

Thomas Eglseer, Ferdinand Lechner, Andreas Riesenfelder,  
Susanne Schelepa, Petra Wetzel, Barbara Willsberger (L&R),  
Michael Fürnschuß (GID)

**Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-  
2006**

- Überarbeiteter Endbericht -



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit GID GmbH im Auftrag des BMSK erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Februar 2008



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

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

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

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

<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>Vorbemerkung</b>	<b>4</b>
<b>A. Rahmenbedingungen</b>	<b>5</b>
<b>1 Die Evaluierung der Beschäftigungsoffensive</b>	<b>5</b>
1.1 Untersuchungsgegenstand: Die Beschäftigungsoffensive	5
1.2 Der methodische Ansatz der Evaluierung	7
<b>2 Rahmenbedingungen der Beschäftigungsoffensive</b>	<b>9</b>
2.1 Die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen	9
2.2 (Regionale) Trägerlandschaft	16
<b>3 Operationeller Kontext der Beschäftigungsoffensive</b>	<b>20</b>
3.1 Aufteilung der Kompetenzbereiche	20
3.2 Interne Vernetzung	21
3.3 Monitoring und Controlling	22
<b>4 Vernetzungsstrukturen</b>	<b>24</b>
4.1 Vernetzung der relevanten Akteure und Rolle des Bundessozialamts	25
4.2 Zukünftige Herausforderungen für die Vernetzungspartner	30
4.3 Einschätzung der Performance der Beschäftigungsoffensive aus Sicht der Vernetzungspartner	30
<b>B. Umsetzung der Beschäftigungsoffensive in den Jahren 2004 -2006</b>	<b>33</b>
<b>5 Projekt- und Trägerspektrum</b>	<b>33</b>
5.1 Projekte mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration	33
5.2 Projekte ohne TeilnehmerInnen	36
5.3 MitarbeiterInnenstruktur der Projekte	37
5.4 Zielvorgaben und deren Realisierbarkeit	39
<b>6 Zielgruppen und Förderfallentwicklung</b>	<b>43</b>
6.1 Förderfälle nach Maßnahmenart	44
6.2 Altersstruktur in der Beruflichen Rehabilitation	47
6.3 Geschlechterproportionen	48
6.4 Art der Beeinträchtigung	50
6.5 UnternehmerInnen als Zielgruppe	52
<b>C. Die Umsetzung auf Maßnahmenebene</b>	<b>54</b>
<b>7 Der Weg zur Förderung</b>	<b>54</b>

7.1	Zugangs- und Auswahlprozesse bei Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen	54
7.2	Der Weg zur Inanspruchnahme der Integrationsbeihilfe	56
<b>8</b>	<b>Förderprofile auf Maßnahmenebene</b>	<b>65</b>
8.1	Inhaltliche Schwerpunkte	65
8.2	Teilnahmedauer bei einzelnen Maßnahmen	70
8.3	Drop Outs	73
<b>9</b>	<b>Maßnahmenbewertung aus Sicht der Geförderten und der Betriebe</b>	<b>76</b>
9.1	Die Sicht der TeilnehmerInnen	76
9.2	Die Projektumsetzung aus Sicht der Träger	80
9.3	Die Integrationsbeihilfe aus Sicht der Betriebe	83
<b>10</b>	<b>Maßnahmen- und Förderketten</b>	<b>88</b>
10.1	Vorkarriere der TeilnehmerInnen	88
10.2	Häufigste Förderketten	89
10.3	Förderketten im Detail	93
<b>11</b>	<b>D. Ergebnisse und Wirkungen</b>	<b>98</b>
<b>12</b>	<b>Arbeitsmarktstatus und Erwerbsverläufe von MaßnahmenteilnehmerInnen</b>	<b>98</b>
12.1	Die Analyse von Maßnahmenwirkungen	98
12.2	Wirkungsverläufe bei der Arbeitsassistenz	103
12.3	Wirkungsverläufe bei Beratung und Empowerment	108
12.4	Wirkungsverläufe bei Lohnförderungen	114
12.5	Wirkungsverläufe bei Qualifizierungsprojekten	119
12.6	Wirkungsverläufe bei Transitarbeitsprojekten	124
12.7	Wirkungsverläufe bei sonstiger Assistenz	126
12.8	Wirkungsverläufe bei einzelnen Gefördertengruppen	129
<b>13</b>	<b>Qualitative Aspekte zu Nutzen und Wirkungsverläufen</b>	<b>132</b>
13.1	Arbeitsplatzsuche	132
13.2	Bedeutung der Kursteilnahme für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeiten am Arbeitsplatz	134
13.3	Veränderung der beruflichen Situation	135
13.4	Zum Nutzen der Projektteilnahme aus Sicht der TeilnehmerInnen	137
13.5	Auswirkungen der Einstellung einer Arbeitskraft mit Behinderung aus Sicht der Betriebe	142
<b>14</b>	<b>Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte</b>	<b>143</b>
<b>E.</b>	<b>Perspektiven</b>	<b>146</b>
<b>15</b>	<b>Abstimmung von künftigen Optimierungsschritten</b>	<b>146</b>
<b>16</b>	<b>Handlungsoptionen</b>	<b>147</b>
16.1	Stärkere Fokussierung auf ältere Menschen mit Behinderung	147

16.2	Längerfristige geschützte Beschäftigungsmöglichkeiten	147
16.3	Übergangsarbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	148
16.4	Individuelle Integrationspfade	149
16.5	Optimierung der Zuweisungsprozesse	150
16.6	Diversifizierung der Maßnahmenangebote	151
16.7	Vorschläge zur Maßnahmengestaltung: Integrationsbeihilfe	153
16.8	Verbesserung der Barrierefreiheit bei Maßnahmeträgern	156
16.9	Genderkompetente Teams	156
16.10	Verstärkte Einbindung von TrainerInnen mit Behinderung	156
16.11	Fördermonitoring	157
16.12	Differenzierte Zielvorgaben	157
<b>17</b>	<b>Literatur</b>	<b>159</b>

## **Vorbemerkung**

Der vorliegende Endbericht dokumentiert die Befunde aus einer umfassenden Evaluierung der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderung im Zeitraum 2004 bis 2006. Die Ergebnisse basieren auf einem dichten Erhebungs- und Auswertungsprogramm, das sich über einen Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren erstreckte. Details zu den angewendeten Methoden finden sich im ersten Kapitel dieses Berichts.

Die Ergebnisse der einzelnen Erhebungsschritte werden im vorliegenden Bericht themenzentriert zusammengeführt, d.h. zu einem inhaltlichen Aspekt werden die Sichtweisen aller dazu befragten AkteurInnen sowie die Ergebnisse der Analysen verschiedenster Datensätze in einer Zusammenschau dargestellt.

Im Sinne eines partizipativen Forschungsansatzes wurden die Ergebnisse und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen im Rahmen von Steuergruppensitzungen und einem Abschlussworkshop mit ExpertInnen aus der Praxis diskutiert.

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen gedankt, die wichtige Informationen geliefert und damit wesentlich zur Vertiefung der Analyse beigetragen haben. Auch den TeilnehmerInnen der Workshops und der Steuergruppe danken wir für Ihre Unterstützung durch die gemeinsame laufende Reflexion der Zwischenergebnisse und Überprüfung der Praxisrelevanz der Empfehlungen. Die Arbeit des Forschungsteams erhielt weiters bei der Durchführung der Erhebungsarbeiten maßgeblichen Support durch die hohe Kooperationsbereitschaft seitens des Auftraggebers, des Bundessozialamtes und dessen Landesstellen. Ihnen allen sei für ihre Unterstützung gedankt.

## **A. Rahmenbedingungen**

### **1 Die Evaluierung der Beschäftigungs-offensive**

#### **1.1 Untersuchungsgegenstand: Die Beschäftigungsoffensive**

Ziel der österreichischen Bundesregierung ist die Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, d.h. sowohl die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Schaffung von Zugängen zum ersten Arbeitsmarkt als auch der präventive Ansatz in Form der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen.

Ein Blick zehn Jahre zurück auf den Beginn der Umsetzung des ESF zeigt, dass dadurch vor allem begleitende Hilfen – insbesondere Arbeitsassistenten -, Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsprojekte implementiert und umgesetzt wurden. Im Jahr 2001 wurde die Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung gestartet. Dies bedeutete eine quantitative Ausweitung der bestehenden Angebote sowie die Entwicklung und Implementierung von neuen Dienstleistungen, vor allem beim Übergang von der Pflichtschule in den Beruf, z.B. durch Clearing und Berufsausbildungsassistenten. Schwerpunkte wurden auch im Bereich der Sensibilisierungsmaßnahmen gesetzt und zudem erfolgte eine verstärkte strukturelle Einbeziehung von betroffenen Organisationen in die Förderpolitik, etwa durch die Förderung von Selbsthilfe- und Selbstvertretungsorganisationen sowie die Beauftragung von Betroffenenorganisationen mit Dienstleistungen für ihre Klientel.

Zur Finanzierung der Beschäftigungsoffensive stehen in Österreich drei verschiedene Töpfe zur Verfügung:

- Ausgleichstaxfonds (ATF)
- Europäische Sozialfonds (ESF)
- Behindertenmilliarde (BHM)

Diese drei Finanzierungstöcke stehen komplementär zueinander, die Differenzierung ist vor allem in der administrativ-budgetären Disposition zu sehen und weniger in inhaltlichen Schwerpunktsetzungen.

Um bei der Implementierung der behindertenspezifischen Arbeitsmarktpolitik ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten wurde ein bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE) erstellt, das laufend adaptiert wird. In diesem Programm wird Stellung genommen zu

- der arbeitsmarktpolitischen Ausgangssituation für Menschen mit Behinderung in Österreich,
- den Ergebnissen der Vorperiode,
- den politischen Zielsetzungen sowie den strategischen Vorgaben (Förderprogramme)

- sowie zu möglichen Maßnahmen zur Umsetzung der politischen Zielvorgaben.
- Abschließend werden die Schwerpunkte Zielgrößen und Finanzierung sowie
- die organisatorische Umsetzung behandelt.

Dieses Programm bildet die Basis für die Umsetzung der Zielvorgaben des BMSK (bis 2006: BMSG) durch das Bundessozialamt bzw. die Landesstellen und für die Erstellung der regionalen arbeitsmarktpolitischen Programme.

Durch den Schwerpunktbereich der Behindertenmilliarde erfuh die Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung eine nachhaltige Weiterentwicklung. So konnte das Spektrum der erreichten Zielgruppen erheblich ausgeweitet werden, beispielsweise um Jugendliche mit Sonderpädagogischem Förderbedarf. Zudem gestalten sich die Angebote nunmehr wesentlich ausdifferenzierter und auch eine regionale Ausbreitung der Angebote konnte erreicht werden. So wurden beispielsweise neue Maßnahmen, wie Clearing, persönliche Assistenzdienste, Berufsausbildungsassistenz oder Förderungen im Bereich der Barrierefreiheit bei Unternehmen implementiert. Ohne die Mittel der Behindertenmilliarde wären diese Maßnahmen kaum denkbar gewesen.

Seit der Einführung der Behindertenmilliarde haben sich drei Phasen der Umsetzung abgezeichnet:

- Die ersten beiden Jahre können als Implementierungsphase bezeichnet werden. Diese Phase war primär quantitativ ausgerichtet, d.h. es mussten innerhalb kürzester Zeit Maßnahmen und Projekte entwickelt und ausgebaut werden, um die zusätzlichen zur Verfügung stehenden Mittel ausschöpfen zu können.
- In der zweiten Phase der Strukturierungsphase erfolgte der Versuch, die vorweg quantitative Ausrichtung der Maßnahmen der Behindertenmilliarde zu strukturieren und entsprechende Schwerpunkte zu setzen.
- Die momentan laufende Phase könnte als Lern- und Konsolidierungsphase definiert werden. Es gilt nun aus den bisherigen Umsetzungserfahrungen Rückschlüsse zu ziehen und darauf aufbauend Adaptierungen und Schwerpunktsetzungen vorzunehmen, wobei regionale Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Insgesamt wurde in den letzten Jahren mit Hilfe der drei Finanzierungstöpfe BHM, ATF und ESF eine kontinuierlich steigende Förderzahl erreicht.

**Tabelle 1: Anzahl der Förderfälle, 2003 bis 2006**

Jahr	Anzahl Förderfälle gesamt (ESF+BM+ATF)	Veränderung ggü. Vorjahr
2003	28.369	
2004	33.134	+ 16,8%
2005	45.987	+ 38,8%
2006	49.054	+ 6,7%

Quelle: BMSG/BMSK Controllingberichte 2004, 2005, 2006; alle Aktivitäten

Die Tabelle inkludiert alle Förderfälle, d.h. Individualförderungen, Projektförderungen, sonstige Zuschüsse und Umfeldaktivitäten. Es zeigt sich, dass die Anzahl aller Förder-

fälle – also ATF, ESF und Behindertenmilliarde – im Zeitraum von 2003 mit 28.369 Förderfällen bis 2006 auf 49.054 Fälle angestiegen ist. Dies entspricht einer Steigerung von 73%. Erst zuletzt, im Jahr 2006, ist hier eine Verlangsamung des Wachstums mit + 6,7% festzuhalten, was im Kontext der Konsolidierung der Förderaktivitäten zu sehen ist.

## **1.2 Der methodische Ansatz der Evaluierung**

Das der Evaluierung zugrunde liegende Forschungsdesign bestand aus einer Kombination quantitativer und qualitativer Methoden. Die nachfolgende Auflistung gibt einen Überblick über die einzelnen Erhebungsinstrumente.

### **■ Literatur- und Sekundäranalysen**

Für eine Evaluierung ist eine Analyse vorhandener Materialien unerlässlich. Literatur- und Sekundäranalysen wurden daher während des gesamten Forschungsprozesses begleitend durchgeführt. Besonderer Fokus lag auf Evaluierungsstudien und Controllingberichten des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz sowie auf amtlichen Daten zur Situation von Menschen mit Behinderungen (bspw. Arbeitsmarktlage).

### **■ Qualitative Befragung von BMSK, BASB und Landesstellen**

Die Sichtweise der Förderstellen wurde im Rahmen von Interviews mit VertreterInnen des BMSK, des BASB und der Landesstellen erhoben. Diese Interviews lieferten wesentliche Informationen und Beurteilungen zum Stand der Umsetzung und zum operationellen Kontext der Beschäftigungsoffensive.

### **■ Schriftliche Befragung von VernetzungsakteurInnen**

AMS-Landesstellen, Landessozialreferate und TEP-KoordinatorInnen der Bundesländer sind Kern-Vernetzungspartner des Bundessozialamtes. Sie wurden im Herbst 2007 mittels Fragebogen zur Rollen- und Kompetenzklarheit der agierenden Akteure im Bereich der Beschäftigung behinderter Menschen, zur Einschätzung der gegebenen Vernetzungsstrukturen, der arbeitsmarktpolitischen Wirkung der Beschäftigungsoffensive und künftiger Herausforderungen befragt. Insgesamt haben zwei Drittel der AMS-Landesstellen und jeweils ein Drittel der Landessozialreferate und TEP-KoordinatorInnen geantwortet.

### **■ Schriftliche Befragung von Trägerorganisationen**

Mittels eines schriftlichen Fragebogens wurden wesentliche Grunddaten zu Träger- und TeilnehmerInnenstruktur sowie Maßnahmenkonzepten erhoben. Der Fragebogen wurde seitens der Landesstellen des Bundessozialamtes an die Projektträger der Jahre 2004 und/oder 2005 versendet.

Insgesamt bestanden laut Projektmonitoring des BMSK im Jahr 2004 österreichweit 555 Projekte mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration<sup>1</sup>. Im Jahr 2005 belief sich die Anzahl der Projekte auf 446, wobei doch der Projekte sowohl im Jahr 2004 als auch 2005 angeboten wurden. Von 297 Projekten wurde der Fragebogen retourniert, von denen 291 in die Auswertung einbezogen werden konnten. Gemessen an den Projektmonitoringdaten liegt somit ein Rücklauf von jedenfalls über 50% vor.

### ■ **Qualitative Befragung von Trägerorganisationen**

Zusätzlich zur schriftlichen Befragung der Träger wurden qualitative Fallstudien (n = 15) durchgeführt. Zielsetzung der Fallstudien war es durch eine vertiefende Analyse zu Fragen der Projektkonzeption, Wirkungen und Folgemaßnahmen eine hinreichende Ergebnistiefe der schriftlichen Befragung zu gewährleisten.

### ■ **Befragung von MaßnahmenteilnehmerInnen**

Im Frühjahr 2007 wurden TeilnehmerInnen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten fernmündlich befragt. Die Kontaktdaten wurden seitens der Projektträger zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 163 Projekte mit der Bitte um Übermittlung von Adressen kontaktiert. 71 Projekte (43,5%) kamen dieser Bitte nach und pro Projekt wurden bis zu 6 TeilnehmerInnen genannt. Um Hinweise auf notwendige Adaptierungen oder Unterstützungsangebote zu erhalten, wurden die Projekte dabei gebeten, nicht nur TeilnehmerInnen zu nennen, für die die Maßnahme ein Erfolg war, sondern auch Personen, die die Maßnahme abgebrochen haben oder mit Schwierigkeiten konfrontiert waren. Insgesamt konnten 199 TeilnehmerInnen (49,7% Männer und 50,3% Frauen) aus allen neun Bundesländern befragt werden.

### ■ **Befragung von DienstgeberInnen**

Im Rahmen der Evaluierung wurde auch eine Befragung von Unternehmen durchgeführt, die im Jahr 2006 eine Förderung in Form der Integrationsbeihilfe erhalten haben. Für die Befragung wurde aus den Förderdaten des Bundesrechenzentrums eine repräsentative Stichprobe aus jenen Unternehmen gezogen, die im Jahr 2006 vom Bundessozialamt eine Integrationsbeihilfe erhielten. Im Sample waren Betriebe vertreten, bei denen das geförderte Dienstverhältnis ein, zwei oder bereits drei Jahre bestand. Die Befragung fand im Zeitraum April/Mai 2007 statt. Die Interviews wurden telefonisch mit der Geschäftsführung oder Personalleitung der Unternehmen geführt. Insgesamt wurden 200 Unternehmen befragt.

### ■ **Auswertungen von Förderdaten (BRZ, AMS) und den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger**

Im Rahmen einer Längsschnittanalyse von Förder- und Hauptverbandsdaten wurde der Arbeitsmarktstatus sowie Maßnahmen- und Förderketten von all jenen MaßnahmenteilnehmerInnen untersucht, die im Zeitraum 2004 bis 2006 mindestens einen Tag in einer BHM-Fördermaßnahme aufweisen und diese bis Ende 2006 auch wieder be-

---

<sup>1</sup> exklusive Individualförderungen, Umfeldaktivitäten und sonstige Zuschüsse

endet haben. Eine detaillierte methodische Beschreibung findet sich im entsprechenden Kapitel.

### ■ **Workshop mit VertreterInnen von BMSK, BASB und Landesstellen**

Der Workshop diente dazu, die wichtigsten Ergebnisse der Evaluierung und die daraus abgeleiteten Empfehlungen zu präsentieren und mit den TeilnehmerInnen zu diskutieren. Daraus ergaben sich wichtige Hintergrundinformationen für die Interpretation der Ergebnisse aus den Erhebungen. Die Empfehlungen wurden unter dem Gesichtspunkt der Sinnhaftigkeit und Implementierbarkeit diskutiert. Die Ergebnisse des Workshops wurden in den vorliegenden Endbericht integriert.

### ■ **Laufende Abstimmung mit den AuftraggeberInnen im Rahmen einer Steuergruppe**

Begleitet wurde der gesamte Evaluierungsprozess von einer Steuergruppe mit VertreterInnen des BMSK, des BASB sowie von Behindertenorganisationen. Im Zuge dieser Meetings wurde über den Forschungsprozess informiert, die Erhebungsinstrumente abgestimmt und fortlaufend Zwischenergebnisse präsentiert und diskutiert.

## **2 Rahmenbedingungen der Beschäftigungsoffensive**

### **2.1 Die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen**

Menschen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt beträchtlichen Ausgrenzungsrisiken unterworfen. Unabhängig von der gewählten Datenquelle zeigen sich deutliche Differenzen in der Arbeitsmarktintegration von behinderten und nicht-behinderten Menschen.

Die relativ weiteste Definition von Behinderung liegt den Mikrozensuserhebungen zu Grunde (vgl. Klapfer 2003<sup>2</sup>: 278ff). Laut Mikrozensus-Sonderprogramm 2002 „Beeinträchtigungen und Behinderungen“ sind in Österreich 287.600 Männer und 231.300 Frauen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahre) von einem lang andauernden Gesundheitsproblem oder einer Behinderung betroffen, welche zu Einschränkungen in den Aktivitäten des täglichen Lebens führen. Insgesamt entsprechen diese 519.000 Personen einem Anteil von 9,5% an der Gesamtbevölkerung. Einer Erwerbstätigkeit gehen insgesamt weniger als die Hälfte aller Betroffenen (46,3%) nach. Insbesondere bei Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen mit 39,3% gering. 57,1% der Frauen geben an, nicht erwerbstätig zu sein und 3,6% stufen sich als arbeitslos ein. Bei Männern ist der Anteil Arbeitsloser mit 5,1% etwas höher, wobei hier zu berück-

---

<sup>2</sup> Klapfer, K. (2003): Körperlich Beeinträchtigte und Erwerbstätigkeit, in: Statistische Nachrichten April 2003, S. 278-289.

sichtigen ist, dass Frauen unter Umständen häufiger auf gesellschaftliche Alternativrollen (Haus- und Betreuungsarbeit) zurückgreifen als Männer.

**Tabelle 2: Erwerbstätigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2002, in Prozent**

	erwerbstätig	arbeitslos	nicht erwerbstätig
<b>Frauen</b>	39,3	3,6	57,1
<b>Männer</b>	51,9	5,1	43,0
<b>insgesamt</b>	46,3	4,4	49,3

Quelle: Mikrozensus Juni 2002

Die Erwerbsquote (Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour-Force-Konzept) der Personen mit Beeinträchtigungen liegt folglich bei 50,7% und ist somit deutlich niedriger als in der Gruppe der Personen ohne Beeinträchtigung (Erwerbsquote von 73,5%). Deutlich wird auch, dass wie in der Gruppe der Nicht-Beeinträchtigten auch bei beeinträchtigten Personen starke geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen: Liegt die Erwerbsquote der beeinträchtigten Männer bei 57%, erreicht jene der Frauen gerade 42,9%.

**Tabelle 3: Erwerbsquote von Beeinträchtigten und Nicht-Beeinträchtigten, 2002, in Prozent**

	Bis zu einem gewissen Grad Beeinträchtigte	Nicht Beeinträchtigte	Differenz in %-Punkten
<b>Frauen</b>	42,9	65,6	22,7
<b>Männer</b>	57,0	81,6	24,6
<b>insgesamt</b>	50,7	73,5	22,8

Quelle: Mikrozensus Juni 2002

Ein präziseres Bild zur Entwicklung der Arbeitslosigkeitssituation liefern die Daten des Arbeitsmarktservice (AMS). Zu beachten gilt, dass beim AMS ein spezifisches Konzept zur Beurteilung der Behinderung einer Person zum Einsatz kommt – es werden nur jene Personen als behindert eingestuft, bei denen sich die jeweilige Behinderung auch als vermittlungsrelevant erweist. In nachfolgender Tabelle 4 sind die Daten zur Arbeitslosigkeit sowohl nach AMS Konzept als auch für Behinderte mit einer Begünstigung, d.h. Menschen, deren Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt, ausgewiesen.

Es zeigt sich, dass sich die Situation bei Behinderten in den letzten Jahren günstiger entwickelt hat als bei Nicht-Behinderten. Der Anteil der Personen, die seitens des AMS als behindert eingestuft werden, an den Gesamtarbeitslosen hat sich in einer mittelfristigen Perspektive bis zum Jahr 2005 sukzessive verringert. Stieg die Gesamtarbeitslosigkeit in den Jahren 2000 bis 2005 kontinuierlich an (+ 30%), entwickelte sich die Steigerung bei den arbeitslos vorgemerkten begünstigten Behinderten im selben Zeitraum deutlich moderater (+12,6%). Bei der Anzahl jene Arbeitslosen, die seitens des AMS als behindert eingestuft werden, liegt im Zeitraum 2000 bis 2005 sogar ein leichter Rückgang vor (-11,2%). Erst zuletzt, im Jahr 2006, wurde hier erneut eine Zunahme

registriert (+1,8% auf 29.058 Arbeitslose). Laut BMWA ist diese Zunahme jedoch auf statistische Effekte zurückzuführen: Arbeitslose wurden seitens des AMS vermehrt als behindert eingestuft, um diese an Sonderprogrammen<sup>3</sup> teilnehmen zu lassen (vgl. BMWA 2007: 23). So verzeichnete auch die Anzahl der gemeldeten begünstigten Behinderten einen leichten Rückgang, welcher allerdings ausschließlich auf die Entwicklung bei den Männern zurückzuführen ist. Frauen mit Behinderungen sind einem vergleichsweise höheren Problemdruck ausgesetzt; sie sind am Arbeitsmarkt von einer doppelten Diskriminierung betroffen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil an allen beim AMS vorgemerkten Behinderten seit Jahren gut ein Drittel. Dieser geringere Anteil spiegelt wider, dass sich ein geringerer Anteil von Frauen arbeitssuchend meldet bzw. überhaupt zur Erwerbstätigkeit ermutigt wird, und kann nicht als Indikator für bessere Arbeitsmarktchancen gelesen werden.

**Tabelle 4: Arbeitslosigkeit von (begünstigten) Behinderten, 2000 – 2006**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Beim AMS arbeitslos vorgemerkte Behinderte insgesamt</b>							
<b>Frauen</b>	11.886	10.917	11.043	10.764	10.241	10.152	10.647
<b>Männer</b>	20.261	18.850	19.994	19.781	18.620	18.388	18.411
<b>Insgesamt</b>	32.147	29.767	31.037	30.545	28.861	28.540	29.058
<b>Beim AMS arbeitslos vorgemerkte begünstigte Behinderte</b>							
<b>Frauen</b>	1.706	1.661	1.803	1.873	1.816	1.903	1.928
<b>Männer</b>	3.055	3.058	3.377	3.471	3.342	3.459	3.406
<b>Insgesamt</b>	4.761	4.719	5.180	5.344	5.158	5.362	5.332
<b>Anteil der arbeitslos vorgemerkten begünstigten Behinderten an arbeitslos vorgemerkten Behinderten insgesamt (in %)</b>							
<b>Frauen</b>	14,4	15,2	16,3	17,4	17,7	18,8	18,1
<b>Männer</b>	15,1	16,2	16,9	17,6	18,0	18,8	18,5
<b>Insgesamt</b>	14,8	15,9	16,7	17,5	17,9	18,8	18,3
<b>Gesamtarbeitslose</b>							
<b>Frauen</b>	86.804	88.560	98.040	100.362	103.619	108.416	103.396
<b>Männer</b>	107.509	115.324	134.376	139.716	140.261	144.241	135.779
<b>Insgesamt</b>	194.313	203.884	232.416	240.078	243.880	252.657	239.175
<b>Anteil arbeitslos vorgemerkter Behinderter insgesamt an Gesamtarbeitslosen (in %)</b>							
<b>Frauen</b>	13,7	12,3	11,3	10,7	9,9	9,4	10,3
<b>Männer</b>	18,8	16,3	14,9	14,2	13,3	12,8	13,6
<b>Insgesamt</b>	16,5	14,6	13,4	12,7	11,8	11,3	12,1

Quelle: BMSG/BMSK Controllingberichte 2004, 2005, 2006; WIFO/IHS/L&R: Mid-term-Evaluierung ESF Ziel 3 – Schwerpunkt 2

Eine Betrachtung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung nach Alter zeigt, dass bei den 45 Jahre und älteren Personen seit dem Jahr 2003 ein leicht positiver Trend festzustellen ist. Ihr Anteil an der Gesamtgruppe der Arbeitslosen sank von 48% im Jahr 2002 auf 45% im Jahr 2005. Zuletzt, im Jahr 2006, wurde eine leichte Zunahme (+393 Personen) verzeichnet. Der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen stieg auf 45,6%. Ebenfalls eine leichte Zunahme ist bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 25 Jahre) zu verzeichnen – der Anteil an der Gesamtgruppe stieg von 6,8% im Jahr 2005 auf 6,9% im Jahr 2006. In absoluten Zahlen ausgedrückt entspricht

<sup>3</sup> Im Jahr 2006 wurde im AMS ein Sonderprogramm zur Beschäftigungsförderung (Eingliederungsbeihilfe, Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) von Behinderten implementiert.

dies einer Steigerung von 77 Personen. Der Anteil der arbeitslosen Personen im Haupterwerbsalter (25 bis unter 45 Jahre) blieb hingegen in den letzten beiden Jahren nahezu konstant (+47 Personen). Insgesamt 47,5% aller behinderten Arbeitslosen entfielen somit auf diese Gruppe.

Nicht quantifizierbar ist die Anzahl der versteckten Arbeitslosen bzw. jener Arbeitssuchenden, die sich nicht beim AMS melden – so ist beispielsweise bei Jugendlichen zu bedenken, dass in der Übergangsphase von der Schule ins Erwerbsleben Ausgrenzungsmechanismen greifen, die zu einer Unterschätzung der Anzahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen führen.

**Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung nach Alter und Geschlecht, 2000 – 2006**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Jugendliche (bis unter 25 Jahre)</b>							
<b>Frauen</b>	1.003	911	748	796	751	786	821
<b>Männer</b>	1.420	1.309	1.129	1.162	1.090	1.143	1.185
<b>Insgesamt</b>	2.423	2.220	1.877	1.958	1.841	1.929	2.006
<b>Anteil Jugendliche an Gesamtarbeitslosen (in %)</b>							
<b>Frauen</b>	8,4	8,3	6,8	7,4	7,3	7,7	7,7
<b>Männer</b>	7,0	6,9	5,7	5,9	5,9	6,2	6,4
<b>Insgesamt</b>	7,5	7,5	6,1	6,4	6,4	6,8	6,9
<b>Erwachsene (25 bis unter 45 Jahre)</b>							
<b>Frauen</b>	5.471	5.097	4.980	4.949	5.036	4.983	5.191
<b>Männer</b>	9.343	9.037	9.299	9.267	8.962	8.784	8.623
<b>Insgesamt</b>	14.814	14.134	14.279	14.216	13.998	13.767	13.814
<b>Anteil Erwachsene an Gesamtarbeitslosen (in %)</b>							
<b>Frauen</b>	46,0	46,7	45,1	46,0	49,2	49,1	48,8
<b>Männer</b>	46,1	47,9	46,5	46,8	48,1	47,8	46,8
<b>Insgesamt</b>	46,1	47,5	46,0	46,5	48,5	48,2	47,5
<b>Ältere (45 Jahre und älter)</b>							
<b>Frauen</b>	5.412	4.909	5.316	5.023	4.455	4.390	4.636
<b>Männer</b>	9.498	8.503	9.567	9.357	8.567	8.456	8.603
<b>Insgesamt</b>	14.910	13.412	14.883	14.380	13.022	12.846	13.239
<b>Anteil Ältere an Gesamtarbeitslosen (in %)</b>							
<b>Frauen</b>	45,5	45,0	48,1	46,7	43,5	43,2	43,5
<b>Männer</b>	46,9	45,1	47,9	47,3	46,0	46,0	46,7
<b>Insgesamt</b>	46,4	45,1	48,0	47,1	45,1	45,0	45,6
<b>Beim AMS arbeitslos vorgemerkte Behinderte insgesamt</b>							
<b>Frauen</b>	11.886	10.917	11.043	10.764	10.241	10.152	10.647
<b>Männer</b>	20.261	18.850	19.994	19.781	18.620	18.388	18.411
<b>Insgesamt</b>	32.147	29.767	31.037	30.545	28.861	28.540	29.058

Quelle: Evaluierungsbericht 2001-2003, BMSG/BMSK Controllingberichte 2004, 2005, 2006; eigene Berechnungen (Rundungsdifferenzen möglich)

Dass die Arbeitsmarktsituation Behinderter vergleichsweise schwierig ist, wird auch daran deutlich, dass im Falle einer Behinderung nur jeder dritte Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung mündet, bei allen Arbeitslosen hingegen jeder zweite Abgang (vgl. AMS 2007: 36). Auch anhand des Indikators Arbeitslosigkeitsdauer zeigen sich die besonderen Probleme dieser Gruppe. Obwohl die Verweildauer in Arbeitslosigkeit bei Personen mit Behinderungen im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr verringert werden konnte, sind sie durchschnittlich um 46 Tage länger arbeitslos als Personen ohne Behinderung. So betrug die Verweildauer in Arbeitslosigkeit im Jahr 2006 bei Personen mit Behinderungen durchschnittlich 141 Tage (im Jahr 2005: 161 Tage).

Liegt keine Behinderung vor betrug die Dauer im Durchschnitt 95 Tage (2005: 102 Tage). Von den im Jahresdurchschnitt 2005 79.513 langzeitbeschäftigungslosen Personen<sup>4</sup> wies fast jede/r Fünfte (19,3%) eine Behinderung auf (Jahr 2004: 21%).<sup>5</sup>

Für die Gruppe der begünstigten Behinderten liegen weitergehende Informationen zur Beschäftigungssituation vor. Generell ist dabei auf die Zunahme der begünstigten Personen insgesamt zu verweisen. In den Jahren 2000 bis 2006 liegt eine Steigerung um 16,1% auf knapp 94.000 Personen vor. Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation zeigt sich folgendes Bild: Parallel zu der bereits oben dargestellten steigenden Tendenz der registrierten arbeitslosen Begünstigten in den letzten Jahren ist auch die Anzahl der insgesamt nicht beschäftigten Begünstigten gestiegen (+22,3% im Vergleichszeitraum 2000 bis 2006). Als Anteil an der Gesamtgruppe ausgedrückt liegt auf Grund der allgemeinen Zunahme an Begünstigten eine geringe Steigerung der nicht beschäftigten Begünstigten von rund 32% im Jahr 2000 auf 34,2% im Jahr 2006 vor. Insgesamt waren somit zuletzt (2006) 65,8% der Begünstigten beschäftigt.

**Tabelle 6: Beschäftigte und nicht beschäftigte begünstigte Behinderte 2000 – 2006**

Stichtag 1.12.	Begünstigte Behinderte insgesamt	Beschäftigte begünstigte Behinderte			Nicht beschäftigte begünstigte Behinderte <sup>*)</sup>
		bei einstellungspflichtigen DienstgeberInnen	bei nichteinstellungspflichtigen DienstgeberInnen	als selbständige Erwerbstätige	
2000	80.813	43.419	8.007	3.166	26.221
2001	83.463	44.689	8.196	3.327	27.251
2002	87.015	45.525	8.174	3.402	29.914
2003	89.875	46.149	9.250	3.614	30.862
2004	91.387	45.594	10.168	3.729	31.896
2005	92.526	46.906	9.743	3.773	32.104
2006	93.830	48.208	9.705	3.841	32.076
<b>Veränderung 2000 - 2006 (in %)</b>	16,1%	11,0%	21,2%	21,3%	22,3%

Quelle: BMSG/BMSK, BSB Geschäftsberichte

\*) Zahl ist nicht gleichzusetzen mit der Zahl der arbeitslosen begünstigten Behinderten (inkl. PensionsanwärterInnen u. a.).

Geschlechts- und altersspezifisch differenzierte Daten sind dem Geschäftsbericht 2005 des Bundessozialamtes für die Jahre 1991, 1996 und 2006 (jeweils Stichtag 1. Jänner) zu entnehmen. Es zeigt sich, dass die Arbeitsmarktintegration von Männern in allen Altersgruppen höher ist als jene der Frauen. Insgesamt sind 66,8% der Männer und 60,6% der Frauen erwerbstätig. Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Erwerbstätigen, so sind bei den über 45-jährigen Frauen 56,3% der Begünstigten erwerbstätig, bei den Männern beträgt der Anteil 62,8%. Die relativ höchste Erwerbsintegration ha-

<sup>4</sup> Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Netto-Dauer der registrierten Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und Schulungsteilnahme überschreitet 365 Tage (Unterbrechungen < 62 Tage werden nicht berücksichtigt). Vgl. BMWA (2007): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2006. Wien.

<sup>5</sup> Aktuelle Daten für das Jahr 2006 wurden nicht publiziert.

ben die mittleren Altersgruppen mit 66,3% (Frauen) und 72,8% (Männer). Im Zeitvergleich zeigt sich, dass in den letzten zehn Jahren (1996 – 2006) in einzelnen Gruppen der Anteil der Erwerbstätigen zwar gesteigert werden konnte, ohne aber das Niveau zu Beginn der 90er Jahre zu erreichen.

**Tabelle 7: Erwerbstätige begünstigte Behinderte nach Alter und Geschlecht, 1991 – 2006**

	1991			1996			2006		
	insgesamt (abs.)	erwerbstätig (abs.)	erwerbstätig (in % insgesamt)	insgesamt (abs.)	erwerbstätig (abs.)	erwerbstätig (in % insgesamt)	insgesamt (abs.)	erwerbstätig (abs.)	erwerbstätig (in % insgesamt)
<i>Jugendliche (bis unter 25 Jahre)</i>									
<b>Frauen</b>	1.908	1.314	68,9	1.660	1.064	64,1	1.182	751	63,5
<b>Männer</b>	2.972	2.163	72,8	2.560	1.735	67,8	1.861	1.280	68,8
<b>Insgesamt</b>	4.880	3.477	71,3	4.220	2.799	66,3	3.043	2.031	66,7
<i>Erwachsene (26 bis 45 Jahre)</i>									
<b>Frauen</b>	6.978	4.686	67,2	11.046	7.211	65,3	14.792	9.809	66,3
<b>Männer</b>	14.214	10.984	77,3	19.306	14.591	75,6	21.513	15.658	72,8
<b>Insgesamt</b>	21.192	15.670	73,9	30.352	21.802	71,8	36.305	25.467	70,1
<i>Ältere (46 Jahre und älter)</i>									
<b>Frauen</b>	5.370	3.276	61,0	10.477	5.905	56,4	20.215	11.379	56,3
<b>Männer</b>	14.755	9.900	67,1	21.038	12.919	61,4	32.743	20.560	62,8
<b>Insgesamt</b>	20.125	13.176	65,5	31.515	18.824	59,7	52.958	31.959	60,3
<i>Insgesamt</i>									
<b>Frauen</b>	14.256	9.276	65,1	23.183	14.180	61,2	36.189	21.939	60,6
<b>Männer</b>	31.941	23.047	72,2	42.904	29.245	68,2	56.117	37.498	66,8
<b>Insgesamt</b>	46.197	32.323	70,0	66.087	43.425	65,7	92.306	59.457	64,4

Quelle: BSB Geschäftsbericht 2005, Stichtag jeweils 1 Jänner

Die sinkende Zahl an älteren Erwerbstätigen mit Behinderung lässt auch den Rückschluss zu, dass gerade in dieser Gruppe auch häufig Übertritte in vorzeitige Alterspensionen oder in Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen erfolgten. Zur Gruppe der PensionsbezieherInnen können nähere Informationen über den Hauptverband der Sozialversicherungsträger erlangt werden. Jüngste Daten (Dezember 2006) zeigen, dass rund 21% (429.743) aller Pensionen auf den Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit zurückzuführen sind. Fast die Hälfte (44%) davon entfällt auf Personen, die das gesetzliche Pensionsalter (60 bzw. 65 Jahre) noch nicht erreicht haben. Bei den Neuzugängen zu Direktpensionen erfolgten im Jahr 2005 nach Analysen von Guger/Mayrhuber/Platsch (2007) 73% vor dem Regelpensionsalter, davon die Hälfte aus gesundheitlichen Gründen.

Der Wechsel in eine Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension erfolgt bei deutlich weniger als der Hälfte der Betroffenen direkt aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus: Frauen wechseln zu 37% und Männer zu 36,4% direkt von einem Beschäftigungsverhältnis. Allgemein zeigt sich im Zeitvergleich der Jahre 1998 bis 2005, dass die Direktpensionsübertritte schwanken und zuletzt eine rückläufige Tendenz aufweisen. Die Erwerbsaustrittsausphase zeigt, so Guger/Mayrhuber/Platsch (2007: 233), „eine Tendenz in Richtung Präkarisierung, also immer längere Zeitspannen zwischen Erwerbsbeendigung eines Regelarbeitsverhältnisses und Pensionseintritt“.

Insgesamt wurden im Jahr 2006 knapp 70.000 Anträge auf Invaliditätspension gestellt, zusehends auf Grund von psychiatrischen Erkrankungen. Etwa die Hälfte aller Anträge wurde abgelehnt (vgl. Haydn 2007: 294). Für viele Betroffene bedeutet dies den Weg in die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Entsprechend der zitierten Analysen von Guger/Mayrhuber/Platsch (2007) wurde von den Neuzuerkennungen im Jahr 2005 mit einer Unterbrechung von bis zu zwei Jahren rund ein Viertel der Zeit in Arbeitslosigkeit und 10% der Zeit in Krankheit verbracht. Hatten die Personen eine Unterbrechungszeit von zwei bis vier Jahren, waren Frauen zu zwei Fünftel und Männer die Hälfte der Zeit in Arbeitslosigkeit und je zu 10% in Krankengeldbezug. Diese Zahlen verdeutlichen die überaus prekäre Situation von älteren, arbeitslosen Menschen mit Behinderung und wie die nachstehenden Auswertungen verdeutlichen werden, ist hier auch in Zukunft ein besonderer Schwerpunkt bei arbeitsmarktpolitischen Interventionen zu setzen.

Letztlich sei darauf hingewiesen, dass die Arbeitsmarktintegration begünstigter Behinderter auf Bundesländerebene ein differenziertes Bild zeigt. Für den Stichtag 1.12.2006 liegen Daten vor, aus denen ersichtlich wird, dass bundesweit zu diesem Zeitpunkt knapp 2/3 beschäftigt waren, wobei der Anteil erwerbstätiger Begünstigter zwischen 57,3% (in Wien) und 72,8% (in Oberösterreich) schwankt. Diese Unterschiede spiegeln dabei auch wesentlich regionale Differenzen der Arbeitsmarktsituation insgesamt, welche als zentrale Rahmenbedingungen die Wirkungserfolge der Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive mit beeinflussen. So sind beispielsweise jene Bundesländer mit einer vergleichsweise hohen Erwerbsintegration von Behinderten gleichzeitig jene, die auch auf Gesamtarbeitsmarktebene eine überdurchschnittliche Erwerbstätigenquote aufweisen. Selbiges gilt für auch für jene Länder mit einer unterdurchschnittlichen Arbeitsmarktintegration von Behinderten.

**Tabelle 8: Erwerbstätige begünstigte Behinderte nach Bundesland, 2006**

		Bgld.	Knt.	NÖ.	OÖ	Sbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien	Bundesweit
<b>erwerbstätige begünstigte Behinderte</b>	bei einstellungspflichtigen DienstgeberInnen	1.182	3.805	7.973	11.917	2.162	9.097	2.394	1.414	8.264	48.208
	bei nichteinstellungspflichtigen DienstgeberInnen	307	896	1.523	1.679	386	1.851	563	419	2.081	9.705
	als selbstständige Erwerbstätige	122	305	692	757	151	698	276	95	745	3.841
	Summe	1.611	5.006	10.188	14.353	2.699	11.646	3.233	1.928	11.090	61.754
<b>nicht erwerbstätige begünstigte Behinderte</b>	mit Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzgeld oder PensionssanwärtlerInnen	410	2.714	2.835	2.490	688	4.425	1.207	710	6.105	21.584
	Sonstige	256	939	1.406	2.865	400	1.477	583	396	2.170	10.492
	Summe	666	3.653	4.241	5.355	1.088	5.902	1.790	1.106	8.275	32.076
<b>Begünstigte Behinderte insgesamt</b>		<b>2.277</b>	<b>8.659</b>	<b>14.429</b>	<b>19.708</b>	<b>3.787</b>	<b>17.548</b>	<b>5.023</b>	<b>3.034</b>	<b>19.365</b>	<b>93.830</b>
<b>Anteil erwerbstätiger begünstigter Behinderter an insgesamt</b>		<b>70,8</b>	<b>57,8</b>	<b>70,6</b>	<b>72,8</b>	<b>71,3</b>	<b>66,4</b>	<b>64,4</b>	<b>63,5</b>	<b>57,3</b>	<b>65,8</b>
<b>Erwerbstätigenquote insgesamt**</b>		<b>70,2</b>	<b>66,9</b>	<b>72,2</b>	<b>73,4</b>	<b>72,0</b>	<b>70,2</b>	<b>71,9</b>	<b>71,7</b>	<b>67,1</b>	<b>70,6</b>

Quelle: BSB Geschäftsbericht 2006, Stichtag jeweils 1.12.2006; \*\*Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 4. Quartal 2006 (Quartalsdurchschnitt)

## 2.2 (Regionale) Trägerlandschaft

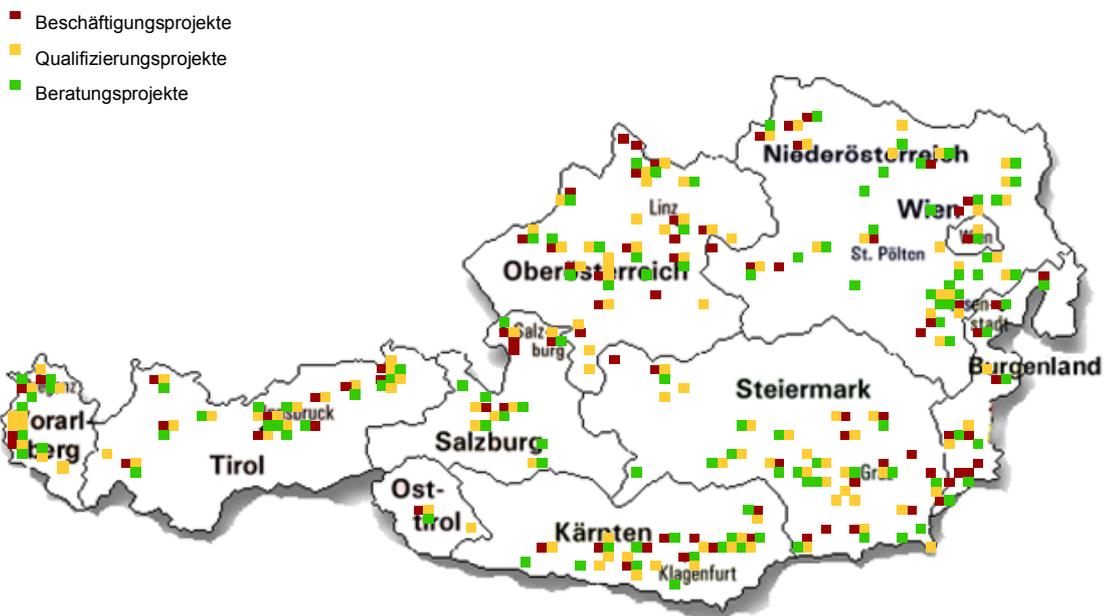
Die Trägerlandschaft im Bereich von Projekten für Menschen mit Behinderungen setzt sich in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich zusammen. Ein aktueller Gesamtüberblick über die Trägerlandschaft liegt nicht vor und die Maßnahmendichte einzelner Regionen lässt sich auf Grund mangelnder Informationen nicht im Detail bewerten. Dazu müssten vor allem aktuelle Daten zur Anzahl potentiell betroffener Personen in einer Region zu Verfügung stehen, d.h. wie viele Personen von psychischen, körperlichen etc. Beeinträchtigungen in der Gesamtbevölkerung betroffen sind. Weiterhin müssten genaue Angaben zur Anzahl der Projekte und den dort verfügbaren Teilnahmeplätzen vorliegen. Die durch das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung geförderte Datenbank „wegweiser“ (<http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/wegweiser>) zu Angeboten zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in Österreich versucht hier die angesprochene Lücke zu füllen und einen laufend aktualisierten Überblick über die Trägerlandschaft zu geben.

Die grafische Aufbereitung der in der Datenbank dokumentierten Angebote verdeutlicht die bestehenden regionalen Differenzierungen und zeigt „weiße Flecken“ in der Angebotslandschaft auf. Es wurden in der untenstehenden Abbildung sämtliche Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte erfasst. Werden an einem Ort mehrere Projekte desselben Maßnahmentyps angeboten, wurden diese nur einmal grafisch markiert. Die Abbildung stellt somit einen Überblick über das grundsätzliche Angebot dar, sagt aber nichts über die Intensität bzw. die Anzahl der Projekte aus (dazu siehe auch Kapitel 5).

Deutlich wird die Konzentration der Angebote auf urbane Gebiete, Ballungszentren und Bezirkszentren. In ländlichen Gebieten werden hingegen wesentlich seltener Angebote gesetzt. Für behinderte Personen, die im ländlichen Raum leben, besteht in Folge dessen ein verringertes Angebot bzw. ein deutlich erhöhter Aufwand um an Projekten teilnehmen zu können. Lange Wegzeiten, bei teils geringen Frequenzen öffentlicher Verkehrsangebote stellen eine wesentliche Hemmschwelle dar.

Aus Sicht der im Rahmen dieser Studie befragten ProjektteilnehmerInnen traten kaum konkrete Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit auf. Lediglich 5,1% der Befragten gaben an, dass die Erreichbarkeit des Kursortes eher schlecht war und eine Person stufte diese als sehr schlecht ein. Es darf allerdings auch angenommen werden, dass Personen, die die Maßnahmenorte nur schwer (öffentlich) erreichen, erst gar nicht daran teilnehmen. Auch der vereinzelt geäußerte Wunsch der TeilnehmerInnen nach mehr Projekten in Wohnnähe verdeutlicht, dass gerade für Menschen mit Behinderung größere Distanzen oft nur schwer zu bewerkstelligen sind und daher möglichst wohnraumnahe Angebote von Vorteil sind.

**Abbildung 1: Übersicht: Regionale Trägerlandschaft**



Quelle: <http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/>; Stand Oktober 2007; eigene Auswertungen

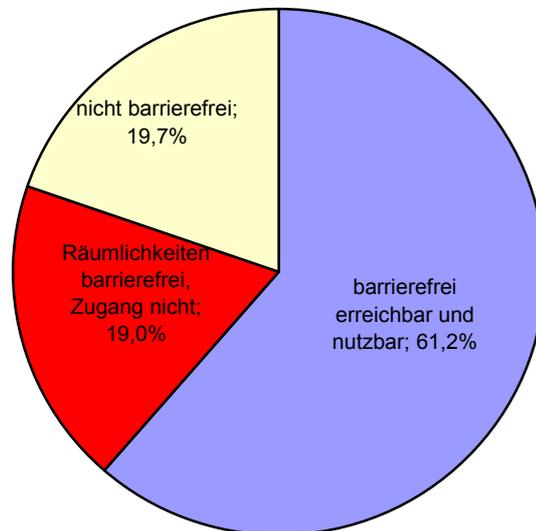
Neben der Frage der Gewährleistung möglichst wohnraumnahe Angebote sei hier auch darauf verwiesen, dass die Gewährleistung eines **barrierefreien Zugangs** und der **barrierefreien Nutzung** der Projekträumlichkeiten eine wesentliche Grundbedingung für die Teilnahme an Projekten darstellt. Gleichwohl ist hier zu beachten, dass Barrieren von jedem Menschen subjektiv, im Hinblick auf seine individuelle, physische und psychische Leistungsfähigkeit und im Vergleich mit seiner gewohnten Umgebung erlebt werden. Barrierefreiheit ist deshalb für den Einzelnen häufig ein Kompromiss zwischen den individuellen Bedürfnissen und den Vorstellungen einer größeren Betroffenenengruppe. Immerhin 61,2% der befragten Trägereinrichtungen sehen eine barrierefreie Erreichbarkeit und Nutzung ihrer Projekträumlichkeiten gegeben<sup>6</sup>. Dennoch ist ein Anteil von fast einem Fünftel an Projekten, die weder über barrierefreie Räumlichkeiten noch einen solchen Zugang verfügen nicht zu vernachlässigen. Hier ist noch entsprechender Aufholbedarf gegeben. Vor allem nach Maßnahmentypen zeigen sich hier deutliche Unterschiede: So sind annähernd alle Projekträumlichkeiten Persönlicher

---

<sup>6</sup> Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2006. Es ist anzunehmen, dass es im Zuge der Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes mittlerweile zu einem deutlichen Anstieg des Anteils an Trägern mit Barrierefreiheit bei Zugang und Nutzung der Projekträumlichkeiten gekommen ist. Entsprechend einem Erlass des BMSK ist die Barrierefreiheit nunmehr Voraussetzung für die Förderung eines Trägers.

Assistenzprojekte barrierefrei erreichbar und nutzbar, während dies nur auf rund zwei Drittel der Beschäftigungsprojekte und 80% der Qualifizierungsprojekte zutrifft.

**Abbildung 2: (Nicht-)Barrierefreiheit des Zugangs und der Nutzung der Projekträumlichkeiten**



Keine Angabe N = 2, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Betrachtet man diese Angaben vor dem Hintergrund der Art der Beeinträchtigung der angesprochenen Zielgruppen, fällt auf, dass hier keine wesentlichen Unterschiede feststellbar sind. Das heißt Projekte, die sich beispielsweise an körperlich beeinträchtigte Personen richten, verfügen nicht häufiger als andere über barrierefreie Räume. Angesichts der relativ hohen Anteile von Projekträumlichkeiten mit eingeschränkter Nutzungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung ist hier somit insgesamt ein Nachholbedarf bei der baulichen Gestaltung im Sinne der Barrierefreiheit festzuhalten.

Unterschiede in der **Trägerlandschaft** zeigen sich auch in organisatorischer Hinsicht. Angebote von zentral organisierten Bundes- oder Landesorganisationen stehen neben Trägereinrichtungen, die lediglich eine Maßnahme anbieten. Auf Basis der Trägerbefragung zeigt sich, dass die Projekte überwiegend (64,9%) von Zweigstellen größerer Einrichtungen getragen werden. In gut einem Viertel der Projekte sind eigenständige Einrichtungen (ohne Zentrale und ohne weitere Dienst-, Zweigstellen) die Träger der Maßnahme. Vereinzelt finden sich aber auch Träger, die nicht ins Spektrum der etablierten Behindertenhilfeträger fallen, wie etwa eine Organisationseinheit eines Sozialökonomischen Betriebs, ein Universitätsinstitut oder ein Privatunternehmen, die jeweils ein Behindertenprojekt durchführen.

**Tabelle 9: Trägerstruktur**

	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil</b>
<b>eigenständige Einrichtung (ohne Zentrale/andere Zweigstellen)</b>	81	27,8%
<b>Zweigstelle einer größeren Einrichtung</b>	189	64,9%
<b>Sonstiges</b>	19	6,5%
<b>keine Angabe</b>	2	,7%
<b>Gesamt</b>	291	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Insgesamt führen demnach die etablierten großen Träger der Behindertenhilfe mit knapp 2/3 Anteil an den Projekten den Großteil der Maßnahmen der Behindertenmilliarde durch. Gleichwohl ist es aber auch kleineren, eigenständigen Einrichtungen gelungen, sich bei der Umsetzung der Behindertenmilliarde als Projektträger zu etablieren.

Der **räumliche Wirkungskreis** der Träger ist in der überwiegenden Zahl (55,7%) der Projekte auf das jeweilige Bundesland beschränkt. Gut ein Drittel der Projekte (35,2%) wird auf regionaler Ebene angeboten. Bundesländerübergreifende Maßnahmen oder lokale Angebote bestehen mit je gut 4% zu einem deutlich geringeren Anteil.

## 3 Operationeller Kontext der Beschäftigungs-offensive

### 3.1 Aufteilung der Kompetenzbereiche

Bei der Umsetzung der Beschäftigungsoffensive kommen BMSK (bis 2006: BMSG), dem Bundessozialamt und den Landesstellen spezifische Kompetenz- und Aufgabebereiche zu. Im Vergleich zu den ersten Jahren der Umsetzung (2001-2003) kam es im Bereich des BSB zu einer Ausdifferenzierung, die auch Auswirkungen auf die Aufgabenteilung hatte. Die Organisationsstruktur wurde mit dem Bundessozialämterreformgesetz von 1. Jänner 2003 neu geordnet und zwar durch die Zusammenlegung der ursprünglich sieben Ämter zu einem Bundessozialamt mit Zuständigkeit für das gesamte Bundesgebiet und neun Landesstellen. Des Weiteren wurden im Bundessozialamt fünf Supportabteilungen (z.B. EDV, Finanzen, Personal) eingerichtet sowie eine Stabstelle, die im September 2004 besetzt wurde. Den einzelnen Organisationseinheiten und –ebenen wurden spezifische Aufgaben zugewiesen:

#### ■ Ebene BMSK (bis 2006: BMSG)

Dem BMSK (bis 2006: BMSG) obliegt die Steuerung, die strategische Planung und das strategische Controlling. Seitens des BMSK (bis 2006: BMSG) werden die Schwerpunkte vorgegeben, die im BABE (Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm) festgehalten sind. Auf der Basis der Ergebnisse aus dem Controlling und der Angaben der Landesstellen (inkl. eines Plausibilitätschecks des BMSK (bis 2006: BMSG)) werden die Aktivitäts- und Wirkungsziele festgelegt.

#### ■ Ebene Bundessozialamt

Das BSB ist für die zentrale Koordination und das operative Geschäft zuständig.

#### ■ Ebene Landesstellen

Aufgabe der Landesstellen ist die Umsetzung, regionale Koordination und Erstellung des regionalen arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramms (RABE).

Die klare Formalstruktur ließ sich jedoch in der Praxis nicht immer durchhalten. So sind die Grenzen zwischen strategischen und operativen Aufgaben oftmals fließend. Auch bei der Koordination von inhaltlichen Fragen, wie Öffentlichkeitsarbeit oder Gleichstellungsangelegenheiten bestand über eine längere Zeit Unklarheit über die organisatorische Zuständigkeit.

Dies lag auch in der relativ späten Einigung (Mai 2006) hinsichtlich der Organisationsrichtlinien und der Verabschiedung der Geschäftsordnung begründet. Mittlerweile konnten in der laufenden Kooperation und Kommunikation die Unklarheiten beseitigt werden. Auch die Verschiebungen in den Zuständigkeiten waren für einige Akteure Neuland. Während die Geschäftseinteilung der Landesstellen sowie Personalagenden oder finanzielle Zuteilungen früher mit dem BMSK (bis 2006: BMSG) abgestimmt wurden, ist jetzt das Bundessozialamt Ansprechpartner und Entscheidungsinstanz. Bei diesem Prozess der Rollen- und Aufgabenklärung war auch das gut funktionierende persönliche Netzwerk der Akteure förderlich.

Die Befürchtung der Landesstellen, dass ihre Autonomie stark eingeschränkt wird, hat sich nach den Ergebnissen der Befragungen der LandesstellenleiterInnen zufolge nicht bestätigt. Diese verfügen nach wie vor über einen großen Freiheitsgrad bei der Umsetzung der Maßnahmen der Beschäftigungsoffensive. Voraussetzung ist, dass die gesetzten Aktivitäts- und Wirkungsziele auch erreicht werden.

Im Grunde werden seitens des BMSK (bis 2006: BMSG) die inhaltlichen Schwerpunkte, insbesondere Zielgruppendefinitionen, vorgegeben und die Umsetzung obliegt den einzelnen Landesstellen. Vorgaben bestehen zwar im Rahmen der einzelnen Richtlinien, jedoch zeigen die jetzigen Erfahrungen, dass je nach Bundesland sehr unterschiedliche Projektausprägungen bestehen. Eine vollkommene Vereinheitlichung des Maßnahmenpektrums der einzelnen Landesstellen erscheint kaum sinnvoll, da hier unzählige Faktoren, wie die regionale Arbeitsmarktsituation, Maßnahmenfinanzierungen durch AMS und/oder Land etc. einwirken, allerdings sollte doch eine Angleichung in einem sinnvollen Ausmaß angestrebt werden. Dies trifft beispielsweise auf die Umsetzung von Beratungs- oder Sensibilisierungsprojekten zu.

### **3.2 Interne Vernetzung**

Aufgrund der Reorganisation des Bundessozialamtes war auch die Einführung neuer Kommunikationsstrukturen unerlässlich, um einen guten Informationsfluss zu garantieren.

Die Ergebnisse aus den Interviews belegen, dass es eine Reihe standardisierter Kommunikationsinstrumente gibt, die Anwendung finden. Darüber hinaus bestehen viele informelle Kommunikationen, die jedoch hinsichtlich des Informationsflusses und der Abstimmung – vor allem von kurzfristigen Anliegen – einen hohen Stellenwert einnehmen.

Allgemein haben die bisher geführten Interviews in den Landesstellen gezeigt, dass sich die Mehrheit sehr gut informiert fühlt und auch bei Informationsbedarf für die betreffende Person die jeweilige Ansprechperson klar ist. Es werden sowohl die standardisierten Instrumente als auch die hohe Bedeutung der informellen Kommunikationswege hervorgehoben, insgesamt werden die Informationsstrukturen positiv bewertet. Vor allem die Stabstelle des Bundessozialamtes hat sich sowohl für das BMSK (bis 2006: BMSG) als auch die einzelnen Landesstellen als wichtige Ansprechstelle etabliert.

In den Interviews haben sich aber auch vor allem bei jenen Landesstellen, die nicht in der Leitung des Bundessozialamtes vertreten sind, Befürchtungen feststellen lassen, dass es unterschiedliche Levels der Informationseinbindung gibt. Um dem zu begegnen, wird jedoch von der Leitung des BSB eine sehr offensive Informationspolitik betrieben, d.h. es wird versucht möglichst alle in Entscheidungen einzubinden und auch relevante Informationen an alle Landesstellen zu verteilen. Dies erfolgt jedoch nicht standardisiert oder aufgrund schriftlicher Vorgaben, sondern ist oftmals den einzelnen AkteurInnen überlassen. Diesbezüglich besteht Aufholbedarf.

Zu den wichtigsten Informations- und Abstimmungsinstrumenten zählen folgende:

- AmtsleiterInnen Jour fixe (Vorstand BSB)
- AbteilungsleiterInnentreffen (BMSK (bis 2006: BMSG) Sektion IV und BSB)
- Reha-LeiterInnen Tagungen (mindestens zwei Mal pro Jahr mit den Schwerpunkten Budget und Strategie – gemeinsam mit BSB und BMSK (bis 2006: BMSG))
- LandesstellenleiterInnen-Tagungen
- In konkreten Anlassfällen werden Arbeitsgruppen eingerichtet, z.B. Entwicklung des Strategiepapiers oder des neuen Budgetverteilungsmodells

Zu den wichtigsten VernetzungspartnerInnen der einzelnen Landesstellen zählen das jeweilige Land, die Landesgeschäftsstelle des AMS, Sozialversicherungen, AUVA, Pensionsversicherungsanstalt, Sozialpartnereinrichtungen, Selbsthilfe- und Selbstvertretungsorganisationen, Projektträger, Schulbehörden, UnternehmerInnen, etc.

### **3.3 Monitoring und Controlling**

Für die Steuerung der Umsetzung der Beschäftigungsoffensive stellt das Controlling eine wichtige Grundlage dar. Das Controlling der Behindertenmilliarde ist integrierter Bestandteil des gesamten Controlling der Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung. Das Controlling hat gerade in den letzten Jahren einen deutlichen Entwicklungsschub und Qualitätsverbesserung erfahren. Von den befragten VertreterInnen aus BMSK (bis 2006: BMSG), BSB und Landesstellen wurde die Entwicklung der letzten Jahre sehr positiv bewertet.

Bislang lag das Schwergewicht auf dem Maßnahmencontrolling. Es werden für einzelne Interventionsbereiche und einzelne Maßnahmen die Realisierungen bei Aktivitäts- und Wirkungszielen ausgewiesen. Die aktuelle Entwicklungsarbeit fokussiert auf einer Integration von Maßnahmen- und Finanzcontrolling, was letztlich Kennzahlen zu Kosten pro Förderfall in einer bestimmten Maßnahme und Kosten pro erfolgreiche Integration in einer bestimmten Maßnahme liefern soll. Mit dieser Entwicklung wird ein Benchmarking-Prozess initiiert, der auf eine laufende Effizienzsteigerung der eingesetzten Mittel abzielen soll. Dabei handelt es sich um einen Entwicklungsprozess, in dessen Verlauf noch zahlreiche Aspekte geklärt werden müssen. So bedarf es einer verbindlichen Abgrenzung der in die Berechnung einbezogenen Kosten, indem einheitlich festgelegt wird, ob sich die auszuweisenden Kosten inklusive oder exklusive der Kostenbeiträge von weiteren Kofinanziers wie Land oder AMS verstehen. Weiters ist sicher zu stellen, dass in das Benchmarking auch nur vergleichbare Instrumente einbezogen werden. Während bei der Arbeitsassistenz bereits österreichweit große Übereinstimmung festzustellen ist, ist dies angesichts der starken regionalen Ausdifferenzierung bei den meisten anderen Maßnahmen bislang nur bei wenigen Instrumenten gewährleistet. Weiters gilt es auch zu berücksichtigen, dass die Instrumente für verschiedene Teilzielgruppen der Behinderten eingesetzt werden, was wiederum Auswirkungen auf die Maßnahmenkonzeption und Kosten hat.

Bei der derzeitigen Ausbaustufe des Fördercontrolling wird nahezu ausschließlich auf quantitative Informationen abgestellt. So werden Kennzahlen für den Output (die Anzahl der Förderfälle, die Anzahl der Personen, jeweils differenziert nach Förderart,

nach Schwerpunkten und nach Maßnahmengruppen) und den Outcome (Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes, Erfolgreicher Abschluss einer Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme) ausgewiesen. Anhand dieser Indikatoren lässt sich der Realisierungsgrad bei Aktivitäts- und Wirkungszielen beurteilen.

Weitere, qualitative Informationen sind im Controlling nicht enthalten. Allerdings stellt sich hier die Frage, welche Kriterien dafür in Frage kommen und wie diese erhoben werden können. So handelt es sich meist um TeilnehmerInnenzufriedenheit oder subjektive Bewertungen von Maßnahmeeffekten im Vorfeld einer Vermittlung (wie z.B. die Verbesserung der individuellen Lebenssituation). Diese qualitativen Informationen können entweder im Rahmen von Evaluierungen erhoben werden oder über ein eigens zu installierendes Client-Monitoring-System, über das regelmäßig die TeilnehmerInnenzufriedenheit erhoben werden könnte.

In der gegenwärtigen Version des Controlling liegt das Schwergewicht auf dem unmittelbaren arbeitsmarktpolitischen Erfolg in Form der Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes. Mittelbare Effekte im Zuge einer Heranführung an den Arbeitsmarkt etwa durch die Stärkung der social skills oder positiver Effekte, die sich im Rahmen von Beratungen und Sensibilisierungsmaßnahmen ergeben, werden keinem Screening unterzogen. Ein Grund dafür ist auch das Fehlen geeigneter Indikatoren, insbesondere für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder der Sensibilisierung. Eine weitere Unwägbarkeit besteht darin, dass sich die Wirkung einer Beratung oft erst zu einem späteren Zeitpunkt als wichtiger Erfolgsfaktor auf dem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt manifestiert.

Nach Ansicht einiger Befragter wird damit ein Förderverhalten unterstützt, bei dem jene Instrumente im Vordergrund stehen, die sich leicht anhand quantitativer Indikatoren überprüfen lassen. In weiterer Folge besteht die Gefahr, dass Maßnahmen der mittelbaren Integration an Bedeutung verlieren und im Maßnahmenkanon des BMSK (bis 2006: BMSG)/BSB nur mehr eine untergeordnete Bedeutung spielen. So wurde auch zu bedenken gegeben, dass insbesondere im Zuge der Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes das Instrument der Beratung stärkere Bedeutung erlangen wird.

Bei der Weiterentwicklung des Controlling in Richtung integriertes Förder- und Finanzcontrolling besteht auch die Gefahr, dass damit einem Trend zur Ökonomisierung der Förderung Vorschub geleistet werden könnte. Dies wäre dann der Fall, wenn Förderentscheidungen ausschließlich oder überwiegend nach dem Kriterium der niedrigsten Pro-Kopf-Förderkosten getroffen werden. Dies hätte zur Folge, dass etwa Beschäftigungsprojekte mit einem überdurchschnittlich hohen Kostenschlüssel pro TeilnehmerIn zugunsten von ‚günstigeren‘ Maßnahmen reduziert werden.

Ein weiteres Risiko wird auch darin gesehen, dass Maßnahmen bevorzugt mit solchen TeilnehmerInnen durchgeführt werden, bei denen aufgrund der Behinderungsart und des Behinderungsgrades zu erwarten ist, dass sie leichter zu integrieren sind und damit die Wirkungsquote leichter erreicht werden kann.

Um diesen Prozessen des Maßnahmen- und Zielgruppencreamings und der Ökonomisierung der Förderentscheidungen entgegen zu wirken, wären flankierende Rahmen-

bedingungen notwendig. Ein Ansatzpunkt wäre die Erweiterung der strategischen Vorgaben seitens des BMSK (bis 2006: BMSG), etwa indem sich diese nicht allein an quantitativen Zielen zu Aktivität und Wirkung orientieren, sondern auch Vorgaben hinsichtlich Zielgruppen und Maßnahmenkanon mit einbeziehen.

Daneben gilt es auch, das Controlling nicht als alleiniges Tool für die Entscheidung über Weiterförderung oder Einstellung der Förderungen zu verwenden, sondern als Reflexionsinstrument in einer interaktiv angelegten Projektbegleitung seitens der Landesstellen. In diesem Kontext sind die Controllingergebnisse zu den Wirkungsgraden bei Erlangung und Sicherung die Grundlage für die Diskussion der Landesstellen mit den zuständigen Projektleitungen. Im Rahmen dieser strukturierten Projektbegleitung gilt es, die Gründe und Ursachen für die Entwicklung der Wirkungsindikatoren zu identifizieren und entsprechende Schritte für eine Optimierung des Maßnahmeneinsatzes einzuleiten. Diese Prozesse der Qualitätssicherung wären österreichweit noch stärker zu vereinheitlichen, indem beispielsweise für die MitarbeiterInnen der Landesstellen Leitfäden als Unterstützung für die Durchführung entwickelt werden.

Im Rahmen des Controlling erfolgt eine Überprüfung des Realisierungsgrades der Zielwerte bei den Aktivitätszielen. Diese Ziele wurden im Vorfeld von den Landesstellen an das BMSK (bis 2006: BMSG) übermittelt. Bei der Gegenüberstellung von Ist- und Soll-Werten fällt auf, dass die Zielwerte in der Regel überschritten, zum Teil deutlich überschritten werden. Diese Tendenz zum Ansetzen von niedrigen Zielwerten schmälert aber die Steuerungseffekte des Controlling. Hier wäre eine Setzung von realistischeren Zielvorgaben anzustreben.

## **4 Vernetzungsstrukturen**

Im Rahmen der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive wurden die Landesstellen des AMS, die Landessozialreferate und die TEP-KoordinatorInnen der Bundesländer als Kern-VernetzungspartnerInnen des Bundessozialamts befragt. Der Fragebogen wurde im September 2007 über die BSB-Landesstellen an alle genannten Vernetzungspartner geschickt.

Bis Anfang November 2007 haben 2/3 der befragten AMS-Landesstellen geantwortet, bei den Bundesländern und den TEP-KoordinatorInnen betrug die Rücklaufquote jeweils 33%, wobei aus Vorarlberg überhaupt keine Rückmeldung eintraf.

Die nachfolgende Darstellung fasst die Ergebnisse aus Bundes- bzw. Gesamtsicht zusammen.

## **4.1 Vernetzung der relevanten Akteure und Rolle des Bundessozialamts**

### **4.1.1 Rollen- und Kompetenzklarheit**

#### **Rolle des Bundessozialamtes**

In Österreich werden die Aufgabenfelder Integration und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung als Querschnittsmaterie von mehreren Institutionen getragen. Dem Bundessozialamt und seinen Landesstellen kommt dabei eine Koordinationsfunktion zu. Aus dieser Koordinationsrolle heraus sollen die Landesstellen auf Landesebene andere relevante Akteure aktiv einbinden und Schwerpunktsetzungen partnerschaftlich vornehmen. Für diese Aufgabe sollen die Territorialen Beschäftigungspakte und das bei Projektträgerorganisationen vorhandene Angebot genutzt werden.<sup>7</sup>

Wörtlich heißt es dazu im BABE 2005: *„Das BASB hat daher auf der Ebene der Länder gemeinsam mit den regionalen Partnern auf der Grundlage von Analysen zur Beschäftigungssituation entsprechende regionale arbeitsmarktpolitische Programme zu erstellen, die Förderinstrumentarien abzustimmen und weiterzuentwickeln. Durch die Mitwirkung der Landesstellen des BASB in den TEP ist die Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf die berufliche Integration gewährleistet.“*<sup>8</sup>

Weiters definiert der BABE 2005 daraus für das Bundessozialamt folgenden Aufgabenkatalog: *„Zur Steuerung und Umsetzung in den Regionen und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen für Menschen mit Behinderung hat das BASB auf Landesebene die Aufgabe, mit allen relevanten Partnern (Kostenträger, Interessensvertretungen, Projektträger, Wirtschaft)*

- *die im Einzelfall notwendigen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und Integration zu setzen,*
- *die rasche und einfache Abwicklung aller Verwaltungs- und Förderverfahren durch Verwaltungsvereinbarungen oder sonst geeignete Maßnahmen sicher zu stellen,*
- *durch arbeitsmarktpolitische Analysen zu gemeinsamen Förderstrategien und Schwerpunktsetzungen zu gelangen, die der regionalen Arbeitsmarktsituation, der Unternehmensstruktur, der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung und den bestehenden Angeboten entsprechen. Dabei sollen bestehende Vernetzungs- und Koordinationsstrukturen bestmöglich genutzt bzw. bei Bedarf eingerichtet werden.“*<sup>9</sup>

Bezüglich der Rollenklarheit des Bundessozialamtes und seiner Landesstellen wird diese von den Vernetzungspartnern insgesamt als klar definiert angesehen und mit durchschnittlich 2,2 auf einer Skala von 1 – 6 beurteilt. Diese Klarheit wird zwischen

---

<sup>7</sup> Vgl. BMSG: BABE 2005, Wien 2005, S. 36f

<sup>8</sup> Zitiert nach BMSG: BABE 2005, Wien 2005, S. 37

<sup>9</sup> ebenda

den einzelnen Teilgruppen AMS, Länder und TEP-KoordinatorInnen gleichzeitig sehr unterschiedlich bewertet.

**Tabelle 10: Tabelle 11: Bewertung der Rollenklarheit des BSB, nach befragten Gruppen**

Vernetzungspartner	Durchschnittliche Bewertung
AMS-Landesstellen	1,8
Länder	3,0
TEP-KoordinatorInnen	2,0

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

Für diese insgesamt positive Bewertung sind nach Auskunft der Befragten vor allem die folgenden Faktoren ausschlaggebend:

- Zuständigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Zielgruppe(n) und ihrer Förderung sowie damit in Zusammenhang stehender Prioritätensetzung (Schwerpunkt Jugendliche)
- Jeweils zielgruppenspezifische Analyse, Programmerstellung, Programmumsetzung sowie deren Finanzierung und Förderung
- Weitgehende Koordination der Partner
- Initiator und Auftraggeber von Förderprojekten

Einer noch größeren Klarheit bzw. Klärung bedürfen aus Sicht der Vernetzungspartner die Aspekte

- Definition und Kommunikation von Zuständigkeiten, Inhalten und Aufgaben des BSB
- Zuständigkeiten bei Überschneidungen in der Zielgruppe (z. B. behinderte NotstandshilfebezieherInnen, die auch Sozialhilfe empfangen)
- Information über bewilligte Projekte
- Kompetenzen zur Definition von Leitbildern und Zielen („Wer definiert das?“)
- Information über Eckpunkte und Verantwortlichkeiten der beruflichen Behindertenpolitik
- Information über Finanzierungsschwerpunkte des BSB und bestehende Handlungs-/ Entscheidungsspielräume
- Abstimmung und Vernetzung der Budgets zwischen den beteiligten Organisationen anstatt vereinzelt wahrgenommener Konkurrenz

Auf inhaltlicher Ebene wird insbesondere zurückgemeldet, dass erwachsene Menschen mit Behinderung zu wenig beachtet würden, Menschen mit geringfügiger Beschäftigung größtenteils aus den Förderungen herausfallen und Fahrtkostendeckungen für Lehrlinge als problematisch angesehen werden.

## Rolle weiterer Kernakteure

Befragt man die Vernetzungspartner nach der Rollenklarheit ihrer selbst und anderer Vernetzungspartner, ergibt sich folgendes Bild:

**Tabelle 12: Bewertung der Rollenklarheit anderer Vernetzungspartner, nach befragten Gruppen**

Rollenklarheit von Vernetzungspartner	BMSK	Land	AMS	Träger	Weitere	BASB
AMS-Landesstellen	2,5	2,2	1,7	1,3	k.A.	1,8
Länder	3,3	2,0	2,7	3,0	k.A.	3,0
TEP-KoordinatorInnen	3,3	2,3	1,7	2,5	1,5	2,0
Gesamteinschätzung	2,9	2,0	1,8	2,0	1,5	2,2

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

In Summe sind Rollen und Kompetenzen aller Beteiligten eher klar. Am deutlichsten sind Rollen und Kompetenzen weiterer, nicht näher genannter Vernetzungspartner, wobei diese Einschätzung rein aus Sicht der TEP-KoordinatorInnen erfolgt. Rollen und Kompetenzen von AMS, Ländern und Trägerorganisationen werden insgesamt ebenfalls als klar bewertet. Stellt man dieser Gruppe das BASB nochmals zum Vergleich gegenüber, findet sich auch das BASB mit einer Durchschnittsbewertung von 2,2 wieder. Das BMSK selbst wird mit einer Beurteilung von 2,9 (auf einer Skala von 1 bis 6) ebenfalls noch als relativ klar gewürdigt.

Differenziert stellt sich das Bild in der Betrachtung nach Vernetzungspartnern dar. Hier sind sich die Befragten über die Rolle der Länder noch am ehesten einig. Bei allen anderen Beteiligten gehen die Meinungen der Partner bereits zum Teil deutlich auseinander.

Aus Sicht von zumindest zwei Organisationen bedarf es keiner größeren Klarheit hinsichtlich Rollen und Kompetenzen der beteiligten Akteure.

Aus Sicht anderer Beteiligter wäre eine Verbesserung bei folgenden Aspekten wünschenswert:

- Mehr Eindeutigkeit und Klarheit in Bezug auf die Zuständigkeit für bestimmte Zielgruppen (wird derzeit als Ergebnis der Verhandlungen zwischen einzelnen Akteuren gesehen)
- Vernetzung und Abstimmung in der Stoßrichtung.

Auf inhaltlicher Ebene bestehen dabei Wünsche v.a. hinsichtlich

- höherer Personalressourcen und längere Betreuungsdauer bei bestimmten Zielgruppen (z. B. Jugendliche mit psychosozialen Schwierigkeiten/diagnostizierten psychiatrischen Beeinträchtigungen)
- Vermeidung von kurzfristigen Erweiterungen von Zielgruppen mit anschließender, zumindest teilweiser Rücknahme

## 4.1.2 Vernetzungsstrukturen

### Vernetzungslandschaft der Kernakteure

Aus Sicht der rückmeldenden Vernetzungspartner wurden in den Jahren 2004 – 2006 vor allem Gremial- und Sitzungsstrukturen zur gegenseitigen Vernetzung genutzt. Häufig werden dabei die TEP-Strukturen genutzt, vereinzelt gibt es darüber hinaus aber auch andere Formen der gegenseitigen Vernetzung in Form von Qualitätszirkeln, Beratungskomitees oder projektbezogener Abstimmungsstrukturen.

In Summe beurteilen die Befragten die Vernetzungsstrukturen hinsichtlich ihrer Intensität, ihrer Kontinuität und ihrer Funktionalität positiv, allerdings durchaus mit unterschiedlicher Bandbreite:

**Tabelle 13: Einschätzung der Vernetzungsstrukturen, nach Vernetzungspartner und gesamt**

Einschätzung der Vernetzungsstrukturen / Vernetzungspartner	Intensität	Kontinuität	Funktionalität
AMS-Landesstellen	2,6	2,6	2,6
Länder	3,3	2,3	2,0
TEP-KoordinatorInnen	2,5	1,0	2,0
Gesamteinschätzung	2,8	2,2	2,3

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

Die Gründe für die insgesamt deutlich positive Bewertung liegen nach Auskunft der Befragten v.a. in

- der konstruktiven Vereinbarungs- und Entwicklungsarbeit
- sehr guter Vernetzung regionaler Partner
- ausgezeichnetem Gesprächsklima und sehr hoher wechselseitiger Akzeptanz
- verstärkter Kommunikation – zumindest bilateral
- Abstimmung hinsichtlich Situationsanalyse, Programmerstellung, Projektlandschaften und Vorhaben sowie deren Finanzierung

Ungeachtet der bereits überwiegend positiven Einschätzung existiert aus Sicht der Vernetzungspartner auch weiterhin Potenzial zur Verbesserung der Strukturen. Zum Teil gab es aus Sicht der Befragten bis 2007 keine Vernetzungsstrukturen, zum Teil wurden Entscheidungsfindungen auf Grund unklarer Zuständigkeiten als schwierig bzw. Verbesserungsvorschläge als kaum berücksichtigt empfunden. Der Kern der hierzu eingebrachten Verbesserungsvorschläge kreist um die Themen

- noch besserer Klärung von Zuständigkeiten
- besserer Abstimmung von Förderphilosophien und -kriterien
- Vereinfachung von Strukturen

Hinsichtlich der Vernetzungsstrukturen selbst werden inhaltlich konkrete Wünsche geäußert in Bezug auf Besetzung von Vernetzungsstrukturen mit Personen, deren Ent-

scheidungskompetenz auf vergleichbarer Ebene liegt sowie einer noch besseren Vorbereitung und inhaltlichen Strukturierung von Gremien und Sitzungen. Zum Teil könnte auch die Installation von Zwischenarbeitsgruppen, Zirkeln etc. mit klaren Aufgabenstellungen eine Erleichterung schaffen.

Auf übergeordneter Ebene wird teilweise auch die Anpassung der BSB-Förderkriterien an die als einfacher empfundenen AMS-Kriterien angeregt bzw. in einem Fall eine komplette Neuregelung der Kompetenzen zwischen Sozialversicherungsträgern, AMS und Ländern.

### **Veränderungen in der Vernetzung**

Fragt man die Partner hinsichtlich der Vernetzungsstrukturen nach Veränderungen in der letzten Programmperiode der Beschäftigungsoffensive, so hat ein Drittel der Befragten solche wahrgenommen, wobei sich diese Veränderungen v.a. auf die Bundesländer Oberösterreich und Salzburg konzentrierten. So wurde in Salzburg aus Sicht des AMS und der TEP-Koordination die Zusammenarbeit v.a. seit November 2005 auf neue, externe Beine gestellt und konnte einen wesentlich höheren Vernetzungsgrad auch über den Kreis von AMS, Land und Bundessozialamt hinaus erreichen, auch wenn hier noch weitere Optimierungsmöglichkeiten gesehen werden. Im Burgenland und Oberösterreich wurde aus Sicht der Vernetzungspartner die Kooperation im Rahmen des TEP erst 2007 begonnen, allerdings gab es in Oberösterreich auch andere Formen der Abstimmung mit dem Land.

### **Partnerschaftlichkeit unter den Akteuren**

Das Bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm verlangt vom Bundessozialamt explizit die partnerschaftliche Schwerpunktsetzung in seiner Arbeit. Aus Sicht der relevanten Ansprechpartner in den Bundesländern stellt sich die wahrgenommene Partnerschaftlichkeit auf einer Skala von 1 (sehr hoch) bis 6 (sehr niedrig) wie folgt dar:

**Tabelle 14: Einschätzung der Partnerschaftlichkeit, nach Vernetzungspartnergruppen**

<b>Einschätzung der Partnerschaftlichkeit</b> <b>Vernetzungspartner</b>	<b>Träger untereinander</b>	<b>BSB-Landesstellen untereinander</b>	<b>Fördergeber untereinander</b>	<b>Träger mit Fördergebern</b>	<b>BMSK und andere</b>	<b>Sonstige</b>
<b>AMS-Landesstellen</b>	2,8	2,0	1,8	2,0	3,0	k.A.
<b>Länder</b>	3,0	4,0	3,3	2,7	4,7	k.A.
<b>TEP-KoordinatorInnen</b>	1,3	3,0	2,0	3,0	5,0	1,0
<b>Gesamteinschätzung</b>	2,6	2,8	2,3	2,4	4,0	1,0

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Zur Partnerschaftlichkeit der BASB-Landesstellen untereinander bzw. sonstiger Beteiligter haben nur rund 30% bzw. 10% der rückmeldenden Institutionen eine Einschätzung abgegeben

Die meisten Befragten nahmen in der letzten Programmperiode hier keine Veränderung wahr. Vernetzungspartner in Salzburg bemerkten einen höheren Vernetzungsgrad und sahen eine verbesserte Partnerschaftlichkeit zwischen allen Beteiligten.

#### **4.1.3 Verwaltungsvereinbarungen**

Auf die Frage nach bestehenden Verwaltungsvereinbarungen (als offiziell dokumentierte oder gelebte Praxis) haben sich nur drei Vernetzungspartner konkret geäußert. Als „Verwaltungsvereinbarungen“ wurden TEP-Geschäftsordnungen, Richtlinien zur „Zusammenarbeit AMS und BASB“ sowie Absichtserklärungen als offiziell dokumentiert deklariert, wobei diese Vereinbarungen einerseits als „bewährt“ dargestellt wurden, andererseits aber auch gesagt wird, dass sie keinen direkten Bezug zur Beschäftigungsoffensive haben.

#### **4.2 Zukünftige Herausforderungen für die Vernetzungspartner**

Aus Sicht der befragten und rückmeldenden Partner stellen sich bezüglich der Vernetzung eine ganze Reihe von Herausforderungen:

- Zunehmend komplexere Zielgruppenproblematiken vs. quantitativer Zielvorgaben: Herausforderung neu zu entwickelnder Bewertungs-/Evaluierungsindikatoren
- Längere Lebensarbeitszeiten und life-long-learning vs. bestehender Erwartungshaltung der Betroffenen hinsichtlich ihrer Lebensplanung
- Bereitschaft und Fähigkeit von Unternehmen, ältere MitarbeiterInnen bedürfnis- und fähigkeitsadäquat zu beschäftigen
- Bessere Abstimmung der Regelbudgets im Hinblick auf die zukünftigen Themen wie Active Aging oder Diversity
- Stärkung der Institutionen übergreifenden Zusammenarbeit bei "arbeitsmarktfernen" Personen (Schwerpunkt 3b des operationellen ESF Programmes Beschäftigung)
- Noch bessere Abstimmung von Förderinstrumenten und förderbaren Zielgruppen
- Angleichung der Förderkriterien.

#### **4.3 Einschätzung der Performance der Beschäftigungsoffensive aus Sicht der Vernetzungspartner**

In Summe betrachten die Vernetzungspartner die arbeitsmarktpolitische Wirkung der Beschäftigungsoffensive als durchaus positiv (Wert 2,6), wobei es hier einen deutlichen Unterschied macht, wer befragt wird. Das AMS schätzt die Wirkung doppelt so gut ein als z.B. die rückmeldenden Länder. Etwa in der Mitte finden sich die TEP-KoordinatorInnen wieder.

**Tabelle 15: Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung der Beschäftigungsoffensive, nach befragten Vernetzungspartnergruppen**

Vernetzungspartner	Durchschnittliche Bewertung
AMS-Landesstellen	1,8
Länder	3,7
TEP-KoordinatorInnen	3,0
<b>GESAMT</b>	<b>2,6</b>

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

Untermauert wird diese generelle Einschätzung durch die Vernetzungspartner dadurch, dass durch die Beschäftigungsoffensive viele arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Initiativen geschaffen und auch fortgeführt werden konnten, die anderweitig nicht finanzierbar gewesen wären. Gerade dieser Finanzierungsaspekt wird v.a. von den AMS-Landesstellen sehr stark betont, aber auch auf TEP-Seite gesehen.

Die geschaffenen Maßnahmen bieten aus Sicht des AMS den Zielgruppen Beschäftigung, Betreuung und Qualifizierung für eine nachhaltige Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit. V.a. in dieser Gruppe wird die Schwerpunktsetzung auf Menschen mit Behinderung und die damit einhergehende Sensibilisierung angeführt.

Aus TEP-Sicht ist neben dem Finanzierungsaspekt v.a. die Innovations- und Vernetzungswirkung der Beschäftigungsoffensive hervorzuheben. Gerade durch innovative Pilotprojekte konnten wichtige Erfahrungen gemacht werden, die sowohl der Zielgruppe selbst zugute kamen als auch den fördernden Stellen als Grundlage bei der zukünftigen Gestaltung ihrer Förderrichtlinien bzw. Projektplanungen Orientierung bieten können. Als ebenfalls positiver Effekt wird hier die Förderung der Institutionen übergreifenden Zusammenarbeit eingebracht.

Alle drei befragten Gruppen sehen gleichzeitig die konkreten Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung durchaus kritischer und bewerten diese mit „3“ auf der sechsteiligen Skala. Auch hier zeigt sich, dass das AMS die Verbesserung der Situation der betroffenen Menschen deutlich positiver beurteilt als es die anderen zwei Gruppen tun:

**Tabelle 16: Bewertung der konkreten Situationsverbesserung betroffener Menschen durch die Beschäftigungsoffensive, nach befragten Vernetzungspartnergruppen**

Situationsverbesserung / Vernetzungspartner	Insgesamt	Frauen	Jugendliche	Ältere
Gesamteinschätzung	3,0	3,4	2,1	3,8
AMS-Landesstellen	2,2	3,0	1,6	3,2
Länder	4,5	4,5	2,5	4,5
TEP-KoordinatorInnen	3,5	3,5	3,0	5,0

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

Die stärkste Wirkung hat die Programmperiode nach Meinung der Partner auf die Jugendlichen gehabt. Die Einschätzung bei den Zielgruppen „Frauen“ und „Ältere“ hingegen geht eher von tendenziell geringerer Wirkung aus, wobei sich alle Vernetzungspartner hinsichtlich der Einschätzung dieser drei Zielgruppen einig sind.

Zum Teil wird diese Einschätzung mit denselben Argumenten begründet wie die generelle arbeitsmarktpolitische Wirkung der Beschäftigungsoffensive. Unterstützungsstrukturen und Initiativen wurden geschaffen und ein Beitrag zur verstärkten beruflichen Integration geleistet.

Andererseits wird die Wirkung auch als kurzfristige Verbesserung durch ein breiteres Entwicklungsangebot gesehen, wobei sich gleichzeitig an den Rahmenbedingungen nichts geändert hat. Viel zu wenig sei auch in Sensibilisierung und Aufbau von Expertise von Fördergebern und Trägern zum Thema Menschen mit Behinderung insbesondere auch im Hinblick auf die Genderperspektive investiert worden. Die Konsequenz daraus sei, dass v.a. jene von der Beschäftigungsoffensive profitieren, die verhältnismäßig leicht in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind. Schwer Behinderte, Menschen mit psychischen Behinderungen und insbesondere Frauen mit Behinderungen würden damit aber nach wie vor nicht gezielt berücksichtigt werden.

Die Vernetzungspartner schätzen die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsoffensive im Fazit dann ähnlich ein wie die konkrete Verbesserung der Situation der Betroffenen am Arbeitsmarkt, wobei sich Teileinschätzungen hier nochmals verschieben.

**Tabelle 17: Einschätzung der Nachhaltigkeit der Beschäftigungsoffensive, nach befragten Vernetzungspartnergruppen**

Vernetzungspartner	Durchschnittliche Bewertung
AMS-Landesstellen	3,0
Länder	3,7
TEP-KoordinatorInnen	4,0
<b>GESAMT</b>	<b>3,4</b>

Quelle: Befragung der Vernetzungspartner, 2007

## B. Umsetzung der Beschäftigungsoffensive in den Jahren 2004 -2006

### 5 Projekt- und Trägerspektrum

Die Träger- und Projektlandschaft setzt sich in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich zusammen. Große und kleine Träger, etablierte und weniger etablierte Träger mit einem jeweils unterschiedlichen Spektrum an Maßnahmen kennzeichnen die Trägerlandschaft. Im Folgenden werden auf Grundlage des Projektmonitorings des BMSK quantitative Angaben für die Jahre 2004, 2005 und 2006 im Überblick angeführt, wobei Projekte mit und jene ohne TeilnehmerInnen getrennt dargestellt werden.

#### 5.1 Projekte mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration

Knapp zwei Drittel der im Rahmen der Beschäftigungsoffensive finanzierten Projekte weisen TeilnehmerInnen auf. Im Beobachtungszeitraum ist eine kontinuierliche Reduktion dieser Projekte gegeben. Die Anzahl der Projekte verringerte sich österreichweit um 24,7% von 555 Projekten im Jahr 2004 auf 438 Projekte im Jahr 2006. Regional betrachtet sind in nahezu allen Bundesländern Rückgänge festzuhalten. Der relativ höchste Rückgang der Anzahl an Projekten liegt in den Bundesländern Oberösterreich (-45,8%) und Kärnten (-40,8%) vor. Ein Zuwachs an Projekten wurde hingegen in den Bundesländern Salzburg und Tirol verzeichnet mit einem Plus von 6,1% (Salzburg) bzw. 19,4% (Tirol).

**Tabelle 18: Anzahl der Projekte mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration nach Bundesländern, 2004 bis 2006**

	2004	2005	2006	Veränderung Projekte 2004 – 2006 in %
<b>Bgl</b>	23	16	16	-30,4
<b>Ktn</b>	49	30	29	-40,8
<b>Nö</b>	104	65	65	-37,5
<b>Oö</b>	83	51	45	-45,8
<b>Sbg</b>	33	43	35	6,1
<b>St</b>	101	103	99	-20,2
<b>Ti</b>	36	38	43	19,4
<b>Vlbg</b>	27	25	23	-14,8
<b>Wien</b>	99	75	83	-19,4
<b>Gesamt</b>	<b>555</b>	<b>446</b>	<b>438</b>	<b>-24,7</b>

Quelle: eigene Auswertungen basierend auf BMSK Projektmonitoring, Anmerkung: exklusive Individualförderungen, Umfeldaktivitäten und sonstige Zuschüsse

Die einzelnen Projekte werden im BMSK Projektmonitoring zu vier Maßnahmengruppen zusammengefasst, die sich wie folgt zusammensetzen:

- Beratungsprojekte beinhalten beispielsweise Equal-Projekte, Beratungen durch Selbsthilfegruppen, Clearing, Arbeitsassistenz
- Beschäftigungsprojekte
- Persönliche Assistenz und
- Qualifizierungsprojekte, die vor allem die Berufsausbildungsassistenz sowie Qualifizierungsprojekte zusammenfassen.

Hinsichtlich der Maßnahmengruppen zeigt die Verteilung der Projekte (vgl. Tabelle 19 und Tabelle 20), dass Qualifizierungsprojekten die größte Bedeutung zukommt. Knapp die Hälfte der Projekte entfällt in diesen Bereich, wobei die Anzahl der Qualifizierungsmaßnahmen in den drei Beobachtungsjahren leicht rückgängig ist. Demgegenüber nimmt der Anteil von Beratungsprojekten zu: Waren im Jahr 2004 33,7% aller Projekte der Gruppe der Beratungen zuzuordnen, betrug der Anteil im Jahr 2005 36,1% und zuletzt im Jahr 2006 40,4%.

Die Auswertung der Daten nach Bundesländer belegt deutliche regionale Unterschiede: So werden im Burgenland überdurchschnittlich häufig Beratungsprojekte durchgeführt. 68,8% aller Projekte im Jahr 2006 im Burgenland entfallen auf Beratungen, während dieser Anteil etwa in Kärnten nur 17,2% beträgt. Beschäftigungsprojekte werden generell seltener angeboten. In dieser Gruppe liegen im Jahr 2006 nur die Bundesländer Niederösterreich (29,2%), Oberösterreich (24,4%) und Steiermark (15,2%) über dem bundesweiten Schnitt von 14,6%. Bei den Qualifizierungsprojekten hat Kärnten mit 69% den höchsten Anteil, aber auch in Salzburg (68,6%) und Vorarlberg (52,2%) werden überdurchschnittlich häufig Qualifizierungsprojekte angeboten. Diese divergierenden regionalen Schwerpunktsetzungen sind auf unterschiedliche länderspezifische Strategien bzw. auch auf das bestehende Angebotspektrum und die jeweilige Trägerstruktur im Bundesland zurückzuführen.

**Tabelle 19: Anzahl und relative Veränderung von Projekten mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration nach Maßnahmengruppe, 2004 bis 2006**

	2004				2005				2006				Veränderung Beratung 2004 – 2006 in %	Veränderung Beschäftigung 2004 – 2006 in %	Veränderung Qualifizierung 2004 – 2006 in %
	Beratung	Beschäftigung	Persönl. Assistenz	Qualifizierung	Beratung	Beschäftigung	Persönl. Assistenz	Qualifizierung	Beratung	Beschäftigung	Persönl. Assistenz	Qualifizierung			
<b>Bgld</b>	10	2	0	11	11	0	0	5	11	0	0	5	10,0	-100,0	-54,5
<b>Ktn</b>	6	1	1	41	5	2	1	22	5	3	1	20	-16,7	200,0	-51,2
<b>Nö</b>	35	36	0	33	24	19	1	21	24	19	1	21	-31,4	-47,2	-36,4
<b>Oö</b>	17	26	1	39	12	13	1	25	11	11	1	22	-35,3	-57,7	-43,6
<b>Sbg</b>	7	0	1	25	8	1	1	33	9	1	1	24	28,6		-4,0
<b>St</b>	53	14	1	33	48	16	1	38	49	15	1	34	-7,5	7,1	3,0
<b>Ti</b>	14	3	1	18	14	3	1	20	20	3	1	19	42,9	0,0	5,6
<b>Vlbg</b>	8	3	1	15	7	2	1	15	7	3	1	12	-12,5	0,0	-20,0
<b>Wien</b>	37	9	1	52	32	7	1	35	41	9	1	32	10,8	0,0	-38,5
<b>Gesamt</b>	<b>187</b>	<b>94</b>	<b>7</b>	<b>267</b>	<b>161</b>	<b>63</b>	<b>8</b>	<b>214</b>	<b>177</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>189</b>	<b>-5,3</b>	<b>-31,9</b>	<b>-29,2</b>

Quelle: eigene Auswertungen basierend auf BMSK Projektmonitoring, Anmerkung: exklusive Individualförderungen, Umfeldaktivitäten und sonstige Zuschüsse; Im Jahr 2004 liegt für 27 Projekte keine Zuordnung zu einer Maßnahmengruppe vor.

**Tabelle 20: Prozentuelle Verteilung der Projekte auf Maßnahmengruppen nach Bundesland, 2004 bis 2006**

	2004					2005					2006				
	Beratung	Beschäftigung	Persönliche Assistenz	Qualifizierung	Gesamt 2004	Beratung	Beschäftigung	Persönliche Assistenz	Qualifizierung	Gesamt 2005	Beratung	Beschäftigung	Persönliche Assistenz	Qualifizierung	Gesamt 2006
<b>Bgld</b>	43,5	8,7	0,0	47,8	100,0	68,8	0,0	0,0	31,3	100,0	68,8	0,0	0,0	31,3	100,0
<b>Ktn</b>	12,2	2,0	2,0	83,7	100,0	16,7	6,7	3,3	73,3	100,0	17,2	10,3	3,4	69,0	100,0
<b>Nö</b>	33,7	34,6	0,0	31,7	100,0	36,9	29,2	1,5	32,3	100,0	36,9	29,2	1,5	32,3	100,0
<b>Oö</b>	20,5	31,3	1,2	47,0	100,0	23,5	25,5	2,0	49,0	100,0	24,4	24,4	2,2	48,9	100,0
<b>Sbg</b>	21,2	0,0	3,0	75,8	100,0	18,6	2,3	2,3	76,7	100,0	25,7	2,9	2,9	68,6	100,0
<b>St</b>	52,5	13,9	1,0	32,7	100,0	46,6	15,5	1,0	36,9	100,0	49,5	15,2	1,0	34,3	100,0
<b>Ti</b>	38,9	8,3	2,8	50,0	100,0	36,8	7,9	2,6	52,6	100,0	46,5	7,0	2,3	44,2	100,0
<b>Vbg</b>	29,6	11,1	3,7	55,6	100,0	28,0	8,0	4,0	60,0	100,0	30,4	13,0	4,3	52,2	100,0
<b>Wien</b>	37,4	9,1	1,0	52,5	100,0	42,7	9,3	1,3	46,7	100,0	49,4	10,8	1,2	38,6	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>33,7</b>	<b>16,9</b>	<b>1,3</b>	<b>48,1</b>	<b>100,0</b>	<b>36,1</b>	<b>14,1</b>	<b>1,8</b>	<b>48,0</b>	<b>100,0</b>	<b>40,4</b>	<b>14,6</b>	<b>1,8</b>	<b>43,2</b>	<b>100,0</b>

Quelle: eigene Auswertungen basierend auf BMSK Projektmonitoring, Anmerkung: exklusive Individualförderungen, Umfeldaktivitäten und sonstige Zuschüsse; Im Jahr 2004 liegt für 27 Projekte keine Zuordnung zu einer Maßnahmengruppe vor.

Die Ergebnisse der Trägerbefragung für die Jahre 2004/2005 spiegeln diese Verteilung wieder. Es lässt sich ein Überblick geben, welche spezifischen Projekte unter den vier Maßnahmengruppen subsumiert werden und vor allem in welchem quantitativen Ausmaß. Die Gruppe ‚**Beratung**‘ enthält neben der eigentlichen Beratung im Zusammenhang mit einer Behinderung sowie der Sensibilisierung der Öffentlichkeit oder bestimmten Zielgruppen (z.B. Unternehmen, Führungskräfte, Belegschaft) im Hinblick auf den Umgang mit Behinderung vor allem vermittlungsunterstützende Maßnahmen, wie Arbeitsassistenten oder Job Coaching. Auch das Clearing, bei dem die Abklärung von Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven im Vordergrund steht, ist dieser Kategorie zuzuordnen. Diese unmittelbar beschäftigungsbezogenen Maßnahmen stellen somit den Großteil der Beratungsleistungen dar.

Einen ähnlich hohen Anteil wie die Beratungen machen die **Qualifizierungen** aus. Diese umfassen neben der unmittelbaren Ausbildung von Menschen mit Behinderungen auch die Unterstützungsleistungen in Form der Berufsausbildungsassistenten, wie sie bei der Integrativen Berufsausbildung vorgesehen ist.

Mit diesem Maßnahmenprofil liegt somit ein deutlicher Schwerpunkt bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der unmittelbaren Integration ins Erwerbsleben durch Qualifizierungsprojekte oder Assistenzdienstleistungen. In diesem Zusammenhang sind auch Maßnahmen im Bereich des Clearings oder der Berufsausbildungsassistenten zu sehen, die primär auf eine entsprechende Berufsausbildung abzielen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Transitbeschäftigung im Rahmen eines Beschäftigungsprojektes.

Hinsichtlich der beschriebenen Zuordnung der einzelnen Projekte zu den Maßnahmengruppen ist jedoch auch kritisch festzuhalten, dass die Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auf Ebene der Gruppen schwer möglich ist bzw. hier unterschiedliche Ebenen verglichen werden: Beispielsweise zielen Qualifizierungsprojekte auf die berufliche Integration nach erfolgter Qualifizierung während die Berufsausbildungsassistenten direkt im Rahmen eines bestehenden (Teil-)

Lehrverhältnisses erfolgt. Um die Projekte hinsichtlich ihrer arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung besser differenzieren zu können, sollte eine Neustrukturierung der Maßnahmengruppen ins Auge gefasst werden. So sollten vor allem die vermittlungsbezogenen Unterstützungsleistungen (wie Arbeitsassistentz, BAS) von den eigentlichen Beratungsleistungen (wie z.B. Clearing, Beratung, Sensibilisierung) getrennt ausgewiesen werden.

**Tabelle 21: Interne Struktur der Maßnahmengruppen**

		Anzahl	Anteil
<b>Beratung</b>	<b>Arbeitsassistentz, Job Coaching</b>	59	20,3%
	<b>Clearing</b>	24	8,2%
	<b>Sensibilisierung, Beratung allg.*</b>	18	6,2%
	<b>Sonstiges (Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung, Berufsorientierung etc.)**</b>	21	7,2%
<b>Qualifizierung</b>	<b>Berufsausbildungsassistentz</b>	18	6,2%
	<b>Qualifizierungsprojekt</b>	89	30,6%
	<b>Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen</b>	10	3,4%
<b>Persönliche Assistentz</b>	<b>Persönliche Assistentz</b>	8	2,7%
<b>Beschäftigung</b>	<b>Beschäftigungsprojekt</b>	44	15,1%
<b>Gesamt</b>		291	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“  
 \*inklusive sieben Projekte ohne TeilnehmerInnen,  
 \*\* inklusive ein Projekt ohne TeilnehmerInnen

## 5.2 Projekte ohne TeilnehmerInnen

Gut ein Drittel der Projekte sind Maßnahmen ohne TeilnehmerInnen. Unter Einbeziehung solcher Projekte ergäbe sich zu oben ein abweichendes Bild, was insbesondere für Wien zutrifft, da hier der Anteil der Projekte ohne TeilnehmerInnen an allen Projekten<sup>11</sup> mit 58,6% im Jahr 2005 und 55,6% im Jahr 2006 deutlich über dem bundesweiten Schnitt von 38,4% (2005) bzw. 37,8% (2006) liegt. In Wien ist das vor allem auf das verstärkte Angebot an Beratung durch Selbsthilfeeinrichtungen (ohne TeilnehmerInnen) sowie durch Projekte zu sonstigen Unterstützungsstrukturen, Beratungsleistungen für Unternehmen, Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit und Projekten ohne TeilnehmerInnen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL zurückzuführen. In Niederösterreich ist der relativ hohe Anteil an Projekten ohne TeilnehmerInnen primär auf Beratung durch Selbsthilfeeinrichtungen begründet, während in Vorarlberg hier primär EQUAL-Projekte umgesetzt werden.

<sup>11</sup> Exklusive Individualförderungen und sonstige Zuschüsse

**Abbildung 3: Anteil der Projekte ohne TeilnehmerInnen an Projekten insgesamt, nach Bundesland und Österreich gesamt, 2005 und 2006**



Quelle: eigene Auswertungen basierend auf BMSG/BMSK Projektmonitoring, N 2005 = 724; N 2006 = 704

### 5.3 MitarbeiterInnenstruktur der Projekte

Im Jahr 2004 wurden laut den Angaben im Rahmen der Trägerbefragung in Summe knapp über 1.600 MitarbeiterInnen in den Projekten beschäftigt. Der Durchschnittswert beträgt 6,37 MitarbeiterInnen pro Projekt. Im Folgejahr 2005 ergeben die Angaben der Träger eine durchschnittliche MitarbeiterInnenanzahl von 6,58. Insgesamt wird ein Beschäftigungsstand von 1.841 MitarbeiterInnen angegeben.

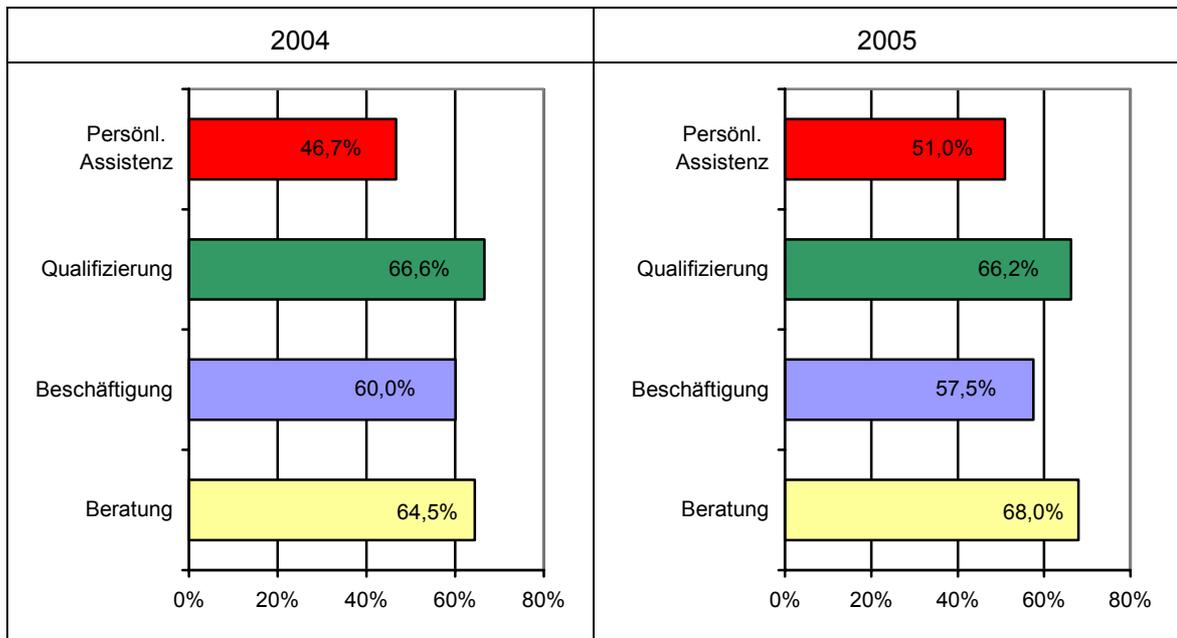
Die überwiegende Anzahl der Projekte wird entsprechend dieser Ergebnisse von relativ kleinen Teams umgesetzt: 80% der befragten Träger beschäftigen bis zu 10 MitarbeiterInnen, rund 12% zwischen 11 und 20 MitarbeiterInnen und knapp 4% über 20 MitarbeiterInnen. Zwischen den Maßnahmengruppen zeigen sich dabei keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen verfügt über ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis und rund ein Drittel übt eine Teilzeitbeschäftigung (15 bis 30 Wochenstunden) aus. Knapp 18% der Beschäftigten sind bis zu maximal 15 Wochenstunden tätig. Im Vergleich zu den Gesamtarbeitsmarktdaten<sup>12</sup> ist hier positiv anzumerken, dass das Ausmaß der Geschlechtersegregation unterdurchschnittlich ist: So sind Männer nahezu ebenso oft teilzeitbeschäftigt als Frauen.

<sup>12</sup> Vgl. bspw. Arbeitskräfteerhebung 2006, Statistik Austria 2007

Insgesamt ist die Teamstruktur durch einen relativ hohen Frauenanteil geprägt: in beiden Beobachtungsjahren liegt die Frauenquote bei durchschnittlich 65%, wobei vor allem Qualifizierungs- und Beratungsprojekte viele Frauen in ihrem MitarbeiterInnenstab aufweisen.

**Abbildung 4: Maßnahmengruppen nach durchschnittlichem Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen, 2004 und 2005**



Keine Angabe 2004 N = 8, Keine Angabe 2005 N = 7, L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Eine genauere Analyse zeigt in diesem Zusammenhang jedoch deutliche Differenzierungen auf: So stehen Projekte ohne weibliche MitarbeiterInnen neben solchen die ausschließlich Frauen beschäftigten. Letzteres trifft auf rund jedes fünfte Projekt der Maßnahmengruppen Beratung und Qualifizierung zu. Ein Abgleich der MitarbeiterInnenstruktur mit der TeilnehmerInnenstruktur zeigt dabei, dass jene Projekte ohne weibliche MitarbeiterInnen durchaus mit weiblichen TeilnehmerInnen arbeiten. Gleichzeitig arbeitet die Mehrheit jener Projekte mit ausschließlich weiblicher Belegschaft auch mit Männern. Im Sinne einer genderkompetenten Zielgruppenarbeit wäre hier verstärkt auf eine entsprechende Repräsentanz von Frauen und Männern im Projektteam Bedacht zu nehmen.

Ein wesentlicher weiterer Punkt, nämlich die Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen ist in den hier untersuchten Projekten eher die Ausnahme, denn die Regel. Insgesamt belief sich die Zahl beeinträchtigter MitarbeiterInnen im Jahr 2004 auf 252 Personen. Für das Jahr 2005 sind 222 MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen erfasst. Insgesamt weist die relative Mehrheit der Projekte (rund 70%) keine beeinträchtigten MitarbeiterInnen auf. Diesen Anteil gilt es in Zukunft deutlich auszubauen.

**Tabelle 22: MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen/ Behinderungen, insgesamt**

	Gesamt 2004		Gesamt 2005	
	Anzahl	Anteil		
keine beeinträchtigen MitarbeiterInnen	186	71,8%	194	70,8%
zwischen 1 und 50% beeinträchtigte MitarbeiterInnen	50	19,3%	58	21,2%
über 50% beeinträchtigte MitarbeiterInnen	13	5,0%	13	4,7%
ausschließlich beeinträchtigte MitarbeiterInnen	10	3,9%	9	3,3%
<b>Gesamt</b>	<b>259</b>	<b>100,0%</b>	<b>274</b>	<b>100,0%</b>

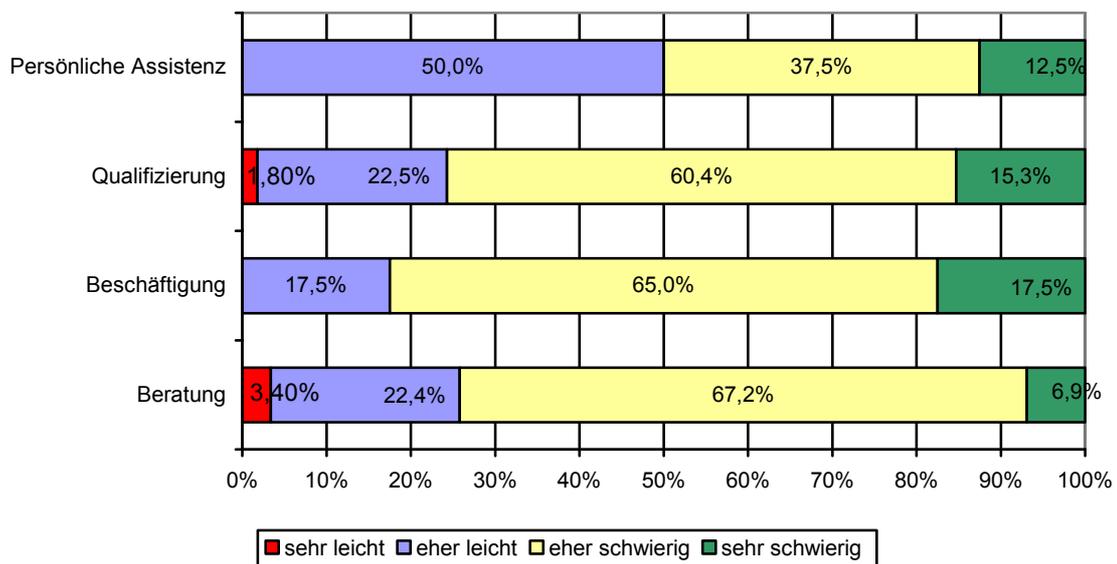
Keine Angabe N = 15, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

## 5.4 Zielvorgaben und deren Realisierbarkeit

Die den Projekten vorgegebenen Zielwerte hinsichtlich der Anzahl der Teilnahmen und Vermittlungen pro Jahr unterscheiden sich naturgemäß nach Projektart, Größe der Einrichtung, Zielgruppe etc. So finden sich beispielsweise in der Maßnahmengruppe Beratung im Falle von Clearingmaßnahmen Vorgaben hinsichtlich der Anzahl der abgeschlossenen Clearingfälle pro Jahr, im Falle von Beratungsmaßnahmen eine gewisse Anzahl von persönlichen Beratungsterminen etc.

Aus Sicht der Projekte ist die Realisierung der Vorgaben mit unterschiedlichem Aufwand und Schwierigkeitsgrad möglich. Allerdings beurteilen drei Viertel der befragten Organisationen dies insgesamt als ‚eher/sehr schwierig‘.

**Abbildung 5: Einschätzung der Zielerreichung nach Maßnahmengruppen**



Keine Angabe N = 16, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Insbesondere Beschäftigungsprojekte (82,5%) sehen sich mit Schwierigkeiten in der Zielerreichung konfrontiert. Dies hängt damit zusammen, dass Beschäftigungsprojekte die TeilnehmerInnen auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln sollen und bei ihren Ver-

mittlungsbemühungen von den regionalen Arbeitsmarktbedingungen und den konjunkturell bedingten Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage abhängig sind. Aber auch von Trägern anderer Maßnahmentypen wird die schwierige Arbeitsmarktsituation als wesentlicher erschwerender Grund zur Zielerreichung gesehen.

Gut ein Viertel der Träger thematisiert weiters die Zusammensetzung bzw. die Merkmale der TeilnehmerInnen als erschwerenden Faktor, besonders häufig auch hier wieder in Beschäftigungsprojekten: Fehlen von Schlüsselqualifikationen und grundlegenden Arbeitstugenden, mangelnde Motivation und Durchhaltevermögen würden bei relativ vielen TeilnehmerInnen vorliegen. Die (Wieder-)Aneignung von Arbeitstugenden und die persönliche Stabilisierung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Je geringer das Ausgangsniveau der TeilnehmerInnen ist, desto schwieriger gestalten sich die Vermittlungsbemühungen. Besonders Jugendliche und junge Erwachsene werden als schwierige Zielgruppe eingestuft. Jedes dritte Projekt, welches mit dieser Zielgruppe arbeitet, nennt dies als erschwerenden Faktor. Hingegen wird dies in der Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen und über 45-Jährigen von je nur einem Träger als Argument angeführt.

Auf alle anderen Faktoren entfällt ein deutlich geringeres Gewicht. ‚Nichtbeeinflussbare Faktoren‘ wie beispielsweise Krankheitsverläufe oder veränderte Familiensituationen werden von 12,6% als Erschwernisse in der Arbeit genannt. Eine als zu kurz eingeschätzte Maßnahmendauer ist für 10,4% ein Grund für die Schwierigkeit der Erreichung der vorgegebenen Ziele. Annähernd so viele Befragte (9,3%) begründen ihre Einschätzung mit regionalen Besonderheiten (bspw. Grenzland, geringe Bevölkerungsdichte). Die gegebenen Förderrichtlinien werden wie die Faktoren MitarbeiterInnenfluktuation, Personalabbau sowie generell zu geringe Personalressourcen von je gut 8% der Befragten als Hindernisse zur Zielerreichung eingeschätzt. Fast ebenso viele verweisen auf Mobilitätsprobleme in der Gruppe der TeilnehmerInnen, was auch in Verbindung mit Mängeln im öffentlichen Nahverkehrssystem im ländlichen Raum gesehen wird. Auf weitere genannte Faktoren wie beispielsweise ‚Kooperation, Vernetzung‘ oder ‚gesellschaftliche Vorurteile‘ entfallen maximal 7% der Antworten.

**Tabelle 23: Gründe für Einschätzung der Zielerreichung als ‚eher/sehr schwierig‘, Mehrfachantworten möglich**

	Projektart zusammengefasst									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche Assistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>MitarbeiterInnen</b>	6	8,2%	2	6,7%	6	7,9%	1	33,3%	15	8,2%
<b>Qualifikationsniveau TN</b>	4	5,5%	3	10,0%	4	5,3%	0	0,0%	11	6,0%
<b>Kooperation, Vernetzung</b>	11	15,1%	0	0,0%	2	2,6%	0	0,0%	13	7,1%
<b>TeilnehmerInnen</b>	14	19,2%	16	53,3%	21	27,6%	0	0,0%	51	28,0%
<b>Förderung/Förderrichtlinien</b>	10	13,7%	3	10,0%	3	3,9%	0	0,0%	16	8,8%
<b>Arbeitsmarktsituation</b>	36	49,3%	13	43,3%	38	50,0%	0	0,0%	87	47,8%
<b>Bekanntheitsgrad</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	33,3%	1	,5%
<b>zeitlicher Rahmen</b>	2	2,7%	2	6,7%	15	19,7%	0	0,0%	19	10,4%
<b>regionale Hintergründe</b>	10	13,7%	3	10,0%	3	3,9%	1	33,3%	17	9,3%
<b>nicht beeinflussbare Faktoren</b>	12	16,4%	4	13,3%	7	9,2%	0	0,0%	23	12,6%
<b>gesellschaftliche Vorurteile</b>	7	9,6%	0	0,0%	4	5,3%	0	0,0%	11	6,0%
<b>Nachfrage durch Zielgruppe</b>	4	5,5%	0	0,0%	3	3,9%	1	33,3%	8	4,4%
<b>Mobilitätsproblematik</b>	6	8,2%	3	10,0%	4	5,3%	1	33,3%	14	7,7%
<b>Gesamt</b>	73	100,0%	30	100,0%	76	100,0%	3	100,0%	182	100,0%

Keine Angabe N = 25, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Die Gruppe derer, die die Zielerreichung als ‚leicht‘ oder ‚sehr leicht‘ erachten ist vergleichsweise klein (23,4%). ‚Sehr leicht‘ fällt die Zielerfüllung lediglich zwei Qualifizierungsprojekten (Berufsausbildungsassistenz) und vier Beratungsmaßnahmen (ein Clearingprojekt, drei Sensibilisierungsprojekte).

Begründet wird dies vor allem durch das hohe Niveau der Nachfrage durch die Zielgruppe (25,6%), die engagierten ProjektmitarbeiterInnen (18,6%), ein gutes Qualifikationsniveau der TeilnehmerInnen (18,6%), was eine Vermittlung und damit Erreichung der Projektziele wesentlich unterstützt, und die Kooperation und Vernetzung mit Externen (18,6%) angeführt. Motivierte TeilnehmerInnen und eine als positiv eingeschätzte Entwicklung am Arbeitsmarkt werden zu je 11,6% angeführt. Unbürokratische Fördermaßnahmen (Kategorie ‚Förderung/Förderrichtlinien‘) werden von zwei Befragten genannt. Die restlichen Kategorien sind in dieser Gruppe lediglich Einzelnennungen.

**Tabelle 24: Gründe für Einschätzung der Zielerreichung als ‚sehr/eher leicht‘, Mehrfachantworten möglich**

	Projektart zusammengefasst									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche Assistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MitarbeiterInnen	5	21,7%	0	0,0%	2	13,3%	1	50,0%	8	18,6%
Qualifikationsniveau TN	2	8,7%	1	33,3%	5	33,3%	0	0,0%	8	18,6%
Kooperation, Vernetzung	4	17,4%	2	66,7%	2	13,3%	0	0,0%	8	18,6%
TeilnehmerInnen	3	13,0%	1	33,3%	1	6,7%	0	0,0%	5	11,6%
Förderung/Förderrichtlinien	2	8,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%
Arbeitsmarktsituation	3	13,0%	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	5	11,6%
Bekanntheitsgrad regionale Hintergründe	4	17,4%	0	0,0%	1	6,7%	1	50,0%	6	14,0%
nicht beeinflussbare Faktoren	1	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%
gesellschaftliche Vorurteile	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	2,3%
Nachfrage durch Zielgruppe	7	30,4%	0	0,0%	4	26,7%	0	0,0%	11	25,6%
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>

Keine Angabe N = 25, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

## 6 Zielgruppen und Förderfallentwicklung

Zum förderbaren Personenkreis zählen Menschen mit einer körperlichen, seelischen, geistigen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die auf Grund der Art oder des Ausmaßes ihrer Behinderung ohne Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können. Hierzu zählen auch lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandicapte Jugendliche zwischen dem 13. und dem vollendeten 24. Lebensjahr.

Der förderbare Personenkreis umfasst somit folgende Kernzielgruppen:

- Jugendliche, die lernbehindert bzw. sozial und/oder emotional gehandicapt sind.
- Ältere Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung benötigen (Schnittstelle Beruf-Invaliditätspension).
- Menschen mit psychischen Einschränkungen, geistiger Behinderung oder Sinnesbehinderung, die generell Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben.

Eine weitere Zielgruppe sind UnternehmerInnen als Adressaten für die Sensibilisierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Inwieweit diese Zielgruppen erreicht werden, kann anhand der nachstehenden Auswertungen analysiert werden. Diese umfassen einerseits das Fördermonitoring des BMSK und andererseits Befragungen von TeilnehmerInnen und Trägereinrichtungen von Maßnahmen sowie von UnternehmerInnen.

Allgemein ist festzuhalten, dass die Zahl der Förderfälle und der geförderten Personen im Zeitverlauf kontinuierlich angestiegen ist. Im Zeitraum 2001 bis 2003 ging es primär um die Entwicklung neuer Projekte und Instrumente, was sich expansiv auf die Förderdynamik niedergeschlagen hat. Auch das europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen hat 2003 zu einer hohen Förderdynamik beigetragen.

Nach einer Verlangsamung des Wachstums im Jahr 2004 ist für das Jahr 2005 wieder ein deutlicher Zuwachs mit + 40,2% zu verzeichnen. Zurückzuführen ist dieser Zuwachs vor allem auf einen stark steigenden Anteil von ‚sonstigen Zuschüssen‘, insbesondere auf die Einführung des Mobilitätzuschusses mit gut 6.800 Förderfällen. Der Schwerpunktbereich der Behindertenmilliarde befindet sich demgegenüber seit dem Jahr 2004 in einer Konsolidierungsphase. Der Fokus lag hier auf der Weiterentwicklung bestehender Projekte.

Im letzten Beobachtungsjahr 2006 ist insgesamt ein Rückgang in der Wachstumsrate der Förderfallzahlen festzustellen, woraus eine Tendenz zur Konsolidierung der Förderaktivitäten ablesbar ist. Es werden kaum noch neue Produkte entwickelt, stattdessen werden bestehende Projekte verbessert. Demnach ist anzunehmen, dass sich die Zahl der Förderfälle auch in den nächsten Jahren nicht drastisch erhöhen wird.

**Tabelle 25: Entwicklung der Förderfallzahlen, 2003 – 2006**

Jahr	Anzahl Förderfälle	Anzahl Personen	Veränderung ggü. Vorjahr
2003	27.705	21.754	
2004	32.293	24.764	+ 16,6%
2005	45.273	34.954	+ 40,2%
2006	48.583	36.646	+ 7,3%

Quelle: DWH; Erläuterung: Die Zahl der Förderfälle umfasst die Berufliche Reha mit und ohne Wirkungsauswertung, exklusive Umfeldaktivitäten, EQUAL, investive Maßnahmen und Beratungsleistungen für Unternehmen.

## 6.1 Förderfälle nach Maßnahmenart

Die Entwicklung der Förderfälle nach Maßnahmenart ist im Dreijahreszeitraum 2004 bis 2006 durch eine mehrheitlich steigende Tendenz gekennzeichnet, auch wenn der Anteil der meisten Maßnahmenarten gemessen an der Gesamtförderzahl rückläufig war. Dahinter steht der verhältnismäßig hohe Zuwachs im Bereich der sonstigen Zuschüsse (z.B. zu Dolmetschkosten, Wohnungsadaptierung, Mobilitätzuschuss etc), welche auf Grund der Einführung des Mobilitätzuschusses deutlich zugenommen haben. Betrug der Anteil an allen Förderfällen im Jahr 2004 in dieser Maßnahmenart noch 5%, stieg er im Jahr 2005 und 2006 auf 19,3%.

- Der Anteil der Förderfälle in Projekten mit dem Ziel der Vermittlung und Unterstützung hat in absoluten Zahlen im Beobachtungszeitraum von rund 9.700 auf 11.313 zugenommen. Gemessen an allen Förderfällen ist allerdings ein Anteilrückgang festzustellen. Der Anteil betrug im Jahr 2004 29,3%, im Jahr 2006 23,1%.
- Dieselbe Tendenz besteht bei Qualifizierungs- und Transitarbeitsprojekten. Die absolute Anzahl der Förderfälle stieg im Bereich der Qualifizierungen um 1.785 auf 5.883. Anteilsmäßig liegt eine leichte Reduktion von 12,4% im Jahr 2004 auf 12% im Jahr 2006 vor. Im Bereich der Beschäftigungsprojekte stieg die Förderzahl um 278 Fälle auf 1.474 an. Deren Anteil an der Gesamtförderzahl ging von 3,6% auf 3,0% zurück.
- Individualförderungen zur Erlangung und Sicherung eines Dienstverhältnisses haben seit 2004 ebenfalls anteilmäßig abgenommen und haben 2006 einen Anteil von 26,7%. Absolut ist die Förderzahl von 10.176 Fällen auf 13.095 Fälle gestiegen.
- Daneben haben Beratungs- und Empowermentprojekte anteilmäßig von 14,6% auf 13,5% abgenommen. Aber auch hier ist auf Ebene der Absolutzahlen eine Steigerung der Förderfälle festzuhalten.
- Die übrigen Individualförderungen (z.B. Existenzgründung, Förderung am Arbeitsplatz), Umfeldmaßnahmen (z.B. Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit), Umfeldmaßnahmen für Unternehmen sowie Förderungen für EQUAL Projekte machen nur einen sehr geringen Anteil (maximal 2% in den drei Beobachtungsjahren) an allen Förderungen aus.

**Tabelle 26: Förderfälle nach Maßnahmen, 2004 – 2006**

Maßnahmen		2004		2005		2006	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Individualf.-Lohn	ES - Integrationsbeihilfe	3301	10,0	4304	9,4	5313	10,8
	LD - Lohnförderung	6875	20,7	7331	15,9	7782	15,9
	<b>Individualf.-Lohn</b>	<b>10176</b>	<b>30,7</b>	<b>11635</b>	<b>25,3</b>	<b>13095</b>	<b>26,7</b>
Individualf.-sonst	BE - Zuschuß zur Existenzgründung	97	0,3	100	0,2	119	0,2
	AP - Schaffung von Arbeitsplätzen	29	0,1	13	0,0	30	0,1
	BB - Technische Arbeitshilfen für Blinde und Sehschwache	132	0,4	195	0,4	214	0,4
	HB - Technische Arbeitshilfen Gehörgeschädigte	46	0,1	73	0,2	31	0,1
	SK - Schulungskosten für Arbeitsplatz	151	0,5	238	0,5	108	0,2
	TA - Sonstige technische Arbeitshilfen	172	0,5	178	0,4	193	0,4
	HU - Anschaffung eines Blindenführhundes	0	0,0	4	0,0	3	0,0
	OM - Orientierungs- und Mobilitätstraining	0	0,0	18	0,0	12	0,0
	<b>Individualf.-sonst</b>	<b>627</b>	<b>1,9</b>	<b>819</b>	<b>1,8</b>	<b>710</b>	<b>1,4</b>
	Qualifizierungsprojekte	BA - Berufsausbildungsassistenz	533	1,6	1299	2,8	2058
SQ - Qualifizierungsprojekt		3565	10,8	3923	8,5	3825	7,8
<b>Qualifizierungsprojekte</b>		<b>4098</b>	<b>12,4</b>	<b>5222</b>	<b>11,4</b>	<b>5883</b>	<b>12,0</b>
Transitarbeitsprojekte	BP - Beschäftigungsprojekt	1196	3,6	1506	3,3	1474	3,0
	<b>Transitarbeitsprojekte</b>	<b>1196</b>	<b>3,6</b>	<b>1506</b>	<b>3,3</b>	<b>1474</b>	<b>3,0</b>
Vermittlung & Unterstützung	AA - Arbeitssassistentz allgemein	4958	15,0	5724	12,4	5812	11,8
	AB - Arbeitssassistentz für Sehbehinderte	181	0,5	215	0,5	205	0,4
	AG - Arbeitssassistentz für geistig Behinderte	324	1,0	371	0,8	395	0,8
	AK - Arbeitssassistentz für körperlich Behindert	148	0,4	145	0,3	184	0,4
	AS - Arbeitssassistentz für seelisch Behinderte	1712	5,2	1814	3,9	1886	3,8
	AT - Arbeitssassistentz für Hörbehinderte	448	1,4	444	1,0	441	0,9
	SL - Persönliche Assistenz - selbstbestimmt Leben	70	0,2	139	0,3	195	0,4
	SN - Sonstige Unterstützungsstrukt. mit TN-unmittelb.Integr.	1872	5,6	2122	4,6	2195	4,5
	<b>Vermittlung &amp; Unterstützung</b>	<b>9713</b>	<b>29,3</b>	<b>10974</b>	<b>23,9</b>	<b>11313</b>	<b>23,1</b>
	Beratung & Empowerment	CR - Clearing	3810	11,5	5063	11,0	5479
SM - Sonstige Unterstützungsstrukt. mit TN-mittelb.Integr.		617	1,9	624	1,4	602	1,2
ST - Beratung durch Selbsthilfeeinrichtungen mit TN		408	1,2	532	1,2	547	1,1
<b>Beratung &amp; Empowerment</b>		<b>4835</b>	<b>14,6</b>	<b>6219</b>	<b>13,5</b>	<b>6628</b>	<b>13,5</b>
Sonstige Zuschüsse	EQ - Einzelqualifizierung	326	1,0	202	0,4	91	0,2
	SA - Ausbildungsbeihilfe	28	0,1	111	0,2	213	0,4
	ZA - Zuschüsse Arbeitsantritt, -ausübung	911	2,7	944	2,1	752	1,5
	FS - Erlangung der Lenkerberechtigung	0	0,0	7	0,0	10	0,0
	GD - Gebärdensprachdolmetschkosten	371	1,1	472	1,0	724	1,5
	KF - Zuschuss zum Erwerb eines Kraftfahrzeugs	0	0,0	280	0,6	430	0,9
	MZ - Mobilitätzuschuss	0	0,0	6879	15,0	7259	14,8
	ZW - Wohnungsadaptierung	12	0,0	3	0,0	1	0,0
<b>Sonstige Zuschüsse</b>	<b>1648</b>	<b>5,0</b>	<b>8898</b>	<b>19,3</b>	<b>9480</b>	<b>19,3</b>	
Umfeld - Unternehmer	BU - Beratungsleistungen für Unternehmen	7	0,0	8	0,0	7	0,0
	IM - Investive Maßnahmen - bessere Zugänglichkeit	82	0,2	140	0,3	227	0,5
	<b>Umfeld - Unternehmer</b>	<b>89</b>	<b>0,3</b>	<b>148</b>	<b>0,3</b>	<b>234</b>	<b>0,5</b>
Umfeld - Begleitung	BO - Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit	19	0,1	22	0,0	25	0,1
	PT - Technische Hilfe	48	0,1	41	0,1	40	0,1
	PV - Projektvorbereitung	20	0,1	14	0,0	9	0,0
	QT - Behindertengerechte Technologie ohne TN	3	0,0	3	0,0	5	0,0
	SH - Beratung durch Selbsthilfeein-	49	0,1	48	0,1	47	0,1

Maßnahmen		2004		2005		2006	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	richtungen ohne TN						
	SO - Sonstige Unterstützungsstrukturen ohne Teilnehmer	36	0,1	32	0,1	30	0,1
	SV - Vorbereitungseinrichtung nicht kofinanziert	5	0,0	5	0,0	0	0,0
	<b>Umfeld - Begleitung</b>	<b>180</b>	<b>0,5</b>	<b>165</b>	<b>0,4</b>	<b>156</b>	<b>0,3</b>
<b>Equal mit TN</b>	Q5 - EQUAL Beschäftigung	28	0,1	16	0,0	4	0,0
	Q6 - EQUAL Transplacement	50	0,2	6	0,0	0	0,0
	Q2 - EQUAL Qualifizierung	363	1,1	238	0,5	21	0,0
	Q4 - EQUAL Beratung	98	0,3	38	0,1	0	0,0
	<b>Equal mit TN</b>	<b>539</b>	<b>1,6</b>	<b>298</b>	<b>0,6</b>	<b>25</b>	<b>0,1</b>
<b>Equal ohne TN</b>	Q0 - EQUAL Vernetzung	5	0,0	17	0,0	7	0,0
	Q1 - EQUAL Entwicklung	11	0,0	25	0,1	14	0,0
	Q7 - EQUAL Qualität von Arbeitsplätzen	2	0,0	6	0,0	4	0,0
	Q8 - EQUAL Forschung	2	0,0	2	0,0	0	0,0
	Q9 - EQUAL Info und Sensibilisierung	4	0,0	7	0,0	3	0,0
	QA - EQUAL Evaluierung	4	0,0	6	0,0	2	0,0
	QB - EQUAL Sonstiges	5	0,0	40	0,1	25	0,1
	<b>Equal ohne TN</b>	<b>33</b>	<b>0,1</b>	<b>103</b>	<b>0,2</b>	<b>55</b>	<b>0,1</b>
	<b>Ingesamt</b>	<b>33134</b>	<b>100,0</b>	<b>45987</b>	<b>100,0</b>	<b>49053</b>	<b>100,0</b>

Quelle: DWH, eigene Berechnungen

Insgesamt hat die Anzahl der Förderfälle im Beobachtungszeitraum um 48% zugenommen und zwar von 33.134 im Jahr 2004 auf 49.053 Förderfälle im Jahr 2006. Fasst man die Förderzahlentwicklung nach Projekten mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration zusammen, so zeigt sich, dass in diesem Zeitraum die Anzahl der TeilnehmerInnen in Projekten beiden Typs angestiegen ist. Projekte deren Ziel die **unmittelbare Integration der TeilnehmerInnen** in den Arbeitsmarkt ist, sind um 23,8% angestiegen. Dabei handelt es sich zum einen um Arbeitsassistenten-Projekte (Maßnahme ‚Vermittlung und Unterstützung‘), welche die Erschließung von Beschäftigungsoptionen für Menschen mit Behinderung sowie die Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes zum Ziel haben. Insbesondere im Bereich der ‚Persönlichen Assistenz - selbstbestimmt Leben‘ hat sich die Förderzahl von 70 Fällen im Jahr 2004 auf 195 Förderfälle im Jahr 2006 beinahe verdreifacht.

Zweitens sind unter Projekte mit dem Ziel der unmittelbaren Integration Qualifizierungsprojekte zu subsumieren. Insbesondere die Berufsausbildungsassistenz hat sich von den TeilnehmerInnenzahlen her sehr dynamisch entwickelt. Hier liegt ein Anstieg von 533 Förderfällen auf 2.058 Fälle vor. Drittens zählen die Transitarbeitsprojekte zu diesem Projekttyp (+23,2%). Viertens werden die EQUAL Beschäftigungs- und Transplacementmaßnahmen hinzugerechnet. Beiden kommt insgesamt ein geringerer Stellenwert zu, der durch das Auslaufen der EQUAL-Maßnahmen im Zeitverlauf auch abnimmt.

Der Anteil der TeilnehmerInnen in Projektmaßnahmen mit dem Ziel der **mittelbaren Integration** ist von 2004 auf 2006 um 25,5% gestiegen. Dies ist vor allem auf den dynamischen Ausbau des Clearing seit dem Jahr 2001 zurückzuführen. Dabei handelt es sich um ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für behinderte und benachteiligte Jugendliche beim Übergang von der Schule in eine weiterführende Ausbildung oder eine Beschäftigung.

**Tabelle 27: Förderfälle in Projekten mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration, 2004 - 2006**

Maßnahme	2004	2005	2006	Veränderung 2004 – 2006, in %
<b>Projekte mit unmittelbarer Integration der TN</b>				
BA - Berufsausbildungsassistenz	533	1299	2058	286,1%
SQ - Qualifizierungsprojekt	3565	3923	3825	7,3%
BP - Beschäftigungsprojekt	1196	1506	1474	23,2%
AA - Arbeitssassistentz allgemein	4958	5724	5812	17,2%
AB - Arbeitssassistentz für Sehbehinderte	181	215	205	13,3%
AG - Arbeitssassistentz für geistig Behinderte	324	371	395	21,9%
AK - Arbeitssassistentz für körperlich Behindert	148	145	184	24,3%
AS - Arbeitssassistentz für seelisch Behinderte	1712	1814	1886	10,2%
AT - Arbeitssassistentz für Hörbehinderte	448	444	441	-1,6%
SL - Persönliche Assistenz - selbstbestimmt Leben	70	139	195	178,6%
SN - Sonstige Unterstützungsstrukt. mit TN-unmittelb.Integr.	1872	2122	2195	17,3%
Q5 - EQUAL Beschäftigung	28	16	4	-85,7%
Q6 - EQUAL Transplacement	50	6	0	-100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>15085</b>	<b>17724</b>	<b>18674</b>	<b>23,8%</b>
<b>Projekte mit mittelbarer Integration der TN</b>				
CR - Clearing	3810	5063	5479	43,8%
Q2 - EQUAL Qualifizierung	363	238	21	-94,2%
Q4 - EQUAL Beratung	98	38	0	-100,0%
SM - Sonstige Unterstützungsstrukt. mit TN-mittelb.Integr.	617	624	602	-2,4%
ST - Beratung durch Selbsthilfeeinrichtungen mit TN	408	532	547	34,1%
<b>Gesamt</b>	<b>5296</b>	<b>6495</b>	<b>6649</b>	<b>25,5%</b>

Quelle: DWH, eigene Berechnungen

Generell ist diese Entwicklung aus arbeitsmarktpolitischer Warte positiv zu beurteilen. Das Hauptstandbein der Interventionen bilden nach wie vor die Maßnahmen zur unmittelbaren Integration in den Arbeitsmarkt bzw. zur Absicherung von bestehenden Dienstverhältnissen. Zugleich gewinnt aber auch der Präventionsgedanke immer mehr an Bedeutung, so wie etwa beim Clearing, das bereits frühzeitig während der Pflichtschulzeit angesetzt wird, um einen friktionsfreien Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen.

Zu berücksichtigen ist, dass die dargestellten Zahlen auf Förderfällen beruhen und auf Ebene der geförderten Personen mehrere Förderungen kombiniert und/oder sequenziell zum Einsatz kommen können (siehe Kapitel 10).

## **6.2 Altersstruktur in der Beruflichen Rehabilitation**

Aussagen zur Altersstruktur der Geförderten lassen sich auf Basis der Altersgruppen-gliederung über alle Schwerpunkte hinweg machen. Im Bereich der Beruflichen Rehabilitation<sup>13</sup> sind die Anteile von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis unter 25 Jahren geringfügig rückläufig. Lag der Anteil an der Gesamtförderzahl im Jahr 2004 bei 40,7%, betrug er im Jahr 2006 39,3%. Ebenfalls leicht rückgängig ist die Zahl der Förderfälle im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre). Der Anteil der Förderfälle ab einem Alter von 45 Jahren ist demgegenüber von 20,5% (2004) auf 24,3% im Jahr 2006 gestiegen.

<sup>13</sup> Die Zahl der Förderfälle umfasst die Berufliche Reha mit und ohne Wirkungsauswertung, exklusive Umfeldaktivitäten, EQUAL, investive Maßnahmen und Beratungsleistungen für Unternehmen.

**Tabelle 28: Altersstruktur der Förderungen im Bereich Berufliche Reha, 2004 – 2006**

	2004	2005	2006
unter 25 Jahren	40,7	38,2	39,3
25 – 44 Jahre	38,8	37,7	36,4
ab 45 Jahren	20,5	24,1	24,3
	N=32.293	N=45.273	N=48.583

Quelle: DWH, eigene Berechnungen

Im Schwerpunktbereich der Behindertenmilliarde liegt lt. Controllingberichten des BMSK ein stärkerer Fokus auf Jugendliche und junge Erwachsene (58,4% im Jahr 2005). Dieses Bild wird auch durch die Ergebnisse der Träger- und TeilnehmerInnenbefragung bestätigt. Die Mehrzahl der Projekte richtet sich entweder an Personen bis 25 Jahre (41,9%) oder an alle Altersgruppen (51,9%). Demgegenüber stehen nur rund 9% an Projekten für Personen im Haupterwerbssalter und 4% für ältere Menschen zur Verfügung.

Positiv ist hervorzuheben, dass das Ausbildungsniveau der TeilnehmerInnen eher niedrig ist, denn gerade diese Zielgruppe hat es schwer am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder ist vergleichsweise am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen. Die relative Mehrheit der befragten Frauen und Männer weist als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Sonderschul- oder Hauptschulabschluss auf (insgesamt 52,8%), gefolgt von einer Lehrausbildung (30,2%). Nur vereinzelt verfügen die TeilnehmerInnen über den Abschluss einer BMS, AHS/BHS oder einen darüber hinausgehenden Ausbildungsabschluss.

Insgesamt ist aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive eine Schwerpunktsetzung auf Jugendliche positiv zu bewerten, da die berufliche Integration im Anschluss an die Schulpflicht verstärkt gefördert wird und damit Friktionen sowie dem Verbleib in einem arbeitsmarktfernen Status entgegen gewirkt wird. Zugleich ist darauf Bedacht zu nehmen, dass für ältere Personen mit Behinderung, deren Arbeitsplatz gefährdet ist oder die Unterstützung bei der Wiedereingliederung benötigen, entsprechende Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

### **6.3 Geschlechterproportionen**

Im Beobachtungszeitraum von 2004 bis 2006 zeigt sich ein leichter Rückgang des Frauenanteils an den Maßnahmen. Waren im Jahr 2004 40,5% der Förderfälle weiblich, reduzierte sich dieser Anteil in den beiden Folgejahren auf 39,8%.

Eine Analyse nach Altersgruppen verdeutlicht, dass dieser Rückgang vor allem bei den jüngeren Altersgruppen stattfand. So ging der Frauenanteil im Zeitraum 2004 bis 2006 in der Altersgruppe der unter-25-Jährigen von 40,5% auf 38,6% zurück. Diese Entwicklung ist im Zusammenhang mit den Förderungen im Bereich Clearing und BAS zu se-

hen. So lag der Anteil der Mädchen bei den Clearingfällen im Jahr 2004 bei 39,5%<sup>14</sup>, bei den BAS-Förderungen des Jahres 2004 bei 30%.<sup>15</sup> Diese relativ geringen Anteile weiblicher Geförderter bei Clearing und BAS sind auch Resultat von geschlechtsspezifischen Tendenzen bei der Zuerkennung von Sonderpädagogischem Förderbedarf im Pflichtschulbereich. Hier zeigt sich, dass der Mädchenanteil bei 40% liegt. Es bestehen Vermutungen, dass bei der Zuerkennung Mechanismen wirksam sind, die eine SPF-Zuerkennung bei Burschen begünstigen. Empirische Befunde dazu liegen keine vor.

In der mittleren Altersgruppe blieb der Frauenanteil weitgehend konstant (-0,8 Prozentpunkte) und in der Gruppe der ab 45-Jährigen konnte der Frauenanteil von 36% im Jahr 2004 auf 38,2% im Jahr 2006 erhöht werden.

**Tabelle 29: Frauenanteile bei den Förderungen im Bereich Berufliche Reha, 2004 – 2006**

	2004	2005	2006
unter 25 Jahren	40,5	39,7	38,6
25 – 44 Jahre	42,8	41,8	42,0
ab 45 Jahren	36,0	36,7	38,2
insgesamt	40,5	39,8	39,8

Quelle: DWH, eigene Berechnungen

Allgemein belegen die Analysen des Fördermonitorings für den gesamten Beobachtungszeitraum, dass die Frauenanteile je nach Maßnahmentyp stark variieren: Die niedrigsten Frauenanteile sind in den Maßnahmen der Berufsausbildungsassistenz (30,7%), Existenzgründung (33,2%) und Lohnförderung (34,2%) zu beobachten. Demgegenüber sind im Bereich von EQUAL und persönlicher Assistenz Frauen überdurchschnittlich häufig integriert, wobei zu berücksichtigen ist, dass beide Maßnahmentypen vergleichsweise geringe Fallzahlen aufweisen.

---

<sup>14</sup> Siehe dazu: Lechner, F./Riesenfelder, A./Wetzel, G./Wetzel, P./Willsberger, B. (2006): Evaluierung Clearing. Wien: BMSG.

<sup>15</sup> Siehe dazu: Heckl, E./Dorr, A./Dörflinger, C./Klimmer, S. (2005): Evaluierung von §8b des Berufsausbildungsgesetzes – Integrative Berufsausbildung. Zwischenbericht. Wien: BMWA.

**Tabelle 30: Maßnahmenzugänge nach Geschlecht**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Arbeitsassistenz</b>	6330	58,0%	4575	42,0%	10905	100,0%
<b>Berufsausbildungsassistenz</b>	580	69,3%	257	30,7%	837	100,0%
<b>Arbeitsplatz</b>	690	62,5%	414	37,5%	1104	100,0%
<b>Ausbildung und Arbeit</b>	966	51,1%	925	48,9%	1891	100,0%
<b>Beratung und Empowerment</b>	6774	58,5%	4797	41,5%	11571	100,0%
<b>EQUAL Beschäftigung</b>	28	50,9%	27	49,1%	55	100,0%
<b>EQUAL Beratung und Qualifizierung</b>	254	37,3%	427	62,7%	681	100,0%
<b>Existenzgründung</b>	173	66,8%	86	33,2%	259	100,0%
<b>Lohnförderungen</b>	6219	65,8%	3235	34,2%	9454	100,0%
<b>Mobilität Förderung</b>	334	45,4%	401	54,6%	735	100,0%
<b>Persönliche Assistenz</b>	22	39,3%	34	60,7%	56	100,0%
<b>Qualifizierungsprojekte</b>	2843	54,7%	2355	45,3%	5198	100,0%
<b>Sonstige Assistenz</b>	1850	57,8%	1352	42,2%	3202	100,0%
<b>Transitarbeitsprojekte</b>	1158	60,1%	768	39,9%	1926	100,0%
<b>Gesamt</b>	28221	58,9%	19653	41,1%	47874	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Aus Gleichstellungsperspektive stellt der relativ geringe Frauenanteil vor allem bei den Jugendlichen eine Herausforderung an die Entwicklung von Maßnahmenkonzepten dar. Es zeichnet sich ab, dass bei den Maßnahmenkonzepten für Jugendliche der Fokus stärker auf eine gendersensible Berufsorientierung gelegt werden sollte. Allerdings wäre auch im Bereich der Pflichtschule dieser Aspekt stärker zu berücksichtigen, was allerdings nicht im Einflussbereich von BMSK/BSB liegt.

Gleichzeitig stoßen Strategien zur Anhebung des Frauenanteils bei bestimmten Instrumenten an Grenzen. So ist der Bereich der Lohnkostenförderung durch einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil von 33,5% (2005) gekennzeichnet. Dieser ist jedoch stark durch das Einstellungsverhalten der Betriebe determiniert, indem sie in erster Linie männliche BewerberInnen mit Behinderungen einstellen und dafür Förderungen beantragen. Eine Gegensteuerung müsste im Vorfeld über eine Sensibilisierung der Unternehmen für die Einstellung von Frauen mit Behinderungen ansetzen.

## 6.4 Art der Beeinträchtigung

Die Art der Beeinträchtigung von MaßnahmenteilnehmerInnen lässt sich für die vorliegende Evaluierung anhand der Selbsteinschätzung der befragten Personen im Rahmen der TeilnehmerInnenbefragung sowie der Auswertung der Daten aus dem Monitoring des BMSK und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger beantworten.

Nach den Ergebnissen des Fördermonitorings stellen Menschen mit sozialen/emotionalen und/oder Lernbehinderung mit 38,7% die größte Gruppe dar, gefolgt von körperlichen Beeinträchtigungen (32,9%). Weiters zählen ein Sonderpädagogischer Förderbedarf (28%) sowie psychische und geistige Beeinträchtigungen mit jeweils 18% zu quantitativ bedeutsamen Behinderungsarten. In diesem Zusammenhang ist aber auch zu berücksichtigen, dass der Eintrag durch die Betreuungspersonen aufgrund von Angaben der behinderten Person erfolgt und diese Zuordnung der Förderfäl-

le zu einer oder mehreren Behinderungsarten nicht immer trennscharf ist. Es zeigt sich auch, dass die Zuordnung zu einer Behinderungsart nur teilweise vorgenommen wird und auch nicht alle Beeinträchtigungen angegeben werden, da sich diese oftmals erst im Verlauf der Maßnahmenteilnahme herausstellen.

**Tabelle 31: Art der Beeinträchtigung**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Art der Behinderung	Körperliche Beeinträchtigung	9639	34,2%	6112	31,1%	15751	32,9%
	Psychische Beeinträchtigung	4425	15,7%	4170	21,2%	8595	18,0%
	Geistige Beeinträchtigung	5391	19,1%	3261	16,6%	8652	18,1%
	Sehbehinderung	1063	3,8%	905	4,6%	1968	4,1%
	Hörbehinderung	2392	8,5%	2378	12,1%	4770	10,0%
	Soz/emot. und/oder Lernbehind.	11510	40,8%	7041	35,8%	18551	38,7%
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	8382	29,7%	5012	25,5%	13394	28,0%
	Keine Angabe	1090	3,9%	591	3,0%	1681	3,5%
	<b>Gesamt</b>	<b>28221</b>	<b>100,0%</b>	<b>19653</b>	<b>100,0%</b>	<b>47874</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Positiv ist jedoch zu werten, dass diese Auswertung der Fördermonitoringdaten im Großen und Ganzen mit der Selbstwahrnehmung der TeilnehmerInnen übereinstimmt. Gemäß den Auswertungen der TeilnehmerInnenbefragung sind diese vor allem mit körperlichen (31,5%) und psychischen Beeinträchtigungen (20,3%) konfrontiert, wobei dies bei über 25-Jährigen deutlich stärker zutrifft als bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Bei letzteren treten hingegen am häufigsten (37,9%) Lernschwierigkeiten auf. Unter ‚sonstige‘ Nennungen fallen Angaben wie beispielsweise Epilepsie, Legasthenie, Suchtprobleme, familiäre Probleme oder schlechte Deutschkenntnisse. Interessant erscheint, dass immerhin zehn von jenen 33 Personen, die hierzu Angaben machten, sich in der Selbstwahrnehmung als nicht behindert einstufen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung: Vor allem Personen mit leichten körperlichen Beeinträchtigungen oder psychischen Erkrankungen bezeichnen sich oft nicht als behindert. Unter anderem auch deswegen, weil der Begriff ‚Behinderte‘ eine stigmatisierende bzw. diskriminierende Konnotation hat.

Gleichzeitig ist aber zu diskutieren, wie sich die Zielgruppe exakt definiert und ob hier nicht auch Personen in den Genuss von Förderungen fallen, die eigentlich aus anderen Finanzierungsquellen gefördert werden sollten.

**Tabelle 32: Art der Beeinträchtigung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht**

	Alter					
	bis 24 Jahre		25 - 65 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Körperlich beeinträchtigt</b>	16	16,8%	46	45,1%	62	31,5%
<b>Sehbehindert oder blind</b>	1	1,1%	6	5,9%	7	3,6%
<b>Sprechbeeinträchtigt</b>	3	3,2%	1	1,0%	4	2,0%
<b>Hörbehindert oder taub</b>			1	1,0%	1	,5%
<b>Lernschwäche</b>	36	37,9%	3	2,9%	39	19,8%
<b>Geistig beeinträchtigt</b>	7	7,4%	4	3,9%	11	5,6%
<b>Psychisch beeinträchtigt</b>	10	10,5%	30	29,4%	40	20,3%
<b>Sonstiges</b>	22	23,2%	11	10,8%	33	16,8%
<b>Gesamt</b>	95	100,0%	102	100,0%	197	100,0%

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

## 6.5 UnternehmerInnen als Zielgruppe

Auch UnternehmerInnen sind im Rahmen der Beschäftigungsoffensive eine relevante Zielgruppe und zwar vor allem durch die Förderung in Form der Integrationsbeihilfe. Diese ist eine unternehmensbezogene Förderung<sup>16</sup>, die ein finanzieller Anreiz für DienstgeberInnen sein soll, einen arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung einzustellen. ArbeitgeberInnen erhalten für die Einstellung einer arbeitssuchenden behinderten Person einen leistungsunabhängigen Zuschuss zu den Lohn- oder Ausbildungskosten. Eine Integrationsbeihilfe können sowohl Betriebe mit Beschäftigungspflicht<sup>17</sup> als auch solche ohne Einstellungspflicht lukrieren.

Um hier differenzierte Aussagen zu Unternehmensstruktur und Wirkung dieser Förderschienen zu erhalten, wurden 200 UnternehmerInnen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten befragten Betriebe den Branchen „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ (18,7%), „Handel“ (16,2%) und „Sachgütererzeugung“ (16,2%) zuzuordnen sind. Die befragten Unternehmen mit Beschäftigungspflicht waren überdurchschnittlich häufig in den Bereichen „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ und der „Sachgütererzeugung“ tätig. Betriebe ohne Einstellungspflicht waren dagegen überdurchschnittlich häufig den Bereichen „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ und „Handel“ zuzuordnen.

Von den 200 befragten Betrieben unterlagen 99 der Einstellungspflicht gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Bei knapp 30% der befragten Unternehmen lag die gesamte MitarbeiterInnenanzahl zwischen 25 und 99 Beschäftigten. Der Anteil an Kleinstbetrieben (weniger als 10 MitarbeiterInnen) lag bei 28,1%. Jeweils ein Fünftel

<sup>16</sup> Weitere unternehmensbezogene Fördermöglichkeiten sind zum Beispiel: Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, Entgeltbeihilfen, Lohnförderungen für Lehrlinge, Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen oder Förderungen zur behindertengerechten Adaptierung von Arbeitsplätzen (Genauerer vgl. dazu bei <http://www.basb.bmsg.gv.at> )

<sup>17</sup> ArbeitgeberInnen, die 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, müssen pro 25 ArbeitnehmerInnen entweder eine begünstigte behinderte Person einstellen (Beschäftigungspflicht) oder aber Ausgleichstaxe zahlen. (vgl. <http://www.basb.bmsg.gv.at> )

der Betriebe wiesen eine MitarbeiterInnenanzahl von 10 bis 24 (21,6%) oder von mehr als 100 (20,6%) auf.

Die meisten Unternehmen (84,4%) hatten zum Befragungszeitpunkt MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt. Darunter waren 12 Betriebe vertreten, die über 10 MitarbeiterInnen mit Behinderung beschäftigten. Die Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung nahm mit steigender Beschäftigtenzahl zu.

**Tabelle 33: Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung im Betrieb, nach Betriebsgröße**

	MitarbeiterInnen gruppiert									
	weniger als 10 MitarbeiterInnen		10 bis 24 MitarbeiterInnen		25 bis 99 MitarbeiterInnen		100 und mehr MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine MitarbeiterInnen m. Beh.	17	30,4%	8	18,6%	5	8,5%	1	2,4%	31	15,6%
1 MitarbeiterIn m. Beh.	37	66,1%	19	44,2%	17	28,8%	3	7,3%	76	38,2%
2-3 MitarbeiterInnen m. Beh.	2	3,6%	10	23,3%	24	40,7%	6	14,6%	42	21,1%
4-10 MitarbeiterInnen m. Beh.			4	9,3%	10	16,9%	24	58,5%	38	19,1%
11 und mehr MitarbeiterInnen m. Beh.			2	4,7%	3	5,1%	7	17,1%	12	6,0%
<b>Gesamt</b>	56	100%	43	100%	59	100%	41	100%	199	100%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Was allgemein den Einsatz von Behinderten in Betrieben betrifft, so zeigt sich, dass mehr als drei Viertel der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Menschen mit Behinderungen angestellt hatten, diese in einfachen Tätigkeitsniveaus beschäftigt haben. 47% der Betriebe boten auch qualifizierte Tätigkeiten an und in lediglich 6% der Fälle wurde von den InterviewpartnerInnen das Tätigkeitsniveau von Arbeitsplätzen, die mit behinderten Menschen besetzt wurden, als hoch qualifiziert bezeichnet. Zu jenen Wirtschaftsklassen, in denen Menschen mit Behinderung (hoch)qualifizierte Tätigkeitsbereiche ausüben, zählen Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Sachgütererzeugung und Handel.

## **C. Die Umsetzung auf Maßnahmenebene**

Bei der Beschäftigungsoffensive handelt es sich um ein mehrschichtiges Förderprogramm, das verschiedenartige Förderinstrumente und Maßnahmentypen umfasst, die sich hinsichtlich Zielsetzung und Konzept teilweise grundlegend unterschieden. Um der Vielfalt und Heterogenität gerecht zu werden, wird im vorliegenden Bericht auf ausgewählte Maßnahmentypen Bezug genommen. Im Rahmen der Evaluierung wurden ausgewählte Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte sowie die Integrationsbeihilfe als betriebliche Einstellförderung eingehender untersucht. Grundlage für die Bewertung waren Befragungen bei 200 TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie von 200 UnternehmensvertreterInnen, deren Betriebe über die Integrationsbeihilfe Menschen mit Behinderung eingestellt haben. Darüber hinaus werden Befunde aus der Befragung der Träger von Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen eingebaut, um an bestimmten Passagen die übergeordnete Perspektive als Bezugsrahmen einzubringen.

## **7 Der Weg zur Förderung**

Der Verlauf der Projektteilnahme oder der Verbleib im Unternehmen bei geförderter Beschäftigung wird oftmals durch den Prozess des Zugangs bzw. des Zustandekommens eines Förderverhältnisses beeinflusst. Im Folgenden werden daher wesentliche Aspekte im Vorfeld einer Förderung beleuchtet.

### **7.1 Zugangs- und Auswahlprozesse bei Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen**

#### **7.1.1 Erstinformationen**

Hinsichtlich der Erstinformation zu einer möglichen Maßnahmenteilnahme kristallisieren sich im Wesentlichen drei Schwerpunkte heraus: Am häufigsten wurden die befragten TeilnehmerInnen von den BeraterInnen des AMS auf die Idee einer Kursteilnahme gebracht (34,2%), gefolgt von anderen Stellen/Behörden (26,4%) sowie sonstigen Einrichtungen (20,2%). Zumeist werden in diesem Zusammenhang Maßnahmenträger sowie beratende Behindertenorganisationen/-vereine genannt. Weiters haben knapp 12% der befragten TeilnehmerInnen durch Verwandte/Bekannte vom Kurs erfahren und 6% waren eigeninitiativ tätig. Interessant erscheint, dass bei Beschäftigungsprojekten häufiger das AMS als Informant auftritt, während dies bei Qualifizierungsprojekten eher andere Stellen und Behörden sind. Dies kann auch als Erklärungsfaktor für den in Beschäftigungsprojekten vergleichsweise hohen Anteil an Personen gesehen werden, die im Vorfeld arbeitslos gemeldet waren und über das AMS an die Projekte zugewiesen werden.

**Tabelle 34: Initiative zur Kursteilnahme, nach Maßnahmentyp**

	Maßnahmentyp					
	Beschäftigungsprojekt		Qualifizierungsprojekt		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich selbst wollte das	3	4,6%	9	7,0%	12	6,2%
Mein Berater/meine Beraterin beim Arbeitsmarktservice	27	41,5%	39	30,5%	66	34,2%
Mein Berater/meine Beraterin beim BSB	2	3,1%			2	1,0%
Verwandte/Bekannte	9	13,8%	14	10,9%	23	11,9%
Jemand von einer anderen Stelle/Behörde	14	21,5%	37	28,9%	51	26,4%
Sonstiges	10	15,4%	29	22,7%	39	20,2%
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>100,0%</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>	<b>193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Sehr positiv ist zu werten, dass sich im Vorfeld mehr als vier Fünftel der TeilnehmerInnen gut über das Projekt informiert gefühlt haben. Jene, die sich eher oder sehr schlecht informiert fühlten (19,8%), fehlte es zumeist an ganz allgemeinen Basisinformationen zum jeweiligen Projekt (80%). Wichtig wären auch weitere Informationen zur Arbeitsbelastung sowie zur Abklärung der Arbeitsaufgaben (20%).

### 7.1.2 Teilnahmemotivation

Hinsichtlich der Teilnahmemotivation der befragten Personen ergibt sich ein interessantes Bild: Am wichtigsten ist den befragten TeilnehmerInnen der Inhalt des Projektes (72,4%). Aber auch organisatorische Umstände - wie Kursort und -zeit (64,3%) - waren wichtige Punkte für die Entscheidung zur Projektteilnahme. Mitunter scheint die Kursteilnahme auch aufgrund mangelnder Alternativen zu erfolgen, denn deutlich mehr als die Hälfte (58,3%) gibt an, aufgrund fehlendem Wissens über sonstiger Möglichkeiten sich für den Kurs entschieden zu haben oder aus Angst vor weiterer Untätigkeit. Vor allem bei Frauen war dies ein wichtiger Grund für die Entscheidung zur Teilnahme. Es zeigt sich auch, dass jüngere TeilnehmerInnen (64,6%) häufiger als Personen ab 25 Jahren (52,4%) aufgrund fehlender Alternativen an dem jeweiligen Kurs teilgenommen haben.

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten wurde vom AMS von der Sinnhaftigkeit des Kurses überzeugt und 18% von den BSB-BeraterInnen. Immerhin 13% fühlten sich auch vom AMS zur Kursteilnahme gedrängt, wohl zumeist unter Androhung von Sanktionsmaßnahmen. Dies trifft eher auf TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten (21,2%) als von Qualifizierungsprojekten (9%) zu.

**Tabelle 35: Teilnahmegründe nach Geschlecht, Mehrfachnennungen**

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsmarktservice hat mich dazu gedrängt	14	14,1%	12	12,0%	26	13,1%
AMS hat mich von der Sinnhaftigkeit überzeugt	35	35,7%	35	35,0%	70	35,4%
BSB hat mich von der Sinnhaftigkeit überzeugt	19	19,4%	17	17,0%	36	18,2%
Projekt war wegen Kurszeit und Kursort das Beste	65	65,7%	63	63,0%	128	64,3%
Projekt hat mich vom Inhalt am meisten angesprochen	71	71,7%	73	73,0%	144	72,4%
Ich wusste nicht, was ich sonst machen sollte	53	53,5%	63	63,0%	116	58,3%
Sonstiges	34	34,3%	24	24,0%	58	29,1%

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Gemäß den Ergebnissen der TeilnehmerInnenbefragung hat der Großteil ein Aufnahmegespräch (85%) und/oder einen Aufnahmetest (1/5) absolviert hat. Vor allem die hohe Quote an Aufnahmegesprächen, die im überwiegenden Maße wohl Erstgespräche darstellen, ist positiv zu begrüßen, da hier doch wesentliche Teilnahmevoraussetzungen oder „überzogene“ Erwartungen im Vorfeld abgeklärt werden können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zwar der Großteil der befragten TeilnehmerInnen im Vorfeld der Maßnahme gut informiert wurde, aber viele an Projekten teilnehmen, weil es ihnen an entsprechenden Alternativen mangelt. Vor diesem Hintergrund scheint es zielführend, bereits im Vorfeld der Maßnahme eine bessere Abstimmung von Projektinhalten und Bedürfnissen sowie Interessen seitens der TeilnehmerInnen zu initiieren, um so Unzufriedenheiten während der Projektteilnahme und auch Drop-Outs zu vermeiden.

## **7.2 Der Weg zur Inanspruchnahme der Integrationsbeihilfe**

Auch bei der Integrationsbeihilfe zeigen sich spezifische Zugangsmuster. Aus diesem Grund wird nachstehend – basierend auf einer Befragung von 200 UnternehmerInnen – detaillierter auf die Inanspruchnahme und Rahmenbedingungen dieses Förderinstrumentes eingegangen.

### **7.2.1 Initiative zur Inanspruchnahme**

Hinsichtlich der Inanspruchnahme der Integrationsbeihilfe belegen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, dass zwar am häufigsten - mehr als 30% der Fälle - von den Unternehmen selbst die Initiative zum Ansuchen um eine Integrationsbeihilfe ausging, wobei vergleichsweise die Unternehmen mit Einstellungspflicht deutlich mehr Initiative zeigten (35,4%) als Unternehmen ohne Einstellungspflicht (25,8%). Eine zweite wesentliche Gruppe stellen andere Personen (24,7%) dar, vor allem Sozialeinrichtungen, BetreuerInnen des/der Geförderten, Eltern oder LehrerInnen. Dies zeigt wiederum die

hohe Bedeutung des unmittelbaren sozialen Umfeldes beim Zustandekommen einer Beschäftigung.

Bemerkenswert ist, dass von den geförderten Personen selbst (14,9%) deutlich öfter die Initiative ausging, als etwa von fördernden Stellen oder Einrichtungen. Die Integrationsbeihilfe kann in diesem Zusammenhang offenbar auch als ein relevantes „Verkaufsargument“ bei der Bewerbung von behinderten Personen eingebracht werden. Lediglich neun Unternehmen gaben an, dass der Impuls zur Antragstellung von einem/einer BeraterIn des Bundessozialamts erfolgte. Ebenso wurde nur in 15 Fällen (7,7%) einE AMS-BeraterIn als InitiatorIn genannt. Neben jenen Stellen nimmt die Arbeitsassistentin (17,5%) eine vergleichsweise relevante Rolle ein. Dieses breit gefächerte Spektrum an Einrichtungen und Personen, von denen die Initiative zu einem Förderansuchen ausgeht, macht auch deutlich, dass es verschiedene Zugangswege zu einer Beschäftigung gibt und jene Stellen bzw. Personen an den Schnittstellen hier eine wichtige Rolle spielen.

**Tabelle 36: Initiatoren für das Ansuchen um Integrationsbeihilfe**

	Anzahl	Anteil
der/die GeförderteR	29	14,9%
ArbeitsassistentIn	34	17,5%
BeraterIn des Bundessozialamtes	9	4,6%
AMS-BeraterIn	15	7,7%
DienstgeberIn selbst	59	30,4%
andere Personen	48	24,7%
<b>Gesamt</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

## 7.2.2 Informationsstand und -bedarf der Betriebe

Mehr als zwei Drittel der befragten UnternehmensvertreterInnen gaben an, dass sie gut oder zumindest teilweise über die Fördermöglichkeit durch eine Integrationsbeihilfe informiert waren. Umgekehrt zeigen sich aber bei einem Drittel deutliche Informationsdefizite. Auffällig ist, dass in Betrieben ohne Einstellungspflicht nahezu die Hälfte (46,9%) der Unternehmen nicht informiert waren, im Vergleich zu 17,5% bei Betrieben mit Einstellungspflicht.

Als wichtigste Informationsquelle dient das Bundessozialamt (20,8%). In diesem Zusammenhang ist aber hervorzuheben, dass dieser Anteil bei Unternehmen mit Einstellungspflicht dreimal so hoch ist wie bei Betrieben ohne Einstellungspflicht. Weitere Informationsquellen stellen das AMS (13,6%) und Sozialeinrichtungen bzw. die Arbeitsassistentin (9,6%) dar. Neben den externen Informationsquellen wurden aber häufig auch unternehmensinterne (4,0%) oder unternehmensbezogene DienstleisterInnen, wie beispielsweise SteuerberaterIn (18,4%) als Quellen herangezogen. Positiv erscheint auch, dass bei immerhin 12% die bisherigen Erfahrungen mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ein ausschlaggebender Grund für die weitere Inanspruchnahme dieser Fördermöglichkeit waren.

**Tabelle 37: Informationsquellen**

	Anzahl	Anteil
AMS	17	13,6%
Ausbildungen/Schulungen	4	3,2%
Bundessozialamt	26	20,8%
Erfahrung mit Angestellten mit Behinderung	15	12,0%
Medien, Broschüren, Fachzeitungen, Internet	14	11,2%
Persönliches Interesse	7	5,6%
Sozialeinrichtung, Arbeitsassistenz	12	9,6%
Wissen im Unternehmen/durch SteuerberaterIn vorhanden	23	18,4%
Wissen informell im Unternehmen vorhanden	5	4,0%
Sonstige	2	1,6%
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Weiters belegen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, dass der Informationsstand in den Betrieben sowohl hinsichtlich finanzieller Förderungen, Kündigungsschutz oder persönlichen Assistenz als auch speziell zum Thema Arbeitsplatzadaptierung noch ausbaufähig wäre, insbesondere bei den Unternehmen ohne Einstellungspflicht. So wird beispielsweise von 66,8% der Befragten mehr Informationen zu finanziellen Förderungen gewünscht oder von zwei Drittel zum Thema Kündigungsschutz und Arbeitsplatzadaptierung.

Diesbezüglich könnten beispielsweise Einrichtungen, die im Rahmen der Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen relevant sind (wie Bundessozialamt, AMS, Arbeitsassistenz), eine noch aktivere Rolle bei der gezielten Information von Unternehmen anstreben. Hinsichtlich dieses Klärungsbedarfs erwarten sich die Unternehmen vor allem (56,7%) eine gezielte persönliche Beratung. Auskünfte per E-Mail, Internet, Broschüren oder telefonische Beratung werden deutlich seltener präferiert.

**Tabelle 38: Informationsbedarf in Teilbereichen**

		Anzahl	Anteil
Informationsbedarf finanzielle Förderung	Ja	133	66,8%
	Nein	66	33,2%
	<b>Gesamt</b>	<b>199</b>	<b>100,0%</b>
Informationsbedarf Kündigungsschutz	Ja	127	63,8%
	Nein	72	36,2%
	<b>Gesamt</b>	<b>199</b>	<b>100,0%</b>
Informationsbedarf Arbeitsplatzadaptierung	Ja	123	62,1%
	Nein	75	37,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>198</b>	<b>100,0%</b>
Informationsbedarf persönliche Assistenz	Ja	109	55,1%
	Nein	89	44,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>198</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei den befragten Unternehmen der Informationsstand zur Einstellung von behinderten ArbeitnehmerInnen bereits relativ hoch ist, aber insbesondere vor dem Hintergrund des vielfach geäußerten weiteren Bedarfs an spezifischen Informationen, dennoch ausbaufähig wäre. In diesem Sinne könnte zum Beispiel bei fördernden Stellen bzw. Betreuungseinrichtungen das Service

(Information, Beratung und Aufklärung) für DienstgeberInnen zum Thema der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen verstärkt werden. Erfahrungen zeigen, dass die berufliche Integration von behinderten Menschen durch intensive Beratung wesentlich gesteigert werden kann. Auch Einrichtungen wie die JobAllianz<sup>18</sup> könnten in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen.

### 7.2.3 Betriebliche Motive und Rahmenbedingungen

Es zeigte sich, dass primär die soziale Orientierung<sup>19</sup> der UnternehmensrepräsentantInnen für die Einstellung behinderter Menschen relevant ist: 87% der Befragten erklärten, dass für sie soziale Gründe ausschlaggebend waren, über 50% stufte diese sogar als „sehr wichtig“ ein. In vielen Fällen werden auch aus persönlichen Gründen (58,8%), d.h. vor allem wenn man im eigenen sozialen Umfeld mit dem Thema Behinderung konfrontiert ist, behinderte Menschen eingestellt. Immerhin für 48,5% der befragten Unternehmen waren betriebswirtschaftliche Kalküle von Bedeutung – für Betriebe ohne Einstellungspflicht mehr (52%) als für Betriebe mit Einstellungspflicht (44%).

Die Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen aufgrund der Betriebsgröße wird von den Befragten kaum als Grund für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung angegeben. Über 80% meinten, dass dieser Aspekt sehr oder eher unwichtig für die Einstellung des behinderten Menschen war. Allerdings kann vermutet werden, dass erst aufgrund der positiven Erfahrungen mit behinderten MitarbeiterInnen die weitere Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Es ist anzunehmen, dass in vielen Fällen ohne Vorliegen der Einstellungspflicht kein Mensch mit Behinderung aufgenommen worden wäre.

**Tabelle 39: Bedeutung von verschiedenen Einstellungsmotiven**

		Anzahl	Anteil
betriebswirtschaftliche Gründe	sehr/eher wichtig	96	48,5%
	sehr/eher unwichtig	102	51,5%
	Gesamt	198	100,0%
soziale Gründe	sehr/eher wichtig	171	87,2%
	sehr/eher unwichtig	25	12,8%
	Gesamt	196	100,0%
persönliche Gründe	sehr/eher wichtig	114	58,8%
	sehr/eher unwichtig	80	41,2%
	Gesamt	194	100,0%
Einstellungspflicht	sehr/eher wichtig	34	17,3%
	sehr/eher unwichtig	162	82,7%
	Gesamt	196	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

<sup>18</sup> Die JobAllianz ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark, die mit ihren Aktivitäten langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Menschen mit Behinderung erreichen will. (vgl. dazu <http://www.joballianz.at/>)

<sup>19</sup> Die soziale Orientierung wurde in der Befragung mit dem Statement: „man muss behinderten Menschen helfen“ umschrieben.

Welche Faktoren sind nun ausschlaggebend, dass man sich für eine bestimmte Person mit Behinderung entscheidet: An erster Stelle steht hierbei die entsprechende Qualifikation für den Arbeitsplatz (24,4%). Weiters gaben die Befragten an, dass der rechtliche Rahmen der Förderung (finanzieller Anreiz) (17,1%) sowie die Eigenschaften der Person (social skills) (17,1%) eine Rolle spielten und ob die Person zum Unternehmen bzw. auf die Stelle passt (14,0%). Zu erwähnen ist auch die Tatsache, dass bei 13,5% der befragten Firmen der aktuelle Personalbedarf mit der Einstellung der behinderten Arbeitskraft abgedeckt werden konnte.

Im Rahmen der Befragung wurde neben den Motiven auch erhoben, welche Bedingungen für die Unternehmen im Vorfeld der Beschäftigung des potenziellen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bedeutend sind. Es wurde deutlich, dass die wichtigsten (sehr/eher wichtig) Punkte für die Personalverantwortlichen die Vereinbarkeit von Behinderung mit dem Stellenprofil (96,9%), die soziale Integrationsfähigkeit in das Team (94,9%) und die Leistungserbringung (93,0%) sind. Vergleichsweise weniger Wert legen die Firmen offenbar auf die Formalqualifikationen der potentiellen ArbeitnehmerInnen und finanzielle Kriterien - so gaben „nur“ 66,5% der Befragten an, dass die Ausbildung passen muss und 61,6% der Personalverantwortlichen sehen in längerfristigen und hohen Förderungen eine sehr wichtige bzw. wichtige Rahmenbedingungen zur Einstellung behinderter Personen.

Aus den gewonnenen Daten kann unter anderem geschlossen werden, dass zwar zum Beispiel gewährte Förderungen und betriebswirtschaftliche Überlegungen durchaus die Entscheidungen der Personalverantwortlichen beeinflussen, dies allerdings nicht die entscheidenden Motive bei der Integration von behinderten Menschen in den Betrieb sind. Wenngleich soziale Gründe das primäre Einstellungsmotiv für Unternehmen darstellen, kann daraus nicht gleichzeitig eine rein altruistische Motivlage seitens der Unternehmen abgeleitet werden, denn für die Verantwortlichen stellen sehr wohl die Leistungserbringung und eine Vereinbarkeit von Stellenprofil und Behinderung besonders wichtige Rahmenbedingungen dar.

#### **7.2.4 Die Unterstützung von Betrieben**

Unterstützungsleistungen bei der Einstellung von behinderten Personen werden von den Unternehmen in sehr unterschiedlichem Maß wahrgenommen und bewertet. Wie die Ergebnisse belegen, erfolgte einzig bei der Abwicklung des Förderansuchens großteils Unterstützung durch die Arbeitsassistenz oder durch eine Betreuungseinrichtung: etwas mehr als 70% der UnternehmensvertreterInnen sprachen von diesbezüglich erhaltener Hilfestellung. Hilfe, die von den Betrieben im Vergleich zu anderen möglichen Unterstützungsfeldern deutlich häufiger als sehr/eher wichtig (gut 80%) eingestuft wird. Dies zeigt, dass die administrative Abwicklung des Förderansuchens bereits in vielen Fällen Bestandteil des Unterstützungsangebotes für Betriebe ist. Auch bei der Akquisition von Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung ist dieses Angebot stark in den Vordergrund zu stellen, um den Betrieben eine administrative Entlastung und dementsprechend geringen Eigenaufwand zu signalisieren.

**Tabelle 40: Erhaltene Unterstützung bei der Einstellung**

		Anzahl	Anteil
Abwicklung des Förderansuchens	ja	132	70,2%
	nein	56	29,8%
	<b>Gesamt</b>	188	100,0%
Erstellung eines Arbeitsplatzprofils	ja	36	18,9%
	nein	154	81,1%
	<b>Gesamt</b>	190	100,0%
Konflikte bzw. Krisen	ja	62	33,0%
	nein	126	67,0%
	<b>Gesamt</b>	188	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung vor Aufnahme des Dienstverhältnisses	ja	88	46,8%
	nein	100	53,2%
	<b>Gesamt</b>	188	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung während der Probezeit	ja	104	56,5%
	nein	80	43,5%
	<b>Gesamt</b>	184	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung während des laufenden Dienstverhältnisses	ja	101	52,3%
	nein	92	47,7%
	<b>Gesamt</b>	193	100,0%
Installierung eines/einer PatenkollegIn/MentorIn	ja	20	10,5%
	nein	170	89,5%
	<b>Gesamt</b>	190	100,0%
Arbeitsplatzadaptierung	ja	18	9,4%
	nein	173	90,6%
	<b>Gesamt</b>	191	100,0%
Persönliche Assistenz	ja	22	11,2%
	nein	174	88,8%
	<b>Gesamt</b>	196	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Immerhin noch etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie regelmäßige Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung sowohl während der Probezeit (56,5%) als auch während des laufenden Dienstverhältnisses (52,3%) hatten. Unterstützung in diesen beiden Bereichen wurde von den UnternehmensvertreterInnen im Anschluss an die Hilfestellung bei der Abwicklung des Förderansuchens auch am häufigsten artikuliert. So gaben 60,9% der Befragten an, dass ihnen der Kontakt mit einer Betreuungseinrichtung während der Probezeit sehr wichtig oder wichtig ist; 58,6% schätzten regelmäßige Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung während des Dienstverhältnisses als (sehr) wichtige Hilfestellung ein. Daran zeigt sich der Bedarf seitens Unternehmen an externe Einrichtungen, um Arbeitsleistung und social skills der beschäftigten behinderten Menschen zu reflektieren und im Bedarfsfall entsprechende Interventionen zu erhalten.

Im Gegensatz dazu kam es vor der Aufnahme des Dienstverhältnisses mehrheitlich zu keinen regelmäßigen Kontakten (53,2%), wobei eine Diskrepanz zwischen Betrieben mit und ohne Einstellungspflicht sichtbar ist: Bei ersteren überwog der Anteil jener leicht, bei denen es vor der Einstellung zu Kontakten kam, während bei Betrieben ohne Einstellungspflicht fast 59% angaben, dass keine Kontakte bestanden. Allerdings bekundet mehr als die Hälfte der Betriebe Interesse daran, sich mit externen Assistenzdiensten über die Anbahnung des Dienstverhältnisses und die/den neueN KollegIn (intensiver) austauschen zu können.

Die wenigsten Betriebe erhielten Unterstützung hinsichtlich einer bedarfsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und der Unterstützung bei der sozialen Integration ins unmittelbare Arbeitsumfeld. Mehrheitlich artikulierten die UnternehmensvertreterInnen hier auch keinen Bedarf: Etwa 80% der Betriebe schätzten Unterstützungen sowohl hinsichtlich persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz als auch zur Arbeitsplatzadaptierung für ganz oder eher unwichtig ein. Gleichfalls wurde Unterstützung bei der Installation eines/einer PatenkollegIn/MentorIn (77,2%), bei der Erstellung eines Arbeitsplatzprofils (65,3%) und hinsichtlich der Soforthilfe bei Konflikten bzw. bei Krisen (53,2%) als unwichtig angesehen.

Vor dem Hintergrund, dass es im Verlauf der Beschäftigung der geförderten Person nicht selten zu Problemen kam (siehe Kapitel 9.3.1), die vor allem die aus Betriebssicht unzureichende Arbeitsleistung oder die Integration ins MitarbeiterInnen-Team betreffen, ist interessant, dass genau jene Unterstützungsangebote, die zur Vermeidung oder Reduzierung solcher Probleme beitragen könnten, als weniger wichtig befunden wurden. Dies sind auch jene Bereiche, in denen die Unternehmen ihren Informationsstand unterdurchschnittlich einschätzen. In diesem Zusammenhang sollte daher seitens der Beratungseinrichtungen noch verstärkt das Bewusstsein bei den Unternehmen erhöht werden, dass gerade jene als weniger wichtig befundene Bereiche durchaus relevant für die Problemvermeidung bzw. -lösung sein können.

Insgesamt zeigt sich somit, dass ein umfassendes Unterstützungsbedürfnis bei den Unternehmen zu orten ist und in diesem Kontext gerade bei kleineren Betrieben (ohne Einstellungspflicht) die Betreuung intensiviert bzw. noch ausgebaut werden könnte. So könnte möglicher Weise durch eine intensiv(er)e Beratung der potentiellen ArbeitgeberInnen vor der Aufnahme des Dienstverhältnisses - aber auch begleitend - bereits im Voraus auf mögliche Konfliktpotenziale hingewiesen werden und reale Probleme vermieden oder reduziert werden.

**Tabelle 41: Wichtigkeit von Unterstützungsbereichen bei der Einstellung**

		Anzahl	Anteil
Abwicklung des Förderansuchens	sehr/eher wichtig	154	80,2%
	sehr/eher unwichtig	38	19,8%
	Gesamt	192	100,0%
Erstellung eines Arbeitsplatzprofils	sehr/eher wichtig	66	34,7%
	sehr/eher unwichtig	124	65,3%
	Gesamt	190	100,0%
Konflikte bzw. Krisen	sehr/eher wichtig	89	46,8%
	sehr/eher unwichtig	101	53,2%
	Gesamt	190	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung vor Aufnahme des Dienstverhältnisses	sehr/eher wichtig	109	58,3%
	sehr/eher unwichtig	78	41,7%
	Gesamt	187	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung während der Probezeit	sehr/eher wichtig	112	60,9%
	sehr/eher unwichtig	72	39,1%
	Gesamt	184	100,0%
Kontakte mit einer Betreuungseinrichtung während des laufenden Dienstverhältnisses	sehr/eher wichtig	112	58,6%
	sehr/eher unwichtig	79	41,4%
	Gesamt	191	100,0%
Installierung eines/einer PatenkollegIn/MentorIn	sehr/eher wichtig	42	22,8%
	sehr/eher unwichtig	142	77,2%
	Gesamt	184	100,0%
Arbeitsplatzadaptierung	sehr/eher wichtig	39	20,7%
	sehr/eher unwichtig	149	79,3%
	Gesamt	188	100,0%
Persönliche Assistenz	sehr/eher wichtig	36	18,8%
	sehr/eher unwichtig	156	81,3%
	Gesamt	192	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Eine begleitende Unterstützung in Form einer Arbeitsassistentz<sup>20</sup> hat mehr als ein Drittel (35,7%) der Unternehmen erhalten, wobei dies für Betriebe mit Einstellungspflicht offenbar seltener zutrifft als für Betriebe ohne Einstellungspflicht. Der Großteil jener Betriebe, die das Angebot der Arbeitsassistentz nützten, war damit auch sehr (61,8%) oder eher zufrieden (29,4%). Als Gründe für die Zufriedenheit wurden unter anderem die Häufigkeit und Qualität der Kontakte mit der Arbeitsassistentz genannt, was ein Indikator dafür ist, dass das Unterstützungsangebot den betrieblichen Bedarfslagen in quantitativer und qualitativer Hinsicht recht gut entspricht. Auch das Wissen, dass für Fragen und bei Konflikten eine Ansprechstelle für die ArbeitgeberInnen vorhanden ist, schlägt sich positiv auf das Meinungsbild nieder. Es zeigt sich also, dass für Betriebe, die Menschen mit Behinderung einstellen eine laufende Betreuung oder oftmals nur das Vorhandensein einer Ansprechmöglichkeit im Bedarfsfall sehr wichtig ist. Solche positive Praxiserfahrungen könnten auch Betrieben, die bisher keine entsprechende Unterstützung erhielten bzw. beanspruchen wollten, zur Verfügung gestellt werden.

<sup>20</sup> Die Arbeitsassistentz ist ein freiwilliges und unentgeltliches Dienstleistungsangebot, um Menschen mit Behinderung beim Zustandekommen eines Dienstverhältnisses zu unterstützen und im Bedarfsfall während der Beschäftigung als Support zur Verfügung zu stehen.

**Tabelle 42: Grund für Zufriedenheit mit Arbeitsassistenz (Mehrfachantworten möglich)**

	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil</b>
<b>aktive Betreuung</b>	8	12,5%
<b>Ansprechstelle für ArbeitgeberIn bei Fragen und Konflikten</b>	19	29,7%
<b>gutes Verhältnis</b>	3	4,7%
<b>Häufigkeit und Qualität des Kontakts</b>	24	37,5%
<b>kompetent, verlässlich und engagiert</b>	15	23,4%
<b>Unterstützung für geförderte Person</b>	11	17,2%
<b>Vermittlungsfunktion zwischen AN und AG</b>	13	20,3%
<b>sonstiges</b>	3	4,7%
<b>Gesamt</b>	64	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

## **8 Förderprofile auf Maßnahmenebene**

Die Förderung von Menschen mit Behinderung in Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zeigt spezifische Strukturmerkmale. Im Folgenden werden die zentralen Fördercharakteristika wie inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Förderdauer und Drop-Outs auf Grundlage der Ergebnisse aus der TeilnehmerInnen-, der Träger- und der Unternehmensbefragung näher beleuchtet.

### **8.1 Inhaltliche Schwerpunkte**

#### **8.1.1 Inhaltliche Schwerpunktsetzungen bei Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen**

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung der befragten Träger liegt in der beruflichen Integration: 51,9% der Träger nennen dies als wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkt. Besondere Bedeutung messen Beschäftigungsprojekte, aber auch Beratungsprojekte dieser Ausrichtung zu. Im Bereich der Qualifizierungsprojekte rangiert erwartungsgemäß die Qualifizierung der TeilnehmerInnen an erster Stelle. Über alle Projekte gemeinsam betrachtet, stehen Qualifizierungsschwerpunkte mit 34,7% an zweiter Stelle der inhaltlichen Prioritätenreihung. Am dritthäufigsten wird Clearing mit 26,1% als besonders wichtig bezeichnet. Clearing ist dabei in einem weiten Sinne zu verstehen, d.h. es finden sich hier nicht ausschließlich Clearing-Projekte im engeren Sinn, sondern beispielsweise auch Qualifizierungsmaßnahmen oder Arbeitsassistentenprojekte, die Eignungsprofile erstellen, Stärken-Schwächenanalysen vornehmen oder sonstige Abklärungsaktivitäten durchführen.

Weitere inhaltliche Schwerpunkte spiegeln im Wesentlichen die Zugehörigkeit zur jeweiligen Maßnahmengruppe wider: so werden beispielsweise ‚Arbeitstraining und Beschäftigung‘ überproportional häufig von Beschäftigungsprojekten als wichtigster inhaltlicher Schwerpunkt genannt (47,7% vs. 19,4% der Nennungen insgesamt). Informations-, Beratungs-, Sensibilisierungsaktivitäten wiederum sind weit häufiger bei Projekten der Maßnahmengruppe ‚Beratung‘ relevant.

Ebenso spielt in der Wichtigkeit der Schwerpunkte die altersspezifische Zielgruppenorientierung eine gewisse Rolle. So kommt beispielsweise in Projekten, die sich an unter 25-Jährige richten, der beruflichen Integration eine vergleichsweise geringere Bedeutung zu. Demgegenüber werden hierbei Clearingmaßnahmen oder die Ermöglichung einer Lehrausbildung bzw. eines Lehrabschlusses häufiger genannt als in den Maßnahmen für ältere Zielgruppen ab 25 Jahren.

**Tabelle 43: Struktur der Projekte nach wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkten differenziert nach Maßnahmengruppen, Mehrfachnennungen möglich**

	Maßnahmengruppe									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche Assistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Clearingmaßnahmen</b>	37	30,3%	12	27,3%	27	23,5%	0	0,0%	76	26,3%
<b>Berufliche Integration: Arbeitsplatzvermittlung, -sicherung</b>	73	59,8%	25	56,8%	51	44,3%	2	25,0%	151	52,2%
<b>Beratung, Unterstützung, Sensibilisierung Unternehmen</b>	27	22,1%	1	2,3%	4	3,5%	1	12,5%	33	11,4%
<b>Information, Beratung, Coaching, Sensibilisierung allg.</b>	43	35,2%	2	4,5%	8	7,0%	4	50,0%	57	19,7%
<b>Praktikvermittlung, -begleitung</b>	8	6,6%	2	4,5%	11	9,6%	0	0,0%	21	7,3%
<b>Arbeitstraining, Beschäftigung</b>	5	4,1%	21	47,7%	29	25,2%	1	12,5%	56	19,4%
<b>Assistenzdienste</b>	13	10,7%	1	2,3%	13	11,3%	5	62,5%	32	11,1%
<b>pädag., psychosoz. Betreuung, Betreuung o.n.B</b>	10	8,2%	12	27,3%	6	5,2%	0	0,0%	28	9,7%
<b>Qualifizierung</b>	8	6,6%	21	47,7%	70	60,9%	2	25,0%	101	34,9%
<b>Persönlichkeitstraining, -stabilisierung, -entwicklung</b>	16	13,1%	10	22,7%	36	31,3%	2	25,0%	64	22,1%
<b>Vernetzung, Kooperation, Koordination</b>	12	9,8%	0	0,0%	9	7,8%	0	0,0%	21	7,3%
<b>Lehrausbildung, -abschluss ermöglichen</b>	0	0,0%	0	0,0%	17	14,8%	0	0,0%	17	5,9%
<b>sonstiges</b>	27	22,1%	9	20,5%	19	16,5%	4	50,0%	59	20,4%
<b>Gesamt</b>	122	100,0%	44	100,0%	115	100,0%	8	100,0%	289	100,0%

Keine Angabe N = 2, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

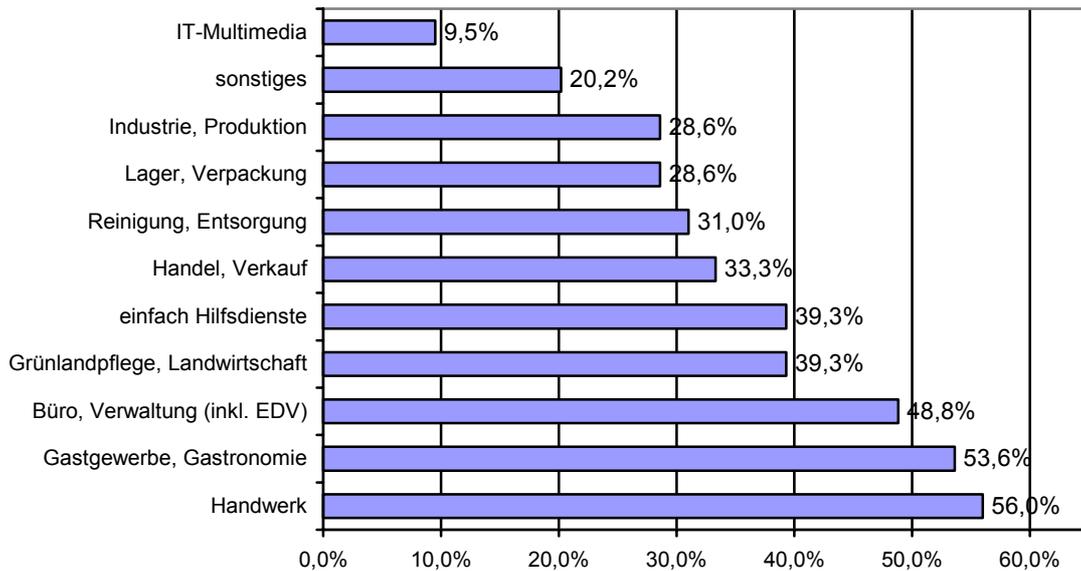
### 8.1.2 Tätigkeitsfelder der Projekte

Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Berufsorientierungsprojekte wurden in der Befragung gebeten, die beruflichen Tätigkeitsfelder der Ausbildung bzw. Beschäftigung anzugeben.

**Qualifizierungsprojekte** werden demnach am relativ häufigsten in den Bereichen Handwerk (56,0%), Gastgewerbe, Gastronomie (53,6%) und in der Sparte Büro, Verwaltung (48,8%) angeboten. Diese Bereiche bieten einfache Anlern Tätigkeiten, aber auch qualifizierte Tätigkeiten.

Der geringste Anteil entfällt mit 9,5% auf den IT-Multimediabereich, bei dem es sich tendenziell um ein Segment mit höherem Qualifikationsniveau handelt. In der Kategorie ‚sonstiges‘ sind Tätigkeitsfelder wie beispielsweise Hauswirtschaft, Wäscherei oder Ordinationshilfe enthalten.

**Abbildung 6: Tätigkeitsfelder Qualifizierungsprojekte, Mehrfachnennungen möglich**

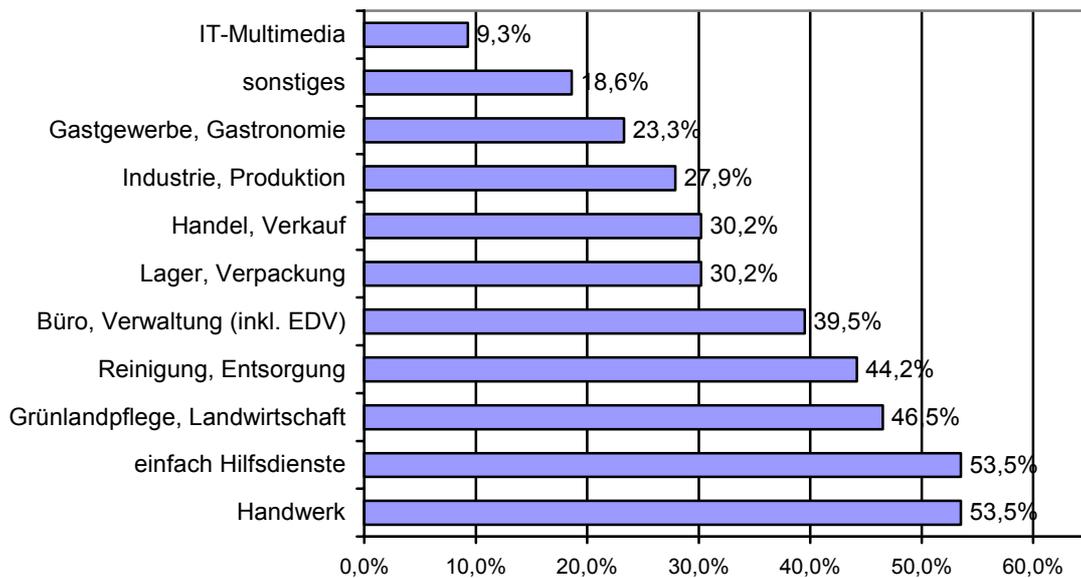


Keine Angabe N = 5, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Auffällig zeigen sich Differenzen nach dem Alter der Zielgruppen. Werden für unter 25-Jährige von nahezu 70% der Qualifizierungsprojekte der Bereich der handwerklichen Tätigkeiten angeboten, trifft dies bei den 25- bis 45-Jährigen nur mehr auf knapp 42% zu. Für diese Zielgruppe wird zu zwei Drittel der Bereich ‚Lager, Verpackung‘ angeboten, welcher wiederum in den beiden anderen Vergleichsgruppen eine deutlich geringere Rolle spielt.

Bei **Beschäftigungsmaßnahmen** ist ebenso wie bei Qualifizierungsprojekten der Bereich Handwerk mit 53,5% besonders stark vertreten. Gleich häufig werden hier aber auch ‚einfache Hilfsdienste‘ genannt. Daneben werden Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem in den Bereichen Grünlandpflege, Landwirtschaft (46,5%), Reinigung, Entsorgung (44,2%) und Büro, Verwaltung (inkl. EDV) (39,5%) angeboten. Der im Qualifizierungsbereich wichtige Sektor Gastgewerbe, Gastronomie spielt bei den Beschäftigungsmaßnahmen eine untergeordnete Rolle (18,6%).

**Abbildung 7: Tätigkeitsfelder Beschäftigungsprojekte, Mehrfachnennungen möglich**



Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Die Angebote der **Berufsorientierungsprojekte** (insgesamt 8 Träger in die Befragung inkludiert) liegen zu 62,5% im Bereich Büro, Verwaltung (inkl. EDV), zu je 50% in den Bereichen Lager, Verpackung und Reinigung, Entsorgung. Die anderen Bereiche sind mit maximal drei Nennungen geringer vertreten.

Ein Vergleich der Tätigkeitssegmente von Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Berufsorientierungsprojekten zeigt, dass es einige Inkompatibilitäten gibt, die Friktionen beim „*Pathway to integration*“ erwarten lassen. Im Sinne eines aufeinander abgestimmten Integrationspfades – Berufsorientierung und Erwerb von fachlichen Qualifikationen in einem Ausbildungsprojekt mit eventuell anschließender praktischer Erprobung in einem Beschäftigungsprojekt – sollte verstärkt Augenmerk auf eine optimale Anschlussperspektive gelegt werden. Dies erfordert eine bessere Abstimmung der fachlichen Ausrichtung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten unter Berücksichtigung der Möglichkeiten am ersten Arbeitsmarkt.

Deutlich wird auch, dass mehr als zwei Drittel der im Rahmen der Integrationsbeihilfe geförderten ArbeitnehmerInnen eine einfache (Hilfs-)Tätigkeit ausüben. Positiv ist daher zu werten, dass dieses Segment der einfachen Hilfsdienste bei den Beschäftigungsprojekten in relativ hohem Maße angeboten (54%) wird. Demnach orientiert sich das Spektrum der Beschäftigungsprojekte sehr gut an die nachfolgend möglichen Arbeitsplätze am freien Arbeitsmarkt.

### 8.1.3 Tätigkeitsbereiche und Qualifikationsniveau bei der Integrationsbeihilfe

Die über die Integrationsbeihilfe geförderten ArbeitnehmerInnen waren nach Angaben der befragten UnternehmerInnen zum überwiegenden Teil in verschiedenen Produktionsberufen in Gewerbe/Industrie (39%) und in Dienstleistungsberufen (25,5%) tätig.<sup>21</sup> Weiters arbeiteten in den Berufsbereichen Handel und Verkehr (18,0%) sowie MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (17,0%) eine beträchtliche Anzahl der Beschäftigten. Vergleichsweise gering repräsentiert waren die ArbeitnehmerInnen im Land- und forstwirtschaftlichen Bereich (8%), in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (6,5%) und insbesondere bei den technischen Berufen – nur eine Person wurde dieser Gruppe zugeordnet.

**Tabelle 44: Berufsgruppe der geförderten Person (Mehrfachantworten möglich)**

	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	16	8,0%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe (Bauberuf, Metallverarbeitung)	21	10,5%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie (Mechanik, Elektro, Spenglerei, Holzverarbeitung, Textilberufe)	25	12,5%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe ((Nahrungsmittelherstellung, Bekleidungsherstellung, graphische Berufe, chemische Berufe, allg. Hilfsberufe)	32	16,0%
Handels- und Verkehrsberufe	36	18,0%
Dienstleistungsberufe	51	25,5%
Technische Berufe	1	,5%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	34	17,0%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	13	6,5%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Mehr als zwei Drittel der beschäftigten Personen übten eine einfache (Hilfs-)Tätigkeit aus und knapp 32% der RespondentInnen stufen die Tätigkeit der geförderten MitarbeiterInnen als qualifiziert ein. Eine hoch qualifizierte Beschäftigung wurde nur in zwei Unternehmen angeboten. In den Unternehmen ohne Einstellungspflicht ist der Anteil der (hoch)qualifizierten Beschäftigten erkennbar höher, als bei jenen mit Einstellungspflicht. Dies könnte darauf hindeuten, dass gemessen an der Beschäftigtenzahl kleinere Unternehmen eher MitarbeiterInnen mit Behinderung einstellen, die qualifizierte Tätigkeiten übernehmen können.

Geförderte Personen, die eine qualifizierte Tätigkeit ausübten, waren am häufigsten in den Berufsgruppen Handel- und Verkehrsberufe (34,9%) sowie in Recht-, Verwaltungs- und Büroberufen (33,3%) zu finden, während MitarbeiterInnen mit Behinderung, die in

<sup>21</sup> Die RespondentInnen wurden gezielt danach befragt, in welchen Tätigkeitsbereichen der/die geförderte Beschäftigte eingesetzt ist/war. Mehrfachnennungen waren möglich. Die Zuordnung der Bereiche zu den Berufsgruppen erfolgte durch das Forschungsteam anhand des Thesaurus Berufe und Wirtschaftsklassen (AMS-Berufssystematik).

Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau arbeiteten, am stärksten in den Produktionsberufen (40,3%) und Dienstleistungsberufen (32,8%) vertreten waren.

**Tabelle 45: Tätigkeitsniveau der geförderten Person, nach Einstellungspflicht**

	Einstellungspflicht nach MitarbeiterInnenzahl					
	ohne Einstellungspflicht		mit Einstellungspflicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
einfache (Hilfs-)Tätigkeit	63	63,6%	70	70,7%	133	67,2%
qualifizierte Tätigkeit	34	34,3%	29	29,3%	63	31,8%
höhere Tätigkeit	2	2,0%			2	1,0%
<b>Gesamt</b>	<b>99</b>	<b>100,0%</b>	<b>99</b>	<b>100,0%</b>	<b>198</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

## 8.2 Teilnahmedauer bei einzelnen Maßnahmen

### 8.2.1 Struktur der Teilnahmedauer über alle Maßnahmen

Über alle Maßnahmen betrachtet belegen die Auswertungen des Monitorings, dass die Dauer sich bei mehr als der Hälfte der Förderfälle auf maximal ein halbes Jahr beschränkt (58,9%). Ein weiteres Viertel der Förderfälle weist eine Teilnahmedauer zwischen einem halben Jahr und einem Jahr auf und lediglich 15% besuchen eine Maßnahme länger als ein Jahr. Natürlich hängt die Maßnahmendauer vom jeweiligen Projekttyp ab und die nachstehende Tabelle verdeutlicht, dass vor allem im Bereich der Berufsausbildungsassistenz, der Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte sowie der Lohnförderungen überdurchschnittlich häufig längere Teilnahmedauern verzeichnet werden, was aber auch dem jeweiligen Maßnahmenkonzept entspricht. Die geschlechtsspezifische Analyse ergibt hier keine nennenswerten Abweichungen.

Einen Sonderfall stellen bei dieser Auswertung TeilnehmerInnen der Berufsausbildungsassistenz dar. Da diese Maßnahme erst 2004 eingeführt wurde und während der gesamten Ausbildungszeit der Integrativen Berufsausbildung einsetzt, sind in der vorliegenden Auswertung größtenteils nur jene Förderfälle integriert, die diese Maßnahme vorzeitig beendet haben. Nach den Erfahrungen der MitarbeiterInnen aus den Landesstellen des BSB beträgt die durchschnittliche Drop-Out Quote bei Lehrverhältnissen etwa 20%. Die Zahlen in der nachstehenden Tabelle spiegeln demnach nicht die Gesamtpopulation der Berufsausbildungsassistenz wider, sondern eben im überwiegenden Maße vorzeitige ausgetretene Personen. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass die Berufsausbildungsassistenz zu einer jener Maßnahmen mit vergleichsweise langer Förderdauer zählt.

Auch bei Transitarbeitsprojekten (Beschäftigungsprojekten), die erfahrungsgemäß eine längere Laufzeit haben, beträgt die Förderdauer bei 43,5% maximal ein halbes Jahr. Dies erscheint hinsichtlich der Zielsetzungen von Beschäftigungsprojekten, Menschen mit Behinderung auf einen Übertritt in eine reguläre Beschäftigung vorzubereiten, indem sie in einem relativ geschützten Rahmen ihre Arbeitsfähigkeit weiter entwickeln können, weitere Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben und verfestigen sowie Arbeits Erfahrung sammeln können, relativ kurz und deutet auf Drop-Outs hin, auch wenn die-

se mitunter positiv sind, etwa wenn ein Beschäftigungsverhältnis begonnen werden konnte.

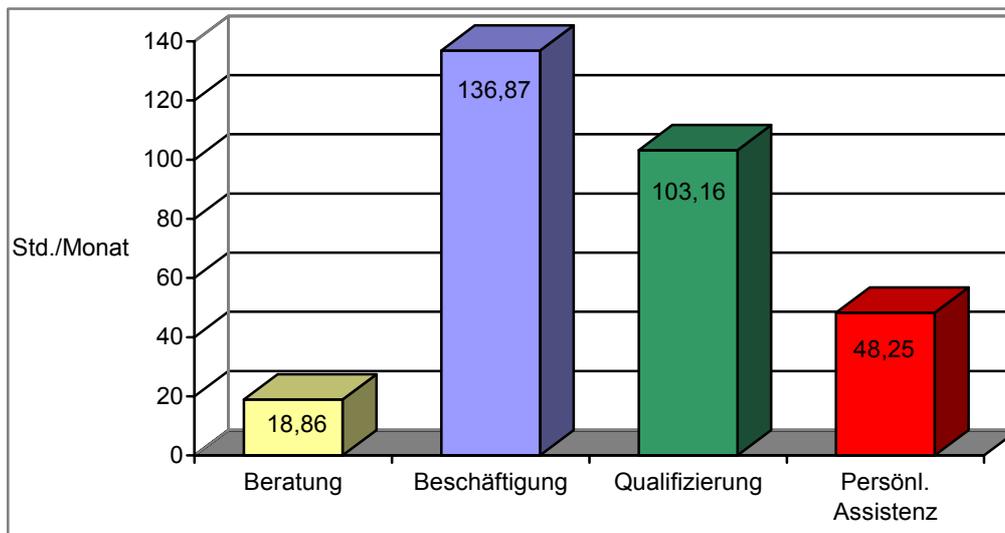
**Tabelle 46: Teilnahmedauer nach Maßnahmentyp**

	Dauer der Maßnahme								Gesamt
	bis zu einem halben Jahr		halbes Jahr bis zu einem Jahr		ein Jahr bis zwei Jahre		zwei Jahre und mehr		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
<b>Arbeitsassis-</b> <b>tenz</b>	7.301	67,0%	2.865	26,3%	651	6,0%	86	0,8%	10.903
<b>Berufsausbil-</b> <b>dungsassis-</b> <b>tenz</b>	400	47,8%	200	23,9%	178	21,3%	59	7,0%	837
<b>Arbeitsplatz</b>	1.104	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1.104
<b>Ausbildung und</b> <b>Arbeit</b>	1.891	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1.891
<b>Beratung und</b> <b>Empowerment</b>	8.138	70,4%	3.119	27,0%	299	2,6%	9	0,1%	11.565
<b>EQUAL Be-</b> <b>schäftigung</b>	21	38,2%	11	20,0%	17	30,9%	6	10,9%	55
<b>EQUAL Bera-</b> <b>tung und Quali-</b> <b>fizierung</b>	607	89,1%	23	3,4%	30	4,4%	21	3,1%	681
<b>Existenzgrün-</b> <b>dung</b>	259	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	259
<b>Lohnförderun-</b> <b>gen</b>	684	10,6%	2.553	39,5%	1.767	27,3%	1.464	22,6%	6.468
<b>Mobilität Förde-</b> <b>rung</b>	735	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	735
<b>Persönliche</b> <b>Assistenz</b>	36	64,3%	7	12,5%	11	19,6%	2	3,6%	56
<b>Qualifizierungs-</b> <b>projekte</b>	2.538	48,9%	1.387	26,7%	891	17,2%	375	7,2%	5.191
<b>Sonstige Assis-</b> <b>tenz</b>	1.881	58,7%	816	25,5%	327	10,2%	178	5,6%	3.202
<b>Transitarbeits-</b> <b>projekte</b>	837	43,5%	612	31,8%	357	18,5%	119	6,2%	1.925
<b>Gesamt</b>	26.432	58,9%	11.593	25,8%	4.528	10,1%	2.319	5,2%	44.872

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Bei diesen Auswertungen ist aber zu berücksichtigen, dass die Teilnahmedauer kaum etwas über die Intensität des Kurses, der Beschäftigung und der Betreuung aussagt. So zeigen die Auswertungen, dass sich die durchschnittliche Ausbildungs-, Betreuungs-, Qualifizierungszeit über alle Projekte betrachtet auf 72,89 Stunden pro TeilnehmerIn beläuft, jedoch hier große Unterschiede nach Maßnahmentyp bestehen: Beschäftigungsprojekte sind mit durchschnittlich 136,87 Stunden/Monat am intensivsten. Die geringste Stundenanzahl weisen im Schnitt Beratungsprojekte mit 18,86 Stunden auf.

**Abbildung 8: Durchschnittliche Teilnahmezeit (in Stunden) pro TeilnehmerIn und pro Monat nach Maßnahmengruppen**



Keine Angabe N = 56, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

### 8.2.2 Dauer der geförderten betrieblichen Arbeitsverhältnisse

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass mehr als die Hälfte (53,3%) der geförderten Personen zum Erhebungszeitpunkt (Mai 2007) nicht mehr im Unternehmen beschäftigt waren. In Betrieben mit Einstellungspflicht ist der Anteil der behinderten ArbeitnehmerInnen, die nicht mehr im Unternehmen waren, höher (56,0%) als bei Betrieben ohne Einstellungspflicht (50,5%). Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass die durchschnittliche Verweildauer einer/eines geförderten ArbeitnehmerIn offenbar relativ kurz ist. Dies bestätigt auch die Auswertung des Fördermonitorings, demzufolge bei 10% der Förderfälle im Rahmen der Lohnförderung die Dauer maximal sechs Monate beträgt und 40% eine Förderdauer zwischen sechs und zwölf Monaten aufweisen. Dies legt den Schluss nahe, dass in nicht unbeträchtlichem Ausmaß über den möglichen Förderzeitraum hinweg finanzielle Beihilfen lukriert wurden und nach Auslaufen der Förderung die Personen wieder das Dienstverhältnis verlassen haben, wobei dies in der Mehrzahl der Fälle auf Initiative des/der DienstnehmerIn geschah.

Nach den Antworten der befragten Personalverantwortlichen, ging die Initiative zur Kündigung in den meisten Fällen (40,2%) von den DienstnehmerInnen aus. Etwas mehr als ein Drittel (33,6%) der Interviewten erklärte, dass von Seiten des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin der entscheidende Schritt zur Kündigung gesetzt wurde. Dass sich mehr als 26% der UnternehmensrepräsentantInnen der Antwort enthielten, weist insbesondere auch auf die Sensibilität des Themas Kündigung hin. Eine deutliche Diskrepanz zeigt sich hierbei zwischen Unternehmen mit und ohne Einstellungspflicht: Bei jenen, die nicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verpflichtet sind, ging die Initiative zur Kündigung wesentlich häufiger von den DienstgeberInnen (40,0%) aus als bei den Betrieben mit Einstellungspflicht (26,8%). Zu vermuten ist, dass diese Diskrepanz aus einer höheren Hemmschwelle zur Kündigung seitens der

Unternehmen mit Einstellungspflicht resultieren könnte, da im Falle des Nicht-Nachkommens der Einstellungspflicht eine Ausgleichstaxe zu zahlen wäre oder eine Ersatzkraft gesucht werden müsste.

**Tabelle 47: Initiative zur Kündigung**

	Anzahl	Anteil
DienstgeberIn	36	33,6%
DienstnehmerIn	43	40,2%
keine Angabe	28	26,2%
<b>Gesamt</b>	<b>107</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Wenn die Initiative zur Kündigung von DienstgeberInnen ausging, waren dafür neben Gründen wie der Arbeitshaltung (33,3%) und gesundheitlichen Probleme der Beschäftigten (22,2%) sehr wohl auch betriebswirtschaftliche Aspekte ausschlaggebend (16,7%). Ging die Initiative hingegen von den DienstnehmerInnen aus, standen laut Angaben der ArbeitgeberInnen in erster Linie die Aufnahme einer anderen Arbeitsstelle bzw. Ausbildung (37,2%), die Unzufriedenheit der beschäftigten Person mit der Arbeit (18,6%) sowie eine Überforderung mit der Tätigkeit (14,0%) im Vordergrund.

Um das Arbeitsverhältnis längerfristig aufrechtzuerhalten, wäre demnach wohl vorrangig bei der kontinuierlichen Betreuung von ArbeitgeberIn und DienstnehmerIn anzusetzen. So könnte beispielsweise ein begleitendes Coaching während des Förderzeitraums helfen sowohl Probleme rechtzeitig zu erkennen als auch in Konfliktsituationen Unterstützung bei der Problemlösung zu bieten.

### 8.3 Drop Outs

Aus der TeilnehmerInnenbefragung ergeben sich folgende Drop-Out-Quoten: Insgesamt liegt bei Qualifizierungsprojekten eine vorzeitige Beendigungsquote von 33,3% vor und bei Beschäftigungsprojekten beträgt der korrespondierende Wert 25,4%. Bei näherer Betrachtung der vorzeitigen Beendigungen zeigt sich, dass dies bei Männern (33,7%) vergleichsweise häufiger zutrifft als bei Frauen (24,2%). Positiv ist hervorzuheben, dass bei der überwiegenden Zahl der befragten TeilnehmerInnen (67,9%) ein positiver Drop-out vorliegt, d.h. die Projektteilnahme wurde auf Grund eines Arbeits-, Lehrstellen- oder Praktikumsplatzes vorzeitig beendet. In diesem Zusammenhang ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass die interviewten TeilnehmerInnen seitens der Projektträger ausgewählt wurden und hierbei - trotz ausdrücklichem Wunsch des Evaluierungsteams auch negative Drop Outs zu inkludieren - wohl etwas häufiger Personen mit positiven Teilnahmekarrieren an die EvaluiererInnen übermittelt wurden.

„Negative“ Drop-out Gründe sind vor allem in der gesundheitlichen Situation zu finden (gut 40%). Daneben werden explizit angeführt: psychische Gründe, Kündigungen, persönliche Überforderung und finanzielle Aspekte.

**Tabelle 48: Gründe für negativen Drop-out nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
finanzielle Gründe	3	30,0%			3	17,6%
gesundheitliche Gründe	3	30,0%	4	57,1%	7	41,2%
psychische Gründe	2	20,0%	1	14,3%	3	17,6%
Überforderung	1	10,0%	2	28,6%	3	17,6%
wurde gekündigt	3	30,0%	1	14,3%	4	23,5%
sonstiges	1	10,0%	1	14,3%	2	11,8%
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>	<b>7</b>	<b>100,0%</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Ähnlich bewerten die Projektträger die Gründe für eine vorzeitige Beendigung der Projektteilnahme: Den wichtigsten Grund für vorzeitige Beendigungen sehen die befragten ProjektmitarbeiterInnen in gesundheitlichen Gründen (39,3%). Aufgrund einer raschen Verschlechterung des psychischen und/oder physischen Gesundheitszustandes sehen sich die TeilnehmerInnen zu einer Beendigung der Projektteilnahme veranlasst. Mangelnde Motivation, fehlendes Interesse der TeilnehmerInnen folgt mit rund 30% der Antworten an zweiter Stelle. Dieser Grund wird verstärkt von Beratungsprojekten angeführt. Die mangelnde Eignung/Überforderung der TeilnehmerInnen wird demgegenüber in allen Maßnahmengruppen als weiterer wichtiger Aspekt genannt (etwa 20%). Dieser Entwicklung könnte – zumindest teilweise - durch die generelle Einführung eines Eingangsgesprächs begegnet werden.

Ebenfalls 20% der Abbrüche erfolgen, ohne dass die TeilnehmerInnen einen Grund hierfür bekannt geben. Disziplinäre Probleme führen bei rund 10% der TeilnehmerInnen zu vorzeitigen Beendigungen. Schwangerschaft und Umzug in ein anderes Einzugsgebiet sind weitere Gründe für vorzeitige Beendigungen der Projektteilnahme. Unter ‚sonstiges‘ sind Faktoren wie Haft- oder Pensionsantritt, berufliche Umorientierung der TeilnehmerInnen oder einvernehmliche Trennungen, beispielsweise aufgrund zu geringer Entlohnung inkludiert. Das Erlangen eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes ist bei etwa 10% der vorzeitigen Abbrüche die Ursache.

**Tabelle 49: Gründe für die vorzeitige Beendigung der Projektteilnahme nach Maßnahmengruppe, Mehrfachantworten möglich**

	Maßnahmengruppe									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche Assistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Abbruch durch Klientinnen ohne Angabe von Gründen</b>	13	17,3%	9	23,7%	17	19,8%	0	0,0%	39	19,5%
<b>gesundheitliche Gründe</b>	28	37,3%	17	44,7%	24	27,9%	0	0,0%	69	34,5%
<b>Schwangerschaft/Karenz</b>	0	0,0%	0	0,0%	7	8,1%	1	100,0%	8	4,0%
<b>Aufnahme Arbeits-, Ausbildungsplatz</b>	2	2,7%	8	21,1%	10	11,6%	0	0,0%	20	10,0%
<b>mangelnde Motivation, Interesse</b>	43	57,3%	4	10,5%	14	16,3%	0	0,0%	61	30,5%
<b>disziplinäre Gründe</b>	6	8,0%	3	7,9%	13	15,1%	0	0,0%	22	11,0%
<b>Übertritt, Weitervermittlung in anderes Projekt</b>	1	1,3%	0	0,0%	7	8,1%	0	0,0%	8	4,0%
<b>mangelnde Eignung/Überforderung</b>	13	17,3%	7	18,4%	20	23,3%	0	0,0%	40	20,0%
<b>Umzug</b>	2	2,7%	2	5,3%	5	5,8%	0	0,0%	9	4,5%
<b>sonstiges</b>	18	24,0%	9	23,7%	22	25,6%	0	0,0%	49	24,5%
<b>Gesamt</b>	75	100,0%	38	100,0%	86	100,0%	1	100,0%	200	100,0%

Keine Angabe N = 16, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

Eine Gegenüberstellung der Gründe für vorzeitige Beendigungen mit der altersspezifischen Zielgruppenorientierung deutet darauf hin – auch wenn hier die teils kleinen Gruppenbesetzungen zu berücksichtigen sind – dass bei jenen Projekten, die bis 25-Jährige ansprechen, Abbrüche ohne Angabe von Gründen und disziplinäre Gründe vergleichsweise häufiger vorliegen dürften als bei Projekten für Personen über 25 Jahren. Bei den älteren Altersgruppen erhöhen sich vor allem die Anteile in den Kategorien ‚gesundheitliche Gründe‘ und ‚mangelnde Motivation, Interesse‘.

## 9 Maßnahmenbewertung aus Sicht der Geförderten und der Betriebe

### 9.1 Die Sicht der TeilnehmerInnen

#### 9.1.1 Erwartungen von TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten

Ein wesentliches Element für einen erfolgreichen Maßnahmenabschluss seitens der TeilnehmerInnen sind die Erwartungshaltungen an ein Projekt sowie das Ausmaß, in dem diese auch erfüllt werden. Aus diesem Grund wurde dies auch als Schwerpunktthema in die Befragung der TeilnehmerInnen aufgenommen.

Die Erwartungshaltung an die Projektteilnahme ist deutlich geprägt vom Wunsch nach dem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt (58,7%). Alle weiteren Teilnahmemotive sind deutlich seltener: So entfallen etwa 15,8% auf Qualifizierung und Weiterbildung und 11,7% auf die persönliche Weiterentwicklung.

**Tabelle 50: Erwartungen an das Projekt nach Alter der TeilnehmerInnen, Mehrfachnennungen möglich**

	Alter					
	bis 24 Jahre		25 - 65 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>(Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt</b>	36	38,3%	52	51,0%	88	44,9%
<b>(Wieder-)Gewöhnung an die Arbeitswelt</b>	4	4,3%	14	13,7%	18	9,2%
<b>gutes Team</b>	11	11,7%	2	2,0%	13	6,6%
<b>persönliche Weiterentwicklung</b>	7	7,4%	16	15,7%	23	11,7%
<b>Beschäftigung/Arbeit haben</b>	5	5,3%	14	13,7%	19	9,7%
<b>Berufsorientierung</b>	4	4,3%	2	2,0%	6	3,1%
<b>Qualifizierung/Weiterbildung</b>	20	21,3%	11	10,8%	31	15,8%
<b>finanzielle Verbesserung</b>	3	3,2%	2	2,0%	5	2,6%
<b>Überbrückungsfunktion</b>	1	1,1%	3	2,9%	4	2,0%
<b>Unterstützung bei der Arbeitssuche</b>	16	17,0%	11	10,8%	27	13,8%
<b>Sonstiges</b>	17	18,1%	13	12,7%	30	15,3%
<b>Gesamt</b>	94	100,0%	102	100,0%	196	100,0%

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“, Keine Angabe N = 16;

Die Auswertung der Daten belegt, dass weder in geschlechtsspezifischer Hinsicht noch nach Maßnahmentyp wesentliche Unterschiede bestehen, jedoch nach Alter der Befragten: Jugendliche und junge Erwachsene formulieren öfters die Erwartung an eine Qualifizierung und Weiterbildung (21,3% vs. 10,8%), an eine Unterstützung bei der Arbeits-, Lehrstellensuche (17,0% vs. 10,8%) und sie erwarten sich ein gutes Team in den Projekten (11,7% vs. 2,0%). Für Personen im Alter von über 25 Jahren ist hingegen der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt (51,0% vs. 38,3%), die persönliche Weiterentwicklung (15,7% vs. 7,4%), Arbeit an sich zu haben (13,7% vs. 5,3%) sowie die Wiedergewöhnung an die Arbeitswelt (13,7% vs. 4,3%) vergleichsweise wichtiger.

Unterschiede in der Erwartungshaltung werden darüber hinaus hinsichtlich der Zugangsmotivation deutlich: Kam die Idee zur Kursteilnahme seitens das AMS dominiert die Erwartung an den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt (54,5% vs. 44,9% insgesamt), kam die Idee von der/dem TeilnehmerIn selbst ist hingegen die Erwartung der Qualifizierung und Weiterbildung deutlich wichtiger (41,7% vs. 15,8%).

Als besonders positiv ist hervorzuheben, dass sich für zwei Drittel (67,4%) der Befragten die Erwartungen erfüllten. Bei weiteren 13,7% konnten die Erwartungen zumindest teilweise erfüllt werden und nur bei 18,9% gelang dies nicht. Am besten konnte die Erwartung an ein gutes Team erfüllt werden (84,6%) und auch der Aspekt im Rahmen des Projektes eine Beschäftigung zu haben erfüllte sich für 74%. Die unten stehende Tabelle belegt aber auch, dass einzelne Erwartungshaltungen nicht erfüllt werden können, beispielsweise die Verbesserung der finanziellen Situation (40% nicht erfüllt). Auch bei der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und beim Wiedereinstieg sowie der (Wieder-)Gewöhnung an die Arbeitswelt liegt der Anteil der nicht erfüllten Erwartungen bei jeweils rund einem Viertel. Dies sollte als Hinweis auf eine Verstärkung des entsprechenden Angebotes in den Projekten gesehen werden.

**Tabelle 51: Erfüllung der Erwartungen an das Projekt, Mehrfachnennungen möglich**

	Erfüllung Erwartungen							
	Ja		teilweise		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
(Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt	54	62,1%	13	14,9%	20	23,0%	87	100,0%
(Wieder-)Gewöhnung an Arbeitswelt	9	52,9%	4	23,5%	4	23,5%	17	100,0%
gutes Team	11	84,6%	1	7,7%	1	7,7%	13	100,0%
persönliche Weiterentwicklung	15	68,2%	3	13,6%	4	18,2%	22	100,0%
Beschäftigung/Arbeit haben	14	73,7%	3	15,8%	2	10,5%	19	100,0%
Berufsorientierung	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	6	100,0%
Qualifizierung/Weiterbildung	21	67,7%	5	16,1%	5	16,1%	31	100,0%
finanzielle Verbesserung	3	60,0%			2	40,0%	5	100,0%
Überbrückungsfunktion	3	75,0%	1	25,0%			4	100,0%
Unterstützung bei der Arbeitssuche	16	59,3%	4	14,8%	7	25,9%	27	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>67,4%</b>	<b>24</b>	<b>13,7%</b>	<b>33</b>	<b>18,9%</b>	<b>175</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Vor dem Hintergrund der dominierenden Erwartungshaltung des (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt zeigt sich erwartungsgemäß ein Zusammenhang mit der Nachkarriere der TeilnehmerInnen: Konnte im Anschluss an die Projektteilnahme ein Arbeitsplatz gefunden werden, geben 86,5% der Befragten an, dass ihre Erwartungen zur Gänze erfüllt wurden. Wurde hingegen kein Arbeitsplatz gefunden, reduziert sich dieser Wert auf 29,6%.

### 9.1.2 Qualität der Maßnahmengestaltung aus Sicht der TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten

Die äußerst positive Einschätzung der TeilnehmerInnen zu den einzelnen Maßnahmengestaltungselementen spricht für eine insgesamt bedarfsorientierte und individuell abgestimmte Umsetzung der Projekte und somit für eine hohe Qualität. In allen abgefragten Indikatoren liegen die positiven Bewertungen bei rund 70% und höher.

**Tabelle 52: Bewertung der Maßnahmengestaltungselemente im Überblick**

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Kursniveau</b>	passend (74,7%)	Passend (68,7%)	Passend (71,7%)
<b>Verständlichkeit der schriftlichen Unterlagen</b>	(sehr) einfach (89,4%)	(sehr) einfach (84,4%)	(sehr) einfach (86,9%)
<b>Verständlichkeit der Erklärungen der TrainerIn</b>	(sehr) einfach (89,4%)	(sehr) einfach (90,9%)	(sehr) einfach (90,2%)
<b>Persönlicher Umgang TrainerIn - TeilnehmerInnen</b>	(sehr) zufrieden (92,6%)	(sehr) zufrieden (95,9%)	(sehr) zufrieden (94,3%)
<b>Zufriedenheit mit Fachwissen der TrainerIn</b>	(sehr) zufrieden (91,5%)	(sehr) zufrieden (95,8%)	(sehr) zufrieden (93,6%)
<b>Eingehen auf die persönliche Situation</b>	ausreichend (70,8%)	ausreichend (77,0%)	ausreichend (74,0%)
<b>Probleme mit TrainerIn</b>	keine Probleme (72,9%)	keine Probleme (75,8%)	keine Probleme (74,4%)
<b>Probleme mit anderen TeilnehmerInnen</b>	keine Probleme (79,4%)	keine Probleme (71,1%)	keine Probleme (75,3%)
<b>Tägliche Kurszeit</b>	war in Ordnung (89,9%)	war in Ordnung (87,9%)	war in Ordnung (88,8%)

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Im Folgenden werden die Analyseergebnisse zu den in der Tabelle aufgelisteten Punkten kurz zusammengefasst und insbesondere im Hinblick auf Hinweise zur weiteren Optimierung der Qualität des Angebotes thematisiert.

- **Kursniveau:** Das Kursniveau war für den Großteil der Befragten passend. Sie fühlten sich weder unter- noch überfordert, was auf eine entsprechend gute individuell abgestimmte Vermittlung der Inhalte deutet. Traten Über- oder Unterforderungen auf, so fühlten sich Männer im Vergleich zu Frauen eher unterfordert (jeder fünfte Befragte) und bei weiblichen TeilnehmerInnen trafen Unter- als auch Überforderungen gleichermaßen mit je rund 15% zu. Deutlich wird bei den Analysen, dass wenn die/der TeilnehmerIn vom AMS zur Projektteilnahme gedrängt (61,5% passendes Niveau) oder er/sie sich im Vorfeld schlecht über das Projekt informiert fühlte (50% passendes Niveau) das Kursniveau seltener als passend eingestuft wird. In beiden genannten Aspekten, fühlten sich die Befragten tendenziell unterfordert. Eine intensiviertere Potenzialorientierung, die im Vorfeld einer Maßnahmenteilnahme individuelle Stärken und Schwächen abklärt, könnte hier zu einem verbesserten Matching führen. Zu thematisieren ist in diesem Kontext auch die Maßnahmengestaltung betreffend des Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen. Unter Bedachtnahme teils kleiner Zellbesetzungen bei höheren Ausbildungen zeigt das Ergebnis der TeilnehmerInnenbefragung, dass mit steigendem Ausbildungsniveau auch der Anteil jener zunimmt, die sich unterfordert fühlen. Zu einfache inhaltliche Aufgaben, zu langsames Arbeitstempo etc. werden als Begründungen angeführt und können

als Hinweis darauf gelesen werden, dass sich die Gestaltung der Kursniveaus insgesamt stark an PflichtschulabsolventInnen orientiert. Hier wäre sicherzustellen, dass auch Personen mit einer höheren Ausgangsqualifikation bedarfsorientierte Angebote bekommen, etwa durch eine verstärkte individuelle Differenzierung in der inhaltlichen Vermittlung.

- **Verständlichkeit der schriftlichen Unterlagen:** Schriftliche Unterlagen wurden von 65% der Befragten im Projekt verwendet und waren mehrheitlich sehr/eher einfach zu verstehen. Schwierigkeiten wurden von 13% der Befragten angegeben; sie sind vergleichsweise häufig in der Gruppe der Lernbeeinträchtigten zu finden.
- **Verständlichkeit der Erklärungen der TrainerIn und Zufriedenheit mit den TrainerInnen:** Die Zufriedenheit mit den TrainerInnen ist äußerst positiv, sowohl was die Verständlichkeit der Erklärungen, ihr Fachwissen als auch der persönliche Umgang mit den TeilnehmerInnen betrifft. Lediglich in Einzelfällen, zumeist in Qualifizierungsprojekten, werden kritische Einschätzungen getätigt, was sich auch in einer kaum problembelastenden Beziehung zu den TrainerInnen widerspiegelt (s.u.)
- **Probleme mit den TrainerInnen** hatten 3,6% der Befragten ‚oft‘ und weitere 9,2% geben an ‚manchmal‘ Probleme gehabt zu haben. Tendenziell sind Personen im Haupterwerbsalter geringfügig stärker betroffen. Eine mehr oder minder langen Erwerbsbiographie und entsprechende berufliche Erfahrungen dürften hier zu einer kritischeren Perspektive führen, so sind hier Konflikte vor allem betreffend der Organisation des Arbeitsalltages (beispielsweise Einteilung der Arbeitstätigkeiten, Pausenregelungen) aufgetreten. Aber auch der persönliche Umgang der TrainerInnen mit den TeilnehmerInnen, Kommunikationsschwierigkeiten oder – v.a. bei jüngeren TeilnehmerInnen – Meinungsverschiedenheiten betreffend die berufliche Zukunft werden als Konfliktherde thematisiert. Insgesamt Probleme, die auf die hohe Bedeutung einer altersgerechten Gestaltung der Kurse hinweisen.
- **Probleme mit anderen TeilnehmerInnen** traten im etwa selben Ausmaß wie mit den TrainerInnen auf: 3,1% der Befragten waren ‚oft‘ und 10,8% ‚manchmal‘ betroffen. Dies wird tendenziell etwas stärker von Frauen im Alter von über 25 Jahren thematisiert. Am häufigsten werden von den befragten Frauen Streitigkeiten angeführt, die bis hin zu gegenseitigen Beschimpfungen und Mobbing reichten. Am zweithäufigsten werden Konkurrenzsituationen in der Gruppe thematisiert. Männer äußern sich hingegen pragmatischer – die relative Mehrheit meint, dass dort wo Menschen zusammenkommen, eben auch Konflikte auftreten. Sonstige auftretende Probleme mit den KollegInnen ergaben sich etwa aus der Gruppenstruktur, so war beispielsweise eine Respondentin, die einzige Frau in der Gruppe, in einem anderen Fall wurde die starke Altersheterogenität als Belastung beschrieben. Angesprochen werden hier von den TeilnehmerInnen nicht nur die Bedeutung einer altersgerechten, sondern auch einer gendergerechten Gestaltung der Maßnahme, gerade hinsichtlich der personellen Struktur.
- Das **Eingehen auf die persönliche Situation** wird von knapp 71% der Männer und 77% der Frauen als ausreichend bewertet. Ein verstärktes Eingehen auf die persönliche Situation hätten sich gut 14% der RespondentInnen gewünscht, wobei dies tendenziell für die Altersgruppe der über 25-Jährigen etwas stärker zutrifft als

bei jüngeren Personen. Gefragt nach den konkreten Defiziten zeigte sich im Rahmen der Befragung, dass die TeilnehmerInnen dies nur schwer spezifizieren. Anhand konkreter Nennungen, wie beispielsweise der Wunsch nach einer besseren Differenzierung individueller Stärken und Schwächen in der Gruppe oder mehr Aufmerksamkeit für individuelle Anliegen wird die Bedeutung eines auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Angebotes deutlich. Ein zuviel an persönlicher Betreuung, d.h. zu viele Gespräche, zu viel Nachfragen und Erklärungen, sahen die Befragten – meist Männer – nur vereinzelt gegeben (3,6%).

- **Tägliche Kurszeit:** Für die überwiegende Mehrheit der Befragten war die zeitliche Dauer des Kurses in Ordnung. Lediglich 8,6% geben an, dass die tägliche Dauer zu lange war und 2,5% hätten sich eine längere Arbeitszeit gewünscht. Bei einer Differenzierung nach Maßnahmentyp zeigt sich, dass bei Qualifizierungsprojekten der Anteil jener, welche die Kursdauer als zu lang empfanden, geringfügig stärker ausgeprägt ist. Dies betrifft sowohl ganztätig als auch in Form von Teilzeit organisierte Kurse. Auffällig ist dabei, dass dies verstärkt von Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren angegeben wird (13,7% finden die tägliche Dauer zu lange vs. 3,2% bei Personen bis 25 Jahren). Ein möglicher Erklärungsgrund hierfür liegt in der längeren Zeitspanne seit dem Schulbesuch und somit auch an verloren gegangenen Lernkompetenzen. Zudem scheinen erhöhte Schwierigkeiten im Durchhaltevermögen vor dem Hintergrund verstärkt vorliegender körperlicher und psychischer Beeinträchtigungen zum Tragen zu kommen (vgl. Tabelle 32). So begründen auch knapp 43% dieser Befragten ihre Einschätzung damit, dass die Arbeit zu anstrengend war. Differenzierte Angebote mit einer sukzessiven Erhöhung des Anforderungsniveaus bzw. der täglichen Arbeitszeit könnten hier Überforderungen entgegenwirken.

## **9.2 Die Projektumsetzung aus Sicht der Träger**

Eine erfolgreiche Projektumsetzung und Maßnahmengestaltung wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. (Miss-)Erfolgsfaktoren im Sinne von förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der Projektumsetzung spiegeln dabei natürlich auch die Differenziertheit der hier inkludierten Maßnahmen wider, zeigen aber auch quer über die Projekte liegende gemeinsame Aspekte auf.

### **9.2.1 Förderliche Faktoren**

Besonders zwei Aspekte werden von Trägern aller Maßnahmentypen gleichermaßen als förderlich in ihrer Arbeit angeführt: Erstens wird der Vernetzung und Kooperation mit AuftraggeberInnen und -nehmerInnen, Betrieben, anderen Projekten, Eltern etc. als wichtiger förderlicher Faktor der Projektumsetzung thematisiert (insgesamt: 61,6%). Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass durch eine ganzheitliche Perspektive, die eine aktive Mitwirkung relevanter AkteurInnen aus dem Projektumfeld berücksichtigt, die Projektumsetzung wesentlich gefördert wird. Zweitens wird in allen Maßnahmengruppen die Frage der Förderrichtlinien/Förderungen angesprochen (23%). Explizit genannt werden hier als förderliche Faktoren, Ansätze die eine gewisse (finanzielle)

Kontinuität und damit auch eine Stabilität der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse gewährleisten. Mehrjahresverträge sind in diesem Zusammenhang als good practice Beispiel anzuführen.

Bei den weiteren thematisierten Faktoren zeigen sich größere Unterschiede zwischen den Maßnahmentypen bzw. kommt diesen Faktoren teilweise ein geringeres Gewicht zu. So wird beispielsweise bei Beratungsprojekten die Bedeutung qualifizierter und engagierter MitarbeiterInnen (36,9% vs. 27,8% insgesamt) stärker betont, als bei den anderen Maßnahmengruppen. Auch der Punkt ‚Rahmenbedingungen‘ wird hier vergleichsweise häufig (24,3%) genannt; gemeint sind damit Rahmenbedingungen der Projektumsetzung, wie klare Richtlinien und Ziele sowie einheitliche Standards. Für Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sind demgegenüber gute Kontakte zu Firmen und die Sensibilisierung von Betrieben zentrale förderliche Aspekte für eine erfolgreiche Vermittlung der TeilnehmerInnen (21,6% bei Beschäftigungsprojekten, 18,2% bei Qualifizierungsprojekten).

**Tabelle 53: Förderlichen Faktoren der Projektumsetzung nach Maßnahmengruppen, Mehrfachantworten möglich**

	Maßnahmengruppe									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche Assistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MitarbeiterInnen	41	36,9%	6	16,2%	23	23,2%	1	12,5%	71	27,8%
Kooperation, Vernetzung	72	64,9%	20	54,1%	61	61,6%	4	50,0%	157	61,6%
TeilnehmerInnen	1	,9%	7	18,9%	3	3,0%	1	12,5%	12	4,7%
Förderung/Förderungsrichtlinien	23	20,7%	8	21,6%	26	26,3%	1	12,5%	58	22,7%
Praktikum	0	0,0%	3	8,1%	10	10,1%	0	0,0%	13	5,1%
allg. projektbezogene Flexibilität	12	10,8%	5	13,5%	4	4,0%	1	12,5%	22	8,6%
Unternehmen	7	6,3%	8	21,6%	18	18,2%	0	0,0%	33	12,9%
Öffentlichkeitsarbeit	5	4,5%	1	2,7%	13	13,1%	0	0,0%	19	7,5%
Kontinuität/flexible Dauer der Maßnahme	2	1,8%	4	10,8%	6	6,1%	0	0,0%	12	4,7%
Rahmenbedingungen	27	24,3%	2	5,4%	14	14,1%	0	0,0%	43	16,9%
konkrete Maßnahmen(elemente)	14	12,6%	2	5,4%	13	13,1%	1	12,5%	30	11,8%
bedarfsorientierte Arbeit mit TN	11	9,9%	2	5,4%	14	14,1%	2	25,0%	29	11,4%
Sonstiges	26	23,4%	15	40,5%	22	22,2%	2	25,0%	65	25,5%
<b>Gesamt</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>	<b>99</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>255</b>	<b>100,0%</b>

Keine Angabe N = 36, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

## 9.2.2 Hinderliche Faktoren

Auf Seiten der hinderlichen Faktoren werden quer über die Maßnahmengruppen am relativ häufigsten (insgesamt 41,2%) die Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen der Förderungen genannt. Bereits im Kontext der förderlichen Aspekte wiesen die InterviewpartnerInnen darauf hin, dass Kontinuität und Stabilität wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Projektumsetzung sind. Dementsprechend werden diskontinuierliche Aspekte und Unsicherheiten als hinderliche Faktoren angeführt. Konkret

inkludiert dies beispielsweise den (späten) Zeitpunkt der jährlichen Förderzusagen, generell die jährliche Ausrichtung der Förderungen und die damit verbundenen Unsicherheiten für eine ausreichende mittelfristige Zukunftsplanung. Zu enge, wenig flexible Richtlinien, zu ambitionierte und teils nicht an die jeweilige Arbeitsmarktsituation angepasste Zielvorgaben sowie knappe Ressourcen (beispielsweise betreffend des Personalschlüssels der Schlüsselarbeitskräfte) werden hier weiters angeführt. Allgemein kann festgehalten werden, dass der Gewährleistung von Kontinuität und Stabilität bei der gleichzeitigen Wahrung einer gewisse Flexibilität in der Umsetzung, auch vor dem Hintergrund der sich verändernden und nicht von den Projekten beeinflussbaren Rahmenbedingungen, eine zentrale Bedeutung beizumessen ist.

Eng damit in Verbindung stehend ist die zweithäufigste Nennung ‚Bürokratie‘ zu sehen (22,6%). Hier wird seitens der Träger sehr generell ein ‚zuviel an Bürokratie‘ angeführt, teils erfolgt eine Präzisierung der Angaben im Hinblick auf die umfangreiche Projekt-administration (Abrechnung, inhaltliche Dokumentation), die von den Trägern eingefordert wird und Ressourcen erfordert, die letztlich nicht für die direkte Zielgruppenarbeit zur Verfügung stehen.

Jede fünfte Trägereinrichtung (20,6%) thematisiert die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und generellere Rahmenbedingungen als hinderlich. Ersteres inkludiert sowohl die Arbeitsmarktsituation (beispielsweise Mangel an offenen (Lehr-)Stellen) als auch die sich rasch verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt sowie das Engagement der Betriebe und deren Ansprüche an MitarbeiterInnen. Die Kategorie ‚schlechte Rahmenbedingungen‘ fasst hier all jene Nennungen zusammen, die stärker auf die projektspezifischen Rahmenbedingungen fokussieren – im Sinne von nichtvorhandenen Folgeangeboten, geringe Vernetzung mit anderen Projekten, fehlende bundeseinheitliche Strukturen, zuviel involvierte AkteurInnen und sich daraus ergebende Kompetenzunklarheiten etc. Eine bessere Abstimmung der gesamten akteurspezifischen und inhaltlichen Förderlandschaft kann als wesentliche Anregung festgehalten werden. Weitere 15% der Befragten führen den ‚zeitlichen Rahmen/Perspektiven‘ als hinderlichen Faktor an. Eine für die Zielgruppe als zu kurz gesehene Projektlaufzeit oder mangelnde Nachbetreuungsmöglichkeiten im Rahmen des Projektes werden hier konkret genannt.

13,2% der Träger sehen in den TeilnehmerInnen selbst einen erschwerende Faktor – die Palette der Antworten inkludiert eine zu geringe BewerberInnenanzahl ebenso wie die mangelnde Motivation der TeilnehmerInnen. Knapp 11% weisen darauf hin, dass geringe Personalressourcen aber auch hohe Personalfluktuationen, welche auch im Kontext der Entlohnungsniveaus der MitarbeiterInnen thematisiert werden, hinderlich für eine erfolgreiche Projektumsetzung sind. Die Kategorie ‚sonstiges‘ (15,2%) fasst unterschiedlichste Einzelnennungen zusammen, wie beispielsweise betriebsinterne Schwierigkeiten, Kommunikations- und Informationsdefizite oder die geographische Lage des Projektes.

**Tabelle 54: Hinderlichen Faktoren der Projektumsetzung nach Maßnahmen-  
gruppen, Mehrfachantworten möglich**

	Maßnahmengruppe									
	Beratung		Beschäftigung		Qualifizierung		Persönliche As- sistenz		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MitarbeiterInnen	13	12,3%	4	11,8%	9	9,4%	0	0,0%	26	10,7%
Quotenregelung bei Vermittlung	5	4,7%	0	0,0%	3	3,1%	1	14,3%	9	3,7%
Nachbesetzung der TN	5	4,7%	2	5,9%	8	8,3%	1	14,3%	16	6,6%
TeilnehmerInnen	7	6,6%	10	29,4%	14	14,6%	1	14,3%	32	13,2%
Förde- rung/Förderrichtlinien	51	48,1%	13	38,2%	33	34,4%	3	42,9%	100	41,2%
Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt	23	21,7%	4	11,8%	23	24,0%	0	0,0%	50	20,6%
Öffentlichkeitsarbeit	2	1,9%	2	5,9%	1	1,0%	0	0,0%	5	2,1%
zeitlicher Rahmen/ Perspektiven	20	18,9%	5	14,7%	11	11,5%	0	0,0%	36	14,8%
schlechte Rahmenbe- dingungen	29	27,4%	7	20,6%	13	13,5%	1	14,3%	50	20,6%
Bürokratie	30	28,3%	6	17,6%	19	19,8%	0	0,0%	55	22,6%
allg. Vorurteile zum Thema Behinderung	1	,9%	3	8,8%	3	3,1%	0	0,0%	7	2,9%
Konkurrenz durch an- dere Projekte	7	6,6%	1	2,9%	2	2,1%	0	0,0%	10	4,1%
schlechte Infrastruktur	0	0,0%	2	5,9%	5	5,2%	0	0,0%	7	2,9%
Mobilitätsproblematik	7	6,6%	2	5,9%	4	4,2%	1	14,3%	14	5,8%
Elternmitwirkung	1	,9%	1	2,9%	4	4,2%	0	0,0%	6	2,5%
Sonstiges	16	15,1%	4	11,8%	14	14,6%	3	42,9%	37	15,2%
<b>Gesamt</b>	<b>106</b>	<b>100,0%</b>	<b>34</b>	<b>100,0%</b>	<b>96</b>	<b>100,0%</b>	<b>7</b>	<b>100,0%</b>	<b>243</b>	<b>100,0%</b>

Keine Angabe N = 48, Quelle: L&R Datafile „Trägerbefragung 2006“

## 9.3 Die Integrationsbeihilfe aus Sicht der Betriebe

### 9.3.1 Integration behinderter Personen in den betrieblichen Alltag – Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen erklärten, dass es während des Arbeits-  
verhältnisses zu Problemen kam. Die Intensität der Probleme ist jedoch mehrheitlich  
gering, so traten in knapp 47% der Fälle nur wenige Probleme auf und lediglich 18%  
der InterviewpartnerInnen berichtete von sehr vielen Problemen.

**Tabelle 55: Probleme mit Einstellung, nach Einstellungspflicht**

	Einstellungspflicht nach MitarbeiterInnenzahl					
	ohne Einstellungspflicht		mit Einstellungspflicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, sehr viele Probleme	19	19,4%	16	16,2%	35	17,8%
ja, aber nur wenige Probleme	49	50,0%	43	43,4%	92	46,7%
nein, gar keine Probleme	30	30,6%	40	40,4%	70	35,5%
<b>Gesamt</b>	<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>99</b>	<b>100,0%</b>	<b>197</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Als primäres Problem wurde dabei die Arbeitsleistung bzw. -fähigkeit der behinderten  
Person (20,3%) genannt. Ebenso führte offenbar die Art der Behinderung zu einer von

den Personalverantwortlichen wahrgenommenen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung: Gesundheitliche Probleme, häufiger Krankenstand, Sucht (18,8%), psychische Probleme (8,6%) und geringe Aufnahme- bzw. Konzentrationsfähigkeit (8,6%) waren die in diesem Zusammenhang angesprochenen Problemfelder. Auch gaben relativ häufig die social skills, wie Team(fähigkeit) (16,4%), Arbeits- und Lernmotivation (14,8%) und Arbeitsdisziplin (11,7%) Anlass zu Unzufriedenheit.

**Tabelle 56: Probleme während der Beschäftigung (Mehrfachantworten möglich)**

	Anzahl	Anteil
Arbeits- und Lernmotivation	19	14,8%
Arbeitsleistung, -fähigkeit	26	20,3%
arbeitsrechtliche Probleme	4	3,1%
Arbeitszeiten	5	3,9%
disziplinäre Probleme	15	11,7%
finanzielle Einbußen	4	3,1%
geringe Aufnahmefähigkeit, Konzentrationsschwäche	11	8,6%
gesundheitliche Probleme, Krankenstand, Sucht	24	18,8%
Kundenkontakt	5	3,9%
persönliche Eigenschaften, soziale Kompetenz	10	7,8%
private Probleme	9	7,0%
psychische Probleme	11	8,6%
soziales Umfeld	6	4,7%
Team, Zusammenarbeit	21	16,4%
Unzuverlässigkeit	13	10,2%
sonstiges	5	3,9%
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

In Betriebe mit Einstellungspflicht wurden eher Probleme mit den Beschäftigten bei der Integration in das Team und hinsichtlich der Arbeits- und Lernmotivation oder der Arbeitsleistung bzw. -fähigkeit beobachtet. Demgegenüber thematisierten Betriebe ohne Einstellungspflicht generell häufiger Schwierigkeiten und zwar vor allem im Zusammenhang mit der Art der Behinderung.

Um den während der Beschäftigung auftretenden Problemen frühzeitig begegnen zu können und zufrieden stellende Problemlösungen für ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen zu finden, wäre ein begleitendes Coaching während des Förderzeitraums vorteilhaft.

Allerdings sind die interviewten Unternehmen selbst sehr pessimistisch betreffend eventueller Unterstützungsmöglichkeiten zur Problemlösung: 46% jener Betriebe, die Probleme während der Beschäftigung angaben, sahen die aufgetretenen Schwierigkeiten als unvermeidbar an und konnten sich keine Unterstützung zur Problemvermeidung bzw. -lösung vorstellen. Insbesondere Betriebe ohne Einstellungspflicht neigen offenbar dazu, die Probleme als unausweichlich zu sehen. Sie sprachen sich wesentlich häufiger in diesem Sinn aus (52,8%), als Betriebe mit Einstellungspflicht (39,2%). Dieses Meinungsbild kann darauf zurückzuführen sein, dass diese Betriebe entweder in sehr hohem Maße unterstützungsresistent sind und nur selten bereit sind, Hilfsangebote anzunehmen oder, dass ihnen Informationen über konkrete Ansatzpunkte generell

sowie über bestehende Praxiserfahrungen im Besonderen fehlen. Verstärkte Informations- und Bewusstseinsarbeit scheint hier jedenfalls ein wichtiger Ansatzpunkt.

Neben dem pessimistischen Grundton hinsichtlich der Problemlösungsmöglichkeiten lässt sich nämlich gleichzeitig auch eine ernsthafte Bereitschaft der Unternehmen erkennen, Unterstützung von Außen anzunehmen. Grundsätzlich wird solchen externen Lösungsansätzen – in erster Linie durch Arbeitsassistenten (15,4%) oder durch Moderation/Coaching (8,7%) – der Vorrang vor internen Problemlösungsversuchen etwa im Team (6,7%) oder über die Führungskraft (6,7%) gegeben.

Diese Bereitschaft könnte dafür genutzt werden, dass beispielsweise Unternehmen in aktiverem Ausmaß als bisher Unterstützungsangebote unterbreitet werden. Insbesondere ArbeitgeberInnen, die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, wären dabei wichtige Adressaten.

**Tabelle 57: Lösungsansätze, nach Einstellpflicht (Mehrfachantworten möglich)**

	Einstellungspflicht nach MitarbeiterInnenzahl					
	ohne Einstellungspflicht		mit Einstellungspflicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsassistent, BetreuerIn von außen	8	15,1%	8	15,7%	16	15,4%
Aufgabe der Führungskraft	2	3,8%	5	9,8%	7	6,7%
dauernde Assistenz, MentorIn	3	5,7%	4	7,8%	7	6,7%
individuelle Schulungen für DienstnehmerIn	2	3,8%	1	2,0%	3	2,9%
Information	2	3,8%	3	5,9%	5	4,8%
intern, im Team	4	7,5%	3	5,9%	7	6,7%
keine Unterstützung möglich, Probleme unvermeidbar	28	52,8%	20	39,2%	48	46,2%
Kontakt zum Bundessozialamt	1	1,9%	1	2,0%	2	1,9%
Kontakt, Gespräche mit Eltern	2	3,8%	2	3,9%	4	3,8%
Moderation, Coaching, Konfliktmanagement	3	5,7%	6	11,8%	9	8,7%
Psychologische, therapeutische Betreuung der gef. Person	2	3,8%	5	9,8%	7	6,7%
struktureller Rahmen	3	5,7%	4	7,8%	7	6,7%
sonstige	1	1,9%	2	3,9%	3	2,9%
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>	<b>51</b>	<b>100,0%</b>	<b>104</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Schwierigkeiten können sich theoretisch auch aus einer Überforderung der MitarbeiterIn mit Behinderung ergeben. Hier zeigen die Ergebnisse jedoch eine hohe Passgenauigkeit – für über 82,7% der befragten Personalverantwortlichen erfüllte die geförderte Person genau die Arbeitsplatzanforderungen. Lediglich knapp 16% gaben an, dass die Anforderungen zu hoch waren und drei Unternehmen meinten, dass der/die Beschäftigte unterfordert war.

Ebenso funktionierte die Teamintegration nach Meinung der befragten BetriebsvertreterInnen relativ gut, auch wenn, wie bereits oben angesprochen, dies nicht in allen Fällen gänzlich ohne Probleme vonstatten ging. Insgesamt knapp drei Viertel der UnternehmensvertreterInnen konstatierten, dass eine Integration des/der Beschäftigten ins Arbeitsteam gänzlich gewährleistet war. Weitere 17,7% sahen die Akzeptanz durch die

anderen MitarbeiterInnen ‚eher schon‘ gegeben und 7,6% verwiesen hier auf ausgeprägte Probleme.

### 9.3.2 Zufriedenheit der Betriebe mit der Einstellung der behinderten Arbeitskraft

Mehr als 81% der interviewten Betriebe meinten, dass sie generell mit der Entscheidung zur Einstellung der geförderten Person sehr oder eher zufrieden sind. Als häufigster Grund dafür wurde die Arbeitsleistung und Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin genannt (44,7%). Weiters waren für die Zufriedenheit die persönlichen Eigenschaften (20,5%), die positiv verlaufene Teamintegration (16,1%), der Lern- und Arbeitswille (14,9%) oder die Zuverlässigkeit (13%) der Person wichtig. Dies dokumentiert die hohe Bedeutung der Social skills für die positive Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse, was auf Menschen mit Behinderung genauso wie auf Arbeitskräften ohne Beeinträchtigung zutrifft.

Kaum Einfluss auf die Zufriedenheit der Betriebe nahm offenbar der Aspekt der finanziellen Förderung: nur fünf Mal erfolgte eine Antwort in diesem Sinne.

Demgegenüber stehen 13% der InterviewpartnerInnen, die eher unzufrieden waren, und rund 6% gaben an, dass sie sehr unzufrieden mit ihrer Entscheidung zur Einstellung der Person sind. Interessant ist, dass der primäre Grund für die Unzufriedenheit in den persönlichen Eigenschaften des/der DienstnehmerIn (37,8%) lag und nicht, wie vermutet werden könnte, mit der Arbeitsleistung (16,2%) der geförderten Person zusammenhing. Weitere Gründe für die Unzufriedenheit lagen unter anderem darin, dass sich die Teamintegration (18,9%) als problematisch erwies oder die Entwicklung des/der Dienstnehmers/in zu wünschen übrig ließ (18,9%). Ebenfalls waren körperliche Probleme oder ein Krankenstand (16,2%) des/der Beschäftigten ein Faktor für die Unzufriedenheit. Auch eine aus Firmenperspektive negative Kosten-Nutzen-Bilanz (13,5%) wurde als Grund für Unzufriedenheiten genannt.

**Tabelle 58: Zufriedenheit mit Einstellung**

	Anzahl	Anteil
sehr zufrieden	86	43,4%
eher zufrieden	75	37,9%
eher unzufrieden	26	13,1%
sehr unzufrieden	11	5,6%
Gesamt	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Allgemein zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit des Betriebes mit der Einstellung einer Person mit Behinderung und der Bereitschaft das Dienstverhältnis nach Auslaufen der Förderung weiterzuführen. Bei jenen Betrieben, bei denen das Dienstverhältnis mit der geförderten Person noch aufrecht war, lag der Anteil der Unzufriedenen bei 5,4%, im Gegensatz zu 29,9% bei jenen Betrieben, in denen das Dienstverhältnis zum Befragungszeitpunkt bereits aufgelöst war.

### 9.3.3 Verbesserungsoptionen bei der Integrationsbeihilfe aus Sicht der Betriebe

Im Kontext der Förderung durch eine Integrationsbeihilfe sahen mehr als 20% der Unternehmen noch Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Förderabwicklung. Betriebe ohne Einstellungspflicht (21,3%) wiesen dabei deutlich häufiger als Betriebe mit Einstellungspflicht (3,8%) darauf hin, dass Informationskampagnen bzw. generell eine Aktivierung der Betriebe die Bereitschaft zur Einstellung behinderter Menschen erhöhen könnten. Weiters ist interessant, dass von immerhin 13,2% der Interviewten (der Anteil der Betriebe ohne Einstellungspflicht ist dabei doppelt so hoch wie jener mit Einstellungspflicht) eine längere Förderdauer als Verbesserungsvorschlag eingebracht wurde und im Vergleich dazu lediglich 7,9% eine höhere Förderung als mögliche Verbesserung ansahen. Vor allem Betriebe mit Einstellungspflicht sahen auch in der Lockerung des Kündigungsschutzes eine Möglichkeit zur Verbesserung der Aufnahme behinderter MitarbeiterInnen.

**Tabelle 59: Verbesserungsvorschläge, nach Einstellpflicht (Mehrfachantworten möglich)**

	Einstellungspflicht nach MitarbeiterInnenzahl					
	ohne Einstellungspflicht		mit Einstellungspflicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Abstimmung der Eignung der gef. Person für Betrieb	3	4,9%	3	5,7%	6	5,3%
Abwicklung der Förderung	15	24,6%	9	17,0%	24	21,1%
allgemeine Informationen, leichte Verfügbarkeit	8	13,1%	6	11,3%	14	12,3%
Anschluss an IBH problematisch	5	8,2%	2	3,8%	7	6,1%
Betreuung d. gef. Person (regelm., intensiv, vorbereitend)	8	13,1%	6	11,3%	14	12,3%
höhere Förderung	4	6,6%	5	9,4%	9	7,9%
Info bzgl. Behinderung der gef. Person	2	3,3%	2	3,8%	4	3,5%
Info, Transparenz Fördermöglichkeiten, Kündigungsregelungen	7	11,5%	7	13,2%	14	12,3%
Informations-, Imagekampagne, Aktivierung der Betriebe	13	21,3%	2	3,8%	15	13,2%
Kooperation Betrieb-BSB-Betreuungseinrichtung	7	11,5%	7	13,2%	14	12,3%
längere Förderdauer	10	16,4%	5	9,4%	15	13,2%
Lockerung des Kündigungsschutzes	3	4,9%	10	18,9%	13	11,4%
Vorschläge für neue Förderungen	4	6,6%	3	5,7%	7	6,1%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>	<b>114</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

## 10 Maßnahmen- und Förderketten

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung stellt sich häufig als mehrstufiger Prozess dar, der sich über mehrere Maßnahmen erstreckt, die mehr oder weniger direkt aufeinander bezogen sind. In einem weiteren Analyseschritt wird daher untersucht, in welchem Ausmaß Maßnahmenketten im Sinne eines Integrationspfades auftreten, aus welchen Bausteinen diese typischerweise bestehen und welchen Einfluss diese auf den weiteren Erwerbsverlauf haben.

### 10.1 Vorkarriere der TeilnehmerInnen

In einem ersten Analyseschritt erschien hier die Vorkarriere der TeilnehmerInnen von Interesse. Im Folgenden werden daher kurz ausgewählte Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten dargestellt.

Hinsichtlich der Vorkarriere zeichnet sich ab, dass die Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen vor der Kursteilnahme arbeitslos war, und zwar 38,9% mit ALVG-Bezug und 9,1% ohne Bezug. Etwa die Hälfte dieser Personengruppe war von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die Ergebnisse belegen, dass insbesondere Frauen und ältere Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und daher auch in Zukunft zur Kernzielgruppe der Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung gehören. Der Grund für die Arbeitslosigkeit liegt am häufigsten in der eigenen gesundheitlichen Situation (41,2%), d.h. ein wesentlicher Aspekt für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist die gesundheitliche Stabilisierung der betroffenen Personen. Weitere 22% nennen das Fehlen einer passenden Stelle als Ursache und 10,3% geben die Kündigung durch bisherige ArbeitgeberInnen als Grund an. Beide genannten Aspekte werden von Männern vergleichsweise häufiger angeführt als von Frauen. Bei Frauen treten hingegen Karenz/Kinderbetreuung, das Alter und Defizite in der formalen Ausbildung verstärkt als Ursachen auf.

Weitere 16,7% haben unmittelbar vor der Kursteilnahme gearbeitet und 18,7% waren in einer Schule. 9,6% sind direkt von einer anderen Kursmaßnahme in die neue gewechselt. Insgesamt stellt die gegenwärtige Kursteilnahme jedoch für 54% der Befragten die erste Integration in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar, wobei sich abzeichnet, dass vor allem Frauen, ältere Personen sowie TeilnehmerInnen aus Beschäftigungsprojekten bereits einen oder mehrere Kurse im Vorfeld absolviert haben. Dies kann auch als Hinweis darauf gesehen werden, dass mit steigendem Alter die Arbeitsmarktintegration schwerer gelingt.

**Tabelle 60: Tätigkeit vor Kursteilnahme nach Alter der TeilnehmerInnen**

		Alter					
		bis 24 Jahre		25 - 65 Jahre		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Gesamt</b>	<b>Ich war arbeitslos (mit ALVG-Bezug)</b>	16	16,8%	61	59,2%	77	38,9%
	<b>Ich war arbeitslos (ohne finanzielle Unterstützung)</b>	11	11,6%	7	6,8%	18	9,1%
	<b>Ich war in einer Schule</b>	37	38,9%			37	18,7%
	<b>Ich war in einem Kurs/einem Projekt</b>	10	10,5%	9	8,7%	19	9,6%
	<b>Ich war im Krankenstand</b>	2	2,1%	5	4,9%	7	3,5%
	<b>Ich habe gearbeitet</b>	15	15,8%	18	17,5%	33	16,7%
	<b>Sonstiges</b>	4	4,2%	3	2,9%	7	3,5%
	<b>Gesamt</b>	95	100,0%	103	100,0%	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“; „Sonstige“ Tätigkeiten umfassen Hausarbeit bzw. die Antwort „war nur zu Hause“ und Tagesheimstätten

Während also unmittelbar vor Kursantritt der Anteil an arbeitslosen Personen überwiegt, zeigt sich, dass bezogen auf das bisherige Erwerbsleben beinahe 40% größtenteils durchgehend gearbeitet haben und weitere 40% immer wieder mit Unterbrechungen. Positiv erscheint vor allem, dass der Großteil vor der Kursteilnahme im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt war, nur insgesamt 12% der befragten TeilnehmerInnen (17,5% Frauen und 7,2% Männer) kommen aus dem zweiten Arbeitsmarkt. Trotzdem darf gerade diese Gruppe nicht vernachlässigt werden, da diese mitunter nur schwierig am ersten Arbeitsmarkt zu integrieren ist. Für eine dauerhafte Beschäftigung dieser Zielgruppe nehmen geschützte Werkstätten und integrative Betriebe eine relevante Rolle ein. Vor allem für Frauen mit Behinderung stellen demnach die Möglichkeiten des zweiten Arbeitsmarktes einen relevanten Faktor für eine dauerhafte Integration dar.

## 10.2 Häufigste Förderketten

Die Auswertungen der Daten aus dem Fördermonitoring<sup>22</sup>, dass insgesamt 29.981 Personen 47.874 Maßnahmen besucht haben.<sup>23</sup> Bereits diese Zahl lässt den Schluss zu, dass einige Personen während des Beobachtungszeitraumes mehr als eine Maßnahme besucht haben und wie die nachstehende Tabelle verdeutlicht, trifft dies auf 10.457 Personen zu. Dies entspricht etwa einem Drittel aller MaßnahmenteilnehmerInnen bis Ende 2006. In diesem Zusammenhang belegt die detaillierte Analyse, dass etwas mehr als ein Fünftel zwei Maßnahmen besucht hat, weitere 8% drei und rund 6% vier oder mehr Maßnahmen. Vor allem sind es Personen mit sozialen/emotionalen

<sup>22</sup> In die Analyse wurden jene Förderfälle einbezogen, die seit dem 1.1.2004 zumindest einen Tag im Rahmen der Behindertenmilliarde gefördert wurden. Dieser Stichprobe wurden alle weiteren Daten des BRZ zugefügt, d.h. sämtliche Maßnahmen aus der Beschäftigungsoffensive, die die betreffenden Personen besucht haben. Demnach haben die Auswertungen des Fördermonitorings Gültigkeit für alle Maßnahmen der Beschäftigungsoffensive.

<sup>23</sup> Für die weiteren Analysen wurden aus Gründen der Komplexitätsreduktion für den Aufbereitungsalgorithmus jene Personen ausgeschlossen, welche im Beobachtungszeitraum mehr als 17 Fördermaßnahmen aufwiesen. Es wurden letztlich zwei Personen mit 24 bzw. 18 Maßnahmen ausgeschlossen.

und/oder Lernbehinderungen, mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie mit geistigen Beeinträchtigungen, die zwei oder mehr Maßnahmen besuchen.

**Tabelle 61: Anzahl der Maßnahmen auf Personenebene**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anzahl Maßnahmen	1 Maßnahme	11437	64,7%	8085	65,7%	19522	65,1%
	2 Maßnahmen	3845	21,8%	2565	20,9%	6410	21,4%
	3 Maßnahmen	1424	8,1%	945	7,7%	2369	7,9%
	4 und mehr Maßnahmen	972	5,5%	706	5,7%	1678	5,6%
	Gesamt	17678	100,0%	12301	100,0%	29979	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Insgesamt stellt also der Anteil von rund einem Drittel an Personen mit mehrfachen Förderungen einen überschaubaren Rahmen dar. Vor allem wenn man die Vorkarrieren mancher TeilnehmerInnen mit Langzeitarbeitslosigkeit, Krankenständen und dergleichen berücksichtigt, erscheint in vielen Fällen eine entsprechende Staffelung von aufeinander aufbauenden Maßnahmen als Unterstützungsleistung für eine erfolgreiche Integration zielführend.

Die Auswertungen des Fördermonitorings ergeben eine Vielzahl an unterschiedlichsten Kombinationen und zwar insgesamt 1.643, wobei sich zeigt, dass davon mehr als 1.100 Kombinationen lediglich von jeweils einer Person in Anspruch genommen wurden. Demnach dürfte hier sehr individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen eingegangen bzw. auch auf das entsprechende regionale Angebot reagiert werden.

Dennoch kristallisieren sich einige typische Kombinationsmuster heraus. Zu den häufigsten Zweier-Förderkombinationen zählen

- Beratung/Empowerment und Arbeitsassistenz
- Arbeitsassistenz und Lohnförderung
- Arbeitsassistenz und Arbeitsassistenz sowie
- Beratung/Empowerment und sonstige Assistenz.

Bereits diese kurze Auflistung verdeutlicht, dass es sich hierbei durchaus um aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive sinnvolle Maßnahmenkombinationen handelt, etwa im Falle von Beratung/Empowerment (in vielen Fällen eine Clearingmaßnahme) mit der nach geschalteten Arbeitsassistenz oder sonstigen Assistenzdienstleistungen. Allgemein ist positiv hervorzuheben, dass Beratungs-/Empowermentmaßnahmen häufig mit Assistenzdiensten und/oder Lohnförderung gekoppelt werden, d.h. nach einer Beratungs- und Orientierungsphase hier die direkte Integration am Arbeitsmarkt mit entsprechender Unterstützung angestrebt wird.

Auffällig ist auch, dass teilweise Qualifizierungsprojekte mehrfach besucht werden oder im Vorfeld Lohnförderungen/Arbeitsassistenzdienstleistungen in Anspruch genommen und im Anschluss daran Qualifizierungsmaßnahmen besucht werden. Diese Kombinationen erscheinen sinnvoll, wenn bei dem/der TeilnehmerIn im Laufe des Arbeitsverhältnisses entsprechende Qualifikationsmängel beobachtet wurden und dies durch

eine gezielte Kursteilnahme behoben werden sollte. Allerdings lassen die Auswertungen aus der TeilnehmerInnenbefragung (siehe Kapitel 7.1.2) den Schluss zu, dass es hierbei auch zu Fehlzuweisungen kommen kann: So ist etwa der Anteil jener Personen, die eine Maßnahme aufgrund fehlender Alternativen mit (58,3%) und weniger aufgrund der Einsicht in deren Sinnhaftigkeit besuchen vergleichsweise hoch.

Die nachstehende Tabelle gibt einen detaillierten Überblick zu den häufigsten Zweier-Förderkombinationen. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass beinahe alle Kombinationen häufiger von Männern als von Frauen in Anspruch genommen werden. Ein Grund dafür ist die geringere Inanspruchnahme von Arbeitsassistenz und Lohnförderung durch Frauen. Gerade diese Instrumente sind jedoch hinsichtlich der Integration am ersten Arbeitsmarkt besonders erfolgreich und sollten daher auch verstärkt von und für Frauen genutzt werden.

**Tabelle 62: Häufigste Zweier-Förderkombinationen nach Geschlecht**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Förderket- te	Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz	707	18,4%	430	16,8%	1137	17,7%
	Arbeitsassistenz + Lohnförderung	337	8,8%	200	7,8%	537	8,4%
	Arbeitsassistenz+ Arbeitsassistenz	271	7,0%	216	8,4%	487	7,6%
	Beratung/Empowerment + sonstige Assistenz	293	7,6%	185	7,2%	478	7,5%
	Beratung/Empowerment + Beratung/Empowerment	185	4,8%	187	7,3%	372	5,8%
	Lohnförderung + Lohnförderung	230	6,0%	119	4,6%	349	5,4%
	Beratung/Empowerment + Lohnförderung	175	4,6%	74	2,9%	249	3,9%
	Qualifizierungsprojekt + Lohnförderung	140	3,6%	99	3,9%	239	3,7%
	Beratung/Empowerment + Qualifizierungsprojekt	119	3,1%	89	3,5%	208	3,2%
	Qualifizierungsprojekt + Qualifizierungsprojekt	81	2,1%	78	3,0%	159	2,5%
	Lohnförderung + Arbeitsassistenz	82	2,1%	43	1,7%	125	2,0%
	Arbeitsassistenz + Qualifizierungsprojekt	73	1,9%	48	1,9%	121	1,9%
	Lohnförderung + Qualifizierungsprojekt	63	1,6%	46	1,8%	109	1,7%
	Beratung/Empowerment + Berufsausbildungsassistenz	73	1,9%	32	1,2%	105	1,6%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Ähnlich gestaltet sich dieses Bild bei den häufigsten Dreier-Förderkombinationen: Auch hier sind es vor allem Beratungs-/Empowermentmaßnahmen, die mit Arbeitsassistenz(en) und/oder Lohnförderungen verbunden werden. Es zeigt sich, dass vor allem die Instrumente der Arbeitsassistenz und Lohnförderung mehrfach eingesetzt werden. Beide Maßnahmen sind wesentliche Instrumente für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt und vor allem die Arbeitsassistenz beinhaltet sowohl Leistungen zur Ar-

beitsplatzerlangung als auch zur Arbeitsplatzerhaltung und somit ist bei einer erfolgversprechenden Integration eine mehrmalige Förderung durchaus zielführend.

**Tabelle 63: Häufigste Dreier-Förderkombinationen nach Geschlecht**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Förderket- te	Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz + Lohnförderung	217	15,2%	84	8,9%	301	12,7%
	Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz + Arbeitsassistenz	97	6,8%	40	4,2%	137	5,8%
	Arbeitsassistenz + Arbeitsassistenz + Arbeitsassistenz	48	3,4%	53	5,6%	101	4,3%
	Arbeitsassistenz + Lohnförderung + Arbeitsassistenz	32	2,2%	35	3,7%	67	2,8%
	Arbeitsassistenz + Arbeitsassistenz + Lohnförderung	43	3,0%	16	1,7%	59	2,5%
	Beratung/Empowerment + Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz	29	2,0%	29	3,1%	58	2,4%
	Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz + Qualifizierungsprojekt	28	2,0%	22	2,3%	50	2,1%
	Beratung/Empowerment + Berufsausbildungsassistenz + Lohnförderung	30	2,1%	17	1,8%	47	2,0%
	Arbeitsassistenz + Lohnförderung + Lohnförderung	22	1,5%	23	2,4%	45	1,9%
	Beratung/Empowerment + Arbeitsassistenz + Berufsausbildungsassistenz	34	2,4%	8	,8%	42	1,8%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

Insgesamt hat also rund ein Drittel der TeilnehmerInnen im Beobachtungszeitraum mehr als eine Förderung im Rahmen der Beschäftigungsoffensive in Anspruch genommen. Diese Zahl ist dahingehend positiv zu werten als die Mehrfachförderung bei der Umsetzung der Beschäftigungsoffensive nicht die Regel ist sondern gezielt eingesetzt wird.

Denn im Fall von Mehrfachförderungen zeigen die Auswertungen, dass die eingesetzten Förderketten im überwiegenden Maße gut aufeinander abgestimmte Integrationspfade sind, wie etwa Beratung/Empowerment in Kombination mit Arbeitsassistenz oder Lohnförderungen. Zugleich sind Maßnahmen wie die Berufsausbildungsassistenz sozusagen kombinationspflichtig, da hier eine Clearingmaßnahme vorzuschalten ist.

Positiv ist auch zu werten, dass äußerst individuell auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingegangen wird. Dies wird durch die Vielzahl an unterschiedlichsten Förderkombinationen belegt. Zugleich besteht in diesem Zusammenhang aber die Gefahr, dass manche Personen aufgrund der fehlenden Arbeitsmarktintegration zu unterschiedlichsten Maßnahmen zugewiesen werden, um längere Phasen der Arbeitslosigkeit zu überbrücken.

keit zu vermeiden. In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich die Frage der Sinnhaftigkeit, wobei hervorzuheben ist, dass ein Maßnahmenbesuch durchaus positive Effekte hinsichtlich der Steigerung des Selbstwertgefühls mit sich führt und dies auch zur Stärkung der persönlichen Situation beiträgt. Zugleich zeigt sich, dass für einige Personen die Integration am ersten Arbeitsmarkt kaum möglich ist und gerade für eine äußerst schwer vermittelbare Zielgruppe die Einrichtung von dauerhaften Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt zu überlegen wäre.

### **10.3 Förderketten im Detail**

Wie das vorstehende Kapitel verdeutlicht hat, werden vor allem Maßnahmen aus den Bereichen Arbeitsassistenz, Beratung/Empowerment, Lohnförderung und Qualifizierungsprojekte sowohl als Einzelmaßnahmen als auch als Förderketten in Anspruch genommen. Aus diesem Grund werden im Folgenden diese Bereiche detailliert hinsichtlich der kurzfristig vorher oder nachher in Anspruch genommenen Maßnahmen analysiert.

#### **10.3.1 Förderkombinationen beim Maßnahmentyp Arbeitsassistenz**

Im Falle der Arbeitsassistenz haben jeweils rund 40% der Förderfälle drei Monate vor Beginn der Arbeitsassistenz und/oder drei Monate nach Projektende eine weitere Maßnahme besucht. Gerade die Arbeitsassistenz ist demnach ein Instrument das besonders häufig in Kombination mit anderen Maßnahmen eingesetzt wird, denn nur rund 40% aller Förderfälle hat weder davor noch danach eine andere Maßnahme besucht. Letzteres trifft vor allem auf Personen mit psychischen Beeinträchtigungen zu, hier beträgt der Anteil 60%.

Wie die unten stehende Tabelle verdeutlicht, werden vor der Arbeitsassistenz vor allem Beratungs-/Empowermentmaßnahmen (20,6%) besucht, aber auch Arbeitsassistenz (7,0%) oder Lohnförderung (9,6%) in Anspruch genommen. Vor allem der hohe Anteil an Beratung/Empowerment ist hier zu begrüßen. Dies lässt den Schluss zu, dass im Vorfeld eine Berufsorientierungsphase beispielsweise im Rahmen von Clearing stattfindet und im Anschluss daran die Arbeitsassistenz bei der Suche sowie dem Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützt. Die Lohnförderungen im Vorfeld dürften zum Teil parallel zur Arbeitsassistenz erfolgen bzw. die Arbeitsassistenz bei Problemen am Arbeitsplatz als Unterstützungsleistung in Anspruch genommen werden. Auch im Anschluss an Qualifizierungsprojekte (2,5%) ist die Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenz zu begrüßen.

Die Auswertungsergebnisse belegen auch, dass dies ein Instrument ist, das häufig mehrfach eingesetzt wird. Immerhin jeweils rund 7% haben vor oder nach der Teilnahme an der Arbeitsassistenz eine weitere Arbeitsassistenz in Anspruch genommen. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass beinahe 40% der Arbeitsassistenzklientel maximal drei Monate diese Unterstützungsleistung erhalten. Demnach dürfte bei Verlust des Jobs oder neuerlich auftretenden Problemen am Arbeitsplatz auf das bereits einmal erfolgreich angewandte Instrument zurückgegriffen werden.

Im Anschluss an die Arbeitsassistenten werden am häufigsten Lohnförderungen (18,5%) in Anspruch genommen, gefolgt von Berufsausbildungsassistenten (7,8%), Arbeitsassistenten (6,4%), Qualifizierungsprojekten (6,3%) oder sonstigen Assistenten (4,2%). Wie bereits oben erwähnt erscheint gerade die Kombination von Lohnförderungen und Assistentendienstleistungen in diesem Zusammenhang als besonders zielführend. Folgt ein Qualifizierungsprojekt oder ein Transitarbeitsprojekt auf die Arbeitsassistenten, dann dürfte hier wohl im Rahmen des Beratungsprozesses ein entsprechendes Defizit aufgedeckt worden sein, dass durch die Kursteilnahme behoben werden sollte.

**Tabelle 64: Maßnahmentypisierung Arbeitsassistenten**

Arbeitsassistenten	MN kurzfristig vorher		MN kurzfristig nachher	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsassistenten	760	7,0%	701	6,4%
Berufsausbildungsassistenten	90	,8%	852	7,8%
Arbeitsplatz	13	,1%	41	,4%
Ausbildung und Arbeit	24	,2%	112	1,0%
Beratung und Empowerment	2245	20,6%	241	2,2%
EQUAL Beschäftigung	6	,1%	3	,0%
EQUAL Beratung und Qualifizierung	21	,2%	22	,2%
Existenzgründung	0	,0%	3	,0%
Lohnförderungen	1051	9,6%	2015	18,5%
Mobilität Förderung	28	,3%	101	,9%
Persönliche Assistenten	0	,0%	14	,1%
Qualifizierungsprojekte	276	2,5%	683	6,3%
Sonstige Assistenten	183	1,7%	457	4,2%
Transitarbeitsprojekte	82	,8%	298	2,7%
Keine Maßnahme	6666	61,1%	6644	60,9%
<b>Gesamt</b>	<b>10905</b>	<b>100,0%</b>	<b>10905</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

### 10.3.2 Förderkombinationen beim Maßnahmentyp Beratung/Empowerment

Der Maßnahmentyp Beratung/Empowerment beinhaltet zu rund vier Fünftel Clearingmaßnahmen und das restliche Fünftel verteilt sich auf sonstige Unterstützungsstrukturen mit dem Ziel der mittelbaren Ingeration sowie auf Beratungen durch Selbsthilfeeinrichtungen. Clearing ist ein Angebot für Jugendliche, mit dem Ziel möglichst konkrete und realistische Perspektiven für die berufliche Beschäftigung zu entwickeln. Dieses Instrument setzt zumeist am Übergang von Schule und Beruf an und somit überrascht es auch nicht, dass nur rund 10% der TeilnehmerInnen dieser Gruppe keine Maßnahmen im unmittelbaren Vorfeld besucht hat. Lediglich zwischen 2 und 3% haben Maßnahmen der Arbeitsassistenten, andere Beratungs-/Empowermentprojekte, Lohnförderungen oder Qualifizierungsprojekte in Anspruch genommen. Beratung und Empowerment ist im Vergleich zur Arbeitsassistenten aber auch ein Instrument, das häufiger als Einzelmaßnahme angeboten wird. Dieser Aspekt trifft auf mehr als die Hälfte (53,7%) zu und dabei häufiger auf Personen mit sozialen/emotionalen oder psychischen Beeinträchtigungen sowie Lernbehinderungen und sonderpädagogischem Förderbedarf.

Im unmittelbaren Anschluss (innerhalb von 3 Monate nach Maßnahmenende) an Beratung/Empowerment – in diesem Fall also vor allem Clearing – werden primär Arbeits-

assistenz (21,0%), Berufsausbildungsassistenz (9,5%), sonstige Assistenzdienstleistungen (7,1%) sowie Lohnförderungen (5,8%) und Qualifizierungsprojekte (5,3%) in Anspruch genommen. Vor allem die Instrumente der Arbeitsassistenz bzw. Berufsausbildungsassistenz als Anschlussmaßnahme zu Clearing entsprechen dem Konzept des Clearings und sind von daher auch positiv zu werten. Selbiges gilt für Lohnförderungen. Im Falle von Qualifizierungsprojekten dürften während des Clearingprozesses entsprechende Aufholbedarfe diagnostiziert worden sein, die nunmehr im Rahmen von Qualifizierungsprojekten behoben werden sollen.

**Tabelle 65: Maßnahmentypisierung Beratung und Empowerment**

		MN kurzfristig vorher		MN kurzfristig nachher	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beratung und Empo- werment	Arbeitsassistenz	355	3,1%	2432	21,0%
	Berufsausbildungsassistenz	81	,7%	1100	9,5%
	Arbeitsplatz	16	,1%	43	,4%
	Ausbildung und Arbeit	40	,3%	160	1,4%
	Beratung und Empowerment	264	2,3%	265	2,3%
	EQUAL Beschäftigung	4	,0%	3	,0%
	EQUAL Beratung und Quali- fizierung	10	,1%	9	,1%
	Existenzgründung	0	,0%	1	,0%
	Lohnförderungen	289	2,5%	666	5,8%
	Mobilität Förderung	18	,2%	75	,6%
	Persönliche Assistenz	2	,0%	7	,1%
	Qualifizierungsprojekte	237	2,0%	614	5,3%
	Sonstige Assistenz	107	,9%	827	7,1%
	Transitarbeitsprojekte	30	,3%	56	,5%
	Keine Maßnahme	10354	89,5%	6808	58,8%
<b>Gesamt</b>	<b>11571</b>	<b>100,0%</b>	<b>11571</b>	<b>100,0%</b>	

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

### 10.3.3 Förderkombinationen beim Maßnahmentyp Lohnförderung

Unter dem Maßnahmentyp Lohnförderung sind Integrationsbeihilfen und Lohnförderungen subsumiert. Auch hier zeigt sich, dass viele der TeilnehmerInnen kurz vor- oder nach Inanspruchnahme dieses Maßnahmentyps an anderen Projekten teilnehmen. Am häufigsten sind dies Arbeitsassistenzen (38,1%) und weitere Lohnförderungen (19,3%). Des weiteren nehmen 11% – eher vor Inanspruchnahme der Lohnförderung – an Qualifizierungsprojekten teil und jeweils rund 9% beanspruchen sonstige Assistenzdienstleistungen oder Beratung/Empowermentmaßnahmen. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive erscheinen diese Kombinationen zielführend, vor allem die Verbindung von Arbeitsassistenz bzw. auch sonstigen Assistenzen und Lohnförderung. Aber auch die vorherige Inanspruchnahme von Qualifizierungen und darauf folgender Lohnförderung ist positiv zu werten. Folgt die Qualifizierung auf eine Lohnförderung, dürfte wohl zu früh eine Arbeitsmarktintegration angestrebt worden sein. Gerade in diesen Fällen bedarf es einer entsprechenden Prüfung der TeilnehmerInnen auf jobreadyness, um so immer wiederkehrende Frustrationen am ersten Arbeitsmarkt zu vermeiden. Insgesamt haben rund 35% der TeilnehmerInnen weder kurzfristig davor noch danach eine andere Maßnahme in Anspruch genommen, dies trifft besonders häufig auf Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen zu.

**Tabelle 66: Maßnahmentypisierung Lohnförderungen**

	MN kurzfristig vorher		MN kurzfristig nachher		MN kurzfristig voroder nachher		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Lohnförderungen	Arbeitsassistenz	3219	34,0%	1179	12,5%	3604	38,1%
	Berufsausbildungsassistenz	236	2,5%	171	1,8%	388	4,1%
	Arbeitsplatz	11	,1%	221	2,3%	230	2,4%
	Ausbildung und Arbeit	37	,4%	254	2,7%	284	3,0%
	Beratung und Empowerment	681	7,2%	195	2,1%	848	9,0%
	EQUAL Beschäftigung	9	,1%	0	,0%	9	,1%
	EQUAL Beratung und Qualifizierung	38	,4%	11	,1%	48	,5%
	Existenzgründung	0	,0%	4	,0%	4	,0%
	Lohnförderungen	741	7,8%	1214	12,8%	1824	19,3%
	Mobilität Förderung	61	,6%	388	4,1%	422	4,5%
	Persönliche Assistenz	0	,0%	14	,1%	14	,1%
	Qualifizierungsprojekte	794	8,4%	358	3,8%	1079	11,4%
	Sonstige Assistenz	459	4,9%	451	4,8%	821	8,7%
	Transitarbeitsprojekte	287	3,0%	49	,5%	328	3,5%
	Keine Maßnahme	4364	46,2%	6257	66,2%	3268	34,6%
	<b>Gesamt</b>	<b>9454</b>	<b>100,0%</b>	<b>9454</b>	<b>100,0%</b>	<b>9454</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

#### **10.3.4 Förderkombinationen beim Maßnahmentyp Qualifizierungsprojekte**

Im Rahmen der Qualifizierungsprojekte sind es immerhin rund 48% - also nahezu die Hälfte - die kurzfristig vorher oder nachher keine weiteren Maßnahmen in Anspruch nehmen. Zu den häufigsten Kombinationen zählen bei diesem Maßnahmentyp die Teilnahme an einer Arbeitsassistenz (18,7%), wobei diese Form eher im Vorfeld gewählt wird, und Lohnförderungen (17,3%). Weitere Kombinationsmuster stellen Beratung/Empowerment (11,5%) sowie unterschiedliche Qualifizierungsprojekte (11,2%) dar. Gerade der letzte Punkt belegt, dass doch ein nicht zu vernachlässigender Teil der Förderfälle nicht mit einer Maßnahme alleine auszukommen scheint und hier unterschiedliche aneinander gereichte Maßnahmenpakete aus dem Bereich Qualifizierung gewählt werden. In diesem Zusammenhang ist zu überlegen, ob es nicht zielführender wäre, für jene Personen längere und umfassendere Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, die neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsstabilisierende Elemente und eventuell sogar gesundheitliche Stabilisierung enthalten.

**Tabelle 67: Maßnahmentypisierung Qualifizierungsprojekte**

		MN kurzfristig vorher		MN kurzfristig nachher	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Qualifizierungsprojekte	Arbeitsassistenz	701	13,5%	375	7,2%
	Berufsausbildungsassistenz	23	,4%	161	3,1%
	Arbeitsplatz	21	,4%	46	,9%
	Ausbildung und Arbeit	34	,7%	104	2,0%
	Beratung und Empowerment	400	7,7%	219	4,2%
	EQUAL Beschäftigung	5	,1%	3	,1%
	EQUAL Beratung und Qualifizierung	6	,1%	3	,1%
	Existenzgründung	0	,0%	1	,0%
	Lohnförderungen	373	7,2%	586	11,3%
	Mobilität Förderung	18	,3%	89	1,7%
	Persönliche Assistenz	0	,0%	0	,0%
	Qualifizierungsprojekte	289	5,6%	319	6,1%
	Sonstige Assistenz	188	3,6%	240	4,6%
	Transitarbeitsprojekte	69	1,3%	105	2,0%
	Keine Maßnahme	3421	65,8%	3553	68,4%
<b>Gesamt</b>	<b>5198</b>	<b>100,0%</b>	<b>5198</b>	<b>100,0%</b>	

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

## **11 D. Ergebnisse und Wirkungen**

### **12 Arbeitsmarktstatus und Erwerbsverläufe von MaßnahmenteilnehmerInnen**

#### **12.1 Die Analyse von Maßnahmenwirkungen**

Das BMSK führt im Rahmen des Fördercontrollings Auswertungen zur Zielerreichung bei einzelnen Maßnahmeformen durch<sup>24</sup>. Diese Analysen erbringen im Zusammenhang mit den Maßnahmenwirkungen unter anderem Daten zu den Aktivitäts- und Wirkungszielen bei Maßnahmengruppen und Einzelmaßnahmen. Im Wesentlichen werden folgende Parameter berechnet:

- Abschlussrate bei Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten
- Erfolgsquoten für das Ziel Erlangung bei Lohn- und Projektförderungen: Dieses Ziel gilt dann als realisiert, wenn in einem sechsmonatigen Beobachtungszeitraum nach Ende der Förderung eine über mindestens drei Monate durchgängige Beschäftigung vorliegt.
- Erfolgsquoten bei der Arbeitsplatzsicherung: Bei der Sicherung ist der Erfolg dann gegeben, wenn im gesamten sechsmonatigen Beobachtungszeitraum eine Beschäftigung vorliegt.

Das Vorliegen einer Beschäftigung wird zum Stichtag des jeweiligen Monatsersten überprüft, indem beim Hauptverband eine Abfrage durchgeführt wird. Die im Folgenden dargestellte Wirkungsanalyse wurde dagegen mit einem integrierten Datensatz<sup>25</sup> durchgeführt, der folgende Informationen enthält:

- Daten des BRZ zu den BMSK-Förderungen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive im Zeitraum 2004 bis 2006;
- Daten zu AMS-Förderungen;
- Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger zum Arbeitsmarktstatus im Zeitraum 1.1.1997 bis 26.7.2007

Mit diesem aufbereiteten Datensatz wurde eine Längsschnittanalyse zum Erwerbsverlauf vor und im Anschluss an die Maßnahme(n) durchgeführt.

In der vorliegenden Analyse wird vorweg der Verbleib für jede Maßnahmenform gesondert durchgeführt, unabhängig davon, wie viele Teilnahmen an der gleichen oder anderen Maßnahmen vorher oder nachher zu beobachten sind. In einem zweiten Analyseschritt werden die Verbleibsdaten für Maßnahmenketten analysiert. Wie im Kapitel

---

<sup>24</sup> Siehe dazu: BMSG: Controllingbericht 2004, Controllingbericht 2005 und BMSK: Controllingbericht 2006

<sup>25</sup> Integriert sind alle Personen, die im Zeitraum 2004 bis 2006 mindestens einen Tag in einer BHM-Fördermaßnahme aufweisen und diese bis Ende 2006 auch wieder beendet haben.

10.2 dargestellt, werden vor allem Maßnahmen aus den Bereichen Arbeitsassistenten, Beratung/Empowerment, Lohnförderung und Qualifizierungsprojekte sowohl als Einzelmaßnahmen als auch als Förderketten in Anspruch genommen.<sup>26</sup> Aus diesem Grund werden im Folgenden diese Bereiche detailliert hinsichtlich deren Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration analysiert

Die Verbleibsanalyse wurde anhand folgender Kennzahlen durchgeführt:

### **Beschäftigungszeitanteile nach dem Ende einer Maßnahme**

Die Performance einer Maßnahme wird neben der Realisierung der Aktivitätsziele (z.B. Anzahl der zu betreuenden Menschen mit Behinderung) auch an der Erfüllung ihrer Wirkungsziele gemessen. Die Wirkungsziele wiederum beziehen sich zumeist auf das Ausmaß der Integration in Beschäftigung. Deshalb wird in einem ersten Schritt die Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile im Anschluss an eine Maßnahme berechnet und analysiert. Dies wird für insgesamt drei Folgehalbjahre nach Maßnahmen- bzw. Förderende vorgenommen.

Bei bestimmten Maßnahmen wurden zusätzlich zu den Beschäftigungszeitanteilen auch die Lehrstellenzeitanteile berücksichtigt, etwa dann wenn wie beim Clearing oder bei der BAS die Aufnahme einer Lehrausbildung explizit als arbeitsmarktpolitisches Ziel formuliert ist. Zudem hat in einigen Bundesländern die Arbeitsassistenten die Rolle der Lehrstellenakquisition übernommen und es ist daher sinnvoll, auch bei der Arbeitsassistenten nicht nur Beschäftigungszeitanteile sondern auch Lehrzeitenanteile zu analysieren. Die Lehrstellenzeitanteile werden ebenso wie die Beschäftigungszeitanteile für das erste, zweite und dritte Halbjahresfenster im Anschluss an die Maßnahme berechnet.

### **Out-of-labourforce-Anteile nach dem Ende einer Maßnahme**

Ein Komplementärzustand zu arbeitsmarktnahen Stati ist der Zustand des Out-of-labourforce (OLF). Dabei handelt es sich um einen Status, bei dem sich die betreffende Person weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder im Bezug einer Transferleistung nach dem ALVG befindet. Vielmehr handelt es sich um einen Zustand, bei dem angenommen werden kann, dass sich diese Person in einer arbeitsmarktfernen Lage befindet.

Auch bei diesem Indikator werden die Zeitanteile für das erste, zweite und dritte Halbjahresfenster im Anschluss an die Maßnahme berechnet.

### **Veränderungseffekte**

Das Beschäftigungsniveau im Anschluss an eine arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen- teilnahme sagt noch nichts darüber aus, ob es im individuellen Fall zu einer Verbesse-

---

<sup>26</sup> Bei den Auswertungen zu den unterschiedlichen Förderkombinationen ist zu berücksichtigen, dass beispielsweise die Untersuchungspopulation zu Auswertungen im Rahmen der Arbeitsassistenten eine andere ist als bei Auswertungen zur Lohnförderung. Daher kann es hier auch zu unterschiedlichen Anteilen der Erwerbsstati im Anschluss an die jeweilige Maßnahmenkombination kommen.

rung der Arbeitsmarktintegration im Vergleich zum Zeitraum vor der Maßnahmenteilnahme gekommen ist. Deshalb wird in einem weiteren Analyseschritt die Beschäftigungssituation nach einer Maßnahme mit der Beschäftigungssituation vor der Intervention verglichen.

Bei der Analyse der Veränderungseffekte durch Maßnahmenteilnahmen wurden die Beschäftigungszeitanteile plus Lehrstellenzeitanteile im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenbeginn mit dem Beschäftigungszeitanteil plus Lehrstellenzeitanteil im Sechs-Monats-Zeitraum vor Maßnahmenbeginn verglichen.

Bei diesem Vergleich wurden folgende **Veränderungseffekte** unterschieden:

- Rückgang: Reduktion des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils um mehr als 5 Prozent-Punkte
- Gleiches Niveau: Veränderung des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils um maximal +/-5 Prozent-Punkte
- Geringer Zuwachs: Erhöhung des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils zwischen 6 und 15 Prozent-Punkte
- Moderater Zuwachs: Zuwachs bei den Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteilen zwischen 16 und 50 Prozent-Punkten
- Starker Zuwachs: Zuwachs des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils von über 50 Prozent-Punkten.

Die Veränderungen werden differenziert nach dem im dritten Folgehalbjahr erreichten Beschäftigungsniveau ausgewiesen. Dies lässt Rückschlüsse zu, von welchem Beschäftigungsniveau vor der Maßnahme aus sich die/der MaßnahmenteilnehmerIn auf welches Niveau im dritten Folgehalbjahr verändert hat.

Diese Differenzierung ist insofern angezeigt, als beispielsweise eine Person, die bereits in hohem Maße in Beschäftigung integriert ist, kaum in der Lage sein wird, die Beschäftigungszeitanteile weiter zu erhöhen. In diesem Fall ist ein Verbleib auf gleich hohem Beschäftigungsniveau ebenfalls als positiver Verlauf zu klassifizieren.

Beim Niveau der Beschäftigung wurden vier Level unterschieden:

- Nullniveau: Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil von 0%,
- Niedriges Niveau: Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil zwischen 1% und 33%,
- Mittleres Niveau: Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil zwischen 34% und 66%,
- Hohes Niveau: Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil über 66%.

Die Analyse der Veränderungseffekte erfolgt differenziert nach einzelnen Maßnahmentypen, da es Unterschiede hinsichtlich ihrer Integrationsziele gibt. Für die folgende Analyse wurden jene Maßnahmentypen ausgewählt, die aus quantitativer Sicht am bedeutendsten sind. Dabei handelt es sich um:

- die Arbeitsassistenz,
- Beratung und Empowerment,
- Lohnförderungen,

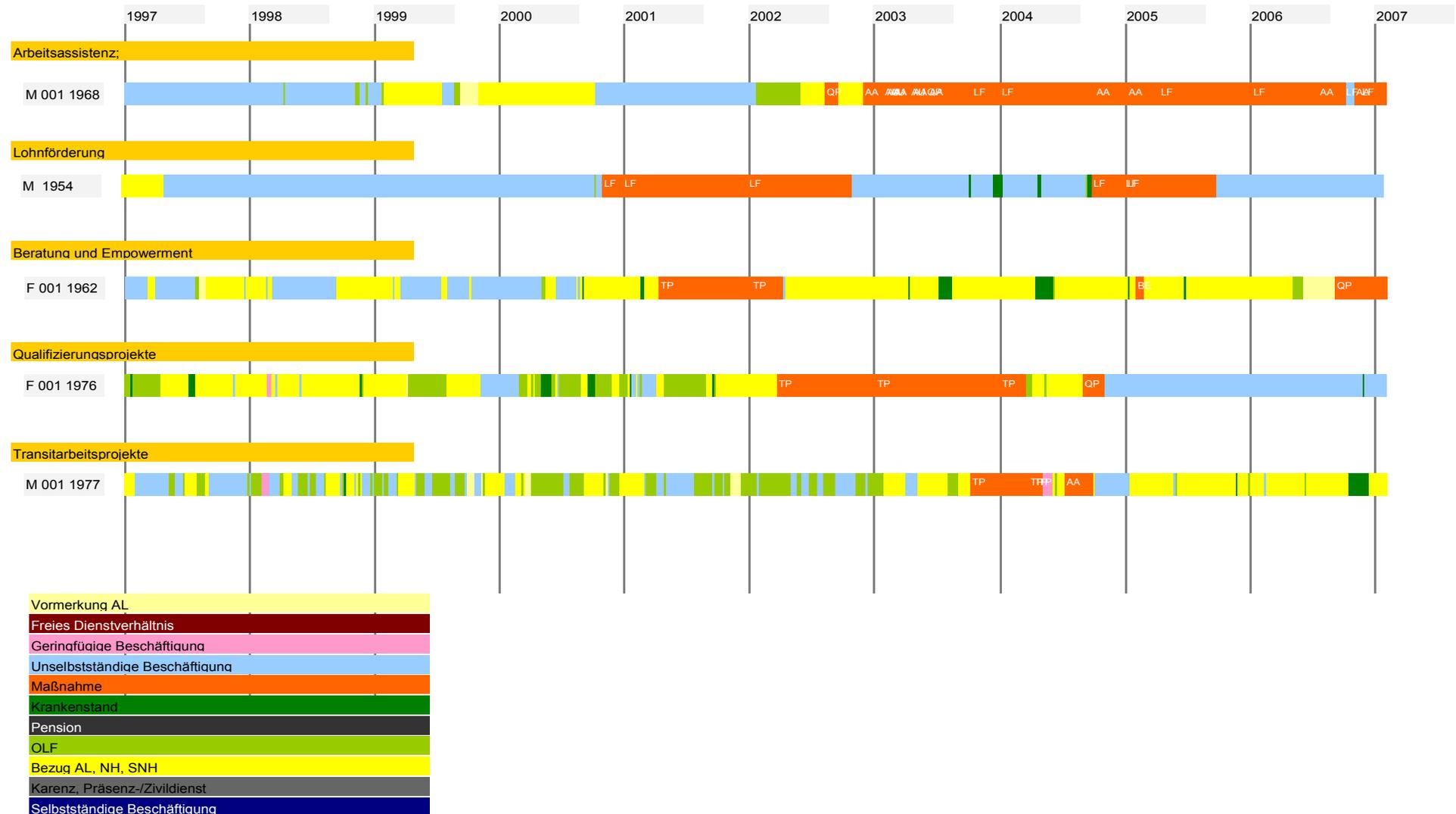
- Qualifizierungsprojekte,
- Transitarbeitsprojekte und
- Sonstige Assistenz.

Zusammenfassend werden die wichtigsten Indikatoren im folgenden Glossar noch einmal überblicksweise dargestellt:

### **Glossar Längsschnittdatenauswertung**

<b>„überwiegend“</b>	Als ‚überwiegend werden Erwerbsstati mit einem Zeitanteil von 51% bis 100% definiert.
<b>„durchgängig“</b>	Als ‚durchgängig werden Erwerbsstati mit einem Zeitanteil von 91% bis 100% definiert.
<b>„Rückgang“</b>	Reduktion des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils um mehr als 5 Prozent-Punkte im Vergleich Nachbeobachtungsfenster gegenüber der Situation zuvor
<b>„Gleiches Niveau“</b>	Veränderung des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils um maximal +/-5 Prozent-Punkte im Vergleich Nachbeobachtungsfenster gegenüber der Situation zuvor
<b>„Geringer Zuwachs“</b>	Erhöhung des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils zwischen 6 und 15 Prozent-Punkte im Vergleich Nachbeobachtungsfenster gegenüber der Situation zuvor
<b>„Moderater Zuwachs“</b>	Zuwachs bei den Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteilen zwischen 16 und 50 Prozent-Punkten im Vergleich Nachbeobachtungsfenster gegenüber der Situation zuvor
<b>„Starker Zuwachs“</b>	Zuwachs des Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteils von über 50 Prozent-Punkten im Vergleich Nachbeobachtungsfenster gegenüber der Situation zuvor
<b>„Niedriges Niveau“</b>	Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil im Nachbeobachtungszeitraum zwischen 0% und 33%
<b>„Mittleres Niveau“</b>	Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil im Nachbeobachtungszeitraum zwischen 34% und 66%
<b>„Hohes Niveau“</b>	Beschäftigungs- plus Lehrstellenzeitanteil im Nachbeobachtungszeitraum über 66%

**Abbildung 9: Musterbeispiele für Erwerbskarrieren von geförderten Personen mit Behinderung**



## 12.2 Wirkungsverläufe bei der Arbeitsassistenz

Von jenen Menschen mit Behinderung, die von der Arbeitsassistenz betreut wurden, haben in den Folgehalbjahren nach Betreuungsende jeweils etwa ein Drittel eine durchgehende Beschäftigung aufzuweisen. Dabei sind die Erwerbsverläufe der geförderten Frauen deutlich positiver zu bewerten als jene der Männer (siehe Tabelle 68). Insgesamt werden gemäß den Auswertungen Frauen zwar seltener durch die Arbeitsassistenz unterstützt, im Falle einer positiven Suchphase sind sie aber erfolgreicher als Männer.

**Tabelle 68: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Arbeitsassistenz**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	3685	60,4%	2432	55,2%	6117	58,2%
	1%-10%	291	4,8%	202	4,6%	493	4,7%
	11-50%	637	10,4%	481	10,9%	1118	10,6%
	51-90%	599	9,8%	462	10,5%	1061	10,1%
	91-100%	889	14,6%	830	18,8%	1719	16,4%
	<b>Gesamt</b>	6101	100,0%	4407	100,0%	10508	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	3003	48,3%	1867	41,7%	4870	45,6%
	1%-10%	201	3,2%	151	3,4%	352	3,3%
	11-50%	525	8,4%	386	8,6%	911	8,5%
	51-90%	524	8,4%	408	9,1%	932	8,7%
	91-100%	1961	31,6%	1663	37,2%	3624	33,9%
	<b>Gesamt</b>	6214	100,0%	4475	100,0%	10689	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	2609	49,5%	1657	43,0%	4266	46,7%
	1%-10%	210	4,0%	140	3,6%	350	3,8%
	11-50%	526	10,0%	366	9,5%	892	9,8%
	51-90%	430	8,2%	306	7,9%	736	8,1%
	91-100%	1501	28,4%	1388	36,0%	2889	31,6%
	<b>Gesamt</b>	5276	100,0%	3857	100,0%	9133	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	2152	49,4%	1469	46,1%	3621	48,0%
	1%-10%	182	4,2%	95	3,0%	277	3,7%
	11-50%	400	9,2%	274	8,6%	674	8,9%
	51-90%	383	8,8%	261	8,2%	644	8,5%
	91-100%	1241	28,5%	1085	34,1%	2326	30,8%
	<b>Gesamt</b>	4358	100,0%	3184	100,0%	7542	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Sofern jemand keine Beschäftigungszeitanteile aufweist bedeutet dies noch nicht einen negativen Effekt. Da in einigen Bundesländern die Arbeitsassistenz auch bei der Suche nach einer Lehrstelle Unterstützung anbietet, sind auch diese Integrationseffekte positiv zu berücksichtigen. So haben etwa 16% der Arbeitsassistenzklientel im dritten Folgehalbjahr ein durchgängiges Lehrverhältnis. Auch hier zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Effekte: bei Männern liegt der Anteil von 19,3% deutlich höher als bei Frauen (12,1%) (siehe Tabelle 69). Daran zeigt sich die bekannte Tatsache, dass junge Männer anteilmäßig häufiger eine Lehrausbildung beginnen als junge Frauen.

**Tabelle 69: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Arbeitsassistenz**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	5294	86,8%	4040	91,7%	9334	88,8%
	1%-10%	41	,7%	21	,5%	62	,6%
	11-50%	177	2,9%	96	2,2%	273	2,6%
	51-90%	142	2,3%	78	1,8%	220	2,1%
	91-100%	447	7,3%	172	3,9%	619	5,9%
	Gesamt	6101	100,0%	4407	100,0%	10508	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	4415	71,0%	3696	82,6%	8111	75,9%
	1%-10%	48	,8%	20	,4%	68	,6%
	11-50%	196	3,2%	115	2,6%	311	2,9%
	51-90%	203	3,3%	94	2,1%	297	2,8%
	91-100%	1352	21,8%	550	12,3%	1902	17,8%
	Gesamt	6214	100,0%	4475	100,0%	10689	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	3956	75,0%	3279	85,0%	7235	79,2%
	1%-10%	28	,5%	18	,5%	46	,5%
	11-50%	111	2,1%	48	1,2%	159	1,7%
	51-90%	100	1,9%	66	1,7%	166	1,8%
	91-100%	1081	20,5%	446	11,6%	1527	16,7%
	Gesamt	5276	100,0%	3857	100,0%	9133	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	3333	76,5%	2710	85,1%	6043	80,1%
	1%-10%	27	,6%	13	,4%	40	,5%
	11-50%	78	1,8%	43	1,4%	121	1,6%
	51-90%	78	1,8%	32	1,0%	110	1,5%
	91-100%	842	19,3%	386	12,1%	1228	16,3%
	Gesamt	4358	100,0%	3184	100,0%	7542	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Eine Auswertung der Veränderungseffekte macht deutlich, dass die Arbeitsassistenz insgesamt eine polarisierte Entwicklung der Beschäftigungs- und Lehrstellen-Zeitanteile bei den unterstützten Personen aufweist. So wirkt sich bei einem Drittel (32,8%) der betreuten Menschen mit Behinderung die Arbeitsassistenz in Form eines starken Anstiegs dieser Anteile im Vergleich zum Halbjahr vor Beginn der Inanspruchnahme der Assistenzdienste aus. Bei weiteren 14,9% ist zumindest ein leichter bzw. moderater Zuwachs in den Beschäftigungszeitanteilen (inkl. Lehrstellenanteile) zu beobachten. Positiv ist zu vermerken, dass im dritten Folgehalbjahr über die Hälfte (53,9%) der unterstützten Menschen mit Behinderung ein hohes Niveau (mehr als 66% Beschäftigungs- bzw. Lehrzeitanteile) bei der Integration in ein Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis aufweist.

Bei weiteren 14,6% zeigt die Arbeitsassistenz eine insofern eine stabilisierende Wirkung, als die Beschäftigung auf gleichem Level gehalten werden kann, sei es auf hohem, teilweise aber auch auf mittlerem oder niederem Niveau.

Bei immerhin 37,8% ist eine kontraproduktive Wirkung festzustellen, was sich in einem Rückgang der Zeitanteile (19,8%) oder im Verbleib in einem beschäftigungslosen Status (18,0%) niederschlägt. Allerdings kann dies auch bedeuten, dass die betreffende Person eine Ausbildung oder eine andere Maßnahme besucht, was sich negativ auf die Beschäftigungszeitanteile niederschlägt.

**Tabelle 70: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Arbeitsassistenz**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	11,8%	3,7%	2,6%	1,6%	19,8%
	Gleich	18,0%	1,2%	,3%	13,1%	32,6%
	Geringer Zuwachs	,0%	2,0%	,2%	1,9%	4,0%
	Moderater Zuwachs	,0%	2,1%	2,8%	6,0%	10,9%
	Starker Zuwachs	,0%	,0%	1,6%	31,3%	32,8%
	Gesamt	29,8%	9,0%	7,3%	53,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Geht man davon aus, dass OLF-Anteile ein Indikator für arbeitsmarktferne Lagen darstellen, so trifft dies im dritten Folgehalbjahr nach der Arbeitsassistenz für jede zehnte unterstützte Person zu.

**Tabelle 71: Entwicklung OLF-Zeitanteile in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Arbeitsassistenz**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA 1. HJ. vor MN	0%	4125	67,6%	3102	70,4%	7227	68,8%
	1%-10%	656	10,8%	458	10,4%	1114	10,6%
	11-50%	617	10,1%	362	8,2%	979	9,3%
	51-90%	352	5,8%	222	5,0%	574	5,5%
	91-100%	351	5,8%	263	6,0%	614	5,8%
	Gesamt	6101	100,0%	4407	100,0%	10508	100,0%
OLF-ZA 1. HJ. nach MN	0%	4676	75,2%	3421	76,4%	8097	75,8%
	1%-10%	534	8,6%	326	7,3%	860	8,0%
	11-50%	455	7,3%	281	6,3%	736	6,9%
	51-90%	248	4,0%	172	3,8%	420	3,9%
	91-100%	301	4,8%	275	6,1%	576	5,4%
	Gesamt	6214	100,0%	4475	100,0%	10689	100,0%
OLF-ZA 2. HJ. nach MN	0%	3997	75,8%	2963	76,8%	6960	76,2%
	1%-10%	360	6,8%	236	6,1%	596	6,5%
	11-50%	332	6,3%	207	5,4%	539	5,9%
	51-90%	189	3,6%	133	3,4%	322	3,5%
	91-100%	398	7,5%	318	8,2%	716	7,8%
	Gesamt	5276	100,0%	3857	100,0%	9133	100,0%
OLF-ZA 3. HJ. nach MN	0%	3185	73,1%	2365	74,3%	5550	73,6%
	1%-10%	302	6,9%	183	5,7%	485	6,4%
	11-50%	283	6,5%	189	5,9%	472	6,3%
	51-90%	153	3,5%	102	3,2%	255	3,4%
	91-100%	435	10,0%	345	10,8%	780	10,3%
	Gesamt	4358	100,0%	3184	100,0%	7542	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Vor diesem Hintergrund stellen sich die nachhaltigen Integrationseffekte bei der Arbeitsassistenz wie folgt dar: Im dritten Folgehalbjahr befinden sich

- 57% der Arbeitsassistentenklientel überwiegend in Beschäftigung oder in einem Lehrverhältnis;
- 22% sind überwiegend arbeitslos vorgemerkt;
- etwa 14% sind vorwiegend in einer arbeitsmarktfernen Lage;

- Dem Mischtyp sind etwa 5% zuzuordnen.

**Tabelle 72: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Arbeitsassistenz**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	2555	58,6%	1767	55,5%	4322	57,3%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	950	21,8%	739	23,2%	1689	22,4%
Vorwiegend in arbeitsmarktfremder Lage	588	13,5%	447	14,0%	1035	13,7%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	25	,6%	72	2,3%	97	1,3%
Mischtyp	240	5,5%	159	5,0%	399	5,3%
<b>Gesamt</b>	<b>4358</b>	<b>100,0%</b>	<b>3184</b>	<b>100,0%</b>	<b>7542</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach dem Erfolg von Maßnahmenketten, d.h. inwieweit kann die Arbeitsassistenz in Kombination mit anderen Maßnahmen die Integration am Arbeitsmarkt unterstützen. Die nachstehende Tabelle verdeutlicht, dass bei alleiniger Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenz etwas mehr als ein Fünftel im dritten Folgehalbjahr nach Projektende einen Rückgang der Beschäftigungsanteile verzeichnet. 11% konnten die Beschäftigungszeitanteile auf einem hohen Niveau halten, bei einem Viertel liegen diese Anteile jedoch auch nach Ende der Maßnahme bei 0%. Demnach hat sich bei rund 47% der TeilnehmerInnen, die kurzfristig vor- oder nach der Arbeitsassistenz keine weitere Maßnahme in Anspruch genommen haben, aus arbeitsmarktpolitischer Sicht kein positiver Effekt eingestellt. Positiv sind die Zuwächse an Beschäftigung bei 40% der geförderten Personen zu werten (davon 25,6% starke Zuwächse) sowie jene 11%, die ihr hohes Beschäftigungsniveau halten konnten.

Ein Vergleich dieser Zahlen mit unterschiedlichen Kombinationsarten, d.h. Maßnahmen, die drei Monate vor Beginn der Arbeitsassistenz und/oder drei Monate nach Ende der Arbeitsassistenz besucht wurden, ergibt folgendes Bild:

- In der Kombination mit weiteren Arbeitsassistenzen zeigt sich ein etwas höherer Anteil bei den Rückgängen der Beschäftigungszeitanteile (27%), aber zugleich auch ein etwas höherer Anteil an Zuwächsen (42,2%).
- Die Kombination der Berufsausbildungsassistenz mit der Arbeitsassistenz ist ein erfolgversprechendes Modell: Hier zeichnet sich lediglich bei 10% ein Rückgang ab, rund 15% konnte den Beschäftigungszeitanteil auf mittlerem oder hohem Niveau halten und weitere 69% konnten diesen steigern und davon 58% sogar sehr stark.
- Noch etwas positiver gestaltet sich die Kombination von Beratung/Empowerment und Arbeitsassistenz. In diesem Fall ist lediglich bei 7% ein Rückgang zu verzeichnen und bei mehr als 70% ist ein Zuwachs zu beobachten, davon bei knapp 60% sogar ein sehr starker Zuwachs.
- Bei der Kombination der Instrumente Arbeitsassistenz und Lohnförderung ist bei rund einem Fünftel ein Rückgang der Beschäftigungszeitanteile zu beobachten, bei

rund 23% wird der Beschäftigungszeitanteil auf mittlerem oder hohem Niveau gehalten und bei mehr als 50% steigt er (33,7% starke Zuwächse). Demnach ist also auch bei dieser Kombination die Integration in den Arbeitsmarkt besser als bei alleiniger Inanspruchnahme der Arbeitsassistentz.

- Ähnlich ist dieses Bild bei der Kombination von Arbeitsassistentz und Qualifizierungsprojekten: Auch hier zeigt sich bei rund einem Fünftel ein Rückgang der Beschäftigungszeitanteile, rund 15% konnte den Beschäftigungszeitanteil auf mittlerem oder hohem Niveau halten und bei mehr als der Hälfte ist ein Zuwachs zu beobachten (37,1% ein starker Zuwachs).
- Interessant ist auch der Veränderungseffekt bei der Kombination von Transitarbeitsprojekten mit der Arbeitsassistentz, da hier erfahrungsgemäß Personen mit umfassenden Vermittlungsproblemen integriert sind. In diesem Fall zeigt sich ein etwas höherer Anteil an Rückgängen der Beschäftigungszeitanteil (25,7%). Immerhin 9% konnten die Zeitanteile auf hohem Niveau halten und bei 46,4% ist ein Zuwachs zu beobachten, davon bei 28,3% ein starker. Demnach liegen auch bei diesem Kombinationsmuster die Zuwächse der Beschäftigungszeitanteile über jenen Fällen in denen die Arbeitsassistentz als Einzelmaßnahme in Anspruch genommen wird.

Insgesamt zeigt sich also, dass die Inanspruchnahme der Arbeitsassistentz in Kombination mit anderen Instrumenten, insbesondere mit Berufsausbildungsassistentz und Beratung/Empowerment, hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration erfolgversprechend ist. So liegt die Zuwachsrate an Beschäftigungszeitanteilen bei allen beschriebenen Kombinationen über jener bei alleinigem Besuch der Arbeitsassistentz. Demnach stellt die Arbeitsassistentz einen wichtigen Bestandteil eines mehrstufigen Integrationspfades für Menschen mit Behinderung dar.

**Tabelle 73: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn nach ausgewählten Umfeldmaßnahmen, Gruppenwerte; Arbeitsassistentz**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr									
		Nullniveau		Niedriges Niveau		Mittleres Niveau		Hohes Niveau		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsassistentz	Rückgang	154	15,3%	55	5,5%	46	4,6%	21	2,1%	276	27,4%
	Gleich	108	10,7%	15	1,5%	3	,3%	179	17,8%	305	30,3%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	15	1,5%	3	,3%	29	2,9%	47	4,7%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	20	2,0%	30	3,0%	74	7,4%	124	12,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	13	1,3%	241	24,0%	254	25,2%
	Gesamt	262	26,0%	105	10,4%	95	9,4%	544	54,1%	1006	100,0%
Berufsausbildungsassistentz	Rückgang	25	4,6%	15	2,8%	6	1,1%	9	1,7%	55	10,1%
	Gleich	31	5,7%	7	1,3%	2	,4%	76	13,9%	116	21,3%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	11	2,0%	0	,0%	8	1,5%	19	3,5%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	6	1,1%	11	2,0%	23	4,2%	40	7,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	8	1,5%	307	56,3%	315	57,8%
	Gesamt	56	10,3%	39	7,2%	27	5,0%	423	77,6%	545	100,0%
Beratung und Empowerment	Rückgang	61	4,0%	26	1,7%	11	,7%	7	,5%	105	6,8%
	Gleich	239	15,6%	22	1,4%	0	,0%	68	4,4%	329	21,4%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	46	3,0%	1	,1%	11	,7%	58	3,8%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	49	3,2%	54	3,5%	27	1,8%	130	8,5%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	29	1,9%	883	57,6%	912	59,5%
	Gesamt	300	19,6%	143	9,3%	95	6,2%	996	64,9%	1534	100,0%
Lohnförderungen	Rückgang	203	10,4%	93	4,8%	75	3,8%	39	2,0%	410	21,0%
	Gleich	105	5,4%	10	,5%	3	,2%	437	22,3%	555	28,4%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	24	1,2%	5	,3%	54	2,8%	83	4,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	19	1,0%	46	2,4%	184	9,4%	249	12,7%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	20	1,0%	640	32,7%	660	33,7%
	Gesamt	308	15,7%	146	7,5%	149	7,6%	1354	69,2%	1957	100,0%
Qualifizierungsprojekte	Rückgang	80	12,3%	19	2,9%	19	2,9%	7	1,1%	125	19,3%
	Gleich	127	19,6%	10	1,5%	1	,2%	57	8,8%	195	30,0%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	13	2,0%	1	,2%	7	1,1%	21	3,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	18	2,8%	17	2,6%	32	4,9%	67	10,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	14	2,2%	227	35,0%	241	37,1%
	Gesamt	207	31,9%	60	9,2%	52	8,0%	330	50,8%	649	100,0%
Transitarbeitsprojekte	Rückgang	36	13,6%	17	6,4%	11	4,2%	4	1,5%	68	25,7%
	Gleich	43	16,2%	7	2,6%	0	,0%	24	9,1%	74	27,9%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	3	1,1%	0	,0%	6	2,3%	9	3,4%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	11	4,2%	6	2,3%	22	8,3%	39	14,7%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	2	,8%	73	27,5%	75	28,3%
	Gesamt	79	29,8%	38	14,3%	19	7,2%	129	48,7%	265	100,0%
Keine Maßnahme	Rückgang	439	14,3%	118	3,8%	63	2,0%	54	1,8%	674	21,9%
	Gleich	786	25,6%	36	1,2%	13	,4%	339	11,0%	1174	38,2%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	62	2,0%	5	,2%	52	1,7%	119	3,9%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	66	2,1%	84	2,7%	172	5,6%	322	10,5%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	51	1,7%	736	23,9%	787	25,6%
	Gesamt	1225	39,8%	282	9,2%	216	7,0%	1353	44,0%	3076	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

### 12.3 Wirkungsverläufe bei Beratung und Empowerment

Den Großteil der Förderungen im Maßnahmentyp Beratung und Empowerment wird von der Maßnahme Clearing für Jugendliche abgedeckt. Unter Beratung und Empowerment sind aber auch noch weitere Beratungen und Stützstrukturen subsumiert, die auf eine mittelbare Integration abzielen, etwa das Jobcoaching. Diese Zielsetzung der mittelbaren Integration schlägt sich auch in vergleichsweise geringeren Beschäftigungszeitanteilen im Anschluss an die Maßnahme nieder, da die Heranführung an den Arbeitsmarkt meist über eine Reihe weiterer verschiedener Orientierungs- und/oder Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt. So sind lediglich 16,5% der Geförderten im dritten

Folgehalbjahr in durchgehender Beschäftigung, wobei sich der Anteil nur geringfügig vom Anteil vor der Maßnahme unterscheidet (15,1%). Dieser geringe Beschäftigungszeitanteil ist insofern auch beabsichtigt, da es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen zumeist um Hilfsarbeiten handelt und eigentlich eine weiterführende (Lehr-)Ausbildung angestrebt werden sollte, die später den Zugang zu einer qualifizierten Tätigkeit ermöglichen soll.

**Tabelle 74: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Beratung und Empowerment**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	<b>0%</b>	2517	73,3%	1876	70,4%	4393	72,1%
	<b>1%-10%</b>	127	3,7%	89	3,3%	216	3,5%
	<b>11-50%</b>	182	5,3%	154	5,8%	336	5,5%
	<b>51-90%</b>	122	3,6%	110	4,1%	232	3,8%
	<b>91-100%</b>	484	14,1%	434	16,3%	918	15,1%
	<b>Gesamt</b>	3432	100,0%	2663	100,0%	6095	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	4423	76,6%	3006	74,0%	7429	75,5%
	<b>1%-10%</b>	216	3,7%	127	3,1%	343	3,5%
	<b>11-50%</b>	348	6,0%	244	6,0%	592	6,0%
	<b>51-90%</b>	229	4,0%	194	4,8%	423	4,3%
	<b>91-100%</b>	555	9,6%	493	12,1%	1048	10,7%
	<b>Gesamt</b>	5771	100,0%	4064	100,0%	9835	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	3911	76,7%	2579	71,8%	6490	74,7%
	<b>1%-10%</b>	131	2,6%	111	3,1%	242	2,8%
	<b>11-50%</b>	229	4,5%	170	4,7%	399	4,6%
	<b>51-90%</b>	178	3,5%	134	3,7%	312	3,6%
	<b>91-100%</b>	649	12,7%	599	16,7%	1248	14,4%
	<b>Gesamt</b>	5098	100,0%	3593	100,0%	8691	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	2506	70,2%	1732	67,5%	4238	69,1%
	<b>1%-10%</b>	133	3,7%	85	3,3%	218	3,6%
	<b>11-50%</b>	232	6,5%	161	6,3%	393	6,4%
	<b>51-90%</b>	159	4,5%	113	4,4%	272	4,4%
	<b>91-100%</b>	538	15,1%	475	18,5%	1013	16,5%
	<b>Gesamt</b>	3568	100,0%	2566	100,0%	6134	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Aus dem oben genannten Grund ist auch der hohe Anteil an Geförderten (25,1%), sich im dritten Folgehalbjahr in einem Lehrverhältnis befinden, positiv zu werten. Hier konnte durch Beratungsleistungen eine Klärung der künftigen Berufsperspektiven herbeigeführt werden, was bei einigen in der Aufnahme einer dualen Ausbildung – auch in Form der Integrativen Berufsausbildung - mündete.

**Tabelle 75: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Beratung und Empowerment**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	2918	85,0%	2394	89,9%	5312	87,2%
	1%-10%	36	1,0%	21	,8%	57	,9%
	11-50%	132	3,8%	92	3,5%	224	3,7%
	51-90%	119	3,5%	50	1,9%	169	2,8%
	91-100%	227	6,6%	106	4,0%	333	5,5%
	Gesamt	3432	100,0%	2663	100,0%	6095	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	3598	62,3%	3143	77,3%	6741	68,5%
	1%-10%	143	2,5%	69	1,7%	212	2,2%
	11-50%	735	12,7%	301	7,4%	1036	10,5%
	51-90%	674	11,7%	260	6,4%	934	9,5%
	91-100%	621	10,8%	291	7,2%	912	9,3%
	Gesamt	5771	100,0%	4064	100,0%	9835	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	3019	59,2%	2694	75,0%	5713	65,7%
	1%-10%	60	1,2%	32	,9%	92	1,1%
	11-50%	225	4,4%	133	3,7%	358	4,1%
	51-90%	255	5,0%	131	3,6%	386	4,4%
	91-100%	1539	30,2%	603	16,8%	2142	24,6%
	Gesamt	5098	100,0%	3593	100,0%	8691	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	2036	57,1%	1870	72,9%	3906	63,7%
	1%-10%	47	1,3%	23	,9%	70	1,1%
	11-50%	214	6,0%	118	4,6%	332	5,4%
	51-90%	186	5,2%	101	3,9%	287	4,7%
	91-100%	1085	30,4%	454	17,7%	1539	25,1%
	Gesamt	3568	100,0%	2566	100,0%	6134	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Diese Heranführungsprozesse schlagen sich bei einem Vergleich von Beschäftigungs- und Lehrstellen-Zeitanteilen im Halbjahr vor und im dritten Folgehalbjahr nach der Beratung in einem deutlichen Anstieg nieder: So ist bei etwa der Hälfte der beratenen Personen ein entsprechender Zuwachs in diesen Zeitanteilen zu konstatieren. Dies ist ein deutlicher Indikator dafür, dass das Ziel der mittelbaren und damit auch zeitlich versetzten Integration in relativ hohem Ausmaß gelingt.

Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass immerhin etwas mehr als ein Drittel (36,0%) im dritten Folgehalbjahr keinen einzigen Tag an Beschäftigung oder Lehrausbildung aufweist. Bei dieser Gruppe konnte eine mittelbare Integration innerhalb von drei Folgehalbjahren nicht erreicht werden. Dies wiederum macht deutlich, dass eine bestimmte Gruppe von jungen Menschen mit Behinderung doch spezifischer Unterstützung bei der schrittweisen Heranführung an eine Beschäftigung oder eine Ausbildung bedarf.

**Tabelle 76: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Beratung und Empowerment**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	5,3%	1,5%	,7%	,7%	8,2%
	Gleich	30,7%	,9%	,1%	10,7%	42,4%
	Geringer Zuwachs	,0%	4,7%	,1%	,5%	5,4%
	Moderater Zuwachs	,0%	1,7%	5,0%	1,7%	8,4%
	Starker Zuwachs	,0%	,0%	1,3%	34,3%	35,6%
	Gesamt	36,0%	8,8%	7,3%	47,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Jede siebte beratene Person (14,1%) befindet sich mittelfristig in einem arbeitsmarktfernen Zustand, wenn man die OLF-Zeitanteile als Indikator heranzieht. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass in dieser Gruppe auch jene Personen enthalten sind, die sich in schulischer Ausbildung befinden.

**Tabelle 77: Entwicklung OLF-Zeitanteile in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Beratung und Empowerment**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
OLF-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1642	47,8%	1375	51,6%	3017	49,5%
	1%-10%	263	7,7%	177	6,6%	440	7,2%
	11-50%	394	11,5%	271	10,2%	665	10,9%
	51-90%	338	9,8%	260	9,8%	598	9,8%
	91-100%	795	23,2%	580	21,8%	1375	22,6%
	Gesamt	3432	100,0%	2663	100,0%	6095	100,0%
OLF-ZA 1. HJ. nach MN	0%	3052	52,9%	2082	51,2%	5134	52,2%
	1%-10%	554	9,6%	333	8,2%	887	9,0%
	11-50%	735	12,7%	476	11,7%	1211	12,3%
	51-90%	523	9,1%	380	9,4%	903	9,2%
	91-100%	907	15,7%	793	19,5%	1700	17,3%
	Gesamt	5771	100,0%	4064	100,0%	9835	100,0%
OLF-ZA 2. HJ. nach MN	0%	3248	63,7%	2152	59,9%	5400	62,1%
	1%-10%	352	6,9%	241	6,7%	593	6,8%
	11-50%	468	9,2%	312	8,7%	780	9,0%
	51-90%	289	5,7%	215	6,0%	504	5,8%
	91-100%	741	14,5%	673	18,7%	1414	16,3%
	Gesamt	5098	100,0%	3593	100,0%	8691	100,0%
OLF-ZA 3. HJ. nach MN	0%	2302	64,5%	1590	62,0%	3892	63,4%
	1%-10%	256	7,2%	146	5,7%	402	6,6%
	11-50%	348	9,8%	241	9,4%	589	9,6%
	51-90%	221	6,2%	165	6,4%	386	6,3%
	91-100%	441	12,4%	424	16,5%	865	14,1%
	Gesamt	3568	100,0%	2566	100,0%	6134	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Zusammenfassend zeigen sich bei Beratung und Empowerment folgende Wirkungsverläufe im dritten Folgehalbjahr:

- Knapp über die Hälfte (51%) der Beratenen sind überwiegend in einem Lehr- oder Beschäftigungsverhältnis;

- Arbeitsuchend sind 21%;
- In arbeitsmarktfernen Lagen befinden sich weitere 20%, wobei darunter auch Ausbildungen subsumiert werden.

**Tabelle 78: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Beratung und Empowerment**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	1978	55,4%	1153	44,9%	3131	51,0%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	695	19,5%	594	23,1%	1289	21,0%
Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	662	18,6%	589	23,0%	1251	20,4%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	16	,4%	66	2,6%	82	1,3%
Mischtyp	217	6,1%	164	6,4%	381	6,2%
<b>Gesamt</b>	<b>3568</b>	<b>100,0%</b>	<b>2566</b>	<b>100,0%</b>	<b>6134</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Auch in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welcher arbeitsmarktpolitische Erfolg im Rahmen von aufeinander folgenden Maßnahmen zu beobachten ist und welcher bei ausschließlicher Inanspruchnahme von Beratung/Empowerment.

Bei jenen Personen, die kurzfristig vorher und nachher keine weiteren Maßnahmen besucht haben, ist die arbeitsmarktpolitische Performance nicht ausschließlich positiv zu bewerten: Bei 7% ist ein Rückgang der Beschäftigungszeitanteile zu beobachten, und rund 44% weisen auch im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenende keine Beschäftigungszeitanteile auf. Hierbei ist zwar zu berücksichtigen, dass sich viele nach Abschluss des Clearings in weiteren Ausbildungen befinden – sei es auf schulischem oder außerschulischem Niveau – dennoch ist ein Anteil von 44% ohne Beschäftigungszeitanteile sehr hoch zu werten. Dem stehen jedoch auch 24% gegenüber, die starke Zuwächse zu verzeichnen haben, 9% mit moderaten und 7% mit geringen Zuwächsen.

Ein Vergleich dieser Zahlen mit jenen TeilnehmerInnen, die kurzfristig vor- oder nachher eine Maßnahme besucht haben, fällt wesentlich positiver für die Maßnahmenketten aus:

- In Kombination mit der Arbeitsassistenz ist lediglich bei 16% ein gleich bleibender Beschäftigungszeitanteil von 0% zu beobachten und bei weiteren 8% ein Rückgang. Diesem Anteil stehen 56% gegenüber, die starke Zuwächse an den Beschäftigungszeitanteilen verzeichnen und weitere 13% mit geringen oder moderaten Zuwächsen.
- Ähnlich positiv gestaltet sich dieses Bild bei der Kombination von Beratung/Empowerment mit der Berufsausbildungsassistenz: Bei rund 10% ist ein Rückgang der Beschäftigungszeitanteile zu beobachten und bei weiteren 10% bleiben diese bei einem Anteil von 0%. Aber auch hier sind es deutlich mehr als die Hälfte (55,2%), die starke Zuwächse verzeichnen und 10%, die geringe oder moderate Zuwächse aufweisen.

- In Kombination mit Lohnförderungen ist lediglich bei 4% ein gleich bleibendes Niveau von 0% Beschäftigungszeitanteilen zu beobachten und bei 11% ein Rückgang. Bei 47% ist ein starkes Wachstum und bei 8,3% ein moderater oder geringer Zuwachs festzuhalten.
- Bei der Kombination von Beratung/Empowerment mit Qualifizierungsprojekten ist bei 10% ein Rückgang zu beobachten und bei immerhin 25% bleiben die Beschäftigungszeitanteile auf einem Niveau von 0%. Demgegenüber ist aber bei rund 15% ein leichter Zuwachs und bei weiteren 40% ein starker Zuwachs zu beobachten.
- Auch die Kombination von Beratung/Empowerment und sonstigen Assistenzdienstleistungen ist erfolgreicher als die alleinige Inanspruchnahme von Empowermentmaßnahmen: Der Rückgang beträgt in diesem Fall 8% und bei 27% ist ein gleich bleibend niedriger bzw. kein Beschäftigungsstatus zu beobachten. Allerdings auch hier ein Anteil von 42% mit starken Zuwächsen und von 12,3% mit leichten Zuwächsen.

Demnach ist der Erfolg eines Clearings sehr stark von den vor- und vor allem nachgeschalteten Maßnahmen geprägt. Eine ausschließliche Inanspruchnahme von Beratungs- und Empowermentmaßnahmen ist aufgrund der vorliegenden Evaluierungsergebnisse nicht von großem Erfolg geprägt. Vor allem bei dieser jugendlichen Zielgruppe bedarf es daher weiterführender Maßnahmen, um sie am Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. sie auch dort halten zu können. Wobei allerdings auch nicht vergessen werden darf, dass gerade dieser Zielgruppe viele Personen angehören, die sich noch in Ausbildung befinden und daher noch keine Beschäftigungszeitanteile aufweisen können (siehe Evaluierung Clearing).

**Tabelle 79: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn nach Umfeldmaßnahmen, Gruppenwerte; Beratung und Empowerment**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr									
		Nullniveau		Niedriges Niveau		Mittleres Niveau		Hohes Niveau		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeits- assis- tenz	Rückgang	83	4,7%	35	2,0%	14	,8%	7	,4%	139	7,9%
	Gleich	290	16,4%	17	1,0%	2	,1%	104	5,9%	413	23,3%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	64	3,6%	1	,1%	15	,8%	80	4,5%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	30	1,7%	82	4,6%	39	2,2%	151	8,5%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	27	1,5%	959	54,2%	986	55,7%
	Gesamt	373	21,1%	146	8,3%	126	7,1%	1124	63,5%	1769	100,0%
Be- rufs- aus- bildungs- assis- tenz	Rückgang	29	4,4%	17	2,6%	15	2,3%	7	1,1%	68	10,3%
	Gleich	66	10,0%	3	,5%	0	,0%	94	14,2%	163	24,6%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	21	3,2%	0	,0%	6	,9%	27	4,1%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	12	1,8%	11	1,7%	16	2,4%	39	5,9%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	4	,6%	362	54,6%	366	55,2%
	Gesamt	95	14,3%	53	8,0%	30	4,5%	485	73,2%	663	100,0%
Lohn- förde- rungen	Rückgang	36	6,1%	16	2,7%	9	1,5%	6	1,0%	67	11,4%
	Gleich	23	3,9%	2	,3%	1	,2%	170	29,0%	196	33,4%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	8	1,4%	1	,2%	10	1,7%	19	3,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	3	,5%	9	1,5%	18	3,1%	30	5,1%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	5	,9%	270	46,0%	275	46,8%
	Gesamt	59	10,1%	29	4,9%	25	4,3%	474	80,7%	587	100,0%
Qualifi- zie- rungs- spr ojekte	Rückgang	42	7,7%	6	1,1%	4	,7%	2	,4%	54	10,0%
	Gleich	133	24,5%	5	,9%	0	,0%	54	10,0%	192	35,4%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	15	2,8%	1	,2%	4	,7%	20	3,7%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	16	3,0%	28	5,2%	15	2,8%	59	10,9%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	8	1,5%	209	38,6%	217	40,0%
	Gesamt	175	32,3%	42	7,7%	41	7,6%	284	52,4%	542	100,0%
Sonsti- ge Assis- tenz	Rückgang	18	3,7%	9	1,8%	6	1,2%	4	,8%	37	7,6%
	Gleich	133	27,2%	4	,8%	1	,2%	51	10,4%	189	38,7%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	25	5,1%	0	,0%	1	,2%	26	5,3%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	10	2,0%	16	3,3%	8	1,6%	34	7,0%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	5	1,0%	198	40,5%	203	41,5%
	Gesamt	151	30,9%	48	9,8%	28	5,7%	262	53,6%	489	100,0%
Keine Maß- nahme	Rückgang	142	5,0%	27	1,0%	13	,5%	15	,5%	197	6,9%
	Gleich	1244	43,8%	24	,8%	5	,2%	250	8,8%	1523	53,6%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	176	6,2%	2	,1%	9	,3%	187	6,6%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	50	1,8%	169	5,9%	33	1,2%	252	8,9%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	40	1,4%	643	22,6%	683	24,0%
	Gesamt	1386	48,8%	277	9,7%	229	8,1%	950	33,4%	2842	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

## 12.4 Wirkungsverläufe bei Lohnförderungen

Lohnkostenförderungen werden gewährt, um Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zu motivieren. Die Beschäftigungsverläufe im Anschluss an die Initialförderung (die über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gewährt werden kann) zeigen, dass bei etwa der Hälfte der über die Förderung eingestellten Personen eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration gegeben ist. Dies wird an den Beschäftigungszeitanteilen in den Folgehalbjahren nach Auslaufen der Förderung ersichtlich. So ist über die drei beobachteten Folgehalbjahre hinweg der Anteil der durchgängig Beschäftigten bei knapp über 50%. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung, die zeigen, dass etwa die Hälfte der über die Integrationsbeihilfe beschäftigten

Menschen mit Behinderung im Folgehalbjahr in Beschäftigung ist, entweder im selben Betrieb oder bei einem anderen Dienstgeber.

Es zeigt sich aber auch, dass knapp 30% im dritten Folgehalbjahr nach Auslaufen der Lohnkostenförderung keine Beschäftigungszeiten aufweisen. Bei dieser Gruppe ist keine nachhaltige Arbeitsmarktintegration geglückt. Dabei stellt sich die Situation bei Männern etwas besser dar als bei Frauen, was auch ein Hinweis darauf ist, dass Frauen einen stärkeren Support benötigen. So ist beispielsweise die Performance von Frauen bei der Arbeitsassistenz besser als jene von Männern, während sich dies bei der alleinigen finanziellen Förderung durch beispielsweise die Integrationsbeihilfe genau umgekehrt darstellt.

**Tabelle 80: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Lohnförderungen**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	1454	36,6%	942	45,3%	2396	39,6%
	1%-10%	196	4,9%	105	5,1%	301	5,0%
	11-50%	529	13,3%	288	13,9%	817	13,5%
	51-90%	465	11,7%	258	12,4%	723	11,9%
	91-100%	1330	33,5%	486	23,4%	1816	30,0%
	<b>Gesamt</b>	3974	100,0%	2079	100,0%	6053	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	935	23,2%	540	25,7%	1475	24,1%
	1%-10%	212	5,3%	137	6,5%	349	5,7%
	11-50%	401	10,0%	239	11,4%	640	10,4%
	51-90%	413	10,3%	198	9,4%	611	10,0%
	91-100%	2062	51,3%	991	47,1%	3053	49,8%
	<b>Gesamt</b>	4023	100,0%	2105	100,0%	6128	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	689	25,5%	438	30,1%	1127	27,1%
	1%-10%	74	2,7%	39	2,7%	113	2,7%
	11-50%	236	8,7%	128	8,8%	364	8,7%
	51-90%	272	10,1%	161	11,1%	433	10,4%
	91-100%	1435	53,0%	689	47,4%	2124	51,0%
	<b>Gesamt</b>	2706	100,0%	1455	100,0%	4161	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	621	28,0%	389	33,7%	1010	29,9%
	1%-10%	40	1,8%	24	2,1%	64	1,9%
	11-50%	186	8,4%	97	8,4%	283	8,4%
	51-90%	203	9,1%	89	7,7%	292	8,7%
	91-100%	1171	52,7%	555	48,1%	1726	51,1%
	<b>Gesamt</b>	2221	100,0%	1154	100,0%	3375	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Der Vergleich der Beschäftigungszeitanteile vor dem Förderbeginn mit den Anteilen nach dem Auslaufen der Förderung zeigt relativ heterogene Veränderungseffekte. Bei etwa ein Drittel der Geförderten (31,6%) können starke Zuwächse in der Erwerbsintegration erreicht werden und sie befinden sich auf sehr hohem Beschäftigungsniveau. Bei 15,0% ist zumindest ein leichter Zuwachs der Beschäftigungszeiten zu verzeichnen, was die Betroffenen in der Mehrzahl auf ein hohes Beschäftigungsniveau führt. Bei weiteren 19,2% konnte durch die Lohnkostenförderung eine Stabilisierung des bereits vor der Lohnförderung erreichten Beschäftigungsniveaus auf zumeist hohem Niveau erreicht werden.

Für ein Fünftel der Geförderten kann jedoch auch über die Förderung ein deutlicher Rückgang der Beschäftigungszeitanteile nicht verhindert werden. Zu berücksichtigen bleibt, dass im dritten Folgehalbjahr im Anschluss an die Lohnförderung immerhin 27,6% keine Beschäftigungs- bzw. Lehrausbildungszeiten aufweisen. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass bei einem Viertel die geförderte Aufnahme eines Dienstverhältnisses keine nachhaltige Wirkung zeigt.

**Tabelle 81: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Lohnförderungen**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr</b>	<b>Rückgang</b>	15,7%	2,6%	2,6%	1,2%	22,0%
	<b>Gleich</b>	11,9%	,7%	,4%	18,1%	31,3%
	<b>Geringer Zuwachs</b>	,0%	,9%	,4%	2,4%	3,7%
	<b>Moderater Zuwachs</b>	,0%	1,8%	2,6%	6,9%	11,3%
	<b>Starker Zuwachs</b>	,0%	,0%	1,7%	30,0%	31,6%
	<b>Gesamt</b>	27,6%	6,1%	7,7%	58,6%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Berücksichtigt man die OLF-Zeitanteile, so kommt etwa jedeR zehnte Geförderte in einen arbeitsmarktfernen Status, d.h. OLF-Zeitanteilen von über 90%. Demnach konnte bei dieser Gruppe nach dem Wegfall der Lohnkostenförderung das Dienstverhältnis nicht mehr weitergeführt werden.

**Tabelle 82: Entwicklung OLF-Zeitanteile in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Lohnförderungen**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>OLF-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	2978	74,9%	1527	73,4%	4505	74,4%
	1%-10%	457	11,5%	266	12,8%	723	11,9%
	11-50%	256	6,4%	120	5,8%	376	6,2%
	51-90%	123	3,1%	69	3,3%	192	3,2%
	91-100%	160	4,0%	97	4,7%	257	4,2%
	<b>Gesamt</b>	3974	100,0%	2079	100,0%	6053	100,0%
<b>OLF-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	3136	78,0%	1680	79,8%	4816	78,6%
	1%-10%	288	7,2%	176	8,4%	464	7,6%
	11-50%	240	6,0%	87	4,1%	327	5,3%
	51-90%	102	2,5%	62	2,9%	164	2,7%
	91-100%	257	6,4%	100	4,8%	357	5,8%
	<b>Gesamt</b>	4023	100,0%	2105	100,0%	6128	100,0%
<b>OLF-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	2076	76,7%	1150	79,0%	3226	77,5%
	1%-10%	166	6,1%	90	6,2%	256	6,2%
	11-50%	133	4,9%	63	4,3%	196	4,7%
	51-90%	74	2,7%	34	2,3%	108	2,6%
	91-100%	257	9,5%	118	8,1%	375	9,0%
	<b>Gesamt</b>	2706	100,0%	1455	100,0%	4161	100,0%
<b>OLF-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	1686	75,9%	905	78,4%	2591	76,8%
	1%-10%	100	4,5%	45	3,9%	145	4,3%
	11-50%	100	4,5%	48	4,2%	148	4,4%
	51-90%	50	2,3%	34	2,9%	84	2,5%
	91-100%	285	12,8%	122	10,6%	407	12,1%
	<b>Gesamt</b>	2221	100,0%	1154	100,0%	3375	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Zusammenfassend ergeben sich folgende Integrationswirkungen bei Menschen mit Behinderung, die über die Integrationsbeihilfe oder Lohnförderung eine geförderte Beschäftigung begonnen haben: Im dritten Folgehalbjahr nach Auslaufen der Förderung sind

- 62% überwiegend beschäftigt,
- knapp 18% arbeitslos,
- und 14,5% in arbeitsmarktfernen Lagen.

**Tabelle 83: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Lohnförderungen**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Vorwiegend beschäftigt / Lehre</b>	1433	64,5%	666	57,7%	2099	62,2%
<b>Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend</b>	360	16,2%	241	20,9%	601	17,8%
<b>Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage</b>	335	15,1%	156	13,5%	491	14,5%
<b>Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst</b>	5	,2%	49	4,2%	54	1,6%
<b>Mischtyp</b>	88	4,0%	42	3,6%	130	3,9%
<b>Gesamt</b>	2221	100,0%	1154	100,0%	3375	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Hinsichtlich des arbeitsmarktpolitischen Erfolges zeigt sich auch bei diesem Maßnahmentyp, dass die Performance von Personen, die kurzfristig vor- oder nachher eine

andere Maßnahme besucht haben, im Durchschnitt besser ist als bei jenen Personen, die ausschließlich an Lohnförderungen teilgenommen haben. Letztere können zu 20% starke und zu rund 13% leichte Zuwächse aufweisen, während allerdings bei 29% ein Rückgang der Beschäftigungszeitanteile zu beobachten ist und bei rund 9% blieben diese auf einem Niveau von 0%. Positiv ist jedoch auch hervorzuheben, dass immerhin 29% aufgrund der Lohnförderung ihre Beschäftigungszeitanteile auf einem hohen Niveau halten konnten.

Bei den häufigsten Kombinationsmustern gestalten sich die arbeitsmarktpolitischen Effekte folgendermaßen:

- Die Lohnförderung in Kombination mit der Arbeitsassistenz hat bei rund 40% einen starken Zuwachs bewirkt. Dieser Anteil liegt somit deutlich höher als bei jenen, die ausschließlich Lohnförderungen in Anspruch genommen haben (20%). Weitere 17% weisen leichte Zuwächse auf und 8% konnten ihre Beschäftigungszeitanteile auf hohem Niveau halten. Demgegenüber sind bei 19% Rückgänge zu verzeichnen und weitere 16% haben sowohl vor als auch nach Inanspruchnahme dieser Förderkombination einen Beschäftigungszeitanteil von 0%.
- Ähnlich gestaltet sich dieses Bild bei der Kombination mit Beratungs- und Empowermentmaßnahmen: 43% können hier einen starken Zuwachs verzeichnen und weitere 13% einen leichten oder moderaten. Demgegenüber nimmt nur bei 16% der Beschäftigungszeitanteil ab, allerdings bleibt dieser auch bei weiteren 21% bei 0%.
- Noch etwas erfolgreicher ist die mehrfache Anwendung von Lohnförderungen, denn insgesamt sind hier bei 20% leichte Zuwächse und bei 42% starke Zuwächse zu verzeichnen. Demgegenüber stehen 17% die einen Rückgang aufweisen und nur 6% deren Beschäftigungszeitanteile sowohl vor- als auch nach der mehrfachen Inanspruchnahme auf Nullniveau liegen.
- Bei der Kombination mit Qualifizierungsprojekten ist vor allem jener Anteil an Personen, die vor- und nachher keine Beschäftigungszeitanteile aufweisen mit 21% vergleichsweise hoch und bei 14% ist ein Rückgang zu verzeichnen. Dem stehen jedoch auch 34% mit starken Zuwächsen und 15% mit leichten Zuwächsen gegenüber.
- Auch bei der Kombination mit sonstigen Assistenzdienstleistungen ist bei 46% ein starker Zuwachs zu beobachten und bei 14% ein leichter, während nur bei 13% ein Rückgang festgehalten ist und bei rund 17% sind die Beschäftigungszeitanteile sowohl vorher als auch nachher bei 0%.

Ähnlich wie bei den vorangegangenen Förderkombinationen zeigt sich also auch hier, dass die mehrfache Inanspruchnahme von (verschiedenen) Maßnahmentypen durchaus von Erfolg geprägt ist und von daher auch individuelle Pfade der Integration mit Förderkombinationen, vor allem auch längerfristige, zu befürworten sind. Insbesondere der Erfolg der Kombination von mehreren Lohnförderungen deutet auch in diesem Fall darauf hin, dass manche Personen längerfristiger Förderungen bedürfen, um sich auch nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren zu können.

**Tabelle 84: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn nach Umfeldmaßnahmen, Gruppenwerte; Lohnförderungen**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr									
		Nullniveau		Niedriges Niveau		Mittleres Niveau		Hohes Niveau		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsassistenten	Rückgang	154	12,3%	39	3,1%	34	2,7%	8	,6%	235	18,8%
	Gleich	198	15,9%	16	1,3%	5	,4%	93	7,5%	312	25,0%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	16	1,3%	8	,6%	20	1,6%	44	3,5%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	30	2,4%	38	3,0%	98	7,9%	166	13,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	30	2,4%	461	36,9%	491	39,3%
	Gesamt	352	28,2%	101	8,1%	115	9,2%	680	54,5%	1248	100,0%
Beratung und Empowerment	Rückgang	13	7,9%	5	3,0%	8	4,8%	0	,0%	26	15,8%
	Gleich	35	21,2%	3	1,8%	0	,0%	8	4,8%	46	27,9%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	0	,0%	0	,0%	2	1,2%	2	1,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	3	1,8%	9	5,5%	8	4,8%	20	12,1%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	6	3,6%	65	39,4%	71	43,0%
	Gesamt	48	29,1%	11	6,7%	23	13,9%	83	50,3%	165	100,0%
Lohnförderungen	Rückgang	83	9,5%	20	2,3%	31	3,6%	14	1,6%	148	17,0%
	Gleich	50	5,7%	4	,5%	4	,5%	126	14,4%	184	21,1%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	3	,3%	4	,5%	30	3,4%	37	4,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	16	1,8%	24	2,8%	100	11,5%	140	16,1%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	13	1,5%	350	40,1%	363	41,6%
	Gesamt	133	15,3%	43	4,9%	76	8,7%	620	71,1%	872	100,0%
Qualifizierungsprojekte	Rückgang	35	8,9%	7	1,8%	12	3,0%	3	,8%	57	14,4%
	Gleich	83	21,0%	3	,8%	1	,3%	58	14,7%	145	36,7%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	4	1,0%	0	,0%	9	2,3%	13	3,3%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	6	1,5%	12	3,0%	28	7,1%	46	11,6%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	8	2,0%	126	31,9%	134	33,9%
	Gesamt	118	29,9%	20	5,1%	33	8,4%	224	56,7%	395	100,0%
Sonstige Assistenz	Rückgang	21	7,1%	9	3,0%	6	2,0%	3	1,0%	39	13,2%
	Gleich	50	16,9%	3	1,0%	1	,3%	26	8,8%	80	27,0%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	1	,3%	0	,0%	8	2,7%	9	3,0%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	6	2,0%	8	2,7%	17	5,7%	31	10,5%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	6	2,0%	131	44,3%	137	46,3%
	Gesamt	71	24,0%	19	6,4%	21	7,1%	185	62,5%	296	100,0%
Keine Maßnahme	Rückgang	282	23,0%	24	2,0%	27	2,2%	19	1,5%	352	28,7%
	Gleich	109	8,9%	4	,3%	9	,7%	354	28,9%	476	38,8%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	9	,7%	6	,5%	30	2,4%	45	3,7%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	19	1,5%	27	2,2%	63	5,1%	109	8,9%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	11	,9%	234	19,1%	245	20,0%
	Gesamt	391	31,9%	56	4,6%	80	6,5%	700	57,0%	1227	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

## 12.5 Wirkungsverläufe bei Qualifizierungsprojekten

Die Verbleibsanalyse für Qualifizierungsprojekte zeigt für etwa ein Drittel der AbsolventInnen eine nachhaltige Beschäftigungsintegration: 32,1% weisen im dritten Folgehalbjahr Beschäftigungszeitanteile zwischen 91% und 100% auf. Umgekehrt aber kann bei knapp der Hälfte der Ausbildungs-TeilnehmerInnen in diesem Beobachtungszeitraum kein einziger Tag an Beschäftigung verzeichnet werden.

**Tabelle 85: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Qualifizierungsprojekte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	<b>0%</b>	1728	65,6%	1390	63,5%	3118	64,7%
	<b>1%-10%</b>	158	6,0%	103	4,7%	261	5,4%
	<b>11-50%</b>	243	9,2%	228	10,4%	471	9,8%
	<b>51-90%</b>	146	5,5%	148	6,8%	294	6,1%
	<b>91-100%</b>	358	13,6%	320	14,6%	678	14,1%
	<b>Gesamt</b>	2633	100,0%	2189	100,0%	4822	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	1277	47,1%	1104	49,1%	2381	48,0%
	<b>1%-10%</b>	141	5,2%	122	5,4%	263	5,3%
	<b>11-50%</b>	239	8,8%	204	9,1%	443	8,9%
	<b>51-90%</b>	260	9,6%	199	8,9%	459	9,3%
	<b>91-100%</b>	796	29,3%	619	27,5%	1415	28,5%
	<b>Gesamt</b>	2713	100,0%	2248	100,0%	4961	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	1097	47,4%	983	50,6%	2080	48,8%
	<b>1%-10%</b>	88	3,8%	62	3,2%	150	3,5%
	<b>11-50%</b>	189	8,2%	154	7,9%	343	8,1%
	<b>51-90%</b>	186	8,0%	133	6,8%	319	7,5%
	<b>91-100%</b>	755	32,6%	611	31,4%	1366	32,1%
	<b>Gesamt</b>	2315	100,0%	1943	100,0%	4258	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	900	46,3%	798	50,6%	1698	48,2%
	<b>1%-10%</b>	71	3,7%	52	3,3%	123	3,5%
	<b>11-50%</b>	179	9,2%	134	8,5%	313	8,9%
	<b>51-90%</b>	153	7,9%	103	6,5%	256	7,3%
	<b>91-100%</b>	639	32,9%	491	31,1%	1130	32,1%
	<b>Gesamt</b>	1942	100,0%	1578	100,0%	3520	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Bei immerhin jedem/r zwölften TeilnehmerIn (8,3%) war die Qualifizierungsmaßnahme eine erfolgreiche Vorbereitung auf ein Lehrverhältnis. Dies zeigt sich am durchgängigen Verbleib in einem Lehrverhältnis. Dies lässt auch den Schluss zu, dass ein Teil der Lehrlinge mit Beeinträchtigungen vor Antritt der dualen Ausbildung einen Nachreifebedarf hat, der über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen abgedeckt werden kann.

**Tabelle 86: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Qualifizierungsprojekte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	2414	91,7%	2051	93,7%	4465	92,6%
	1%-10%	25	,9%	18	,8%	43	,9%
	11-50%	115	4,4%	54	2,5%	169	3,5%
	51-90%	48	1,8%	34	1,6%	82	1,7%
	91-100%	31	1,2%	32	1,5%	63	1,3%
	Gesamt	2633	100,0%	2189	100,0%	4822	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	2321	85,6%	1998	88,9%	4319	87,1%
	1%-10%	19	,7%	23	1,0%	42	,8%
	11-50%	66	2,4%	46	2,0%	112	2,3%
	51-90%	66	2,4%	35	1,6%	101	2,0%
	91-100%	241	8,9%	146	6,5%	387	7,8%
	Gesamt	2713	100,0%	2248	100,0%	4961	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	2008	86,7%	1751	90,1%	3759	88,3%
	1%-10%	12	,5%	8	,4%	20	,5%
	11-50%	30	1,3%	26	1,3%	56	1,3%
	51-90%	32	1,4%	23	1,2%	55	1,3%
	91-100%	233	10,1%	135	6,9%	368	8,6%
	Gesamt	2315	100,0%	1943	100,0%	4258	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	1685	86,8%	1448	91,8%	3133	89,0%
	1%-10%	9	,5%	7	,4%	16	,5%
	11-50%	30	1,5%	8	,5%	38	1,1%
	51-90%	25	1,3%	15	1,0%	40	1,1%
	91-100%	193	9,9%	100	6,3%	293	8,3%
	Gesamt	1942	100,0%	1578	100,0%	3520	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Die Auswertung der Veränderungen bei den Beschäftigungs- und Lehrzeitanteilen ergibt bei knapp einem Drittel (31,4%) einen starken Zuwachs. Weitere 13% weisen einen geringen oder moderaten Zuwachs auf. Die größte Gruppe der TeilnehmerInnen – nämlich 45,9% - befindet sich im dritten Folgehalbjahr auf hohem Beschäftigungsniveau.

Bei immerhin 38,3% hat die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme jedoch mittelfristig in keiner Beschäftigung oder Lehrausbildung gemündet. Diese Gruppe befindet sich im dritten Folgehalbjahr bei Beschäftigungs- bzw. Lehrzeitanteilen auf dem Nullniveau.

**Tabelle 87: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Qualifizierungsprojekte**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	9,3%	2,4%	1,3%	,5%	13,5%
	Gleich	28,9%	1,8%	,2%	11,0%	41,9%
	Geringer Zuwachs	,0%	2,2%	,1%	1,1%	3,4%
	Moderater Zuwachs	,0%	2,8%	3,4%	3,6%	9,8%
	Starker Zuwachs	,0%	,0%	1,7%	29,7%	31,4%
	Gesamt	38,3%	9,1%	6,7%	45,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Den Auswertungsergebnissen zufolge ergibt sich bei Qualifizierungsmaßnahmen folgendes Integrationsprofil:

- nahezu die Hälfte (49%) sind durchgehend in Beschäftigung bzw. in einem Lehrverhältnis,
- 24% sind zumindest über die Hälfte des dritten Folgehalbjahres arbeitslos vorgemerkt;
- 19,5% sind in einem arbeitsmarktfernen Status (OLF).

**Tabelle 88: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Qualifizierungsprojekte**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	1014	52,2%	710	45,0%	1724	49,0%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	459	23,6%	396	25,1%	855	24,3%
Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	359	18,5%	326	20,7%	685	19,5%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	16	,8%	61	3,9%	77	2,2%
Mischtyp	94	4,8%	85	5,4%	179	5,1%
<b>Gesamt</b>	<b>1942</b>	<b>100,0%</b>	<b>1578</b>	<b>100,0%</b>	<b>3520</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Die Erwerbskarrieren von TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen weisen darauf hin, dass ein relativ hoher Anteil nachhaltig in ein Beschäftigungsverhältnis integriert ist. Allerdings wird auch deutlich, dass ein nicht unbeträchtlicher Anteil von AbsolventInnen keine positive Integrationswirkung aufweist. Hier wäre zu überlegen, wie durch ein Angebot an längeren und umfassenderen Qualifizierungsmaßnahmen, die neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsstabilisierende Elemente enthalten, die Performanz verbessert werden kann.

Die Notwendigkeit von derartigen umfassenden Qualifizierungsprojekten wird auch anhand der Analyse der arbeitsmarktpolitischen Effekte von Maßnahmenketten bestätigt. So zeigt sich etwa, dass bei der alleinigen Inanspruchnahme von Qualifizierungsprojekten insgesamt 13% einen Rückgang der Beschäftigungszeitanteile verzeichnen und bei weiteren 36% bleiben die Beschäftigungszeitanteile sowohl vor als auch nach dem Qualifizierungsprojekt auf 0%. Lediglich rund ein Viertel kann hierbei starke Zuwächse verzeichnen und weitere 12% leichte. Dieses Ergebnis ist bei einer Förderkombination von verschiedenen Qualifizierungsprojekten nur geringfügig besser. Demnach dürften gerade in diesen Projekten Personen integriert sein, die aufgrund ihrer Behinderung nur schwer in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind und bei denen auch aufeinander folgende unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen kaum Wirkung zeigen. Es wäre daher – wie bereits oben erwähnt – die Einführung von längeren Qualifizierungsprojekten zu überlegen, die eben auch verstärkt Elemente der Gesundheitsförderung und persönlichen Stabilisierung enthalten.

Demgegenüber zeigt die Kombination mit Arbeitsassistenz, Beratung/Empowerment und Lohnförderungen vergleichsweise bessere Erfolge:

- Arbeitsassistenz und Qualifizierungsprojekte: Bei 36% zeigt sich ein starker Zuwachs, bei 14% ein leichter;
- Beratung/Empowerment und Qualifizierungsprojekte: 44% erzielen einen starken und 14% einen leichten Zuwachs;
- Lohnförderung und Qualifizierungsprojekte: Bei 48% ist ein starker Zuwachs und bei 13% ein leichter Zuwachs festzustellen.

Demnach sind flankierende und unterstützende Maßnahmen im Vorfeld bzw. im Nachhinein ebenso wie während des (beginnenden) Arbeitsprozesses von großer Relevanz für eine erfolgreiche Arbeitsintegration, allerdings eben nur wenn diese Personen bereits jobready sind.

**Tabelle 89: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn nach Umfeldmaßnahmen, Gruppenwerte; Qualifizierungsprojekte**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr									
		Nullniveau		Niedriges Niveau		Mittleres Niveau		Hohes Niveau		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsassistenz	Rückgang	76	11,1%	22	3,2%	10	1,5%	2	,3%	110	16,1%
	Gleich	169	24,7%	16	2,3%	3	,4%	41	6,0%	229	33,5%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	13	1,9%	1	,1%	9	1,3%	23	3,4%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	18	2,6%	30	4,4%	26	3,8%	74	10,8%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	14	2,0%	233	34,1%	247	36,2%
	Gesamt	245	35,9%	69	10,1%	58	8,5%	311	45,5%	683	100,0%
Beratung und Empowerment	Rückgang	21	5,6%	2	,5%	2	,5%	0	,0%	25	6,6%
	Gleich	101	26,9%	9	2,4%	0	,0%	25	6,6%	135	35,9%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	11	2,9%	0	,0%	7	1,9%	18	4,8%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	13	3,5%	11	2,9%	10	2,7%	34	9,0%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	11	2,9%	153	40,7%	164	43,6%
	Gesamt	122	32,4%	35	9,3%	24	6,4%	195	51,9%	376	100,0%
Lohnförderungen	Rückgang	45	7,3%	13	2,1%	8	1,3%	3	,5%	69	11,2%
	Gleich	66	10,7%	4	,6%	2	,3%	101	16,4%	173	28,1%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	8	1,3%	0	,0%	12	1,9%	20	3,2%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	6	1,0%	18	2,9%	33	5,4%	57	9,3%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	9	1,5%	288	46,8%	297	48,2%
	Gesamt	111	18,0%	31	5,0%	37	6,0%	437	70,9%	616	100,0%
Qualifizierungsprojekte	Rückgang	52	14,8%	12	3,4%	8	2,3%	3	,9%	75	21,3%
	Gleich	88	25,0%	9	2,6%	1	,3%	43	12,2%	141	40,1%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	7	2,0%	1	,3%	3	,9%	11	3,1%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	8	2,3%	13	3,7%	11	3,1%	32	9,1%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	6	1,7%	87	24,7%	93	26,4%
	Gesamt	140	39,8%	36	10,2%	29	8,2%	147	41,8%	352	100,0%
Keine Maßnahme	Rückgang	148	8,8%	39	2,3%	23	1,4%	10	,6%	220	13,0%
	Gleich	600	35,5%	28	1,7%	2	,1%	164	9,7%	794	47,0%
	Geringer Zuwachs	0	,0%	41	2,4%	3	,2%	14	,8%	58	3,4%
	Moderater Zuwachs	0	,0%	57	3,4%	59	3,5%	65	3,8%	181	10,7%
	Starker Zuwachs	0	,0%	0	,0%	25	1,5%	413	24,4%	438	25,9%
	Gesamt	748	44,2%	165	9,8%	112	6,6%	666	39,4%	1691	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Förderdaten 2004-2006“, 2007

## 12.6 Wirkungsverläufe bei Transitarbeitsprojekten

Die geförderte Beschäftigung im Rahmen von Transitarbeitsprojekten hat insgesamt gesehen zu einem Anstieg in den Beschäftigungszeitanteilen geführt. Der Anteil jener TeilnehmerInnen, die sich nach dem Ende der Projektteilnahme in einer durchgängigen Beschäftigung befinden, steigt im Beobachtungszeitraum von 29,4% im ersten Folgehalbjahr auf 36,6% im dritten Folgehalbjahr an. Im Halbjahr vor dem Transitarbeitsverhältnis waren es 10,5%.

Was den Übergang in ein Lehrverhältnis betrifft, haben die Transitarbeitsprojekte keine Bedeutung.

**Tabelle 90: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Transitarbeitsprojekte**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	<b>0%</b>	619	55,4%	415	56,0%	1034	55,6%
	<b>1%-10%</b>	102	9,1%	54	7,3%	156	8,4%
	<b>11-50%</b>	209	18,7%	120	16,2%	329	17,7%
	<b>51-90%</b>	78	7,0%	67	9,0%	145	7,8%
	<b>91-100%</b>	110	9,8%	85	11,5%	195	10,5%
	<b>Gesamt</b>	1118	100,0%	741	100,0%	1859	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	377	33,7%	244	32,8%	621	33,3%
	<b>1%-10%</b>	145	12,9%	95	12,8%	240	12,9%
	<b>11-50%</b>	164	14,6%	103	13,8%	267	14,3%
	<b>51-90%</b>	106	9,5%	83	11,1%	189	10,1%
	<b>91-100%</b>	328	29,3%	220	29,5%	548	29,4%
	<b>Gesamt</b>	1120	100,0%	745	100,0%	1865	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	371	38,8%	303	45,0%	674	41,3%
	<b>1%-10%</b>	54	5,6%	22	3,3%	76	4,7%
	<b>11-50%</b>	141	14,7%	69	10,2%	210	12,9%
	<b>51-90%</b>	72	7,5%	42	6,2%	114	7,0%
	<b>91-100%</b>	318	33,3%	238	35,3%	556	34,1%
	<b>Gesamt</b>	956	100,0%	674	100,0%	1630	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	<b>0%</b>	292	38,3%	216	39,1%	508	38,6%
	<b>1%-10%</b>	40	5,2%	26	4,7%	66	5,0%
	<b>11-50%</b>	101	13,2%	54	9,8%	155	11,8%
	<b>51-90%</b>	59	7,7%	46	8,3%	105	8,0%
	<b>91-100%</b>	271	35,5%	210	38,0%	481	36,6%
	<b>Gesamt</b>	763	100,0%	552	100,0%	1315	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Auch bei den Transitarbeitsprojekten zeigen sich - wie bei einigen anderen Maßnahmenformen - in weiterer Folge heterogene Veränderungseffekte. So gelang bei einem knappen Drittel (30,3%) ein starker Anstieg der Beschäftigungszeitanteile und brachte die betreffenden Personen auf ein hohes Beschäftigungsniveau. Insgesamt weisen 42,9% im dritten Folgehalbjahr Beschäftigungszeitanteile von mehr als 66% auf.

Kontrastierend dazu befinden sich aber 37% der ehemaligen Transitarbeitskräfte im dritten Beobachtungshalbjahr auf Nullniveau, haben also keinen einzigen Tag an Beschäftigung.

Diese heterogenen Veränderungseffekte machen deutlich, dass es etwa 43% gelingt, den weiteren Beschäftigungsverlauf zu stabilisieren bzw. zu verbessern. Gleichzeitig

aber ergibt sich für 37% der TeilnehmerInnen an Transitarbeitsprojekten keine Beschäftigungsperspektive am ersten Arbeitsmarkt. Dies deckt sich auch mit den Erfahrungen aus einigen EQUAL-Projekten: Für einen bestimmten Anteil an schwervermittelbaren Personen verläuft die Beschäftigung im geschützten Rahmen relativ positiv und kann auch über den befristeten Zeitraum durchgehalten werden. Der Austritt aus dem Beschäftigungsprojekt – und damit der Wegfall von festen und sicheren Strukturen - bedeutet aber eine Erosion der erreichten Stabilisierung, was auch mit einem Rückgang der Beschäftigungszeiten verbunden ist. Für diese gefährdete Gruppe bedarf es anderer Ansätze zur schrittweisen Integration in Beschäftigung.

**Tabelle 91: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Transitarbeitsprojekte**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	10,7%	3,4%	1,4%	,5%	16,0%
	Gleich	26,2%	3,2%	,2%	8,4%	37,9%
	Geringer Zuwachs	,0%	3,1%	,2%	,5%	3,8%
	Moderater Zuwachs	,0%	3,1%	3,6%	5,2%	11,9%
	Starker Zuwachs	,0%	,0%	2,0%	28,3%	30,3%
	Gesamt	37,0%	12,9%	7,3%	42,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Mit den festgestellten Entwicklungen bei den Zeitanteilen im dritten Folgehalbjahr zeigen sich bei Transitarbeitsplätzen folgende Wirkungsverläufe:

- 46% sind vorwiegend in Beschäftigung,
- 33% sind vorwiegend arbeitslos vorgemerkt,
- 13,5% befinden sich in einem arbeitsmarktfernen Status (OLF).

Eine Verbleibskarriere mit unterschiedlichen Stati weisen 5,6% der ehemaligen Transitarbeitskräfte auf.

**Tabelle 92: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Transitarbeitsprojekte**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	348	45,6%	262	47,5%	610	46,4%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	264	34,6%	171	31,0%	435	33,1%
Vorwiegend in arbeitsmarktferner Lage	102	13,4%	76	13,8%	178	13,5%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	3	,4%	16	2,9%	19	1,4%
Mischtyp	46	6,0%	27	4,9%	73	5,6%
Gesamt	763	100,0%	552	100,0%	1315	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Dieses Profil macht deutlich, dass es einer quantitativ doch bedeutsamen Gruppe von Transitarbeitskräften nicht gelingt, im Anschluss an das Beschäftigungsprojekt eine nachhaltige Beschäftigung zu finden. Wie auch die Befragung zeigt, bedarf es für diese Menschen mit Behinderung einer längerfristigen und mehrstufigen Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt.

Bei einem bestimmten Anteil der Transitarbeitskräfte wäre den Ergebnissen der TeilnehmerInnenbefragung zufolge auch durch intensiviertes Outplacement gegen Ende der geförderten Beschäftigung eine Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt eher zu erwarten.

Generell aber sind die Wirkungsverläufe bei ehemaligen Transitarbeitskräften ein Indiz dafür, dass ein Teil der Geförderten über einen längeren Zeitraum einen geschützten Rahmen benötigen, um sich in ihrer Beschäftigungsfähigkeit weiter zu entwickeln. Als fragil erweist sich der Übertritt in die nicht-geförderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufgrund des damit verbundenen Wegfalls der sicheren Strukturen und Unterstützungen.

## **12.7 Wirkungsverläufe bei sonstiger Assistenz**

Die Maßnahmen der sonstigen Assistenz zielen auf eine unmittelbare Integration der unterstützten Personen in ein Dienstverhältnis ab bzw. dienen dazu, die bereits erreichte Integration abzusichern. Die Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile zeigt, dass für 36,3% der unterstützten Menschen mit Behinderung ein durchgängiges Dienstverhältnis besteht. Allerdings zeigt sich auch, dass fast die Hälfte (47%) keinen einzigen Tag in Beschäftigung aufweist, wobei aber zu berücksichtigen ist, dass auch die Anbahnung bzw. Sicherung eines Lehrverhältnisses von Relevanz ist.

**Tabelle 93: Entwicklung Zeitanteile an Beschäftigung in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Sonstige Assistenz**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 1. HJ. vor MN</b>	0%	1001	60,1%	629	51,6%	1630	56,5%
	1%-10%	66	4,0%	38	3,1%	104	3,6%
	11-50%	117	7,0%	100	8,2%	217	7,5%
	51-90%	71	4,3%	88	7,2%	159	5,5%
	91-100%	410	24,6%	363	29,8%	773	26,8%
	<b>Gesamt</b>	1665	100,0%	1218	100,0%	2883	100,0%
<b>BESCH-ZA 1. HJ. nach MN</b>	0%	922	51,4%	542	42,1%	1464	47,5%
	1%-10%	74	4,1%	56	4,4%	130	4,2%
	11-50%	112	6,2%	103	8,0%	215	7,0%
	51-90%	124	6,9%	86	6,7%	210	6,8%
	91-100%	563	31,4%	500	38,9%	1063	34,5%
	<b>Gesamt</b>	1795	100,0%	1287	100,0%	3082	100,0%
<b>BESCH-ZA 2. HJ. nach MN</b>	0%	706	48,9%	443	41,5%	1149	45,7%
	1%-10%	49	3,4%	29	2,7%	78	3,1%
	11-50%	102	7,1%	83	7,8%	185	7,4%
	51-90%	99	6,9%	87	8,1%	186	7,4%
	91-100%	488	33,8%	426	39,9%	914	36,4%
	<b>Gesamt</b>	1444	100,0%	1068	100,0%	2512	100,0%
<b>BESCH-ZA 3. HJ. nach MN</b>	0%	616	50,0%	389	42,9%	1005	47,0%
	1%-10%	33	2,7%	25	2,8%	58	2,7%
	11-50%	97	7,9%	75	8,3%	172	8,0%
	51-90%	66	5,4%	60	6,6%	126	5,9%
	91-100%	420	34,1%	357	39,4%	777	36,3%
	<b>Gesamt</b>	1232	100,0%	906	100,0%	2138	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

In dieser Hinsicht zeigt sich, dass durch die Unterstützungsmaßnahmen bei 16,5% der Geförderten die Sicherung eines Lehrverhältnisses erreicht werden konnte, das auch im dritten Folgehalbjahr besteht.

**Tabelle 94: Entwicklung Zeitanteile an Lehrstellen in Halbjahren nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Sonstige Assistenz**

		Geschlecht					
		Männlich		Weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LEHRST.-ZA 1. HJ. vor MN	0%	1386	83,2%	1071	87,9%	2457	85,2%
	1%-10%	10	,6%	9	,7%	19	,7%
	11-50%	50	3,0%	31	2,5%	81	2,8%
	51-90%	46	2,8%	25	2,1%	71	2,5%
	91-100%	173	10,4%	82	6,7%	255	8,8%
	Gesamt	1665	100,0%	1218	100,0%	2883	100,0%
LEHRST.-ZA 1. HJ. nach MN	0%	1238	69,0%	1017	79,0%	2255	73,2%
	1%-10%	15	,8%	9	,7%	24	,8%
	11-50%	83	4,6%	54	4,2%	137	4,4%
	51-90%	103	5,7%	43	3,3%	146	4,7%
	91-100%	356	19,8%	164	12,7%	520	16,9%
	Gesamt	1795	100,0%	1287	100,0%	3082	100,0%
LEHRST.-ZA 2. HJ. nach MN	0%	1063	73,6%	895	83,8%	1958	77,9%
	1%-10%	18	1,2%	9	,8%	27	1,1%
	11-50%	52	3,6%	36	3,4%	88	3,5%
	51-90%	33	2,3%	14	1,3%	47	1,9%
	91-100%	278	19,3%	114	10,7%	392	15,6%
	Gesamt	1444	100,0%	1068	100,0%	2512	100,0%
LEHRST.-ZA 3. HJ. nach MN	0%	937	76,1%	763	84,2%	1700	79,5%
	1%-10%	6	,5%	2	,2%	8	,4%
	11-50%	19	1,5%	13	1,4%	32	1,5%
	51-90%	24	1,9%	22	2,4%	46	2,2%
	91-100%	246	20,0%	106	11,7%	352	16,5%
	Gesamt	1232	100,0%	906	100,0%	2138	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Die Auswertung der Veränderungseffekte belegt die integrationsfördernde Wirkung der sonstigen Assistenz. Bei einem Fünftel konnte das im Vorhalbjahr erreichte Beschäftigungsniveau – zumeist handelt es sich um ein hohes Niveau - gehalten werden. Bei weiteren 27% war eine starke Steigerung der Beschäftigungszeitanteile zu verzeichnen und bei 11% zumindest ein geringer Zuwachs. Insgesamt bewegen sich im dritten Folgehalbjahr 57,8% auf hohem Beschäftigungsniveau (mehr als 66% Beschäftigungszeitanteile im Beobachtungszeitraum).

Bei 28,2% konnte aber keine Eingliederung in ein Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis erzielt werden. Diese Gruppe bewegt sich auf dem Nullniveau.

**Tabelle 95: Veränderungseffekte im dritten Folgehalbjahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorhalbjahr vor Maßnahmenbeginn, Gruppenwerte; Sonstige Assistenz**

		Niveau Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr				
		Nullniveau	Niedriges Niveau	Mittleres Niveau	Hohes Niveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Veränderung Beschäftigung inkl. Lehre 3. Folgehalbjahr ggü. Vorhalbjahr	Rückgang	10,3%	3,6%	3,0%	1,7%	18,6%
	Gleich	17,9%	,8%	,2%	24,5%	43,3%
	Geringer Zuwachs	,0%	1,5%	,2%	1,2%	3,0%
	Moderater Zuwachs	,0%	1,4%	2,3%	4,2%	7,9%
	Starker Zuwachs	,0%	,0%	,9%	26,2%	27,2%
	Gesamt	28,2%	7,3%	6,7%	57,8%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

Zusammenfassend zeigen sich bei der sonstigen Assistenz relativ positive Wirkungsverläufe. Immerhin 61% sind vorwiegend beschäftigt bzw. in Lehrausbildung. Hier gelingt es also in relativ gutem Ausmaß, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. Rund ein Fünftel ist überwiegend arbeitslos und weitere 13% vorwiegend in arbeitsmarktfernen Lagen.

**Tabelle 96: Typisierung im dritten Folgehalbjahr nach Geschlecht und Maßnahme, Gruppenwerte; Maßnahmentyp Sonstige Assistenz**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	757	61,4%	545	60,2%	1302	60,9%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	241	19,6%	176	19,4%	417	19,5%
Vorwiegend in arbeitsmarktfremder Lage	150	12,2%	127	14,0%	277	13,0%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	22	1,8%	22	2,4%	44	2,1%
Mischtyp	62	5,0%	36	4,0%	98	4,6%
<b>Gesamt</b>	<b>1232</b>	<b>100,0%</b>	<b>906</b>	<b>100,0%</b>	<b>2138</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „BRZ\_HV-SV\_AMS-Daten“, 2007

## 12.8 Wirkungsverläufe bei einzelnen Gefördertengruppen

Die Veränderungseffekte zeigen nicht nur Unterschiede zwischen den Maßnahmenarten sondern auch sehr heterogene Profile zwischen einzelnen sozioökonomischen Gruppen von Menschen mit Behinderung.

Hinsichtlich des **Geschlechts** zeigen sich tendenziell bei Männern bessere Entwicklungen im Sinne von stärkeren Anstiegen der Beschäftigungszeiten im dritten Folgehalbjahr im Vergleich zum Vorhalbjahr vor der Fördermaßnahme. Auch das Beschäftigungsniveau ist im Durchschnitt bei Männern höher als bei Frauen. Dies gilt insbesondere für Beratung und Empowerment, Lohnförderungen und Qualifizierungsprojekte. Dies zeigt, dass Frauen für die Integration am Arbeitsmarkt doch eine intensivere Unterstützung etwa in Form der Arbeitsassistenz benötigen. Da auch die Gefahr besteht, dass Frauen mit Behinderung leichter in Nicht-Erwerbskarrieren gedrängt werden, bedarf es bei Beratung und Orientierung einer entsprechenden Bestärkung der Frauen in ihren Erwerbsperspektiven. Aber auch durch eine Sensibilisierung von Unternehmen für die Situation behinderter Frauen könnte schrittweise eine stärkere Arbeitsmarktpräsenz erreicht werden.

Hinsichtlich des **Alters** zeigt sich erwartungsgemäß die schwierige Situation von Menschen mit Behinderung ab einem Alter von 50 Jahren. So gelingt es nur in deutlich geringerem Maße, Zuwächse bei den Beschäftigungszeiten zu erzielen. Dies trifft vor allem für die Arbeitsassistenz, für Lohnförderungen, Transitarbeitsplätze und die sonstige Assistenz zu. Gleichzeitig aber haben einige Instrumente, wie etwa Beratung und Empowerment, Lohnförderungen, Qualifizierungsprojekte und Transitarbeitsplätze wichtige stabilisierende Funktion. Hier gelingt es in relativ hohem Maße das erreichte Beschäftigungsniveau zumindest zu halten.

Im Kontrast dazu verzeichnen junge Menschen unter 25 Jahren mit Behinderung bei allen Maßnahmen in deutlich überdurchschnittlichem Ausmaß starke Zuwächse bei den Beschäftigungs- bzw. Lehrzeiten. Dies hängt auch damit zusammen, dass Jugendliche oft über ein sehr geringes Ausgangsniveau verfügen.

Menschen mit Behinderung im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre) verzeichnen durchschnittliche bis leicht unterdurchschnittliche Veränderungseffekte.

Bezüglich des **Grades der Beeinträchtigung bzw. Behinderung** sind vor allem Personen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50% durch Zuwächse bei Beschäftigungszeiten begünstigt. Allerdings zeigt sich auch, dass Menschen mit einem Behinderungsgrad ab 70% ein relativ hohes Beschäftigungsniveau erreicht haben und zahlreiche Maßnahmen eine wichtige Stabilisierungsfunktion haben, um dieses Niveau beizubehalten. Bei Lohnförderungen und Beschäftigungsprojekten ist diese Behindertengruppe sogar häufiger von starken Zuwächsen im Beschäftigungsniveau begünstigt als die anderen Gruppen.

Auch die **Art der Behinderung** wirkt sich auf die Veränderungseffekte aus. So sehen sich Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in hohem Ausmaß mit einem Rückgang in den Beschäftigungs- und Lehrzeiten konfrontiert. Allerdings gilt dies nicht durchgängig für alle Maßnahmetypen. So sind etwa bei den Lohnförderungen durchschnittliche Veränderungseffekte bei psychisch Beeinträchtigten zu erwarten.

Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen weisen allgemein durchschnittliche Veränderungen in den Beschäftigungs- und Lehrzeitenanteilen auf. Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf weisen bei allen beobachteten Maßnahmetypen in überdurchschnittlich höherem Ausmaß einen Anstieg der Beschäftigungs- und Lehrzeiten auf. Die zeitlich befristete Tätigkeit auf Transitarbeitsplätzen wirkt sich bei Menschen mit Sinnesbehinderungen relativ positiv auf die weiteren Erwerbsverläufe aus. Auch bei Lohnförderungen sind diese positiven Effekte bei Sinnesbehinderten zu beobachten.

**Tabelle 97: Veränderungseffekte nach Maßnahmentyp und Merkmalen der Geförderten**

	<b>Arbeitsassistentz</b>	<b>Beratung und Empowerment</b>	<b>Lohnförderungen</b>	<b>Qualifizierungsprojekte</b>	<b>Transitarbeitsprojekte</b>	<b>Sonstige Assistentz</b>
<b>Geschlecht</b>	sehr geringe Unterschiede	M haben häufiger Zuwächse bei Beschäftigung und höheres Beschäftigungsniveau	F haben häufiger Zuwächse bei Beschäftigung aber M haben höheres Beschäftigungsniveau	M haben häufiger Beschäftigungszuwächse und auch höheres Beschäftigungsniveau	geringe Unterschiede	geringe Unterschiede
<b>Alter</b>	50+ nur halb so viele Zuwächse wie der Durchschnitt; -24: sehr hohe Zuwächse	- 24: sehr hohe integrative Wirkung; 50+: hohe beschäftigungsstabilisierende Wirkung	50+ : sehr oft Rückgänge der Beschäftigung, kaum Zuwachs, eher Stabilisierung; bis 34: häufig Zuwächse	-24: häufig Zuwachs bei Beschäftigung 50+: sehr häufig stabilisierende Wirkung; Polarisiertes Muster beim Beschäftigungsniveau	50+: vor allem Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus, insgesamt aber geringeres Beschäftigungsniveau	-24: häufig starker Zuwachs bei Beschäftigung; 50+: häufig Nullniveau bei Beschäftigung; selten Zuwachs bei Beschäftigungszeiten
<b>Grad der Behinderung</b>	<50%: häufig starker Beschäftigungszuwachs; >70%: hohes Beschäftigungsniveau; Stabilisierungswirkung	<50%: häufiger Zuwachs; >50%: vor allem Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus	<50%: häufiger Zuwachs >70%: häufiger starker Zuwachs, hohes Beschäftigungsniveau	<50%: häufiger starke Zuwächse; >60%: häufiger Stabilisierung des hohen Beschäftigungsniveaus	<50%: häufiger Rückgang der Beschäftigung; >70%: häufig Zuwachs und Stabilisierung;	>70%: häufiger Stabilisierung des hohen Beschäftigungsniveaus
<b>Art der Behinderung</b>	psych. Beh.: häufiger Rückgang in der Beschäftigung; geist. B.: durchschnittliche Veränderung; SPF: häufiger starker Zuwachs;	psych. Beh.: häufiger Rückgang; Hörbeh.: häufiger Rückgang; häufiger Stabilisierung; SPF: häufig starker Anstieg;	psych. Beh.: durchschnittl. Veränderung; Sehbeh./Hörbeh.: häufiger Steigerung, seltener Rückgang; SPF: häufiger starker Anstieg	psych. Beh.: häufiger Rückgang; SPF: häufiger starker Anstieg;	psych. Beh.: häufiger Rückgang; Sinnesbeh.: seltener Rückgang, häufiger starker Anstieg; SPF: seltener Rückgang, häufiger starker Anstieg;	psych. Beh.: häufiger Rückgang, seltener starker Anstieg; SPF: häufiger Anstieg

## 13 Qualitative Aspekte zu Nutzen und Wirkungsverläufen

Die quantitative Analyse der Erwerbsverläufe nach dem Ende einer Fördermaßnahme liefert noch keine Informationen darüber, welche Faktoren dafür ausschlaggebend waren und welche Handlungsmuster auf Seiten der Akteure damit verbunden sind. Aus der Erkenntnis, über welche Kanäle die TeilnehmerInnen einen Arbeitsplatz gesucht haben und wie das Ergebnis dieses Suchprozesses war, ergeben sich Hinweise auf Erfolg versprechende Suchstrategien oder notwendige Unterstützungsmaßnahmen zur Optimierung des Ergebnisses. Die qualitativen Informationen zu den Hintergründen des weiteren Erwerbsverlaufs im Anschluss an eine Maßnahme und zu den verschiedenen Nutzenaspekten basieren auf den Ergebnissen der Befragung der TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten.

### 13.1 Arbeitsplatzsuche

Die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche wurde in einem Drittel der Fälle durch die TrainerInnen der Kurse eingeleitet: 40% der Frauen und 28,8% der Männer geben an, durch den/die TrainerInnen auf die offene Stelle aufmerksam geworden zu sein. Damit kommt dem Schlüsselpersonal der Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte eine zentrale Vermittlungsfunktion beim Übergang in eine Beschäftigung zu.

**Tabelle 98: Arbeitsplatz gefunden durch ..., nach Geschlecht**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich habe mich auf ein Zeitungsinserat beworben	3	5,1%	5	10,0%	8	7,3%
Verwandte/Bekannte haben mir von der Stelle erzählt	4	6,8%	5	10,0%	9	8,3%
MeinE AMS-BeraterIn hat mich hingeschickt	4	6,8%	3	6,0%	7	6,4%
TrainerIn vom Kurs hat mir von dieser Stelle erzählt	17	28,8%	20	40,0%	37	33,9%
Der/die ArbeitsassistentIn hat mich unterstützt	2	3,4%	8	16,0%	10	9,2%
Ich habe dort schon ein Praktikum gemacht	12	20,3%	7	14,0%	19	17,4%
Sonstiges	17	28,8%	2	4,0%	19	17,4%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>	<b>109</b>	<b>100,0%</b>

Keine Angabe N = 4; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Alle anderen abgefragten Suchwege haben eine deutlich geringere Bedeutung. – 17,4% erlangten den Job über ein vorhergehendes Praktikum. Insbesondere für bis zu 25-Jährige stellte dies einen wichtigen Weg in die Beschäftigung dar (23,5% vs. 12,1% in der Gruppe der über-25-Jährigen). Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden,

dass Praktika einen wichtigen Bestandteil von Maßnahmen für Jugendlichen darstellen, weil sie in vielen Fällen als Türöffner fungieren.

Weitere 9% nennen die Arbeitsassistenz als Unterstützung bei der erfolgreichen Arbeitsplatzsuche. Letzteres gilt besonders bei TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten (21,9%). Sonstige Suchwege (17,4%) inkludieren die Unterstützung durch verschiedene Organisationen und Einrichtungen, Internetinserate oder ArbeitskollegInnen.

Hervorzuheben ist, dass die relativ Mehrheit der Befragten (45,6%) angibt, dass sie den Arbeitsplatz ohne Kursteilnahme sicher nicht bekommen hätten. Bei TeilnehmerInnen von Qualifizierungsprojekten trifft dies mit 49,3% noch stärker zu als bei jenen von Beschäftigungsprojekten (35,7%).

**Tabelle 99: Einfluss der Maßnahmenteilnahme auf Erfolg der Arbeitsplatzsuche nach Maßnahmentyp**

Arbeitsplatz auch ohne Kurs bekommen.....	Maßnahmentyp					
	Beschäftigungsprojekt		Qualifizierungsprojekt		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Sicher</b>	10	35,7%	14	18,7%	24	23,3%
<b>Vielleicht</b>	8	28,6%	24	32,0%	32	31,1%
<b>Nein, sicher nicht</b>	10	35,7%	37	49,3%	47	45,6%
<b>Gesamt</b>	28	100,0%	75	100,0%	103	100,0%

Keine Angabe N = 10; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Differenzierungen lassen sich auch hinsichtlich der Frage der Veränderung der beruflichen Tätigkeit feststellen. TeilnehmerInnen, die vor dem Kurs noch nicht erwerbstätig waren und jene, die in einen Beruf wechselten, für den sie im Kurs vorbereitet wurden, schätzen die Bedeutung des Kurses für den erfolgreichen (Wieder-)Einstieg vergleichsweise wichtiger ein. Demnach gelingt es in den Kursen, den TeilnehmerInnen in einem Ausmaß fachliche Grundkenntnisse zu vermitteln, das sie zur Ausübung einer bislang unbekannteren Tätigkeit befähigt. Stehen aber die Kursinhalte in keinem Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsplatz oder verfügen TeilnehmerInnen aufgrund ihrer früheren Tätigkeit bereits über Fachkenntnisse, so wird der Nutzen der Maßnahmenteilnahme für die erfolgreiche Jobsuche als gering eingeschätzt, da keine (zusätzlichen) tätigkeitsspezifischen Kenntnisse erworben wurden.

**Tabelle 100: Einfluss der Maßnahmenteilnahme auf Erfolg der Arbeitsplatzsuche, nach inhaltlichem Bezug der Maßnahme zur neuen Arbeitsstelle**

Arbeitsplatz auch ohne Kurs bekommen...	Habe vorher nicht gearbeitet		Das Beruf ist gleich geblieben		Arbeits in einem anderen Beruf (Ausbildung im Kurs)		Arbeits in einem anderen Beruf (nichts mit Kurs zu tun)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	<b>Sicher</b>	1	4,5%	8	21,6%	4	25,0%	11	39,3%	24
<b>Vielleicht</b>	9	40,9%	15	40,5%	3	18,8%	5	17,9%	32	31,1%
<b>Nein, sicher nicht</b>	12	54,5%	14	37,8%	9	56,3%	12	42,9%	47	45,6%
<b>Gesamt</b>	22	100,0%	37	100,0%	16	100,0%	28	100,0%	103	100,0%

Keine Angabe N = 10; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

## 13.2 Bedeutung der Kursteilnahme für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeiten am Arbeitsplatz

Ein vergleichbares Bild zum vorigen Kapitel zeigt sich bei der Frage, ob die TeilnehmerInnen die derzeitigen Arbeitsinhalte ohne Kurs genau so gut hätten erledigen können. Ist der Beruf nach Kursteilnahme der gleiche wie vorher oder wechselten die Befragten zwar ihren Beruf, allerdings in einen Bereich der mit dem Kurs nichts zu tun hatte, sind jeweils mehr als 60% der Ansicht, dass sie die Arbeit ebenso gut ohne Kurs hätten ausüben können. Erfolgte die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit, auf die im Kurs eine fachliche Vorbereitung stattfand, geben immerhin 43,8% an, dass der Kurs eine notwendige Voraussetzung für die Bewältigung der Arbeit ist. Insgesamt betrachtet wird den Kursen jedoch auf Ebene der Bewältigung der aktuellen Arbeitstätigkeit kein allzu großes Gewicht beigemessen: gerade 28,7% sind der Ansicht, dass sie ohne Kurs nicht in der Lage gewesen wären, die Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass vor allem die Vermittlung von soft skills vermittlungsfördernd sind und weniger der Erwerb von umfassenden Fachkompetenzen.

**Tabelle 101: Bedeutung der Maßnahmenteilnahme für Ausübung der neuen beruflichen Tätigkeit, nach inhaltlichem Bezug der Maßnahme zur neuen Arbeitsstelle**

Tätigkeiten am Arbeitsplatz auch ohne Kurs erledigbar...	Habe vorher nicht gearbeitet		Das Beruf ist gleich geblieben		Arbeite in einem anderen Beruf (Ausbildung im Kurs)		Arbeite in einem anderen Beruf (nichts mit Kurs zu tun)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Sicher</b>	11	47,8%	24	61,5%	7	43,8%	20	66,7%	62	57,4%
<b>Vielleicht</b>	5	21,7%	4	10,3%	2	12,5%	4	13,3%	15	13,9%
<b>Nein, sicher nicht</b>	7	30,4%	11	28,2%	7	43,8%	6	20,0%	31	28,7%
<b>Gesamt</b>	23	100,0%	39	100,0%	16	100,0%	30	100,0%	108	100,0%

Keine Angabe N = 5; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Im Kontext der Nutzensfrage hat immerhin über die Hälfte der Befragten angegeben (Anteil der Antwort ‚trifft voll zu‘), dass sie Praktisches für ihren bzw. einen Job lernen konnten. Vergleicht man diese Einschätzungen mit jener zur Frage der Bewältigung der Arbeitsaufgabe im Job, bestätigt sich das Bild im wesentlichen: jene die meinen, sie könnten die aktuellen Arbeitsaufgaben genauso gut ohne Kurs ausüben, sehen zu 54,1% einen praktischen Nutzen, gleichzeitig gibt jede/r Fünfte dieser Gruppe an, keinen entsprechenden Nutzen erzielt zu haben. Umgekehrt ist die Situation in der Gruppe derer, die meinen, die aktuelle Tätigkeit ohne Kurs nicht genauso gut erledigen zu können: hier haben zwei Drittel einen praktischen Nutzen aus der Teilnahme gewonnen und nur 3,3% bzw. ein/e Befragte/r keinen Nutzen.

**Tabelle 102: Nutzen der Maßnahmenteilnahme für Erledigung der Aufgaben, nach praktischem Nutzen**

		Tätigkeit ohne Kurs gut zu erledigen:							
		Sicher		Vielleicht		Nein, sicher nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Habe Praktisches für (m)einen Job gelernt</b>	<b>Trifft voll zu</b>	33	54,1%	6	40,0%	20	66,7%	59	55,7%
	<b>Trifft eher zu</b>	12	19,7%	7	46,7%	7	23,3%	26	24,5%
	<b>Trifft eher nicht zu</b>	3	4,9%	1	6,7%	2	6,7%	6	5,7%
	<b>Trifft gar nicht zu</b>	13	21,3%	1	6,7%	1	3,3%	15	14,2%
	<b>Gesamt</b>	61	100,0%	15	100,0%	30	100,0%	106	100,0%

Keine Angabe N = 7; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Diese Ergebnisse belegen somit einen wesentlichen Aspekt der Nutzenfrage und zwar, dass weniger auf fachlicher Ebene als hinsichtlich der Sozialkompetenzen in Kursen wesentliche Erfolge erzielt werden. Die TeilnehmerInnen fassen wieder Selbstvertrauen, fühlen sich wieder wohler, werden sicherer im Auftreten anderen Leuten gegenüber etc. Unterschiedliche Evaluierungen und auch Erfahrungen von AMS-BeraterInnen und Kurs-LeiterInnen belegen, dass gerade diese Faktoren wesentlich zu einer erfolgreichen Arbeitsuche beitragen.

### 13.3 Veränderung der beruflichen Situation

Die Entwicklung der beruflichen Situation wird mehrheitlich positiv bewertet, von Männern noch positiver als von Frauen: 83% der Männer und 68,1% der Frauen meinen, dass sich ihre berufliche Situation in Folge der Maßnahmenteilnahme sehr/eher verbessert hat. Gerade vier Befragte (3,8%) geben an, dass sich die Situation verschlechtert hat. Für jeden siebenten Mann und jede vierte Frau ist die berufliche Situation nach eigener Einschätzung unverändert geblieben.

**Tabelle 103: Veränderung der beruflichen Situation durch Kurs nach Geschlecht**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Sehr verbessert</b>	32	54,2%	18	38,3%	50	47,2%
<b>Etwas verbessert</b>	17	28,8%	14	29,8%	31	29,2%
<b>Ist gleich geblieben</b>	8	13,6%	13	27,7%	21	19,8%
<b>Etwas verschlechtert</b>	2	3,4%			2	1,9%
<b>Sehr verschlechtert</b>			2	4,3%	2	1,9%
<b>Gesamt</b>	59	100,0%	47	100,0%	106	100,0%

Keine Angabe N = 7; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Verbesserungen der beruflichen Situation sehen dabei TeilnehmerInnen von Qualifizierungsprojekten (84,2% sehr/eher verbessert) in deutlich stärkerem Maße gegeben als jene von Beschäftigungsprojekten (56,7% sehr/eher verbessert), was vor dem Hintergrund, des relativ häufiger gelungenen (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt nach einer Qualifizierung zu sehen ist.

Die Tatsache, wieder eine Arbeitsstelle gefunden zu haben und die Stärkung der persönlichen Situation sind dabei die Hauptfaktoren der Verbesserung. Ersteres wird von Männern mit 31,3% etwas häufiger angeführt als von Frauen (25,8%). Letztere nennen demgegenüber häufiger die Stärkung der persönlichen Situation (29% vs. 16,7% bei Männern) – Wiedererlangen von Selbstsicherheit und -vertrauen, Verbesserung der psychischen Situation – als wichtigen Fortschritt. Neben diesen beiden Aspekten kommt auch der Verbesserung der persönlichen Arbeitsleistung (selbstständiger, sicherer, genauer etc. beim Arbeiten) eine relativ wichtige Bedeutung (25,8% der Frauen und 18,8% der Männer) zu. Je rund 16% der Frauen und Männer nennen noch die Arbeit an sich im Projekt als Verbesserung und knapp 14% den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten. Letzteres wird vor allem von Männern angeführt (20,8% vs. 3,2% der Frauen) In der Kategorie sonstiges wurden verschiedenste Einzelnennungen zusammengefasst, wie etwa die Beschäftigungsmöglichkeit in Wohnortnähe, Berufsfindung und -orientierung, das Knüpfen neuer Kontakte oder generell die Einschätzung, dass sich die Berufschancen verbessert haben.

**Tabelle 104: Verbesserung der beruflichen Situation, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Arbeit gefunden</b>	15	31,3%	8	25,8%	23	29,1%
<b>Teamarbeit</b>	4	8,3%	1	3,2%	5	6,3%
<b>Arbeit an sich</b>	8	16,7%	5	16,1%	13	16,5%
<b>Finanzielle Verbesserung</b>	4	8,3%	2	6,5%	6	7,6%
<b>Verbesserung der Arbeitsleistung</b>	9	18,8%	8	25,8%	17	21,5%
<b>Geregelte Arbeitszeit</b>	2	4,2%	2	6,5%	4	5,1%
<b>Neue Kenntnisse, Erfahrungen</b>	10	20,8%	1	3,2%	11	13,9%
<b>Verbesserung der persönl. Situation</b>	8	16,7%	9	29,0%	17	21,5%
<b>Sonstiges</b>	6	12,5%	4	12,9%	10	12,7%
<b>Gesamt</b>	48		31		79	

Keine Angabe N = 2; Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Nach Alter zeigt sich, dass für TeilnehmerInnen zwischen 25 und 65 Jahren die Möglichkeit auf Arbeit an sich und die Verbesserung der persönlichen Situation eine zentrale Rolle spielt. Beide Aspekte sind darüber hinaus vor allem auch bei jenen von Bedeutung, die vor dem Kurs arbeitslos waren (je 24%).

Im Vergleich zu Älteren messen jüngere TeilnehmerInnen der Verbesserung der persönlichen Arbeitsleistung und dem Gewinn von neuen Kenntnissen und Erfahrungen einen höheren Stellenwert zu. In beiden Altersgruppen kommt erwartungsgemäß der erfolgreichen Jobsuche ein wichtiger Stellenwert zu, wobei bis zu 25-Jährige dies noch deutlich häufiger nennen als ältere (35,7% vs. 21,6%). Insbesondere jene, die vor der Kursteilnahme in einer Schule waren, sehen die erfolgreiche Arbeitssuche als zentralen Verbesserungsfaktor (42,9%).

Einer Verschlechterung der beruflichen Situation sehen sich vier Befragte gegenüber. Dabei kommen je unterschiedliche Faktoren zum Tragen – angeführt werden von TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten, dass die Bewerbungsmöglichkeiten durch

das Projekt eingeschränkt wurden, die Arbeit keine Ausbildung bietet und die inhaltliche Tätigkeit nicht den eigenen Wünschen entsprach. Im Fall von Qualifizierungsprojekten werden in je einem Fall, die schlechte finanzielle Situation und der Verlust von Selbstbewusstsein genannt.

### **13.4 Zum Nutzen der Projektteilnahme aus Sicht der TeilnehmerInnen**

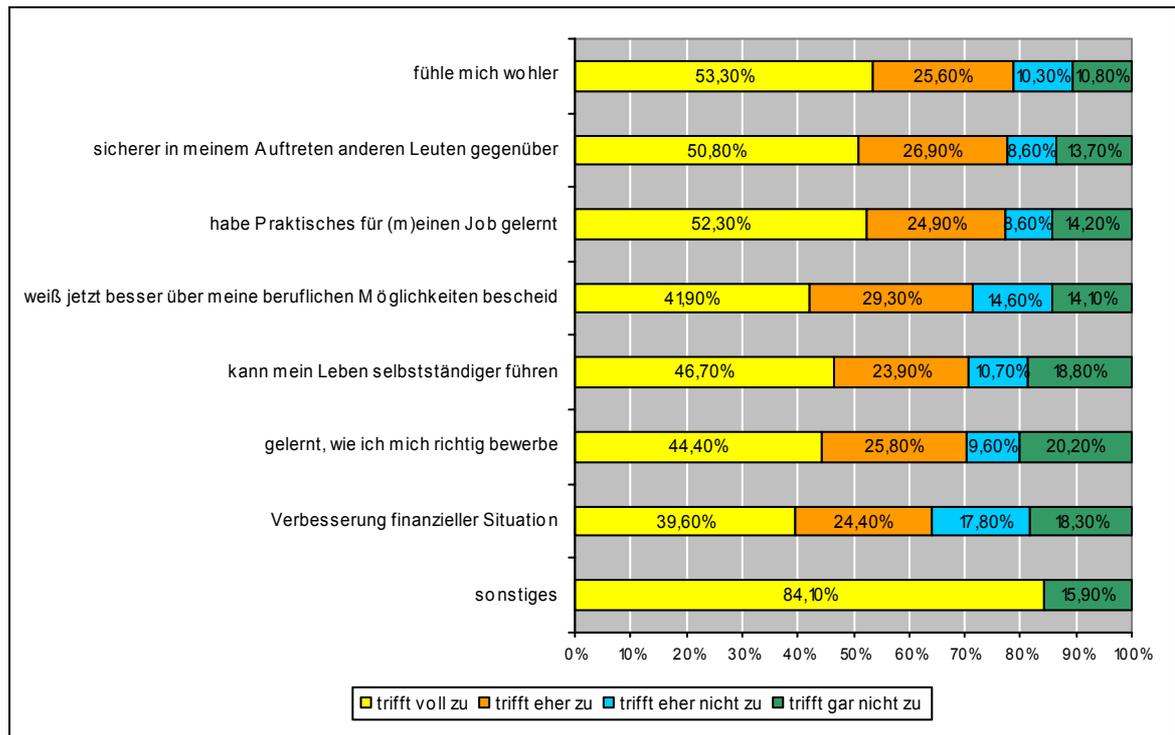
Der Nutzen aus der Projektteilnahme kann sowohl in berufs- und arbeitsmarktbezogenen Aspekten als auch in einer Stärkung der persönlichen Fähigkeiten liegen. In allen abgefragten Kategorien zeigen sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern hohe Nutzensgewinne, was als Indikator für die Qualität und Bedarfsorientiertheit der Projekte gelten kann.

Einen besonderen Nutzen erlangen die TeilnehmerInnen im Bereich der Stärkung ihrer persönlichen Situation – knapp 80% der Befragten geben an, dass sie sich durch den Kurs wieder wohler fühlen (78,9% trifft voll/eher zu) und weitere 77,7% haben das Gefühl, dass sie durch den Kurs im Auftreten gegenüber anderen Leuten sicherer wurden. In etwa gleich viele Personen (77,2%) konnten auch einen berufsbezogenen Nutzen erzielen, in dem sie Praktisches für einen Job lernen konnten.

Den relativ geringsten Nutzen erzielten die TeilnehmerInnen im finanziellen Bereich (64% trifft voll/eher zu). Sonstige, von den TeilnehmerInnen angeführte Nutzen beziehen sich stark auf den Bereich der Stärkung der Sozialkompetenzen, vor allem auf die Erlangung von sozialen Kontakten (27,8%), dem Gewinn von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit (25%) und dem Erlernen von Teamarbeit (11,1%). Weitere Einzelnennungen umfassen beispielsweise die Unterstützung bei der Arbeitssuche oder das Erlernen des Umgangs mit Maschinen.

Geschlechtsspezifisch zeigen sich nur geringfügige Unterschiede: Männer geben vergleichsweise öfters einen Nutzen im Bereich des Erwerbs praktischer Kenntnisse für einen Job (83,7% trifft voll/eher zu vs. 70,7% bei Frauen) an, während Frauen im Vergleich zu Männern einen etwas stärkeren Nutzen in der Steigerung des Wohlbefindens sehen (82,8% trifft voll/eher zu vs. 75,0% bei Männern).

**Abbildung 10: Nutzen der Teilnahme**



Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

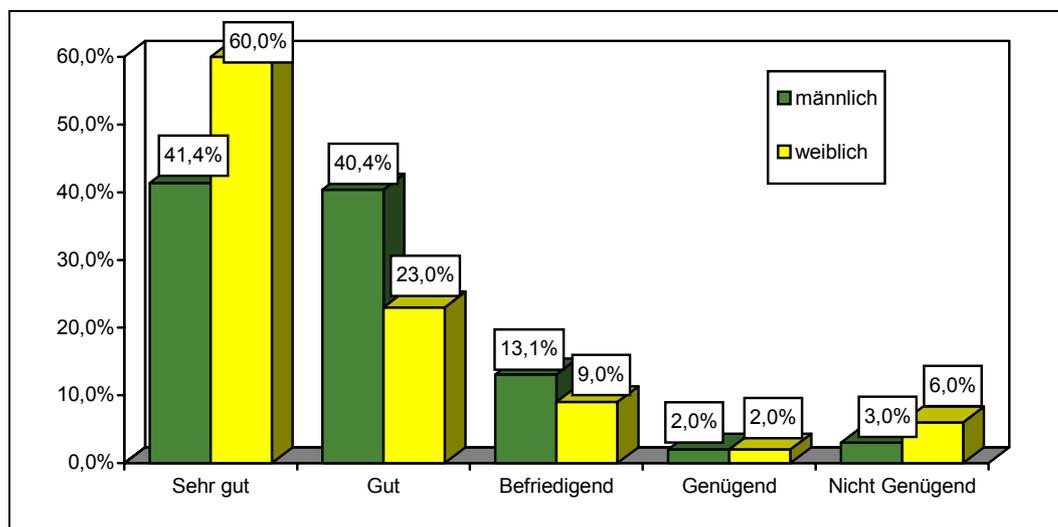
Deutliche Unterschiede im Nutzen zeigen sich bei einer Analyse nach Altersgruppen: besonders auffällig ist dabei, dass bis zu 25-Jährige in allen Kategorien einen höheren Nutzen erzielten als ältere TeilnehmerInnen. Insgesamt sehen 55,2% der Jugendlichen und junge Erwachsenen in über der Hälfte der abgefragten Aspekte einen hohen Nutzen (trifft voll zu), in der Altersgruppe der 25 bis 65-Jährigen trifft dies nur mehr auf 43,7% zu. Demgegenüber findet fast jede/r fünfte Ältere (18,4%) in keinem einzigen Bereich einen hohen Nutzen (10% der Jüngeren).

Ältere TeilnehmerInnen sind demnach generell etwas kritischer in der Beurteilung, wobei die Unterschiede vor allem im Bereich des Bewerbungstrainings, dem Erwerb praktischer Fähigkeiten für einen Job, der Erlangung von Kenntnissen über berufliche Möglichkeiten und in der Selbstständigkeit der Lebensführung deutlich werden – in all diesen Kategorien liegt der Anteil jener die einen (eher) hohen Nutzen aus der Teilnahme gezogen haben, bei bis zu 25-Jährigen um mindestens 15 Prozentpunkte höher als in der Vergleichsgruppe.

Über 25-Jährige erzielen hingegen den vergleichsweise höchsten Nutzen im Bereich der Stärkung persönlicher Fähigkeiten – 78% geben an sich wohler zu fühlen und 71,3% fühlen sich im Auftreten anderen Leuten gegenüber sicherer. Stärker berufsbezogene Aspekte haben, auch vor dem Hintergrund einer mehr oder minder langen Erwerbsbiographie und entsprechender Erfahrungen, einen vergleichsweise geringeren Nutzen. Gleichzeitig sollte dieses Ergebnis als ein Hinweis auf eine verstärkte altersgerechte inhaltliche Gestaltung und Methodik der Kurse gesehen werden.

Die Auswertungen zeigen ein sehr positives Bild hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Maßnahmen durch die TeilnehmerInnen. Die Analysen belegen aber auch, dass die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten des Projektes von der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration beeinflusst wird. Dies zeigt sich an der Gesamtbewertung des Projektes. Die Befragten wurden um eine Gesamtbeurteilung mittels des Schulnotensystems gebeten: etwas mehr als die Hälfte hat die Note „Sehr gut“ vergeben, weitere 32% „Gut“. Demgegenüber stehen lediglich 2%, die die Note „Genügend“ vergeben haben und 5% mit „Nicht genügend“. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, werden die Maßnahmen von Frauen (60% „Sehr gut“) tendenziell besser beurteilt als von Männern (41% „Sehr gut“).

**Abbildung 11: Gesamtbewertung der Projekte**



Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Errechnet man den Durchschnitt dieser Benotung, so ergibt dies einen Wert von 1,78 (Frauen: 1,71 und Männer 1,85). Wesentliche Unterschiede nach Altersgruppen und Maßnahmentyp bestehen nicht, d.h. unterschiedliche Beurteilungen von einzelnen Maßnahmenaspekten, die in den oben stehenden Kapiteln beschrieben wurden, fallen in der durchschnittlichen Gesamteinschätzung nicht ins Gewicht.

Demgegenüber zeigen sich auf der Prozessebene deutlichere Unterschiede, d.h. die Frage der Teilnahmemotivation, des Informationsstandes oder letztlich auch des Verbleibs nach Maßnahmenende beeinflusst die Gesamtbeurteilung wesentlich. So wird beispielsweise die besuchte Maßnahme von jenen TeilnehmerInnen, die dies selbst initiiert haben wesentlich besser beurteilt als von jenen, die seitens des AMS auf die Idee gebracht wurden. Generell gilt: Je besser die TeilnehmerInnen über einen Kurs im Vorfeld informiert sind und je stärker die Teilnahme auf Eigenmotivation fußt, desto besser fällt letztlich die Beurteilung aus.

**Tabelle 105: Durchschnittsbewertung nach ausgewählten Kriterien**

Idee zur Kursteilnahme durch...	Mittelwert	N
Ich selbst wollte das	1,42	12
Mein Berater/meine Beraterin beim Arbeitsmarktservice	1,95	66
Mein Berater/meine Beraterin beim BSB	1,00	2
Verwandte/Bekannte	1,48	23
Jemand von einer anderen Stelle/Behörde	1,88	51
Sonstiges	1,56	39
<b>Informationsstand über Projekt vor Teilnahme</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>N</b>
Sehr gut	1,37	81
Eher gut	1,92	77
Eher schlecht	2,48	25
Sehr schlecht	1,86	14
<b>Grund für Entscheidung zur Teilnahme</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>N</b>
Arbeitsmarktservice hat mich dazu gedrängt	2,27	26
AMS hat mich von der Sinnhaftigkeit überzeugt	1,70	70
BSB hat mich von der Sinnhaftigkeit überzeugt	1,36	36
Projekt war wegen Kurszeit und Kursort das Beste	1,69	128
Projekt hat mich vom Inhalt am meisten angesprochen	1,55	144
Ich wusste nicht, was ich sonst machen sollte	1,76	116

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Angesichts der mehrheitlich bestehenden Erwartungshaltung an einen erfolgreichen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Kursende, erfolgt erwartungsgemäß eine schlechtere Benotung, sofern dies nicht gelingt. So liegt die Druckschnittsbenotung bei jenen TeilnehmerInnen die einen Arbeitsplatz finden konnten bei 1,72. Jene die arbeitslos sind, vergeben im Mittel die Note 2,11.

Natürlich haben auch weitere Aspekte einen maßgeblichen Einfluss auf eine positive Bewertung, wie etwa ein gutes Arbeitsklima, passende Inhalte und ein individuell angepasstes Niveau sowie auf den jeweiligen Bedarf abgestimmte persönliche Betreuung.

Dies wird auch durch eine offene Frage nach den positiven Aspekten der Projektteilnahme bestätigt. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass nur drei der Befragten explizit nichts Positives am Projekt nennen wollten und fünf Personen keine Angaben machten. Am häufigsten wurde in diesem Zusammenhang das gute Arbeits- und Teamklima genannt (34,3%), wobei dieser Aspekt für Frauen (38%) etwas wichtiger ist als für Männer (30,6%). Ein weiterer wichtiger Aspekt waren die durchgeführten Arbeitstätigkeiten, dieser Punkt wurde von 32% der Befragten genannt und zwar häufiger von Männern (35,7%) als von Frauen (28%). Weiteren 13% hat die Beratung und Betreuung sehr gut gefallen und alle weiteren Nennungen liegen unter der 10%-Marke, wie etwa gute TrainerInnen (9,1%), erfahrene Wertschätzung (11%), die Aus- und Weiterbildung (8,6%) oder das gesamte Projekt (7,6%).

**Tabelle 106: Positive Aspekte nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alles im Projekt	6	6,1%	9	9,0%	15	7,6%
Arbeits-, Teamklima	30	30,6%	38	38,0%	68	34,3%
Arbeitsablauf, -organisation	10	10,2%	4	4,0%	14	7,1%
Arbeitstätigkeit an sich	35	35,7%	28	28,0%	63	31,8%
Arbeitszeiten	5	5,1%	3	3,0%	8	4,0%
Aus-, Weiterbildung	11	11,2%	6	6,0%	17	8,6%
Beratung/Betreuung	13	13,3%	13	13,0%	26	13,1%
Chance bekommen zu haben			3	3,0%	3	1,5%
EDV, Computer	3	3,1%	3	3,0%	6	3,0%
Gute LeiterInnen/TrainerInnen	8	8,2%	10	10,0%	18	9,1%
Interessante Themen	1	1,0%	2	2,0%	3	1,5%
Nichts positives	2	2,0%	1	1,0%	3	1,5%
Persönliche Weiterentwicklung	3	3,1%	4	4,0%	7	3,5%
Regelmäßiger Tagesablauf	3	3,1%	1	1,0%	4	2,0%
Schnelle Vermittlung in Job/Praktikumsstelle	3	3,1%	1	1,0%	4	2,0%
Sonstiges	10	10,2%	9	9,0%	19	9,6%
Unterstützung bei Arbeitssuche	1	1,0%	6	6,0%	7	3,5%
Vermittlung zu Job/Lehrstelle	4	4,1%			4	2,0%
Weiß nicht	4	4,1%	1	1,0%	5	2,5%
Wertschätzung erfahren	5	5,1%	11	11,0%	16	8,1%
<b>Gesamt</b>	<b>98</b>		<b>100</b>		<b>198</b>	

Quelle: L&R Datafile „TeilnehmerInnenbefragung 2007“

Weitere Auswertungen nach unterschiedlichen Kriterien belegen, dass vor allem Personen unter 25 Jahren die Arbeitstätigkeit im Projekt als sehr positiv erleben (39,6%). Dies dürfte auch wesentlich damit zusammenhängen, dass viele von ihnen nach einem Schulbesuch in das Projekt eingetreten sind und es für sie die erste Arbeitserfahrung darstellt. Aber auch für Personen über 25 Jahren ist dies ein wesentlich positiver Aspekt der Maßnahmenteilnahme und wird immerhin von einem Viertel genannt. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass auch wenn die erlernten Projektinhalte nicht immer unmittelbar für den nachfolgenden Job von Bedeutung sind, die Arbeitstätigkeit an sich doch einen wesentlichen positiven Aspekt der Projektstätigkeit darstellt. So wird dieser Punkt auch von jenen Personen, die nach dem Projektende keinen Arbeitsplatz gefunden haben, besonders hervorgehoben.

Gleichzeitig stellt die Arbeitstätigkeit im Projekt aber auch den häufigsten Kritikpunkt an der Projektteilnahme dar (22%). Vor allem von TeilnehmerInnen aus Qualifizierungsprojekten sowie TeilnehmerInnen, die generell mit den Projektinhalten unzufrieden waren, wird dies als Kritikpunkt genannt. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob durch eine entsprechende Vorinformation zu den Projektinhalten in Abstimmung mit den Interessen und Stärken der TeilnehmerInnen eine gezieltere Zuweisung zu Projekten erfolgen könnte.

Generell haben jedoch nur 99 der 199 Befragten negative Aspekte zur Projektteilnahme angemerkt, während 51 Personen (34%) explizit angaben, dass sie während des Maßnahmenbesuches nichts Negatives erlebt haben. Wie bereits oben erwähnt, wird an der Arbeitstätigkeit (22%) am häufigsten Kritik geübt. Alle weiteren Kritikpunkte werden von weniger als 10% der befragten Personen genannt und dazu zählen:

- Arbeits- und Teamklima (9,3%)
- LeiterInnen und TrainerInnen (9,3%)
- Arbeitsablauf, -organisation (8,7%)
- Einzelne Inhalte (6,7%)
- Zu wenig Beratung/Betreuung (4,0%)
- Arbeitszeit (3,3%)
- Finanzielle Situation (3,3%)
- Mangelnder Respekt, fehlende Wertschätzung (2,7%)
- Anschlussmöglichkeiten nach Projekt (2,0%)
- Arbeitsniveau zu niedrig (2,0%)
- Arbeitsräume (2,0%)

An diesen genannten Kritikpunkten orientieren sich auch die Verbesserungsvorschläge, die seitens der befragten TeilnehmerInnen genannt werden, wobei diese Möglichkeit nur 73 Personen aufgegriffen haben. Von Ihnen wünschen sich 18 eine bessere und intensivere Betreuung und 17 eine Verbesserung der Arbeitsorganisation sowie des Arbeitsablaufes. Weitere 11 Nennungen entfallen auf die Verbesserung der finanziellen Situation und alle weiteren Verbesserungsvorschläge wurden von weniger als sieben Personen genannt:

- Bessere Teambildung (6 Nennungen)
- Bessere Räumlichkeiten (5 Nennungen)
- Individuelle Leistungsfähigkeit anerkennen und fördern (5 Nennungen)
- Mehr Wertschätzung gegenüber den TeilnehmerInnen (5 Nennungen)
- Pausenregelungen (5 Nennungen)
- Mehr derartige Kursangebote schaffen (4 Nennungen)
- Vielfältigere Arbeiten anbieten (3 Nennungen)

### **13.5 Auswirkungen der Einstellung einer Arbeitskraft mit Behinderung aus Sicht der Betriebe**

Bei der Integrationsbeihilfe lassen sich Nutzenaspekte nicht nur bei den Menschen mit Behinderung feststellen, sondern auch bei den Unternehmen, die diese Personen eingestellt haben. Mehr als die Hälfte (52,5%) der befragten Unternehmen sieht durch die Einstellung von Personen mit Behinderungen positive Effekte auf betrieblicher Ebene gegeben. Insbesondere die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen im Umgang mit Menschen mit Behinderung wurde diesbezüglich als bereichernde Wirkung vermerkt (22%). Auch die Zusammenarbeit und Kommunikation im Team (15%) erfuhr positive Impulse durch die Einstellung des/der Geförderten. Immerhin 9,0% der Befragten sahen in der Beschäftigung einen betriebswirtschaftlichen Gewinn für das Unternehmen.

**Tabelle 107: Positive Effekte der Einstellung einer Arbeitskraft mit Behinderung (Mehrfachantworten möglich)**

	Anzahl	Anteil
<b>Positive Effekte</b>	105	52,5
<i>Bereicherung für Unternehmen und Betriebsklima</i>	14	7,0%
<i>betriebswirtschaftlicher Gewinn</i>	18	9,0%
<i>Kompetenzgewinn DienstgeberIn</i>	7	3,5%
<i>Kundenzufriedenheit</i>	7	3,5%
<i>Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen</i>	44	22,0%
<i>Veränderung für DienstnehmerIn</i>	7	3,5%
<i>wichtige Funktion im Team</i>	11	5,5%
<i>Zusammenarbeit, Kommunikation im Team</i>	30	15,0%
<i>sonstiges</i>	2	1,0%
<b>Keine positiven Veränderungen</b>	59	29,5%
<b>Keine Angabe</b>	36	18,0%
<b>Gesamt</b>	200	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

## **14 Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte**

Integrationsbeihilfen zielen darauf ab, bei Unternehmen die Bereitschaft zu erhöhen, Menschen mit Behinderung als Arbeitskräfte einzustellen. Die Beihilfe ist auch als Kompensation einer erwarteten geringeren Produktivität dieser Arbeitskräfte gedacht. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob Unternehmen nur aufgrund der Lohnförderung bereit sind, einen Menschen mit Behinderung einzustellen oder ob sie im Grunde prinzipiell bereit wären, Personen aus dem Kreis der Zielgruppe zu beschäftigen, unabhängig von der Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Förderung. Wenn die Einstellung der betreffenden Person auch ohne Förderung erfolgt wäre, spricht man von einem **Mitnahmeeffekt**.

Die Herausforderung bei der Bestimmung der Mitnahmeeffekte besteht darin, Anhaltspunkte zur Abschätzung des Ausmaßes der Mitnahmeeffekte zu bekommen. Ein möglicher Weg ist die Befragung von UnternehmensvertreterInnen, die für Personalangelegenheiten zuständig sind. Im Rahmen der telefonischen Interviews wurde die Frage gestellt, ob eine bestimmte Person, die über die Integrationsbeihilfe eingestellt wurde, auch ohne Förderung eingestellt worden wäre.

Das Befragungsergebnis lässt einen relativ hohen Mitnahmeeffekt bei der Integrationsbeihilfe vermuten: Mehr als 64% der UnternehmensrepräsentantInnen gaben an, dass sie die betreffende Person sicher (41,6%) oder möglicherweise (22,6%) auch ohne Förderung beschäftigt hätten.

**Tabelle 108: Einstellung ohne Förderung, nach Einstellungspflicht der Betriebe**

	Ohne Einstellungs- pflicht		Mit Einstellungspflicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Ja, sicher</b>	36	37,9%	43	45,3%	79	41,6%
<b>Vielleicht</b>	21	22,1%	22	23,2%	43	22,6%
<b>Nein, sicher nicht</b>	34	35,8%	24	25,3%	58	30,5%
<b>Weiß ich nicht</b>	4	4,2%	6	6,3%	10	5,3%
<b>Gesamt</b>	95	100,0%	95	100,0%	190	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Die retrospektiv geäußerte Bereitschaft, die eingestellte Person auch ohne Förderung zu beschäftigen, hängt auch von der Zufriedenheit der Betriebe mit dieser Arbeitskraft ab. Es zeigt sich, dass von jenen befragten Personalverantwortlichen, die mit der Einstellung nicht zufrieden (eher/sehr unzufrieden) sind, immerhin 32,4% sicher und weitere 21,6% vielleicht diese Person auch ohne Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Förderung eingestellt hätten. Bei dieser Gruppe liegt der Mitnahmeeffekt demnach bei 54%, bei den zufriedenen Unternehmen dagegen bei 66,4%.

**Tabelle 109: Einstellung ohne Förderung, nach Zufriedenheit mit der Person**

	Zufriedenheit mit Einstellung					
	sehr/eher zufriede- den		sehr/eher unzu- frieden		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Ja, sicher</b>	66	43,4%	12	32,4%	78	41,3%
<b>Vielleicht</b>	35	23,0%	8	21,6%	43	22,8%
<b>Nein, sicher nicht</b>	43	28,3%	15	40,5%	58	30,7%
<b>Weiß ich nicht</b>	8	5,3%	2	5,4%	10	5,3%
<b>Gesamt</b>	152	100,0%	37	100,0%	189	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Unternehmensbefragung - IBH“, 2007

Wenn also der zu veranschlagende Mitnahmeeffekt auch differenziert zu sehen ist, so bleibt doch die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der Lohnförderungen in Form der Integrationsbeihilfe Mitnahmeeffekte sind. Angesichts dieser Größenordnung sind die Umsetzungsmodalitäten im Hinblick auf eine effiziente Allokation von Fördermitteln dahin gehend zu überdenken, wie eine punktgenauere Förderung erreicht werden kann.

Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Integrationsbeihilfe als Anreiz für Unternehmen zur Einstellung behinderter Menschen oft eine zentrale Rolle spielt. Immerhin erklärten mehr als 30% der Befragten, dass sie die behinderte Person ohne die Förderung durch eine Integrationsbeihilfe sicher nicht eingestellt hätten. Die Ergebnisse zeigen weiters, dass für Betriebe ohne Einstellungspflicht die Integrationsbeihilfe ein noch wesentlich wichtigerer Faktor zur Beschäftigung sein dürfte, als dies für Betriebe mit Einstellungspflicht der Fall ist.

Mitnahmeeffekte beziehen sich nahezu ausschließlich auf Lohnkostenförderungen, deren Nutznießer neben den Menschen mit Behinderung auch Betriebe sind. Bei anderen Maßnahmeformen spielt dieser Effekt keine relevante Bedeutung.

Neben den Mitnahmeeffekten sind auch **Substitutionseffekte** als nicht-intendierte Effekte eines Förderprogramms zu berücksichtigen. Substitutionseffekte manifestieren sich auf betrieblicher Ebene, wenn in einem Unternehmen einE MitarbeiterIn entlassen und durch eine geförderte Arbeitskraft ersetzt wird.

Substitutionseffekte können durch die Befragungsergebnisse nicht nachgewiesen werden: Bis auf drei Befragte, die keine Auskunft geben wollten, verneinten alle Betriebe die Frage, ob es durch die Einstellung der geförderten Person zu Kündigungen anderer MitarbeiterInnen gekommen ist. Schenkt man den Angaben der Betriebe Glauben, so handelt es sich bei der Einstellung von Arbeitskräften mit Behinderung um keinen Ersatzbedarf, sondern um die Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft. Ein genauer Nachweis wäre nur über eine Analyse der Personalstandsbewegungen bei jenen Betrieben zu führen, die in den Genuss einer Lohnkostenförderung gekommen sind.

Zu **Verdrängungseffekten** kommt es, wenn es dem Unternehmen mit geförderten Beschäftigten gelingen würde, gegenüber Konkurrenzunternehmen Marktanteile zu gewinnen und in weiterer Folge der Beschäftigtenstand im betreffenden Unternehmen reduziert wird. Aus den Befragungs- und Strukturdaten lassen sich keine Anhaltspunkte gewinnen, die auf eine Strategie der komparativen Vorteile durch steigende Anteile an geförderter Belegschaft hindeuten. So haben etwa 75% der befragten Betriebe maximal 3 Mitarbeiterinnen mit Behinderung in ihrer Belegschaft. Sofern es sich um mehr Mitarbeiterinnen mit Behinderung handelt, machen diese in der Regel maximal 10% der Belegschaft aus. Ausnahmen bilden geschützte Werkstätten oder integrative Betriebe. Vor diesem Hintergrund ist die Annahme von Verdrängungseffekten aufgrund von Konkurrenzvorteilen durch geförderte Mitarbeiterinnen wenig haltbar.

## **E. Perspektiven**

### **15 Abstimmung von künftigen Optimierungsschritten**

Aus den Ergebnissen der verschiedenen Analyseschritte lassen sich einige Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung und Optimierung der Arbeitsmarktpolitik für Behinderte ableiten. Dabei stellt sich jedoch die Frage, inwieweit die Optionen als sinnvoll und auch realisierbar erachtet werden. Um dies beantworten zu können, wurde im Rahmen der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive ein dreistufiges Abstimmungsverfahren gewählt:

- Schritt 1: In einem ersten Schritt wurde vom Forschungsteam ein Set an Handlungsoptionen entwickelt, die sich aus den Forschungsergebnissen ableiten lassen. Diese Vorschläge sind demnach aus der Perspektive der externen ForscherInnen verfasst. Wenngleich eine umfassende Kenntnis der organisationsinternen administrativen Abläufe vorhanden ist, so sind diese Vorschläge noch mit den PraktikerInnen im Ministerium und den Landesstellen des BSB zu erörtern.
- Schritt 2: Um eine diskursive Auseinandersetzung über die erarbeiteten Handlungsvorschläge führen zu können, wurde ein Ergebnisworkshop veranstaltet, auf dem die Ergebnisse und die Handlungsoptionen vorgestellt und erörtert wurden. TeilnehmerInnen am Workshop waren VertreterInnen des Auftraggebers (BMSK) sowie des Bundessozialamtes und aller Landesstellen. Zentrale Fragestellung war jene nach der Zweckmäßigkeit und Realisierbarkeit der Handlungsvorschläge.
- Schritt 3: Die Ergebnisse der Diskussion im Workshop wurden in weiterer Folge in den Endbericht zur Evaluierung der Beschäftigungsoffensive eingearbeitet. Empfehlungen, die bei den TeilnehmerInnen eindeutige Zustimmung fanden, wurden beibehalten. Stießen jedoch bestimmte Vorschläge auf einhellige begründete Ablehnung, dann sind diese in der vorliegenden Endfassung des Berichts nicht mehr enthalten. Wurden beispielsweise bestimmte Vorschläge einer differenzierten Würdigung durch die Workshop-TeilnehmerInnen unterzogen, so findet sich dies in der Erörterung der jeweiligen Empfehlung wieder.

Mit diesem Ansatz der diskursiven Abklärung von Handlungsoptionen zwischen Forschungsteam und Entscheidungsträgern und PraktikerInnen aus der Umsetzung lässt sich die Qualität der Empfehlungen deutlich erhöhen. Die Vorschläge in der jetzigen Form finden Akzeptanz bei maßgeblichen AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik für Behinderte auf strategischer und operativer Ebene. Sie bilden eine Grundlage für die anschließenden Umsetzungsaktivitäten und bedürfen keiner vorherigen Überprüfung durch eine entsprechende ExpertInnengruppe. Dadurch erhöht sich die Realsierungschance der unterbreiteten Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Optimierung der arbeitsmarktpolitischen Interventionen für Menschen mit Behinderungen.

## **16 Handlungsoptionen**

### **16.1 Stärkere Fokussierung auf ältere Menschen mit Behinderung**

Die Umsetzung der Beschäftigungsoffensive hat gezeigt, dass ein spezifischer Schwerpunkt auf den Maßnahmen für Jugendliche, insbesondere an der Schnittstelle Schule-Beruf lag. Diese Ausrichtung ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht positiv zu bewerten, da bereits vor dem eigentlichen Beginn bzw. in einem frühen Stadium des Erwerbsverlaufs Maßnahmen gesetzt werden, um geeignete Integrationsschritte in die Wege zu leiten. Die Untersuchungsergebnisse zeigen aber auch deutlich, dass ältere Menschen mit Behinderung ausgeprägte Probleme bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Vor diesem Hintergrund wäre in Zukunft stärkeres Gewicht auf die Integration von Älteren zu legen. Dies impliziert zum einen die Entwicklung von altersgerechten Maßnahmen, die in ihren Konzepten auf die spezifischen Bedarfslagen von älteren Menschen mit Behinderung abgestimmt sind. Zum anderen erfordert dies eine stärkere Berücksichtigung von Älteren bei der Zuweisung zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

### **16.2 Längerfristige geschützte Beschäftigungsmöglichkeiten**

Die Auswertungen zu den Erwerbskarrieren im Anschluss an verschiedene Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung hat gezeigt, dass es im Anschluss an die Arbeitsassistenz, Lohnförderungen, Qualifizierungsprojekte oder Beschäftigungsprojekte für eine Gruppe von AbsolventInnen nicht möglich ist, am ersten Arbeitsmarkt mittelfristig Fuß zu fassen. So weist im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenende je nach Maßnahmentyp etwa ein Drittel keine Beschäftigungs- oder Lehrausbildungszeiten auf. Und dies trifft auch bei Maßnahmen zu, die auf eine unmittelbare Integration in den Arbeitsmarkt abzielen. Dies zeigt, dass es einer Gruppe von MaßnahmenteilnehmerInnen nicht gelingt, trotz vorheriger Qualifizierung und Erprobung im Rahmen von geschützten Beschäftigungsmöglichkeiten oder mit entsprechender Unterstützung durch die Arbeitsassistenz am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Diese Erfahrung deckt sich auch mit den Erkenntnissen einiger EQUAL-Projekte, dass der Wechsel vom geschützten Rahmen in die raue Konkurrenzsituation am ersten Arbeitsmarkt insbesondere bei Risikogruppen am Arbeitsmarkt zu einem Einbruch bei der persönlichen und sozialen Stabilisierung führen kann.<sup>27</sup> Gerade bei diesem Personenkreis ist das Bedürfnis nach stabilen Rahmenbedingungen stark ausgeprägt und eine

---

<sup>27</sup> Vgl. bspw.: Brandenburg, G./Riesenfelder, A./Wetzel, P. (2005): Abschlußbericht der begleitenden Evaluierung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚ways to work‘, Wien. Brandenburg, G./Wetzel, P. (2007): ‚Generation 19+‘ – Zukunftsperspektiven durch Arbeit, Beratung und begleitende Aktivitäten, Ergebnisbericht der begleitenden Evaluierung, Wien.

Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt kann nur über mehrere Zwischenstufen erfolgen.

Wie die Analyse zeigt, sind Ältere und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in besonderem Maße davon betroffen. Diese Effekte sind aber auch bei jenen Menschen mit Behinderung zu beobachten, die aufgrund ihres individuellen Fähigkeitsprofils in einer Beschäftigungstherapie unterfordert sind, aber am ersten Arbeitsmarkt nicht dauerhaft Fuß fassen können. Für diese Zielgruppe stehen jedoch keine adäquaten Angebote zur Verfügung.

Angesichts der bislang eher kurzfristigen Teilnahmedauern an Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten wäre bei einigen Risikogruppen eine entsprechende Verlängerung der Teilnahmedauer angezeigt. Nach Ansicht der ExpertInnen aus den BSB wäre dies für Jugendliche in Betracht zu ziehen, bei Älteren jedoch nur in Einzelfällen. Für psychisch Beeinträchtigte würde ein längerer Verbleib in einer Maßnahme nicht unbedingt die Aussichten auf erfolgreiche Integration erhöhen. Für diese Zielgruppen wären nach Ansicht der ExpertInnen spezifische Maßnahmenkonzepte erforderlich.

Sofern eine Verlängerung der Teilnahmedauer befürwortet wird, braucht es eines laufenden Monitoring des erreichten Stabilisierungsschritts um abschätzen zu können, zu welchem Zeitpunkt weiterführende Integrationsschritte in die Wege zu leiten sind.

## **16.3 Übergangsarbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung**

### **16.3.1 Intermediäre Beschäftigungsprojekte**

Die Verbleibsquoten von einem Viertel der über Lohnförderung zeitlich befristet Geförderten zeigen, dass nach dem Ende der befristeten Beschäftigung keine Aussicht auf Integration ins Erwerbsleben besteht. Für die meisten aus dieser quantitativ nicht unerheblichen Gruppe an Menschen mit Behinderung stellt aber auch die Beschäftigungstherapie keine Perspektive dar. Für diese Zielgruppe bedarf es neuer spezifischer Angebote, die eine dauerhafte berufliche Integration in einem betrieblichen Kontext ermöglichen.

Im europäischen Kontext werden diese Angebote unter Begriffen Social Firms (UK), Integrationsfirmen (D) oder Social Enterprises (FIN)<sup>28</sup> diskutiert. Bei diesen Firmen handelt es sich im Grunde um reguläre Wirtschaftsunternehmen, die sich aber die Beschäftigung von Schwerbehinderten zur Aufgabe gemacht haben. Diese haben im Schnitt einen Anteil an der gesamten Belegschaft zwischen 25% und 50%. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sie von den GesellschafterInnen bzw. Eignern in eigener unternehmerischer Verantwortung geführt. Vor allem in Großbritannien sind auch Firmen in Selbstverwaltung anzutreffen.

---

<sup>28</sup> Siehe dazu: [www.socialfirms.co.uk](http://www.socialfirms.co.uk) , [www.faf-gmbh.de](http://www.faf-gmbh.de) , [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

Jede Form öffentlicher Förderung dient nicht der Verminderung des unternehmerischen Risikos, sondern der Kompensation von Wettbewerbsnachteilen, die aufgrund der spezifischen Belegschaftsstruktur entstehen.

Die Kernfunktion dieser Firmen bzw. Projekte wird in der Beschäftigung gesehen. Angestrebt wird eine dauerhafte Beschäftigung nach dem Kollektivvertragslohn, wobei auch Teilzeitbeschäftigung vorzusehen ist. Eine wichtige Rolle kommt der begleitenden innerbetrieblichen Qualifizierung des Personals zu. Schwerbehinderte MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, arbeitsbegleitende Betreuung in Anspruch zu nehmen.

Angesichts der positiven Erfahrungen dieser Beschäftigungsformen wäre angezeigt, sich mit diesen Modellen im Rahmen von study visits eingehender zu befassen und eine Übertragbarkeit auf österreichische Rahmenbedingungen zu erörtern. Dies könnte durch MitarbeiterInnen der Landesstellen des BSB und unter Einbindung von IntegrationsexpertInnen erfolgen.

### **16.3.2 Teilpensionsmodell**

Eine weitere Option für die Integration von Behinderten mit hohem Arbeitsmarktrisiko bildet nach Ansicht der WorkshopteilnehmerInnen das Teilpensionsmodell, wie es bereits in anderen Ländern existiert. Nach diesem Ansatz haben Menschen mit Behinderung, die nur in eingeschränktem Maße in der Lage sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, die Möglichkeit, einer Teilzeitarbeit nachzugehen und gleichzeitig einen Teil ihres Einkommens als Teilpension zu beziehen.

Um ein entsprechendes Modell zu entwickeln, das auf die österreichischen Rahmenbedingungen abgestimmt ist, bedarf es in einem ersten Schritt einer Bestandsaufnahme in jenen Ländern, in denen sich dieses bereits bewährt hat. Entsprechende Informationen ließen sich im Rahmen einer Recherchestudie aufbereiten. Aufbauend auf den Ergebnissen könnte eine Vertiefung im Rahmen eines study visits erfolgen, an dem VertreterInnen des BMSK/BSB sowie ExpertInnen teilnehmen.

## **16.4 Individuelle Integrationspfade**

Die Auswertung der Förderdaten hat ergeben, dass etwa 2/3 aller Geförderten lediglich eine einzelne Maßnahme besucht haben. Gleichzeitig weisen die Analysen der Erwerbsverläufe nach, dass allgemein jene Geförderten, die eine Maßnahmenkette durchlaufen haben, im Grunde auch eine bessere Entwicklung der Erwerbskarrieren aufweisen. Auch vor dem Hintergrund des Befunds, dass sich die Heranführung an ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt meist als ein mehrstufiger Prozess darstellt, wäre eine Ausweitung der individuellen Integrationspfade im Sinne einer Maßnahmenkette angezeigt, die aus mehreren aufeinander abgestimmten Maßnahmen besteht.

Der Aufbau und die Zusammensetzung dieser Integrationspfade könnte Ergebnis eines umfassenden Anamnese- und Clearingprozesses durch unabhängige ExpertInnen sein (siehe 16.5).

## 16.5 Optimierung der Zuweisungsprozesse

Die Befragung von TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten hat gezeigt, dass der Zugang zur Maßnahme nicht immer nach dem Kriterium der arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit erfolgt. So geben relativ viele TeilnehmerInnen an, dass sie die Maßnahme eher aus Verlegenheit besucht haben, weil sonst keine andere passende Maßnahme angeboten wurde. Mitunter fühlen sich auch die TeilnehmerInnen durch ihreN AMS-BeraterIn zur Teilnahme an der jeweiligen Maßnahme gedrängt. Auch relativ hohe Drop-Out-Raten sind ein Hinweis darauf, dass es Überforderungen oder andere Irritationen gegeben hat, die durch eine bessere Vorabstimmung hätten vermieden werden können. Bei der Analyse der Maßnahmeketten treten teilweise Kombinationen auf, die auf eine Fehlzweisung bei vorangegangenen Teilnahmen hinweisen.

Auch aus Sicht der Workshop-TeilnehmerInnen besteht ein Bedarf an einer **trägerunabhängigen Zuweisungsinstanz**, um möglichen Tendenzen vorzubeugen, dass ein Träger die TeilnehmerInnen zu weiteren Maßnahmen zuweist, die vom selben Träger angeboten werden.

Vor diesem Hintergrund wäre eine Optimierung der Zuweisungsprozesse angezeigt. Dabei ergeben sich folgende Schritte:

- In Anlehnung an das Modell Clearing wäre in einem ersten Schritt eine generelle Abklärung der vorhandenen Potenziale, der Interessenslagen und der vorhandenen Kompetenzen vorzunehmen (**Potenzialabklärung**).
- In einem weiteren Schritt ist dann der notwendige Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf festzulegen. Dabei ist allerdings auch auf das regionale Angebotsprofil und die Arbeitsmarktsituation Bedacht zu nehmen.
- Der dritte Schritt besteht darin, einen auf diesen individuellen Bedarf abgestimmte Maßnahmenkette oder Projektabfolge zu entwickeln und mit der behinderten Person zu erörtern. In diesem Abklärungsprozess ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Eigeninitiative der Betroffenen so weit wie möglich zur Geltung gebracht wird.
- Ergebnis dieses Prozesses ist ein **Beruflicher Integrationsplan**, den es in weiterer Folge umzusetzen gilt.

Ein ähnliches Modell wurde bzw. wird bereits erfolgreich in zwei Landesstellen erprobt. In einem Fall erfolgte eine Finanzierung durch Land und AMS. Aufgrund der Erfahrungen wäre eine gemeinsame Beteiligung von BSB, AMS und Land anzustreben, da es mitunter auch um Zuweisungen quer über die jeweiligen Zuständigkeitsbereich geht. Die Kofinanzierungs- und Kooperationsmodalitäten sollten vertraglich geregelt werden. Eine Realisierung dieses zentralen Abklärungs- und Zuweisungsmodells wäre im Rahmen von Schwerpunkt 3b des ESF denkbar. Um diese Maßnahme auf eine rechtliche Grundlage zu stellen, wäre eine eigene Richtlinie zu erarbeiten bzw. bestehende Richtlinien zu erweitern. Aus Marketinggründen wäre auch die Entwicklung einer eigenen Trademark zielführend.

Ein weiterer Aspekt dieses Modell ist die organisatorische Anbindung. Die Entscheidung über die Genehmigung des Integrationsplans sollte bei den Landesstellen des

Bundessozialamtes liegen. Für die Durchführung bieten sich verschiedene Optionen an. Da aus Ressourcen Gründen die Abklärung nicht durch das BSB selbst erfolgen kann, ist das Beiziehen von externen Einrichtungen unerlässlich. In einem Bundesland wurde dies der Arbeitsassistenten übertragen. Denkbar ist aber auch eine eigene Einrichtung, die unabhängig von bestehenden Trägern agiert. Denn es müsste sicher gestellt sein, dass die Abklärung und Zuweisung zu Maßnahmen nicht interessengesteuert erfolgt und tendenziell eine Zuweisung zu Maßnahmen des jeweiligen Trägers erfolgt. In diesem Zusammenhang ist auch eine entsprechende Schulung des Personals erforderlich, da die Rolle umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt.

## **16.6 Diversifizierung der Maßnahmenangebote**

### **16.6.1 Integration von Unterstützung und fachlicher Ausbildung**

Die Befragung von TeilnehmerInnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen hat deutlich gemacht, dass als ein zentraler Nutzenaspekt die persönliche und gesundheitliche Stabilisierung gesehen wird. Auch von Unternehmensseite wurde als wichtige Voraussetzung für die Einstellung von Menschen mit Behinderung neben der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit das Vorhandensein entsprechender soft skills wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit etc. genannt.

Vor diesem Hintergrund und auch angesichts des hohen Anteils von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in diesen Maßnahmen ist die Integration von Stabilisierungskomponenten einerseits und von fachlicher Qualifizierung andererseits eine notwendige Anforderung an die konzeptionelle Gestaltung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Da dieses doppelgleisige Angebot nicht für alle TeilnehmerInnen erforderlich ist, sollte eine entsprechende Bedarfsabklärung bei Projekteintritt erfolgen. Für jene mit umfassenden Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf sind entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Für relativ stabile TeilnehmerInnen, für die die fachliche Qualifizierung im Vordergrund steht, reicht ein Minimalangebot an persönlicher Beratung und Betreuung.

Die Form und das Ausmaß an persönlicher Unterstützung sollten sich nach dem individuellen Bedarf der TeilnehmerInnen richten und begleitend zur fachlichen Ausbildung angeboten werden. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass zu Beginn der Projektteilnahme ein Betreuungsplan erstellt wird, der das Ausmaß und den Umfang der persönlichen Unterstützung festlegt. Auf der Grundlage dieser Betreuungspläne lässt sich der Personalbedarf für die Dauer des Ausbildungs- oder Beschäftigungsprojektes genauer festlegen.

Bei der Realisierung dieses doppelgleisigen Angebots kann auf bestehende Maßnahmen und Betreuungs- und Beratungsangebote zurückgegriffen werden.

### **16.6.2 Altersgerechte Angebote**

Die Analyse der Verbleibskarrieren von MaßnahmeabsolventInnen im Anschluß an die Maßnahme hat deutlich gemacht, dass insbesondere Geförderte ab 50 Jahren in deutlich geringerem Ausmaß Integrationsfortschritte erreichen können als andere Altersgruppen. Darüber hinaus zeigt sich auch in der Trägerbefragung, dass es kaum spezifische Angebote für ältere Menschen mit Behinderung gibt, die sich an den speziellen Lernkompetenzen und dem Arbeitsverhalten von Älteren orientieren.

Wenngleich die Arbeitsmarktchancen von Älteren im hohen Maße auch vom Einstellungsverhalten von Betrieben geprägt sind, so bedarf es doch bei der Maßnahmengestaltung einer verstärkten Berücksichtigung des Unterstützungsbedarfs und des Lernverhaltens von Älteren. Bislang sind entsprechende altersgerechte Angebote primär für Jugendliche vorhanden.

### **16.6.3 Gendergerechte Angebote**

Die Frauenanteile liegen bei bestimmten Maßnahmengruppen deutlich unter den im Durchschnitt erreichten Anteilswert von knapp 40%, beispielsweise bei der BAS oder den Integrationsbeihilfen. Um hier eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen, wäre eine Sensibilisierung im Vorfeld der Förderungen notwendig. Zentrale Adressaten wären in diesem Zusammenhang Betriebe, bei denen durch Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen auf eine Änderung in der Haltung der Betriebe zur Einstellung von Frauen mit Behinderung hingewirkt werden sollte.

Die Analyse der Verbleibskarrieren im Anschluss an die Arbeitsassistenzmaßnahme hat gezeigt, dass Frauen eine höhere Integrationsquote aufweisen als Männer. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass eine umfassende Integrationsunterstützung für Frauen eine wichtige Funktion für die berufliche Eingliederung darstellt. Vor diesem Hintergrund ist bei der Maßnahmenkonzeption und auch in der Zuweisung zu berücksichtigen, dass die verstärkte Einbeziehung von Frauen in Fördermaßnahmen wie etwa Integrationsbeihilfe oder Ausbildungsmaßnahme allein nicht ausreicht, sondern flankierende Unterstützungsangebote notwendig sind.

### **16.6.4 Wohnortnahe Angebote**

Ungeachtet von Unterschieden in der Trägerlandschaft nach Bundesländern ist generell eine Konzentration der Angebote auf urbane Gebiete, Ballungszentren und Bezirkszentren festzustellen. In ländlichen Gebieten werden wesentlich seltener Angebote gesetzt mit der Folge, dass behinderte Personen, die im ländlichen Raum leben, ein verringertes Angebot vorfinden bzw. einen deutlich erhöhten Aufwand erbringen müssen, um an Projekten teilnehmen zu können. Lange Wegzeiten, bei teils geringen Frequenzen öffentlicher Verkehrsangebote, stellen eine wesentliche Hemmschwelle dar. Aber auch wenn entsprechende Transportangebote vorhanden sind, besteht nach Erfahrung der BSB-Mitarbeiterinnen oftmals keine Bereitschaft, längere Anfahrtszeiten in Kauf zu nehmen. Auch dann nicht, wenn diese gemäß arbeitsrechtlichen Bestimmungen ein zumutbares Ausmaß haben.

Um die Erreichbarkeit im Blickfeld zu behalten, sollte in Zukunft bei der Genehmigung von Projekten die Erreichbarkeit ein wichtiges Entscheidungskriterium sein.

## **16.7 Vorschläge zur Maßnahmengestaltung: Integrationsbeihilfe**

Wie die Ergebnisse der Wirkungsanalyse zur Integrationsbeihilfe sowie der Betriebsbefragung gezeigt haben, ist bei diesem Instrument von hohen Mitnahmeneffekten ausgegangen worden: die Einstellung des Menschen mit Behinderung wäre bei knapp 66% auch ohne Förderung erfolgt. Wenngleich zu berücksichtigen ist, dass es sich bei dieser Größenordnung um einen Maximalwert handelt, so ist dies aber doch ein Hinweis darauf, dass eine Reform der Fördermodalitäten notwendig ist.

Im Rahmen der Diskussion wurde jedoch von den TeilnehmerInnen des Ergebnisworkshops die Bedeutung der IBH für die Anbahnung einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung betont. Hohe Relevanz besteht vor allem hinsichtlich der erfolgreichen Vermittlung bzw. des Ersteintritts, da sich UnternehmerInnen erfahrungsgemäß die Frage stellen, ob die betreffende Person die erwarteten Leistungen erfüllen kann oder nicht. Demnach spielt die IBH vor allem in dieser Erprobungsphase eine relevante Rolle und hat im Prozess der Anbahnung eines Dienstverhältnisses eine wichtige Initialfunktion.

Allerdings wurde von den ExpertInnen auch Kritik an der IBH geäußert, etwa die zu lange Förderdauer oder dass diese bei Menschen mit schweren Behinderungen kaum Anreizwirkung für UnternehmerInnen hat. Die Erfahrungen aus einigen Landesstellen haben auch gezeigt, dass bei einer Reduktion der IBH-Förderungen ähnlich gute Vermittlungsergebnisse erzielt werden konnten.

Die differenzierte Bewertung der Integrationsbeihilfe aus Sicht der Forschungsergebnisse und der ExpertInnen aus BMSK und BSB lässt den Schluss zu, dass die IBH ein wichtiges Förderinstrument darstellt, das auch beibehalten werden soll. Gleichzeitig wurde aber deutlich, dass der Instrumenteneinsatz treffgenauer gestaltet werden muss und eine Adaptierung der Fördermodalitäten anzustreben ist.

### **16.7.1 Reform der Fördermodalitäten**

Relativ unbestritten ist die Bedeutung der Integrationsbeihilfe beim Zustandekommen eines Dienstverhältnisses für eineN neueN MitarbeiterIn mit Behinderung. Kritik wurde jedoch an der langen Förderdauer und der Höhe der Förderung laut. In diesem Zusammenhang wäre eine stärkere Staffelung der Förderung angezeigt. Dabei bieten sich verschiedene Optionen an:

- **Einschränkung der IBH auf bestimmte Zielgruppen:** Bestimmte Gruppen der Menschen mit Behinderung sehen sich besonderen Problemen bei der Arbeitsmarktintegration gegenüber. Somit wäre denkbar, den Einsatz der IBH genau für jene Gruppen vorzusehen. Je differenzierter allerdings die Berechnung der IBH gestaltet wird, umso höher ist auch der Administrationsaufwand zu veranschlagen. Aus Marketingüberlegungen sollte das Instrument relativ einfach aufgebaut sein.

- **Fördersplitting:** Bei diesem Modell wird für alle Menschen mit Behinderung einen befristeten Zeitraum – z.B. über ein Jahr - eine Anlauf-Finanzierung gewährt. Im Anschluss daran wird je nach Grad der Beeinträchtigung und der damit verbundenen Leistungseinschränkung eine Entgeltbeihilfe gewährt.
- **Koppelung der Förderung an die Beschäftigung nach Ende der Förderung:** Denkbar wäre auch eine Koppelung der mehrjährig gewährten Fördermittel an eine Behaltfrist nach Ende der Förderung und die gleichzeitige Verpflichtung der Betriebe zur Inanspruchnahme von laufenden Unterstützungsangeboten, um möglichen Konfliktprozessen vorzeitig entgegen zu wirken.
- **Einführung eines Schecksystems:** Dieser Ansatz sieht die Gewährung einer Prämie für die Einstellung einer Arbeitskraft mit Behinderung vor. Diese Prämie kann für die Kompensation von Lohnkosten, für die Arbeitsplatzadaptierung, Schulungen oder im Zusammenhang mit dem innerbetrieblichen Mentoring entstandenen Mehrkosten verwendet werden. Die Gewährung ist dabei an den Nachweis der Erfüllung bestimmter Kriterien (wie z.B. eben Kosten für Arbeitsplatzadaptierung) gekoppelt, die im voraus zwischen BSB und dem Unternehmen vereinbart werden. In diesen Fällen wird die Prämie im nachhinein ausbezahlt. Als Richtwert für den einmaligen Zuschuss kann 12.000 € angenommen werden.

Die Gewährung der Integrationsbeihilfe sollte in jedem Fall an die Verpflichtung zur laufenden Betreuung am Arbeitsplatz gekoppelt werden. Nur dadurch lässt sich den in der Analyse festgestellten vorzeitigen Auflösungen des geförderten Dienstverhältnisses begegnet werden.

Derzeit wird der Einsatz der Integrationsbeihilfe in den einzelnen Landesstellen unterschiedlich gehandhabt. Ziel wäre es, aufbauend auf den Erfahrungen der einzelnen Bundesländer ein einheitliches gemeinsames Vorgehen festzulegen.

## **16.7.2 Laufende Betreuung am Arbeitsplatz**

Angesichts der vielfach festgestellten Konfliktdynamik im unmittelbaren Arbeitsumfeld der über die Integrationsbeihilfe eingestellten Menschen mit Behinderung wären die Unterstützungsangebote im Zusammenhang mit der Begleitung der behinderten Arbeitskraft auszubauen bzw. die bestehenden Angebote stärker zu verbreiten.

Der Verlauf der Konflikte hat gezeigt, dass diese vielfach in der Kündigung – entweder durch Dienstgeber aber auch durch den/die DienstnehmerIn selbst – enden. Diese Friktion könnten durch rechtzeitige Interventionen aufgefangen und damit Kündigungen verhindert werden. Dazu bedarf es einer laufenden Betreuung am geförderten Arbeitsplatz, entweder durch ein Jobcoaching oder durch die Arbeitsassistenten. Die Erfahrung zeigt, dass diese Angebote noch zu wenig in Anspruch genommen werden, teilweise sind deutliche Vorbehalte gegen externe Unterstützungsangebote festzustellen.

Gleichzeitig wäre sicher zu stellen, dass für die begleitenden Unterstützungsangebote insbesondere für ArbeitnehmerInnen, aber auch unter Einbeziehen von KollegInnen und Vorgesetzten entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden, die zur flankierenden Begleitung im Rahmen des geförderten Dienstverhältnisses eingesetzt werden können. In diesem Zusammenhang wäre etwa der verpflichtende Einsatz von Jobcoa-

ching zu überlegen. Hierbei könnten die Jobcoaches auch wesentliche Unterstützungsleistungen für die Unternehmen übernehmen, wie etwa Fördereinreichungen, Beratung hinsichtlich räumlicher Adaptierungen, Beratungen zu anderen Förderangeboten usw.

### **16.7.3 Intensivierung der Information für Betriebe**

Die Betriebsbefragung hat ergeben, dass der Informationsstand zur Einstellung von behinderten ArbeitnehmerInnen bereits relativ hoch ist, aber insbesondere vor dem Hintergrund des vielfach geäußerten weiteren Bedarfs an spezifischen Informationen, dennoch ausbaufähig wäre. In diesem Sinne könnte zum Beispiel bei fördernden Stellen bzw. Betreuungseinrichtungen der Service (Information, Beratung und Aufklärung) für DienstgeberInnen zum Thema der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen verstärkt werden. Erfahrungen zeigen, dass die berufliche Integration von behinderten Menschen durch intensive Beratung wesentlich gesteigert werden kann, wie etwa die Erfahrungen der JobAllianz<sup>29</sup> zeigen.

Seitens des BSB ist geplant, ein eigenes Unternehmensservice aufzubauen. Dieser Schritt ist – wie etwa die Erfahrungen des SfU des AMS zeigen – zu begrüßen. Bei der Implementierung sind die oben genannten Punkte ebenso wie der folgende zu berücksichtigen, wobei von vornherein eine klare Trennung der Aufgaben von z.B. Jobcoaches, ClearerInnen, etc. von jenen der MitarbeiterInnen des Unternehmensservice festzulegen ist.

### **16.7.4 Erschließen des Betriebs-Potenzials**

Die Befragung der Betriebe, die eine Integrationsbeihilfe für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung erhalten haben, hat gezeigt, dass es ein Potenzial an Betrieben gibt, die keiner Einstellungspflicht unterliegen und die aber Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zeigen. Auch andere Studien<sup>30</sup> weisen nach, dass es Betriebe gibt, die bislang noch nicht als potenzielle Dienstgeber angesprochen wurden, die aber unter bestimmten Bedingungen bereit wären, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Dieses Potenzial an nicht der Einstellungspflicht unterliegenden Betrieben wäre durch entsprechende Informations- und Beratungsangebote verstärkt zu erschließen.

Dies könnte mehrstufig erfolgen. In einer ersten Sensibilisierungs- und Informationsphase geht es darum, Betriebe über verschiedene Optionen der Einstellung von Menschen mit Behinderung aufzuklären und wichtige Informationen bereit zu stellen. Bei entsprechendem Interesse ist zu berücksichtigen, dass Unternehmen relativ hohe Er-

---

<sup>29</sup> Die JobAllianz ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark, die mit ihren Aktivitäten langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Menschen mit Behinderung erreichen will. (vgl. dazu <http://www.joballianz.at/>)

<sup>30</sup> Siehe dazu: Lechner, F./Riesenfelder, A./Wetzel, G./Weiß, S. (2007): Evaluierung Assistenzdienste im Bundesland Salzburg. Wien.

wartungen hinsichtlich einer Unterstützung bei der Förderabwicklung haben. Dieser Erwartungshaltung wäre bei den weiteren Beratungsschritten Rechnung zu tragen.

## **16.8 Verbesserung der Barrierefreiheit bei Maßnahmeträgern**

Die Trägerbefragung hat gezeigt, dass es hinsichtlich der Barrierefreiheit der Räumlichkeiten von Maßnahmeträgern noch einigen Aufholbedarf gibt. Sowohl was den Zugang zur Einrichtung, aber vor allem auch was die Nutzung der Räumlichkeiten betrifft, ist ein relativ hoher Anteil von Einrichtungen festzustellen, bei denen Barrierefreiheit nicht gegeben ist.<sup>31</sup> Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen einen hohen Anteil bei den MaßnahmeteilnehmerInnen stellen, sind vor diesem Hintergrund deutliche bauliche Nachbesserungen erforderlich. Zu überlegen wäre hier, inwieweit den Trägereinrichtungen zur Verfügung stehende finanzielle Förderangebote gewährt werden könnten.

## **16.9 Genderkompetente Teams**

Die gegebenen Teamstrukturen in den Projekten entsprechen nicht in allen Fällen dem Kriterium der Genderkompetenz. So arbeiten beispielsweise Projekte ohne weibliche MitarbeiterInnen durchaus mit Frauen oder reine Frauenteams betreuen auch männliche TeilnehmerInnen. Im Sinne einer genderkompetenten Zielgruppenarbeit wäre hier verstärkt auf eine entsprechende Repräsentanz von Frauen und Männern in den Projektteams Bedacht zu nehmen. In diesem Kontext sind weitere Sensibilisierungsaktivitäten für Gender Mainstreaming und die Forcierung des Mainstreamings der Gleichstellungsperspektive als integrativen Prozess zu überlegen, d.h. das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern sollte sich als roter Faden durch alle regulären Planungs- und Arbeitsprozesse ziehen.

Unterstützend könnten hier für die Projektträger Schulungen angeboten und – ganz im Sinne der (Top-down-)Strategie des Gender Mainstreamings – klare Zielvereinbarungen und Berichtslegungspflichten seitens der AuftraggeberInnen eingeführt werden.

## **16.10 Verstärkte Einbindung von TrainerInnen mit Behinderung**

Die Analyse der Personalstruktur von Trägereinrichtungen hat deutlich gemacht, dass in den Projekten nur in geringem Ausmaß TrainerInnen mit Behinderung tätig sind. Um das Problembewusstsein der Schlüsselkräfte für die Belange von TeilnehmerInnen mit

---

<sup>31</sup> Es ist anzunehmen, dass sich der Anteil der Träger, bei denen Barrierefreiheit nicht gegeben ist, seit dem Zeitpunkt der Befragung 2006 doch deutlich reduziert hat. Mittlerweile wird auf Grundlage eines Erlasses des BMSK bei der Förderabwicklung durch die Landesstellen des BSB die Barrierefreiheit bei den Trägereinrichtungen zwingend vorgeschrieben.

Behinderung zu verbessern und den Diversity-Ansatz auch in dieser Hinsicht zu realisieren ist eine stärkere Einbindung von Menschen mit Behinderung als Schlüsselkräfte anzustreben. Hier wären auch Quotenvorgaben für die Projekte denkbar.

Falls aufgrund Art und Grad der Behinderung eine Leistungsbeeinträchtigung vorhanden ist, sollte dieser beim Betreuungsschlüssel (Anzahl der betreuten Behinderten pro Schlüsselkraft) Rechnung getragen werden.

Bei den Vorgaben bezüglich des Anteils an Schlüsselkräften mit Behinderung am gesamten Schlüsselkraftpersonal ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass in Ballungszentren mit entsprechendem Ausbildungsangebot (z.B. Akademien für Sozialarbeit) leichter Schlüsselpersonal mit Behinderung zu finden ist als in ländlichen Regionen.

### **16.11 Fördermonitoring**

Für Auswertungen des Fördermonitorings und die zielgenaue Beschreibungen von verschiedenen Maßnahmen ist die Eingabe der Art der Behinderung von wesentlicher Bedeutung. Verschiedene Evaluierungen belegen in diesem Zusammenhang aber auch, dass für BeraterInnen und TrainerInnen eine detaillierte Eintragung der Art der Behinderung – vor allem zu Beginn einer Maßnahme – eine Überforderung darstellt und daher hier mitunter sehr ungenaue Angaben gemacht werden. Zugleich ist für manche Maßnahmen beispielsweise nur ein Sonderpädagogischer Förderbedarf als Zugangskriterium Voraussetzung, der jedoch nicht als Behinderung einzustufen ist. Es wäre daher zu überlegen von einer detaillierten Zuordnung der Behinderung abzusehen und stattdessen folgende Kategorien einzufügen:

- Eingabefeld ‚Sonderpädagogischer Förderbedarf‘ mit den Kategorien ‚ja‘ und ‚nein‘
- Eingabefeld ‚Behinderungsart‘ mit den Kategorien ‚körperliche Behinderung‘, ‚Sinnesbehinderung‘ und ‚Sonstige Behinderung‘ und ‚keine Behinderung‘

Um die Qualität und Reliabilität der eingegebenen Daten zu erhöhen, ist eine Vereinheitlichung der Eingabepraxis anzustreben. Zielführend wäre in diesem Zusammenhang, eine schriftliche Dokumentation der Datendefinitionen und Eingabemodalitäten zu erstellen und diese den externen Einrichtungen, die für die Eingabe zuständig sind, zur Kenntnis zu bringen.

### **16.12 Differenzierte Zielvorgaben**

Die Mehrzahl der Fördervereinbarungen zwischen den Landesstellen des Bundessozialamtes und den Maßnahmeträgern beinhaltet auch Vereinbarungen hinsichtlich der Wirkungsziele. Demnach muss ein bestimmter Anteil der TeilnehmerInnen von Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in einem sechsmonatigen Zeitraum nach Abschluss der Maßnahme eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben. Zumeist ist auch spezifiziert, über welchen Zeitraum die Beschäftigung aufrecht erhalten werden muss.

Zielvorgaben dieser Art haben zur Folge, dass die Maßnahmeträger geneigt sind, jene TeilnehmerInnen bevorzugt aufzunehmen, mit denen die Zielvorgaben auch erreicht werden können. Dieser Creamingeffekt hat zur Folge, dass jene potentiellen TeilnehmerInnen das Nachsehen haben, die sich besonderen Schwierigkeiten bei der Integration am ersten Arbeitsmarkt gegenübersehen.

Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken wäre es angezeigt, das Erfolgskriterium an den Veränderungseffekten festzumachen. Demnach würde der Fortschritt im Nachbeobachtungszeitraum zur Situation vor der Maßnahmenteilnahme in Bezug gesetzt. Die Zielvorgabe würde sich auf die Erhöhung der Beschäftigungszeitanteile im Zeitraum nach der Maßnahme im Vergleich zu den Anteilen im Zeitraum vor der Maßnahme beziehen. So wäre eine Zunahme der Beschäftigungszeitanteile um 20 bis 30 Prozentpunkte ein realistischer Indikator.

Zu berücksichtigen wäre hierbei aber auch die Art und der Grad der Behinderung bei den TeilnehmerInnen. Dies würde eine zielgruppenspezifische Spezifizierung der Wirkungsziele und damit eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Integrationschancen bestimmter Behindertengruppen bedeuten. Auch die regionale Arbeitsmarktsituation ist bei der Spezifizierung der Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Bei der Erfolgskontrolle anhand der Veränderungseffekte ist jedoch zu berücksichtigen, dass dies ohne großen externen Erhebungs- und Berechnungsaufwand und möglichst zeitnah erfolgen kann, damit die Ergebnisse für die laufende Steuerung und Optimierung herangezogen werden können.

Neben quantitativ ausgerichteten Zielvorgaben – wie eben die Beschäftigungszeitanteile – sind aber auch qualitative soft effects zu berücksichtigen. Auch wenn sich eine Maßnahmenteilnahme mittelfristig nicht in einer Zunahme der Beschäftigungszeitanteile niederschlägt, so ist aber als positive Wirkungen beispielsweise die persönliche Stabilisierung zu berücksichtigen. Entsprechende Fortschritte lassen sich aus den von Schlüsselkräften erstellten Dokumentationen über die Entwicklung der einzelnen TeilnehmerInnen entnehmen.

## 17 Literatur

- Barlsen, J./Homeyer, J. (Hg) (2001): Integrationsfachdienste. Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen: unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation, Düsseldorf.
- Bergmann, N./Gindl, K. (2004): Geschlechterrollen und Behinderung. Wunsch und Realität. Wien (Download unter [www.Irsocialresearch.at](http://www.Irsocialresearch.at))
- Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M./Wieser, R./Willsberger, B. (2003): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien.
- Bergmann, N./Lechner, F./Nemecek, N./Sorger, C. (2004): Begleitende Evaluierung der Job Allianz Steiermark. Endbericht, Wien.
- Bothmer, H. (2004): „Clearing“ – Unterstützung für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf im Übergang von der Schule zum Beruf – Synthesebericht des Peer Review Meeting, Wien 7. und 8. Juni 2004.
- Brandenburg, G./Riesenfelder, A./Wetzel, P. (2005): Abschlußbericht der begleitenden Evaluierung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚ways to work‘, Wien.
- Brandenburg, G./Wetzel, P. (2007): Generation 19+‘ – Zukunftsperspektiven durch Arbeit, Beratung und begleitende Aktivitäten, Ergebnisbericht der begleitenden Evaluierung, Wien.
- Breiter, M. (2005): Muttersprache Gebärdensprache. Vita – Studie zur Lebens- und Berufssituation gehörloser Frauen in Wien. BMSG/ SOFIA.
- Breiter, M./Witt-Löw, K. (2005): „...nicht Mitleid, sondern faire Chancen!“. Perspektiva – Studie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien. BMSG / SOFIA.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) (2004): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen – Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven. Wien.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (2005): „Clearing“. Jahresbericht 2004.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005): Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm. BABE 2005. Wien, BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005): Controllingbericht 2004 zu Maßnahmen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Teil I, Teil II, Teil III. Wien, BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2006): Controllingbericht 2005 zu Maßnahmen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Teil I, Teil II, Teil III. Wien, BMSG.

- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2006): Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. Beschäftigungspolitische Ziele 2007-2013. Wien, BMSG.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005): Richtlinien Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. BMSG.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2007): Controllingbericht 2006 zu Maßnahmen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung, Wien.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2007): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2006. Analyse, Prognose, Forschung, Wien.
- Doose, St. (2003): Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik. Download unter: <http://www.senist.net/vl/displaypage.asp?myfilename=doosebeschaeftigung.xml&myfoldername=xml-gr&fromrecent=999>
- Egger-Subotitsch, A./Sturm, R. (2006): „Damit fertig werden, das Beste herausholen und es irgendwie schaffen“. Beiträge zur AMS Fachtagung „Physisch und psychisch beeinträchtigte Personen am Arbeitsmarkt“ vom 15. März 2005 in Wien.
- Fasching, H.(2004): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenten: Unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Dissertation Uni Wien.
- Götzinger, K./Haider, M./Kreilinger, B./Pauser, N. (2004): Frau sein – barrierefrei. Zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung. Wien.
- Heckl, E./Dorr, A./Dörflinger, C./Klimmer, S. (2005): Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von §8b des Berufsausbildungsgesetzes. Wien: BMWA.
- Horak, Ch. et al. (2003): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung. Gemeinsamer Jahresbericht 2001/2002. Wien, BMSG.
- Horak, Ch. et al. (2005): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung. Gesamtbericht 2001-2003. Wien, BMSG.
- Klapfer, K. (2003): Körperlich Beeinträchtigte und Erwerbstätigkeit, in: Statistische Nachrichten April 2003, S. 278-289.
- Klüssendorf, A. (2001): Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung: Handbuch zum Modellprojekt: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining“ und „Integrationspraktikum“, Hamburg.
- Koenig, O. (2006): „Qualitätsmanagement in Institutionen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung“ - dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistenten in Österreich. <http://bidok.uibk.ac.at/library/koenig-management-dipl.html>
- Lechner, F./Riesenfelder, A./Wetzel, G./Weiß, S. (2007): Evaluierung Assistenzdienste im Bundesland Salzburg. Wien
- Lechner, F./Riesenfelder, A./Wetzel, G./Wetzel, P./Willsberger, B. (2006): Evaluierung Clearing. Wien: BMSG.

- Pühringer, J. (2003): Arbeitsassistenz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung – Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, Diplomarbeit, Wien.
- Sigot, M. (2004): Ansprüche an mädchen- bzw. frauenorientierte Arbeitsassistenz an der Schnittstelle von Schule und Beruf. Folgerung aus dem Forschungsprojekt „Die Lebenssituation von Frauen mit geistiger Behinderung“. In: Pipeková, J./Vítková, M. (Hg.): Integration Jugendlicher mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt aus transnationaler Sicht. Brno.
- Statistik Austria (2006): Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien.
- Statistik Austria (2007): Arbeitskräfteerhebung 2006, Wien.
- Weiß, S. (1997): Arbeitsassistenz – beruflich weiter durch Begleitung? Eine Evaluationsstudie zum Thema „berufliche Integration“. Diplomarbeit an der Universität Salzburg.
- Wetzel, G. (2006): Unterstützung für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang von der Schule ins Berufsleben Österreich im internationalen Vergleich In: Albrecht, F./A. Bürlil/ A. Erdelyi (Hrg.). Internationale und vergleichende Heil- und Sonderpädagogik: Aktuelle Diskussionen, Ergebnisse und Herausforderungen. Bad Heilbrunn: Klinkardt, 177-188.
- Wetzel, G./Wetzel, P. (2001): Betreuung behinderter Jugendlicher an der Schnittstelle von Schule und Beruf – eine internationale Vergleichsstudie. In: Specht, W./Wetzel, G./Wetzel, P./Rutte, V. (Hg.). Jugendliche mit Behinderungen zwischen Schule und Beruf - Berichte aus dem „Projekt Schnittstelle: Schule - Arbeitswelt – Soziale Integration“. Forschungsbericht 29. Graz: Zentrum für Schulentwicklung / BM:BWK.
- Wetzel, R. (1999): Behinderte Personalarbeit? Übersehene Potentiale einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. In: Personalwirtschaft 10/99.