

A critical point is, that in counselling, the client's varying needs are not always clearly identified. For instance, it might happen that „untypical“ participants, e.g. those women who wish to continue full time work, do not receive sufficient support within the group by the training staff. A further weakness is, that the basic course has two competing foci (detachment from the child versus vocational orientation / career planning) that are not equally important to all participants.

The participants suggest increasing the number of people accepted, extending services, and introducing a telephone counselling and information hotline.

Einleitung

Im Jahr 1999 wurden im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung eine große Anzahl neuer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen umgesetzt. Finanziert wurden diese Maßnahmen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) Wien bzw. den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).

Der vorliegende Bericht enthält Einzelevaluierungen der folgenden vier Qualifizierungsmaßnahmen:

- Arbeiten und Lernen
- OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen
- Facharbeiterintensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn („Siemens Telekom“)
- karenc plus

Zwar gibt es im ersten Teil des Gesamtberichts einen Überblick über die vier Maßnahmen, von einem Vergleich dieser Maßnahmen wurde jedoch Abstand genommen, da die Maßnahmen zu unterschiedlich sind. Weder gibt es Berührungspunkte hinsichtlich der Zielgruppe, noch ähneln sich die Maßnahmen in ihren Angeboten. Bei karenc plus etwa handelt es sich in erster Linie um eine Beratungs- und Orientierungsmaßnahme für karencierte Frauen, „Siemens Telekom“ ist eine kommunikationstechnische Ausbildung mit Lehrabschluss, Arbeiten und Lernen und OrganisationsassistentInnen hingegen sind Maßnahmen, die berufliche Tätigkeiten und Qualifizierung verbinden wollen.

Auftraggeber dieser Evaluierungen sind das AMS Wien und der WAFF. Mit der Durchführung der Evaluierungen wurde eine Projektgemeinschaft der Forschungsinstitute SORA, aBiF und ZSI beauftragt.

Die Zuständigkeiten wurden folgendermaßen aufgeteilt:

- SORA (Institute for Social Research and Analysis) war mit der Projektleitung und Projektkoordination betraut und führte die Evaluierung von karenc plus durch.
- Das aBiF (Wissenschaftliche Vereinigung für angewandte Bildungsforschung und Beratung) war mit den Evaluierungen der Maßnahmen „Arbeiten und Lernen“ und „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ betraut.
- Das ZSI (Zentrum für Soziale Innovation) evaluierte die Maßnahme Facharbeiterintensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn.

Im ersten Kapitel des Berichtbandes werden die Zielsetzungen und zentralen Fragestellungen der vier Evaluierungen dargestellt.

Das zweite Kapitel beschreibt das Methodenkonzept und die methodische Umsetzung.

Das dritte Kapitel enthält grundlegende Überlegungen zur fiskalischen Analyse der Maßnahmen.

Im vierten Kapitel findet sich ein tabellarischer Überblick über die vier Maßnahmen, der die Unterschiede zwischen diesen Maßnahmen verdeutlicht.

In den darauffolgenden Kapiteln (fünf bis acht) sind die Evaluierungen der einzelnen Maßnahmen dargestellt.

2 Ziele der Evaluierung

Ziel der Evaluierung ist es, den Auftraggebern WAFF und AMS Wien eine Entscheidungsgrundlage für eine Bewertung dieser vier Qualifizierungsmaßnahmen zu liefern.

Folgende Fragestellungen stehen im Mittelpunkt der Analysen:

- Sind die einzelnen Maßnahmen in ihrer jetzigen Form arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und effizient angelegt?
- Verläuft die Kooperation zwischen Auftraggebern, Maßnahmenträgern und sonstigen relevanten AkteurInnen zufriedenstellend und effizient?
- Wie ist die Maßnahme organisiert?
- Ist der Nutzen des Projektes größer als seine Kosten?
- Sind die TeilnehmerInnen mit der Maßnahme zufrieden?

Eine gelungene Evaluierung bindet eine große Anzahl relevanter Gruppen und Personen ein und baut auf einer kooperativen und konstruktiven Zusammenarbeit der Beteiligten und Betroffenen auf. Aus diesem Grund wurden während der gesamten Evaluierung sowohl die Auftraggeber wie auch die Kursträger mit eingebunden.

Im folgenden werden die zentralen Themenbereiche der Evaluierung dargestellt.

Detaillierte Beschreibung der Maßnahme

Auf Basis von Interviews mit ExpertInnen und vorhandener Textquellen zum jeweiligen Projekt (Folder, Konzepte, Kostenpläne, Jahresberichte) werden die Maßnahmen in Hinblick auf folgende Punkte beschrieben:

- Entstehungsgeschichte, Konzept, Rahmenbedingungen
- Zielsetzungen und Zielgruppe
- Inhalt, Angebote, Ablauf
- Finanzierung

Kooperation zwischen Auftraggeber(n) und Maßnahmenträgern

Dieser Teil enthält eine Beschreibung und Analyse der Kooperation aller für die Konzeption und Durchführung der Maßnahme relevanten AkteurInnen. In diesem Zusammenhang werden unter anderem folgende Fragestellungen behandelt:

- Nach welchen Kriterien erfolgt die Rekrutierung der TeilnehmerInnen?
- In welcher Hinsicht und in welcher Form wird mit welchen relevanten Institutionen kooperiert?
- Welche Bemühungen gibt es hinsichtlich einer Vermittlung auf einen Arbeitsplatz nach dem Verlassen des Transitarbeitsplatzes/der Ausbildung/der Beratung? In welcher Hinsicht und in welcher Form wird mit welchen Betrieben kooperiert?

Einschätzung der Maßnahme durch ExpertInnen

Auf Basis von Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der Auftraggeber sowie mit Kursleitung und TrainerInnen wird dargestellt, welche Erwartungen die befragten ExpertInnen an die jeweiligen Maßnahmen haben und wie die ExpertInnen den organisatorischen und inhaltlichen Ablauf der Projekte einschätzen.

Motivation, Erwartungshaltungen, Berufswünsche und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Auf Basis qualitativer Interviews und teilstandardisierter Erhebungen werden die Erwartungen, die beruflichen Entwicklungs- bzw. Veränderungswünsche sowie die individuelle Zufriedenheit der TeilnehmerInnen beschrieben.

Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Effizienz

Was aufgrund des Zeitplans im Rahmen dieser Evaluation nicht erforscht werden konnte, ist vor allem die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Allerdings konnte zu einem bestimmten Stichtag (z.B. 3 Monate nach Beendigung der Maßnahme) eine Momentaufnahme der Arbeitssituation der TeilnehmerInnen vorgenommen werden. Dabei wurden folgende Aspekte erhoben:

- Bei wie vielen TeilnehmerInnen und wie schnell gelingt eine Vermittlung auf einen Arbeitsplatz?

- Wodurch unterscheidet sich die neue Tätigkeit von der vorherigen (Art, Position, Arbeitszeit, Gehalt, Firmengröße und -struktur)?

Bilanzierung der fiskalischen Effekte

In einem ersten Schritt werden Kosten, die im Rahmen der einzelnen Maßnahmen anfallen, dargestellt (Schulung, Transitarbeitsplätze, Infrastruktur, Overhead etc.). Diesen werden die fiskalischen Einnahmen durch die zusätzlichen Steuerleistungen und Sozialabgaben (bei Vermittlung auf einen Arbeitsplatz am regulären Arbeitsmarkt) sowie durch eine Verringerung der Ansprüche an das Sozialsystem (z.B. entfallendes Karenzgeld, Notstandshilfe etc.) gegenübergestellt.

Berücksichtigung nicht monetarisierbarer Effekte

Diese betreffen vor allem den qualitativen Nutzen durch die Maßnahmen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Dazu zählen die Berücksichtigung der Beurteilung der Maßnahmen durch die TeilnehmerInnen sowie die Wirkung auf psychosozialer Ebene (gesellschaftliche Integration von Arbeitslosen, Erhöhung der Erwerbsquote von Müttern). Außerdem wurden die Maßnahmen auch in Hinblick auf den Nutzen für die Allgemeinheit untersucht (z.B. Sanierung öffentlicher Gebäude).

Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale

Anknüpfend an die Ergebnisse der Evaluierungen wird eine Bewertung jener Faktoren vorgenommen, die sich als zentral für den Erfolg der Maßnahme herausgestellt haben. Den Abschluss bilden Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge für die jeweilige Maßnahme.

3 Methoden

Methodisch wurde von einer gemeinsamen Grundstruktur ausgegangen, auf deren Basis vier unterschiedliche, auf die einzelnen Maßnahmen zugeschnittene Forschungsdesigns erarbeitet wurden.

Der grundsätzliche methodische Zugang im Rahmen dieser Evaluierung entspricht einem Mix an quantitativen und qualitativen Methoden. Die Evaluierung mit unterschiedlichen Methoden soll gewährleisten, dass die betreffenden Maßnahmen von unterschiedlichen Seiten beleuchtet werden und dass unterschiedliche Personen und AkteurInnen in die Evaluation mit eingebunden sind.

Im folgenden wird eine Übersicht über die verwendeten Methoden gegeben.

Literaturrecherche und Vergleich mit anderen (ähnlichen) Maßnahmen im deutschsprachigen Raum

Der Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen und die Analyse vorhandener Evaluierungen und Studien dazu soll einen Überblick über Anwendung und Effizienz ähnlicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente geben.

Qualitative ExpertInneninterviews (AMS-Verantwortliche, BetreuerInnen der Maßnahmen etc.)

Diese Interviews wurden persönlich anhand eines Leitfadens durchgeführt. Sie wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Anschließend wurden die Interviewtranskripte deskriptiv ausgewertet und nach Themenbereichen kategorisiert.

Qualitative fokussierte Interviews mit den TeilnehmerInnen

Die qualitativen Interviews mit den TeilnehmerInnen wurden ebenfalls persönlich und anhand eines Interviewleitfadens geführt. Sie setzen den Fokus auf die persönliche Erfahrung mit dem jeweiligen Projekt. Anschließend wurden die Interviews vollständig transkribiert und mittels hermeneutischer Textanalyse ausgewertet. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgt nicht zufällig, sondern über die Methode des Theoretical Sampling nach dem Gesichtspunkt der „Maximierung der Unterschiede“, wobei vor allem soziale Merkmale wie Alter, Geschlecht und Bildungsniveau berücksichtigt wurden.

Quantitative Analyse der vorhandenen Einzeldatensätze und Aggregatdaten

Diese Analyse dient der Ergänzung der qualitativen Interviews und der quantitativen Erhebung durch zusätzliche (statistische) Daten der TeilnehmerInnen bzw. der Zielgruppe.

Vollstandardisierte Fragebogenerhebungen

Die TeilnehmerInnen wurden je nach Realisierbarkeit schriftlich oder mündlich mittels eines teilstandardisierten Fragebogens zu den Erwartungen, der Zufriedenheit mit dem Projekt, den beruflichen Plänen und dem Verbleib befragt.

Bilanzierung der fiskalischen Effekte

Diese Analyse betrifft monetarisierbare Effekte der Maßnahme, die in Form einer fiskalischen Analyse dargestellt werden und einer abschließenden Bewertung in Kombination mit den nicht monetarisierbaren Effekten unterzogen werden.

4 Grundlegende Überlegungen zur fiskalischen Analyse

Aufgrund der Tatsache, dass es bei Evaluationen im arbeitsmarktpolitischen Bereich eine geringe Vereinheitlichung der Vorgangsweisen bei fiskalischen Analysen gibt, soll ein eigenes Kapitel diesem Thema gewidmet werden.

Grundsätzlich soll im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen fiskalischen Analysen untersucht werden, in welchem Zeitraum eine Amortisation der mit der Maßnahme verbundenen Kosten erfolgt. Dazu werden die Einnahmen und Ausgaben, die sich im Zusammenhang mit der Förderung ergeben, berechnet und den Einnahmen und Ausgaben eines Alternativszenarios gegenübergestellt. Aktuelle Evaluierungsstudien nehmen als Alternativszenario bei Nichtdurchführung der Maßnahme den Verbleib sämtlicher Personen in der Arbeitslosigkeit an und untersuchen die Wirkung der Maßnahme auf die Beschäftigung für den Zeitraum nach Ende der Maßnahme. Die Wirkungen der Maßnahme auf Drop-Outs und der damit in Verbindung stehende Nutzen bzw. die damit verbundenen Kosten bleiben dabei unberücksichtigt. Unbeleuchtet bleibt auch, welche Effekte sich für ein Alternativszenario ergeben, dass im Fall der Nicht-Förderung Arbeitslose, KursteilnehmerInnen und Beschäftigte annimmt.

Für die Berechnung der Kosten der Arbeitslosigkeit wurden zuzüglich zum Arbeitslosengeld und den Versicherungsbeiträgen auch die durch Arbeitslosigkeit entgangenen Sozialversicherungsbeiträge sowie die entfallene Lohnsteuer kalkuliert.

Im folgenden werden zwei verschiedene Varianten der Berechnung der Amortisation dargestellt.

Im Fall der ersten Variante werden zu den Kosten der Maßnahme die Förderkosten sowie die Kosten für die TeilnehmerInnen (DLU) für den Zeitraum ihres Maßnahmenbesuchs gerechnet. Diesen Kosten wird auf der Nutzenseite der Entfall der Notstandshilfeszahlungen sowie die Einnahmen der öffentlichen Hand durch zustande gekommene Dienstverhältnisse während der Maßnahme gegenübergestellt. Die Annahme der ersten (üblicherweise berechneten) Variante geht davon aus, dass die TeilnehmerInnen ohne Teilnahme an der Maßnahme alle arbeitslos geblieben wären (Null-Szenario).

Die zweite Variante ist in der Berechnung des Nutzens und der Kosten ähnlich der ersten, nimmt aber im Alternativszenario an, dass 50% der Dienstverhältnisse auch ohne Stattfinden der Maßnahme zustande gekommen wären (50%-Szenario).

Die Überlegungen zur Berechnung der Amortisation der Siemens-Maßnahme „FacharbeiterInnenintensivausbildung zur/zum KommunikationstechnikerIn“ orientieren sich am

Berechnungsmodell von Helga Fehr-Duda und Peter Neudorfer für die „Aktion 8000“¹. Die Kosten- und Ertragskomponenten werden dabei folgendermaßen definiert:

Kostenkomponenten:

- (1) Kosten der Förderung
- (2) Kosten für TeilnehmerInnen
- (3) Neue Transferleistungen

Ertragskomponenten:

- (4) Transfereinsparungen
- (5) Rückflüsse aus Beiträgen zur Sozialversicherung
- (6) Rückflüsse aus direkten Steuerleistungsbeiträgen
- (7) Rückflüsse aus indirekten Steuerleistungsbeiträgen

Berechnet werden dabei entlang der beschriebenen Komponenten die Kosten und Erträge während der Förderung (Saldo I) sowie die Kosten und Erträge ein Jahr nach Förderende (Saldo II). Die Berechnung des Amortisationszeitraums x erfolgt nach folgender Formel:

$$x = \text{Saldo I} / [(\text{Saldo I} - \text{Saldo II}) / 365]$$

Es handelt sich um ein statisches Amortisationsmodell ohne Berücksichtigung von Zinssätzen.

Auf Grundlage dieses Berechnungsmodells wurde für zwei Modelle (A und B) der Amortisationszeitraum festgestellt.² Das Modell A betrachtet 24 Förderfälle. Die Anzahl der Förderfälle entspricht dabei der Anzahl der zur FacharbeiterInnenprüfung angetretenen Personen. Modell B betrachtet demgegenüber 40 Förderfälle. Die Anzahl der hier gewählten Förderfälle entspricht der Kalkulation des Maßnahmenträgers. Auf diese Weise kann gezeigt werden, in welchem Ausmaß sich die Amortisationszeit der Maßnahme durch Anhebung der AbsolventInnenzahl verringern würde.

¹ Vgl. AMS (Hg.): Fehr-Duda, Helga et al: Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich. Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der „Aktion 8000“. Wien 1996, S. 41-50

² Eine detaillierte Beschreibung der Modelle findet sich in Kapitel 7.5 FacharbeiterInnenintensivausbildung zur/zum KommunikationstechnikerIn, Fiskalische Analyse.

4.1 Faktoren, die auf der Kostenseite zu berücksichtigen sind

4.1.1 Gesamtkosten der Maßnahme

Zu den Gesamtkosten der Maßnahme zählen entsprechend der vertraglichen Vereinbarung zwischen AMS und Träger die Infrastruktur, Personal- und Schulungskosten sowie Overhead-Kosten. In der fiskalischen Analyse sind die realen Kosten, nicht die Plankosten zu berücksichtigen.

4.1.2 Bezüge der TeilnehmerInnen

Als weiterer Kostenfaktor sind die Bezüge der TeilnehmerInnen, die während der Teilnahme an der Maßnahme vom AMS ausgezahlt werden müssen, zu berücksichtigen. (DLU bei Kursen, KV-Lohn bei SÖBs). Zur Berechnung der DLU (Deckung des Lebensunterhaltes) wird die durchschnittliche DLU, die in den Arbeitsmarktdaten vom Mai 2000 publiziert wurde, herangezogen. Diese liegt pro Tag bei durchschnittlich ÖS 253,- (Männer: ÖS 268,-; Frauen: ÖS 234,-). Weiters finden die Kosten für Kranken-, (18%) Pensions-, (23%) Unfall- (1,4%) und Arbeitslosenversicherung (6,4%) in die Berechnung Eingang. Darüber hinaus werden für die Kalkulation öffentlicher Ausgaben die Kosten für den Entgang der Lohnsteuer (ÖS 2.337,-) sowie der Sozialversicherungsabgaben (ÖS 3.802,-) mitberücksichtigt. Die Beträge sind an der durchschnittlichen Bemessungsgrundlage für die Notstandshilfe (ÖS 21.842,- pro Monat) orientiert.³

4.1.3 Neue Transferleistungen:

Neue Ansprüche an das System der sozialen Sicherung werden dann berechnet, wenn TeilnehmerInnen im Jahr nach Förderende erneut arbeitslos werden. Zur Berechnung werden die durchschnittliche NH (ÖS 254,-), die Beträge aus Kranken-, (18%) und Pensionsversicherung (23%) sowie die Kosten für die Entgänge aus Lohnsteuer (ÖS 2.337,-) und Sozialversicherungsabgaben (ÖS 3.802,-) herangezogen.

³

Vgl. Holzmann-Jenkins, Andrea: Formative Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Einrichtung SAMBAS in Wien. Wien 1998, S. 90

4.2 Faktoren, die auf der Nutzenseite zu berücksichtigen sind

4.2.1 Quantifizierbarer Nutzen (tangible Effekte)

Zum quantifizierbaren Nutzen zählen vor allem Effekte, die in monetären Größen berechnet werden können. Dazu können folgende Einsparungen gezählt werden:

- Einsparungen durch die Nicht-Auszahlung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Sozialhilfe während der Teilnahme an der Maßnahme. Als Richtwerte werden die durchschnittlichen Tagsätze für Arbeitslosengeld, Notstandshilfe bzw. Sozialhilfe herangezogen. Laut Arbeitsmarktdaten (Mai 2000) belaufen sich die durchschnittlichen Tagessätze in Wien für
 - das Arbeitslosengeld auf ÖS 314,- (Männer: ÖS 334,-; Frauen: ÖS 276,-)
 - die Notstandshilfe auf ÖS 254,- (Männer: ÖS 272,-; Frauen: ÖS 227,-)
 - die Sondernotstandshilfe auf ÖS 225,- (Männer: ÖS 187,-; Frauen: ÖS 225,-)

Eingesparte Verwaltungskosten des AMS und des Sozialamtes:

Vielfach wird bei Evaluierungen berücksichtigt, dass die AMS-KundInnen während der Maßnahmenteilnahme keine Leistungen des AMS und des Sozialamtes in Form von Betreuung und Verwaltungsaufwand in Anspruch nehmen. Da aber die Betreuung und Verwaltung der Maßnahme beim AMS auch Kosten verursacht, werden die eingesparten Verwaltungskosten nicht berücksichtigt. Zudem werden üblicherweise auch nur 0,5 Stunden pro TeilnehmerIn und Monat berechnet, weshalb dieser Betrag nicht wesentlich ins Gewicht fällt. Ebenso kann bei zustande gekommenen Dienstverhältnissen der Verwaltungsaufwand des AMS bzw. des Sozialamtes als verringert angenommen werden. Diese Rechnung funktioniert auch nur dann, wenn sich die tatsächliche Arbeitslosenquote verringert, was aber bei einer Substitution von Arbeitskräften nicht der Fall wäre.

Öffentliche Einnahmen bei zustande gekommenen Dienstverhältnissen:

Wenn die Einkommen nicht direkt bei den Personen erhoben werden können, wird als Richtgröße der Kollektivvertrags-Lohn (die untere Einkommensgrenze) der jeweiligen Zielgruppe herangezogen. Ist dies nicht möglich, weil die Gruppe zu heterogen ist, dann soll aufgrund des Bildungsniveaus, der sozialen Schicht und des Geschlechts eine durchschnittliche Einkommensgröße herangezogen werden.

Zu den öffentlichen Abgaben und Beiträgen zur Sozialversicherung zählen:

- Lohnsteuer
- Sozialversicherungseinnahmen aus DienstnehmerInnen- und DienstgeberInnenbeiträgen (Krankenversicherung und Pensionsversicherung)
- FLAF-Beiträge
- U-Bahnsteuer
- Mehreinnahmen aus indirekten Steuern (erhöhte Kaufkraft, daher auch mehr Konsum): Die Berechnung erfolgt, indem die Notstandshilfe vom Nettoeinkommen abgezogen wird und die Differenz als Mehrkonsum angenommen wird. Als mittlerer Mehrwertsteuersatz wird 15% herangezogen.

Allerdings soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die volle Berechnung fiskalischer Einnahmen und Sozialversicherungsbeiträge der zustande gekommenen Dienstverhältnisse insofern problematisch ist, als unklar ist, ob es sich dabei um neu geschaffene Arbeitsplätze handelt. Eine etwaige Substitution bzw. Verdrängung anderer Arbeitskräfte wird in diesem Modell nicht berücksichtigt. Außerdem werden Mitnahme-Effekte, die es grundsätzlich in jeder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gibt, nicht berücksichtigt.

Trotzdem wird dieser Aspekt in allen fiskalischen Analysen wohl auch deshalb berücksichtigt, weil er quantifizierbar und leicht berechenbar ist. Als neu geschaffene Arbeitsplätze könnten z.B. Arbeitsplätze aufgrund von Unternehmensneugründungen gelten, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass keine anderen Unternehmen vom Markt verdrängt werden. Im IT-Bereich, in dem es derzeit ein hohes qualifikatorisches Mismatching gibt, kann gegebenenfalls eine Neuschaffung von Arbeitsplätzen angenommen werden. Ebenso gilt dies bei einer Substitution von Schwarzarbeit durch legale Beschäftigungsverhältnisse.

In den vorliegenden fiskalischen Berechnungen wird aufgrund der guten Konjunkturlage im Jahr 2000⁴ angenommen, dass die nach Maßnahmenende entstandenen Dienstverhältnisse neu geschaffene Arbeitsplätze sind.

Nicht berücksichtigt wird, dass Personen, von denen angenommen wird, dass sie sich in stabilen Dienstverhältnissen befinden, auch von Arbeitslosigkeit betroffen sein können. In der Baubranche wird die Saisonarbeitslosigkeit in den Berechnungen mitberücksichtigt.

Der fiskalische Nutzens wird wie folgt berechnet: Auf Basis von einem bestimmten Prozentsatz angenommener stabiler Dienstverhältnisse wird der Zeitraum berechnet, in dem sich die Maßnahme „amortisiert“, d.h. in dem der monetäre Nutzen die „Investition“ übersteigt.

⁴ Laut der Konjunkturprognose des Instituts für Wirtschaftsforschung (Wifo) vom 30. Juni 2000 wird die österreichische Wirtschaft im Jahr 2000 um 3,5% wachsen.

Quantifizierbare Nebeneffekte, die der Allgemeinheit zugute kommen

Hier handelt es etwa um die Renovierung öffentlicher Gebäude oder die Wiederbelebung der Wiener Einkaufstraßen.

4.2.2 Nicht-quantifizierbarer Nutzen (intangible Effekte)

Vielfach wird der nicht-quantifizierbare Nutzen in Evaluationen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht berücksichtigt, obwohl dieser langfristig gewichtiger sein kann als der quantifizierbare.

In erster Linie geht es dabei um den **individuellen Nutzen**, den die TeilnehmerInnen aus der Teilnahme an der Maßnahme ziehen, in zweiter Linie um den **gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen**. Vielfach resultieren etwa aus sozialen Problemen auch hohe volkswirtschaftliche Kosten. Zu den intangiblen Effekten zählen:

Höherqualifizierung

Diese schafft auf individueller Ebene die Möglichkeit eines höheren Einkommens, wobei der Nutzen auch ein nicht quantifizierbarer ist. Der volkswirtschaftliche Nutzen einer Höherqualifizierung ist im Einkommensbereich nicht gegeben, weil bei einer generellen Höherqualifizierung einer Gesellschaft die Gesamtheit nicht mehr verdient. Wenn einzelne ihr Humankapital vergrößern, so verringert sich das Humankapital derer, die es nicht vergrößern. Also liegt in der Höherqualifizierung vor allem ein individueller Nutzen. Im Sinne einer gesellschaftlichen Umverteilung von Humankapital (zur Bekämpfung von Segregation) kann der Nutzen von Arbeitsmarktpolitik, die vor allem bei unteren Bildungsschichten ansetzt, als durchaus positiv gewertet, wenn auch nicht quantifiziert werden.

Der gesellschaftlich-ökonomische Nutzen, der aus einer Höherqualifizierung resultiert, besteht vor allem dann, wenn es um Humankapital geht, das beispielsweise zu einer technologisch-wirtschaftlich Weiterentwicklung führen kann. So gelten die derzeitigen fehlenden Personalressourcen im Bereich der IT-Fachkräfte als Hemmschuh für die wirtschaftliche Weiterentwicklung in diesem Bereich. Eine Qualifizierung von Personal hat somit auch einen ökonomischen Nutzen für die Gesellschaft. Der Qualifikationseffekt einer abgeschlossenen Lehre in diesem Bereich ist somit positiv zu beurteilen.

Bewältigung persönlicher Problemlagen

Problembewältigung ist einerseits als individueller Nutzen, bei Berücksichtigung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen und der Folgekosten andererseits auch als allgemeiner Nutzen zu sehen:

- **Krankheiten** (Alkohol- und Drogensucht): Wie viele Personen sind aufgrund einer Maßnahmenteilnahme in einem Alkohol- bzw. Drogenentzugsprogramm aufgenommen worden?
- **Psychische Krankheiten bzw. Handicaps**: Wie viele Personen sind aufgrund der Maßnahmenteilnahme in einem adäquatem Schulungs- oder Beschäftigungsprojekt des AMS untergekommen?
- **Obdachlosigkeit** (Kosten des Obdachlosenheims): Wie viele Personen haben aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme eine Wohnung gefunden?
- **Schulden** (verringerte Kaufkraft): Wie viele Personen haben für ihre Schuldenproblematik eine Lösung gefunden (z.B. Privatkonkurs etc.)? Der volkswirtschaftliche Nutzen der Schuldenregulierung bei einem/einer KlientIn liegt laut Schuldnerberatungsstelle bei ca. ÖS 250.000,-. (Die durchschnittliche Verschuldung der KlientInnen liegt bei ÖS 941.000, wobei die Hauptursache der Verlust des Arbeitsplatzes ist.)⁵
- **Verhinderung erneuter Straftaten** bei ehemaligen Häftlingen: Je eher ein entlassener Häftling ein neues Dienstverhältnis hat, desto geringer das Risiko einer neuerlichen Verurteilung.

Integration in den Arbeitsprozess

Dies bedeutet eine Kursmaßnahme oder ein Dienstverhältnis am zweiten Arbeitsmarkt: Im Zuge der Diskussion von Erfolgskriterien bei SÖBs wird bei manchen Zielgruppen bereits eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsprozess über einen gewissen Zeitraum (z.B. 1 Jahr) als positiver Effekt gewertet. Auch wenn sich diese zeitlich beschränkte Integration in den Arbeitsprozess nicht notwendigerweise in einem Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt niederschlägt, so kann angenommen werden, dass sich die Vermittelbarkeit erhöht hat. Bei Kursmaßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, kann dieser Effekt, selbst wenn es (noch) zu keiner Integration am ersten Arbeitsmarkt kommt, auch als durchaus positiv gewertet werden.

Frauenerwerbstätigkeit nach der Karenz

Nachdem ein Drittel der Frauen den Einstieg ins Berufsleben nicht mehr schaffen und damit in hohem Maße armutsgefährdet sind, sind Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen mit einem hohen gesellschaftspolitischen Nutzen verbunden. Die Korrelation einer Höherqualifizierung von Frauen und einem Mehrverdienst ist übrigens lange nicht so stark wie unter Männern, also

⁵ Vgl. Buchinger, Birgit / Gödl, Doris / Gschwandtner-Lichtenecker, Ruperta: Evaluierung des sozialökonomischen Beschäftigungsprojektes „Wiener Sozialdienste – Team Idee“. Forschungsbericht. Salzburg/Linz, August 1998, S.132

kann damit nicht wirklich argumentiert werden. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg ist hingegen als ganz klar gesellschaftspolitischer Erfolg zu werten.

Verbesserung der Vermittelbarkeit

Alle erwähnten Faktoren sind auch im Hinblick auf eine Verbesserung der Vermittelbarkeit am ersten Arbeitsmarkt zu sehen. Als vermittlungshemmende Faktoren gelten im allgemeinen:

- soziales Mismatching: Dazu zählen Altersproblematik, Langzeitarbeitslosigkeit, Alkoholismus, Drogensucht etc.
- qualifikatorisches Mismatching: Dieses liegt dann vor, wenn Arbeitslose bestimmte Qualifikationsanforderungen nicht erfüllen (derzeit z.B. IT-Branche)

Verringerung der Sockelarbeitslosigkeit

Nachdem Maßnahmen für Langzeitarbeitslose auch das Ziel verfolgen, die Fluktuation von Arbeitslosen generell zu erhöhen, d.h. auch die Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit zu lösen bzw. die Langzeitarbeitslosenquote generell unter allen Arbeitslosen zu verringern, können Maßnahmen, die zu Wiederbeschäftigung von Langzeitarbeitslosen führen, in dieser Hinsicht als positiv gewertet werden.

5 Überblick über die vier Qualifizierungsmaßnahmen

In der folgenden Übersicht sind die wichtigsten Merkmale der Maßnahmen sowie die wichtigsten Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf einen Blick dargestellt. Ein ausführlicherer Vergleich scheint nicht sinnvoll, da sich die vier Projekte in vielerlei Hinsicht (Ziele, Zielgruppe, Inhalt, Ablauf etc.) grundlegend voneinander unterscheiden.

Tabelle 1: Überblick über die Maßnahmen

	Siemens Telekom	karenz+	Arbeiten und Lernen	Organisations- assistentInnen
Anzahl der TeilnehmerInnen	34	459 (1999)	102	insgesamt 31 1.Kurs (16 TN): 2.Kurs (15 TN):
Zeitraum	25 Monate	je nach Bedarf	12 Monate	9 Monate
Kursmaßnahme	X	X	X	X
Beratungsmaßnahme	nein	X	nein	nein
Vermittlung von Praxis- bzw. Arbeitserfahrung	X	nein	X	X
zuständig für Placement	X	nein	nein	X
Erwerb eines Zertifikates	X	nein	nein	X
Plankosten	ATS 22.000.000	ATS 5.235.370 (1999)	ATS 5.951.907	5.898.591
reale Kosten	–	ATS 4.921.248 (1999) ⁶	ATS 4.999.881 (inkl. BMI)	insgesamt ATS 5.296.857
Finanziert durch	AMS	AMS	AMS, WAFF, BMI	AMS, WAFF
Kosten der Maßnahme pro TeilnehmerIn (nur Förderung)	ATS 647.058	bei 459 TN ATS 11.406	bei 102 TN ATS 49.018	ATS 170.866
Vermittlungsrate unmittelbar nach Maßnahmenende	80-90%	nicht zutreffend	17%	1.Kurs: 25% 2.Kurs: 13%
Vermittlungsrate ca. 3 Monate nach Kursende	–	nicht zutreffend	19%	1.Kurs: 31% 2.Kurs 20%

⁶ Laut einer Schätzung des abz wien, der zufolge 94% der budgetierten Summe verbraucht wurden.

6 Arbeiten und Lernen

6.1 Kurzfassung

Beschreibung der Maßnahme

Grundlage für das Wiener Projekt „Arbeiten und Lernen“ war das Projektkonzept der „Villa Eduard“, das vom Berufsförderungsinstitut (bfi) Niederösterreich als Kursmaßnahme für bosnische Kriegsflüchtlinge erfolgreich umgesetzt wurde. In der Wiener Maßnahme wurde die ursprüngliche Zielgruppe Flüchtlinge durch Langzeitarbeitslose erweitert, wobei der Tätigkeitsbereich, die Renovierung öffentlicher Gebäude, gleich blieb, sich aber auf Wien beschränkte.

Die Kursmaßnahme „Arbeiten und Lernen“, die vom Berufsausbildungszentrum (bfi) Wien durchgeführt wird, verfolgt das Ziel, Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Bau- und Baunebengewerbe beschäftigt waren, praxisnah auszubilden und zu beschäftigen. An der Maßnahme nehmen ausschließlich Männer teil.

Ausbildungsorte sind Baustellen öffentlicher Gebäude, die im Zuge des Kurses unter Anleitung von Schlüsselkräften renoviert werden. Darüber hinaus sollen die Teilnehmer wieder an einen geregelten Arbeitsprozess gewöhnt und sozial integriert werden. Die Art der Maßnahme entspricht deshalb weniger einer „klassischen“ Kursmaßnahme als einem sozialökonomischen Betrieb mit Transitarbeitsplätzen. Grundsätzlich ist vorgesehen, dass die Teilnehmer bis zu einem Jahr im Kurs verbleiben können. In Ausnahmefällen – sofern es für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsprozess sinnvoll und notwendig erscheint – kann die Verbleibsdauer innerhalb der Maßnahme verlängert werden.

Methodische Vorgehensweise

- Literaturrecherche im deutschsprachigen Raum
- Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der Auftraggeber und des Maßnahmenträgers
- qualitative Interviews mit 15 Teilnehmern
- schriftliche Fragebogenerhebung bei 30 Teilnehmern (Rücklauf: 29%)
- Sekundärdatenanalyse (AMS-Statistik)
- Kosten-Nutzen-Analyse

Ergebnisse

Zielgruppenproblematik

Besonders stark ausgeprägt war im Kursjahr 1999/2000 der Anteil an alkohol- und drogenabhängigen Personen, die zugewiesen wurden. Zu den anderen Problemen der Teilnehmer zählten Obdachlosigkeit, Schuldenprobleme, psychische und geistige Handicaps, sowie laut Aussage der Schlüsselkräfte eine erhöhte Gewalt- und Aggressionsbereitschaft sowie Haftstrafen.

Soziale Situation der Teilnehmer

Die Teilnehmer bekommen für die Dauer ihrer Teilnahme eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) sowie eine Monatskarte für die öffentlichen Verkehrsbetriebe, wobei sie zusätzlich pensions- und krankenversichert sind. Außerdem erwerben sie nach einer einjährigen Teilnahme wieder gesetzlichen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Finanzierung der Maßnahme

Die Finanzierung der Maßnahme erfolgt über das AMS und den WAFF. Diese kommen für die Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes sowie für die Personal- und Verwaltungskosten auf, wobei die Beteiligung des WAFF laut Vertrag 25% beträgt. Das Bundesministerium für Inneres kommt für den Kauf und die Wartung von Maschinen und Werkzeugen auf. Die Organisationen, deren Gebäude renoviert werden, kommen für das Material, das für die Renovierung benötigt wird, auf.

Stärken der Maßnahme

Zu den wichtigsten Stärken der Maßnahme zählen laut Schlüsselkräften und Sozialarbeiterin, dass die Teilnehmer lernen, wieder im Team zu arbeiten und dass sie die Möglichkeit haben, in verwandten Tätigkeitsbereichen Neues dazuzulernen. Innerhalb eines Jahres können sich die Teilnehmer wieder an Arbeit bzw. an eine geregelte Tätigkeit gewöhnen. Bei Teilnehmern, die nur eine geringere Wiedergewöhnungsphase benötigen, kann das Placement auch schon zu einem früheren Zeitpunkt stattfinden. Die Arbeit im Rahmen des Kurses besteht aus einer sinnvollen Tätigkeit sowie aus einem Endprodukt, mit dem sich die Teilnehmer auch identifizieren können. Für die Allgemeinheit entsteht in Form kostengünstiger Renovierungen zusätzlich ein beträchtlicher Nutzen.

Schwächen und Entwicklungspotentiale der Maßnahme

Zu den wichtigsten Schwächen und Entwicklungspotentialen der Maßnahme zählt, dass die Motivation der Teilnehmer unter der geringen Bezahlung (DLU) und unter der Tatsache leidet, dass es keinen Urlaub gibt. Während der Evaluation entstand der Eindruck, dass sich die Teilnehmer nur in geringem Maße bewerben. Dies könnte einerseits an den stark überholten

Stellenlisten liegen; andererseits fehlt im Anschluss an die Maßnahme „Arbeiten und Lernen“ eine Fortsetzung der Betreuung durch eine Organisation, die für das Outplacement zuständig ist (z.B. Transconsult).

Aus Sicht des Maßnahmenträgers sollte die Zuweisung alkohol- oder drogenkranker Personen minimiert oder nach einmaliger Verwarnung ein Kursausschluss ermöglicht werden. Weiters sollten sich die zugewiesenen Teilnehmer hauptsächlich aus baustellenerfahrenen bzw. einschlägig ausgebildeten Personen zusammensetzen. In diesem Zusammenhang wäre Kooperation mit der vom AMS geplanten Clearingstelle denkbar, die die Aufgabe hat, entsprechende Personen zu Maßnahmen (v.a. SÖBs und GBPs) zuzuweisen. Weiters sollte eine begleitende (vorhergehende oder zwischengeschaltete) Stabilisierungsphase eingeführt werden, in der AMS-KundInnen mit schweren persönlichen und gesundheitlichen Problemen ausgeschlossen werden könnten, um in anderen geeigneteren Maßnahmen unterkommen zu können. Für den Fall, dass die Form einer Kursmaßnahme beibehalten wird, sollte auf die zahlreichen Qualifizierungswünsche der Teilnehmer eingegangen werden, was auch ihre Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt verbessern und das generelle Arbeitslosigkeitsrisiko senken würde. Weiter sollten die Arbeitsbedingungen der Schlüsselkräfte verbessert werden. Auf den Baustellen fehlt es beispielsweise an Telefonanschlüssen bzw. Mobiltelefonen und an Aufenthaltsräumen bzw. Büroräumlichkeiten.

Zu den durch den Leiter der Förderabteilung des AMS und der zentralen Kursbetreuung erwähnten wesentlichsten Entwicklungsmöglichkeiten zählen, dass seitens des bfi ein Verein gegründet werden sollte, in dessen Rahmen eine gemeinnützige Beschäftigungsinitiative betrieben werden kann: Diese Reorganisation würde auch eine kollektivvertragliche Bezahlung der Teilnehmer ermöglichen. Ebenso wird eine Verknüpfung der Maßnahme mit einer Outplacement-Organisation befürwortet. Ein längeres Einführungsgespräch könnte die jeweiligen Problematiken der Teilnehmer (Alkohol, Drogen, Haftstrafen etc.) schon im Vorfeld abklären.

Nutzen des Projekts

Vor allem im Hinblick auf die teils schweren Vermittlungsproblematiken der Teilnehmer erweist sich das Projekt als gute Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt. So werden nicht nur Fertigkeiten trainiert und Arbeitserfahrung auf Baustellen vermittelt; durch die Sozialarbeiterin wird auch versucht, gemeinsam mit den Teilnehmern die individuelle Problemlage weitestgehend zu bearbeiten, um die Vermittelbarkeit zu erhöhen.

6.2 Summary

Description of the program

The program "Arbeiten und Lernen" ("Working and Learning"), instituted in Vienna, is based on a concept („Villa Eduard“) that the Berufsförderungsinstitut (Institute for Vocational Promotion) in Lower Austria had successfully realised as a training course for Bosnian war refugees. In Vienna, the original target group, refugees, was completed by long-term unemployed. The task, i.e. the renovation of public buildings, was left unchanged, but is limited to the area of Vienna.

The course „Working and Learning“ is offered by the Berufsausbildungszentrum (bfi) or Job Training Centre in Vienna and aims at practical training and employment for long-term unemployed who formerly worked in construction or related jobs. The training takes place at construction sites of public buildings, which are renovated under the direction of professionals during the course. The participants should accustom themselves to regular work routines and become socially integrated. The course is intended for men only. This type of measure is not a „normal“ course program, but much more of a socio-economic program with transitional workplaces. The participants remain in the course for up to a year. In some exceptions, the length of the course can be extended if this is considered necessary for a person's successful integration into the work process.

Methods used

- Literature research in German-speaking countries
- Thematic interviews with representatives of the commissioning parties and course organisers
- Qualitative interviews with 15 participants
- Written questionnaire answered by 30 participants (n=120, return rate of 29%)
- Secondary data analysis (of AMS data)
- analysis of cost-effectiveness

Results

Problems of the target group

There was a considerable number of participants with alcohol and drug problems during the course year 1.4.1999-31.3.2000. Among other problems, participants were homeless, had debts, psychological and mental handicaps, as well as a tendency towards violence and aggression and prison records, according to the supervisors.

Social situation of participants

The participants receive financial subsidy to cover their living expenses, a monthly ticket for public transport for the duration of their course participation, as well as additional pensions and health insurance. They are also entitled to receive unemployment benefit after one year of participation.

Funding of the program

Funding for the course is covered by AMS and WAFF. These institutions are responsible for covering living costs as well as personnel and administrative fees. WAFF contributes 25%. The Ministry of Internal Affairs covers the costs for buying and repairing machines and tools. The organisations whose buildings are renovated cover the costs of materials needed for the renovation.

Strengths of the program

According to supervisors and social workers, to the most important strengths of the program belongs the fact that the participants learn to work in a team again and that they are able to learn new things in related areas of work.

In the course of one year the participants are able to re-acquaint themselves with the workplace and regular work hours. In the case of participants who need less time re-adapting, job placement can be carried out earlier. The work during the course is meaningful as well as a product with which the participant can identify him/herself. The affordable cost of renovations is also of benefit to the general public.

Weaknesses and development prospects of the program

Important weaknesses of the program are the low payment and lack of vacation period for participants which might lessen their motivation. During the evaluation the research team had the impression that very few participants actually made attempts to apply for regular jobs. This might be due to the fact that the job listings were out-dated. As well, the program "Working and

Learning“ is still in need of a follow-up program with an outplacement organisation (for example Transconsult).

From the point of view of the course organisers, the referral of participants with alcohol or drug-related problems should either be minimised or there should be an option to exclude such persons from the course after a warning. Moreover, the referred participants should ideally be grouped together according to their common background in construction (training or experience). For this reason, it would be advisable to co-operate with the planned clearing office of the AMS whose duty it is to refer suitable persons to such programs. Further, an stabilising phase should be instituted during which AMS clients with serious personal or health problems could be filtered out, in order to be relegated into more suitable programs. If the program is to be continued in the form of a course, the numerous qualification requests of participants should be explored. This would improve their placement possibilities and lower the general risk of unemployment. Working conditions of the supervisors should also be improved. At the construction sites there is a lack of telephones, mobile phones, recreation rooms, offices, etc.

Among the most important developmental possibilities, as mentioned by the director of the promotional department of the AMS, is the proposed founding of a association for a non-profit job initiative. This re-organisation would allow payment of the participants according to collective contracts. Collaboration with an Outplacement organisation is also suggested. A longer introductory interview would allow to examine the problems of participants (alcohol, drugs, prison records, etc) in advance.

Benefit of the program

Given the difficult placement problems of the participants, the program can be considered as a good preparation for the first job market. Work techniques are trained and job experience on construction sites is gained. Moreover, the social workers try to increase the job placement chances of the participants by giving individual attention to their problems.

6.3 Beschreibung der Maßnahme

6.3.1 Entstehungsgeschichte

Die Implementierung der Maßnahme geht laut AMS Wien auf das Projekt „Villa Eduard“ zurück, die durch das bfi Niederösterreich umgesetzt wurde. Die „Villa Eduard“ ist ein Integrationswohnheim des Bundesministeriums für Inneres, dessen BewohnerInnen (arbeitslose AusländerInnen, vorwiegend bosnische Kriegsflüchtlinge) durch „Training on the Job“ auf eine Wiederintegration in der Heimat vorbereitet werden sollten. Der Erfolg der Maßnahme bestand darin, dass nahezu alle TeilnehmerInnen nach Kursende vermittelt werden konnten. Allerdings konnte das ursprüngliche Ziel der Wiederintegration in die Heimat nicht erreicht werden. Ein Teil der Flüchtlinge fand in Österreich einen Arbeitsplatz, d.h. sie wurden schon durch die an der Maßnahme beteiligten Firmen (Professionisten) übernommen. Dies hätte wahrscheinlich eine Substitution inländischer durch ausländische Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zur Folge – so der Leiter der Förderabteilung. Der kleinere Teil der TeilnehmerInnen kehrte in die Heimat zurück.

Auf Basis des Erfolges der niederösterreichischen Kursmaßnahme sollte diese auch in Wien implementiert werden. In der Wiener Maßnahme „Arbeiten und Lernen“ wurde die Zielgruppe Flüchtlinge durch Langzeitarbeitslose erweitert, wobei der Tätigkeitsbereich, i.e. die Renovierung öffentlicher Gebäude, gleich blieb, sich aber auf Wien beschränkte.

6.3.2 Ziele und Zielgruppe

Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme „Arbeiten und Lernen“, die vom Maßnahmenträger Berufsausbildungszentrum (BAZ) des bfi Wien durchgeführt wird, verfolgt das **Ziel**, Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Bau- und Baunebengewerbe beschäftigt waren, praxisnah auszubilden und zu beschäftigen. Darüber hinaus sollen die Teilnehmer wieder an einen geregelten Arbeitsprozess gewöhnt und sozial integriert werden. Die Art der Maßnahme entspricht weniger einer „klassischen“ Kursmaßnahme als vielmehr einem sozialökonomischen Betrieb mit Transitarbeitsplätzen.

Ausbildungsorte sind Baustellen öffentlicher Gebäude, die im Zuge des Kurses unter Anleitung von Schlüsselkräften renoviert werden. Zu Kursbeginn (1996) waren die Schlüsselkräfte als Transitarbeitskräfte vorgesehen, wohingegen heute zwei Schlüsselkräfte fix beschäftigt sind, sechs sind bisher neu hinzugekommen.

Grundsätzlich ist vorgesehen, dass die Teilnehmer bis zu einem Jahr im Kurs verbleiben können. In Ausnahmefällen – sofern es für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsprozess

sinnvoll und notwendig erscheint – kann die **Verbleibsdauer** innerhalb der Maßnahme verlängert werden.

Ursprünglich hatte die Maßnahme zum Ziel, bosnische Kriegsflüchtlinge und MigrantInnen der zweiten und dritten Generation in das Projekt zu integrieren. Die **Zielgruppe** der zugewiesenen Teilnehmer hat sich jedoch insofern verändert, als im letzten Kursjahr (1.4.1999-31.3.2000) zu zwei Drittel alkohol- und drogenabhängige Personen zugewiesen wurden. Zu den anderen Problemen der Teilnehmer zählten Obdachlosigkeit, Schuldenprobleme, psychische und geistige Handicaps, sowie laut Aussage der Schlüsselkräfte eine erhöhte Gewalt- und Aggressionsbereitschaft und Haftstrafen.

Die Teilnehmer bekommen für die Dauer ihrer Teilnahme eine **Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)** sowie eine Monatskarte für die öffentlichen Verkehrsbetriebe, wobei sie zusätzlich pensions- und krankenversichert sind. Außerdem erwerben sie nach einer einjährigen Teilnahme wieder gesetzlichen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

6.3.3 Ablauf der Maßnahme

Das Konzept wurde dahingehend verändert, dass zu Beginn der Kursmaßnahme „Arbeiten und Lernen“ (1996) der Arbeit auf der Baustelle eine **zweimonatige Berufsorientierungs- und Stabilisierungsphase** vorangestellt wurde, die von einer Sozialarbeiterin betreut wurde. Dieser Teil des Kurses wurde aufgrund der hohen Unzufriedenheit der Teilnehmer nicht mehr durchgeführt. Bei dem zu evaluierenden Kurs gibt es daher **keine Stabilisierungsphase** mehr. Zur **Stabilisierung** dient lediglich die Betreuung durch eine Sozialarbeiterin, die mit den Teilnehmern neben bzw. während der Arbeit Gespräche führt.

Vor Kursbeginn werden **jährlich Informationstage** durchgeführt, an denen eine AMS-Beraterin, die Sozialarbeiterin der Maßnahme sowie der Projektleiter über die Maßnahme informieren. Für die während dem Kursjahr zugewiesenen Teilnehmer gibt es eine derartige Information seitens des Maßnahmenträgers nicht. In der regionalen Geschäftsstelle des AMS Bau-Holz informiert die AMS-Kursbetreuerin in einem halbstündigen Gespräch die AMS-KundInnen über den Kurs.

6.3.4 Finanzierung

Die Finanzierung der Maßnahme erfolgt über das AMS und den WAFF. Diese kommen für die Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes sowie für die Personal- und Verwaltungskosten auf, wobei die Beteiligung des WAFF laut Vertrag 25% beträgt. Das Bundesministerium für Inneres kommt für den Kauf und die Wartung von Maschinen und Werkzeugen auf. Die Organisationen, deren Gebäude renoviert werden, kommen für das Material, das für die Renovierung benötigt wird, auf.

Auf Grundlage der Vereinbarung zwischen AMS Wien, WAFF und bfi Wien wurde für den Förderzeitraum 1. April 1999 bis 31. März 2000 eine Förderung von insgesamt ATS 5.951.947,81 als Rahmenhöchstbetrag festgelegt. Die Aufteilung zwischen den Fördergebern sollte – wie bereits erwähnt – nach einem Schlüssel von 75% (AMS) und 25% (WAFF) erfolgen. Die Förderung des AMS setzt sich aus Mitteln des NAP (Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung) und des ESF (Europäischer Sozialfonds) zusammen, die des WAFF rekrutiert sich aus Mitteln des TEP (Territorialer Beschäftigungspakt).

Die Kostenschätzung für das Projekt beinhaltet folgende Posten:

Tabelle 2: Kostenschätzung für das Projekt

Personalkosten	Projektleiter, Schlüsselkräfte, Sozialarbeiterin	ÖS 4.069.787,80
Fahrtkosten der Teilnehmer	3 Gruppen à 20 Teilnehmer, 6 Schlüsselkräfte	ÖS 356.120,00
Regiekostenpauschale ⁷		ÖS 1.526.000,00
GESAMTSUMME	1.4.1999-31.3.2000	ÖS 5.951.907,81 ⁸

Laut Abrechnung des bfi Wien wurde ein bei weitem geringerer Betrag für die Durchführung der Maßnahme benötigt, nämlich nur **ÖS 4.891.856,41** (82% des bewilligten Betrags). Davon hat das AMS einen Betrag von ÖS 3.899.865,11, (80%), der WAFF ÖS 991.991,30 (20%) getragen, was einem anderen Aufteilungsschlüssel entspricht, als in der Vereinbarung zwischen AMS Wien, WAFF und bfi Wien ursprünglich festgelegt wurde. Damit wurde um ÖS 1.060.051,40 weniger ausgegeben, als in der ursprünglichen Kostenschätzung vorgesehen war. Diese Differenz geht laut Projektleiter auf eine geringere Anzahl an Schlüsselkräften, als im Konzept ursprünglich vorgesehen war, zurück.

Kosten, die durch das BMI getragen werden und vor allem Maschinen, Autos, Werkzeuge und teilweise Telefonkosten sowie Infrastruktur umfassen, liegen für das Kursjahr bei ÖS 108.025,-

⁷ Overheadkosten des bfi

⁸ Der Vertrag zwischen AMS, WAFF und bfi Wien weist in der Gesamtsumme der Kostenschätzung einen Beitrag von 5.951.947,81 aus. Dieser Betrag wurde um ÖS 40,- nach unten hin korrigiert, da die Berechnung auf S.3 der Anlage 2 einen Rechenfehler aufweist.

6.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung

6.4.1 Ablauf der qualitativen Erhebung

Im März 1999 wurden unmittelbar vor Maßnahmenende 15 qualitative Interviews mit Teilnehmern auf verschiedenen Baustellen durchgeführt. Die Durchführung der Interviews erfolgte direkt am Kursort. Anzumerken ist allerdings, dass es zu einer leichten Verzerrung der Ergebnisse dieser Interviews dadurch kam, dass diejenigen Personen, die sich bei Kursende noch in der Maßnahme befanden, zu einem geringeren Teil ein Dienstverhältnis antraten als jene, die bereits früher die Maßnahme verließen.

Weiters wurden vier Interviews mit ExpertInnen des AMS und des WAFF sowie fünf Interviews mit Angehörigen des Kursträgers geführt.

Zu den interviewten ExpertInnen des AMS und des WAFF zählen:

AMS Wien, Leiter der Abt.7, Förderungen
AMS Bau-Holz, zentrale Kursbetreuung
WAFF, Abt.2, Förderverwaltung
WAFF, Abt.3, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Zu den interviewten Personen, die dem Kursträger bfi Wien (Berufsbildungszentrum) angehören, zählen:

Projektleiter (BAZ)
Sozialarbeiterin
Schlüsselkraft (Malermeisterin)
Schlüsselkraft (Polier)
Schlüsselkraft (Installateur)

6.4.2 Ablauf der quantitativen Erhebung

Zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung (Mai – Juni 2000) hatte bereits ein Großteil der Teilnehmer des Kursjahres 1. April 1999 – 31. März 2000 die Maßnahme verlassen. Die Befragung konnte daher nicht mehr am Kursort selbst durchgeführt werden.

So wurde zunächst der regionalen AMS-Geschäftsstelle Bau-Holz vorgeschlagen, die Erhebung mittels Aussendung eines Einladungsbriefes an die Teilnehmer am AMS selbst durchzuführen. Dies wurde mit dem Argument abgelehnt, dass weder personelle noch

räumliche Ressourcen zur Verfügung stünden, um die Erhebung in der Geschäftsstelle durchzuführen.

Eine weitere Möglichkeit zur Durchführung der Befragung, bestand darin, die Interviews telefonisch durchzuführen bzw. postalisch auszusenden. Aufgrund des vermuteten geringen Rücklaufs bei postalisch versendeten Fragebögen fiel die Wahl auf telefonisch durchgeführte Interviews.

Von insgesamt 102 Teilnehmern wurde in der durch das AMS zur Verfügung gestellten Liste bei ca. der Hälfte der Personen eine Telefonnummer angegeben. Möglicherweise aufgrund der hohen Mobilität und der verbreiteten Schuldenproblematik in der Zielgruppe waren viele der Nummern bereits nicht mehr aktuell und mussten neu recherchiert werden. Alle Teilnehmer, die telefonisch nicht erreicht werden konnten, erhielten einen postalisch zugesandten Fragebogen mit Rücksendekuvert. Zehn Teilnehmer des Kursjahres waren Ende Mai 2000 noch immer in der Maßnahme und wurden persönlich interviewt.

Tabelle 3: Erreichbarkeit der Teilnehmer

keine oder falsche Telefonnummer	67
telefonisch nicht erreichbar	5
Obdachlosenheim (telefonisch nicht erreichbar)	4
stationäre Drogentherapie (telefonisch nicht erreichbar)	1
Verständigungsprobleme am Telefon (geringe Deutsch-Kenntnisse)	6
Verweigerungen am Telefon	4
telefonisch durchgeführte Interviews	5
persönlich durchgeführte Interviews am Kursort	10
SUMME	102
postalischer Rücklauf der insgesamt 76 versendeten Fragebögen	15

Angaben: Absolutzahlen

Der Rücklauf betrug 30 aus 102 Fragebögen (29%), wobei darauf hingewiesen werden muss, dass die selbst ausgefüllten Fragebögen nur teilweise verwendbar waren. So wurden in mehreren Fragebögen einige Fragen oder ganze Seiten des Fragebogens nicht ausgefüllt.

Die Sozialdaten der befragten Teilnehmer differieren im Vergleich zu denen aller Teilnehmer wie folgt:

Der Anteil der bis zu 25-Jährigen ist mit 13% wesentlich geringer als unter allen Teilnehmern, der Anteil der zwischen 26- bis 45-Jährigen liegt mit 70% etwas höher. Teilnehmer, die älter als 45 Jahre sind, sind in der Befragung mit 17% auch etwas stärker vertreten als unter der Gesamtheit der Kursteilnehmer. 73% geben an, ledig zu sein; ca. 41% leben alleine in einem Haushalt, ca. 38% zu zweit, 21% zu mehrt. Ca. 50% haben Kinder, wobei der geringere Anteil der Kinder noch im Kleinkindalter ist.

Zu den höchsten abgeschlossenen Ausbildungen der befragten Teilnehmer zählen Lehrabschlüsse (63,3%), der Werkmeisterlehrgang (3,3%), die Berufsbildende Höhere Schule (6,7%). Keine Angabe zu dieser Frage machten 26,7%. Damit liegt der Anteil der Personen mit einem höheren Bildungsniveau als Hauptschulabschluss unter den Befragten höher als unter allen Teilnehmern (73,3% zu 36%).

6.5 Vergleichbare Maßnahmen

Renovierungsprojekte sind unter arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen im deutschsprachigen Raum sehr verbreitet.

6.5.1 Maßnahmen in Österreich

In Österreich sind Renovierungsprojekte besonders in Oberösterreich, aber durchaus auch in Wien verbreitet. Als erstes soll das Projekt „Villa Eduard“ beschrieben werden, da es als Vorbild für das Wiener Projekt „Arbeiten und Lernen“ diente. In der Folge soll auch auf andere österreichische Projekte näher eingegangen werden.

Die „Villa Eduard“

Spezieller Problemhintergrund: Seit dem Beginn des Krieges in Jugoslawien im Jahre 1991 sind rund 100.000 Kriegsvertriebene nach Österreich geflüchtet. Die politischen Ziele, die mit dem Projekt verfolgt wurden, betrafen zum einen die Integration von Flüchtlingen in Österreich, zum anderen eine Vorbereitung der Reintegration in der Heimat. Weiters sollte mit dem Projekt illegale AusländerInnenbeschäftigung verhindert werden.

Art der Maßnahme: Pilotprojekt, das als Ausbildungsmaßnahme geführt wurde.

Beschreibung der Maßnahme: Das Projekt verfolgt das Ziel, kriegsvertriebene bosnische StaatsbürgerInnen handwerklich auszubilden und ihnen praktische Erfahrungen und Kenntnisse bei der Sanierung des bundeseigenen Flüchtlingsquartiers „Villa Eduard“ zukommen zu lassen. Als BetreuerInnen und Schulungsleiter vor Ort wurden arbeitslose österreichische Fachkräfte eingesetzt.

Neben der fachlichen Ausbildung und Praxiserfahrung nahmen die TeilnehmerInnen sechs Wochen an einem Deutschkurs teil.

Anzahl der TeilnehmerInnen: 12

Dauer der Maßnahme: 1994-1995

Ort der Maßnahme: Mödling (NÖ)

Maßnahmenträger: bfi Niederösterreich

Tabelle 4: Gesamtkosten der Maßnahme nach Fördergeber sowie Art und Höhe der Förderung

Fördergeber	Art der Förderung	Höhe der Förderung
Bundesministerium für Inneres	Baumaterial	ÖS 2.900.000,-
	Ausbildungskurse, Bauleitung	ÖS 725.000,-
	Taschengeld TeilnehmerInnen (ÖS 3.000/TN/Monat)	ÖS 648.000,-
Amt der Niederösterreichischen Landesregierung	Bauliche Verbesserungen wie Heizung, Elektroinstallationen, Fenster	ÖS 2.300.000,-
	Taschengeld TeilnehmerInnen (ÖS 3.000/TN/Monat)	ÖS 648.000,-
AMS Niederösterreich	Schlüsselkräfte, Büroinfrastruktur	ÖS 3.300.000,-
	Deckung des Lebensunterhaltes (ÖS 2.000/TN/Monat)	ÖS 432.000,-
	Vollversicherung	Höhe des Betrages nicht bekannt
SUMME		ÖS 10.953.000,-

Bezahlung: Die TeilnehmerInnen erhielten während der Maßnahme einen Beitrag zur Deckung des Lebensunterhaltes in der Höhe von ÖS 2.000 sowie ÖS 6.000 Taschengeld. Die TeilnehmerInnen waren während der Kurszeit voll sozialversichert. Die Schlüsselkräfte erhielten ein Gehalt von ÖS 25.000 brutto.

Freiwilligkeit: ja

Probleme der Arbeitenden: Am Beginn des Projektes hatten die bosnischen Flüchtlinge weder eine Arbeitsgenehmigung noch eine Wohnung. Sie lebten zu dieser Zeit im Flüchtlingsheim „Villa Eduard“. Deutschkenntnisse waren nur mangelhaft vorhanden. Mit Projektende konnten die TeilnehmerInnen nicht nur einer legalen Beschäftigung nachgehen, sie fanden auch eine Wohnung.

Vermittlungserfolg, Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt: Mit Abschluss der Kursmaßnahme erhielten alle TeilnehmerInnen eine Beschäftigungsbewilligung durch das BMI und konnten zu 100% am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Diese hohe Vermittlungsquote geht vor allem auf den Umstand zurück, dass das wesentlichste Vermittlungshemmnis die fehlende Arbeitsgenehmigung war, die mit Projektende automatisch an alle TeilnehmerInnen vergeben wurde.

Perspektiven: Das niederösterreichische Projekt trägt heute den Titel „Arbeiten und Lernen“ und beschäftigt weiterhin Flüchtlinge mit der Renovierung öffentlicher Gebäude. Für das

Wiener Projekt „Arbeiten und Lernen“ hatte es Vorbildcharakter und unterscheidet sich insofern von diesem, als es ausschließlich Flüchtlinge beschäftigt.

Die oberösterreichischem RenoTop-Projekte

Art der Maßnahme: Kombinierte Trainings- und Transitbeschäftigungsmaßnahme

Beschreibung der Maßnahme: Die „RenoTop“-Projekte sind die Nachfolger der klassischen Renovierungsprojekte, die aus einer im Jahr 1985 konzipierten Maßnahme zur beruflichen Integration arbeitsloser Jugendlicher in Zusammenarbeit mit dem Magistrat der Stadt Wels entstanden sind. Die TeilnehmerInnen werden durch praktische Arbeit im Bau- und Baunebenbereich geschult. War die produktive Leistung, die bei diesen Arbeiten erbracht wird, ursprünglich quasi nur ein geringfügiger Nebeneffekt, so wird mittlerweile ein wesentlicher Teil der Maßnahmen durch die Beiträge, die gemeinnützige Auftraggeber für diese Bauleistungen beisteuern, finanziert. Während die klassischen Renovierungsprojekte reine Kursmaßnahmen waren, werden seit 1998 unter dem neuen Namen „RenoTop“ sowohl Kurs- als auch Transitarbeitsplätze angeboten.

Zielsetzung der Maßnahmen ist die Vermittlung der TeilnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt mit Aussicht auf eine längerfristige Beschäftigung.

Projekthalte:

- Erlernen zusätzlicher handwerklicher Fertigkeiten im Bau- und Baunebenbereich durch praktische Arbeit und fachspezifische Unterrichtsmodule
- Verbesserung im Bereich der Basisqualifikationen wie etwa dem Umgang mit schriftlichen Aufträgen, Erkennen von Arbeitszusammenhängen usw.
- Erarbeitung einer beruflichen Perspektive
- Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten
- Verbesserung der kommunikativen Fähigkeiten
- Stärkung von Eigeninitiative und Motivation
- Unterstützung bei der Bearbeitung individueller Problemlagen wie z.B. Verschuldung, Beziehungskrisen, Wohnungsprobleme usw.

Angebote an Kunden:

- Abbrucharbeiten
- Mauer- und Versetzarbeiten
- Gipskartonarbeiten
- Montagearbeiten
- Malerarbeiten
- Anstreicherarbeiten

Überwiegend für öffentliche und gemeinnützige Auftraggeber, in geringem Ausmaß auch für private Auftraggeber, wo dies für die Erreichung der Qualifizierungsziele notwendig ist.

Anzahl der TeilnehmerInnen und personelle Ressourcen: In der Regel 1 ProjektleiterIn, 2 FacharbeiterInnen und 1 SozialpädagogIn, ca. 15 TeilnehmerInnen.

Anzahl der TeilnehmerInnen: Im Jahr 1998 sind insgesamt 535 Personen aus Maßnahmen des Geschäftsfeldes RenoQualifikation ausgeschieden, wobei sich 448 Personen aus Maßnahmen des „Oberösterreichischen Renovierungs- und Beschäftigungsprojektes“ rekrutierten. Von diesen schieden 9% mit Ende der Einstiegs- und Diagnosephase aus. Von den verbliebenen regulären TeilnehmerInnen konnten 212 Personen (51%) auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden. 41 Personen (10%) beendeten ihre Arbeitslosigkeit auf andere Weise erfolgreich (z.B. Eintritt in eine andere AMS-Maßnahme, weiterführende Berufsausbildung). 25 Personen (6%) verließen die Maßnahme mit einer qualifizierten Diagnose.

Die Erfolgsquote beträgt 67%, die Vermittlungsquote 51%. (Anders als in der vorliegenden Evaluierung werden Personen, die bereits in der Einstiegs- und Diagnosephase die Maßnahme verließen, nicht mehr hinzugerechnet.)

Verweildauer in der Maßnahme: 3 Monate bis 1 Jahr

Ort der Maßnahme: Insgesamt gibt es RenoTop in Oberösterreich an sechs verschiedenen Standorten. Dazu zählen Altheim, Braunau, Grieskirchen, Linz, Schärding und Wels.

Maßnahmenträger: bfi Oberösterreich

Finanzierung der Projekte: AMS, ESF, Land, Sozialhilfeverbände und Kostenbeteiligung der Auftraggeber

Bezahlung: je nach Projektart (Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahme) unterschiedlich

Freiwilligkeit: unterschiedlich

Zielgruppe: Männer und Frauen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind oder schon langzeitarbeitslos sind, und bei denen zu erwarten ist, dass sie ohne aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme in absehbarer Zeit selbstständig keinen Arbeitsplatz finden werden.

Probleme der Arbeitenden: z.B. Verschuldung, Scheidung, Wohnungsprobleme

Vermittlungserfolg, Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt: 30-50% (je nach Berechnungsart)

Perspektiven: Die Verbindung von Ausbildung und produktiver Arbeit hat sich bewährt. Die Schaffung von Transitarbeitsplätzen hat für die TeilnehmerInnen ein zusätzliches attraktives Angebot eröffnet. Um besonders älteren arbeitslosen Menschen mit ihren unterschiedlichen Berufsvorerfahrungen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu eröffnen, soll die Palette der angebotenen Arbeitsfelder ausgeweitet werden.

Resumee: Interessant sind vor allem die Parallelen zu „Arbeiten und Lernen“. So wird die Erfahrung geschildert, dass die TeilnehmerInnen mit kürzeren Kurs-teilnahmezeiten auch schneller einen Arbeitsplatz finden würden. Andere mit längeren Kurszeiten würden selbst nach Kursende Probleme bei der Arbeitsplatz-suche haben. Dies deutet darauf hin, dass die Kursdauer für jede/n TeilnehmerIn individuell zu gestalten ist und nicht generell festgelegt werden kann. Der Vermittlungserfolg wird – anders als bei „Arbeiten und Lernen“ nach Ablauf der Stabilisierungsphase berechnet, was bei einem Vergleich zu einem leicht positiv verzerrten Ergebnis führt.

6.5.2 Maßnahmen in Deutschland

Allgemeiner Problemhintergrund Deutschland: Seit der Vereinigung Deutschlands erleben die neuen Bundesländer auf strukturell-wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Ebene eine beständige Krisensituation. Diese macht den Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten notwendig, die zum Aufbau einer wirtschaftlichen Struktur, aber auch zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosenraten beitragen.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente am zweiten Arbeitsmarkt: Zu den wesentlichsten Instrumenten, die mit großem Erfolg in den neuen Bundesländern eingesetzt werden, zählen die Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) und die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Beide dienen in erster Linie zur Schaffung eines zweiten Arbeitsmarktes, in dessen Rahmen Arbeitslose geschult und in einen Arbeitsprozess, der dem ersten Arbeitsmarkt annähernd entspricht, eingegliedert werden sollen. Der wesentliche Unterschied zwischen ABM und SAM besteht darin, dass SAM nur für bestimmte Bereiche, i.e. Umwelt, Soziales, Wohnbereich etc. vorgesehen sind. Stark verbreitet sind in Deutschland die sogenannten Beschäftigungsgesellschaften (ABS), die als Träger der ABM und SAM häufig stellvertretend für die Kommunen fungieren. Die ABS sind im Hinblick auf ihre Angebote am ehesten noch mit den Arbeitsstiftungen in Österreich vergleichbar und bieten auch Weiterbildungsmaßnahmen an.

Ein weiteres struktur- und arbeitsmarktpolitisches Instrument stellen die sozialen Betriebe oder Arbeitsförderbetriebe dar, die allerdings nicht nur durch die Arbeitsämter, sondern v.a. durch die Länder finanziert werden. Das Grundprinzip dieser Betriebe besteht darin, den Personen eine Förderung für einen Zeitraum von ca. drei Jahren zukommen zu lassen, um sie danach in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein Teil der Arbeitsplätze wird von Arbeitslosen besetzt, wobei diese nach erfolgreicher betrieblicher Integration – anders als in Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs) – nicht mehr „ausgetauscht“ werden. Starke Verbreitung haben diese Betriebe v.a. in Niedersachsen und Berlin gefunden.

Erhaltung von Jugendstil-Gebäuden in Leipzig⁹

Spezieller Problemhintergrund: Leipzig zählt zu den europäischen Städten mit der größten gründerzeitlichen Bausubstanz. Von den insgesamt 13.000 Leipziger Wohngebäuden aus der Gründerzeit sind etwa 4.000 seit 1989 weder instandgesetzt noch saniert worden, was dazu führt, dass viele der Wohnungen nicht mehr nutzbar oder zumindest stark sanierungsbedürftig sind. Angesichts der maroden Gründerzeitquartiere in der Nachwendezeit siedelten sich deren BewohnerInnen verstärkt im suburbanen Raum an, was zu innerstädtischen EinwohnerInnenverlusten führte.

Zusätzlich erreichte die Arbeitslosenquote im Dezember 1998 in Leipzig 16,7 Prozent (58.910 Personen), wobei sich zum damaligen Zeitpunkt 9.972 Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und 10.138 in Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) befanden. Im Juni 2000 lag die Arbeitslosenquote bei 18,4% (Anteil an unselbständig Erwerbstätigen).

Art der Maßnahme: Die hier beschriebene Maßnahme zählt zu den sogenannten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), in deren Rahmen Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden. Die Förderungsdauer beträgt normalerweise nicht mehr als 1 Jahr, kann aber bei bevorzugt zu fördernden Maßnahmen bis zur Gesamtdauer von 24 Monaten verlängert werden. Gefördert werden 30% bis 100% des Arbeitsentgeltes je nach Förderungsfall, Eigenleistungsfähigkeit des Trägers etc.

Beschreibung der Maßnahme: Der Träger der Maßnahme ist die Leipziger Entwicklungs- und Sanierungsgesellschaft (LESG), die zu 100% eine Tochter der Stadt Leipzig ist. Auf Initiative des Arbeitsamtes Leipzig wurde von der LESG eine Vergabe-ABM als Modellprojekt für 500 Arbeitslose geplant und durchgeführt. In der Planungsphase wurde eine Regiestelle

⁹

Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): ABM-Berichte, Nr.1/2000

(ProEngine) ins Leben gerufen, die mit dem Ausschreibungs- und Vergabeverfahren, der Bauleitung und dem Kosten- und Abrechnungsmanagement sowie der Dokumentation der Maßnahme betraut wurde. Mit den Bauarbeiten werden von der LESG Baubetriebe des ersten Arbeitsmarktes betraut; die Förderung der Arbeitskräfte fließt der LESG zu, die Bezahlung der Baubetriebe erfolgt durch die LESG.

Für das Modellprojekt wurden 100 Gebäude ausgewählt, bei denen – laut Ausschreibung – folgende Arbeiten zu verrichten waren:

- Beräumung von Müll, Schrott und Bauschutt
- Freilegung der schadhaften Baukonstruktionen
- Durchführung von Hilfsarbeiten beim Abriss und der Reparatur der Dachhaut sowie der Dachentwässerung
- Sicherung der Fassaden (Ausbau und Reparatur von Türen und Fenstern, Verschließen von Öffnungen) und der Innenbereiche (Einbau von Behelfstreppen, Übergängen, Absperrungen und Geländern, statisch konstruktive Sicherung der Baukonstruktion)
- Schädlingsbekämpfung
- Abrissmaßnahmen nicht mehr sanierungswürdiger Bauteile
- Reparatur bzw. Errichtung von Einfriedungen

Das öffentliche Interesse der Maßnahme bestand in der Erhaltung des hohen architektonischen Werts des geschlossenen gründerzeitlichen Erscheinungsbilds für die Allgemeinheit und der Verbesserung der Lebensqualität in der Stadt. In das Modellprojekt wurden keine Gebäude in Privatbesitz, sondern nur Gebäude in öffentlichem Eigentum bzw. mit einer auf 10 Jahre gesicherten öffentlichen Nutzung einbezogen.

Anzahl der Arbeitenden: 500

Beginn der Maßnahme: 1998

Ort der Maßnahme: Leipzig, Deutschland (neue Bundesländer)

Maßnahmenträger: Leipziger Entwicklungs- und Sanierungsgesellschaft (LESG) im Amt für Stadtsanierung und Wohnungsbauförderung der Stadt Leipzig

Gesamtkosten der Maßnahme: DM 21,8 Mio. (umgerechnet ca. ÖS 152 Mio.).

Bezahlung: Grundlage für die Bezahlung ist der Baumindestlohn, der derzeit bei DM 16,28/Stunde (ca. ÖS 114,-) liegt. Der Bruttolohn bei durchschnittlich 169 Stunden pro Monat (39 Stundenwoche) liegt bei DM 2.751,32 (umgerechnet ca. ÖS 19.257) . Die Bezahlung liegt damit um einiges höher als die DLU, die bei „Arbeiten und Lernen“ ausbezahlt wird.

Freiwilligkeit: Grundsätzlich können Arbeitslose bei Arbeitsfähigkeit zur Arbeit verpflichtet werden, was aber laut Angaben des Arbeitsamtes nicht notwendig sei, da die Arbeit fast ausschließlich freiwillig erfolge.

Probleme der Arbeitenden: Zwar kommen Alkoholprobleme bei den Arbeitenden vor, bei Alkoholisierung erfolgt jedoch der sofortige Ausschluss aus der Maßnahme, da die Baubetriebe eine Weiterbeschäftigung nicht akzeptieren würden.

Vermittlungserfolg, Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt: Ca. 10% der Arbeitenden werden noch während des ersten Jahres auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt (vorwiegend an die auftragnehmenden Baubetriebe). Weitere 10% werden im Anschluss an die Maßnahme vermittelt. Über die Nachhaltigkeit der Vermittlung gibt es keine Erhebungen.¹⁰

Resümee: Der wesentlichste Unterschied zu „Arbeiten und Lernen“ liegt darin, dass eine Bezahlung gemäß Kollektivvertrag erfolgt. Auch der Umgang mit Alkoholkranken (sofortiger Ausschluss aus der Maßnahme) ist wesentlich rigider als dies bei „Arbeiten und Lernen“ der Fall war.

Der KirchBauhof in Berlin¹¹

Spezieller Problemhintergrund: Die ökonomische Situation Westberlins war Anfang der neunziger Jahre durch eine höhere Nachfrage an Arbeitskräften gekennzeichnet als in den übrigen „alten Bundesländern“, was sich in einem Beschäftigtenwachstum in Westberlin niederschlug. Dies ging vor allem auf die Beschäftigten Ostberlins zurück, die nun auch auf den Arbeitsmarkt Westberlins drängten. Der Niedergang betrieblicher und ökonomischer Strukturen in Ostberlin führte letztlich zu einem Ansteigen der Arbeitslosenquoten in beiden Teilen Berlins. Darüber hinaus besteht bei zahlreichen Bauten Ostberlins Sanierungsbedarf.

Art der Maßnahme: Der KirchBauhof ist eine der großen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Berlins, die 1991 mit dem Ziel gegründet wurden, die Heilig-Kreuz-Kirche am Halleschen Tor zu sanieren. Im ersten Projektjahr fanden 70 Arbeitslose durch diese Maßnahme einen Job. Die MitarbeiterInnen sind teilweise in ABM- und SAM-Maßnahmen, aber auch mit Lohnkostenzuschuss (LKZ) oder in Maßnahmen nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) beschäftigt.

Organisatorische Struktur: Die ABS-Gesellschaft verfügt über eine eigene betriebliche Struktur, kooperiert aber auch mit Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, da so die Chancen der MaßnahmenteilnehmerInnen auf Vermittlung verbessert werden.

Beschreibung der Maßnahme: Heute beschäftigt der KirchBauhof 500 Personen; die meisten davon sind ehemalige Arbeitslose. Die angebotenen Dienstleistungen liegen im Bereich der

¹⁰ Laut telefonischer Auskunft, Arbeitsamt Leipzig

¹¹ <http://www.kirchbauhof.de> sowie schriftliche Auskunft des Pressereferenten

sozialen, ökologischen und kulturellen Stadtentwicklung, wobei zu den neuen Angeboten auch die Verbreitung moderner Informationstechnologien und die Beratung kleinerer und mittlerer Betriebe der Bau- und Ökobranchen gehören.

Im Baubereich zählen zu den Angeboten: Verbesserung der Lebenssituation in vernachlässigten Stadtteilen, Belegung von Industriebranchen und ökologische Sanierung leerstehender Gebäude.

Das Ziel der Integration der Transitarbeitskräfte ist Qualifizierung und Beschäftigung, um einem (Wieder)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Anzahl der MitarbeiterInnen: insgesamt 500, davon 150 geförderte HandwerkerInnen, UmschülerInnen und HelferInnen sowie 40 angestellte MitarbeiterInnen in den Gewerken Bauhaupt (auch Lehmbau), Trockenbau, Schlosserei, Tischlerei, Maler und ökologische Gebäudetechnik (Elektrik, Fotovoltaik, Sanitär, Heizung, Blockkraftwerke, Lüftung)

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose, SozialhilfeempfängerInnen, ungelernte Jugendliche. Beschäftigt werden v.a. folgende Berufsgruppen: Maurer, Schlosser, Tischler, Putzer, Maler, Trockenbauer, Estrichleger, Bodenleger im Baubereich. Im Bereich Ökologische Gebäudetechnik kommen noch Elektriker, Gas- und Wasserinstallateure sowie Heizungsbauer hinzu. Die Qualifikationsniveaus sind jedoch sehr unterschiedlich, ebenso das Alter. Drogenprobleme oder ähnliches gibt es bei vielen TeilnehmerInnen.

Art der Sanierungsobjekte: Die sanierten Gebäude sind hauptsächlich in öffentlichem Besitz oder in Besitz privater, gemeinnütziger Organisationen (z.B. Kirchen). Der KirchBauhof darf auch private Bauobjekte betreuen, hier gibt es aber leicht Kollisionen mit den Auflagen, nicht in Konkurrenz zu gewerblichen Unternehmen treten zu dürfen. Die korrekte Vorgehensweise ist, dass ein Bauvorhaben ausgeschrieben wird. Für den Fall, dass sich keine gewerbliche Firma findet, das Objekt zu den Ausschreibungsbedingungen zu sanieren, kommt der KirchBauhof zum Zug. Im Vergleich zu „Arbeiten und Lernen“ übernimmt der KirchBauhof auch Renovierungsarbeiten bei privaten Bauobjekten, weshalb eine Konkurrenz nicht automatisch ausgeschlossen werden kann, wie dies bei „Arbeiten und Lernen“ der Fall ist.

Qualifizierung in der Maßnahme: Jede Maßnahme beinhaltet einen Qualifizierungsteil. Dieser ist aber begrenzt, er umfasst keine anerkannten Zertifizierungen. Allerdings bildet KirchBauhof auch aus und bietet Weiterbildungen und Umschulungen an.

Beginn der Maßnahme: 1991

Ort der Maßnahme: Berlin, Deutschland

Maßnahmenträger: KirchBauhof

Gesamtkosten der Maßnahme: 1998 lag der Umsatz bei DM 20,8 Mio. (ca. ÖS 145 Mio.). Davon stammten 80,8% aus öffentlicher Förderung, der Rest wurde durch Aufträge erwirtschaftet. Die öffentliche Förderung teilt sich auf folgende Organisationen auf:

Bundesanstalt für Arbeit:	52%
Berliner Landesmittel:	20%
EU:	8%
Eigenerwirtschaftung:	20%

Angestrebt werden außerdem Public-Private-Partnerships und private Investitionen.

Bezahlung: 80 % des Haustarifs

Freiwilligkeit: Zwar ist die Teilnahme freiwillig, jedoch müssen die Arbeitslosen beim Arbeitsamt nachweisen, dass sie an einer Arbeitsstelle interessiert sind, sonst müssen sie mit einer Kürzung oder Streichung des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe rechnen.

Rekrutierung der TeilnehmerInnen: Die Arbeitslosen werden vom Arbeitsamt oder dem Jugendamt zugewiesen, der Träger kann sie aber ablehnen.

Vermittlungserfolg, Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt: Daten darüber dürfen nicht veröffentlicht werden. Die höchsten Vermittlungsquoten werden bei MalerInnen und TischlerInnen erreicht.

Resumee: Ein wesentlicher Unterschied des KirchBauhofes zu „Arbeiten und Lernen“ besteht darin, dass für die Arbeit am Kirchbauhof der tarifvertraglich vereinbarte Lohn bezahlt wird. Zwar wird innerhalb der deutschen Maßnahme auch eine Qualifikation vermittelt, der Hauptteil der Maßnahme besteht aber in körperlich schwerer Arbeit, weshalb eine entsprechende Bezahlung durchaus gerechtfertigt ist. Diese Konsequenz müsste auch für die TeilnehmerInnen bei „Arbeiten und Lernen“ gezogen werden, zumal es sich eigentlich um Transitarbeitskräfte handelt.

Eine weitere Anregung aus dem Projekt ist die Zielsetzung, sogenannte Public-Private-Partnerships einzugehen bzw. auch private Investitionen zu lukrieren. Dabei könnte das bfi vor allem das Ziel verfolgen, dass ein Teil der Personalkosten der TeilnehmerInnen durch die Nutznießer (öffentlicher Ämter und andere Institutionen) selbst getragen wird.

6.6 Ergebnisse der Evaluierung

6.6.1 Ziele des AMS und WAFF

Die Förderabteilung des AMS Wien verfolgt mit der Förderung der Maßnahme „Arbeiten und Lernen“ das Ziel, Langzeitarbeitslose durch Qualifizierung und Praxis wieder in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Aus Sicht des WAFF ist die Grundlage für die Förderung der Maßnahme im Rahmen des NAP, dass das Projekt besonders praxisnahe ist, d.h. zusätzlich zu Qualifizierungszielen einen starken Praxisanteil aufweist. Das Kurskonzept, dem ein „Training on the Job“ zugrunde liegt, wird grundsätzlich als erfolgsversprechender eingestuft als eine rein theoretische Qualifizierungsmaßnahme.

Sowohl AMS als auch WAFF betonen, dass es am Wiener Arbeitsmarkt einen Bedarf an qualifizierten Helfern gibt. Von Seiten des AMS Bau-Holz wird ergänzend betont, wie wichtig eine gewisse Qualifizierung (z.B. Mischverhältnis von Mauerwerk, Verputz, Unterscheiden von Materialien) für die erfolgreiche Vermittlung von Bauhelfern ist.

Allerdings schließt der Kurs nicht mit einer allgemein anerkannten Qualifikation ab, sondern vermittelt lediglich Praxiswissen. Es gehe mehr um eine Auffrischung der Kenntnisse ehemaliger Bauhelfer, die auch eine Vermittlung technischer Neuerungen beinhalten kann.

6.6.2 Kooperation zwischen „Arbeiten und Lernen“ sowie AMS und WAFF

Hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren AMS – Regionale Geschäftsstelle Bau-Holz, dem WAFF und dem Berufsförderungsinstitut wurde seitens des WAFF der Maßnahmenträger bfi (Projektleiter, Schlüsselkräfte) größtenteils als sehr kooperativ beschrieben. Verbesserungswürdig ist laut WAFF in erster Linie die Kommunikation zwischen WAFF und AMS. Erst Ende 1999 wurde – so die Aussage des WAFF – intensiver über diese Maßnahme kommuniziert, obwohl diese bereits seit April 1999 am Laufen war. Auch zum Maßnahmenträger wäre für den WAFF ein stärkerer Kontakt zu Beginn der Maßnahme wünschenswert gewesen. So hätte sich dieser eine Präsentation des Kurskonzeptes gewünscht.

Seitens der regionalen Geschäftsstelle wird die Kooperation mit den Schlüsselkräften als besonders positiv eingeschätzt.

Die Kooperation zwischen regionaler Geschäftsstelle und Projektleitung wird von beiden Seiten als schwierig erlebt, es gab bisher beträchtliche Kommunikationsprobleme.

Zu den problematischen Themen zählte beispielsweise, dass der Maßnahmenträger aufgrund negativer Erfahrungen mit Teilnehmern, die zum Beispiel ein Alkoholproblem haben, die Aufnahme von Frauen in das Projekt bisher nicht unterstützen konnte, was aber aus AMS-Sicht wünschenswert wäre. Aus Sicht einer weiblichen Schlüsselkraft ist das Risiko für TeilnehmerINNEN, das die AusbilderInnen zu tragen haben, zu groß. Weiters wurde die Zuweisung von Alkoholkranken und Haftentlassenen insofern als problematisch gesehen, als das AMS aus Datenschutzgründen keine diesbezüglichen Informationen weitergeben kann, der Kursträger aber mit Imageproblemen bei den AuftraggeberInnen zu kämpfen hat. Darüber hinaus bestehen starke Sicherheitsbedenken, wenn Alkoholranke am Bau arbeiten und die Verlässlichkeit der Arbeitsabwicklung ist außerdem in Frage gestellt.

Hinsichtlich der Zubuchungen im neuen Kurs (seit April 2000) wird seitens des Maßnahmenträgers ein Rückgang an Teilnehmern bemerkt, vor allem aber ein Mangel an einschlägigem Personal (v.a. Maurer, Maler). Dies geht wahrscheinlich auf die verbesserte Konjunkturlage aber auch auf Konkurrenz zu anderen Beschäftigungsprojekten (z.B. WOBES) zurück.

6.6.3 Qualifikation und Erfahrung des „Arbeiten und Lernen“-Teams

Alle Schlüsselkräfte stiegen ursprünglich als Transitarbeitskräfte in das Projekt ein. Was Ausbildungen betrifft, haben alle einen Lehrabschluss, einige auch die Meisterprüfung. Im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn haben die Schlüsselkräfte bereits Lehrlinge ausgebildet, hatten jedoch vor Projekteinstieg noch keine Erfahrung mit Betreuung, Einschulung bzw. Unterweisung von Arbeitslosen. Dies betrifft insbesondere auch den Umgang mit Alkoholkranken, Haftentlassenen und psychisch beeinträchtigten Personen.

Hinsichtlich einer **Qualitätssicherung der Maßnahme** ist zu sagen, dass es weder Supervision noch Weiterbildung für die Schlüsselkräfte oder die Sozialarbeiterin und auch keine Feedback-Bögen für die Teilnehmer gibt. Vorgesehen sind wöchentliche Besprechungen des Projektteams (Schlüsselkräfte, Sozialarbeiterin, Projektleiter) auf den Baustellen sowie Telefonkontakt zwischen der Projektleitung, dem AMS und dem Betreuungspersonal. Die AMS-Beraterin kommt zweimal pro Woche auf die Baustellen, um Einzelgespräche mit den Schlüsselkräften zu führen.

6.6.4 Arbeitssituation und Zusammenarbeit im Team

Die Zusammenarbeit im Team funktioniert laut Schlüsselkräften und Sozialarbeiterin gut. Die Sozialarbeiterin bezeichnete ihre Funktion als eher isoliert, da sie als einzige keine Arbeitsanleitung gibt und sich mit niemandem über die Problematiken der Arbeit unterhalten kann.

Die Möglichkeit einer Unterstützung durch Supervision wird vor allem durch die Sozialarbeiterin positiv bewertet, die Schlüsselkräfte besitzen über ein derartiges Angebot zum größten Teil keine Kenntnis. Nach einer Erklärung, worin Supervision besteht und zu welchen Zwecken sie eingesetzt wird, zeigte sich ein Großteil der Schlüsselkräfte interessiert.

Im Amtshaus im 20. Bezirk wurde vor allem darüber geklagt, dass es zu Beginn der Arbeiten kein eigenes Büro gab, in dem die Verwaltung und die Besprechungen unter den Schlüsselkräften abgewickelt werden konnten. Auch gab es zu Beginn keinen Telefonanschluss. Die Sozialarbeiterin des Projektes schilderte, dass die Isolation und die deprimierende Atmosphäre des Kellers, der quasi als Aufenthaltsraum diente, ihr sehr zusetzte. Die Arbeitsbedingungen haben sich im Amtshaus bis heute sehr verändert, da es im Erdgeschoss des Amtshauses ein eigenes Büro für die Schlüsselkräfte gibt.

Die Problematik, auf der Baustelle ohne Telefon auskommen zu müssen, wurde auch von einer Schlüsselkraft erwähnt. (Telefonkosten werden laut Projektleitung im Rahmen des Projekts nur durch das BMI für den Projektleiter getragen.)

6.6.5 Beschreibung des Teilnehmerkreises

Sozialdaten der Teilnehmer

Die 102 Teilnehmer, die zwischen 1999 und 2000 an der Maßnahme „Arbeiten und Lernen“ teilnahmen, waren ausschließlich Männer. 22% waren bis zu 25 Jahre alt, der Großteil (59%) war im Alter von 26 bis 45 Jahren. Älter als 45 Jahre waren 20%.

Betrachtet man die Altersstruktur jener Teilnehmer, die ein Dienstverhältnis nach Beendigung der Maßnahme fanden, so waren 25% (10 Personen) unter 25 Jahre, 63% (25 Personen) zwischen 26 und 45 Jahre alt und 13% älter als 45. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer unter jenen Personen, die eine Beschäftigung fanden, ist somit fast nur halb so groß wie bei den Teilnehmern insgesamt.

Der bei weitem größte Teil der Teilnehmer (60%) verfügt über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Schulbildung, weitere 34% haben einen Lehrabschluss. Nur 4% haben gar keinen Schulabschluss. Je 1% hat einen Fachschul- bzw. BMS-Abschluss oder Matura.

Daten zu vorheriger Arbeitslosigkeit

Von den insgesamt 102 Teilnehmern, die 1999 bis 2000 teilnahmen, waren 70% langzeitarbeitslos (länger als ein Jahr). Zu den übertrittsgefährdeten Personen (sechs bis zwölf Monate) zählten 16% der Teilnehmer. Kurzarbeitslose waren lediglich 18%, wobei 6% kürzer als drei Monate arbeitslos waren.

Dies bedeutet, dass die zugewiesenen Teilnehmer den Zielgruppenkriterien (Langzeitarbeitslosigkeit) in hohem Maß entsprechen.

Tabelle 5: Dauer der Arbeitslosigkeit

Monate	n	%
Bis 3	6	6
4 bis 6	12	12
7 bis 12	13	13
13 bis 24	24	24
und darüber	47	46
Gesamt:	102	100

Vergleicht man diese Daten mit denen jener Personen, die nach der Maßnahme ein Dienstverhältnis fanden, so überwiegen jene Personen, die nur über einen kürzeren Zeitraum arbeitslos waren: 10% (vier Personen) waren bis zu drei Monate arbeitslos, weitere 10% (vier Personen) zwischen vier und sechs Monate, 18% (sieben Personen) zwischen sieben und zwölf Monate. Zwischen 13 und 24 Monate waren 23% (9 Personen) arbeitslos. Über zwei Jahre arbeitslos waren 38% (15 Personen). Ein besonderer Erfolg ist bei zwei Teilnehmern zu verzeichnen, die vor dem Eintritt in die Maßnahme mehr als zehn Jahre arbeitslos waren, nur relativ kurze Zeit (drei Monate) am Kurs teilnahmen und ein Dienstverhältnis aufnahmen. Bei einem der beiden lag bei der Erhebung der Daten bereits ein mehr als sechsmonatiges Dienstverhältnis vor. Ein Konventionsflüchtling (von insgesamt drei) war auch unter jenen, die ein Dienstverhältnis aufnahmen.

Zwar wird ein geringerer Anteil an Langzeitarbeitslosen (51%) auf einen Arbeitsplatz vermittelt als in die Maßnahme zugewiesen (70%), doch steht dieser Erfolg noch immer im Einklang mit den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen der Maßnahme.

Soziale und psychische Probleme der Teilnehmer

Zu den wesentlichsten Problemen der Teilnehmer zählen laut Maßnahmenträger Alkohol- und Drogenprobleme. So waren nahezu 20% der zugewiesenen Teilnehmer von einer derartigen Problematik betroffen. Laut AMS Bau-Holz liegt dieser Anteil sogar noch höher, da viele Teilnehmer ein verstecktes Alkoholproblem haben. Weitere 18% waren der Maßnahme ohne ersichtlichen Grund ferngeblieben bzw. hatte längere Fehlzeiten. Nahezu 15% wurden laut Maßnahmenträger auf Initiative des AMS vom Kurs abgemeldet. 5% erschienen am Kursort krankheitshalber nicht mehr und schieden zu einem späteren Zeitpunkt gänzlich aus der Maßnahme. Zwei Personen wurden wegen Diebstahls aus der Maßnahme ausgeschlossen. Mit einem Migranten gab es aufgrund mangelhafter Deutschkenntnisse sehr große Verständigungsprobleme, was eine sinnvolle Teilnahme am Kurs unmöglich machte. Eine

Person litt unter starken Aggressionsanfällen. Mindestens sieben Personen lebten zur Zeit des Maßnahmenbesuchs in einem Obdachlosenheim.

Die Sozialarbeiterin bezeichnete die Maßnahme „Arbeiten und Lernen“ als „Auffanglager“ für Leute, die in anderen Kursen nicht mehr genommen werden. So schilderte sie einen Teilnehmer mit aggressiven Anfällen, der bereits auf der Baumgartner Höhe in Behandlung war. Besonders zu Beginn empfand sie die Gruppe als „wüst“, die Leute selbst als „desolat“, da diese zu einem großen Teil aus Gefängnissen und Obdachlosenheimen kamen oder schwere Alkoholiker waren. Eine kurze Stabilisierungsphase (ein bis zwei Wochen) könnte dazu dienen, wirklich schwere Alkoholiker und Drogenabhängige zu selektieren, um sie anderen geeigneteren Maßnahmen (z.B. „Fix und Fertig“) zuzuführen.

Berufsausübung vor Beginn der Arbeitslosigkeit

Da es von Seiten der regionalen Geschäftsstelle Bau-Holz aus zeitlichen Gründen nicht möglich war, die zuvor ausgeübten Berufe der Teilnehmer der Evaluation zur Verfügung zu stellen, können nur Daten aus der Fragebogenerhebung hier wiedergegeben werden, deren Repräsentativität nicht überprüft werden kann:

Zu den in der Fragebogenerhebung genannten Berufsfeldern zählen bauverwandte Berufe zu 16%, Maler zu 16%, handwerkliche Berufe in den Bereichen Metall, Installateur, Monteur, Kaminschleifer und Tischler zu 24%, Lager- bzw. Hilfsarbeiter zu 20%. Weitere 24% waren zuvor in Bereichen beschäftigt, die gar nichts mit dem Bau- und Baunebengewerbe zu tun haben (z.B. Chauffeur, Portier, Verkäufer im Lebensmittelhandel, Koch, Büroangestellter, Grafiker, Buchdrucker).

Besonders auffällig ist, dass viele der qualitativ befragten Teilnehmer eine Lehre zwar begonnen, aber nicht abgeschlossen haben.

6.6.6 Information vor Kurseintritt

Größtenteils erfolgt die Informierung über den Kurs durch das AMS (bei 93% der Fälle), d.h. entweder durch die zentrale Kursbetreuung, durch den/die eigene/n AMS-BetreuerIn oder durch eine Beratungsstelle des AMS. Erwähnt werden aber Personen, die nicht dem AMS angehören, wie etwa die Sozialarbeiterin des Projekts, die einen Teilnehmer aus einem anderen AMS-Kurs bereits kannte, aber auch ein anderer Kursteilnehmer oder ein Verwandter, der ebenfalls den Kurs absolvierte.

Lediglich 37% gaben an, am Informationstag teilgenommen zu haben, 43% fühlten sich vor Kurseintritt sehr oder eher gut informiert.

6.6.7 Freiwilligkeit der Kursteilnahme

Die Frage nach der Freiwilligkeit der Kursteilnahme wurde von einem Teilnehmer als „freiwilliger Zwang“ beschrieben, da bei einer Weigerung, an dem Kurs teilzunehmen, die Notstandshilfe für sechs Wochen gestrichen wird. Der bei weitem kleinere Teil der Teilnehmer besuchte laut Angaben des AMS Bau-Holz den Kurs freiwillig. Bei der Befragung gaben aber immerhin 53% an, freiwillig am Kurs teilzunehmen. In einer offenen Frage gaben 53% das AMS als ausschlaggebend für die Entscheidung, am Kurs teilzunehmen, an. Weitere 26% gaben die zentrale Kursbetreuung als ausschlaggebend an. 16% führten die Entscheidung lediglich auf sich selbst zurück. Eine Person gab den Projektleiter und eine Schlüsselkraft als ausschlaggebend an.

6.6.8 Motivation und Erwartungen der Teilnehmer

Die Erwartungen an den Kurs sind eher unkonkret, da die Teilnahme der meisten Personen nicht freiwillig erfolgte. Eine wesentliche Erwartungshaltung besteht bei 87% darin, wieder arbeiten zu wollen. Ein Teilnehmer erwähnt seine Erwartung, im Kurs wieder schneller arbeiten lernen zu wollen. Im Kurs Neues zu lernen war für 50% der Befragten wichtig.

Ein Teilnehmer erwähnte, er hätte sich erwartet, wieder mehr Selbstvertrauen zu erlangen und unter Menschen zu kommen. 53% der Befragten gaben an, entweder wieder neue Kontakte zu knüpfen oder neue Menschen kennenlernen zu wollen. Berufliche Veränderung (37%) und die Ablenkung von den eigenen Problemen (37%) nehmen einen eher mittelmäßigen Stellenwert ein. Die eigenen Probleme zu lösen wurde von lediglich 10% der Befragten erwartet.

Besonders auffällig ist die hohe Kursabbruchsrates der Kursteilnehmer, was einerseits darauf zurückgeführt werden kann, dass diese **starke persönliche Problemlagen** aufweisen, weshalb nicht alle Teilnehmer zu schwerer körperlicher Arbeit imstande sind. Andererseits sind die Zuweisungen durch das AMS (laut regionaler Geschäftsstelle Bau-Holz) nahezu ausschließlich auf **nicht freiwilliger Basis**. Aus diesem Grund kann die Motivation zur Kursteilnahme als eher gering eingeschätzt werden.

Eine wesentliche dritte Problematik hängt damit zusammen, dass ein Großteil der Teilnehmer **weder Berufserfahrung auf Baustellen noch eine entsprechende berufliche Ausbildung** (Maurer, Maler und Anstreicher) aufweist. Zwar kommen alle Teilnehmer aus einem handwerklichen oder verwandten Berufsbereich (z.B. Rauchfangkehrer), der jedoch nicht immer mit der Arbeit und den Anforderungen auf einer Baustelle gleichzusetzen ist. In der Befragung gaben immerhin 40% der Befragten an, nicht mehr am Bau arbeiten zu wollen, fast ebenso viele (43%) gaben an, sich nicht an die regelmäßige schwere Arbeit gewöhnen zu können. Nahezu alle, die sich an die schwere Arbeit am Bau (möglicherweise aus

gesundheitlichen Gründen) nicht mehr gewöhnen können, gaben auch an, nicht mehr am Bau arbeiten zu wollen.

Einige erwähnten, bereits mehrere AMS-Kurse besucht zu haben. Dazu zählen z.B. der bfi-Kurs „Bauprofi“ oder ein anderer AMS-Kurs bei der Firma Waagner-Biró, ein AMS-„Fensterkurs“, der Kurs „Qualitätsarbeit für Maler“ und „Jobcoaching“. Allerdings waren die Teilnehmer von vergangenen Kursen enttäuscht, da diese (noch) nicht zum erwünschten Erfolg (Antritt eines Dienstverhältnisses) geführt haben.

6.6.9 Zufriedenheit der Teilnehmer

Zufriedenheit mit der Arbeit und den Arbeitsbedingungen

Die Befragungen mit den Teilnehmern ergab bei 73% eine starke oder mäßige Zufriedenheit mit der Arbeit. Betont wurde allerdings die starke Belastung, die durch das Tragen schwerer Lasten zustande kommt und an die die meisten aufgrund vorheriger Arbeitslosigkeit oder anderer (handwerklicher, aber körperlich weniger schwerer) Tätigkeiten nicht gewöhnt waren. Arbeitszeit und Arbeitsort wurden von 77% als positiv eingeschätzt. Mit den Arbeitskollegen waren 63% der Befragten zufrieden.

Interessanterweise gaben 85% an, auf einer Baustelle (im Projekt „Arbeiten und Lernen“) sehr oder eher gerne zu arbeiten, was einen Widerspruch zu den ca. 40% der Befragten darstellt, die nicht mehr auf einer Baustelle arbeiten wollen bzw. sich nicht mehr an die schwere Arbeit gewöhnen können. Möglicherweise könnte hier aber auch der Leistungsdruck in der Privatwirtschaft auf der einen Seite und die gute Betreuung und Arbeitsatmosphäre bei „Arbeiten und Lernen“ auf der anderen Seite ausschlaggebend sein. Ca. 78% arbeiteten gerne mit anderen zusammen. 77% übernahmen Arbeiten auch gerne selbständig. Sämtliche Befragte hatten sehr oder eher gerne einen geregelten Arbeitstag, ca. 92% der Befragten lernten sehr oder eher gerne etwas von den Schlüsselkräften. Ca. 81% genossen den Kontakt zu anderen Menschen.

Betreuung durch Schlüsselkräfte, Sozialarbeiterin und zentrale Kursbetreuung

Die Beurteilung der Betreuung durch die Schlüsselkräfte fiel allgemein gut aus, wobei die Teilnehmer besonders mit der Sozialarbeiterin (73%), dem Projektleiter (50%), dem Polier (43%) und der Malermeisterin (40%) zufrieden waren. (Teilnehmer, die auf Baustellen arbeiteten, die vom Installateur betreut wurden, wurden in der Fragebogenerhebung kaum erfasst. Der Großteil der Befragten hatte also mit ihm keinen Kontakt.) Ein Teilnehmer kritisierte, dass es nur einen Polier für mehrere Baustellen gab, wodurch die Betreuung bei den Maurerarbeiten zu kurz kam. (Die Baustelle, auf der er arbeitete, wurde durch einen Installateur betreut.)

Mit der Betreuung durch die zentrale Kursbetreuung waren ca. 66% der Befragten sehr oder eher zufrieden.

Arbeitsklima und Leistungsdruck

Das Arbeitsklima wurde generell eher als positiv empfunden. Dies wurde durch die Teilnehmer so beschrieben, dass es keinen Stress und Leistungsdruck gab. Vielmehr war bei „Arbeiten und Lernen“ die Möglichkeit gegeben, sich langsam wieder an den Arbeitsprozess zu gewöhnen. Ein Großteil der Befragten fühlte sich gefordert, aber nicht überfordert.

Als besonders positiv wurde auch die Arbeit in der Gruppe, der Umgang mit anderen Menschen und das eigenverantwortliche Arbeiten erlebt. Dass nicht ständig jemand hinter den Teilnehmern stand, um zu kontrollieren oder bei der Arbeit anzutreiben, wurde als besonders angenehm betont.

Das Empfinden, eigenverantwortlich arbeiten zu können, war aber keineswegs durchgängig gegeben: Ein Teilnehmer erwähnte, er habe sich durch den Installateur leistungsmäßig unter Druck gesetzt gefühlt. Ein weiterer erwähnte, dass Ausbilder neben ihm gestanden wären, um ihn bei der Arbeit anzutreiben, was er als unangenehm empfand.

Als positiv wurde erlebt, dass es von den AusbilderInnen auch mal einen „Anpiff“ gäbe, wenn eine Arbeit nicht ordentlich gemacht würde. Dies – so ein Teilnehmer – entspräche auch den Gepflogenheiten am Regelarbeitsmarkt. Im Gegensatz dazu stand die Meinung eines Teilnehmers, der meinte, dass es aufgrund der niedrigen Arbeitsmoral notwendig sei, im Kurs viel härter durchzugreifen.

Als störend wurden alkoholabhängige Kollegen und Ausländer mit geringen Deutschkenntnissen (aufgrund von Verständigungsproblemen) empfunden. Erwähnt wurden von einem Teilnehmer Streitereien und Schlägereien. Ebenso als störend wurde empfunden, dass die Arbeitsmoral unter den Kollegen nicht gleich hoch war und dass Krankenstände gehäuft auftraten.

Die Polaritätsskala zu psychischer Belastung ergab folgende Ergebnisse: Die Eigenschaftspaare „überfordert – unterfordert“ und „energielos – energiegeladen“ sind explizit auf das Arbeitsergebnis bezogen. Bei beiden flüchtet sich der Großteil (50 bzw. 52%) in eine mittelmäßige Bewertung. Die individuelle Motivation der Teilnehmer kommt in den Eigenschaften „einsam – gesellig“ und „lustlos – lustvoll“ zum Ausdruck: Diese ist beim Großteil (42 bzw. 46%) als eher niedrig einzustufen. Erstaunlich gut war die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes bei drei Viertel der Teilnehmer, betrachtet man gleichzeitig die hohe Anzahl an Krankenständen.

Tabelle 6: Befindlichkeit der Kursteilnehmer

Eigenschaft	sehr stark/stark	mittelmäßig	sehr stark/ eher stark	Eigenschaft
interessiert	71	14	14	gelangweilt
gestresst	8	28	64	entspannt
überfordert	13	52	35	unterfordert
gut	67	19	15	schlecht
selbstsicher	79	13	8	unsicher
wertgeschätzt	83	9	9	nicht wertgeschätzt
gesund	77	15	8	krank
einsam	42	25	33	gesellig
lustlos	46	21	33	lustvoll
energielos	21	50	29	energiegeladen

Angaben in %

Umgang im Kurs mit persönlichen Problematiken der Teilnehmer

Zu den genannten Problemkreisen zählen (bewältigte und unbewältigte) Alkohol- und Drogenabhängigkeit, Schulden, Betreuungspflichten, Obdachlosigkeit und Haft. Nahezu alle der qualitativ befragten 15 Personen gaben an, eines dieser Vermittlungshindernisse zu haben oder in der Vergangenheit gehabt zu haben. In der Fragebogen-Erhebung waren es 14%, die eher oder sehr starke Alkoholprobleme hatten, 7% Drogenprobleme, 1 Teilnehmer gab an, obdachlos gewesen zu sein, ca. 41% hatten Schuldenprobleme und zwei Personen waren vor dem Kurs schon einmal in Haft. Im Vergleich dazu waren es während oder nach dem Kurs nur mehr ca. 7% (2 Personen), die Probleme mit Alkohol, und 1 Person (ca. 4%), die mit Drogen Probleme hatten. Obdachlos war während des Kurses keiner der Teilnehmer mehr, lediglich Schuldenprobleme machen auch heute noch vielen Teilnehmern zu schaffen, mit einer zurückliegenden Haft hat nur noch ein Teilnehmer ein Problem.

Die genannten Probleme behindern 44% der befragten Teilnehmer auch heute noch bei der Arbeit.

Der Umgang mit den persönlichen Problemen im Kurs wurde als durchwegs positiv beschrieben. Ein Teilnehmer erwähnte, dass er durch die Arbeit selbst seine Probleme einfach vergessen hätte. In der quantitativen Befragung gaben nahezu 67% an, durch die sinnvolle Tätigkeit hätten sich auch persönliche Probleme gelöst. Bei 60% trug der geregelte Arbeitsalltag, bei ca. 31% die Perspektive auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zur Problemlösung bei. Zu den Personen, die zur Lösung ihrer Probleme sehr oft oder manchmal beitrugen, zählen nach Ansicht der Teilnehmer der Polier (54%), die Malermeisterin (48%), die Sozialarbeiterin (47%), eine weitere Schlüsselkraft (40%), der Installateur (35%) sowie der Projektleiter (27%). Die zentrale Kursbetreuung trug laut Angaben der Teilnehmer auch bei

60% zur Lösung von Problemen bei Arbeitskollegen wurde von ca. 47% genannt; die Lebenspartnerin (38%) bzw. Freunde (35%) nahmen zudem einen wichtigen Stellenwert bei der Problemlösung ein.

Zwei Teilnehmer schilderten, dass sie durch die Teilnahme am Kurs vom Geldausgeben und von häufigen Wirtshausbesuchen abgehalten wurden. Ein Teilnehmer erzählte, er hätte zur zentralen Kursbetreuung gesagt, dass er entweder wieder rasch ein Job bekommen müsse oder wieder mit dem Alkohol anfangen würde. Dabei betonte er, dass er bis heute keinen Tropfen mehr trinken würde.

Zwei Teilnehmer erwähnten, sie hätten einen Pflegefall in der Familie und könnten daher nicht immer zur Arbeit erscheinen. Im Rahmen des Kurses wurde das notwendige Verständnis dafür aufgebracht, das allerdings am regulären Arbeitsmarkt nicht in diesem Maße vorhanden sei. Einer der Teilnehmer bekräftigte mehrmals, dass das AMS kein Verständnis dafür aufbringen würde, dass er zuhause seine schwer kranke Frau pflegen müsste.

Wenige Befragte vertraten die Ansicht, dass der Kurs bei Problemen überhaupt nicht helfen kann.

Neu erlernte Tätigkeiten

Mit den im Kurs neu erlernten Tätigkeiten waren immerhin 47% der Befragten zufrieden.

Zu den neu erlernten Tätigkeiten, die trotz einer anfänglich negativen Einschätzung des persönlichen Lernerfolgs erwähnt wurden, zählten die Teilnehmer v.a. Maler- und Maurerarbeiten (Fein- und Grobputz, spachteln, ausmalen, Beton abmischen, betonieren), teilweise Elektriker-Tätigkeiten, die aber eher dem Anlernbereich angehören, sowie Spezialtätigkeiten wie Lasieren, Tapezieren und Latex-Anstrich. Erwähnt wurde auch das Zuschneiden und Anbringen von Decken.

Die meisten dieser Tätigkeiten wurden von ca. 30-50% der Teilnehmer zum ersten Mal verrichtet. Zu den verrichteten Tätigkeiten zählen:

Tabelle 7: Verrichtete Tätigkeiten

Art der Tätigkeit	verrichtet von
Wände ausmalen	73
Wände verputzen	63
„Zureicharbeiten“	43
Fenster und Türen lackieren	43
Heizkörper streichen	33
Wände tapezieren	33
Estrich verlegen	30
Hauseingänge sanieren	30
Elektroinstallationen	27
Fliesen legen	27
Abbrucharbeiten	23
Türzargen (Türstöcke) versetzen	20
Decken montieren und sanieren	20
Wandbeläge anbringen	13
Lagerräume errichten	13
Sanitärgeräte (WC, Waschbecken) reparieren und sanieren	7

Angaben in %, n=30

Zu betonen bleibt, dass prinzipiell die Möglichkeit für jeden besteht, Maurerarbeiten im Kurs zu machen bzw. neu zu lernen. Dies erwähnten zumindest einige Teilnehmer im Interview.

Ein Teilnehmer erwähnte, dass er im Kurs auf die Lehrabschlussprüfung als Maler und Anstreicher vorbereitet wird.

Zu den Fähigkeiten, die die Teilnehmer zwar noch zusätzlich gebraucht hätten, die aber im Kurs nicht erlernt werden konnten, zählen: Innenausbau, Werkzeugkunde, theoretisches Grundwissen (Elektrik). Zwei Teilnehmer hätten sich mehr Betreuung gewünscht. Von den vorgegebenen Antwortkategorien gaben die Teilnehmer vor allem Arbeitsrecht (30%), Bewerbungstraining (13%), Berufsorientierung (10%), Fremdsprachen (20%) und EDV, Computer (20%) als Bereiche an, die im Kurs noch angeboten hätten werden sollen.

Unzufriedenheit mit dem persönlichen Lernerfolg

Auf die Frage, wie denn die Einschulung im Kurs aussieht, antworteten die meisten Teilnehmer, dass es gar keine gibt. Vom ersten Tag an arbeiten die Kursteilnehmer mit und erhalten Arbeitsanleitungen in geringem Ausmaß. Einige Teilnehmer waren mit dieser Situation zufrieden, andere wiederum hätten sich mehr Anleitung gewünscht. Ein Teilnehmer erwähnte, dass die anderen Arbeitskollegen neue Teilnehmer einschulen.

Eine Unterforderung wurde seitens der meisten Teilnehmer hinsichtlich der mangelnden Lernmöglichkeiten betont. Hier scheint, dass die Erwartungen höher als die realen Möglichkeiten im Kurs liegen.

So kritisierte ein Teilnehmer den Kurs als „Beschäftigungstherapie vom Arbeitsamt“, der zwar Arbeitserfahrung vermitteln, aber bei dem man nichts Neues lernen könne.

Besonders auffällig ist dabei, dass ein Großteil der befragten Teilnehmer ursprünglich gar nicht aus der Baubranche kommt. Zwar sind die Tätigkeiten, für die sich die Teilnehmer interessieren, dem handwerklichen Bereich (Installationsarbeiten, Tischlerei, tapezieren) zuzuordnen, doch könne man – so einige Teilnehmer – in diesen Bereichen nicht wirklich etwas lernen, da es bei den Renovierungen zu wenig Installations- und Tischlereiarbeiten zu verrichten gibt. Ein Teilnehmer erwähnte, dass für alle Teilnehmer, die keine Maurer (oder Maler und Anstreicher) sind, nur mehr die Hilfstätigkeiten (Tapeten ablösen, zusammenräumen etc.) übrig bleiben. Lernen – so der Teilnehmer – könne man im Kurs nur etwas, indem man Dinge selbst ausprobiert und diese sich selbst beibringt.

Ein weiterer Wunsch seitens eines Teilnehmers bestand darin, mehr Verantwortung übernehmen zu wollen, also z.B. auch ein Team zu leiten.

Unfälle und Krankenstände

Neun Personen (30%) gaben an, vor „Arbeiten und Lernen“ Unfälle gehabt zu haben. Dazu zählen Verletzungen von Armen und Beinen sowie der Wirbelsäule. Fünf Teilnehmer gaben an, durch diese Verletzungen auch bei der Arbeit sehr oder eher stark beeinträchtigt zu sein. Sechs Personen gaben an, sich auch während des Kurses verletzt zu haben oder erkrankt zu sein.

24 Personen (80%) gaben an, während des Kurses schon einmal im Krankenstand gewesen zu sein, wobei der Großteil (43%) zwei Mal, 23% drei oder vier Mal im Krankenstand waren. 17% waren mehr als vier Mal im Krankenstand. Die Dauer der Krankenstände lag bei den meisten zwischen ein und zwei Wochen (Tabelle 8)

Tabelle 8: Prozentsatz an Erkrankten mit einer Dauer von 1-2 Wochen Krankenstand

	%
1. Krankenstand	73
2. Krankenstand	53
3. Krankenstand	67
4. Krankenstand	57
5. Krankenstand	100
6. Krankenstand	100

Angaben in %, n=30

Kürzere Krankenstände können im allgemeinen darauf hin gedeutet werden, dass es sich zumindest um keine schwereren Krankheiten handelt.

Die Beschwerden, die von den Teilnehmern genannt wurden, waren zum größten Teil Rückenbeschwerden (43%), Bandscheibenprobleme (17%), Arm- und Handbeschwerden (27%), Fuß- und Beinbeschwerden (27%), Augenbeschwerden (27%) sowie auch möglicherweise psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen (19%), Übelkeit und Bauchschmerzen (20%). In der offenen Frage wurden zweimal auch Lungen- und Atmungsprobleme angegeben. Wesentlich ist hier, dass es sich um subjektiv empfundene Beschwerden, nicht aber um medizinisch nachgewiesene Befunde handelt. Der hohe Anteil an Teilnehmern mit Rückenbeschwerden kann bei Personen, die täglich schwere körperliche Arbeit verrichten, als normal angesehen werden.

Finanzielle Situation

Erwähnt wurde immer wieder, dass die Kursbeihilfe, die die Teilnehmer während des Kurses erhalten, nicht ausreicht, um davon leben zu können. In der quantitativen Befragung wurden monatliche DLU-Bezüge zwischen ÖS 6.000,- und 13.000,- angegeben. Rund 45% bezogen DLU bis max. ÖS 8.000,-. Ca. 34% der Befragten bezogen zwischen ÖS 8.000,- und 9.000,- monatlich. Nur 21% bezogen mehr als ÖS 9.000,- monatlich. Drei Teilnehmer gaben an, ihr Gehalt würde zwangsweise exekutiert werden. Verzögerungen bei der Auszahlung gab es bei ca. 18%. Vorzeitige Auszahlungen hatten bereits ca. 11% in Anspruch genommen.

Nach der Frage, wie gut sie mit dem Geld auskamen, antworteten ca. 14%, dass sie gut davon leben konnten, ca. 45%, dass sie gerade damit auskamen, 24%, dass sie gerade nicht damit auskamen und ca. 17% der Befragten, dass sie überhaupt nicht damit auskamen. Über Schwierigkeiten mit der finanziellen Situation während des Kursbesuches klagten ca. 45%. Fast 48% der befragten Teilnehmer hatten wegen Geldmangels an einen Kursabbruch gedacht.

Vor allem Personen, die alleine leben oder alimentationspflichtig sind, klagten über ihre finanzielle Situation. Ein Teilnehmer erwähnte auch den Umstand, dass es weder Urlaub noch

Weihnachtsgeld gibt. Die mangelnde Entlohnung verringere auch die Motivation der Teilnehmer. Aus Sicht eines Teilnehmers werde damit eine geringe Anerkennung signalisiert. Ein obdachloser Teilnehmer betonte, dass es unmöglich sei, sich mit der DLU eine eigene Wohnung zu leisten.

Diejenigen Befragten, die mit einer weiteren Person zusammenleben (bei einer Partnerin oder einem Elternteil), waren mit ihrer finanziellen Situation größtenteils zufrieden.

Stellenvermittlungen und Unterstützung bei Bewerbungen

Die Frage, ob die Teilnehmer während des Kurses ermutigt wurden, sich zu bewerben, beantworteten 66% positiv. Am häufigsten wurden die Befragten durch die zentrale Kursbetreuung (45%) bzw. die AMS-BeraterInnen (10%), ArbeitskollegInnen, FreundInnen oder Verwandte (20%) dazu ermutigt. Dabei ist vor allem die von den Teilnehmern besonders positiv hervorgehobene zentrale Kursbetreuung der regionalen Geschäftsstelle Bau-Holz zu betonen.

Die Antworten auf Fragen nach Stellenvermittlung und Bewerbung waren vor allem durch eine resignative Haltung geprägt. Zwar gaben 40% der Teilnehmer an, dass ihnen vom AMS Firmen genannt wurden, doch enthielten die Stellenlisten des AMS nach Auskunft einiger Teilnehmer und der Sozialarbeiterin bereits vergebene Stellenangebote, weshalb viele Telefonate bzw. Firmenwege sich als vergebens erwiesen. Auch die Tatsache, dass das Alter des Bewerbers als Argument gegen eine Anstellung seitens der Arbeitgeber vorgebracht wird, trägt zu dieser resignativen Haltung bei.

Ein anderer Teilnehmer betonte, dass er durch das AMS derzeit keine Stellen vermittelt bekäme. Ein weiterer bekräftigte, er würde sich in Zukunft nicht mehr auf die Vermittlungsversuche des AMS, sondern auf eigene Bemühungen verlassen.

Auf die Frage nach Bewerbungsaktivitäten während des Kurses gaben 57% der Befragten an, sich beworben zu haben. 52% gaben an, sich nach dem Kurs beworben zu haben. Die Hälfte der Befragten kommt aber über ein bis drei Bewerbungen nicht hinaus. Auf die Frage, warum es zu gar keinen Bewerbungen kam, antworteten 20%, dass das AMS keine entsprechenden Stellenangebote vermittelt habe, weitere 20% gaben an, dafür während der Arbeit im Kurs keine Zeit gehabt zu haben. Hier scheint eine stärkere Unterstützung bei den Bewerbungen und eine entsprechende Motivierung notwendig.

Einschätzung der persönlichen Vermittlungschancen

Die persönlichen Vermittlungschancen wurden von den Teilnehmern als eher gering eingeschätzt, was für einen Teilnehmer damit zusammenhängt, dass in der Maßnahme keine am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation (z.B. Stapler-Schein, Lehrabschluss, Führerschein) vermittelt wird. Ältere Teilnehmer führten die geringen Vermittlungschancen auf das Alter zurück.

Aus- und Weiterbildungswünsche

Immerhin 37% der befragten Teilnehmer bekundeten prinzipielles Interesse daran, noch eine Ausbildung zu machen. Dazu zählten bei drei Personen der Hauptschulabschluss, bei vier Personen ein Lehrabschluss, bei zwei die Meisterprüfung. Weitere drei Personen gaben andere Ausbildungen, wie den Erwerb von elektrotechnischen Kenntnissen, einen Malerkurs oder einen HTL-Abschluss für Hoch- und Tiefbau, an.

Erwähnt wurde vor allem der Wunsch nach dem Abschluss einer Lehre, um am Arbeitsmarkt realistische Vermittlungschancen zu haben. Die Berufsbilder der gewünschten Ausbildungen sind vor allem dem handwerklichen Bereich zuzuordnen und reichen von Tapezierer, Maler und Anstreicher bis hin zu Fliesenleger und Tischler.

Selbst wenn kein Wunsch nach einem Lehrabschluss geäußert wurde (weil sich viele Teilnehmer dafür zu alt fühlen), so gab es doch in den Bereichen Tischlerei und Fliesenlegen den Wunsch, mehr zu lernen.

Zu den Weiterbildungswünschen zählten der Staplerschein, der Führerschein, EDV, ein Maturaabschluss, ein Studium etc.

Zukunftsperspektiven

Der bei weitem größere Teil möchte am ersten Arbeitsmarkt wieder eine Arbeit finden, um auch wieder mehr Geld zu verdienen. Ein Teilnehmer äußerte den Wunsch, dass diejenigen, die am regulären Arbeitsmarkt keine Chance mehr auf einen Job hätten, für immer (Anm.: bis zur Pension) bei „Arbeiten und Lernen“ bleiben dürfen. Ein anderer Teilnehmer gab an, er wolle endlich wieder in einer „normalen Firma“, d.h. am regulären Arbeitsmarkt Fuß fassen.

6.6.10 Kurs- und Vermittlungserfolg sowie Verbleib der Teilnehmer nach Kursende

Kurserfolg

Betrachtet man die Verweildauer in der Maßnahme, so ist besonders auffällig, dass ein großer Teil der Teilnehmer (67%) diese nicht länger als drei Monate besuchte. 27% brachen die Teilnahme sogar vor Ablauf eines Monats ab. Weitere 21% blieben drei bis sechs Monate in der Maßnahme. Nur 11% erreichten die vorgesehene Zeit (sechs bis zwölf Monate) annähernd.

Tabelle 9: Verweildauer

Monate	n	%
Bis 1	19	27
1 bis 3	28	40
3 bis 6	15	21
6 bis 12	8	11
und darüber	0	0
Gesamt	70	100
Mittelwert	2,74 Monate	

Die Differenz von 102 zu 70 Teilnehmern Tabelle 9 ist darauf zurückzuführen, dass auch nach Maßnahmenende (31.3.2000) 32 Personen die Teilnahme in der Maßnahme fortsetzten. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass das AMS laufend Teilnehmer zuweist, weshalb eine Fortsetzung der Maßnahme – auch wenn diese offiziell bereits als beendet gilt – sinnvoll ist.

Fasst man das Ergebnis der Verweildauer zusammen, so haben 65% der Teilnehmer den Kurs vorzeitig verlassen, wobei ein Teil ein Arbeitsverhältnis aufnahm, ein weiterer Teil meldete sich wieder als arbeitslos, ein Teil meldete sich beim AMS gar nicht, weshalb der Verbleib ungewiss ist. 35% haben den Kurs regulär abgeschlossen. Allerdings wurden in der Statistik des AMS jene Teilnehmer, die nach Maßnahmenende den Kurs fortsetzten, zu denen gezählt, die ihn auch abgeschlossen hatten.

Prinzipiell ist zu sagen, dass trotz der hohen Abbruchquote ein Kurserfolg gegeben ist: So hatten 26% derer, die den Kurs abgebrochen hatten, bei Maßnahmenende einen Arbeitsplatz. Von den vier Teilnehmern, die ihn bis dahin auch tatsächlich abschlossen (und aus der Maßnahme bereits ausgeschieden waren), hatte lediglich einer einen Arbeitsplatz.

Die vorliegenden Zahlen des AMS weisen darauf hin, dass die Teilnehmer, die den Kurs nicht abschließen, vielfach ein Dienstverhältnis aufnehmen – entweder mit oder ohne Meldung beim AMS.

So haben von den 40 Teilnehmern, die nach Maßnahmenende oder -austritt ein Dienstverhältnis antraten, nur 18% (sieben Personen) den Kurs auch abgeschlossen. Je kürzer die Dauer der Kursteilnahme ist, desto eher kommt es zur erfolgreichen Aufnahme eines Dienstverhältnisses: So besuchten von den 40 Personen, die ein Dienstverhältnis antraten 30% (zwölf Personen) den Kurs nicht länger als ein Monat. Weitere 30% (zwölf Personen) besuchten ihn zwischen einem und drei Monaten. Bei 15% war eine Kursteilnahme von ca. drei bis sechs Monaten zu verzeichnen. Nur 25% blieben zwischen sechs und zwölf Monaten im Kurs. Eine mehr als zwölf Monate dauernde Kursteilnahme lag bei keiner der Personen, die ein Dienstverhältnis aufnahmen, vor. Dieses Ergebnis deckt sich beispielsweise auch mit den

Erfahrungen, die in den oberösterreichischen RenoTop-Projekten gemacht wurden. So wurde erkannt, dass ein Teil der Arbeitslosen nur eine geringe Dauer an Arbeitsintegration benötigen, um am regulären Arbeitsmarkt wieder Chancen zu haben, für einen anderen Teil aber selbst eine einjährige Dauer nicht lang genug ist, um wieder „job-ready“ zu sein.

Unter denjenigen hingegen, die den Kurs bis zum Ende besuchen bzw. für längere Zeit am Kurs teilnehmen, ist der Anteil derer, die ein Dienstverhältnis aufnehmen, bei weitem geringer. Dieser Umstand ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen, dass Teilnehmer mit schwereren Vermittlungshemmnissen den Kurs länger besuchen als jene, die in nur geringerem Ausmaß über persönliche Problematiken verfügen.

Vermittlungserfolg der Maßnahme

Von den 70 Personen, die mit Maßnahmenende den Kurs „Arbeiten und Lernen“ entweder abgebrochen oder abgeschlossen hatten, befanden sich 30% in einem aufrechten Dienstverhältnis, 3% in einer Schulung des AMS, 67% waren noch arbeitslos.

Tabelle 10: Verbleib nach der Maßnahme

Verbleibsstatus	n	%
Dienstverhältnis	21	30
Schulung	2	3
Pension	0	0
arbeitslos	47	67
sonstiges	0	0
GESAMT	70	100

Gesamtauswertung des Kurs- und Vermittlungserfolgs

Laut einer handschriftlich erstellten Aufstellung der zentralen Kursbetreuung (regionale Geschäftsstelle Bau-Holz) wurden 106 Personen dem Kurs „Arbeiten und Lernen“ zugewiesen. Der Kurs wurde aus folgenden Gründen abgebrochen bzw. beendet:

Bei 26% folgte nach Kursabbruch oder Kursende ein Dienstverhältnis. 19% mussten den Kurs wegen Drogen- oder Alkoholkonsums verlassen, wobei die Dunkelziffer laut AMS bei weitem höher eingeschätzt werden kann. Insgesamt fünf Personen verstießen gegen §10 des Arbeitslosengesetzes (z.B. Vereitelung, Arbeitsverweigerung, Raufhandel) und wurden deswegen ausgeschlossen. 15% brachen den Kurs aus gesundheitlichen Gründen (physische und/oder psychische Gründe) ab; weitere 16% blieben dem Kurs unentschuldigt fern. Eine Person befand sich nach Kursende in einer Facharbeiterausbildung des AMS, eine weitere im Ausland und eine in Haft.

Nach Kursende ermöglichte das AMS 11 Personen¹² (10%) eine Verlängerung des Kursbesuchs. Acht Personen (7%) verließen den Kurs zu Kursende und waren danach arbeitslos gemeldet.

Tabelle 11: Kursabbruch oder Kursende aus folgenden Gründen

Grund	n	%
Dienstverhältnis angetreten	28	26
Kursauschluss aus folgenden Gründen:		
wegen Alkohol oder Drogen (davon 2 auch Ausschluss wegen §10)	20	19
wegen §10 Arbeitslosengesetz ¹³	3	3
Kursende oder Kursabbruch aus folgenden Gründen:		
Krankenstand, physische oder psychische Probleme	16	15
nicht entschuldigt vom Kurs ferngeblieben	17	16
anderer Status nach Kursende:		
Verbleib im Kurs verlängert	11	10
Kursende, Jobsuche	8	7
AMS-Kurs Facharbeiterausbildung	1	1
Ausland	1	1
Haft	1	1
Gesamt:	106 ¹⁴	100

28 Personen verließen den Kurs, um ein Dienstverhältnis anzutreten. Dieses ist zu Kursende noch bei 16 Personen (17%) aufrecht, 14% traten nach Kursende oder –abbruch in eine AMS-Schulung ein (11 Personen zu „Arbeiten und Lernen“, zwei Personen zu einer anderen Schulung). 57% der Teilnehmer waren zu Kursende arbeitslos, bei acht Personen war der Verbleib aufgrund eines Kontrollversäumnisses oder wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Kurs ohne Meldung beim AMS ungeklärt.

Über die Gründe für ein vorzeitiges Verlassen des Kurses ohne Antritt eines Arbeitsverhältnisses erhält die quantitative Befragung zumindest für 30 Teilnehmer Auskunft: Von den 13 Personen, die angaben, den Kurs vorzeitig verlassen zu haben, fanden sieben eine Arbeit. Von den restlichen sechs Personen¹⁵ gaben zwei an, ausgeschlossen worden zu sein, eine Person erwähnte, in einen anderen AMS-Kurs gewechselt zu sein, eine weitere wollte nicht mehr am Bau arbeiten, dreimal wurden Konflikte mit KollegInnen und Schlüsselkräften, zweimal wurde Krankheit als Grund für den Kursausstieg angegeben.

¹² Die durch das AMS Bau-Holz angegebene Zahl ist im Vergleich zu den Daten des AMS Wien um 21 geringer.

¹³ i.e. Vereitelung, Verweigerung von Kursmaßnahmen, Raufhandel, Arbeitsverweigerung

¹⁴ Die Differenz zu der in den AMS-Daten angegebenen Teilnehmerzahl (102) liegt bei 4 Teilnehmern, und geht wahrscheinlich darauf zurück, dass die Dauer der Teilnahme an der Maßnahme sehr gering war.

¹⁵ Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 12: Teilnehmer-Status zum Kursende (31.3.2000)

Status	n	%
Dienstverhältnis	16	17
Schulung	13	14
gemeldete Arbeitslose	54	57
Kontrollversäumnis	2	2
dem Kurs ferngeblieben und seither beim AMS nicht mehr gemeldet	6	6
Krankenstand	4	4
Gesamt:	95 ¹⁶	100

Drei Monate nach Ende des Kurses sieht der Status der ehemaligen Teilnehmer folgendermaßen aus: 18 Personen (19%) befinden sich in einem aufrechten Dienstverhältnis, wohingegen 48% als arbeitslos gemeldet sind. 16% sind in einer AMS-Schulungsmaßnahme. Bei 13% ist der Verbleib ungeklärt, da diese entweder dem Kurs unentschuldig ferngeblieben sind oder einen AMS-Termin versäumt haben und sich nicht mehr beim AMS gemeldet haben. 3% sind zu diesem Zeitpunkt im Krankenstand.

Tabelle 13: Teilnehmer-Status 3 Monate nach Kursende

Status	n	%
Dienstverhältnis	18	19
Schulung	15	16
gemeldete Arbeitslose	46	48
Kontrollversäumnis	5	5
dem Kurs ferngeblieben und seither beim AMS nicht mehr gemeldet	8	8
Krankenstand	3	3
Gesamt:	95	100

Tätigkeitsbereiche nach Abschluss der Maßnahme

Zu den gewünschten Arbeitsbereichen der interviewten Teilnehmer zählen:

- Baugewerbe (innen oder außen);
- Maler- und Anstreicher;
- Schlossertätigkeit, Spengler, Metallbranche;
- Straßen-, oder Kanalbau;

¹⁶

In einer zweiten durch das AMS Bau-Holz angefertigten handschriftlichen Liste ist lediglich eine Zahl von 98 Teilnehmern dokumentiert, wobei drei Teilnehmer völlig undokumentiert sind. Es wird in den folgenden Tabellen daher lediglich von 95 Teilnehmern gesprochen.

- hat Schlosser gelernt, möchte wieder als Schlosser arbeiten;
- Hausarbeit, Portier, Chauffeur;
- Büro, EDV, Grafiker, Buchdruck;
- Jeder Beruf, oder jede Arbeit, bei dem/der man nicht auf eine Leiter steigen muss.

Zu den bereits realisierten Arbeitsbereichen nach Kursende zählen:

- Straßenmarkierung und bei Fassadenarbeiten (Wärmeschutz); an Arbeit im graphischen Bereich interessiert;
- selbständig tätig (eigene Konditorei);
- selbständig tätig (eigenes Kaffeehaus);
- Chauffeur;
- Maler;
- Installateur;
- Platzwart bei Fußballverein der Post, Abbruchshelfer und Werkstättenhelfer;
- Fernwärmeableser.

Dies deutet darauf hin, dass ein Großteil der Teilnehmer die erlernten Tätigkeiten nicht verwerten kann.

6.6.11 Probleme bei der Zuweisung der Teilnehmer

Wie bereits aus den quantitativen und qualitativen Interviews hervorgeht, ist ein Großteil der Teilnehmer mit der Arbeit am Bau (Renovierung von Gebäuden) nur in geringem Maße vertraut. Auch die Bereiche, in denen etwa ein Viertel der Teilnehmer Arbeit fand, deuten darauf hin, dass diese Form der Qualifizierung und Praxiserfahrung nicht für die spätere Beschäftigung genutzt werden kann.

Diese Problematik wird durch das AMS Bau-Holz noch dadurch bestätigt, dass in der Ausschreibung an die AMS-Berater Bauhelfer (Maler, Maurer, Installateure, Elektriker, Tischler) gesucht werden. Deren Einschätzung nach sind aber gerade Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. solche, die bereits einen klaren beruflichen Schwerpunkt haben, in geringerem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen als solche, die (noch) gar keinen Schwerpunkt haben.

Besonders im derzeit laufenden Kurs (seit 1.4.2000) erwies sich die Rekrutierung der Teilnehmer als besonders schwierig, da der Projektleiter mit einer gleichbleibenden Teilnehmerzahl rechnete und daher mehr öffentliche Aufträge akquirierte, als nun tatsächlich ausgeführt werden können.

6.6.12 Positive wirtschaftliche Nebeneffekte der Maßnahme

Wesentlich ist, dass es durch die Maßnahme nicht zu einer Verdrängung Wiener Baubetriebe kommt, da die Aufträge ausschließlich von öffentlichen Organisationen vergeben werden, die ansonsten diverse Renovierungen mangels finanzieller Mittel nicht durchführen lassen würden. So zählen zu den positiven Nebeneffekten, dass

- öffentliche Gebäude kostengünstig renoviert werden können, da ausschließlich Materialkosten anfallen;
- Materialkäufe bei Professionisten getätigt werden müssen, was Wiener Baustoffbetrieben einen Gewinn bringt, den es ohne das Projekt nicht geben würde.

Die Quantifizierung des positiven Effekts für die öffentliche Hand erfolgt im Rahmen der folgenden fiskalischen Analyse.

6.7 Fiskalische Analyse

6.7.1 Gesamtüberblick der Maßnahmenamortisation

Tabelle 14: Kosten der Maßnahme

Kursförderung durch AMS und WAFF (reale Kosten)	ÖS 4.891.856,00
Geräte und Maschinen (BMI)	ÖS 108.025,00
Kosten der DLU während der Maßnahme	ÖS 5.690.463,30
Kosten der Arbeitslosigkeit durch entgangene Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge	ÖS 2.887.785,60
GESAMTSUMME Kosten	ÖS 13.578.129,90

Tabelle 15: Nutzen der Maßnahme im Null- und im 50%-Szenario (ohne Berücksichtigung saisonbedingter Arbeitslosigkeit)

	Nullszenario	50%-Szenario	50%-Szenario mit Berücksichtigung der saisonal bedingten Arbeitslosigkeit
Fixbetrag Renovierung	ÖS 3.730.696,00	ÖS 3.730.696,00	ÖS 3.730.696,00
Fixbetrag Nichtauszahlung Notstandshilfe	ÖS 5.524.989,00	ÖS 5.524.989,00	ÖS 5.524.989,00
Variabler Betrag Fiskalische Einnahmen während der Maßnahme und bis 15.6.	ÖS 3.717.735,00	ÖS 1.858.867,50	ÖS 1.858.867,50
Variabler Betrag Fiskalische Einnahmen nach dem 15.6. (ohne Berücksichtigung von saisonbedingter Arbeitslosigkeit)	ÖS 614.665,00 (2 Monate bis 15.8.00)	ÖS 2.612.327,99 (1 Jahr 5 Monate bis 15.11.01)	ÖS 2.562.862,41 (1 Jahr 7 Monate bis 15.3.01)
SUMME Nutzen	ÖS 13.588.085,00	ÖS 13.726.880,49	ÖS 13.677.414,90

6.7.2 Kosten der Maßnahme

Kosten, die das AMS und der WAFF tragen

Die Plankosten für die Maßnahme, die durch das AMS und den WAFF getragen werden, betragen insgesamt ATS 5.951.947,81. Laut Abrechnung des bfi Wien wurden lediglich ÖS

4.891.856,40 als reale Kosten verrechnet, was auf eine geringere Anzahl an Schlüsselkräften zurückzuführen ist.

Kosten für Maschinen, Autos, Geräte und Werkzeuge

Die Kosten für die Maschinen, Geräte und Werkzeuge, die das Bundesministerium für Inneres trägt, belaufen sich für die Dauer des Kursjahres (1.4.1999 – 31.3.2000) nach Angaben des Trägers auf ca. ÖS 108.025,-. Da sich der Wert der zu Beginn der Maßnahmeneinführung (1996) angeschafften Geräte und Maschinen, die teilweise auch heute noch in Gebrauch sind, nicht mehr eruieren lässt, werden lediglich die für das betreffende Kursjahr angeschafften Dinge berücksichtigt. Um das dadurch entstehende Missverhältnis in der Kalkulation wieder auszugleichen, wird der Wert der Geräte zur Gänze (und nicht nur der Abschreibungsbetrag des Wertes von einem Fünftel berücksichtigt). Zu den angeschafften Dingen zählen:

- 2 VW Pritschenwagen (gebraucht als Geschenk des BMI übernommen, im Projekt Bürglkopf/Tirol repariert; Betriebsstoffe und Service, Vignette, §57 Überprüfung, Versicherung)
- 1 Mischmaschine (gebraucht, als Geschenk des BMI übernommen)
- 1 Stemmbohrer Hilti
- 5 Scheibtruhen
- 3 Bohrmaschinen (neu angeschafft)
- 1 Winkelschleifer (neu angeschafft)
- 1 Trennschneider (neu angeschafft)
- diverse Kleinwerkzeuge
- Verbrauchswerkzeug (Maler, Elektriker)
- Handschuhe und andere Hilfsmittel
- Telefonkosten und Infrastruktur

Kosten von Maschinen, Autos, Werkzeugen und tw. Telefonkosten und Infrastruktur, die durch das BMI getragen werden:

ÖS 108.025,-.

Kosten der DLU für die Dauer der Maßnahme

Laut AMS liegt der durchschnittliche Tagsatz der DLU (Deckung des Lebensunterhalts) bei ÖS 253,- (monatlich ÖS 7.695,42). Bei Männern sind es ÖS 268,- (monatlich ÖS 8.151,7), bei Frauen ÖS 234,- (monatlich ÖS 7.117,5). Die Berechnung der Kosten durch die Auszahlung von DLU wird auf Basis der absolvierten Kurstage vorgenommen.

Insgesamt wurden in der Dauer von April 1999 bis März 2000 von allen Teilnehmern 10.299 Kurstage absolviert. Dies entspricht insgesamt rund 2.059 Wochen. Die 98 registrierten

Personen (vgl. handschriftliche Liste der regionalen Geschäftsstelle Bau-Holz) besuchten den Kurs durchschnittlich 21 Wochen (1 Monat à 4,33 Wochen=4,8 Monate) lang.

Tabelle 16: Kosten der DLU

Durchschnittliche DLU Mann/Tag	ÖS 268,00
ausbezahlte DLU (4,8 Mo.=146 Tage / TN, 98 TN)	ÖS 3.834.544,00
48,4% SV	ÖS 1.855.919,30
SUMME der Kosten der DLU	ÖS 5.690.463,30

Kosten DLU:
ÖS 5.690.463,3

Kosten der Arbeitslosigkeit durch entgangene Beiträge an Lohnsteuer und Sozialversicherung

Für den Zeitraum von 4,8 Monaten (146 Tage), den die 98 Teilnehmer durchschnittlich in der Maßnahme verbrachten, wird ein durchschnittlicher Betrag an entgangenen Sozialversicherungsbeiträgen von ÖS 3.802/Monat und an Lohnsteuerabgaben von ÖS 2.337/Monat gerechnet. Dies ergibt insgesamt einen Betrag von ÖS 2.887.785,60 an Kosten der Arbeitslosigkeit, die während der Dauer der Teilnahme an der Maßnahme anfielen.

Kosten Arbeitslosigkeit:
ÖS 2.887.785,60

6.7.3 Quantifizierbarer Nutzen

Nutzen durch Einsparungen bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Während der Teilnahme an der Maßnahme fallen einerseits Kosten durch die Auszahlung der DLU (Deckung des Lebensunterhaltes) an, andererseits werden beim Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe, die während der Dauer der Kursteilnahme nicht ausbezahlt werden, Kosten eingespart.

Wie bereits erwähnt, wurden in der Dauer von April 1999 bis März 2000 insgesamt 10.299 Kurstage absolviert. Dies entspricht insgesamt rund 2.060 Wochen. Die Teilnehmer waren bei Eintritt in die Maßnahme unterschiedlich lange arbeitslos gewesen und bezogen daher auch unterschiedliche Leistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe). Aufgrund der Tatsache, dass zu Kursbeginn nur sechs Teilnehmer kürzer als drei Monate und weitere 12 Personen unter sechs Monaten arbeitslos waren, kann die Differenz zwischen Notstandshilfe und Arbeitslosengeld als vernachlässigbar angesehen werden. Der durchschnittliche Tagessatz an Notstandshilfe, den männliche Arbeitnehmer in Wien beziehen, liegt bei ÖS 272,-/Tag und ÖS 8.273,33 /Monat.

Die 98 registrierten Personen (vgl. handschriftliche Liste der regionalen Geschäftsstelle Bau-Holz) besuchten den Kurs durchschnittlich 21 Wochen (4,8 Monate/146 Tage) lang.

Die eingesparten Kosten für die nicht ausgezahlte Notstandshilfe liegen also bei ca. ÖS 3.891.776,-, wobei noch 41% an Sozialversicherung, das sind ÖS 1.595.628,16 hinzukommen. Dies entspricht einem Gesamtbetrag von ÖS 5.487.404,16.

Eingesparte Kosten durch Nicht-Auszahlung der Notstandshilfe:

ÖS 5.487.404,16

Öffentlicher Nutzen durch die Renovierung öffentlicher Gebäude¹⁷

Da die öffentlichen Institutionen zwar das Material, nicht aber die Arbeit bezahlen, wird die Arbeitsleistung zur Berechnung des Nutzens herangezogen und quantifiziert.

In der Zeit von 1.4.1999 bis 31.3.2000 wurden folgende Arbeiten geleistet, der am freien Markt folgende Preise zu Grunde liegen. Als Richtwert für die Berechnungen wurden die Kosten einer Helfer-Arbeitsstunde zu ÖS 400,- herangezogen, weshalb die folgende Kostenschätzung eher unter den realen Marktpreisen liegt. Die Kosten für Material wurden nicht berücksichtigt, da diese innerhalb der Maßnahme zu normalen Marktpreisen bezahlt werden müssen und daher nicht als Nutzen verrechnet werden können.

¹⁷

Aufstellung laut Projektleitung „Arbeiten und Lernen“

Tabelle 17: Objekt 1: Amtshaus 20. Bezirk

Sanitärinstallation für 4 Etagen		
Ablauf	92 lfm	42.500,-
Kalt- u. Warmwasserrohre	130 lfm	52.500,-
WC –Installation	35 Stk.	43.000,-
Demontagearbeiten		20.000,-
Stemmarbeiten		20.000,-
Druckproben		5.000,-
Heizkörper demontieren u. montieren	4 Stk.	6.000,-
Siederohre schweißen	40 lfm	16.500,-
Verfließungsarbeiten	128 m ²	51.200,-
In Summe		256.700,-

Malerarbeiten		
Fertigstellung Stiegenhaus div. Büros Sanitäranlage	1.000 m ²	70.000,-
Fenster u. Fensterrahmen	32 Loch à 8,2 m ² = 262,4 m ²	131.200,-
	3 Loch à 25,3 m ² = 75,9 m ²	37.627,-
	4 Loch à 8,2 m ² = 32,8 m ²	16.400,-
	11 Loch à 1,5 m ² = 16,5 m ²	8.360,-
	1 Loch à 9,4 m ²	4.688,-
	4 Loch à 16,6 m ² = 65,4 m ²	32.716,-
Türen u. Zargen	3 Stk. à 8,9 m ² = 26,7 m ²	13.305,-
In Summe		314.296,-

Tabelle 18: Objekt 2: Drei Pensionistenklubs im 20. Bezirk

20., Leystraße		
Malerarbeiten	1.000 m ²	70.000,-
20., Pappenheimgasse		
Malerarbeiten	10 m ²	700,-
20., Leithagasse		
Bodenbelag erneuert	20 m ²	6.000,-
In Summe		76.700,-

Tabelle 19: Objekt 3: Obdachlosenversorgung

20., Vorgartenstraße		
Tapeten u. malen	80 m ²	12.000,-

Tabelle 20: Objekt 4: ASKÖ

20, Hopsagasse		
Dachbleche streichen	150 lfm	10.500,-
Malerarbeiten	350 m ²	24.500,-
Wandbelag	270 m ²	81.000,-
Heizkörper lackieren	15 m ²	7.500,-
In Summe		123.500,-

Tabelle 21: Objekt 5: Volkshochschule

20, Raffaelgasse		
Wandbelag	150 m ²	45.000,-
Malerei	150 m ²	10.500,-
Bodenbelag	20 m ²	6.000,-
In Summe		61.500,-

SUMME 20. Bezirk AT 844.696,-

Tabelle 22: Objekt 6: Amtshaus 2.Bezirk

2, Karmelitergasse		
Malerarbeiten im 2. Stiegenhaus	170 m ²	11.900,-
Malen nach Wasserschäden WC 1.u.2.OG	60 m ²	4.200,-
In Summe		16.100,-

Tabelle 23: Objekt 7: Pensionistenklubs im 2.Bezirk

2, Engerthstraße		
Malerarbeiten	630 m ²	44.100,-
2., Vorgartenstraße		
Malerarbeiten	350 m ²	24.500,-
In Summe		68.600,-

SUMME 2. Bezirk ATS 84.700,-

Tabelle 24: Objekt 8: Sonderschule (Sonderpädagogisches Zentrum)

23., Canavesegasse		
Malerarbeiten	1.200 m ²	84.000,-
Wandbelag	1.200 m ²	360.000,-
Mineralfaserdecken verlegen	280 m ²	84.000,-
Verfliesen	25 m ²	7.500,-
In Summe		535.500,-

Tabelle 25: Objekt 9: Pensionistenklubs im 23. Bezirk

23., Erlaaer Straße		
Malerarbeiten	150 m ²	10.500,-
23., Hochwassergasse		
Malerarbeiten	200 m ²	14.000,-
23., Rodauner Straße		
Malerarbeiten	120 m ²	8.400,-
In Summe		32.900,-

SUMME 23. Bezirk ATS 568.400,-

Tabelle 26: Objekt 10: Pensionistenklubs im 22. Bezirk

22., Aribogasse		
Malerarbeiten	200 m ²	14.000,-
22., Spargelfeldgasse		
Malerarbeiten	210 m ²	14.700,-
In Summe		28.700,-

SUMME 22. Bezirk ATS 28.700,-

Tabelle 27: Objekt 11: Bundespolizei Wien, 1040 Wien

4., Wachzimmer Rainergasse		
Malerarbeiten	800 m ²	56.000,-
Verfliesen	40 m ²	12.000,-
Maurerarbeiten	60 m ²	24.000,-
In Summe		92.000,-

SUMME 4. Bezirk ATS 92.000,-

Tabelle 28: Objekt 12: Bundespolizei Wien, 1150 Wien

15., Bezirkskommissariat Tannengasse – 3 Kellerräume Umbau zu Lager		
Maurerarbeiten	105 m ²	90.000,-
Elektroinstallationen	60 lfm	24.000,-
Malerarbeiten	150 m ²	10.500,-
In Summe		124.500,-

SUMME 15. Bezirk ATS 124.500,-

Tabelle 29: Objekt 13: Bundesministerium für Inneres / Wohnhausanlage Kaiserebersdorf

11., Margetinstraße 8		
Elektrikerarbeiten (durchschn. 4 Personen je 530 Std.) Alte Leitungen ausstemmen und abklemmen Provisorien verlegen Neue Leitungen einstemmen und verputzen Gangverteiler neu installieren Neue Leitungen im Keller verlegen Lampen montieren Wohnung Nr. 11 komplett erneuern	2.120 Std.	848.000,-
Maurerarbeiten EG, 1. u. 2. OG Feinverputzarbeiten nach Elektriker Kamine ausmauern nach Stemmarbeiten Ausmauerungsarbeiten, grob und fein verputzen Mist-Containerplätze generalsanieren (Betonkranz, Schalung, Bodenplatte betonieren, Eisenbewährung) Hauseingänge nach Schlosserarbeiten sanieren Portale einmauern und verputzen	ges. 69 m ² – 400 Std.	44.800,-
11., Margetinstraße 6		
Maurerarbeiten Keller, EG, 1. u. 2. OG Feinverputzarbeiten nach Elektriker Kamine ausmauern nach Stemmarbeiten Stiegenabgang zum Keller verputzen Div. Schuttentsorgung (30 Säcke) Gangdecke im 2. OG nach Wassereinbruch instandsetzen Zählerkasten einmauern und verputzen Estrichverlegung im Keller und Versiegelung Mist-Containerplätze generalsanieren (Betonkranz, Schalung, Bodenplatte betoniert, Eisenbewährung)	ges. 320,1 m ² – 336 Std.	134.400,-
11., Margetinstraße 4		
Mauerrarbeiten Feinverputzarbeiten nach Elektriker Kamine ausmauern nach Stemmarbeiten Stiegenabgang zum Keller verputzen Estrichverlegung im Keller und Versiegelung Keller feuchtes Mauerwerk abschlagen und verputzen Mist-Containerplätze generalsanieren (Betonkranz, Schalung, Bodenplatte betoniert, Eisenbewährung) Zählerkasten einmauern und verputzen	ges. 274,5 m ² – 208 Std.	83.200,-
11., Landwehr Straße 4		
Elektrikerarbeiten (je 30 Std./4 Mann)	120 Std.	48.000,-

Hausanschluss Stg. 1 u. 2 Kellerbeleuchtung		
Maurerarbeiten 3 Schachtdeckel 60 x 60 cm ausstemmen erneuern und betonieren 2 Schachtdeckel detto Radabstellraum Estrich aufbringen Hausmeister Abstellraum Estrich aufbringen Keller: 10 Abteile Estrich aufbringen Gänge Estrich aufbringen Entstauben der Decke u. der Rohrleitungen Decke mit Kalkfarbe streichen Wände detto und verputzen 12 Durchbrüche 20x20x20 nach Elektriker ausmauern 16 lfm Kanten ausmauern und verputzen	ges.908 m ² – 844 Std.	337.600,-
11., Artillerieplatz		
Malerarbeiten Eingang	450 m ²	31.500,-
SANIERUNG FOLGENDER WOHNUNGEN		
11., Landwehr Straße 4/3/8		
Mauerwerk abschlagen – Feuchtschaden Vorspritzen mit Thermoputz grob und fein verputzen	12 m ²	11.200,-
11., Zinnergasse 31/39		
Verputzarbeiten, Sanierungsarbeiten Wände für Maler vorbereiten	6 m ²	19.200,-
11., Zinnergasse 31/30		
Wohnung instandsetzen grob und fein verputzen	8 m ²	9.600,-
11., Zinnergasse 31/40		
Tapeten entfernen Verputz abschlagen – grob und fein verputzen Schutträumen	25 m ²	42.000,-
11., Artillerieplatz 1/1		
Fußboden entfernen Estrich verlegen Wände ausbessern	23 m ²	47.600,-

11., Margetinstraße 6/8		
Wand abschlagen Trockenlegen Fußboden entfernen Estrich verlegen Schutträumen	30 m ²	62.400,-
11., Margetinstraße 8/5		
Wände abschlagen Trockenlegung – Thermoputz aufbringen grob und fein verputzen	25 m ²	74.000,-
11., Margetinstraße 8/10		
spachteln und verputzen	50 m ²	39.200,-
11., Margetinstraße 4/3		
Wohnung trockengelegt –Putz abschlagen Thermoputz aufbringen grob und fein verputzen	22 m ² Verputz	37.600,-
11., Zinnergasse 29/2		
Verputzarbeiten nach Installateur (Vorzimmer, Küche, Bad)	6 m ²	15.200,-
11., Zinnergasse Hof		
6 Stk. Parkverbotstafeln versetzen Grabungen 80x40 mit Beton ausgießen Ständer einbetonieren Schuttentsorgung Verankerung von 2 Stk. Sitzbänken 8 Löcher 50x30 graben mit Beton ausgießen Bänke montieren Gesamt		57.600,-
10., Absberggasse 55		
Schimmel entfernen Ausbesserungen am Verputz	75 m ²	46.000,-
Summe Innenministerium		1,987.700,-

Die Gesamtkosten nach Bezirken teilen sich wie folgt auf:

Tabelle 30: Aufteilung der Gesamtkosten nach Bezirken

20. Bezirk	Amtshaus, drei Pensionistenklubs, Obdachlosenversorgung, ASK, Volkshochschule	844.696,-
2. Bezirk	Amtshaus, Pensionistenklub	84.700,-
23. Bezirk	Sonderschule, drei Pensionistenklubs	568.400,-
22. Bezirk	2 Pensionistenklubs	28.700,-
4. Bezirk	Polizei – Wachzimmer	92.000,-
15. Bezirk	Polizei – Bezirkskommissariat	124.500,-
11. Bezirk	BMI – Wohnhausanlage Kaiserebersdorf	1,987.700,-
Summe Gesamt		3,730.696,-

Nach Art der Tätigkeit teilen sich die Kosten auf folgende Bereiche auf:

Tabelle 31: Aufteilung der Gesamtkosten nach Art der Tätigkeit¹⁸

Summe Maurer	Helfer / m ² -Preis und/oder Std.-Satz von ATS 400,-	1,175.600,-
Summe Elektriker	Helfer / Std.-Satz ATS 400,-	872.000,-
Summe Installateur	Helfer / Std.-Satz ATS 500,-	205.000,-
Summe Maler/Anstreicher	Helfer / Mischpreis für Wandbelag, Lackieren, Anstreichen, Malen ATS 450,-	1,360.296,-
Summe Verfliesen, Mineralfaser- u. Lamellendecken, etc.		117.800,-
Summe Gesamt		3,730.696,-

¹⁸

Aufstellung laut Projektleitung „Arbeiten und Lernen“

Fiskalische Einnahmen durch zustande gekommene Dienstverhältnisse und vermehrten Konsum bis 15.6.2000

Für die Berechnung der fiskalischen Einnahmen und der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge werden die vom AMS dokumentierten Tage, an denen die ehemals Teilnehmenden in Dienstverhältnissen waren, herangezogen. Diese Vorgangsweise ist deshalb notwendig, da die Teilnehmer zu unterschiedlichen Zeiten die Maßnahme begannen und sie wieder verließen.

So wurden laut Aufzeichnungen des AMS Bau-Holz bis 15. Juni 2000 insgesamt ca. 4.900 Arbeitstage geleistet, wobei pro Jahr ca. 250 Arbeitstage (ca. 21 Arbeitstage/Monat) zur Berechnung des Verdienstes in dieser Zeit gerechnet werden können. Da die genauen Daten zur Qualifikation der in Dienstverhältnissen gestandenen ehemaligen Teilnehmer nicht vorliegen, lautet die Schätzung durch die regionale Geschäftsstelle Bau-Holz, dass ca. 50% auf Facharbeiter und 50% auf Hilfsarbeiter entfallen. Dies ergibt, dass jeweils 2.450 Arbeitstage durch Facharbeiter und Bauhilfsarbeiter geleistet wurden. Das entspricht jeweils 117,6 Arbeitsmonaten (9,8 Arbeitsjahren), die bis zum 15.6. (2,5 Monate nach Maßnahmenende) geleistet wurden.

Zur Berechnung der Dauer, in der sich die Maßnahme amortisiert, wird eine stabile Zahl von 18 Dienstverhältnissen (Anzahl der vermittelten Dienstverhältnisse 2,5 Monate nach Maßnahmenende, 15. Juni 2000) herangezogen. Berücksichtigt werden sollte die Tatsache, dass es im Baugewerbe eine Saisonarbeitslosigkeit gibt, die die jährlichen fiskalischen Einnahmen reduziert. Erwähnt werden sollte in diesem Zusammenhang auch, dass in der ersten Berechnung angenommen wird, dass die Arbeitslosen ohne Teilnahme an der Maßnahme kein Dienstverhältnis angetreten hätten. In einer zweiten Berechnung wird angenommen, dass ca. 50% der Dienstverhältnisse auch ohne Teilnahme an der Maßnahme entstanden wären. Außerdem werden die üblicherweise über dem Kollektivvertragslohn liegenden höheren Löhne nicht berücksichtigt.

Für die Berechnung der durch Dienstverhältnisse zustande gekommenen fiskalischen Einnahmen und Sozialversicherungsbeträge gilt der Kollektivvertrag der Bauindustrie und des Baugewerbes, Stand 1. Mai 2000. Zur Berechnung des monatlichen Bezugs wurde die Beschäftigungsgruppe BauhilfsarbeiterInnen ab dem 18. Lebensjahr und die Beschäftigungsgruppe FacharbeiterInnen herangezogen.

Der Baulohn weist eine Reihe von gravierenden Besonderheiten auf, die im Einzelfall zu beträchtlichen Abweichungen führen können. Deshalb sind die nachstehenden Berechnungen nur mit Vorbehalten aussagekräftig.

- Urlaubsgeld (laufendes Entgelt und Urlaubszuschuss): geregelt im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und in der Zuschlagswerte-Verordnung. Vom Urlaubsentgelt gem. BUAG ist die Hälfte als sonstiger Bezug zu behandeln (§67, Abs.6 EstG).

- Weihnachtsgeld: §12 KV für Bauindustrie und Baugewerbe
- Schlechtwetterentschädigung: Gemäß §6 des Bauarbeiterschlechtwetterentschädigungsgesetzes beträgt diese 60% des durch Schlechtwetter ausgefallenen Lohnes. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Rückerstattung der als Schlechtwetterentschädigung ausgezahlten Beträge zusätzlich eines Pauschalbetrages von 30% zur Abgeltung für die in der Zeit des Arbeitsausfalles geleisteten Sozialabgaben (§8 Barb SchlechtwG). Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag beträgt 1,4% des Arbeitsverdienstes und ist zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.¹⁹

Gemäß Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 entfällt der von Dienstgeber zur entrichtende EFZG-Beitrag von 2,1% bei gleichzeitigem Entfall der Erstattungsregelung für den Dienstgeber ab Oktober 2000. In der Kalkulation des Dienstgeberbeitrages zur Sozialversicherung wurde der Prozentsatz vereinfachend ganzjährig entsprechend reduziert.

Für die Steuerberechnung ergibt sich die Problematik, dass das Urlaubs- und Weihnachtsgeld zwingend von einem um 25% erhöhten KV-Lohn zu berechnen ist, Grundlage für den laufenden Bezug jedoch lediglich der KV-Lohn sein soll. Dies bedingt, dass die Sonderzahlungen höher als ein Sechstel der laufenden Bezüge sind, mit der Folge, dass der übersteigende Betrag zum Tarif zu versteuern wäre. Dies bleibt in der nachstehenden Berechnung jedoch unberücksichtigt.

Es wird ein fünfwöchiger Urlaubsanspruch unterstellt, der im Kalenderjahr zur Gänze konsumiert wird.

¹⁹

Ergänzende Auskünfte wurden durch die Gewerkschaft Bau-Holz und die Landesstelle Wien der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse erteilt.

Abgaben des/der DienstnehmerIn „Beschäftigungsgruppe BauhilfsarbeiterInnen“²⁰:

Urlaubsgeld (5 Wochen Urlaub)

$$(104,60 \times 1,25) \times 11,7 = 1.530,- \times 46 \text{ Wochen} \times 725/1000 = \text{ÖS } 51.025,50$$

(hievon je 25.512,75 laufendes Entgelt und Urlaubszuschuss). Ein Monat hat 4,33 Wochen.

Tabelle 32: Laufender Bezug (Berechnung des monatlichen Bruttolohns)

10 Monate à 4,33 Wochen à ÖS 17.729,70	ÖS 177.297,00
3,7 Wochen à öS 4.064,62	ÖS 15.150,09
5 Wochen Urlaub	ÖS 25.512,75
Laufender Bezug brutto pro Jahr	ÖS 217.985,84
Laufender Bezug pro Monat (:12)	ÖS 18.163,24

Tabelle 33: Abgaben des/der DienstnehmerIn

	pro Monat	12 Monate
Bruttolohn	ÖS 18.163,24	ÖS 217.958,88
Sozialversicherung (17,65%)	- ÖS 3.432,85	- ÖS 41.194,20
Lohnsteuer laut Tabelle	- ÖS 1.359,30	- ÖS 16.311,60
Nettolohn	ÖS 13.371,09	ÖS 160.453,08
Sonderzahlungen: Urlaubszuschuss	ÖS 2.126,06	ÖS 25.512,75
Sonderzahlungen: Weihnachtsgeld (445,86x 52 Wochen)	ÖS 1.932,02	ÖS 23.184,72
Sozialversicherung (17,9%)	- ÖS 726,40	- ÖS 8.716,85
Lohnsteuer (6%), Freibetrag ÖS 8.500,-	- ÖS 157,40	- ÖS 1.888,84
Gesamtbetrag Netto	ÖS 16.545,41	ÖS 198.544,86

Die jährlichen Abgaben des/der DienstnehmerIn betragen **ÖS 68.111,49**.

²⁰ Die nun folgenden Abgaben wurden von einer Steuerberatungskanzlei errechnet.

Tabelle 34: Abgaben des Dienstgebers²¹

Sozialversicherung laufender Bezug (22,8%) von 12 Bezügen	ÖS 49.694,62
Sozialversicherung Sonderzahlungen (22,30%) von 2 Bezügen	ÖS 10.859,54
Dienstgeberbeitrag zum FLAF (4,5%) von ÖS 266.656,31	ÖS 11.999,53
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (für Mitglieder der WK) (0,52%)	ÖS 1.386,61
Kommunalsteuer (3%) von 266.656,31	ÖS 7.999,69
Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer) wenn Beschäftigungsort in Wien (ÖS 10,-/Woche x 52)	ÖS 520,00
SUMME	ÖS 82.460,02

Tabelle 35: Verrechnung mit der Bauarbeiterurlaubskasse

Urlaubsentgelt ÖS 1.530/Woche x 47 Wochen	ÖS 71.910,00
Abfertigungsentgelt ÖS 144/Woche x 52 Wochen	ÖS 7.488,00
Winterfeiertagsvergütung ÖS 151/Woche x 34,64 Wochen (April bis November: 8 Monate à 4,33)	ÖS 5.231,00
Refundierung Urlaubsgeld	- ÖS 51.025,50
Refundierung gem. §26 BUAG (17%)	- ÖS 8.674,34
SUMME	ÖS 24.929,16

Die jährlichen Abgaben des Dienstgebers betragen ÖS 81.073,38 (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag ist nicht öffentlich). Die jährlichen Einnahmen der öffentlichen Hand (DienstnehmerIn und Dienstgeber) betragen in Summe pro Dienstverhältnis ÖS 149.184,87.

Abgaben des/der DienstnehmerIn „Beschäftigungsgruppe FacharbeiterInnen“

Urlaubsgeld (5 Wochen Urlaub)

$$(122,8 \times 1,25) \times 11,7 = 1.796,- \times 46 \text{ Wochen} \times 725/1000 = 59.896,60$$

(hiervon je 29.948,30 laufendes Entgelt und Urlaubszuschuss). Ein Monat hat 4,33 Wochen.

²¹

laut Steuerberatungskanzlei

Tabelle 36: Laufender Bezug (Berechnung des monatlichen Bruttolohns)²²

10 Monate à 4,33 Wochen à ÖS 20.814,60	ÖS 208.146,00
3,7 Wochen à öS 4.807,07	ÖS 17.786,16
5 Wochen Urlaub	ÖS 29.948,30
Laufender Bezug brutto pro Jahr	ÖS 255.880,46
Durchschnittlicherlaufender Bezug pro Monat (:12)	ÖS 21.323,37

Tabelle 37: Abgaben des/der DienstnehmerIn

	pro Monat	12 Monate
Bruttolohn	ÖS 21.323,37	ÖS 255.880,46
Sozialversicherung (17,65%)	ÖS - 4.030,12	ÖS - 48.361,44
Lohnsteuer laut Tabelle	ÖS - 2.192,90	ÖS - 26.314,80
Nettolohn	ÖS 15.100,35	ÖS 181.204,22
Sonderzahlungen: Urlaubszuschuss	ÖS 2.495,68	ÖS 29.948,30
Sonderzahlungen: Weihnachtsgeld (445,86x 52 Wochen)	ÖS 2.268,24	ÖS 27.218,88
Sozialversicherung (17,9%)	- ÖS 852,74	- ÖS 10.232,93
Lohnsteuer (6%), Freibetrag ÖS 8.500,-	- ÖS 192,17	- ÖS 2.306,06
Gesamtbetrag Netto	ÖS 18.819,37	ÖS 22.582,39

Die jährlichen Abgaben des/der DienstnehmerIn betragen **ÖS 87.215,23**.

22

laut Steuerberatungskanzlei

Tabelle 38: Abgaben des Dienstgebers

Sozialversicherung laufender Bezug (22,8%) von 12 Bezügen	ÖS 58.340,74
Sozialversicherung Sonderzahlungen (22,30%) von 2 Bezügen	ÖS 57.167,18
Dienstgeberbeitrag zum FLAF (4,5%) von ÖS 313.047,64	ÖS 14.087,14
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (für Mitglieder der WK) (0,52%)	ÖS 1.627,85
Kommunalsteuer (3%) von ÖS 313.047,64	ÖS 9.391,43
Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer) wenn Beschäftigungsort in Wien (ÖS 10,-/Woche x 52)	ÖS 520,00
SUMME	ÖS 141.134,34

Tabelle 39: Verrechnung mit der Bauarbeiterurlaubskasse

Urlaubsentgelt ÖS 1.796/Woche x 47 Wochen	ÖS 84.412,00
Abfertigungsentgelt ÖS 169/Woche x 52 Wochen	ÖS 8.788,00
Winterfeiertagsvergütung ÖS 177/Woche x 34,64 Wochen (April bis November: 8 Monate à 4,33)	ÖS 6.131,28
Refundierung Urlaubsgeld	- ÖS 59.896,40
Refundierung gem. §26 BUAG (17%)	- ÖS 10.182,42
SUMME	ÖS 29.252,46

Die jährlichen Abgaben des Dienstgebers betragen ÖS 141.134,34. Die jährlichen Einnahmen der öffentlichen Hand (DienstnehmerIn und Dienstgeber) betragen in Summe pro Dienstverhältnis **ÖS 226.721,72**.

Ein weiterer Bereich, durch den die fiskalischen Einnahmen des Staates steigen, ist der vermehrte Konsum, der durch das höhere Einkommen zustande kommt. Zur Berechnung werden der Einfachheit halber ein Durchschnittssteuersatz von 15% der Differenz zwischen jährlich bezogener Notstandshilfe und jährlichen Nettobezügen verwendet.

Die steuerlichen Einnahmen für den Zeitraum der Maßnahme bis zum 15.6.2000 teilen sich also wie folgt auf:

Tabelle 40: Steuerliche Einnahmen

	9,8 Arbeitsjahre Bauhilfsarbeiter	9,8 Arbeitsjahre Facharbeiter
SV und fiskalische Einnahmen durch DV	ÖS 1.462.011,73	ÖS 2.221.872,86
fiskalische Einnahmen durch vermehrten Konsum (15% d. Nettoeinkommens)	ÖS 14.889,73	ÖS 18.982,86
SUMME	ÖS 1.476.901,46	ÖS 2.240.855,72

In Summe entspricht dies einem **fiskalischen** Nutzen von **ÖS 3.717.757,18**.

Unter der Annahme, dass nur die Hälfte der gearbeiteten Zeit auf die Teilnahme an der Maßnahme zurückzuführen ist und die andere Hälfte auch ohne Maßnahme stattgefunden hätte, halbiert sich der fiskalische Nutzen auf **ÖS 1.858.878,59**.

Refinanzierungsrechnung durch fiskalische Einnahmen aufgrund von Dienstverhältnissen

Vor Beginn der Refinanzierungsrechnung (ab 15.6.2000) kann bereits ein Gesamtnutzen von ÖS 12.973.420,00 (Summe aus Nichtauszahlung von Notstandshilfe + Sozialversicherung, fiskalischer Nutzen aus Dienstverhältnis bis 15.6. Nutzen aus Renovierung öffentlicher Gebäude) berechnet werden.

Unter der Annahme, dass die zum 15.6.2000 bestehenden 18 Dienstverhältnisse stabil sind und ohne der Maßnahme nicht zustande gekommen wären, findet eine Amortisation fünf Monate nach Beendigung der Maßnahme (bis 15.8.2000) statt.

Unter der Annahme, dass insgesamt nur die Hälfte der Dienstverhältnisse zustande gekommen wären (und vor dem 15.6.2000 sowie während der Maßnahme nur die Hälfte der Arbeitszeit in der Amortisation berücksichtigt werden), amortisiert sich die Maßnahme 1 Jahr und 8 Monate nach Beendigung der Maßnahme (bis 15.11.2001)

Tabelle 41: Amortisation bei Null-Szenario und 50%-Szenario

Grundlage für die Berechnung				Null-Szenario	50 %-Szenario
	1 DV Bauhilfs- arbeiter 1 Jahr	1 DV Facharbeiter 1 Jahr	18 DV (je 9 Bauhilfs- und Facharbeiter) 1 Jahr	18 DV (je 9 Bauhilfs- und Facharbeiter) 3 Monate (15.6.00-15.9.00)	9 DV (je 4,5 Bauhilfs- und Facharbeiter) 1 Jahr 5 Monate (15.6.00- 15.11.01)
Fiskal. Einnahmen DV	ÖS 149.184,87	ÖS 226.721,72	ÖS 3.383.159,31	ÖS 845.789,83	ÖS 2.396.404,51
Konsum (15%* ²³)	ÖS 14.889,73	ÖS 18.982,86	ÖS 304.853,30	ÖS 76.213,33	ÖS 279448,85
SUMME	ÖS 164.074,60	ÖS 245.702,34	ÖS 3.687.992,45	ÖS 614.665,41	ÖS 2.675853,36

Unter der Annahme, dass die Hälfte der Dienstverhältnisse auch ohne Stattfinden der Maßnahme zustande gekommen wären, müsste aufgrund der Tatsache, dass sich die Maßnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt amortisiert, die Saisonarbeitslosigkeit berücksichtigt werden.

Tabelle 42: Beschäftigte Baubranche Wien

	Gesamt	Frauen	Männer
Tiefststand 01/2000	47.944	5.565	42.379
Höchststand 07/1999	60.742	5961	54.781

Quelle: Statistische Abteilung der BGS

Zur Schätzung der saisonal bedingten Arbeitslosigkeit werden die Zahlen einer Berechnung des Forschungsinstitutes Synthesis (2000) von Abgängen aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung der vorherigen Beschäftigungsdauer herangezogen.

Tabelle 43: Wege aus der Standardbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit 1999 nach Dauerklassen der beendeten Beschäftigung

	GES	D0M	D3M	D6M	D9M
	Alle	0-3M	3-6M	6-9M	9-12M
Bauwesen (Wien)	12.362	5.299	2.611	2.392	2.060

Quelle: Berechnung durch Synthesis (2000) auf Anfrage aBiF

Gemessen am Höchststand der Beschäftigten im Bauwesen in Wien im Jahr 1999 liegt der Anteil derer, die kürzer als 12 Monate vor ihrem Abgang aus dem Dienstverhältnis beschäftigt waren, bei 20,35%. Die Amortisation der Maßnahme lässt sich unter der Annahme, dass diese Gruppe als saisonal bedingte Arbeitslose gelten können, wie folgt berechnen:

²³

15% der Differenz Nettoeinkommen aus Dienstverhältnis und Bezug der Notstandshilfe

Tabelle 44: Berechnung der Amortisation unter Berücksichtigung der saisonalen Arbeitslosigkeit

Dauer der vorherigen Beschäftigung	in % an allen Beschäftigten in der Baubranche	fiskal. Einnahmen DV im 1. Jahr unter Berücksichtigung der Saisonarbeitslosigkeit
0-3 Monate (durchschnittl. 1,5 Monate)	8,72	ÖS 40.216,56
3-6 Mo. (durchschnittl. 4,5 Mo.)	4,29	ÖS 59.448,25
6-9 Mo. (durchschnittl. 7,5 Mo.)	3,93	ÖS 90.769,96
9-12 Mo. (durchschnittl. 10,5 Mo.)	3,39	ÖS 109.440,03
länger als 12 Mo.	79,64	ÖS 2.937.425,09
in Summe	100,0	ÖS 3.237.299,88
in Summe bei 50% der Beschäftigten		ÖS 1.618.649,94

Quelle: Synthesis 2000

Für die Dauer von 1 Jahr 7 Monaten (nach dem 15.6.2000) ergibt sich ein Betrag von ÖS 2.562.862,41 an Einnahmen für die öffentliche Hand. Die Maßnahme amortisiert sich unter Berücksichtigung saisonal bedingter Beschäftigung und mit der Annahme, dass nur 50% der Dienstverhältnisse aufgrund der Maßnahme zustande gekommen sind, bis zum 15.3.2002 (1 Jahr und 10 Monate nach Maßnahmenende).

6.7.4 Nicht quantifizierbarer Nutzen

Erwerb von weiteren Fähigkeiten im Rahmen der Maßnahme

Die Kursmaßnahme „Arbeiten und Lernen“ ist durch praxisnahe Ausbildung charakterisiert, d.h. es wird ein „Training on the Job“ durchgeführt, wodurch nicht nur Praxiserfahrung, sondern auch neue Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden sollen.

Integration in den Arbeitsprozess

Bereits eine Integration in den Arbeitsprozess, die über einen Zeitraum mehrerer Monate geht, kann als Teilerfolg bei der Verbesserung der Vermittelbarkeit angesehen werden. Ein wesentlicher Nutzen des Kurses besteht darin, dass durch die Teilnahme Praxiserfahrung erworben werden kann, wodurch ein wesentliches Vermittlungshemmnis Langzeitarbeitsloser beseitigt wird, nämlich für lange Zeit nicht im Arbeitsprozess integriert gewesen zu sein.

Bewältigung persönlicher Problemlagen

Bei dem Projekt „Arbeiten und Lernen“ steht neben dem Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten auch Problembewältigung der Teilnehmer im Vordergrund.

So ist dem Kursträger bekannt, dass einige Teilnehmer aus dem Kurs ausgetreten sind, um eine Entwöhnungskur (Alkohol, Drogen) zu machen. Einige Obdachlose haben mit Hilfe der Sozialarbeiterin eine Wohnung während des Kursbesuchs gefunden. Als wesentlicher Bestandteil der Maßnahme, die auch ehemalige Häftlinge beschäftigt, liegt darin, dass durch eine Beschäftigung erneute Straftaten vermutlich teilweise verhindert werden konnten.

Allerdings besteht in der Bewältigung persönlicher Probleme nicht nur ein individueller, sondern auch ein gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischer Nutzen. So trägt diese zur Verbesserung der Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt bei und reduziert auch die öffentlichen Kosten, die im Zuge dieser Probleme anfallen.

6.8 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale

Stärken der Maßnahme

Zu den wichtigsten Stärken der Maßnahme zählen laut Schlüsselkräften und Sozialarbeiterin:

- **Teilnehmer können in verwandten Tätigkeitsbereichen Neues dazulernen:**
So kann z.B. ein Maler auch Maurerarbeiten erlernen, Teilnehmer anderer Berufsgruppen wiederum können sich bei Malerarbeiten betätigen.
- **Die Teilnehmer lernen wieder im Team zu arbeiten:**
Durch die soziale Isolation von Arbeitslosen kann die Arbeit im Team als positiver Beitrag zur Verbesserung der Vermittelbarkeit angesehen werden. Das Austragen von Konflikten mit anderen Teilnehmern, die soziale Betreuung, die dazu beiträgt, die eigenen Probleme (Schulden, Obdachlosigkeit etc.) in den Griff zu bekommen erhöhen die Vermittelbarkeit.
- Die **Kursdauer** von einem Jahr unterstützt das Ziel der Wiedergewöhnung an Arbeit bzw. an eine geregelte Tätigkeit. Positiv ist in diesem Zusammenhang auch, dass bei Teilnehmern, die nur eine geringere Wiedergewöhnungsphase benötigen, das Placement auch schon zu einem früheren Zeitpunkt (ein paar Monate nach Maßnahmeneintritt) stattfindet.
- Die Arbeit im Rahmen des Kurses besteht aus einer **sinnvollen Tätigkeit** mit einem **Endprodukt**, mit dem sich die Teilnehmer auch identifizieren können. So ist zum einen die Sanierung und Renovierung öffentlicher Gebäude ein geeignetes Tätigkeitsfeld für Arbeitslose, um sich an die am ersten Arbeitsmarkt annähernd ähnlichen Arbeitsbedingungen wieder zu gewöhnen. Zum anderen erhöht das Bewusstsein, an der Renovierung eines Gebäude maßgeblich beteiligt gewesen zu sein auch das Selbstwertgefühl der Kursteilnehmer.
- Als positiver Nebeneffekt ist vor allem der große **Nutzen für die Öffentlichkeit** in Form kostengünstiger Renovierungen zu erwähnen. Viele baufällige Gebäude könnten aufgrund der Sparmaßnahmen der letzten Jahre zu regulären Marktpreisen nicht saniert werden.

Schwächen und Entwicklungspotentiale der Maßnahme

- Die **geringe Bezahlung** der Teilnehmer in Form der DLU sowie die Tatsache, dass es keinen Urlaub gibt, verringert die Motivation der Teilnehmer. Vielfach müssen die Teilnehmer im Rahmen des Kurses schwer arbeiten, wobei aber die Differenz zum vorherigen Bezug (während der Arbeitslosigkeit) sehr gering ist. Außerdem hat die Maßnahme nur geringen Kurscharakter; vielmehr stellt „Arbeiten und Lernen“ Transitarbeitsplätze zur Verfügung, auf denen die Teilnehmer für verschiedene Tätigkeiten angelernt werden. Deshalb gehört eine Entlohnung gemäß Kollektivvertrag zu den wichtigsten Verbesserungsvorschlägen.
- das Outplacement des AMS in Form von stark **überholten Stellenlisten** (was allerdings keine Schwäche der Maßnahme selbst, sondern ein allgemeines Problem ist)
- die **fehlende Verknüpfung** der Maßnahme **mit einer Organisation**, die für das **Outplacement** zuständig ist (z.B. Transconsult): Im Rahmen der Evaluation wurde der Eindruck geweckt, dass sich die Teilnehmer nur in geringem Maße bewerben. Aufgrund dessen, dass der Träger keinen Auftrag hat, für das Placement zu sorgen, fällt dieser Aufgabenbereich dem AMS zu. Zur Unterstützung wird daher eine Kooperation mit Transconsult empfohlen.

Zu den vom Projektleiter (BAZ) und vom Betreuungspersonal erwähnten Entwicklungsmöglichkeiten zählen:

- dass die **Zuweisung alkohol- oder drogenkranker Personen minimiert** wird bzw. dass es nach einmaliger Verwarnung bereits zu einem Kursausschluss kommt (wie dies bereits der Fall ist). Noch während der Evaluation wurde diese Regel eingeführt.
- dass die zugewiesenen Teilnehmer sich **hauptsächlich aus baustellenerfahrenen bzw. einschlägig ausgebildeten Personen** zusammensetzen sollten: In diesem Zusammenhang wäre Kooperation mit der Clearingstelle denkbar, die die Aufgabe hat, entsprechende Personen zu Maßnahmen (v.a. SÖBs und GBPs) zuzuweisen.
- dass eine begleitende (vorhergehende oder zwischengeschaltete) **Stabilisierungsphase** eingeführt wird, in der AMS-KundInnen mit schweren persönlichen und gesundheitlichen Problemen ausgeschieden werden können, um in anderen geeigneteren Maßnahmen unterkommen zu können: Für den Kurs, der im März 2001 startet, ist eine zweiwöchige Stabilisierungsphase geplant, die dazu beitragen soll, dass geeignete Teilnehmer für die Arbeit auf den Baustellen ausgewählt werden. Zu den Selektionskriterien werden v.a. Drogen- und Alkoholkonsum zählen.

- dass ein Kurs nicht nur als Maßnahme, die Arbeit schafft, sondern wirklich auch **als Kurs gesehen wird**: Dies beinhaltet die Ermöglichung von anderen Aktivitäten als Arbeit. Denkbar wäre auch auf die zahlreichen Qualifizierungswünsche der Teilnehmer einzugehen, was auch ihre Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt verbessern und das generelle Arbeitslosigkeitsrisiko senken würde.
- dass die **Arbeitsbedingungen der Schlüsselkräfte** zu verbessern sind: So klagen diese vielfach über Isolation, Aufenthaltsräumen im Keller und das Nichtvorhandensein von Telefonanschlüssen bzw. Mobiltelefonen, was vor allem die Kooperation mit dem bfi (BAZ) erschwert. Laut Projektleiter werden vom BMI nur die Telefonkosten des Projektleiters bezahlt.

Zu den durch den Leiter der Förderabteilung des AMS und der zentralen Kursbetreuung erwähnten wesentlichsten Entwicklungsmöglichkeiten zählen:

- dass seitens des bfi ein Verein gegründet wird, in dessen Rahmen eine **gemeinnützige Beschäftigungsinitiative** betrieben werden kann: Diese Reorganisation würde auch eine kollektivvertragliche Bezahlung der Teilnehmer ermöglichen.
- dass es eine stärkere **Verknüpfung der Maßnahme mit Outplacement** gibt, z.B. durch Transconsult, einer Einrichtung der Volkshilfe. Transconsult betreut die Bewerbungsaktivitäten von Transitarbeitskräften bereits vor Abschluss der Maßnahme und setzt das Coaching bis drei Monate danach fort;
- dass ein **längeres Einführungsgespräch** die Probleme der Teilnehmer (Alkohol, Drogen, Haftstrafen etc.) abklärt: Dies wird wie bereits erwähnt in Form einer zweiwöchigen Stabilisierungsphase ab 2001 umgesetzt.

7 OrganisationsassistentInnen

7.1 Kurzfassung

Beschreibung der Maßnahme

Die Initiative zur Entstehung der Maßnahme wurde durch die Förderabteilung der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien gesetzt, mit dem Ziel, ein Beschäftigungsprojekt direkt bei der Wirtschaftskammer anzusiedeln. Durch die Ankopplung an die Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen wurde die Chance auf eine gute Vermittlungsrate als hoch eingeschätzt. Die Finanzierung der Maßnahme erfolgte über das AMS Wien und den WAFF.

Im theoretischen Teil der Kursmaßnahme „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ werden ehemalige Handelsangestellte drei Monate lang in den Bereichen EDV, Marketing und Kommunikation ausgebildet, im praktischen Teil werden diese bis zu fünf Monate im Marketingbüro beschäftigt. Während dieser Zeit sollen die Teilnehmenden wieder Kontakt zu Handelsunternehmen aufnehmen und sich so gezielt bewerben.

Methodische Vorgehensweise

- Literaturrecherche im deutschsprachigen Raum
- Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der Auftraggeber und des Maßnahmenträgers
- qualitative Interviews mit 15 TeilnehmerInnen
- schriftliche Fragebogenerhebung bei 15 TeilnehmerInnen (n=31, Rücklauf 48%)
- Sekundärdatenanalyse (AMS-Statistik)
- Kosten-Nutzen-Analyse

Ergebnisse

Zielgruppe

Zur Zielgruppe zählen langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Handel beschäftigt waren bzw. über kaufmännische Vorbildung verfügen. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so war dieses im ersten Kurs ausgewogen, im zweiten Kurs überwiegen Frauen mit 13 von 15 TeilnehmerInnen insgesamt.

Einsatz im Marketingbüro

Die TeilnehmerInnen des ersten Kurses (7.6.1999 – 4.2.2000) wurden hauptsächlich im Servicecenter Geschäftslokale eingesetzt und waren mit der Erhebung leerstehender Geschäftslokale und dem Aufbau einer Datenbank beschäftigt. Teilweise wurden die OrganisationsassistentInnen auch im Organisationsbüro für Vereine eingesetzt. Im zweiten Kurs (18.10.1999 – 15.6.2000) wurden die TeilnehmerInnen hauptsächlich in der Servicestelle, aber auch im Organisationsbüro und im Servicecenter Geschäftslokale eingesetzt.

Stärken der Maßnahme

- Praxisnähe, d.h. die Integration in einen realen Betrieb (der Interessensvertretung der Wirtschaft): Durch die Integration in einen realen Arbeitsprozess ergibt sich für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich auch mit Vorgesetzten, KundInnen und realen Arbeitsanforderungen auseinander zu setzen. So erhöht sich die soziale Kompetenz; die Selbstbehauptungsfähigkeit wird gestärkt, Konfliktlösungskompetenzen können auch durch die Integration in eine Gruppe für die Dauer von maximal 8-9 Monaten entwickelt werden.
- der intensive Kontakt zur Privatwirtschaft (Handelsunternehmen), was den Kontakt mit potentiellen ArbeitgeberInnen ermöglicht: Durch den Kontakt mit Unternehmen als VertreterInnen der Wiener Wirtschaftskammer lernen die TeilnehmerInnen den Umgang mit möglichen zukünftigen Arbeitgebern
- die Vielfalt der Tätigkeiten im Marketingbüro: Die TeilnehmerInnen bewältigen unterschiedlichste Tätigkeiten im Marketingbüro, von der Datenbankeingabe, dem Austragen von Plakaten, Telefondienst bis hin zur Organisation von Veranstaltungen. Im Zuge dessen haben sie die Möglichkeiten, sich unterschiedlichste Kompetenzen anzueignen.
- die Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen in einer Kursmaßnahme: Der Theorieteil, in dem soziale Kompetenzen und Bürofähigkeiten vermittelt werden, bereitet auf den Praxisteil vor und dient auch der Gruppenfindung.

Schwächen und Entwicklungspotentiale der Maßnahme

- Die Bezeichnung „OrganisationsassistentInnen“ ist irreführend, da mit dieser Bezeichnung Assistenz Tätigkeiten auf der mittleren Managementebene, aber auch Bürotätigkeiten und in der Folge eine Vermittlung auf Büroarbeitsplätze assoziiert wird.
- Es existiert Unsicherheit darüber, für welche Tätigkeit am Arbeitsmarkt die theoretische Ausbildung qualifiziert. Von Seiten des Marketingbüros wird betont, dass es sich hierbei gar nicht um eine richtige Ausbildung handelt und dass die erworbenen Kompetenzen ausschließlich auf die Tätigkeit im Marketingbüro vorbereiten sollen. Dies ist für die TeilnehmerInnen unbefriedigend, da sie in den drei Monaten Qualifikationen erwerben wollen, die sie auch am Arbeitsmarkt verwerten können.
- Es existiert Unsicherheit darüber, welche Tätigkeiten im Marketingbüro erlernt werden, die auch am Arbeitsmarkt umgesetzt werden können. Vielfach beschwerten sich die TeilnehmerInnen darüber, dass sie nur für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden und anspruchsvollere Tätigkeiten den fix Angestellten bzw. dem Organisationsbüro vorbehalten bleiben. In diesem Zusammenhang betonen die TeilnehmerInnen vor allem bei Marketing-Aktivitäten eingesetzt werden zu wollen, wofür die theoretische Ausbildung auch als Vorbereitung gedacht sei.
- Die TeilnehmerInnen beklagen mangelnde sozialpädagogische Unterstützung bei Bewerbungen: In diesem Zusammenhang wird in erster Linie die fehlende Vorbereitung auf Bewerbungen im Theorieteil, aber auch die mangelnde Zeit für das Schreiben von Bewerbungen während des Praxisteils erwähnt.
- mangelnde Betreuung und fachliche Unterweisung der TeilnehmerInnen im Marketingbüro (was durch eine Reduzierung der TeilnehmerInnenzahl verbessert werden könnte)

Verbesserungsvorschläge seitens des AMS

- Umwandlung des Praxisteils von einer Kursmaßnahme in eine Beschäftigungsmaßnahme: Von Seiten der Landesgeschäftsstelle des AMS (Abteilung 7) und der regionalen Geschäftsstelle Angestellte-Ost wird eine Umwandlung in einen gemeinnützigen Beschäftigungsbetrieb favorisiert, die allerdings die Gründung eines Vereins durch die Wirtschaftskammer voraussetzen würde. Eine derartige Umwandlung hätte auch den Vorteil, dass die „KursteilnehmerInnen“ nicht mehr nur die DLU, sondern ein Gehalt bekommen würden.
- Verkürzung der Praktikumszeit: Bei Beibehalten eines Praktikumscharakters (mit DLU-Bezug) muss nach Ansicht der regionalen Geschäftsstelle Angestellte-Ost die sechsmonatige Dauer verkürzt werden. Hier würden – wie dies in anderen Maßnahmen auch der Fall ist – ein bis zwei Monate ausreichen.

- Stärkere Placement-Bemühungen seitens des Maßnahmensträgers, was zu einer Erhöhung der Vermittlungsrate von 25% (1.Kurs) auf mindestens 50% führen sollte. Selbst beim zweiten Kurs lag die Vermittlungsrate bei lediglich 13% (inklusive ein gefördertes Arbeitsverhältnis)

Verbesserungsvorschlägen seitens des Kursträgers

- Eine stärkere Verzahnung von theoretischem und praktischem Kursteil
- Bewerbungstraining als integrierter Bestandteil des praktischen Kursteils und nicht wie bisher als Bestandteil des theoretischen Kursteils
- Eine Verringerung der TeilnehmerInnen-Anzahl auf ca. sechs bis acht, da sich eine Integration von 15 Personen in den Betrieb des Marketingbüros als schwierig erwiesen hat.

Nutzen des Projekts

Der Theorieteil vermittelt Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Ein geringer Teil der TeilnehmerInnen konnte u.a. in das Organisationsbüro, das Marketingbüro der Wirtschaftskammer oder das Wifi vermittelt werden; insofern war das Praktikum im Marketingbüro eine optimale Vorbereitung auf die darauffolgende Beschäftigung.

7.2 Summary

Description of the program

The project „Organisation Assistants for Shopping Streets of Vienna“ was launched on the initiative of the administrative office of the Arbeitsmarktservice (AMS) Wien – Labour Market Administration of Vienna. The goal was to put this occupational project directly in the realm of the Chamber of Commerce, since the chance for a high job placement rate was deemed high because of the tie-in with the employer’s representation.

In the theoretical part of the course, former sales employees went through a three months training in computer sciences, marketing and communications. In the practical part they were employed in a marketing office for a period of up to five months. During this period, the participants had to contact commercial enterprises in order to apply for jobs.

Methods used

- Literature research in German-speaking countries
- Guided interviews with representatives of the commissioning parties and course organisers
- Qualitative interviews with 15 participants
- Written questionnaire answered by 15 participants (n=31, return rate 48%)
- Secondary data analysis (of AMS data)
- Analysis of cost-effectiveness

Results

Target group

The target group included long-term unemployed persons and some „endangered“ employees who had formerly been working in sales or had had sales training. The gender ratio in the first course was evenly balanced. In the second course, 13 of the 15 participants were women.

Employment in the Marketing Office

The participants of the first course (7.6.1999-4.2.2000) were employed at the service centre for shops. Their task was to investigate empty shops and create a data base. Some organisational assistants were employed in the organisation office for associations. In the second course (18.10.1999-15.6.2000), the participants were employed in the service centre as well as in the organisation office and in shops of the service centre.

Funding

„Organisation Assistants for Shopping Streets of Vienna“ is funded by the AMS and WAFF.

Strengths of the program

- Practical application through the integration in a real business (interest representation of commerce): Through the integration into the normal working process the participants are given a chance to deal with superiors, clients and real work challenges. By this way, social competence is improved and self-confidence is strengthened. Also, through the integration in a group for the period of up to 8-9 months, capabilities for conflict management can be developed.
- The intense contact with private business (commercial enterprises) which makes contact with potential employers possible: By contacting enterprises as representatives of the Vienna Chamber of Commerce, the participants learn to deal with possible future employers.
- The variety of tasks in the marketing office: The participants master various tasks in the marketing office, from data typing, delivery of posters, telephone reception to the organisation of events. These tasks enable them to acquire more varied competence.
- The conveying of theoretical and practical knowledge in one course: The theoretical part, in which social competence and office skills are enhanced, prepares for the practical training and is also helpful for the formation of the group.

Weaknesses and development potential of the program

- The term „Organisational assistant“ is confusing, because it suggests jobs as assistants on the middle management level and might be associated with office work and the placement in an office work place.
- It is unclear which job the theoretical training should qualify for. The marketing office stressed that this is no real training and that participants should be exclusively trained for tasks within the marketing office. For the course participants this is unsatisfactory, because in these three months they want to gain qualifications that they can be used on the labour market.
- It is unclear which of the tasks that are learned in the marketing office can also be applied on the labour market. In many cases the participants complain that they only fulfil basic jobs and that the more demanding work is reserved for permanent employees. The participants emphasise they would prefer to be used for marketing activities, for which the theoretical training was intended to be a preparation.
- The participants complain of a lack of socio-pedagogical support for job applications. Among other things, the lack of preparation for applications in the theoretical training, but also too little time for the writing of applications during the practical part are mentioned.

Some of AMS's suggestions for improvement

- Transforming the practical part from a course program to a job program: The administrative office of the AMS (Dept. 7) and the regional office favour a change to a non-profit job program, which however assumes the founding of an association through the Chamber of Commerce. Such a transformation would have the additional advantage that the participants would receive a salary and not just a basic amount to cover their living expenses.
- Shortening the training period: According to the regional AMS office, when keeping the practice character (with daily expenses), the six month duration has to be reduced. In this case –as experience from other projects shows – one or two months should suffice.
- More effort on the part of project organisers for placement, which should lead to an improvement in the placement rate from 25% (1st course) to at least 50%. Even after the second course the placement rate was only 13% (including one subsidised job).

Some suggestions from the director of the theoretical course, as well as from the course organiser

- A stronger linkage of the theoretical and practical part of the course
- Training for applications as an integral part of the practical course and not, as it is now, part of the theoretical
- A reduction in the number of participants from 15 to six or eight, for an integration of 15 people into the marketing office proved to be difficult

Benefit of the program

- The theoretical part conveys qualifications that are required on the job market. A few of the participants were able to get a job in the organisation office, in the marketing office of the Chamber of Commerce, or in the Wifi. In these cases, the practical experience in the marketing office was an ideal preparation for the job position that followed.

7.3 Beschreibung der Maßnahme

7.3.1 Entstehungsgeschichte und Konzept

Die Initiative zur Entstehung der Maßnahme wurde durch die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien (Förderabteilung) gesetzt, mit dem Ziel, ein Beschäftigungsprojekt direkt bei der Wirtschaftskammer anzusiedeln, da die Chance auf eine gute Vermittlungsrate durch die Anknüpfung an die Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen als hoch eingeschätzt wurde. Von Seiten des Marketingbüros wurde ursprünglich an eine Arbeitskräfteüberlassung gedacht, wobei der Kontakt des Marketingbüros der Wiener Wirtschaftskammer zu den Handelsunternehmen als wesentlicher Teil des Konzepts angesehen wurde.

Im theoretischen Teil der Kursmaßnahme „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ werden ehemalige Handelsangestellte drei Monate lang in den Bereichen EDV, Marketing und Kommunikation ausgebildet, im praktischen Teil werden diese bis zu fünf Monate im Marketingbüro beschäftigt. Während dieser Zeit sollen die Teilnehmenden wieder Kontakt zu Handelsunternehmen aufnehmen und sich so gezielt bewerben.

Die **dreimonatige theoretische Ausbildung** setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen:

Tabelle 45: Theoretische Ausbildung

Ausbildungsbereich	vermittelte Inhalte	Tage
EDV	Grundlagen, Windows, Office (Word, Excel, Access, PowerPoint)	13
Berufsorientierung	Kennenlernen, Erwartungen, Befürchtungen, Gruppenregeln, Stärken-Schwächenprofil, Selbst- und Fremdbild, Leitmotivanalyse, Einführung Arbeiten im Team	8
Marketing	Marketing-Grundlagen Veranstaltungsorganisation, Eventmarketing	7
Neue Rechtschreibung, Schriftverkehr inkl. ÖNORM		6
Kommunikation, Gesprächsführung, Telefontraining ²⁴	Arten der Kommunikation, kontrollierter Dialog, aktives Zuhören, Fragetechniken als Grundlage für Verhandeln Informationsflüsse und -verluste, Grundlagen der Rhetorik Diskussion und Argumentation, Selbstpräsentation/freie Rede, Telefontraining, Spontandiskussion	6
Praxis	Praxistage im Marketingbüro auf freiwilliger Basis	6
Kammerorganisation		1

Quelle: Kurskonzept, handschriftliche Aufzeichnungen der Leiterin des Theorieteils

Das **Marketingbüro der Einkaufsstadt Wien** besteht aus drei Bereichen: der Marketingstelle, der Servicestelle und dem Servicecenter Geschäftslokale. Die OrganisationsassistentInnen wurden vor allem in der Servicestelle und im Servicecenter Geschäftslokale eingesetzt. Außerdem besteht ein enger Kontakt mit dem Organisationsbüro, in dem einzelne Teilnehmende auch tätig sind. Zu den Tätigkeiten des Organisationsbüros für Vereine²⁵ zählt die Betreuung der Einkaufsstraßenvereine (insgesamt ca. 100 Vereine in Wien), in denen sich die Unternehmen der Viertel bzw. Grätzel in Wien zusammenschlossen haben.

Die **Servicestelle der Einkaufsstadt Wien** hat die Aufgabe, die Vereine der einzelnen Einkaufsgebiete zu betreuen, Eventmarketing für die Einkaufsgebiete zu betreiben und eine „alternative Nahversorgung“ für die „weißen Flecken“ (nicht genutzte Geschäftslokale) auszubauen.

²⁴ Statt des eintägigen Telefontrainings wurde im Kurs eine Farbberatung durchgeführt, wobei nicht klar ist, weshalb für Teilnehmer, die in den Verkauf vermittelt werden sollen, Farbtypenlehre wichtiger sein soll als der Gebrauch des Telefons.

²⁵ Das Organisationsbüro für Vereine ist eine ausgelagerte Firma des Marketingbüros, die ausschließlich Aufträge des Marketingbüros übernimmt.

Das **Servicecenter für freie Geschäftslokale** hat die Aufgabe, leerstehende Geschäftslokale zu erheben, sie in einer Datenbank zu erfassen und sich an der Vermarktung dieser zu beteiligen. Weiters sind Alternativ-Nutzungen von bestehenden Lokalen auszuarbeiten und umzusetzen sowie Themenparks aufzubauen.

7.3.2 Ziele und Zielgruppe

Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ verfolgt das **Ziel**, langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Handel beschäftigt waren bzw. über kaufmännische Vorbildung verfügen, auszubilden und in Form eines Kurspraktikums wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

7.3.3 Ablauf der Maßnahme

Die Teilnahme an den **Informationstagen** ist für die TeilnehmerInnen verpflichtend. Zu Kursbeginn werden nach den Informationstagen **Selektionsgespräche** mit den TeilnehmerInnen geführt.

Der erste Teil der Maßnahme besteht aus der **dreimonatigen theoretischen Ausbildung**, die im WIFI stattfindet und von einer externen Trainerin geleitet wird. Diese ist für Kommunikationstraining und Berufsorientierung sowie für die sozialpädagogische Betreuung während des Praxisteils zuständig.

Die TeilnehmerInnen des ersten Kurses (7.6.1999 - 4.2.2000) wurden hauptsächlich im **Servicecenter Geschäftslokale** eingesetzt und waren mit der Erhebung leerstehender Geschäftslokale und dem Aufbau der Datenbank beschäftigt. Teilweise wurden die OrganisationsassistentInnen auch im Organisationsbüro für Vereine eingesetzt. Im zweiten Kurs (18.10.1999 - 15.6.2000) wurden die TeilnehmerInnen hauptsächlich in der Servicestelle, aber auch im Organisationsbüro und im Servicecenter Geschäftslokale eingesetzt.

Nach einer **Vermittlung** auf einen Arbeitsplatz außerhalb des Marketingbüros besteht für die TeilnehmerInnen drei Wochen lang die Möglichkeit, in das Projekt wieder zurückzukehren, wobei die TeilnehmerInnen für diesen Zeitraum noch ausschließlich die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) beziehen.

7.3.4 Finanzierung

Die Plankosten für die Kursmaßnahme „OrganisationsassistentInnen“ für die Kursdauer 7.6.1999 bis 4.2.2000 betragen laut Vereinbarung zwischen dem WIFI Wien der Wiener

Wirtschaftskammer und dem AMS Wien sowie dem WAFF insgesamt **ÖS 3.665.905,-**, wobei der Anteil des WAFF bei ÖS 530.192,87 (14,5%) liegt. Die Plankosten für die Kursdauer 18.10.1999 bis 15.6.2000 liegen bei **ÖS 2.232.686,-**, wobei der WAFF-Anteil ÖS 1.808.936 (81%) beträgt.

**Tabelle 46: Plan-Kostenaufstellung OrganisationsassistentInnen Teil I:
7.6.1999-4.2.2000**

Theorieteil:	
Personalkosten: Vortragshonorare, Kursleitung, Prüfung am Kursende mit TN-Kontakt	ÖS 267.425,00
Sachkosten (Skripten)	ÖS 36.625,00
Regiekostenanteil	ÖS 129.700,00
Zwischensumme:	ÖS 433.750,00
Praxisteil:	
Infrastrukturkosten: Miete, Arbeitsplätze, EDV-Ausstattung, Telefon	ÖS 1.899.155,00
Operative Kosten: Büromaterial, Miete, Telefon, Fahrscheine etc.	ÖS 180.000,00
Personalkosten: sozialpädagogische Betreuung, Betreuung schwerpunktmäßig durch drei MitarbeiterInnen, anteilig	ÖS 1.163.000,00
Zwischensumme:	ÖS 3.242.155,00
GESAMTSUMME	ÖS 3.675.905,00

Die realen Kosten für den Praxisteil des ersten Kurses beliefen sich auf ÖS 2.941.287,76, die für den Theorieteil auf ÖS 433.750,-. In Summe ergibt dies **ÖS 3.375.037,767**

**Tabelle 47: Plan-Kostenaufstellung OrganisationsassistentInnen Teil II:
18.10.1999-15.6.2000**

Theorieteil:	
Personalkosten: Vortragshonorare, Kursleitung, Prüfung am Kursende mit TN-Kontakt	ÖS 267.425
Sachkosten (Skripten)	ÖS 36.625
Regiekostenanteil	ÖS 129.700
SUMME	ÖS 433.750
Praxisteil:	
Infrastrukturkosten (Miete)	ÖS 465.936
Operative Kosten: Büromaterial, Miete, Telefon, Fahrscheine etc.	ÖS 180.000
Personalkosten: sozialpädagogische Betreuung, Betreuung schwerpunktmäßig durch drei MitarbeiterInnen, anteilig	ÖS 1.163.000
SUMME	ÖS 1.808.936
GESAMTSUMME	ÖS 2.242.686

Die Differenz der Plankosten um ÖS 1.433.219,- der beiden Kurse lässt sich dadurch erklären, dass das Marketingbüro vor dem ersten Kurs ca. 15 Computerarbeitsplätze sowie sonstige Infrastruktur anschaffte.

Die realen Kosten für den zweiten Kurs der OrganisationsassistentInnen waren zum Abschluss des Evaluationsberichts (Ende August 2000) noch nicht verfügbar, da die Abrechnung noch nicht erfolgt ist. Für die fiskalische Analyse werden die realen Kosten des ersten Kurses abzüglich der (einmaligen) Infrastruktur-Kosten angenommen. Diese betragen insgesamt ÖS 1.931.818,7.

7.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung

7.4.1 Qualitative Befragung

Im Rahmen der qualitativen Befragung wurden 15 Interviews mit TeilnehmerInnen durchgeführt. Davon besuchten acht den ersten Kurs, sieben den zweiten. Unter den acht Personen aus dem ersten Kurs befinden sich drei Dropouts.

Weiters wurden vier Interviews mit ExpertInnen des AMS und des WAFF geführt sowie fünf Interviews mit Angehörigen des Marketingbüros.

Zu den interviewten ExpertInnen des AMS und des WAFF zählen:

AMS Wien, Leiter der Abt.7, Förderungen
AMS Angestellte-Ost, zentrale Kursbetreuung
WAFF, Abt.2, Förderverwaltung
WAFF, Abt.3, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Zu den interviewten Personen, die dem Kursträger Marketingbüro (Wirtschaftskammer Wien) angehören, zählen:

Projektleiter, Leiter des Marketingbüro
Leiterin des theoretischen Kursteils, sozialpädagogische Betreuung während der Arbeit im Marketingbüro, Fa. Step In Co-Trainerin
Marketingbüro WK Wien, Administration
Ausbilder Servicecenter Geschäftslokale
Administration, Ansprechperson für die TeilnehmerInnen im 2.Kurs

7.4.2 Quantitative Befragung

Obwohl das Ausgangsanbot der Projektgemeinschaft SORA-aBiF-ZSI keine quantitative Befragung vorsieht, wurde aufgrund der Tatsache, dass zwei Kurse zu insgesamt 31 TeilnehmerInnen evaluiert wurden, ein Fragebogen erstellt.

Die Erhebung lief von Mai bis Juni 2000. Es konnten 15 von insgesamt 31 TeilnehmerInnen in der quantitativen Erhebung erfasst werden. Diese sind nur teilweise mit denen in der qualitativen Erhebung Befragten identisch.

7.5 Vergleichbare Maßnahmen

7.5.1 Maßnahmen in Österreich

In Österreich konnten vergleichbare Maßnahmen mit den charakteristischen Merkmalen „Kursmaßnahme“, Theorieteil und Praxisteil in einer Arbeitgeber-Institution sowie mit der Zielgruppe der Handelsangestellten nicht recherchiert werden.

Allerdings werden im Raum Wien **AMS-Kurse mit den Inhalten EDV, Büroorganisation und Marketing** angeboten:

So bietet BEST – Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining einen zwei bis sechs Wochen dauernden **Halbtagskurs für MitarbeiterInnen im Verkauf und Außendienst** mit den Inhalten Grundlagen des Marketing, betriebswirtschaftliche Grundlagen, kundenorientierte Gesprächsführung sowie die Kurse „Kundenorientierung und Rhetorik“, „Telefonmarketing“, „Marketing im Internet“ (Marktforschung, Marketingplanung, Strategien der Marktbearbeitung) an.

Eine weitere vergleichbare Kursmaßnahme ist die **Übungsfirma des bfi Wien**, die ein kaufmännisches Praxistraining in verschiedenen Sparten eines fiktiven Großhandelsunternehmens anbietet. Die Bereiche erstrecken sich von Verwaltung über Ein- und Verkauf, Außenhandel, Rechnungswesen bis hin zu EDV. Für die Dauer von vier Wochenstunden wird das Praxistraining von Theorieeinheiten in Schriftverkehr, Deutsch, Englisch, Betriebswirtschaftslehre, EDV und Jobfindung durchgeführt. Der Kurs selbst dauert drei Monate und verfolgt das Ziel, Langzeitarbeitslose und Ältere wieder einzugliedern.

Wenn auch die Rahmenbedingungen eines Beschäftigungsprojekts, das lediglich eine Auflage von 20% an Eigenfinanzierung hat, andere sind, soll in diesem Zusammenhang das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt **Office Management Center des abz Wien** erwähnt werden, das seit 1992 Frauen in Transitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Zum Ziel des Erwerbs von Büropraxis zählt auch der Erwerb von Wissen in den Bereichen EDV, Maschine schreiben, Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Erhöhung der mündlichen und schriftlichen Kommunikationsfähigkeit, neue Rechtschreibung, Business Englisch, Telefontraining, Büroorganisation, Zeitmanagement und Persönlichkeitstraining. Als Berufsfelder sind Assistenz der Geschäftsführung und Sekretariat zu nennen. Während des Arbeitsverhältnisses werden Betriebspraktika bei KooperationspartnerInnen (private Unternehmen, Institutionen und Organisationen) vermittelt. Den Abschluss des Kurses bildet eine Phase der intensiven Arbeitsplatzsuche, die konkrete Unterstützung und auch die Vermittlung in fixe Anstellungsverhältnisse beinhaltet. 1999 lag die Vermittlungsquote des Projekts bei 89%.

7.5.2 Maßnahmen in Deutschland

Maßnahmen unter dem Kurstitel „OrganisationsassistentInnen“

Unter dem Kursnamen „OrganisationsassistentInnen“, mit dem arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Deutschland bezeichnet werden, konnten zwei wesentliche durch das Arbeitsamt geförderte Kurse recherchiert werden:

So wurde in den achtziger Jahren ein Modellprojekt in Bad Harzburg mit dem Titel „**Lehrer für die Wirtschaft**“²⁶ durchgeführt, in dessen erster Phase ein Kurs für arbeitslose LehrerInnen zu Direktions-, Management- und PersonalassistentInnen durchgeführt wurde. Der Kurs selbst wird als sehr erfolgreich beschrieben, da bereits 50% noch vor Abschluss der Umschulung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. In der zweiten Modellphase wurde ein Kurs für „Unternehmensassistenten im Handel“ sowie „Marketingassistenten und Organisationsassistenten“ durchgeführt.

Aktuelleren Datums ist ein laufender Kurs der Grundig-Akademie mit dem Kurstitel „**OrganisationsassistentInnen**“²⁷, der TeilnehmerInnen mit kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher oder banken- und versicherungsspezifischer Ausbildung weiterbildet. Ebenso sollen StudienabsolventInnen oder –abbrecherInnen mit dem Kurs angesprochen werden. Zu den Aufgaben eines/einer OrganisationsassistentIn zählen Betriebsorganisation, Verwaltung, Personalwesen und Sekretariat. Der/die OrganisationsassistentIn ist für die qualifizierte Sachbearbeitung chefnaher Aufgaben zuständig, die die Weitergabe vielfältiger Informationen ebenso wie Auswertungen von Dokumentationen und Arbeitsergebnissen bis hin zu Präsentationen beinhaltet. Dabei geht es im Kurs darum, Kenntnisse zur Beherrschung moderner Kommunikations- und Organisationsmittel sowie ein Grundverständnis betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge auf allen betrieblichen Ebenen zu fördern.

Der Theorieteil dauert 6 Monate und beinhaltet Volks- und Betriebswirtschaft, rechtliche Grundlagen, Personalwirtschaft und Arbeitsrecht, Informations- und Büromanagement, Persönlichkeitstraining, Informationsverarbeitung und Kommunikationstechniken, Qualitätsmanagement, Projektmanagement, Marketing/ Vertrieb, Bewerbungstraining, Öffentlichkeitsarbeit. Ein anschließendes Praktikum (am ersten Arbeitsmarkt) in der Dauer von mehr als drei Monaten soll die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern.

Maßnahmen für Verkaufspersonal

Beschreibung des Maßnahmenträgers Berufsbildungszentrum (bfz) der ArbeitgeberInnen in Bayern:

²⁶ vgl. Artikel „Ungewöhnliche Alternative mit Berufschancen“ in der: Computerwoche Nr. 51, 14.12.1984

²⁷ vgl. <http://www.grundig-akademie.de/sgbiii/orga.htm>

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände (bfz) e.V. sind 1983 vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gegründet worden. Das bfz ist eingebettet in die Bayerische Wirtschaft und ihre Organisationen, wobei eine besonders enge Verbindung zur Dachvereinigung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Bayern besteht.

Praxisorientierte Bildungsmaßnahme (POB) für Verkaufskräfte

Veranstaltungsort: Fürth bei Nürnberg

Regionale Situation am Arbeitsmarkt: Der Bezirk Nürnberg in Bayern, in dem die Maßnahme stattfindet, hat im Vergleich zum gesamten Bundesland Bayern eine etwas höhere Arbeitslosenquote: Ist Bayern mit 7,2% (März 2000) das Bundesland mit der niedrigsten Arbeitslosenquote, so liegt Nürnberg mit einem Arbeitslosenanteil von 9,2% unter den Bezirken Bayerns eher im oberen Bereich. Zwar hat sich seit 1997 die Lage am Arbeitsmarkt wieder entspannt, doch sind gerade Handelsangestellte von den häufigen Insolvenzen größerer Betriebe (zuletzt die Fa. Grundig in Nürnberg) gekennzeichnet. Vergleichsweise lag die gesamtdeutsche Arbeitslosenquote im März 2000 bei 8,6%.

Zielgruppe: Der Großteil der TeilnehmerInnen sind ehemalige Langzeitarbeitslose, ein kleinerer Teil Kurzeitarbeitslose und BerufsrückkehrerInnen sowie AussiedlerInnen.

Inhalt der Maßnahme: Der sechsmonatige Lehrgang setzt sich aus je drei Monaten Theorie und Praxis zusammen, wobei der Maßnahmenträger darauf Wert legt, dass der Praxisteil in einem Betrieb in der „freien Wirtschaft“ und nicht in einem Übungsbetrieb stattfindet. Außerdem werden bei Vermittlung der Praktikumsstelle jene Betriebe bevorzugt, in denen eine Weiterbeschäftigung nach Ende des Praktikums möglich ist. Während des Praxisteils findet an zwei Tagen ein Erfahrungsaustausch statt, bei dem auch über Probleme bei der Arbeit diskutiert werden kann.

Curriculum des Theorieteils:

EDV	3 Wochen
Bewerbungstraining	2 Wochen
Verkaufsrhetorik, Verkaufstraining	2 Wochen
Buchführung, Rechnungswesen	1 Woche
Warenwirtschaft und Kasse	1 Woche
Warenpräsentation, Werbung	1 Woche
Umweltbewusste Materialwirtschaft	1 Woche

Vermittlungsquote: Die Vermittlungsquote nach Abschluss der Maßnahme liegt bei 75-90%.

Qualifizierung im Verkauf

Maßnahmenträger: Berufsbildungszentrum (bfz) Traunstein

Veranstaltungsort: Trostberg

Zielgruppe: Die Maßnahme richtet sich an Arbeitslose mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung, die Interesse an einem (Wieder)Einstieg im Bereich Handel und Verkauf haben. Vorerfahrung im Handel ist nicht Voraussetzung für den Kursbesuch.

Inhalt der Maßnahme: Die geänderten Ladenschlusszeiten haben auch einen neuen Bedarf an Arbeitskräften – v.a. in der Lebensmittelbranche – hervorgerufen.

Auf einen ca. dreieinhalbmonatigen Theorieteil, der eine qualifizierte Ausbildung für den Verkauf beinhaltet, folgt eine zweimonatige Praktikumsphase in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Curriculum des Theorieteils:

Theoriephase:	31.5.-23.7.1999	7 Wochen
Ferien:	26.7.-6.8.1999	2 Wochen
Theoriephase:	9.8.-28.9.1999	3 Wochen
Praktikumsphase:	29.9.-25.11.1999	7 Wochen
Abschlussstag:	26.11.1999	

Tabelle 48: Curriculum

Einführung, Bewerbungstraining, Schlüsselqualifikationen	64 UE
Betriebswirtschafts- und Rechtslehre für den Einzelhandel	48 UE
Wirtschaftsrechnen	80 UE
Waren und Sortimentskunde	84 UE
Materialwirtschaft	
Verkaufskunde	104 UE
EDV und kaufmännischer Schriftverkehr	56 UE
Projektarbeit und Exkursion	56 UE
Prüfung, Praktikumsvorbereitung, -begleitung und Abschlusstag	31 UE
GESAMT	631 UE

Vermittlungsquote: Laut Eingliederungsstatistik vom 29.11. (drei Tage nach Kursende) ist der Verbleib der TeilnehmerInnen wie folgt:

	n	%
POSITIVE KRITERIEN:		
Dienstverhältnis (DV)	6	30
Praktikum mit Übernahme in ein DV zwei Tage später	7	35
Weiterbildung	1	5
Existenzgründung	1	5
NEUTRALE KRITERIEN: TeilnehmerInnen, die nicht vermittelt wurden wegen:		
Krankheit, gesundheitliche oder Alkohol-Problematik eigenständige Suche (vorzeitiger Abbruch aus eigenem Wunsch) keine Deutschkenntnisse Alter +50 häufiges Fehlen	1	5
NEGATIVE KRITERIEN		
Ausscheiden ohne Arbeit, Praktikum u.ä. ohne schweres Vermittlungshemmnis	4	20

Resumee: Anders als bei den „OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen“ enthalten die erwähnten Maßnahmen für Verkaufspersonal mehr verkaufsspezifische Inhalte im Qualifizierungsteil: Dazu zählen vor allem Verkaufs- und Warenkunde sowie BWL und Recht für Einzelhandelskaufleute. Außerdem wird in Deutschland bei der Vermittlung auf Praktikumsstellen vielfach darauf geachtet, dass diese in Betrieben am ersten Arbeitsmarkt stattfinden, um eine anschließende Vermittlung auch zu erleichtern. Die Länge der Praktika übersteigt die Dauer von drei Monaten nicht.

7.6 Ergebnisse der Evaluierung

7.6.1 Kooperation zwischen AMS, WAFF und Kursträger

Grundsätzlich wird die **Zusammenarbeit zwischen AMS und Marketingbüro** als positiv beschrieben. Hinsichtlich der Kooperation zwischen AMS und Maßnahmenträger ist zu sagen, dass es **Kommunikationsprobleme** dahingehend gibt, als die regionale Geschäftsstelle davon ausgeht, dass die OrganisationsassistentInnen ausschließlich als MarketingmitarbeiterInnen vermittelt werden sollen, der Maßnahmenträger aber das Ziel verfolgt, die TeilnehmerInnen generell wieder in den Handel zu integrieren. Im Marketingbereich sieht das AMS einen Mangel an Nachfrage an Arbeitskräften und stellt deshalb auch das Weiterbestehen der Maßnahme in Frage.

Durch die zentrale Kursbetreuung wird erwähnt, dass es bei der Zuweisung der TeilnehmerInnen zum ersten Kurs insofern Probleme gab, als die AMS-BeraterInnen nicht ausreichend über den Kurs informiert gewesen seien und sie durch die Zeitknappheit auch keine persönlichen Gespräche mit den TeilnehmerInnen führen hätten können.

Dies wird auch noch dadurch unterstützt, dass die Leiterin des Theorieteils darauf hinweist, dass der Maßnahmenträger keine TeilnehmerInnen-Auswahl im ersten Kurs vornehmen konnte, sondern alle TeilnehmerInnen in den Kurs aufnehmen musste. Im zweiten Kurs hingegen konnten die Trainerinnen in Form von Aufnahmegesprächen eine Auswahl treffen.

7.6.2 Qualifikation, Erfahrung und Zusammenarbeit des Teams sowie Qualitätssicherung

Besonders auffällig ist, dass keine der Trainerinnen und der Betreuungspersonen im Marketingbüro vor Kursbeginn über Erfahrung mit der Schulung und Zusammenarbeit von (ehemals) Arbeitslosen verfügte und die Überraschung über die persönlichen Problematiken einigermaßen groß war.

Die Zusammenarbeit im Team wird im Marketingbüro als „recht positiv“ beschrieben.

Kritisiert wird die Arbeitssituation von Seiten der Trainerinnen, die über den hohen bürokratischen Aufwand klagen und darüber, dass einige Kursräume im WIFI keine Fenster gehabt hätten. Auch die mangelnde Unterstützung durch die Wirtschaftskammer bei der Umsetzung des theoretischen Kursteils wird erwähnt. Das Konzept wurde von der Trainerin als „schwammig“ bezeichnet. Außerdem habe man sich um etwaige Qualitätsmerkmale des Kurses (z.B. Kurszertifikat, Abschlusspräsentation) nicht gekümmert. Hierbei erscheint auch wesentlich, dass die Trainerinnen in die Erstellung des Kurskonzeptes nicht eingebunden

waren. Positiv erwähnt wird die Zusammenarbeit mit der Kursansprechperson im Marketingbüro und mit anderen TrainerInnen im Theorieteil des Kurses.

Nach dem theoretischen Kursteil gab es seitens des WIFI Feedback-Bögen. Nach dem praktischen Kursteil gab es ein Feedback, das durch die Leiterin des Theorieteils organisiert wurde.

7.6.3 Beschreibung des TeilnehmerInnenkreises

Heterogenität der TeilnehmerInnen

Kritisiert wird seitens des Maßnahmenträgers und der Trainerinnen, dass die Palette der zugewiesenen TeilnehmerInnen vor allem im ersten Kursteil von AkademikerInnen bis hin zu angelerntem Personal reichte, was die Schulung vor allem im theoretischen Kursteil sehr erschwert habe.

Vor allem kamen die TeilnehmerInnen des ersten Kurses größtenteils nicht aus dem Verkauf und wollten dorthin auch nicht vermittelt werden. Dies erschwerte sowohl die Arbeit mit den TeilnehmerInnen als auch die Umsetzung des Placement-Konzeptes, das auf dem Kontakt mit Handelsunternehmen beruhte.

Im zweiten Kurs waren die Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen stark auf Lehre und angelernte Tätigkeiten beschränkt (z.B. Bürokauffrau, Verkäuferin mit einer Ausbildung als Lithographin, Einzelhandelskauffrau etc.).

Veränderung der Zielgruppe

Wesentlich ist aber in diesem Zusammenhang, dass die zu Beginn des ersten Kurses gewünschte Zielgruppe laut TrainerInnen MaturantInnen oder StudienabbrecherInnen waren, die laut den Aussagen der Trainerin für den Aufbau des Marketingbüros eingesetzt werden sollten. Dieses ist erst seit Jänner 1999 als eigenständige Abteilung der Wirtschaftskammer in Betrieb.

Beim zweiten Kurs gab es dann eine Änderung der Zielgruppe: Diese sollte laut Projektleitung für den zweiten Kurs aus dem Handel kommen, und auch wieder in der gleichen Branche beschäftigt werden. Die Wünsche der TeilnehmerInnen waren jedoch andere: Diese kamen zwar aus dem Handel, wollten aber größtenteils keineswegs dorthin zurück. Mehrheitlich wollten die TeilnehmerInnen im Büro unterkommen, was auch der Tätigkeit im Marketingbüro entspricht.

Soziale und psychische Probleme der TeilnehmerInnen

Laut Auskunft der Trainerinnen des theoretischen Kursteils hatten von den 16 TeilnehmerInnen im ersten Kurs vier Personen (25%) eine Alkohol- oder Drogenproblematik, zwei Personen hatten schwere psychische Probleme. Im zweiten Kurs hatten von den 15 TeilnehmerInnen drei Personen schwere psychische Probleme. Dies wurde vom Maßnahmenträger bestätigt, von den TeilnehmerInnen allerdings nicht.

Hinsichtlich der Zuweisung von TeilnehmerInnen wurde seitens des Maßnahmenträgers auch erwähnt, dass gerade Suchtprobleme von Teilnehmenden im Umgang mit den Unternehmen, zu denen es im Rahmen des Kurses viel Kontakt gibt, zu Beschwerden seitens der Unternehmen geführt hätten.

Sozialdaten der TeilnehmerInnen

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so ist dieses im ersten Kurs ausgewogen (50% Männer, 50% Frauen), im zweiten Kurs überwiegen aufgrund der geänderten Auswahlkriterien bereits die Frauen mit 13 von 15 TeilnehmerInnen insgesamt.

Von den acht Frauen im ersten Kurs hatte eine drei Kinder, die anderen beiden jeweils ein Kind. Zwei dieser drei Frauen – eine mit einem, die zweite mit drei Kindern – verließen nach einem bzw. zwei Monaten den Kurs, ohne ein Dienstverhältnis anzutreten.

Die Anzahl der Kinder der TeilnehmerInnen im zweiten Kurs geht aus den AMS-Daten nicht hervor. Im zweiten Kurs hatten drei Personen gesundheitliche Probleme, eine weitere Person hatte ein pflegebedürftiges Kind.

Die Ausbildungen im ersten Kurs waren wie folgt verteilt:

Im ersten Kurs sind besonders die heterogenen Ausbildungsniveaus auffällig. So hatten sechs Personen einen Lehrabschluss, vier einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Fachschule, weitere vier Personen hatten Matura, zwei TeilnehmerInnen hatten einen tertiären Ausbildungsabschluss.

Im zweiten Kurs gab es einen deutlichen Schwerpunkt bei Lehrabschlüssen (11 TeilnehmerInnen), weitere zwei hatten lediglich einen Pflichtschulabschluss. Ein/e TeilnehmerIn hat eine Fachschule oder berufsbildende mittlere Schule absolviert. Eine Person hatte einen Maturaabschluss.

Tabelle 49: Abgeschlossene Ausbildung

Ausbildungsniveau	1.Kurs		2.Kurs	
	n	%	n	%
ohne Abschluss	0	0	0	0
Pflichtschule	0	0	2	13
Lehre	6	38	11	73
Fachschule / BMS	4	25	1	7
Matura	4	25	1	7
höhere Ausbildung	2	13	0	0
Gesamt	16	100	15	100

Sozialdaten der in der quantitativen Befragung erfassten TeilnehmerInnen

Von den 15 Befragten, die größtenteils dem zweiten Kurs angehören, sind 87% weiblich, 13% männlich. Die Altersverteilung bewegt sich zwischen 27 und 53 Jahren, wobei der bei weitem größte Teil der Befragten (73%) nicht älter als 40 ist. Sechs Personen gaben an, Kinder zu haben, wobei zwei der Kinder noch im Kleinkindalter (unter 6), vier im Volksschulalter, die restlichen zwei bereits erwachsen sind. Unter den abgeschlossenen Ausbildungen wurde von 66% ein Hauptschulabschluss, von 73% eine Lehre, von je 13% eine berufsbildende mittlere oder eine allgemeinbildende höhere Schule angegeben. Als berufliche Tätigkeiten vor Eintritt in die Kursmaßnahme wurden von 40% der Befragten Verkauf im Einzelhandel, von 33% kaufmännische Tätigkeiten bzw. Sachbearbeitung und von je einer/m TeilnehmerIn Fotografie bzw. Kunsthandel angegeben.

Daten zu vorheriger Arbeitslosigkeit

Der bei weitem überwiegende Teil (80%) des ersten und zweiten Kurses kann zu den Langzeitarbeitslosen gezählt werden. Acht Personen (von 31) waren zwischen einem und zwei Jahren arbeitslos. Siebzehn Personen waren bereits mehr als zwei Jahre vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos. Zwei Personen waren übertrittsgefährdet; die übrigen vier Personen waren zwar länger als drei Monate arbeitslos, galten aber noch nicht als übertrittsgefährdet.

Tabelle 50: Dauer der Arbeitslosigkeit

Monate	1. Kurs		2. Kurs	
	n	%	n	%
Bis 3	0	0	1	7
4 bis 6	1	6	3	20
7 bis 12	1	6	0	0
13 bis 24	5	31	3	20
und darüber	9	56	8	53
Gesamt:	16	100	15	100
Mittelwert =	28 Monate		27 Monate	

Kurserfolg

Im ersten Kurs stieg ein Drittel (fünf TeilnehmerInnen) bereits nach einem Monat während des theoretischen Kursteils aus; weitere drei TeilnehmerInnen verließen den Kurs noch vor Beginn des praktischen Kursteils. Das bedeutet, dass bereits 50% während des theoretischen Kursteils den Kurs verließen. Weitere drei Personen verließen den Kurs ebenfalls noch innerhalb der ersten drei Monate des Praxisteils, eine weitere noch vor Kursende. Vier Personen schlossen den Kurs ab.

Tabelle 51: Verweildauer

Monate	1. Kurs		2. Kurs	
	n	%	n	%
Bis 1	5	31		
1 bis 3	3	19		
3 bis 6	3	19	1	7
6 bis 8	5	31	14	93
Gesamt:	16	100	15	100
Mittelwert =	3,81 Monate		7,7 Monate	

Laut regionaler Geschäftsstelle des AMS (Angestellte Ost) nahmen im ersten Kurs vier Personen noch während der Maßnahme ein Dienstverhältnis auf, vier Personen verließen den Kurs freiwillig, weitere vier wurden vom Kurs ausgeschlossen. Vier TeilnehmerInnen schlossen den Kurs regulär ab.

Im zweiten Kurs verließ nur ein/e TeilnehmerIn den Kurs vorzeitig, um ein Dienstverhältnis anzutreten. Alle anderen 14 TeilnehmerInnen beendeten den Kurs. Einer davon trat zu Kursende eine Stelle an.

Tabelle 52: TeilnehmerInnenstatus zum Kursende²⁸

Status	1. Kurs	2. Kurs
Kursabschluss	4	14
Kursausschluss	4	0
Dropout (freiwillig verlassen)	4	0
Dienstverhältnis während des Kurses aufgenommen	4	1
SUMME	16	15

Dreieinhalb Monate nach Kursende hatten von den TeilnehmerInnen des ersten Kurses immer noch 5 (31%) ein Dienstverhältnis; 2 ½ Monate nach Ende des zweiten Kurses hatten 4 Personen ein Dienstverhältnis, eine Person war kurz vor Antritt (25%) eines durch die besondere Eingliederungsbeihilfe (BESEB) geförderten Dienstverhältnisses

Soziale und psychische Probleme der TeilnehmerInnen

Laut der Leiterin des Theorieteils litten mindestens vier der 31 Personen an Alkohol- oder Tabletensucht.

Die Polaritätsskala zur psychischen Befindlichkeit ergibt vor allem, dass sich ein Großteil der TeilnehmerInnen (84%) während des Kurses unterfordert gefühlt hat.

Tabelle 53: Befindlichkeit der TeilnehmerInnen

	sehr stark/ stark	mittelmäßig	sehr stark/ eher stark	
interessiert	43	43	14	gelangweilt
gestresst	15	31	54	entspannt
überfordert	8	8	84	unterfordert
gut	42	58	0	schlecht
selbstsicher	92	8	0	unsicher
wertgeschätzt	31	54	15	nicht wertgeschätzt
gesund	50	25	25	krank
einsam	8	50	42	gesellig
lustlos	8	58	34	lustvoll
energielos	8	34	58	energiegeladen

Angaben in %

Finanzielle Situation

²⁸

Laut Angaben des AMS-Angestellte Ost und der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien

Der Bezug der TeilnehmerInnen in Form der DLU lag während der Kursteilnahme zwischen ÖS 6.700 und ÖS 14.000. Etwas mehr als die Hälfte (54%) gab an, mit dem Geld knapp ausgekommen zu sein, ein Drittel (31%) kam damit gerade nicht aus. 15% kamen gar nicht damit aus. Ein Drittel (33%) meinte auch, dass sich durch die finanzielle Situation während des Kurses Probleme ergaben. Nahezu eben so viele gaben an, deswegen an einen Kursabbruch gedacht zu haben.

Krankheit während der Kursmaßnahme

Immerhin 93% waren irgendwann einmal während des Kurses krank, wobei je 42% einmal, der andere Teil zweimal im Krankenstand war. Zwei Personen waren insgesamt viermal im Krankenstand. Die Dauer der Krankenstände variierte zwischen einer und 22 Wochen, wobei 50% bis zu 5 Wochen im Krankenstand waren, 50% länger als 5 Wochen.

Zu den sehr oder eher starken Beschwerden zählten vor allem Rückenschmerzen (42%), Bandscheibenprobleme (30%), Fuß- und Beinbeschwerden (57%) sowie Augenbeschwerden (10%). Vor allem Beschwerden im Rücken- und Beinbereich sind für ehemalige Handelsangestellte (vor allem Frauen, die wesentlich häufiger Venen- oder Bandscheibenprobleme haben als Männer) durchaus typisch. Vor allem die Fuß- und Beinbeschwerden erklären, warum die TeilnehmerInnen vielfach nicht mehr in den Handel (Tätigkeiten mit langen Stehzeiten) zurück wollen. Möglicherweise psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Übelkeit oder Bauchschmerzen sind in nur in geringem Maße vorhanden.

Vermittlungserfolg der Maßnahme

Zu Kursende des ersten Kurses hatten vier TeilnehmerInnen ein Dienstverhältnis, waren es 3 ½ Monate danach waren es fünf TeilnehmerInnen (31%). Beim zweiten Kurs waren es zu Kursende zwei Dienstverhältnisse, 2 ½ Monate danach ebenso viele; außerdem hatte eine Person ein BESEB gefördertes Dienstverhältnis.

Tabelle 54: TeilnehmerInnenstatus 1. Kurs am 24.5.2000 (ca. 3,5 Monate nach Kursende) und 2. Kurs am 28.8.2000 (ca. 2,5 Monate nach Kursende)

Status	1. Kurs	2. Kurs
arbeitslos	8	11
Dienstverhältnis	5	2
Status ungewiss ²⁹	2	1
AMS-Kursmaßnahme (Gründungsprogramm)	1	1
SUMME	16	15

Angaben in Absolutzahlen

Begründung der Kurs-Dropouts im ersten Kurs

Der verhältnismäßig **hohe Kurs-Dropout** im ersten Kurs (50%) wird von Seiten des Maßnahmenträgers damit begründet, dass die Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Kurs nicht dem Kurskonzept entsprachen und dass vom AMS größtenteils TeilnehmerInnen ohne kaufmännische Vorbildung zugewiesen wurden. Die Erwartungen im ersten Kurs waren an eine spätere Tätigkeit im Eventmarketing oder daran, von der Wirtschaftskammer als Arbeitskräfte übernommen zu werden, geknüpft. Laut Marketingbüro ist eine der Anforderungen an die Zielgruppe die, als ehemalige Handelsangestellte wieder in den Handel zurück vermittelt zu werden. Sogar zu Kursbeginn in der zweiten Gruppe wollte allerdings laut Maßnahmenträger niemand mehr wieder in den Handel zurück.

Teilweise wurden laut AMS auch TeilnehmerInnen in den ersten Kurs zugewiesen, die überqualifiziert gewesen seien. Das AMS betont diesbezüglich auch, dass durch das Überangebot an Maßnahmen im Rahmen des NAP die AMS-BeraterInnen mit der **Zuweisung von TeilnehmerInnen** mit entsprechenden Vorkenntnissen bzw. Ausbildungen überfordert gewesen seien. Dies liege vor allem daran, dass der Bekanntheitsgrad neuer Maßnahmen (wie die OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen) unter den BeraterInnen nicht sehr hoch sei. Betont wird auch, dass die Bezeichnung „OrganisationsassistentInnen“ irreführend gewesen sei. So wurde von Seiten des AMS damit eher „die rechte Hand der Managementebene“ assoziiert.

Hinsichtlich der zahlreichen Kursausschlüsse im ersten Kurs wird vor allem das **Anforderungsniveau des Maßnahmenträgers** seitens des AMS als sehr hoch eingeschätzt. So wurde laut AMS (Angestellte Ost) bereits nach einem geringem Ausmaß an Fehlzeiten oder bei einem Versäumen der Abschlussprüfung am Ende des theoretischen Teils ein Kursausschluss gefordert. Von Seiten des Maßnahmenträgers wird der Leistungsdruck für die TeilnehmerInnen als nicht so hoch wie in der Privatwirtschaft, aber zumindest vorhanden und stärker werdend beschrieben. Hinsichtlich der Leistungen der OrganisationsassistentInnen

²⁹

Laut regionaler Geschäftsstelle Angestellte-Ost ist bei zwei TeilnehmerInnen der Status ungewiss, da sich diese seit Kursende beim AMS nicht mehr gemeldet haben.

hatte das Marketingbüro vor dem ersten Kurs die Erwartung, dass die TeilnehmerInnen das Büro entlasten würden. Diese Erwartung habe sich allerdings nicht ganz erfüllt.

Außerdem wird seitens des AMS betont, dass die bisherige **niedrige Vermittlungsquote**³⁰ der Maßnahme den finanziellen Aufwand davor nicht rechtfertigt. Allerdings gehe der geringe Erfolg der ersten Kursmaßnahme nach Ansicht des Projektleiters nicht nur auf die Wirtschaftskammer, sondern auch auf das „Chaos im AMS“ zurück. Positiv wird hingegen die Entwicklung des zweiten Kurses gesehen, der auch möglicherweise zu einer höheren Vermittlungsquote führen werde.

Zusammenfassung der AMS-Daten

Besonders auffällig ist die hohe Dropout-Rate (50%) im ersten Kurs. Zu den Dropouts werden TeilnehmerInnen gezählt, die die Maßnahme verließen, ohne ein Dienstverhältnis angetreten zu haben. Zum zweiten Kurs ist hingegen positiv anzumerken, dass es bis dato laut Maßnahmenträger keine Dropouts gab.

³⁰

Dass die Vermittlungsquote als einziger Gesichtspunkt seitens des AMS zur Beurteilung einer Maßnahme herangezogen wird, merkt die regionale Geschäftsstelle AMS Angestellte-Ost kritisch an. Vielmehr sollten auch andere Kriterien für die Gesamtbeurteilung herangezogen werden.

7.6.4 Motivation und Erwartungen der TeilnehmerInnen

Information vor Kurseintritt

Der Großteil der quantitativ befragten TeilnehmerInnen (53%, 8 TN) erfuhr von dem Kurs durch die/den eigene/n AMS-BetreuerIn, ca. 27% (4 TN) durch die zentrale Kursbetreuung. Jeweils eine Person erfuhr von der Maßnahme über den WAFF, eine Person über das AMS-Jobcenter und eine Person über eine AMS-Coachingmaßnahme.

Die Information über die Erstveranstaltung und den Kurs erfolgte in erster Linie über eine schriftliche Einladung des AMS. Auf die Frage, wie gut sich die TeilnehmerInnen informiert fühlten, antwortete nur eine Person mit sehr gut, 40% (6 TN) fühlten sich gut informiert, je 27% (4 TN) fühlten sich eher weniger gut oder sogar schlecht informiert.

Freiwilligkeit der Maßnahme

Der Besuch der Informationsveranstaltung war für die TeilnehmerInnen verpflichtend und alle Befragten kamen dieser Pflicht nach. Der Kursbesuch selbst war auf freiwilliger Basis.

Motivation und Erwartungen an den Kurs

Auf die Frage, wer für die Entscheidung, den Kurs zu besuchen, ausschlaggebend gewesen sei, antworteten zwei TeilnehmerInnen, dass die Leiterin des Theorieteils ihre Entscheidung beeinflusst hätte. Weitere vier machten nur sich selbst für die Entscheidung verantwortlich.

Als sehr wichtige Motivation für die Teilnahme am Kurs gaben alle (!) TeilnehmerInnen an, dass sie **Neues lernen und wieder arbeiten** wollten. Das neu erworbene Wissen sollte als Grundlage für eine spätere Bürotätigkeit dienen. Für 90% war das **Knüpfen neuer Kontakte** bzw. das **Kennenlernen neuer Menschen** sehr oder eher wichtig. **Berufliche Veränderung** war für nahezu 92% eine sehr oder eher wichtige Motivation, am Kurs teilzunehmen. Auf die Frage, in welche Richtung die berufliche Veränderung gehen sollte, antwortete jeweils eine Person, dass sie im Handel, im Bereich Sekretariat und Büro, im Bereich Organisation, in der EDV und im Bereich Marketing beschäftigt werden wolle.

Probleme zu lösen oder von ihnen abgelenkt zu werden war nur für eine Person sehr wichtig, für alle anderen gänzlich unwichtig.

Einige erwähnten auch, mit der Tätigkeit im Marketingbüro Kreativität verbunden zu haben. Eine Teilnehmerin wollte den Kurs besuchen, um Kontakte mit dem Management von Firmen zu knüpfen, die ihrer weiteren beruflichen Laufbahn nützen hätten können.

Als Erwartung der TeilnehmerInnen insbesondere des ersten Kursteils wurde erwähnt, dass sich diese vielfach eine **Übernahme durch die Wirtschaftskammer** oder das Marketingbüro

erwartet hätten und es als demotivierend auf die Teilnehmenden wirkte, dass eine derartige Möglichkeit von Anfang an ausgeschlossen wurde. Zu erwähnen ist, dass von den vier TeilnehmerInnen, die den praktischen Kursteil des ersten Kurses abschlossen, zwei von der Wirtschaftskammer übernommen wurden. Einer davon arbeitete im Marketingbüro, der andere im Wirtschaftsförderungsinstitut. Im zweiten Kurs wurde ein Teilnehmer vom Organisationsbüro übernommen. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass trotz hohem Frauenanteil nur Männer übernommen wurden.

7.6.5 Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

Zufriedenheit mit dem theoretischen Kursteil

Inhalte des theoretischen Kursteils

Auf die Frage, welche Inhalte im theoretischen Kursteil vermittelt wurden, wurde Kommunikation (73%) am häufigsten genannt. 60% nannten Berufsorientierung. Von ca. der Hälfte wurden Marketing-Grundlagen, Veranstaltungsorganisation, EDV, neue Rechtschreibung, Telefontraining, Kammerorganisation und Praxis im Marketingbüro genannt.

Am besten (sehr oder eher gut) gefiel den TeilnehmerInnen EDV (92%), Marketing-Grundlagen (90%), Veranstaltungsorganisation (80%), neue Rechtschreibung (63%) und Kommunikation (55%). Nur 40% gefielen die Inhalte Telefontraining und Kammerorganisation.

Kritik am theoretischen Kursteil

Die Beurteilung des theoretischen Kursteils ist vor allem bei den TeilnehmerInnen des ersten Kurses sehr kritisch ausgefallen, bei den TeilnehmerInnen des zweiten Kurses fiel die Bewertung etwas besser aus.

Von den TeilnehmerInnen des ersten Kurses wurden vor allem die „Psychospielchen“ (auch „esoterische Spielchen“) heftig kritisiert. Dies seien Methoden, die die TeilnehmerInnen aus der Reserve locken und ihnen unterstellen würden, sie seien faul und deshalb arbeitslos. So fühlten sich die TeilnehmerInnen als Versuchskaninchen der Trainerin, bei denen diese ihre neuen Methoden ausprobieren. Die Sinnhaftigkeit der Spiele bzw. Übungen wurden gleichermaßen im ersten und im zweiten Kurs von den TeilnehmerInnen in Frage gestellt.

Weiters wurde erwähnt, dass TeilnehmerInnen aus dem Kurs ausgeschlossen wurden, weil sie ein paar Mal zu spät gekommen waren. Erwähnt wurde auch von einer Teilnehmerin des ersten Kurses, dass die Trainerin TeilnehmerInnen des zweiten Kurses über Probleme eines Teilnehmers des ersten Kurses erzählt habe, was als Vertrauensbruch gewertet wurde.

Das Bewerbungstraining wurde teilweise von den TeilnehmerInnen nicht als solches wahrgenommen, teilweise auch nicht als umfangreich genug eingeschätzt.

Inhaltlich – so die Einschätzung einiger TeilnehmerInnen – kam vor allem der Marketing-Bereich zu kurz. In zwei Wochen ist es nach Ansicht der TeilnehmerInnen nicht möglich, in die Tiefe zu gehen. Auch dass im zweiten Kursteil Schriftverkehr gestrichen wurde, wird von einer Teilnehmerin kritisiert, da sie im Marketingbüro auch Briefe schreiben müsse. Dass Farb- und Stilberatung anstelle des Schriftverkehrs eingeführt wurde, hält eine Teilnehmerin für unnützlich.

Am EDV-Kurs wurde kritisiert, dass das WIFI zeitweise nur sechs Computer für 15 TeilnehmerInnen bereitgestellt hatte. Dies ist umso erstaunlicher, als im Rahmen der ersten Kurse ca. 1,5 Mio. für die Anschaffung von Infrastruktur kalkuliert wurde. Auch dass es zu Beginn keine Skripten gab, fanden einige TeilnehmerInnen störend, zumal durch unterschiedliches EDV-Niveau diejenigen mit einem höheren EDV-Wissen sich hätten weiterbilden können und nicht warten hätten müssen, bis die AnfängerInnen der Gruppe den Stoff aufgeholt hatten.

Positive Momente des theoretischen Kursteils

In der quantitativen Untersuchung wurden vorwiegend TeilnehmerInnen des zweiten Kurses erfasst. Diese waren zu 86% der Meinung, dass dieser sehr oder eher gut gewesen sei. Nur 14% fanden ihn eher nicht so gut.

Die Kursinhalte EDV, Marketing und deutsche Rechtschreibung wurden durchwegs als positiv und sinnvoll beurteilt. Unterstrichen wird vor allem, dass Marketing in noch höherem Maße in den theoretischen Kursteil eingebunden werden sollte.

Positiv beurteilt wurde auch, dass den TeilnehmerInnen Lockerungs- und Konzentrationsübungen und Methoden mentalen Trainings gezeigt wurden. Weiters wurden auch kreative Methoden wie Brainstorming als positiv wahrgenommen.

Gelobt wurde die Abschlussarbeit am Ende des theoretischen Kursteils, die zwar die Konkurrenz in der Gruppe erhöhte, mit der sich die TeilnehmerInnen aber auch identifizieren konnten und bei deren Vorbereitung sie auch Spaß hatten.

Zufriedenheit mit dem praktischen Kursteil

Arbeitsbereiche und Vorbereitung durch den praktischen Kursteil

Die TeilnehmerInnen wurden in beiden Teilen des Marketingbüros, Service center Geschäftslokale und Servicestelle, beschäftigt. Ein weiterer Bereich des Marketingbüros ist das Organisationsbüro, eine ausgelagerte Firma, in der auch einige TeilnehmerInnen eingesetzt wurden.

Nach Auskunft der TeilnehmerInnen zählten zu den häufigsten Aktivitäten das Erheben leerer Geschäftslokale (67%) und das Eingeben von Daten in die Datenbank (64%). Weniger oft wurden die Vereine der Einkaufsstrassen betreut (20%), Gespräche mit UnternehmerInnen geführt (18%) und Events organisiert (8%). Arbeiten, die mit Dekoration oder Werbekampagnen in Zusammenhang stehen, verrichteten die TeilnehmerInnen laut Befragung gar nicht.

Bei den qualitativen Interviews nannten die TeilnehmerInnen noch Telefonrecherchen sowie Austeilen und Austragen von Werbematerial (Plakate etc.).

Auf die Frage, ob die im theoretischen Kursteil erlernten Inhalte auch angewendet werden könnten, antwortete jeweils ein/e TeilnehmerIn, dass er/sie Marketing-Grundlagen, Veranstaltungsorganisation, neue Rechtschreibung, EDV, Kommunikation anwenden konnte. Außerhalb des Kurses konnten vier TeilnehmerInnen die EDV-Kenntnisse, zwei Fähigkeiten die neu erworbene kommunikative Fähigkeiten und eine/r Rechtschreibkenntnisse bei der Arbeit anwenden.

Kritik am praktischen Kursteil im Marketingbüro

Von ca. 42% wurde der praktische Kursteil als eher gut oder sehr gut eingeschätzt, von 58% hingegen wurde er als eher nicht oder gar nicht gut eingeschätzt.

Die Arbeit selbst wurde von den TeilnehmerInnen als anstrengend und auch von den Arbeitsaufträgen her als umfangreich beschrieben. Vor allem den ganzen Tag lang zu telefonieren, von einem Unternehmen zum nächsten zu gehen, um für ein Anliegen zu werben, sowie Datenbank-Eingabe zu machen, wurde als besonders anstrengend angesehen. Einige TeilnehmerInnen des zweiten Kurses erwähnten wochen- bzw. tagelange Unterbeschäftigung und bekräftigten den Wunsch, in dieser Zeit wenigstens irgendeiner Tätigkeit nachgehen zu können.

Intellektuell fühlten sich TeilnehmerInnen des ersten Kursteils aber eher unterfordert, da es sich hauptsächlich um „Hilfstätigkeiten“ gehandelt habe. Dazu zählten beispielsweise Zettel verteilen, Plakate austragen, das Führen von „Stricherlisten“ (um die Art der Geschäfte auf den Einkaufsstrassen für die Vereine zu dokumentieren), aber auch Tätigkeiten wie Datenbankeingabe und Telefondienst. Vielfach fühlten sich die TeilnehmerInnen ausgenutzt, vor allem weil die sonstigen Erwartungen an den praktischen Kursteil nicht erfüllt wurden. Zu den Erwartungen zählte beispielsweise das Planen von Aktivitäten und Events, wobei diese Tätigkeit einer Agentur vorbehalten gewesen sei. Für die Vielzahl und Heterogenität an Tätigkeiten, die die TeilnehmerInnen verrichten mussten, reichte die Ausbildung laut der Leiterin des theoretischen Kursteils nicht aus.

Von Seiten des Marketingbüros wird dazu angemerkt, dass die TeilnehmerInnen des ersten Kursteils zwar „kreativ und selbständig“ arbeiten wollten, „aber nicht einmal das Grundsätzliche selbständig machen konnten“.

Kritisiert wird von einer Teilnehmerin die Betreuung durch die AusbilderInnen:

- dass es im Marketingbüro niemanden gegeben habe, der ihr etwas gezeigt oder beigebracht hätte;
- dass es weiters zu wenig Feedback für die verrichtete Arbeit gegeben habe.

Am Organisationsbüro kritisierte eine Teilnehmerin, dass TeilnehmerInnen mit dem eigenen PKW hätten Zustellungen machen sollen, ohne dass dafür Kilometergeld verrechnet hätte werden können.

Positive Momente des praktischen Kursteils

Als besonders wesentlich wird die Arbeitserfahrung im Marketingbüro angesehen, zum einen, um bei späteren DienstgeberInnen eine Praxiserfahrung von einem halben Jahr angeben zu können, zum anderen, weil die regelmäßige Arbeit und der Kontakt mit anderen Menschen (besonders nach einem Berufswiedereinstieg) zur Integration in das Arbeitsleben entscheidend beitrage. Besonders positiv erlebt wurden Marketingaktionen im Zusammenhang mit Veranstaltungen (z.B. Ausstellungen).

Als besonders positiv wurde die Organisation der „Galerie der Toleranz“ während des ersten Kurses im Herbst gesehen. Bei der Ausstellung wurden Bilder ausländischer KünstlerInnen präsentiert, um auf leerstehende Geschäftslokale aufmerksam zu machen. Im zweiten Kurs wurde die Organisation der Muttertagsaktion erwähnt. Dabei konnten die TeilnehmerInnen auch ihre Kenntnisse im Eventmarketing-Bereich anwenden.

Weiters wurde erwähnt, dass die regelmäßige Arbeit zu bestimmten Tageszeiten angenehm sei (was in anderen Branchen, z.B. Gastgewerbe, nicht gegeben ist).

Auch der Umgang mit anderen Menschen wurde von einer Wiedereinsteigerin als besonders wertvoll angesehen. So wurde auch erwähnt, dass der persönliche Umgang mit den TeilnehmerInnen von Seiten der Angestellten des Marketingbüros als sehr positiv zu sehen sei.

Als positiv nahm eine Teilnehmerin die eigenverantwortliche Betreuung einer Einkaufsstraße oder auch den eigenverantwortlichen Aufbau einer Datenbank wahr.

Unterstützung bei Kinderbetreuungspflichten

Von zwei TeilnehmerInnen des ersten Kurses wurde angemerkt, dass eine Teilnehmerin mit drei Kindern aus dem Kurs ausstieg, weil sie mit der Kinderbetreuung aus zeitlichen und finanziellen Gründen nicht zurechtkam. Eine andere Teilnehmerin gab an, im Organisations-

büro als Mutter eines Sohnes unerwünscht gewesen zu sein, da oft unvorhergesehene Abendtermine notwendig gewesen seien. Das Organisationsbüro – so die Wiedereinsteigerin – hätte auf die Information, dass sie Mutter eines Kindes sei und über Abendtermine im Vorhinein informiert werden müsse, gemeint, dass Frauen mit Betreuungspflicht für Kinder nicht erwünscht seien. Von Seiten des Marketingbüros wurde in diesem Zusammenhang betont, dass es für eine Frau mit Kind besser sei, zu Arbeitsbeginn über die Arbeitsbedingungen im Organisationsbüro aufgeklärt zu werden und dass es für eine Mutter ohnehin nicht möglich sei, dort zu arbeiten.

Zufriedenheit mit der Belegschaft, der zentralen Kursbetreuung, den Rahmenbedingungen und dem Klima unter KollegInnen

Mit den Kurszeiten waren die TeilnehmerInnen zu 93% eher oder sehr zufrieden, mit den ArbeitskollegInnen waren alle entweder sehr oder eher zufrieden.

Tabelle 55: Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

	sehr oder eher zufrieden	eher oder gar nicht zufrieden
Betreuung durch das Marketingbüro	77	23
Zentrale Kursbetreuung	60	40
Betreuung durch den Projektleiter	43	57
Betreuung durch die Trainerin	36	64

Angaben in Prozent

Am höchsten ist die Zufriedenheit mit der Betreuung durch das Marketingbüro (77%) und mit der zentralen Kursbetreuung (60%). Geringere Zufriedenheitswerte gibt es bei der Betreuung durch den Projektleiter (43%) und durch die Trainerin (36%).

Zufriedenheit mit Stellenvermittlungen und Unterstützung bei Bewerbungen

Von einigen KursteilnehmerInnen (vor allem aus dem ersten Kurs) wurde am praktischen Kursteil bemängelt, dass es zu wenig Unterstützung bei den Bewerbungen gebe. Vom zweiten Kurs fühlten sich 67% der KursteilnehmerInnen vom Marketingbüro zur Bewerbung ermutigt. 64% gaben an, dass Medien mit Jobannoncen zur Verfügung gestellt wurden. Zu den Medien zählten die AMS-Stellenliste (60%) und das Internet (27%). Die Hälfte gab auch an, dass ihnen Firmen genannt wurden, bei denen sie sich bewerben konnten. Das Marketingbüro gab an, dass auch Zeitungen mit Stelleninseraten zur Verfügung gestellt worden seien.

Im ersten Kurs war es jedoch noch nicht möglich, während der Kurszeit Bewerbungen zu verfassen, im zweiten Kursteil hingegen schon. Weiters sollte aus Sicht eines Teilnehmers eine Person für eine Art Bewerbungcoaching zuständig sein, die vor Bewerbungssprachen berät und auch bei der Reflexion danach unterstützt.

Auf die Frage, ob sie sich beworben hätten, antworteten 79% der TeilnehmerInnen, dass sie sich schriftlich oder mündlich beworben hätten. Auf die Frage, wie stark die Bewerbungsaktivitäten der TeilnehmerInnen gewesen seien, gaben je ein Drittel (3 TN) an, sich bei zwei bzw. vier Firmen beworben zu haben. Jeweils ein/e TeilnehmerIn hatte sich bei einer, bei zehn bzw. bei zwölf verschiedenen Firmen beworben.

Die Unterstützung bei Bewerbungen wurde von 38% der TeilnehmerInnen als sehr oder eher gut empfunden, von 8% als eher nicht so gut, von mehr als der Hälfte (54%) als gar nicht gut.

Eine Teilnehmerin sah in den Gesprächen mit Handelsunternehmern keine Möglichkeit zu einem Arbeitsplatz zu kommen, da sie nicht mehr im Handel arbeiten möchte. Außerdem stellte die Teilnehmerin in Frage, ob es nur durch den Kontakt mit Unternehmen zu einem Dienstverhältnis kommen könne. Da der Kontakt als VertreterIn des Marketingbüros zustande kommt, würden die betreffenden UnternehmerInnen die befragenden Personen auch nicht als BewerberInnen sehen.

Eine Wiedereinsteigerin erzählte, sie habe sich während des Kurses nicht beworben, weil sie den praktischen Kursteil zu Ende führen wollte, um bei einer Bewerbung ein halbes Jahr Praxiserfahrung vorweisen zu können.

7.6.6 Selbsteinschätzung und Beschäftigungsverlauf nach der Teilnahme

Einschätzung der persönlichen Vermittlungschancen

Für die TeilnehmerInnen besonders typisch ist eine eher pessimistische Haltung bezüglich eines Einstiegs in den regulären Arbeitsmarkt, die durch den Glauben unterstützt wird, mit der erworbenen Qualifikation nichts anfangen zu können. Der theoretische Kursteil wird als zu kurz eingeschätzt, um die realen Chancen der TeilnehmerInnen tatsächlich vergrößern zu können.

Aus- und Weiterbildungswünsche

Am AMS wird vor allem kritisiert, dass Qualifizierungsmaßnahmen nur selten finanziert würden und auf die Weiterbildungswünsche der AMS-KundInnen nicht eingegangen werde.

Zu den von den TeilnehmerInnen erwähnten Weiterbildungswünschen zählen vor allem EDV, Marketing, Schriftverkehr und Fremdsprachen, was auch den gewünschten Tätigkeitsbereichen entspricht.

Zu weiteren Ausbildungen mit Abschluss, die die TeilnehmerInnen gerne absolvieren würden, zählen Lehrabschluss (1), Abendmatura (1) und Studium (2).

Zukunftsperspektiven

Die meisten TeilnehmerInnen möchten nicht (mehr) im Verkauf arbeiten. Zu den gewünschten Tätigkeitsbereichen zählen vor allem Bürotätigkeit (z.B. Reisebüro), Organisation, Datenbankbetreuung und Buchhaltung, (Event)Marketing, Werbung, Medienbereich, kreative Tätigkeiten (z.B. Dekoration, Raumausstattung) oder Beratung (Gesundheit etc.). Dies ist umso auffällender, als die Berufswünsche stark vom Outplacement-Konzept des Maßnahmenträgers abweichen.

Tätigkeitsbereiche nach Abschluss der Maßnahme

Die TeilnehmerInnen sind in folgende Branchen/Tätigkeitsfeldern vermittelt worden:

- Marketingbüro, Organisationsbüro (2)
- Telekommunikation (Handel) (1)
- Post (1)

7.6.7 Widersprüchlichkeiten

Kursbezeichnung „OrganisationsassistentInnen“

Das Kurskonzept sieht einen theoretischen Kursteil vor, der eine Ausbildung zur/zum „OrganisationsassistentIn“ beinhaltet, die mit einem WIFI-Kurszertifikat beendet wird. Die Namensgebung beruht darauf, dass die TeilnehmerInnen in dieser Funktion im praktischen Kursteil im Marketingbüro arbeiten sollen. Diese Berufsbezeichnung hat allerdings nach Abschluss des gesamten Kurses für den bei weitem größten Teil keine Bedeutung mehr, da die TeilnehmerInnen in den Handel (Verkauf) vermittelt werden sollen. Auf die Frage, für welche Tätigkeiten am Arbeitsmarkt die Ausbildung zur OrganisationsassistentIn qualifiziert, wurde vom Projektleiter betont, dass diese lediglich für die Tätigkeit im Marketingbüro qualifiziere. Eine Vermittlung in den (Event-)Marketingbereich wird von Seiten der Geschäftsführung des Marketingbüros als eher schwierig angesehen, da dafür die theoretische Ausbildung zu kurz sei. Es ist daher zu überlegen, ob die Bezeichnung „OrganisationsassistentIn“ nicht zu falschen Erwartungen der TeilnehmerInnen beigetragen habe.

Divergierende Kursziele

Laut der Leiterin des Theorieteils (und auch laut zentraler Kursbetreuung) verfolgt das Marketingbüro einerseits das Ziel, den AMS-Kurs als „Assessment Center“ zu nutzen, aus dem bestimmte TeilnehmerInnen ausgewählt und für eine Weiterbeschäftigung im Organisationsbüro oder im Marketingbüro selbst verwendet werden können. Diese Annahme wird auch dadurch unterstützt, dass das Organisationsbüro während des praktischen Kursteils des zweiten Kurses eine Annonce in der Zeitung aufgab, in der es bekannt gab, „OrganisationsassistentInnen“ zu suchen.

Weniger positiv formulierte die Leiterin des Theorieteils das Ziel des Marketingbüros, die TeilnehmerInnen als „billige“ Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Ob dieses Ziel und das offizielle Ziel, die TeilnehmerInnen in den Handel zu vermitteln, mit der gleichen Effizienz angestrebt werden, ist zu bezweifeln.

Bezug des Theorie- und Praxisteils zur Berufspraxis

Die Frage, für welche Tätigkeit der Theorieteil qualifizieren solle, wurde vom Leiter des Marketingbüros so beantwortet, dass dieser die TeilnehmerIn lediglich für die Arbeit im Marketingbüro vorbereiten soll und nicht als Höherqualifizierung für die spätere Berufspraxis zu sehen ist. Dafür sei die Ausbildung viel zu kurz. Übrigens wurde der Theorieteil vom ersten auf den zweiten Kurs von drei auf zwei Monate gekürzt.

Eine Teilnehmerin berichtete, der Projektleiter habe gemeint, dass der praktische Kursteil nicht als Praktikum für den Theorieteil zu sehen ist. Dies könnte so interpretiert werden, dass im Praxisteil zu wenig Marketingaktivitäten vertreten seien.

Sowohl für den Theorie- als auch für den Praxisteil scheint es aus arbeitsmarktpolitischer Sicht allerdings wichtig, dass diese auf die späteren beruflichen Aktivitäten vorbereiten.

Verzahnung von theoretischem und praktischem Kursteil

Seitens der Trainerin des theoretischen Kursteils wird vor allem eine genauere Job Description gefordert, die die Basis für die zu vermittelnden Inhalte im Theorieteil darstellen soll. Derzeit reichen die Tätigkeiten von Hilfsarbeiten (Zettel verteilen und Plakate aufhängen) und einfachen Büroarbeiten (Datenbankeingabe) bis hin zu inhaltlich anspruchsvollen Arbeiten (Erstellen von Marketing- und Veranstaltungskonzepten). Diese Tätigkeiten – so die Trainerin – erfordern jeweils gänzlich unterschiedliche Ausbildungen und bereits vor Kurseintritt unterschiedliche Voraussetzungen. Es sei kaum anzunehmen, dass die gleichen TeilnehmerInnen sowohl „Hilfsarbeiten“ als auch geistig hochstehende Arbeiten verrichten können. Vor allem sei es auch unmöglich für jemanden, der im Handel (z.B. als VerkäuferIn) gearbeitet hat, einem Unternehmen die Strategien des Marketingbüros zu verkaufen.

Bewerbungstraining als integrierter Bestandteil des Praxisteils

Während des praktischen Kursteils sollte eine aktive sozialpädagogische Unterstützung bei der Bewerbung stattfinden. Zusätzlich sollten die TeilnehmerInnen im Rahmen der Kurszeit auch Zeit bekommen, um Bewerbungen zu schreiben und vor allem, um zu Bewerbungsgesprächen gehen zu können. Dies könnte – wie bisher bereits auf freiwilliger Basis den TeilnehmerInnen angeboten – in Form eines ein- bzw. halbtägigen Seminartags in das Praktikum miteinbezogen werden. Dieser Änderungsvorschlag der Trainerinnen, der noch nicht umgesetzt wurde, wird durch folgende Ergebnisse unterstützt:

- Die TeilnehmerInnen haben zu einem großen Teil das Gefühl, nicht ausreichend bei den Bewerbungen unterstützt worden zu sein. Die TeilnehmerInnen des ersten Kurses erklärten, dass der Maßnahmeträger das Verfassen von Bewerbungsschreiben nicht während der Kurszeit ermögliche. Im zweiten Kurs konnten die TeilnehmerInnen ihre Bewerbungen bereits während der Kurszeit verfassen.
- Die Angehörigen des Marketingbüros berichten, dass sich die TeilnehmerInnen zu wenig offensiv bewerben und die Kontakte zu den UnternehmerInnen nicht (ausreichend) nützen würden.

Jedenfalls scheint es unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Aufgabenteilung zwischen TeilnehmerInnen und Maßnahmeträger bei den Bewerbungen zu geben.

7.7 Fiskalische Analyse

7.7.1 Übersicht der Amortisationsrechnung

Tabelle 56: Kosten der Maßnahme

	1. Kurs	2. Kurs
Kursförderung durch AMS und WAFF (reale Kosten)	ÖS 2.648.428,00	ÖS 2.648.428,00
Kosten der DLU während der Maßnahme	ÖS 694.336,00	ÖS 1.238.032,00
Kosten der Arbeitslosigkeit durch entgangene Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge	ÖS 373.251,00	ÖS 709.055,00
GESAMTSUMME Kosten	ÖS 3.716.015,00	ÖS 4.595.515,00

Tabelle 57: Nutzen der Maßnahme im Nullszenario

	1. Kurs	2. Kurs
Nichtauszahlung Notstandshilfe	ÖS 662.320,00	ÖS 1.154.166,00
Fiskalische Einnahmen während der Maßnahme	ÖS 884.859,00	ÖS 40.457,00
Fiskalische Einnahmen nach der Maßnahme (Null-Szenario)	ÖS 2.322.144,00 (5 DV 4 Jahre)	ÖS 3.715.431,00 (1 DV 10 Jahre, 2 DV 11 Jahre)
SUMME Nutzen	3.869.323,00	4.910.054,00

Tabelle 58: Nutzen der Maßnahme im 50%-Szenario

	1. Kurs	2. Kurs
Nichtauszahlung Notstandshilfe	ÖS 662.320,00	ÖS 1.154.166,00
Fiskalische Einnahmen während der Maßnahme (50%-Szenario)	ÖS 442.429,50	ÖS 20.228,50
Fiskalische Einnahmen nach der Maßnahme (50%-Szenario)	ÖS 2.322.144,00 (5 DV 8 Jahre)	ÖS 3.425.162,70 (1/2 DV 19 Jahre, 1 DV 20 Jahre)
SUMME Nutzen	3.869.323,00	4.599.557,20

7.7.2 Auf Kostenseite zu berücksichtigende Faktoren

Gesamtkosten der Maßnahme

Die realen Kosten für den Praxisteil des ersten Kurses beliefen sich auf ÖS 2.941.287,76, die für den Theorieteil auf ÖS 423.750,-. In Summe ergibt dies **ÖS 3.365.037,76**.

Da die Abrechnung zum Abschluss des Evaluationsberichts noch nicht vorlag, werden für den zweiten Kurs die realen Kosten in der Höhe von **ÖS 1.931.818,70** geschätzt.

Für die fiskalische Analyse werden die Kosten der Infrastruktur auf beide Maßnahmen gleichmäßig verteilt berechnet. In Summe sind dies je **ÖS 2.648.428,-**.

Bezüge der TeilnehmerInnen

Als weiterer Kostenfaktor sind die Bezüge der TeilnehmerInnen, die während der Teilnahme an der Maßnahme vom AMS ausgezahlt werden müssen, zu berechnen. (DLU bei Kursen, KV-Lohn bei SÖBs). Zur Berechnung der DLU (Deckung des Lebensunterhaltes) wird die durchschnittliche DLU, die in den Arbeitsmarktdaten vom Mai 2000 publiziert wurde, herangezogen. Diese liegt pro Tag bei durchschnittlich ÖS 253,- (Männer: ÖS 268,-; Frauen: ÖS 234,-).

Nachdem die Dauer der Kursteilnahme bei den TeilnehmerInnen des Kurses unterschiedlich lange ist, werden die AMS-Daten über die Verweildauer im Kurs für die Berechnung der insgesamt ausgezahlten DLU herangezogen. So lag die durchschnittliche Verweildauer im ersten Kurs bei 3,8 Monaten (16 TeilnehmerInnen), im zweiten Kurs bei 7,7 Monaten (15 TeilnehmerInnen). Der Frauenanteil im ersten Kurs lag bei acht (50%) und im zweiten Kurs bei dreizehn Personen (87%).

Für den ersten Kurs wird also der Durchschnitt von ÖS 253,-/Tag für eine Dauer von 3,8 Monaten berechnet, was bei 16 TeilnehmerInnen insgesamt ÖS 467.881,33 sowie 226.454,57 (48,4% Sozialversicherungsbeiträge), in Summe **ÖS 694.335,90-**) ergibt.

Für den zweiten Kurs wird für dreizehn Teilnehmerinnen ein Tagsatz von je ÖS 234,-, für zwei Teilnehmer ein Tagsatz von ÖS 268,- angenommen. Dies ergibt für eine durchschnittliche Kursdauer von 7,7 Monaten für die Frauen einen Betrag von ÖS 712.461,75, für die Männer ÖS 125.535,67. In Summe sind dies 837.997,42 sowie 48,8% Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von ÖS 405.590,75. Gesamt sind dies **ÖS 1.243.588,20**.

Tabelle 59: Bezüge der TeilnehmerInnen

	1. Kurs (16 TN, 3,8 Mo.)	2. Kurs (15 TN, 7,7 Mo.)
DLU (Netto)	ÖS 467.881,00	ÖS 837.997,42
48,4% SV	ÖS 226.454,57,00	ÖS 405.590,75
SUMME	ÖS 694.335,96	ÖS 1.243.588,20

Kosten der Arbeitslosigkeit durch entgangene Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge

Bei einem monatlichen Entgang von durchschnittlich ÖS 2.337,- an Lohnsteuer und ÖS 3.802 an Sozialversicherungsbeiträgen ergibt dies für die Dauer der Kursteilnahme beim ersten Kurs **ÖS 373.251,-**, beim zweiten Kurs **ÖS 709.055,-**.

Folgende Faktoren sind auf der Nutzenseite zu berücksichtigen:

7.7.3 Quantifizierbarer Nutzen (tangible Effekte)

Einsparungen durch die Nicht-Auszahlung von Notstandshilfe bzw. Arbeitslosengeld

Die durchschnittlich bezogene Notstandshilfe liegt laut Arbeitsmarktdaten Mai 2000 bei ÖS 254,- (Männer: ÖS 272,-; Frauen: ÖS 227,-). Nachdem ein Großteil der TeilnehmerInnen bereits kein Arbeitslosengeld mehr bezog bzw. kurz vor Ablauf des Anspruches auf Arbeitslosengeld stand, wird der Einfachheit halber nur die Notstandshilfe zur Berechnung des Nutzens herangezogen.

Wie bereits erwähnt lag die durchschnittliche Verweildauer im ersten Kurs bei 3,8 Monaten (16 TeilnehmerInnen), im zweiten Kurs bei 7,7 Monaten (15 TeilnehmerInnen). Der Frauenanteil im ersten Kurs lag bei acht (50%), im zweiten Kurs bei dreizehn Personen (87%).

Dies ergibt eine Einsparung an **ÖS 662.320,-** (inkl. 41% Sozialversicherung) für den ersten Kurs, **ÖS 1.154.166,-** (inkl. 41% Sozialversicherung) für den zweiten Kurs.

Tabelle 60: Einsparungen durch die Nicht-Auszahlung von Notstandshilfe

	1.Kurs (16 TN, 3,8 Mo.)	2.Kurs (15 TN, 7,7 Mo.)
NH (Netto)	ÖS 469.731,00	ÖS 818.558,00
41% SV	ÖS 192.590,00	ÖS 335.609,00
SUMME	ÖS 662.320,00	ÖS 1.154.167,00

Fiskalische Einnahmen durch zustande gekommene Dienstverhältnisse während der Maßnahmendauer

Für die Berechnung der durch Dienstverhältnisse zustande gekommenen fiskalischen Einnahmen und Sozialversicherungsbeträge gilt der Kollektivvertrag der „Handelsangestellten Österreichs“, Stand 1. Jänner 2000. Zur Berechnung des monatlichen Bezugs wurde die Beschäftigungsgruppe 2 herangezogen, das sind Angestellte, die einfache Tätigkeiten im Ein- und Verkauf, in Lager und Expedit, Büro- und Rechnungswesen, in der Datenverarbeitung oder im technischen Dienst ausführen. Als durchschnittlicher Bezug wurde das neunte Berufsjahr, Gehaltsgebiet A (u.a. Wien) gewählt, der **ÖS 14.840,-** ausmacht.

Tabelle 61: Abgaben des/der DienstnehmerIn³¹

	pro Monat	12 Monate
Bruttobezug	ÖS 14.840,00	ÖS 178.080,00
Sozialversicherung (17,65%)	ÖS -2.619,26	ÖS -31.431,12
Lohnsteuer laut Tabelle	ÖS -605,00	ÖS -7.260,00
Nettogehalt	ÖS 11.615,74	ÖS 139.388,88
Sonderzahlungen (13. und 14.Bezug), Bruttobezüge 14.840,-x 2	ÖS 2.437,33	ÖS 29.680,00
Sozialversicherung (16,65%)	ÖS -411,81	ÖS -4.941,72
Lohnsteuer (6%), Freibetrag ÖS 8.500,-	ÖS -81,19	ÖS -974,30
Gesamtbetrag netto	ÖS 13.596,07	ÖS 163.152,86

Die jährlichen Abgaben des/der DienstnehmerIn betragen 44.607,14.

31

Angaben laut Steuerberatungskanzlei

Tabelle 62: Abgaben des Dienstgebers

Sozialversicherung laufender Bezug (21,65%) von 12 Bezügen	ÖS 38.554,32
Sozialversicherung Sonderzahlungen (21,15%) von 2 Bezügen	ÖS 6.277,32
Dienstgeberbeitrag zum FLAF (4,5%)	ÖS 9349,20
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (für Mitglieder der WK) (0,52%)	ÖS 1.080,35
Kommunalsteuer	ÖS 6.232,80
Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer) wenn Beschäftigungsort in Wien (ÖS 10,-/Woche x 52)	ÖS 520,00
SUMME	ÖS 62.013,99

Die jährlichen Abgaben des Dienstgebers betragen 60.933,64. Die jährlichen Einnahmen der öffentlichen Hand (DienstnehmerIn und Dienstgeber) betragen in Summe pro Dienstverhältnis **105.540,78** (abzüglich des Dienstgeberbeitrags).

Ein weiterer Bereich durch den die fiskalischen Einnahmen des Staates steigen, ist der vermehrte Konsum, der durch das höhere Einkommen zustande kommt. Zur Berechnung wird der Einfachheit halber ein Durchschnittssteuersatz von 15% der Differenz zwischen jährlich bezogener Notstandshilfe und jährlichen Nettobezügen herangezogen.

Tabelle 63: Berechnung des vermehrten Konsums aufgrund des Mehrverdienstes

jährliche NH	jährlicher Nettogehalt	15% Mwst. der Differenz
ÖS 92.710	ÖS 163.152,86	ÖS 10.566,43

Für die Berechnung der fiskalischen Einnahmen während des ersten Kurses wird die Aufstellung der Dropouts des AMS herangezogen (DV: Dienstverhältnis, AL: arbeitslos, U: Status ungewiss).

Tabelle 64: Aufstellung der Dropouts

Dauer der Teilnahme am Kurs in Monaten	Status Kursende	Status drei Monate nach Kursende	Anzahl der Monate, die bis Kursende (max.) gearbeitet wurden
7	DV	DV	1
5	DV	DV	3
3	DV	DV	5
2	AL	DV	-
2	AL	DV	-
1	DV	AL	7
1	DV	AL	7
2	AL	U	-
3	AL	AL	-
1	AL	AL	-
1	AL	AL	-
			23

Aufgrund dieser Aufstellung wird geschätzt, dass die TeilnehmerInnen, die den Kurs vorzeitig verließen, maximal 23 Monate arbeiteten. Die Abgaben durch die Dienstverhältnisse belaufen sich in etwa auf ÖS 202.286, die Abgaben durch den vermehrten Konsum (15%) auf ÖS 20.252,-. In Summe sind dies ÖS **222.539,-**.

Während des zweiten Kurses verließ lediglich eine Person den Kurs vorzeitig und arbeitete vier Monate, was einem fiskalischen Nutzen von ÖS 35.180 durch das Dienstverhältnis sowie ÖS 5.277,- an zusätzlichem Mehrwertsteueraufkommen bedeutet. In Summe sind dies **ÖS 40.457,-**.

Refinanzierungsrechnung nach Maßnahmenende

Für die Berechnung der fiskalischen Einnahmen und der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge wird die vom AMS dokumentierte Quote an Dienstverhältnissen, die drei Monate nach Ende der Maßnahme noch aufrecht waren, herangezogen.

Beim ersten Kurs wird eine Schätzung (Stand: 3,5 Monate nach Maßnahmenende) von fünf stabilen Dienstverhältnissen (25%) vorgenommen. Die folgende Amortisationsrechnung geht von der Annahme aus, dass es ohne Stattfinden des Kurses zu keinen Dienstverhältnissen gekommen wäre (sogenanntes Null-Szenario).

Tabelle 65: Nullszenario berechnet mit fünf stabilen Dienstverhältnissen – 1.Kurs:

	5 DV 1 Jahr	5 DV 2 Jahre	5 DV 3 Jahre	5 DV 4 Jahre
fiskalische Einnahmen DV	527.703,90	1.055.407,80	1.583.111,70	2.110.815,60
Konsum (15%)	52.832,15	105.664,30	158.496,45	211.328,60
In Summe	580.536,05	1.161.072,10	1.741.608,15	2.322.144,20

Die Amortisation des ersten Kurses findet nach acht Jahren statt.
--

Beim zweiten Kurs konnten 2,5 Monate nach Maßnahmenende eine Vermittlung von zwei Dienstverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt sowie ein gefördertes Dienstverhältnis (BESEB) festgestellt werden. Die Förderung eines BESEB-Dienstverhältnisses durch das AMS liegt bei durchschnittlich 77% des Bruttolohnes.³² Es wird eine einjährige Dauer einer BESEB-Förderung angenommen und eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nach dieser Dauer.

Da ein einjähriges Dienstverhältnis mit BESEB-Förderung keinen (quantitativ berechenbaren) Nutzen für die öffentliche Hand bringt, sondern vielmehr Kosten in der Höhe von ÖS 43.868,- (unter Berücksichtigung der fiskalischen Einnahmen durch das Dienstverhältnis und den vermehrten Konsum) verursacht, wird dieses ebenso wie die Kosten der Arbeitslosigkeit, die durch die anderen Arbeitslosen verursacht werden, nicht berücksichtigt. In der Amortisationsrechnung wird der Nutzen dieses voraussichtlichen Dienstverhältnisses erst ab dem zweiten Jahr berechnet.

³²

vgl. AMS Österreich (Hg.): Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter / Riesenfelder, Andreas: Evaluation der BESEB 1997. Endbericht. Wien 20.Sept. 1999, S.34

Tabelle 66: Nullszenario berechnet mit zwei stabilen Dienstverhältnissen und einem stabiles Dienstverhältnis nach einem Jahr BESEB– 2. Kurs

Dauer	2 DV 1 Jahr	2 DV 2 Jahre, 1 DV 1 Jahr	2 DV 3 Jahre, 1 DV 2 Jahre	2 DV 4 Jahre, 1 DV 3 Jahre	2 DV 5 Jahre, 1 DV 4 Jahre
fiskalische Einnahmen DV	ÖS 211.082,00	ÖS 527.703,90	ÖS 844.326,00	ÖS 1.160.949,00	ÖS 1.477.571,00
Konsum (15%)	ÖS 21.132,86	ÖS 52.832,15	ÖS 84.531,44	ÖS 116.230,73,00	ÖS 147.930,02
SUMME	ÖS 232.214,00	ÖS 580.536,05	ÖS 928.858,00	ÖS 1.277.179,00	ÖS 1.625.501,00

Dauer	2 DV 6 Jahre, 1 DV 5 Jahre	2 DV 7 Jahre, 1 DV 6 Jahre	2 DV 8 Jahre, 1 DV 7 Jahre	2 DV 9 Jahre, 1 DV 8 Jahre	2 DV 10 Jahre, 1DV 9 Jahre	2 DV 11 Jahre, 1DV 10 Jahre
fiskalische Einnahmen DV	ÖS 1.794.193,00	ÖS 2.110.816,00	ÖS 2.427.438,00	ÖS 2.744.060,00	ÖS 3.060.683,00	ÖS 3.377.305,00
Konsum (15%)	ÖS 179.629,31	ÖS 211.328,60	ÖS 243.027,89	ÖS 274.727,18	ÖS 306.426,47	ÖS 338.125,76
SUMME	ÖS 1.973.823,00	ÖS 2.322.144,00	ÖS 2.670.466,00	ÖS 3.018.787,00	ÖS 3.367.109	ÖS 3.715.431,00

Die Amortisation findet elf Jahre nach Beendigung der Maßnahme (2. Kurs) statt.

Unter der Annahme, dass 50% der Dienstverhältnisse beim ersten Kurs auch ohne die Maßnahme zustande gekommen wären, verdoppelt sich die Amortisationsdauer auf 16 Jahre nach Beendigung der Maßnahme.

7.7.4 Nicht-quantifizierbarer Nutzen (intangible Effekte)

Höherqualifizierung: Dazu zählt in erster Linie der Erwerb des WIFI-Kurszertifikats für OrganisationsassistentInnen, wobei allerdings zu erwähnen ist, dass es sich dabei um keine allgemein anerkannte Ausbildung handelt.

Der gesellschaftlich-ökonomische Nutzen

Der direkte Einsatz der OrganisationsassistentInnen in den Straßen und die aktive Betreuung der Unternehmen haben es ermöglicht, die von vielen Seiten geforderte Präsenz von VertreterInnen der Wiener Einkaufsstraßen maßgeblich zu erhöhen.

Ein großer Teil der Arbeit der OrganisationsassistentInnen kam den Wiener Einkaufsstraßenvereinen zugute, von denen zahlreiche Marketingaktivitäten für die Wiener Geschäftsstraßen ausgehen. Laut einer Evaluierung, die die Wiener Wirtschaftskammer in Auftrag gab, werden die Aktivitäten der Vereine als sehr positiv im Hinblick auf das Konsumverhalten und die wirtschaftliche Situation der Einkaufsstraßen beschrieben.³³

³³

Vgl. Wiener Wirtschaft, Jg. 24, Nr.26. Wien 2000, S.2

Integration in den Arbeitsprozess: Dabei ist vor allem der Praxisteil zu nennen, der es den TeilnehmerInnen ermöglichte, in einer Organisation zu arbeiten, die an die wirtschaftlichen Bedingungen des Regelarbeitsmarktes nahe herankommt. Neben der Integration in den Arbeitsprozess konnten die TeilnehmerInnen bei ihrer Arbeit auch Kontakte zu Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes knüpfen.

Frauenerwerbstätigkeit nach der Karenz: Mindestens drei von 31 TeilnehmerInnen waren Wiedereinsteigerinnen, denen mit der Integration in den Arbeitsprozess der Wiederstieg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert wurde.

Verbesserung der Vermittelbarkeit: Diese betrifft vor allem die Verbesserung der Fähigkeiten im EDV-, Marketing- und Kommunikationsbereich sowie den Erwerb von Praxiserfahrung.

7.8 Fazit: Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentiale

Stärken der Maßnahme

- Praxisnähe, d.h. die Integration in einen realen Betrieb (der Interessenvertretung der Wirtschaft): Durch die Integration in einen realen Arbeitsprozess ergibt sich für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich auch mit Vorgesetzten, KundInnen und realen Arbeitsanforderungen auseinanderzusetzen. So erhöhen sich soziale Kompetenzen; die Selbstbehauptungsfähigkeit wird gestärkt, Konfliktlösungskompetenzen können auch durch die Integration in eine Gruppe für die Dauer von maximal acht bis neun Monaten entwickelt werden.
- der intensive Kontakt zur Privatwirtschaft (Handelsunternehmen), was den Kontakt mit potentiellen ArbeitgeberInnen ermöglicht: Durch den Kontakt mit Unternehmen als VertreterInnen der Wiener Wirtschaftskammer lernen die TeilnehmerInnen den Umgang mit möglichen zukünftigen Arbeitgebern
- die Vielfalt der Tätigkeiten im Marketingbüro: Die TeilnehmerInnen bewältigen unterschiedlichste Tätigkeiten im Marketingbüro, von der Datenbankeingabe, dem Austragen von Plakaten, Telefondienst bis hin zur Organisation von Veranstaltungen. Im Zuge dessen haben sie die Möglichkeiten, sich unterschiedlichste Kompetenzen anzueignen.
- die Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen in einer Kursmaßnahme: Der Theorieteil, in dem soziale Kompetenzen und Bürofähigkeiten vermittelt werden, bereitet auf den Praxisteil vor und dient auch der Gruppenfindung.

Schwächen der Maßnahme

Die wichtigsten Schwächen der Maßnahme sind vor allem konzeptioneller Art:

- Die Bezeichnung „OrganisationsassistentInnen“ ist irreführend, da mit dieser Bezeichnung Assistenz Tätigkeiten auf der mittleren Managementebene, aber auch Bürotätigkeiten und in der Folge eine Vermittlung auf Büroarbeitsplätze assoziiert wird.
- Es existiert Unsicherheit darüber, für welche Tätigkeit am Arbeitsmarkt die theoretische Ausbildung qualifiziert. Von Seiten des Marketingbüros wird betont, dass es sich hierbei gar nicht um eine richtige Ausbildung handelt und dass die erworbenen Kompetenzen ausschließlich auf die Tätigkeit im Marketingbüro vorbereiten sollen. Dies ist für die TeilnehmerInnen unbefriedigend, da sie in den drei Monaten Qualifikationen erwerben wollen, die sie auch am Arbeitsmarkt verwerten können.
- Es existiert Unsicherheit darüber, welche Tätigkeiten im Marketingbüro erlernt werden, die auch am Arbeitsmarkt umgesetzt werden können. Vielfach beschwerten sich die

TeilnehmerInnen darüber, dass sie nur für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden und anspruchsvollere Tätigkeiten den fix Angestellten bzw. dem Organisationsbüro vorbehalten bleibt. In diesem Zusammenhang betonen die TeilnehmerInnen, vor allem bei Marketing-Aktivitäten eingesetzt werden zu wollen, wofür die theoretische Ausbildung auch als Vorbereitung gedacht war.

- Die TeilnehmerInnen beklagen mangelnde sozialpädagogische Unterstützung bei Bewerbungen: In diesem Zusammenhang wird in erster Linie die fehlende Vorbereitung auf Bewerbungen im Theorieteil, aber auch die mangelnde Zeit für das Schreiben von Bewerbungen während des Praxisteils erwähnt.
- mangelnde Betreuung und fachliche Unterweisung der TeilnehmerInnen im Marketingbüro (was durch eine Reduzierung der TeilnehmerInnenzahl verbessert werden könnte)

Entwicklungspotentiale der Maßnahme

Zu den Verbesserungsvorschlägen seitens des AMS zählen:

- Umwandlung des Praxisteils von einer Kursmaßnahme in eine Beschäftigungsmaßnahme: Von Seiten der Landesgeschäftsstelle des AMS (Abteilung 7) und der regionalen Geschäftsstelle Angestellte-Ost wird eine Umwandlung in einen gemeinnützigen Beschäftigungsbetrieb favorisiert, die allerdings die Gründung eines Vereins durch die Wirtschaftskammer voraussetzen würde. Eine derartige Umwandlung hätte auch den Vorteil, dass die „KursteilnehmerInnen“ nicht mehr nur die DLU, sondern ein Gehalt bekommen würden.
- Verkürzung der Praktikumszeit: Bei Beibehalten eines Praktikumscharakters (mit DLU-Bezug) muss nach Ansicht der regionalen Geschäftsstelle Angestellte-Ost die sechsmonatige Dauer verkürzt werden. Hier würden – wie dies in anderen Maßnahmen auch der Fall ist – ein bis zwei Monate ausreichen.
- Stärkere Placement-Bemühungen seitens des Maßnahmensträgers, was zu einer Erhöhung der Vermittlungsrate von 25% auf mindestens 50% führen sollte.

Zu den Vorschlägen seitens der Lehrgangsführerin des theoretischen Kursteils zählen:

- neuer Kursname
- Neudefinierung der divergierenden Kursziele
- Verzahnung von theoretischem und praktischem Kursteil

- Bewerbungstraining als integrierter Bestandteil des praktischen Kursteils und nicht wie bisher als Bestandteil des theoretischen Kursteils

Zu den Vorschlägen seitens des Kursträgers zählen:

- Eine Verringerung der TeilnehmerInnen-Anzahl auf ca. sechs bis acht, da sich eine Integration von 15 Personen in den Betrieb des Marketingbüros als schwierig erwiesen hat.

8 Facharbeiterintensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn

8.1 Kurzfassung

Beschreibung der Maßnahme

Ziel der Maßnahme ist die Qualifizierung von übertrittsgefährdeten Personen mit Hauptschulabschluss der regionalen Geschäftsstelle Metall/Chemie zum/zur FacharbeiterIn für Kommunikationstechnik im Rahmen des zweiten Bildungsweges. Die gesamte Maßnahme erstreckt sich über 25 Monate und besteht aus den vier Modulen Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang. Der einjährige Hauptlehrgang wird mit einer Facharbeiterprüfung abgeschlossen. Maßnahmenträger ist die Siemens AG Österreich. Finanziert wird die Maßnahme durch das Arbeitsmarktservice Wien aus Mitteln des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Methodische Vorgehensweise

Folgende qualitative und quantitative Erhebungsmethoden wurden verwendet:

- Literaturrecherche
- Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der Auftraggeber und des Maßnahmenträgers
- standardisierte mündliche Interviews mit 10 (von insgesamt 12) AbsolventInnen des Hauptlehrgangs
- zusätzlich qualitative Interviews mit 7 AbsolventInnen und 3 Hauptlehrgang-AbbrecherInnen
- Auswertung von Feedbackbögen
- Sekundärdatenanalyse (AMS-Statistiken)

Ergebnisse

Die TeilnehmerInnen

Im zu evaluierenden Jahrgang 1999/2000 absolvierten 12 Personen den Hauptlehrgang. 10 Männer und 2 Frauen mit einem Durchschnittsalter von 31 Jahren. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug 21 Monate.

Bewertung der Maßnahme durch die TeilnehmerInnen

Die TeilnehmerInnen sind mit der Organisation der Maßnahme generell zufrieden. Besonders die Betreuung durch das AMS und hier speziell die Präsenz der zentralen Kursbetreuung am Kursort wird von den TeilnehmerInnen sehr geschätzt.

Die Didaktik der TrainerInnen und KursleiterInnen wird ebenfalls positiv beurteilt. Man fühlt sich von gut geschultem Personal betreut. Die persönliche Betreuung durch die KursleiterInnen wird hingegen als mangelhaft erlebt. Die Auseinandersetzung mit den TeilnehmerInnen entspricht der Tendenz nach eher einem autoritären Lehrer-Schüler-Verhältnis.

Die Anzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden (52-Stundenwoche) sowie der Samstags-Unterricht stellen aus Sicht der TeilnehmerInnen erhebliche Stressfaktoren dar.

Gerade durch diese vergleichsweise hohen Anforderungen stärkt die Maßnahme – einen erfolgreichen Abschluss vorausgesetzt – aber das Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen.

Vergleich mit anderen Maßnahmen

Im Vergleich zu allen anderen Wiener Qualifizierungsmaßnahmen schneidet die Siemens-Maßnahme in den meisten Punkten erheblich schlechter ab. Die TeilnehmerInnen fühlen sich unzureichend informiert, die Lernanforderungen werden als wesentlich höher eingestuft, das Gruppenklima wird als deutlich schlechter bewertet und auch die Unterstützung durch den Maßnahmenträger scheint in vergleichbaren Maßnahmen spürbar besser zu funktionieren. Zudem sehen sich die TeilnehmerInnen der Siemens-FAIA mit überdurchschnittlich vielen persönlichen Problemen konfrontiert.

Der Stellenwert der Ausbildung für die eigene berufliche Zukunft wird aus TeilnehmerInnensicht hingegen sehr hoch bewertet.

Zubuchung

Die eigentliche Zielgruppe der Übertrittsfährdeten wird nur ungenügend angesprochen. Statt dessen werden in hohem Ausmaß Langzeitarbeitslose zugebucht. Die laut Offert geplante Anzahl an TeilnehmerInnen wird ebenfalls nicht erreicht. So nahmen beim evaluierten Jahrgang nur 34 statt der erwarteten 40 Personen an der Maßnahme teil.

Auch der vom Maßnahmenträger im Kostenoffert ausgewiesene Frauenanteil wird nicht erreicht. Statt des 50%igen Frauenanteils laut Offert konnte während der vergangenen Jahre nur ein durchschnittlicher Frauenanteil von 12% erreicht werden.

Vermittlung, Qualifizierungsziel

Sämtliche TeilnehmerInnen, die den Hauptlehrgang beenden, bestehen die FacharbeiterInnenprüfung. Vor Prüfungsantritt fühlen sich die TeilnehmerInnen entsprechend gut auf die Prüfung vorbereitet.

Die Vermittlungsquote liegt im langjährigen Durchschnitt bei zirka 90% (im aktuellen Kurs wurden allerdings bislang erst rund 70% erreicht), der Name SIEMENS scheint für die Vermittlung hilfreich zu sein.

Kooperation der beteiligten Institutionen

Die Kooperation und Kommunikation unter den beteiligten Organisationen wird als ausgezeichnet beschrieben. Auftretende Probleme würden rasch und im Einvernehmen gelöst.

Der Maßnahmenträger

Die Kursleitung ist prinzipiell offen für Kritik und in der Lage mit Änderungen darauf zu reagieren. So findet gegenwärtig der Samstag-Unterricht nur mehr bei Bedarf statt.

An der Maßnahme können auch Beschäftigte von Siemens teilnehmen. Daher können zumindest vereinzelt Mitnahmeeffekte auf Seiten des Maßnahmenträgers nicht ausgeschlossen werden.

Kosten-Nutzen-Analyse

Unter den Bedingungen des Jahrganges 1999/2000 würde sich die Maßnahme in knapp 12 Jahren amortisieren. Die lange Amortisationszeit ergibt sich vor allem durch das ungünstige Verhältnis von AbsolventInnenanzahl zu Maßnahmenkosten. Eine Erhöhung der AbsolventInnenanzahl auf 40 Personen würde zu einer rechnerischen Verkürzung der Amortisationszeit um 4 Jahre führen.

Empfehlungen und Entwicklungspotenziale

- Erhöhung der TeilnehmerInnenzahl oder Redimensionierung des Kursdesigns inklusive Kurskosten zur Erhöhung der fiskalischen Effizienz.
- Verstärkte Bemühungen seitens der RGS, Personen aus der Hauptzielgruppe der Übertrittsgefährdeten zuzubuchen. Es könnte aber auch die Zielgruppe neu definiert und z.B. auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen ausgeweitet werden.

- Um Missverständnisse und Enttäuschung bezüglich der Zuweisung der TeilnehmerInnen aus dem Grundlehrgang zu den beiden Fachrichtungen zu vermeiden, sollte von Anfang an klargelegt werden, dass dazu ein mehrstufiges Testverfahren angewandt wird und die Wünsche der TeilnehmerInnen nur bedingt Einfluss auf die Entscheidung haben.
- Eine grundlegende Neuorganisation der Kurszeiten sollte angedacht werden: Erhöhung der wöchentlichen Stundenanzahl von Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen, dadurch insgesamt eine Verkürzung dieser Selektionsphase von 5 auf 3 Monate; Verlängerung des Hauptlehrgangs um diese zwei Monate auf 14 Monate wodurch eine 5-Tage-Woche mit max. 45 Stunden möglich wäre. Zur Erledigung von Amtswegen ohne Vorlage einer Zeitbestätigung oder zur individuellen Regeneration der TeilnehmerInnen wird für den Hauptlehrgang ein frei verfügbares „5-Tage-Guthaben“ vorgeschlagen (obwohl dies der gegenwärtigen gesetzlichen Lage widerspricht). Eine geringfügige Verkürzung des Aufbaulehrgangs könnte ebenfalls diskutiert werden.
- In Bezug auf die von den TeilnehmerInnen kritisierte Betreuung durch den Maßnahmenträger wird angeregt, eine Aufgabentrennung und gegebenenfalls eine Ausgliederung dieser Aufgaben (Betreuung bei Problemen, Vertrauensperson) in Betracht zu ziehen.

Nutzen der Maßnahme

Die FAIA Metall Chemie hat hohen arbeitsmarktpolitischen Nutzen, da sie durch die formale Ausbildung und Qualifizierung eine nachhaltige Erwerbstätigkeit bislang gering qualifizierter Personen fördert. Dadurch wird auch ein Beitrag zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit geleistet.

8.2 Summary

Description of the program

Goal of this training measure is to train and educate persons with a high probability for being unemployed due to a low qualification profile in the area of the regional department of metal/chemistry. These persons are trained to become skilled workers for communication technology within second-chance education. This measure is designed to take 25 months and consists of 4 parts: introductory seminar, preparatory training, main course of instruction, and additional course. The main instructory course takes one year and ends with taking a special exam (Facharbeiterprüfung). This measure is being realised by Siemens AG Austria. It is financed by the labour market service Vienna (AMS Vienna) with financial support from the National Action Plan for Employment (NAP) and the European Social Fund (ESF).

Methods used

The following qualitative and quantitative evaluation methods were used:

- literature research
- interviews with representatives of financing organisations, as well as representatives of the realising organisation
- structured interviews with 10 (out of 12) degree holders (main course)
- additional qualitative interviews with 7 degree holders and 3 drop outs
- analysis of feed-back questionnaires
- secondary data analysis (AMS statistics)

Results

Description of participants

Within the years 1999/2000, 12 persons were able to gain the degree for the main course of instruction. 10 males and 2 females with an average age of 31 succeeded. Their average time of being unemployed before participating in this measure was 21 months.

Participant's satisfaction

The participants showed overall content with the organisation of the measure. Especially the fact of having remote course support on site by the AMS was highly appreciated.

Didactics provided by trainers and course management was also seen as being very good. Participants had the feeling of being supported by a professional staff. On the other hand, personal relations with the staff seemed to lack. The relationship between trainers and trainees is marked by a very traditional hierarchical system.

Participants had to work 52 hours per week, as well as on Saturdays. This is a high stress factor for them. On the other hand this high profile of measure was enhancing their self-confidence, as it is difficult to fulfill those requirements.

Comparison to other programs

Compared to other measures being realised in Vienna, this measure is being evaluated as not too good in many areas. Participants see a lack of information provided by the course management, requirements for success are much higher, the climate within the group is not as good as in other measures, and support by course management is partly lacking. In addition to that, participants within the Siemens measure are confronted with higher-than-average personal problems.

On the other hand participants believe the measure to be highly valuable for their vocational future.

Registration for the program by AMS

The target group of persons with a high probability of being long-term unemployed is not reached successfully. Instead, long term unemployed persons are booked for this measure by the AMS. In addition, the planned number of participants could not be reached. Instead of 40 persons, only 34 participated. Also women could not be reached as planned, 50% were planned, only 12% participated.

Placement and goals for qualification

All participants who were able to finish the main course of instruction also were able to take the exam. All participants had the feeling of being well prepared for taking this exam. The average is about 90%. In this course only 70% could be achieved so far. Overall, it can be said that the name SIEMENS does help to find jobs for participants.

Co-operation of participating institutions

Co-operation and communication within participating organisations is very good. Any arising problems are solved instantly.

Course Management and Organisation by SIEMENS

Course management is open to criticism and is able to react accordingly. For instance, Saturday courses now only take place on demand, but no longer on a regular basis.

As also employees of Siemens are able to participate within this measure, it is possible to use this measure as an inhouse-course.

Cost effectiveness

On the basis of the years 1999/2000 this measure would reach its point of amortisation within 12 years. This is based on the relationship of successful participants to overall costs. If the number of 40 participants (as planned in the proposal of the program) the point of amortisation could be reached 4 years earlier.

Recommendations and development potential

Raise of number of participants or re-design of course in order to achieve higher fiscal efficiency;

Higher efforts by the regional labour market department to place persons with a high probability of being long-term unemployed within this course. On the other hand it would also be possible to change the target group and explicitly include long-term unemployed persons.

In order to avoid misunderstandings and frustration of participants it might be useful to make it clear that the allocation of participants to the two parts is being done with the help of a special test. The individual's wishes are therefore not being taken into account.

The course's schedule might be redesigned: shortening of introductory seminar and preparatory training by 2 months, in return extension of the main course of instruction by 2 month and at the same time reduction of working hours to a maximum of 45 hours per week; discussion of a 5-day-credit at the free disposal of each participant

Concerning personal support, the explicit splitting of this from other organisational support might prove useful.

Benefit of the program

The project supports persons with low qualification profiles to gain formal qualifications and therefore to have a higher probability of being integrated in the labour market on a sustainable and long term base.

8.3 Beschreibung der Maßnahme

Bei der Maßnahme handelt es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme zum/zur FacharbeiterIn für Kommunikationstechnik im Rahmen des zweiten Bildungsweges. Für die Umsetzung der Vermittlung des Lehrstoffs der im Regelfall dreieinhalbjährigen Lehrausbildung wurde ein Modell mit modularem Aufbau gewählt. Dieses besteht de facto aus vier Modulen (Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang). Die Lehrabschlussprüfung bildet dabei das Ende des dritten Moduls. Bei der FacharbeiterInnenintensivausbildung³⁴ zum/zur KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation handelt es sich um einen integralen Bestandteil der Maßnahme „FacharbeiterInnenintensivausbildung: ElektromechanikerIn für Schwachstrom und KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation“. Da jedoch nur der Teil der KommunikationstechnikerInnenausbildung aus Mitteln des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) gefördert und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, bezieht sich die Evaluierung lediglich auf diesen Bereich, der Teil 1 des Hauptlehrgangs darstellt.

Der modulare Aufbau beider Maßnahmen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen machen jedoch eine Darstellung des gesamten Maßnahmenablaufs erforderlich. Zwei Gründe sind hierfür von besonderer Bedeutung:

- *Sämtliche* TeilnehmerInnen der FacharbeiterInnenintensivausbildung durchlaufen vor Eintritt in den Hauptlehrgang gemeinsam mit den TeilnehmerInnen des zweiten Teils die Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen. So bilden auch die Prüfungen am Ende der Vorbereitungsveranstaltung die Voraussetzung für die Aufnahme in den Hauptlehrgang. Im Fall der FAIA des 2. BW werden die Module beim AMS getrennt beantragt und getrennte Kostenvoranschläge gelegt. Insofern bestünde die Möglichkeit des Quereinstiegs in die einzelnen Maßnahmen. De facto erfolgt jedoch von Seiten des AMS die Zubuchungspraxis ausschließlich in Hinblick auf die Gesamtmaßnahme.
- Die *Integration in den Arbeitsmarkt* erfolgt erst während oder nach Beendigung des Aufbaulehrgangs, den nahezu sämtliche TeilnehmerInnen besuchen. Es kann davon ausgegangen werden, dass erst diese Vorgangsweise zu einer Vermittlungsquote von rund 80% führt.

³⁴

Im Folgenden wird FacharbeiterInnenintensivausbildung mit FAIA abgekürzt.

Tabelle 67: Die Module des Lehrgangs

Module des Lehrgangs
4 Informationsveranstaltungen
2 Vorbereitungsveranstaltungen
Hauptlehrgang (6 Monate Grund- und 6 Monate Fachausbildung)
Aufbaulehrgang

8.3.1 Entstehungsgeschichte, Konzept und Zielgruppe

Die Ausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn hat zum Ziel, Personen mit Hauptschulabschluß innerhalb kurzer Zeit zu FacharbeiterInnen zu qualifizieren. In ihrer Grundstruktur besteht die Maßnahme bei Siemens Austria seit den frühen 70er Jahren, wobei sie laufend den sich verändernden Rahmenbedingungen und Arbeitsmarkterfordernissen angepasst wurde. Seit 1998 besteht für die TeilnehmerInnen im Rahmen des Hauptlehrgangs der Ausbildung die Möglichkeit, neben der FAIA zum/zur ElektronikerIn die FAIA zum/zur KommunikationstechnikerIn zu absolvieren. Für die Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen und die Vermittlung des komprimierten Lehrstoffes wurde ein vierstufiges Modell entwickelt, bestehend aus 1.) Informationsveranstaltung, 2.) Vorbereitungsveranstaltung, 3.) Hauptlehrgang und 4.) Aufbaulehrgang. Der Hauptlehrgang selbst ist wiederum unterteilt in eine Grundausbildung, welche sämtliche TeilnehmerInnen gemeinsam besuchen. Erst nach sechs Monaten findet die Trennung in die beiden Fachrichtungen statt. Nach einem weiteren halben Jahr absolvieren die TeilnehmerInnen die Lehrabschlussprüfung. In der Regel wechseln nahezu sämtliche TeilnehmerInnen, die erfolgreich abschließen, in die ebenfalls nach Fachrichtungen geteilte Aufbaumaßnahme. Diese bildet gleichsam eine Weiterführung der Fachausbildung und endet nach acht Monaten. Sämtliche Module werden bei der Firma Siemens in Wien durchgeführt.

Der Hauptlehrgang und der Aufbaulehrgang werden für jeweils 40 Personen beantragt. Zu den Informationsveranstaltungen 1999 wurden ca. 80 Interessenten zugebucht. Die Zubuchung der TeilnehmerInnen erfolgt durch die zentrale Kursbetreuung der Regionalen Geschäftsstelle (RGS). Die Problematik der Selektion betrifft in erster Linie die Überprüfung der Voraussetzungen der potentiellen TeilnehmerInnen. Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin und Lernfähigkeit sind in Vorgesprächen nur schwer abschätzbar. Als Zielgruppe angeschrieben werden daher grundsätzlich Personen mit Hauptschulabschluss, die über keinen Lehrabschluss verfügen. Die Zubuchung der InteressentInnen entlang lediglich eines Kriteriums, des fehlenden Lehrabschlusses bzw. des Wunsches nach einem Lehrabschluss im Bereich Metall-Chemie verweist auf die allgemeinen Schwierigkeiten, geeignete TeilnehmerInnen für die Ausbildung zu finden.

8.3.2 Module des Lehrgangs

Aufgrund weitgehender inhaltlicher und organisatorischer Überschneidungen scheint es sinnvoll, die hier zu evaluierende Maßnahme (FAIA zum/zur KommunikationstechnikerIn) zunächst gemeinsam mit sämtlichen Modulen des Lehrgangs darzustellen. Die folgende Tabelle gibt einen detaillierten Überblick über die einzelnen Module und den Verlauf der Maßnahme im Schulungsjahr 1999/2000. Aus ca. 80 interessierten Personen wurden 34 für den Hauptlehrgang ausgewählt, davon absolvierten 24 erfolgreich die Facharbeiterprüfung.

Tabelle 68: Module und Schulungsverlauf

Modul	Dauer	Personen begonnen/ angetreten	Drop-out bzw. Job	Personen teilnehmend/ abgeschlossen
4 Informationsveranstaltungen	je 28 Stunden Sept.-Okt. 1999	ca. 80	20	
2 Vorbereitungsveranstaltungen	je 93 Stunden Okt. 1999-Jän. 2000	ca. 60	24	
Hauptlehrgang:				
- Grundausbildung	08.02.99-24.07.99	34	7	
- Fachausbildung	26.07.99-06.02.00	27	3 / 2KT, 1EL	24
Facharbeiterprüfung	Februar 2000	24 ³⁵		24
Aufbaulehrgang	8 Monate	23	11	12

Die gesamte Maßnahme beginnt jeweils im September mit vier zeitlich versetzt abgehaltenen Informationsveranstaltungen. Jede dieser Veranstaltungen erstreckt sich über zwei Wochen, wobei an acht Nachmittagen die TeilnehmerInnen in der Zeit zwischen 12 und 15 Uhr über Inhalte, Lehrumfang und Zielsetzung der FAIA informiert werden. Die Informationsveranstaltung zielt inhaltlich auf eine Auseinandersetzung der InteressentInnen mit den zukünftig an sie gestellten Anforderungen. Diese betreffen in erster Linie die hohe zeitliche Belastung und das umfangreiche Lernpensum, das die TeilnehmerInnen zu bewältigen haben. Bereits in diesem Modul geht es neben der Information schon um eine erste Selektion der TeilnehmerInnen.

Im Anschluss daran findet in der Zeit von Oktober bis Jänner eine Vorbereitungsveranstaltung statt. Dieses Modul wird zweigeteilt, jeweils Montag und Mittwoch sowie Dienstag und Donnerstag, durchgeführt. Die Vorbereitungsveranstaltung dient der fachlichen Vorbereitung

³⁵

Laut dem Projektleiter der Maßnahme konnte ein Kommunikationstechniker trotz Verlassen des Kurses zur FacharbeiterInnenprüfung antreten, bestand jedoch die Prüfung nicht. Insgesamt traten also 25 Personen an.

der InteressentInnen auf den folgenden Hauptlehrgang. Den Abschluss bildet ein, speziell an die Erfordernisse der FAIA angepasster Aufnahmetest sowie das „Sechs-Augen-Gespräch“³⁶.

Der einjährige Hauptlehrgang ist in eine Grund- und eine Fachausbildung unterteilt. Die Lehrinhalte der Grundausbildung betreffen Grundlagen der Mechanik, Elektrotechnik, Elektronik und Digitaltechnik. Während der Fachausbildung wird im Bereich Kommunikationstechnik Programmierung und Nachrichtentechnik unterrichtet. Die wöchentliche Anwesenheitszeit beträgt insgesamt 54 Stunden. Unterrichtet wird von Montag bis Freitag zwischen 6:45 Uhr und 16:30 Uhr sowie Samstags von 6:45 Uhr bis 12:00 Uhr. Um dem Unterricht in entsprechender Weise folgen zu können, muss der Stoff von den TeilnehmerInnen in der Freizeit geübt werden. Im Grundlehrgang, der von allen TeilnehmerInnen gemeinsam besucht wird, stehen theoretische Grundlagenfächer, die das Hauptschulwissen der TeilnehmerInnen vervollständigen, ebenso am Programm wie praktische Tätigkeiten aus dem Bereich Metallverarbeitung. Im zweiten Teil des Hauptlehrgangs erfolgt eine fachliche Spezialisierung in zwei getrennten Übungsgruppen. Ziel ist es, die TeilnehmerInnen auf zwei unterschiedliche Facharbeiterprüfungen vorzubereiten. Generell gilt die Ausbildung zur/zum KommunikationstechnikerIn als die anspruchsvollere Maßnahme. Auch die entsprechende Prüfung dürfte eine höhere Leistung erfordern.

Ungeachtet dessen, dass theoretisch ein direkter Einstieg in den Hauptlehrgang möglich wäre, durchliefen seit ca. 10 Jahren sämtliche TeilnehmerInnen sowohl die entsprechenden Informations- als auch Vorbereitungsveranstaltungen. Die positiv abgeschlossenen Prüfungen, Tests und Gespräche am Ende der Vorbereitungsveranstaltung bilden de facto die Voraussetzungen für die Teilnahme am Hauptlehrgang. Erleichtert wird der Gang "in medias res" der FAIA durch die beiden Veranstaltungen zudem aus psychologischen Gründen: Clearingprozesse, Aufarbeitung der Arbeitslosigkeit oder Gruppenkonsolidierungsphasen entfallen im Hauptlehrgang gänzlich bzw. können stark reduziert werden. Darüber hinaus stellen die beiden Module eine informelle Zugangsbarriere zur FAIA für all jene dar, die vom AMS zu den Vorbereitungsveranstaltungen nicht zugewiesen wurden.

Praktisch alle AbsolventInnen des Hauptlehrganges (23 von 24) haben nach bestandener FacharbeiterInnenprüfung den am selben Schulungsort angebotenen Aufbaulehrgang besucht. Im Rahmen des Aufbaulehrgangs werden die TeilnehmerInnen im Bereich computergestützte Informationstechnologie unterrichtet. Zudem wird technisches Englisch gelehrt, und die TeilnehmerInnen erhalten ein Bewerbungstraining. Dass nahezu sämtliche TeilnehmerInnen in den Aufbaulehrgang überwechselten, ist kennzeichnend für die enge Verbindung beider Module.

³⁶

Das „Sechs-Augen-Gespräch“ bezeichnet ein Gespräch zwischen TeilnehmerIn, TrainerIn und AMS-BetreuerIn. Es findet am Ende des Vorbereitungskurses statt und dient, neben dem durchgeführten Test, der Feststellung der Eignung des/der TeilnehmerIn.

Zum zweiten ist darauf hinzuweisen, dass der Aufbaukurs im Gegensatz zu den anderen Modulen nicht öffentlich beworben wird, also de facto nur ehemalige TeilnehmerInnen des Hauptlehrganges nach bestandener FacharbeiterInnenprüfung daran teilnehmen können.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass mit wechselnden Gewichtungen alle an der Organisation und Durchführung beteiligten AkteurInnen (AMS und Siemens) die FacharbeiterInnenintensivausbildung (den Hauptlehrgang) als eines von insgesamt vier Modulen einer Gesamtmaßnahme verstehen.

8.3.3 Modifikationen im Bereich der Ausbildung

Im Bereich der FAIA wurde 1998 die Ausbildung des Starkstrommonteurs durch die des/der KommunikationstechnikerIn ersetzt. Mit dieser Änderung wurde zum einen den Ergebnissen einer Studie des Institutes für Arbeitsmarktforschung (IFA) Rechnung getragen, die Entwicklungspotentiale im Telekommunikationssektor prognostizierte. Zum anderen wurden die Schulungsinhalte entsprechend der Kommunikationstechnik-Ausbildungsordnung aktualisiert³⁷. Das neu entstandene Berufsbild des/der ElektronikerIn³⁸ führte mit Beginn des Jahres 2000 zu einer Änderung der FAIA zum/zur ElektrikerIn für Schwachstrom. Diese wurde durch die FAIA zum/zur ElektronikerIn ersetzt. In Zusammenhang mit diesen Änderungen wurde auch die Aufbaumaßnahme in zwei mit der FacharbeiterInnenausbildung korrespondierende Aufbaulehrgänge aufgeteilt. Diese führen nunmehr die Bezeichnungen Kommunikationstechnik und Elektronik.

Weiter zurückliegende Änderungen betreffen die Einführung von Praktika 1996 im Rahmen des Aufbaulehrgangs. Diese Praktikumsphasen wurden vom AMS angeregt und vom Maßnahmenträger in den Lehrplan integriert. Seit 1996 werden – einer Initiative von Siemens folgend – die Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen vom Maßnahmenträger selbst durchgeführt. Bis dahin wurden diese vom Fachausschuss der Mechaniker abgehalten.

Seit Juni 2000 wird entsprechend dem aktuellen Bedarf nur noch an zwei Samstagen in der Woche unterrichtet. Die entfallenen Stunden werden an Freitagen eingearbeitet, sodass die Wochenstundenanzahl unverändert blieb.

³⁷ Vgl. Kommunikationstechnik-Ausbildungsverordnung, (BGBl. II, Nr. 268/1997)

³⁸ Vgl. Elektronik-Ausbildungsverordnung, (BGBl. II, Nr. 330,1999)

8.3.4 Kosten der Maßnahme

Die Kosten für die gesamten drei Module der FAIA zur/zum KommunikationstechnikerIn und zum/zur ElektronikerIn wurden mit ATS 14.528.387,- veranschlagt. Davon entfallen ATS 81.200,- auf die vier Informationskurse, ATS 124.920,- auf die beiden Vorbereitungsveranstaltungen, ATS 8.877.121,- auf die Elektronikerausbildung und ATS 5.445.146,- auf den Fachlehrgang für Kommunikationstechnik.

Von den Gesamtkosten des Kommunikationstechniklehrganges wurden ATS 4,230.362,- für Personal, ATS 1,206.984,- für Sachaufwand und ATS 7.800,- für Referentenbesprechungen veranschlagt.

8.4 Methodenkonzept und Ablauf der Erhebung

8.4.1 Quantitative und qualitative TeilnehmerInnen-Befragung

Die Befragung der TeilnehmerInnen³⁹ der FAIA zum/zur KommunikationstechnikerIn erfolgte durch einen standardisierten Fragebogen und durch qualitative Interviews. Die Interviewfragen zur qualitativen Befragung entsprachen thematisch den Programmfragen des standardisierten Instruments und dienten zur Vertiefung und Erweiterung der durch den Fragebogen gewonnenen Erkenntnisse. Gefragt wurde in beiden Fällen nach Zugang und Vorinformation, Gründen für die Teilnahme, Zufriedenheit in Hinblick auf Qualifizierung, Prüfungsvorbereitung und Ausstattung, Bewerbungsverlauf und diesbezüglicher Unterstützung, Einschätzung der Maßnahme (einschließlich des Aufbaulehrgangs) für die berufliche Zukunft, nach der psychosozialen Situation in Hinblick auf die persönliche und finanzielle Situation, nach möglichen Problemen, Verbesserungsvorschlägen sowie den Sozialdaten der TeilnehmerInnen.

Der Ablauf der TeilnehmerInnenbefragung

Für den vorliegenden Bericht wurden zehn standardisierte Befragungen von MaßnahmenteilnehmerInnen sowie drei mündliche Interviews mit KursabbrecherInnen durchgeführt. Von den zwölf KommunikationstechnikerInnen, die die FacharbeiterInnenausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn abgeschlossen hatten, konnten sieben TeilnehmerInnen sowohl schriftlich als auch mündlich direkt beim Maßnahmenträger befragt werden. Diese Personen besuchten zum Zeitpunkt der Befragung den Aufbaulehrgang. An die fünf bereits vermittelten ehemaligen TeilnehmerInnen wurden standardisierte Fragebögen verschickt. Davon wurden drei Fragebögen zurückgesandt, so dass für den vorliegenden Bericht zehn standardisierte Fragebögen statistisch ausgewertet werden konnten.

³⁹

Falls nicht anders angegeben ist n=10

Tabelle 69: Interviews mit den TeilnehmerInnen

Interviews mit Maßnahmen-TeilnehmerInnen	
KommunikationstechnikerInnen:	Hauptlehrgang-AbbrecherInnen:
7 standardisierte Interviews mit mündlichem qualitativem Teil 3 standardisierte schriftliche Interviews (postalisch)	3 qualitative Interviews
Gesamt: 13 TeilnehmerInneninterviews	

Obwohl für die Terminvereinbarung zur mündlichen Befragung sämtliche Mobil- und Festnetznummern der fünf ehemaligen TeilnehmerInnen überprüft wurden bzw. versucht wurde, die aktuelle Telefonnummer herauszufinden, konnte in zwei Fällen keine korrekte Telefonnummer eruiert werden. Nur drei Personen konnten telefonisch erreicht werden. Davon gab eine an, am nächsten Tag auf Urlaub zu fahren, eine Person meldete sich trotz mehrmaliger Anrufe und Mitteilungen auf den Anrufbeantworter nicht und eine Person kam zwei Mal nicht zum vereinbarten Interviewtermin. Mündlich befragt konnten daher nur jene sieben Personen werden, die zum Zeitpunkt der Erhebung am Aufbaulehrgang teilnahmen.

Darüber hinaus wurden mittels Leitfadens auch Personen befragt, die die Maßnahme abgebrochen hatten. Es wurde versucht, sämtliche Personen, die die FAIA zum/zur KommunikationstechnikerIn und ElektronikerIn abgebrochen hatten, zu befragen. Auch in diesem Fall gestaltete sich das Feststellen der Telefonnummern als schwierig und die Nachforschungen führten nur teilweise zum Erfolg. Zwei Personen haben eine Geheimnummer, zwei weitere Personen verfügten laut Auskunft und dem elektronischen Telefonbuch der Telekom über keinen Eintrag, bei einer weiteren Person erwiesen sich die Telefonnummern als nicht mehr aktuell und eine Person konnte trotz mehrmaliger Versuche nicht erreicht werden. Interviewt werden konnten schließlich drei Personen, die die Maßnahme abgebrochen hatten.

8.4.2 Qualitative ExpertInnenbefragung

Die qualitative Befragung der ExpertInnen hatte zum Ziel, die Maßnahme aus den unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten AkteurInnen her zu beleuchten, um eine möglichst genaue Einschätzung über die Ziele und die Ergebnisse der Maßnahme zu erhalten.

Die Befragung wurden anhand von Leitfäden mit offenen Fragen zu zentralen Problemstellungen der Maßnahme durchgeführt. Diese betrafen zum einen das Konzept und die Organisation der Maßnahme (externer Bereich), zum anderen den Maßnahmenablauf selbst (interner Bereich). Dem externen Bereich wurden Fragen bezüglich Kooperation, Kosten, Zubuchung und Verbesserungsmöglichkeiten sowie die Frage, in wieweit die FAIA als

ein Modul einer Gesamtmaßnahme in sinnvollerweise betrachtet werden kann, zugeordnet. Im Kontext des Maßnahmenablaufs wurden Fragen bezüglich der Vermittlung, der TeilnehmerInnenprobleme und Betreuung, Anpassungen an die Maßnahme sowie mögliche Schwierigkeiten erörtert. Entsprechend den Funktionen der ExpertInnen wurden die genannten Problemstellungen in den Leitfäden unterschiedlich gewichtet und entlang funktionsbezogener Themenbereiche ergänzt. Auf diese Weise wurde zum einen die Einschätzung sämtlicher ExpertInnen zu den zentralen Thematiken erhoben und zum anderen den unterschiedlichen Perspektiven Rechnung getragen.

Interviewt wurden auf Trägerseite der Projektleiter der Maßnahme und der Kursleiter⁴⁰ sowie auf Seiten des AMS die stellvertretende Abteilungsleiterin der Förderabteilung, die zuständigen Sachbearbeiterinnen der Landesgeschäftsstelle (LGS) und die zentrale Kursbetreuerin der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) Metall-Chemie.

Tabelle 70: Interviews mit den ExpertInnen

Interviews mit ExpertInnen des AMS	
Funktion	Institution
Stellvertretende. Abteilungsleiterin	AMS Wien, LGS Abt. VII Förderungen
Sachbearbeiterin	AMS Wien, LGS Abt. VII Förderungen
Zentrale Kursbetreuerin (2 Termine)	AMS Wien, RGS Metall-Chemie

Interviews mit Experten bei Siemens	
Funktion	Institution
Projektleiter	Siemens
Kursbetreuer	Siemens

⁴⁰

Die Kursleiter sind sowohl als Administratoren als auch als Trainer der Maßnahmen tätig.

Der Ablauf der ExpertInnenbefragung beim AMS

Stellvertretende Abteilungsleiterin

Ursprünglich war geplant, ein Interview mit dem Abteilungsleiter der Förderabteilung der LGS Wien, zu führen. Da er selbst aus terminlichen Gründen aber nicht für ein Gespräch zur Verfügung stehen konnte, wurde seine Stellvertreterin interviewt. Diese merkte bereits bei der telefonischen Terminvereinbarung an, über die Maßnahme nur wenig Bescheid zu wissen. Entsprechend dieser Vermutung konnten auch zur Einschätzung der Maßnahme aus Sicht der Förderabteilung relativ wenig Informationen in Erfahrung gebracht werden. Im Interview mit der stellvertretenden Abteilungsleiterin konnten jedoch wesentliche Informationen betreffend die Frage nach der, von der RGS Metall-Chemie festgelegten förderbaren Zielgruppe der Maßnahme gewonnen werden. Im Zentrum des Interviews stand daher auch die Frage nach der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung der Maßnahme sowie den dafür verantwortlichen AkteurInnen betreffend Festlegung und Umsetzung. Einen zweiten Schwerpunkt bildete das Thema Förderungen von Maßnahmen im Bereich Neuer Technologien.

Sachbearbeiterin Förderungen

Im Interview mit der Sachbearbeiterin für Förderungen interessierte besonders die Frage nach der Zusammensetzung der Fördermittel der KommunikationstechnikerInnenausbildung sowie nach möglichen Spezifika für den Bereich der NAP-Finanzierung. Damit in Zusammenhang stehend wurde auch nach den Gründen für die Kalkulation der Maßnahme in vier Modulen gefragt. Einen weiteren Themenbereich bildete die Frage nach der Kostenkalkulation von Siemens. Zudem wurde erörtert, welche weiteren Personen mit der Finanzgebarung der Maßnahme betraut sind.

Zentrale Kursbetreuerin

Die Zielgruppe der Maßnahme und ihre Auswahl durch das AMS bildete ein erstes zentrales Thema des Interviews. In diesem Zusammenhang wurde auch nach den Erfahrungen mit den TeilnehmerInnen in der Kursmaßnahme sowie nach deren Berufskarriere nach Beendigung der Qualifizierung gefragt. Weiters interessierte die Zusammenarbeit zwischen der Regionalen Geschäftsstelle und dem Maßnahmenträger sowie die Geschichte der Maßnahme selbst.

Bezüglich der Zubuchungspraxis, insbesondere zum Thema Frauenquote, wurde die zentrale Kursbetreuerin der Maßnahme, ein zweites Mal interviewt.

Der Ablauf der ExpertInnenbefragung bei Siemens

Projektleiter

Das erste ExpertInneninterview wurde mit dem Projektleiter der Maßnahme, durchgeführt. Das Interesse war auf zwei Schwerpunkte gerichtet: Zum einen wurden grundlegende Informationen über Träger, Zielsetzung, Ablauf und Inhalte gesammelt, um zu einer Einschätzung des Umfeldes der Maßnahme zu gelangen. Diese Erkenntnisse bildeten die Grundlage für die weitere Ausarbeitung der Fragestellungen für die Leitfäden der AMS-ExpertInnen und der Siemens-Kursbetreuer. Zum anderen wurde nach der Geschichte der Maßnahme, den im Zeitablauf getroffenen Anpassungen, dem Konzept sowie nach der TeilnehmerInnenstruktur gefragt. Darüber hinaus interessierten auch die Berufschancen der TeilnehmerInnen und deren Integration in den Arbeitsmarkt.

Zusätzlich wurden während der gesamten Projektlaufzeit telefonisch und via e-mail Informationen zu aktuell auftretenden Fragen eingeholt.

Kursbetreuer

Im Zentrum des Interviews mit dem Kursbetreuer standen Fragen nach der Struktur und dem Ablauf eines Kurstages sowie dem Programm der Maßnahme. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Fragen zu den TeilnehmerInnen, ihren Voraussetzungen in Hinblick auf die Maßnahme aus TrainerInnensicht und ihren möglichen Schwierigkeiten während eines Kurses. Damit in Zusammenhang wurde auch nach dem Betreuungsangebot für die TeilnehmerInnen bei Problemen sowie bei der Arbeitsplatzsuche gefragt.

Für den Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen wurden mehrere Telefonate mit den Ausbildungsmeistern beim Maßnahmenträger Siemens-München und Siemens-Rostock durchgeführt. Informationen betreffend der Maßnahmenförderung und den Fördervoraussetzungen der TeilnehmerInnen in Deutschland konnten in Gesprächen mit dem Abschnittsleiter für Arbeitsvermittlung und -beratung und dem Abschnittsleiter für Berufsberatung des Arbeitsamtes in München gewonnen werden.

8.5 Vergleichbare Maßnahmen

Um zu einer differenzierteren Einschätzung der Siemens-FacharbeiterInnenintensivausbildung zu gelangen, wurden inhaltlich weitgehend ähnliche Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland zum Vergleich herangezogen. Diese Maßnahmen kennzeichnet, dass sie ebenfalls im Rahmen des zweiten Bildungsweges arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen zu FacharbeiterInnen qualifizieren. Die Ausbildungen werden von den Arbeitsämtern gefördert, von Bildungsträgern durchgeführt und durch die deutsche Industrie- und Handelskammer (IHK) zertifiziert. Für den folgenden Vergleich wurde eine Maßnahme ausgewählt, die in wesentlichen Punkten mit der österreichischen Maßnahme bei Siemens übereinstimmt. Es handelt sich um die Ausbildung zum/zur Kommunikationselektroniker/in Fachrichtung Telekommunikation⁴¹, die ebenfalls von der Firma Siemens angeboten wird.

Um eine möglichst weitreichende Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Durchführung der Maßnahmen bei der Siemens-AG an den Standort München und Rostock recherchiert⁴². Darüber hinaus wird auch eine ähnliche Maßnahme der Handwerkskammer Aachen zum Vergleich herangezogen. Im Folgenden werden die Ähnlichkeiten sowie die Unterschiede zwischen der österreichischen und der deutschen FacharbeiterInnenintensivausbildung dargestellt. Dies erfolgt entlang der Aspekte:

- Inhalt
- Dauer
- Transferleistung/Zubuchung durch das Arbeitsamt
- Zielgruppe/TeilnehmerInnen
- Aufnahmeverfahren
- Vermittlung

Inhalt

⁴¹ Das Berufsbild wird den industriellen Elektroberufen zugeordnet. Vgl. Home-Page der Bundesanstalt für Arbeit, Die Datenbank für Aus- und Weiterbildung, <http://www.arbeitsamt.de/hst/index.html>

⁴² Durchgeführt wurden neben einer Internetrecherche der Veranstaltungsbeschreibungen einiger deutscher Maßnahmenträger einschließlich Siemens auch Telefonate mit dem Umschulungsverantwortlichen und dem Zuständigen für die technische Bildung, welcher zudem als Ausbildungsmeister bei Siemens-München tätig ist sowie mit dem Ausbildungskordinator und Ausbilder bei Siemens in Rostock. Zudem wurden Telefonate mit den zuständigen Personen beim Arbeitsamt in München geführt.

Die Lehrinhalte der österreichischen Ausbildung sind über weite Strecken mit jenen der deutschen Qualifizierungsmaßnahme vergleichbar, es werden jedoch unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass es sich um verwandte, jedoch nicht idente Berufsbilder handelt. Während in Österreich der Grundlagenunterricht unter anderem Physik fokussiert, werden in Deutschland Arbeitsrecht, Datenschutz und das Lesen und Zeichnen von (Schalt)Plänen trainiert. Im Rahmen der österreichischen Maßnahme stehen Programmierung und EDV im Mittelpunkt, demgegenüber spielt bei der deutschen Maßnahme der Bereich Regeltechnik und die handwerkliche Praxis eine größere Rolle. Beide Ausbildungen können betreffend ihrer Anwendungsmöglichkeiten dem IT-Bereich zugeordnet werden, wobei die Ausbildung in Österreich eine wesentlich stärkere Software-Orientierung erkennen lässt.

Dauer

Hinsichtlich der Kursdauer besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen der österreichischen Maßnahme und den Maßnahmen in Deutschland. Während die Grund- und Fachausbildung der Wiener Siemensmaßnahme 12 Monate umfasst, dauern die betrachteten Maßnahmen in Deutschland 24 Monate, wobei die TeilnehmerInnen in diesem Zeitraum auch ein ca. halbjähriges Praktikum absolvieren. Der Ausbildungszeitraum für Umschulungen zum/zur FacharbeiterIn ist in Deutschland gesetzlich geregelt und darf zwei Jahre nicht überschreiten. Gleichermaßen schreibt die IHK das Praktikum von ca. sechs Monaten vor. Die Umschulungszeit wird von sämtlichen betrachteten deutschen Maßnahmenträgern voll ausgeschöpft, ungeachtet dessen würden einzelne AkteurInnen eine Verlängerung begrüßen.⁴³ So hält der Ausbildungsmeister und Leiter der Technischen Bildung der Siemens-AG in München die zweijährige Qualifizierungszeit für „unbedingt erforderlich“ und ist überzeugt, dass die Umschulung „wenn möglich, ein halbes Jahr länger dauern“⁴⁴ sollte. Dem Arbeitsamt München ist bekannt, dass die IHK gleichermaßen eine Verlängerung der Umschulungszeit um ein Jahr befürworten würde, da sich dies nach deren Einschätzung günstig auf die FacharbeiterInnenqualifizierung auswirken würde.

Die längere Gesamtdauer der deutschen Maßnahmen wirkt sich auch wesentlich auf die täglichen Ausbildungszeiten aus. Während in Wien die wöchentliche Anwesenheitsdauer 54 Stunden beträgt (Montag bis Freitag von 6:45 Uhr bis 16:30 Uhr und zusätzlich Samstags bis 12:00 Uhr), dauert die Schulungswoche bei Siemens in München etwas mehr als 39 Stunden (Montag bis Donnerstag von 7:45 Uhr bis 16:00 Uhr und Freitags von 7:45 Uhr bis 14:00 Uhr).

Transferleistung/Zubuchung durch das Arbeitsamt

⁴³ Dies entspräche einer Angleichung der Umschulungs- an die Regelausbildungszeit, die im allgemeinen 3 Jahre beträgt.

⁴⁴ Die Ausbildung in den deutschen Maßnahmen kann um ein Jahr verkürzt werden, sofern die Absolvierung bestimmter Berufsfachschulzeiten nachgewiesen wird.

Wie in Österreich werden auch bei Siemens-Rostock arbeitssuchende Personen zur Maßnahme zugebucht und absolvieren dort ein Aufnahmeverfahren. Eine andere Vorgangsweise kommt in München zur Anwendung. Dort melden sich die TeilnehmerInnen direkt beim Maßnahmenträger und beantragen nach erfolgreich bestandem Aufnahmetest beim Arbeitsamt eine Förderung⁴⁵. Diese Praxis mag auch mitbestimmend für die TeilnehmerInnenauswahl sein. Neben Mundpropaganda durch die TeilnehmerInnen werden in München und im Raum Aachen zudem Informationen über die Maßnahmen in der Presse geschaltet.⁴⁶ Die finanzielle Unterstützung der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsamt in Deutschland unterscheidet sich von Österreich insofern, als in Deutschland lediglich jene Personen Transferleistungen in Form des sogenannten Unterhaltsgeldes beziehen, die vor Eintritt in die Maßnahme eine dreijährige versicherungspflichtige Tätigkeit nachweisen können. Für eine weitere Gruppe, die als „gleichgestellt“ angesehen wird, wie beispielsweise StudienabbrecherInnen ab dem sechsten Semester oder Hausfrauen, die Kindererziehungszeiten vorzuweisen haben, besteht die Möglichkeit der Finanzierung der Maßnahme durch das Arbeitsamt, jedoch kein Anspruch auf Transferleistungen.

Zielgruppe/TeilnehmerInnen

Im Unterschied zu Österreich, wo die bildungsspezifischen Voraussetzungen für die FacharbeiterInnenausbildung bei Siemens durch das AMS festgelegt werden, entscheiden in Deutschland die Träger über die schulischen Mindestanforderungen ihrer TeilnehmerInnen. So verlangen – wie im Fall der österreichischen Maßnahme – eine Reihe von deutschen Bildungsträgern den Hauptschulabschluss, während Siemens-München für Umschulungen einen Realschulabschluss, für Ausbildungen (3 bis 3,5 Jahre) hingegen einen Hauptschulabschluß voraussetzt.

Unterschiede bestehen weiters bezüglich der Altersgrenze der TeilnehmerInnen. Gibt es bei der FacharbeiterInnenausbildung in Österreich keine definitive Altersobergrenze, so werden für die Ausbildung bei Siemens-München seit ca. fünf Jahren lediglich Personen bis einschließlich 38 Jahre gefördert. Laut dem Leiter der Technischen Bildung der Siemens-AG in München wird diese Vorgehensweise mit dem Argument begründet, dass es „wenig Sinn mache, ältere Personen in einem modernen Beruf auszubilden“. Demgegenüber besteht in Rostock keine derartige Beschränkung.

Eine weitere Unterscheidung hinsichtlich der Aufnahmevoraussetzung besteht in der bisherigen Berufsausbildung der TeilnehmerInnen. Ist in den deutschen Siemens-Maßnahmen eine berufliche Erstausbildung – unabhängig von ihrer Ausrichtung – erwünscht, gilt derartiges für die österreichische Maßnahme nicht.

⁴⁵ Zudem besteht in München auch die Möglichkeit, an den Maßnahmen als „Selbstzahler“ teilzunehmen.

⁴⁶ Laut e-mail Auskunft der zuständigen, Bildungsträger Handwerkskammer Aachen vom 13. Juni 2000

Die Anzahl der TeilnehmerInnen der deutschen Siemens-Maßnahmen variiert zwischen 20 und 25. Werden im Rahmen der Wiener FAIA die TeilnehmerInnen der KommunikationstechnikerInnen- sowie der ElektronikerInnenausbildung gemeinsam betrachtet, liegt die TeilnehmerInnenzahl in der gleichen Größenordnung.

Ein niedriger Anteil an weiblichen TeilnehmerInnen kennzeichnet sowohl die österreichischen Maßnahmen als auch die Vergleichsbeispiele aus Deutschland. So ist der Frauenanteil bei der Maßnahme des Bildungsträgers Handwerkskammer Aachen nach Auskunft der zuständigen Verantwortlichen „sehr unterschiedlich, liegt jedoch höchstens bei ca. 10%“⁴⁷. Siemens-München gibt den Frauenanteil mit 10-30% an, während in den Rostocker Maßnahmen nur rund 5% Frauen vertreten waren. Als Grund für die geringe Anzahl weiblicher TeilnehmerInnen wird in München wie in Rostock die begrenzte Zahl an weiblichen Kandidatinnen angegeben. Betont wird in diesem Zusammenhang, dass betreffend der Fähigkeiten und der Lernerfolge keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar seien.

Auswahlverfahren

Während die TeilnehmerInnen der Siemens-Maßnahme in Österreich ein mehrstufiges Informations- und Auswahlverfahren mit Maßnahmencharakter durchlaufen, wird sowohl in München wie auch in Rostock lediglich der Siemens-Eignungstest, der auch in Österreich angewandt wird, zur Selektion herangezogen. Demgegenüber ermitteln andere deutsche Bildungsträger ihre TeilnehmerInnen in Auswahlverfahren. So führt das Schulungszentrum Witt in Auerbach eine Feststellung der Eignung der KandidatInnen durch. Im Fall des Bildungsträgers Handwerkskammer Aachen wird ca. ein Monat vor Beginn eine Informationsveranstaltung für alle InteressentInnen abgehalten. Überschreitet die Zahl der InteressentInnen jene der möglichen TeilnehmerInnen, werden Vorstellungsgespräche geführt, die über die Teilnahme entscheiden.⁴⁸

Vermittlung

Vergleichbar mit der Praxis im Rahmen des Aufbaulehrgangs der Wiener Siemens-Maßnahme erhalten auch die TeilnehmerInnen in München und Rostock Unterstützung bei ihren Bewerbungen für einen Praktikums- bzw. Arbeitsplatz.

Die Vermittlungsquote liegt bei den deutschen Maßnahmen bei ca. 80-90%.

Die TeilnehmerInnen der Münchner Maßnahme werden zu 80% von ihrem Praktikumsbetrieb in ein fixes Dienstverhältnis übernommen. In Rostock besteht für rund ein Drittel der TeilnehmerInnen die Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung im Praktikumsbetrieb, zwei Drittel arbeiten nach Abschluss der Ausbildung für eine Personalleasingfirma. Eine Übernahme der TeilnehmerInnen durch die Firma Siemens in München ist prinzipiell möglich, zählt aber

⁴⁷ vgl. ebenda

⁴⁸ vgl. ebenda

nicht zur gängigen Praxis. Von den AbsolventInnen der Maßnahme in Rostock fand ein kleiner Anteil in anderen Siemensstandorten eine Beschäftigung, eine Übernahme durch den Maßnahmenträger selbst hat es bislang nur äußerst selten gegeben. Begründet wird dies mit der angespannten arbeitsmarktpolitischen Lage im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern während der Durchführung der Maßnahmen in den Jahren 1993-1997. So hätte es besonders in den Jahren 1994/95 eine drastische Reduktion des Personalstandes bei Siemens-Rostock gegeben, die eine Aufnahme von jeglichen neuen Kräften de facto ausgeschlossen habe.

Zusammenfassend können, vor dem Hintergrund der genannten Abweichungen innerhalb der deutschen Maßnahmenpraxis, folgende Unterschiede zwischen der Siemens-Maßnahme in Wien und den deutschen Beispielen hervorgehoben werden.

Die Ausbildung der TeilnehmerInnen in den deutschen Maßnahmen dauert um ein halbes Jahr länger. Dieser Umstand wirkt sich auch deutlich auf die wöchentliche Ausbildungszeit aus. Das Auswahlverfahren bei der deutschen Siemens-FacharbeiterInnenausbildung ist auf den Siemens-Eignungstest beschränkt. Transferleistungen für die Dauer der Maßnahme erhalten nur jene Personen, die eine dreijährige versicherungspflichtige Tätigkeit nachweisen können. Für die Gruppe der sogenannten „Gleichgestellten“, zu der unter anderem WiedereinsteigerInnen, die Kinderbetreuungszeiten vorzuweisen haben, gezählt werden, werden die Kurskosten vom Arbeitsamt bezahlt. Auf Transferleistungen haben diese Personen jedoch keinen Anspruch.

Ähnlichkeiten bestehen hinsichtlich des niedrigen Anteils an weiblichen TeilnehmerInnen und bezüglich der Vermittlungsquote, die in Österreich wie in Deutschland bei ca. 90% liegt.

Die folgende Tabelle fasst die Unterschiede und Ähnlichkeiten zusammen:

Tabelle 71: Maßnahmenvergleich Siemens-FacharbeiterInnenausbildungen

	Österreich (Wien)	München	Rostock
Bezeichnung	Kommunikations- technikerIn	Kommunikations- elektronikerIn	Kommunikations- elektronikerIn
Dauer	12 Monate bzw. 25 Monate inkl. Informations- ,Vorbereitungs- und Aufbaulehrgang	24 Monate inkl. 6 Monaten Praktikum	24 Monate inkl. 6 Monaten Praktikum
wöchentliche Anwesenheitszeit	ca. 54 Stunden	ca. 39 Stunden	ca. 39 Stunden
Förderung/Zubuchung	Förderung: DLU für sämtliche TeilnehmerInnen Zubuchung: 1. Meldung beim AMS 2. Aufnahmeverfahren	Förderung: Individuell Zubuchung: 1. Eignungstest 2. Ansuchen um Förderung	Förderung: Individuell Zubuchung: 1. Zubuchung durch Arbeitsamt 2. Eignungstest
Zielgruppe	Übertrittsgefährdete	Interessierte arbeitslose Personen	Interessierte arbeitslose Personen
Aufnahmeverfahren	Aufnahmeverfahren mit Maßnahmencharakter (inkl. Eignungstest)	Eignungstest	Eignungstest
Vermittlung	80-90%	80-90%	80-90%
Frauenanteil	ca. 10%	10-30%	ca. 5%

8.6 Ergebnisse der Evaluierung

8.6.1 TeilnehmerInnenkreis

Die folgende Darstellung bezieht sich auf Basis einer AMS-Statistik zunächst auf sämtliche TeilnehmerInnen des Hauptlehrganges der FAIA 1999/2000⁴⁹. Diesen Aufzeichnungen zufolge begannen insgesamt 33 Personen⁵⁰ die Ausbildung. Davon schlossen 24 Personen mit bestandener FacharbeiterInnenprüfung ab, 10 Personen schieden hingegen vorzeitig aus dem Hauptlehrgang aus.

Den Hauptlehrgang begannen deutlich mehr Männer (88%) als Frauen (12%). Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen betrug zu Beginn der Maßnahme 31 Jahre. Bei acht von zehn TeilnehmerInnen lag das Alter zwischen 25 und 45 Jahre, Personen über 45 Jahre waren nicht vertreten. Rund zwei Drittel der zur Maßnahme zugebuchten Personen wurden als langzeitarbeitslos eingestuft. Der Anteil an Übertrittsgefährdeten betrug hingegen nur 18%. Zu fünf Personen lagen keine zielgruppenspezifischen Angaben vor.

Bezüglich des formalen Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen bestand folgende Situation: 67% verfügten über einen Pflichtschulabschluss, 18% über eine abgeschlossene Lehre und 9% hatten Matura. Eine Person verfügte über einen Fachschulabschluss, eine weitere Person konnte weder einen Pflichtschulabschluss noch eine berufsbildende Ausbildung vorweisen.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 25 Monate. Mehr als zwei Drittel aller TeilnehmerInnen waren länger als zwölf Monate arbeitslos, bei neun Personen lag das letzte Anstellungsverhältnis sogar mehr als zwei Jahre zurück.

⁴⁹ Aufzeichnungen, in denen KommunikationstechnikerInnen und ElektronikerInnen getrennt ausgewiesen sind, waren nicht verfügbar.

⁵⁰ Nach Angaben des Projektleiters bei Siemens begannen 34 TeilnehmerInnen den Hauptlehrgang. Von diesen verließen zehn Personen die Maßnahme vorzeitig, 24 absolvierten die Prüfung mit Erfolg. Für die Darstellung der TeilnehmerInnen-Struktur ist diese Abweichung jedoch unbedeutend. Im Bericht wird von 24 AbsolventInnen ausgegangen.

Tabelle 72: TeilnehmerInnen des Hauptlehrgangs

TeilnehmerInnen des Hauptlehrganges (KommunikationstechnikerInnen und ElektronikerInnen)	
Geschlecht:	88% Männer 12% Frauen
Alter:	Durchschnitt rund 31 Jahre
Abgeschlossene Ausbildung:	67% Pflichtschule 18% Lehrabschluss 9% Matura 3% Fachschulabschluss 3% ohne Abschluss
Zielgruppe:	67% Langzeitarbeitslose 18% Übertrittsgefährdete 15% Sonstige
Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Maßnahme:	Durchschnitt rund 25 Monate

Von den zehn AbbrecherInnen verließen sieben Personen bereits während des Grundlehrganges, drei weitere während der Fachausbildung den Hauptlehrgang. Im Durchschnitt verbrachten diese Personen nur knapp vier Monate im einjährigen Hauptlehrgang. Tendenziell handelte es sich dabei im Vergleich mit den AbsolventInnen um Personen mit geringerer Bildung, die vor Eintritt in die Maßnahme durchschnittlich gesehen bereits länger arbeitslos waren. Je vier AbbrecherInnen wechselten in eine andere Maßnahme bzw. in ein Dienstverhältnis, zwei wurden erneut arbeitslos.

Von den 24 AbsolventInnen des Hauptlehrganges setzten wie bereits erwähnt 23 die Ausbildung bei Siemens (Aufbaulehrgang) fort.

KommunikationstechnikerInnen

Von den 24 AbsolventInnen des Hauptlehrganges schlossen zwölf die KommunikationstechnikerInnenausbildung ab, zehn davon wurden im Rahmen dieser Evaluierung befragt. Die folgende Darstellung basiert auf den dabei erhobenen Daten.

Hinsichtlich der Geschlechter- und Altersverteilung unterscheiden sich die KommunikationstechnikerInnen nicht wesentlich von der gesamten Gruppe. Deutliche Unterschiede bestehen aber in Bezug auf das formale Bildungsniveau (ohne Berücksichtigung des FacharbeiterInnenabschlusses): Drei Personen verfügen über einen Maturaabschluss bzw. über eine vergleichbare Qualifikation, vier weitere Personen hatten ein Gymnasium besucht, aber nicht abgeschlossen. Insgesamt sieben von zehn TeilnehmerInnen verfügten letztlich über eine über die Mindestanforderung für den Besuch der Maßnahme hinausgehende Qualifikation. Dementsprechend geringer war in dieser Gruppe auch die durchschnittliche

Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme (21 gegenüber 25 Monaten). Bis auf eine Person waren alle TeilnehmerInnen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit Vollzeit beschäftigt.

Im Durchschnitt hatten die TeilnehmerInnen knapp drei Berufsunterbrechungen in ihrer bisherigen Berufslaufbahn. Die Hälfte musste ihren Arbeitsplatz bisher nicht öfter als zwei Mal wechseln. Die Anzahl der Unterbrechungen kann als eher gering eingeschätzt werden.

Tabelle 73: TeilnehmerInnen der KommunikationstechnikerInnenausbildung

KommunikationstechnikerInnen (n=10)	
Geschlecht:	80% Männer 20% Frauen
Alter:	Durchschnitt rund 31 Jahre
Abgeschlossene Ausbildung:	38% Pflichtschule 38% Matura 12% Lehrabschluss 12% sonstiges
Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Maßnahme:	Durchschnitt 21 Monate
Nationalität:	9 ÖsterreicherInnen 1 rumänischer Staatsbürger

Die private bzw. familiäre Situation der befragten KommunikationstechnikerInnen lässt sich wie folgt charakterisieren. Die Hälfte der Personen lebt in einer Ehe- bzw. Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt, drei Personen sind ledig, zwei Personen leben in einer Partnerschaft, jedoch ohne gemeinsamen Haushalt. Nur ein Teilnehmer bewohnt mit dem Kind der Lebensgefährtin einen gemeinsamen Haushalt. Das heißt, dass keine/r der TeilnehmerInnen im Zeitraum der Maßnahme Kinderbetreuungspflichten wahrzunehmen hatte. Das durchschnittliche monatliche Haushaltsnettoeinkommen lag bei ATS 16.000,-, bezogen auf die Anzahl der in den Haushalten lebenden Personen betrug das verfügbare Nettoeinkommen während der Maßnahme nur knapp ATS 10.000,-.

Durchschnittlich verfügen die TeilnehmerInnen über 63 Quadratmeter Wohnraum. Die Wohnraumgröße variiert allerdings sehr stark und reicht von 27 bis 110 Quadratmeter.

8.6.2 Vorbereitung und Selektion

Die Information vor Beginn der Maßnahme wird von der zentralen Kursbetreuerin als besonders bedeutsam eingeschätzt und bildet auch einen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Eine wesentliche Aufgabe besteht in der Abklärung des Umfeldes der TeilnehmerInnen. Wird die Ausbildung nicht von den Angehörigen und/oder dem privaten Freundeskreis mitgetragen und

unterstützt, bestehe die Gefahr eines Abbruchs selbst zu einem späten Zeitpunkt. Nach Angaben der Kursleiterin werde auch auf die hohen zeitliche Belastung und das Lernpensum hingewiesen.

Die Befragung der TeilnehmerInnen lässt diese Aussagen in kritischem Licht erscheinen. Nur ein/e Befragte/r fühlte sich vor Beginn der Maßnahme durch die zentrale Kursbetreuerin sehr gut informiert. Demgegenüber wird die Informationsleistung seitens Siemens besser beurteilt.

Der Einschätzung des Kursbetreuers bei Siemens, Enttäuschung und Verwirrung der KursteilnehmerInnen über ihre tatsächlichen finanziellen Ansprüche stehen mit deren oftmaligen Unkenntnis (vor Beginn der Maßnahme) in Zusammenhang wird seitens der TeilnehmerInnenbefragung widersprochen. Lediglich ein/e TeilnehmerIn erklärte, während des Informationskurses schlecht über die Transferleistungen informiert worden zu sein.

Während der Projektleiter der Maßnahme die Vermittlung von notwendigen, aber möglicherweise fehlenden Kenntnisse, wie mathematische Grundlagen, Fachzeichnen, Löten etc., während des Vorbereitungskurses für wesentlich erachtet, messen die TeilnehmerInnen diesem Unterricht, in Hinblick auf die Erreichung des Gesamtzieles, eher geringe Bedeutung bei. Eine weitere Zielsetzung dieses Unterrichts besteht laut Projektleitung in der Überprüfung der sozialen Kompetenzen wie Ausdauer, Willensstärke und Lernfähigkeit. "In diesem Vorbereitungskurs werden die Leute dann wirklich auf das hingedrillt [sic!], was später auf sie zukommt."⁵¹ Die Bedeutung des Vorbereitungskurses als Selektionsinstrument bringt auch eine AbbrecherIn klar zum Ausdruck.

Dem von Siemens entsprechend den Anforderungen der FAIA angepassten Aufnahmetest wird unterschiedliche Bedeutung zugeschrieben. Während der Projektleiter die Zielsetzung dieses Auffassungstests lediglich als Überprüfung der elektrischen, mechanischen und sonstigen fachlichen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen beschreibt, nehmen die TeilnehmerInnen den Test als Selektionsverfahren betreffend der Frage nach der späteren Fachausbildung wahr. Den Abschluss der Vorbereitungsveranstaltung bildet ein „Sechs-Augen-Gespräch“, an dem InteressentIn, TrainerIn und AMS-BeraterIn teilnehmen. Hier wird laut Projektleitung unter Berücksichtigung der Testergebnisse geklärt, ob ein Besuch der FAIA prinzipiell sinnvoll erscheint. Auch dieses Gespräch erscheint aus Sicht der TeilnehmerInnen für die Frage nach der Fachausbildung wesentlich. Aus der Perspektive der TeilnehmerInnen wird also sehr früh über die spätere Berufsausbildung entschieden.

Für jene TeilnehmerInnen, die die Informations- oder Vorbereitungsveranstaltung abbrechen, versucht die zentrale Kursbetreuung einen Ausbildungsplatz in einer anderen Qualifizierungsmaßnahme zu finden.

⁵¹

Diese Einschätzung erfolgte durch die zentrale Kursbetreuerin der RGS Rehabilitation. Die zentrale Kursbetreuerin wurde im Rahmen der Evaluierung der Maßnahme für Behinderte interviewt.

Information über die Maßnahme

Die Hälfte der TeilnehmerInnen gab an, von der Ausbildungsmaßnahme durch ihre/n BetreuerIn beim AMS erfahren zu haben. Zwei Personen wurden durch entsprechendes Informationsmaterial beim AMS auf die Maßnahme aufmerksam. Von Interesse ist, dass drei Personen durch Bekannte oder Freunde über die Maßnahme informiert wurden. Eine der drei AbbrecherInnen erklärte, durch Siemens von der Maßnahme erfahren zu haben: „Es informieren die Betriebsräte auch laufend darüber, dass es das [die Maßnahme] gibt und dass man das machen kann.“

Tabelle 74: Information über die Maßnahme

BetreuerIn beim AMS	5 (50%)
Jobcenter/ Zentrale Kursbetreuung AMS	–
Bekannte/Freunde	3 (3%)
anderes, und zwar: Broschüren beim AMS	2 (2%)

Information vor Beginn der Maßnahme

Knapp mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen fühlten sich vor Beginn sowohl von Siemens als auch vom AMS gut über die Maßnahme informiert. Die andere Hälfte stellt der Informationstätigkeit von AMS und Siemens ein eher schlechtes Zeugnis aus. Ein Abbrecher erklärte, sowohl vom AMS als auch von Siemens gut über die Maßnahme informiert worden zu sein, dies trifft prinzipiell auch auf eine AbbrecherIn zu, sie hätte sich allerdings mehr Informationen zu den finanziellen Rahmenbedingungen erwartet (die Maßnahme bedeutete einen Einkommensverlust)⁵². Nur einer der befragten AbbrecherInnen war mit den Informationen nicht zufrieden.

Tabelle 75: Information vor Beginn der Maßnahme

	sehr gut	eher gut	weniger gut und schlecht
Informationen von AMS	1 (10%)	5 (5%)	4 (40%)
Informationen von Siemens	4 (40%)	2 (20%)	4 (40%)

Inhalte des Informationskurses

Die überwiegende Mehrheit der KursteilnehmerInnen fühlte sich über die zentralen Inhalte des Informationskurses gut oder sogar sehr gut informiert. Fünf Personen gaben an, zur Kinderbetreuung keine Informationen erhalten zu haben, zwei davon wiesen jedoch auch darauf

⁵²

Die finanzielle Situation, die sich für diese Person während der Kursmaßnahme ergab, führte schließlich zum Abbruch der Maßnahme.

hin, keine Kinder zu haben und möglicherweise deswegen keine Informationen wahrgenommen zu haben. Von den fünf Personen, die angaben, Informationen zur Kinderbetreuung erhalten zu haben, fühlten sich zwei nicht ausreichend informiert.

Tabelle 76: Zufriedenheit mit dem Informationskurs

	sehr gut und eher gut	eher schlecht und sehr schlecht
52-Stunden-Woche	10 (100%)	
Kein Urlaub	10 (100%)	
Lernpensum	10 (100%)	
„Kursgeld“ (DLU)	9 (90%)	1 (10%)
Kursdauer (4 Module, ca. 2 Jahre)	9 (90%)	1 (10%)
Kinderbetreuung n=5	3 (60%)	2 (40%)

Die Bedeutung der Informationen für die weitere Teilnahme

Die Hälfte der TeilnehmerInnen gab an, dass die verschiedenen Inhalte der Informationsveranstaltung sehr wichtig für ihre Entscheidung waren, mit der Maßnahme fortzufahren bzw. den Vorbereitungskurs zu besuchen. Demgegenüber hielten immerhin vier Personen die Informationen für eher unwichtig, eine Person sogar für sehr unwichtig. Jede/r zweite TeilnehmerIn konnte sich zu diesem frühen Zeitpunkt also noch kein klares Bild von der gesamten Maßnahme machen. Ein Teilnehmer betonte zwar die Bedeutung der Informationen für seine Entscheidung, wies jedoch auch darauf hin, dass mehr und detaillierte Informationen, besonders hinsichtlich künftiger Beschäftigungsmöglichkeiten notwendig gewesen wären. „Was [ich] genau machen kann, wenn ich diesen Kurs abgeschlossen habe, das wusste ich erst Monate später. Das hat keiner wirklich erklärt.“

Die Bedeutung des Vorbereitungskurses im Rahmen der gesamten Maßnahme

Die Bedeutung der im Zuge des Vorbereitungskurses und des Aufnahmeverfahrens vermittelten Inhalte in Hinblick auf den Erfolg der gesamten Ausbildungsmaßnahme wird von den TeilnehmerInnen unterschiedlich beurteilt.

Das „Sechs-Augen-Gespräch“ wurde von der Mehrheit der TeilnehmerInnen als bedeutsam erachtet. Der hohe Stellenwert dieses Gesprächs ist nicht überraschend, hier wird letztlich über die Aufnahme in den Hauptlehrgang entschieden. In der mündlichen Befragung wurde deutlich, dass die Selektionsverfahren wie der Siemens-Aufnahmetest und das „Sechs-Augen-Gespräch“, in erster Linie hinsichtlich der Frage, wer

KommunikationstechnikerIn und wer ElektronikerIn werden würde, wahrgenommen wurden.⁵³ So wiesen zwei TeilnehmerInnen darauf hin, dass der Aufnahmetest kläre, wer welche Ausbildung machen. Eine AbbrecherIn beschrieb den Vorbereitungskurs als Selektionsinstrument: „Und der Vorbereitungskurs war auch ganz so aufgebaut, so habe ich es gesehen, dass man gleich ausgliedert, wer ist dafür geeignet, wer gibt sich zumindest Mühe und wer gibt sich keine Mühe.“

Tabelle 77: Zufriedenheit mit dem Vorbereitungskurs

	sehr wichtig und eher wichtig	eher unwichtig und sehr unwichtig
„Sechs-Augen-Gespräch“	8 (80%)	2 (20%)
Vermittlung von Basiskennnissen: theoretisch	6 (60%)	4 (40%)
Prüfungen	6 (60%)	4 (40%)
Anwesenheitspflicht	6 (60%)	4 (40%)
Siemens-Aufnahmetest	6 (60%)	4 (40%)
Vermittlung von Basiskennnissen: praktisch	3 (30%)	7 (70%)

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen hielt die Anwesenheitspflicht für zumindest eher wichtig, demgegenüber gaben vier Personen an, dass diese für sie von nur geringer Bedeutung sei. Die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen wurde generell für relevanter erachtet als die Vermittlung von praktischen Basiskennnissen. Für die Mehrheit der TeilnehmerInnen war der Siemens-Aufnahmetest von Bedeutung, demgegenüber hielten vier Personen diesen für wenig bedeutsam. Die Prüfungen wurden von der Mehrheit der TeilnehmerInnen für wichtig erachtet, nur vier Personen gaben an, diese für eher unwichtig zu halten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sieben von zehn TeilnehmerInnen ihre Informationen bezüglich der Maßnahme durch das AMS erhielten. Sechs TeilnehmerInnen fühlten sich vor Kursantritt über die Ausbildungsmaßnahme sowohl von Seiten des AMS als auch von Seiten des Maßnahmenträgers gut bzw. sogar sehr gut informiert. Demgegenüber waren jedoch vier von zehn TeilnehmerInnen sowohl mit den AMS- als auch mit den Siemens-Informationen bezüglich des Kurses unzufrieden. Nahezu alle TeilnehmerInnen waren mit den Informationen zu den im Fragebogen vorgegebenen Inhalten des Informationskurses zufrieden. Die Kinderbetreuung bildet hier insofern eine Ausnahme, als nur jede zweite TeilnehmerIn zu dieser Frage Angaben machte⁵⁴. Obwohl die TeilnehmerInnen mit den hier präsentierten

⁵³ Diese Wahrnehmung dürfte mit den Qualifikationen und sozialen Kompetenzen der einzelnen Personen in Zusammenhang stehen. Offenkundig befürchtete niemand, grundsätzlich nicht aufgenommen zu werden. In diesem Sinn erklärte ein Teilnehmer: „Ich hab mir nicht den Kopf darüber zerbrochen, dass ich es nicht schaffen könnte.“ Die Frage, ob es für den/die KommunikationstechnikerIn „reiche“, dürfte für die TeilnehmerInnen nicht klar gewesen sein.

⁵⁴ Dies mag damit in Zusammenhang stehen, dass die Frage der Kinderbetreuung bereits im Vorfeld der Maßnahme weitestgehend geklärt worden zu sein scheint. Zudem hatten die TeilnehmerInnen keine

Inhalten durchwegs zufrieden waren, reichten sie für die Hälfte der Befragten nicht aus, um über den weiteren Verbleib in der Maßnahme zu entscheiden. Dies leistet offensichtlich erst der anschließende Vorbereitungskurs. Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen erachtete das „Sechs-Augen-Gespräch“ als wichtig bzw. sehr wichtig für den Erfolg⁵⁵ der gesamten Maßnahme.

Gründe für die Teilnahme

Alle Befragten erwarteten sich von der Maßnahme verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt. Die Aussicht, nach bestandener FacharbeiterInnenprüfung leichter einen Arbeitsplatz zu finden, war das zentrale Argument für die Teilnahme am Kurs. Ein fast ebenso großer Stellenwert kommt allerdings dem Ausbildungsziel zu. Acht von zehn Befragten halten die Kommunikationstechnik für ein interessantes Berufsfeld und haben sich auch deshalb zu einer Teilnahme entschlossen. Neben dem inhaltlichen Ausbildungsziel war für die meisten die Aussicht auf den formellen Lehrabschluss von fast ebenso großer Bedeutung – ein Motiv, das die zentrale Rolle der verbesserten Arbeitsmarktchancen noch verstärkt. (Der Lehrabschluss wurde zudem von sämtlichen AbbrecherInnen als wichtigstes Ziel genannt.) Weitere Motive, die die Entscheidung zur Teilnahme an der FAIA begünstigten, waren die Aussicht, nach erfolgreichem Abschluss mehr als bisher zu verdienen, und die mit der Maßnahme verbundene Gelegenheit, neue Leute kennenzulernen.

Tabelle 78: Die Teilnahmemotive

Teilnahmemotive	sehr wichtig	eher wichtig
bessere Chancen am Arbeitsmarkt	10 (100%)	–
interessanter Beruf	8 (80%)	2 (20%)
Lehrabschluss machen	7 (70%)	–
künftig höheres Einkommen haben (n=9)	5 (56%) ⁵⁶	2 (22%)
neue Menschen kennenlernen	4 (40%)	4 (40%)

Betreuungspflichten wahrzunehmen, ihr Interesse an dieser Frage scheint daher verständlicherweise gering gewesen zu sein.

⁵⁵ Erfolg bedeutet hier in erster Linie, dass die TeilnehmerInnen die FacharbeiterInnenprüfung bestehen.

⁵⁶ Der starke Wunsch nach einem zukünftig höheren Einkommen steht vermutlich mit dem überaus niedrigen Transferbezug von vier der fünf TeilnehmerInnen (eine Person machte dazu keine Angabe) während der Maßnahme in Zusammenhang. So betrug die durchschnittliche monatliche Transferleistung ATS 7.412,50. Der geringste Bezug lag bei ATS 6.950,00, der höchste bei ATS 8.700,00. Im Falle von Einkommen wären diese Personen als armutsgefährdet einzustufen. Vgl. Bericht über die soziale Lage, BMAGS 1998, S. 12.

8.6.3 Grund- und Fachausbildung

Die Aufspaltung des Hauptlehrgangs in eine Grundausbildung und zwei tatsächlich voneinander unabhängige FacharbeiterInnenausbildungen ermöglicht laut Aussage des Projektleiters eine weitere Selektion der TeilnehmerInnen entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten. So wird im Grundlehrgang vor allem das Abstraktionsvermögen und das Leistungspotenzial der TeilnehmerInnen laufend überprüft. Jenen TeilnehmerInnen, die in diesen Punkten bessere Leistungen erbringen, wird am Ende der Grundausbildung die Qualifizierung zum/zur KommunikationstechnikerIn empfohlen.

Dieses Modell ist nach Auskunft des Projektleiters aus Sicht der TeilnehmerInnen nicht unproblematisch, da die Ausbildung zum Kommunikationstechniker als die qualitativ höherstehende angesehen wird, aber nur etwa die Hälfte aller GrundlehrgangsteilnehmerInnen in diesen Ausbildungszweig übernommen werden. Die Problematik der unterschiedlichen „Wertigkeit“ der beiden Fachausbildungen kommt auch durch die TeilnehmerInnenbefragung zum Ausdruck. Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich des Zeitpunktes, zu dem diese Problematik aus Sicht der Projektleitung und der TeilnehmerInnen erstmals in Erscheinung tritt. Während der Projektleiter erklärt, die Entscheidung über die Art der Fachausbildung werde – entsprechend dem Konzept – am Ende der Grundausbildung getroffen, sehen die TeilnehmerInnen bereits mit der Aufnahme in den Hauptlehrgang die Weichen für den späteren Beruf gestellt.

Während des Hauptlehrgangs steht die zentrale Kursbetreuung den TeilnehmerInnen mindestens ein Mal pro Woche für persönliche Gespräche zur Verfügung. Während die TeilnehmerInnen der Betreuung und Information durch die zentrale Kursbetreuerin vor Maßnahmenbeginn durchaus kritisch gegenüberstehen, wird die Unterstützung über den Zeitraum des Hauptlehrgangs der Maßnahme deutlich positiver beurteilt.

Die Grundausbildung

Die Qualität der theoretischen Ausbildung wurde von den TeilnehmerInnen generell besser beurteilt als die Qualität der praktischen Ausbildung⁵⁷. Acht TeilnehmerInnen waren mit der theoretischen Ausbildung sehr bzw. eher zufrieden. Im Gegensatz dazu hielten sie zwei TeilnehmerInnen für eher schlecht. Mit der praktischen Ausbildung waren nur sechs TeilnehmerInnen zufrieden. Zwei Befragte empfanden diesen Teil als eher schlecht, die zwei restlichen Personen waren damit ganz und gar nicht zufrieden. Die Arbeitszeit wurde trotz der hohen Wochenstundenanzahl von immerhin fünf TeilnehmerInnen als eher positiv und von fünf

⁵⁷

Dies mag mit der, von der Mehrheit der TeilnehmerInnen geäußerten Kritik am Werkstattunterricht in Zusammenhang stehen. Vgl. Ausführungen zur Frage nach den überflüssigen Ausbildungsinhalten.

negativ eingeschätzt. Wirklich einverstanden („sehr gut“) war damit nur ein Teilnehmer. Demgegenüber beurteilten acht TeilnehmerInnen den Umstand, durch die Kursmaßnahme einen geregelten Arbeitstag zu haben, positiv. Die Ausbildung im Labor fand die geringste Zustimmung durch die TeilnehmerInnen. Fünf Personen gaben an, mit dieser nicht zufrieden gewesen zu sein, nur vier Personen beurteilten sie positiv.

Tabelle 79: Zufriedenheit mit der Grundausbildung

	sehr gut und eher gut	eher schlecht und sehr schlecht
die theoretische Ausbildung	8 (80%)	2 (20%)
einen geregelten Arbeitstag haben	8 (80%)	2 (20%)
die praktische Ausbildung in der Werkstatt	6 (60%)	4 (40%)
die Arbeitszeit	5 (50%)	5 (50%)
die praktische Ausbildung im Labor n=9	4 (44,4%)	5 (55,6%)
anderes: ja:1 (10%), nein: 9 (90%)	Einteilung in Leistungsgruppen	

Eine Teilnehmerin beschrieb die Grundausbildung als die schwierigste Zeit während der gesamten Maßnahme und gab dafür den Unterricht in der Werkstatt an. Ein weiterer Teilnehmer betonte, dass die ersten Wochen der Ausbildung eine große Umstellung bedeuteten hätten, besonders hinsichtlich der Ausbildungszeit und dass es einige Zeit bedurft habe, bis er sich an den neuen Rhythmus gewöhnt hatte. Ein anderer Teilnehmer beurteilte die frühen Beginnzeiten der Maßnahme und die Umstellung auf den geregelten Ausbildungstag im Nachhinein hingegen positiv: „Ja, ich denke, es ist gut, wenn man in der Früh anfängt, dennoch kämpfte ich sehr mit dem Aufstehen.“ Und zur Frage nach dem Arbeitstag: „Gefallen sicher nicht, aber es hat gewirkt.“ Bei diesem Thema wird besonders deutlich, dass von den AbsolventInnen manche Aspekte der Maßnahme, die anfänglich als eher unangenehm empfunden wurden, im Nachhinein deutlich aufgewertet werden. Man ist gewissermaßen ein wenig stolz auf sich selbst, weil man die schwierigen Bedingungen letztendlich erfolgreich gemeistert hat.

Sämtliche AbbrecherInnen beurteilten die Qualität der Grundausbildung als gut. Bezüglich der Unterrichtszeit gaben ein Abbrecher und die bei Siemens beschäftigte Abbrecherin an, diese als sehr anstrengend empfunden zu haben. Die Abbrecherin wies jedoch darauf hin, dass „es wahrscheinlich nicht anders geht.“ Sie betonte zudem, dass auf Pünktlichkeit größter Wert gelegt wurde: „Wenn man eine Minute nach dreiviertel gekommen ist, dann hat man ein Stricherl bekommen, da sind sie dann sehr genau bei der Zeit. Also du hast wirklich um dreiviertel sieben auf deinem Platz sitzen müssen, umgezogen, und Punkt halb fünf war Schluss, und vorher hast du nicht aus der Werkstatt gehen dürfen. Du hast schon können, aber

es ist halt alles notiert worden. Das ist eben so, damit du es auch lernst, in einem Berufsleben, weil wenn einer länger nicht gearbeitet hat“.

Auf die Frage nach überflüssigen Ausbildungsinhalten gaben acht AbsolventInnen und sämtliche AbbrecherInnen an, dass es diese nur während der Grundausbildung gäbe und dass es sich dabei konkret um das Fach „Mechanik“ im Rahmen des Werkstattunterrichts handle. Ein Abbrecher charakterisierte dies folgendermaßen: „Eine Woche feilen an einem Stück ist nicht jedermanns Sache.“ Die TeilnehmerInnen beschrieben den Großteil des Werkstattunterrichts als zu sehr ins Detail gehend, fern vom Berufsbild des Kommunikationstechnikers und als „verlorene Zeit“, die besser für „Wichtigeres“ genützt werden sollte. Dementsprechend wurden von den TeilnehmerInnen während der Grundausbildung keine Ausbildungsinhalte vermisst.

Alle TeilnehmerInnen gaben an, dass sie sowohl dem theoretischen als auch dem praktischen Unterricht und der Ausbildung im Labor eher problemlos folgen konnten. Auch zwei der AbbrecherInnen gaben an, mit den Lernanforderungen während der Grundausbildung keine Schwierigkeiten gehabt zu haben.

Die Fachausbildung

Alle TeilnehmerInnen beurteilten den theoretischen Teil der Fachausbildung im Großen und Ganzen positiv. Auch die praktische Ausbildung in der Werkstatt wurde von acht TeilnehmerInnen positiv eingeschätzt, nur eine Teilnehmerin war mit diesem Ausbildungsteil gar nicht zufrieden. Wie schon bereits beim Grundlehrgang wurde auch während der Fachausbildung der geregelte Arbeitstag von acht TeilnehmerInnen als positiv beurteilt, zwei TeilnehmerInnen empfanden diesen Umstand als eher negativ. Die Arbeitszeit beurteilten sechs TeilnehmerInnen zustimmend, während vier TeilnehmerInnen dieser Regelung ablehnend gegenüber standen.

Tabelle 80: Zufriedenheit mit der Fachausbildung

	sehr gut und eher gut	eher schlecht und sehr schlecht
die theoretische Ausbildung	10 (100%)	
die praktische Ausbildung in der Werkstatt n=9	8 (88,9%)	1 (11,1%)
einen geregelten Arbeitstag haben	8 (80%)	2 (20%)
die Arbeitszeit	6 (60%)	4 (40%)
anderes: ja: 1 (10%) nein: 9 (90%)	zu wenig praxisorientiert	

Die generelle Zufriedenheit mit der Qualität der Fachausbildung wurde durch die mündliche Befragung bestätigt. Lediglich ein Teilnehmer merkte kritisch an, dass der Unterricht im

Allgemeinen zu wenig praxisorientiert gewesen sei. Diese Einschätzung wird auch von den Abbrechern geteilt: „Also die Qualität der Ausbildung ist sehr gut, finde ich. Und überhaupt, der Name Siemens, der steht für hohe Qualität eigentlich und deshalb kann ich sagen, die Qualität war gut, ja.“ Ein Befragter, der die Maßnahme während der Fachausbildung abgebrochen hatte, gab bezüglich der Unterrichtszeit an, dass diese aufgrund der Intensivausbildung offenkundig notwendig sei: „Nun, ich weiß nicht, die ist schon lang, von drei viertel sieben bis halb fünf. Nun, aber ich nehme an, das wird so sein müssen, wenn man den Kurs in einem Jahr machen will, dann muss man das auf sich nehmen.“

Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen bewertete den theoretischen Unterricht während der Fachausbildung als eher leicht. Auch die praktische Ausbildung wurde von neun TeilnehmerInnen als eher leicht beurteilt, nur eine Person gab an, sie als eher schwierig empfunden zu haben. Ein Teilnehmer, der die Maßnahme während der Fachausbildung abbrach, erklärte, dass die Anforderungen hoch seien.

Die im Rahmen der Fachausbildung angebotenen Ausbildungsinhalte wurden von allen Befragten als notwendig erachtet. Sechs TeilnehmerInnen jedoch gaben an, einige Ausbildungsinhalte zu vermissen. Dazu zählen in erster Linie Programmiersprachen sowie der Wunsch nach praxisbezogenen Tätigkeiten wie dem Zerlegen eines Handys oder dem Umgang mit dem Computer.

Die Vorbereitung auf die FacharbeiterInnenprüfung beurteilten sechs TeilnehmerInnen als mehr als ausreichend, drei als gerade richtig, nur eine Person als gerade noch ausreichend. Bei dieser wie bei den meisten anderen Fragen zu Umfang und Inhalt zeigt sich, dass es bei dieser Maßnahme im Großen und Ganzen gelingt, bereits im Vorfeld geeignete TeilnehmerInnen auszuwählen, die fähig sind, sich innerhalb eines Jahres für einen erfolgreichen Abschluss der FacharbeiterInnenprüfung zu qualifizieren. TeilnehmerInnen-Struktur und Kursangebot „passen“ offensichtlich zusammen. Einschränkend muss dazu erwähnt werden, dass dies nur auf jene Personen zutrifft, die den Hauptlehrgang auch tatsächlich abschließen. Immerhin fast ein Drittel der TeilnehmerInnen des Hauptlehrganges bricht den Kurs vorzeitig ab.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen die Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung des Grundlehrgangs wie des Fachlehrgangs für gut oder sehr gut hielten, wobei tendenziell die Inhalte des Fachlehrgangs auf größere Zustimmung stießen. Im praktischen Teil des Grundlehrgangs nehmen aus Sicht der TeilnehmerInnen einige handwerkliche Fertigkeiten (wie z.B. das Feilen) in Hinblick auf das Ausbildungsziel einen zu großen Stellenwert ein. Die Ausbildung in beiden Lehrgängen wurde von der Mehrzahl der TeilnehmerInnen als eher leicht oder sogar als sehr leicht beurteilt. Einen geregelten Arbeitstag zu haben wurde von fast allen TeilnehmerInnen als sehr gut oder zumindest als gut empfunden. Mit der wöchentlichen Arbeitszeit von 52 Stunden war hingegen nur jede/r zweite TeilnehmerIn einverstanden. In den offenen Gesprächen wurde deutlich, dass

die Kurszeiten – obwohl man im Nachhinein ein wenig Stolz auf die eigene Leistung ist und der Erfolg die nachträgliche Einschätzung beeinflusst – als durchaus anstrengend erlebt wurden. Gleichzeitig äußerten TeilnehmerInnen wie AbbrecherInnen Verständnis für diese Regelung. Die Prüfungsvorbereitung wurde von der Mehrzahl der TeilnehmerInnen als sehr zufriedenstellend beurteilt.

8.6.4 Zufriedenheit bezüglich Ausstattung und Unterrichtsmaterial

Die Ausstattung bei Siemens

Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen beurteilten die Ausstattung mit Hard- und Software als zeitgemäß. Demgegenüber hielten drei Personen die Ausstattung mit Werkzeugmaschinen und zwei Personen die Ausstattung mit Laborgeräten als wenig zeitgemäß.

Tabelle 81: Zufriedenheit mit der Ausstattung

	sehr zeitgemäß und eher zeitgemäß	weniger zeitgemäß und gar nicht zeitgemäß
Werkzeugmaschinen	7 (70%)	3 (30%)
Hardware (PC)	10 (100%)	–
Software	10 (100%)	–
Laborgeräte n=9	7 (77,9%)	2 (22,2%)

Auch sämtliche AbbrecherInnen beurteilten die Ausstattung als durchaus zufriedenstellend. Die AbbrecherIn ergänzte jedoch, dass es alte Lötzeuge gegeben habe und erläuterte dazu die – ironisch gemeinte – Sicht der AusbilderInnen: „Nur beim Löten gab es alte Lötzeuge, aber sie haben eben gemeint, dass sie uns auch beibringen wollen, wie es früher war.“ Im Großen und Ganzen waren die TeilnehmerInnen mit der technischen Ausstattung des Maßnahmenträgers aber sehr zufrieden.

Der Umfang an Unterrichtsmaterial

Jeweils acht TeilnehmerInnen gaben an, ausreichend mit Fachbüchern und von Siemens entwickeltem Unterrichtsmaterial versorgt worden zu sein. Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen schätzte auch den Umfang der zur Verfügung gestellten Kopien und Unterrichtsblätter als durchaus ausreichend ein, nur zwei Personen beurteilten diesen als mangelhaft.

Tabelle 82: Zufriedenheit mit dem Unterrichtsmaterial

	mehr als ausreichend und gerade richtig	gerade noch ausreichend und nicht ausreichend
Fachbücher	8 (80%)	2 (20%)
von Siemens entwickeltes Unterrichtsmaterial	8 (80%)	2 (20%)
Kopien, Unterrichtsblätter	8 (80%)	2 (20%)

Die Qualität der Fachbücher wurde von nahezu allen TeilnehmerInnen als sehr zufriedenstellend beurteilt. Auch das von Siemens zur Verfügung gestellte Unterrichtsmaterial wurde von sieben TeilnehmerInnen positiv beurteilt, nur drei Personen hielten es für eher schlecht. Acht Personen gaben an, die Qualität der Kopien und Unterrichtsblätter sei zufriedenstellend, während zwei Personen meinten, diese sei eher schlecht gewesen.

Ein Teilnehmer stellte zur Qualität des Unterrichtsmaterials fest, dass dieses im Allgemeinen sehr gut gewesen sei, lediglich die Computer betreffenden Materialien seien veraltet gewesen. „Was Computer betrifft, waren das Sachen, die schon 10 Jahre alt waren. Die sind nicht mehr auf den neuesten Stand gebracht worden.“ Der Umfang des Unterrichtsmaterials wurde von zwei AbbrecherInnen als ausreichend eingeschätzt. So stellte der Abbrecher fest. „Nein, da war alles da, kann man sagen.“

Bezüglich der Verwendung von Overhead und Beamer gaben neun TeilnehmerInnen an, dass diese Geräte regelmäßig benutzt wurden. Eine Person gab an, sie seien gelegentlich benützt worden. Sechs TeilnehmerInnen gaben an, das Videogerät sei regelmäßig verwendet worden, vier gaben an, es sei nur gelegentlich verwendet worden. Alle drei Präsentationsmedien kommen also zumindest gelegentlich zum Einsatz.

8.6.5 Bewerbung vor und nach der FacharbeiterInnenprüfung

Fünf TeilnehmerInnen hatten sich bereits vor Abschluss der FacharbeiterInnenprüfung um eine geeignete Stelle beworben. In der Regel handelte es sich pro Person um eine Bewerbung, ein Teilnehmer bewarb sich hingegen bei fünfzehn Firmen. Vier von diesen fünf TeilnehmerInnen richteten ihre Bewerbung entweder direkt an Siemens oder an eines der Firma Siemens nahestehendes Unternehmen. Zwei der fünf TeilnehmerInnen wurden bei Ihrer Bewerbung von ihrem Lehrer unterstützt.

Aufgrund der Ergebnisse der mündlichen Befragung kann jedoch vermutet werden, dass es bei den Angaben zu Siemens und zu einer Siemens nahestehenden Firma zu Verwechslungen gekommen sein kann. So erzählte ein Teilnehmer, er habe sich vor der FacharbeiterInnenprüfung bei Siemens beworben, im Verlauf des Gesprächs stellte sich allerdings heraus, dass es sich um eine Siemens nahestehende Firma handelte, nämlich die

Firma Siemens Power Line, eine Personalverleihfirma von Siemens. „Es ist eine Tochterfirma von Siemens, die als Personalverleih fungiert. Und die haben Leute gesucht und unser Lehrer, der Herr Potensky, hat schon ein paar Leute zu ihm [Personalchef der Firma] geschickt, darunter war auch ich.“ Aus der Bewerbung des Gesprächspartners sei jedoch nichts geworden, warum, konnte er nicht sagen.

In der Zeit zwischen dem Abschluss der FacharbeiterInnenprüfung und der Erhebung bewarben sich sieben TeilnehmerInnen bereits um eine Stelle. Im Durchschnitt waren es knapp über zwölf Bewerbungen pro TeilnehmerIn. Nur zwei TeilnehmerInnen des Aufbaulehrganges hatten sich bis dahin noch gar nicht beworben. Unter den acht TeilnehmerInnen, die sich im Rahmen der Maßnahme zumindest ein Mal beworben hatten, befand sich nur eine Person, die ihre Bewerbungen weder an den Maßnahmenträger selbst bzw. an eine dem Maßnahmenträger nahestehende Firma richtete. Weitere Daten sind aus Tabelle 83 ersichtlich.

Tabelle 83: Bewerbungen

	vor Abschluss der FA-Prüfung	nach Abschluss der FA-Prüfung
bei Siemens	4	2
bei einer Siemens nahestehenden Firma	2	5
ausschließlich bei einer anderen Firma	0	1

Zusammenfassend lässt sich zum Themenbereich Bewerbung festhalten, dass nahezu alle TeilnehmerInnen, die sich vor oder nach der FacharbeiterInnenprüfung bewarben, dies jedenfalls bei Siemens oder einer Siemens nahestehenden Firma taten. Aufgrund der Angaben in den Fragebögen und den Interviews mit den TeilnehmerInnen kann vermutet werden, dass mit einem Siemens nahestehenden Unternehmen in sämtlichen Fällen die Personalverleihfirma Siemens Power Line gemeint war. Die Anzahl der Bewerbungen pro TeilnehmerIn ist sehr unterschiedlich und bewegt sich zwischen einer und 40, die durchschnittliche Anzahl aller Bewerbungen liegt bei 13.

8.6.6 Zukunftschancen und Vermittlung

Während der Aufbaumaßnahme werden die TeilnehmerInnen durch Informationen über freie Arbeitsplätze unterstützt. Sollte ein/e TeilnehmerIn nach Abschluss der Aufbaumaßnahme keine Arbeit gefunden haben, wird er/sie weitere zwei bis drei Monate durch die zentrale Kursbetreuung betreut.

Da der Aufbaulehrgang des Kurses 1999/2000 zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht abgeschlossen war, kann die Vermittlungsquote der Maßnahme nur aufgrund bisheriger Erfahrungen geschätzt werden. Eine zusätzliche schriftliche Befragung bei TeilnehmerInnen des Kurses 1998/1999 (n=7) ergab aufgrund einer Gegenüberstellung von Beschäftigungsmonaten und Arbeitslosenzeiten ein Jahr nach Ende der Maßnahme eine Erfolgsquote von etwas mehr als 70%⁵⁸. Von den KursbetreuerInnen wurde die Vermittlungsquote im langjährigen Durchschnitt mit 90% beziffert. Statistische Auszeichnungen dazu sind allerdings nicht vorhanden.

Bezüglich der Vermittlung bzw. der Vermittlungsquote muss darauf hingewiesen werden, dass diese auf die AbsolventInnen des Aufbaulehrgangs zu beziehen ist und nicht auf die AbsolventInnen der FacharbeiterInnenausbildung, da nahezu sämtliche TeilnehmerInnen nach erfolgreich abgeschlossener Facharbeiterprüfung die Zusatzqualifizierung in Anspruch nehmen.

Während die Kursverantwortlichen bei Siemens davon ausgehen, dass erst die Vermittlung von kommunikationstechnologischen Kenntnissen im Rahmen des Aufbaulehrgangs in Verbindung mit Praktika in den produktiven Bereichen der Firma Siemens bzw. anderen Firmen den TeilnehmerInnen jenes Know-how verschafft, das sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen lässt bzw. das zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis führt, teilen die TeilnehmerInnen diese Einschätzung nur zum Teil. Es kann vermutet werden, dass die Kursverantwortlichen bei Siemens die Bedeutung des Aufbaulehrgangs für die Höherqualifizierung tendenziell überschätzen. Auch liegt aufgrund der TeilnehmerInnenbefragung die Einschätzung nahe, dass die Qualität der Organisation des Aufbaukurses nicht mit jener des Hauptlehrganges verglichen werden kann. Nach Ansicht der zentralen Kursbetreuerin spielt bei den Bewerbungsgesprächen der Name SIEMENS eine bedeutende Rolle. Er gilt gleichsam als positiv besetzte „Visitenkarte“, über die TeilnehmerInnen vergleichbarer Ausbildungen bei einem anderen Bildungsträger nicht verfügen würden.

Berufliche Zukunftserwartungen

Sämtliche TeilnehmerInnen erwarten sich vom Besuch der Maßnahme einen interessanten Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen. Generell wichtig ist für die TeilnehmerInnen auch die Perspektive, durch die FacharbeiterInnenprüfung einen gut bezahlten Beruf zu finden. Für nur jeweils eine Person sind die beiden letztgenannten Punkte eher weniger wichtig.

⁵⁸ Die sieben befragten Personen waren insgesamt 70 Monate in einem Dienstverhältnis, 28 Monate in Arbeitslosigkeit.

Tabelle 84: Erwartungen an die Maßnahme

	trifft sehr zu und trifft eher zu	trifft eher nicht zu und trifft gar nicht zu
einen interessanten Arbeitsplatz	10 (100%)	
einen gutbezahlten Arbeitsplatz	9 (90%)	1 (10%)
einen Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen	10 (100%)	
einen sicheren Arbeitsplatz	9 (90%)	1 (10%)
anderes: nein: 10 (100%)	keine Nennungen	

Hinsichtlich konkreter Berufswünsche wurden von allen TeilnehmerInnen ausbildungsadäquate Vorstellungen geäußert: Zwei Teilnehmer wünschen sich Anstellungen als Netzwerktechniker, zwei Teilnehmer beabsichtigten als Telekommunikationstechniker zu arbeiten, ein Teilnehmer sucht einen Arbeitsplatz im Bereich PC-Hardware, ein weiterer Teilnehmer gab an, er wolle bei *Max-Mobil* oder *One* eine Stelle finden, eine Teilnehmerin will als Computertechnikerin arbeiten und die zweite weibliche Absolventin wünscht sich eine Stelle als EDV-Technikerin.

Information über den Aufbaulehrgang

Insgesamt sieben TeilnehmerInnen waren bereits vor Beginn der FacharbeiterInnenausbildung über die Möglichkeit, nach der FacharbeiterInnenprüfung bei Siemens einen Aufbaukurs besuchen zu können, informiert. Lediglich drei Personen gaben an, von dieser Möglichkeit erst während der Ausbildung erfahren zu haben.

Tabelle 85: Informationen über den Aufbaulehrgang

vor Kursbeginn	4 (40%)
im Informationskurs (Sept.-Okt.)	2 (20%)
im Vorbereitungskurs (Okt.-Jän.)	1 (10%)
während der Grundausbildung	2 (20%)
während der Fachausbildung	1 (10%)

In den Interviews wiesen jedoch drei TeilnehmerInnen darauf hin, dass über den Aufbaukurs als Möglichkeit zur Weiterbildung laufend berichtet wurde. So erklärte ein Teilnehmer: „Dass es Möglichkeiten zur Weiterbildung gibt, war klar.“ Der Zweck des Aufbaukurses wurde von einem anderen Teilnehmer folgendermaßen eingeschätzt: „Der Aufbaukurs ist dazu da, um ins Arbeitsfeld zu kommen.“

Der Besuch des Aufbaukurses

Noch sieben TeilnehmerInnen besuchten zum Zeitpunkt der Erhebung den Aufbaukurs. Von den drei Befragten, die den Aufbaukurs nicht (mehr) besuchten, gab eine Person an, bereits

Arbeit gefunden zu haben, ein anderer Teilnehmer beendete die Teilnahme am Aufbaukurs nach einigen Wochen, weil er befürchtete „dass der Kurs genauso oberflächlich weitergehen [könnte], wie er in den ersten 2-3 Wochen angefangen hat.“ Dieser Teilnehmer betonte zudem, den Aufbaukurs in der Annahme verlassen zu haben, sofort Arbeit zu finden, was bislang jedoch nicht gelang.

Sämtliche TeilnehmerInnen, die den Aufbaukurs besuchen, tun dies nach eigener Einschätzung zum Zwecke der Vertiefung ihres Wissens. Zwei Teilnehmer gingen davon aus, dass vor allem die im Aufbaukurs angebotene Microsoft-Zusatzqualifizierung ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern wird. Zwei TeilnehmerInnen beklagten hingegen die schlechte Organisation des Aufbaukurses. Ein/e TeilnehmerIn schlug vor, den Aufbaukurs – wie auch von den Kursverantwortlichen geplant – entlang der beiden Berufsbilder zu splitten. Zudem sei unklar, welche Unterrichtsinhalte in der nächsten Woche unterrichtet würden, auch die TrainerInnen wüssten darüber nicht Bescheid. Der Verantwortliche von Siemens erkläre diese Defizite gegenüber den TeilnehmerInnen mit Personalmangel.

Ein Teilnehmer schlug zur Verbesserung des Aufbaukurses vor, dass sich dessen Inhalte noch stärker als bisher an den Wünschen und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen orientieren sollten. Hat ein Teilnehmer bereits eine Einstellungszusage oder zumindest eine Absichtserklärung eines Arbeitgebers, könnte die weitere fachliche Spezialisierung auch – soweit dies von Seiten des Maßnahmenträgers möglich ist – bereits auf den zukünftigen Job ausgerichtet sein.

8.6.7 Psychosoziale Situation der TeilnehmerInnen

Als Betreuungspersonen stehen für die TeilnehmerInnen der Kursleiter, maßnahmenintern als „Kursmutter“ bezeichnet, sowie die zentrale Kursbetreuung des AMS zur Verfügung. Die zentrale Kursbetreuung stellt für die TeilnehmerInnen während der gesamten Laufzeit – in den meisten Fällen ab der Informationsveranstaltung – die erste Ansprechperson bezüglich finanzieller oder gesundheitlicher Probleme sowie bei Schwierigkeiten im Bereich des Lernfortschritts dar. Dieses Angebot wird von den TeilnehmerInnen offenkundig in differenzierter Weise wahrgenommen. Zum einen wird in geringem Ausmaß Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen in Form von Gesprächen gesucht. Da sich die TeilnehmerInnen während der Hauptausbildung jedoch gut betreut fühlen, kann angenommen werden, dass diese Unterstützung stärker bei administrativen Problemen zum Tragen kommt.

Die Anforderungen der Maßnahme an die TeilnehmerInnen, besonders hinsichtlich der zeitlichen und finanziellen Belastung, können als hoch eingestuft werden. Dass die Verarbeitung des komprimierten Lehrstoffs im Rahmen einer 52-Stunden-Woche über die Dauer eines Jahres ohne Urlaub und Pausen zwangsläufig zu Stress und massiven zeitlichen Einschränkungen führt, ist der zentralen Kursbetreuung wie den Verantwortlichen bei Siemens gleichermaßen bewusst. Wie die TeilnehmerInnenbefragung jedoch zeigt, wird als stress-

produzierender Faktor in erster Linie die hohe Wochenstundenanzahl empfunden und – im Gegensatz zu den Annahmen der BetreuerInnen von AMS und Siemens – in wesentlich geringerem Ausmaß der Unterricht selbst.

Eine weitere bereits von den ExpertInnen erwähnte und durch die TeilnehmerInnenbefragung untermauerte Belastung stellt die eingeschränkte finanzielle Situation der TeilnehmerInnen dar. Mit dem Kursgeld DLU (Deckung des Lebensunterhalts) in der Höhe von mindestens ATS 228,90 plus ATS 12,-- Fahrtkostenzuschuss finden die meisten TeilnehmerInnen nicht das Auslangen. Laut Aussagen der Kursbetreuer bei Siemens bringen vermeintliche Lösungsstrategien wie die Aufnahme eines Nebenjobs als Taxifahrer oder Pizzaverkäufers selten eine tatsächliche Entlastung, sondern führen zu vermehrtem Stress und deutlichem Leistungsabfall in der Maßnahme. Wie die TeilnehmerInnenbefragung dieses Kurses zeigte, hatte bis auf einen keine/r der TeilnehmerInnen während der Maßnahme einen Nebenjob angenommen. Die angespannte finanzielle Situation wurde durch Unterstützungen der Familie bzw. des/der Lebensgefährten entlastet. Dieser Umstand legt die Vermutung nahe, dass die durch die zentrale Kursbetreuerin immer wieder betonte Notwendigkeit der Unterstützung durch das „Umfeld“ nicht nur moralisch-ideelle, sondern auch finanzielle Belange betrifft.

Das Befinden während der Maßnahme

Die TeilnehmerInnen stufen die Maßnahme als durchaus fordernd ein. Vier TeilnehmerInnen erklärten, eher gestresst gewesen zu sein, weitere vier TeilnehmerInnen hatten zumindest phasenweise mit Stress zu kämpfen. Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen fühlten sich jedoch gleichzeitig selbstsicher, nur zwei Personen führte an, in einem stärkerem Ausmaß unsicher gewesen zu sein. Auch dieses Ergebnis verweist auf einen Effekt, der mit der Formulierung „wachsen mit der Aufgabe“ umschrieben werden könnte. Diese positive psychische Auswirkung trifft aber vermutlich nur auf die AbsolventInnen der Maßnahme zu, und auch hier auf nur acht von zehn Befragten. Zwei TeilnehmerInnen beurteilten nämlich ihr persönliches Befinden während des Hauptlehrgangs generell eher negativ. Diese beiden Personen fühlten sich durchgehend eher überfordert, eher gestresst, eher unsicher, wenig wertgeschätzt und eher lustlos.

Tabelle 86: Die Befindlichkeit der TeilnehmerInnen

	sehr stark und stark	teils – teils	stark und sehr stark	
unterfordert	–	7 (70%)	3 (30%)	überfordert
entspannt	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	gestresst
selbstsicher	7 (70%)	1 (10%)	2 (20%)	unsicher
wertgeschätzt	6 (60%)	2 (20%)	2 (20%)	wenig wertgeschätzt
gesund	8 (80%)	2 (20%)	–	krank
gesellig	9 (90%)	1 (10%)	–	einsam
energiegeladen	6 (60%)	2 (20%)	2 (20%)	lustlos

Die Einschätzung von Problemen

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen erklärte, mit dem Lernen keine Probleme gehabt zu haben. Für die Hälfte der TeilnehmerInnen stellte die Ausbildungszeit ein Problem dar, die andere Hälfte kam damit gut zurecht. Die meisten Befragten (sieben Personen) empfanden aber den Unterricht am Samstag als problematisch, nur drei TeilnehmerInnen waren damit einigermaßen zufrieden. Von gesundheitlichen Problemen war während der Maßnahme nur ein Teilnehmer betroffen.

Wie bereits die Einschätzung der Grund- und Fachausbildung durch die TeilnehmerInnen zeigte, wird vor allem die Ausbildungszeit als problematisch erlebt. Dies betrifft besonders den Unterricht am Samstag. So erklärte auch ein Teilnehmer im Interview: „Ich denke, der Samstag ist schon sehr hart.“ Entsprechend den Angaben der TeilnehmerInnen betreffend des Schwierigkeitsgrads des Unterrichts in der Grund- und Fachausbildung – dieser wurde von der überwiegenden Mehrheit als eher einfach bezeichnet –, sahen sich auch keine TeilnehmerInnen mit ernsthaften Problemen beim Lernen konfrontiert. Dass vier TeilnehmerInnen anführten, sich gestresst gefühlt zu haben, steht vermutlich weniger mit den konkreten Lernanforderungen in Zusammenhang als mit der 52-Stunden-Woche und dem Unterricht am Samstag.

Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen

Als zentrale Faktoren bei der Bewältigung der Probleme der TeilnehmerInnen erwiesen sich die Perspektive einen Lehrabschluss zu bekommen (sieben sehr stark, zwei stark, einer eher nicht) und die Perspektive auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz (sieben sehr stark, drei stark). Die Mehrheit der TeilnehmerInnen gab an, bei Problemen zudem Unterstützung von den KollegInnen erhalten zu haben. Für die meisten TeilnehmerInnen standen jedoch zur Bewältigung von Problemen Freundinnen und Freunde hilfreich zur Seite. Weitere Möglichkeiten der Unterstützung wie die Inanspruchnahme von Gesprächen mit der

„Kursmutter“, der Kursleitung, den TrainerInnen oder der AMS-Beraterin wurden von nur wenigen Personen wahrgenommen.

Dass die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen auftretende Probleme durch die Perspektive einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration sowie eines Lehrabschlusses bewältigen konnte, lässt vermuten, dass die TeilnehmerInnen hoch motiviert waren. Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen wurde jedoch im privaten Freundeskreis gesucht.

Die finanzielle Situation

Die TeilnehmerInnen erhielten während der Ausbildung im Durchschnitt ATS 8.022,-- pro Monat (n=9). Vier TeilnehmerInnen führten an, schlecht mit dem Kursgeld (DLU) ausgekommen zu sein, die andere Hälfte legte sich diesbezüglich nicht fest. Lediglich eine Person hatte keine finanzielle Probleme.⁵⁹ Für die vier TeilnehmerInnen ergaben sich daraus weitere Probleme, wie Schulden. Drei Personen führten Schulden, eine dieser drei Personen gab zudem Zahlungsaufschub an, und eine weitere Person erklärte, sich finanziell sehr eingeschränkt zu haben.

Trotz der für sämtliche TeilnehmerInnen beschränkten finanziellen Situation dachte während der Maßnahme niemand an einen Abbruch aus diesem Grund. Dieser Umstand wurde von zwei Kursteilnehmern mit dem Hinweis auf die Priorität der Ausbildung erklärt, zwei weitere gaben an, dass für sie gesetzte Ziele auch zu erreichen seien. Die Mehrheit der KursteilnehmerInnen erklärte, durch die Familie bzw. den/die Lebensgefährten/in unterstützt worden zu sein. Bis auf einen Kursteilnehmer, der während der ganzen Ausbildungszeit als Taxilenker arbeitete, gab niemand an, einen Nebenjob angenommen zu haben. Ein Kursteilnehmer sah sich jedoch gezwungen, durch Plasmaspenden das Einkommen gelegentlich aufzubessern. Ungeachtet der Tatsache, dass keine/r der KursteilnehmerInnen an Abbruch aus finanziellen Gründen dachte, zählt die eingeschränkte finanzielle Situation der TeilnehmerInnen während der Maßnahme vermutlich zu den Hauptbelastungen.

Gründe für den Abbruch

Ein Teilnehmer musste nach mehrmaligen Verwarnungen durch den Maßnahmenträger und einem diesbezüglichen Gespräch mit der zentralen Kursbetreuung den Kurs verlassen, da er regelmäßig zu spät gekommen war. Dieser Abbrecher hofft, möglicherweise ein zweites Mal den Kurs besuchen zu können. Eine weitere Abbrecherin gab an, ihre Teilnahme am Kurs aus finanziellen Gründen beendet zu haben und möchte ebenfalls ein zweites Mal beginnen. Der dritte befragte ehemalige Teilnehmer machte keine genauen Angaben über den Grund oder die

⁵⁹

Diese Person erhielt ATS 10.000,00 pro Monat. Es handelt sich dabei um den höchsten der angegebenen Beträge.

Gründe, die für ihn zum Abbruch geführt hatten. Gegenwärtig besucht diese Person eine andere Maßnahme, einen Kurs für Werbegestaltung.

8.6.8 Veränderungsanliegen und Kritik

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen hielt eine Reduzierung der handwerklichen Tätigkeiten in Rahmen des Werkstattunterrichts während der Grundausbildung für sinnvoll. Ein Teilnehmer meinte, die mechanische Ausbildung für die KommunikationstechnikerInnen könne völlig entfallen.

Ein/e KursteilnehmerIn wiederholte ihre bereits geäußerte Kritik an der Organisation des Aufbaukurses. Ein/e weitere/r KursteilnehmerIn regte an, während des Aufbaukurses zum einen auf die inhaltlichen Wünsche der TeilnehmerInnen stärker einzugehen und diese mit den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu verbinden. Ein/e andere/r TeilnehmerIn schlug eine Splittung des Aufbaukurses entlang der Berufsbilder vor, um auf diese Weise eine ausbildungsadäquatere Weiterbildung zu gewährleisten.

Ein/e TeilnehmerIn regte detaillierte Informationen in den Vorbereitungsphasen sowie einen den TeilnehmerInnen zugänglichen Lehrplan an.

Sämtliche TeilnehmerInnen empfanden den Samstagsunterricht als problematisch.

Ein anderer Teilnehmer wies auf die seiner Meinung nach „unberechtigte Härte mancher Ausbilder gegenüber schwächeren KursteilnehmerInnen“ hin.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Feed-back-Inhalte Sachfragen wie Ausbildungsinhalte und die wöchentliche Schulungsdauer behandelten.

Besonders die Dauer und die Intensität der Ausbildung ist Siemens als potenzielle Quelle für Probleme bewusst. So wird die Drop-Out-Rate während der Fachausbildung vom Projektleiter auch auf die Ausbildungszeiten zurückgeführt. „Und was dann noch an Teilnehmern ausfällt, das sind ganz einfach diejenigen, die (...) mit der Zeit riesengroße Probleme haben.“

8.6.9 Zielvorgabe der Maßnahme und ihre Umsetzung

Die RGS Metall-Chemie definiert als Zielgruppe für die Siemens-FAIA zum/ zur ElektronikerIn und KommunikationstechnikerIn Übertrittsgefährdete. Die tatsächlich zur Maßnahme zugebuchten Personen entsprechen aber nur zum Teil dieser Vorgabe. So betrug

der Anteil an Übertrittsgefährdeten zu Beginn des Hauptlehrgangs 18%⁶⁰. Der Anteil der Übertrittsgefährdeten und der Langzeitarbeitslosen zusammen beträgt 85%⁶¹.

Ebenfalls in Diskrepanz zur von der RGS definierten Zielgruppe steht die Teilnahme von bei Siemens Beschäftigten. Eine nunmehr wieder bei Siemens angestellte ehemalige Teilnehmerin erklärte, dass der Betriebsrat über die Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung informiere. Während sie zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme die einzige ehemalige bei Siemens Beschäftigte gewesen sei, würden nunmehr ca. sechs Personen aus der Siemens Belegschaft teilnehmen. Dieser Umstand ist der RGS Metall-Chemie bekannt.

8.6.10 Frauenanteil in der Maßnahme

In der Maßnahme wurden seit ihrem Beginn im Jahr 1972 insgesamt 984 Personen qualifiziert, davon waren 118 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von knapp 12%. Der durchschnittliche Frauenanteil am Beginn des zweiten Bildungsweges beträgt ca. 10%. Als Erfahrungswert kann gelten, dass während eines Informationskurses schätzungsweise doppelt so viele Frauen als Männer den Kurs abbrechen⁶².

In Diskrepanz dazu steht das Siemens-Informationsblatt sowie der Siemens-Kostenvoranschlag an das AMS. Der Kostenvoranschlag weist für die ca. 20 TeilnehmerInnen an der KommunikationstechnikerInnenausbildung auf einen Frauenanteil von 50% hin. Im Informationsblatt zur FAIA spricht Siemens von vielen Frauen, die den Kurs bisher erfolgreich abgeschlossen haben.

Die zentrale Problematik bei der Zubuchung von Frauen zu dieser Maßnahme sowie zu Qualifizierungsmaßnahmen in „Männerberufen“ im allgemeinen betrifft in erster Linie die Rahmenbedingungen, die die Frauen vorfinden. Kinderbetreuungseinrichtungen und ausreichende zeitliche Ressourcen sind wesentliche Faktoren für eine erfolgreiche Teilnahme. Im Fall der Siemens-FAIA stellt die Tatsache, dass auch am Samstag unterrichtet wird, eine besondere Hürde für die Teilnahme dar. Die seit Juni 2000 vollzogene Änderung, derzufolge nur noch an zwei Samstagen im Monat unterrichtet wird, könnte einen kleinen Beitrag zur vermehrten Teilnahme von Frauen an der Maßnahme darstellen.

Seit ca. zehn Jahren finden zwischen dem Leiter der RGS Metall-Chemie und dem zuständigen Abteilungsleiter bei Siemens Gespräche betreffend der Möglichkeiten statt, Frauen vermehrt in die Maßnahme aufzunehmen. Von Seiten Siemens bestünden gegen eine Ausweitung des Frauenanteils keine Bedenken. Die Geschlechterverteilung konnte jedoch bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht verändert werden.

⁶⁰ Laut AMS-Daten in absoluten Zahlen: 6 von 33.

⁶¹ Die verbleibenden TeilnehmerInnen werden laut AMS Daten zur Zielgruppe „andere“ gezählt.

⁶² Diese Information wurde von der zentralen Kursbetreuung der RGS Metall-Chemie gegeben.

8.6.11 Kooperation zwischen den AkteurInnen

Es kann festgestellt werden, dass sämtliche an der Maßnahme beteiligten AkteurInnen (mit Ausnahme der TeilnehmerInnen) die Kommunikation und Kooperation miteinander als besonders zufriedenstellend hervorheben. Diese Einschätzung bezieht sich sowohl die Zusammenarbeit auf Ebene der Führungskräfte (Siemens: Abteilungsleiter, Projektleiter und AMS: Leiter der RGS, Abteilungsleiterin, Sachbearbeiterinnen LGS) als auch auf jene zwischen Kursleitern und zentraler Kursbetreuung. Die zentrale Kursbetreuung betreut die Maßnahme seit neun Jahren.

Die zentrale Kursbetreuung und der Kursleiter treffen einander 14-tägig und stehen bei Bedarf zusätzlich in telefonischem Kontakt. Im Rahmen der Besprechungen werden sowohl Lernfortschritte als auch Probleme der bzw. mit den TeilnehmerInnen besprochen.

8.6.12 Einschätzung der Kosten

Die hohen Kosten der Ausbildungsmaßnahmen – rund ATS 14,5 Millionen – sind allen beteiligten Akteuren bewusst, es herrscht aber auch Übereinstimmung über die Sinnhaftigkeit der Höhe der Ausgaben. Diese Einschätzung gründet sich vermutlich auf der Annahme, man könne die Maßnahmenkosten ohne Hinzurechnung der Kosten des Aufbaulehrgangs zur Höhe der Vermittlungsquote in Beziehung setzen. Betrachtet werden müssen allerdings sämtliche Kosten der Maßnahme, die der Informationsveranstaltungen, der Vorbereitungsveranstaltungen, des Hauptlehrganges selbst und jene der Aufbaumaßnahme. Vor diesem Hintergrund stehen geschätzte Ausgaben von ATS 22 Mio. über die Dauer von nahezu zwei Jahren 20-25 qualifizierten und 90% vermittelten Personen gegenüber. Einsparungspotenziale werden von den Beteiligten nicht gesehen.

Die in den Kostenvoranschlägen für die FAIA im Bereich Metall-Chemie vorgenommenen geringfügigen Erhöhungen der Stundensätze gegenüber dem Vorjahr wurden von der LGS nicht bewilligt. Die LGS genehmigte die Stundensätze des Kursjahres 1998/99.

8.6.13 Vergleich der TeilnehmerInnenbefragung mit anderen Erhebungen

Die Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Evaluierung durchgeführten standardisierten TeilnehmerInnenbefragung werden in diesem Abschnitt mit zwei anderen empirischen Erhebungen verglichen. Ein derartiger Vergleich ermöglicht eine bessere Gewichtung der Aussagen und erhöht die Zuverlässigkeit der Interpretationen. Grundlage sind die Ergebnisse der routinemäßig durchgeführten Feedback-Erhebungen des AMS-Wien, die vom Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA) ausgewertet werden. Zunächst werden die univariat ausgezählten Daten der FAIA des Kursjahres 1998/1999 (n=12) – soweit dies möglich ist – mit den Primärergebnissen des Kurses 1999/2000 verglichen. Im Anschluss daran folgt eine Gegenüberstellung des Kurses 1998/1999 mit den Ergebnissen aller in diesem Zeitraum in Wien durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen (ebenfalls auf Grundlage einer IFA-Auswertung).

Vergleich der beiden FAIA-Kurse 1998/1999 und 1999/2000

Generell kann gesagt werden, dass die Bewertungen der beiden Kurse nur in wenigen Bereichen voneinander abweichen. Geht man davon aus, dass die Maßnahme hinsichtlich Organisation, Unterrichtsstil, Inhalt etc. in den letzten beiden Jahren nicht wesentlich verändert

wurde, kann diese Tatsache zunächst als Absicherung der vorliegenden Ergebnisse gewertet werden. Dies ist insofern von Bedeutung, als es sich ja in beiden Fällen um kleine Gruppengrößen handelt (1998/2000: n=12; 1999/2000: n=10). Darüber hinaus erscheint es aufgrund der Homogenität der Antworten vertretbar, die Ergebnisse aus dem zweiten Vergleich (zwischen Siemens-FAIA und Rest-Wien, siehe unten) auf den Jahrgang 1999/2000 umzulegen.

Mit der Organisation der Kurse waren beide Gruppen im Großen und Ganzen zufrieden. Auch die beim Maßnahmenträger vorhandene Ausstattung (Geräte, Kursmaterial, Kursräume etc.) wurde durchwegs positiv beurteilt. Überwiegend positiv beurteilten die Befragten auch die Gestaltung des Unterrichts durch die TrainerInnen und LehrerInnen.

In beiden Jahrgängen hatten die TeilnehmerInnen vor allem mit finanziellen Problemen zu kämpfen. Von privaten und gesundheitlichen Problemen sowie von Schwierigkeiten mit dem Lernstoff waren hingegen jeweils nur einige Personen betroffen. Von sämtlichen TeilnehmerInnen wurde die Ausbildung als eher schwierig empfunden.

Eher kritisch äußerten sich die Befragten hinsichtlich der Betreuung durch den Maßnahmenträger. Für jeweils rund ein Drittel wurde von dieser Seite zu wenig unternommen, um anstehende Probleme zu lösen. Auch die Stimmung in der Gruppe war in beiden Fällen für einige TeilnehmerInnen eher unbefriedigend.

Die wenigen Unterschiede zwischen den beiden Kursjahrgängen betreffen die Vorinformation und die Frage nach überflüssigen bzw. fehlenden Lehrinhalten. Während die TeilnehmerInnen aus dem Kurs 1998/2000 die Informationstätigkeit seitens des AMS sehr kritisch beurteilten, waren die Befragten des letzten Kurses damit mehrheitlich zufrieden. Die TeilnehmerInnen des letzten Kurses wiederum beklagten sich wesentlich öfter über die Lehrinhalte: Sieben Personen nannten überflüssige Fächer, sechs Personen vermissten hingegen bestimmte Ausbildungsinhalte.

Vergleich der Siemens-FAIA 1998/1999 mit sämtlichen anderen Qualifizierungsmaßnahmen in Wien

Der folgende Vergleich beruht auf einer statistischen Auswertung von AMS-Feedbackbögen aus dem Jahr 1999. Als statistischer Kennwert fungiert durchgehend das arithmetische Mittel einer jeweils fünfstufigen Skala (in der Regel 1="sehr gut" bis 5="sehr schlecht").

Verglichen wird die Siemens-FAIA mit allen anderen in diesem Jahr in Wien durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen (Rest-Wien). Sämtliche Angaben in den Tabellen sind nach der Größe des Unterschiedes zwischen Siemens-FAIA und der Vergleichsgruppe geordnet. Auf vier Bereiche wird hier näher eingegangen: Der maßnahmenbezogene Informationsstand vor

Beginn der Maßnahme, Bewertung der Maßnahme, Bewertung der Leistung des AMS, Probleme während der Maßnahme.

Bezüglich der Frage, wie gut die TeilnehmerInnen bereits vor Beginn der Maßnahme – also zum Zeitpunkt der Entscheidung – über den Kurs informiert waren, schneidet die Siemens-FAIA im Vergleich mit allen anderen Wiener Qualifizierungsmaßnahmen deutlich schlechter ab. Insbesondere die persönliche Beratung durch den/die AMS-BetreuerIn und den Maßnahmenträger liegen deutlich unter der durchschnittlichen Bewertung. Vergleichsweise schlecht informiert fühlten sich die TeilnehmerInnen der FAIA auch über andere, möglicherweise ebenfalls in Frage kommende Kursangebote.

**Tabelle 87: Vergleich der Siemens-Maßnahme mit anderen Wiener Maßnahmen:
Information über die Maßnahme**

Information über die Maßnahme vor Beginn	Siemens-FAIA Mittelwert	Rest-Wien Mittelwert
persönlich vom AMS-Berater	3,4 (n=7)	2,4 (n=3399)
vom AMS-Berater über andere Kurse informiert	4,3 (n=9)	3,6 (n=3665)
persönlich vom Maßnahmenträger	2,4 (n=7)	1,7 (n=3732)
Informationstag	2,1 (n=12)	1,9 (n=1823)
schriftliche Unterlagen	2,0 (n=10)	1,8 (n=4053)

Mittelwerte: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht

Bei der Gegenüberstellung der subjektiven Erfahrungen während der Maßnahme fällt auf, dass die Siemens-FAIA bei sechs von sieben Kriterien zum Teil signifikant schlechter bewertet wurde. Besonders groß ist der Unterschied zu Rest-Wien in Bezug auf das soziale Klima in der Gruppe (von elf Personen vergab hier niemand ein „sehr gut“, der Mittelwert beträgt nur 2,9) und bei der Einschätzung der Unterstützung durch die TrainerInnen und sonstigen Betreuungspersonen beim Maßnahmenträger (Mittelwert 2,3 im Vergleich zu 1,5). Die bereits mehrfach erwähnten hohen Anforderungen durch Stundenanzahl, Samstagunterricht und Lernpensum zeigen sich bei diesem Maßnahmenvergleich ebenfalls. Andere Qualifizierungsmaßnahmen werden von den TeilnehmerInnen durchwegs als leichter erlebt. Auch die Unterrichtsgestaltung durch das Lehrpersonal wird von den Siemens-AbsolventInnen deutlich kritischer eingeschätzt als von allen anderen TeilnehmerInnen. Die Differenzen bei der Bewertung der Kurs-Organisation und des gesamten Kurses sind hingegen nur marginal. Hier liegt die Siemens-Maßnahme gewissermaßen im Trend. Geringfügig besser als Rest-Wien schneidet die FAIA in Bezug auf die mit der Maßnahme verbundenen Zukunftschancen ab.

**Tabelle 88: Vergleich der Siemens-Maßnahme mit anderen Wiener Maßnahmen:
Zufriedenheit mit der Maßnahme**

Bewertung der Maßnahme	Siemens-FAIA Mittelwert	Rest-Wien Mittelwert
Zusammenarbeit/Hilfsbereitschaft in der Gruppe	2,9 (n=11)	1,5 (n=4777)
Unterstützung vom Maßnahmenträger	2,3 (n=9)	1,5 (n=4719)
Kursanforderungen (1=sehr leicht, 5=sehr schwierig)	2,9 (n=12)	2,3 (n=4749)
Unterrichtsgestaltung	2,0 (n=12)	1,5 (n=4694)
Kurs-Organisation	1,8 (n=12)	1,5 (n=4789)
Kursbewertung gesamt	1,6 (n=12)	1,5 (n=4760)
Wert für die eigene berufliche Zukunft	1,5 (n=12)	1,7 (n=4731)

Mittelwert: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht

Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen des AMS während der Maßnahme erhalten im Fall der Siemens-FAIA überdurchschnittlich gute Bewertungen. Vor allem mit der Erreichbarkeit des AMS (zentrale Kursbetreuung) bei administrativen Problemen und mit der konkreten Unterstützung bei Schwierigkeiten sind die TeilnehmerInnen der Siemens-Maßnahme sehr zufrieden. In diesem Punkt wird das AMS von den TeilnehmerInnen der FAIA auch wesentlich besser beurteilt als der Maßnahmenträger (Mittelwert 1,8 im Vergleich zu 2,3). Zumindest tendenziell über dem Durchschnitt liegt auch die Bewertung der Informationstätigkeit des AMS. Etwas unzufriedener waren die TeilnehmerInnen der FAIA hingegen mit der Ausgabe von Krankenscheinen.

**Tabelle 89: Vergleich der Siemens-Maßnahme mit anderen Wiener Maßnahmen:
Leistungen des AMS**

Bewertung der Leistung des AMS	Siemens-FAIA Mittelwert	Rest-Wien Mittelwert
Erreichbarkeit des AMS bei Problemen	1,7 (n=11)	2,4 (n=2762)
Unterstützung durch AMS bei Problemen	1,8 (n=9)	2,5 (n=2459)
Information über finanzielle Unterstützungen	2,5 (n=12)	2,9 (n=3496)
Informationen über Rechte und Pflichten	2,4 (n=11)	2,5 (n=3579)
Ausgabe von Krankenscheinen	2,7 (n=10)	2,4 (n=2716)

Mittelwert: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht

Die TeilnehmerInnen der Siemens-FAIA haben während der Maßnahme grundsätzlich mit wesentlich mehr Problemen zu kämpfen als dies im Durchschnitt aller Qualifizierungsmaßnahmen in Wien der Fall ist. Bei den finanziellen Problemen, unter denen übrigens die TeilnehmerInnen sämtlicher Maßnahmen mit Abstand am meisten zu leiden haben, liegt die Siemens-FAIA am weitesten über dem Durchschnitt aller anderen Maßnahmen. Wesentlich dringender wurden aber auch gesundheitliche und private Probleme

und die Lernschwierigkeiten empfunden. Dementsprechend lag auch die Abbruchsneigung bei den TeilnehmerInnen der FAIA über dem Durchschnitt (1,6 zu 1,3).

**Tabelle 90: Vergleich der Siemens-Maßnahme mit anderen Wiener Maßnahmen:
Schwierigkeiten während der Maßnahme**

Probleme während der Maßnahme	Siemens-FAIA Mittelwert	Rest-Wien Mittelwert
finanzielle Probleme	3,6 (n=12)	2,6 (n=4418)
gesundheitliche Probleme	2,3 (n=12)	1,7 (n=4375)
Probleme mit dem Lernen	2,3 (n=12)	1,8 (n=4486)
private oder familiäre Probleme	2,3 (n=12)	1,8 (n=4425)

Mittelwert: 1=überhaupt nicht, 5=sehr stark

Zusammenfassend ergibt die Auswertung der AMS-Feedbackbögen folgendes Bild: Die Bewertungen der FAIA durch die TeilnehmerInnen der beiden Jahrgänge 1998/1999 und 1999/2000 erbringen nahezu idente Ergebnisse. Mit der Maßnahme selbst (Unterrichtsweise, Materialien etc.) ist man prinzipiell zufrieden, obwohl der Kurs als eher schwer gilt (52-Stunden-Woche). Kritisiert wird allerdings die Betreuung der TeilnehmerInnen durch den Maßnahmenträger und das soziale Klima in der Gruppe. Der Vergleich zwischen der Siemens-FAIA und allen anderen Qualifizierungsmaßnahmen in Wien aus Sicht der TeilnehmerInnen ergibt im Großen und Ganzen eine negative Bilanz für die evaluierte Maßnahme. Die TeilnehmerInnen der Siemens-Maßnahme sind vor Beginn der Maßnahme weniger gut über die Maßnahme informiert, die Lernanforderungen an die TeilnehmerInnen werden als wesentlich höher eingestuft, das Gruppenklima wird deutlich schlechter bewertet und auch die Unterstützung durch den Maßnahmenträger scheint in vergleichbaren Maßnahmen besser zu funktionieren. Zudem sind die TeilnehmerInnen der FAIA während der Maßnahme durchschnittlich mit mehr Problemen konfrontiert. Positiv hervorzuheben ist auf der anderen Seite die Einschätzung der Kurs-Organisation und die administrative Betreuung durch das AMS. Ein weiterer Pluspunkt der Ausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn ist deren subjektiv empfundener Wert für die eigene berufliche Zukunft.

8.7 Fiskalische Analyse

Die folgenden fiskalischen Überlegungen zur Berechnung der Amortisation der Maßnahme sind am Berechnungsmodell von Helga Fehr-Duda und Peter Neudorfer für die „Aktion 8000“⁶³ orientiert.

Die Kosten- und Ertragskomponenten werden für die Berechnungen folgendermaßen definiert:

(1) Kosten der Förderung: die Fördergelder des AMS

(2) Kosten für TeilnehmerInnen: die Deckung des Lebensunterhalts (DLU) Auf der Grundlage einer durchschnittlichen DLU von ATS 253,00 pro Tag⁶⁴ ergibt sich einschließlich der Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung ein Betrag von ATS 11.263,56 pro Monat. Werden weiters die Kosten für den Entgang der Lohnsteuer (ATS 3.061,00 pro Monat) sowie die entgangenen Sozialversicherungsbeiträge (ATS 4.407,00)⁶⁵ miteinberechnet, kann ein Betrag von ATS 18.731,56 ermittelt werden.

(3) Neue Transferleistungen: neue Ansprüche an das soziale Sicherungssystem (Notstandshilfe – NH) Die durchschnittliche NH beträgt ATS 254,00 pro Tag. Werden die Beträge der Kranken- und Pensionsversicherung miteinbezogen, ergibt sich ein Betrag von ATS 10.744,20 pro Monat. Unter Berücksichtigung der Entgänge an Lohnsteuer (ATS 2.337,00) und Sozialversicherungsbeiträgen (3.802,00) wird ein Betrag von ATS 16.883,20 ermittelt.

(4) Transfereinsparungen: Ansprüche an das soziale Sicherungssystem (NH), die aufgrund eines Maßnahmenbesuchs oder eines Dienstverhältnisses nicht zu Buche schlagen. Hier wird die Notstandshilfe ohne Berücksichtigung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben herangezogen.

(5) Rückflüsse: Beiträge zur Sozialversicherung: Diese entstehen im Falle eines Dienstverhältnisses und werden auf der Grundlage des Kollektivvertrags für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie berechnet. Das Bruttogehalt im Monat beträgt ATS 18.186,30, der Anteil der Sozialversicherung beträgt ATS 8.505,13 pro Monat.

(6) Rückflüsse: Direkte Steuerleistungsbeträge: Diese werden wie die Beiträge zur Sozialversicherung auf der Basis des Kollektivvertrags berechnet und betragen pro Monat ATS 3.150,02.

⁶³ Vgl. AMS (Hg.): Fehr-Duda, Helga et.al: Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich. Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der „Aktion 8000“. Wien 1996, S. 41-50

⁶⁴ Vgl. Information des AMS-Wien zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktdaten, Mai 2000

⁶⁵ Vgl. Holzmann-Jenkins, Andrea et al: Formative Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Einrichtung SAMBAS in Wien, Wien 1998, S. 90. Die Summen der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsabgaben orientieren sich an den Berechnungen von Andrea Holzmann-Jenkins. Holzmann Jenkins, Andrea: Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme *Home Service* in Wien, Wien 1998, S. 81

(7) Rückflüsse: Indirekte Steuerleistungen: Zur Berechnung wird der Durchschnittssteuersatz von 15% der Differenz zwischen jährlich bezogener Notstandshilfe und jährlichen Nettobezügen herangezogen. Die indirekten Steuerleistungen betragen demnach pro Monat ATS 768,00.

Modell A

Entlang dieses Modells wird zuerst eine Berechnung vorgestellt, die die Kosten der Förderung einschließlich des Aufbaulehrgangs sowie die Kosten für sämtliche TeilnehmerInnen, die die Maßnahme – in unterschiedlichem zeitlichem Umfang – besuchten, einschließt. Drop-Outs werden nicht berücksichtigt. Verwaltungskosten wurden nicht hinzugezogen, da davon auszugehen ist, dass der Maßnahmenbesuch der TeilnehmerInnen diese Kosten aufgrund des geleisteten Betreuungsaufwandes nur unwesentlich verändert. Betrachtet werden insgesamt 24 Förderfälle sowie sämtliche weitere TeilnehmerInnen bis zu ihrem Ausscheiden aus der Maßnahme, die über einen Zeitraum von 25 Monaten (5 Monate Informations- und Vorbereitungsveranstaltung, 12 Monate Hauptlehrgang, 8 Monate Aufbaukurs) Kosten von ATS 28,980 Millionen ATS verursachten. Die Anzahl der Förderfälle ergibt sich aus den 80 TeilnehmerInnen zu Beginn der Informationsveranstaltung unter Abzug der Drop-Out-Fälle. Für die Berechnung der Kosten wurde der Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Maßnahme berücksichtigt. Der Betrag von ATS 28,980 Millionen resultiert aus der Saldierung aller Kostenkomponenten sowie aller Erträge, die sich aus der Einsparung aus Transferleistungen und aus den Erträgen aus Dienstverhältnissen, die bereits während der Maßnahme zustande kamen, zusammensetzt. Die Einsparungen an Transferleistungen (NH) wurden analog zu den Kosten für die TeilnehmerInnen (DLU) berechnet⁶⁶. Die Erträge aus Dienstverhältnissen betreffen neun TeilnehmerInnen, die bereits nach vier Monaten Aufbaumaßnahme eine Beschäftigung antraten.

Betrachtet werden zum zweiten die Kosten und Erträge ein Jahr nach Förderende. Auf der Kostenseite entstanden zusätzliche Belastungen in der Höhe von ATS 607.795,20 in Form von neuen Transferleistungen für drei nach Abschluss der Maßnahme arbeitslos gewordene Personen. Zusätzliche Erträge in der Höhe von ATS 3,130 Millionen konnten durch weitere zwölf entstandene Dienstverhältnisse gewonnen werden. Die Erträge wurden den Posten (5), (6) und (7) hinzugerechnet. Somit ergibt sich ein Gesamtsaldo (Saldo I minus Saldo II) ein Jahr nach Förderung von ATS 2,523 Millionen. Von einer Amortisation der Maßnahme kann gesprochen werden, wenn sich Kosten und Erträge ausgleichen.

⁶⁶

Dass die TeilnehmerInnen während der Informations- und Vorbereitungsveranstaltung ALG bzw. NH beziehen, wurde nicht berücksichtigt um einen Vergleich mit anderen Maßnahmen zumindest ansatzweise zu gewährleisten.

Die Berechnung des Amortisationszeitraums x erfolgt somit nach folgender Formel:

$$x = \text{Saldo I} / [(\text{Saldo I} - \text{Saldo II}) / 356]$$

Es handelt sich um ein statisches Amortisationsmodell ohne Berücksichtigung von Zinssätzen.

Tabelle 91: Kosten und Erträge während der Förderung (25 Monate)

(1) Kosten der Förderung	22.000.000,00
(2) Kosten für TeilnehmerInnen	15.210.026,72
(3) Neue Transferleistungen	
Summe Kosten	37.210.026,72
(4) Transfereinsparungen	7.811.033,40
(5) Beiträge zur Sozialversicherung	306.184,68
(6) direkte Steuern	113.400,63
(7) indirekte Steuern	27.648,00
Summe Erträge	8.258.266,71
Saldo I	- 28.951.760,01

Tabelle 92: Kosten und Erträge ein Jahr nach Förderende

(1) Kosten der Förderung	22.000.000,00
(2) Kosten für TeilnehmerInnen	15.210.026,72
(3) Neue Transferleistungen	607.795,20
Summe Kosten	37.817.821,92
(4) Transfereinsparungen	7.811.033,40
(5) Beiträge zur Sozialversicherung	2.449.477,44
(6) direkte Steuern	907.205,00
(7) indirekte Steuern	221.184,00
Summe Erträge	11.388.899,84
Saldo II	- 26.428.922,08

$$x = 28,951 / [(28,951 - 26,428) / 365]$$

$$x = 4195 \text{ Tage bzw. } 11,6 \text{ Jahre}$$

Die Maßnahme amortisiert sich somit unter den getroffenen Annahmen in Modell A in 11,6 Jahren.

Modell B

Eine weitere Berechnung nach dem Modell von Fehr-Duda betrachtet insgesamt 40 Förderfälle sowie sämtliche weitere TeilnehmerInnen bis zu ihrem Ausscheiden aus der Maßnahme, die über einen Zeitraum von 25 Monaten⁶⁷ Kosten in der Höhe von ATS 30,360 Millionen ATS verursachen. Auch hier ergibt sich die Anzahl der Förderfälle aus den 80 TeilnehmerInnen zu Beginn der Informationsmaßnahme unter Abzug der Drop-Out-Fälle. Die Anzahl der hier gewählten Förderfälle entspricht der Kalkulation des Trägers für die Maßnahme. Der Betrag von ATS 30,360 Millionen resultiert analog zu Modell A aus der Saldierung aller Kostenkomponenten sowie aller Erträge, die sich aus Einsparungen aus Transferleistungen und aus Dienstverhältnissen während der Maßnahme zusammensetzt. Die Anzahl der bereits während der Maßnahme zustande gekommenen Dienstverhältnisse wird mit 15 angenommen, dieser Wert entspricht den neun Dienstverhältnissen in Modell A.

Die Betrachtung der Kosten und Erträge ein Jahr nach Förderende geht auf der Kostenseite von zusätzlich entstandenen Belastungen von ATS 1,012 Millionen in Form von neuen Transferleistungen aus. Dazu wird angenommen, dass fünf Personen nach Abschluss der Maßnahme arbeitslos werden. Dieser Wert entspricht im Verhältnis dem von drei arbeitslosen Personen in Modell A. Zusätzliche Erträge in der Höhe von ATS 18,211 Millionen konnten durch weitere 35 Dienstverhältnisse, die für den Zeitraum nach Abschluss der Maßnahme

⁶⁷

Vgl. Modell A

angenommen wurden, lukriert werden. Diese Erträge wurden den Posten (5), (6) und (7) hinzugerechnet. Somit ergibt sich ein Gesamtsaldo (Saldo I minus Saldo II) ein Jahr nach Förderung von 4,205 Millionen ATS.

Tabelle 93: Kosten und Erträge während der Förderung

(1) Kosten der Förderung	22.000.000,00
(2) Kosten für TeilnehmerInnen	21.353.978,40
(3) Neue Transferleistungen	
Summe Kosten	43.353.978,40
(4) Transfereinsparungen	12.248.388,00
(5) Beiträge zur Sozialversicherung	510.307,80
(6) direkte Steuern	189.001,05
(7) indirekte Steuern	46.080,00
Summe Erträge	12.993.776,85
Saldo I	30.360.201,55

Tabelle 94: Kosten und Erträge ein Jahr nach Förderende

(1) Kosten der Förderung	22.000.000,00
(2) Kosten für TeilnehmerInnen	21.353.978,40
(3) Neue Transferleistungen	1.012.992,00
Summe Kosten	41.774.552,00
(4) Transfereinsparungen	12.248.388,00
(5) Beiträge zur Sozialversicherung	4.082.462,40
(6) direkte Steuern	1.512.008,40
(7) indirekte Steuern	368.640,00
Summe Erträge	18.211.498,80
Saldo II	26.155.471,60

$$x = 30,360 / [(30,360 - 26,155) / 365]$$

$$x = 2760 \text{ Tage bzw. } 7,6 \text{ Jahre}$$

Die Maßnahme amortisiert sich in Modell I/C somit unter den getroffenen Annahmen in 7,6 Jahren. Das heißt, durch eine Erhöhung der Anhebung der AbsolventInnenzahl auf 40 erhöht sich die Amortisationszeit im Vergleich zum Ausgangsmodell um 4 Jahre.

8.8 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale

Die zu evaluierende FAIA für KommunikationstechnikerInnen ist Teil einer Maßnahme mit insgesamt vier Modulen. Über weite Strecken ist die Ausbildung von KommunikationstechnikerInnen und Elektroniker in einem Kurs zusammengefasst, wodurch sich Ergebnisse und Bewertungen nur theoretisch trennen lassen. Um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen, war es daher notwendig, zunächst sämtliche Module – und zu bestimmten Fragestellungen zumindest Teile davon – als Analyseeinheit zu wählen.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Stärken:

- Die Didaktik der TrainerInnen und KursleiterInnen wird positiv beurteilt. Die TeilnehmerInnen fühlen sich von gut geschultem Personal betreut.
- Mit den zur Verfügung gestellten Unterrichtsmaterialien sind die TeilnehmerInnen prinzipiell zufrieden. Umfang und Inhalte der Unterlagen entsprechen den an diesbezügliches Lehrmaterial gestellten Anforderungen.
- Die Maßnahme ist aus Sicht der TeilnehmerInnen gut organisiert. Die Maßnahme wird in professioneller Weise abgewickelt. Die Organisationsstruktur der Maßnahme erlaubt zudem Anpassungen an geänderte Bedingungen.
- Die Maßnahme stärkt das Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen. Der subjektiv empfundene Wert für die eigene berufliche Zukunft ist aus TeilnehmerInnensicht auch im Vergleich mit allen anderen Wiener Maßnahmen sehr hoch.
- Die Vermittlungsquote liegt im langjährigen Durchschnitt bei 90% (im aktuellen Kurs wurden allerdings bislang nur rund 70% erreicht), der Name SIEMENS hilft bei der Vermittlung
- Die Kooperation und Kommunikation unter den beteiligten Organisationen ist ausgezeichnet. Treten Probleme auf, können diese rasch und im Einvernehmen gelöst werden.
- Die Kursleitung ist offen für Kritik und in der Lage, diese auch umzusetzen. So wurde beispielsweise während des Evaluierungszeitraums der Samstag-Unterricht teilweise vom Stundenplan genommen.
- Die Betreuung durch das AMS wird von den TeilnehmerInnen positiv beurteilt. Besonders die Präsenz der zentralen KursbetreuerIn am Kursort wird von den TeilnehmerInnen geschätzt.

- Sämtliche TeilnehmerInnen, die den Hauptlehrgang beenden, schaffen auch die Prüfung. Vor Prüfungsantritt fühlen sich die TeilnehmerInnen entsprechend gut vorbereitet.

Schwächen

- Die laut Offert geplante Anzahl an TeilnehmerInnen wird nicht erreicht. So nahmen beim evaluierten Jahrgang nur 34 statt der erwarteten 40 Personen an der Schulung teil.
- Die Zielgruppe der Übertrittsgefährdeten wird nur ungenügend angesprochen. Statt dessen werden in hohem Ausmaß Langzeitarbeitslose zugebucht.
- An der Maßnahme können auch Beschäftigte von Siemens teilnehmen. Daher können zumindest vereinzelt Mitnahmeeffekte auf Seiten des Maßnahmenträgers nicht ausgeschlossen werden.
- Die Anzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden (52 Stundenwoche) sowie der Samstags-Unterricht stellen aus Sicht der TeilnehmerInnen erhebliche Stressfaktoren dar.
- Die Betreuung durch die KursleiterInnen wird als mangelhaft erlebt. Die Auseinandersetzung mit den TeilnehmerInnen entspricht der tendenziell einem traditionellen Lehrer-Schüler-Verhältnis.
- Das Gruppenklima wird von den TeilnehmerInnen als nicht optimal beurteilt, im Vergleich zu allen anderen Wiener Qualifizierungsmaßnahmen schneidet die Siemens-Maßnahme erheblich schlechter ab. Dazu trägt vermutlich auch die von den TeilnehmerInnen wahrgenommene unterschiedliche Bewertung der beiden Ausbildungszweige – die KommunikationstechnikerInnenausbildung wird als intellektuell anspruchsvoller eingestuft – während der ersten sechs Monate bei.
- Die lange Amortisationszeit ergibt sich durch das ungünstige Verhältnis von AbsolventInnen und Maßnahmenkosten. Eine Erhöhung der AbsolventInnenanzahl auf 40 Personen würde zu einer Verkürzung der Amortisationszeit um vier Jahre führen.
- Der vom Maßnahmenträger im Kostenoffert ausgewiesene Frauenanteil wird nicht erreicht. Statt der 50% konnten während der vergangenen Jahre lediglich ca. 10% erreicht werden.
- Zum einen werden Ausbildungsinhalte kritisiert, zum anderen werden Inhalte vermisst. Die Kritik betrifft in allererster Linie die „Mechanik“-Ausbildung (z.B. Feilen) während der ersten sechs Monate. Vermisst werden demgegenüber vertiefende Inhalte bei der EDV-Ausbildung.
- Im Vergleich zu allen anderen Wiener Qualifizierungsmaßnahmen wird der Informationsgehalt der Informationsveranstaltung als unzureichend bewertet.

Entwicklungspotentiale

In Bezug auf die Weiterentwicklung der FAIA hat der Maßnahmenträger bereits in der Vergangenheit bewiesen, dass er laufenden Veränderungen aufgeschlossen gegenübersteht. Auf dieses Potential sollten auch die hier diskutierten Entwicklungsmöglichkeiten aufbauen können. Folgende Punkte lassen sich aus den Ergebnisse der Evaluierung ableiten:

- Da sich die Amortisationszeit der Maßnahme allein durch eine Anhebung der AbsolventInnenzahl von 24 auf 40 (für diesen Wert ist die Maßnahme ausgelegt) um vier Jahre reduzieren ließe, wird vorgeschlagen, dieses Ziel durch eine intensivierte Auswahl und Motivation potentieller TeilnehmerInnen aktiv anzustreben. Sollte dies nicht möglich sein, erscheint eine Redimensionierung des Kursdesigns inklusive Kurskosten angebracht.
- Aufgrund der Tatsache, dass die eigentliche Zielgruppe der Übertrittsgefährdeten bislang nur unzureichend angesprochen werden konnte, sind zwei Konsequenzen denkbar: 1) es werden Maßnahmen gesetzt, die die Erreichung des Zieles unterstützen; 2) die Zielgruppe wird neu definiert und z.B. auf die Gruppe der LZA ausgeweitet.
- Das Hauptproblem aus Sicht der TeilnehmerInnen, die enorm hohen Anforderungen, die sich aus der 52-Stunden-Woche und dem Samstags-Unterricht (nunmehr 14-tägig) ergeben, wird sich vermutlich nur mit Hilfe einer grundlegenden Neuorganisation der Kurszeiten spürbar reduzieren lassen. Ein solches Modell könnte folgende Veränderungen umfassen: Die wöchentlich Stundenanzahl von Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen werden erhöht, sodass die Vorbereitungszeit insgesamt von 5 auf 3 Monate verkürzt werden kann. Die zwei dabei eingesparten Monate könnten dem Hauptlehrgang zugerechnet werden, wodurch rein rechnerisch in diesem nunmehr 14 Monate dauernden Kursteil eine 5-Tage-Woche mit max. 45 Stunden möglich wäre. Zwischen Grund- und Fachlehrgang könnte eine Woche „Urlaub“ die Regeneration der TeilnehmerInnen unterstützen. Zusätzlich könnte diskutiert werden, ob der in seiner jetzigen Form kritisierte Aufbaulehrgang nicht nur inhaltlich sondern auch zeitlich reformiert (von 8 auf 6 Monate gekürzt) werden könnte.
- In Bezug auf die von den TeilnehmerInnen kritisierte Betreuung durch den Maßnahmenträger wird angeregt, eine Aufgabentrennung und gegebenenfalls eine Ausgliederung dieser Aufgaben (Betreuung bei Problemen, Vertrauensperson) zu erörtern. Möglicherweise führt die den „Kursmüttern“ übertragene Doppelrolle (Meister und Vertrauensperson) prinzipiell zu nur schwer einlösbaren Erwartungen. Die TeilnehmerInnen nehmen die „Kursmütter“ als inhaltliche und formale Autoritäten wahr, diese Zuschreibung verhindert jedoch die erfolgreiche Wahrnehmung der vertraulichen Betreuung. Eine Ausgliederung dieser Funktion könnte eine klare Aufgabenzuschreibung herbeiführen.
- Vorgeschlagen wird auch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung des nicht zufriedenstellenden Gruppenklimas. Möglicherweise könnte

bereits die oben vorgeschlagene Verringerung des Wochenstundenausmaßes hier Verbesserungen erbringen, weil neben der Ausbildung mehr Zeit für Kommunikation innerhalb der Gruppe vorhanden wäre.

- Um Missverständnisse und Enttäuschung bezüglich der Zuweisung der TeilnehmerInnen aus dem Grundlehrgang zu den beiden Fachrichtungen zu vermeiden, sollte von Anfang an klargelegt werden, dass dazu ein mehrstufiges Testverfahren angewandt wird und die Wünsche der TeilnehmerInnen nur bedingt Einfluss auf die Entscheidung haben.

9 FacharbeiterInnenintensivausbildung Rehabilitation

Der vorliegende Endbericht dokumentiert Ergebnisse der Evaluierung der FacharbeiterInnenintensivausbildung⁶⁸ für Behinderte zum/zur ElektronikerIn⁶⁹ bzw. zum/zur KommunikationstechnikerIn. Bei dieser FAIA handelt es sich um ein Pilotprojekt des Maßnahmenträgers Siemens AG Österreich, das seit Juni 1999 im Rahmen der technischen Fortbildung „PC Schule“ durchgeführt wird und zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist.

Bei der Maßnahme handelt es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme zum/zur FacharbeiterIn im Rahmen des zweiten Bildungsweges. Das Konzept der Maßnahme entspricht weitgehend jenem der FacharbeiterInnenintensivausbildung zum/zur ElektronikerIn und zum/zur KommunikationstechnikerIn für die Zielgruppe der TeilnehmerInnen der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) Metall-Chemie. Für die Umsetzung und Vermittlung des Lehrstoffes der im Regelfall dreieinhalbjährigen Lehrausbildung wurde ein Modell mit modularem Aufbau gewählt. Dieses besteht de facto aus vier Modulen (Informationstage und Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang). Die Lehrabschlussprüfung bildet dabei das Ende des dritten Moduls.

Im ersten Abschnitt erfolgt eine Beschreibung der Maßnahme unter besonderer Berücksichtigung der Adaptierungen, die im Zeitverlauf getroffen wurden. Das zweite Kapitel behandelt das Methodenkonzept und beschreibt den Ablauf der Erhebung. Im dritten Teil des vorliegenden Berichts werden die erarbeiteten Ergebnisse dargestellt. Im vierten Kapitel werden die Entwicklungspotentiale der Maßnahme diskutiert.

⁶⁸ Ungeachtet der Tatsache, dass an der zu evaluierenden Maßnahme ausschließlich Männer teilnehmen, wird im Folgenden eine geschlechtsneutrale Schreibweise gewählt. Dies auch deshalb, da allgemeine Aussagen über die Maßnahme getroffen werden, die grundsätzlich beide Geschlechter betreffen könnten. Im Weiteren wird die FacharbeiterInnenintensivausbildung mit FAIA abgekürzt.

⁶⁹ Aufgrund des neu entstandenen Berufsbildes Elektronik (vgl. BGBl. II, Nr. 330, 1999) wurde die Ausbildung zum/zur ElektromechanikerIn für Schwachstrom nicht mehr weitergeführt. Statt dessen wird nun zum/zur ElektronikerIn ausgebildet. Da jedoch die Lehrgangsbeschreibungen und Kostenvoranschläge die Bezeichnungen ElektromechanikerIn für Schwachstrom verwenden, werden diese Begriffe entsprechend benutzt. Auf die Änderungen im Berufsbild wird in Kapitel 1 näher eingegangen.

9.1 Kurzfassung

Beschreibung der Maßnahme

Ziel der Maßnahme ist es, Personen mit Hauptschulabschluss und leichten Behinderungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges innerhalb eines Jahres zu FacharbeiterInnen zu qualifizieren. Das Konzept der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte wurde analog zu jenem der FacharbeiterInnenintensivausbildung zur/zum ElektromechanikerIn für Schwachstrom entwickelt (seit dem Jahr 2000 aufgrund der Änderung des Berufsbildes Ausbildung zur/zum ElektronikerIn und zur/zum KommunikationstechnikerIn-EDV und Telekommunikation der RGS Metall Chemie). Im Frühsommer des Jahres 2000 wurde entschieden, die Maßnahme um rund 5 Monate zu verlängern und diese mit der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Metall Chemie parallel zu führen. Bei der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte handelt es sich um ein Pilotprojekt des Maßnahmenträgers Siemens AG Österreich, das seit Juni 1999 im Rahmen der technischen Fortbildung PC Schule durchgeführt wird und zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Evaluierung (Jänner 2001) noch nicht abgeschlossen war. Finanziert wird das Projekt durch das Arbeitsmarktservice Wien und den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Methodische Vorgehensweise

Folgende qualitative und quantitative Erhebungsmethoden wurden verwendet:

- Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der AuftraggeberIn und des Maßnahmenträgers
- Gruppendiskussion mit den TeilnehmerInnen der Rehabilitationsgruppe
- Gruppendiskussion mit den TeilnehmerInnen des 2. Bildungsweges Metall Chemie (Kurs Nr.28)
- schriftliche Fragebogenerhebung bei den TeilnehmerInnen der Rehabilitationsgruppe (n=8)
- Sekundärdatenanalyse (AMS-Statistik)

Ergebnisse

Kooperation und Zuweisung der TeilnehmerInnen

Die Kooperation zwischen dem AMS und dem Maßnahmenträger wird von allen Beteiligten als sehr positiv eingeschätzt. Die Zuweisung erfolgt durch die RGS Rehabilitation. Laut Aussage des Leiters der RGS Rehabilitation musste der Start der Maßnahme von Februar 1999 auf August 1999 verschoben werden, da zum geplanten Zeitpunkt keine ausreichende Zahl an InteressentInnen zur Verfügung stand.

Beschreibung der TeilnehmerInnen

Die Maßnahme wurde ausschließlich von Männern begonnen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 41 Monate. Von den 40 Personen, die zu den Informationstagen der Maßnahme zugebucht wurden, nahmen zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Evaluierung 7 Personen an der Ausbildung teil. Die hohe Drop-Out-Quote erklärt sich zum einen durch Beeinträchtigungen der InteressentInnen, die eine Teilnahme an der Maßnahme nicht zuließen. Zum andern liegt sie im Konzept selbst begründet, dass eine starke Selektion vor Beginn des Hauptlehrgangs vorsieht. Nahezu alle TeilnehmerInnen sahen sich vor Beginn der Parallelführung der Maßnahme sowohl mit aktuell auftretenden als auch mit latent vorhandenen gesundheitlichen Problemen durch die körperliche Beeinträchtigung konfrontiert. Die Hälfte der TeilnehmerInnen fühlte sich durch ihre gesundheitliche Beeinträchtigung bei der Teilnahme an der Maßnahme massiv eingeschränkt. Mit der Parallelführung wurden aktuelle gesundheitliche Probleme geringer, die körperlichen Einschränkungen stellen aber für einen Teil der Personen weiterhin eine Belastung für die Teilnahme dar.

Erwartungen an die FacharbeiterInnenintensivausbildung

Sechs von 7 Befragten erwarten sich von der Maßnahme verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt. Ein weiteres zentrales Argument für die Teilnahme ist die Aussicht, nach erfolgreichem Abschluss mehr als bisher zu verdienen. Für drei Personen spielen gesundheitliche Gründe eine Rolle, da ein Verbleib im alten Beruf aufgrund der Beeinträchtigung nicht mehr möglich ist. Die Aussicht auf einen formellen Lehrabschluss ist demgegenüber für die meisten von geringer Bedeutung.

Zufriedenheit mit der FacharbeiterInnenintensivausbildung

Die FacharbeiterInnenintensivausbildung wird von den TeilnehmerInnen als fordernd erlebt. Besonders die Ausbildungszeit (52-Stundenwoche) stellt für die TeilnehmerInnen eine

Belastung dar. Auch die Stoffdichte und der rasche Lehrfortgang bereiten den meisten TeilnehmerInnen Probleme. Die Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen aufgrund der körperlichen Beeinträchtigung wird von den TeilnehmerInnen als unzureichend erlebt. Als zentraler Faktor bei der Bewältigung von Problemen erweist sich neben der Perspektive, einen Lehrabschluss zu erhalten, die Unterstützung durch die Kollegen. Das Gruppenklima wird sowohl vor als auch während der Parallelführung als überaus zufriedenstellend beschrieben. Die Integration der FAIA für Behinderte in den 2. BW Metall Chemie wird von allen Befragten positiv beurteilt. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen ist mit Inhalt und Umfang der Ausbildung zufrieden.

Stärken, Schwächen und Weiterentwicklung der FacharbeiterInnenintensivausbildung

Zu den Stärken der Maßnahme zählt, dass potenziell auftretende Schwierigkeiten bereits im Vorfeld erkannt werden und Anpassungen an geänderte Bedingungen rasch umgesetzt werden. Gleichmaßen können bei Bedarf Neuerungen, wie die Einführung von „Feedbacktagen“, die zur Entlastung der TeilnehmerInnen beitragen sollen, problemlos in die Ausbildung integriert werden.

Optimierungsbedürftig erscheint die Kommunikation zwischen Träger und TeilnehmerInnen. Es scheint nicht immer zu gelingen, den TeilnehmerInnen Veränderungen im Konzept ausreichend begründet und transparent zu vermitteln. So entstehen Missverständnisse und Enttäuschungen auf Seiten der TeilnehmerInnen, die die Motivation stark beeinträchtigen. Eine weitere Schwäche ist, dass seitens des Maßnahmenträgers keine ausreichenden Vorbereitungen auf die Zielgruppe getroffen wurden. Dies führte in vielen Fällen zu einer tendenziellen Überforderung der TeilnehmerInnen.

Verbesserungsvorschläge der TeilnehmerInnen beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung der Ausbildungsdauer bei gleichzeitiger Verkürzung der Wochenausbildungszeit auf 40 Stunden. Zudem wünschen die TeilnehmerInnen eine Reform des Werkstattunterrichts.

Nutzen des Projekts

Der zentrale arbeitsmarktpolitische Nutzen der Maßnahme ist, dass sie Personen mit leichten Behinderungen eine Qualifizierung zum/zur FacharbeiterIn bietet. Außerdem können durch den formalen Lehrabschluss die Chancen auf eine nachhaltige Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden.

9.2 Summary

Description:

Goal of this measure is to educate and skill persons with a minor disability and a low secondary school degree (Hauptschulabschluss) within second-chance education. This measurement takes one year and is designed on a very intensive base. The concept is similar to the concept of the training-measurement for becoming an electronic mechanic for low voltage. For this course it is also being taken into consideration that a change within the training for the electronic craftsman and communication expert was developed by the regional department of AMS (metal/chemistry). In early summer 2000 it was decided to realise an extension of the training period and do a parallel course for both this course and the training for chemistry and metal. The measure is a pilot project by Siemens AG Austria. It is realised within the vocational training PC school. At the time of being evaluated (January 2001) it is not finished yet. The project is financed by the labour market service Vienna (AMS Vienna) with the use of financial support by the National Action Plan for Employment (NAP) and the European Social Fund (ESF).

Methods used:

The following qualitative and quantitative evaluation methods were used:

- interviews with participants of the funding organisation and course organisation
- group discussion with course participants of rehabilitation group
- group discussion with course participants of metal/chemistry group
- written questionnaire for all participants (n=8)
- secondary data analysis (AMS-statistics)

Results:

Co-operation and referral of participants

Co-operation between AMS and Siemens is seen as very useful by all participants. Allocation for participants is being realised by the regional department of AMS for rehabilitation.

Regarding the head of regional department for rehabilitation the start of this measure had to be postponed due to lack of candidates from February 1999 to August 1999.

Participants

Only male participants are taking part in this course. The average time of being unemployed before starting this course was 41 months. 40 persons were being registered for this course in the beginning, at the time of this evaluation only 7 were participants. This high drop-out rate has its reason partly due to their disability, which made it impossible to participate. On the other hand this course has a design which includes a strictly selection in the first two parts. Nearly all participants were confronted with problems due to health and disability reasons before this parallel course design started. Every second participant was constricted due to health problems and could not participate. The latent health problems were partly diminished at the time of the start of the parallel course, whereas the disability still was seen as a problem for some participants.

Expectations

6 out of 7 participants were expecting better chances on labour market after finishing this training. A raise in salary due to this training was a second expectation. 3 persons saw a benefit due to their health situation, since they could not longer stay on their old job. The goal of having a formal degree was not very important for most participants.

Participant's Satisfaction

In order to fulfill needs for this course a very high effort has to be taken by participants. Especially the weekly work time of 52 hours is a high stress factor. As well as the amount of material to be learned and a very intensive programme within the course. Participants have the feeling that the course management is not taking into account that they are disabled. One of the reasons to finish this course was on the other hand the backing up by colleagues within the course. The climate within the group is being described as very good. As well as the integration of the course with the training for chemistry and metal. Most participants are content with the design and duration of the course.

Strength and Weaknesses of the Course, Perspective of Development

One of the strength of this course is to be found in the fact that difficulties are being identified already before start of the course and a solution is being realised when necessary. Changes that are good for participants are being integrated into course design without problems.

Communication between participants and course management is lacking to some extent. Changes within the course are not always sufficiently explained and made transparent. This is why misunderstanding and disappointment can be found among participants. This is not very good for participant's motivation. Another weakness of the course is a lack of preparation

towards this group with special needs. This leads to a tendency of excessive demand on participants.

Suggestions by participants are mainly showing the wish of prolonging the time of course and shortening the weekly work to 40 hours. Additionally a reform of practical work is mentioned.

Benefit

The project supports persons with a minor disability to gain formal qualification and therefore have a higher probability of being integrated in the labour market on a sustainable and long term base.

9.3 Beschreibung der Maßnahme

9.3.1 Entstehungsgeschichte, Konzept und Zielgruppe

Das Konzept der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte als Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen des zweiten Bildungsweges wurde analog zu jenem der FacharbeiterInnenintensivausbildung zum/zur ElektromechanikerIn für Schwachstrom und zum/zur KommunikationstechnikerIn EDV und Telekommunikation der Regionalen Geschäftsstelle Metall-Chemie entwickelt. Konzeptionell und inhaltlich weitgehend übereinstimmend, unterscheiden sich die beiden Qualifizierungsmaßnahmen lediglich durch die Zielgruppen und zwei Informationstage, die bei der FAIA für Behinderte der Informationsveranstaltung vorgeschaltet wurden. Ziel ist es, neben den KundInnen der RGS Metall-Chemie auch jenen der RGS Rehabilitation die Möglichkeit zur Ausbildung zum/zur FacharbeiterIn zu ermöglichen. Im Folgenden wird das Konzept des zweiten Bildungsweges, d.h. der FAIA kurz dargestellt.

Aufgabe des zweiten Bildungsweges ist es, Personen mit Hauptschulabschluss innerhalb kurzer Zeit zu FacharbeiterInnen zu qualifizieren. In ihrer Grundstruktur besteht die Maßnahme bei Siemens Austria seit den frühen 70er Jahren, wobei sie laufend den sich verändernden Rahmenbedingungen und Arbeitsmarkterfordernissen angepasst wurde. So besteht seit 1998 für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, den Hauptlehrgang als FacharbeiterIn für Kommunikationstechnik oder als FacharbeiterIn für Elektronik abzuschließen. Für die Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen und die Vermittlung des komprimierten Lehrstoffes wurde ein vierstufiges Modell entwickelt. Dieses Modell liegt auch der Lehrgangskonzeption der FAIA für Behinderte zugrunde und umfasst Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang. Bei der FAIA für Behinderte wurden diesen Modulen zusätzlich Informationstage vorgeschaltet. Der Hauptlehrgang selbst ist wiederum unterteilt in eine Grundausbildung, welche sämtliche TeilnehmerInnen gemeinsam besuchen. Nach sechs Monaten sollte laut Konzept eine Aufteilung des Jahrganges in die beiden Fachrichtungen Kommunikationstechnik und Elektromechanik bzw. seit dem Jahr 2000 Elektronik stattfinden. Nach einem weiteren halben Jahr sollen die TeilnehmerInnen die Lehrabschlussprüfung absolvieren. Im Anschluss daran besteht für die TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte die Möglichkeit den Aufbaulehrgang zu besuchen. Konzipiert wurde die Maßnahme laut Kostenvoranschlag von Siemens für insgesamt zwölf Personen, die Kursdauer beträgt entsprechend diesem Planungsdokument ein Jahr. Dieses Konzept wurde im Verlauf der Maßnahme hinsichtlich des Berufsbildes des/der Elektromechanikers/in für Schwachstrom, der Möglichkeit zweier Fachausbildungen sowie der Dauer der Maßnahme verändert.

Im Gegensatz zur FAIA Metall-Chemie wurden bei der FAIA für Behinderte die Informations- und Vorbereitungsveranstaltung sowohl finanziell als auch organisatorisch als integraler

Bestandteil der FacharbeiterInnenintensivausbildung geplant. Während im Fall der FAIA Metall-Chemie für jedes der Module eigene Kostenvoranschläge gelegt wurden, ergeht bei der FAIA für Behinderte nur ein Kostenvoranschlag an die Förderabteilung der LGS Wien. Auch entspricht in diesem Fall der Beginn der Informationsveranstaltung jenem der gesamten Maßnahme.

Die Maßnahme sollte analog zur FacharbeiterInnenintensivausbildung zum/zur ElektromechanikerIn für Schwachstrom und zum/zur KommunikationstechnikerIn-EDV und Telekommunikation mit 8. Februar 1999 beginnen und am 6. Februar 2000 enden. Der Start der Maßnahme musste jedoch laut Aussage des Leiters der RGS Rehabilitation auf den 16. August 1999 verschoben werden, da zum geplanten Zeitpunkt keine ausreichende Anzahl an InteressentInnen zur Verfügung stand.

Die FAIA für Behinderte verfolgt das Ziel, Personen mit leichten Behinderungen zum/zur FacharbeiterIn für Elektronik bzw. Kommunikationstechnik zu qualifizieren. Zur Zielgruppe zählen Personen der RGS Rehabilitation, die keine schweren Geh- und Bewegungseinschränkungen sowie keine deutlichen Beeinträchtigungen der Sehleistung bzw. Farbsinnstörungen oder geistige Behinderungen haben. Darüber hinaus ist ein Mindestalter von 20 Jahren sowie ein Hauptschulabschluss erforderlich. Einschlägige fachliche Vorkenntnisse werden nicht verlangt. Betreut wird die Maßnahme von Seiten des AMS durch die zentrale Kursbetreuung der Regionalen Geschäftsstelle Rehabilitation (RGS Rehabilitation), von Seiten des Maßnahmenträgers durch die Projektleitung, die Kursleitung und die TrainerInnen. Kursleitung wie TrainerInnen wurde keine spezielle Vorbereitung oder Schulung für die Zielgruppe des AMS Rehabilitation zuteil. Sowohl von Seiten der Projektleitung wie auch der Kursleitung werden derartige Maßnahmen nicht als notwendig erachtet und sind auch für die Zukunft nicht geplant.

9.3.2 Module des Lehrgangs

Im Folgenden wird ein tabellarischer Überblick über sämtliche geplanten Module der Maßnahme sowie die im Zeitverlauf getroffene Verlängerung der Maßnahme gegeben⁷⁰. Im Anschluss daran werden die Zielsetzungen der einzelnen Module kurz dargestellt. Von den zu den Informationstagen zugebuchten Personen (ca. 40) besuchen gegenwärtig sieben die Fachausbildung. Zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2000) nahmen acht Personen an der Ausbildung teil.

Tabelle 1: Module und Schulungsverlauf

Modul	Dauer	Personen begonnen	Drop-out	Personen teilnehmend
Informationstage	24.-25.06.99	ca. 40	20	
Informationsveranstaltung	16.08.99-19.08.99	19/17 ⁷¹	2	
Vorbereitungsveranstaltung	23.08.99-09.09.99	15	2	
Hauptlehrgang: Grundausbildung	13.09.99-05.02.00	13	3 innerhalb der ersten Woche ⁷²	10
Hauptlehrgang: Fachausbildung ursprünglich	07.02.00-10.09.00	10	2	10
Fachausbildung neu Verlängerung	08.00-02.01		3 ⁷³	7
Aufbau/Speziallehrgang	8 Monate			

Vor Beginn der Maßnahme wurden zwei Informationstage abgehalten, die der Vermittlung von Grundinformationen über den geplanten Lehrgang dienten und von ca. 40 Personen besucht wurden. Wie alle folgenden Veranstaltungen wurden auch diese von TrainerInnen der Firma Siemens durchgeführt. Dass nahezu die Hälfte aller zu den Informationstagen zugebuchten Personen keine der weiteren Veranstaltungen besuchten, wird vom Kursleiter auf die gesund-

⁷⁰ Die Gründe für die Verlängerung der Maßnahme werden im Kapitel „Modifikationen während der Maßnahme“ besprochen.

⁷¹ Die Angabe „17“ entspricht den Datenblättern des AMS sowie den Aussagen der zentralen Kursbetreuung. Demgegenüber gibt der Projektleiter bei Siemens für den Beginn der Informationsveranstaltung 19 Personen an. Die Unterschiede ergeben sich laut Projektleiter möglicherweise dadurch, dass Personen, die in der Folge ausscheiden, bis zu einem bestimmten Stichtag weiterhin erfasst werden.

⁷² Laut Aussage von Herrn Hans Rath, hauptverantwortlicher Trainer der Maßnahme Rehabilitation vor der Parallelführung.

⁷³ Eine Person verließ die Maßnahme krankheitsbedingt im Mai, eine weitere Person schied aus privaten Gründen im Juli aus und eine dritte Person beendete die Schulung vorzeitig aufgrund von mangelhaftem technischen Wissen und Fehlzeiten im Dezember.

heitlichen Probleme dieser TeilnehmerInnengruppe zurückgeführt.⁷⁴ Die zentrale Kursbetreuung erklärt die hohe Drop-Out-Quote von 80% gleichermaßen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die auch durch den Amtsarzt des AMS bestätigt wurden. Weiters hätten einige TeilnehmerInnen die Maßnahme für sich als zu anspruchsvoll erachtet und nahmen deshalb in der Folge nicht mehr teil. Die Drop-Out-Quote von der ersten Informationsveranstaltung bis zum Abschluss ist mit ca. 70% auch bei der FAIA Metall-Chemie als sehr hoch einzuschätzen.

Während der Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen erfolgt eine detaillierte Erläuterung der Ausbildungsinhalte. Gleichzeitig werden die TeilnehmerInnen eingehend auf die Dichte und Intensität des Lehrgangs sowie die damit in Zusammenhang stehenden Anforderungen hingewiesen. Diese betreffen vor allem die hohe zeitliche Belastung sowie das Lernpensum, das die TeilnehmerInnen zu bewältigen haben. Die Vorbereitungsveranstaltung selbst dient in erster Linie der fachlichen Vorbereitung der InteressentInnen sowie der weiteren Selektion. Ziel ist es, bei den TeilnehmerInnen einen vergleichbaren Wissenstand zu schaffen. Die Vorbereitungsphase endet mit einer Abschlussprüfung und einem der FacharbeiterInnenintensivausbildung von Siemens angepassten Aufnahmetest. Abschließend wird in einem „Sechs-Augen-Gespräch“ zwischen Trainer, AMS-BeraterIn und TeilnehmerIn geklärt, ob der Besuch der Maßnahme sinnvoll erscheint.

Der einjährige Hauptlehrgang ist in sich in eine Grund- und eine Fachausbildung unterteilt. Die Lehrinhalte der Grundausbildung betreffen Grundlagen der Mechanik, Elektrotechnik, Elektronik und Digitaltechnik. Während der Fachausbildung wird im Bereich Kommunikationstechnik u.a. Programmierung und Nachrichtentechnik unterrichtet. Um dem Unterricht in entsprechender Weise folgen zu können, muss der Stoff von den TeilnehmerInnen auch in der Freizeit wiederholt werden. Im Grundlehrgang, der von allen TeilnehmerInnen gemeinsam besucht wird, stehen theoretische Fächer, die das Hauptschulwissen der TeilnehmerInnen vervollständigen, ebenso am Programm wie praktische Tätigkeiten aus dem Bereich Metallverarbeitung. Im zweiten Teil des Hauptlehrgangs erfolgt eine fachliche Spezialisierung. Entsprechend der Planung vor Beginn der Maßnahme sollte diese wie im Fall der FAIA der RGS Metall-Chemie in zwei getrennten Übungsgruppen erfolgen. Ziel war es, die TeilnehmerInnen auf zwei unterschiedliche FacharbeiterInnenprüfungen vorzubereiten. Zu Beginn der Maßnahme wurde jedoch von diesem Konzept Abstand genommen und nur für den Fachbereich ElektromechanikerIn qualifiziert. Mit der Entscheidung, die TeilnehmerInnen zur FacharbeiterInnenprüfung ElektronikerIn zu führen und die Kursmaßnahme zu verlängern, wurde die ursprüngliche Konzeption, beide Fachrichtungen auszubilden, erneut aufgegriffen, so dass zum Zeitpunkt des Endes der Evaluierung zwei TeilnehmerInnen zu KommunikationstechnikerInnen und fünf zu ElektronikerInnen ausgebildet werden. Generell gilt

⁷⁴

Diese Aussage mag einen ersten Hinweis darauf geben, dass die KursteilnehmerInnen der Maßnahme nur mit geringen körperlichen Einschränkungen behaftet sein dürfen, um die Ausbildung auch tatsächlich absolvieren zu können.

die Ausbildung zur/zum KommunikationstechnikerIn als die anspruchsvollere Maßnahme. Auch die entsprechende Prüfung dürfte eine höhere Leistung erfordern.

Da im Rahmen der Ausbildung der Lehrstoff einer dreieinhalbjährigen Lehrausbildung vermittelt werden soll, beträgt die Schulungszeit der TeilnehmerInnen 54 Wochenstunden. Unterbrechungen oder Urlaube sind nicht vorgesehen.

9.3.3 Modifikationen während der Maßnahme

Wie gezeigt wurde, entspricht das Konzept der FacharbeiterInnenintensivausbildung für Behinderte beinahe zur Gänze jenem der FacharbeiterInnenintensivausbildung zur/zur ElektromechanikerIn für Schwachstrom und zur/zum KommunikationstechnikerIn-EDV und Telekommunikation.

Entsprechend diesem Modell gliedert sich der Hauptlehrgang in Grund- und Fachausbildung. Die Fachausbildung selbst ist unterteilt in die Bereiche Elektromechanik bzw. Elektronik und Kommunikationstechnik. Sämtliche TeilnehmerInnen besuchen die Grundausbildung und werden anschließend in einem der beiden Berufsbilder qualifiziert. Diese Vorgehensweise war auch für die Pilotmaßnahme geplant. In diesem Sinne wurden die TeilnehmerInnen auch vom AMS informiert. Die Einladung zu den Informationstagen gab Auskunft über die Möglichkeit, wahlweise eine der beiden Ausbildungen zu besuchen. In der Folge⁷⁵ wurde jedoch von TrainerInnenseite festgestellt, dass die Ausbildung zur/zum KommunikationstechnikerIn eine Überforderung der TeilnehmerInnen bedeuten würde. Dieser Einschätzung folgend wurde dieser Lehrberuf aus dem Konzept genommen und die Fachqualifizierung für alle TeilnehmerInnen auf die Ausbildung zur/zum ElektromechanikerIn für Schwachstrom eingeschränkt.

Eine weitere Änderung bezog sich auf den auszubildenden Lehrberuf selbst. Infolge der Entwicklung des neuen Berufsbildes ElektronikerIn⁷⁶ wurde die Ausbildung zur/zum ElektromechanikerIn für Schwachstrom *während* der Maßnahme in die Ausbildung zur/zum FacharbeiterIn für Elektronik umgewandelt.⁷⁷ Sämtliche TeilnehmerInnen wurden in der Folge als ElektronikerInnen ausgebildet.

⁷⁵ Der genaue Zeitpunkt dieser Änderung konnte nicht eindeutig geklärt werden. So erklärt der Projektleiter der Maßnahme die Änderung als Konsequenz, die aus dem „aktuellen Lernfortschritt“ der TeilnehmerInnen gezogen wurde und legt damit einen gewissen Zeitraum nahe, während dessen die TeilnehmerInnen annehmen konnten, im Rahmen des Hauptlehrganges eine der beiden Ausbildungen absolvieren zu können. Dies stimmt mit den Aussagen der TeilnehmerInnen überein, die offenkundig während der vorbereitenden Maßnahmen von ihrer Wahlmöglichkeit überzeugt waren. Vermutlich wurden die TeilnehmerInnen also am Ende der Vorbereitungsveranstaltung über die Einschränkung auf die ElektromechanikerInnenausbildung informiert.

⁷⁶ Vgl. Elektronik-Ausbildungsverordnung, (BGBl. II, Nr. 330, 1999). Auch im Rahmen der FAIA Metall-Chemie wird seit dem Jahr 2000 das neue Berufsbild ElektronikerIn ausgebildet.

⁷⁷ Laut Aussagen des Kursleiters wurden die TeilnehmerInnen ca. eineinhalb Monate vor der geplanten FacharbeiterInnenprüfung über diese Änderung informiert. Eine diesbezügliche Information zu einem früheren

Die bisher letzte und tiefgreifende Adaptierung erfolgte durch die Entscheidung im Frühsommer dieses Jahres, die Maßnahme zu verlängern bzw. diese mit der FAIA für Metall-Chemie parallel zu führen. Der Termin der FacharbeiterInnenprüfung wird dadurch für die TeilnehmerInnen um ca. fünf Monate verschoben und findet demnach im Jänner 2001 statt. Der Maßnahmenträger erwartet sich von dieser Änderung eine höhere Erfolgsquote bei der Lehrabschlussprüfung. Im Zusammenhang mit dieser Änderung wurde das Konzept der Ausbildung zweier Fachrichtungen erneut auf die TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte angewandt. So besuchen zum Zeitpunkt des Endes der Evaluierung zwei der sieben TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte gemeinsam mit den KollegInnen aus der FAIA Metall-Chemie die Ausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn. Wesentlich in diesem Zusammenhang ist, dass die FAIA für Behinderte als **eigenständige Maßnahme** weitergeführt wird. So werden die Anwesenheitslisten der TeilnehmerInnen beider Maßnahmen extra geführt und auch die Schulungsräume sind durch Aufschriften wie „2. BW und REHA EL“⁷⁸ gekennzeichnet. Laut Auskunft des Leiters der RGS Rehabilitation besteht das Ziel der sogenannten Parallelführung in der Nutzung gemeinsamer Ressourcen durch die beiden Maßnahmen.

Ein vom Maßnahmenträger im Sommer dieses Jahres gestartetes Pilotprojekt betrifft die Einführung von „Feedbacktagen“⁷⁹, die in *beiden* FAIA (Kommunikationstechnik und Elektronik) einmal pro Woche einen Tag über einen Zeitraum von ca. fünf bis sechs Wochen abgehalten werden. Ziel dabei ist es, nach einer besonders anstrengenden Phase im Rahmen der Ausbildung „Druck wegzunehmen“, um auf diese Weise einem Abfall der Leistungskurve sowie vermehrt auftretenden Krankenständen vorzubeugen. Damit soll der seit Jahren bekannten Stress-problematik der TeilnehmerInnen entgegengetreten werden. Die „Feedbacktage“ stellen eine „Intensivbetreuung“ dar, in deren Rahmen zum einen auftretende Probleme besprochen werden können, zum anderen absolvieren die TeilnehmerInnen bereits während der Fachausbildung ein Bewerbungstraining. Dieses wurde bisher erst im Rahmen des Aufbaukurses abgehalten. Der Kursleiter ist mit dem bisherigen Verlauf zufrieden, die Krankenstände seien zurückgegangen und die TeilnehmerInnen würden positiv auf das Angebot reagieren. „Wir wissen, es geht nicht ein permanentes ‘über’ das ganze Jahr. Die Leute sind vollgelaufen und sind erkrankt, die Jahre zuvor. Im Moment haben wir fast keine Krankmeldungen mehr. [Das Modell] ist auch gut aufgenommen worden.“

Ungeachtet dessen, dass mit den „Feedbacktagen“ auf die generelle, die FAIA kennzeichnende Problematik der latenten Überforderung der TeilnehmerInnen reagiert wird, kann vermutet werden, dass erst die Einsicht in die Notwendigkeit einer intensiveren

⁷⁸ Zeitpunkt konnte laut Kursleitung nicht erfolgen, da die positive Entscheidung des AMS-RGS Rehabilitation über den geplanten Schritt abzuwarten gewesen wäre.

⁷⁸ Zweiter Bildungsweg (2. BW) bezeichnet die FAIA Metall-Chemie und Rehabilitation Elektroniker (REHA EL) zeigt an, dass hier die ElektronikerInnenausbildung für beide Maßnahmen stattfindet.

⁷⁹ Eine genaue Bezeichnung konnte nicht in Erfahrung gebracht werden.

Betreuung der TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte den Anstoß zu diesem Pilotprojekt gab.

9.3.4 Zuweisung

Die Zuweisung der TeilnehmerInnen zur Maßnahme erfolgt wie im Fall der FAIA Metall - Chemie durch die zentrale Kursbetreuung der zuständigen RGS (hier: Rehabilitation). Die zentrale Kursbetreuung wählt entlang der genannten Beschreibung der Zielgruppe passende KandidatInnen aus. Gleichzeitig werden sämtliche BeraterInnen über die Maßnahme informiert und setzen die zentrale Kursbetreuung über entsprechende InteressentInnen in Kenntnis. Diese werden schriftlich zu den Informationstagen der Maßnahme eingeladen. Darüber hinaus besteht bereits zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit, mit der zentralen Kursbetreuerin ein persönliches Gespräch zu führen. Im Anschluss an die beiden Informationstage ist für alle weiterhin Interessierten ein persönliches Gespräch mit der zentralen Kursbetreuung obligat. Ziel der Gespräche ist es, den potenziellen TeilnehmerInnen die Chancen ihrer Integration in den Arbeitsmarkt nach erfolgter Lehrabschlussprüfung darzustellen sowie die KandidatInnen auf die Anforderungen einer derartigen Ausbildung aufmerksam zu machen. Im Anschluss daran haben sich die InteressentInnen einer arbeitsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, um sicherzustellen, dass die jeweiligen Beeinträchtigungen mit der Ausbildung vereinbar sind.

Während der gesamten Maßnahme erhalten die TeilnehmerInnen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

9.3.5 Kosten der Maßnahme

Aufgrund der konzipierten TeilnehmerInnenanzahl von zwölf Personen und der Finanzierungsmodalitäten wurden Informations- und Vorbereitungsveranstaltung sowie der Hauptlehrgang im Rahmen eines gemeinsamen Kostenvoranschlags eingereicht, da lediglich eine Informations- und eine Vorbereitungsveranstaltung mit kürzerer Dauer als im Fall der FacharbeiterInnenausbildung des zweiten Bildungsweges konzipiert waren.⁸⁰

Die Kosten der FAIA für Behinderte sind mit insgesamt ATS 4.274.597,-- kalkuliert, wobei der Hauptteil der Kosten mit ATS 3.463.666,-- für Personal aufgewendet wird. Für Sachaufwendungen sind ATS 800.531,- für Referentenbesprechungen und Supervision ATS 10.400,- veranschlagt. Die zugrunde gelegten Stundensätze entsprechen jenen des Jahres 1998 für die FAIA Metall-Chemie.

⁸⁰

Insofern markiert auch das Datum des Starts der Maßnahme den Beginn der Informationsveranstaltung und nicht jenen des Hauptlehrgangs.

9.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung

9.4.1 Quantitative und qualitative TeilnehmerInnenbefragung

Die Befragung der TeilnehmerInnen der FAIA zur/zum ElektronikerIn und zur/zum KommunikationstechnikerIn für Behinderte erfolgte durch einen standardisierten Fragebogen und durch qualitative Interviews. Darüber hinaus wurden zwei Gruppendiskussionen durchgeführt. Diskutiert wurde dabei zum einen mit den TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte und zum anderen mit den TeilnehmerInnen der parallel geführten Maßnahme FAIA Metall-Chemie.

Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Befragung der TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte mit jenen der FAIA Metall-Chemie (Kurs 27)⁸¹ zu gewährleisten, entsprachen die Programmfragen weitgehend den Fragen des standardisierten Instruments der FAIA Metall-Chemie. Gefragt wurde daher nach Vorinformation und Gründen für die Teilnahme, Zufriedenheit in Hinblick auf die Qualifizierung, Einschätzung der Maßnahme für die berufliche Zukunft, nach der psychosozialen Situation in Hinblick auf die persönliche und finanzielle Situation, nach möglichen Problemen, Verbesserungsvorschlägen sowie den Sozialdaten der TeilnehmerInnen. Darüber hinaus wurde nach der Zufriedenheit hinsichtlich der Parallelführung der beiden Maßnahmen sowie nach dem Einfluss der körperlichen Behinderung auf die Teilnahme an der Maßnahme und auf die bisherige berufliche Karriere gefragt.

Die Parallelführung der beiden Maßnahmen ließ eine Befragung bezüglich der Zufriedenheit beider TeilnehmerInnengruppen mit diesem Integrationskonzept sinnvoll erscheinen. Ziel der beiden Gruppendiskussionen war es daher, Auskunft über Stärken und Schwächen des neuen Modells aus Sicht der TeilnehmerInnen der Rehabilitationsgruppe sowie der TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie (Kurs 28) zu erlangen. Gefragt wurde nach dem Gruppenklima vor und nach der Parallelführung, nach Veränderungen durch die Integration sowie allgemein nach der Zufriedenheit mit der Maßnahme.

Ablauf der TeilnehmerInnenbefragung

⁸¹

Die Gruppe der befragten TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie ist nicht mit jener ident, die gegenwärtig mit den TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte parallel geführt wird. Die befragten TeilnehmerInnen besuchten den Kurs Nr. 27, die nun parallel geführten den Kurs Nr. 28.

Für den vorliegenden Bericht wurden sämtliche TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte (n=8) mittels standardisiertem Fragebogen befragt. Drei TeilnehmerInnen besuchten zum Zeitpunkt der Befragung die KommunikationstechnikerInnenausbildung, fünf TeilnehmerInnen wurden zu ElektronikerInnen qualifiziert. Zwischen diesen beiden Gruppen konnten keine Unterschiede betreffend die Einschätzung der Kursmaßnahme sowie die Beurteilung des gemeinsamen Unterrichts mit den KollegInnen aus der FAIA Metall-Chemie festgestellt werden. Sämtliche TeilnehmerInnen konnten direkt beim Maßnahmenträger befragt werden. Die TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte unterscheiden sich als gesamte Gruppe in ihrem Antwortverhalten von den *befragten* TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie: Während nahezu sämtliche TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie den Fragebogen vollständig ausfüllten, zeigten die TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte generell Zurückhaltung bei der Beantwortung.

Tabelle 2: Befragung der TeilnehmerInnen

Fragebogenbefragung mit Maßnahmen-TeilnehmerInnen	
KommunikationstechnikerInnen:	ElektronikerInnen:
3 Befragungen mit standardisiertem Instrument	5 Befragungen mit standardisiertem Instrument
Gesamt: 8 Fragebogenbefragungen (Vollerhebung)	
Interviews mit Maßnahmen-TeilnehmerInnen	
KommunikationstechnikerInnen:	ElektronikerInnen:
1 Befragung mit Leitfaden	5 Befragungen mit Leitfaden
Gesamt: 6 qualitative Interviews	

Für den vorliegenden Bericht nahmen sämtliche TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte (n=7) an der Gruppendiskussion direkt beim Maßnahmenträger teil.⁸² Zwei TeilnehmerInnen besuchten zu diesem Zeitpunkt die KommunikationstechnikerInnenausbildung, fünf TeilnehmerInnen wurden zu ElektronikerInnen qualifiziert. Die zweite Gruppendiskussion wurde mit den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie (Kurs 28) mit dem Ausbildungszweig Kommunikationstechnik und Elektronik geführt. Für die qualitativen Interviews standen sechs Personen zur Verfügung. Davon absolviert eine Person die KommunikationstechnikerInnenausbildung.

⁸²

Da zwischen dem Zeitpunkt der schriftlichen Befragungen und jenem der mündlichen Befragung ein/e TeilnehmerIn aus der Maßnahme ausschied, reduzierte sich die Anzahl auf sieben Personen.

Tabelle 3: Gruppendiskussion mit den TeilnehmerInnen

Gruppendiskussion mit Maßnahmen-TeilnehmerInnen	
KommunikationstechnikerInnen:	ElektronikerInnen:
2 Befragungen mit Leitfaden	5 Befragungen mit Leitfaden
Gesamt: 7 Personen	
Gruppendiskussion mit MaßnahmenteilnehmerInnen Metall Chemie (Kurs 28)	
Ca. 30 TeilnehmerInnen, KommunikationstechnikerInnen und ElektronikerInnen	

9.4.2 Qualitative ExpertInnenbefragung

Die qualitative Befragung der ExpertInnen hatte zum Ziel, die Maßnahme aus den unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten AkteurInnen her zu beleuchten, um eine möglichst genaue Einschätzung über die Ziele und die Ergebnisse der Maßnahme zu erhalten.

Die Befragung wurde anhand von Leitfäden mit offenen Fragen zu zentralen Problemstellungen der Maßnahme durchgeführt. Entsprechend den Funktionen der ExpertInnen wurden die genannten Problemstellungen in den Leitfäden unterschiedlich gewichtet und entlang funktionsbezogener Themenbereiche ergänzt. Auf diese Weise wurde zum einen die Einschätzung sämtlicher ExpertInnen zu den zentralen Thematiken erhoben und zum anderen den unterschiedlichen Perspektiven Rechnung getragen.

In den vorliegenden Bericht flossen auch die im Rahmen der Evaluierung der FAIA Metall-Chemie gewonnenen Ergebnisse ein. Diese betrafen das allgemeine Konzept und die Organisation der Maßnahme (externer Bereich). Interviewt wurde dazu auf Trägerseite der Projektleiter der Maßnahme.

Vor der Parallelführung der Maßnahmen fanden Gespräche mit dem Kursleiter⁸³ (Siemens) sowie mit der zentralen Kursbetreuung der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) Rehabilitation statt. Nach der Parallelführung der Maßnahmen wurde ein Telefoninterview mit dem Leiter der RGS Rehabilitation geführt sowie ein weiteres Interview mit dem Kursleiter, um den Verlauf und die Ergebnisse der Adaptierung der Maßnahme dokumentieren zu können.

⁸³

Die KursleiterInnen sind sowohl als AdministratorInnen als auch als TrainerInnen der Maßnahmen tätig.

Tabelle 4: Interviews mit den ExpertInnen

Interviews mit ExpertInnen des AMS	
Leiter der RGS Rehabilitation (Telefoninterview)	AMS Wien, RGS Rehabilitation
Sachbearbeiterin	AMS Wien, LGS Abt. VII Förderungen
Zentrale Kursbetreuerin	AMS Wien, RGS Rehabilitation
Interviews mit Experten bei Siemens	
Kursbetreuer (2 Interviews)	Siemens

Ablauf der ExpertInneninterviews**Leiter der RGS Rehabilitation**

Das Telefoninterview mit dem Leiter der RGS Rehabilitation konzentrierte sich inhaltlich auf die Parallelführung der beiden Maßnahmen (Rehabilitation und Metall-Chemie) sowie auf die Gründe für den verzögerten Beginn der Maßnahme.

Sachbearbeiterin Förderungen

Im Interview mit der Sachbearbeiterin für Förderungen interessierte besonders die Frage, weshalb im Fall der FAIA für Behinderte im Gegensatz zur FAIA für Metall-Chemie (Kurs 27) eine gemeinsame Kostenkalkulation für die Module Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung und Hauptlehrgang vorgelegt wurde.⁸⁴ Zudem wurde erörtert, welche weiteren Personen mit der Finanzgebarung der Maßnahme betraut sind.

Zentrale Kursbetreuerin

Die Zielgruppe der Maßnahme und ihre Auswahl durch das AMS bildete ein erstes zentrales Thema des Interviews. Weiters interessierten die Erfahrungen mit den TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme sowie die Zusammenarbeit zwischen der Regionalen Geschäftsstelle und dem Maßnahmenträger.

⁸⁴

Im Fall der FAIA Metall Chemie werden die Module einzeln kalkuliert.

Der Ablauf der ExpertInnenbefragung bei Siemens

Kursbetreuer

Im Zentrum des Interviews mit dem Kursbetreuer standen Fragen nach der Umsetzung des Pilotprojekts sowie Fragen zu den TeilnehmerInnen, ihren Voraussetzungen in Hinblick auf die Maßnahme aus TrainerInnensicht und ihren möglichen – besonders durch die körperliche Beeinträchtigung verursachten – Schwierigkeiten während des Kurses.

In einem zweiten Interview wurde nach den Erfahrungen mit der Parallelführung und möglichen Veränderungswünschen für die Zukunft gefragt.

Zusätzlich wurden während der gesamten Projektlaufzeit telefonisch und via e-mail Informationen zu aktuell auftretenden Fragen eingeholt.

9.5 Ergebnisse der Evaluierung

9.5.1 Der TeilnehmerInnenkreis

Die folgende Darstellung bezieht sich auf Basis einer AMS-Statistik auf sämtliche TeilnehmerInnen, die die Informationsveranstaltung am 16. 08. 1999 begonnen hatten. Diesen Aufzeichnungen zufolge nahmen zu Beginn der Maßnahme insgesamt 17 Personen⁸⁵ teil. Davon setzten zehn Personen die Fachausbildung fort, sieben Personen schieden hingegen vorzeitig aus der Maßnahme aus.

Die Maßnahme wurde ausschließlich von Männern besucht. Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen betrug zu Beginn der Maßnahme 31 Jahre. Auch im Fall der FAIA Metall-Chemie lag das Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen bei 31 Jahren. Bei 14 von 17 TeilnehmerInnen lag das Alter zwischen 26 und 45 Jahren, Personen über 45 Jahre waren nicht vertreten. Drei Personen waren jünger als 25 Jahre. Rund zwei Drittel der zur Maßnahme zugebuchten Personen waren als langzeitarbeitslos eingestuft. Der Anteil an Übertrittsgefährdeten betrug 18%. In etwa gleichem Ausmaß sind diese Zielgruppen auch bei der FAIA Metall-Chemie vertreten. Zu drei Personen lagen keine zielgruppenspezifischen Angaben vor.

Bezüglich des formalen Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen bestand folgende Situation: 65% verfügten über einen Pflichtschulabschluß und 35% über eine abgeschlossene Lehre.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 41 Monate und liegt damit um 16 Monate höher als bei der FAIA Metall-Chemie. Mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen war länger als 24 Monate arbeitslos, bei keiner Person lag das letzte Anstellungsverhältnis weniger als drei Monate zurück.

⁸⁵

Vgl. Tabelle 1

Tabelle 5: TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme

TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte	
Geschlecht:	100% Männer
Alter:	Durchschnitt rund 31 Jahre
Abgeschlossene Ausbildung:	65% Pflichtschule 35% Lehrabschluss
Zielgruppe:	65% Langzeitarbeitslose 18% Übertrittsgefährdete 18% sonstige
Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Maßnahme:	Durchschnitt rund 41 Monate

n=17

Von den sieben AbbrecherInnen verließen vier Personen bereits während der Vorbereitungsveranstaltung die Maßnahme, drei weitere während der Grundausbildung innerhalb der ersten Woche. Im Durchschnitt verbrachten diese Personen nur 0,72 Monate in der 13-monatigen Maßnahme. Tendenziell handelte es sich dabei im Vergleich mit den AbsolventInnen um Personen mit geringerer Bildung, die jedoch vor Eintritt in die Maßnahme durchschnittlich gesehen kürzer arbeitslos waren. Drei AbbrecherInnen wechselten in eine andere Maßnahme, vier Personen wurden erneut arbeitslos. Keiner Person gelang der Übertritt in ein Dienstverhältnis.

Von den 17 Personen, die die Maßnahme begonnen hatten, setzten, wie bereits erwähnt, 10 die Ausbildung bei Siemens fort. Zwei Personen verließen die Maßnahme während der Fachausbildung.

TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte

Von den acht Personen, die die Fachausbildung weiter besuchten, konnten sämtliche Personen im Rahmen dieser Evaluierung standardisiert befragt werden. Angaben zu personenbezogenen Daten liegen jedoch nicht von allen Personen vor. Um einen Vergleich zur gesamten Gruppe zu ermöglichen, wurde in den Fällen ohne Angabe die AMS-Statistik der zehn TeilnehmerInnen, die die Fachausbildung begannen, herangezogen.

Hinsichtlich der Altersverteilung unterscheidet sich die Gruppe der TeilnehmerInnen nicht wesentlich von der Gruppe zu Beginn der Maßnahme (siehe Tabelle 5). Gleichermaßen bestehen kaum Unterschiede in Bezug auf das formale Bildungsniveau, dieses liegt sogar geringfügig unter jenem der Gesamtgruppe. Auch die durchschnittliche Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme der TeilnehmerInnen entspricht jener der Gruppe zu Beginn (AMS-Statistik). Sämtliche TeilnehmerInnen waren im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit vollzeitbeschäftigt.

Im Durchschnitt hatten die TeilnehmerInnen ca. drei Berufsunterbrechungen in ihrer bisherigen Berufslaufbahn.

Tabelle 6: TeilnehmerInnen während der Fachausbildung

Alter:	Durchschnitt rund 31 Jahre
Abgeschlossene Ausbildung:	70% Pflichtschule 30% Lehrabschluss
Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Maßnahme:	Durchschnitt 41 Monate

n=8

Die private bzw. familiäre Situation der befragten KommunikationstechnikerInnen lässt sich wie folgt charakterisieren. Eine Person lebt in einer Ehe- bzw. Lebensgemeinschaft mit gemeinsamen Haushalt, fünf Personen sind ledig, zwei TeilnehmerInnen machten keine Angaben. Sämtliche TeilnehmerInnen hatten offenkundig im Zeitraum der Maßnahme keine Kinderbetreuungspflichten wahrzunehmen. Von vier Personen lag das durchschnittliche monatliche Haushaltsnettoeinkommen unter ATS 10.000,--. Lediglich in einem Fall betrug das verfügbare Nettoeinkommen während der Maßnahme zwischen ATS 10.001,-- und 14.000,--. Im Vergleich zum durchschnittlichen monatlichen Nettohaushaltseinkommen der TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie, das ATS 16.000,-- beträgt, liegt jenes der TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte deutlich niedriger.

Durchschnittlich verfügen die TeilnehmerInnen über 46 qm Wohnraum. Auch hier besteht ein deutlicher Unterschied zu den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie, die im Durchschnitt über 63 qm verfügen.

Die **körperlichen Beeinträchtigungen** der TeilnehmerInnen lassen sich folgendermaßen beschreiben:

Wirbelsäulenverletzung

Asthma

Diabetes

Allergien

Depressionen

Herztransplantation

Schuppenflechte

Nerven,-Sehnen- und Venendurchtrennung

Den Einfluss der körperlichen Beeinträchtigung auf die Teilnahme an der Maßnahme empfanden drei von fünf TeilnehmerInnen, die zu dieser Frage Angaben machten, als eher stark. Zwei Personen fühlten sich durch ihr Leiden eher nicht eingeschränkt. Während die TeilnehmerInnen den Einfluss ihrer Beeinträchtigung auf die Teilnahme an der Maßnahme also unterschiedlich erlebten, waren fünf von sieben TeilnehmerInnen davon überzeugt, dass ihre Krankheit ihre bisherige berufliche Laufbahn prägte. Lediglich zwei Personen sahen hier keinen Zusammenhang. Dieses unterschiedliche Erleben kommt auch in den qualitativen Interviews zum Ausdruck. So erklärten drei von sechs TeilnehmerInnen, ihre Beschwerden würden ihre Teilnahme nicht einschränken. Demgegenüber empfanden die anderen TeilnehmerInnen ihre gesundheitlichen Beschwerden durchwegs als Handicap.

Tabelle 7: Einfluss der Beeinträchtigung

Einfluss der Beeinträchtigung	ja	nein
Einfluss der körperlichen Beeinträchtigung auf die Teilnahme an der Maßnahme, (n=5)	3	2
Einfluss der körperlichen Beeinträchtigung auf die Berufslaufbahn, (n=7)	5	2

9.5.2 Information über die Maßnahme

Die überwiegende Mehrheit aller TeilnehmerInnen fühlten sich vor Beginn sowohl von Siemens als auch vom AMS weniger gut oder sogar schlecht über die Maßnahme informiert. Diese Einschätzung wurde auch in den Gesprächen mit den TeilnehmerInnen bestätigt. So stellte ein/e TeilnehmerIn bezüglich der vom AMS gegebenen Informationen fest: „Ich hätte mir schon mehr erhofft, zumindest, dass dir mal einer erklären kann, wie/was/wann abläuft. Das haben wir alles mehr oder weniger erst *im Kurs* erfahren.“ Zudem kann vermutet werden, dass die Informationen des AMS von unterschiedlicher Qualität waren. Lediglich zwei TeilnehmerInnen wussten über die Wahlmöglichkeit zwischen des Ausbildungszweigen KommunikationstechnikerIn und ElektronikerIn Bescheid. Eine Person ging davon aus, dass es sich bei der Maßnahme ausschließlich um eine Schulung zur/zum KommunikationstechnikerIn handeln würde. Nur eine/r der befragten TeilnehmerInnen war mit den Informationen des AMS zufrieden. Im Interview stellte sich heraus, dass die Person bereits vor eineinhalb Jahren den Wunsch nach einer ElektromechanikerInnenausbildung geäußert hatte und aktiv auf der Suche nach einer derartigen Schulungsmaßnahme war. Zwei Personen stellten der Informationstätigkeit von Siemens ein gutes Zeugnis aus. Die überwiegende Mehrheit fühlte sich jedoch ungenügend informiert. Selbst ein/e TeilnehmerIn, die mit den Mitteilungen zufrieden war, antwortete auf die Frage, ob sie Informationen vermisst habe: „Das Weitere hat man dann erfragen können. Ich hab mich dann durchgefragt und jetzt weiß ich es.“

Diese Einschätzung wird von den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie nicht geteilt. Dort zeigten sich knapp mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen vor Beginn der Maßnahme gut informiert.

Tabelle 8: Einfluss der Beeinträchtigung

	sehr gut und eher gut	weniger gut und schlecht
Informationen von AMS, (n=8)	1	7
Informationen von Siemens, (n=8)	2	6

9.5.3 Gründe für die Teilnahme

Alle Personen, die Angaben zu ihren Teilnahmemotiven machten⁸⁶, erwarteten sich von der Maßnahme verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt. Ein ebenso großer Stellenwert kommt den Berufsbildern zu. Sämtliche Personen halten die Elektronik und Kommunikationstechnik für ein interessantes Berufsfeld und haben sich auch deshalb zu einer Teilnahme entschlossen. Diese Einschätzungen werden durch die Gespräche mit den TeilnehmerInnen bestätigt. In den Interviews stellte sich weiters heraus, dass gesundheitliche Gründe eine nicht unbedeutende Rolle für die Teilnahme spielten. So erklärten drei der Befragten, dass ein Verbleib im alten Beruf aufgrund der Beeinträchtigung kaum möglich sei und sie deshalb den zweiten Bildungsweg gewählt hatten. „Meine Hauptmotivation ist, dass ich an meine Hände denken muss. Ich bin Invalide, und die haben mir gesagt, dass es auf längere Zeit mit meinen Händen und dem Staub nicht gut ist, das tut verdammt weh.“ Eine weitere Person antwortet: „Einen sicheren Arbeitsplatz, weil das, was ich gelernt habe, ist wertlos, weil ich nicht hockern oder lange stehen kann.“⁸⁷ Ein weiteres zentrales Motiv, das die Entscheidung zur Teilnahme an der FAIA begünstigte, war die Aussicht, nach erfolgreichem Abschluss mehr als bisher zu verdienen. Die Aussicht auf den formellen Lehrabschluss war demgegenüber für die meisten von geringerer Bedeutung. Die mit der Maßnahme verbundene Gelegenheit, neue Leute kennenzulernen, spielte gegenüber den bereits genannten Motiven keine Rolle.

⁸⁶ Eine Person beantwortete keine der Fragen zu den Gründen für die Teilnahme.

⁸⁷ Eine Zuordnung der Beeinträchtigung zur früher ausgeübten Tätigkeit konnte aufgrund der anonymisierten Befragung in Verbindung mit der Zurückhaltung mancher TeilnehmerInnen bei der Beantwortung der Frage nach dem früheren Beruf nicht immer erfolgen. So ist von der ersten Person bekannt, dass sie unter Schuppenflechte leidet, die zweite Person übte früher den Beruf des Spenglers aus.

Tabelle 9: Die Teilnahmemotive

Teilnahmemotive	sehr wichtig	eher wichtig
bessere Chancen am Arbeitsmarkt (n=7)	6	1
interessanter Beruf (n=7)	5	2
Lehrabschluss machen (n=5)	4	1
künftig höheres Einkommen haben (n=6)	5	1
neue Menschen kennenlernen (n=6)	1	2

9.5.4 Grund- und Fachausbildung

Die Hälfte der TeilnehmerInnen (n=8) beurteilte die theoretische Ausbildung während der Grundausbildung als eher schwierig, bei mehr als der Hälfte trifft diese Einschätzung auch auf die praktische Ausbildung zu. Dem Unterricht im Labor konnte die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen jedoch problemlos folgen. In den Interviews stellte sich heraus, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen ihre Schwierigkeiten während der Grundausbildung weniger auf die konkreten Lehrinhalte zurückführte als vielmehr auf die Art der Vermittlung und die Rahmenbedingungen des Unterrichtes. So berichtete ein Teilnehmer über Probleme beim Elektronikunterricht und erklärte dies mit dem Einsatz von Tonbildschauen als Medium der Vermittlung. „Da haben wir hauptsächlich nur Tonbildschauen gesehen. Dazu wird eine Kassette abgespielt, wo über Tonband alles erklärt wird. Ja, nur die Tonbildschau und sonst wurde nichts dazu gemacht. Am Nachmittag eine kleine Praxisphase und das war's.“ Ein anderer Teilnehmer antwortete auf die Frage, was sie/er bei der Grundausbildung als schwierig empfunden habe: „Schwierig im Sinn von körperlicher Anstrengung, das lange Stehen beim Feilen und neun Stunden am Tag vorm Computer, wenn man das irgendwie aufteilen könnte.“ Die theoretische Fachausbildung wurde von den TeilnehmerInnen als durchaus fordernd erlebt. Sechs Personen empfanden diese als eher schwierig, nur zwei Personen gaben an, keine Probleme mit dem Unterricht gehabt zu haben. Demgegenüber wurde die praktische Ausbildung während dieses Ausbildungsmoduls von der überwiegenden Mehrheit der TeilnehmerInnen als eher einfach eingeschätzt. Diese Einschätzung aus der schriftlichen Befragung wird durch die Gespräche mit den TeilnehmerInnen bestätigt. So erklärte ein Teilnehmer: „Die Theorie, das ist schon schwer, weil das schon sehr abstrakt ist, und die Telefonie und das Nachrichtenwesen, weil man da zum Teil noch Englisch auswendig lernen muss, wir haben auch noch einen praktischen Teil und da ist es ein bisschen anschaulicher.“ Probleme bereitet den TeilnehmerInnen auch der Umgang mit Mathematik. Drei TeilnehmerInnen gaben explizit an, damit besondere Schwierigkeiten gehabt zu haben.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die TeilnehmerInnen (n=6) den Schwierigkeitsgrad der gegenwärtigen Fachausbildung durchaus ähnlich einschätzen. Vier Personen erachteten die Lernanforderungen im Bereich der theoretischen Ausbildung als hoch,

zwei TeilnehmerInnen hatten mit dem Unterricht keine Probleme. Die praktische Ausbildung wurde nur von einer Person als eher schwierig beurteilt. Auch diese Beurteilung wird der Tendenz nach durch die Aussagen der TeilnehmerInnen in den Interviews unterstützt. So empfanden drei der Befragten den Unterricht als schwierig und anstrengend. Demgegenüber erklärten zwei Personen zum Zeitpunkt der Befragung, der Unterricht sei für sie eine Wiederholung und bereite deshalb keine besonderen Schwierigkeiten.

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen war mit Inhalt und Umfang der Ausbildung zufrieden. Auf die Frage nach überflüssigen Ausbildungsinhalten gaben fünf Personen an, dass es diese nur während der Grundausbildung gäbe und es sich dabei konkret um das Feilen im Rahmen des Werkstattunterrichts handle. Diese Einschätzung wird auch von den befragten TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie geteilt. Als ähnlich veralterten Lerninhalt schätzte in den Interviews die Mehrheit der TeilnehmerInnen das Kabelbinden ein. So erklärte ein Teilnehmer: „Der Werkstattunterricht, manche Sachen sind mir nicht sehr praxisnah vorgekommen. Das hat immer so den Eindruck auf mich gemacht, dass das schon seit 20 Jahren so unterrichtet wird. Ja, irgendwelche Kabel binden, soviel ich weiß, macht man das einfach nicht mehr, weil es sich einfach niemand mehr leisten kann.“ Zwei TeilnehmerInnen übten Kritik an ihrer Meinung nach veralteten und zudem unzureichenden Lehrmitteleinsatz der Tonbildschau. Der Feilunterricht wurde auch von den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie (Kurs 28) als zu umfangreich in Hinblick auf das Ausbildungsziel bzw. als reine Disziplinierungsmaßnahme kritisiert.

9.5.5 Die psychosoziale Situation der Teilnehmer

Die Einschätzung von Problemen vor und nach der Zusammenlegung der Maßnahme

Sämtliche TeilnehmerInnen erklärten, während der Grund- und Fachausbildung vor der Parallelführung große Probleme mit der Ausbildungszeit und damit in Zusammenhang stehend mit dem Samstagsunterricht gehabt zu haben. Die Interviews mit den TeilnehmerInnen bestätigen dies. Der Samstagsunterricht wurde wiederholt als besonders „hart“ bezeichnet. Im Einzelgespräch erklärten fünf der sechs Befragten, sie würden eine Ausdehnung der Ausbildungszeit auf eineinhalb Jahre bei gleichzeitiger Einführung einer 40-Stunden-Woche für sinnvoll erachten. In der Gruppendiskussion umriss ein Teilnehmer die Problematik folgendermaßen: „Samstag auch Unterricht und Freitag bis halb fünf. Wann sollen wir da auf ein Amt gehen, wann sollen wir da zum Arzt gehen. Medikamente holen, das muss man zwischendurch machen.“ Auch einige TeilnehmerInnen des 2. BW kritisierten in der Gruppendiskussion die Arbeitszeit als anstrengend.

Entsprechend den Angaben der TeilnehmerInnen zum Schwierigkeitsgrad des Unterrichtes während der Grund- und Fachausbildung sah sich auch der größere Teil der Gruppe mit Lernproblemen konfrontiert. Nur drei TeilnehmerInnen hatten damit keine Schwierigkeiten.

Diese Schwierigkeiten wurden in den Interviews teilweise als Konzentrations- und Merkprobleme konkretisiert und in erster Linie durch Stoffdichte und den raschen Lehrfortgang erklärt. So erzählte ein Teilnehmer: „Man wird mit Information überschüttet und die Merkfähigkeit ist dann relativ klein und das nächste Mal kommt schon wieder was Neues dazu.“ Wiederholt gaben die TeilnehmerInnen an, „es passe nichts mehr hinein.“ Dies führe in der Folge auch zu Problemen beim Verständnis der Inhalte. Auf die Frage, ob es Zeit zum Nachfragen gäbe, antwortete ein Teilnehmer: „Die ziehen halt ihren Stoff durch und es gibt einige, die erklären das relativ gut, da versteht man es und wenn nicht, dann erklärt er es auf andere Arten und dann gibt es wieder welche, die ziehen ihr Ding durch, erklären dir, wenn du es nicht verstanden hast, hast du Pech gehabt.“

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen sah sich sowohl mit aktuell auftretenden als auch durch die körperliche Beeinträchtigung latent vorhandenen gesundheitlichen Problemen konfrontiert. Gaben in den Einzelgesprächen mit den TeilnehmerInnen auch drei von sechs Personen an, keine akuten Beschwerden zu haben, so erklärte demgegenüber die zweite Hälfte der TeilnehmerInnen, dass ihre gesundheitliche Beeinträchtigung sie bei der Teilnahme an der Maßnahme massiv einschränke. Die Einschränkungen beziehen sich dabei sowohl auf die Konzentrationsfähigkeit als auch auf manuelle Tätigkeiten. So erklärte ein Teilnehmer: „Wenn ich dann wirklich Schmerzen gehabt habe, dann war es auch irrsinnig schwer mitzukommen.“ Eine andere Person wies auf die Belastung hin, die ihr das lange Stehen in der Werkstatt bereitet habe.

Tabelle 10: Schwierigkeiten vor der Parallelführung

Vor der Parallelführung:	sehr stark und eher stark	eher nicht und gar nicht
Probleme mit dem Lernen (n=7)	4	3
Samstags-Unterricht (n=8)	8	
Probleme mit der Ausbildungszeit (54 Stunden-Woche (n=8)	8	
Gesundheitliche Probleme (n=8)	6	2
Gesundheitliche Probleme in Verbindung mit der körperlichen Beeinträchtigung (n=8)	6	2

Nach der Parallelführung der FAIA für Behinderte mit der FAIA Metall Chemie, die auch eine Verlängerung der Ausbildung und in einer ersten Phase eine Wiederholung des Lehrstoffes bedeutete, sehen sich dementsprechend nur zwei TeilnehmerInnen mit Lernproblemen konfrontiert. Erklärten in den Einzelgesprächen auch drei Personen, den Unterricht nach wie vor als anstrengend zu empfinden, so kann doch vermutet werden, dass die Schwierigkeiten nach der Verlängerung – zumindest bis die TeilnehmerInnen mit dem auch für sie neuen Stoff konfrontiert sind – geringer wurden. Zwei TeilnehmerInnen erklärten in diesem Zusammenhang, den Kollegen der FAIA des 2. BW nun „Nachhilfe“ zu geben, da ihnen selbst

der Stoff bereits vertraut sei⁸⁸. Die Unterstützung der Kollegen wirke sich zudem positiv auf ihren eigenen Lernfortschritt aus. So erzählte ein Teilnehmer: „Gegenwärtig mache ich gerade einen Abschnitt, den ich schon einmal gemacht habe und habe natürlich Vorteile dadurch und kann so auch den Kollegen Tipps geben.“ Der bedarfsorientierte Samstagsunterricht⁸⁹ wird von den TeilnehmerInnen als Erleichterung empfunden, lediglich zwei Personen gaben an, damit Schwierigkeiten zu haben. In den Interviews wurde deutlich, dass die Ausbildungszeit weiterhin als problematisch erlebt wird. Mit gesundheitlichen Problemen sieht sich die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen auch – trotz Änderung – nach wie vor konfrontiert.

Tabelle 11: Schwierigkeiten nach der Parallelführung

Nach der Parallelführung:	sehr stark und eher stark	eher nicht und gar nicht
Probleme mit dem Lernen, (n=6)	2	4
Samstag-Unterricht (bei Bedarf), n=4	2	2
Probleme mit der Ausbildungszeit (54 Stunden-Woche, (n=5)	4	1
Gesundheitliche Probleme, (n=5)	4	1
Gesundheitliche Probleme in Verbindung mit der körperlichen Beeinträchtigung, (n=6)	5	1

Wird der Einfluss der Beeinträchtigung auf die Teilnahme an der Maßnahme von den TeilnehmerInnen auch unterschiedlich erlebt⁹⁰, so wird bei den Fragen nach den Problemen der TeilnehmerInnen deutlich, dass die körperlichen Einschränkungen eine nicht unwesentliche Belastung darstellen dürften. In den Einzelgesprächen kommt zum Ausdruck, dass diese den Einfluss ihrer Beeinträchtigung in allererster Linie auf die daraus erwachsenden Einschränkungen beim Lernen beziehen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen für diese Gruppe, wie die Möglichkeit, bei länger dauernder statischer Körperhaltung (Sitzen oder Stehen) diese unterbrechen zu können bzw. die entsprechenden Zeiträume durch einen veränderten Ablauf (bei unverändertem Umfang) generell zu verkürzen.

⁸⁸ Diese Unterstützung („Nachhilfe“) der KollegInnen der parallelgeführten FAIA Metall-Chemie (Kurs 28) durch die TeilnehmerInnen der Rehabilitationsmaßnahme wurde in der Gruppendiskussion mit dieser Gruppe mehrmals bestätigt.

⁸⁹ Analog zu den Adaptierungen der FAIA Metall Chemie wird nunmehr am Samstag je nach dem aktuellen Bedarf unterrichtet. Vor dieser Änderung wurde jeden Samstag unterrichtet. Diese Modifikation hat jedoch keine Auswirkungen auf die Stundenanzahl.

⁹⁰ Vgl. 3.1. Der TeilnehmerInnenkreis, S. 17

Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen

Zwei Faktoren waren für die Bewältigung von Problemen während der Maßnahme von zentraler Bedeutung: die Perspektive einen Lehrabschluss zu bekommen (n=5, fünf sehr stark) und die Perspektive auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz (n=5, drei sehr stark, zwei eher stark). Einen weiteren gewichtigen Beitrag leistete auch die Überzeugung, nun wieder einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen (n=4, drei sehr stark, einer eher stark). Dieser Faktor steht vermutlich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn in Zusammenhang. Diese betrug, wie bereits erwähnt, im Durchschnitt 41 Monate.

Auch messen sämtliche TeilnehmerInnen der Unterstützung durch ihre KollegInnen nicht unerhebliche Bedeutung zu (n=5, zwei sehr stark, drei eher stark). Diese Einschätzung wird durch die Angaben der TeilnehmerInnen zum Gruppenklima während der Grund- und Fachausbildung vor der Zusammenlegung stark unterstützt. So empfanden sieben von acht Personen das Gruppenklima als sehr gut und eine Person als eher gut. In den Interviews wird diese Sichtweise bestätigt und die Art der Unterstützung konkretisiert. So bildeten einige TeilnehmerInnen vor der Zusammenlegung eine Lerngruppe, um die im Unterricht aufgetretenen Fragen miteinander zu erarbeiten. Auch nach der Zusammenlegung beschrieben die TeilnehmerInnen das Gruppenklima als durchaus positiv. Diese Einschätzung wurde auch von den TeilnehmerInnen aus der FAIA des 2. BW geteilt. In der Diskussion mit dieser Gruppe gab es zu dieser Frage ausschließlich positive Äußerungen. Bezüglich der Frage nach dem sozialen Klima in der Gruppe bestehen deutliche Unterschiede zwischen den befragten TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte und jenen der FAIA Metall-Chemie (Kurs 27). So beurteilte keine der TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie das Gruppenklima mit „sehr gut“.

Weitere Unterstützung, wie die Inanspruchnahme von Gesprächen mit der „Kursmutter“ und den TrainerInnen wurde von der Hälfte der KursteilnehmerInnen wahrgenommen. In den Interviews stellte sich jedoch heraus, dass die Unterstützung durch die AusbilderInnen als unzureichend erlebt wurde. So wurde die Ausbildung (hohe Stoffdichte, körperlich fördernde Tätigkeiten) aus Sicht der Befragten vor allem aufgrund der fehlenden Berücksichtigung der physischen Beeinträchtigungen bzw. der sich daraus ergebenden Konsequenzen, wie geringere Belastbarkeit und raschere Ermüdung, als fordernd und anstrengend beurteilt. Eine Reihe von TeilnehmerInnen erklärte im Rahmen der Gruppendiskussion, dass auf ihre Einschränkungen kaum Rücksicht genommen werde. In den Einzelgesprächen sprach die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen von einer unterschiedlichen Neigung der TrainerInnen, auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen. So erzählte ein Teilnehmer: „Pausen werden teilweise toleriert. Im kleinen Rahmen halt. Wenn man sich fünf oder zehn Minuten hinsetzt, dann gibt's böse Blicke, das weiß man schon.“ Ein anderer erklärte: „Ich meine, es gibt zwei, drei Trainer, die haben das dann schon gemerkt, dass ich unruhig dagesessen bin und dann haben wir eine Pause gemacht.“ Aus dieser Aussage lässt sich schließen, dass die AusbilderInnen offenkundig erst dann den Unterricht unterbrechen, wenn die TeilnehmerInnen darum ersuchen bzw. wenn die Beeinträchtigung „unübersehbar“

ist. Eine aktive und systematische Berücksichtigung der Bedürfnisse der TeilnehmerInnen während der Ausbildung scheint nicht gegeben. Gleichmaßen erleben die TeilnehmerInnen den Umgang der AusbilderInnen (und der Projektleitung) mit der Zielgruppe als unprofessionell. So regte ein Teilnehmer im Rahmen der Gruppendiskussion an: „Da gehört einer dazu, der sich auskennt mit der Materie, der mit einer Reha-Gruppe gearbeitet hat. Der eine Ahnung davon hat.“

Während also die Befragten die Unterstützung durch die TrainerInnen bei der Bewältigung ihrer speziellen Probleme als unzureichend erlebten, zeichnete der Kursleiter ein anderes Bild. Das Bildungsniveau, die Auffassungsgabe und die Belastbarkeit der TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte wäre im Vergleich zu den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie generell geringer gewesen. Durch zusätzliche Pausen und intensivere Betreuung im Rahmen der Ausbildung könnten diese Schwierigkeiten jedoch bewältigt werden. „Eine intensivere Betreuung ist bei den Reha-Leuten natürlich nötig und die müssen mehr Pausen machen, wobei es vom Verständnis und von der Auffassungsgabe her ein wenig schwieriger ist“, erklärte dazu der Kursleiter. Die Ausbildung wird vom Kursleiter – auch unter Berücksichtigung von physischen Einschränkungen – nicht als körperlich fordernd eingeschätzt. „Körperliche Belastung ist ja nicht mehr wirklich viel drinnen, in dem Lehrberuf.“ Die Notwendigkeit von Modifikationen und Anpassungen des Kurskonzeptes sieht der Kursleiter nicht. „Der Ablauf lässt sich gleich abhandeln, wie bei einem normalen zweiten BW“. Der Kursleiter ist auch überzeugt, dass keine Schulungen oder Zusatzqualifizierungen der TrainerInnen für diese spezielle Zielgruppe notwendig sind.

Das im Sommer 2000 gestartete Pilotprojekt der „Feedbacktage“ wurde von der überwiegenden Mehrheit der TeilnehmerInnen als Gewinn angesehen. Die „Feedbacktage“ wurden von der Kursleitung als Intensivbetreuung konzipiert. So sollen in erster Line auftretende Probleme in der Gruppe besprochen werden. Zudem wird auch ein Bewerbungstraining durchgeführt. Wie sich in den Interviews zeigte, beurteilten die TeilnehmerInnen besonders das Bewerbungstraining positiv. So erklärte ein Teilnehmer: „Finde ich eigentlich ganz vernünftig, wenn die Leute Vorstellungsgespräche und Bewerbungsschreiben proben machen, ist eine ganz gute Sache. Ist sicher von Vorteil.“ Lediglich ein Teilnehmer zeigte kein Interesse, räumte jedoch ein, dass das Bewerbungstraining für die Kollegen durchaus hilfreich sei.

Kaum Unterstützung wurde nach Angaben der TeilnehmerInnen bei deren AMS-Beraterin eingeholt. Dies mag auf die anfänglichen Kommunikationsprobleme zwischen KursteilnehmerInnen und zentraler Kursbetreuung zurückzuführen sein. Laut Angaben der zentralen Kursbetreuung fühlten sich die TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme durch die zentrale Kursbetreuung unzureichend informiert und unterstützt.⁹¹ Die Schwierigkeiten standen nach Ansicht der zentralen Kursbetreuung in engem Zusammenhang mit der Festlegung auf

⁹¹

Diese Einschätzung wird auch durch die Angaben der TeilnehmerInnen bestätigt.

die ElektromechanikerInnenausbildung für *alle* TeilnehmerInnen durch Siemens. Diese Entscheidung hätte auf Seiten jener KursteilnehmerInnen, die eine KommunikationstechnikerInnenausbildung angestrebt hatten, zu Enttäuschungen geführt. Die Einschränkung auf den Beruf des/der Elektromechanikers/Elektromechanikerin sei für die TeilnehmerInnen nur schwer nachvollziehbar gewesen, zumal diese ja von ihrer Seite aus über eine entsprechende Wahlmöglichkeit informiert worden seien. Grundsätzlich hält die zentrale Kursbetreuung die Entscheidung jedoch für richtig.

Die Einschätzung der zentralen Kursbetreuung bezüglich der Enttäuschung der TeilnehmerInnen über die Einschränkung auf das Berufsbild des/der Elektromechanikers/Elektromechanikerin wird durch die Interviews zusätzlich untermauert. Bis auf ein/e TeilnehmerIn fühlten sich alle Befragten, einschließlich jener, die von Beginn an die Ausbildung zur/zum ElektromechanikerIn anstrebten, von Seiten Siemens mangelhaft über die Gründe, die zu dieser Einschränkung führten, informiert. So erklärte ein Teilnehmer, ihm sei mitgeteilt worden, im Anschluss an die ElektromechanikerInnenausbildung im Rahmen des Aufbaukurses eine zweite Lehre als KommunikationstechnikerIn absolvieren zu können. „Und dann hat es geheißen, wir können im Aufbaulehrgang noch eine zweite Lehre anhängen. So ist das dargestellt worden. Das hat man dann widerrufen“. Ein anderer Teilnehmer erinnert sich, dass die nachträgliche Einschränkung seitens der Kursleitung mit der zu geringen TeilnehmerInnenzahl begründet wurde: „Am Anfang hat man gesagt, für was man Interesse bekundet hat und dann waren aber nur zehn Leute am Anfang der Ausbildung und dann hat es geheißen, wir müssen den E-Mechaniker machen, weil wir zuwenig Leute für den Kommunikationstechniker sind.“ In den Interviews mit den TeilnehmerInnen wird besonders der Wunsch nach klarer Information und mehr Transparenz deutlich. Vermutlich hätte eine offenere Kommunikation Misstrauen vorgebeugt und den Ärger gemildert.

Von Seiten Siemens wird dem durch die Einschränkung auf ein Berufsbild entstanden Ärger bei den KursteilnehmerInnen nur geringe Bedeutung zugemessen. Die Notwendigkeit der Änderung sei den KursteilnehmerInnen in Gesprächen kommuniziert worden. Die TeilnehmerInnen konnten auch von der Sinnhaftigkeit und den positiven Effekten für sie selbst überzeugt werden.

Die finanzielle Situation

Die TeilnehmerInnen erhalten während der Ausbildung im Durchschnitt ATS 8.850,-- pro Monat (n=6). Fünf von acht TeilnehmerInnen führten an, bisher sehr schlecht mit ihrem Bezug ausgekommen zu sein, für eine weitere Person stellte sich die finanzielle Situation als problematisch dar, eine Person legte sich diesbezüglich nicht fest. Lediglich ein Befragter hatte keine finanzielle Probleme. Für die fünf TeilnehmerInnen ergaben sich zudem weitere Probleme. Vier Personen nannten Schulden, zwei dieser vier Personen berichteten über

Zahlungsprobleme. Eine weitere Person erklärte ebenfalls, um Zahlungsaufschub angesucht zu haben. In den Interviews gingen die TeilnehmerInnen auf ihre finanzielle Situation nur am Rande ein, bestätigten jedoch, durch die geringen Geldmittel mit Problemen konfrontiert zu sein. Diese Ansicht kam auch in der Gruppendiskussion mit den TeilnehmerInnen der FAIA des 2. BW klar zum Ausdruck. So erklärte eine Person: „Mit dem Existenzminimum kommt man nicht aus.“

Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen der FAIA Metall-Chemie dachten während der Maßnahme immerhin drei Personen an einen Abbruch. Als Gründe wurden Geldmangel und Schulden angeführt. Eine Person zog zum Zeitpunkt der Verlängerung der Maßnahme einen Ausstieg in Erwägung. Eine weitere Person begann aus Geldmangel als Chauffeur zu arbeiten. Zwei TeilnehmerInnen fanden Unterstützung durch Freunde und Familie. Wie auch bei den TeilnehmerInnen FAIA Metall Chemie zählt die eingeschränkte finanzielle Situation der TeilnehmerInnen während der Maßnahme vermutlich zu den Hauptbelastungen.

9.5.6 Die Aufbaumaßnahme

Von den sieben Personen, die zu dieser Frage Angaben machten, beabsichtigten 6 den Aufbaulehrgang zu besuchen. Dabei stehen zwei Motive im Mittelpunkt. Zum einen erwarten sich die TeilnehmerInnen von der Teilnahme eine Vertiefung und Erweiterung ihres Wissens, zum anderen wird damit die Hoffnung auf verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt verbunden. Diese Angaben werden durch die Interviews unterstützt. Nur eine Person erklärte nach Abschluss der FacharbeiterInnenprüfung umgehend in den Beruf einsteigen zu wollen. Dies mag auch damit in Zusammenhang stehen, dass der Teilnehmer offenkundig nie den Besuch der Aufbaumaßnahme in Betracht gezogen hatte und sich bereits zum Zeitpunkt der ursprünglich geplanten FacharbeiterInnenprüfung bei mehreren Firmen beworben hatte.

9.5.7 Zukunftschancen

Sämtliche TeilnehmerInnen erwarten sich vom Besuch der Maßnahme einen interessanten Arbeitsplatz sowie einen gut bezahlten Beruf. Auch die Arbeitsplatzsicherheit stellt ein zentrales Motiv dar. Generell wichtig ist für die TeilnehmerInnen auch die Perspektive, durch die FacharbeiterInnenprüfung einen Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen zu finden. Für nur eine Person ist der letztgenannte Punkte von geringerer Bedeutung. Die hier genannten Motive finden sich auch in den Einzelgesprächen mit den TeilnehmerInnen wieder. Ein Teilnehmer erzählte, die Hoffnung gehabt zu haben, eine Stelle bei Siemens zu bekommen. Diese habe sich jedoch zerschlagen. „Es hat zwar am Anfang geheissen, die Firma Siemens kann uns übernehmen, ist aber auch nicht so sicher. Die nehmen halt wahrscheinlich auch nur die Besten.“ Diese Person versucht nun durch private Kontakte einen Arbeitsplatz zu finden.

Tabelle 12: Zukunftserwartungen

	trifft sehr zu und trifft eher zu	trifft eher nicht zu und trifft gar nicht zu
einen interessanten Arbeitsplatz, (n=8)	8	0
einen gutbezahlten Arbeitsplatz, (n=7)	7	0
einen Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen, (n=7)	6	1
einen sicheren Arbeitsplatz, (n=7)	7	0
anderes:	keine Nennungen	

Hinsichtlich konkreter Berufswünsche wurden von der überwiegenden Mehrheit aller TeilnehmerInnen, die dazu Angaben machten (n=5), ausbildungsadäquate Vorstellungen geäußert: Nur eine Person gab an, leichte Tätigkeiten durchführen zu wollen. Ein Teilnehmer wünschte sich eine Anstellung als NetzwerktechnikerIn, zwei TeilnehmerInnen beabsichtigten als TelekommunikationstechnikerInnen zu arbeiten, ein/e TeilnehmerIn sucht einen Arbeitsplatz als ElektronikerIn.

9.5.8 Die Parallelführung der Maßnahme

Die Parallelführung der beiden FAIA wurde von den TeilnehmerInnen *im Nachhinein* als positiv beurteilt. So empfanden die TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte das Gruppenklima während des gemeinsamen Unterrichts mit den KollegInnen als durchwegs zufriedenstellend (n=8, sechs sehr gut, zwei eher gut). Diese Einschätzung wird sowohl durch die Interviews als auch durch die beiden Gruppendiskussionen stark bestätigt. Die Hälfte aller TeilnehmerInnen gab in den Fragebögen an, durch die gemeinsame Ausbildung positive Effekte auf den eigenen Lernerfolg feststellen zu können. Diese Einschätzung wurde in den Interviews allerdings relativiert.

In den Einzelgesprächen kam klar zum Ausdruck, dass die Parallelführung die Zusammenlegung der FAIA für Behinderte mit jener der FAIA Metall Chemie bedeutet. So werden nun die TeilnehmerInnen der ehemaligen FAIA für Behinderte gemeinsam mit den TeilnehmerInnen der FAIA Metall Chemie unterrichtet. Entsprechend dem Grundkonzept der Ausbildung wird dabei eine Gruppe zur/zum KommunikationstechnikerIn qualifiziert, die andere zur/zum ElektronikerIn. Kritik wird in diesem Zusammenhang von den TeilnehmerInnen lediglich an der Ausweisung der Reha-TeilnehmerInnen auf den Anwesenheitslisten und den Türschildern geübt. Dies stehe nach Ansicht der Befragten dem Integrationsgedanken im Wege. So erklärte ein Teilnehmer: „Beim PC-Schulungsraum steht 2. BW plus Reha, das hat uns nun doch etwas säuerlich aufgestossen. Eigentlich sollten wir jetzt doch eine große Gruppe sein, aber wir werden doch noch überall extra angeführt.“

Abgesehen von diesem Punkt favorisierten vier der Befragten eine integrative Ausbildung. Ein Teilnehmer erläutert die Gründe: „Die integrierte Form ist im Grunde besser. Man kann sich mit mehr Leuten unterhalten und lernt auch noch andere Perspektiven kennen.“ Zwei TeilnehmerInnen konnten sich nicht entscheiden und halten beide Modelle für praktikabel.

Die Kommunikation über die Entscheidung, die FacharbeiterInnenprüfung zu verschieben und aus diesem Grund die Maßnahme zu verlängern, wurde bis auf einen Teilnehmer von sämtlichen Personen stark kritisiert. So erzählten die TeilnehmerInnen, dass die Gruppe erst ca. zwei Monate vor dem geplanten Prüfungstermin im Rahmen eines Informationsgesprächs über die Verlängerung informiert worden sei. Begründet wurde dieser Schritt laut Aussage der TeilnehmerInnen zum einen mit den hohen Fehlzeiten einiger Personen und damit in Verbindung mit dem unzureichenden Wissen für einen Prüfungsantritt. Zum anderen sei als Erklärung die Veränderung des Berufsbildes des Elektromechanikers/der Elektromechanikerin herangezogen worden. Diesen Begründungen wird von der Hälfte der Befragten kein Glauben geschenkt. So hätte eine Person keine Fehlzeiten gehabt, eine weitere nur sehr geringe. Auch diesen Personen sei der Antritt zur Prüfung anfangs verwehrt worden. Als Begründung seien laut Auskunft eines Teilnehmers organisatorische Gründe genannt worden. „Es wäre umständlich, hat er [der Projektleiter] gemeint, wegen zwei Leuten eine extra Prüfung zu machen.“ Ein Teilnehmer bezweifelte, dass Siemens über die Änderung des Berufsbildes nicht wesentlich früher informiert gewesen sei. Die TeilnehmerInnen erklärten weiters, dass sie sich vor die Wahl gestellt sahen, entweder die Ausbildung weiterzumachen oder abzubrechen. Ein Teilnehmer habe schließlich „das Handtuch geworfen“ und die Maßnahme tatsächlich abgebrochen. In den Interviews wird deutlich, dass sich die Kritik der TeilnehmerInnen in erster Linie auf die Form der Kommunikation bezieht und in wesentlich geringerem Ausmaß auf den Umstand der Verlängerung selbst. So wären zwar vier von sechs Befragten zur Prüfung angetreten, lediglich zwei davon waren aber auch von einem positiven Ergebnis überzeugt. Eine Person wäre nicht angetreten, eine weitere hegt diesbezüglich Zweifel.

Im Rahmen der Festlegung der Verlängerung der Maßnahme sei laut Aussage der TeilnehmerInnen erneut über das zukünftige Berufsbild (KommunikationstechnikerIn bzw. ElektronikerIn) entschieden worden. Ein Teilnehmer berichtet in diesem Zusammenhang über einen Kollegen, der die Entscheidung, als ElektronikerIn ausgebildet zu werden, nicht akzeptiert hätte. In der Folge sei seinen Wunsch, KommunikationstechnikerIn zu werden, auch entsprochen worden. „Wenn es einer intensiv gewollt hätte, wäre es sicher gegangen.“

Von Seiten der Kursleitung wird die Parallelführung und mithin die Verlängerung der Maßnahme als notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Abschluss der FacharbeiterInnenprüfung der TeilnehmerInnen gewertet. Die TeilnehmerInnen zu einem früheren Zeitpunkt als dem gewählten über die Verlängerung der Maßnahme zu informieren hätte nach Ansicht der Kursleitung „nur Unruhe verbreitet.“ Als besondere Erfolge benannte die Kursleitung die Reduktion der Krankenstände sowie die erhöhte Motivation der TeilnehmerInnen. Zudem sei die Leistung und die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen seit der

Parallelführung gestiegen, Probleme wie Lernschwäche oder Belastbarkeit seien entschärft worden.

Für die Zukunft hält der Kursleiter die Beibehaltung des Modells der Parallelführung der Maßnahmen jedenfalls für zielführend. An eine Veränderung des Konzepts der FAIA sei nicht gedacht. Auch Zusatzqualifizierungen für die TrainerInnen werden als nicht notwendig erachtet. Adaptionbedarf wird lediglich im Bereich der Vorbereitungsveranstaltung gesehen. Bereits zu diesem Zeitpunkt sollten die TeilnehmerInnen der RGS Metall-Chemie und die TeilnehmerInnen der RGS Rehabilitation in den entsprechenden Bereichen gemeinsam unterrichtet werden. Die Vorbereitung sollte zudem intensiver und ausführlicher sein, um ein für beide Gruppen vergleichbares Einstiegsniveau zu gewährleisten. „Es gehört nur in die Vorbereitung ein wenig mehr Intensität rein und dass man wirklich gut vorbereitet und ausreichend über das Kommende informiert.“

9.5.9 Kooperation zwischen den AkteurInnen

Sämtliche an der Maßnahme beteiligten AkteurInnen (die KursteilnehmerInnen ausgenommen) beurteilen die Kooperation und Kommunikation miteinander als sehr zufriedenstellend. Diese Einschätzung wird von Seiten der Führungsebene (Siemens: Abteilungsleiter, Projektleiter; AMS: Leiter der RGS, Sachbearbeiterin LGS) ebenso geteilt wie von Seiten der Projektdurchführenden (Siemens: Kursleiter; AMS: zentrale Kursbetreuung RGS). Die Veränderungen während der laufenden Maßnahme konnten auf Grund der intensiven Kommunikation zwischen den AkteurInnen reibungslos und rasch umgesetzt werden.

Während die zentrale Kursbetreuung und der Kursleiter einander zu Beginn der Maßnahme 14-tägig trafen, finden die gemeinsamen Gespräche nunmehr einmal monatlich statt. Zudem stehen die AkteurInnen laufend telefonisch miteinander in Kontakt. Die Verringerung der Frequenz konnte durch die Übernahme von bestimmten organisatorischen Aufgaben⁹² durch Siemens erreicht werden.

9.5.10 Veränderungsanliegen und Kritik

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen hielt eine Reduzierung der Wochenstundenanzahl auf 40 bei gleichzeitiger Ausweitung der Ausbildungszeit auf eineinhalb Jahre für sinnvoll. Die Einschätzung wird auch von den im Rahmen der Gruppendiskussion befragten TeilnehmerInnen der FAIA Metall Chemie unterstützt.

Ein zweiter zentraler Kritikpunkt betraf einen Teil der Lehrinhalte des Werkstattunterrichts. Hier sehen sämtliche Gruppen Reformbedarf. Besonders Tätigkeiten wie Feilen und Kabelbinden

⁹²

Dazu zählt beispielsweise die Ausgabe von Krankenscheinen.

werden als nicht mehr zeitgemäß angesehen. Auch die Vermittlung mancher Lehrinhalte erscheint einem Teil der TeilnehmerInnen als überholt. In diesem Zusammenhang wurde wiederholt die Praxis der Tonbildschauen in Frage gestellt.

In Hinblick auf die Parallelführung der beiden Maßnahmen wurde von den TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte der Wunsch nach gemeinsamen Stundenlisten und Türaufschriften geäußert. Die Ausweisung beider Maßnahmen wird als diskriminierend erlebt und stünde dem Integrationsgedanken im Wege.

Ein Teilnehmer äußerte den Wunsch nach mehr Praxisphasen, ein/e weitere wünschte mehr Vorinformationen über die Maßnahme.

9.6 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotential

Die evaluierte Maßnahme FAIA für Behinderte ist ein Pilotprojekt, dessen Konzept weitgehend an jenem der FAIA für Metall-Chemie orientiert ist. Aus diesem Grund ist es auch wenig überraschend, dass sich die Ergebnisse der beiden Evaluationen nur in einigen wenigen Bereichen voneinander unterscheiden. Eine zentrale Fragestellung der Evaluation der FAIA für Behinderte bezog sich auf die Verlängerung und Parallelführung dieser Pilotmaßnahme mit der herkömmlichen FAIA.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:

Stärken:

- Die TeilnehmerInnen sind mit dem Inhalt und dem Umfang der zur Verfügung gestellten Unterrichtsmaterialien weitgehend zufrieden.
- Der Maßnahmenträger ist in der Lage, potenziell auftretende Schwierigkeiten bereits im Vorfeld zu erkennen und Lösungsstrategien zu entwickeln.
- Inkrementale Änderungen im Ablauf der Maßnahme können rasch vollzogen werden und neue Ausbildungsteile sind problemlos integrierbar.
- Die Kommunikation und Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren ist hervorragend.
- Das Gruppenklima wird von den TeilnehmerInnen als ausgezeichnet beurteilt (im Unterschied zur evaluierten FAIA Metall-Chemie).
- Die Parallelführung der beiden Maßnahmen wird von beiden TeilnehmerInnengruppen durchwegs positiv bewertet.

Schwächen:

- Die Kommunikation zwischen Träger und TeilnehmerInnen ist missverständlich und intransparent.
- Der Unterrichtsstil entspricht der Tendenz nach einem autoritären Lehrer-Schüler-Verhältnis.
- Im Rahmen der Maßnahmenplanung wird die Zielgruppe nicht berücksichtigt. So fand weder eine zusätzliche Qualifizierung für die TrainerInnen statt, noch wurden am zeitlichen Ablauf des Unterrichts Änderungen vorgenommen.
- Die speziellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen, die sich aus den körperlichen Beeinträchtigungen ergeben, werden nur ungenügend berücksichtigt.

- Die Unterrichtsmedien werden von den TeilnehmerInnen teilweise als nicht zeitgemäß bezeichnet.
- Teile des Werkstattunterrichts werden kritisiert und zudem als zu umfangreich in Hinblick auf das Ausbildungsziel erachtet.

Entwicklungspotenziale:

Hinsichtlich der Weiterentwicklung der Maßnahme hat der Maßnahmenträger bereits in der Vergangenheit bewiesen, dass Veränderungen in Konzept und Ablauf auch während der Durchführung einer Maßnahme umgesetzt werden können. Vor diesem Hintergrund sollten auch die folgenden Empfehlungen diskutiert werden:

- Aufgrund der nicht immer geglückten Kommunikation zwischen Träger und TeilnehmerInnen, die in der Folge zu Missverständnissen führte und sich negativ auf die Motivation der TeilnehmerInnen auswirkte, wird vorgeschlagen, den Informationsfluss klarer und transparenter zu gestalten und die Mitteilungen, besonders wenn es sich dabei um Änderungen im Ablauf oder am Konzept handelt, ausreichend zu begründen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die TeilnehmerInnen an geänderte Rahmenbedingungen leichter anpassen, wenn diese für sie nachvollziehbar und verständlich sind.
- Das Konzept der Maßnahme der FAIA für Metall-Chemie wurde weitestgehend ohne spezielle Adaptierungen auf Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen angewandt. Da die FAIA für gesunde Personen bereits eine Herausforderung darstellt, verwundert es kaum, dass diese Vorgehensweise bei den TeilnehmerInnen der FAIA für Behinderte zu einer tendenziellen Überforderung führte. Empfohlen wird daher, die TrainerInnen während der Maßnahmenvorbereitung mit den Anforderungen der Zielgruppe vertraut zu machen. Unter Berücksichtigung der körperlichen Beeinträchtigung sollte auch der Schulungsablauf verändert werden. Tätigkeiten, die eine statische Körperhaltung verlangen, sollten mit Tätigkeiten, die andere Teile des Bewegungsapparates beanspruchen, stärker abgewechselt werden. Auf diese Weise könnten auftretenden Ermüdungserscheinungen besser vorgebeugt werden.
- In Bezug auf die von den TeilnehmerInnen kritisierte getrennte Ausweisung der Gruppe Rehabilitation und der Gruppe Metall-Chemie in den Anwesenheitslisten und auf den Türschildern wird angeregt, eine Lösung zu suchen, die zum einen den gesetzlichen Anforderungen Rechnung trägt und zum anderen dem Wunsch nach Gleichstellung der TeilnehmerInnen Rehabilitation mit jenen der FAIA für Metall-Chemie entspricht.
- Wie auch schon für FAIA Metall-Chemie empfohlen, sollte den TeilnehmerInnen bereits vor Beginn des Hauptlehrgangs kommuniziert werden, dass für die Zuweisung aus dem

Grundlehrgang zu den beiden Fachrichtungen ein Testverfahren angewandt wird und auf die Wünsche der TeilnehmerInnen nur bedingt Rücksicht genommen werden kann.

- Vorgeschlagen wird auch, den Umgang mit den TeilnehmerInnen an einem modernen und partizipativen Unterrichtsstil zu orientieren.
- Das zentrale Problem aus Sicht der TeilnehmerInnen, die hohen Anforderungen, die sich aus der 52-Stundenwoche ergeben, kann vermutlich nur durch eine grundlegende Neuorganisation der Kurszeiten gelöst werden. Im Detail wurde eine dahingehende Empfehlung bereits im Berichtsteil über die FAIA für Metall-Chemie ausgeführt. Eine zusätzliche Zeiteinsparung von ca. drei Wochen könnte auch durch die Reduktion von nicht mehr zeitgemäßen Lehrinhalten des Werkstattunterrichts erreicht werden.

10 karencz plus

10.1 Kurzfassung

Beschreibung der Maßnahme

Ziel von karencz plus ist es, Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Zur Zielgruppe zählen Frauen, deren jüngstes Kind jünger als zwei Jahre ist und die von Arbeitslosigkeit bzw. von Ausgrenzung am Arbeitsmarkt bedroht sind. Die Angebote von karencz plus umfassen ein verpflichtendes persönliches Erstgespräch sowie verschiedene Module von Einzel- und Gruppenberatung, Weiterbildungskurse und eine hausinterne Kinderbetreuung. Finanziert wird das Projekt durch das Arbeitsmarktservice Wien.

Methodische Vorgehensweise

Folgende qualitative und quantitative Erhebungsmethoden wurden verwendet:

- Literaturrecherche
- Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der Auftraggeber und des Maßnahmenträgers
- Gruppendiskussion mit Trainerinnen von karencz plus
- biographische Interviews mit acht Teilnehmerinnen
- schriftliche Fragebogenerhebung bei 281 Teilnehmerinnen (Rücklauf: 46%)
- Auswertung von Feedbackbögen
- Sekundärdatenanalyse (ÖSTAT, AMS-Statistik)

Ergebnisse

Kooperation und Zuweisung der Teilnehmerinnen

Die Kooperation zwischen dem AMS, dem Trägerverein und dem Projekt wird von allen Beteiligten als sehr positiv eingeschätzt. Allerdings unterscheidet sich das Projekt von anderen AMS-Maßnahmen: Nur 22% der Teilnehmerinnen werden über das AMS vermittelt, da karenczierte Frauen in der Regel nicht beim AMS vorgemerkt sind.

Beschreibung der Teilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen von karenc plus sind karencierte Mütter. Sie haben ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau: 46% haben ein Studium oder eine hochschulähnliche Ausbildung angefangen oder abgeschlossen.

Vor der Berufsunterbrechung war der überwiegende Anteil der Frauen erwerbstätig, der Wiedereinstieg unmittelbar nach der Karenc gelangt allerdings nur etwas mehr als einem Drittel der Teilnehmerinnen: So hatten 84% der Befragten vor der Karenc ein reguläres Dienstverhältnis, im Juni 2000 waren nur mehr 41% der karenc plus-Teilnehmerinnen des Jahres 1999 beschäftigt. Dementsprechend groß sind auch die Einkommenseinbußen: Vor der Berufsunterbrechung mussten nur 22% der befragten Frauen mit weniger als öS 10.000 netto pro Monat auskommen. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 70% der Teilnehmerinnen von 1999 weniger als öS 10.000 netto pro Monat zur Verfügung.

Die Schwierigkeiten mit dem Wiedereinstieg sind nur im Kontext der vorherigen Berufssituation zu verstehen. Zum einen scheint die Karenczeit in der Regel eine willkommene Unterbrechung einer nicht befriedigend gelösten Berufssituation zu sein. Außerdem setzt während der Karenc ein Reflexionsprozess ein, der die bisherige berufliche Laufbahn grundsätzlich in Frage stellt und häufig den Wunsch nach beruflicher Neuorientierung nach sich zieht. Obwohl die Frauen wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, besteht kaum die Absicht, zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren. Unterschiedliche Vorstellungen scheint es dahingehend zu geben, wie Beruf und Kind optimal unter einen Hut gebracht werden können.

In Bezug auf den Beratungsbedarf lassen sich die Teilnehmerinnen daher in vier Typen untergliedern:

		Berufsorientierung	
		geklärt	nicht geklärt
Kinderbetreuung geklärt nicht geklärt	geklärt	+ +	+ -
	nicht geklärt	- +	- -

Erwartungen an karenc plus

Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen wünschen sich Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung (56%), knapp die Hälfte erwartet sich Berufsorientierung (47%) oder einen Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen (46%). 37% der Frauen sind an einer grundsätzlichen persönlichen Neuorientierung interessiert.

Zufriedenheit mit den Angeboten von karenc plus

Die befragten Teilnehmerinnen drücken eine außerordentlich hohe Zufriedenheit mit den Angeboten von karenc plus aus. Sensationell hoch ist die Zufriedenheit mit dem neunwöchigen Grundkurs: 98% der Befragten sind damit eher oder sehr zufrieden.

Folgende Faktoren sind für die hohe Zufriedenheit ausschlaggebend:

- Die Teilnahme an karenc plus ist freiwillig.
- Die Daten der Teilnehmerinnen werden vertraulich behandelt.
- Die Atmosphäre wird als außerordentlich angenehm erlebt.
- Die Trainerinnen werden als sehr unterstützend beschrieben.
- Die Frauen schätzen die Möglichkeit, sich mit anderen Müttern auszutauschen zu können.

Stärken von karenc plus

Eine besondere Stärke des Projektes ist, dass der berufliche Wiedereinstieg von Frauen vor dem Hintergrund der familiären und privaten Situation betrachtet wird. Außerdem wird auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten von Müttern Rücksicht genommen, z.B. mit der hausinternen Kinderbetreuung. Die Teilnahme an dieser Maßnahme stärkt nachhaltig das Selbstvertrauen der Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Qualitäten. Hervorzuheben sind auch das wertschätzende Klima und die freundliche und unterstützende Beratung bei karenc plus.

Schwächen und Entwicklungspotentiale von karenc plus

Zu den sensiblen Punkten bei karenc plus gehört, dass in der Beratung nicht immer zu gelingen scheint, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen herauszuarbeiten. So kommt es vor, dass „untypische“ Teilnehmerinnen, z.B. solche mit dem Wunsch nach einer Vollzeitberufstätigkeit, in der Gruppe nicht ausreichend unterstützt werden können. Eine weitere Schwäche ist, dass der Grundkurs zwei konkurrierende Schwerpunkte hat (Ablösung vom Kind versus Berufsorientierung/Berufsplanung), die nicht für alle Teilnehmerinnen gleichermaßen relevant sind.

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung des Angebotes und zusätzliche Kursplätze, außerdem wird der Wunsch nach telefonischer Auskunft und Beratung geäußert.

Nutzen des Projektes

karenz plus hat langfristig einen hohen arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Nutzen, da es die Erwerbstätigkeit und Karriereplanung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern langfristig und nachhaltig fördert. Dadurch wird ein längerfristiger Ausstieg aus dem Berufsleben im Anschluss an die Karenzzeit verhindert. Der wichtigste Nutzen für die Teilnehmerinnen liegt in einer Steigerung des beruflichen Selbstvertrauens und in einer beruflichen und persönlichen Neuorientierung.

10.2 Summary

Description of karenz plus

karenz plus is an employment project designed to support women returning to work after a period of child care. The target group covers women whose youngest child is younger than two years and who are in risk of unemployment or exclusion from the labour market. The service includes an obligatory personal interview, various modules of individual and group counselling and vocational training courses. As an still outstanding service for mothers, qualified child care is offered for free in the karenz plus centre.

Karenz plus is funded by the Arbeitsmarktservice Wien (labour market service Vienna).

Methods used

The evaluation has been realised by means of the following qualitative and quantitative methods:

- Literature review
- structured interviews with representatives of the financing institution AMS and the non-profit-institution responsible for organising karenz plus focus groups with members of the counselling staff of karenz plus
- biographical interviews with 8 women participating in karenz plus
- survey of 281 participants (response rate: 46%)
- analysis of feed back questionnaires provided by karenz plus
- secondary data analysis (of data provided by ÖSTAT, and AMS)

Results

Co-operation of institutions and referral of participants

Co-operation between the labour market service (AMS), the non-profit institution responsible for karenz plus (abz wien) and karenz plus is described as very positive by all interviewed persons. However, karenz plus differs from other employment projects: Due to the fact that women taking maternal leave usually are not registered with the AMS, only 22% of the participants come on the AMS's advice.

Description of participants

karenz plus is being attended by women who take maternal leave. The participants' level of education is clearly above average: 46% of the participants started or completed university or have a comparable degree.

Prior to the job interruption, the majority of the women had been employed. But only about one third of the participants succeeded in returning to work immediately after maternal leave. Prior to maternity leave, 84% of the interviewed women had a regular occupation, in June 2000, only 41% of the participants of 1999 were employed. This leads to a decrease of income: Prior to the baby-break, only 22% of the interviewed women had an income of less than ATS 10.000 net per month. At the time of the survey, 70% of the clients of the year 1999 had less than ATS 10.000 net per month at their disposal.

Difficulties with return to the labour market can only be understood in the context of the women's previous job situation. The interviewees seem to consider maternal leave as a welcome interruption of a non-satisfying job situation. During the period of maternal leave, a reflection process sets in, in the course of which the former career is questioned. The wish for vocational re-orientation can be stimulated during this period. Although the clients of karenz plus intend to continue their career, they usually do not plan to return to their former employer. Ideas about how to organise career and child care in an agreeable way vary a lot among the women. With respect to the needs concerning information and support, the following distinction of four types of participants can be made:

	question of vocational orientation	
	settled	not settled
Question of child care settled	+ +	+ -
not settled	- +	- -

Expectations and needs

More than half of the participants seek advice on vocational education and training (56%), nearly every second women expects vocational orientation (47%), as many are looking for exchange of experience with other working mothers (46%). 37% of the women seek general personal re-orientation.

Participant's satisfaction

The participants interviewed give karenc plus a remarkably good feedback. Outstandingly high is the women's satisfaction with the nine week basic course: 98% of the respondents are satisfied or rather satisfied.

The high level of satisfaction results from the following factors:

- Participation is voluntary.
- The client's personal data are treated confidentially.
- The clients find the atmosphere at the basic course very friendly and pleasant.
- The counsellors are being described as very supporting.
- The participants appreciate meeting other working mothers who are in a similar situation.

Strenghts

A particular strenght of the project is that women's return to work after the baby break is discussed in the biographical and family context. The needs and possibilities of mothers are taken into consideration, therefore child care is offered in the karenc plus centre.

Participation strenghtens women's self confidence with regard to their professional competence. In this context, the respectful atmosphere and the friendly and supporting counselling should particularly be mentioned.

Weaknesses and development prospects

A critical point is, that in counselling, the client's varying needs are not always clearly identified. For instance, it might happen that „untypical“ participants, e.g. those women who wish to continue full time work, do not receive sufficient support within the group by the training staff. A further weakness is, that the basic course has two competing foci (detachment from the child versus vocational orientation / career planning) that are not equally important to all participants.

The participants suggest increasing the number of people accepted, extending services, and introducing a telephone counselling and information hotline.

Benefit

karenz plus brings sustainable benefits with respect to labour market policy and women's policy. The project provides support for long term and sustainable career prospects and career planning for women with childcare responsibilities. Thus, a long term career interruption after maternal leave can be prevented. The most important benefits for the participants are an increase of work-related self confidence as well as a professional and personal re-orientation.

10.3 Beschreibung der Maßnahme

10.3.1 Entstehungsgeschichte und Rahmenbedingungen

Das Arbeitsmarktservice (AMS) Wien fasste im Jahr 1998 intern den Beschluss, Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe speziell zu unterstützen. In der Folge wurde von Seiten des AMS Wien in Kooperation mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) ein Grundgerüst für Kursmaßnahmen zur Unterstützung krenzierter Frauen entwickelt. Dieses enthielt die vorgesehene Anzahl der Teilnehmerinnen und den groben Ablauf.⁹³ Es sollte sich um eine Präventivmaßnahme für rund 400 Frauen handeln.

Im Sommer 1998 wurde das abzwien (ehemals ABZ Meidling: Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen) mit einem Erstentwurf einer solchen Maßnahme beauftragt. Das abzwien ist ein Non-Profit Unternehmen, in dem ausschließlich Frauen beschäftigt sind. Schwerpunkt des Erstentwurfs waren Gruppenangebote.

Im Jänner 1999 lud die Geschäftsführerin des abzwien die derzeitige Bereichsleiterin von krenz plus ein, den Erstentwurf zu überarbeiten. Ein erfahrenes Team von Trainerinnen in der Erwachsenenbildung baute das Konzept aus und führte mit dem AMS Wien Gespräche über die Realisierung des Projekts, das den Namen krenz plus tragen sollte.

Der erste Umsetzungsschritt war die Organisation einer hausinternen Kinderbetreuung. Laut der Geschäftsführerin des abzwien ist dies eine wesentliche Säule der Maßnahme. Parallel dazu wurden Überlegungen zu den Kursangeboten angestellt und die Frage erörtert, wie die Zielgruppe am besten erreicht werden kann.

Es wurden Folder entwickelt und an verschiedene Stellen geschickt, die Frauen mit Kleinstkindern aufsuchen, wie etwa KinderärztInnen, FrauenärztInnen, Jugendämter oder AMS. Daneben wurde die Arbeiterkammer Wien gebeten, krenzierte Frauen über das Projekt krenz plus zu informieren. Zusätzlich wurden Pressemitteilungen verfasst.

Mitte März 1999 startete krenz plus mit ersten persönlichen Gesprächen mit Frauen. Ende März 1999 war der Beginn der ersten Gruppenangebote.

Laut Geschäftsführerin des abzwien ist krenz plus das erste Wiener Projekt, das Frauen gezielt beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternkrenz unterstützt.

⁹³

Laut Bereichsleiterin krenz plus und Frauenbeauftragte AMS Wien

10.3.2 Ziele

Ziel von karenc plus ist es, Frauen umfassend bei der Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs zu unterstützen.

Dabei sollen folgende Bereiche berücksichtigt werden:

- Die Organisation der Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, verändertes Familienleben, Mehrfachbelastung, widersprüchliche Rollenanforderungen)
- Erarbeitung von konkreten Schritten zur Umsetzung des Wiedereinstiegs bzw. zum langfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes (Verhandeln mit ArbeitgeberInnen, Arbeitszeitgestaltung, arbeits- und sozialrechtliche Informationen, Aktualisierung des Berufsbildes oder Neuorientierung, Bewerbungstraining)
- Unterstützung von ArbeitgeberInnen bei der Entwicklung adäquater betrieblicher Rahmenbedingungen (Karencvereinbarungen, Arbeitszeitmodelle)

10.3.3 Zielgruppe

Laut Konzept, das am Anfang des Jahres 1999 entworfen wurde, zählen zur Zielgruppe Frauen, deren jüngstes Kind jünger als 2 Jahre ist, und die von Arbeitslosigkeit bzw. von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind. karenc plus soll insbesondere Frauen in der zweiten Karenczhälfte ansprechen.

Als erweiterte Zielgruppe werden (potentielle) ArbeitgeberInnen der Frauen berücksichtigt.

In der Rohfassung des Jahresberichtes 1999 wurde die Zielgruppe im Nachhinein erweitert: Nun wurden dazu auch Frauen (mit Betreuungspflicht) mit aufrechtem Dienstverhältnis gezählt, die „ihre Chancen und Möglichkeiten in der Berufswelt verbessern möchten“.⁹⁴

10.3.4 Inhalt, Angebote, Ablauf

Das Angebot von karenc plus umfasst

- persönliches Erstgespräch
- Einzelberatungen
- einen neunwöchigen Grundkurs zu je zwei Halbtagen pro Woche (Standortbestimmung und Berufsplanung)

⁹⁴

karenc plus: Rohfassung für den Jahresbericht 1999, S. 1

- Arbeitsgruppen zu den Themen Kinderbetreuung, Bewerbungstraining, Kommunikations- und Verhandlungsstrategien
- EDV-Kurse (EDV-Einführung, Word-Auffrischung, Einführung in Internet und E-Mail, Excel-Einführung)
- Vorträge
- Kinderbetreuung während der Kurse und Arbeitsgruppen

Der konkrete Ablauf ist gemäß der Philosophie von karenc plus unterschiedlich, da versucht wird, die Beratung und Kursbuchung individuell auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Teilnehmerin abzustimmen.

Karenc plus bietet an zwei Vormittagen und zwei Nachmittagen in der Woche die Möglichkeit einer telefonischen Terminvereinbarung und Information. Laut der Bereichsleiterin von karenc plus werden am Telefon keine ausführlichen Auskünfte gegeben. Vielmehr wird jede Interessentin zu einem persönlichen Einzelgespräch geladen. Dieses Erstgespräch dient dazu, die aktuelle Situation und die besonderen Anliegen der jeweiligen Frau abzuklären. Außerdem wird besprochen, welche Kurse oder Arbeitsgruppen für die Klientin als sinnvoll und hilfreich erachtet werden.⁹⁵

Im Grundkurs erarbeiten die Frauen als ersten Schritt Möglichkeiten zur Organisation der Kinderbetreuung, da diese von ExpertInnenseite als zentrale Voraussetzung für das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs angesehen wird. In diesem Zusammenhang wird von den Trainerinnen darauf geachtet, dass sich die Frauen im Vorfeld mit der Beziehung zu ihrem Kind und dem Thema „Loslassen-Können“ auseinandersetzen. Neben der Organisation der Kinderbetreuung wird auch die Organisation des „privaten Zusammenhangs“, vor allem die Einbindung des Partners in familiäre Pflichten, thematisiert. Danach erarbeiten die Frauen konkrete berufliche Perspektiven. Neben der Erarbeitung von Verhandlungsstrategien dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gegenüber werden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und der beruflichen Umschulung und Weiterbildung erörtert.⁹⁶

Ein besonderes Merkmal von karenc plus ist die begleitende Kinderbetreuung während der Kurse. Andere Maßnahmen setzen voraus, dass eine entsprechende Kinderbetreuung bereits zur Verfügung steht. Durch die hausinterne Kinderbetreuung werde für alle Frauen die Möglichkeit geschaffen, an der Maßnahme teilzunehmen. Außerdem hätten die Frauen so die Möglichkeit, einen ersten Versuch mit der externen Betreuung ihres Kindes zu machen. Die Kinder sind eine Etage höher untergebracht und können so jederzeit von den Müttern beruhigt werden, wenn Probleme auftreten.⁹⁷

⁹⁵ ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von karenc plus

⁹⁶ ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von karenc plus

⁹⁷ ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von karenc plus

10.3.5 Finanzierung

Auftraggeber der Maßnahme ist das AMS Wien. Derzeit wird das Projekt aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung finanziert. Eine Co-Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) ist geplant.

Im Jahr 1999 gab es keine nachträglichen finanziellen Adaptierungen, für das Jahr 2000 wurde ein neuer Kostenplan erstellt (siehe Tabelle 95).

Dem Wunsch des abzwien, den Förderzeitrahmen zu verlängern, kann von Seiten des AMS nicht nachgekommen werden. Grund dafür ist die jährliche Erneuerung der Zielvorgaben für das AMS.

Für das Jahr 2001 ist laut dem Leiter der Förderabteilung des AMS eine Weiterfinanzierung von karenz plus geplant.

Im folgenden sind die Kostenpläne für 1999 und 2000 dargestellt. Eine Aufstellung der tatsächlichen Kosten des Jahres 1999 ist nicht möglich, da das Projekt bis dato nicht mit dem AMS abgerechnet wurde. Allerdings kann laut Auskunft des abzwien davon ausgegangen werden, dass für das Jahr 1999 die realen Kosten um rund sechs Prozentpunkte unter den geplanten liegen.

Im Zusammenhang mit dem Finanzplan von karenz plus soll darauf hingewiesen werden, dass sich dieses Projekt insofern von anderen Qualifizierungsmaßnahmen unterscheidet, als hier keine Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) für die Teilnehmerinnen vorgesehen ist, da diese Karenzgeldbezieherinnen sind.

Tabelle 95: Finanzplan karenc plus

Posten	1999	2000
Direkte Bereichskosten	2.774.213	3.519.696
Zentrale Verwaltung und Geschäftsleitung	403.704	724.172
Summe Personalkosten	3.177.440	4.243.868
Miete inkl. Betriebskosten	516.000	645.600
Reinigung	0	10.000
Telefongebühren	36.000	36.000
Internetgebühren	7.200	15.000
Büromaterial, Porto, Literatur	50.000	65.000
Verbrauchsmaterial	4.000	4.000
Spielmaterial	0	15.000
Wartung von Geräten, Reparaturen	6.000	6.000
EDV-Support	0	0
Weiterbildung	83.226	105.591
Tagungen	50.000	20.000
Fahrtkosten	15.000	15.000
Supervision	45.000	45.000
Öffentlichkeitsarbeit	80.000	80.000
Summe Sachkosten	892.426	1.062.191
GWG		35.000
Möbel, Ausstattung	107.000	
PCs und Drucker	0	
Summe Investitionen	107.000	35.000
Kinderbetreuung	500.000	850.000
ExpertInnenhonorare/Fremdleistungen	350.000	440.000
Summe Sonstige Kosten	850.000	1.290.000
Sachkostenanteil Personal Placement		423.545
Sachkostenanteil Geschäftsleitung und Zentrale Verwaltung	208.503	
Gesamtsumme	5.235.370	7.054.603

10.4 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung

Bei der Evaluierung von karenc plus wurden verschiedene quantitative und qualitative Methoden angewendet. Konkret wurde mit folgenden Methoden gearbeitet:

- Leitfadeninterviews mit ExpertInnen von karenc plus, abzwien, AMS Wien, WAFF
- Recherche von vergleichbaren Projekten
- Sekundäranalyse von Daten über die Zielgruppe
- biographische Interviews mit Teilnehmerinnen von karenc plus
- Fokusgruppe mit Trainerinnen von karenc plus
- Auswertung der Kursresümees des Grundkurses
- Fragebogenerhebung bei karenc plus-Teilnehmerinnen

Als erster Schritt wurden ExpertInneninterviews mit der Geschäftsführerin des Kursträgers abzwien und der Bereichsleiterin des Projekts karenc plus geführt.

Als nächster Schritt wurden vier Teilnehmerinneninterviews durchgeführt. Diese fanden in den Räumlichkeiten von karenc plus statt. Die Interviewpartnerinnen wurden von den Kursleiterinnen vermittelt.

Parallel dazu wurden Leitfadeninterviews mit ExpertInnen des AMS und des WAFF durchgeführt und Informationen über vergleichbare Projekte sowie Daten über die Zielgruppe eingeholt.

Die Ergebnisse der ExpertInnen- und Teilnehmerinneninterviews flossen in die Entwicklung des Fragebogens für die Teilnehmerinnen ein. Der Fragebogen wurde in Kooperation mit dem AMS und dem abzwien erstellt.

Zeitgleich zur Fragebogenerhebung wurde eine Gruppendiskussion mit vier Trainerinnen des Kernteams und einer EDV-Trainerin abgehalten, um genauere Informationen über deren Trainings- und Beratungsstil sowie über eventuelle Spannungsfelder im Projekt zu bekommen. Außerdem wurden auf Anregung von karenc plus die Kursresümees (Feedbackbögen) des Grundkurses ausgewertet.

Im Anschluss an die Fragebogenerhebung wurden vier weitere Teilnehmerinneninterviews durchgeführt. Die Interviewpartnerinnen erklärten sich in einem dem Fragebogen beiliegenden Abschnitt bereit, für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen. Diese Interviews fanden in den Privatwohnungen der Frauen statt.

Details zur quantitativen Erhebung:

Die quantitative Erhebung bei den Teilnehmerinnen erfolgte schriftlich zwischen Mai und Juni 2000. Um Informationen über das Gelingen des Wiedereinstiegs zu bekommen, wurden alle Teilnehmerinnen befragt, die bis zum Stichtag 14. April 2000 die Angebote von karenc plus in Anspruch genommen hatten. Dabei handelte es sich um 612 Frauen mit Kleinkindern.

Da das abzwien und karenc plus den Teilnehmerinnen zugesichert hatte, Namen und Adressen nicht weiterzugeben, wich das Vorgehen bei der Erhebung in mehrfacher Hinsicht vom geplanten ab:

1. Anstelle des durchführenden Instituts verschickte das Office Management Center des abzwien die Fragebögen.
2. Der Begleitbrief enthielt nicht das Logo und die Unterschriften der Auftraggeber oder des durchführenden Instituts, sondern das Logo und die Unterschrift des zu evaluierenden Projekts karenc plus.
3. Da der Rücklauf nach 4 Wochen nur rund 20% betragen hatte, wurde der Fragebogen ein zweites Mal mit einem Erinnerungsschreiben ausgesandt (wieder mit Logo und Unterschrift von karenc plus).

Durch die zweite Aussendung konnte der Rücklauf auf 46% erhöht werden.

Methodisch ergeben sich daraus folgende Besonderheiten, die bei der Auswertung und bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

- Problem der sozialen Erwünschtheit, da der Fragebogen von einer Vertreterin des zu bewertenden Projekts unterschrieben wurde
- keine exakte Rücklaufkontrolle möglich, da SORA keine Information darüber hat, welche Personen den Fragebogen nicht zurückgesendet haben

Um die Qualität des Rücklaufs kontrollieren zu können, wurden SORA von karenc plus aggregierte soziodemographische Daten aller Teilnehmerinnen aus dem Jahr 1999 zur Verfügung gestellt. Daher werden an manchen Stellen des Berichts Daten aus zwei Quellen (SORA-Befragung und karenc plus-Datenbank) einander gegenübergestellt.

10.5 Vergleichbare Maßnahmen

Für das folgende Kapitel wurden im Raum Österreich und Deutschland vergleichbare Maßnahmen recherchiert. Dabei zeigt sich, dass es nur sehr wenige (Frauen)Projekte gibt, die in Hinblick auf die Zielsetzung und den Teilnehmerinnenkreis mit karenc plus vergleichbar sind.

Dargestellt werden all jene Projekte, die sich an die gleiche Zielgruppe (Wiedereinsteigerinnen) wenden und in ihren Zielsetzungen mit karenc plus weitgehend übereinstimmen. Nicht dargestellt werden Projekte, die sich generell an (arbeitslose) Frauen wenden, ohne dabei Wiedereinsteigerinnen als spezielle Zielgruppe zu nennen, ebenso Kursmaßnahmen, die eine gezielte Umschulung oder eine Höherqualifikation in einem bestimmten Berufsfeld zum Ziel haben.

In einem abschließenden Überblick (siehe Tabelle 103) sind jene Angebote zusammengefasst, um die karenc plus erweitert werden könnte.

Tabelle 96: Wieder drin

Name	Wieder drin
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Start – Arbeitsintegrations GmbH
Finanzierung/ Auftraggeber	AMS LGS Wien gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Frauen und Männer zwischen 19 und 50 Jahren, die aufgrund einer mindestens eineinhalb Jahre dauernden Betreuung von Kindern oder Angehörigen keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen konnten. Besondere Priorität haben Personen mit geringer Qualifikation (maximal Lehrabschluss) Von der Förderung ausgenommen sind selbstständig Erwerbstätige sowie Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (Drogensucht, Alkoholismus)
Inhalte, Angebot, Ablauf	– Berufsorientierung: Klärung des Berufszieles, Hilfe bei der Erstellung eines individuellen Karriereplanes – Praktikum – Aus- oder Weiterbildung – aktive Arbeitssuche: Unterstützung bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien
zeitlicher Rahmen	14 Wochen
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)

Tabelle 97: Ladies First

Name	Ladies First. Frauen am richtigen Kurs
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Mentor
Finanzierung/ Auftraggeber	AMS LGS Wien gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Das Erarbeiten beruflicher Perspektiven und das Finden eines neuen Arbeitsplatzes
Zielgruppe	Integration in den Arbeitsmarkt
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Durchgeführt von Frauen für Frauen, maßgeschneidert für die Bedürfnisse weiblicher Arbeitssuchender.</p> <p>Einführungsseminar (1 Woche):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kennenlernen und Gruppenbildung – Persönliche Rahmenbedingungen abstecken – Stärken und Talente definieren – Kommunikation <p>Projektarbeit (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ideenfindung – Projektorganisation und Strukturen – Arbeitsabläufe planen – Kreative Lösungen bei der Durchführung – Erfolg motiviert <p>Zukunftsplanung (1 Woche):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Berufliche Zielsetzungen formulieren – Alternativen kreieren – Persönliche Voraussetzungen miteinbeziehen – Veränderungsstrategien erarbeiten <p>Orientierung am Arbeitsmarkt (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Qualifikation und Erfahrungen – Erarbeitung von Self-Marketing-Strategien – Arbeitsmarktrecherche – Betriebskontakte herstellen – Praktikumsplätze suchen <p>Betriebspraktikum (3 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kontakte knüpfen zu potentiellen Arbeitgebern – Überprüfen der Berufsziele – „Probetrieb“ für private Organisationsstrukturen – Erweitern des Qualifikationsspektrums <p>Bewerbungscenter (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aktualisierung von Bewerbungsunterlagen – Erlernen und Anwenden von optimalen Bewerbungsstrategien – Professionelle Präsentation – Bewerbungsarbeit
zeitlicher Rahmen	11 Wochen, Gruppenarbeit
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Teilnahme ist kostenlos, Informationen über Förderungen beim AMS

Tabelle 98: ADAPT update

Name	ADAPT update
Ort	Klagenfurt, Villach, St. Veit
Träger/Betreiber	Kärntner Berufsförderungsinstitut
Finanzierung/ Auftraggeber	EU-Gemeinschaftsinitiative des Kärntner Berufsförderungsinstitutes, gefördert aus Mitteln des AMS Kärnten und des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Ziel ist es, karenzierten ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, beruflich up to date zu bleiben
Zielgruppen	<ol style="list-style-type: none"> 1. ArbeitnehmerInnen, die sich in Karenzurlaub befinden und nach der Berufsunterbrechung die Berufstätigkeit wieder aufnehmen wollen bzw. die sich im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg befinden 2. Unternehmer, Führungskräfte und Betriebsräte, insbesondere aus Klein- und Mittelbetrieben, die sich für die Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen interessieren
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Schwerpunkt EDV und Informationstechnologien</p> <ul style="list-style-type: none"> – EDV Basis und Aufbaukurse (Windows, Word, Excel) – Multimedia und Internetschulungen – Lohnverrechnung/Buchhaltung (Aktualisierung des Wissens) – Persönlichkeitsbildende Workshops (Zeitmanagement für Frauen, Kommunikations- und Selbstwerttrainings) – Fremdsprachen (Business English, Italienisch) <p>Einbeziehung frauenspezifischer Lehrmethoden</p> <p>Telelearningmodul: Weiterbildung via Selbstlernsoftware von zu Hause aus. Software und bei Bedarf auch Hardware werden zur Verfügung gestellt. Betreuung durch EDV-TrainerIn teils in Präsenzphasen, teils via Internet</p>
zeitlicher Rahmen	<p>Kurse im Bausteinprinzip frei kombinierbar</p> <p>Kurszeiten bei Bedarf so angesetzt, dass ein anderes Familienmitglied sich um das Kind kümmern kann (Abend, Wochenende), oder teilweise Kostenübernahme für Tagesmutter oder Kindergruppe</p>
Finanzielle Unterstützung der TeilnehmerInnen	teilweise Kostenübernahme für Kinderbetreuung durch Tagesmutter oder Kindergruppe möglich
Besonderheiten	<p>Erfahrungsaustausch mit dem deutschen Partnerprojekt „Weiterbildung im Erziehungsurlaub“.</p> <p>Know-How-Transfer auf transnationaler Ebene (GB, S, D, I, NL)</p> <p>Telelearningmodul (siehe oben)</p>

Tabelle 99: Bildung in der Karenz

Name	Bildung in der Karenz Fortsetzung des Pilotprojektes der Arbeiterkammer OÖ in 14 Bezirken Oberösterreichs
Orte	Braunau, Eferding, Freistadt, Gmunden, Grieskirchen, Kirchdorf, Linz, Perg, Ried im Innkreis, Rohrbach (alle Oberösterreich)
Träger/Betreiber	BFI
Finanzierung/ Auftraggeber	Arbeiterkammer Oberösterreich, Bildungskonto des Landes Oberösterreich. Minimaler Selbstbehalt der Teilnehmerinnen
Zielsetzung	Weiterbildung in der Karenz
Zielgruppe	Frauen in Elternkarenz, Bildungskarenz, in Sondernotstand oder als arbeitssuchend beim AMS vorgemerkt
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Programmschwerpunkte: Persönlichkeitsbildung, EDV, berufliche Orientierung, Begleitung/Beratung bei speziellen Fragen</p> <p>Rechtsberatung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinstiegsbedingungen, Behaltefrist, Versicherung - geänderte Bedingungen nach der Karenzzeit - Möglichkeit der Kinderbetreuung und Kosten - Bildungskarenz und Bildungskonto <p>Neue Rechtschreibung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theorie und Praxis der neuen Rechtschreibung <p>Besuch des Berufsinformationszentrums:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chancen am Arbeitsmarkt - Information zur Neu- und Umorientierung - Teilzeitarbeit <p>Kommunikationstraining I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeines zum Kommunikationsprozess - Gründe für Störungen - Berufliche Kommunikation - Gesprächsführung - Telefontraining <p>EDV-Termin I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einstieg/Auffrischen von Word 6.0 - Excel 5.0 <p>Zwischenstop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persönliches Feedback des bisherigen Kursverlaufes <p>EDV-Termin III und IV und V:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Windows 95 - Vertiefen der bisherigen Lerninhalte - Einstieg ins Internet <p>Bewerbungstraining I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lebenslauf, Kriterien eines Bewerbungsschreibens - Stärken und Schwächen, berufliche Qualifikation - Telefontraining - Tipps und Tricks für Vorstellungsgespräche <p>Aufbruch in neue Zeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persönliches Resümee, Zukunftsperspektiven
zeitlicher Rahmen	15 Wochen, ein Vormittag pro Woche
TeilnehmerInnen, TeilnehmerInnenzahl	275 Frauen, 1 Mann
	Mindestens 50% der Kursteilnehmerinnen hatten zu Kursende noch ein

	aufrechtes Dienstverhältnis; die Chancen, dieses Dienstverhältnis nach der gesetzlichen Befristung beibehalten zu können, konnten in vielen Fällen allerdings noch nicht richtig eingeschätzt werden.
Motive für die Teilnahme	<ul style="list-style-type: none"> – wieder etwas für sich selbst tun – sich für den Arbeitsmarkt wappnen – den eigenen Selbstwert finden – Orientierung über Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten – Bewerbungstraining – EDV-Einstieg bzw. Auffrischung der PC-Kenntnisse – Austausch mit Gleichgesinnten – Informationen über Bildungskarenz – Erleichterung des Wiedereinstiegs
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	keine
Besonderheiten	Teilnehmerinnen hatten selbst für eine Unterbringung ihres Kindes zu sorgen

Tabelle 100: Quality

Name	Quality. Teilzeit-Berufseinstiegs-Kurs für Frauen mit Betreuungspflichten
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Verein Alfa
Finanzierung/ Auftraggeber	AMS LGS Wien gefördert aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung und des Nationalen Aktionsplans
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen von 20 bis 45 Jahren, die eine berufliche Qualifikation anstreben
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Kurs für Wiedereinsteigerinnen, die eine berufliche Qualifikation anstreben. Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Motivation und Selbstorganisation – Erkennen der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Berufswünsche – Erfolgreiche Koordination von Beruf und Familie – Training von Schlüsselqualifikationen – Informationen über neue Berufsfelder – Berufsvorbereitung nach Branchen – Bewerbungstraining und Rhetorik – EDV-Einführung – Betriebspraktikum – Qualifizierungsberatung – aktive Arbeitsplatzsuche – Zukunftsplanung – berufsintegratives Coaching
zeitlicher Rahmen	32 Wochen Teilzeit (Montag bis Freitag) plus 4 Monate berufsintegratives Coaching
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Fahrtkostenpauschale und Kinderbetreuungsbeihilfe werden vom Arbeitsmarktservice finanziert. Kurskosten werden zur Gänze vom AMS getragen

Tabelle 101: Situationsgerechte berufliche Weiterbildung im Erziehungsurlaub

Name	Situationsgerechte berufliche Weiterbildung im Erziehungsurlaub
Ort	Nordrhein-Westfalen

Träger/Betreiber	Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE in Moers
Finanzierung/ Auftraggeber	Landesprogramm Quatro (Qualifizierung–Arbeit–Technik–ReOrganisation) des Landes Nordrhein-Westfalen und Mittel des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	<ol style="list-style-type: none"> 1. einen wirksamen Beitrag zur Arbeitslosigkeitsprophylaxe von Erziehungsurlauberinnen zu leisten 2. die Wettbewerbsfähigkeit von – vornehmlich kleinen und mittleren – Unternehmen durch Qualifizierungs- und Beratungsleistungen zu unterstützen, die sich bruchlos in die betriebliche Praxis einfügen <p>Individuelle Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes, und zwar sowohl der Teilnehmerinnen als auch der Betriebe</p>
Zielgruppe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erziehungsurlauberinnen 2. Klein- und Mittelbetriebe
Inhalte, Angebot, Ablauf	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstgespräch mit Projektteilnehmerin 2. Beginn der Qualifizierungsdurchführung 3. Anschreiben des Betriebes 4. Erstgespräch mit dem/der ArbeitgeberIn 5. Perspektivengespräch mit der Projektteilnehmerin 6. Arbeitsplatzbezogene Aufbauqualifizierung 7. Abschließendes Rückkehrgespräch 8. Schriftliche Nachbefragung von Teilnehmerin und Betrieb <p>Erstgespräch, danach Weiterbildungsmodule:</p> <ul style="list-style-type: none"> – EDV-Grundlagen – Textverarbeitung – Tabellenkalkulation – Datenbank – Internet-Café – Multimedia – Englisch-Grundkurs – Business English – Medizinische Sekretariatskunde – Rechnungswesen – Rechtliche Situation im Erziehungsurlaub (1 Termin) <p>Zusatzprogramm (punktuelle Angebote abhängig von der Nachfrage) mit berufsbildenden und persönlichkeitsbildenden Anteilen.</p> <p>Der Beschäftigung mit der Vereinbarkeitsproblematik wurde neben der fachlichen Qualifizierung ein hoher Stellenwert beigemessen.</p>
zeitlicher Rahmen	modulares Bausteinprinzip. Weitgehend autonomes Organisations-prinzip. Möglichkeiten, den gewünschten wöchentlichen Stunden-umfang selbst zu bestimmen. Kurszeiten nach Absprache, größtenteils vormittags
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	keine
Besonderheiten	Ursprünglich Kontaktnahme zum Betrieb auf freiwilliger Basis, dann Kontaktnahme zum Betrieb als Bedingung für die Teilnahme

Tabelle 102: Antenne

Name	Antenne
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Mentor
Finanzierung/ Auftraggeber	AMS LGS Wien
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt

Zielgruppe	unterschiedliche Gruppen von Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsuchende
Inhalte, Angebot, Ablauf	Einzelcoaching, auch Schuldnerberatung, psychosoziale Beratung
zeitlicher Rahmen	nach Bedarf, 2 bis 20h
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	keine

Tabelle 103: Angebote, um die Karenz plus erweitert werden könnte

Projekt	ProjekträgerIn	Angebot, Besonderheit
WiederIn	Start	Personen mit geringer Qualifikation haben besondere Priorität (maximal Lehrabschluss)
Quality	Verein Alfa	Betriebspraktikum
Ladies first	Mentor	Betriebspraktikum
Adapt Update	BFI Kärnten	Frauen, die sich im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg befinden UnternehmerInnen, Führungskräfte, Betriebsräte von Klein- und Mittelunternehmen als zusätzliche Zielgruppe diverse EDV-Schulungen Fremdsprachen-Schulungen Telelearningmodul
Bildung in der Karenz	BFI Oberösterreich	Zielgruppe auch Frauen in Sondernotstand bzw. Frauen, die als arbeitssuchend beim AMS vorgemerkt sind Rechtsberatung Schulung Neue Rechtsschreibung Besuch des Berufsinformationszentrums (Informationen zur Neu- und Umorientierung)
situationsgerechte Weiterbildung im Erziehungsurlaub	Gesellschaft f. Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE in Moers, D	Zielgruppe Klein- und Mittelbetriebe Kontaktnahme und Information an Betrieb als Teilnahmebedingung (Anschreiben, Erstgespräch und Rückkehrgespräch mit Betrieb, schriftliche Nachbefragung von Teilnehmerin und Betrieb)
Antenne	Mentor	Einzelcoaching

10.6 Ergebnisse der Evaluierung

10.6.1 Kooperation zwischen karenc plus, abzwien und Auftraggebern

Im folgenden Kapitel werden die Zuständigkeiten und Kooperationen zwischen Auftraggeberseite und dem Projektträger abzwien sowie dem Projekt selbst beschrieben.

Auftraggeber des Projekts ist das Arbeitsmarktservice (AMS) Wien. Die Evaluierung wurde allerdings vom AMS Wien in Kooperation mit dem Wiener Arbeitnehmer-Innen Förderungsfonds (WAFF) beauftragt. Was die Abwicklung des Projekts betrifft, ist jedoch zur Zeit ausschließlich das AMS für karenc plus zuständig.

Die Kooperation zwischen dem AMS und dem abzwien als Projektträger betrifft folgende Bereiche:

- Konzepterstellung inklusive Finanzplan (siehe 10.3.1 Entstehungsgeschichte und Rahmenbedingungen)
- Abrechnung der tatsächlichen Projektkosten
- Informations- und Ideenaustausch

karenc plus selbst steht in direktem Kontakt zur zentralen Kursbetreuung des AMS bezüglich folgender Inhalte:

- Öffentlichkeitsarbeit, Information über das Projekt
- vertrauliche Weitergabe der Teilnehmerinnendaten an die zentrale Kursbetreuung

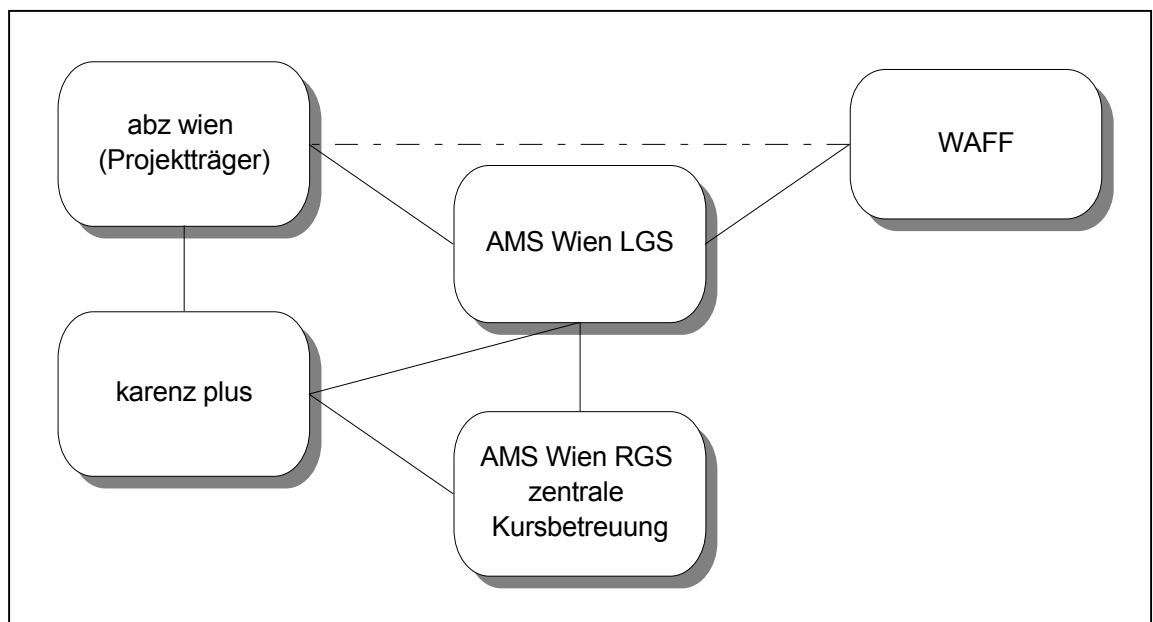
Die zuständige Kursbetreuerin hat das Projekt karenc plus als Schulungsauftrag in die EDV des AMS eingegeben. Somit haben alle AMS-BeraterInnen in Wien die Möglichkeit, Informationen über karenc plus abzurufen und AMS-Kundinnen in diese Maßnahme zuzubuchen. In der Regel sind die Teilnehmerinnen von karenc plus allerdings keine unmittelbaren AMS-Kundinnen. So waren etwa laut SORA-Befragung 4%, laut karenc plus-Datenbank aus dem Jahr 1999 24% der Teilnehmerinnen durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe bereits vor der Karenz Kundinnen des AMS. Insgesamt haben 22% der befragten Frauen über das AMS von karenc plus erfahren.

Die beim AMS zuständige Kursbetreuerin hat in ihrer Funktion als Frauenreferentin Kontakt mit der Frauenbeauftragten der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien in Bezug auf den Austausch und die Weitergabe aktueller Informationen betreffend karenc plus.

Die folgende Abbildung soll die Kooperationsstruktur zwischen Auftraggeberseite und Projektträger bzw. Projekt veranschaulichen. Die Verbindungslinien bedeuten, dass es zwischen diesen Institutionen eine unmittelbare Kooperation gibt.

Der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungs Fonds (WAFF) hat keinen unmittelbaren Kontakt zu karenc plus. Er ist Mitauftraggeber der Evaluierung und am Konzept und Inhalt des Projekts interessiert. Die Abwicklung der Durchführung des Projektes erfolgt ausschließlich über das AMS Wien.

Abbildung 1: karenc plus – Kooperationsstruktur der Institutionen



10.6.2 Einschätzung des Projektes durch ExpertInnen

Kooperation positiv eingeschätzt

Die befragten ExpertInnen auf AuftraggeberInnenseite sowie auf Seite des Projektträgers zeigen sich mit der Kooperation sehr zufrieden.

So wird etwa vom Leiter der Förderabteilung der Landesgeschäftsstelle (LGS) des AMS Wien die Zusammenarbeit mit dem abzwien als hervorragend eingeschätzt. Die zuständige Projektbetreuerin von der zentralen Kursbetreuung meint, die Zusammenarbeit mit karenc plus „funktioniert wunderbar“. Die Frauenbeauftragte der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, eine der Mitinitiatorinnen des Projekts, war an der Konzeption von karenc plus beteiligt, hat aber laut eigenen Aussagen mittlerweile nur mehr punktuellen Kontakt zu den Projektleiterinnen. Die Frauenbeauftragte des WAFF hatte laut eigener Aussage bisher keinen unmittelbaren Kontakt zu Projektträger oder Projekt.

Die Geschäftsführerin des Projektträgers sieht die Zusammenarbeit mit dem AMS als gewinnbringendes Kooperationsverhältnis: Das abzwien sei ein bekanntes Non-Profit-Unternehmen von Frauen für Frauen und entlaste das AMS in frauenspezifischen Belangen.

Besonderheit: hausinterne Kinderbetreuung, Erhalt des Arbeitsplatzes versus Umschulung

Das Kinderbetreuungsangebot bei karenc plus und die mütterfreundlichen Kurszeiten werden von durchwegs allen ExpertInnen als sehr positiv bewertet. Einige ExpertInnen betonen, dass andere Kursangebote ebenfalls vermehrt Kinderbetreuung anbieten sollten.

Der Leiter der Förderabteilung der LGS des AMS Wien sieht den Schwerpunkt von karenc plus darin, Frauen jede mögliche Unterstützung zu geben, um in den früheren Job zurückkehren zu können. Dazu zählen der Versuch, „Frauen dazu zu bringen, möglichst dicht Kontakt mit ihrem ehemaligen Dienstgeber zu halten“ sowie die Ermöglichung eines Updates ihrer Kenntnisse im Rahmen von Weiterbildung.

Die Betreuerin des Projekts von der zentralen Kursbetreuung betrachtet karenc plus als maßgeschneidertes Projekt für Frauen mit Kleinstkindern. Die dringendsten Bedürfnisse von Müttern seien nach Ansicht der AMS-Kursbetreuerin – abgesehen von kursbegleitender Kinderbetreuung – arbeitsrechtliche Informationen, Kommunikations- und Bewerbungstraining, EDV-Kurse und Weiterqualifizierung im Anschluss an die Karenz.

Die Frauenbeauftragte der LGS des AMS Wien hält es für wichtig, Frauen in der Karenz auf die Möglichkeiten einer Erweiterung ihrer Kompetenzen im früheren Tätigkeitsfeld hinzuweisen. Bezüglich Weiterbildung sieht die Frauenbeauftragte ein großes Interesse von Frauen im

„EDV-Kreativbereich“ (Power Point, Grafikprogramme, Webdesign, Multimedia, Soundprogramme).

Die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der Arbeiterkammer (AK) Wien wünscht sich eine bessere Abstimmung von Weiterbildungskursen mit den Bedürfnissen von Müttern. Dazu zählten familienfreundliche Kurszeiten ebenso wie eine inkludierte Kinderbetreuung. Außerdem halte sie die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Müttern, die karenc plus insbesondere durch die Gruppenangebote bietet, für unterstützend.

Die Frauenbeauftragte des WAFF betrachtet karenc plus als notwendiges, erfolgreiches und wichtiges Projekt. Schwerpunkt des Projekts ist ihrer Ansicht nach das Erarbeiten von Strategien zum Erhalt des alten bzw. zum Finden eines neuen Arbeitsplatzes.

Die Geschäftsführerin das abzwien sieht als persönliche Erfolgskriterien für das Projekt die Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft, die Organisation der Kinderbetreuung unter Einbindung des Partners sowie die eigene Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit und den Erhalt des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassend werden von den ExpertInnen folgende Projektinhalte für wichtig erachtet:

- Unterstützung beim Verhandeln mit der/m ArbeitgeberIn
- Kommunikations- und Bewerbungstraining
- Updating der beruflichen Qualifikationen, Weiterqualifizierung, EDV-Kurse
- arbeitsrechtliche Informationen
- kursbegleitende Kinderbetreuung

Langfristig hohe arbeitsmarkt- und frauenpolitische Effizienz

Der Grundtenor der ExpertInnen lautet: karenc plus ist eine notwendige und sinnvolle Maßnahme zur langfristig stabilen Sicherung der Beschäftigung von Frauen mit Kindern. karenc plus ermöglicht laut Aussagen der ExpertInnen die rechtzeitige Auseinandersetzung von karencierten Frauen mit ihrer beruflichen Zukunft. Dies gewährleiste, so die Frauenbeauftragte des WAFF, die Integration in den Arbeitsmarkt.

Außerdem unterstütze karenc plus Frauen dabei, die für einen erfolgreichen Wiedereinstieg notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Dazu zählten laut der AMS-Kursbetreuerin die Organisation der Kinderbetreuung, das Vorhandensein zusätzlicher Betreuungspersonen und Selbstvertrauen.

Karenzzeit zieht beruflichen Reflexionsprozess mit sich

Die Karenzzeit sei, so die AMS-Kursbetreuerin, für Frauen eine Gelegenheit, über eine berufliche Veränderung nachzudenken. Aus diesem Grund komme es vor, dass Frauen nach der Karenz einen Jobwechsel anstrebten und Bedarf an Weiterbildung hätten. Damit Frauen im Fall von Arbeitslosigkeit nach der Karenz möglichst früh Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen haben, rät die Expertin den Frauen, sich bereits in der Karenz als arbeitssuchend registrieren zu lassen. Die Teilnahme an karenc plus diene als Beweis der Motivation.

Auch die Frauenbeauftragte des AMS Wien weist darauf hin, dass die Geburt eines Kindes und die anschließende Karenzzeit den Wunsch nach beruflicher Umorientierung förderten. Das größte Problem für berufstätige Mütter sei jedoch nach wie vor die Arbeitszeit. Dieser Meinung ist auch die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien. Als besonders problematisch bezeichnet sie die Branchen Handel und Tourismus.

10.6.3 Einschätzung des Projekts durch die Trainerinnen

Die derzeit sechs Projektbetreuerinnen und Trainerinnen von karenc plus kommen aus den Bereichen Erziehungswissenschaften, Psychologie, Politologie, Soziologie, Erwachsenenbildung, Moderation und Supervision. Drei von ihnen haben am ursprünglichen Konzept für karenc plus mitgearbeitet.

Beschreibung der Teilnehmerinnen durch die Trainerinnen

Laut Schätzung der Bereichsleiterin von karenc plus hat etwa ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmerinnen ein aufrechtes Dienstverhältnis, allerdings würde die große Mehrheit nicht planen, zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren. Als Gründe dafür geben die Trainerinnen an, dass Frauen damit rechnen würden, nach der Behaltefrist gekündigt zu werden oder aufgrund der Arbeitszeit nicht zurückkehren könnten. Nur ein geringer Teil der karenc plus-Klientinnen sei vom AMS zugebucht.

Für die Teilnehmerinnen von karenc plus, so die Trainerinnen, sei charakteristisch, dass sie freiwillig kämen und motiviert seien. Der Anteil an hochqualifizierten Teilnehmerinnen sei bei karenc plus überproportional hoch. Trotz des relativ homogenen Bildungsniveaus hätten die Frauen einen unterschiedlichen Lebenshintergrund und unterschiedliche Weltbilder.

Was die Frauen verbinde, sei die isolierte Situation als Mutter. Karenc plus biete den Müttern die Möglichkeit, wieder mit anderen Erwachsenen in Kontakt zu treten und sich gleichzeitig mit Frauen auszutauschen, die in einer ähnlichen Situation sind.

Außerdem hätten die Frauen in der Regel Schuldgefühle, dem Kind als berufstätige Mutter nicht ausreichend zur Verfügung zu stehen. „Bei uns ist es fast ein Skandal, wenn das Kind 6 Monate oder 12 Monate ist und du gehst arbeiten. Ist es fast ein Skandal von allen Seiten her.“ „Und durch das, dass es die Karenzzeit gibt, ist es einfach so, dass die Bindung total eng wird.“

Was die Frauen unterscheidet, ist die Einstellung zur Fortsetzung der Berufstätigkeit. Die Frauen kämen umso früher zu karenc plus, je klarer ihre Wünsche seien: „Je spannender meine Berufstätigkeit war, oder sozusagen auch meine Ausbildung, ... desto früher Sorge ich mich auch wieder darum, wie kann ich mich wieder im Berufsleben verankern.“

Für den großen Bedarf an beruflicher Neuorientierung gibt es seitens der Trainerinnen zwei Thesen:

- „Je schlechter die Qualifizierung vorher war, desto größer ist auch der Wunsch, diese Zeit der Karenz und die Zeit danach zu nützen, um umzusteigen.“
- „Also viele Frauen sagen, dass sie eben durch die Geburt des Kindes grundsätzlich längerfristig planen und ernster planen oder überhaupt planen, was sie vorher nicht getan haben. Weil sie nicht mehr so viel dem Zufall überlassen wollen und dass sie sich mehr mit sich selbst, mit ihrer eigentlichen Persönlichkeit befassen und sich selbst gerechter leben wollen oder den Anspruch stärker haben als vorher.“

Inhalt und Angebote

Nach Einschätzung der Trainerinnen gibt es aufgrund der hausinternen Kinderbetreuung eine starke Nachfrage nach Kursen bei karenc plus. Allerdings könnten zur Zeit pro Kurs nur 6-8 Kinder betreut werden.

Das persönliche Erstgespräch ist laut Auskunft der Bereichsleiterin ein Informationsgespräch. Schwerpunkt des Erstgespräches sei es, eine Perspektive für den Beruf und die Familie zu entwickeln. Außerdem würden Informationen angeboten und jeder Teilnehmerin je nach Bedarf bestimmte Kurse empfohlen. Rechtsberatung gäbe es keine.

Der neunwöchige Grundkurs hat nach Ansicht der Trainerinnen drei Schwerpunkte: Familienorganisation, Kinderfremdbetreuung, Beruf/ Weiterbildung. Auch die Frage der Arbeitsteilung mit dem Partner werde in diesem Rahmen thematisiert. Die Trainerinnen stimmen die Kurszeiten des Grundkurses mit den Kinderbetreuerinnen ab. Die Gruppenarbeit richtet sich nach den Bedürfnissen der Kinder und wird gegebenenfalls unterbrochen.

Stärken, Schwächen, Zukunftsperspektiven

Zu den wichtigsten Erfolgen von karenc plus zählen laut Trainerinnen die Stärkung des Selbstvertrauens, das Erkennen der eigenen Fähigkeiten, eine Weiterqualifizierung (z.B. im EDV-Bereich), das Gelingen des Wiedereinstiegs.

Als Erfolg wird außerdem gewertet, wenn Frauen es schaffen, die Isolation zu überwinden, ihr schlechtes Gewissen dem Kind gegenüber abzubauen und Klarheit darüber zu bekommen, wie es beruflich und privat weitergehen soll.

Als Schwachpunkt von karenc plus wird angesehen, dass keine Nachbetreuung der Teilnehmerinnen möglich ist. Es wird auch darauf hingewiesen, dass der Grundkurs in seiner jetzigen Form relativ kurz sei und ausbaufähig wäre. Auf die Frage nach den

Zukunftsperspektiven äußert die Bereichsleiterin den Wunsch nach mehr Platz und Personal vor allem für die Kinderbetreuung.

10.6.4 Beschreibung des Teilnehmerinnenkreises

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen (87%) ist zwischen 26 und 39 alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 32 Jahren. Die jüngste karenc plus-Kundin ist 19 Jahre alt, die älteste 45 Jahre. Betrachtet man im Vergleich dazu das Durchschnittsalter von Müttern 1998 in Wien, so bemerkt man, dass dieses mit 29,8 Jahren etwas darunter liegt (vgl. ÖSTAT). Die Klientel von karenc plus ist somit etwas älter als der Wiener Schnitt. Es ist daher die Frage zu stellen, aus welchen Gründen hier eine altersmäßige Verzerrung vorliegt, das heißt, warum jüngere Mütter weniger dazu tendieren, eine Beratung bei karenc plus in Anspruch zu nehmen. Ein möglicher Grund etwa wäre, dass die Probleme mit dem Wiedereinstieg umso größer werden, je höher das Alter der Mutter ist.

Tabelle 104: Abgeschlossene Ausbildungen

	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank karenc plus	weibl. Erwerbspersonen Wien 1998 ⁹⁸
HS, polytechnischer Lehrgang	6	7	23
Lehre, Fachschule (BMS)	25	32	42
AHS, BHS	24	28	22
Universität, FH, Akademie	31	30	13
sonstiges	16 ⁹⁹	3	0

Angaben in %; n=266

Was das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen betrifft, liegt dieses deutlich über dem Schnitt der erwerbstätigen Frauen in Wien. Während wienweit die Akademikerinnenquote 1998 10% betrug, sind unter den karenc plus-Kundinnen laut SORA-Befragung 31% Akademikerinnen. karenc plus selbst zählte 1999 30% Akademikerinnen inklusive jenen Frauen, die eine Akademie abgeschlossen hatten. Die Akademikerinnenquote der Teilnehmerinnen von karenc plus ist somit 3 mal so hoch wie unter der weiblichen Erwerbsbevölkerung in Wien insgesamt. Auch hier muss nach möglichen Gründen für diese starke Verzerrung gesucht werden. So könnte es etwa sein, dass höher gebildete Frauen in Positionen tätig waren, die keine Reduktion der Arbeitszeit ermöglichen und außerdem höhere Ansprüche an ihre berufliche Tätigkeit stellen. Es wäre aber auch denkbar, dass Frauen mit höherem Bildungsniveau eine geringere Hemmschwelle haben, eigeninitiativ eine Frauenberatungsstelle aufzusuchen.

⁹⁸

Quelle: ÖSTAT, Statistisches Jahrbuch 1999/2000, Tab. 7.01

⁹⁹

darin enthalten sind vor allem Lehrgänge, die Matura voraussetzen

Tabelle 105: Abgebrochene/abgeschlossene Ausbildungen

	abgebrochen	abgeschlossen
HS, polytechnischer Lehrgang	0	6
Lehre	2	19
BMS	3	6
BHS	2	13
AHS	4	11
Universität, FH	15	31
sonstiges	2	16
keine	72	0

Angaben in %; n=281

Beim Vergleich der abgeschlossenen und der abgebrochenen Ausbildungen fällt auf, dass 15% der karenc plus-Kundinnen ein Studium oder eine Fachhochschule/Akademie begonnen, aber nicht beendet haben. Werden diese 15% Studentinnen oder Studienabbrecherinnen zu den Akademikerinnen dazugezählt, so ergibt sich eine Quote an höher Gebildeten von 45%. Festzuhalten ist jedenfalls, dass knapp die Hälfte der Kundinnen von karenc plus ein Studium zumindest begonnen hat.

Tabelle 106: Familienstand

	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank karenc plus ¹⁰⁰
Ehe, Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt	76	78
Alleinerzieherinnen	20	22
- davon ledig, ohne Partner lebend	16	
- davon Partnerschaft ohne gemeinsamen Haushalt	4	
andere Lebensform	4	

Angaben in %; n=278

Drei Viertel der karenc plus-Kundinnen sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen sind offiziell Alleinerzieherinnen. Laut SORA-Befragung trifft auf 4% der Befragten eine andere Lebensform (z.B. Wohngemeinschaft) zu.

Betrachtet man die Staatsbürgerschaft der karenc plus-Teilnehmerinnen, so ergibt sich folgende Verteilung: 86% der Frauen sind Österreicherinnen, die restlichen 14% haben nicht

100

eigene Berechnungen

die österreichische Staatsbürgerschaft. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass bei rund einem Sechstel der Teilnehmerinnen Sprachprobleme auftreten können.

Tabelle 107: Anzahl der Kinder

	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank karenc plus ¹⁰¹
1 Kind	48	61
2 Kinder	42	32
3 Kinder	7	6
4 und mehr Kinder	1	1

Angaben in %; n=278

Laut SORA-Befragung hat knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen (48%) ein Kind, weitere 42% haben zwei und 8% mehr als zwei Kinder. In der karenc plus-Datenbank sind Frauen mit nur einem Kind stärker vertreten (61%).

Tabelle 108: Art der Karenz

Karenz	94
geteilte Karenz	3
keine Karenz	2
Teilzeitkarenz	1

Angaben in %; n=267

Fast alle karenc plus-Kundinnen (94%) befanden sich anlässlich der aktuellen bzw. letzten Berufsunterbrechung in (Vollzeit-)Karenz. Nur 3% der befragten Frauen teilten sich die Karenz mit ihrem Partner, 2% der Frauen waren nicht in Karenz. 1% der Befragten nahm Teilzeitkarenz in Anspruch, war also nicht zur Gänze aus dem Beruf ausgestiegen.

Tabelle 109: Art des Bezuges im Rahmen der Karenz

Karenczgcld	80
erhöhtes Karenczgcld	17
Teilzeitbeihilfe	0
kein Bezug	3

Angaben in %; n=266

80% der karencz plus-Kundinnen hatten während der letzten Berufsunterbrechung Karenczgcld bezogen, 17% das erhöhte Karenczgcld. 3% der Befragten gaben an, keinen Bezug gehabt zu haben.

Die folgende Tabelle beschreibt, welche Art der Unterstützung die Frauen zum Befragungszeitpunkt bezogen.

Tabelle 110: Wenn derzeit nicht beschäftigt: Welche Art von Unterstützung beziehen Sie zur Zeit?

Karenczgcld	51
Ausbildungsarbeitslose	6
Sondernotstand	9
Notstandshilfe	10
Bildungskarencz	10
Sozialhilfe	1
kein Bezug	9
sonstiges	3

Angaben in %; n=192 (derzeit nicht beschäftigte Frauen)

Von jenen karencz plus-Kundinnen, die noch nicht (wieder) ins Erwerbsleben eingestiegen sind, bezieht laut SORA-Daten die Hälfte (51%) Karenczgcld. 10% der Frauen befinden sich in Bildungskarencz. 9% beziehen Sondernotstandshilfe und 10% geben an, Notstandshilfe zu beziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil dieser 10% ebenfalls zu den Sondernotstandshilfe-Bezieherinnen zu zählen ist, da die Notstandshilfe nur in Anschluss an einen sechsmonatigen Bezug von Arbeitslosengeld ausgezahlt wird. 6% der karencz-plus-Klientinnen erhalten die Ausbildungsarbeitslose, d.h. das Dienstverhältnis wurde durch den/die ArbeitgeberIn während der Karenz oder nach Ablauf der Behaltefrist gekündigt. 1% der befragten Frauen lebt von der Sozialhilfe, 9% geben an, zur Zeit keinen Bezug zu haben.

Fehlende Berufsorientierung

Aus den biographischen Interviews geht hervor, dass die Teilnehmerinnen in ihrer Berufswahl unsicher waren. Ein Teil der Frauen hatte zwar in der Jugend Vorstellungen und Ideen über den Wunschberuf, die jedoch im weiteren Lebensverlauf nicht umgesetzt werden konnten. Andere setzten sich bis zum Zeitpunkt der Berufsunterbrechung nur wenig mit ihren Berufswünschen auseinander und sind sich daher im Unklaren, wo ihre ganz persönlichen Begabungen und Interessen liegen (vgl. auch BM für Arbeit und Soziales Nr. 54, S 48ff.). Daneben gibt es noch Frauen, die vor der Berufsunterbrechung einen Beruf ausübten, der ihren Fähigkeiten und den ursprünglichen Interessen zwar entsprach, sich jedoch in der Folge als nicht vollauf befriedigend herausstellte.

Familienorientierung in der Berufsplanung

Die berufliche Laufbahn von Frauen wird von der Möglichkeit einer Mutterschaft und der damit verbundenen Familiengründung beherrscht. Dies kann sich auf zweierlei Art auswirken: Entweder findet bis zum Zeitpunkt der Mutterschaft keine stringente und konsequente Karriereplanung statt. Oder aber die berufliche Karriere wird bis zum Zeitpunkt der Schwangerschaft verfolgt, dann erfolgt allerdings ein massiver Bruch.

Die Tatsache, dass 70% der befragten Mütter über 30 Jahre alt sind, deutete darauf hin, dass die Entscheidung für eine Schwangerschaft bereits unter Zeitdruck fiel. Das Weiterverfolgen der beruflichen Laufbahn wurde zugunsten der Familiengründung auf unbestimmte Zeit verschoben. Selbst in einer Phase einer produktiven beruflichen Weiterentwicklung („guter Schub“) ziehen die Teilnehmerinnen im Zweifelsfall die Verwirklichung des Kinderwunsches einer Berufskarriere vor.

Karenz als Auszeit

Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg ergeben sich insbesondere, wenn die Mutterschaft Folge einer unbefriedigenden Berufssituation ist.

Die Schwangerschaft, so zeigt es sich in den Interviews, tritt auffallend oft in einer Zeit der beruflichen Unzufriedenheit (unterqualifizierte Tätigkeit, Tätigkeit im falschen Bereich, schlechtes Arbeitsklima etc.) ein. In diesem Fall ist die Karenzzeit eine willkommene Unterbrechung einer nicht befriedigend gelösten Berufssituation.

Anlässlich der Berufsunterbrechung setzt bei den Frauen ein Reflexionsprozess über die berufliche Zukunft ein. Es gibt Frauen, die die Karenzzeit und gegebenenfalls auch eine darauffolgende Bildungskarenz zum Anlass nehmen, um konkrete Schritte in Richtung Berufswechsel zu setzen oder vorzubereiten. Andere widmen sich ausschließlich der Mutterschaft und ziehen sich gedanklich von der Frage des Wiedereinstiegs bzw. Berufswechsels zurück. Die Folge ist, dass sich der Wiedereinstieg hinauszögert. Gleichzeitig sinkt das Selbstvertrauen der Frauen, je länger sie in Karenz sind.

Problematik Wiedereinstieg

Da die Frauen in der Regel keine beruflichen und privaten Szenarien für den Fall der Mutterschaft entwickelt haben, ist ihr Handlungsspielraum deutlich eingeschränkt („Es ist eigentlich der Ausstieg das Problem und nicht der Wiedereinstieg. Der Wiedereinstieg ist es nur, weil der Ausstieg nicht das Thema ist.“¹⁰².) Außerdem fehlt im Normalfall jegliche Beteiligung des Partners an der alltäglichen Betreuung und Versorgung des Kindes. Eine Debatte über die Möglichkeiten der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern findet zumindest vor der Geburt des Kindes nicht statt.

Zwar ist der Wunsch nach einer Fortsetzung der Berufstätigkeit grundsätzlich vorhanden, der Realisierung stehen die Frauen allerdings ambivalent gegenüber. Durchgängig kommt bei den befragten Frauen die Angst zur Sprache, als berufstätige Frau dem Kind nicht in gewünschtem Ausmaß zur Verfügung stehen zu können. Auch prinzipielle Vorbehalte gegen die außerhäusliche Betreuung des Kindes – bei Karenz plus als „Fremdbetreuung“ bezeichnet – sind weit verbreitet. Eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit scheint für die meisten Frauen akzeptabel zu sein, die damit verbundenen Tätigkeiten sind aber in der Regel nur wenig attraktiv.

Unterschiede

Einstellung zur Betreuung des Kindes

Es gibt unter den Teilnehmerinnen große Unterschiede, was die Einstellung zur Betreuung des Kindes und den damit verbundenen Handlungsspielraum betrifft. Ist nicht geklärt, ob eine Unterbringung des Kindes in einer Betreuungseinrichtung von den Frauen selbst gewünscht wird und auch möglich ist, sind die Grundvoraussetzungen für den Wiedereinstieg nicht erfüllt. In diesen Fällen wird der Wiedereinstieg auf unbestimmte Zeit verschoben.

Arbeitszeitwunsch

Laut SORA-Befragung wollen ca. 15% der befragten Frauen nach der Karenz (wieder) Vollzeit arbeiten, d.h. mehr als 35 Stunden in der Woche. Rund 30% streben eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Stunden an, weitere 40% wollen zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche arbeiten. 10% der befragten Teilnehmerinnen machen keine Angaben zu der von ihnen gewünschten Arbeitszeit. Aufgrund der Ergebnisse der biographischen Interviews scheint es sich bei diesen 10% um jene Frauen zu handeln, die sich noch nicht definitiv für einen beruflichen Wiedereinstieg entschieden haben.

Welche Arbeitszeit angestrebt wird, hängt von folgenden Faktoren ab:

- Umgang mit gesellschaftlichen Normen bezüglich Mutterschaft
- Einstellung zur Betreuung des Kindes, Alter des Kindes, erstes oder weiteres Kind
- Beteiligung des Partners bzw. anderer Betreuungspersonen an der Kindererziehung
- angestrebte Tätigkeit und Position, Branche, Firma
- Bildungsniveau: Hier kann es Wirkungen in beide Richtungen geben; Einerseits ist davon auszugehen, dass höher gebildete Frauen in Positionen tätig sind, wo Teilzeitarbeit nur schwer möglich ist; andererseits kommen niedriger gebildete Frauen vermutlich mit Teilzeitarbeit kaum auf ein existenzsicherndes Einkommen.
- ökonomische Situation: Insbesondere Alleinerzieherinnen haben in der Regel aus Gründen der Existenzsicherung nicht dieselbe Wahlfreiheit wie Frauen, die mit einem Partner im Haushalt leben.

Klarheit des Berufswunsches

Jene Frauen, die die Karenzzeit dazu nützen, einen Berufswechsel vorzubereiten, unterscheiden sich hinsichtlich der Klarheit des Berufswunsches. Dabei sind fehlende Vorstellungen über den weiteren Verlauf der Berufslaufbahn nicht unbedingt mit Qualifikationsmangel gleichzusetzen. Unklarheit resultiert vielmehr aus mangelndem Selbstvertrauen, Schwierigkeiten mit der Ablösung vom Kind und einem fehlenden Bewusstsein der eigenen Interessen und Fähigkeiten.

Wunsch nach eigenem Einkommen

Unterschiedlich sind auch die Wahrnehmungen der finanziellen Abhängigkeit, in der sich alle karenzierten Frauen befinden. Je bewusster den Frauen ihre finanzielle Abhängigkeit ist, desto dringlicher ist der Wunsch nach einem eigenen Einkommen und einem möglichst baldigen beruflichen Wiedereinstieg.

Fazit

Zusammenfassend lassen sich zwei zentrale Problemkreise feststellen:

- Erstens die Frage nach der Ablösung vom Kind und die für einen Wiedereinstieg nicht hinreichend geklärte Frage der Kinderbetreuung.
- Zweitens die Frage des weiteren Verlaufs der Berufsbiographie; das Gros der Teilnehmerinnen von Karenz plus stellt aufgrund der zeitlichen und räumlichen Distanz zur früheren beruflichen Tätigkeit diese in Frage und gerät daher in eine berufliche Orientierungskrise. Kurz- oder längerfristig wird ein Berufswechsel angestrebt. Das aufrechte Dienstverhältnis der Karenz plus-Kundinnen ist in der Regel nur mehr ein formales.

10.6.5 Wie werden die Teilnehmerinnen erreicht

Da die Teilnehmerinnen von karenc plus mehrheitlich keine AMS-Kundinnen sind, müssen sie auf anderem Weg angesprochen werden. Folgende Formen der Öffentlichkeitsarbeit werden genutzt: Pressemeldungen, Folder bei öffentlichen Institutionen (AMS, AK, Jugendamt) oder Arztpraxen sowie MultiplikatorInnen in verschiedenen Einrichtungen.

Der größte Teil der befragten Frauen (28%) hat durch Freunde, Bekannte und Familienangehörige von karenc plus erfahren. Knapp mehr als ein Fünftel (22%) ist über das AMS zu karenc plus gekommen. 21% der Frauen haben die Information aus den Medien und 17% von der AK (AK-Mitgliederzeitung, AK Folder, AK-Beratung etc.). 14% haben in der Ordination von Kinder- oder FrauenärztInnen oder beim Jugendamt einen Folder von karenc plus gesehen und wurden dadurch auf die Maßnahme aufmerksam.

Tabelle 111: Informationsquelle

Informationsquelle	Gesamt	ohne Matura	mit Matura
Bekannte, Freunde, Familie	28	--	--
AMS	22	25	18
Medien	21	13	28
AK	17	20	15
Kinderarzt	8	11	5
Jugendamt	3	--	--
Frauenarzt	3	--	--

Angaben in %; n=233

-- Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

Klientinnen ohne Matura beziehen ihre Informationen tendenziell häufiger über das AMS, die AK oder Folder bei KinderärztInnen. Teilnehmerinnen mit Matura haben häufiger über die Medien von karenc plus erfahren.

10.6.6 Motivation und Erwartungen der Teilnehmerinnen

Der wichtigste Themenkomplex bei den Erwartungen der Teilnehmerinnen an karenc plus betrifft berufliche Veränderungen. Dazu zählen Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung (56%), Berufsorientierung (47%) und eine grundsätzliche persönliche Neuorientierung (37%).

An nächstwichtigster Stelle steht der Wunsch, aus der Isolation auszubrechen, mit der Frauen in Karenc konfrontiert sind. Dieser äußert sich in der Bedeutung, die dem Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen zugemessen wird (46%).

An dritter Stelle steht das Bedürfnis nach arbeits- und sozialrechtlicher Beratung (33%). Dabei scheint es sich in erster Linie um Informationen über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Frauen von Kleinkindern über die Karenczeit hinaus zu handeln (Bildungskarenc, Ausbildungsarbeitslose). 17% erwarten sich eine Unterstützung beim Verhandeln mit der/dem ArbeitgeberIn. Bei diesen Frauen kann auch ein Bedürfnis nach Informationen zur Arbeitszeitgestaltung und zu ArbeitnehmerInnenrechten angenommen werden.

Zwischen einem Viertel und einem Drittel der Frauen erwartet sich konkrete Hilfestellungen für einen Jobwechsel nach der Karenc. Dazu zählen Empfehlungen für den beruflichen Umstieg (32%), Unterstützung bei der Jobsuche (26%) und Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung (25%).

Rund ein Fünftel der Teilnehmerinnen kommt zu karenc plus mit dem Wunsch nach Unterstützung beim Finden einer Kinderbetreuung. 13% erwarten sich explizit Unterstützung für den Umgang mit der Loslösung vom Kind. Aufgrund der Ergebnisse der qualitativen Interviews kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Bedarf nach einer derartigen Unterstützung größer ist als im Fragebogen angegeben. Grund dafür ist die Tatsache, dass dieses Thema nicht bewusst wahrgenommen wird.

Strategien für die partnerschaftliche Arbeitsteilung erwarten sich nur 5% der Teilnehmerinnen.

Tabelle 112: Was haben Sie sich in erster Linie von karenc plus erwartet?

Erwartungen	gesamt	ohne Matura	mit Matura
Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung	56	--	--
Berufsorientierung	47	--	--
grundsätzliche persönliche Neuorientierung	37	--	--
Erfahrungsaustausch mit anderen karencierten Frauen	46	42	49
Empfehlungen für den beruflichen Umstieg	32	36	29
Unterstützung bei der Jobsuche	26	--	--
Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung	25	--	--
arbeits- und sozialrechtliche Beratung	33	--	--
Unterstützung beim Verhandeln mit ArbeitgeberIn	17	20	15
Unterstützung beim Finden einer Kinderbetreuung	21	--	--
Umgang mit der Loslösung vom Kind	13	--	--
Strategien für die partnerschaftliche Arbeitsteilung	5	--	--

Mehrfachangaben. Angaben in % der Klientinnen; n=265

-- Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

10.6.7 Inanspruchnahme der Angebote

Die vielfältigen Angebote von karenc plus werden in unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch genommen. Verpflichtend ist laut Auskunft der Projektleiterin nur das persönliche Erstgespräch. Die anderen Angebote können ja nach Bedarf und Interesse gebucht werden.

Tabelle 113: Welche Angebote von karenc plus haben Sie in Anspruch genommen / nehmen Sie in Anspruch?

Angebot	gesamt	ohne Matura	mit Matura
Erstgespräch	79	--	--
hauseigene Kinderbetreuung	28	23	33
neunwöchiger Grundkurs	28	--	--
Einzelberatung	27	--	--
EDV Internet	23	19	26
EDV Word Auffrischung	19	16	21
Arbeitsgruppe Bewerbungstraining	14	--	--
EDV Excel	14	--	--
EDV-Einführung	13	--	--
Arbeitsgruppe Kommunikation	10	--	--
Arbeitsgruppe Kinderbetreuung	7	--	--
Vorträge	7	2	11
Arbeitsgruppe Alleinerzieherinnen	3	--	--
anderes	3	--	--

Mehrfachangaben. Angaben in % der Klientinnen; n=279

– Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

Laut SORA-Daten waren 79% der Frauen beim Erstgespräch, wobei laut Auskunft von karenc plus jede Teilnehmerin ein Erstgespräch hat. Vermutlich sehen jene Frauen, die nur ein Einzelgespräch bei karenc plus hatten, dieses nicht als Erstgespräch, sondern als Einzelberatung an.

Die hausinterne Kinderbetreuung wird angenommen. 28% der befragten Klientinnen nutzten dieses Angebot, Frauen mit Matura etwas öfter als solche ohne Matura.

28% der Frauen nahmen am neunwöchigen Grundkurs zur Standortbestimmung und Berufsplanung teil, etwa ebenso viele (27%) nahmen eine oder mehrere Einzelberatungen in Anspruch.

Bei den Kursangeboten im Bereich EDV besteht ebenfalls größere Nachfrage: 23% der Frauen nahmen am Internet-Kurs teil und 19% an den Word-Auffrischungen. Beide Kurse wurden eher

von Maturantinnen und Akademikerinnen besucht als von Nicht-Maturantinnen. 14% der Frauen nahmen am Excel-Kurs teil und 13% an der allgemeinen EDV-Einführung.

Die Arbeitsgruppe Bewerbungstraining wurde von 14% der Frauen besucht, die Arbeitsgruppe Kommunikation von 10%. Alle anderen Angebote, wie Vorträge oder die Arbeitsgruppe Alleinerzieherinnen, wurden von 7% bzw. 3% der Frauen besucht. Auch die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung wurde nur von 7% der Frauen in Anspruch genommen.

Auch die karenz plus-Daten aus dem Jahr 1999 ergeben ein ähnliches Bild.

Tabelle 114: Inanspruchnahme der karenz plus-Angebote 1999

Angebote	n	%
verpflichtende Erstberatungen	459	100
Grundkurs	83	18
EDV gesamt	109	24
davon 5x EDV-Einführung	28	6
5x EDV Word-Auffrischung	29	6
5x EDV Internet	32	7
5x EDV Excel	20	4
Arbeitsgruppen gesamt	49	11
davon 3x AG Bewerbungstraining	23	5
3x AG Kommunikation	16	3
2x AG Kinderbetreuung	10	2
Vorträge gesamt	57	12
6x Vorträge	57	12

Quelle: abzwien: karenz plus (14.1.2000)

Nicht erfasst sind Mehrfachbuchungen von Einzelberatungen

Die SORA-Daten bestätigen die Angaben von karenz plus, dass sich die meisten Teilnehmerinnen erst in der zweiten Karenzhälfte an karenz plus wenden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass es einen eklatanten Unterschied zwischen der Anzahl jener Teilnehmerinnen gibt, die ein Erstgespräch besuchen, und der Anzahl jener, die weitere Angebote in Anspruch nehmen. Ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmerinnen besucht nach dem Erstgespräch kein weiteres karenz plus-Angebot. Dieses Ergebnis kann zweierlei bedeuten: Einerseits ist es möglich, dass es tatsächlich eine beträchtliche Anzahl von Frauen gibt, die nur eine einmalige Beratung benötigen. Andererseits könnte es aber auch sein, dass einige Frauen deshalb kein weiteres Angebot von karenz plus in Anspruch nehmen, weil sie mit dem Erstgespräch unzufrieden waren (vgl. auch Tabelle 118).

Tabelle 115: Zeitpunkt des Erstgesprächs

Zeitpunkt	gesamt
vor Geburt	1
3 Monate nach Geburt	2
3-6 Monate nach Geburt	9
6-12 Monate nach Geburt	27
12-18 Monate nach Geburt	42
18-24 Monate nach Geburt	17
Später	3

Angaben in %; n=278

Fast zwei Drittel der Frauen (62%) kommen zu karenc plus, wenn das jüngste Kind bereits älter als ein Jahr ist. Ein weiteres Viertel (27%) der Frauen wendet sich an karenc plus, wenn das jüngste Kind zwischen 6 und 12 Monate alt ist.

Eine kleine Minderheit der Frauen (3%) kommt schon vor der Geburt oder in den ersten drei Monaten zum Erstgespräch. 9% der Teilnehmerinnen wenden sich 3 bis 6 Monate nach der Geburt ihres jüngsten Kindes an karenc plus.

Tabelle 116: Zeitpunkt der Inanspruchnahme eines Angebots

Zeitpunkt	gesamt
3 Monate nach Geburt	2
3-6 Monate nach Geburt	5
6-12 Monate nach Geburt	15
12-18 Monate nach Geburt	35
18-24 Monate nach Geburt	34
Später	10

Angaben in %; n=197

Zwischen dem Erstgespräch und dem Besuch weiterer karenc plus-Angebote vergeht nochmals Zeit: Die überwiegende Mehrheit der Frauen (79%) nimmt erst in der zweiten Karenc plus-Hälfte oder sogar erst nach Ablauf der Karenc plus ein weiteres Angebot in Anspruch. Nur 15% kommen zwischen 6 und 12 Monate nach der Geburt, und nur 7% der Frauen kommen, wenn das jüngste Kind jünger als ein halbes Jahr ist.

10.6.8 Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Nutzen von karenc plus

Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Projekt karenc plus ist im großen und ganzen sehr hoch. Das zeigen sowohl die qualitativen Interviews als auch die schriftlichen Befragungen (Fragebogen, Kursresümees). Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass aufgrund der Aussendungsmodalitäten der quantitativen Befragung

(Begleitschreiben mit Unterschrift der Projektleiterin von karenc plus) Antwortverzerrungen im Sinne der sozialen Erwünschtheit möglich sind.

Die hohen Zufriedenheitswerte können auch ein Hinweis darauf sein, dass es den Befragten ein Anliegen ist, dass karenc plus fortgeführt und zu einer dauerhaften Einrichtung gemacht wird.

Die sehr hohe Zufriedenheit mit dem Projekt insgesamt hat, so zeigen die persönlichen Interviews, die Kursresümees und die offenen Fragen, folgende Gründe:

- Die Teilnahme an karenc plus ist freiwillig.
- Die Angebote von karenc plus sind flexibel auf die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern abgestimmt (insbesondere aufgrund der Kinderbetreuung).
- Die Teilnehmerinnen erleben die Atmosphäre bei karenc plus insgesamt als sehr freundlich und familiär. (vgl. hohe Zufriedenheit mit Gesprächsklima)
- Auch die Möglichkeit, sich mit anderen betroffenen Frauen auszutauschen, hat große Bedeutung. (Die hohe Zufriedenheit mit dem Gesprächsklima scheint auch darauf zu basieren.)
- Der Gesprächsstil der Trainerinnen wird als nicht-direktiv und unterstützend erlebt. (vgl. hohe Zufriedenheit mit den Trainerinnen)

Tabelle 117: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit...

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher nicht / gar nicht zufrieden	k.A.
... dem Gesprächsklima	70	15	4	11
... den Trainerinnen	61	15	6	18
... dem Angebot von Karenc plus	56	25	11	9
... den Räumlichkeiten	56	23	9	13
... den Kurszeiten	45	22	10	24
... der Ausstattung mit Arbeitsbehelfen	40	25	6	29

Angaben in %; n=281

Bei der Frage nach der Einschätzung bestimmter Aspekte der Maßnahme als Ganzes gibt es die höchsten Zufriedenheitswerte in Bezug auf das Gesprächsklima bei karenc plus: 70% (!) der Befragten zeigen sich damit sehr zufrieden. An zweiter Stelle liegen die karenc plus-Trainerinnen. Mit ihnen sind 61% der karenc plus-Kundinnen sehr zufrieden. Einen ähnlichen

Trend gibt es bei der offenen Frage, was den Teilnehmerinnen bei karenc plus am besten gefallen hat. Auch hier werden die emotionale Beziehung zu den Trainerinnen und das angenehme Arbeitsklima zu den größten Stärken von karenc plus gezählt. Positiv erwähnt werden auch der Austausch mit anderen Frauen und die Arbeit in Kleingruppen.

Mit den Räumlichkeiten und dem Angebot von karenc plus sind mehr als die Hälfte der Befragten (56%) sehr zufrieden. Im Zusammenhang mit dem Angebot wird in den offenen Fragen darauf hingewiesen, dass die begleitende Kinderbetreuung sowie die Tatsache, dass die Kurse den Teilnehmerinnen nichts kosten, die Teilnahme erleichtert bzw. ermöglicht.

Vergleichsweise weniger hoch ist die Zufriedenheit in Bezug auf die Kurszeiten und die Ausstattung mit Arbeitsbehelfen. Hier gibt es auch einen größeren Anteil an Antwortverweigerungen (keine Angabe).

Bei der offenen Frage danach, was den Frauen bei karenc plus weniger gefallen hat, wird am häufigsten darauf hingewiesen, dass es zu wenig Kursplätze bzw. ein zu geringes Angebot gibt. Damit kann einerseits gemeint sein, dass eine Teilnahme an einem existierenden Kurs aus Platzgründen nicht möglich war, andererseits scheint bei einigen Frauen ein Interesse an Kursen zu bestehen, die derzeit nicht angeboten werden (z.B. im EDV-Bereich).

Am zweithäufigsten meinen die Frauen, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt worden seien und dass die Kurse zu oberflächlich bzw. zu kurz gewesen seien. Aus den Interviews geht hervor, dass es Frauen gibt, die bestimmte Themen (z.B. Ablösung vom Kind) in kürzerer Zeit bearbeiten können als vorgesehen, für andere Frauen wiederum die vorhandene Zeit nicht ausgereicht hat, um ihre Anliegen hinreichend zu bearbeiten.

Ein Teil der Frauen äußert auch Unzufriedenheit mit den Trainerinnen. Die Teilnehmerinnen beklagen mangelnde Kompetenz der Betreuerinnen, unzureichende Informationen sowie wenig konkrete bzw. realitätsferne Beratung.

Weitere Kritikpunkte betreffen organisatorische Fragen (Kinderbetreuung, Unterlagen, Räumlichkeiten, Kurszeiten).

In Tabelle 118 sind die Zufriedenheitswerte für die einzelnen Angebote von karenc plus dargestellt. Da einige Angebote nur von etwa 30 Personen beurteilt wurden, ist in diesen Fällen eine Angabe von Prozentwerten nicht sinnvoll.

Tabelle 118: Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Angeboten von karenc plus?

	n	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher nicht / gar nicht zufrieden
Neunwöchiger Grundkurs	77	88	10	1
Kinderbetreuung	92	70	24	7
EDV Word Auffrischung	43	70	28	2
Einzelberatung	89	67	24	9
Erstgespräch	245	56	34	11
EDV Internet	56	48	32	20
EDV-Einführung	34	--	--	--
EDV Excel	33	--	--	-
Arbeitsgruppe Bewerbungstraining	32	--	--	--
Arbeitsgruppe Kinderbetreuung	20	--	--	-
Arbeitsgruppe Kommunikation	28	--	--	--
Vorträge	25	--	--	--
Arbeitsgruppe Alleinerzieherinnen	9	--	--	--

Angaben in %, -- geringe Fallzahlen unter 35

„nicht in Anspruch genommen“ sowie fehlende Werte wurden aus der Analyse ausgeschlossen

Bei der Frage, wie zufrieden die Frauen mit den Angeboten im einzelnen sind, ergibt sich folgendes Bild: Eine sensationell hohe Zufriedenheit gibt es beim neunwöchigen Grundkurs (98% sehr bzw. eher zufrieden). An zweiter Stelle liegen Kinderbetreuung und EDV Word-Auffrischung. 70% derjenigen, die diese beiden Angebote genutzt haben, sind damit sehr zufrieden. Die vergleichsweise niedrigste Zufriedenheit gibt es beim Erstgespräch. Hier ist etwas mehr als die Hälfte der Befragten sehr zufrieden. Stellt man diesem Ergebnis die Tatsache gegenüber, dass ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmerinnen nach dem Erstgespräch nicht wiederkommt, so ist zu überlegen, aus welchen Gründen das Erstgespräch eine so hohe Drop-Out-Quote hat. Das Erstgespräch kann aufgrund dieser Ergebnisse auch als Filter angesehen werden, der darüber entscheidet, ob die Frau sich weiter von karenc plus beraten lässt oder nicht.

Grundkurs große Bereicherung, weiterer Bedarf an Einzelgesprächen

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung decken sich mit jenen der qualitativen Interviews. Darin kommt zum Ausdruck, dass der Grundkurs als sehr unterstützend und hilfreich erlebt wird. Das Erstgespräch hingegen wird entweder nur auf Nachfragen erläutert oder, wenn dies der einzige Kontakt mit karenc plus war, als nicht hinreichend zufriedenstellend erlebt. Ein Grund dafür ist, dass der Grundkurs aufgrund seiner Dauer eine andere Wirkung auf die Teilnehmerinnen hat. Weitere Gründe für die vergleichsweise niedrigere Zufriedenheit mit dem Erstgespräch und auch mit der Einzelberatung sind:

- Es gibt bei den Teilnehmerinnen einen Bedarf an konkreten Informationen (Bildungskarenz, Weiterbildungsinstitutionen etc.), die nach Ansicht der Teilnehmerinnen keines persönlichen Termins bedürften.
- Das persönliche (Erst-)Gespräch ist nicht so angelegt, dass eine treffsichere Diagnose und Angebotsempfehlung möglich ist (Dauer maximal eine Stunde, keine zweite Sitzung für Feedback vorgesehen).

Außerdem legen die qualitativen Interviews die Vermutung nahe, dass es Teilnehmerinnen gibt, bei denen ein Wunsch bzw. Bedarf nach Einzelberatung zusätzlich zum Gruppenangebot vorhanden gewesen ist, der nur teilweise abgedeckt wird. Ergänzende Einzelgespräche scheinen insbesondere dann benötigt zu werden, wenn die Frau aufgrund ihrer persönlichen Belastungsgrenzen in der Gruppensituation ein Thema nicht ausreichend bearbeiten kann. Bei anderen Frauen scheint ausschließlich Einzelberatung das Mittel der Wahl zu sein.

Grundkurs behandelt zwei Themenkomplexe

Der Grundkurs zur Standortbestimmung und Berufsplanung gliedert sich laut Auskunft der Teilnehmerinnen in zwei große Bereiche: Betreuung des Kindes und berufliche Zukunft.

Der Bedarf der Teilnehmerinnen an diesen Themen ist unterschiedlich gelagert:

	Berufsorientierung	
	geklärt	nicht geklärt
Kinderbetreuung geklärt	+ +	+ -
nicht geklärt	- +	- -

- Typ 1 (+ +):
Frauen, die sowohl die Frage der Kinderbetreuung geklärt haben als auch wissen, in welchem Bereich sie weiterhin tätig sein wollen, brauchen Informationen über arbeitsrechtliche Fragen und profitieren von Verhandlungstrainings, Bewerbungstrainings und konkreten Weiterbildungsangeboten.
- Typ 2 (+ -):
Frauen, die die Kinderbetreuungsfrage bereits geklärt haben, denen aber noch die Klarheit darüber fehlt, wie es beruflich weitergehen soll, brauchen Unterstützung bezüglich Berufsorientierung und Weiterbildung. Diese Frauen profitieren von Stärken-Schwächen-Analysen, Neigungstests, Aufrollen der Bildungs- und Berufsbiographie, Karriereplanung u.dgl.

- Typ 3 (- +):
Dabei handelt es sich um Frauen, die relativ konkrete berufliche Vorstellungen haben, jedoch aufgrund der Einstellung zum Kind den Wiedereinstieg hinauszögern. Für diese Frauen ist es wichtig, sich mit ihrer Rolle als berufstätige Mutter, dem Familienmanagement, der Beziehung zum Kind und der Rollenaufteilung in der Partnerschaft auseinander zu setzen.
- Typ 4 (- -):
Frauen, die weder die Frage der Ablösung vom Kind ausreichend bearbeitet haben noch wissen, wie es beruflich weitergehen soll, brauchen sowohl Unterstützung bei der Ablösung als auch bei der Berufsorientierung. Das Thema berufliche Zukunft kann von den Teilnehmerinnen allerdings nur dann zielführend bearbeitet werden, wenn zuvor die Frage der Ablösung vom Kind gelöst ist.

Bei der offenen Frage „Wer oder was bei karenc plus hat Ihnen bei der Bewältigung Ihrer Situation am meisten genutzt?“ werden am häufigsten die Trainerinnen, das Gesprächsklima und der Austausch mit anderen Frauen genannt. An nächster Stelle bei den Nennungen liegen Information, Hilfe und Beratung. Die befragten Frauen geben ebenfalls an, dass ihnen die berufliche und persönliche Orientierung bzw. Zielsetzung sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins bei der Bewältigung ihrer Situation genutzt haben. Weitere Nennungen betreffen einzelne Angebote (Grundkurs, EDV-Kurse, Kinderbetreuung, Erstgespräch, Bewerbungstraining).

Folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Strategien konnten sich die Teilnehmerinnen bei karenc plus laut eigenen Angaben aneignen:

- EDV-Kenntnisse
- Selbstwert, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein sowie Optimismus in Bezug auf die persönliche und berufliche Zukunft
- die Fähigkeit, Zielvorstellungen zu entwerfen und Pläne zur Zielerreichung zu entwickeln
- Orientierung in Hinblick auf persönliche Stärken und Schwächen
- verbesserte Kompetenzen im Bereich Bewerbung, Verhandeln, Jobsuche
- Zeitmanagement, Setzen von Prioritäten, Abgrenzung

Tabelle 119: Für wie nützlich halten Sie die Angebote von karenc plus in Hinblick auf...

	sehr nützlich	eher nützlich	weniger/ nicht nützlich	k.A.
die Beschäftigungschancen von Frauen im allgemeinen	52	25	8	15
das Kennenlernen der eigenen Stärken und Schwächen	44	21	14	22
das Erlernen von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten	41	25	10	24
meine persönliche Standortbestimmung	40	18	17	26
meine berufliche Neuorientierung	38	24	15	23
meine persönlichen Beschäftigungschancen	36	30	20	14
die Organisation der Kinderbetreuung	25	22	29	25
meine Alltagssituation und mein Zeitmanagement	24	22	27	27
den Erhalt meines Arbeitsplatzes nach der Kareznc	17	20	35	29
meine finanzielle Absicherung	16	19	41	24
die Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner	12	19	41	28

Angaben in %; n=281

Die Teilnehmerinnenbefragung ergibt, dass die Nützlichkeit von karenc plus für die Frauenbeschäftigung insgesamt höher eingeschätzt wird als der Nutzen für die eigenen Beschäftigungschancen (52% zu 36% sehr Zufriedene). Das kann aufgrund der Interview-Ergebnisse dahingehend interpretiert werden, dass die Akzeptanz für dieses Frauenprojekt bzw. Frauen(beschäftigungs)projekte im allgemeinen sehr hoch ist. Der persönliche Nutzen für die jeweilige Frau zeigt sich allerdings eher lang- als kurzfristig, da der Großteil der Teilnehmerinnen einen Berufswechsel vorbereitet.

Frauen ohne Matura schätzen den Beitrag von karenc plus für die Frauen-beschäftigung im allgemeinen sowie für die persönlichen Beschäftigungschancen höher ein als besser gebildete Frauen.

An nächster Stelle liegen verschiedene Aspekte von Berufsorientierung: das Kennenlernen der eigenen Stärken und Schwächen, das Erlernen von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die persönliche Standortbestimmung und die berufliche Neuorientierung: rund 40% halten diese Angebote für sehr nützlich. Auch dieses Ergebnis bestätigt den großen Bedarf, den die Frauen an Unterstützung bei der Berufsorientierung bzw. beim Berufswechsel haben. Erwähnenswert ist, dass Maturantinnen den Nutzen von karenc plus für die persönliche Standortbestimmung höher einschätzen als Nicht-Maturantinnen.

Der Nutzen von karenc plus für die Organisation der Kinderbetreuung wird von nur einem Viertel der Frauen als sehr hoch eingeschätzt. Das mag daran liegen, dass diesbezüglich der Bedarf sehr divergiert: Ein Teil der Frauen hat bereits eine Kinderbetreuung organisiert bzw.

organisiert diese ohne Unterstützung von karenc plus, ein anderer Teil hat den Ablösungsprozess vom Kind noch nicht vollständig abgeschlossen.

Ein Viertel der befragten Frauen hält das Angebot von karenc plus für sehr nützlich in Hinblick auf ihre Alltagssituation und ihr Zeitmanagement, jede sechste sieht einen großen Nutzen hinsichtlich der finanziellen Absicherung und nur jede achte hinsichtlich der Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner.

Insbesondere die beiden Items Alltagssituation und Zeitmanagement sowie Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner betreffen die Partnerschaftssituation als Ganzes. Das Ergebnis macht deutlich, dass eine alleinige Auseinandersetzung der Frau mit der Rollenaufteilung keine Veränderung des Systems Familie bewirken kann.

Es muss auch angemerkt werden, dass unklar ist, was die befragten Frauen unter „finanzieller Absicherung“ verstehen. In den Interviews gibt es kaum Hinweise darauf, dass Frauen nach der Karenz ein existenzsicherndes Einkommen erwarten. Es ist auch möglich, dass die Frauen unter der Formulierung „finanzielle Absicherung“ eine Verlängerung der Karenz mit minimalem finanziellen Zuschuss (Bildungskarenz, Ausbildungsarbeitslose...) verstehen.

17% sehen karenc plus als sehr nützlich für den Erhalt des Arbeitsplatzes nach der Karenz an. Dieser geringe Prozentsatz kann als Indiz dafür gesehen werden, dass nur etwa ein Fünftel der Frauen zum alten Arbeitgeber zurückkehren kann bzw. zurückgekehrt ist. Das wird auch durch eine Sekundäranalyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger¹⁰³ belegt, der zufolge im Jahr 1991 in Wien 26% der karenzierten Frauen zum früheren Arbeitgeber zurückgekehrt sind.

¹⁰³

Gerda Neyer et al: Karenzurlaub in Österreich. AMS Österreich 1995 (unveröffentlichte Studie)

10.6.9 Beschäftigungsverlauf vor und nach der Teilnahme

In diesem Kapitel werden die Beschäftigungsverläufe der Teilnehmerinnen vor und nach der Karenz dargestellt.

Tabelle 120: Waren Sie vor dieser Berufsunterbrechung...

Vollzeit beschäftigt	61
Teilzeit beschäftigt	20
geringfügig beschäftigt	3
selbständig	1
freiberuflich tätig	3
im Haushalt tätig	1
in Karenz	6
in Ausbildung	6
arbeitslos	4

Angaben in %; n=281

Prozentsumme über 100% wegen Mehrfachnennungen

84% der Teilnehmerinnen von karenz plus waren vor der Geburt des jüngsten Kindes unselbständig beschäftigt. Fast zwei Drittel waren Vollzeit beschäftigt. 1% war selbstständig, 3% freiberuflich tätig. Jene Frauen, die Angaben über das Ausmaß ihrer Beschäftigung machten (n=220), arbeiteten im Schnitt 35 Stunden pro Woche.

Rund 17% der Frauen waren vor der Berufsunterbrechung nach eigener Zuordnung ebenfalls in Karenz, im Haushalt tätig, in Ausbildung oder arbeitslos. Allerdings gibt ein Teil dieser Frauen an, daneben erwerbstätig tätig gewesen zu sein (vermutlich unter der Geringfügigkeitsgrenze).

Tabelle 121: Persönliches Nettoeinkommen vor der Berufsunterbrechung

	%
kein Einkommen	1
bis 6.000	8
6.000 bis 8.000	7
8.000 bis 10.000	11
10.000 bis 12.000	13
12.000 bis 15.000	23
15.000 bis 20.000	23
20.000 bis 25.000	11
über 25.000	3

Angaben in %; n=256

Mehr als ein Viertel der befragten Frauen (27%) verdiente vor der letzten Berufsunterbrechung weniger als 10.000 Schilling netto monatlich. Bei etwas mehr als einem Drittel (36%) bewegte sich das Einkommen zwischen 10.000 und 15.000 Schilling. Knapp ein Viertel (23%) der Teilnehmerinnen verdiente vor der Karenz zwischen 15.000 und 20.000 Schilling, und nur jede siebente Frau (14%) hatte ein höheres Einkommen.

Das Medianeinkommen der karenz plus-Teilnehmerinnen lag vor der Berufsunterbrechung bei rund 13.000 Schilling und damit deutlich unter dem Vergleichswert des Jahres 1997 für Wien (rund 18.700 Schilling netto).¹⁰⁴

Tabelle 122: Anzahl der Berufsunterbrechungen in der Berufskarriere

Anzahl	%
keine Angabe	12
0	7
1	34
2	30
3	9
4 und mehr	8

Angaben in %; n=281

Ein Drittel der Teilnehmerinnen (34%) hat ihre Berufslaufbahn einmal unterbrochen, etwa ebenso viele (30%) hatten zwei Berufsunterbrechungen. Immerhin 17% der befragten Frauen haben ihre Berufslaufbahn dreimal oder öfter unterbrochen.

Anzumerken ist, dass die Anzahl derjenigen Frauen, die keine Angabe gemacht haben, mit 12% relativ hoch ist. Auffällig ist weiters, dass mindestens 7% der befragten Frauen die aktuelle Karenz nicht als Berufsunterbrechung ansehen. Möglicherweise verleitet das formal

¹⁰⁴

ÖSTAT: Statistisches Jahrbuch 1999/2000. Tabelle 9.06. Wien

aufrechte Dienstverhältnis, das während der Karenzierung gegeben ist, die Frauen dazu, die rund zweijährige Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit nicht als solche wahrzunehmen.

Für die Analyse der Wiedereinstiegsquote wurden die Daten jener Klientinnen herangezogen, deren Beratung bei karenc plus bereits länger als ein halbes Jahr zurückliegt, d.h. im Jahr 1999 stattfand. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, da sich die Teilnehmerinnen von 2000 mit höherer Wahrscheinlichkeit noch in Karenz befinden, was die Daten verzerren würde.

Tabelle 123: Sind Sie zur Zeit...

	TN 1999
Vollzeit beschäftigt	15
Teilzeit beschäftigt	26
geringfügig beschäftigt	5
selbständig	2
freiberuflich tätig	2
im Haushalt tätig	9
in Karenz	30
in Ausbildung	6
arbeitslos	10

Angaben in %; n=138

Prozentsumme über 100% wegen Mehrfachnennungen

Von den befragten karenc plus-Teilnehmerinnen des Jahres 1999 ist derzeit etwa jede zweite in irgend einer Form wieder erwerbstätig. Insgesamt 41% der Frauen sind unselbständig beschäftigt: 15% Vollzeit und 26% Teilzeit. 5% der Frauen sind geringfügig beschäftigt. Weitere 3% sind freiberuflich, selbständig oder scheinselfständig tätig.

30% der Kundinnen von 1999 befinden sich zur Zeit noch in Karenz, 9% sind Hausfrauen und 6% in Ausbildung. Allerdings ist auch ein beträchtlicher Anteil (10%) arbeitslos. Zwar geben auch einige wenige dieser Frauen an, selbständig oder unselbständig (dazu) zu verdienen, doch man kann davon ausgehen, dass insgesamt rund die Hälfte der befragten karenc plus-Teilnehmerinnen von 1999 derzeit nicht erwerbstätig ist.

Jene karenc plus-Kundinnen, die noch nicht wieder in den Beruf eingestiegen sind, verfügen über kein Einkommen oder beziehen eine nicht existenzsichernde staatliche Unterstützungsleistung.

Im folgenden wird die Einkommenssituation jener Frauen dargestellt, die wieder in den Beruf eingestiegen sind. Für den Vergleich des Einkommens vor und nach der Berufsunterbrechung wurden das frühere Nettoeinkommen aller damals berufstätigen Frauen sowie das aktuelle Nettoeinkommen jener Frauen, die bereits wieder in den Beruf eingestiegen sind, herangezogen.

Tabelle 124: Persönliches Nettoeinkommen vor und nach Berufsunterbrechung

	früheres Einkommen, Berufstätige	aktuelles Einkommen, berufstätige TN 1999
bis 6.000	8	17
6.000 bis 8.000	3	10
8.000 bis 10.000	11	12
10.000 bis 12.000	13	19
12.000 bis 15.000	25	22
15.000 bis 20.000	25	11
20.000 bis 25.000	12	7
über 25.000	3	3

Angaben in %; n=227 bzw. 102

Die Einkommenseinbußen gehen aus obenstehender Tabelle deutlich hervor. Während vor der Berufsunterbrechung 22% der befragten Frauen mit weniger als 10.000 Schilling auskommen mussten, sind es nach der Karenz 39%. Das heißt, der Anteil jener Frauen, die nach der Karenz zwar wieder ins Erwerbsleben eingestiegen sind, dennoch aber kein existenzsicherndes Einkommen haben, steigt auf fast das Doppelte.

In den „mittleren“ Einkommensklassen gibt es kaum Veränderungen: Knapp 40% der Wiedereinsteigerinnen verdienen derzeit zwischen 10.000 und 15.000 Schilling; der Prozentsatz war vor der Berufsunterbrechung etwa gleich hoch.

Ein Nettoeinkommen von mehr als 15.000 Schilling stand vor der Berufsunterbrechungen immerhin 40% der befragten Frauen zur Verfügung. Nach dem Wiedereinstieg haben nur mehr halb so viele (21%) ein Einkommen in dieser Höhe.

Es ist anzunehmen, dass diese Einkommenseinbußen größtenteils auf die Reduktion der Arbeitszeit zurückzuführen sind. Die befragten Klientinnen waren vor der Berufsunterbrechung im Schnitt 35 Stunden pro Woche beschäftigt, nach der Karenz liegt der Schnitt bei 24 Stunden. Dieses Stundenausmaß entspricht allerdings auch in etwa den Plänen der befragten Frauen, die vorhaben, nach der Karenz im Schnitt 26 Stunden pro Woche zu arbeiten.

10.7 Nutzen von karenc plus

Im folgenden Kapitel soll der qualitative Nutzen der Maßnahme karenc plus dargestellt werden:

karenc plus hat langfristig sowohl arbeitsmarktpolitische als auch frauenpolitische Effekte. Das Projekt leistet einen Beitrag zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern durch eine langfristig stabile Integration in den Arbeitsmarkt. Zusätzlich trägt karenc plus dazu bei, dass Mütter ein existenzsicherndes persönliches Einkommen durch Erwerbsarbeit erzielen können. Folgende Faktoren tragen maßgeblich zur Erreichung dieser Ziele bei:

- Höherqualifizierung: Diese kann dazu beitragen, das Risiko, arbeitslos zu werden, zu verringern. In diesem Zusammenhang sind vor allem die gefragten Schlüsselqualifikationen (EDV) zu nennen, deren Fehlen als Zugangsbarriere für viele Arbeitsplätze gilt.
- Unterstützung bei der langfristigen Berufsorientierung und Laufbahnplanung. Gerade aus frauenpolitischer Sicht ist dies wichtig, zumal Frauen aufgrund ihrer Sozialisation eine geringere Berufsorientierung aufweisen und dabei besonders unterstützt werden müssen.
- Förderung des Zugangs zu Qualifizierung, die den Interessen und individuellen Möglichkeiten der Frauen entspricht. In Hinblick darauf, dass viele (qualifizierte) Arbeitsplätze noch immer Vollzeitarbeit vorsehen und auf die Bedingungen von ArbeitnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten kaum eingehen, sind vor allem auch Qualifikationen nützlich, die in Teilzeitarbeitsverhältnissen gefragt sind.
- Unterstützung in Hinblick auf den Umgang mit der Doppelbelastung Familienarbeit und Beruf
- Bewältigung persönlicher Problemlagen in Zusammenhang mit der Mutterschaft (Depressionen, Schulden, ...)
- Stabilisierung des Selbstvertrauens als Grundvoraussetzung für ein dauerhaftes Bestehen am Arbeitsmarkt
- hoher gesellschaftspolitischer Nutzen in Hinblick auf Frauenförderung am Arbeitsmarkt im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes

Exkurs: Unterstützungsleistungen für Mütter nicht existenzsichernd

In Zusammenhang mit der Frage nach dem Nutzen von karenc plus muss auch darauf hingewiesen werden, dass ein existenzsicherndes persönliches Einkommen im Sinne einer Unterstützungsleistung für Mütter rechtlich nicht vorgesehen ist.

Das Karenzgeld ist eine einkommensunabhängige Versicherungsleistung. Es ist insbesondere für Frauen, die in einer Partnerschaft leben, nicht existenzsichernd.

Mit dem Ende des Karenzgeldbezugs ist automatisch der Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft. Gelingt der Wiedereinstieg nicht, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder das Familieneinkommen ist niedrig und die Frauen haben ein Jahr lang Anspruch auf Sondernotstandshilfe, oder es ist hoch und sie haben keinen Bezug mehr.

Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, dass eine fiskalische Analyse des Projekts karenc plus aus folgenden Gründen nicht möglich war:

Es gibt wienweit keine aktuellen Vergleichsdaten darüber, wie hoch die Wiedereinstiegsquote karencierter Frauen zur Zeit ist. Die einzig verfügbaren Daten stammen aus dem Jahr 1991¹⁰⁵. Das Vorhandensein von Daten zum Thema Verbleib karencierter Frauen nach Ende des Karenzgeldbezuges wäre im Sinne des Gender Mainstreaming von großer strategischer Bedeutung.

Außerdem haben sich seit damals sowohl die wirtschaftliche Lage wie auch die Karenzregelungen verändert (seit 1991 maximal 24 Monate für einen Elternteil, seit 1996 nur noch maximal 18 Monate bei Bezug durch nur eine Person). Schließlich gibt es andere Vergaberichtlinien für Unterstützungsleistungen wie Sondernotstand (Rückgang von 1910 Bezieherinnen in Wien 1994 auf 478 Bezieherinnen 1999¹⁰⁶) und Bildungskarenz. In diesem Zusammenhang soll auf den Bedarf an aktuellen statistischen Daten zum Thema Karenz und Wiedereinstieg hingewiesen werden.

¹⁰⁵

Gerda Neyer et al: Karenzurlaub in Österreich. AMS Österreich 1995 (unveröffentlichte Studie)

¹⁰⁶

Quelle: AMS Österreich: Leistungsbezieherdaten 1994 und 1999

Exkurs: Die Wiedereinstiegsquote in Wien 1991 und bei karenc plus 2000

Der Anteil der Frauen, die 1991 nach Ende des Karenzgeldbezugs unselbstständig erwerbstätig waren, betrug 42%. Sechs Monate nach Ende des Karenzgeldbezugs lag dieser allerdings nur noch bei 34%. 22% der Mütter bezogen nach dem Ende der Karenz (Sonder-)Notstandshilfe.

Von den karenc plus-Teilnehmerinnen des Jahres 1999 geben 50% zum Zeitpunkt der Befragung im Juni 2000 an, wieder erwerbstätig zu sein. 41% davon sind unselbstständig erwerbstätig. Das bedeutet, dass bei den ehemaligen karenc plus-Teilnehmerinnen der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen rund sechs Monate nach Ende des Karenzgeldbezugs um rund 7 Prozentpunkte höher liegt als für die weibliche Erwerbsbevölkerung im Jahr 1991. Dieser Umstand weist allerdings noch nicht darauf hin, dass die Wiedereinstiegsquote bei karenc plus-TeilnehmerInnen auch im Jahr 2000 höher liegt, da für dieses Jahr keine Daten vorliegen.

9% der karenc plus-Kundinnen beziehen Sondernotstandshilfe und 4% beziehen Ausbildungsarbeitslose. Der Anteil an Sondernotstandshilfebezieherinnen ist bei den karenc plus-Kundinnen somit um 11 Prozentpunkte niedriger als bei den ehemaligen Karenzgeldbezieherinnen 1991. Dieser Trend entspricht der Verminderung der Sondernotstandshilfeempfängerinnen wienweit.

10.8 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale

Insgesamt wird karenc plus in Bezug auf arbeitsmarkt- und frauenpolitische Ziele, den Inhalt und die Angebote als außerordentlich sinnvolles Projekt eingeschätzt. Es wird daher empfohlen, das Projekt weiterzufinanzieren und auszubauen.

Im folgenden Kapitel werden zusammenfassend die Stärken und Schwächen des Projektes karenc plus herausgearbeitet. Anschließend werden die Entwicklungspotentiale von karenc plus erörtert.

Stärken:

Beruflicher Wiedereinstieg wird im Kontext der Familiensituation betrachtet

Die Beratung bei karenc plus betrachtet die berufliche Situation der jeweiligen Frau vor dem Hintergrund des privaten und familiären Kontextes. Eine solche Sichtweise wird der Lebensrealität von Frauen gerecht und ermöglicht eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Müttern

Insbesondere mit der hausinternen Kinderbetreuung, aber auch mit den Kurszeiten wird den Bedürfnissen von Müttern mit Kleinkindern Rechnung getragen. Ohne ein solches Angebot wäre für einen Großteil der karencierten Frauen die Teilnahme nicht möglich.

Ausführliche Behandlung des Ablösungsprozesses vom Kind

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass bei den Teilnehmerinnen von karenc plus im allgemeinen ein großer Bedarf danach besteht, die Rolle als berufstätige Mutter zu reflektieren. Allerdings unterscheiden sich die Frauen darin, ob der Ablösungsprozess vom Kind bereits abgeschlossen ist oder nicht bzw. wie lange dieser dauert.

Folgende Angebote bieten den Frauen die Möglichkeit, den Umgang mit der Loslösung vom Kind zu bearbeiten: die hausinterne Kinderbetreuung, der Grundkurs und die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung.

Im Rahmen der hausinternen Kinderbetreuung haben die Frauen die Möglichkeit, in geschütztem Rahmen zu testen, wie sie und das Kind mit der außerhäuslichen Betreuung zurechtkommen. Der Grundkurs thematisiert insbesondere die Veränderungen, die mit der Mutterschaft einher gehen, sowie die gesellschaftlichen Normen, mit denen berufstätige Mütter konfrontiert sind.

Es zeichnet karenc plus aus, dass dort im Gegensatz zu anderen öffentlichen Einrichtungen Ängste in Zusammenhang mit der Ablösung vom Kind thematisiert werden dürfen.

Stärkung des Selbstvertrauens

Eine weitere Stärke von karenc plus ist die Steigerung des Selbstvertrauens. Frauen erfahren in der Karenc einen massiven Einbruch des Selbstwertgefühls. Ein Wiedereinstieg kann jedoch nur gelingen, wenn Frauen genügend Selbstvertrauen haben, was ihre beruflichen Fähigkeiten anbelangt.

Aufhebung der Isolation als Mutter

Karenc plus bietet für die karencierten Frauen in der Regel die erste Möglichkeit, sich mit anderen Frauen über ihre persönliche und berufliche Situation auszutauschen. Die Teilnahme an karenc plus stellt somit eine Abwechslung zur täglichen Routine des Familienalltags dar.

Akzeptanz und wertschätzendes Klima

Die Atmosphäre bei karenc plus ist von Wertschätzung und Akzeptanz für die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen geprägt. Der Trainingsstil ist tendenziell offen und nicht direktiv, der Beratungsansatz ganzheitlich.

Kundinnenorientierung

Im Gegensatz zu anderen öffentlichen Einrichtungen ist die Beratung bei karenc plus sehr kundinnenorientiert und freundlich. Es wird versucht, die karencierten Frauen darin zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und Informationen einzufordern.

Die meistgelobten Angebote

- Grundkurs
- Informationen zum Thema Kinderbetreuung
- EDV-Kurse
- Bewerbungstraining

Schwächen:

Beratung von ambivalenter Haltung geprägt

Die Analyse der qualitativen Interviews zeichnet ein inkonsistentes Bild, was die Beratungsphilosophie bei karenc plus anbelangt: Fallweise kommt es vor, dass Frauen die Bewerbung für einen Vollzeitjob empfohlen wird, die nicht dazu bereit zu sein scheinen. Andernfalls scheint insbesondere die Gruppensituation zu bewirken, dass der Wunsch nach einem Full-Time-Job aufgrund von impliziten Gruppennormen (Mütter arbeiten Teilzeit) in Frage gestellt wird.

Vermutlich spiegelt diese Inkonsistenz das Vorhandensein widersprüchlicher Normen betreffend die Rolle als berufstätige Mutter wider. Die Frage, wie viel Zeit eine Mutter dem Beruf bzw. dem Kind widmen soll, scheint Ambivalenzen auszulösen: Einerseits herrscht insbesondere unter den Trainerinnen Einigkeit, dass Existenzsicherung durch ein eigenes Einkommen ein wichtiges Ziel einer frauenpolitischen Maßnahme sein sollte. Andererseits haben die Trainerinnen Verständnis für den Wunsch vieler Teilnehmerinnen, eingeschränkt zu arbeiten, solange das Kind klein ist.

Blinde Flecken bei untypischen Teilnehmerinnen

Das Gros der Frauen hat sowohl Bedarf nach einer intensiven Beschäftigung mit dem Ablösungsprozess vom Kind als auch nach einer beruflichen Neuorientierung. Dadurch besteht die Gefahr, dass übersehen wird, wenn eines dieser Bedürfnisse gar nicht vorhanden ist.

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass es auch Frauen gibt,

1. die ausschließlich Bedarf nach Beschäftigung mit dem Ablösungsprozess vom Kind haben
2. die ausschließlich Bedarf nach Berufsorientierung bzw. Weiterbildung haben
3. die ausschließlich Bedarf nach konkreten Informationen über finanzielle und rechtliche Fragen oder Kursangebote haben
4. die nur einen Katalysator brauchen, um den geplanten Berufseinstieg vollziehen zu können.

Geschützter Rahmen birgt Gefahren in sich

Das Klima bei karenc plus steht in krassem Gegensatz zu traditionellen Unternehmenskulturen. Dies ist gleichzeitig eine große Chance, birgt aber auch Gefahren in sich. Während in Unternehmen stark ziel- und sachorientiert gearbeitet wird, ist bei karenc plus insbesondere im Gruppenkontext eher eine Personen- und Problemorientierung vorherrschend. Die Gefahr dabei ist, dass zwar eine intensive Auseinandersetzung mit der Gegenwart stattfindet, die

Frage nach dem Verlauf der (beruflichen) Zukunft und der Lösung anstehender Probleme jedoch zu sehr in den Hintergrund tritt.

Die zumeist sehr empathische Haltung der Trainerinnen und die eher geringe Abgrenzung der Trainerinnen von den Teilnehmerinnen kann ebenfalls zu einem eher problem- als lösungsorientierten Arbeitsstil beitragen.

Grundkurs hat zwei konkurrierende Schwerpunkte

Die beiden zentralen Themenbereiche Mutterrolle/Ablösung vom Kind und Berufsorientierung/Berufsplanung können im Rahmen des neunwöchigen Grundkurses nicht hinreichend bearbeitet werden. Derzeit liegt der Schwerpunkt tendenziell beim Thema Ablösung, was auf Kosten jener Frauen geht, die insbesondere Bedarf an Berufsorientierung haben. Andererseits gibt es Frauen, die auch am Ende des Grundkurses für das Thema Berufsorientierung nicht zugänglich sind. Bei diesen Frauen scheint es einen noch größeren Bedarf an Beschäftigung mit der Mutterrolle zu geben, als in der derzeitigen Form abgedeckt werden kann.

Eine mögliche Erklärung für die Konzentration des Grundkurses auf das Thema Mutterschaft ist, dass dies das verbindende Thema aller Karenz plus-Teilnehmerinnen ist. Beim Berufsthema hingegen treten die Unterschiede zwischen den Teilnehmerinnen deutlicher zutage.

Risiko der hausinternen Kinderbetreuung

Obwohl die Kinderbetreuung als besondere Stärke des Projektes angesehen werden kann, kann die räumliche Nähe der Kinderbetreuung auch Nachteile haben. Die Arbeitszeiten des Kurses orientieren sich stark an den Bedürfnissen der Kinder, was nicht den Bedingungen am Arbeitsmarkt entspricht. Aus den Interviews geht auch hervor, dass es Teilnehmerinnen gibt, die durch die Sorge um das Wohlergehen des Kindes und die Möglichkeit, jederzeit das Kind zu holen, Schwierigkeiten haben, sich auf den Kurs zu konzentrieren.

Entwicklungspotentiale/Empfehlungen/Verbesserungsvorschläge:

Mehr Information

Aus den Interviews wie auch aus der schriftlichen Befragung geht hervor, dass der Bedarf an aktuellen Informationen zu arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen, finanziellen Unterstützungsleistungen und Weiterbildungsangeboten nicht hinreichend gedeckt wird. Vorstellbar wäre etwa ein „Info-Tisch“ mit ausreichend Material in jenem Raum, in dem die Erstgespräche stattfinden.

Ausführlichere Erstgespräche

Es wird empfohlen, die Dauer des Erstgespräches abhängig von der persönlichen und beruflichen Problemlage der jeweiligen Frau zu machen. Außerdem sollte besonderes Augenmerk auf solche Frauen gelegt werden, deren Situation und Bedürfnisse sich von denen der meisten karenc plus-Kundinnen unterscheiden. Zu selteneren Konstellationen zählen u.a.:

- Ablösung vom Kind unproblematisch, klare Bereitschaft zur außerfamiliären Kinderbetreuung bereits gegeben
- beruflicher Einstieg konkret geplant, nur Motivation notwendig
- klare berufliche Pläne, nur konkrete Information notwendig, etwa über konkrete Weiterbildungsangebote
- nur Informationen über arbeitsrechtliche Fragen und finanzielle Unterstützungsleistungen gewünscht
- beruflicher Einstieg in den nächsten Jahren nicht geplant

Institutionalisierte Nachbesprechungen

Besonders für den Gruppenprozess können institutionalisierte Nachbesprechungen hilfreich sein. Institutionalisierte Nachbesprechungen schaffen Distanz zum Feld, die Reflexion im Team ermöglicht es, blinde Flecken zu erkennen und weiterführende Inputs bzw. Feedbacks zu erarbeiten.

Gruppenarbeit

Insbesondere bei der intensiven Gruppenarbeit im Grundkurs ist zu bedenken, dass im Zuge des Gruppenprozesses Normen entstehen. Wenn etwa die Gruppennorm herrscht, dass Teilzeitarbeit die ideale Beschäftigungsform für eine berufstätige Mutter ist, kommt eine Teilnehmerin, die Vollzeit arbeiten will, in eine exponierte Lage. In solchen Fällen ist es wichtig, die Gruppennormen zu thematisieren und Außenseiterinnen zu unterstützen.

Grundkurs teilen

Es gibt bei karenc plus verschiedene Zielgruppen und verschiedene Bedürfnisse. Aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung wird empfohlen, den Grundkurs in zwei einzelne „Grundkurse“ aufzuteilen, die hintereinander oder einzeln belegt werden können.

Folgende Titel und Themenschwerpunkte werden für diese zwei Kurse vorgeschlagen:

1. „Standortbestimmung und Familienmanagement“: Reflexion der Mutterrolle, Umgang mit dem Ablösungsprozess vom Kind, Organisation einer Kinderbetreuung, Familienmanagement

2. „Berufsorientierung und Laufbahnplanung“: Berufsorientierung, Berufs- und Weiterbildungsplanung

Verstärkt Einzelberatungen

Insbesondere in zwei Fällen wäre ein zusätzliches Angebot an Einzelberatungen sinnvoll: Erstens, wenn eine individuelle Nachbearbeitung von Gruppenerfahrungen notwendig ist, zweites, wenn sich das Anliegen oder die Situation der Frau sehr stark von den vorrangigen Bedürfnissen der anderen Teilnehmerinnen unterscheiden. Auch in der schriftlichen Befragung wird der Wunsch nach intensiverer Betreuung geäußert.

Angebot erweitern: telefonische Beratung

In einigen Fällen resultiert Unzufriedenheit der Teilnehmerinnen daraus, dass kaum telefonische Beratung stattfindet. So gibt es Frauen, die sich von karenc plus per Telefon Antworten auf konkrete Fragen in Zusammenhang mit der Karenz erwarten. Eine Ausweitung des Angebots auf telefonische Auskünfte hat möglicherweise auch den Effekt, dass Frauen in einer früheren Phase der Karenz beraten werden können. In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, die Telefonzeiten auszuweiten (insbesondere vormittags).

Angebot erweitern: EDV-Kurse

Die Teilnehmerinnen äußern auch vermehrt Bedarf an EDV-Kursen, die über das derzeitige Angebot hinausgehen. Möglicherweise wird diesem Anliegen allerdings bereits im Rahmen von karenc works Rechnung getragen.

Zusätzliche Expertinnen (Juristinnen, Therapeutinnen, Migrantinnen)

In Hinblick auf den großen Bedarf an arbeits- und sozialrechtlichen Auskünften könnte eine Juristin das Personal nützlich ergänzen. Denkbar ist auch, eine Therapeutin für die individuelle Nachbearbeitung psychischer Krisen, die in der Gruppensituation aufbrechen können, in das Beratungsteam zu integrieren. Außerdem könnte eine Trainerin mit nicht-deutscher Muttersprache (türkisch, serbokroatisch) bewirken, dass Migrantinnen die Möglichkeit haben, verstärkt auf das Angebot von karenc plus zuzugreifen.

Um Frauen mit konkreten Weiterbildungswünschen besser beraten zu können, wäre eine verstärkte Kooperation mit Kontaktfrauen bei verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen hilfreich.

Zugang für Frauen niedrigerer Bildungsschichten forcieren

Besteht die Absicht, vermehrt jüngere Frauen mit weniger Schulbildung anzusprechen, wird empfohlen, den Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit weniger auf Pressearbeit und mehr auf eine intensive Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen wie AK und AMS zu legen. Auch die Frauenabteilung des ÖGB könnte über das Angebot von karenc plus informiert werden.

Zielführend wäre in diesem Zusammenhang, wenn etwa die AK-Beraterinnen der Abteilung Frauen und Familie sowie der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht ersucht würden, Kundinnen auf karenc plus hinzuweisen. Ebenso erwiese sich eine intensive Kooperation mit AMS-BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen als sinnvoll. Auch eine Zusammenarbeit mit den Bezirksstellen für Karencgeld könnte nützlich sein.

Literaturverzeichnis

AMS Österreich (Hg.): Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter / Riesenfelder, Andreas: Evaluation der BESEB 1997. Endbericht. Wien 20.Sept. 1999

Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): ABM-Berichte, Nr.1/2000

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach? Forschungsberichte aus Sozial- und Wirtschaftspolitik Nr. 54. Wien 1996

Fehr-Duda, Helga et al: Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich. Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der „Aktion 8000“. Wien 1996

Holzmann Jenkins, Andrea: Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme *Home Service* in Wien, Wien 1998

Holzmann-Jenkins, Andrea et al: Formative Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Einrichtung SAMBAS in Wien, Wien 1998

Information des AMS-Wien zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktdaten, Mai 2000

Wiener Wirtschaft, Jg. 24, Nr.26. Wien 2000

Dieser Forschungsbericht wurde aus Mitteln des AMS Wien, des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds und des Europäischen Sozialfonds finanziert.