



Arbeitsmarktservice
Niederösterreich

FiT-Niederösterreich

Endbericht

Projektleitung AMS Niederösterreich:
Maria Aigner

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Nadja Bergmann, Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger



L&R SOZIALFORSCHUNG

Wien, Dezember 2009

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Niederösterreich
Hohenstaufengasse 2
A-1010 Wien
Tel: 01/531 36

ISBN 978-3-85495

Inhalt

1	Fragestellung und Forschungsdesign	4
2	Das FiT-Programm und dessen Entwicklung in Niederösterreich	5
2.1	Elemente von FiT	5
	Vier regionale FiT-Zentren in Niederösterreich	6
2.2	Die Entwicklung der FiT-Teilnahmen in Niederösterreich	6
	Die technisch-handwerkliche Vorqualifizierung 2008 das „wichtigste“ Modul	6
	Nur ein Teil der Frauen im nicht-traditionellen Ausbildungsbereich hat auch die Vormodule besucht	8
	Bei der Qualifizierung (Modul 4) dominiert die Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	8
2.3	Welche Zielgruppen wurden mit FiT erreicht?	10
	FiT hat in Niederösterreich einen starken Fokus auf Frauen im mittleren Erwerbsalter	10
	Anteil der Wiedereinsteigerinnen bei Modul 4 in Niederösterreich etwas höher als in Gesamtösterreich	11
	Mit FiT werden relativ wenig Migrantinnen erreicht	12
	Mit FiT gelingt es, Frauen mit niedriger Qualifikation anzusprechen	13
	Bei FiT finden sich einerseits viele ursprünglich traditionell orientierte Frauen, andererseits ein hoher Anteil bereits technisch orientierter	14
3	Analyse der Erwerbsentwicklung bei Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen in Niederösterreich	16
	Erfolgschance des Programms liegt bei 44%	17
4	Erfahrungen erfolgreicher FiT-Teilnehmerinnen und deren Betriebe	20
4.1	Beruflicher Werdegang von Absolventinnen des FiT-Programms	20
4.1.1	„LKW-Fahren ist mein Leben“	21
4.1.2	FiT für den Familienbetrieb	23
4.1.3	Hochmotivierte Maurerin	25
4.1.4	Von der Ein- und Verkäuferin zur Heizungs- und Klimatechnikerin	28
4.1.5	Von Computerspielen zum Gamedesign	31
4.1.6	Elektrikerin reißt Mauern nieder	34
4.1.7	Elektroinstallationstechnikerin in großer Baufirma	37
4.1.8	EDV-Technikerin in der Motorradbranche	40
4.1.9	Endlich Gärtnerin!	42
4.1.10	Tischlerin auf Transitarbeitsplatz	45
4.2	Zusammenfassende Einschätzung der FiT-Ausbildung und beruflichen Integration	48
	Bedeutung der Vormodule	48
	Wahrnehmung der Begleitung während Modul 4	50
	Beurteilung der Ausbildung	50

Phase der Arbeitssuche und des Berufseinstiegs	52
Arbeitssituation nach erfolgreichem Berufseinstieg	53
5 Zusammenfassung	55
6 Verwendete Literatur und Dokumente	60
7 Tabellenanhang	61

1 Fragestellung und Forschungsdesign

Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms 2006-2010 des AMS. L&R Sozialforschung hat für das AMS Österreich 2009 eine Evaluierung des FiT-Programms österreichweit durchgeführt¹.

Für Niederösterreich werden bei vorliegender Evaluierung einige vertiefende Fragestellungen im Rahmen des FiT-Programms behandelt.

Einerseits geht es darum, einen Überblick über die Entwicklung von FiT in Niederösterreich, auch im Vergleich zu Gesamtösterreich, zu erhalten: über die Sozialstruktur der Teilnehmerinnen (Alter, Herkunft, Beruf, Qualifikation), die Struktur der Maßnahmen (Typ, Laufzeit) und die Maßnahmeneffekte in Niederösterreich. Dazu wurde eine Sekundäranalyse von Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gemeinsam mit Daten des Arbeitsmarktservice Österreich durchgeführt (Kapitel 2). Um Aussagen zu den Maßnahmeneffekten machen zu können, wurde ein Vergleich der Beschäftigungsintegration vor und nach der Qualifizierung vorgenommen. Zentrale Indikatoren sind Beschäftigungszeitanteile, die bereinigte Erwerbsdauer und Arbeitsplatzwechsel (Kapitel 3).

Andererseits geht es darum, mittels Einzelfallstudien den Werdegang von FiT-Teilnehmerinnen nach der Ausbildung, die Bewertung der Ausbildung und der momentanen Arbeitssituation näher zu beleuchten. Dazu wurden im Rahmen von zehn Fallbeispielen jeweils eine Absolventin der FiT-Ausbildung, die in einem technisch-handwerklichen Beruf beschäftigt ist sowie ein/e Unternehmensvertreterin, befragt. In der Darstellung der Fallbeispiele werden die Aussagen aus den unterschiedlichen Blickwinkeln kontrastiert und gemeinsam dargestellt (Kapitel 4).

¹ Bergmann, Nadja / Riesenfelder, Andreas / Sorger, Claudia (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien

2 Das FiT-Programm und dessen Entwicklung in Niederösterreich

2.1 Elemente von FiT

Das Programm „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ startete im Jahr 2006. Kennzeichen des Programms ist unter anderem der modulare Aufbau.

Als **vorbereitende Maßnahmen** wurden drei Module konzipiert: eine Informationsveranstaltung (Modul 1), eine Perspektiverweiterung (Modul 2) sowie eine technisch-handwerkliche Vorqualifizierung (Modul 3). Im Normalfall sind alle drei Module vor der eigentlichen Ausbildung den potentiellen FiT-Teilnehmerinnen anzubieten und von diesen zu besuchen. Es ist eigentlich nur in Ausnahmefällen vorgesehen, die Orientierungsmaßnahme oder die Berufsvorbereitung zu überspringen.

Auf die vorbereitenden Module folgt **die eigentliche Qualifizierung** (Modul 4). Dabei kommen acht unterschiedliche Ausbildungsarten in Frage. Diese sind:

- Betriebliche Lehrausbildung
- Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen
- Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren
- Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses
- Facharbeiterinnenausbildung in Form von Einzelmaßnahmen
- Facharbeiterinnenausbildung als Teil einer Implantationstiftung
- Ausbildung im Rahmen einer Fachschule mit einem einer Lehrabschlussprüfung (LAP) gleichwertigen Abschluss
- Ausbildung im Rahmen naturwissenschaftlich-technischer Fachhochschulen

Welche nicht-traditionellen Berufe im Rahmen von FiT erlernt werden können, wird mit Hilfe einer Liste vorgegeben, in der in erster Linie Lehrberufe mit einem Frauenanteil unter 40% enthalten sind. Diese Liste wird seitens der Bundesgeschäftsstelle des AMS erstellt und wird durch spezifische Wünsche aus den Bundesländern ergänzt².

Zusätzlich soll es während der Ausbildung **unterstützende Begleitung** in Form eines durchgehenden Beratungsangebots durch Frauenberatungseinrichtungen oder Träger mit frauenspezifischen Kernkompetenzen geben. Dieses umfasst Beratung und Coaching während der nicht-traditionellen Ausbildung sowie Beratung zur Kinderbetreuung. Zudem soll eine Erschließung von Praktikumsplätzen in passenden Betrieben stattfinden.

² Diese Liste ist auf der Homepage des AMS abrufbar; <http://www.ams.at/sfa/14090.html>

Vier regionale FiT-Zentren in Niederösterreich

In Niederösterreich erfolgt die konkrete Umsetzung des FiT-Programms zu Beginn in zwei Pilotregionen, mittlerweile wird FiT in ganz Niederösterreich angeboten. Dabei setzt Niederösterreich auf vier so genannte regionale FiT-Zentren. Die Etablierung von FiT-Zentren, welche sowohl die Informationsveranstaltung, als auch die vorbereitenden Module und die Begleitung während der Ausbildung anbieten, stellt einen spezifischen Zugang für Niederösterreich dar. In den meisten anderen Bundesländern erfolgt die Umsetzung der einzelnen FiT-Module von unterschiedlichen Trägern und nicht mittels eines Zentrums.

Seit 2009 wird in Niederösterreich zudem eine FiT-Betriebsberatung als Pilotprojekt durchgeführt.

2.2 Die Entwicklung der FiT-Teilnahmen in Niederösterreich

Das FiT-Programm konnte jährliche Teilnehmerinnen-Zuwächse aufweisen, sowohl österreichweit, als auch in Niederösterreich. Die nachfolgenden näheren Analysen der Teilnahmen am FiT-Programm beruhen auf Daten des AMS zu den FiT-Teilnahmen 2006 bis April 2009³.

Österreichweit startete das Programm mit knapp 4.000 Teilnahmen im Jahr 2006 und stieg bis 2008 auf knapp 6.500 an⁴. In Niederösterreich kam es zu einem noch beachtlicheren Anstieg: das Programm startete 2006 mit knapp 400 Teilnahmen, 2008 waren es bereits über 900 (siehe Tabelle 1).

Die technisch-handwerkliche Vorqualifizierung 2008 das „wichtigste“ Modul

Werden die einzelnen Module betrachtet, gibt es in den bisher vergleichbaren Jahren 2006, 2007 und 2008 große Unterschiede in der Bedeutung der jeweiligen Module: Während in Niederösterreich in den Jahren 2006 und 2007 das Modul 2 – die Perspektivenerweiterung – mit über der Hälfte der Gesamtteilnahmen das bedeutendste Modul war, hat im Jahr 2008 das Modul 3 – die technisch-handwerkliche Vorqualifizierung – an Bedeutung gewonnen. So gab es 2008 651 Teilnahmen am Modul 3, was einem Anteil von 70% an allen Maßnahmenteilnahmen 2008 entspricht. Demgegenüber lag der entsprechende Anteil der Teilnahmen an Modul 2 nur mehr bei 14%. Der Anteil der Teilnahmen am Modul 4, also der eigentlichen Qualifizierung,

³ Das Modul 1 „Informationsveranstaltung“ kann hier nicht berücksichtigt werden, da dies nicht für alle Bundesländer adäquat erfasst wurde. Auch die Teilnahmedaten für die Module 2 bis 4 sind mit einer gewissen Vorsicht zu sehen, da die Daten auch zusätzliche Teilnahmen aus dem nicht-traditionellen Förderbereich des AMS beinhalten, die nicht Teil des FiT-Programms sind. Die Gesamtinterpretation wird hierdurch kaum beeinträchtigt, da die Ausrichtung der zusätzlichen Teilnahmen jener des FiT-Programms entspricht; aufgrund datentechnischer Gegebenheiten können diese zusätzlichen Teilnahmen aber nicht herausgefiltert werden.

⁴ Da die Daten 2009 nur bis in den April reichen, wird das Jahr 2009 bei Vergleichen zwischen den Jahren nicht berücksichtigt, sehr wohl aber bei Gesamtauswertungen quer über die Jahre.

schwankte zwischen 32% 2006, 8% 2007 und 16% 2008. In Absolutzahlen erfolgte zwischen 2006 und 2007 ein Einbruch der Teilnahmen, auf 2008 hingegen wieder ein großer Anstieg bzw. sogar eine Verdreifachung der Teilnahmen gegenüber 2007 auf 145. Auch in Gesamtösterreich sind die Teilnahmen ähnlichen Schwankungen unterworfen.

Tabelle 1: Teilnahmen nach Modultyp für Niederösterreich und Gesamtösterreich 2006 bis 2008

		Module							
		Perspektivenerw.		Techn.-handw. Vorqualifizierung		Qualifizierung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niederösterreich	2006	206	53,6%	55	14,3%	123	32,0%	384	100,0%
	2007	354	58,4%	204	33,7%	48*	7,9%	606	100,0%
	2008	133	14,3%	651	70,1%	145*	15,6%	929	100,0%
	Gesamt	693	36,1%	910	47,4%	316	16,5%	1919	100,0%
Österreich	2006	1486	37,6%	1666	42,1%	801	20,3%	3953	100,0%
	2007	3305	61,9%	1507	28,2%	531	9,9%	5343	100,0%
	2008	2876	44,3%	2819	43,4%	794	12,2%	6489	100,0%
	Gesamt	7667	48,6%	5992	38,0%	2126	13,5%	15785	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009 ; * bei den Qualifizierungen sind auch Frauen aus dem nicht-traditionellen Förderbereich des AMS inkludiert und nicht nur reine FiT-Teilnehmerinnen

Werden die FiT-Teilnahmen 2006 bis April 2009 Niederösterreichs im Vergleich mit den anderen Bundesländern betrachtet (siehe Tabelle 2), zeigt sich, dass Niederösterreich mit seinen Teilnahmen im oberen Drittel angesiedelt ist (mit der Steiermark, Oberösterreich und Wien).

Tabelle 2: Teilnahmen nach Modul, Jahr des Eintritts und Bundesland 2006 bis April 2009

			Bundesland									
			Bgld	Kärnten	NÖ	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
2006	Perspektivenerw.	Anzahl	40	81	206	511	52	52	92	83	369	1486
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	28	44	55	214	47	1075	39	0	164	1666
	Qualifizierung	Anzahl	73	11	123	151	15	239	5	38	146	801
	Gesamt	Anzahl	141	136	384	876	114	1366	136	121	679	3953
2007	Perspektivenerw.	Anzahl	38	332	354	406	62	1335	92	85	601	3305
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	21	106	204	338	18	426	35	34	325	1507
	Qualifizierung	Anzahl	7	20	48	121	17	211	12	14	81	531
	Gesamt	Anzahl	66	458	606	865	97	1972	139	133	1007	5343
2008	Perspektivenerw.	Anzahl	102	292	133	416	0	1382	94	125	332	2876
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	98	433	651	336	207	659	58	107	270	2819
	Qualifizierung	Anzahl	26	62	145	117	60	227	20	27	110	794
	Gesamt	Anzahl	226	787	929	869	267	2268	172	259	712	6489
2009	Perspektivenerw.	Anzahl	47	123	562	236	0	342	0	82	285	1677
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	99	69	255	115	204	247	46	2	78	1115
	Qualifizierung	Anzahl	26	18	108	30	2	48	13	13	43	301
	Gesamt	Anzahl	172	210	925	381	206	637	59	97	406	3093
Gesamt	Perspektivenerw.	Anzahl	227	828	1255	1569	114	3111	278	375	1587	9344
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	246	652	1165	1003	476	2407	178	143	837	7107
	Qualifizierung	Anzahl	132	111	424	419	94	725	50	92	380	2427
	Gesamt	Anzahl	605	1591	2844	2991	684	6243	506	610	2804	18878

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Nur ein Teil der Frauen im nicht-traditionellen Ausbildungsbereich hat auch die Vormodule besucht

Eine nähere Betrachtung des Programmverlaufs quer über die Bundesländer (siehe Tabelle 3) bringt zum Vorschein, dass in der Praxis der idealtypische Programmverlauf Informationsveranstaltung, Perspektivenerweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung, Qualifizierung oft durchbrochen wurde.

In Niederösterreich hatten 18% der Teilnehmerinnen sowohl an der Perspektivenerweiterung als auch an der technisch-handwerklichen Vorqualifizierung teilgenommen (der entsprechende Anteil in Österreich ist 25%). 20% der Teilnehmerinnen hatten in Niederösterreich weder an einer Perspektivenerweiterung noch an einer Vorqualifizierung teilgenommen (Österreich: 22%)⁵, nur eine Perspektivenerweiterung hatten 21% und nur eine Vorqualifizierung hatten 42% der Teilnehmerinnen vor der Ausbildung (Modul 4) absolviert.

Tabelle 3: Modultyp „Qualifizierung“ nach Vormodul und Bundesland 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NÖ	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
Sowohl Perspektivenerw. als auch Vorqualifizierung	Anzahl	1	11	76	267	37	47	34	27	101	601
	Anteil	,8%	9,9%	17,9%	63,7%	39,4%	6,5%	68,0%	29,3%	26,6%	24,8%
Nur Perspektivenerweiterung.	Anzahl	43	22	87	71	2	143	11	41	101	521
	Anteil	32,6%	19,8%	20,5%	16,9%	2,1%	19,7%	22,0%	44,6%	26,6%	21,5%
Nur techn.-handw. Vorqualifizierung	Anzahl	29	69	176	10	53	347	3	11	67	765
	Anteil	22,0%	62,2%	41,5%	2,4%	56,4%	47,9%	6,0%	12,0%	17,6%	31,5%
Weder noch	Anzahl	59	9	85	71	2	188	2	13	111	540
	Anteil	44,7%	8,1%	20,0%	16,9%	2,1%	25,9%	4,0%	14,1%	29,2%	22,2%
Gesamt	Anzahl	132	111	424	419	94	725	50	92	380	2427
	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Bei der Qualifizierung (Modul 4) dominiert die Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses

Die Ausbildungsschwerpunkte wurden seitens der einzelnen Bundesländer sehr unterschiedlich angelegt.

Die Daten des AMS zu den Teilnahmen an nicht-traditionellen Ausbildungen ermöglichen eine Differenzierung nach sechs Qualifizierungstypen:

- Lehrausbildung im Betrieb,
- sonstige Lehrausbildung,
- Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung,
- Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung,

⁵ Dies betraf vor allem das Jahr 2006, ab 2007 musste laut Programmvorgabe zumindest ein Vormodul absolviert werden, um als FiT gezählt zu werden; die Daten enthalten allerdings auch Frauen aus den nicht-traditionellen Förderbereich, wo die Frauen direkt in technisch-handwerklichen Berufen qualifiziert wurden.

- Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses sowie
- Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren.

Eine sekundärstatistische Auswertung der Daten (2006 bis April 2009) zeigt die unterschiedliche Schwerpunktsetzung der einzelnen Bundesländer (siehe Tabelle 4):

Niederösterreich hat mit einem Anteil von 40% den höchsten Wert bei der Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses. Dieser Ausbildungstyp ist auch österreichweit der bedeutendste mit 33% der Teilnahmen.

Tabelle 4: Modul 4 Qualifizierung nach Bundesland 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NÖ	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
Lehrausbildung in Betrieben	Anzahl	0	19	14	43	36	58	24	10	46	250
	Anteil	,0%	17,1%	3,3%	10,3%	38,3%	8,0%	48,0%	10,9%	12,1%	10,3%
Sonstige Lehrausbildung	Anzahl	5	0	1	0	0	93	0	0	0	99
	Anteil	3,8%	,0%	,2%	,0%	,0%	12,8%	,0%	,0%	,0%	4,1%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	Anzahl	2	66	108	30	21	9	9	29	105	379
	Anteil	1,5%	59,5%	25,5%	7,2%	22,3%	1,2%	18,0%	31,5%	27,6%	15,6%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	Anzahl	0	26	9	318	0	131	5	24	9	522
	Anteil	,0%	23,4%	2,1%	75,9%	,0%	18,1%	10,0%	26,1%	2,4%	21,5%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	Anzahl	92	0	168	8	36	346	12	29	118	809
	Anteil	69,7%	,0%	39,6%	1,9%	38,3%	47,7%	24,0%	31,5%	31,1%	33,3%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	Anzahl	33	0	124	20	1	88	0	0	102	368
	Anteil	25,0%	,0%	29,2%	4,8%	1,1%	12,1%	,0%	,0%	26,8%	15,2%
Gesamt	Anzahl	132	111	424	419	94	725	50	92	380	2427
	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

In Niederösterreich sind zudem Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen von Ausbildungszentren (29% der Teilnahmen) sowie Ausbildungen am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildungen (26%) recht bedeutsam.

Hingegen spielen Lehrausbildungen in Betrieben sowie Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen einer Implacementstiftung mit 3% bzw. 2% der Teilnahmen eine eher untergeordnete Rolle in Niederösterreich. Diese Ausbildungsformen sind die betriebsnahsten Ausbildungen, die – wie die österreichweite Evaluierung von FiT zeigte – die höchsten Chancen für eine spätere Erwerbsintegration bieten⁶. Allerdings sind diese beiden Ausbildungsformen auch jene, für die es am schwierigsten ist, Plätze zu akquirieren.

Insgesamt verdeutlicht die Tabelle nach Qualifikationstyp den starken Fokus der Maßnahme auf die Absolvierung einer Lehre / Facharbeiterinnenausbildung. Fachhochschulen und Fachschulen finden sich lediglich unter dem Typ „Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung“, können aber aufgrund der Datenbasis nicht getrennt herausgefiltert werden.

⁶ Siehe hierzu den noch unveröffentlichten Endbericht „Evaluierung des FiT-Programms österreichweit“ von L&R Sozialforschung (Bergmann et al 2009).

2.3 Welche Zielgruppen wurden mit FiT erreicht?

Die Zielgruppe für das FiT-Programm ist seitens der Vorgabe durch die Bundesgeschäftsstelle sehr weit gehalten, nämlich „alle arbeitslosen Frauen und Mädchen“. Welche Zielgruppen in der Praxis angesprochen wurden, zeigen die nachfolgenden Auswertungen.

FiT hat in Niederösterreich einen starken Fokus auf Frauen im mittleren Erwerbsalter

Bezogen auf das Alter dominieren im FiT-Programm österreichweit eindeutig die jüngeren Frauen (bis 24 Jahre) mit einem Anteil von 39%. Niederösterreich hat hingegen einen starken Fokus auf die Altersgruppe der 35-49-jährigen Frauen, also Frauen im mittleren Erwerbsalter: in diese Gruppe fallen 42% der Teilnahmen. Kein anderes Bundesland weist einen ähnlich starken Fokus auf diese Altersgruppe auf.

Die jüngeren Frauen – sowohl die bis 24-jährigen als auch die 25 bis 34-jährigen – machen in Niederösterreich jeweils unter 30% der Teilnehmerinnen aus (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersgruppen nach Bundesland für Perspektivenerweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung und Qualifizierung 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NÖ	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
bis 24 Jahre	Anzahl	274	803	792	1080	258	2706	241	199	956	7309
	Anteil	45,3%	50,5%	27,8%	36,1%	37,7%	43,3%	47,6%	32,6%	34,1%	38,7%
25 bis 34 Jahre	Anzahl	146	350	789	857	210	1430	147	173	973	5075
	Anteil	24,1%	22,0%	27,7%	28,7%	30,7%	22,9%	29,1%	28,4%	34,7%	26,9%
35 bis 49 Jahre	Anzahl	168	407	1204	1002	212	1975	112	230	846	6156
	Anteil	27,8%	25,6%	42,3%	33,5%	31,0%	31,6%	22,1%	37,7%	30,2%	32,6%
50 Jahre und mehr	Anzahl	17	31	59	52	4	132	6	8	29	338
	Anteil	2,8%	1,9%	2,1%	1,7%	,6%	2,1%	1,2%	1,3%	1,0%	1,8%
Gesamt	Anzahl	605	1591	2844	2991	684	6243	506	610	2804	18878
	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

In Gesamtösterreich wie auch ähnlich in Niederösterreich ist der Anteil von Frauen über 50 Jahren sehr niedrig, dieser beträgt hier wie dort rund 2% der Teilnehmerinnen.

Wird die Altersstruktur jener Teilnehmerinnen betrachtet, die an der Qualifizierungsmaßnahme, also Modul 4 teilnehmen, verschiebt sich der Anteil zugunsten der jüngeren Frauengruppe.

Hier zeigt sich sowohl für Österreich gesamt als auch für Niederösterreich – hier allerdings in einem deutlich schwächeren Ausmaß –, dass jene Frauen, die eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, zu einem großen Anteil unter 24 Jahre sind: in Österreich 42% aller Modul-4-Teilnehmerinnen (siehe Tabelle 11 im Anhang), in Niederösterreich 36% (siehe Tabelle 6). Wenn auch nicht mehr so ausgeprägt wie bei den FiT-Teilnahmen insgesamt, fällt trotzdem der relativ hohe Anteil von Teilnahmen der Altersgruppe der 35- bis 49-jährigen auf: dieser beträgt in Niederösterreich 35% (in Österreich gesamt: 29%, siehe Tabelle 11 im Anhang).

Der Vergleich der Alterstruktur der FiT-Teilnehmerinnen insgesamt mit jenen, die an Modul 4 teilnehmen, zeigt deutlich, dass vor allem den jüngeren Altersgruppen die Teilnahme an einer längerfristigen Ausbildung ermöglicht wurde, wenn auch in Niederösterreich in etwas abgeschwächtem Ausmaß. Frauen ab 50 Jahren stellen im Rahmen von FiT insgesamt eine marginale Zielgruppe dar.

Tabelle 6: Unterschiedliche Ausbildungstypen (innerhalb von Modul 4) nach Altersgruppen in Niederösterreich 2006 bis April 2009

		Alter									
		bis 24 Jahre		25 bis 34 Jahre		35 bis 49 Jahre		50 Jahre und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ausbildungstyp	Lehrausbildung in Betrieben	14	100,0 %	0	,0%	0	,0%	0	,0%	14	100,0%
	Sonstige Lehrausbildung	1	100,0 %	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
	Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	26	24,1%	31	28,7%	45	41,7%	6	5,6%	108	100,0%
	Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implacemntstiftung	4	44,4%	1	11,1%	4	44,4%	0	,0%	9	100,0%
	Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	66	39,3%	42	25,0%	55	32,7%	5	3,0%	168	100,0%
	Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	40	32,3%	39	31,5%	44	35,5%	1	,8%	124	100,0%
	Gesamt	151	35,6%	113	26,7%	148	34,9%	12	2,8%	424	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Eine detaillierte Betrachtung der Ausbildungstypen nach Altersgruppe (siehe Tabelle 6) zeigt, dass es große Unterschiede gibt, welche Altersgruppe in welchem Ausbildungstyp überwiegt. So befindet sich die Lehrausbildung in Betrieben (sowie „sonstige Lehrausbildungen,“) zu 100% in der Hand von jungen Frauen bis 24 Jahren. Bei den Ausbildungen am freien Bildungsmarkt sowie schulische Ausbildungen überwiegen hingegen Frauen zwischen 35 und 49 Jahren. Facharbeiterinnenausbildungen finden sich recht gleichmäßig auf alle Altersgruppen verteilt.

Die starke Dominanz von jungen Frauen in der (betrieblichen) Lehrausbildung erklärt sich durch die sehr spezifische, auf junge Personen zugeschnittene Ausbildungsform, die für ältere Personen oft als nicht passend empfunden wird. Allerdings ist sie jene Ausbildungsform, die am erfolgversprechendsten ist (siehe Kapitel 3, Abbildung 2), weshalb es bedauerlich ist, dass diese nicht für weitere Altersgruppen ermöglicht wird.

Anteil der Wiedereinsteigerinnen bei Modul 4 in Niederösterreich etwas höher als in Gesamtösterreich

Wird der Anteil der Wiedereinsteigerinnen an den Maßnahmen nach den verschiedenen Modulen betrachtet, zeigt sich, dass in Niederösterreich der Anteil der Wiedereinsteigerinnen an FiT etwas höher liegt als in Österreich. Vor allem bei der eigentlichen Ausbildungsmaßnahme – dem Modul 4 – ist es gelungen, mehr Wiedereinsteigerinnen zu gewinnen als dies in Gesamtösterreich der Fall ist. In Niederösterreich

beträgt der Anteil der Wiedereinsteigerinnen 18%, in Österreich 15% (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Modultyp nach Wiedereinstieg in Niederösterreich und Österreich im Vergleich

		Wiedereinstieg					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niederösterreich	Perspektivenerw.	241	19,2%	1014	80,8%	1255	100,0%
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	197	16,9%	968	83,1%	1165	100,0%
	Qualifizierung	74	17,5%	350	82,5%	424	100,0%
	Gesamt	512	18,0%	2332	82,0%	2844	100,0%
Österreich	Perspektivenerw.	1722	18,4%	7622	81,6%	9344	100,0%
	Techn.-handw. Vorqualifizierung	1238	17,4%	5869	82,6%	7107	100,0%
	Qualifizierung	366	15,1%	2061	84,9%	2427	100,0%
	Gesamt	3326	17,6%	15552	82,4%	18878	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Insgesamt ist der Anteil der Wiedereinsteigerinnen angesichts eines Frauenprogramms doch als recht gering zu bezeichnen. Ein Grund mag darin zu sehen sein, dass FiT eine sehr anspruchsvolle, längerfristige Vollzeitausbildung ist, wo es für Frauen mit Betreuungspflichten, insbesondere mit jüngeren Kindern, schwierig sein dürfte, an dieser teilzunehmen.

Mit FiT werden relativ wenig Migrantinnen erreicht

Der Anteil jener Frauen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, beträgt bei den arbeitsmarktpolitischen Förderungen generell 14% (Arbeitsmarktservice Österreich 2009). Mit einem durchschnittlichen Anteil von 12% bei FiT ist dieser Anteil bei FiT etwas niedriger als im Gesamtvergleich (siehe Tabelle 8).

Ähnlich wie in Gesamtösterreich ist auch die Situation in Niederösterreich: der Anteil von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beträgt insgesamt 11%.

Tabelle 8: Staatsbürgerschaft nach Bundesland für Perspektivenerweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung und Qualifizierung 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NÖ	OO	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
keine Angabe	Anzahl	3	4	7	20	15	33	0	3	31	116
	Anteil	,5%	,3%	,2%	,7%	2,2%	,5%	,0%	,5%	1,1%	,6%
Österreich	Anzahl	548	1456	2521	2581	539	5576	457	494	2380	16552
	Anteil	90,6%	91,5%	88,6%	86,3%	78,8%	89,3%	90,3%	81,0%	84,9%	87,7%
Sonst. EU14 / EFTA	Anzahl	14	35	57	76	23	98	35	43	47	428
	Anteil	2,3%	2,2%	2,0%	2,5%	3,4%	1,6%	6,9%	7,0%	1,7%	2,3%
Ehem. Jugoslawien	Anzahl	11	57	48	88	50	137	6	20	129	546
	Anteil	1,8%	3,6%	1,7%	2,9%	7,3%	2,2%	1,2%	3,3%	4,6%	2,9%
EU-NMS10	Anzahl	16	12	75	48	15	70	0	6	49	291
	Anteil	2,6%	,8%	2,6%	1,6%	2,2%	1,1%	,0%	1,0%	1,7%	1,5%
Sonstiges Europa	Anzahl	4	15	64	97	12	207	2	18	50	469
	Anteil	,7%	,9%	2,3%	3,2%	1,8%	3,3%	,4%	3,0%	1,8%	2,5%
Türkei	Anzahl	4	2	34	36	8	28	5	21	43	181
	Anteil	,7%	,1%	1,2%	1,2%	1,2%	,4%	1,0%	3,4%	1,5%	1,0%
Asien	Anzahl	3	6	7	16	8	38	0	0	23	101
	Anteil	,5%	,4%	,2%	,5%	1,2%	,6%	,0%	,0%	,8%	,5%
Nahost	Anzahl	1	0	10	5	7	8	0	0	18	49
	Anteil	,2%	,0%	,4%	,2%	1,0%	,1%	,0%	,0%	,6%	,3%
Afrika	Anzahl	0	3	2	7	2	20	0	1	13	48
	Anteil	,0%	,2%	,1%	,2%	,3%	,3%	,0%	,2%	,5%	,3%
Unbekannt	Anzahl	0	0	1	3	0	0	0	0	6	10
	Anteil	,0%	,0%	,0%	,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,2%	,1%
Amerika	Anzahl	1	1	18	14	5	28	1	4	15	87
	Anteil	,2%	,1%	,6%	,5%	,7%	,4%	,2%	,7%	,5%	,5%
Gesamt	Anzahl	605	1591	2844	2991	684	6243	506	610	2804	18878
	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Lediglich Salzburg stellt hier mit einem entsprechenden Anteil von etwas über 20% eine gewisse Ausnahme dar. In diesem Bundesland wurde auch betont, dass Migrantinnen eine wichtige Zielgruppe des Programms sind, da diese oft einen in Österreich nicht-anerkannten Bildungsabschluss im technisch-handwerklichen Berufen haben und mit Hilfe des Programms hier ein relativ einfaches Nachholen des Bildungsabschlusses und/oder eine Nostrifikation unterstützt werden kann.

Diese Anregung aufzunehmen, könnte auch für Niederösterreich von Interesse sein.

Mit FiT gelingt es, Frauen mit niedriger Qualifikation anzusprechen

Hinsichtlich des Ausbildungshintergrundes der Teilnehmerinnen des FiT-Programms zeigt sich, dass – mit einem Anteil von 65% der Teilnahmen – sehr stark Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss angesprochen werden (siehe Tabelle 9). Auch in Niederösterreich liegt der Anteil mit 64% der Teilnehmerinnen mit Pflichtschulabschluss ähnlich hoch.

Der hohe Anteil von Frauen mit höchstens Pflichtschulanteil ergibt sich aus der Zielsetzung des Programms, den Lehrabschluss oder dem Lehrabschluss nahe Abschlüsse zu fördern.

Tabelle 9: Ausbildung nach Bundesland für Perspektivenerweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung und Qualifizierung 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NÖ	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
kein Abschluss	Anzahl	31	54	79	64	19	128	4	13	164	556
	Anteil	5,1%	3,4%	2,8%	2,1%	2,8%	2,1%	,8%	2,1%	5,9%	2,9%
PS	Anzahl	376	999	1810	1798	449	4175	251	371	2018	12247
	Anteil	62,4%	62,8%	63,7%	60,1%	65,6%	66,9%	49,6%	61,0%	72,0%	64,9%
Lehre	Anzahl	96	284	546	685	136	1150	137	140	239	3413
	Anteil	15,9%	17,9%	19,2%	22,9%	19,9%	18,4%	27,1%	23,0%	8,5%	18,1%
BMS	Anzahl	73	96	225	213	41	386	60	50	107	1251
	Anteil	12,1%	6,0%	7,9%	7,1%	6,0%	6,2%	11,9%	8,2%	3,8%	6,6%
BHS	Anzahl	12	99	110	141	17	189	21	18	89	696
	Anteil	2,0%	6,2%	3,9%	4,7%	2,5%	3,0%	4,2%	3,0%	3,2%	3,7%
AHS	Anzahl	7	32	36	57	18	147	24	12	141	474
	Anteil	1,2%	2,0%	1,3%	1,9%	2,6%	2,4%	4,7%	2,0%	5,0%	2,5%
Akademie	Anzahl	6	6	8	8	2	21	0	2	5	58
	Anteil	1,0%	,4%	,3%	,3%	,3%	,3%	,0%	,3%	,2%	,3%
Universität	Anzahl	2	20	28	24	2	42	9	2	40	169
	Anteil	,3%	1,3%	1,0%	,8%	,3%	,7%	1,8%	,3%	1,4%	,9%
Gesamt	Anzahl	603	1590	2842	2990	684	6238	506	608	2803	18864
	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit von Personen mit höchstens Pflichtschule – so betrug die Arbeitslosenquote der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss 2008 14,1% gegenüber 5,8% Gesamtarbeitslosenquote (Putz 2009) – erscheint die starke Fokussierung auf diese Personengruppe durchaus sinnvoll.

Bei FiT finden sich einerseits viele ursprünglich traditionell orientierte Frauen, andererseits ein hoher Anteil bereits technisch orientierter

Ähnlich wie in Österreich insgesamt zählen zu den wichtigsten ursprünglichen Berufen der niederösterreichischen Teilnehmerinnen (siehe Tabelle 10) einerseits traditionelle Frauenberufe wie Büroberufe, Handel, Reinigung sowie Fremdenverkehr (in Niederösterreich insgesamt 53% der Teilnehmerinnen). Andererseits kommt ein relativ hoher Anteil der FiT-Teilnehmerinnen bereits aus dem nicht-traditionellen Bereich der Metall-/Elektroberufe (rund 6%) und ein ebenfalls hoher Anteil ist der Kategorie „Hilfsberufe“ (17%) hinzuzurechnen. Die Bedeutung dieser Berufsgruppe für FiT ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, da Hilfsarbeiterinnen in oft schon männerdominierten Bereichen arbeiten und für ein Programm zur Höherqualifizierung im nicht-traditionellen Bereich eine wichtige Zielgruppe darstellen.

Tabelle 10: Die sechs häufigsten Berufe nach Bundesland für Perspektiven-erweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung und Qua-lifizierung 2006 bis April 2009

		Bundesland									
		Bgld	Kärnten	NO	OÖ	Szbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt
16 Handel	Anzahl	127	318	539	420	148	1200	77	120	711	3660
	Anteil	21,0%	20,0%	19,0%	14,0%	21,6%	19,2%	15,2%	19,7%	25,4%	19,4%
15 Hilfsberufe	Anzahl	90	240	474	704	95	1074	70	108	202	3057
	Anteil	14,9%	15,1%	16,7%	23,5%	13,9%	17,2%	13,8%	17,7%	7,2%	16,2%
27 Büroberufe	Anzahl	112	290	482	451	83	819	80	98	454	2869
	Anteil	18,5%	18,2%	16,9%	15,1%	12,1%	13,1%	15,8%	16,1%	16,2%	15,2%
19 Fremden-verkehr	Anzahl	53	181	286	408	122	890	100	81	292	2413
	Anteil	8,8%	11,4%	10,1%	13,6%	17,8%	14,3%	19,8%	13,3%	10,4%	12,8%
05 Metall - Elektroberufe	Anzahl	43	84	174	135	47	353	17	33	208	1094
	Anteil	7,1%	5,3%	6,1%	4,5%	6,9%	5,7%	3,4%	5,4%	7,4%	5,8%
21 Reinigung	Anzahl	20	76	190	187	42	350	21	18	161	1065
	Anteil	3,3%	4,8%	6,7%	6,3%	6,1%	5,6%	4,2%	3,0%	5,7%	5,6%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

3 Analyse der Erwerbsentwicklung bei Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen in Niederösterreich

Im Rahmen dieses Kapitels wird die Teilnahme an FiT-Qualifizierungsmaßnahmen in Niederösterreich im Hinblick auf die Erwerbsentwicklung untersucht. Als Datenbasis dienen Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gemeinsam mit Förder- und Bezugsdaten des Arbeitsmarktservice Österreich.

Alle hier untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen richten sich an mehr oder weniger unterschiedliche Personen- und Zielgruppen. So zielen nicht nur im gesamten Bundesgebiet sondern auch in Niederösterreich beispielsweise Lehrausbildungen häufiger auf Jugendliche, Ausbildungen am freien Bildungsmarkt eher auf Ältere bzw. Personen im oberen Haufterwerbsalter (siehe Tabelle 11 und Tabelle 12 im Anhang). Erwartungsgemäß weichen daher auch die Vorkarrieren je nach Art der Maßnahme deutlich voneinander ab. So sind Teilnehmerinnen an Lehrausbildungen vor Beginn der Maßnahme am wenigsten in das Erwerbssystem integriert, Facharbeiterinnen mit Ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung oder eines AMS-Kurses dagegen vergleichsweise gut integriert (siehe Tabelle 13 im Anhang). Da nun alle diese Gruppen eine mehr oder weniger unterschiedliche Ausgangsposition haben, stößt eine reine Bewertung von Maßnahmen anhand des Nachbeobachtungszustandes an ihre Grenzen. Als Alternative wird hier die nach der Maßnahme folgende Erwerbssituation im Sinne einer Veränderung gegenüber der Erwerbssituation vor Eintritt in die Maßnahme beschrieben. Der zugehörige Indikator ist somit ein Veränderungsindikator im Sinne einer Matrix. Diese Matrix hat zwei Dimensionen: einerseits die Veränderung gegenüber der Ausgangsposition, andererseits die absolute Erwerbslage im Nachbeobachtungszeitraum.

Dimension 1: Veränderung der Beschäftigung während des Nachbeobachtungszeitraums⁷ gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum⁸:

- Rückgang: Reduktion des Beschäftigungszeitanteils (BZA) um mehr als 5 Prozentpunkte (PP)
- Gleich: Veränderung des BZA innerhalb +/-5 PP
- Geringer Zuwachs: Zuwachs BZA zwischen 6 und 15 PP
- Moderater Zuwachs: Zuwachs BZA zwischen 16 und 50 PP
- Starker Zuwachs: Zuwachs über 50 PP

⁷ Nachbeobachtungszeitraum: Beginn direkt nach Ende der Maßnahme; Dauer 6 Monate

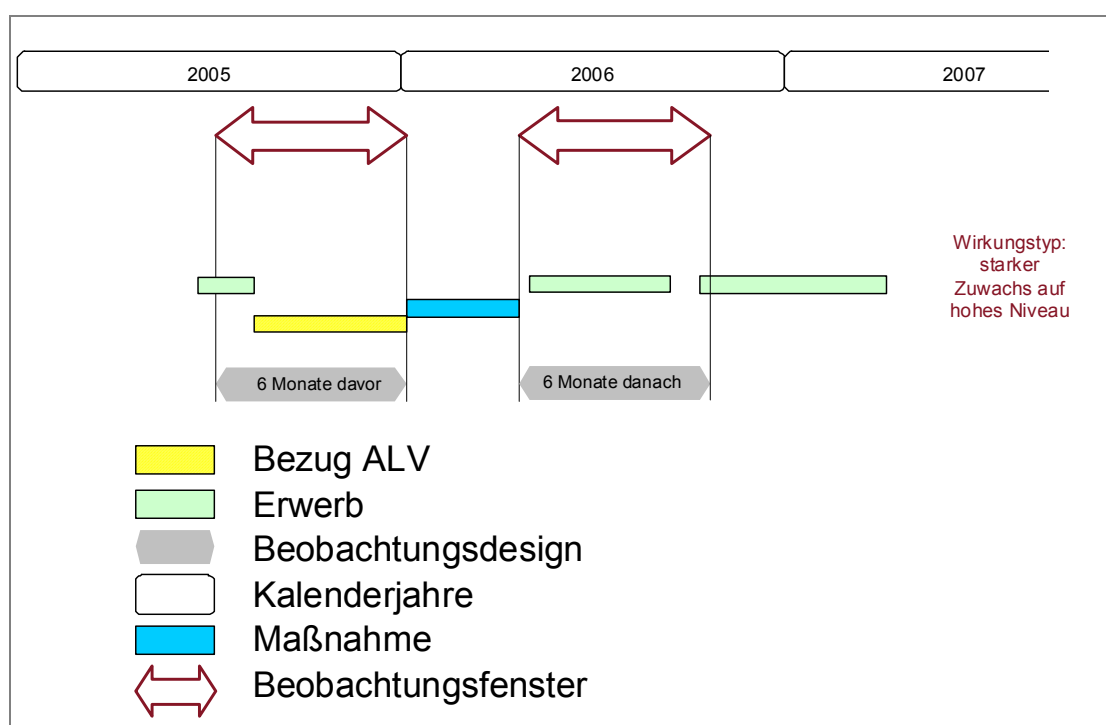
⁸ Vorbeobachtungszeitraum: Beginn 6 Monate vor Beginn der Maßnahme; Dauer 6 Monate

Dimension 2: Beschäftigungszeitanteil im Nachbeobachtungszeitraum:

- Niedriges Niveau: Beschäftigungszeitanteil⁹ (BZA) 0-33%
- Mittleres Niveau: BZA 34-66%
- Hohes Niveau: BZA über 66%

Diese Indikatormatrix wurde anhand zweier Beobachtungsfenster errechnet: Einem Beobachtungsfenster von der Dauer von 6 Monaten vor Beginn der Maßnahme wurde ein Beobachtungsfenster, welches direkt auf das Ende der Maßnahme die folgenden 6 Monate ausweist, gegenübergestellt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Beispiel für die Prüfung auf den Indikator „Erwerbsentwicklung nach Teilnahme an einer Maßnahme gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum“



Quelle: L&R „Beispiel „Indikatorprüfung“, 2009

Erfolgschance des Programms liegt bei 44%

Über alle in Niederösterreich geförderten FiT-Maßnahmen hinweg lässt sich auf Basis der Analyse der Erwerbsentwicklung eine **Erfolgsquote von 44%** ausmachen. Diese fällt somit etwas geringer als die bundesweite Erfolgsquote von 50%¹⁰ aus. Die etwas geringere Erwerbsintegration in Niederösterreich lässt sich durch den kleineren

⁹ Einbezogen wurden unselbstständige Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Freie Dienstverhältnissen, Neue Selbstständige Erwerbsverhältnisse, gewerblich-selbstständige Erwerbseinkommen und Lehrverhältnisse.

¹⁰ Siehe hierzu den noch unveröffentlichten Endbericht „Evaluierung des FiT-Programms österreichweit“ von L&R Sozialforschung (Bergmann et al 2009).

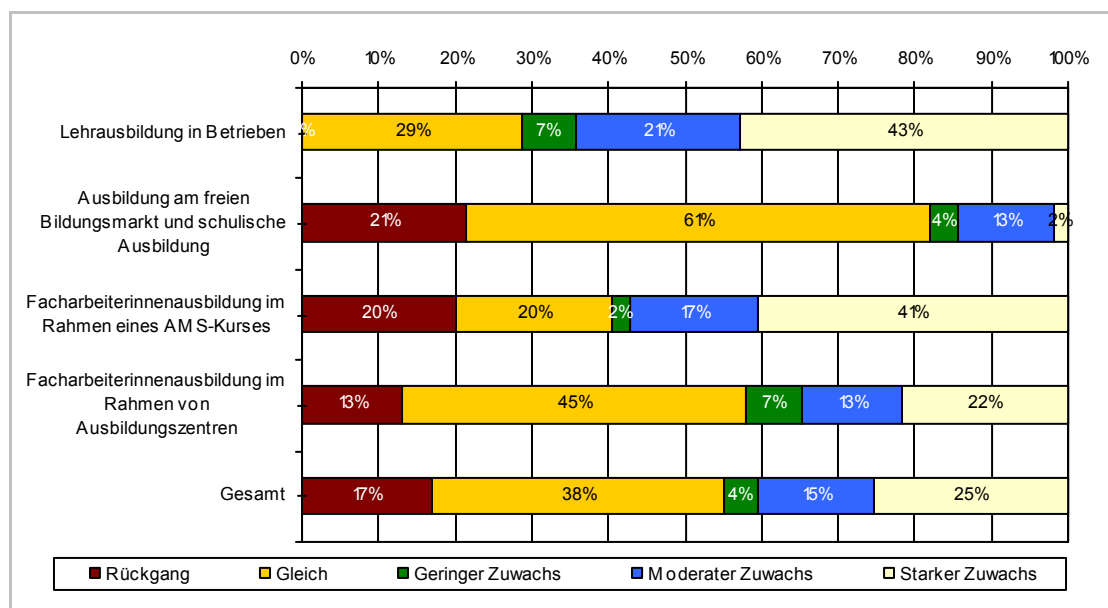
Anteil von jüngeren Frauen an FiT in Niederösterreich im Vergleich zu Gesamtösterreich erklären. Jüngere Frauen haben tendenziell eine höhere Erwerbsintegration als ältere (siehe auch Abbildung 3).

In Niederösterreich hatte rund ein Viertel (25%) der Teilnehmerinnen im Nachbeobachtungszeitraum einen starken Zuwachs der Beschäftigung (inkl. Lehrzeiten) zu verzeichnen, weitere 15% der Maßnahmenteilnahmen sind durch einen moderaten Zuwachs zu charakterisieren, bei 4% ist ein geringer Zuwachs in der Erwerbsintegration ersichtlich (siehe Abbildung 2). Keine sichtbare Veränderung der Erwerbssituation ist bei rund jeder dritten Teilnehmerin (38%) festzustellen, als problematisch ist jene Gruppe einzuordnen, welche sogar durch einen Rückgang der Erwerbsintegration zu kennzeichnen ist (17%).

Bei getrennter Beobachtung nach einzelnen Maßnahmentypen lassen sich große Unterschiede in der Erwerbswirkung zeigen. Als Erfolgsmodell ist diesbezüglich die betriebliche Lehrausbildung einzuschätzen. So haben hier 43% der Frauen einen starken Zuwachs, weitere 21% einen moderaten Zuwachs und rund 7% einen geringen Zuwachs zu verzeichnen. Demgegenüber sind Ausbildungen am freien Bildungsmarkt durch vergleichsweise geringe Erwerbswirkungen zu kennzeichnen. Diese Maßnahmenart konnte bei rund vier Fünftel der geförderten Frauen (82%) keinerlei positive Erwerbseffekte erreichen (siehe Abbildung 2 sowie Tabelle 15 und Tabelle 16 im Anhang). Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet sticht in Niederösterreich die Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses heraus: bei dieser Ausbildung weist Niederösterreich eine höhere Erfolgsquote auf als der Bundesdurchschnitt: 60% in Niederösterreich gegenüber 51% in Österreich. Bei den anderen Ausbildungstypen beträgt liegt die Erwerbsintegration entweder im oder unter dem österreichweiten Durchschnitt.

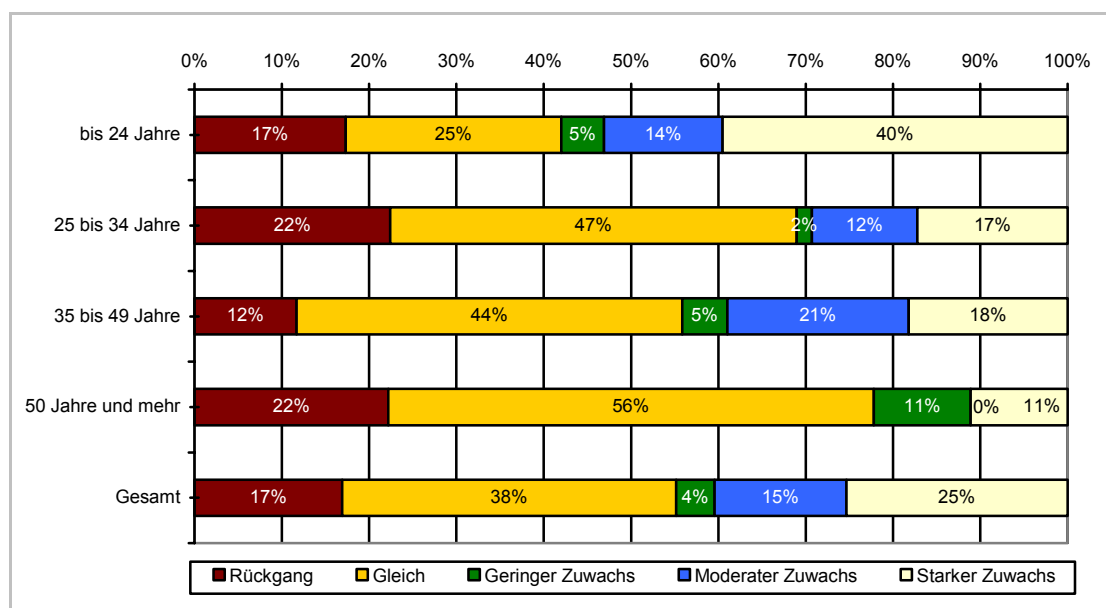
Sonstige Lehrausbildungen und Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen einer Implacementstiftung wurden in der folgenden Abbildung nicht ausgewiesen, da es sich nur um sehr geringe Fallzahlen von 3 bzw. 7 Förderfällen handelt, welche statistisch nicht zuverlässig interpretierbar sind.

Abbildung 2: Erwerbsentwicklung nach Kurstyp in Niederösterreich



Im Hinblick auf Altersgruppen sind Jugendliche insofern herauszustreichen als bei dieser Gruppe überdurchschnittlich positive Erwerbseffekte auftreten. Hier haben immerhin 59% der Geförderten einen zumindest geringen Zuwachs an Erwerbstagen zu verzeichnen (siehe Abbildung 3 und Tabelle 18). Dieser Trend findet sich ähnlich im gesamten Bundesgebiet. Vergleichsweise geringe Erwerbseffekte sind (wiederum in ähnlicher Weise wie im gesamten Bundesgebiet) bei Älteren ab 50 Jahren zu finden. Allerdings ist zu bedenken, dass es sich um eine sehr kleine Gruppe handelt (10 Personen), welche statistisch nicht zuverlässig interpretierbare Ergebnisse liefert.

Abbildung 3: Erwerbsentwicklung nach Altersgruppen in Niederösterreich



Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Maßnahmenabbrüche wirken sich in Niederösterreich **nicht negativ auf die Erwerbsentwicklung aus** (siehe Tabelle 19). So ist sowohl in jenen Fällen, in denen eine Maßnahme abgebrochen wurde, als auch im Falle einer absolvierten Maßnahme bei 25% der Teilnehmerinnen ein starker Zuwachs an Erwerbstagen gemessen worden. Diese Daten heben sich von den bundesweiten Ergebnissen deutlich ab und können als Hinweis verstanden werden, dass in Niederösterreich im Falle eines Abbruchs das Motiv der Jobaufnahme einen vergleichsweise wichtigen Stellenwert haben dürfte.

4 Erfahrungen erfolgreicher FiT-Teilnehmerinnen und deren Betriebe

Im Rahmen von 10 Einzelfallstudien wurden jeweils eine Absolventin des FiT-Programms und das Unternehmen befragt, bei dem sie nach Vollendung der FiT-Ausbildung eine Anstellung gefunden hat. Inhalt der Befragung war es, nähere Informationen über die einzelnen Elemente der Ausbildung aus Sicht der ehemaligen FiT-Teilnehmerin sowie deren ArbeitgeberInnen zu erhalten und die Situation von Frauen in handwerklich-technischen Berufen eingehender zu beleuchten. Auch die Beurteilung der Förderungen des AMS sowie deren vermittelnder Rolle war ein Thema.

Aufbereitet wurden die Ergebnisse der Interviews einerseits in Form von Einzelfallstudien, wo jeweils die Sicht der Betriebe sowie die Einschätzung der FiT-Teilnehmerin zur FiT-Ausbildung gegenübergestellt werden und der Werdegang der ehemaligen FiT-Teilnehmerin von der Ausbildung zum Arbeitsplatz sowie die betrieblichen Spezifika skizziert wird (Kapitel 4.1). In einem weiteren Schritt werden übergreifende Schlussfolgerungen zu den einzelnen Elementen der Ausbildung sowie zentraler Phasen der Arbeitssuche und des Berufseinstiegs gezogen (Kapitel 4.2), auch vor dem Hintergrund, weitere Anregungen für eine Weiterarbeit am FiT-Programm zu generieren. Angemerkt werden muss, dass im Rahmen dieser Erhebung nur die „erfolgreichen“ FiT-Absolventinnen zu Wort kommen, also jene, die sowohl die FiT-Ausbildung beendet haben als auch im Anschluss daran einen Arbeitsplatz gefunden haben.

4.1 Beruflicher Werdegang von Absolventinnen des FiT-Programms

Im Folgenden finden sich die zehn Fallbeispiele, in denen die Sichtweise der Beschäftigten und eines/einer Personalverantwortlichen des Unternehmens gemeinsam dargestellt werden. Die Interviews, welche getrennt mit Arbeitnehmerin und ArbeitgeberIn geführt wurden, wurden in der Folge auf methodischem Wege der Perspektiventriangulation wieder zusammengeführt.

4.1.1 „LKW-Fahren ist mein Leben“

Betrieb 01	
Branche	Logistik
Betriebsgröße	70 / davon 10 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	61 / davon 1
Technisch-handwerkliche Berufe	LKW-FahrerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	LKW-Fahrerinnen
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	Keine
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	Keine
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	Seit 2002

Frau A.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Berufskraftfahrerin
Status vor der FiT-Ausbildung	arbeitssuchend (1 Monat)
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Lehrabschluss als Köchin und Kellnerin
Art der FiT Ausbildung	Außerbetriebliche Lehre
Dauer der FiT Ausbildung	November 2008 bis Februar 2009
Besuch von Vormodulen	Keine
Alter	20
Kinder	Keine
Migrationshintergrund	Nein

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Seit etwa sieben Jahren sind in diesem Unternehmen Frauen als LKW-Fahrerinnen tätig. Im Moment ist eine LKW-Fahrerin beschäftigt. Dabei handelt es sich allerdings nicht um die Beschäftigte, die über das Programm FiT ins Unternehmen gekommen ist, da diese mittlerweile nicht mehr im Betrieb tätig ist.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau A. kam über Vermittlung des AMS ins Unternehmen, nachdem sie die Ausbildung zur Fernkraftfahrerin absolviert hatte. Sie war drei Monate im Unternehmen beschäftigt und war es zum Zeitpunkt des Interviews bereits nicht mehr. Besondere Motive für die Einstellung gab es aus Unternehmenssicht keine, es wurde damals ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin gesucht und Frau A. wurde von AMS weitervermittelt. Die einzige Bedingung ist laut Unternehmensverantwortlichen „ohnehin nur der LKW-Führerschein“. Förderungen haben ihm zufolge keine Rolle für die Einstellung gespielt. Es gab andererseits auch keine Bedenken gegen die Einstellung einer Frau als LKW-Fahrerin.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Frau A. wurde von einem Freund auf das Programm FiT aufmerksam gemacht und ist dann von sich aus auf das AMS zugegangen. Sie bezeichnet sich selbst als „leidenschaftliche LKW-Fahrerin“ und hat damit ihren „Traumberuf“ gefunden. An vorgelegten Kursen hat sie nicht teilgenommen, sondern sie hat gleich die 3-monatige Ausbildung absolviert. Im Zuge ihrer Ausbildung musste sie keine Praktika absolvieren, sondern eineinhalb Jahre Praxis im LKW-Fahren nachweisen. Im Großen und Ganzen war sie mit der Ausbildung zufrieden, insbesondere mit der Erklärung der gesetzlichen Bestimmungen. Mit zwei Trainern war sie unzufrieden („Der eine Trainer war unqualifiziert und der andere war ein Fachidiot und hat kaum praktisches Wissen vermittelt.“), aber die restlichen Trainer werden sehr positiv bewertet. In der Bewertung der Inhalte der Ausbildung meint sie, dass zusätzliche Informationen über digitale Tachos hilfreich gewesen wären. Abgesehen davon war sie mit den Inhalten der Ausbildung, mit dem Klima während der Ausbildung und auch mit der finanziellen Unterstützung zufrieden. Sie ist stolz auf ihren Lehrabschluss und fand diesen hilfreich bei der Jobsuche.

Vom befragten Unternehmensverantwortlichen wird die Ausbildung nicht als wirkliche Ausbildung gesehen, da „nur der LKW-Führerschein“ vorhanden sein muss.

„Zur Fernkraftfahrerin braucht man nicht viele Qualifikationen außer, dass man LKW fahren kann und darf. Daher kann man schlecht von vorhandenen Kompetenzen sprechen“.

Über sonstiges im Kurs erworbenes Wissen oder über Elemente der Ausbildung weiß der Befragte nicht Bescheid. Probleme mit Frau A. hätte es nicht aufgrund fehlender Qualifikation gegeben, sondern weil sie unpünktlich gewesen sei.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Frau A. hat während und nach dem FiT-Programm keine Unterstützung in Anspruch genommen. Ihrer Einschätzung nach glaubt sie aber, hilfreiche Unterstützung seitens des AMS zu bekommen, falls sie es bräuchte.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Aus Sicht des Unternehmens gibt es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern und es spricht auch nichts gegen die Beschäftigung von weiteren Frauen als LKW-Fahrerinnen, solange sie pünktlich und zuverlässig sind. Generell müssen BewerberInnen zuverlässig wirken und einen LKW-Führerschein besitzen. Der befragte Unternehmensvertreter sieht weder in Bezug auf den Ausbildungshintergrund noch in Hinblick auf Arbeitsbereiche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Aus der Tatsache, dass Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Unternehmen beschäftigt sind, wird auch kein Einfluss auf das Arbeitsklima im Unternehmen abgeleitet. Generell gibt es für LKW-FahrerInnen im Unternehmen keine Weiterbildungs- und auch keine Aufstiegsmöglichkeiten.

Interesse an speziellen Projekten oder Programmen für Mädchen und Frauen in technisch-handwerklichen Berufen besteht im Unternehmen nicht.

Frau A. ist in allen Bereichen mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden und sie hatte in diesem Job ein höheres Einkommen als vor der Ausbildung. In ihrem Berufsfeld sieht sie allerdings keine Aufstiegsmöglichkeiten, wobei dies auf Frauen wie Männer zu-

trifft. Sie möchte unter allen Umständen in diesem Beruf bleiben, weshalb ein Berufswechsel für sie nicht in Betracht kommt oder wie sie es formuliert: „LKW-Fahren ist mein Leben!“.

4.1.2 FiT für den Familienbetrieb

Betrieb 02	
Branche	Gartengestaltung
Betriebsgröße	4 / davon 2 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	4 / davon 2 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	Garten- und LandschaftsgärtnerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Garten- und Landschaftsgärtnerinnen
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	Im Moment werden keine Lehrlinge ausgebildet
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	Momentan keine, generell werden aber mehr männliche Lehrlinge aufgenommen.
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	von Beginn an als Praktikantinnen

Frau B.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Landschaftsgärtnerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Erwerbstätig im nicht technisch-handwerklichen Bereich
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Lehrabschluss als Tierpflegerin
Art der FiT Ausbildung	Außerbetriebliche Lehrausbildung
Dauer der FiT Ausbildung	1 Jahr
Besuch von Vormodulen	Keine
Alter	30
Kinder	Keine
Migrationshintergrund	Keiner

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Bei diesem Betrieb handelt es sich um einen Familienbetrieb, in dem die Tochter des Betriebsinhabers nach Absolvierung ihrer Lehrausbildung als Landschaftsgärtnerin beschäftigt ist. Vorher waren Frauen im technisch-handwerklichen Bereich lediglich als Praktikantinnen beschäftigt.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Bei Frau B. bestand der Wunsch, im elterlichen Betrieb als Landschaftsgärtnerin zu arbeiten, weshalb sie sich an das AMS wandte und nach Möglichkeiten für Ausbildungen erkundigte. Die Ausbildung wurde mit dem Wissen begonnen, anschließend im elterlichen Betrieb zu arbeiten und den Betrieb später zu übernehmen. Frau B. hilft schon seit Jahren im Betrieb aus und auch das Praktikum wurde im elterlichen Betrieb absolviert.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Frau B. absolvierte eine außerbetriebliche Lehrausbildung und war insgesamt mit der Ausbildung sehr zufrieden, insbesondere die Pflanzenkunde war für sie interessant. Die zeitliche Belastung durch die Ausbildungszeiten wurde als anstrengend erlebt, da Vollzeit gearbeitet werden musste und das Klima laut Frau B. teilweise gereizt war.

„Das Klima war teilweise gespannt, da man sich jeden Tag sehr lange gesehen hat, es gab dadurch kleinere Streitereien, die im Prinzip aber nicht der Rede wert waren“.

Die Ausbildungsdauer wird von Frau B. als „gerade richtig“ eingeschätzt, hätte aber ihrer Meinung nach nicht länger dauern dürfen. Die finanzielle Unterstützung des AMS war für Frau B. ausreichend, weil sie zusätzlich im elterlichen Betrieb geringfügig angestellt war. Allein mit der Unterstützung des AMS wäre es für sie finanziell zu knapp gewesen.

Die FiT-Ausbildung wird auch aus Unternehmenssicht sehr gut bewertet. Es sind einige Weiterbildungen geplant wie beispielsweise Pflanzenkunde und Betriebsführung.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Frau B. hat während und nach dem FiT-Programm keine Unterstützung in Anspruch genommen, da sie keine Unterstützung benötigte, aber sie wurde darüber informiert. Lediglich bei zukünftigen Weiterbildungen wünscht sich Frau B. eventuell Unterstützung durch das AMS.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Seitens des Betriebsverantwortlichen wird der Beruf der Landschaftsgestaltung als für Frauen eher ungeeignet eingeschätzt, da dieser mit körperlich harter Arbeit und dem Bedienen von schweren Maschinen verbunden ist. Da es sich um einen kleinen Betrieb handelt, müssen die gleichen Anforderungen gestellt werden. Frau B. erledigt im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen viele Aufgaben im Büro. Generell arbeiten die im Unternehmen beschäftigten Frauen mehr im Büro als an den „schweren Maschinen“, was mit der unterschiedlichen körperlichen Belastbarkeit begründet wird.

Auch für Frau B. unterscheidet sich die Tätigkeit von Frauen und Männern in ihrem Berufsfeld.

„Männer können die Maschinen besser bedienen, sind körperlich belastbarer und kräftiger. Frauen erledigen Büroarbeiten präziser und zuverlässiger“.

Für Frau B. stehen zahlreiche Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung offen, unter anderem sind dies die Meisterprüfung, Betriebsleiterin, Baugutachterin und anderes. Längerfristig ist die Übernahme des elterlichen Betriebes geplant.

4.1.3 Hochmotivierte Maurerin

Betrieb 03	
Branche	Bau
Betriebsgröße	122 / davon 10 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technischen Berufen	100 / davon 3 Frauen
Technische Berufe	MaurerInnen, Zimmerer, Polier, BaumeisterInnen, Fliesenleger
Technische Berufe mit Frauen	Maurerinnen, Baumeisterin
Mit Frauen besetzte technische Lehrberufe	Maurerinnen
Anzahl der Frauen in technischen Lehrberufen	2 (von 16)
Frauen in technischen Berufen seit:	1999

Frau C.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Maurerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Arbeitssuchend, Kurs: Bewerbungstraining
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Hauptschulabschluss
Art der FiT Ausbildung	Betriebliche Lehrausbildung
Dauer der FiT Ausbildung	Keine Angabe (Ausbildung 2009 abgeschlossen)
Besuch von Vormodulen	Keine
Alter	19
Kinder	Keine
Migrationshintergrund	Keiner

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Der Großteil der im Unternehmen in technisch-handwerklichen Berufen Beschäftigten sind FacharbeiterInnen (ca. 60%), ca. 10% sind angelernt, der Rest verteilt sich auf HTL, HAK, HASCH und einige wenige verfügen über einen Universitätsabschluss.

Im Unternehmen gibt es bereits seit zehn Jahren Frauen in technisch-handwerklichen Berufen und derzeit sind drei Frauen in diesem Bereich beschäftigt. Davon haben zwei ihre Lehre als Maurerinnen im Unternehmen absolviert, eine davon ist noch in Ausbildung, die andere hat bereits ausgelernt. Eine weitere Frau ist Baumeisterin mit einem HTL-Abschluss. Sie war bereits vor dem FiT-Programm im Unternehmen. Im Unternehmen werden Lehrlinge in den Berufen MaurerInnen, ZimmererInnen und FliesenlegerInnen ausgebildet, wobei Frauen bislang nur im Lehrberuf Maurerinnen im Betrieb waren.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau C. hat von einem Bekannten vom FiT-Programm erfahren und ist von sich aus auf das AMS zugegangen. Außerdem hat sie während des Polytechnischen Lehrgangs Schnuppertage im Unternehmen absolviert und war sehr interessiert am Beruf

Maurerin. Anschließend hat sie über das FiT-Programm im Jahr 2006 die Maurerlehre im Betrieb begonnen.

Aus Sicht des befragten Unternehmensverantwortlichen war die hoch motivierte Einstellung der Frau ausschlaggebend für die Einstellung. Sie zeigte „grenzenlosen Willen“ und „wollte den Beruf unbedingt erlernen und war sehr hartnäckig, die Lehrstelle zu bekommen“. Die Förderungen des AMS seien sekundär gewesen, obgleich es positiv bewertet wird, dass es dafür Förderungen gibt.

Zu Beginn hatte es schon Bedenken gegenüber der Aufnahme einer Frau in den technisch-handwerklichen Bereich gegeben.

„Es war für uns totales Neuland, wie werden die Kunden reagieren, wie die anderen Arbeitskollegen, wenn plötzlich eine Maurerin auf die Baustelle kommt. Wird es für die Frau zu bewältigen sein? Natürlich gab es die Bedenken“.

Beratung durch das AMS zur Aufnahme von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen hat nicht stattgefunden. Nachdem sich der Betrieb entschieden hat, die Frau auszubilden, wurden Informationen über das Arbeitsinspektorat eingeholt, inwiefern die Einrichtungen auf den Baustellen auch für Frauen geeignet sind. Nachdem das Arbeitsinspektorat zugestimmt hatte, war es für auch für die Betriebsleitung in Ordnung.

Da Frau C. keine Vorqualifizierung erhalten hatte, sondern nach dem Polytechnikum direkt im Unternehmen mit der Ausbildung begonnen hatte, waren die Fragen zur Vorqualifizierung nicht relevant. Frau C. wurde nach der Ausbildung vom Betrieb übernommen, weshalb sie keine Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche hatte.

Das Unternehmen kann sich vorstellen, noch weitere Frauen im technisch-handwerklichen Bereich zu beschäftigen. Es wurde bereits ein weiterer weiblicher Lehrling aufgenommen, allerdings nicht über das Programm FiT, sondern eine Frau, die sich auf eigene Initiative beworben hat.

Als besondere Anforderungen, die an Bewerberinnen im technisch-handwerklichen Bereich gestellt werden, wurden die körperlichen Voraussetzungen genannt.

„Sie sollte schon eine ‚kräftigere Ausführung‘ sein, da mauern eine sehr körperlich anstrengende Tätigkeit ist. In erster Linie sollte aber der Wille da sein. Für eine Lehrausbildung braucht sie noch keine Fachkenntnisse, einfach nur Interesse“.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Vor der Lehrausbildung im Betrieb hatte Frau C. einen Hauptschulabschluss und hat an einem WIFI-Kurs für Bewerbungstraining teilgenommen. Dort hat sie Tipps für die Arbeitsplatzsuche bekommen. Sonst hat sie an keinen vorgelagerten Kursen teilgenommen und keine Praktika absolviert.

„Ich war schon immer handwerklich interessiert und begabt. Da ich nur einen Hauptschulabschluss hatte, wollte ich einen Lehrabschluss haben. Ein Bekannter hat mich auf die Möglichkeit angesprochen, einen Lehrabschluss als Maurerin zu machen. Das habe ich dann ausprobiert und da es mir Freude bereitet hat, habe ich die Ausbildung zu Ende gemacht und bin in dem Beruf geblieben“.

Die Suche nach dem Ausbildungsplatz hat Frau C. als „mühsam“ erlebt, da sie lange Zeit in Anspruch nahm. Sie hatte schon daran gedacht die Suche aufzugeben, konnte sich dann aber doch motivieren, weiterzusuchen.

Die Ausbildung selbst hat Frau C. als hilfreich bewertet, da sie in dem Betrieb arbeitet, in dem sie die Ausbildung absolviert hat. Dadurch hat sie jene Arbeitsinhalte gelernt, die sie nun täglich anwenden muss.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Grundsätzliche Unterschiede in den Arbeitsbereichen zwischen Frauen und Männern werden weder vom Unternehmensverantwortlichen noch von Frau C. gesehen. Der befragte Unternehmensvertreter stellt fest, dass keine Unterschiede gemacht werden, solange die Frauen die Tätigkeiten bewältigen. Außerdem gäbe es auch Männer, die nicht alle Tätigkeiten alleine schaffen und die dann eben die Hilfe einer zweiten Person benötigen. Das ist nicht anders bei den Frauen. Frau C. verweist darauf, dass die körperlich sehr belastende Arbeit eher von Männern verrichtet wird, wohingegen Frauen mehr Büroaufgaben erledigen.

In Bezug auf den unterschiedlichen Ausbildungshintergrund zwischen Frauen und Männern werden die positiven Auswirkungen auf das Bildungsniveau im allgemeinen betont.

„Durch die Mischung ist sicher das Niveau der Ausbildungen gestiegen. Frauen haben eine positive Dynamik gebracht, gewisse Arbeiten die einem Lehrling nicht zugetraut wurden, werden gemacht, wenn es die Frau macht, denn wenn eine Frau das kann, dann kann das ein männlicher Lehrling auch. Durch die Frauen im Beruf, sind die Burschen auch mehr angespornt, mehr zu leisten, auch schulisch“.

Hinsichtlich der Arbeitsbereiche gibt es insofern Unterschiede zwischen Frauen und Männern, als Frauen nicht als Zimmererinnen und auch nicht als Fliesenlegerinnen arbeiten. Bisher hätten Frauen noch kein Interesse an diesen Berufen gezeigt, was mit der körperlich anstrengenden Arbeit erklärt wird.

Die bisherigen Erfahrungen mit Frauen in technisch-handwerklichen Berufen werden aus Unternehmenssicht sehr positiv bewertet:

„In Niederösterreich gibt es noch sehr wenige Betriebe die Frauen in handwerklich-technischen Berufen ausbilden, da gehören wir zu den wenigen. Unsere Erfahrung war bisher sehr gut, aber wir können nur auf zwei Erfahrungen schließen“.

Vor allem der positive Effekt auf das Arbeitsklima bei den MaurerInnen, wo vorher nur Männer gearbeitet haben, wird hervorgehoben.

In Bezug auf Arbeitszeiten wird wenig Flexibilität gesehen, da es vorgegebene Zeiten gibt, wann die Beschäftigten auf den Baustellen sein sollen. Deshalb wird auch Teilzeitbeschäftigung als nicht möglich angesehen.

Männer und Frauen haben laut Unternehmensverantwortlichem die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung, wobei Schulungen im Lehrbauhof, Weiterbildung im Bereich MaurerIn auf der Bauakademie und Fassadengestaltung angeboten werden. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten über die Werkmeisterprüfung und die Ausbildung zu PolierInnen ist grundsätzlich für Frauen wie Männer möglich. Bisher gibt es eine Frau in einer leitenden Position, eine Baumeisterin, die Aufsicht über Baustellen hat.

Grundsätzlich kann sich der Betrieb vorstellen, weitere Frauen im technisch-handwerklichen Bereich aus dem Programm FiT im Unternehmen aufzunehmen, obwohl es im Moment keinen Bedarf dafür gibt. Prinzipiell kann sich der Unternehmensverantwortliche auch vorstellen, an Programme teilzunehmen, die Mädchen und Frauen in technischen Berufen fördern.

Frau C. ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr zufrieden. Sie erwähnt die körperlich belastende Tätigkeit, wobei sie ihrer Einschätzung nach weniger extrem belastende Arbeit verrichten muss, als ihre männlichen Kollegen. Sie möchte an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben und sieht eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung in der Baumeisterprüfung. Die Aufstiegschancen schätzt sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen als gleichwertig ein. Frau C. ist sehr stolz auf

ihren Lehrabschluss und darauf in einem „Männerberuf“ zu arbeiten und akzeptiert zu werden.

„Meine Leistungen werden von den männlichen Vorgesetzten und Arbeitskollegen wertgeschätzt“.

4.1.4 Von der Ein- und Verkäuferin zur Heizungs- und Klimatechnikerin

Betrieb 04	
Branche	Sanitärinstallationen
Betriebsgröße	12 / davon 5 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	7 / davon 1 Frau
Technisch-handwerkliche Berufe	Heizungs- und KlimatechnikerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Heizungs- und Klimatechnikerinnen
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	derzeit keine
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	derzeit keine
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	März 2009

Frau B.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Heizungs- und Klimatechnikerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Erwerbstätig im nicht-technischen Bereich
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Lehre als Einzelhandelskauffrau
Art der FiT Ausbildung	FacharbeiterInnenausbildung (Lehrabschluss) am WIFI
Dauer der FiT Ausbildung	2 Jahre
Besuch von Vormodulen	Infotag, Berufsorientierung, Vorqualifizierung
Alter	43
Kinder	2 (14 und 18 Jahre)
Migrationshintergrund	Keiner

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau D. ist die einzige Frau in einem technisch-handwerklichen Beruf im Unternehmen. Sie hat die Facharbeiterinnenausbildung zur Heizungs- und Klimatechnikerin am WIFI absolviert und arbeitet seit März 2009 in diesem Beruf im Unternehmen. Sie hat schon vorher im Bereich Verkauf im Unternehmen gearbeitet (sie hatte einen Lehrabschluss als Einzelhandelskauffrau). Dann bestand das Angebot, dass sie nach einer technischen Ausbildung wieder ins Unternehmen zurückkehren könnte. Über das Programm FiT wurde Frau D. vom AMS informiert. Vorher hatte sie aus den Medien erfahren, dass ein Fachkräftemangel besteht, aber sie hatte zu diesem Zeitpunkt noch keine Vorstellung, welcher Bereich sie interessieren könnte. Über die Beratung beim AMS stellte sich der Lehrberuf Heizungs- und Klimatechnikerin als nahe liegende Ausbildung im technisch-handwerklichen Bereich heraus, da Frau D. schon vorher im Sanitärbereich im Ein- und Verkauf tätig war. Förderungen spielten bei der Einstellung von Frau D. keine Rolle.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Die FiT-Teilnehmerin ist im April 2007 in das Programm eingestiegen und kann sich daran erinnern, als vorbereitende Module eine Vorstellungsrunde, einen Infotag, die Berufsorientierung sowie die Vorqualifizierung besucht zu haben.

Mit der Berufsorientierung war Frau D. gar nicht zufrieden, da sie nicht über die Möglichkeiten der Ausbildung und die Möglichkeiten nach der Ausbildung informiert wurde. Die TrainerInnen bewertet sie ebenfalls kritisch, da sie diese als nicht kompetent empfand und die Inhalte ihrer Ansicht nach nicht interessant vermittelt wurden. Positiv werden die Kontakte zu den anderen Teilnehmerinnen bewertet, da sie erst von diesen über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten erfahren hatte. Auch die technische Vorqualifizierung erhält von Frau D. keine gute Bewertung, da sie ihrer Ansicht nach nicht ausbildungsspezifisch war, nicht auf die Wünsche der Teilnehmerinnen eingegangen wurde und sie nichts vom Gelernten an ihrem jetzigen Arbeitsplatz verwerten kann.

„Die technische Vorqualifizierung war basteln, wir hatten aber keine guten Werkzeuge, sie waren zum Teil alt oder sogar rostig. Auch die Arbeitsmaterialien waren nicht sehr gut und auch nicht in ausreichender Menge vorhanden. Ich fand die technische Vorqualifizierung auch sehr unnötig, da sie nicht ausbildungsspezifisch war.“

Die eigentliche Ausbildung, die Frau D. am WIFI absolviert hat, wird von ihr hingegen sehr positiv bewertet. Sie war froh, den Ausbildungsplatz bekommen zu haben und war mit den TrainerInnen und den Ausbildungsinhalten sehr zufrieden. Insbesondere das Thema Wasseraufbereitung war für Frau D. interessant. Die Trainer werden als fachlich sehr kompetent bewertet, da sie alle selbst im Bereich Wasser- und Sanitärtechnik beruflich tätig sind.

Lediglich die geringe Menge an Arbeitsunterlagen wurde bemängelt und insgesamt hätte für Frau D. die Ausbildung etwas länger dauern können, „da die Praxis etwas zu kurz gekommen ist“.

Das Klima während der Ausbildung dürfte für Frau D. als einzige Frau teilweise etwas schwierig gewesen sein.

„Ich hatte als einzige Frau im Kurs nicht zu jedem Teilnehmer Kontakt, habe mich auch nicht von jedem Teilnehmer akzeptiert gefühlt, hatte das Gefühl das es für einige doch befremdlich war, dass eine Frau eine Ausbildung in diesem Bereich absolviert. Manchmal sind auch frauenabwertende Bemerkungen gefallen, auch wenn es nicht ernst gemeint war. Mir hat es aber nichts ausgemacht, ich bin da hart im Nehmen.“

Auch wenn Frau D. von sich selbst sagt, dass sie „hart im Nehmen“ ist, berichtet sie dennoch davon, dass sie sich anders behandelt gefühlt hat.

„Ich wurde schon manchmal anders behandelt, da ging es aber eher um Aussagen die mich als Frau in diesem Beruf etwas ins Lächerliche gezogen haben. Die Aussagen waren auch nicht ernst gemeint, sondern eher als Spaß zu verstehen, sie sind aber trotzdem immer wieder gefallen.“

In diesem Fall hätte für Frau D. eine Begleitung durch eine Beratungseinrichtung hilfreich sein können, aber sie wusste nichts von den bestehenden Möglichkeiten und kann sich nicht daran erinnern, darüber informiert worden zu sein.

Die finanzielle Unterstützung während der Ausbildung wurde von Frau D. als nicht ausreichend bewertet.

Insgesamt wird die Ausbildung von der FiT-Teilnehmerin sehr positiv bewertet, auch vor dem Hintergrund der Tatsache, dass sie ohne die Ausbildung ihren derzeitigen Job nicht bekommen hätte.

Vom befragten Unternehmensverantwortlichen wird die Ausbildung an sich – abgesehen vom Grundwissen – als „gar nicht so wichtig“ bewertet. Viel wichtiger werden von ihm die Einsatzbereitschaft und die Motivation eingeschätzt, da neue Arbeitskräfte ohnehin im Unternehmen speziell angelernt werden. Einziger Kritikpunkt ist die fehlende Praxis, die aber ohnehin nach einiger Zeit im Unternehmen erworben wird.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Obwohl Frau D. von abwertenden Erlebnissen während der Ausbildung berichtet und daher ein Beratungs- bzw. Begleitungsbedarf vorhanden gewesen wäre, wusste sie nichts von bestehenden Möglichkeiten und Einrichtungen.

Die Unterstützung durch das AMS während und nach dem FiT-Programm wurde von Frau D. als nicht sehr hilfreich wahrgenommen, da sie bis auf die Information zum FiT-Programm keine Unterstützung bekommen hatte und sie sich auch um die Ausbildung selbst kümmern musste. Allerdings meint sie selbst, dass sie sich keine weitere Unterstützung seitens des AMS oder des FiT-Programms gewünscht hätte.

Von Unternehmensseite gibt es zum Beratungsangebot für Unternehmen im Moment weder Kenntnis noch Interesse. Falls sich ein Bedarf ergeben würde, würde aber unter Umständen darauf zurückgegriffen werden.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Bedenken zur Einstellung einer Frau in einem technisch-handwerklichen Beruf gab es keine, weder von der Geschäftsführung noch von den Kollegen. Es werden auch keine Unterschiede in den Arbeitsbereichen zwischen Frauen und Männern gesehen. Was zählt, ist die „grundsätzliche Einsatzbereitschaft, alles andere kann erlernt werden“. Auch Frau D. selbst sieht keinen Unterschied in der beruflichen Tätigkeit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Die körperliche Belastung ist für sie Teil ihrer Arbeit und etwas, worauf sie von Anfang an eingestellt war. Bei körperlich schwereren Arbeiten wird sie von Kollegen unterstützt, wobei sie feststellt, dass auch die männlichen Kollegen nicht alle anstrengenden Tätigkeiten alleine schaffen und sich Unterstützung holen.

Der Unternehmensverantwortliche sieht in der Beschäftigung von Frauen im technisch-handwerklichen Bereich keinen Einfluss auf das Arbeitsklima, weder in negativer noch in positiver Weise. Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität zwischen Frauen und Männern in technisch-handwerklichen Berufen aufgrund der Kinderbetreuungssituation werden allerdings schon festgestellt. Im Betrieb wird Teilzeitarbeit ermöglicht und auch in Anspruch genommen. Darüber hinaus gibt es keine anderen Arbeitszeitmodelle.

Weiterbildungen werden im Unternehmen derzeit keine angeboten, weder für die männlichen, noch für die weiblichen Mitarbeiterinnen. Begründet wird dies damit, dass die Initiative der MitarbeiterInnen fehlt.

Laut Betriebsverantwortlichen gibt es im Unternehmen generell keine beruflichen Aufstiegschancen.

„Es gibt nur die Geschäftsführung und Arbeiter, daher können sich keine Unterschiede in den Aufstiegschancen zwischen Frauen und Männern ergeben“.

Frau D. sieht für sich Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Sie könnte für eigene Baustellen zuständig sein und diese leiten oder sie könnte sich fachspezifisch

weiterbilden und auch anderen Bereiche übernehmen. Aufstiegschancen sieht sie allerdings auch keine.

Da der Geschäftsführer bislang sehr zufrieden mit der Mitarbeiterin war, spricht für ihn nicht dagegen, weitere Frauen in technisch-handwerklichen Berufen aufzunehmen.

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es aus Unternehmenssicht keine, „weil nach Kollektivvertrag bezahlt wird“.

Derzeit wird kein Bedarf für die Teilnahme an Projekten oder Programmen gesehen, die Mädchen und Frauen in technisch-handwerklichen Berufen fördern.

Frau D. hat in ihrem jetzigen Betrieb auch schon das Praktikum absolviert und hat sich von Anfang an akzeptiert und in den Betrieb eingebunden gefühlt. Sie ist insgesamt mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden, vor allem was das Betriebsklima, den Tätigkeitsbereich und die Akzeptanz als Frau im technisch-handwerklichen Bereich betrifft. Lediglich die Bezahlung „könnte etwas mehr sein“.

4.1.5 Von Computerspielen zum Gamedesign

Betrieb 05	
Branche	EDV
Betriebsgröße	50 / davon 7 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	42 / davon 2 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	Gamedesign, Programmierung, 3D-Artists, Animationen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	3D-Artists
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	keine
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	Keine
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	2 bis 3 Jahren

Frau E.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Spielegrafikerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Arbeitssuchend (ca. 1 Jahr)
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	HBLA
Art der FiT Ausbildung	Ausbildung im Betrieb (keine Lehre)
Dauer der FiT Ausbildung	2 Jahre
Besuch von Vormodulen	Infotag, Berufsorientierung, Vorqualifizierung
Alter	24
Kinder	Keine
Migrationshintergrund	Keiner

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Im Unternehmen gibt es seit zwei bis drei Jahren Frauen in technisch-handwerklichen Berufen, die beide einen Großteil ihrer beruflichen Fähigkeiten im Unternehmen gelernt haben.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau E. hat sich vor etwa zwei Jahren als Praktikantin beworben und wurde anschließend vom Betrieb übernommen. Aus Unternehmenssicht war das Motiv für ihre Einstellung ihr vorhandenes Potential, die Bereitschaft Neues zu lernen und das Interesse an der Materie. Förderungen seitens des AMS könnten auch eine Rolle gespielt haben. Beratung durch das AMS hat nicht stattgefunden.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Frau E. hat über die AMS-Beratung von Programm FiT erfahren. Sie hatte schon vorher großes Interesse an Computerspielen und ihr Berufswunsch war „immer schon“, in diesem Bereich zu arbeiten.

Frau E. hat sowohl an der Berufsorientierung als auch an der Vorqualifizierung teilgenommen. Mit der Berufsorientierung war sie sehr zufrieden, da die TrainerInnen individuell auf die Wünsche der einzelnen Teilnehmerinnen eingegangen sind und so versucht wurde, die Stärken und Schwächen herauszufinden, was Frau E. als sehr hilfreich erlebt hat.

„Sehr hilfreich war, herauszufinden, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen“.

In der Vorqualifizierung wurde technisches Grundwissen vermittelt, wobei das Vermitteln von Fähigkeiten in Hinblick auf ihre spätere Ausbildung im Betrieb von Frau E. als schwierig eingeschätzt wurde, das es sich um eine sehr spezielle Ausbildung handelte. Abgesehen davon wurde die Vorqualifizierung als zufrieden stellend bewertet und auch die TrainerInnen wurden von Frau E. als „fachlich und persönlich kompetent“ bezeichnet.

„Ich konnte Erfahrungen in vielen Bereichen sammeln, z.B. in verschiedenen Werkstätten. Basics wurden erlernt, Kenntnisse in Elektrik vermittelt. Durch die persönlichen und beruflichen Erfahrungen der TrainerInnen wurden wir auch inspiriert. Ich hatte außerdem Zeit mit selbst einige Grafikprogramme am Computer zu erlernen, das war sehr hilfreich für meine jetzige Tätigkeit“.

Insgesamt wurde die Vorqualifizierung von Frau E. sehr positiv bewertet, insbesondere das praktische Arbeiten hat sie angesprochen und ihr eine Vorstellung von verschiedenen Tätigkeitsfeldern geliefert.

Frau E. hat im Rahmen des FiT Programms auch ein Praktikum in einem Betrieb absolviert. Bei der Bewerbung bei verschiedenen Firmen bekamen die Teilnehmerinnen Unterstützung von den TrainerInnen, indem Bewerbungen korrigiert wurden oder teilweise bei Firmen angerufen wurde. Frau E. selbst war vom Praktikum begeistert, sie hat viel gelernt und sie berichtet von einem guten Arbeitsklima.

Nach dem Praktikum wurde Frau E. von der Firma übernommen, in der sie das Praktikum absolviert hatte.

Die Ausbildung wird auch von Unternehmensseite sehr positiv bewertet, da Frau E. ein Grundverständnis für die Arbeit in der Branche und ein Grundverständnis fürs Programmieren erhalten hatte. Frau E. brachte außerdem das nötige kreative sowie künstlerisch-visuelle Verständnis mit.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Seitens des Unternehmens wird eine Beratung durch das AMS dann als hilfreich angesehen, wenn es um das Anwerben von Frauen geht und nicht um „Aufklärung über Frauen in technischen Berufen“.

Während der Ausbildung hatte Frau E. keinen Bedarf nach einer Beratung oder Begleitung. Sie würde sich zwar eine weitere berufsbegleitende Unterstützung durch eine Beratungsstelle wünschen, glaubt aber nicht, dass sich dies realisieren lässt. In Bezug auf ihre berufliche Laufbahn würde sie sich vor allem eine Ansprechperson hinsichtlich Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Bedenken gegen die Einstellung von Frauen hat es von Anfang an keine gegeben und das Unternehmen ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Arbeitsbereichen gibt es jedoch Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Während Frauen im kreativ-technischen Bereich beschäftigt sind, sind im rein technischen Bereich nur Männer angestellt. Begründung kann von Unternehmensseite keine dazu abgegeben werden („hat sich bisher einfach so ergeben“) und gleichzeitig werden auch keine Unterschiede in der grundsätzlichen Eignung von Frauen und Männern für bestimmte Arbeitsbereiche gesehen.

In der zeitlichen Flexibilität von Frauen mit Betreuungspflichten werden Einschränkungen erlebt, auf die von Betriebseite versucht wird, einzugehen. An flexiblen Arbeitszeitmodellen wird gearbeitet und grundsätzlich besteht Offenheit in diese Richtung.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen werden keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt, Unterschiede ergeben sich aufgrund der beruflichen Position. Weiterbildungen, die von Frauen besucht werden, sind Management, Masterstudien-gang und firmeninterne Workshops.

Die Aufstiegschancen werden – so wie auch bei den Männern – sehr hoch eingeschätzt. Derzeit gibt es noch keine Frauen in Führungspositionen, aber in Abhängigkeit von der jeweiligen Weiterentwicklung stehen entsprechende Möglichkeiten offen. Es werden auch keine Unterschiede im Einkommen zwischen Frauen und Männern festgestellt.

Da der Betrieb mit Frau E. sehr zufrieden ist, spricht grundsätzlich nichts dagegen, weitere Frauen aus dem Programm FiT im Unternehmen aufzunehmen.

Zur Förderung von Frauen und Mädchen in technischen Berufen hat sich das Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für innovative Technik am Töchtertag beteiligt.

Frau E. ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit und hier vor allem mit dem Betriebsklima weitestgehend zufrieden. Lediglich die Bezahlung könnte ihrer Ansicht nach etwas höher sein, obgleich sie angibt, die gleiche Bezahlung zu bekommen, wie ihre männlichen Kollegen.

Über den Weg der Weiterbildung sieht sie für sich gute Aufstiegschancen im Betrieb. Aber auch ihre persönliche Entwicklung sieht sie durch den Weg der Ausbildung und jetzigen Berufstätigkeit in eine positive Richtung beeinflusst: „Ich habe meine Grenzen gefunden, ausgelotet, ob ich sie auch überwinden kann.“

4.1.6 Elektrikerin reißt Mauern nieder

Betrieb 06	
Branche	Sozialökonomischer Betrieb
Betriebsgröße	50 / davon 15 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	35 / davon 6 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	Wohnraumsanierung; bei den Transitarbeitskräften ausschließlich Hilfskräfte, als ArbeitsanleiterInnen TischlerInnen, MaurerInnen, GärtnerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Sanierung im Wohnraum, Grünraum
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	Keine
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	Keine
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	Seit 3 Jahren

Frau F.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Elektrikerin
Status vor der FiT-Ausbildung	in Karenz
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Hauptschulabschluss
Art der FiT Ausbildung	Außerbetriebliche Facharbeiterinnenintensivausbildung
Dauer der FiT Ausbildung	2 Jahre
Besuch von Vormodulen	Berufsorientierung, Vorqualifizierung
Alter	34
Kinder	3 (9, 11 und 18 Jahre alt)
Migrationshintergrund	Keiner

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Es handelt sich um einen sozialökonomischen Betrieb, der befristete Arbeitsplätze für ein Jahr anbietet. Das AMS ist Hauptfördergeber und der Betrieb muss eine bestimmte Auslastung erreichen. Im Betrieb arbeiten zwei Frauen als Transitarbeitskräfte, die über das Programm FiT gekommen sind, eine davon als Elektrikerin, die andere als Mechatronikerin. Immer wieder waren einzelne Frauen im technisch-handwerklichen Bereich beschäftigt, aber im Verhältnis zu den Männern sind es sehr wenige.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau F. ist über die Zuweisung des AMS in den Betrieb gekommen. Der Betrieb kann de facto niemanden ablehnen, der/die auf Zuweisung des AMS kommt, aber die beiden FiT-Frauen wären auch ohne die Zuweisung angestellt geworden, da der positive Effekt auf das Betriebsklima gesehen wird.

Frau F. erlebte die Arbeitsplatzsuche vor allem deshalb als schwierig, weil sie als Alleinerzieherin eine Arbeit mit passenden Arbeitszeiten finden musste.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Die Frau F. ist über das AMS zum Programm FiT gekommen, nachdem sie in Karenz war. Sie wollte unbedingt einen technisch-handwerklichen Beruf lernen und sie hatte großes Interesse an technischer Arbeit. Auch die Aussicht auf ein höheres Gehalt war ausschlaggebend für die Berufswahl.

Die Berufsorientierung wurde von Frau F. als nicht hilfreich erlebt, weil sie schon vorher wusste, welche Ausbildung sie machen wollte. Die Absolvierung des Kurses wurde jedoch als Voraussetzung für die Ausbildung vorausgesetzt.

Die technische Vorqualifizierung wurde etwas besser beurteilt, da hier „gutes Elektriker-Wissen“ vermittelt wurde, wobei das meiste allerdings für Frau F. keine neuen Inhalte waren. Allerdings wurden die für den Beruf wichtigen Inhalte sehr gut vermittelt. Auch die Trainerin wird sehr positiv beschrieben, weil sie auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen eingegangen ist.

„Ich war selbst sehr engagiert in der Ausbildung und die Trainerin war super, sie hat mein Potential erkannt und hat mich gefordert hat, wenn ich einen Durchhänger hatte“.

Weniger hilfreich wurde von Frau F. das über Gender Mainstreaming vermittelte Wissen empfunden.

Mit der Ausbildung selbst war Frau F. insgesamt zufrieden, vor allem mit der Meisterin, von der sie sich sehr gefördert gefühlt hat. Inhaltlich war sie besonders an Maschinenwartung und Computer STS interessiert. Nicht hilfreich war für sie auch hier die „Geschlechter-Debatte“. Die TrainerInnen und das Klima während der Ausbildung wurden sehr positiv erlebt. Die Dauer der Ausbildung wurde als zu lang bewertet und war vor allem deshalb belastend, weil Frau F. Pendlerin ist. Vor allem die Zeiten in der Berufsschule waren dadurch besonders anstrengend.

Die finanzielle Unterstützung während der Ausbildung war für Frau F. als Alleinerzieherin nicht ausreichend.

Im Rahmen der Ausbildung absolvierte Frau F. ein Praktikum in einem Betrieb, wo sie „viel gelernt“ hat, aber wo sie als Frau aufgrund des diskriminierenden Arbeitsklimas über das Praktikum hinaus nicht hätte arbeiten wollen.

Seitens des Betriebes wird die Ausbildung als ausreichend für die anfallenden Arbeiten eingeschätzt. Da der Betrieb nicht auf Elektrik spezialisiert ist, kann die spezifische Ausbildung nicht beurteilt werden.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Die Inanspruchnahme von Beratung ist für den sozialökonomischen Betrieb bislang kein Thema.

Obwohl Frau F. in ihrem Praktikum damit konfrontiert war, dass die Kollegen „sie als Frau in der Technik diskriminiert“ haben, wollte sie keine Unterstützung durch eine Beratungsstelle in Anspruch nehmen.

Die Unterstützung durch das AMS wurde von Frau F. dahingehend positiv erlebt, als ihr bei der finanziellen Unterstützung für die Fahrtkosten geholfen werden konnte.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Aus Betriebssicht ist es ein Anliegen, zwischen den Arbeitsbereichen von Frauen und Männern möglichst keine Unterschiede zu machen. Es wird daher versucht, bewusst damit umzugehen, dass nicht automatisch Männer sondern auch Frauen in die technischen Bereiche eingeteilt werden. Unterschiede in den Arbeitsbereichen von Frauen und Männer ergeben sich am ehesten bei Arbeiten, die entweder Körperkraft erfordern oder bei feinmotorischen Arbeiten, die eher den Frauen zugeschrieben werden.

Bei Frauen ergibt sich eher als bei den Männern aufgrund von Kinderbetreuungs-pflichten ein Abstimmungsbedarf hinsichtlich der Arbeitszeiten. Bei Männern stehen eher gesundheitliche Einschränkungen im Mittelpunkt. Der Betrieb ist es nach eigener Einschätzung gewohnt, auf Bedürfnisse der MitarbeiterInnen einzugehen. In punkto Arbeitszeit kam es zu einer Einigung auf ein paar Arbeitszeitmodelle. Es wird hauptsächlich Teilzeitarbeit in Anspruch genommen. Für Schlüsselkräfte gibt es Gleitzeit.

Aus Sicht des Betriebes wird das Arbeitsklima durch die Beschäftigung von Frauen im technisch-handwerklichen Bereich positiv beeinflusst, weil es einen motivierenden Einfluss auf Männer hat. Interessanterweise findet sich die Einschätzung, dass, „Frauen die sich eher männlich präsentieren“, eher akzeptiert werden.

Für Frauen in technisch-handwerklichen Arbeitsbereichen gibt es ein eigenes Schulungsprogramm, das nicht nur aus fachlichen Schulungen besteht, sondern vor allem aus persönlichkeitsbildenden Schulungen. Die Schulung der Sozialkompetenz wird in diesem sozialökonomischen Betrieb etwas höher bewertet als die fachliche Qualifikation. Die fachlichen Schulungen umfassen Staplerkurs, Motorsägekurs, Farbschulung (Malerei) und gesundheitliche Schulungen (Erste Hilfe, Ernährung).

Die beruflichen Aufstiegschancen werden vor allem bei den Transitarbeitskräften gering eingeschätzt. Am ehesten könnten Transitarbeitskräfte zur/zum VorarbeiterIn aufsteigen und die Schlüsselarbeitskräfte zur Betriebsleitung, aber in beiden Bereichen gab es noch kaum Frauen in Führungspositionen. Der Mangel an weiblichen Führungskräften im technisch-handwerklichen Bereich wird damit begründet, dass der Arbeitsbereich schon immer männerdominiert war und erst seit drei Jahren Frauen in diesen Berufen beschäftigt werden. Die einzige Frau in einer Führungsposition ist Arbeitsanleiterin im Grünraumbereich.

Einkommensunterschiede gibt es aufgrund der Anwendung des AMS-Gehaltsschemas keine. Allerdings sind die Transitarbeitskräfte nur als angelernte Hilfskräfte beschäftigt, woraus sich sehr niedrige Gehälter ergeben.

Frau F. arbeitet im Betrieb in der Wohnraumsanierung und erledigt nur fallweise Arbeiten in der Elektrik. Ihrer eigenen Einschätzung nach entspricht ihre jetzige Tätigkeit daher nicht ihrer Ausbildung und Qualifikation. Einen Vorteil in ihrer Ausbildung sieht sie für die jetzige Arbeitssituation darin, dass sie die Elektrikarbeiten bei Aufträgen alleine erledigen kann.

Da Frau F. nur fallweise in ihrem gelernten Arbeitsbereich tätig ist, ist sie mit dem momentanen Tätigkeitsbereich sehr unzufrieden.

„Jetzt besteht meine Arbeit aus Wände einreißen und leider nur wenig Elektrik“.

Mit dem Betriebsklima, der Akzeptanz als Frau und der Arbeitszeit hinsichtlich der Vereinbarkeit mit familiären Anforderungen ist sie hingegen sehr zufrieden, obwohl

sie sich die Einführung von Gleitzeit wünschen würde. Mit der Bezahlung ist Frau F. weniger zufrieden, weil sie als Transitarbeitskraft in einem sozialökonomischen Betrieb ein niedriges Gehalt bezieht.

Im erlernten Beruf möchte Frau F. auf jeden Fall bleiben, verändern möchte sie an ihrer beruflichen Situation, dass sie mehr oder ausschließlich im Elektrikbereich ist und dadurch auch ein höheres Gehalt erzielen könnte.

4.1.7 Elektroinstallationstechnikerin in großer Baufirma

Betrieb 07	
Branche	Elektroinstallationstechnik
Betriebsgröße	500 / davon 25 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	500 / davon 5 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	ElektroinstallationstechnikerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Elektroinstallationstechnikerinnen
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	ElektroinstallationstechnikerInnen
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	3
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	seit 1999

Frau G.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Elektroinstallationstechnikerin mit Schwerpunkt Solar-technikerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Großhandelskauffrau, Landschaftspflegerin, Näherin, Kommissionierung
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Hauptschulabschluss
Art der FiT Ausbildung	Außerbetriebliche Facharbeiterinnenintensivausbildung
Dauer der FiT Ausbildung	Eineinhalb Jahre mit drei Monaten Praktikum
Besuch von Vormodulen	Berufsorientierung und Vorqualifizierung
Alter	33
Kinder	2 (13 und 14 Jahre)
Migrationshintergrund	Mutter aus Kroatien

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Vor zehn Jahren wurden erstmals Frauen im technisch-handwerklichen Bereich beschäftigt. Zuerst hatte es Vorurteile gegen die Beschäftigung von Frauen hinsichtlich der körperlichen Fähigkeiten gegeben, die sich jedoch nicht bestätigt haben. Über verschiedene Stiftungen waren schon mehrere Frauen in technisch-handwerklichen Bereichen im Unternehmen beschäftigt.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau G. hat sich nach der FiT-Ausbildung über AMS Stellenangebote im Unternehmen beworben und wurde aufgenommen.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Frau G. hat die Berufsorientierung als etwas „anstrengend“ empfunden. Vor allem das „Selbstfindungsprogramm“ war für sie ungewohnt. Positiv hat sie den Kontakt zu einer Elektrikermeisterin und auch das unterstützende Feedback erlebt.

Bei der Vorqualifizierung waren vor allem die Einblicke in die Holz- und Metallbearbeitung und Elektrotechnik für Frau G. interessant. Dabei wurde mit den entsprechenden Geräten gearbeitet und es konnten die Hemmschwellen abgebaut werden.

„Flexen und Schweißen war schon wichtig, weil man die Geräte schon in der Hand gehabt hat und dann weniger Angst davor hat“.

Insgesamt bewertet Frau G. die vorgelagerten Kurse als hilfreich für ihre berufliche Neuorientierung. Frau G. weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Motivation für die Ausbildung auch durch ihre Kinder kommt, damit sie ihnen eine bessere finanzielle Grundlage bieten kann.

Frau G. absolvierte anschließend eine eineinhalbjährige Ausbildung zur Elektroinstallationstechnikerin. Obwohl die Ausbildung sehr intensiv war, ist sie in der nachträglichen Bewertung insgesamt recht zufrieden mit der Ausbildung. Besonders die Inhalte SPS, Autocat sowie Solar, Photovoltaik und Wärmepumpen waren für sie interessant. Auch die TrainerInnen und die Dauer der Ausbildung werden positiv bewertet. Mit der finanziellen Unterstützung während der Ausbildung war Frau G. zufrieden.

Bei einem Praktikum in einem Installationsbetrieb konnte Frau G. sehr viele berufliche Erfahrungen sammeln.

„Super, weil der erste Tag gleich mit einer Sicherheitsüberprüfung begonnen hat, mit einem Protokoll – das heißt: obwohl ich nicht viel Erfahrung hatte, konnte ich trotzdem sofort viel machen. Das ist normalerweise nicht der Fall, da wird man eher in ein Eck gestellt und muss aufkehren“.

Durch die TrainerInnen wurde Frau G. sowohl bei der Suche nach der Praktikumsstelle als auch während des Praktikums unterstützt.

Der Unternehmensverantwortliche ist mit der Ausbildung von Frau G. sehr zufrieden, da sie die gleichen Kompetenzen aufwies, wie jene Personen mit einer betrieblichen Lehre.

„Besonders wichtig war die handwerkliche Allroundausbildung, mit der Frau G. zu 100% auf die Anforderungen reagieren kann“.

Beurteilung der begleitenden Maßnahmen

Die Beratung seitens des AMS wurde vom Betriebsverantwortlichen als für die Einstellung von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen förderlich angesehen. Ein weiteres Beratungsangebot wird allerdings nicht gewünscht.

Über die Möglichkeit einer Begleitung durch Beratungsstellen während der Ausbildung war Frau G. nicht informiert.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Unterschiede in den Arbeitsbereichen zwischen Frauen und Männern bestehen nur insofern, als Frauen nicht zu „Schwerstarbeiten“ herangezogen werden. Es wird jedoch grundsätzlich auch bei Frauen körperliche Stärke vorausgesetzt und die Bereitschaft bei jedem Wetter am Bau „in Staub, Schmutz und Lärm“ zu arbeiten. Daher arbeiten im Unternehmen laut dem befragten Unternehmensvertreter nur Frauen, die die nötige Körperkraft aufweisen. Da es im Unternehmen nur den Beruf ElektroinstallationstechnikerIn gibt, können sich auch keine Unterschiede in der beruflichen Tätigkeit von Frauen und Männern ergeben.

Die bisherigen Erfahrungen mit Frauen als Elektroinstallationstechnikerinnen sind aus Unternehmenssicht grundsätzlich gut. Vor allem jene Mitarbeiterinnen, die ihre Lehrausbildung mit Auszeichnung abgeschlossen haben und sich zu „wertvollen“ Mitarbeiterinnen entwickelt haben, werden als positive Beispiele angeführt.

Der Einfluss auf das Arbeitsklima wird unterschiedlich bewertet. Einige weibliche Mitarbeiterinnen hatten sich aufgrund von abwertenden Bemerkungen von Kollegen „nicht wohl gefühlt“.

„Sehr unterschiedlich, es gab Frauen die sich nicht wohl fühlten, weil Männer blöde Bemerkungen machten, aber man kann es nicht generalisieren, es ist einfach konstellationsabhängig“.

In einem Fall kam es zu einer sexuellen Belästigung, worauf die Mitarbeiterin auf eine andere Baustelle versetzt wurde und mit den Männern Gespräche geführt wurden.

Bei den Möglichkeiten zur Weiterbildung (Vorschrifteneinschulungen und einschlägige Fachschulungen) werden keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gesehen, genauso wenig wie bei den Einkommen.

Auch die beruflichen Aufstiegschancen werden grundsätzlich gleich eingeschätzt, allerdings gibt es im Unternehmen noch keine Frau in einer Führungsposition mit der Begründung, dass es sich immer noch um eine „reine Männerdomäne“ handelt. Frau G. schätzt Aufstiegschancen im jetzigen Unternehmen nicht als besonders hoch ein und meint, dass sie Weiterbildungen eher selbst organisieren würde.

Aus Unternehmenssicht gibt es kein Interesse an Projekten oder Programmen, die Frauen und Mädchen in technischen Berufen fördern.

Frau G. ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit im Großen und Ganzen sehr zufrieden, vor allem ihr Tätigkeitsbereich „macht Spaß“. Das Betriebsklima dürfe insgesamt nicht sehr positiv sein und Frau G. „hält sich nur an ein kleines Grüppchen“.

Als Auswirkung ihres beruflichen Werdegangs auf ihr persönliches Leben, sieht Frau G. eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins („ich lasse mir weniger gefallen im privaten Bereich“). Den einzigen Veränderungswunsch zur beruflichen Situation, den sie anmerkt, ist eine Verbesserung der „ungünstigen Arbeitskleidung für Frauen, vor allem in Größe 36“.

4.1.8 EDV-Technikerin in der Motorradbranche

Betrieb 08	
Branche	Einzelhandel (Motorrad)
Betriebsgröße	8 / davon 2 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	4 / davon 1 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	KFZ-TechnikerInnen, EDV TechnikerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	EDV Technikerin
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	-
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	-
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	2007

Frau H.	
FiT-(Lehr-)Beruf	EDV Technikerin
Status vor der FiT-Ausbildung	6 Monate arbeitsuchend
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Kaufmännische Lehre
Art der Ausbildung	Im Betrieb
Dauer der Ausbildung	2 Jahre
Besuch von Vormodulen	Information, Vorqualifizierung
Alter	48
Kinder	3
Migrationshintergrund	Nein

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

In diesem Kleinbetrieb ist die Hälfte der MitarbeiterInnen auf technisch-handwerklichen Arbeitsplätzen beschäftigt, alle als FacharbeiterInnen. Die ebenfalls interviewte Frau H. kam 2007 als bislang einzige Frau im technisch-handwerklichen Bereich zum Unternehmen. Der Betrieb blickt also nicht auf eine längere Tradition zurück, Frauen in technisch-handwerklichen Berufen zu beschäftigen, vielmehr kommt Frau H. hier eine Vorreiterinnenrolle zu.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau H. absolvierte ihre Lehrausbildung im Betrieb. Diese Stelle wurde durch das AMS vermittelt. Ausschlaggebend für ihre Einstellung waren laut dem Geschäftsführer „ihr Einsatz, ihre Motivation, ihre Genauigkeit und ihr Pflichtbewusstsein“, aber auch die Förderung durch das AMS spielte eine wichtige Rolle, da die „Firma so finanziell abgesichert“ war.

Seitens der interviewten FiT-Teilnehmerin wird die Suche nach einer Ausbildungsstelle sehr problemlos beschrieben: „Ich hab nicht suchen müssen, der Ausbildungsplatz wurde mir vom AMS vermittelt.“ Sie betont, dass sie immer schon den Wunsch hatte, in der Computerbranche zu arbeiten und dieses große Interesse an Computern aus ihrer Sicht hilfreich dabei war, dass sie diese Stelle bekommen hat.

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Die absolvierten Vormodule werden von Frau H. inhaltlich damit beschrieben, dass „sie nichts Neues darstellten und die meisten Inhalte ohnehin schon bekannt waren. Zudem wusste Frau H. bereits davor, welcher Beruf sie interessiert. Die TrainerInnen werden als persönlich und fachlich kompetent beschrieben, aber als nicht konkret hilfreich für den Ausbildungsplatz, da dieser vom AMS vermittelt wurde.

Die Ausbildung selbst fand im Betrieb statt, über die Möglichkeit einer Begleitung wurde Frau H. nicht informiert.

Der Geschäftsführer ist erwartungsgemäß „sehr zufrieden“ mit der Ausbildung, da diese ja im Betrieb stattfand und Frau H. alles vermittelt werden konnte, was aus betrieblicher Sicht wichtig ist.

Unterschied in der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern?

Seitens der Geschäftsführung wird ausgeführt, dass schon Unterschiede bestehen und diese darauf beruhen, dass Männer körperlich anstrengendere Arbeit verrichten können bzw. seitens der KundInnen und KollegInnen viele Bereiche als „reine Männerangelegenheiten“ angesehen werden.

„Kunden wünschen sich männliche Beratung und Fachkräfte, Männer sind einfach körperlich belastbarer.“

Für die EDV – jener Bereich, in dem Frau H. arbeitet – werden aber keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gesehen. Aus Sicht von Frau H. könne kein Vergleich gemacht werden, da sie als einzige in ihrem Bereich arbeitet und sie daher keine Vergleichsmöglichkeiten hat.

Einig sind sich beide, dass es bezüglich Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten keine Unterschiede gibt, vor allem deshalb weil in einem Kleinunternehmen keine Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind und für niemanden Weiterbildung geplant ist.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Die interviewte Arbeitnehmerin ist mit ihrem Tätigkeitsbereich sehr zufrieden, da es „genau das (ist), was ich machen wollte“. Insbesondere der Chef wird lobend erwähnt, da auf Kinderbetreuungspflichten Rücksicht genommen wird und sie ihre Arbeitszeit danach ausrichten kann. Auch das Betriebsklima wird als gut beschrieben, allerdings „herrscht ein rauer Ton, aber das liegt daran, dass fasst nur Männer im Unternehmen sind“. Seitens der KundInnen merkt sie, dass es „doch viele gibt, die lieber von einem Mann beraten werden“. Als ganz selbstverständlich wird eine Frau in einer Männerbranche immer noch nicht gesehen, auch wenn sie gar nicht die „ganz“ männlich konnotierten Berufe wie KFZ-Mechanik ausübt.

Nur punkto der Bezahlung sieht Frau H. aber wirklichen Handlungsbedarf. Diese schätzt sie als „gleich“ wie bei ihrer Arbeit vor der Ausbildung ein und hier wünscht sie sich deutliche Zuwächse. Sonst hat sie – zumindest in ihrer momentanen Situation – keine Veränderungswünsche und sieht auch keinen weiteren Unterstützungsbedarf.

Der Geschäftsführer räumt ein:

„Männliche Kollegen hatten Bedenken, mit einer Frau zusammenarbeiten, da Motorräder in ihren Augen eine reine Männerangelegenheit sind. Durch die Arbeit mit Frau H. konnten die Bedenken glücklicherweise ausgeräumt werden.“

Er sieht keine Änderungen auf z.B. das Klima unter den KollegInnen und weiß weder von speziellen Schwierigkeiten noch sonderlich positiven Erfahrungen. Der Tätigkeitsbereich von Frau H. ist auch etwas abgesondert von den sonstigen Tätigkeiten des Betriebs.

Derzeit gibt es keinen Bedarf an weiteren Arbeitskräften, wenn ja, wäre rein prinzipiell schon denkbar noch eine (FiT-)Frau aufzunehmen, im KFZ-Bereich sieht er generell aber „Männer als erwünschter“ an (von KundInnen und KollegInnen), da diese körperlich belastbarer seien.

Bezüglich der zeitlichen Flexibilität sieht der Betrieb keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern – prinzipiell ist Teilzeit möglich und wird auch in Anspruch genommen. Frauenförderung oder eine weiterführende Beratung durch das AMS wird als „nicht notwendig“ erachtet.

4.1.9 Endlich Gärtnerin!

Betrieb 09	
Branche	Land- und Forstwirtschaft
Betriebsgröße	150 / davon rund 70 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	22 / davon 2 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	GärtnerInnen, MaurerInnen, TischlerInnen, InstallateurInnen, MalerInnen, ElektrikerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Gärtnerin
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	Keine
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	Keine
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	2006

Frau I.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Landschaftsgärtnerin
Status vor der FiT-Ausbildung	Erwerbstätig im Einzelhandel
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Pflichtschule
Art der Ausbildung	Ausbildung im Betrieb / Implacementstiftung
Dauer der Ausbildung	17 Monate
Besuch von Vormodulen	Berufsorientierung mit Test
Alter	27
Kinder	Nein
Migrationshintergrund	nein

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Der Anteil der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen ist gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten recht gering; er beträgt nur rund 15%. Bei den technisch-handwerklichen MitarbeiterInnen ist – im Gegensatz zum Gesamtunternehmen – der Frauenanteil sehr klein, nämlich 10% (2 von 22 Frauen). Im Betrieb

gibt es zwar eine breite Palette technisch-handwerklicher Berufe, die beiden beschäftigten Frauen sind aber nur in einem technisch-handwerklichen Beruf, der Gärtnerei, beschäftigt. Diese beiden Mitarbeiterinnen sind die bislang ersten Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb. Die erste kam 2006 – es kann also noch von keiner langen Tradition von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen gesprochen werden.

Im Unternehmen sind sowohl angelernte Hilfskräfte als auch FacharbeiterInnen (jeweils rund die Hälfte) in technischen Berufen tätig, die beiden Frauen als Facharbeiterinnen.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Frau I. hatte im Rahmen der FiT-Berufsorientierung im Unternehmen ein Praktikum absolviert und es wurde dann mit Unterstützung des zuständigen FiT-Zentrums mit dem Betrieb ein Ausbildungsverhältnis für Frau I. vereinbart (aus den Interviews wird nicht deutlich, ob es sich um eine Implacementstiftung oder eine betriebliche Lehre handelt). Als Gründe, warum das Unternehmen sich für die Ausbildung von Frau I. entschied, wurde einerseits das initiative Auftreten und der Wunsch nach genau dieser Ausbildung von Frau I. genannt, andererseits wird auch den Förderungen seitens des AMS eine Entscheidungsunterstützung eingeräumt. Positiv wurde seitens des Unternehmens hervorgehoben, dass eine Betreuerin von Frau I. genau die Art der Förderung und des konkreten Ablaufs dieser erläuterte.

Frau I. beschreibt die Suche nach einer Praktika- bzw. Ausbildungsstelle als sehr langwierigen Prozess, der mit vielen Ablehnungen verbunden war. Zumeist wurde ihr nicht einmal die Chance eingeräumt, vorbeizukommen, sondern es wurde ihr mitgeteilt, dass dies kein Frauenberuf sei, dass es keine geeigneten Räumlichkeiten gäbe, oder es ihr die Firma nicht antun möchte, mit jener Mannschaft zu arbeiten.

Daher war Frau I. dann sehr froh, dass sie von ihrem jetzigen Unternehmen die Chance bekam zu zeigen, was sie kann. „Am Anfang war es ziemlich hart, es wurde geprüft, ob ich auch alles schaffen würde“. Schließlich wurde es dann nach dem Praktikum mit Unterstützung der FiT-Begleitung ermöglicht, in dem Betrieb eine Ausbildung zu machen.

Beurteilung der FiT-Ausbildung und Begleitung

Frau I. hat hingegen sehr viel zur FiT-Ausbildung und den Vormodulen zu sagen: zu Beginn hat sie eine Berufsorientierung absolviert und hebt hier einen Eingangstest hervor, der mit ein Grund dafür sei, dass sie sich auf den ohnehin schon „immer“ vorhandenen Wunsch der Gärtnerin „ernsthaft fixierte“ (bislang wurde ihr immer davon abgeraten, da sie körperlich dafür nicht geeignet sei). Vom Test abgesehen, kann sie sich an keine Elemente der Berufsorientierung erinnern, die für sie sinnvoll wären, da sie das meiste schon wusste oder für sie nicht von Relevanz war. Insgesamt empfand sie die Trainerinnen aber persönlich und fachlich kompetent. Vor allem hilfreich war die Begleitung von der Praktikastelle zum Ausbildungsplatz und die Tatsache, dass sie wusste, bei Problemen immer eine Ansprechpartnerin zu haben.

Die eigentliche Ausbildung wird von Frau I. sehr positiv beschrieben: sie fand einerseits in einer Berufsschule, andererseits im Betrieb statt. Besonders hilfreich empfand sie die Tatsache, dass nicht nur „ganz Junge“ ihren Kurs besuchten und alle TeilnehmerInnen sehr interessiert waren; auch die LehrerInnen werden durchwegs

unterstützend beschrieben. Die Klasse war gemischt, was aus Sicht der Interviewten sehr gut war; sie konnte keine Unterschiede in der Behandlung von Schülerinnen und Schülern feststellen.

Insgesamt wird die Ausbildungszeit aber doch als sehr anstrengend und belastend beschrieben, da nach der Arbeit im Betrieb am Abend noch die Berufsschule zu besuchen war. Da der Stoff in kurzer Zeit vermittelt wurde, war alles sehr intensiv. Ein großer Verbesserungswunsch wäre, dass nach einem Jahr nochmals die Möglichkeit besteht, gewisse Inhalte zu wiederholen. Auch bezüglich der finanziellen Situation meint sie, dass sie in der Zeit der Ausbildung „sehr, sehr sparsam“ leben musste, da sie trotz vieler Arbeit kein „normales Gehalt“ hatte und auch nichts dazuverdienen durfte.

Die Begleitung während der Ausbildung wird als sehr hilfreich und wichtig beschrieben.

“Am Anfang war es oft schwierig, weil ich zuerst im Betrieb nur minderwertige Arbeiten gemacht hatte. Dann kam die Frau (X) vorbei und fragte den Chef, was ich eigentlich machen muss und dann machte sie so den Chef darauf aufmerksam, dass ich etwas Zielführendes lernen sollte“.

Insgesamt ist die Befragte aber sehr zufrieden mit der Ausbildung und der Begleitung durch die FiT-Beraterin. Rückblickend betrachtet hat sie diese „gestärkt“ und sie könne sich nun besser durchsetzen.

Auch über die AMS-Beraterin, die ihr FiT vermittelt hat, ist sie voll des Lobes, da diese sich immer für sie eingesetzt hat und sehr bemüht war. Aufgrund der rundum guten Unterstützung habe sie gar keine zusätzlichen Anregungen zur weiteren Unterstützung.

Unterschied in der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern?

Seitens des Unternehmens wird betont, dass sie keinen Unterschied machen – allerdings sind Frauen ja nur in einem ganz spezifischen handwerklich-technischen Segment, der Gärtnerei, beschäftigt (andere Bereiche wie Mauerarbeiten oder die Arbeit eines Installateurs seien aufgrund der notwendigen körperlichen Stärke aber doch den Männern vorbehalten, so der Geschäftsführer). In jenen Bereichen, in welchen Frauen beschäftigt sind, müssen sie aber genauso körperlich anstrengende Arbeit machen wie ihre männlichen Kollegen. Seitens der Arbeitnehmerin wird das etwas relativiert, da sie meint, dass sie aufgrund körperlicher Gegebenheiten nicht alles machen könne wie ihre männlichen Kollegen, sonst aber kein Unterschied bestünde, außer dass sie bei Ausfall der Sekretärin manchmal im Büro mithilft (was aber als positive Abwechslung gesehen wird). Besonders seitens der Kollegen fühlt sie sich total akzeptiert, mit ihrem Chef gäbe es schon manchmal kleinere „Reibereien“, die aber nicht darauf zurückzuführen sind, dass sie als Frau in einem männerdominierten Bereich arbeitet.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Es arbeiten zwar schon lange Frauen im Betrieb, aber nicht im handwerklich-technischen Bereich. Änderungen beim Arbeitsklima durch die Aufnahme zweier Frauen im technisch-handwerklichen Bereich kann der befragte Geschäftsführer keine feststellen. Insgesamt betont er, dass es einfach keinen großen Unterschied mache, ob Frauen oder Männer angestellt seien, solange sie fähig sind, ihre Arbeit zu

erledigen. Auch hinsichtlich des Einkommens, der Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Aufstiegschancen sieht er keinen Unterschied. Spezifische Frauenfördermaßnahmen werden als nicht notwendig erachtet, da im Betrieb ohnehin „nur die Qualifikation“ zähle.

Frau I. ist insgesamt – bis auf die Bezahlung – sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und betont, dass es „wesentlich besser ist, in einer Gruppe von Männern als mit Frauen zu arbeiten“. Auch den körperlich anstrengenden Aspekt ihrer Arbeit sieht sie positiv, da sie sich nun „viel gesünder“ fühlt und „Muskeln aufgebaut hat“. Die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten seien gleich schlecht wie jene ihrer männlichen Kollegen, bezüglich des Gehalts wünscht sie sich, dass „Frauen in solchen Betrieben ein angemessenes Gehalt“ bekommen sollten. Derzeit liegt ihr Gehalt nicht über jenem, welches sie zuvor im Handel erhalten hat. Als positives Spezifikum ihres Betriebes hebt sie hervor, dass Frauen auch im technisch-handwerklichen Bereich halbtags arbeiten könnten, wenn sie dies wünschen. Dies sei in diesem Beruf sonst kaum möglich.

4.1.10 Tischlerin auf Transitarbeitsplatz

Betrieb 10	
Branche	Gartenbau/Holz; AMS-gefördertes Projekt zur Praxiserwerbung
Betriebsgröße	26 / davon 11 Frauen
Anzahl der MitarbeiterInnen in technisch-handwerklichen Berufen	20 / davon 5 Frauen
Technisch-handwerkliche Berufe	Landschaftspflege/LandschaftsgärtnerInnen, TischlerInnen
Technisch-handwerkliche Berufe mit Frauen	Tischlerinnen
Mit Frauen besetzte technisch-handwerkliche Lehrberufe	Tischlerinnen
Anzahl der Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen	1 (von 9)
Frauen in technisch-handwerklichen Berufen seit:	1990

Frau J.	
FiT-(Lehr-)Beruf	Tischlerin
Status vor der FiT-Ausbildung	6 Monate arbeitsuchend
Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung	Pflichtschule
Art der Ausbildung	AMS-Kurs
Dauer der Ausbildung	Etwas über ein Jahr
Besuch von Vormodulen	Berufsorientierung, kurz auch die Vorqualifizierung, diese aber aufgrund des Ausbildungsstartes abgebrochen
Alter	42
Kinder	3
Migrationshintergrund	nein

Unternehmensspezifika

Der Betrieb stellt Transitarbeitsplätze in verschiedenen Berufsfeldern zur Ermöglichung von Praxiserwerbung zur Verfügung. Die vom Arbeitsmarktservice vermittelten Arbeitskräfte werden für maximal ein Jahr angestellt.

Frauen in technischen Berufen im Unternehmen

Fast alle (Transit-)MitarbeiterInnen arbeiten in technisch-handwerklichen Berufen, ein Viertel davon sind Frauen. Fast zwei Drittel der Beschäftigten sind angelernte Hilfskräfte, das andere Drittel FacharbeiterInnen.

Im Unternehmen werden seit 1990 Frauen in technisch-handwerklichen Berufen beschäftigt. Als ein Grund für die Beschäftigung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen, wird genannt, dass ein bestimmter Frauenanteil erreicht werden muss bzw. die jeweiligen Personen vom AMS empfohlen werden.

Zugang der FiT-Teilnehmerin zum Unternehmen

Im Betrieb arbeitet derzeit eine Absolventin des FiT-Programms, die durch das AMS vermittelt wurde und nach einem regulären Vorstellungsgespräch aufgenommen wurde.

Ausschlaggebend für die Einstellung von Frau J. sei, dass sie eine abgeschlossene TischlerInnenlehre hatte. Frau J. „brauchte nach ihrer FiT-Ausbildung Praxis und das Projekt bietet eben die Möglichkeit Praxis zu erwerben“.

Förderungen seitens des AMS spielen eine große Rolle, da der Betrieb ein vom AMS geförderter Betrieb ist.

Aus Sicht der Frau war die Vermittlung eines Arbeitsplatzes in diesem Betrieb ein wichtiger Schritt, da sie nach der FiT-Ausbildung bereits längere Zeit auf erfolgloser Arbeitssuche war:

„Es gab zwar freie Stellen, aber wenn man sich als Frau beworben hat, wurde man nicht genommen. Frauen haben es schwieriger in dem Bereich einen Job zu finden, zumindest in den Gebieten, wo ich gesucht hab. Vielleicht ist es woanders einfacher als auf dem Land.“

Beurteilung der FiT-Ausbildung

Seitens des Unternehmensvertreters wird zur Ausbildung festgehalten: „Frau J. hatte mittels eines AMS-Kurses eine Tischlerinnenlehre gemacht, aber die Praxis hat ihr gefehlt. Diese sollte in dieser höchstens einjährigen Beschäftigung erworben werden“. Gegenüber den anderen Arbeitskräften, die sonst vermittelt werden, war aber die Einschätzung, dass „die FiT-Frau ist etwas besser qualifiziert sind“.

Frau J. bewertet die Vormodule insgesamt eher negativ, da sie nichts gebracht haben und das „ständige auf Männer losgehen“ nervig war. Positiv hervorgehoben wurden nur die Exkursionen, da sich dadurch ihre beruflichen Vorstellungen konkretisierten. Auch das absolvierte Praktikum wurde sehr positiv erlebt, sowohl hinsichtlich der raschen Zusage eines Unternehmens (auf Eigeninitiative von Frau J.) als auch der dortigen Betreuung.

Im Gegensatz zu den Vormodulen wird die Ausbildung selbst extrem positiv beschrieben: Von der guten Beurteilung der kompetenten und motivierenden Trainer bis zum Praxisteil der Ausbildung, insbesondere der Arbeit an einem Werkstück. Die Ausbildung wird zwar als zeitlich sehr beanspruchend beschrieben, durch das „Zusammenhelfen“ der ganzen Familie bzw. die Unterstützung der Eltern bei der Kinderbetreuung aber bewältigbar. Das Klima während der Ausbildung wird als sehr gut bezeichnet und sie sah keine Unterschiede in der Behandlung zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Einziger Kritikpunkt war die zu enge Bemessung des Fahrkostenersatzes bzw. die generell sehr geringe finanzielle Unterstützung vor dem Hintergrund, dass eine Familie zu versorgen ist. Von der Möglichkeit einer Begleitung während der Ausbildung wurde Frau J. nicht informiert.

Die – bezogen auf die Ausbildung – positiv Gesamteinschätzung lautet:

„Hab mich handwerklich sehr gut qualifiziert und kann mich in einem männerdominierten Beruf gut behaupten“.

Unterschied in der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern?

Frau J. hat zwar bei der Arbeitsuche sehr große Unterschiede im Einstellungsverhalten der Betriebe zwischen Frauen und Männern feststellen müssen, ist aber bei ihrer jetzigen Beschäftigung sehr zufrieden und betont, dass es keine Unterschiede zwischen ihr und den Kollegen gibt. Auch der Betrieb hebt hervor, dass sie sich bemühen keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu machen, sondern nur die „Qualifikation zählt“.

Einschätzung der Arbeitssituation von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen im Betrieb

Der Unternehmensvertreter beschreibt die Tatsache, dass Frauen in technisch-handwerklichen Bereichen arbeiten als durchwegs positiv:

„Die Stimmung ist besser, es wird gelernt Rücksicht aufeinander zu nehmen und es hilft dabei den eigenen Horizont zu erweitern. Die Stimmung im Unternehmen ist generell gut, sicher auch bedingt durch den hohen Frauenanteil.“

Allerdings könnte auf spezifische Arbeitszeitwünsche, insbesondere Teilzeitwünsche nicht eingegangen werden, da es eine Vorgabe zur „Förderungsverteilung“ gibt und nur Vollzeitkräfte zählen. Auch mit Wiedereinstiegsmaßnahmen und ähnlichem hat sich der Betrieb bislang nicht beschäftigt, da es aufgrund der befristeten Verträge kein Wiederkommen nach der Karenz gäbe.

Als einzigem Betrieb innerhalb unseres Samples gibt es spezifische Angebote für Frauen, beispielsweise zum Thema Gesundheit oder Gewalt an Frauen.

Insgesamt geht der Betrieb davon aus, weitere Frauen aufzunehmen („da dies auch Vorgabe ist“) und es hier auch „gut möglich sei, Frauen von FiT zu nehmen, da die bisher gut qualifiziert“ waren.

Frau J. ist mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden, auch vor dem Hintergrund, dass sich die Arbeitszeiten gut mit der Kinderbetreuung vereinbaren lassen, obwohl sie Vollzeit arbeitet. Einziger Punkt, wo sie Verbesserungswünsche hätte, ist die Bezahlung. Immerhin verdient sie aber nun besser als vor der Ausbildung. Während sie innerhalb ihres Betriebes überhaupt keine Akzeptanzprobleme als Frau in einem männerdominierten Bereich sieht, gibt es ihrer Erfahrung nach noch immer KundInnen, für die es „fremd ist“, eine Frau in diesem Bereich zu sehen.

Aufgrund der Kleinheit des Betriebes bzw. der Tatsache der zeitlichen Befristung ihres Arbeitsplatzes sieht sie keine beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Und „auf jeden Fall“ möchte sie in ihrem jetzigen Beruf bleiben.

4.2 Zusammenfassende Einschätzung der FiT-Ausbildung und beruflichen Integration

In einer zusammenfassenden Einschätzung wurden – quer über alle Interviews – die Aussagen zu zentralen Elementen der Ausbildung sowie der Arbeitssuche und des Berufseinstiegs näher beleuchtet. Dies auch vor dem Hintergrund, weitere Anregungen für eine Weiterarbeit am FiT-Programm zu ermöglichen.

Bedeutung der Vormodule

Die **Beurteilung der Berufsorientierung fällt extrem unterschiedlich aus**. Von jenen sieben Befragten, die vor der eigentlichen Ausbildung auch vorbereitende Module besucht hatten, wurden zum Teil sehr kritische und zum Teil sehr positive Bewertungen abgegeben. Zwei Interviewte hoben hervor, dass die Berufsorientierung für sie nicht sinnvoll war, da sie schon vorher wussten, welchen Ausbildungs- und Berufsweg sie einschlagen wollten. Andere kritisieren einzelne Elemente (z.B. das „Selbstfindungsprogramm war etwas seltsam“) oder die Trainerinnen, andere Bereiche werden positiv hervorgehoben, wie „guter Kontakt zu anderen Teilnehmerinnen“ oder der „Besuch einer Elektrikermeisterin“. Besonders lobend wurde ein **Eingangstest** erwähnt, der es erlaubte, die jeweiligen Stärken und Schwächen zu erkennen und **Exkursionen**, die einen Einblick in mögliche Berufsfelder boten und mit als ein Entscheidungsgrund für die Berufswahl genannt werden. Einige kritische Anmerkungen bezogen sich darauf, dass es zu viel theoretische Auseinandersetzung zu Genderfragen gab.

Die **Vorqualifizierung** wurde von fünf der Befragten besucht und die geteilte Meinung über deren Sinnhaftigkeit setzt sich auch hier fort: so wird einerseits bemängelt, dass auf die einzelnen Ausbildungswünsche der Teilnehmerinnen nicht eingegangen wurde und daher das Programm nicht wirklich passend war: „hilfreich war eigentlich gar nichts, nichts von dem was wir bei der Vorqualifizierung gemacht haben, brauche ich an meinem jetzigen Arbeitsplatz“, andererseits wird lobend hervorgehoben, dass

„kleine Einblicke“ in verschiedene Bereiche gewährt wurden und das Ausprobieren verschiedener Geräte wichtig war, um die „Angst davor zu nehmen“. Die TrainerInnen werden zumeist als kompetent bewertet, wobei vereinzelt kritisiert wurde, dass nicht immer auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingegangen wurde.

Die unterschiedliche Beurteilung sowohl der Berufsorientierung als auch der Vorqualifizierung mag daraus resultieren, dass die Teilnehmerinnen mit sehr unterschiedlichem Vorwissen zu diesen kommen und innerhalb der Vormodule dann zu wenig nach Wissenshintergrund und Interessen differenziert wird. Vor diesem Hintergrund kann eine **Anregung für die Vormodule** sein, dass einerseits mittels eines **genauem Clearingprozesses** zwischen der (potentiellen) FiT-Teilnehmerin, dem jeweiligen FiT-Zentrum sowie dem/der AMS-BeraterIn vorab herausgearbeitet wird, wo die (potentielle) Teilnehmerin noch Unterstützung braucht und welches Modul daher für sie Sinn macht. Von dieser Vorgehensweise und den damit gemachten positiven Erfahrungen berichten einige Bundesländer (sh. Bergmann u.a. 2009). Zudem könnte eine Clusterung nach Berufsgruppen innerhalb der Vorqualifizierung dazu beitragen, dass die Gruppen homogener sind und genauer auf die Ansprüche und Fragestellungen einzelner Teilnehmerinnen eingegangen werden kann.

Eine weitere Anregung (ebenfalls aus einem anderen Bundesland kommend) für eine praktische und nicht theoretisierende Behandlung von Genderthemen ist die Aufnahme von **Rollenspielen zum praktischen Empowerment der Teilnehmerinnen**, beispielsweise zu Gehaltsverhandlungen, Verhalten bei übergriffigem, diffamierendem Verhalten etc.

Sieben Teilnehmerinnen gaben an, **ein Praktikum** absolviert zu haben. Der Zugang zum Praktikum wird von den Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich beschrieben: von „kein Problem, erste Firma hat mich genommen“ bis „sehr schwierig, bekam nur Abweisungen und nicht einmal die Chance als Frau vorbeizukommen“. Einige Frauen beschreiben die gute Unterstützung des FiT-Zentrums hierbei (Bewerbungsunterlagen Korrektur gelesen, für „schüchterne“ Teilnehmerinnen angerufen etc.). Die Praktikumsstelle selbst wird von den meisten sehr positiv hinsichtlich der Einbindung ins Team und der fachlichen Erfahrung beschrieben. Bis auf eine Person wurden alle darüber informiert, dass das FiT-Zentrum Hilfestellungen anbietet, einige Frauen berichteten, dass die Betreuerin sie vor Ort besucht hat bzw. ein Ausbildungsplan auszufüllen war. Als ein besonders positives Beispiel wurde von einer Teilnehmerin berichtet, dass es ihr mit Hilfe der FiT-Betreuerin gelungen ist, dass aus dem Praktikum ein Ausbildungsverhältnis wurde. Die Bedeutung einer guten Betreuung und Begleitung wird hier verdeutlicht.

Insgesamt kann die Bedeutung von Praktika – wie auch die österreichweite Evaluierung gezeigt hat – als sehr wichtig eingestuft werden und es scheint empfehlenswert künftig **auf mehr als eine Praktikastelle zu setzen, um Einblick in verschiedene Bereiche zu ermöglichen bzw. auch mögliche Ausbildungsplätze zu akquirieren**.

Zudem muss betont werden, dass Elemente, welche einen Einblick in die Berufswelt ermöglichen, dazu beitragen können, Frauen für technisch-handwerkliche Berufe zu interessieren und ihnen auch einen guten Einstieg bieten können. Zu einer gelungenen Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen (bzw. in weiterer Folge auch Ausbildungsplätzen) könnte hier der Aufbau eines **Betriebspools** eine hilfreiche Aufgabe der FiT-Zentren sein.

Wahrnehmung der Begleitung während Modul 4

Neben der eigentlichen Ausbildung (also Modul 4) ist auch eine weiterführende Begleitung einer der Bestandteile des FiT-Programms. Von den **zehn befragten Frauen waren sechs nicht darüber informiert**, dass es bei Fragen oder Problemen eine Ansprechperson gibt, drei weitere wussten zwar über die Möglichkeit einer Begleitung, nahmen diese aber nicht in Anspruch und lediglich eine Frau berichtet von sehr positiven Erfahrungen mit der FiT-Begleitung: die zuständige Betreuerin hat beispielsweise durch Besuche des Ausbildungsbetriebes und Gespräche mit ihrem Vorgesetzten diesen darauf aufmerksam gemacht, dass sie nicht nur berufsfremde Tätigkeiten ausführen darf, sondern gemäß dem Ausbildungsplan ausgebildet werden soll.

Diesem Beispiel einer positiven Intervention seitens der FiT-Begleitung steht aber doch ein sehr breites Nichtwissen über die Möglichkeiten einer Betreuung gegenüber. Zudem zeigen die Erfahrungen in anderen Bundesländern, dass das alleinige Wissen über eine Begleitung auch nicht ausreicht, mögliche Probleme zu verhindern, sondern dass ein **aktives Zugehen auf die Frauen** nötig ist, um mögliche Probleme und damit in Zusammenhang stehende Maßnahmenabbrüche zu verhindern. Erst wenn ein Austausch in gewisser Weise „institutionalisiert“ ist und es als selbstverständlich gesehen wird, die Betreuerin anzurufen und/oder diese zumindest sich regelmäßig in Erinnerung ruft, wird das Angebot auch rechtzeitig genutzt werden.

Möglichkeiten sind das aktive Zugehen auf Frauen mittels regelmäßigen Kontakthaltes und Nachfragens, die regelmäßige Absendung eines Newsletters, das Angebot von monatlichen Austauschrunden, die Organisation von Lernplattformen oder -gruppen etc. Hier gibt es eine breite Palette von Möglichkeiten, den Kontakt zu den Frauen zu pflegen bzw. benötigte begleitende Angebote zu setzen.

Beurteilung der Ausbildung

Fast alle befragten Frauen haben im Rahmen von FiT eine längerfristige Ausbildung (zwischen einem und zwei Jahren) absolviert; lediglich eine Person machte eine Ausbildung von nur drei Monaten.

Der **Weg zur betrieblichen Ausbildung** wurde von einigen sehr leicht beschrieben, die entweder direkt vom Praktikum übernommen oder vom AMS vermittelt wurden. Anderen hatten mit härteren Anforderungen zu kämpfen und berichteten, dass sie sich motivieren mussten, weiterzumachen. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz war vor allem dann schwierig, wenn sie als betriebliche Ausbildung geplant war und vorher noch kein Kontakt zu dem Betrieb bestanden hatte.

Die Befragten zeigten sich **insgesamt sehr zufrieden mit der Ausbildung**. Auch die TrainerInnen werden größtenteils sehr positiv bewertet, wenn diese auch vereinzelt schlechte Bewertungen bekamen und als fachlich oder persönlich unqualifiziert beschrieben wurden.

Auch mit den Inhalten der Ausbildung waren die Befragten sehr zufrieden, wobei sich einzelne Elemente der Ausbildung als besondere Interessengebiete herauskristallisierten wie beispielsweise Maschinenwartung, Computer SPS, Pflanzenkunde oder Wasseraufbereitung. Vereinzelt wurde angemerkt, dass in der Ausbildung vermittelte Inhalte zu „Gender Mainstreaming“ oder zur „Geschlechter-Debatte“ als unnötig empfunden wurden. Dazu ist anzumerken, dass Genderthemen in einer praktischeren

und weniger theoretischen Vermittlung unter Umständen besser angenommen werden könnten. Dies könnte beispielsweise aus praktischem Empowerment der Teilnehmerinnen in Bezug auf Gehaltsverhandlungen oder Verhalten bei übergriffigem, diffamierendem Verhalten bestehen. Bei den befragten Frauen zeigte sich, dass bei den meisten vorher schon ein großes Interesse am entsprechenden Berufsfeld bestand, weshalb sicher auch die Inhalte der Ausbildung mit großem Interesse aufgenommen wurden.

Wenn die Ausbildung im Betrieb stattgefunden hat, in dem die FiT-Absolventin nach wie vor beschäftigt ist, dann wurde natürlich hinsichtlich der konkreten Anforderungen im Betrieb ausgebildet. Bei der außerbetrieblichen Ausbildung wird teilweise bemängelt, dass die Praxis zu kurz kommt.

Zwei Frauen hatten reine Frauenmaßnahmen besucht, die anderen waren in gemischter Ausbildung. Das **Klima während der Ausbildung** dürfte vor allem dann schwierig sein, wenn sich eine einzelne Frau in einer Männergruppe durchsetzen muss. Eine der befragten FiT-Absolventinnen war in ihrer Ausbildung die einzige unter männlichen Kollegen. Sie berichtete davon, dass sie anders behandelt wurde als die anderen Teilnehmer, sie sich „frauenabwertende Bemerkungen“ gefallen lassen musste und sie als Frau in diesem Beruf „ins Lächerliche gezogen wurde“. Von den anderen Befragten wurde durchgängig berichtet, dass sie als Frau nicht anders als die Kollegen behandelt wurden.

Die **finanzielle Situation während der Ausbildung** wird von den meisten als schwierig erlebt, da die finanzielle Unterstützung seitens des AMS – vor allem bei jenen mit Versorgungspflichten wie z.B. Alleinerzieherinnen – oft nicht reichen dürfte. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in den Fallbeispielen Frauen befragt wurden, die die Ausbildung abgeschlossen haben und sich auf die eine oder andere Weise mit der geringen Geldmitteln in dieser Zeit arrangiert haben. Bei den Abbrecherinnen dürfte die prekäre finanzielle Situation vermutlich eine noch gewichtigere Rolle gespielt haben, vor allem wenn sich während der Ausbildung ein Arbeitsplatzangebot ergibt.

Die **zeitliche Belastung** durch die Ausbildung wurde vor allem von jenen mit Kinderbetreuungspflichten und jenen, die eine weite Anreise hatten, als anstrengend erlebt, was vor allem daran liegen dürfte, dass die Qualifikation in relativ kurzer Zeit erworben wird und die Ausbildung dadurch sehr intensiv ist. Mit der Dauer der Ausbildung waren jedoch alle zufrieden.

Alles in allem wird die Ausbildung von den befragten Frauen sehr positiv bewertet, was sich auch daran zeigt, dass viele stolz darauf sind, diese Ausbildung tatsächlich vollendet zu haben.

Seitens der **UnternehmensvertreterInnen** gibt es relativ wenige Aussagen zur Ausbildung – diese dürfte im Detail auch nicht wirklich bekannt sein. Einige sprechen eher allgemein davon, dass ihnen die Kompetenzen insgesamt ausreichend erschienen oder vergleichbar mit Personen mit betrieblicher Lehrausbildung. Das heißt, zwischen den FiT-Absolventinnen und den AbsolventInnen anderer Ausbildungsformen wird seitens der Betriebe kein Unterschied hinsichtlich der Qualifikation wahrgenommen. Lediglich ein Sozialökonomischer Betrieb bewertete die FiT-Frauen als „besser qualifiziert“. Andere meinen, dass die genaue „Ausbildung nicht so wichtig (sei), wichtig ist die volle Einsatzbereitschaft“. Ein Punkt, der von mehreren Seiten angesprochen wurde, war, dass **den Teilnehmerinnen die Praxis gefehlt**, die jedoch in kurzer Zeit im Unternehmen erworben wurde.

Wenn die Ausbildung im Betrieb stattgefunden hat, ist die Zufriedenheit mit der Ausbildung selbstverständlich hoch, vor allem, weil jene Inhalte vermittelt werden können, die aus betrieblicher Sicht wichtig sind.

Phase der Arbeitssuche und des Berufseinstiegs

Nach wie vor sind Frauen im technisch-handwerklichen Bereich mit **Vorurteilen** konfrontiert und es ist nicht selbstverständlich, dass eine Frau mit der entsprechenden Ausbildung auch einen Arbeitsplatz findet. Vor allem jene Betriebe, in welchen vorher noch keine Frauen in technisch-handwerklichen Berufen tätig waren, benötigen eine Phase der Umstellung, bis von KundInnen und teilweise auch Kollegen akzeptiert wird, dass Frauen in technisch-handwerklichen Bereichen arbeiten. In einigen befragten Unternehmen wurden aber auch Bereiche genannt, die nach wie vor ausschließlich mit männlichen Mitarbeitern besetzt werden, z.B. bei körperlich sehr belastenden Tätigkeiten oder wo der Kundenkontakt auf männliche Mitarbeiter ausgerichtet ist.

Die **Suche** nach einem Arbeitsplatz nach der Ausbildung **war dann leichter**, wenn über die Lehrausbildung oder ein Praktikum **bereits Kontakt zum Unternehmen bestand**. In einigen Fällen war auch das AMS hilfreich bei der Arbeitssuche. Über das FiT-Programm selbst wurde im Zusammenhang mit der Arbeitssuche kaum berichtet. Zwei befragte Frauen erwähnten, dass die Unterstützung durch FiT beim Finden eines Ausbildungs- bzw. späteren Arbeitsplatzes sehr positiv war.

Förderungen dürften laut den befragten Unternehmensverantwortlichen eine **eher untergeordnete Rolle** in der Beschäftigung von Frauen in technisch-handwerklichen Betrieben spielen, am ehesten noch bei kleineren Betrieben.

Für Frauen mit Kindern stellt es sich oft als schwierig heraus, einen Job zu finden, der von den Arbeitszeiten her mit ihren **Betreuungspflichten** vereinbar ist. Dies liegt vor allem daran, dass in technisch-handwerklichen Arbeitsbereichen größtenteils Vollzeitarbeitsplätze mit fixen Arbeitszeiten vorgesehen sind. Solange hier kein Umdenken stattfindet und auch Arbeitsbedingungen geboten werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für Frauen und Männer – ermöglichen, wird es für Personen mit Betreuungspflichten schwer bleiben.

Als ein Mangel an der FiT-Ausbildung wurde das Öfteren der fehlende Praxisbezug genannt. So wurde z.B. eine Frau, die Schwierigkeiten hatte, einen Job zu finden, vom AMS zu einem Transitarbeitsplatz zum Praxiserwerb vermittelt.

Seitens der Unternehmen wird als Motiv für die Einstellung neben dem formalen Bildungsabschluss oft die persönliche Motivation der Frau genannt. Mehrere Unternehmen sehen in der Einstellung von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen auch eine Bereicherung für das Arbeitsklima im Team.

Die Unternehmen, die bereits Frauen in handwerklich-technischen Berufen beschäftigten, sehen kaum Bedarf an einem Beratungsangebot, da die Erfahrungen ohnehin größtenteils positiv sind. Grundsätzlich wird von den meisten festgestellt, dass **bei Bedarf durchaus weitere FiT-Absolventinnen aufgenommen werden würden**, was auch als positive Rückmeldung an das FiT-Programm aus Sicht der Betriebe zu sehen ist.

Da sich bei der Arbeitsplatzsuche nach wie vor sehr große Hürden für Frauen in technisch-handwerklichen Bereich feststellen lassen, ist die Unterstützung bei der Ausbildungs-, Praktikums- oder Arbeitsplatzsuche als sehr wichtig anzusehen.

Arbeitssituation nach erfolgtem Berufseinstieg

FIT-Frauen ist es einerseits gelungen, in Firmen Fuß zu fassen, in denen bereits Frauen in handwerklich-technischen Bereichen beschäftigt sind und die gegenüber Frauen in technisch-handwerklichen Bereichen prinzipiell als offen einzustufen sind, andererseits hat ein Teil der Befragten doch auch eine Vorreiterinnen-Rolle inne, da sie nach Absolvierung der Ausbildung die einzige Frau im technisch-handwerklichen Bereich im Unternehmen sind oder zumindest einer kleinen Minderheit angehören. Hier berichten die UnternehmensvertreterInnen von einer teilweisen anfänglichen Skepsis, die aber zumeist zerstreut werden konnte.

Bis auf eine Absolventin, die nicht ausbildungsadäquat (auf einem Transitarbeitsplatz) beschäftigt ist, geben alle Befragten an, ihrer Qualifikation entsprechen zu arbeiten. Die meisten betonen, dass sie keine Unterschiede in der Tätigkeit zwischen ihnen und ihren männlichen Kollegen wahrnehmen, einige führen an, dass es bezüglich der körperlichen Belastbarkeit doch gewisse Unterschiede gibt und die „körperlich sehr belastenden Arbeiten eher die Männer verrichten, wohingegen Frauen mehr und besser Büroaufgaben erledigen“. Auch wird seitens einiger UnternehmensvertreterInnen angeführt, dass es noch immer Bereiche im Unternehmen gibt, die ausschließlich Männern vorbehalten sind, sei es wegen deren „Image als besonders männlich“ oder deren „großer körperlicher Belastung“.

Vor allem in Klein- und Mittelbetrieben scheint es Frauen – oft nach anfänglicher Skepsis – durchaus zu gelingen, **sich gut zu behaupten** und es ist deren großer Stolz merkbar, in „einem Männerberuf zu arbeiten und akzeptiert zu werden“. Mehr Schwierigkeiten scheint es in größeren Betrieben zu geben, wo es zwar seitens der Unternehmensspitze als positiv angesehen wird, wenn Frauen in handwerklich-technischen Berufen arbeiten, dies aber nicht allen Vorgesetzten und Mitarbeitern einsichtig ist. Schwierig ist es dort vor allem für Frauen, wenn sie sich in einer absoluten Minderheit befinden.

Einige Frauen führen auch aus, dass es nicht die Kollegen sind, die einer Frau im technisch-handwerklichen Bereich Schwierigkeiten bereiten, sondern die KundInnen, für die es oft „noch immer fremd ist, eine Frau in diesem Bereich zu sehen“.

Insgesamt herrscht dennoch **eine sehr hohe Arbeitsplatzzufriedenheit**, die auch daran erkennbar ist, dass (außer gezwungenermaßen von den Transitarbeitskräften) kein beruflicher Wechsel oder Wechsel des Arbeitsplatzes angestrebt wird.

Einige Frauen sehen auch durchaus berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, beispielsweise die Leitung einer Baustelle, aber der Großteil gibt an, dass es in ihrem Berufsfeld generell wenige Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und/oder des Aufstiegs gibt oder dass ihr Betrieb zu klein ist, um Aufstiegsmöglichkeiten (egal ob für Frauen oder Männer) zu bieten. Weiterbildungsangebote sind nur vereinzelt vorhanden – auch die UnternehmensvertreterInnen äußern nur selten Ideen für weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Allerdings wird betont, dass dies für Frauen wie Männer in diesem Berufsfeldern gilt.

Wenn auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und -struktur, ist insgesamt auffallend, dass Aus- und Weiterbildung ein von den Betrieben wenig forciertes Thema ist und auch **kaum Aufstiegs- oder zumindest berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind** (bis auf wenige Ausnahmen).

Bezogen auf die **Vereinbarkeit der Arbeit mit familiären Anforderungen**, betonen die meisten Arbeitnehmerinnen, dass an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz auf Betreu-

ungspflichtigen Rücksicht genommen wird bzw. die Arbeitszeiten hinreichend flexibel sind. Nur eine Befragte stellt fest, dass es in ihrem Bereich nicht möglich wäre, Teilzeit zu arbeiten. Die Unternehmen beurteilen die Möglichkeit der Anpassbarkeit der Arbeitszeit an jene der Beschäftigten etwas skeptischer, vor allem wenn es um Firmen geht, die mit Bauarbeiten zu tun haben. Aber auch seitens der Unternehmensvertretung berichten einige von der Möglichkeit, im technisch-handwerklichen Bereich Teilzeit arbeiten zu können bzw. davon, dass es unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gibt (am unflexibelsten ist hier ein Unternehmen, das Transitarbeitsplätze zur Verfügung stellt).

Spezifische Frauenförderung wird in keinem Unternehmen praktiziert. Lediglich in einem Unternehmen sind Gleichstellungsfragen überhaupt ein Thema. So gibt der befragte Verantwortliche an, dass der Betrieb sehr daran interessiert sei, den Frauenanteil zu erhöhen und nennt spezielle Bemühungen für Personen mit Betreuungspflichten beispielsweise in Bezug auf flexible Arbeitsmodelle. Dieses Unternehmen hat auch beim Töchterttag mitgemacht. Die anderen Unternehmen betonen hingegen, dass es ohnehin keine Unterschiede gäbe oder dass diese aufgrund der körperlichen Unterschiede unüberwindbar seien.

Entgegen der insgesamt hohen Arbeitsplatzzufriedenheit fällt auf, dass **die Einkommenssituation von den meisten Befragten als eher kritisch** eingeschätzt wird. Zumeist konnte nach Angaben der befragten Frauen keine Verbesserung des Gehalts gegenüber der Arbeitsstelle vor der FiT-Maßnahme erreicht werden. Die UnternehmensvertreterInnen betonen zwar, dass es hinsichtlich der Bezahlung von Frauen und Männern keine Unterschiede gibt, der Wunsch nach „gerechter Entlohnung“ seitens der Arbeitnehmerinnen zeigt aber doch, dass deren Einschätzung nach Frauen hier benachteiligt werden. Zu bedenken ist zudem, dass die meisten – egal welchen Alters – als Berufseinsteigerinnen eingestuft werden. Die bereits weiter oben gestellte Anregung beispielsweise mittels Rollenspiele **auf Gehaltsverhandlungen vorzubereiten**, scheint auch angesichts der großen Unzufriedenheit mit dem erzielten Einkommen relevant.

Zumindest in unserem Sample erfüllen sich einige Hoffnungen, die an technisch-handwerkliche Berufe geknüpft werden, nicht: die Einkommenssituation ist nicht besonders rosig und auch die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten scheinen sich – zumindest in Klein- und Mittelbetrieben – in Grenzen zu halten.

Im Rahmen von FiT könnte es daher interessant sein, bereits im Vorfeld mehr über **die späteren Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren** oder in diesem speziellen Bereich mehr Beratung für die Frauen und die Unternehmen anzubieten. Insbesondere der Wunsch nach einer Unterstützung bei der Weiterbildung wird von einigen Frauen angesprochen.

5 Zusammenfassung

Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms 2006-2010 des AMS. L&R Sozialforschung hat für das AMS Österreich 2009 eine Evaluierung des FiT-Programms österreichweit durchgeführt. Im Zusatzmodul für das AMS Niederösterreich werden einige vertiefende Fragestellungen im Rahmen des FiT-Programms behandelt.

Der vorliegende Bericht bietet einen **Überblick über die Entwicklung von FiT in Niederösterreich**, auch im Vergleich zu Gesamtösterreich: über die Sozialstruktur der Teilnehmerinnen, die Struktur der Maßnahmen und die Maßnahmeneffekte.

Zusätzlich werden im Rahmen von **zehn Fallbeispielen** die Erwerbskarrieren von zehn FiT-Absolventinnen nachgezeichnet und aus Sicht der Beschäftigten und der Unternehmensseite die Bewertung von Ausbildung und Arbeitssituation analysiert.

Das Programm FiT und dessen Entwicklung in Niederösterreich

Das FiT-Programm konnte österreichweit jährliche **Teilnehmerinnen-Zuwächse** aufweisen. Österreichweit startete das Programm mit knapp 4.000 Teilnahmen im Jahr 2006 und stieg bis 2008 auf knapp 6.500 an. In Niederösterreich kam es zu einem noch beachtlicheren Anstieg: das Programm startete 2006 mit knapp 400 Teilnahmen, 2008 waren es bereits über 900.

Eine nähere **Betrachtung des Programmverlaufs** quer über die Bundesländer bringt zum Vorschein, dass in der Praxis der idealtypische Programmverlauf Informationsveranstaltung, Perspektivenerweiterung, technisch-handwerkliche Vorqualifizierung, Ausbildung oft durchbrochen wurde. In Niederösterreich hatten knapp 18% der Teilnehmerinnen an nicht-traditionellen Ausbildungen sowohl an der Perspektivenerweiterung als auch an der Vorqualifizierung teilgenommen (Österreich: 25%). 20% der Teilnehmerinnen hatten in Niederösterreich weder an einer Perspektivenerweiterung noch an einer Vorqualifizierung teilgenommen (Österreich: 22%). Nur eine Perspektivenerweiterung hatten 21% und nur eine Vorqualifizierung hatten 42% der Teilnehmerinnen vor der Ausbildung absolviert.

Die **Ausbildungsschwerpunkte** wurden seitens der einzelnen Bundesländer sehr unterschiedlich angelegt. Niederösterreich hat mit einem Anteil von 40% den höchsten Wert bei der Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses. Dieser Ausbildungstyp ist auch österreichweit der bedeutendste mit 33% der Teilnahmen. In Niederösterreich sind zudem Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen von Ausbildungszentren (29% der Teilnahmen) sowie Ausbildungen am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildungen (26%) bedeutsam. Hingegen spielen Lehrausbildungen in Betrieben sowie Facharbeiterinnenausbildungen im Rahmen einer Implacementstiftung mit 3% bzw. 2% der Teilnahmen eine eher untergeordnete Rolle in Niederösterreich. Diese Ausbildungsformen sind die betriebsnahsten Ausbildungen, welche die höchsten Chancen für eine spätere Erwerbsintegration bieten. Allerdings sind diese beiden Ausbildungsformen auch jene, für die es am schwierigsten ist, Plätze zu akquirieren.

Sozialstruktur der Teilnehmerinnen

Bezogen auf das Alter dominieren im FiT-Programm österreichweit eindeutig die jüngeren Frauen (bis 24 Jahre) mit einem Anteil von 39%. Niederösterreich hat hingegen einen **starken Fokus auf die Altersgruppe der 35-49-jährigen Frauen** mit 42% der Teilnahmen. Kein anderes Bundesland weist einen ähnlich starken Fokus auf diese Altersgruppe im mittleren Erwerbsalter auf.

Wird die Altersstruktur jener Teilnehmerinnen betrachtet, die an der Qualifizierungsmaßnahme (Modul 4) teilnehmen, verschiebt sich der Anteil zugunsten der jüngeren Frauengruppe. Hier zeigt sich sowohl für Österreich gesamt als auch für Niederösterreich – hier allerdings in einem deutlich schwächeren Ausmaß –, dass jene Frauen, die eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, zu einem großen Anteil unter 24 Jahre sind: in Österreich 42% aller Modul-4-Teilnehmerinnen, in Niederösterreich 36%. Wenn auch nicht mehr so ausgeprägt wie bei den FiT-Teilnahmen insgesamt, fällt trotzdem der relativ hohe Anteil von Teilnahmen der Altersgruppe der 35- bis 49-jährigen auf: dieser beträgt in Niederösterreich 35% (in Österreich gesamt: 29%).

Der Vergleich der Alterstruktur der FiT-Teilnehmerinnen insgesamt mit jenen, die an Modul 4 teilnehmen, zeigt deutlich, dass vor allem den jüngeren Altersgruppen die Teilnahme an einer längerfristigen Ausbildung ermöglicht wurde. Frauen ab 50 Jahren stellen im Rahmen von FiT insgesamt eine marginale Zielgruppe dar.

Eine detaillierte Betrachtung der **Qualifikationstypen nach Altersgruppe** zeigt, dass es große Unterschiede gibt, welche Altersgruppe in welchem Ausbildungstyp überwiegt. So befindet sich die Lehrausbildung in Betrieben zu 100% in der Hand von jungen Frauen bis 24 Jahren. Bei den Ausbildungen am freien Bildungsmarkt sowie schulische Ausbildungen überwiegen hingegen Frauen zwischen 35 und 49 Jahren. Facharbeiterinnenausbildungen finden sich hingegen recht gleichmäßig auf alle Altersgruppen verteilt. Die starke Dominanz von jungen Frauen in der (betrieblichen) Lehrausbildung erklärt sich durch die sehr spezifische, auf junge Personen zugeschnittene Ausbildungsform, die für ältere Personen oft als nicht passend empfunden wird.

Wird der **Anteil der Wiedereinsteigerinnen** an den Maßnahmen nach den verschiedenen Modulen betrachtet, zeigt sich, dass in Niederösterreich der Anteil der Wiedereinsteigerinnen an FiT etwas höher liegt als in Österreich, vor allem bei der eigentlichen Ausbildungsmaßnahme. In Niederösterreich beträgt der Anteil der Wiedereinsteigerinnen 18%, in Österreich 15%.

Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft haben bei FiT einen Anteil von 12%, was etwas niedriger ist als bei den arbeitsmarktpolitischen Förderungen insgesamt (14%). In Niederösterreich beträgt der Anteil von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 11%. Im Bundesländervergleich stellt Salzburg mit einem entsprechenden Anteil von über 20% eine Ausnahme dar, wo Migrantinnen eine wichtige Zielgruppe des Programms sind.

Hinsichtlich des **Ausbildungshintergrundes der Teilnehmerinnen** des FiT-Programms zeigt sich, dass auch in Niederösterreich mit einem Anteil von 64% der Teilnahmen, sehr stark Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss angesprochen werden. Dieser hohe Anteil ergibt sich aus der Zielsetzung des Programms, den Lehrabschluss oder dem Lehrabschluss nahe Abschlüsse zu fördern. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit von Personen mit höchstens Pflichtschule erscheint die starke Fokussierung auf diese Personengruppe durchaus sinnvoll.

Ähnlich wie in Österreich insgesamt zählen zu den **wichtigsten ursprünglichen Berufen** der niederösterreichischen Teilnehmerinnen einerseits traditionelle Frauenberufe wie Büroberufe, Handel, Reinigung sowie Fremdenverkehr (in Niederösterreich insgesamt 53% der Teilnehmerinnen). Andererseits kommt ein relativ hoher Anteil der FiT-Teilnehmerinnen bereits aus dem nicht-traditionellen Bereich der Metall-/Elektroberufe (rund 6%) und ein ebenfalls hoher Anteil ist der Kategorie „Hilfsberufe“ (17%) hinzuzurechnen.

Erwerbsentwicklung bei Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen in Niederösterreich

Über alle in Niederösterreich geförderten FiT-Maßnahmen hinweg lässt sich auf Basis der Analyse der Erwerbsentwicklung eine **Erfolgsquote von 44%** ausmachen. Diese fällt somit etwas geringer als die bundesweite Erfolgsquote von 50% aus. Die etwas geringere Erwerbsintegration in Niederösterreich lässt sich durch den kleineren Anteil von jüngeren Frauen an FiT in Niederösterreich im Vergleich zu Gesamtösterreich erklären. Jüngere Frauen haben tendenziell eine höhere Erwerbsintegration als ältere.

In Niederösterreich hatte rund ein Viertel (25%) der Teilnehmerinnen im Nachbeobachtungszeitraum einen starken Zuwachs der Beschäftigung (inkl. Lehrzeiten) zu verzeichnen, weitere 15% der Maßnahmenteilnahmen sind durch einen moderaten Zuwachs zu charakterisieren, bei 4% ist ein geringer Zuwachs in der Erwerbsintegration ersichtlich. Keine sichtbare Veränderung der Erwerbssituation ist bei rund jeder dritten Teilnehmerin (38%) festzustellen, als problematisch ist jene Gruppe einzuordnen, welche sogar durch einen Rückgang der Erwerbsintegration zu kennzeichnen ist (17%).

Bei getrennter Beobachtung nach einzelnen Maßnahmentypen lassen sich große Unterschiede in der Erwerbswirkung zeigen. Als **Erfolgsmodell** ist diesbezüglich die **betriebliche Lehrausbildung** einzuschätzen. So haben hier 43% der Frauen einen starken Zuwachs, weitere 21% einen moderaten Zuwachs und rund 7% einen geringen Zuwachs zu verzeichnen. Demgegenüber sind Ausbildungen am freien Bildungsmarkt durch vergleichsweise geringe Erwerbswirkungen zu kennzeichnen. Diese Maßnahmenart konnte bei rund vier Fünftel der geförderten Frauen (82%) keinerlei positive Erwerbseffekte erreichen. Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet sticht in Niederösterreich die Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses heraus: bei dieser Ausbildung weist Niederösterreich eine höhere Erfolgsquote auf als der Bundesdurchschnitt: 60% in Niederösterreich gegenüber 51% in Österreich. Bei den anderen Ausbildungstypen beträgt liegt die Erwerbsintegration entweder im oder unter dem österreichweiten Durchschnitt.

Im Hinblick auf Altersgruppen sind junge Frauen insofern herauszustreichen als bei dieser Gruppe überdurchschnittlich positive Erwerbseffekte auftreten. Hier haben immerhin 59% der Geförderten einen zumindest geringen Zuwachs an Erwerbstagen zu verzeichnen. Vergleichsweise geringe Erwerbseffekte sind bei Älteren ab 50 Jahren zu finden.

Maßnahmenabbrüche wirken sich in Niederösterreich **nicht negativ auf die Erwerbsentwicklung aus**. So ist sowohl in jenen Fällen, in denen eine Maßnahme abgebrochen wurde, als auch im Falle einer absolvierten Maßnahme bei 25% der Teilnehmerinnen ein starker Zuwachs an Erwerbstagen gemessen worden. Diese Daten heben sich von den bundesweiten Ergebnissen deutlich ab und können als

Hinweis verstanden werden, dass in Niederösterreich im Falle eines Abbruchs das Motiv der Jobaufnahme einen vergleichsweise wichtigen Stellenwert haben dürfte.

Zusammenfassende Einschätzung von FiT aus Sicht der FiT-Absolventinnen und ihrer Betriebe

Im Rahmen von 10 Einzelfallstudien wurden jeweils eine Absolventin des FiT-Programms und das Unternehmen befragt, bei dem sie nach Abschluss der FiT-Ausbildung eine Anstellung gefunden hat. Inhalt der Befragung war es, sowohl aus Sicht der ehemaligen FiT-Teilnehmerinnen sowie deren ArbeitgeberInnen nähere Informationen über die einzelnen Elemente der Ausbildung zu erhalten und die Situation von Frauen in handwerklich-technischen Berufen eingehender zu beleuchten.

Bei der **Beurteilung der Vormodule** zeigt sich, dass diese von den Absolventinnen sehr unterschiedlich eingeschätzt wurden. Während die einen die Berufsorientierung als gute Entscheidungsgrundlage für die Berufswahl ansahen, war sie für andere unnötig, da sie sich bereits für einen Ausbildungsweg entschieden hatten. Die geteilte Meinung über die Sinnhaftigkeit setzt sich auch bei der Vorqualifizierung fort. Dies mag daraus resultieren, dass Teilnehmerinnen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen partizipieren und innerhalb der Vormodule dann zu wenig nach Wissenshintergrund und Interessen differenziert wird. Vor diesem Hintergrund kann eine **Anregung für die Vormodule** sein, dass mittels eines **genauerem Clearingprozesses** vorab herausgearbeitet wird, welches Modul für welche Teilnehmerin Sinn macht.

Ein Großteil der befragten FiT-Absolventinnen hat im Rahmen ihrer Ausbildung ein **Praktikum** absolviert. Der Zugang zum Praktikum wird von den Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich beschrieben und von einigen Frauen wird die gute Unterstützung des FiT-Zentrums angemerkt. Die Praktikumsstelle selbst wird von den meisten sehr positiv beschrieben. Insgesamt kann die Bedeutung von Praktika als sehr wichtig eingestuft werden und es scheint empfehlenswert, künftig auf mehr als eine Praktikastelle zu setzen, um Einblick in verschiedene Bereiche zu ermöglichen bzw. auch mögliche Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Die Befragten zeigten sich insgesamt **sehr zufrieden mit der Ausbildung**, was sich auch daran zeigt, dass viele stolz darauf sind, diese Ausbildung beendet zu haben. Bei der Mehrzahl der befragten Frauen war vorher schon ein großes Interesse am entsprechenden Berufsfeld vorhanden, weshalb auch die Inhalte der Ausbildung mit großem Interesse aufgenommen wurden. Wenn die Ausbildung im Betrieb stattgefunden hat, in dem die FiT-Absolventin nach wie vor beschäftigt ist, dann wurde hinsichtlich der konkreten Anforderungen im Betrieb ausgebildet, weshalb hier die Zufriedenheit mit der Ausbildung auch von Unternehmensseite sehr hoch war. Bei der außerbetrieblichen Ausbildung wird teilweise – sowohl von den Absolventinnen als auch von den Unternehmensverantwortlichen – bemängelt, dass die Praxis zu kurz kommt.

Die **finanzielle Situation während der Ausbildung** wird von den meisten als schwierig erlebt, da die finanzielle Unterstützung seitens des AMS – vor allem bei jenen mit Versorgungspflichten – oft nicht ausreicht.

Wie schon bei der Evaluierung des FiT-Programms in Österreich, zeigte sich auch bei den Fallbeispielen, dass die Informationen zu **Begleitmaßnahmen** nicht bei allen vorhanden waren. Zudem zeigen die Erfahrungen in anderen Bundesländern, dass das alleinige Wissen über eine Begleitung nicht ausreicht, mögliche Probleme zu

verhindern, sondern dass ein **aktives Zugehen auf die Frauen** nötig ist, um mögliche Probleme und damit Maßnahmenabbrüche zu verhindern.

Bei der **Arbeitssuche** sind Frauen im technisch-handwerklichen Bereich nach wie vor mit Vorurteilen konfrontiert und es ist nicht selbstverständlich, dass eine Frau mit der entsprechenden Ausbildung auch einen Arbeitsplatz findet. Die Suche nach einem Arbeitsplatz nach der Ausbildung war dann leichter, wenn über die Lehrausbildung oder ein Praktikum bereits Kontakt zum Unternehmen bestand.

Seitens der Unternehmen wird als **Motiv für die Einstellung** neben dem formalen Bildungsabschluss oft die persönliche Motivation der Frau genannt. Mehrere Unternehmen sehen in der Einstellung von Frauen in technisch-handwerklichen Berufen auch eine Bereicherung für das Arbeitsklima im Team. **Förderungen** dürften laut den befragten Unternehmensverantwortlichen eine eher untergeordnete Rolle in der Beschäftigung von Frauen in technisch-handwerklichen Betrieben spielen.

Die Unternehmen, die bereits Frauen in handwerklich-technischen Berufen beschäftigten, sehen kaum Bedarf an einem Beratungsangebot, da die Erfahrungen ohnehin größtenteils positiv sind. Grundsätzlich wird von den meisten festgestellt, dass **bei Bedarf durchaus weitere FiT-Absolventinnen aufgenommen werden würden**, was auch als positive Rückmeldung an das FiT-Programm aus Sicht der Betriebe zu sehen ist.

Da sich bei der Arbeitsplatzsuche nach wie vor sehr große Hürden für Frauen in technisch-handwerklichen Bereich feststellen lassen, ist die Unterstützung bei der Ausbildungs-, Praktikums- oder Arbeitsplatzsuche als sehr wichtig anzusehen.

Insgesamt zeigt sich als Ergebnis aus den Betriebsbeispielen, dass jene Frauen, denen es nach erfolgreich absolvierter Ausbildung gelungen ist, einen Arbeitsplatz zu finden, mit ihrem **Berufsfeld und der beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden** sind. Die meisten befragten Frauen betonten, dass sie keine Unterschiede in der Tätigkeit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen wahrnehmen, wenn dann bezüglich der körperlichen Belastbarkeit. Seitens einiger Unternehmensverantwortlichen wird angeführt, dass es noch immer Bereiche im Unternehmen gibt, die ausschließlich Männern vorbehalten sind. **Verbesserungswünsche** in Bezug auf die berufliche Situation bestehen bei den meisten in Bezug auf das **Einkommen** und die **beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten**. Im Rahmen von FiT könnte es daher interessant sein, bereits im Vorfeld mehr über die späteren Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren oder in diesem Bereich mehr Beratung für die Frauen und die Unternehmen anzubieten.

6 Verwendete Literatur und Dokumente

- AMS, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen (2008): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm. Umsetzungsbericht 2007. Wien
- Arbeitsmarktservice Österreich (2009): Geschäftsbericht 2008 des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2009
- Arbeitsmarktservice Niederösterreich (2009): Geschäftsbericht 2008. Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Wien 2009
- Bergmann, Nadja / Riesenfelder, Andreas / Sorger, Claudia (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien
- Putz, Sabine (2009): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008. AMS Info 128. Wien
- Rechnungshof: Prüfungsergebnis (2008): Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Wien
- Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2009): Evaluierung von AMS – Maßnahmen und deren Effekte auf berufseinschlägige Beschäftigung und Einkommen. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien

7 Tabellenanhang

Tabelle 11: Maßnahmentyp Qualifizierung nach Altersgruppen in Österreich

	Alter									
	bis 24 Jahre		25 bis 34 Jahre		35 bis 49 Jahre		50 Jahre und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	192	76,8%	42	16,8%	16	6,4%	0	,0%	250	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	99	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	99	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	84	22,2%	125	33,0%	163	43,0%	7	1,8%	379	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implantentstiftung	216	41,4%	150	28,7%	153	29,3%	3	,6%	522	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	289	35,7%	252	31,1%	257	31,8%	11	1,4%	809	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	136	37,0%	119	32,3%	112	30,4%	1	,3%	368	100,0%
Gesamt	1016	41,9%	688	28,3%	701	28,9%	22	,9%	2427	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 12: Maßnahmentyp Qualifizierung nach Altersgruppen in Niederösterreich

	Alter									
	bis 24 Jahre		25 bis 34 Jahre		35 bis 49 Jahre		50 Jahre und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	14	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	14	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	1	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	26	24,1%	31	28,7%	45	41,7%	6	5,6%	108	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implantentstiftung	4	44,4%	1	11,1%	4	44,4%	0	,0%	9	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	66	39,3%	42	25,0%	55	32,7%	5	3,0%	168	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	40	32,3%	39	31,5%	44	35,5%	1	,8%	124	100,0%
Gesamt	151	35,6%	113	26,7%	148	34,9%	12	2,8%	424	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 13: Maßnahmentyp Qualifizierung im Detail nach Vorkarriere in Niederösterreich

	BESCH-ZA 1. HJ. vor MN											
	0%		1%-10%		11-50%		51-90%		91-100%		Gesamt	
	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	10	76,9%	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	0	,0%	13	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	1	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	73	67,6%	10	9,3%	9	8,3%	8	7,4%	8	7,4%	108	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	7	77,8%	0	,0%	2	22,2%	0	,0%	0	,0%	9	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	91	54,2%	11	6,5%	46	27,4%	8	4,8%	12	7,1%	168	100,0%
Facharbeiterinnenausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	88	71,0%	8	6,5%	19	15,3%	6	4,8%	3	2,4%	124	100,0%
Gesamt	270	63,8%	30	7,1%	77	18,2%	23	5,4%	23	5,4%	423	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 14: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail für NÖ

		Maßnahmentyp						
		Lehrausbildung in Betrieben	Sonstige Lehrausbildung	Ausbildung am freien Bildungs- markt und schulische Ausbildung	Facharbei- terinne- nausbil- dung im Rahmen einer Implace- mentstif- tung	Facharbei- terinne- nausbil- dung im Rahmen eines AMS- Kurses	Facharbei- terinne- nausbil- dung im Rahmen von Aus- bildungs- zentren	Gesamt
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Niveau Be- schäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr	Nullniveau	1	0	38	0	18	31	88
	Niedriges Niveau	2	1	8	0	12	18	41
	Mittleres Niveau	1	0	5	0	15	5	26
	Hohes Niveau	10	0	5	1	39	15	70
	Gesamt	14	1	56	1	84	69	225
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	0	0	12	0	17	9	38
	Gleich	4	0	34	0	17	31	86
	Geringer Zuwachs	1	0	2	0	2	5	10
	Moderater Zuwachs	3	1	7	0	14	9	34
	Starker Zuwachs	6	0	1	1	34	15	57
	Gesamt	14	1	56	1	84	69	225
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr gegenüber dem Vorhalbjahr	Rückgang auf Nullni- veau	0	0	7	0	6	4	17
	Rückgang auf niedri- ges Niveau	0	0	3	0	6	5	14
	Rückgang auf mittlere- res Niveau	0	0	1	0	1	0	2
	Rückgang auf hohes Niveau	0	0	1	0	4	0	5
	Gleich auf Nullniveau	1	0	31	0	12	27	71
	Gleich auf niedrigem Niveau	1	0	2	0	1	3	7
	Gleich auf hohem Niveau	2	0	1	0	4	1	8
	Geringer Zuwachs auf niedriges Niveau	0	0	2	0	1	5	8
	Geringer Zuwachs auf mittleres Niveau	1	0	0	0	0	0	1
	Geringer Zuwachs auf hohes Niveau	0	0	0	0	1	0	1
	Moderater Zuwachs auf niedriges Niveau	1	1	1	0	4	5	12
	Moderater Zuwachs auf mittleres Niveau	0	0	4	0	8	4	16
	Moderater Zuwachs auf hohes Niveau	2	0	2	0	2	0	6
	Starker Zuwachs auf mittleres Niveau	0	0	0	0	6	1	7
	Starker Zuwachs auf hohes Niveau	6	0	1	1	28	14	50
	Gesamt	14	1	56	1	84	69	225

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 15: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail für NÖ

		Maßnahmentyp						
		Lehrausbildung in Betrieben	Sonstige Lehrausbildung	Ausbildung am freien Bildungs- markt und schulische Ausbildung	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen einer Implace- mentstif- tung	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen eines AMS- Kurses	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen von Aus- bildungs- zentren	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Niveau Be- schäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr	Nullniveau	7,1%	,0%	67,9%	,0%	21,4%	44,9%	39,1%
	Niedriges Niveau	14,3%	100,0%	14,3%	,0%	14,3%	26,1%	18,2%
	Mittleres Niveau	7,1%	,0%	8,9%	,0%	17,9%	7,2%	11,6%
	Hohes Niveau	71,4%	,0%	8,9%	100,0%	46,4%	21,7%	31,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	,0%	,0%	21,4%	,0%	20,2%	13,0%	16,9%
	Gleich	28,6%	,0%	60,7%	,0%	20,2%	44,9%	38,2%
	Geringer Zuwachs	7,1%	,0%	3,6%	,0%	2,4%	7,2%	4,4%
	Moderater Zuwachs	21,4%	100,0%	12,5%	,0%	16,7%	13,0%	15,1%
	Starker Zuwachs	42,9%	,0%	1,8%	100,0%	40,5%	21,7%	25,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr gegenüber dem Vorhalbjahr	Rückgang auf Nullniveau	,0%	,0%	12,5%	,0%	7,1%	5,8%	7,6%
	Rückgang auf niedriges Niveau	,0%	,0%	5,4%	,0%	7,1%	7,2%	6,2%
	Rückgang auf mittleres Niveau	,0%	,0%	1,8%	,0%	1,2%	,0%	,9%
	Rückgang auf hohes Niveau	,0%	,0%	1,8%	,0%	4,8%	,0%	2,2%
	Gleich auf Nullniveau	7,1%	,0%	55,4%	,0%	14,3%	39,1%	31,6%
	Gleich auf niedrigem Niveau	7,1%	,0%	3,6%	,0%	1,2%	4,3%	3,1%
	Gleich auf hohem Niveau	14,3%	,0%	1,8%	,0%	4,8%	1,4%	3,6%
	Geringer Zuwachs auf niedriges Niveau	,0%	,0%	3,6%	,0%	1,2%	7,2%	3,6%
	Geringer Zuwachs auf mittleres Niveau	7,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%
	Geringer Zuwachs auf hohes Niveau	,0%	,0%	,0%	,0%	1,2%	,0%	,4%
	Moderater Zuwachs auf niedriges Niveau	7,1%	100,0%	1,8%	,0%	4,8%	7,2%	5,3%
	Moderater Zuwachs auf mittleres Niveau	,0%	,0%	7,1%	,0%	9,5%	5,8%	7,1%
	Moderater Zuwachs auf hohes Niveau	14,3%	,0%	3,6%	,0%	2,4%	,0%	2,7%
	Starker Zuwachs auf mittleres Niveau	,0%	,0%	,0%	,0%	7,1%	1,4%	3,1%
	Starker Zuwachs auf hohes Niveau	42,9%	,0%	1,8%	100,0%	33,3%	20,3%	22,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Fit HV', 2009

Tabelle 16: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Ausbildung im Detail Österreich

		Maßnahmentyp						
		Lehrausbildung in Betrieben	Sonstige Lehrausbildung	Ausbildung am freien Bildungs- markt und schulische Ausbildung	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen einer Implace- mentstif- tung	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen eines AMS- Kurses	Facharbeiterinnen- ausbildung im Rahmen von Aus- bildungs- zentren	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Niveau Be- schäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr	Nullniveau	8,4%	18,8%	61,9%	34,0%	34,9%	48,7%	37,1%
	Niedriges Niveau	10,4%	44,9%	11,9%	13,5%	13,9%	17,0%	15,0%
	Mittleres Niveau	14,9%	5,8%	7,8%	9,8%	16,6%	10,9%	12,4%
	Hohes Niveau	66,3%	30,4%	18,4%	42,8%	34,5%	23,5%	35,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	10,9%	13,0%	13,1%	11,2%	15,6%	12,2%	13,2%
	Gleich	14,4%	14,5%	61,9%	33,0%	33,3%	45,7%	36,5%
	Geringer Zuwachs	4,0%	7,2%	2,5%	2,3%	2,9%	5,2%	3,5%
	Moderater Zuwachs	14,9%	37,7%	10,7%	16,3%	17,3%	12,6%	15,9%
	Starker Zuwachs	55,9%	27,5%	11,9%	37,2%	30,9%	24,3%	30,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Veränderung Beschäftigung gegenüber dem Vorhalbjahr	Rückgang auf Nullniveau	3,5%	8,7%	6,6%	6,5%	8,0%	7,4%	6,8%
	Rückgang auf niedriges Niveau	4,0%	2,9%	4,5%	3,3%	4,0%	3,5%	3,8%
	Rückgang auf mittleres Niveau	2,0%	,0%	1,2%	,0%	2,1%	1,3%	1,4%
	Rückgang auf hohes Niveau	1,5%	1,4%	,8%	1,4%	1,5%	,0%	1,1%
	Gleich auf Nullniveau	5,0%	10,1%	55,3%	27,4%	26,9%	41,3%	30,2%
	Gleich auf niedrigem Niveau	3,0%	,0%	1,2%	2,8%	3,4%	2,2%	2,5%
	Gleich auf mittlerem Niveau	,5%	,0%	,4%	1,4%	,2%	,0%	,4%
	Gleich auf hohem Niveau	5,9%	4,3%	4,9%	1,4%	2,7%	2,2%	3,3%
	Geringer Zuwachs auf niedriges Niveau	1,0%	7,2%	1,6%	1,4%	1,5%	5,2%	2,3%
	Geringer Zuwachs auf mittleres Niveau	1,5%	,0%	,4%	,9%	,2%	,0%	,5%
	Geringer Zuwachs auf hohes Niveau	1,5%	,0%	,4%	,0%	1,3%	,0%	,7%
	Moderater Zuwachs auf niedriges Niveau	2,5%	34,8%	4,5%	6,0%	5,1%	6,1%	6,3%
	Moderater Zuwachs auf mittleres Niveau	5,0%	2,9%	3,7%	5,6%	8,8%	5,2%	6,1%
	Moderater Zuwachs auf hohes Niveau	7,4%	,0%	2,5%	4,7%	3,4%	1,3%	3,5%
	Starker Zuwachs auf mittleres Niveau	5,9%	2,9%	2,0%	1,9%	5,3%	4,3%	4,0%
	Starker Zuwachs auf hohes Niveau	50,0%	24,6%	9,8%	35,3%	25,7%	20,0%	26,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: AMS-Studie; L&R Datafile 'FIT HV', 2009

Tabelle 17: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme in Niederösterreich im Detail (abgeschlossene MN)

		Dauer der Maßnahme							
		1-28 T.		28 T. - 6M		über 6 M.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	Gleich	0	,0%	1	100,0%	3	23,1%	4	28,6%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	0	,0%	1	7,7%	1	7,1%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	0	,0%	3	23,1%	3	21,4%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	6	46,2%	6	42,9%
	Gesamt	0	,0%	1	100,0%	13	100,0%	14	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	Rückgang	5	20,8%	4	20,0%	3	25,0%	12	21,4%
	Gleich	14	58,3%	12	60,0%	8	66,7%	34	60,7%
	Geringer Zuwachs	1	4,2%	1	5,0%	0	,0%	2	3,6%
	Moderater Zuwachs	4	16,7%	2	10,0%	1	8,3%	7	12,5%
	Starker Zuwachs	0	,0%	1	5,0%	0	,0%	1	1,8%
	Gesamt	24	100,0%	20	100,0%	12	100,0%	56	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	Starker Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
	Gesamt	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	Rückgang	0	,0%	0	,0%	10	21,7%	10	20,4%
	Gleich	0	,0%	0	,0%	8	17,4%	8	16,3%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	0	,0%	2	4,3%	2	4,1%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	0	,0%	8	17,4%	8	16,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	3	100,0%	18	39,1%	21	42,9%
	Gesamt	0	,0%	3	100,0%	46	100,0%	49	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	Rückgang	1	10,0%	1	16,7%	3	14,3%	5	13,5%
	Gleich	5	50,0%	2	33,3%	11	52,4%	18	48,6%
	Geringer Zuwachs	1	10,0%	2	33,3%	0	,0%	3	8,1%
	Moderater Zuwachs	1	10,0%	1	16,7%	1	4,8%	3	8,1%
	Starker Zuwachs	2	20,0%	0	,0%	6	28,6%	8	21,6%
	Gesamt	10	100,0%	6	100,0%	21	100,0%	37	100,0%
Gesamt	Rückgang	6	17,6%	5	16,1%	16	17,4%	27	17,2%
	Gleich	19	55,9%	15	48,4%	30	32,6%	64	40,8%
	Geringer Zuwachs	2	5,9%	3	9,7%	3	3,3%	8	5,1%
	Moderater Zuwachs	5	14,7%	3	9,7%	13	14,1%	21	13,4%
	Starker Zuwachs	2	5,9%	5	16,1%	30	32,6%	37	23,6%
	Gesamt	34	100,0%	31	100,0%	92	100,0%	157	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 18: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Alter für NÖ

			Alter				
			bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	50 Jahre und mehr	Gesamt
Lehrausbildung in Betrieben	Gleich	Anzahl	4	0	0	0	4
		Anteil	28,6%	,0%	,0%	,0%	28,6%
	Geringer Zuwachs	Anzahl	1	0	0	0	1
		Anteil	7,1%	,0%	,0%	,0%	7,1%
	Moderater Zuwachs	Anzahl	3	0	0	0	3
		Anteil	21,4%	,0%	,0%	,0%	21,4%
	Starker Zuwachs	Anzahl	6	0	0	0	6
		Anteil	42,9%	,0%	,0%	,0%	42,9%
Sonstige Lehr- ausbildung	Gesamt	Anzahl	14	0	0	0	14
		Anteil	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Moderater Zuwachs	Anzahl	1	0	0	0	1
		Anteil	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Ausbildung am freien Bil- dungsmarkt und schulische Ausbildung	Rückgang	Anzahl	3	5	3	1	12
		Anteil	60,0%	26,3%	11,5%	16,7%	21,4%
	Gleich	Anzahl	1	13	16	4	34
		Anteil	20,0%	68,4%	61,5%	66,7%	60,7%
	Geringer Zuwachs	Anzahl	1	0	0	1	2
		Anteil	20,0%	,0%	,0%	16,7%	3,6%
	Moderater Zuwachs	Anzahl	0	0	7	0	7
		Anteil	,0%	,0%	26,9%	,0%	12,5%
	Starker Zuwachs	Anzahl	0	1	0	0	1
		Anteil	,0%	5,3%	,0%	,0%	1,8%
Facharbeiterin- nenausbildung im Rahmen einer Implace- mentstiftung	Gesamt	Anzahl	5	19	26	6	56
		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Starker Zuwachs	Anzahl	1	0	0	0	1
		Anteil	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Facharbeiterin- nenausbildung im Rahmen eines AMS- Kurses	Gesamt	Anzahl	1	0	0	0	1
		Anteil	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Rückgang	Anzahl	8	6	2	1	17
		Anteil	22,9%	30,0%	7,7%	33,3%	20,2%
	Gleich	Anzahl	5	5	6	1	17
		Anteil	14,3%	25,0%	23,1%	33,3%	20,2%
	Geringer Zuwachs	Anzahl	1	0	1	0	2
		Anteil	2,9%	,0%	3,8%	,0%	2,4%
	Moderater Zuwachs	Anzahl	4	2	8	0	14
		Anteil	11,4%	10,0%	30,8%	,0%	16,7%
Facharbeiterin- nenausbildung im Rahmen von Ausbildungs- zentren	Starker Zuwachs	Anzahl	17	7	9	1	34
		Anteil	48,6%	35,0%	34,6%	33,3%	40,5%
	Gesamt	Anzahl	35	20	26	3	84
		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Rückgang	Anzahl	3	2	4	0	9
		Anteil	12,0%	10,5%	16,0%	,0%	13,0%
	Gleich	Anzahl	10	9	12	0	31
		Anteil	40,0%	47,4%	48,0%	,0%	44,9%
	Geringer Zuwachs	Anzahl	1	1	3	0	5
		Anteil	4,0%	5,3%	12,0%	,0%	7,2%
Gesamt	Moderater Zuwachs	Anzahl	3	5	1	0	9
		Anteil	12,0%	26,3%	4,0%	,0%	13,0%
	Starker Zuwachs	Anzahl	8	2	5	0	15
		Anteil	32,0%	10,5%	20,0%	,0%	21,7%
	Gesamt	Anzahl	25	19	25	0	69
		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Rückgang	Anzahl	14	13	9	2	38
		Anteil	17,3%	22,4%	11,7%	22,2%	16,9%
	Gleich	Anzahl	20	27	34	5	86
		Anteil	24,7%	46,6%	44,2%	55,6%	38,2%
Gesamt	Geringer Zuwachs	Anzahl	4	1	4	1	10
		Anteil	4,9%	1,7%	5,2%	11,1%	4,4%
	Moderater Zuwachs	Anzahl	11	7	16	0	34
		Anteil	13,6%	12,1%	20,8%	,0%	15,1%
	Starker Zuwachs	Anzahl	32	10	14	1	57
		Anteil	39,5%	17,2%	18,2%	11,1%	25,3%
	Gesamt	Anzahl	81	58	77	9	225
		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 19: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Beendigungsstatus für Niederösterreich

			Teilnahmestatus					
			absolviert		abgebrochen		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Gleich	4	28,6%	0	,0%	4	28,6%
		Geringer Zuwachs	1	7,1%	0	,0%	1	7,1%
		Moderater Zuwachs	3	21,4%	0	,0%	3	21,4%
		Starker Zuwachs	6	42,9%	0	,0%	6	42,9%
		Gesamt	14	100,0%	0	,0%	14	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Moderater Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
		Gesamt	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	12	21,4%	0	,0%	12	21,4%
		Gleich	34	60,7%	0	,0%	34	60,7%
		Geringer Zuwachs	2	3,6%	0	,0%	2	3,6%
		Moderater Zuwachs	7	12,5%	0	,0%	7	12,5%
		Starker Zuwachs	1	1,8%	0	,0%	1	1,8%
		Gesamt	56	100,0%	0	,0%	56	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Starker Zuwachs	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
		Gesamt	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	10	20,4%	7	20,0%	17	20,2%
		Gleich	8	16,3%	9	25,7%	17	20,2%
		Geringer Zuwachs	2	4,1%	0	,0%	2	2,4%
		Moderater Zuwachs	8	16,3%	6	17,1%	14	16,7%
		Starker Zuwachs	21	42,9%	13	37,1%	34	40,5%
		Gesamt	49	100,0%	35	100,0%	84	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	5	13,5%	4	12,5%	9	13,0%
		Gleich	18	48,6%	13	40,6%	31	44,9%
		Geringer Zuwachs	3	8,1%	2	6,3%	5	7,2%
		Moderater Zuwachs	3	8,1%	6	18,8%	9	13,0%
		Starker Zuwachs	8	21,6%	7	21,9%	15	21,7%
		Gesamt	37	100,0%	32	100,0%	69	100,0%
Gesamt	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	27	17,2%	11	16,2%	38	16,9%
		Gleich	64	40,8%	22	32,4%	86	38,2%
		Geringer Zuwachs	8	5,1%	2	2,9%	10	4,4%
		Moderater Zuwachs	21	13,4%	13	19,1%	34	15,1%
		Starker Zuwachs	37	23,6%	20	29,4%	57	25,3%
		Gesamt	157	100,0%	68	100,0%	225	100,0%

Tabelle 20: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Langzeitbeschäftigungslosigkeit für Niederösterreich

			Langzeitbeschäftigungslosigkeit					
			Ja		Nein		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Gleich	0	,0%	4	28,6%	4	28,6%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	1	7,1%	1	7,1%
		Moderater Zuwachs	0	,0%	3	21,4%	3	21,4%
		Starker Zuwachs	0	,0%	6	42,9%	6	42,9%
		Gesamt	0	,0%	14	100,0%	14	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Moderater Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
		Gesamt	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	3	10,7%	9	32,1%	12	21,4%
		Gleich	21	75,0%	13	46,4%	34	60,7%
		Geringer Zuwachs	1	3,6%	1	3,6%	2	3,6%
		Moderater Zuwachs	3	10,7%	4	14,3%	7	12,5%
		Starker Zuwachs	0	,0%	1	3,6%	1	1,8%
		Gesamt	28	100,0%	28	100,0%	56	100,0%
Facharbeiterinnen- und -ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Starker Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
		Gesamt	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
Facharbeiterinnen- und -ausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	3	8,8%	14	28,0%	17	20,2%
		Gleich	8	23,5%	9	18,0%	17	20,2%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	2	4,0%	2	2,4%
		Moderater Zuwachs	7	20,6%	7	14,0%	14	16,7%
		Starker Zuwachs	16	47,1%	18	36,0%	34	40,5%
		Gesamt	34	100,0%	50	100,0%	84	100,0%
Facharbeiterinnen- und -ausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	5	17,2%	4	10,0%	9	13,0%
		Gleich	13	44,8%	18	45,0%	31	44,9%
		Geringer Zuwachs	1	3,4%	4	10,0%	5	7,2%
		Moderater Zuwachs	6	20,7%	3	7,5%	9	13,0%
		Starker Zuwachs	4	13,8%	11	27,5%	15	21,7%
		Gesamt	29	100,0%	40	100,0%	69	100,0%
Gesamt	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	11	12,1%	27	20,1%	38	16,9%
		Gleich	42	46,2%	44	32,8%	86	38,2%
		Geringer Zuwachs	2	2,2%	8	6,0%	10	4,4%
		Moderater Zuwachs	16	17,6%	18	13,4%	34	15,1%
		Starker Zuwachs	20	22,0%	37	27,6%	57	25,3%
		Gesamt	91	100,0%	134	100,0%	225	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Fit HV', 2009

Tabelle 21: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Wiedereinstieg für Niederösterreich

			Wiedereinstieg					
			Ja		Nein		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Lehrausbildung in Betrieben	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Gleich	0	,0%	4	28,6%	4	28,6%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	1	7,1%	1	7,1%
		Moderater Zuwachs	0	,0%	3	21,4%	3	21,4%
		Starker Zuwachs	0	,0%	6	42,9%	6	42,9%
		Gesamt	0	,0%	14	100,0%	14	100,0%
Sonstige Lehrausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Moderater Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
		Gesamt	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
Ausbildung am freien Bildungsmarkt und schulische Ausbildung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	0	,0%	12	30,8%	12	21,4%
		Gleich	16	94,1%	18	46,2%	34	60,7%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	2	5,1%	2	3,6%
		Moderater Zuwachs	1	5,9%	6	15,4%	7	12,5%
		Starker Zuwachs	0	,0%	1	2,6%	1	1,8%
		Gesamt	17	100,0%	39	100,0%	56	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen einer Implacementstiftung	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Starker Zuwachs	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
		Gesamt	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen eines AMS-Kurses	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	3	21,4%	14	20,0%	17	20,2%
		Gleich	4	28,6%	13	18,6%	17	20,2%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	2	2,9%	2	2,4%
		Moderater Zuwachs	1	7,1%	13	18,6%	14	16,7%
		Starker Zuwachs	6	42,9%	28	40,0%	34	40,5%
		Gesamt	14	100,0%	70	100,0%	84	100,0%
Facharbeiterinnen-ausbildung im Rahmen von Ausbildungszentren	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	0	,0%	9	15,0%	9	13,0%
		Gleich	3	33,3%	28	46,7%	31	44,9%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	5	8,3%	5	7,2%
		Moderater Zuwachs	4	44,4%	5	8,3%	9	13,0%
		Starker Zuwachs	2	22,2%	13	21,7%	15	21,7%
		Gesamt	9	100,0%	60	100,0%	69	100,0%
Gesamt	Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	3	7,5%	35	18,9%	38	16,9%
		Gleich	23	57,5%	63	34,1%	86	38,2%
		Geringer Zuwachs	0	,0%	10	5,4%	10	4,4%
		Moderater Zuwachs	6	15,0%	28	15,1%	34	15,1%
		Starker Zuwachs	8	20,0%	49	26,5%	57	25,3%
		Gesamt	40	100,0%	185	100,0%	225	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 22: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Ausbildungsstufe in Niederösterreich

			Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr					
			Rückgang	Gleich	Geringer Zuwachs	Moderater Zuwachs	Starker Zuwachs	Gesamt
Ausbildung grob	kein Abschluß	Anzahl	0	3	0	2	3	8
		Anteil	,0%	37,5%	,0%	25,0%	37,5%	100,0%
	PS	Anzahl	25	57	8	23	34	147
		Anteil	17,0%	38,8%	5,4%	15,6%	23,1%	100,0%
	Lehre, BMS	Anzahl	10	17	2	8	15	52
		Anteil	19,2%	32,7%	3,8%	15,4%	28,8%	100,0%
	AHS, BHS, UNI	Anzahl	3	9	0	1	5	18
		Anteil	16,7%	50,0%	,0%	5,6%	27,8%	100,0%
	Gesamt	Anzahl	38	86	10	34	57	225
		Anteil	16,9%	38,2%	4,4%	15,1%	25,3%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 23: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Ausbildungsstufe in Österreich

			Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr					
			Rückgang	Gleich	Geringer Zuwachs	Moderater Zuwachs	Starker Zuwachs	Gesamt
Ausbildung grob	kein Abschluß	Anzahl	2	12	1	5	12	32
		Anteil	6,3%	37,5%	3,1%	15,6%	37,5%	100,0%
	PS	Anzahl	125	323	35	152	290	925
		Anteil	13,5%	34,9%	3,8%	16,4%	31,4%	100,0%
	Lehre, BMS	Anzahl	43	114	8	54	108	327
		Anteil	13,1%	34,9%	2,4%	16,5%	33,0%	100,0%
	AHS, BHS, UNI	Anzahl	19	75	6	17	34	151
		Anteil	12,6%	49,7%	4,0%	11,3%	22,5%	100,0%
	Gesamt	Anzahl	189	524	50	228	444	1435
		Anteil	13,2%	36,5%	3,5%	15,9%	30,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 24: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Herkunft in Niederösterreich

		Staatszugehörigkeit grob					
		Österreich		Andere		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	34	17,5%	4	12,9%	38	16,9%
	Gleich	71	36,6%	15	48,4%	86	38,2%
	Geringer Zuwachs	7	3,6%	3	9,7%	10	4,4%
	Moderater Zuwachs	31	16,0%	3	9,7%	34	15,1%
	Starker Zuwachs	51	26,3%	6	19,4%	57	25,3%
	Gesamt	194	100,0%	31	100,0%	225	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FiT HV', 2009

Tabelle 25: Entwicklung Erwerbsintegration nach Art der Qualifikationsmaßnahme im Detail und Herkunft

		Staatszugehörigkeit grob					
		Österreich		Andere		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 1. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	170	13,2%	19	12,9%	189	13,2%
	Gleich	456	35,4%	68	46,3%	524	36,5%
	Geringer Zuwachs	44	3,4%	6	4,1%	50	3,5%
	Moderater Zuwachs	213	16,5%	15	10,2%	228	15,9%
	Starker Zuwachs	405	31,4%	39	26,5%	444	30,9%
	Gesamt	1288	100,0%	147	100,0%	1435	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'FIT HV', 2009