

Projektbericht

Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

**Stefan Vogtenhuber
Regina Gottwald
Andrea Leitner
Gabriele Pessl**

eQUIHS

employment • qualification • innovation

Projektbericht

Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

**Stefan Vogtenhuber
Regina Gottwald
Andrea Leitner
Gabriele Pessl**

Projektbericht

September 2010

Studie im Auftrag des **beschäftigungspakt**^{tirol}

Diese Studie wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

eQUIHS
employment • qualification • innovation

Contact:

Stefan Vogtenhuber
☎: +43/1/599 91-136
email: vogten@ihs.ac.at

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Sozioökonomische Rahmenbedingungen des Tiroler Arbeitsmarktes für Jugendliche	3
2.1.	Demographische Entwicklung und Prognose	3
2.2.	Ökonomische Entwicklung und regionale Unterschiede	4
2.3.	Jugendbeschäftigung	8
2.4.	Jugendarbeitslosigkeit	11
2.4.1.	Lehrstellenmarkt	15
2.4.2.	Schulungsquoten von Jugendlichen	22
2.5.	Schlussfolgerungen	23
3.	Überblicksmäßige Darstellung der aktuellen Maßnahmenlandschaft in Tirol	26
3.1.	Maßnahmen und finanzielle Förderungen (Kategorie A)	28
3.1.1.	BAG Lehrgänge	30
3.1.2.	Integrative Berufsausbildung	30
3.1.3.	Unterstützung und Coaching	32
3.1.4.	Qualifizierung und Berufsvorbereitung	33
3.1.5.	Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss	35
3.1.6.	Schaffung von Transitarbeitsplätzen (Integrative Betriebe)	36
3.1.7.	Betriebliche Lehrstellenförderung	37
3.1.8.	Individualförderungen	40
3.2.	Berufsorientierungsangebote (Kategorie B)	41
3.3.	Zusammenfassende Darstellung der Maßnahmenlandschaft in Tirol	44
4.	Qualitative Analyse	52
4.1.	Methodische Vorgehensweise	54
4.2.	Umwelt	56
4.3.	Fallstudie: Berufskundlicher Hauptschulkurs	59
4.3.1.	Zugang	59
4.3.2.	TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag	61
4.3.3.	Umsetzung	63
4.3.4.	Vorzeitiger Kursaustritt	67
4.3.5.	Umgang mit Regeln	68
4.3.6.	Veränderungen und Wirkungen	68
4.4.	Fallstudie: Sozialökonomischer Betrieb Junet-SÖB	70
4.4.1.	Zugang der Jugendlichen zur Maßnahme	71
4.4.2.	Probleme und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen	73
4.4.3.	Verweildauer in der Maßnahme	77
4.4.4.	Wirkungen, Veränderungen und Leben danach	78
4.5.	Fallstudie: Integrative Berufsausbildung	81

4.5.1.	Zugang zur integrativen Berufsausbildung	82
4.5.2.	TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag	84
4.5.3.	Projekt und Projektumwelt	86
4.5.4.	Methodisch-didaktische Umsetzung	86
4.5.5.	Beziehungen zwischen den Beteiligten	87
4.5.6.	Frühzeitige Kursaustritte	88
4.5.7.	Veränderungen und Wirkungen	89
4.6.	JASG-Lehrgänge	91
4.6.1.	Zugang zur Maßnahme	92
4.6.2.	TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag	94
4.6.3.	Umsetzung	95
4.6.4.	Veränderungen und Wirkungen	97
4.7.	Vergleich der Maßnahmentypen	99
4.8.	Lehrausbildung und Betriebliche Lehrstellenförderung	102
4.8.1.	Informationen über betriebliche Lehrstellenförderungen	103
4.8.2.	Bildungsanspruch der Betriebe	104
4.8.3.	Auswahlkriterien und Auswahlverfahren	107
4.8.4.	Defizite von Lehrlingen aus Sicht der Betriebe	109
4.8.5.	Anforderungen und Defizite aus Sicht von Jugendlichen	110
4.8.6.	Nutzung der betrieblichen Lehrstellenförderung	112
4.8.7.	Wirkung der betrieblichen Lehrstellenförderung	114
5.	Quantitative Analyse	117
5.1.	Daten und Methodik	117
5.2.	Analyse der Struktur der Teilnahmen und TeilnehmerInnen	118
5.3.	Integration in den Arbeitsmarkt	133
5.3.1.	Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen	134
5.3.2.	Dauer der Beschäftigung übers Jahr hinweg und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit	149
5.3.3.	Einkommen aus Arbeit	153
5.4.	Multivariate Analysen und Kontrollgruppendesigns	155
5.4.1.	Multivariate Analyse des Maßnahmeneffektes	156
5.4.2.	Vergleichsgruppendesigns: Vergleich von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen	159
5.4.3.	Ermittlung kausaler Effekte von JASG-Maßnahmen (Kontrollgruppendesign)	163
6.	Kosten-Nutzen-Überlegungen	169
7.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	173
8.	Literatur	187
9.	Anhang: Tabellen und Abbildungen	190

Tabellen

Tabelle 1:	Beschäftigte ArbeitnehmerInnen in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten und politischen Bezirken 2008	7
Tabelle 2:	Erwerbsquote von Jugendlichen in Tirol nach Geschlecht	10
Tabelle 3:	Beschäftigungsquote von Jugendlichen in Tirol nach Geschlecht	11
Tabelle 4:	Arbeitslosenquoten und Jugendarbeitslosenquoten in Österreich (Registerarbeitslosigkeit)	12
Tabelle 5:	Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an allen Arbeitslosen	12
Tabelle 6:	Jugendarbeitslosenquote und jugendliches Arbeitskräftepotential 2009 in Tirol und Österreich nach Geschlecht und Altersgruppen	13
Tabelle 7:	Jugendarbeitslosenquoten (Registerarbeitslosigkeit) in Tirol im Zeitverlauf ...	14
Tabelle 8:	Lehrlinge nach Sparten und Geschlecht im Jahr 2010	16
Tabelle 9:	Lehrstellenandrangziffer in Tirol nach Berufsabteilungen im Zeitvergleich	17
Tabelle 10:	Anzahl von Lehrstellensuchenden in Tirol nach Geschlecht und Berufsabteilung im Zeitvergleich	18
Tabelle 11:	Entwicklung der offenen Lehrstellen in Tirol nach Berufsabteilungen	19
Tabelle 12:	Anzahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe nach Bezirken	19
Tabelle 13:	Lehrstellenmarkt nach Tiroler Bezirken, 2009	21
Tabelle 14:	Arbeitsmarktdaten nach politischen Bezirken, Jahresdurchschnitt 2009	22
Tabelle 15:	Schulungsquote Jugendlicher in Tirol (arbeitslos gemeldete in Schulungen)	23
Tabelle 16:	Übersicht über das Spektrum erhobener Maßnahmen und Förderungen	27
Tabelle 17:	TeilnehmerInnen/Förderfälle und Kosten der Maßnahmen und finanziellen Förderungen (ohne Berufsorientierungsangebote)	29
Tabelle 18:	Übersicht angebotener BAG Lehrgänge nach § 30b	30
Tabelle 19:	Angebotsübersicht Integrative Berufsausbildung nach § 8b BAG	32
Tabelle 20:	Übersicht über sonstige Unterstützungs- und Coaching-Angebote	33
Tabelle 21:	Übersicht über Maßnahmen des Typs Qualifizierung und Berufsvorbereitung	35
Tabelle 22:	Übersicht über angebotene Hauptschulabschlusskurse	36
Tabelle 23:	Übersicht über Transitarbeitsplätze in Integrativen Betrieben	37
Tabelle 24:	Übersicht über Angebote der betrieblichen Lehrstellenförderung	39
Tabelle 25:	Übersicht über das Angebot Individualförderungen	40
Tabelle 26:	Übersicht über erhobene Berufsorientierungsangebote für Jugendliche	43
Tabelle 27:	Maßnahmen und finanzielle Förderungen nach Typ in Euro	44
Tabelle 28:	Gesamtkosten für Maßnahmen und Förderungen nach Maßnahmentyp und Organisation in Euro	46
Tabelle 29:	Maßnahmen, finanzielle Förderungen und Berufsorientierungsangebote in Tirol nach Bezirk	47
Tabelle 30:	Anzahl der Maßnahmen und Förderungen nach Typen und Bezirk	48

Tabelle 31:	Übersicht über die Maßnahmen- und Fördertypen in Tirol	119
Tabelle 32:	Eckdaten der Maßnahmen und Förderungen	121
Tabelle 33:	TeilnehmerInnen bzw. geförderte Personen nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Vermittlungshindernis* und Maßnahmenenerfolg**	122
Tabelle 34:	TeilnehmerInnen und geförderte Personen nach Jahr des Austrittes.....	123
Tabelle 35:	Mehrfachteilnahmen innerhalb eines Maßnahmen- bzw. Fördertyps sowie an anderen Maßnahmen und Förderungen	124
Tabelle 36:	Mittlere Teilnahme- bzw. Förderdauer nach Geschlecht	125
Tabelle 37:	Höchste abgeschlossene Ausbildung der TeilnehmerInnen und geförderten Personen beim Eintritt.....	128
Tabelle 38:	Status der TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme	130
Tabelle 39:	TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen nach Typ, Status beim Kursaustritt, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme	132
Tabelle 40:	Geförderte Personen nach Förderart, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme	133
Tabelle 41:	Übersicht über die Arbeitsmarktstatus	134
Tabelle 42:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 3 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht.....	144
Tabelle 43:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht.....	145
Tabelle 44:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht.....	146
Tabelle 45:	Arbeitsmarktstatus von geförderten Personen 3, 12 und 36 Monate nach Förderende nach Fördertyp und Geschlecht	147
Tabelle 46:	Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen und/oder Geförderten (Typ 1-11) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt u. Geschlecht ..	148
Tabelle 47:	Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen (Typ 1-8) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht	149
Tabelle 48:	Erwerbstätigkeit von geförderten Personen (Typ 9-11) nach ÖNACE- Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht	149
Tabelle 49:	Ganzjährig beschäftigte und beschäftigungslose TeilnehmerInnen (min. 360 Tage) sowie WechselserInnen nach Jahr des Austritts und Geschlecht...	152
Tabelle 50:	Einkommen von Lehrlingen und ArbeiterInnen/Angestellten in Tageswerten nach Jahren und Geschlecht in Euro	154
Tabelle 51:	Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit im Jahr nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme	158
Tabelle 52:	Modell zur Erklärung der Dauer der Arbeitslosigkeit im Jahr nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme	159
Tabelle 53:	Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen	162

Tabelle 54:	Modell zur Erklärung der Dauer Arbeitslosigkeit bzw. in erwerbsfernen Positionen zwei bzw. drei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen	163
Tabelle 55:	Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt	167
Tabelle 56:	Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt nach Geschlecht	167
Tabelle 57:	Kosten pro TeilnehmerIn bzw. geförderter Person, pro erfolgreicher TeilnehmerIn und pro erwerbstätiger ehemaliger TeilnehmerIn in EUR	170
Tabelle 58:	Maßnahmen und deren Finanzierung nach Organisationen - Teil 1	190
Tabelle 59:	Maßnahmen und deren Finanzierung nach Organisationen - Teil 2	191
Tabelle 60:	Betriebliche Förderungen und Individualförderungen und deren Finanzierung nach Organisationen	192
Tabelle 61:	TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen nach Typ, Status beim Kursaustritt, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme	193
Tabelle 62:	Geförderte Personen nach Typ, Demografie und Mehrfachteilnahme	194
Tabelle 63:	Höchste abgeschlossene Ausbildung beim Eintritt nach Typ	194
Tabelle 64:	Status der TeilnehmerInnen an Deutschkursen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	195
Tabelle 65:	Status der TeilnehmerInnen an HS-Kursen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	196
Tabelle 66:	Status der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	197
Tabelle 67:	Status der TeilnehmerInnen an JASG-Lehrgängen beim Kursaustritt nach demograf. Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme	198
Tabelle 68:	Status der TeilnehmerInnen an Junet-SÖB beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	199
Tabelle 69:	Status der TeilnehmerInnen an Junet-BBE beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	200
Tabelle 70:	Status der TeilnehmerInnen an BO/VB beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	201
Tabelle 71:	Status der TeilnehmerInnen an Innwork beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme.....	202
Tabelle 72:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen drei Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht ...	203
Tabelle 73:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht	204
Tabelle 74:	Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht	205

Tabelle 75:	Arbeitsmarktstatus von geförderten Personen 3, 12 und 36 Monate nach Förderende nach Fördertyp und Geschlecht	206
Tabelle 76:	Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen und/oder Geförderten nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht.....	207
Tabelle 77:	Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen (Typ 1-8) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht	208
Tabelle 78:	Erwerbstätigkeit von ehemaligen Geförderten (Typ 9-11) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht	208
Tabelle 79:	Ganzjährig beschäftigte und beschäftigungslose TeilnehmerInnen (min. 360 Tage) sowie WechslerInnen nach Jahr des Austritts und Geschlecht...	211
Tabelle 80:	Durchschnittliche jährliche Arbeitseinkommen nach Kurs- bzw. Förderende nach Typ und Geschlecht in Euro	211
Tabelle 81:	Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit drei Jahre nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme	212
Tabelle 82:	Modell zur Erklärung der Dauer der Arbeitslosigkeit drei Jahre nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme	213
Tabelle 83:	Modell zur Erklärung der Dauer in erwerbsfernen Positionen (PD, KB, SO, unbekannt) drei Jahre nach Beendigung einer Schulungsmaßnahme..	214
Tabelle 84:	Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit drei Jahre nach Eintritt in die Maßnahme im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen	215
Tabelle 85:	Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe drei Jahre nach Maßnahmeneintritt	215
Tabelle 86:	Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe drei Jahre nach Maßnahmeneintritt nach Geschlecht.....	216

Abbildungen

Abbildung 1: Demographische Entwicklung der jugendlichen Bevölkerung in Tirol seit 2000, Prognose ab 2009.....	4
Abbildung 2: Bruttonationalprodukt und Bruttoregionalprodukt von Tirol per EinwohnerIn seit 1995	5
Abbildung 3: Anzahl unselbständig Beschäftigter und Arbeitslosenquote nach Bezirken (2009).....	8
Abbildung 4: Bildungsbeteiligung von 15- bis 19-Jährigen im Bundesländer-Vergleich	9
Abbildung 5: Arbeitslos gemeldete Jugendliche in Tirol im Zeitvergleich	13
Abbildung 6: Arbeitslose gemeldete Jugendliche nach Arbeitsmarktbezirk in Tirol	15
Abbildung 7: Anteile unselbständig Beschäftigter in Handel, Industrie und Tourismus sowie Lehrstellenandrang nach Bezirken 2009	21
Abbildung 8: Entwicklung jugendlicher SchulungsteilnehmerInnen in Tirol nach Alter und Geschlecht im Zeitvergleich.....	22
Abbildung 9: Zahl der Maßnahmen, finanziellen Förderungen und BO-Angebote.....	47
Abbildung 10: Maßnahmenangebot nach Typen und Bezirk.....	49
Abbildung 11: Regionale Verteilung der Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Berufsorientierungsangebote in Tirol.....	50
Abbildung 12: Maßnahmen und finanzielle Förderungen nach speziellen Zielgruppen	51
Abbildung 13: Überblick und Struktur der qualitativen Analyse	54
Abbildung 14: Boxplots der Teilnahmedauer nach Maßnahmen- bzw. Fördertyp.....	126
Abbildung 15: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Deutschkursen in Monaten vor und nach dem Austritt	135
Abbildung 16: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an HS-Kursen in Monaten vor und nach dem Austritt	136
Abbildung 17: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen in Monaten vor und nach dem Austritt	137
Abbildung 18: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an JASG-Lehrgängen in Monaten vor und nach dem Austritt.....	138
Abbildung 19: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Junet-SÖB in Monaten vor und nach dem Austritt	139
Abbildung 20: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Junet-BBE in Monaten vor und nach dem Austritt	140
Abbildung 21: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an BO/VB-Kursen in Monaten vor und nach dem Austritt	141
Abbildung 22: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Innwork in Monaten vor und nach dem Austritt	142
Abbildung 23: Durchschnittliche Tage pro Arbeitsmarktstatus nach Maßnahmentyp im Jahr nach Beendigung der Maßnahme	151

Abbildung 24: Durchschnittliche jährliche Erwerbseinkommen nach Kurs- bzw. Förderende nach Typ und Geschlecht in Euro	155
Abbildung 25: Differenz zwischen JASG-TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe vor und nach dem Eintritt in die Maßnahme	165
Abbildung 26: Differenz zwischen JASG-TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe vor und nach dem Eintritt in die Maßnahme	166
Abbildung 27: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen, die länger als 61 Tage in der Maßnahme verblieben, vor/nach dem Austritt	207
Abbildung 28: Durchschnittliche Tage pro Arbeitsmarktstatus nach Maßnahmentyp drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme	209
Abbildung 29: Durchschnittliche Tage pro AM-Status im Jahr nach Förderende	210
Abbildung 30: Durchschnittliche Tage pro AM-Status drei Jahre nach Förderende	210

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht besteht aus einer umfassenden und ganzheitlichen Evaluierung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Förderangeboten für Jugendliche, die von Institutionen, die dem Beschäftigungspakt Tirol angehören, im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 durchgeführt worden sind. Dabei erfolgt eine Analyse und Bewertung der Umsetzung und individuellen Wirkungen der Maßnahmen und Förderungen des AMS vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Zusätzlich zu der quantitativen und qualitativen Analyse von ausgewählten Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren werden alle aktuell im Jahr 2010 in Tirol umgesetzten Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren dargestellt, um einen Überblick über die gesamten Aktivitäten der Partnerinstitutionen des Beschäftigungspaktes in diesem Bereich zu erhalten.

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und das Maßnahmenangebot für Jugendliche in Tirol liefern Informationen über den Hintergrund der betrachteten Maßnahmen, indem einerseits die Entwicklung der Bevölkerung, der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zur Beschreibung der spezifischen Situation in Tirol mit seinen regionalen Unterschieden herangezogen wird, andererseits ein Überblick über das gesamte arbeitsmarktpolitische Maßnahmenspektrum für Jugendliche in Tirol geboten wird. Die qualitative Analyse ausgewählter Maßnahmen (JASG- und IBA-Lehrgänge, HS-Kurse, Junet-SÖB, Lehrstellenförderung) beschreibt die mit der Zielgruppe einhergehenden Herausforderungen bei der Umsetzung der Maßnahme aus der Sichtweise einzelner ProjektmitarbeiterInnen und ehemaliger TeilnehmerInnen. Ergänzend werden in der qualitativen Analyse Aspekte des Lehrstellenmarktes sowie die betriebliche Lehrstellenförderung aus Sicht von Betrieben, SystempartnerInnen und Geförderten dargestellt. In der quantitativen Analyse wird durch Informationen aus verwaltungstechnisch gewonnenen Daten über die Wirkungsweise der Maßnahmen auf der individuellen Ebene Aufschluss gegeben, indem der Maßnahmenerfolg im Hinblick auf das Erlangen eines positiven Kursabschlusses sowie auf die spätere berufliche Integration in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt analysiert wird. Weiters wird im Rahmen des Vergleichs der Arbeitsmarktintegration von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen der Frage nachgegangen, ob und in welchem Ausmaß Beschäftigungswirkungen ursächlich mit der Maßnahmenteilnahme zusammenhängen.

Allgemein wird in der Literatur die Zielgruppe von Jugendmaßnahmen – auch wenn diese überaus heterogen ist – aufgrund problematischer persönlicher Lebensumstände und sozialer Beziehungen in Verbindung mit schulischen Negativerfahrungen als schwierig im Hinblick auf die in erfolgreichen Lern- und Bildungsprozessen erforderlichen positiven Einstellungen, Motivationen und Perspektiven geschildert. Interesse und Neugier müssen erst wieder geweckt werden, um eine grundsätzliche Offenheit für die Aufnahme von Bildungsinhalten zu ermöglichen. All das ist ein oft mühsamer Prozess des „anschlussfähig

Machens“, der sich an den Lebenswirklichkeiten der jungen Menschen auszurichten und daran anzuknüpfen hat. Die Intervention hat dabei je nach Beschaffenheit der Zielgruppe und Struktur der TeilnehmerInnen jeweils im Hinblick auf die betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse des Lehrstellen- und Arbeitsmarktes zu erfolgen.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Zunächst werden in Kapitel 2 die für die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche maßgeblichen sozioökonomischen Rahmenbedingungen beschrieben sowie die Ausgangssituation und das Problemausmaß dargestellt. Daran schließt der aktuelle Überblick über sämtliche zu Beginn des Jahres 2010 in Tirol für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren durchgeführten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen an (Kapitel 3). In Kapitel 4 folgt die qualitative Analyse, in welcher der Schwerpunkt auf der Umsetzung und Wirkung aus der Perspektive der beteiligten Personen liegt. Im Rahmen der quantitativen Analyse in Kapitel 5 erfolgt einerseits die Beschreibung der Kurse anhand der Maßnahmendaten und andererseits eine eingehende Analyse der Arbeitsmarktkarrieren der ehemaligen TeilnehmerInnen, bevor in Kapitel 6 Überlegungen zur Kosten-Nutzen-Relation diskutiert werden, die auf einer erster Zusammenführung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse aufbaut. Kapitel 7 fasst die Ergebnisse zusammen und zieht Schlussfolgerungen, auch in Bezug auf internationale Beispiele guter Praxis. Die Schlussfolgerungen werden auf Basis einer Zusammenschau von Rahmenbedingungen und Ausgangssituation sowie der Ebenen Maßnahmenumsetzung und Wirkungen einer Teilnahme getroffen. Dabei wird ein holistisches Evaluierungsverständnis verfolgt, wonach mehrere Ebenen in die Bewertung der Ergebnisse einfließen und sich gegenseitig ergänzen sollen.

2. Sozioökonomische Rahmenbedingungen des Tiroler Arbeitsmarktes für Jugendliche

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen stellen wesentliche Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Strategie, den Handlungsbedarf und die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dar. Deshalb werden nachfolgend die demographischen, ökonomischen und strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes für Jugendliche in Tirol analysiert. Durch die Darstellung der Entwicklung der Jahre 2000 bis 2004 soll ein konsistentes Bild zur Ausgangslage der durchgeführten Maßnahmen gezeichnet werden. Veränderungen dieser Situation im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2008 weisen auf einen temporären oder permanenten Wandel der für die Implementierung maßgeblichen Rahmenbedingungen hin.

2.1. Demographische Entwicklung und Prognose

Demographische Entwicklungen werden unter anderem als eine mögliche Erklärung für Übergangsprobleme Jugendlicher in den Arbeitsmarkt nach der Schulpflicht herangezogen. Der Andrang von SchulabgängerInnen geburtenstarker Jahrgänge kann zu einer erhöhten Anspannung auf dem (Lehr-)Stellenmarkt führen. So lässt sich beispielsweise feststellen, dass es in den Jahren 2004 bis 2008, in denen die zu untersuchenden Jugendbeschäftigungsmaßnahmen durchgeführt wurden, aber auch schon zwei Jahre davor, zu einem Anstieg der jugendlichen Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren kam.

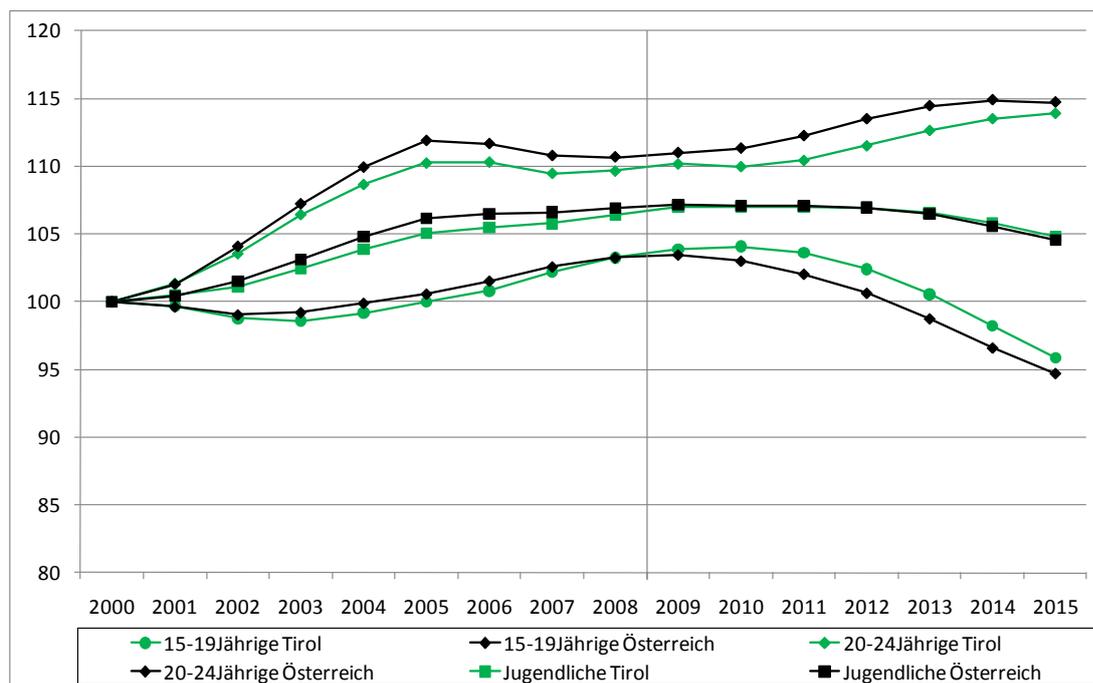
Wie Abbildung 1 zeigt, gab es in den letzten zehn Jahren in Tirol einen ähnlichen Anstieg der jugendlichen Wohnbevölkerung (15 bis 24 Jahre) wie in Gesamt-Österreich. Die Anzahl der Jugendlichen erhöhte sich im Zeitraum 2000 bis 2009 jeweils um rund 7%. In Tirol stieg die jugendliche Bevölkerung in diesen Jahren von 85.318 auf 91.299 Personen an, wobei der Anstieg der 20- bis 24-Jährigen insgesamt etwas stärker war (+10% in Tirol bzw. +11% in Österreich) als der Anstieg der 15- bis 19-Jährigen (+4% in Tirol bzw. +3% in Österreich).

Während zwischen 2000 und 2005 ausschließlich die ältere Gruppe der Jugendlichen gewachsen ist, ist ab 2006 die Gruppe der unter 20-Jährigen kontinuierlich angestiegen. Für den Beobachtungszeitraum 2004 bis 2008 lässt sich also insbesondere ein Zuwachs der 15- bis 19-Jährigen feststellen: Die Anzahl der 15- bis 19-jährigen TirolerInnen stieg zwischen 2004 und 2008 um 3% (+ 1.755 Personen), während sich die Anzahl der 20- bis 24-Jährigen im selben Zeitraum mit einem Anstieg von 1% (+ 422 Personen) nur relativ wenig erhöhte.

Ab 2009 wird sich entsprechend der Bevölkerungsprognosen das Verhältnis wieder umkehren. Durch die Zeitversetzung schlagen sich die geburtenstarken Jahrgänge nun wieder im Anstieg der 20- bis 24-jährigen Altersgruppe nieder, während sich die Zahl der 15- bis 19-jährigen Jugendlichen verringert.

In Summe aber stagniert ab 2009 die Anzahl der Jugendlichen in Tirol und Österreich bzw. wird in Prognosen bis 2015 mit einem Rückgang der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren gerechnet. In Abbildung 1 ist jedoch auch zu sehen, dass der prognostizierte Rückgang der 15- bis 19-jährigen Wohnbevölkerung ab 2009 in Tirol etwas weniger stark ist als in Österreich gesamt.

Abbildung 1: Demographische Entwicklung der jugendlichen Bevölkerung in Tirol seit 2000, Prognose ab 2009



Index: Jahr 2000=100%. Quelle: Bali-Web.

2.2. Ökonomische Entwicklung und regionale Unterschiede

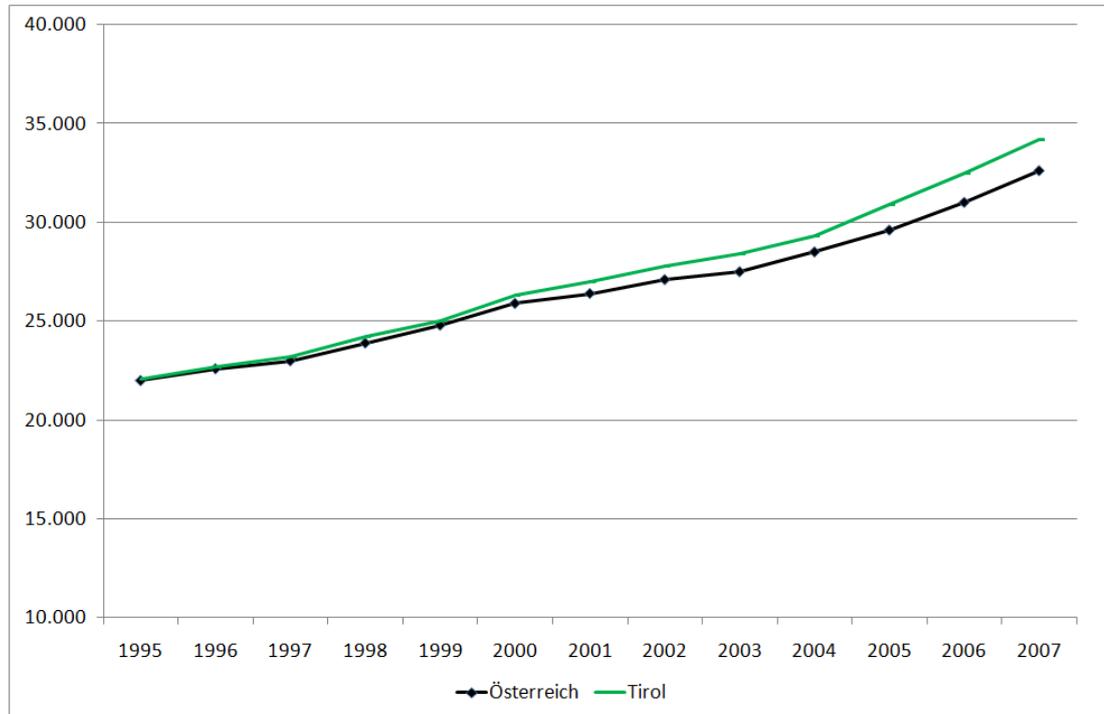
Aus ökonomischer Perspektive lässt sich im Beobachtungszeitraum insgesamt eine positive Bilanz für Tirol ziehen. Das Bruttoregionalprodukt, das pro EinwohnerIn in Tirol erwirtschaftet wird, liegt über dem österreichischen Durchschnitt und hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt (siehe Abbildung 2). Generell hat Tirol im Österreichvergleich eine gute wirtschaftliche Position mit relativ niedriger Arbeitslosenquote.

Die Anzahl unselbständig Beschäftigter ist im Zeitraum 2002 bis 2008 in Tirol am stärksten von allen Bundesländern gestiegen. Sie ist in Tirol um 54 Personen, in Österreich um 34 Personen pro 1.000 EinwohnerInnen gestiegen (Wirtschaftskammer Tirol 2010). Jedoch gibt es innerhalb Tirols sehr starke regionale Unterschiede in der Wachstumsentwicklung.

Regional ist die Wirtschaft im Tiroler Unterland (Bezirke Schwaz, Kufstein, Kitzbühel und Teile von Innsbruck Land) im Vergleich zu Österreich seit 1995 besonders stark gewachsen,

während das wirtschaftliche Wachstum in Osttirol (Lienz) vor 2006 noch deutlich unter dem Österreich-Durchschnitt lag (vgl. Biffel et al. 2009).

Abbildung 2: Bruttonationalprodukt und Bruttoregionalprodukt von Tirol per EinwohnerIn seit 1995



Quelle: Statistik Austria.

Trotz des starken Wirtschaftswachstums in manchen Tiroler Regionen wurden in Relation nur wenige neue Arbeitsplätze geschaffen. In Regionen mit überdurchschnittlichem Produktivitätswachstum gibt es außerdem erhöhte Strukturarbeitslosigkeit, d.h. ein Überangebot an Personen mit einfachen Qualifikationen steht dem gesteigerten Bedarf an qualifizierten Fachkräften gegenüber (vgl. ebd.).

Wirtschaftsprognosen deuten auf eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften im Dienstleistungsbereich und in qualifizierten Berufen mit technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungen hin. Beschäftigungsmöglichkeiten in der Sachgütererzeugung, im Bergbau und in der Landwirtschaft werden dagegen eher stagnieren bzw. im Bereich der einfachen Tätigkeiten zurückgehen. Entsprechend einer Studie von Fritz et al. (2006) wird durch die steigende Bedeutung von technischen und organisatorischen Innovationen bzw. dem Trend in Richtung forschungsintensiver Produktion ein starkes Beschäftigungswachstum für Berufe auf Maturaniveau sowie für akademische Berufe prognostiziert (Fritz et al. 2006). Diese Entwicklung entspricht auch europäischen Prognosen und Zielvorgaben. Laut Lissabon Strategie der Europäischen Union (2000) soll Europa langfristig zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten

Wirtschaftsraum“ werden. Der Trend zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und damit zusammenhängende Änderungen in den Berufsstrukturen ziehen eine verstärkte Nachfrage an höheren Qualifikationen mit sich. Die Anpassung an die gestiegenen Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt kann demnach auch für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit als ein wichtiges Element angesehen werden, wobei im Zentrum der Bemühungen eine (Höher-)Qualifizierung auf dem Niveau des Lehr- bzw. Fachschulabschlusses anzustreben ist.

Eine andere Studie zum Fachkräftebedarf in Tiroler Unternehmen (Adelsberger et al. 2008) besagt, dass 40% des erwarteten Beschäftigungszuwachses auf Berufe entfallen, für die Lehr- oder Fachschulabschlüsse gefordert sind. Der höchste Fachkräftebedarf entsteht nach diesen Prognosen in Produktionsunternehmen (qualifizierte Schlosserei-Tätigkeiten, Elektroinstallationen, Schalungsbau und Schweißerei) gefolgt vom Tourismus (qualifizierte Tätigkeiten in Küche und Service, Tätigkeiten im Incoming-Touristik-Bereich) und dem Handel (vgl. Adelsberger et al. 2008).

Die bereits erwähnte räumliche Heterogenität des Tiroler Wirtschaftsraums stellt eine besondere Herausforderung in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik dar. Je nach Region und sektoraler Spezialisierung werden unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitskräfte gestellt. Der hohe wirtschaftliche Stellenwert des Tourismus in Tirol – mehr als ein Viertel des Bruttoregionalprodukts wird in diesem Sektor erwirtschaftet – bewirkt in den tourismusreichen Bezirken des Tiroler Oberlandes (z.B. Landeck) eine saisonal stark schwankende Beschäftigung und ein geringeres Produktivitätswachstum in diesen Regionen. Die Konzentration der Industrieproduktion in den Bezirken Schwaz und Kufstein führt wiederum zu einem strukturellen Rückgang von Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit geringen Qualifikationen. In Folge wird von den ArbeitnehmerInnen zur Erreichung eines Arbeitsplatzes entsprechende Mobilität verlangt (vgl. Biffi et al. 2009).

Tabelle 1 zeigt die Verteilung unselbständig Beschäftigter nach Wirtschaftssparten und Tiroler Bezirken. Insgesamt waren 2008 die meisten Tiroler ArbeitnehmerInnen in der Sparte Gewerbe und Handwerk beschäftigt (27%). Am zweithäufigsten finden sich Beschäftigte im Handel und in der Industrie (jeweils rund 19%), am dritthäufigsten in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft mit einem Anteil von 18%. Während in Innsbruck Stadt die meisten ArbeitnehmerInnen im Handel beschäftigt sind (27%), zeichnen sich Innsbruck Land (29%) und der Bezirk Reutte (33%) durch hohe Beschäftigtenanteile in der Sparte Industrie aus. Die Bezirke Landeck (36%) und Kitzbühel (30%) sind wiederum durch hohe Anteile an Beschäftigten in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft geprägt. In Kufstein (33%), Imst (32,5%) und Lienz/Osttirol (32%) hat die Sparte Gewerbe und Handwerk die höchsten Anteile.

Tabelle 1: Beschäftigte ArbeitnehmerInnen in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten und politischen Bezirken 2008

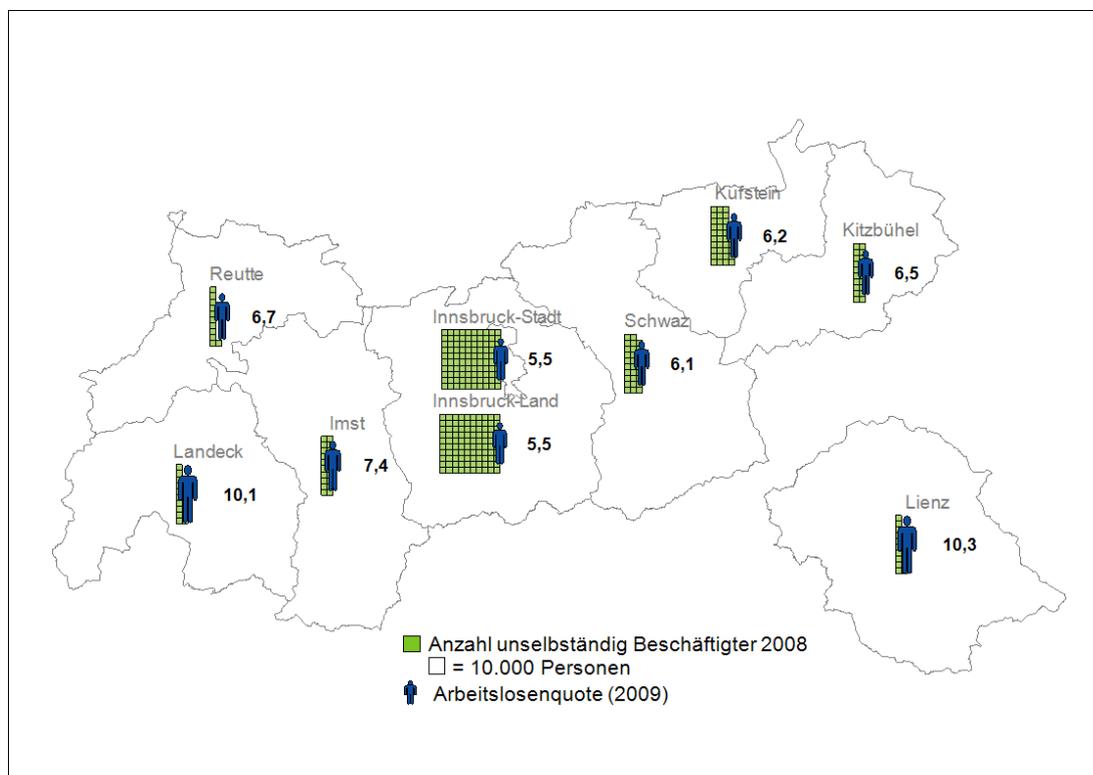
	Imst	Innsbruck Land	Innsbruck Stadt	Kitzbüchel	Kufstein	Landeck	Lienz	Reutte	Schwaz	Tirol gesamt
Gewerbe und Handwerk	33%	25%	22%	33%	28%	31%	32%	16%	29%	27%
Industrie	10%	29%	7%	13%	24%	7%	27%	34%	23%	19%
Handel	15%	22%	27%	10%	20%	13%	15%	9%	11%	19%
Bank und Versicherung	2%	1%	10%	3%	3%	3%	2%	4%	2%	4%
Transport und Verkehr	9%	5%	15%	8%	8%	10%	5%	6%	8%	9%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	28%	14%	9%	30%	15%	36%	18%	29%	25%	18%
Information & Consulting	4%	3%	10%	3%	3%	1%	2%	3%	2%	5%
Gewerbliche Wirtschaft¹	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁾ Nicht enthalten ist der öffentlicher Sektor im weiteren Sinne bzw. der Nichtkammerbereich (freie Berufe, Land- u. Forstwirtschaft etc.). Quelle: Wirtschaftskammer Tirol.

Die Regionen in Tirol unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Größe und damit der Anzahl der Beschäftigten und dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit, wie in Abbildung 3 veranschaulicht. Der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck (Stadt und Land) zählt mit 116.537 (2008) die meisten unselbständig beschäftigten Personen, das sind fast zwei Fünftel (39%) aller ArbeitnehmerInnen in Tirol. Weitere 14% der unselbständig beschäftigten TirolerInnen arbeiten im Bezirk Kufstein, 11% in Schwaz. Insgesamt sind also fast zwei Drittel aller ArbeitnehmerInnen in Tirol in einem dieser vier politischen Bezirke beschäftigt.

Die Unterschiede in der Arbeitslosenquote, die ebenfalls in Abbildung 3 dargestellt werden, hängen hingegen wesentlich mit den regionalen Wirtschaftsschwerpunkten zusammen. Die höchste Arbeitslosigkeit wurde 2009 in den Bezirken Lienz und Landeck verzeichnet: Im Schnitt waren jeweils 10% des Arbeitskräftepotentials als arbeitslos registriert. Landeck ist als tourismusreichste Region in Tirol besonders stark saisonalen Schwankungen ausgesetzt, wodurch sich die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöht. Lienz (Osttirol) ist durch die regionale Abgelegenheit und das damit zusammenhängende beschränkte Arbeitsangebot geprägt. Eine vergleichsweise geringere Arbeitslosenquote gab es in Innsbruck (5,5%) sowie in den Bezirken Schwaz (6,1%) und Kufstein (6,2%). Der Bezirk Kufstein wurde jedoch – genauso wie der vom Industriesektor geprägte Arbeitsmarktbezirk Reutte – 2009 besonders stark von den Folgen der Wirtschaftskrise getroffen. Im Vergleich zum Vorjahr gab es in diesen beiden Bezirken um 37% bzw. um 36% mehr registrierte Arbeitslose.

Abbildung 3: Anzahl unselbständig Beschäftigter und Arbeitslosenquote nach Bezirken (2009)



Quelle: AMS-Datenbank.

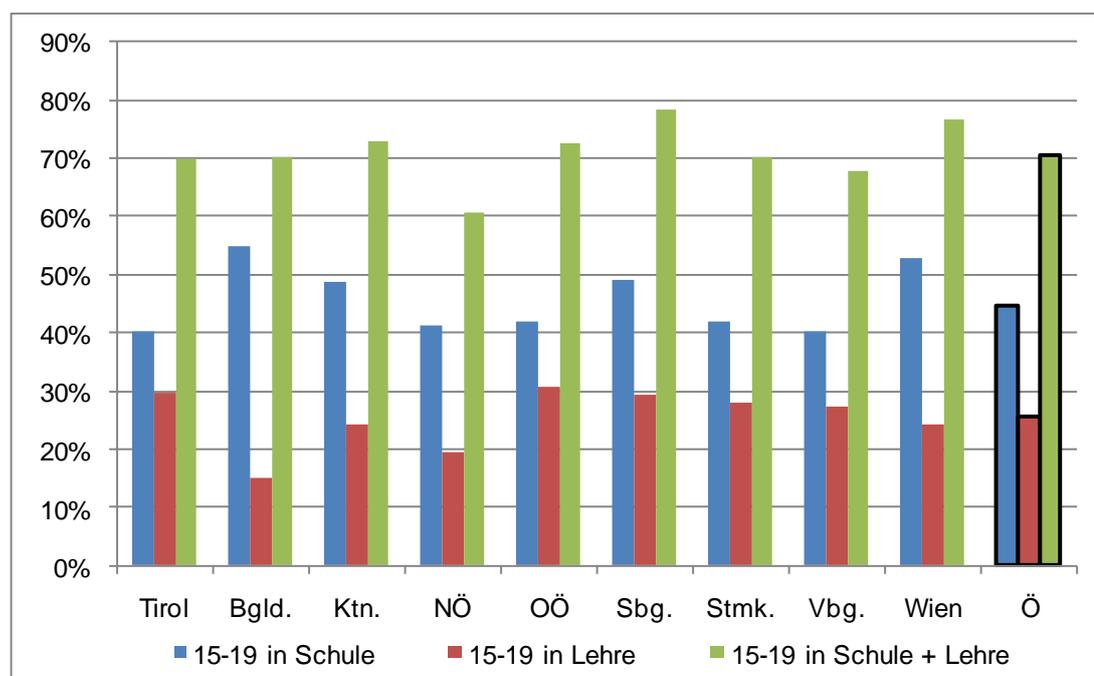
2.3. Jugendbeschäftigung

Neben der Betrachtung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den allgemeinen Arbeitsmarktindikatoren für Tirol sind für eine Analyse der Arbeitsmarktsituation Jugendlicher auch die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten zentral. Sie geben u.a. Auskunft darüber, wie früh und in welchem Ausmaß Jugendliche in den Arbeitsmarkt eintreten. Während sich die Beschäftigungsquote aus den registrierten unselbständig und selbständig Beschäftigten (laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) im Verhältnis zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter berechnet, schließt die Erwerbsquote auch die registrierten Arbeitslosen in die Berechnung mit ein. Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende zählen rechnerisch also ebenfalls zu Erwerbspersonen, da sie – im Gegensatz zu Nicht-Erwerbspersonen wie beispielsweise SchülerInnen – für den Arbeitsmarkt verfügbar sind und eine Erwerbstätigkeit auch prinzipiell anstreben. Die Erwerbsquote ist somit stets etwas höher als die Beschäftigungsquote.

Eine Determinante für die Höhe der Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquote stellt daher die Bildungsbeteiligung dar. Rund 70% der Tiroler Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren befinden sich entweder in vollschulischer Bildung oder absolvieren eine betriebliche bzw. überbetriebliche Lehrausbildung (Abbildung 4). Im gesamten Bundesgebiet ist die

Bildungsbeteiligung nur geringfügig höher. Die Jugendlichen in Tirol entscheiden sich jedoch nicht so häufig für vollschulische Ausbildungsformen (40%) und wählen dafür häufiger eine Lehrausbildung (30%) als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist (45% bzw. 26%). Ähnliche Beteiligungsmuster weisen die Bundesländer Oberösterreich, die Steiermark und Vorarlberg auf und in Salzburg befinden sich ebenfalls rund 30% der Altersgruppe in einer Lehrausbildung. Die relativ geringe Beteiligung von Tiroler Jugendlichen im weiterführenden Schulsystem wirkt sich in weiterer Folge auf eine unterdurchschnittliche Hochschulzugangsquote aus: Während im Wintersemester 2008/09 österreichweit mehr als ein Drittel (37%) der Jugendlichen eines durchschnittlichen Altersjahrgangs¹ ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule begonnen haben, waren es in Tirol nur 27% (vgl. Unger et al. 2010).

Abbildung 4: Bildungsbeteiligung von 15- bis 19-Jährigen im Bundesländer-Vergleich



Bevölkerung im Jahresdurchschnitt 2008, SchülerInnen im Schuljahr 2008/09. In Schule: SchülerInnen in Allgemeinbildenden Pflichtschulen, Allgemeinbildenden Höheren Schulen, Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen; Lehre: SchülerInnen in Berufsschulen. Quelle: Statistik Austria.

Die Tatsache, dass sich in Tirol überdurchschnittlich viele Jugendliche in einer Lehrausbildung befinden und umgekehrt der Besuch vollschulischer Einrichtungen (AHS, BMHS) unterdurchschnittlich ist, wirkt sich positiv auf die Beschäftigungs- und auf die Erwerbsquote aus, da Lehrlinge sozialversicherungsrechtlich als beschäftigt gelten und erwerbstätig sind. Wie aus Tabelle 2 und Tabelle 3 ersichtlich ist, liegen beide Quoten in Tirol deutlich über dem Österreich-Durchschnitt. Während 2009 im Österreich-Durchschnitt knapp

¹ Berechnet wird hier der Anteil der inländischen StudienanfängerInnen am durchschnittlichen Altersjahrgang der 18 bis 21-jährigen Wohnbevölkerung.

zwei Fünftel der Jugendlichen unter 20 Jahren im Erwerbsleben stehen, ist es in Tirol genau die Hälfte. Die Erwerbsquote Jugendlicher hat sich im Österreich-Durchschnitt in den letzten Jahren kontinuierlich verringert, in Tirol gab es diesbezüglich jedoch kaum Veränderungen. Insbesondere junge Männer zählen in Tirol in überdurchschnittlichem Maße zu den Beschäftigten bzw. zu den Erwerbspersonen.

Vergleicht man die beiden Quoten nur für die 15- bis 19-jährigen TirolerInnen und im Zeitverlauf, so zeigen sich kaum Unterschiede, sie liegen über die Jahre hinweg meist um 50%. Bei den 20- bis 24-Jährigen zeigen sich jedoch größere Unterschiede, die sich in Differenzen von bis zu 5 Prozentpunkten ausdrücken: Die Erwerbsquoten sind bei den älteren Jugendlichen also deutlich höher (zwischen 75% und 79%) als die Beschäftigungsquoten (zwischen 70% und 75%). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass viele der 20- bis 24-Jährigen bereits Ansprüche auf Arbeitslosengeld erworben und damit mehr Anreize haben, sich beim AMS als arbeitslos bzw. arbeitssuchend zu melden.

Betrachtet man die Erwerbsquoten getrennt nach Geschlecht, zeigen sich bei den 15- bis 19-Jährigen deutliche Unterschiede. In dieser Altersstufe sind Burschen bereits deutlich häufiger erwerbstätig als Mädchen (mit einer Differenz von bis zu 20 Prozentpunkten), während es im Alter zwischen 20 und 24 Jahren nur geringfügig mehr Burschen sind (mit einer Differenz von bis zu 3 Prozentpunkten). Mädchen verbleiben also tendenziell länger im Schul- bzw. Hochschulsystem, während Burschen häufiger im Anschluss an die Pflichtschule eine Lehre oder Erwerbstätigkeit beginnen.

Tabelle 2: Erwerbsquote von Jugendlichen in Tirol nach Geschlecht

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ö: 15-19	43%	42%	41%	41%	40%	39%	39%	40%	40%	39%
Tirol: 15-19	52%	52%	52%	52%	51%	51%	51%	51%	51%	50%
weiblich	43%	42%	42%	43%	43%	42%	42%	42%	42%	41%
männlich	60%	61%	61%	60%	60%	59%	60%	60%	59%	58%
Ö: 20-24	71%	70%	68%	68%	68%	68%	68%	69%	69%	68%
Tirol: 20-24	76%	75%	75%	75%	77%	77%	77%	79%	80%	78%
weiblich	74%	73%	74%	75%	76%	76%	77%	77%	78%	76%
männlich	77%	77%	76%	76%	77%	77%	78%	80%	81%	80%

Quelle: Bali-Web.

Vergleicht man die Beschäftigungsquoten von Österreich und Tirol im Zeitverlauf, sind bereits in den Jahren 2000 bis 2002 stark ausgeprägte Unterschiede in den Quoten der 15- bis 19-Jährigen zu finden. Die Beschäftigungsquoten Tiroler Jugendlicher dieser Altersgruppe liegen stets zehn bis elf Prozentpunkte über den Quoten Jugendlicher selben Alters in Gesamt-Österreich. Auch 2009 liegt der Unterschied in diesem Bereich (37% versus 48%). Was die Gruppe der 20- bis 24-Jährigen betrifft, vergrößerte sich jedoch im Zeitraum 2000 bis 2009 der Unterschied zum Bundesdurchschnitt. Während von 2000 bis 2002 die Differenzen der jeweiligen Beschäftigungsquoten fünf Prozentpunkte betragen, sind

es ab 2006 bereits zehn Prozentpunkte. Auch 2009 liegt die Beschäftigungsquote der 20- bis 24-Jährigen in Tirol zehn Prozentpunkte über dem Österreich-Durchschnitt (62% versus 72%). Die Differenzen zwischen den Beschäftigungsquoten Jugendlicher aus Tirol und Gesamt-Österreich haben sich also seit 2006 über die zwei Altersgruppen angenähert. Das heißt, aktuell sind auch die 20- bis 24-jährigen TirolerInnen um ein Zehntel häufiger in Beschäftigung als in Österreich.

Tabelle 3: Beschäftigungsquote von Jugendlichen in Tirol nach Geschlecht

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österr.: 15-19Jährige	41%	41%	39%	39%	38%	37%	38%	38%	38%	37%
Tirol: 15-19jährige	50%	50%	50%	50%	49%	49%	49%	49%	49%	48%
weiblich	41%	41%	40%	41%	41%	40%	40%	40%	40%	39%
männlich	59%	60%	59%	59%	58%	57%	58%	58%	58%	56%
Österr.: 20-24jährige	67%	65%	63%	63%	62%	62%	62%	64%	64%	62%
Tirol: 20-24Jährige	72%	70%	70%	70%	71%	71%	72%	74%	75%	72%
weiblich	70%	69%	70%	71%	72%	72%	72%	73%	73%	71%
männlich	73%	72%	71%	70%	71%	71%	73%	75%	76%	73%

Quelle: Bali-Web.

2.4. Jugendarbeitslosigkeit

Dem Berufseinstieg junger Menschen stehen in vieler Hinsicht Barrieren entgegen. Ein besonderes Ausgrenzungsrisiko ergibt sich für Jugendliche mit unzureichenden Qualifikationen und Basiskompetenzen. Wie eingangs erwähnt, hängt dies mit den durch wirtschaftlichen Wandel erzeugten, erhöhten Anforderungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt zusammen (vgl. Lassnigg 2010). Darüber hinaus sind Jugendliche in einem größeren Ausmaß als Erwachsene den Effekten des Konjunkturzyklus ausgesetzt, da ein Aufnahmestopp meist der Entlassung von bestehenden MitarbeiterInnen vorgezogen wird, bzw. jüngere ArbeitnehmerInnen auch leichter gekündigt werden können. Jugendliche sind überdies öfter in Leiharbeitsfirmen beschäftigt und finden sich seltener in festen Anstellungsverhältnissen.

Seit dem Jahr 2000 ist in Österreich die Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu jener der Gesamtbevölkerung etwas stärker angestiegen. Während insgesamt die Arbeitslosenquote der unselbständig Beschäftigten zwischen 2000 und 2008 konstant blieb bzw. seit 2004 um 1,3 Prozentpunkte sank, erhöhte sich die Jugendarbeitslosenquote zwischen 2000 und 2008 um einen Prozentpunkt und ging zwischen 2004 und 2008 im Vergleich zur gesamten Arbeitslosenquote etwas weniger stark zurück. 2009 stieg, bedingt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise, sowohl unter den Jugendlichen als auch insgesamt die Arbeitslosigkeit stark an. Unter den Jugendlichen in Tirol stieg die Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen zwischen den Jahren 2008 und 2009 um 25% an, insgesamt wurde in Tirol ein Plus von 23% vermerkt. Durch die wirtschaftlich angespannte Situation am Arbeitsmarkt stieg der Druck auf die Jugendlichen also noch mehr als auf die Gesamtheit der Erwerbspersonen. Tabelle 4

verdeutlicht den vergleichsweise höheren Anstieg der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen in den letzten Jahren für Österreich und Tirol anhand der Arbeitslosenquoten.

Tabelle 4: Arbeitslosenquoten und Jugendarbeitslosenquoten in Österreich (Registerarbeitslosigkeit)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österreich gesamt	5,8%	6,1%	6,9%	7,0%	7,1%	7,3%	6,8%	6,2%	5,8%	7,2%
Österreich 15-24	5,2%	5,9%	7,0%	7,4%	7,2%	7,7%	7,0%	6,4%	6,2%	7,9%
Tirol gesamt	4,9%	5,1%	5,3%	5,4%	5,6%	5,8%	5,5%	5,3%	5,2%	6,3%
Tirol 15-24	4,4%	4,9%	5,4%	5,5%	5,7%	6,0%	5,5%	5,2%	5,1%	6,5%

Quelle: Bali-Web.

In Tirol ist die allgemeine Arbeitslosenquote im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2008 um 0,3 Prozentpunkte gestiegen, die der Jugendlichen um 0,7 Prozentpunkte. Im Gegensatz zu Gesamt-Österreich ist in Tirol im Zeitraum 2004 bis 2008 die Jugendarbeitslosenquote etwas stärker gesunken (von 5,7% auf 5,1%) als die gesamte Arbeitslosenquote in diesem Bundesland (von 5,6% auf 5,2%). Im Jahr 2009 übersteigt die Jugendarbeitslosenquote jedoch auch in Tirol wieder das Niveau von 2004 und jenes der Gesamtbevölkerung.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in den letzten zehn Jahren auch in Relation zur gesamten Arbeitslosigkeit gestiegen (siehe Tabelle 5). Der Anteil jugendlicher Arbeitsloser an allen Arbeitslosen ist in Tirol insgesamt höher als in Österreich, er liegt 2009 bei 18,7%, im Österreich-Durchschnitt bei 16,5%. Dies lässt sich jedoch auch dadurch erklären, dass es in Tirol insgesamt mehr jugendliche Erwerbspersonen gibt als in Österreich. Interessant ist dennoch, dass im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 der Anteil arbeitsloser Jugendlicher an allen Arbeitslosen in Tirol zurück ging, während bundesweit die Anteile im gleichen Zeitraum eher konstant blieben (jeweils rund 16%). Diese Entwicklung in Tirol im Maßnahmenzeitraum 2004 bis 2008 wurde bereits vorhin anhand der Arbeitslosenquoten festgehalten.

Tabelle 5: Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an allen Arbeitslosen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österreich	14,4%	15,2%	15,8%	16,4%	15,9%	16,5%	15,9%	15,8%	16,1%	16,5%
Tirol	17,3%	18,2%	19,0%	19,4%	19,7%	19,6%	18,9%	18,3%	18,4%	18,7%

Quelle: Bali-Web.

In Tabelle 6 wird die Jugendarbeitslosenquote (jugendliche Arbeitssuchende im Verhältnis zum Arbeitskräftepotential selben Alters) in Tirol und Österreich für 2009 nach Geschlecht und Altersgruppen aufgeschlüsselt. Es wird deutlich, dass sowohl in Tirol als auch in Gesamt-Österreich die 20- bis 24-jährigen Männer besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Unter den 15- bis 19-Jährigen sind es jedoch vorwiegend weibliche Jugendliche. Insgesamt gehören junge Frauen seltener zum Arbeitskräftepotential (unselbständig Beschäftigte plus registrierte Arbeitslose) als Männer.

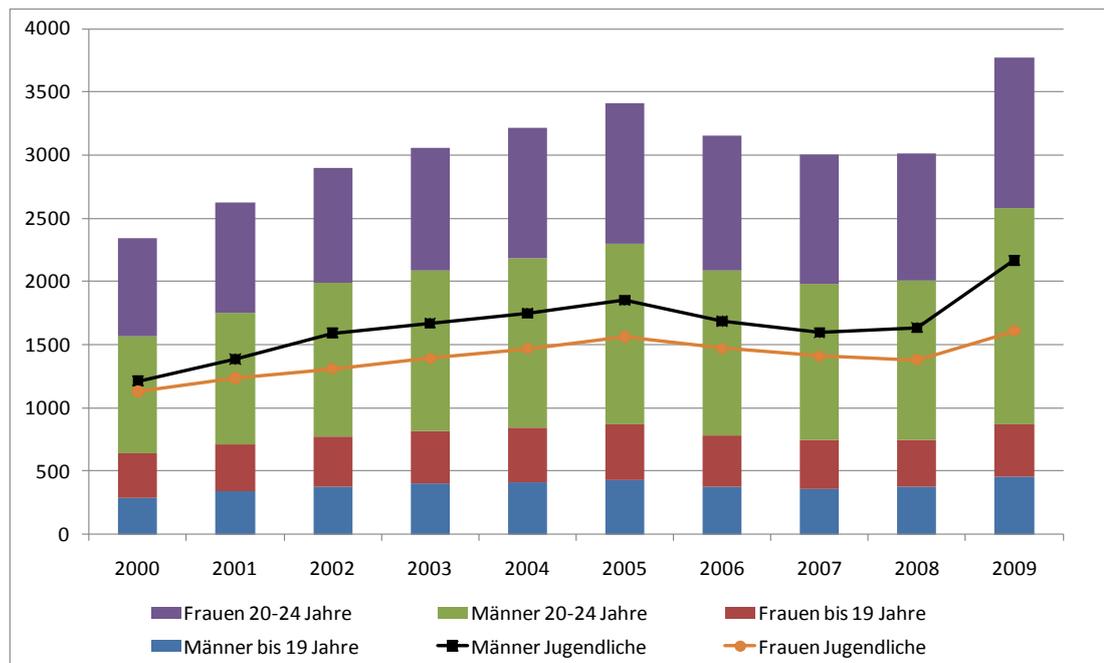
Tabelle 6: Jugendarbeitslosenquote und junges Arbeitskräftepotential 2009 in Tirol und Österreich nach Geschlecht und Altersgruppen

	AL-Quote Ö	AL-Quote Tirol	Arbeitslose Tirol	Arbeitskräftepotential Tirol
15-19	5,1%	3,9%	873	22.254
Männer	4,5%	3,4%	455	13.268
Frauen	5,9%	4,7%	418	8.985
20-24	9,5%	8,1%	2.900	35.651
Männer	11,4%	9,4%	1.711	18.267
Frauen	7,6%	6,8%	1.190	17.385
19-24	7,9%	6,5%	3.774	57.904

Quelle: Bali-Web.

In Tirol waren im Jahr 2009 im Schnitt 3.774 Jugendliche als arbeitslos registriert, davon war ca. ein Viertel unter 20 Jahre alt und drei Viertel zwischen 20 und 24 Jahre. Während in der jüngeren Altersgruppe die Lehrstellensuchenden einen beträchtlichen Teil der Arbeitslosen ausmachen, sind es in der zweiten Gruppe vor allem jene Jugendliche, die aufgrund eines fehlenden (abgebrochenen) oder aber auch trotz (Lehr-)Abschlusses arbeitslos sind. Unter allen Jugendlichen sind mehr Männer als Frauen arbeitslos. 2009 hatten Burschen einen Anteil von 57% an allen jugendlichen Arbeitslosen in Tirol. Dieser Unterschied entsteht vor allem in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, wie der entsprechende Balkenabschnitt in Abbildung 5 veranschaulicht. Der Anteil arbeitsloser Burschen zwischen 20 und 24 Jahren an allen Jugendlichen selben Alters ist mit 59% noch höher als der gesamte Männeranteil an arbeitslosen Jugendlichen in Tirol.

Abbildung 5: Arbeitslos gemeldete Jugendliche in Tirol im Zeitvergleich



Quelle: Bali-Web.

Eine interessante Entwicklung hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich bei den 15 bis 19-jährigen Arbeitslosen: Während zwischen 2000 und 2007 in Tirol stets mehr Frauen als Männer arbeitslos gemeldet waren, gab es 2008 erstmals ein ausgeglichenes Verhältnis in dieser Altersgruppe (374 versus 372), und 2009 sogar einen größeren Anteil an Männern, die arbeitslos gemeldet waren. Die Arbeitslosigkeit von jungen Mädchen ist also in Relation zu jener der Burschen in den letzten beiden Jahren sichtbar zurück gegangen. Der relativ starke Anstieg arbeitsloser Burschen zwischen 2008 und 2009 (siehe entsprechende Linie in Abbildung 5) lässt sich zum Teil auch mit den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise erklären. Männer waren aufgrund der von ihnen gewählten Branchen und Berufe (z.B. Sachgüterproduktion) insgesamt stärker von krisenbedingten Arbeitsplatzverlusten betroffen als Frauen.

Als Problemgruppen in Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration rücken also neben Jugendlichen mit Migrationshintergrund und solchen (vorwiegend Mädchen) ohne vorzuweisenden Lehrabschluss (vgl. Biffel et al. 2009) zukünftig vor allem junge Burschen in den Vordergrund. Mit einer Quote von 9,4%, waren 2009 besonders Männer zwischen 20 und 24 Jahren stark von Arbeitslosigkeit betroffen, wie auch die Quoten in Tabelle 7 veranschaulichen.

Tabelle 7: Jugendarbeitslosenquoten (Registerarbeitslosigkeit) in Tirol im Zeitverlauf

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Männer 15-19	2,2%	2,6%	2,9%	3,0%	3,1%	3,3%	2,8%	2,6%	2,8%	3,4%
Frauen 15-19	3,9%	4,1%	4,5%	4,7%	4,9%	5,0%	4,5%	4,3%	4,1%	4,7%
Männer 20-24	5,8%	6,5%	7,4%	7,6%	7,8%	8,2%	7,4%	6,9%	6,9%	9,4%
Frauen 20-24	5,1%	5,7%	5,8%	5,9%	6,0%	6,4%	6,1%	5,8%	5,7%	6,8%
Jugendliche 15-24	4,4%	4,9%	5,4%	5,5%	5,7%	6,0%	5,5%	5,2%	5,1%	6,5%

Quelle: Bali-Web.

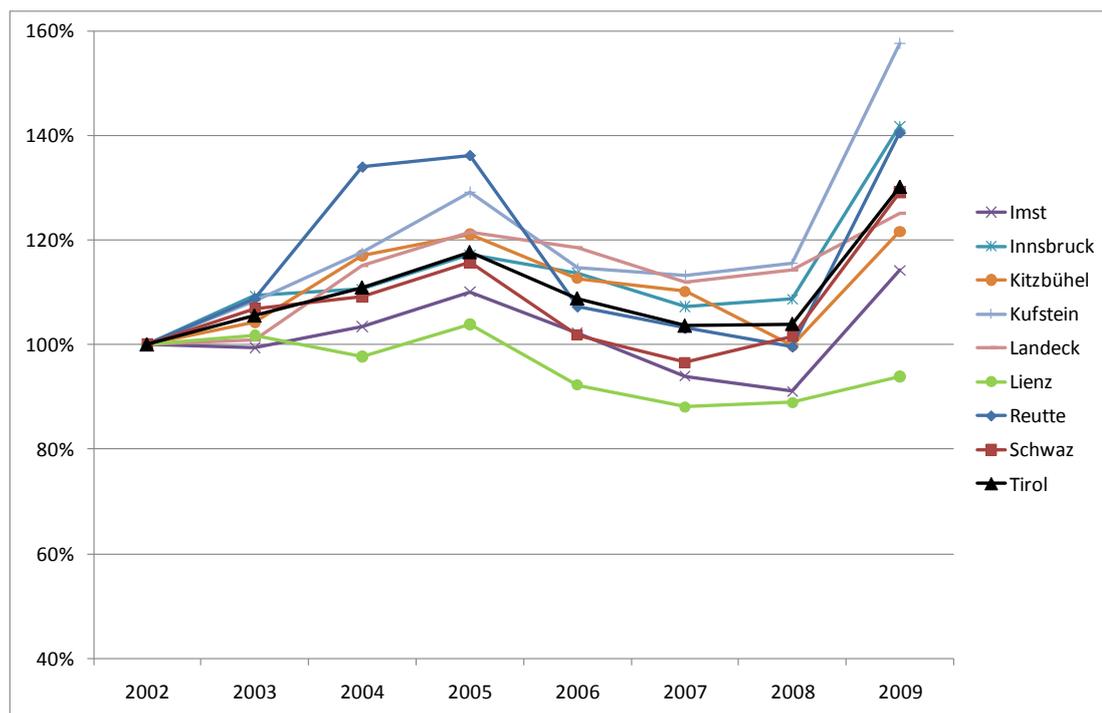
Wie die in Tabelle 7 aufgezeigte zeitliche Entwicklung der Arbeitslosenquoten getrennt nach Altersgruppen und Geschlecht verdeutlicht, ist die Jugendarbeitslosigkeit in Tirol zwischen den Jahren 2000 und 2005 kontinuierlich angestiegen (von 2.344 auf 3.412 Personen, bzw. von einer Arbeitslosenquote von 4,4% auf 6%). Ab dem Jahr 2006 und bis 2008 ging die Arbeitslosenquote der Jugendlichen jedoch wieder etwas zurück (auf 3.014 als arbeitslos registrierte Personen bzw. eine Arbeitslosenquote von 4,1%). 2009 stieg sie, beeinflusst durch die Finanz- und Wirtschaftskrise auf 6,5% an. In Abbildung 6 wird diese Entwicklung auf Bezirksebene nachgezeichnet.

Betrachtet man den Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit ausgehend vom Niveau 2002, zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen in den Regionen. So ist in Osttirol (Bezirk Lienz) die Anzahl arbeitslos Gemeldeter in den letzten sieben Jahren (zwischen 2002 und 2009) um etwa ein Zehntel zurückgegangen. Ein leichter Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit konnte

auch in den Bezirken Imst und Schwaz verzeichnet werden, in Schwaz hat jedoch die Anzahl 2008 und in Imst 2009 wieder begonnen zuzunehmen, wodurch das Ausgangsniveau von 2002 erneut überstiegen wurde.

Den größten Zuwachs an arbeitslosen Jugendlichen gab es im Beobachtungszeitraum im Bezirk Kufstein, wo die Zahlen seit 2002 um mehr als die Hälfte (bis 2009 um 58%) gestiegen sind. In den Arbeitsmarktbezirken Innsbruck (Stadt und Land) sowie in Landeck konnten die Absolutzahlen der als arbeitslos registrierten Jugendlichen ebenfalls nicht gesenkt werden. Dem überproportional starken Anstieg an arbeitslosen Jugendlichen, den es bis 2005 in Reutte gab, konnte hingegen in den letzten vier Jahren gut entgegen gewirkt werden, sodass die Zahlen 2008, vor Eintritt der Finanz- und Wirtschaftskrise, wieder gleich hoch waren wie 2002. Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit in Tirol nach der österreichweiten Rezession 2009 um 23%, die Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre) um 25% an. Besonders stark ist die Anzahl arbeitslos gemeldeter Jugendlicher in Reutte (+ 41%) und in Kufstein (+ 37%) angestiegen.

Abbildung 6: Arbeitslose gemeldete Jugendliche nach Arbeitsmarktbezirk in Tirol



Index: Jahr 2003=100%. Quelle: AMS-Datenbank.

2.4.1. Lehrstellenmarkt

Der Lehrstellenmarkt ist in Tirol von zentraler Bedeutung, wenn es um die Entwicklung von Jugendarbeitslosigkeit geht. Laut Lehrlingsstatistik der WKÖ (2010) waren per 31.12.2009 in Tirol 13.854 Lehrlinge in Ausbildung vermerkt, umgerechnet auf alle Tiroler Jugendlichen im

Alter zwischen 15 und 19 Jahren ist das fast ein Drittel. Der Anteil der Tiroler Jugendlichen, die nach Vollendung der Pflichtschule entscheiden, eine Lehrausbildung zu beginnen, liegt noch höher. Der Lehrstellenmarkt und seine Entwicklung ist im Kontext von Jugendarbeitslosigkeit ein viel diskutiertes politisches Aktionsfeld, das in den letzten zehn Jahren sowohl durch angebotsseitige Veränderungen (Rekrutierungsbasis) als auch durch nachfrageseitige Veränderungen (Wirtschafts- und Qualifikationsstrukturen) geprägt wurde. Das Ausmaß an geförderten Lehrstellen ist beträchtlich und nicht immer unumstritten (vgl. Lassnigg 2010).

Wie aus Tabelle 8 ersichtlich ist, wird die Hälfte aller Lehrstellen in Tirol in der Sparte Gewerbe und Handwerk angeboten (49%), einen hohen Anteil an allen Lehrstellen haben jedoch auch der Handel (16%) sowie die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft (15%). Von allen Lehrlingen in Tirol waren 2009 64% Burschen und 36% Mädchen. Während Lehrstellen in der Industrie sowie in der Sparte Gewerbe und Handwerk vor allem von Burschen angenommen werden (85% bzw. 79%), werden im Handel überdurchschnittlich oft Mädchen ausgebildet (68%). Ein Fünftel der weiblichen Lehrlinge findet sich überdies in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft wieder, während nur ein Zehntel der Männer eine Lehre in diesem Bereich macht.

Tabelle 8: Lehrlinge nach Sparten und Geschlecht im Jahr 2010

	Lehrlinge	davon Männer	davon Frauen	Anteile Sparten gesamt	Anteile Sparten Männer	Anteile Sparten Frauen
Gewerbe und Handwerk	6.754	79%	21%	49%	60%	28%
Industrie	1.280	85%	15%	9%	12%	4%
Handel	2.252	32%	68%	16%	8%	31%
Bank und Versicherung	95	52%	48%	1%	1%	1%
Transport und Verkehr	169	64%	36%	1%	1%	1%
Tourismus und Freizeitw.	2.028	48%	52%	15%	11%	21%
Information und Consulting	252	46%	54%	2%	1%	3%
Nichtkammer	608	45%	55%	4%	3%	7%
Selbst. Ausbildungseinricht.	416	55%	45%	3%	3%	4%
Gesamt	13.854	64%	36%	100%	100%	100%

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol.

Der Lehrstellenmarkt in Tirol ist in besonderem Maße vom Tourismus geprägt, was mit einem Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage einhergeht. Die Lehrstellenangebote im Tourismusbereich bilden laut Daten des AMS (2010) schon seit Jahren die Hälfte (2009: 63%) des gesamten Lehrstellenangebotes in Tirol, während das Interesse der Jugendlichen meist in anderen Bereichen konzentriert ist. Wie aus Tabelle 8 ersichtlich ist, sind es nur 15% der Lehrlinge, die eine duale Ausbildung in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft machen. Überdies besitzt ein auffallend hoher Anteil der Lehrlinge aus dieser Sparte (41,6%) eine deutsche Staatsbürgerschaft. Die „Top-3-Lehrberufe“ von Mädchen in Tirol, in welchen insgesamt die Hälfte vertreten ist, sind Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau.

Die „Top-3-Lehrberufe“ von Burschen machen insgesamt einen Anteil von 22% aus und sind Elektroinstallationstechniker, Koch und Kraftfahrzeugtechniker (vgl. WKÖ 2010).

Insgesamt gibt es laut Jahresbericht des AMS Tirol (2010) mit einer Lehrstellenandrangziffer von 0,9 im Jahresdurchschnitt 2009 etwas mehr sofort verfügbare Lehrstellen als Suchende in Tirol. Schließt man jedoch Angebote im Tourismusbereich aus der Berechnung aus, würde sich die Lehrstellenandrangziffer deutlich erhöhen, sie würde für Dezember 2009 bei 2,9 liegen (vgl. AMS Tirol 2010); das heißt, auf eine freie Stelle kämen rund 3 Lehrstellensuchende.

Wie Tabelle 9 zeigt, gab es 2009 neben dem Bereich Tourismus (der in die Sparte Dienstleistungen fällt) auch im Bereich Handel und Verkehr über das Jahr hinweg mehr Lehrstellenangebot als Nachfrage, was sich jeweils in einer Lehrstellenandrangziffer² kleiner 1 ausdrückt. Bis zum Jahr 2008 (vor der Finanz- und Wirtschaftskrise) gab es auch in den Bereichen Industrie und Gewerbe ein Überangebot an offenen Lehrstellen. Hingegen standen sowohl 2009 als auch die Jahre zuvor mehr Lehrstellensuchende Ausbildungsangeboten in den Berufsbereichen Verwaltung/Büro (1,6) und Technik (1,4) gegenüber. Auch Lehrberufe im Bereich Gesundheit weisen mit 2,2 eine unausgewogene Lehrstellenandrangziffer auf, allerdings werden hier insgesamt nur sehr wenige (2009: 5) Lehrstellen pro Jahr angeboten.

Tabelle 9: Lehrstellenandrangziffer in Tirol nach Berufsabteilungen im Zeitvergleich

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Land- und Forstwirtschaft	2,1	1,2	1,7	2,8	2,2	1,3	1,3	1,3	1,5	1,0
Industrie, Gewerbe	0,7	0,6	0,7	0,6	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	1,0
Handel, Verkehr	1,1	0,9	0,9	0,9	1,0	0,7	0,9	0,6	0,6	0,6
Dienstleistungen	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Technische Berufe	1,1	1,5	1,4	1,1	2,0	1,1	1,9	1,3	1,1	1,4
Verwaltung, Büro	4,0	3,8	5,1	3,8	2,2	1,7	1,8	1,8	1,6	1,6
Gesundheit	2,3	2,5	4,5	3,5	2,3	1,7	2,2	1,9	2,0	2,2
Gesamt	0,7	0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6

Abweichungen zu AMS-Statistiken beruhen darauf, dass in den Daten auch „nicht sofort verfügbare“ Lehrstellen und Lehrstellensuchende miteinbezogen sind, in der AMS-Standardstatistik werden bei den Lehrstellensuchenden nur die sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden (ohne Einstellzusage) ausgewiesen. Quelle: Bali-Web.

Nach Geschlecht betrachtet zeigt sich, dass Männer deutlich öfter nach Lehrstellen in den Bereichen Industrie/Gewerbe suchen als Frauen. In Tirol suchten 2009 59 Frauen, aber 240 Burschen eine Lehrstelle in diesem Bereich. Bei technischen Berufen zeigt sich ein ähnliches Verhältnis (im Schnitt 8 weibliche versus 24 männliche Lehrstellensuchende im Jahr 2009). Hingegen werden von Frauen häufiger Lehrstellen in den Bereichen

² Die hier zugrunde liegenden Daten von Bali-Web beziehen sich sowohl auf sofort verfügbare als auch auf nicht sofort verfügbare offene Lehrstellen 2009. Die Lehrstellenandrangziffern können daher von Berichten des AMS abweichen, in denen meist nur sofort verfügbare berücksichtigt werden.

Handel/Verkehr, Dienstleistungen und Verwaltung/Büro nachgefragt. Trotz bestehender Unterschiede, erhöhten sich in den letzten Jahren – zumindest teilweise – die Anteile lehrstellensuchender Mädchen in männerdominierten Bereichen. Im Bereich technischer Berufe blieb die Anzahl der weiblichen Lehrstellensuchenden im Zeitraum 2000 bis 2009 in etwa gleich (und die der Burschen stieg), in den Bereichen Gewerbe und Industrie hingegen verdoppelte sich im selben Zeitraum die Anzahl weiblicher Lehrstellensuchender, während die der Burschen insgesamt stagnierte (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Anzahl von Lehrstellensuchenden in Tirol nach Geschlecht und Berufsabteilung im Zeitvergleich

Männer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Land- und Forstwirtschaft	3	3	3	6	5	4	5	4	4	3
Industrie, Gewerbe	218	206	207	193	212	219	231	201	205	240
Handel, Verkehr	39	34	36	35	41	35	35	36	36	40
Dienstleistungen	12	10	14	17	28	26	25	21	22	34
Technische Berufe	8	13	11	12	11	8	14	26	24	25
Verwaltung, Büro	29	26	30	29	21	18	21	16	21	29
Gesundheit	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1
Unbestimmt	5	10	14	16	20	16	11	19	19	6
Summe Männer	314	302	316	309	339	326	342	323	332	378
Frauen										
Land- und Forstwirtschaft	15	13	13	19	21	14	16	13	13	11
Industrie, Gewerbe	29	36	23	28	31	30	32	27	46	59
Handel, Verkehr	119	100	93	96	102	108	125	102	96	101
Dienstleistungen	69	77	65	77	80	73	76	72	70	62
Technische Berufe	6	8	8	4	5	8	7	10	8	8
Verwaltung, Büro	88	83	86	77	56	57	72	75	67	50
Gesundheit	7	4	8	6	5	9	12	13	8	10
Unbestimmt	11	13	10	14	20	11	14	18	16	5
Summe Frauen	344	334	306	321	320	310	354	330	324	306
Gesamt	658	636	622	630	659	636	696	653	656	684

Quelle: Bali-Web.

Die Anzahl offener Lehrstellen ist zwischen 2000 und 2008 in allen Berufsabteilungen gestiegen, zwischen 2008 und 2009 gab es jedoch – vor allem in der Industrie und im Gewerbe, aber auch in den Bereichen Verwaltung/Büro und technische Berufe – Einbrüche in den Zahlen. Dies kann mitunter auch auf die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgeführt werden. Der höchste Zuwachs an offenen Lehrstellen besteht im Dienstleistungsbereich. Während im Jahr 2000 durchschnittlich 365 freie Stellen in dieser Berufsabteilung verzeichnet wurden, waren es 2009 592. Auch im Bereich technischer Berufe stieg das Lehrstellenangebot relativ stark an, zwischen 2000 und 2008 verdoppelte sich die Anzahl offener Stellen (von 13 auf 30).

Tabelle 11. Entwicklung der offenen Lehrstellen in Tirol nach Berufsabteilungen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Land- und Forstwirt.	9	13	10	9	12	15	16	14	12	13
Industrie, Gewerbe	349	395	351	343	285	317	362	401	406	309
Handel, Verkehr	140	149	149	149	141	212	174	216	210	238
Dienstleistungen	365	396	402	341	317	342	469	500	560	592
Technische Berufe	13	15	14	14	8	14	11	29	30	23
Verwaltung, Büro	29	29	23	28	35	46	53	52	56	49
Gesundheit, Lehrberuf	3	2	2	2	3	6	6	7	5	5
Summe offene Lehrst.	908	999	951	886	801	952	1.091	1.219	1.279	1.229

Im Gegensatz zur AMS-Statistik, die in der Regel die Anzahl der sofort verfügbaren Lehrstellen verwendet, umfasst die vorliegenden Datenquelle alle gemeldeten, offenen Lehrstellen. Quelle: Bali-Web.

In Tabelle 12 sind neben der Verteilung der Lehrlinge und der Lehrbetriebe nach Tiroler Bezirken auch die relativen Veränderungen zum Vorjahr dargestellt. Es zeigt sich, dass die Anzahl der Lehrlinge insgesamt zwischen 2008 und 2009 um 0,8% zurückgegangen ist. Die Anzahl der Lehrbetriebe ist im Vergleich zu 2008 um 61 Betriebe gesunken, die Anzahl der Lehrlinge um 112. Zuwächse an Lehrlingen gab es 2009 vor allem in Innsbruck Stadt (+5%), aber auch in Lienz (+3%) und Kufstein (+0,3%), zurückgegangen ist die Zahl hingegen in Schwaz (-5%), Innsbruck Land (-4%) und im Bezirk Imst (-4%). Zuwächse an Ausbildungsbetrieben gab es 2009 neben Landeck (+3%) auch in Innsbruck Land (+2%) und in Imst (+1%). Einen relativ großen Rückgang an Lehrbetrieben gab es im selben Jahr in Innsbruck Stadt (-5%) und in Lienz (-4%).

Tabelle 12: Anzahl der Lehrlinge und Lehrbetriebe nach Bezirken

	Lehrl. 2009	Anteile	Änderung zu 2008	Lehrbetr. 2009	Anteile	Änderung zu 2008
Innsbruck Stadt	2.481	18%	+4,6%	722	15%	-4,6%
Innsbruck Land	2.285	16%	-3,7%	830	17%	+1,8%
Imst	1.102	8%	-4,4%	436	9%	+0,9%
Kitzbüchel	1.436	10%	-1,4%	552	11%	-2,0%
Kufstein	1.912	14%	+0,3%	663	14%	-2,1%
Landeck	1.060	8%	-0,8%	381	8%	+2,9%
Lienz	955	7%	+2,5%	375	8%	-4,0%
Reutte	747	5%	-1,2%	221	5%	0,0%
Schwaz	1.876	14%	-4,6%	657	14%	-2,7%
Gesamt	13.854	100%	-0,8%	4.837	100%	-1,3%

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol.

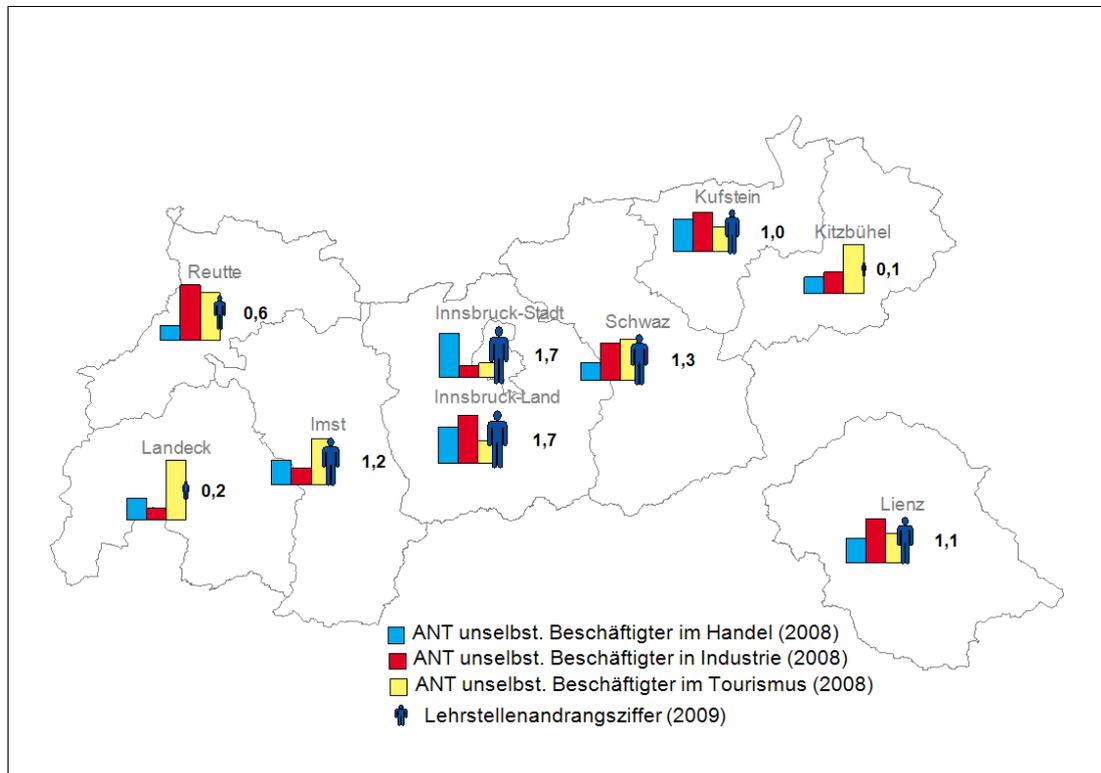
Regional betrachtet lässt sich feststellen, dass Innsbruck Stadt mit 2.481 Lehrlingen bzw. einem Anteil von 18% (2009) der lehrlingsstärkste Bezirk Tirols ist, gefolgt von Innsbruck Land mit 2.285 Lehrlingen bzw. 16%. Insgesamt sind in Innsbruck also ein Drittel (34%) aller Tiroler Lehrlinge beschäftigt und es befindet sich dort auch fast ein Drittel (32%) aller Lehrbetriebe. Am dritthäufigsten, mit einem Anteil von jeweils 14%, werden Lehrlinge in den Bezirken Kufstein und Schwaz ausgebildet. In Innsbruck gibt es entsprechend der

EinwohnerInnenzahl auch die meisten Lehrstellensuchenden. Das Verhältnis zwischen offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden ist jedoch je nach Bezirk sehr unterschiedlich und wird von der jeweils vorherrschenden Wirtschaftsstruktur beeinflusst.

In Abbildung 7 werden für jeden Bezirk die Arbeitslosenquote sowie die Anteile unselbständig Beschäftigter in den markanten Wirtschaftssektoren Handel, Industrie und Tourismus dargestellt. Es zeigt sich, dass in den stark vom Fremdenverkehr geprägten Bezirken Kitzbühel, Landeck und Reutte ein Überangebot an Lehrstellen vorliegt. Durch die Dominanz von Tourismus und Freizeitwirtschaft ist der Lehrstellenmarkt durch ein Mismatch von Angebot und Nachfrage gekennzeichnet. So kommt es, dass einer kleinen Anzahl von Lehrstellensuchenden überdurchschnittlich viele offene Lehrstellen gegenüberstehen. 2009 war die Lehrstellenandrangsziffer mit einem Wert von 0,1 in Kitzbühel besonders niedrig – auf durchschnittlich 111 freie Lehrstellen im Jahr kamen nur 14 Lehrstellensuchende. In Innsbruck, wo der Sektor Tourismus einen vergleichsweise geringeren Anteil einnimmt, kommen hingegen im Schnitt auf eine freie Lehrstelle 1,7 Lehrstellensuchende, das heißt, es gibt dort eine deutlich größere Nachfrage nach Lehrstellen als Angebot vorhanden ist. In Innsbruck Stadt ist der Sektor Handel vergleichsweise stark positioniert, Einzelhandelskauffrau/-mann ist der am häufigsten nachgefragte und ausgeübte Lehrberuf in Tirol.

Neben der Lehrstellenandrangsziffer, welche das Angebot an offenen Lehrstellen berücksichtigt, wird in Tabelle 13 auch die Relation der Lehrstellensuchenden zu den jeweiligen Lehrlingen bzw. besetzten Lehrstellen pro Bezirk dargestellt. Sie zeigt noch deutlicher das unterschiedliche Ausmaß an Lehrstellensuchenden in den Bezirken. In den tourismusstarken Regionen wie Kitzbühel kommen auf einen Lehrstellensuchenden 106 aktuell besetzte Lehrstellen, was auf eine größere Möglichkeit von frei werdenden Stellen hindeutet. In Innsbruck sind es hingegen nur 20 besetzte Lehrstellen pro Lehrstellensuchendem.

Abbildung 7: Anteile unselbständig Beschäftigter in Handel, Industrie und Tourismus sowie Lehrstellenandrang nach Bezirken 2009



Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, AMS-Datenbank.

Tabelle 13: Lehrstellenmarkt nach Tiroler Bezirken, 2009

	Lehrlinge	LST-Suchende	Sofort verfügb. Lehrstellen	Lehrstellenandrangsziffer	Lehrlinge pro LST-Such.
Imst	1.102	46	37	1,2	24
Innsbruck	4.766	239	140	1,7	20
Kitzbühel	1.436	14	111	0,1	106
Kufstein	1.912	57	57	1,0	34
Landeck	1.060	20	92	0,2	54
Lienz	955	32	29	1,1	30
Reutte	747	19	30	0,6	39
Schwaz	1.876	31	23	1,3	61
Gesamt	13.854	457	519	0,9	30

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, AMS-Datenbank.

In Tabelle 14 sind nochmals die wichtigsten Arbeitsmarktdaten für Tirol getrennt nach Region dargestellt. Während der Lehrstellenmarkt in Tirol insgesamt mit einer Lehrstellenandrangsziffer von 0,9 relativ ausgeglichen ist, ist die Situation am allgemeinen Stellenmarkt deutlich angespannter. Auf eine freie Stelle, die dem AMS gemeldet wurde, kommen im Schnitt 9 Arbeitssuchende, in Lienz sind es sogar 24 Personen.

Tabelle 14: Arbeitsmarktdaten nach politischen Bezirken, Jahresdurchschnitt 2009

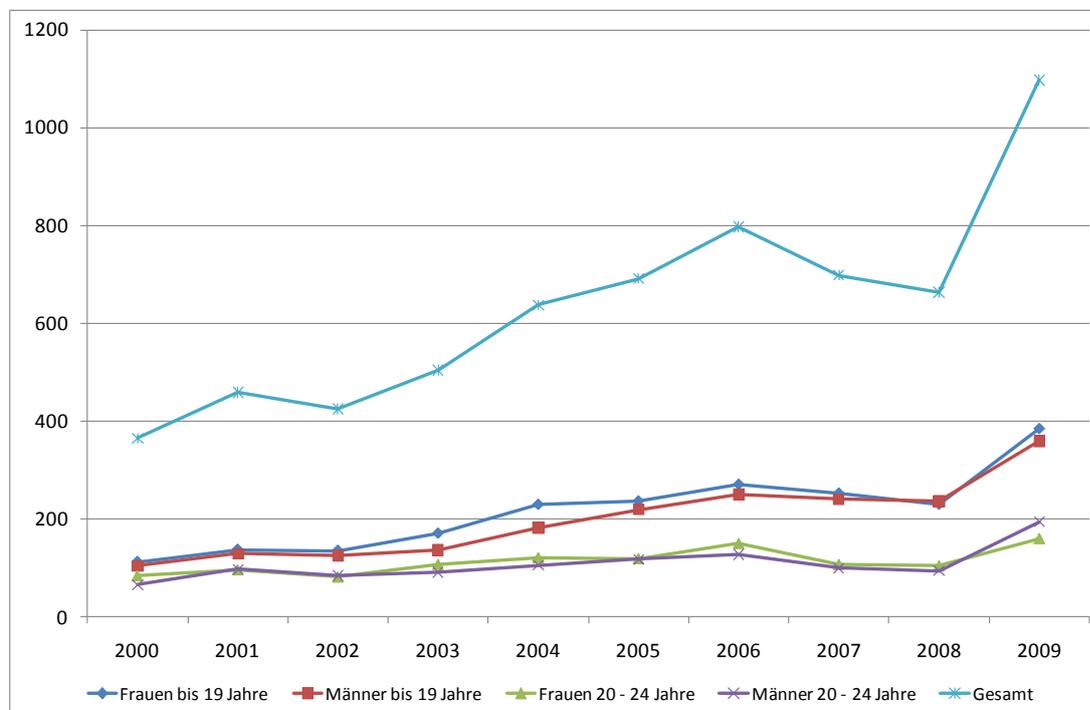
	Unselbstst. Beschäftigte	AL-Quote	Lehrstellen- andrangsziffer	Stellen- andrang
Imst	23.729	7,4%	1,2	11,2
Innsbruck	116.537	5,5%	1,7	7,7
Kitzbühel	23.863	6,5%	0,1	6,8
Kufstein	40.751	6,2%	1,0	8,5
Landeck	18.203	10,1%	0,2	11,0
Lienz	17.613	10,3%	1,1	23,8
Reutte	12.509	6,7%	0,6	10,2
Schwaz	33.252	6,1%	1,3	12,9
Gesamt	298.706	6,3%	0,9	9,4

Quelle: AMS-Datenbank.

2.4.2. Schulungsquoten von Jugendlichen

Im Zeitraum 2000 bis 2009 ist – einhergehend mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit – die Anzahl der Jugendlichen in Schulungsmaßnahmen des AMS sehr stark angestiegen. Während im Jahr 2000 365 TirolerInnen zwischen 15 und 24 Jahren in Schulungen waren, sind es 2009 mit 1.097 Jugendlichen dreimal so viele (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Entwicklung jugendlicher SchulungsteilnehmerInnen in Tirol nach Alter und Geschlecht im Zeitvergleich



Quelle: Bali-Web.

Der Anteil der als arbeitslos oder arbeitssuchend registrierten Personen, die an Schulungen des AMS teilnehmen, kann für Jugendliche auf Basis aller arbeitslos gemeldeten Personen desselben Alters berechnet werden. Diese entsprechenden Schulungsquoten für Tirol werden in Tabelle 15 getrennt nach Geschlecht und Altersgruppen sowie im Zeitverlauf dargestellt.

Im Jahr 2000 lag die Schulungsquote für Tiroler Jugendliche in Tirol bei 13%, das bedeutet, jede/r achte, als arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldete/r Jugendlichen war in einer Schulungsmaßnahme des AMS, im Jahr 2009 war es fast schon jede/r Vierte (23%). Der Anteil stieg also innerhalb der letzten 10 Jahre nahezu um das Doppelte. Dabei sind stets mehr Mädchen als Burschen in Schulungen (2009 lag die Schulungsquote der Mädchen bei 34%, die der Burschen bei 26%). Auch befinden sich deutlich mehr Jugendliche unter 20 Jahren in Schulungen (85%) als 20- bis 24-Jährige (12%). Die hohe Schulungsquote der jüngeren Altersgruppe ist auch in Zusammenhang mit dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) zu sehen, nach dem seit 2001 die zusätzliche Bereitstellung von Lehrausbildungsplätzen für jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung der Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle gefunden haben, durch das AMS geregelt wird.

Tabelle 15: Schulungsquote Jugendlicher in Tirol (arbeitslos gemeldete in Schulungen)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Frauen bis 19 Jahre	24%	27%	26%	29%	35%	35%	40%	39%	38%	48%
Männer bis 19 Jahre	27%	27%	25%	25%	31%	34%	40%	40%	39%	44%
Frauen 20-24 Jahre	10%	10%	8%	10%	10%	10%	12%	9%	9%	12%
Männer 20-24 Jahre	7%	9%	6%	7%	7%	8%	9%	7%	7%	10%
Gesamt	13%	15%	13%	14%	17%	17%	20%	19%	18%	23%

Quelle: Bali-Web.

2.5. Schlussfolgerungen

Welche Jugendliche einer Förderung bedürfen, welche Maßnahmen dafür günstig sind und welche Effekte diese Maßnahmen haben können, ist ganz wesentlich durch wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen bestimmt. Folgende Besonderheiten Tirols lassen sich aus den zentralen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsindikatoren und ihrer Entwicklung über die letzten zehn Jahre zusammenfassen:

Tirol weist im Vergleich zu Gesamt-Österreich etwas günstigere Arbeitsmarktbedingungen auf; die Beschäftigung ist in den letzten Jahren etwas stärker gestiegen, die Arbeitslosenquote etwas geringer. Dementsprechend weist die Jugendbeschäftigung in Tirol insgesamt bessere Rahmenbedingungen auf als in Gesamt-Österreich. Obwohl sich aber auch in Tirol die angespannte Situation am Arbeitsmarkt besonders stark auf Jugendliche

ausgewirkt hat, ist der konjunkturbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2002 und 2009 deutlich niedriger ausgefallen als in Gesamt-Österreich.

Diese günstige Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit wird durch Spezifika der Jugendbeschäftigung bzw. der Ausbildungssituation in Tirol beeinflusst: Tiroler Jugendliche verlassen überdurchschnittlich früh das klassische Schulsystem und treten im Vergleich zu Gesamt-Österreich früher in das Erwerbsleben ein. 15- bis 19-Jährige weisen in Tirol eine Schulbeteiligung von 40% auf, während diese Quote im Burgenland, Wien, Kärnten und Salzburg bei rund 50% bzw. darüber liegt. Der Lehrausbildung in Tirol kommt weiterhin eine große Bedeutung zu, rund 30% der 15- bis 19-Jährigen befinden sich in einer Lehrausbildung.

Die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen von 15 bis 19 Jahren wird somit wesentlich durch den Lehrstellenmarkt beeinflusst. Insgesamt ist die Lehrstellenandrangziffer in Tirol in den letzten Jahren gesunken. Doch gerade im Bereich der Lehrstellen weist Tirol einen erheblichen Mismatch auf. Während das Lehrstellenangebot einen Schwerpunkt im Tourismus zeigt (laut AMS-Angaben beträgt der Anteil der offenen Lehrstellen im Tourismus über 60%), ist der Anteil der Lehrstellensuchenden in dieser Branche deutlich niedriger (im Bereich der Dienstleistungen, die u.a. Tourismus enthält, liegt er bei 14%). Demgegenüber suchen deutlich mehr Jugendliche eine Lehrstelle in Industrie und Gewerbe bzw. in Verwaltung und Büro, als offene Lehrstellen in diesen Bereichen vorhanden sind.

Auch hier zeigen sich wiederum regionale Unterschiede. Die Situation der Lehrstellensuchenden ist besonders schwierig in den Bezirken Innsbruck (ein/e Lehrstellensuchende/r kommt auf 20 bestehende Lehrstellen), Imst (1:24), Lienz (1:30) und Kufstein (1:34), während hingegen im Bezirk Kitzbühel ein/e Lehrstellensuchende auf 106 bestehende Lehrstellen trifft und damit eine deutlich größere Chance auf eine frei werdende Lehrstelle besteht. Dies ist weniger auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation im Bezirk als auf die regionale Wirtschaftsstruktur zurückzuführen.

Die Lehrausbildung hat in Tirol einen recht hohen Stellenwert für die Ausbildung von Fachkräften, deren Bedarf durch technische und demographische Veränderungen evident ist. Doch gleichzeitig verstärken sich auch in Tirol Entwicklungen, die Jugendbeschäftigung zu einem vieldiskutierten politischen Aktionsfeld machen und das Funktionieren des Lehrstellenmarktes in Frage stellen. Betriebe berichten zunehmend von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrlingen sowie über mangelnde Grundkompetenzen von BewerberInnen. Dies betrifft nicht nur Personen, die im Selektionsprozess des Bildungssystems keinen Pflichtschulabschluss erreichen, sondern auch Personen mit Pflichtschulabschluss. Lehrstellensuchende treffen auf ein geringeres Angebot an Betrieben, die bereit sind, in eine Lehrausbildung zu investieren.

Dass Jugendliche eine wichtige, aber schwierige Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind, zeigen die Erfahrungen seit den 1980er Jahren, als international und in Österreich im Umfeld von Wirtschaftskrisen und demografischen Veränderungen Probleme am Jugendarbeitsmarkt aufgetreten sind. Nationale und internationale Evaluierungen weisen bei Jugendbeschäftigungsmaßnahmen im Vergleich zu anderen Zielgruppen aber schwache Wirkungen nach bzw. stellen diese überhaupt in Frage (vgl. Lassnigg 2010). Dies wird auch damit argumentiert, dass es für Jugendliche spezifische Förderansätze braucht, die im Optimalfall eine Weiterentwicklung des Bildungssystems in Verbindung zu anderen gesellschaftlichen Bereichen wie Familie, Freizeit und Beschäftigung erlauben.

Maßnahmen für Jugendliche sollen – mehr noch als andere beschäftigungspolitische Maßnahmen – eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration mit Karriereoptionen sichern. Das heißt, es bedarf einer holistischen Sichtweise auf das Problem, bei der nicht nur Beschäftigungswirkungen berücksichtigt werden, sondern auch die gesellschaftliche Eingliederung mit ihren sozialen, politischen und kulturellen Facetten. Zudem sind Jugendliche auch Träger von Veränderungen, die in Maßnahmen entsprechend berücksichtigt werden sollten. Dies spricht für breiter angelegte Maßnahmen, die sich allerdings in erhöhten Kosten niederschlagen.

Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Jugendlichen durch das AMS wurde innerhalb des letzten Jahrzehntes in Tirol – sowie auch in Gesamt-Österreich – stark ausgeweitet. Ein erster Anstieg der Schulungsquote von jugendlichen Arbeitslosen erfolgte in den Jahren 2003 bis 2006 und ein weiterer massiver Anstieg aufgrund der Wirtschaftskrise im Jahr 2009. Insgesamt wurde die Schulungsquote der 15- bis 24-Jährigen von 13% im Jahr 2000 auf 23% im Jahr 2009 erhöht. Besonders stark profitierten davon 15- bis 19-Jährige, indem die Schulungsquote bei dieser Altersgruppe beinahe verdoppelt wurde. Im Rahmen der Interventionen wird also versucht, relativ früh einzugreifen. Die Förderung der Jugendlichen zwischen 20 bis 24 Jahren stieg vergleichsweise moderat.

3. Überblicksmäßige Darstellung der aktuellen Maßnahmenlandschaft in Tirol

In diesem Kapitel erfolgt die überblicksmäßige Darstellung und Typologisierung aller aktuell in Tirol durch Partnerorganisationen des Beschäftigungspaktes Tirol umgesetzten Beschäftigungsmaßnahmen und -förderungen für Jugendliche. Zusätzlich zu den Maßnahmen und Förderungen, die auf eine Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt abzielen, sind auch berufsorientierende und –beratende Angebote Bestandteil der Erhebung. In Zusammenarbeit mit der amg-tirol wurden im Jänner 2010 Erhebungsbögen an alle Partnerorganisationen ausgeschickt, um Informationen über diese zwei unterschiedlichen Kategorien von Initiativen und Aktivitäten, die sich *ausschließlich* an Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren richten, zu sammeln:

- **Maßnahmen und finanzielle Förderungen (Kategorie A)**, die im Jänner 2010 von den Organisationen des Beschäftigungspaktes Tirol durchgeführt wurden bzw. beauftragt worden sind und die auf eine Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt abzielen. Die einzelnen kursförmigen Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden zu sechs verschiedenen Typen zusammengefasst (BAG-Lehrgänge, Integrative Berufsausbildung, Unterstützung und Coaching, Qualifizierung und Berufsvorbereitung, Hauptschulkurse sowie die Schaffung von Transitarbeitsplätzen in integrativen Betrieben) und bei den finanziellen Förderungen werden zwei Typen unterschieden (betriebliche Förderungen und Individualförderung).
- **Berufsorientierungsangebote (Kategorie B)** umfassen alle im Jänner 2010 angebotenen Berufsorientierungs- und Berufsberatungsangebote, die sich an Jugendliche in Tirol richten. Im Unterschied zu den Berufsorientierungsmaßnahmen, die dem Maßnahmen-Typ „Qualifizierung und Berufsorientierung“ der Kategorie A zugeordnet sind, handelt es sich bei diesen Angeboten nicht um kursförmige Maßnahmen sondern um Informations- und Beratungsdienstleistungen. Die Erhebung derartiger Angebote wurde im Laufe der Erhebung auch durch eigene Recherche ergänzt.³

Für die Maßnahmen in Kategorie A wurden umfangreiche Merkmale erhoben: Inhalt der Maßnahme, Definition der Zielgruppe, Zahl und Merkmale der TeilnehmerInnen, Zielgruppenerreichung, Startzeitpunkt und Laufzeit, Berufsbereich, Trägereinrichtung, finanzierende Stelle(n), veranschlagte bzw. bisher angefallene Kosten und Region. Für die Angebote der Kategorie B wurde ein weniger umfangreicher Erhebungsbogen ausgeschickt,

³ Angesichts der Fülle berufsorientierender und -beratender Angebote kann die Erhebung der Angebote der Kategorie B keine Vollständigkeit beanspruchen. Es sollten jedoch die wichtigsten Angebote der wesentlichen Organisationen aufgelistet sein.

da detaillierte Informationen in der Regel nicht vorliegen. Auch bei den Maßnahmen und Förderungen der Kategorie A sind die Informationen nicht immer vollständig und in vergleichbarer Form verfügbar.

Tabelle 16 gibt einen Überblick über die zum Stichtzeitpunkt Jänner 2010 durchgeführten Maßnahmen und Förderungen sowie über die erfassten berufsorientierenden Angebote. In den nachfolgenden Abschnitten wird jede Kategorie gesondert behandelt und gegebenenfalls durch zusätzliche Rechercheergebnisse ergänzt. Insgesamt wurden 69 Maßnahmen, Förderungen oder Berufsorientierungsangebote von 10 verschiedenen Organisationen bzw. Verbänden gemeldet.⁴ AMS, Bundessozialamt, Wirtschaftskammer und das Land sind die wichtigsten Organisationen, die fast alle der 51 intensiven Maßnahmen und finanziellen Förderungen durchführen, wobei das AMS und das Bundessozialamt für rund zwei Drittel verantwortlich zeichnen. Mehr als die Hälfte der in Ergänzung zur Kategorie A erfassten Berufsorientierungsangebote werden von der AK, dem Verein Multikulturell und dem ÖGB angeboten.

Tabelle 16: Übersicht über das Spektrum erhobener Maßnahmen und Förderungen

	(A) Maßnahmen/ Förderungen	(B) Berufs- orientierungs- angebote	Gesamt
AMS Tirol	21	2	23
Bundessozialamt Tirol	14	-	14
WK-Lehrlingsstelle im Auftrag des Bundes, bzw. Wirtschaftskammer Tirol	8	1	9
Land Tirol inkl. JUFF	5	2	7
Arbeiterkammer Tirol	1	4	5
Verein Multikulturell	-	4	4
ÖGB Tirol	-	3	3
Stadtgemeinde Schwaz	1	1	2
Stadtgemeinde Kufstein	1	-	1
Städtebund	-	1	1
Summe	51	18	69

Quelle: Eigene Erhebung.

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die einzelnen Maßnahmen und Förderungen der beiden Kategorien zusammengefasst und im Detail dargestellt und beschrieben.

⁴ Einige der gemeldeten Initiativen und Aktivitäten sind nicht in die Aufstellung einbezogen worden. Entweder erfüllten sie die zeitliche („derzeit durchgeführt“) bzw. die zielgruppenspezifische Bedingung („ausschließlich für Jugendliche“) nicht oder es handelte sich um „sonstige Aktivitäten“, die nicht der Definition integrativer Maßnahmen und Förderungen bzw. berufsorientierender Angebote im hier verstandenen Sinne entsprechen. Hierunter fallen Maßnahmen im Bereich der Schulbildung oder sonstige allgemeine Initiativen, wie z.B. die Förderung von diversen Veranstaltungen und Kampagnen, die das Bildungs- oder Forschungsinteresse von jungen Menschen fördern sollen, oder Veranstaltungen im Rahmen interregionaler Kooperationsprojekte in der Jugendarbeit (z.B. FITKOM). Sie können zwar insgesamt als wichtige Bildungs- oder Jugendinitiativen erachtet werden, weisen aber keinen direkten Bezug zur aktiven Förderung von Jugendlichen zur Integration in den Arbeitsmarkt auf und werden deshalb im Rahmen dieser Untersuchung nicht weiter bearbeitet.

Anschließend erfolgt eine analytische Zusammenfassung samt überblicksmäßiger Darstellung der Maßnahmenlandschaft in Tirol.

3.1. Maßnahmen und finanzielle Förderungen (Kategorie A)

Insgesamt werden in Tirol derzeit 51 Maßnahmen und Förderungen abgewickelt, die direkt auf die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen abzielen, darunter 33 Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und 18 verschiedene Arten von finanziellen Förderungen (betriebliche Lehrstellenförderung, Eingliederungsbeihilfe, individuelle Lehrlingsförderungen und Förderungen zur beruflichen Mobilität). In Tabelle 17 sind die jährlichen TeilnehmerInnenzahlen bzw. Förderfälle sowie die Kosten dieser Aktivitäten zusammengefasst dargestellt. Eine genaue Aufschlüsselung der Kosten nach Organisationen folgt in Tabelle 28.

An Maßnahmen im engeren Sinne nehmen jährlich ca. 3.000 Personen teil. Was die betriebliche Lehrstellenförderung betrifft, werden 2009 11.000 Förderungen (Förderfälle) gezählt, die an Betriebe für die Ausbildung von Lehrlingen gehen. Darüber hinaus werden jährlich rund 40.000 personenbezogene, individuelle Förderungen bzw. Beihilfen für Jugendliche und Lehrlinge ausbezahlt. Bei den Förderungen handelt es sich jeweils um Förderfälle bzw. -episoden. Das bedeutet, dass ein Betrieb oder eine Person auch mehrmals gefördert werden bzw. EmpfängerIn unterschiedlicher Förderarten sein kann. Bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse ist auch zu beachten, dass lediglich jene Beschäftigungsmaßnahmen erhoben wurden, die ausschließlich für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren zugänglich sind. Arbeitslose zwischen 15 und 24 Jahren können jedoch auch an allgemeinen Schulungsmaßnahmen oder Förderprogrammen teilnehmen, die vom AMS, dem Bundessozialamt oder anderen Einrichtungen angeboten werden.

Die Kosten für diese Maßnahmen und Förderungen belaufen sich aktuell auf rund 33 Mio. Euro. Die von den jeweiligen Organisationen angegebenen Kosten beziehen sich überwiegend auf das Jahr 2009. Lediglich vom Bundessozialamt konnten Planzahlen für das Jahr 2010 übermittelt werden. Die Mittel, die derzeit in Tirol für Lehrstellenförderung und individuelle Lehrlingsförderung verausgabt werden, sind insgesamt höher als die Ausgaben für durchgeführte Maßnahmen. Dabei ist zu beachten, dass die betriebliche Lehrstellenförderung für 2010 noch um ein Vielfaches höher ausfallen wird als im Jahr 2009. Die betriebliche Lehrstellenförderung wurde Ende Juni 2008 komplett neu geregelt, die „Lehrstellenförderung neu“ wird seither von den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer unter Einbindung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen abgewickelt. Im Wesentlichen besteht diese neue Förderung aus insgesamt acht verschiedenen Förderarten, einer Basisförderung sowie sieben zusätzlichen qualitäts- und arbeitsmarktbezogenen Förderungen. Durch die im Zuge der BAG-Novellierung auftretenden Übergangsfristen und Anlaufzeiten, die sich je nach Förderart unterschiedlich lang gestalten, sind im Jahr 2009 noch nicht alle neuen Förderschienen voll wirksam geworden.

Die zuständige Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit ca. 17.000 Förderfällen und einer Auszahlungssumme in der Höhe von ca. 18 Mio. Euro, was in etwa einer Verdreifachung gegenüber dem Jahr 2009 entspricht. Hochgerechnet würde dies Gesamtausgaben in der Höhe von rund 45 Mio. Euro für Maßnahmen und Förderungen ergeben (siehe Tabelle 17). Gleichzeitig wickelt auch das AMS weiterhin verschiedene betriebliche Lehrstellenförderungen ab, wobei die Förderung für zusätzliche Lehrlinge („Blum-Bonus“) mit Einrichtung der „Lehrstellenförderung neu“ ausgelaufen ist.⁵ Die laufenden Förderschienen der AMS-Lehrstellenförderung zielen auf Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende, über 19-jährige Lehrstellensuchende sowie Lehrlinge, die eine ergänzende Zusatzqualifikation über das Berufsbild hinaus erwerben (zwischenbetriebliche Zusatzausbildung). Darüber hinaus gibt es noch spezifische Förderrichtlinien des AMS Tirol, die jedoch im Wesentlichen die gleichen Zielgruppen fördern. In Summe wurden im Jahr 2009 noch 6,6 Mio. Euro im Rahmen der AMS-Lehrstellenförderung für rund 4.600 Förderfälle ausbezahlt. Dazu kommen noch 266.711 Euro für Eingliederungsbeihilfe.

Ausgaben des AMS für personenbezogene Förderungen zur beruflichen Mobilität von Jugendlichen (Beihilfe zu den Kurs- und Kursnebenkosten sowie zur Deckung des Lebensunterhaltes) beliefen sich im Jahr 2009 auf knapp 2,5 Mio. Euro. Die Summe der ausbezahlten Individualförderungen umfasst überdies die Begabtenförderung und die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge vom Land Tirol in der Höhe von rund 1 Mio. Euro, sowie die Arbeiterkammer-Förderung für Lehrlinge in Höhe von 330.000 Euro.

Tabelle 17: TeilnehmerInnen/Förderfälle und Kosten der Maßnahmen und finanziellen Förderungen (ohne Berufsorientierungsangebote)

	TN/Förderfälle	Kosten in Euro
Maßnahmen von AMS, Bundessozialamt ¹⁾ und Land Tirol	2.956	16.011.396
Betriebliche Lehrstellenförderungen durch die WK-Lehrlingsstelle ²⁾ , vom AMS sowie von den Stadtgemeinden Kufstein und Tirol <i>inkl. Schätzung der WK für 2010²⁾</i>	11.164 <i>ca. 21.800</i>	13.035.297 <i>ca. 25.000.000</i>
Individualförderungen AMS Eingliederungsbeihilfen, Beihilfen für KK, KNK und DLU, Begabtenförderung/Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge des Landes, AK Förderung für Lehrlinge	40.111	Euro 3.784.707
Summe <i>inkl. Schätzung der WK für 2010²⁾</i>	54.231 <i>ca. 65.000</i>	32.831.400 <i>ca. 44.800.000</i>

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Zahlen auf das Kalenderjahr 2009. ¹⁾ Angaben des Bundessozialamts beziehen sich auf Planzahlen 2010. ²⁾ Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von ca. 18 Mio. Euro (+12 Mio. gegenüber 2009). Quelle: Eigene Erhebung.

⁵ In den Zahlen von 2009 sind noch einige Weiterzahlungen der Förderung zusätzlicher Lehrlinge enthalten.

3.1.1. BAG Lehrgänge

BAG Lehrgänge sind überbetriebliche Lehrausbildungen, die im Rahmen des im Juni 2008 novellierten Berufsausbildungsgesetzes (BAG) entsprechend § 30b im Auftrag des AMS angeboten werden, um allen Jugendlichen bis 18 Jahre einen Ausbildungsplatz zu garantieren (Ausbildungsgarantie bis 18).

In Tirol werden derzeit fünf solcher überbetrieblicher Lehrgänge mit insgesamt rund 700 TeilnehmerInnen durchgeführt (siehe Tabelle 18). Neben allgemeinen Lehrgängen und solchen mit Spezialisierung in der Metall-, Holz- oder Elektrobranche, welche in der Regel ein Jahr dauern, werden auch kürzer andauernde Lehrgänge im kaufmännischen Bereich angeboten. Mit Abstand am meisten Plätze stehen in allgemeinen Lehrgängen zur Verfügung. Die Lehrgänge werden von unterschiedlichen Trägereinrichtungen (Die Berater Unternehmensberatung GmbH, BFI Tirol und WIFI Tirol) durchgeführt. Die jährlichen Kosten dafür belaufen sich auf ca. 5 Mio. Euro (Wert 2009) und werden vom Land Tirol zu 25% mitfinanziert.

Tabelle 18: Übersicht angebotener BAG Lehrgänge nach § 30b

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten	Zielgruppe	Regionen
AMS	Land Tirol	Allgemeine Lehrgänge	500	2.500.000	Lehrstellen-suchende	tirolweit
AMS	Land Tirol	kaufm. Lehrgänge	123	1.500.000	Lehrstellen-suchende	Innsbruck, Kufstein, Lienz, Reutte
AMS	Land Tirol	Lehrgänge Metall/Elektro	36	474.000	Lehrstellen-suchende	Innsbruck
AMS	Land Tirol	Lehrgang Metallberufe	24	470.000	Lehrstellen-suchende	Innsbruck (Wattens), Kufstein
AMS	Land Tirol	Lehrgang Metall/Holz	18	230.000	Lehrstellen-suchende	Lienz
Summe			701	5.174.000		

Zahlen der TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich auf das Jahr 2009. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.2. Integrative Berufsausbildung

Die Integrative Berufsausbildung (IBA) zielt auf Jugendliche ab, die das AMS nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling vermitteln konnte und die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten, oder über keinen HS-Abschluss verfügen, oder Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes sind, oder wegen persönlicher Vermittlungshindernisse eine Vermittlung in eine Lehrstelle in absehbarer Zeit unwahrscheinlich ist. Diese Jugendlichen sollen im Rahmen der IBA eine formale berufliche Qualifikation erlangen können, um ihre Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Ausbildung, welche entweder in Lehrbetrieben oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen absolviert

werden kann, ermöglicht eine Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer um ein Jahr (in Ausnahmefällen um zwei Jahre) oder eine Teilqualifizierung (Einschränkung auf bestimmte Teile des gesamten Berufsbildes eines Lehrberufes). Die Ausbildung wird nach einem Clearing auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt und endet entweder mit einer Lehrabschlussprüfung oder (im Falle von Teilqualifizierung) mit einem Abschlusszeugnis. Neben der integrativen Berufsausbildung in Lehrstellen bietet ibis acam im Auftrag des AMS Tirol auch einen Lehrgang zur Integrativen Lehrausbildung an, in welchem im Jahr 2009 81 Personen ausgebildet wurden. Laut Lehrlingsstatistik der WKÖ absolvierten im Jahr 2009 in Tirol insgesamt 359 Personen eine Integrativen Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (295 davon machten eine verlängerte Lehre, 64 eine Teilqualifizierung). Die Zahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr um 45 Personen (14%) erhöht.

Zusätzlich zur Ausbildung ist eine Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) vorgesehen, welche die Jugendlichen während ihrer gesamten Ausbildungszeit sozialpädagogisch betreut und unterstützt sowie die Ausbildungseinrichtungen entsprechend berät. Das Bundessozialamt beauftragt laut Fördervereinbarung mit den Trägervereinen (Arbas und Via Nova) für 2010 die Betreuung von mindestens 218 Personen durch eine Berufsausbildungsassistenz, das AMS finanziert darüber hinaus die Betreuung von 74 Jugendlichen über die Berufsausbildungsassistenz von Junet. Das Projekt „Betreutes Arbeiten“, das im Rahmen der integrativen Berufsausbildungen vom Bundessozialamt angeboten wird, bietet zusätzliche Unterstützungsleistungen, wenn die Erhaltung des Arbeitsplatzes oder die Erreichung des Ausbildungszieles aufgrund schulischer Leistungsfähigkeit oder sozialer Probleme gefährdet ist. Die Jugendlichen werden von der Berufsausbildungsassistenz dem Projekt zugewiesen und mittels Nachhilfestunden und Gesprächen professionell betreut. Aufgrund der verstärkten Inanspruchnahme von integrativen Berufsausbildungen hat das Projekt „Betreutes Arbeiten“ in letzter Zeit einen großen Anstieg an TeilnehmerInnenzahlen verzeichnet. Aktuell befinden sich fast gleich viele Jugendliche in der Maßnahme wie zwischen 2005 und 2009 (257 TeilnehmerInnen 2010 versus 306 TeilnehmerInnen innerhalb der letzten 4 Jahre).

Tabelle 19: Angebotsübersicht Integrative Berufsausbildung nach § 8b BAG

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	Land Tirol	Lehrgang IBA	81	1.500.000	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen.	Innsbruck, Kufstein
AMS	–	IBA-Assistenz (Junet)	74	270.000	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	tirolweit
BASB	ESF/ Land Tirol ¹⁾	IBA-Assistenz (arbas)	208	725.827	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	tirolweit außer Reutte
BASB	–	„Betreutes Arbeiten“	257	227.392	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	tirolweit
BASB	–	IBA-Assistenz (ViaNova)	10	35.500	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	Reutte
Summe			630	2.758.719		

Zahl der TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Planzahlen für das Jahr 2010. Quelle: Eigene Erhebung. ¹⁾ Das Land Tirol fördert 2010 zweckgebunden Mietkosten des Trägervereins, diese Förderung wurde entsprechend des VZ-Äquivalent-Schlüssels der Maßnahme zugerechnet.

3.1.3. Unterstützung und Coaching

In Tirol werden derzeit sechs Maßnahmen des Typs Unterstützung und Coaching/Beratung für Jugendliche angeboten, welche insgesamt rund 550 KlientInnen umfassen. Die Integrationsmaßnahme Jugendarbeitsassistenten für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, welche hauptsächlich vom Bundessozialamt finanziert wird, unterscheidet sich insofern von der Berufsausbildungsassistenten, als hier primär eine Unterstützung bei der Suche nach einer regulären Lehrstelle, einem Ausbildungsplatz oder einem Arbeitsplatz geboten wird. Die Maßnahme richtet sich an junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen. Die Betreuung wird jedoch nur bis zu einem Jahr gewährt. Ziel der Beratung und Begleitung ist die Erlangung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen.

Die Maßnahme Lehrlingscoaching lässt sich ebenfalls dem Typus Unterstützung und Coaching zuordnen. Das Projekt hilft Jugendlichen mit kognitiven Lernbeeinträchtigungen (bis 2009 auch mit sonderpädagogischem Förderbedarf), die sich in einer Lehrausbildung befinden, durch Lerntraining in den Unterrichtsfächern sowie durch Vermittlung bei Konflikten im Betrieb oder im Elternhaus. Während im Jahr 2008 noch 119 Lehrlinge im Rahmen dieser Maßnahme betreut wurden, waren es im Jahr 2009 98 Jugendliche. Da es zwischen 2008 und 2009 zu erheblichen Budgetkürzungen kam und die Mittel auch nochmals für 2010 gekürzt wurden, schätzt die Trägereinrichtung ibis acam, dass im aktuellen Jahr – abhängig von Region, Fächern und Betreuungsintensität – nur noch ca. 70 Jugendliche unterstützt werden können (am Stichtag 31. Jänner 2010 waren es 12 Jugendliche).

Die Maßnahmen BOAT (Berufsorientierung und Arbeitstraining) und Clearing des Bundessozialamts, sowie die Beratungs- und Betreuungseinrichtung Junet BBE, die vom AMS finanziert wird, wurden ebenfalls Typ A zugeordnet, obwohl sie von den durchführenden Organisationen als Berufsorientierungsangebote eingestuft wurden. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Betreuungsintensität und -dauer stark von rein berufsorientierenden Angeboten, da sie mitunter auch die Vermittlung von Praktika oder von ambulanten Arbeitstrainings umfassen. Insbesondere geht es in diesen Maßnahmen um die Betreuung von Jugendlichen mit spezifischen persönlichen Problemen, die beim Berufseinstieg individuell unterstützt werden sollen, wobei die Arbeitsmarktintegration einen zentralen Stellenwert einnimmt.

Tabelle 20: Übersicht über sonstige Unterstützungs- und Coaching-Angebote

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	–	Junet BBE	116	175.000	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	Landeck, Lienz, Kufstein
BASB	ESF/ Land Tirol ¹⁾	Clearing (arbas)	223	473.254	Jugendl. mit Behinderung/SPF	tirolweit außer Reutte
BASB	–	BOAT	28	333.218	Jugendl. mit sozialen/emot. Beeinträchtigt.	Innsbruck, Schwaz, Kufstein,
BASB	ESF/ Land Tirol ¹⁾	JUAS	70 ²⁾	315.171	Jugendl. mit Behinderung/SPF	tirolweit außer Reutte
BASB	–	Clearing (ViaNova)	17	34.336	Jugendl. mit Behinderung/SPF	Reutte
Land Tirol	WK/AK	Lehrlingscoaching	98	108.500	BerufsschülerInnen	tirolweit
Summe			552	1.439.479		

Zahl der zu betreuenden TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen sowie beim Lehrlingscoaching auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Fördervereinbarungen bzw. Planzahlen für 2010. ¹⁾ Das Land Tirol fördert 2010 zweckgebunden Mietkosten des Trägervereins arbas, diese Förderung wurden entsprechend des VZ-Äquivalent-Schlüssels der Maßnahme zugerechnet. ²⁾ Bei der Maßnahme Jugendarbeitsassistenten wird vertraglich nicht die TeilnehmerInnenanzahl vereinbart, sondern die Anzahl der Erfolge. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.4. Qualifizierung und Berufsvorbereitung

Maßnahmen des Typs Qualifizierung und Berufsvorbereitung umfassen sowohl Elemente der beruflichen Orientierung und Karriereplanung, als auch den Aufbau von sozialen, methodischen oder allgemeinen beruflichen Kompetenzen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Insgesamt werden in Tirol derzeit zehn solcher Maßnahmen gezählt.

In den vom Bundessozialamt geförderten Maßnahmen „Start ma“, „werkstart“ und „Arbeitsintegration“ sind vor allem arbeitslose Jugendliche mit psychosozialen

Unterstützungsbedarf die Zielgruppe. Die Maßnahmen dauern zwischen einem halben Jahr und einem Jahr und werden durch kleine TeilnehmerInnenzahlen und große Betreuungsintensität charakterisiert. Das Training findet entweder intern in Kursen oder speziellen Produktionsschulen/Werkstätten statt oder extern in Form von vermittelten Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes.

Die Produktionsschule Via sowie die Produktionsschule Unterland, die jeweils vom Land Tirol gefördert werden, zielen speziell auf Mädchen ab und bieten Arbeitstraining in den Produktionsbereichen Metall-, Holz- und Textilarbeit sowie in den Dienstleistungsbereichen Medien und Verkauf an. Ziel der Teilnahme ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder die Vorbereitung auf eine weitere Ausbildung im beruflichen Erstausbildungssystem. Die Zuweisung zur Maßnahme erfolgt dabei nicht ausschließlich über das AMS. Laut Angabe des Landes kommen rund 20% aus Eigeninitiative zur Produktionsschule Via. Eine wesentliche Zielgruppe stellen dabei Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund dar.

Die vom AMS Tirol finanzierten Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und Orientierung bzw. Vorbereitung auf eine Lehre bieten arbeitssuchenden Jugendlichen oder Lehr-/SchulabbrecherInnen ein mehrstufiges Programm bestehend aus Clearing, Berufsorientierung und fachlicher Vertiefung. Ein Vertiefungsschwerpunkt ist unter anderem Deutsch. Neben Basisqualifizierung und Auffrischung der Pflichtschulkenntnisse werden in Kursen und Workshops auch lebenspraktische Inhalte wie der Umgang mit Geld, Gesundheit und Konflikten vermittelt. Training von Soft-Skills und Unterstützung beim Bewerbungsprozess sind ebenso Teil des Programms.

Bei der Maßnahme „Allgemeine Lehrabschlüsse“ wird gezielt auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet. In der „Qualifizierungsoffensive Tirol“ wird jeweils abgestimmt auf verschiedene Zielgruppen (PflichtschulabsolventInnen oder AbgängerInnen von Berufsbildenden Mittleren Schulen) Clearing, Case Management und fachliche Qualifizierung angeboten. Durch die Vermittlung von Langzeitpraktika wird es einigen TeilnehmerInnen auch ermöglicht, Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg nachzuholen. AbgängerInnen von BMS wird eine praxisorientierte Qualifizierung in den Bereichen Tourismus, Handel/Verkauf oder IT angeboten.

Tabelle 21: Übersicht über Maßnahmen des Typs Qualifizierung und Berufsvorbereitung

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	Land Tirol	Qualifizierungs-offensive Tirol	290	1.500.000	Arbeits-suchende, 17 bis 24 J.	Innsbruck, Schwaz, Kufstein
AMS	–	Qualifizierung u. Orientierung Jugendliche	290	534.000	(Lehr)Stellen-suchende 15 bis 19 J.	Innsbruck
AMS	–	Allgemeine Lehrabschlüsse	150	400.000	Lehrabbrech-erInnen, 17 bis 25 J.	Innsbruck, Kufstein, Landeck, Reutte
AMS	–	Vorbereitung Lehre	14	43.000	Lehrstellen-suchende	Lienz
AMS	–	Fit for Job Qualifiz.und Orientierung	12	8.500	Arbeits-suchende bis 24 J.	Reutte
BASB	–	Werkstart	11	263.065	Jugendl. mit psychischer Beeinträchtigt.	Innsbruck
BASB	–	Arbeits-integration	18	210.014	Jugendl. mit psychischer Beeinträchtigt.	Innsbruck, Landeck, Imst
BASB	–	Start ma	14	150.696	Jugendl. mit psychischer Beeinträchtigt.	Innsbruck u. Umgebung
Land Tirol	ESF/AMS/ Innsbruck	VIA-Produktions-schule	44	740.000	Mädchen, Migrantinnen	Innsbruck-Stadt
Land Tirol	ESF/AMS	Produktions-schule Unterland	24	425.000	Mädchen Migrantinnen	Wörgl (Kufstein, Kitzb., tw. Schwaz)
Summe			867	4.274.275		

Zahl der TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Planzahlen für 2010. Die Produktionsschule Unterland bietet erst ab April 2010 24 TeilnehmerInnenplätze an. Die Kosten für die Produktionsschulen des Landes sind jährliche Schätzungen. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.5. Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss

Jugendliche bis 19 Jahre ohne Hauptschulabschluss können diesen in einem berufskundlichen Hauptschulabschlusskurs innerhalb eines Jahres nachholen. Es wird auf die Hauptschulexternistenprüfung vorbereitet und unter anderem auch EDV Basisqualifizierung auf ECDL-Niveau angeboten. Zur zusätzlichen Unterstützung der Jugendlichen sind SozialpädagogInnen vor Ort. Aktuell (bis Juli 2010) werden Hauptschulkurse an zwei Standorten mit insgesamt 67 Plätzen angeboten, nämlich in Landeck und Innsbruck (vgl. Vogtenhuber et al. 2010)

Tabelle 22: Übersicht über angebotene Hauptschulabschlusskurse

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	–	Berufskundl. HS-Kurs Innsbruck	60	530.000	Jug. bis 19 ohne HS- Abschluss	Innsbruck u. Umgebung
AMS	–	Berufskundl. HS-Kurs Landeck	7	100.000	Jug. bis 19 ohne HS- Abschluss	Landeck
Summe			67	630.000		

Zahl der TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich auf 2009. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.6. Schaffung von Transitarbeitsplätzen (Integrative Betriebe)

Die Schaffung von Transitarbeitsplätzen in sozioökonomischen Betrieben oder Werkstätten stellt eine weitere Maßnahme dar. Im Rahmen eines zeitlich befristeten Anstellungsverhältnisses sollen Jugendliche qualifiziert und für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Insgesamt gibt es in Tirol sechs dieser Maßnahmen für Jugendliche, wobei sich diese auf unterschiedliche Fachbereiche und unterschiedliche Standorte verteilen. Im Jahr 2009 waren 139 Jugendliche in integrativen Betrieben beschäftigt.

Junet-SÖB bietet die meisten Transitarbeitsplätze: 2009 wurden 107 Jugendliche mit Vermittlungshindernissen an vier verschiedenen Standorten (Innsbruck, Landeck, Wörgl, Lienz) und in vier verschiedenen Fachbereichen (Gestalten und Renovieren, Garten und Landschaftsgestaltung sowie Büro) beschäftigt und auf den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.

Die industrielle Qualifizierung in Imst und Vomp hat laut Konzept vorwiegend lernschwache Jugendliche als Zielgruppe. Die Ausbildung findet in Übungswerkstätten statt und bietet neben praktischen Elementen (Bedienung von Geräten und Maschinen, feinmotorisches Training, Konzentrationstraining, Unfallverhütung, Gesundheits-/Umweltschutz) bei Bedarf auch Training in Deutsch, Mathematik oder anderen Grundkompetenzen.

Werkteam Beta ist ein Berufsvorbereitungsprojekt für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Die TeilnehmerInnen werden in Holzverarbeitung, Gartenarbeit und Metallbearbeitung qualifiziert. Das Projekt IBBA ist ein integratives Berufsvorbereitungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt im landwirtschaftlichen und gärtnerischen Bereich, das auf einem Bio-Bauernhof in einer Kleingruppe von fünf Personen durchgeführt wird.

Tabelle 23: Übersicht über Transitarbeitsplätze in Integrativen Betrieben

Org.	Kofinanz.	Maßnahme	TN	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	–	Junet-SÖB	107	918.000	Jugendl. mit Vermittlungshindernissen	Innsbruck, Landeck, Lienz, Wörgl
BASB	AMS ¹⁾ / Land Tirol	Industrielle Qualifizierung Vomp	10	280.000	Jugendl. mit Behinderung/ SPF.	Unterland
BASB	–	Werkteam Beta	9	201.738	Jugendl. mit Behinderung/ SPF.	Kufstein, Kitzbühel, Schwaz
BASB	AMS ¹⁾ / Land Tirol	Industrielle Qualifizierung Imst	8	199.000	Jugendl. mit Behinderung/ SPF.	Oberland
BASB	–	IBBA Qualifizierung	5	136.185	Jugendl. mit Behinderung/ SPF.	Schwaz
Summe			139	1.734.923		

Zahl der TeilnehmerInnen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Planzahlen für 2010 bzw. im Falle der Industriellen Qualifizierung auf Schätzwerte pro Jahr. ¹⁾ In Form von Eingliederungsbeihilfe. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.7. Betriebliche Lehrstellenförderung

Betriebliche Lehrstellenförderungen sollen Unternehmen darin bestärken, Lehrlinge aufzunehmen und ihnen eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen. Sie werden aktuell von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer (im Auftrag des Bundes) und vom AMS angeboten.

Die „Lehrstellenförderung neu“, die seit Juni 2008 durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt wird, gliedert sich in acht verschiedene Förderarten:

1. *Basisförderung*, welche die bisherige Lehrlingsausbildungsprämie von 1.000 Euro ersetzt, die über das Finanzamt erstattet wurde. Das neue differenzierte Modell sieht nach Lehrjahren gestaffelte Beihilfesätze vor, die sich an der kollektivvertraglich vereinbarten Lehrlingsentschädigung orientieren und Betrieben gewährt werden, die Lehrlinge länger als ein Jahr ausbilden. Im ersten Lehrjahr werden drei, im zweiten Lehrjahr zwei sowie im dritten und im vierten Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung gewährt.
2. Förderung für *neue Lehrstellen* in Unternehmen, die erstmals Lehrlinge ausbilden bzw. nach einer Pause von mindestens drei Jahren nach Ende des letzten Lehrverhältnisses wieder Lehrlinge aufnehmen. Für jedes geförderte Lehrverhältnis wird ein einmaliger Betrag von 2.000 Euro ausbezahlt.
3. Förderung für den *Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit* unter Führung einer Ausbildungsdokumentation und nach positiver Absolvierung eines Praxistests durch den Lehrling zur Hälfte der Lehrzeit. Die Förderung beträgt 3.000 Euro.

4. Förderung von *Ausbildungsverbänden* bzw. *zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen*. Gefördert werden Zusatzausbildungen, die über das Berufsbild hinaus gehen sowie Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung bis zu einer Gesamthöhe im Ausmaß von 75% der Kurskosten. Ebenfalls 75% der Kosten von Vorbereitungskursen auf Lehrabschlussprüfungen werden bis zu einer Gesamthöhe von 250 Euro gefördert. Die Förderhöhe ist jeweils mit einer Deckelung pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb begrenzt. Der Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit wird mit der Bruttolehrlingsentschädigung im Ausmaß der absolvierten Unterrichtseinheiten abgegolten
5. Förderung *ausgezeichneter und guter Lehrabschlussprüfungen*. Die Förderhöhe beträgt 200 Euro pro Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg und 250 Euro pro Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung.
6. Förderung von *Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten*. Die Förderhöhe beträgt 100% der Kosten für Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule sowie für Nachhilfekosten auf Pflichtschulniveau in Deutsch, Mathematik und lebender Fremdsprache (oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund) bis zu einer Gesamthöhe von 1.000 Euro pro Lehrling bzw. 100% der Kosten für die Lehrlingsentschädigung bei Dienstfreistellungen.
7. Förderung der *Weiterbildung von AusbilderInnen*. Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen im Ausmaß von 75% der Kurskosten bis zu einer Gesamthöhe von 1.000 Euro pro Jahr.
8. Maßnahmen und Projekte, die den *gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen* fördern. Jährlich können österreichweit aus dem gesamten Förderbudget bis zu 5 Mio. Euro für Maßnahmen und Projekte vergeben werden, die eine Verringerung bzw. Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes zum Ziel haben. In Tirol wurden bisher noch keine diesbezüglichen Förderungen beantragt.

Insgesamt schüttete die WK-Lehrlingsstelle Tirol im Jahr 2009 Förderungen in der Höhe von insgesamt rund 6 Mio. Euro an Lehrbetriebe aus. Da die „Lehrstellenförderung neu“ im Jahr 2009 noch nicht vollständig angelaufen und für das Jahr 2010 eine weitere Aufstockung der Fördermittel vorgesehen ist, wird davon ausgegangen, dass sich das Fördervolumen im Jahr 2010 im Vergleich zum Vorjahr verdreifacht. Die zuständige Förderservicestelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet mit ca. 17.000 Förderfällen und einer Auszahlungssumme in der Höhe von ca. 18 Mio. Euro. Die Förderschiene „Ausbildungsverbände bzw. zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“ wird vom Land Tirol hinsichtlich der verpflichtenden Ausbildungsverbände kofinanziert. Ziel dieser Verbände ist es, Jugendlichen auch dort eine umfassende und qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu gewährleisten, wo Lehrbetriebe aufgrund ihrer Spezialisierung, einer nicht vorhandenen technischen Ausstattung oder ihrer geringen Größe nicht alle erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln können.

Neben der WK-Lehrlingsstelle vergibt auch das AMS weiterhin Lehrstellenförderungen um insbesondere bestimmten benachteiligten Personengruppen ein Lehrverhältnis zu ermöglichen (Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Jugendliche mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt, TeilnehmerInnen an einer integrativen Berufsausbildung, Jugendliche ab 19 Jahre). Außerdem wird Betrieben, die Jugendliche anstellen, welche schon mindestens 6 Monate als arbeitssuchend gemeldet sind, Eingliederungsbeihilfe gewährt. Insgesamt zahlt das AMS rund 7 Mio. an betrieblichen Förderungen aus.

Vereinzelt wird auch auf regionaler Ebene die Schaffung von Lehrstellen gefördert. In Tirol gibt es von den Stadtgemeinden Kufstein einen Barzuschuss von 1.090 Euro für die Anstellung eines Lehrlings. Die Stadt Schwaz verhilft Jugendlichen mit problematischem Familienhintergrund zum Einstieg in das Berufsleben indem sie entsprechende Lehrstellen schafft/finanziert.

Tabelle 24: Übersicht über Angebote der betrieblichen Lehrstellenförderung

Org.	Kofinanz.	Förderung	Förderfälle	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
WK-LS	–	Basisförderung	3.719	4.795.378	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	Neue Lehrstellen	210	420.000	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	Nachweis zur Mitte der Lehrzeit	109	297.179	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	Land Tirol	Zwischen- und überbetriebl. Ausbildungen	1.317	291.260	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	Weiterbildung der AusbilderInnen	40	210.350	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	LAP mit ausgez. oder gutem Erfolg	981	27.400	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	Lehrlinge mit Lernschwierigk.	33	10.519	Lehrbetriebe	tirolweit
WK-LS	–	Frauen in typ. Männerberufen	¹⁾ –	¹⁾ –	Lehrbetriebe	tirolweit
AMS	–	Lehrstellenförderung	4.623	6.640.000	Lehrbetriebe	tirolweit
AMS	–	Eingliederungsbeihilfe	104	266.711	Betriebe	tirolweit
Stadt Schwaz	–	Berufseinstieg/LS-angebot	8	65.500	Jug. ab 15 aus schwierigen Verhältnissen	Schwaz
Stadt Kufstein	–	Lehrlingsförderung	20	11.000	Jug. bis 19 mit erfüllter Schulpflicht	Kufstein
Summe			11.164	13.035.297		

Zahl der Förderfälle und Kosten beziehen sich jeweils auf das Jahr 2009 bzw. im Fall der Stadtgemeinden Kufstein und Schwaz auf generelle Schätzwerte bei den Kosten pro Jahr. Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von ca. 18 Mio. Euro (+12 Mio. gegenüber 2009). ¹⁾ Bisher keine Anträge, wobei die genauen Bestimmungen zu dieser Förderart erst Mitte 2009 fixiert wurden. Quelle: Eigene Erhebung.

3.1.8. Individualförderungen

Der Großteil an individuellen, personenbezogenen Förderungen im Zusammenhang mit Arbeitsmarktintegration und beruflicher Mobilität wird vom AMS abgewickelt. Für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren wurden im Jahr 2009 Förderungen in der Höhe von rund 2,5 Mio. Euro ausbezahlt. Sie sollen die finanziellen Kosten decken, die Arbeitssuchenden durch die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen entstehen. Es werden Beihilfen zu Kurskosten, Beihilfen zu Kursnebenkosten und Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhalt (DLU) gewährt. Die Beihilfen zu den Kurskosten betragen im Durchschnitt rund 120 Euro, können aber sowohl hinsichtlich Kosten als auch Inhalten deutlich variieren. Die beiden anderen Beihilfen-Kategorien des AMS stellen Unterstützungen dar, die zusätzlich zu anderen finanziellen oder Maßnahmenförderungen gewährt werden können. Vor allem bei der Beihilfe zu Kursnebenkosten, die z.B. für Schulungsmaterialien etc. gewährt werden, stehen einer hohen Anzahl an Förderfällen relativ geringe Mittel gegenüber.

Neben dem AMS Tirol vergibt auch das Land Tirol individuelle Förderungen. Diese zielen insbesondere auf Lehrlinge aus einkommensschwachen Haushalten ab. Durch die Vergabe von Ausbildungsbeihilfen als Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten soll für diese Jugendlichen ein Anreiz geschaffen werden, eine Lehrausbildung zu absolvieren. Durch die Begabtenförderung soll während der Berufsausbildung ein Leistungsanreiz geschaffen werden mit dem Ziel, das allgemeine Ausbildungsniveau anzuheben und das Ansehen von Lehrberufen zu verbessern. Einkommensabhängige Förderungen für Lehrlinge (bzw. deren Eltern) vergibt auch die AK Tirol an ihre Mitglieder. Die Förderhöhe beträgt einkommensgestaffelt zwischen 290 und 680 Euro pro Jahr und Förderfall.

Tabelle 25: Übersicht über das Angebot Individualförderungen

Org.	Kofinanz.	Förderung	Förderfälle	Kosten in Euro	Zielgruppe	Regionen
AMS	–	Beihilfe zur DLU	12.627	1.554.000	TN an AMS-Maßnahmen	tirolweit
AMS	–	Beihilfe zu Kursnebenk.	21.027	470.000	TN an AMS-Maßnahmen	tirolweit
AMS	–	Beihilfe zu Kurskosten	3.444	413.000	TN an AMS-Maßnahmen	tirolweit
Land Tirol	–	Ausbildungsbeihilfe	1.281	817.532	Lehrlinge	tirolweit
Land Tirol	–	Begabtenförderung	1.065	200.175	Lehrlinge/ Gastschüler	tirolweit
AK Tirol	–	Ausbildungsförderung für Lehrlinge	667	330.000	Lehrlinge	tirolweit
Summe			40.111	3.784.707		

Zahl der Förderfälle und Kosten beziehen sich jeweils auf das Jahr 2009. Quelle: Eigene Erhebung.

3.2. Berufsorientierungsangebote (Kategorie B)

Acht Partnerorganisationen haben im Rahmen der Erhebung Berufsorientierungsangebote angegeben, die von ihnen durchgeführt bzw. beauftragt werden und die speziell auf die Zielgruppe Jugendlicher ausgerichtet sind.

Nicht für alle einzelnen Angebote wurde der Umfang erreichter Personen angegeben. So werden in den Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS zahlreiche Jugendliche informiert und beraten, welche quantitativ nur schwer erfasst werden können. Das Angebot versteht sich als für alle Interessierten offen und stellt ein großes Angebot an Berufsinformationsmaterialien (in Datenbanken, DVDs, Broschüren) und Tests bereit. Überdies wurde von Seiten des AMS Tirol die Jugendplattform „Arbeitszimmer“ ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um eine Aus- und Weiterbildungsdatenbank im Internet, die u.a. eine Lehrstellenbörse sowie Informationen zu Lehrstellenförderung und überbetrieblicher Lehrausbildung bereitstellt.

Als weiterer großer Anbieter im Bereich Berufs- und Bildungsberatung kann die Arbeiterkammer Tirol identifiziert werden. Die Jugendabteilung veranstaltet jährlich ca. 60 Informationsveranstaltungen für Jugendliche in Polytechnischen Schulen, Jugendzentren und in AMS-finanzierten Maßnahmen, in denen über rechtliche Rahmenbedingungen von Arbeits- und Lehrverhältnissen sowie über Jugendarbeitsschutz informiert wird. Damit werden jährlich ungefähr 1.200 Personen erreicht. Die bildungspolitische Abteilung der Arbeiterkammer Tirol verzeichnet darüber hinaus im Jahr ungefähr 360 persönliche, 200 schriftliche und 1.200 telefonische Beratungen zu den Themen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Umschulungen und Fördermöglichkeiten. Überdies werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu den Themen „14 Jahre – was nun?“ und „Welcher Lehrplatz ist der richtige für mich?“ organisiert. Die Kompetenzwerkstatt, die ebenfalls von der Jugendabteilung der AK Tirol finanziert wird, unterstützt Jugendliche dabei, ihr eigenes Leben aktiv zu gestalten und bietet in einem stärkenorientierten Prozess individuelle Beratungen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Auch auf regionaler Ebene gibt es einige Berufsorientierungsangebote. Die Stadtgemeinde Schwaz bietet in Kooperation mit der RGS des AMS, dem BFI und dem WIFI eine Bildungs- und Laufbahnberatung in Schulen an. Von Fachbereich Jugend der Abteilung JUFF des Landes Tirols bzw. der Stadtgemeinde Wörgl (Trägerschaft für den Standort Wörgl) wird die Initiative „Info Eck-Jugendinfo“ umgesetzt. In der Zentrale in Innsbruck sowie in den drei Info Eck-Zweigstellen im Ober- und Unterland werden den Jugendlichen Informationen und Tipps zu Berufsorientierung, Lehre, Bewerbung, Arbeitsplatzsuche und Arbeitsrecht verfügbar gemacht (siehe <http://www.mei-infoeck.at>).

Eine kleinere Initiative, die auf Mädchen im Alter von 13 bis 15 Jahren abzielt und vom Land Tirol finanziert wird, ist der „Girls' Day“. Unternehmen in allen Tiroler Bezirken öffnen an

diesem Tag ihre Türen und ermöglichen jungen Frauen einen Einblick in zukunftsorientierte, technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufsfelder. Im Jahr 2010 (Aktionstag am 22. April) haben insgesamt 630 Mädchen dieses Angebot in Anspruch genommen, 34 Schulen und 98 Unternehmen/Institutionen haben sich daran beteiligt.

Der Fachbereich Jugend der Abteilung JUFF des Landes Tirol führt derzeit im Rahmen eines EU-geförderten Projekts ein Pilotprojekt („Mei Vorsprung“) durch. Ziel ist es, Jugendliche des Polytechnischen Lehrgangs in Schwaz durch die Bereitstellung von ehrenamtlichen erwachsenen MentorInnen bei der Lehrstellensuche und der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Neben der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle stehen individuelle Betreuung der Jugendlichen, Herausarbeitung ihrer persönlichen Kompetenzen und Problemlösungspotenziale sowie Stärkung ihrer Kompetenzen im Mittelpunkt des Mentorings. Die Betreuung erfolgt in Tandems über zehn Monate. Derzeit nehmen 16 SchülerInnen an diesem Pilot-Projekt teil, das seit Dezember 2009 läuft.

Die Wirtschaftskammer Tirol bietet gemeinsam mit der Trägereinrichtung „Berufs- und Bildungsconsulting“ Potenzialanalysen und eine Talent-Card für jährlich 1.200 Jugendliche ab 13 Jahren an. Die Jugendabteilung des ÖGB bietet ebenfalls Berufsorientierungsangebote bzw. Trainings an. Es werden jährlich 268 TeilnehmerInnen in Bewerbungstrainings bzw. Kommunikationsseminaren gezählt und weitere 58 TeilnehmerInnen in Orientierungsveranstaltungen.

Als ein wichtiger Player im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung kann der Verein Multikulturell angesehen werden, welcher speziell Angebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchführt. Im Projekt „Gate“ wird für jährlich 185 Jugendliche mit Migrationshintergrund Bildungs- und Berufsberatung auf Türkisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch angeboten. Außerdem nehmen pro Jahr 265 Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern an Informationsveranstaltungen oder Berufsinformationsmessen teil. Hierbei geht es u.a. um die Vermittlung von Informationen über das österreichische Bildungssystem, über Möglichkeiten schulischer und außerschulischer Bildungswege, und über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Es gibt auch einen Berufsschnuppertag („Migrant girls' day“) für Schülerinnen mit Migrationshintergrund der 7. bis 9. Schulstufe, an dem jährlich 50 Jugendliche teilnehmen.

Neben den berufsorientierenden Angeboten, die durch die Erhebung erfasst werden konnten, wurden auch einige zusätzliche Angebote für Jugendliche in Tirol recherchiert. Hierzu zählt z.B. das Berufsinformationszentrum der Wirtschaftskammer Tirol mit Standort in Innsbruck, das ebenfalls kostenlose Beratungen zu den Themen Ausbildung und Beruf bietet. Es findet hier zielgerichtete Beratung für Jugendliche unter 18 Jahren statt, sowie für AbsolventInnen einer Lehre oder weiterbildenden Schule. Für SchülerInnen und Eltern bietet auch das Phönix Bildungsinstitut in Innsbruck und Wörgl Bildungs- und Berufsorientierung an. Speziell für junge Frauen gibt es die Frauen- und Mädchenberatungsstelle Evita, welche

ebenfalls in Sachen Berufsorientierung unterstützt, sowie das BASIS-Zentrum für Frauen im Bezirk Reutte. SchülerInnen und MaturantInnen können von der Studien- und MaturantInnenberatung der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck bzw. von der HochschülerInnenschaft an der Universität Innsbruck beraten werden.

Tabelle 26: Übersicht über erhobene Berufsorientierungsangebote für Jugendliche

Org.	Angebot	Zielgruppe	Regionen
AMS	Berufsinformationszentren (BIZ)	Offen für alle Personen, die sich informieren wollen	tirolweit
AMS	Berufsberatung für Jugendliche	Arbeitslose/ -suchende, Jugendliche vor Berufswahlentscheidung	tirolweit
Land Tirol	Mei Vorsprung (Pilot)	SchülerInnen der Abschlussklasse der PTS Schwaz	Schwaz
Land Tirol	Girls' Day	Mädchen zw. 13 u. 15 J.	tirolweit
WK Tirol	Potenzialanalyse/ Talent-Card	Jugendliche ab 13 J.	tirolweit
AK Tirol	Kompetenzwerkstatt	Jugendliche zw. 14 u. 19 J.	AK Innsbruck und in den Bezirken
AK Tirol	Bildungs- und Berufsberatung	SchülerInnen, Lehrlinge, ArbeitnehmerInnen	Innsbruck und 2x jährl. in Bezirken
AK Tirol	Info-Veranstaltungen	Jugendliche und Eltern	Innsbruck
AK Tirol	Info-Vorträge rechtl. Rahmenbedingungen von Arbeits- und Lehrverhältn.	Jugendliche in PTS, Jugendzentren, div. AMS-finanzierten Maßnahmen	tirolweit
Verein Multikulturell	Gate	Jugendliche mit Migrationshintergrund (und Eltern)	Innsbruck, Reutte, Imst, Kufstein
Verein Multikulturell	Elternabende, Info-Veranstaltungen über das Bildungssystem in Schulen	Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	Innsbruck, Schwaz, Reutte, Imst, Kufstein
Verein Multikulturell	Berufsinformationsmessen für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund	Jugendliche mit Migrationshintergrund (und Eltern)	Innsbruck, Schwaz, Reutte
Verein Multikulturell	Migrant Girls' Day	Mädchen mit Migrationshintergrund, 7. - 9. Schulstufe	Innsbruck
ÖGB Tirol	Bewerbungstrainings	Jugendliche im Alter zwischen 15 u. 25 J.	tirolweit - Standort Innsbruck
ÖGB Tirol	SE Kommunikation bei Bewerbungen	Jugendliche im Alter zwischen 15 u. 25 J.	tirolweit - Standort Innsbruck
ÖGB Tirol	Welcher Lehrberuf ist der Richtige für mich?	Jugendliche im Alter zwischen 15 u. 25 J.	tirolweit - Standort Innsbruck
Stadt Schwaz	Berufsberatung für Jugendliche	Jugendliche ab 15 J.	Schwaz
Land Tirol/ Stadtg. Wörgl	Info Eck - Jugendinfo (Innsbruck, Ober- und Unterland)	Jugendliche, junge Erwachsene und MultiplikatorInnen	Innsbruck, Kufstein, Imst, Landeck

PTS: Polytechnische Schule. Quelle: Eigene Erhebung. Quelle: Eigene Erhebung.

3.3. Zusammenfassende Darstellung der Maßnahmenlandschaft in Tirol

Wie eingangs aufgezeigt wurde, gibt es in Tirol aktuell 51 Maßnahmen und finanzielle Förderungen, die sich ausschließlich an Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren richten. Weiters wurden 18 Berufsorientierungsangebote für Jugendliche erfasst. Viele Maßnahmen und Förderungen werden tirolweit, einige werden in bestimmten Regionen angeboten.

In Tabelle 27 sind zusammenfassend die Kennzahlen für die wichtigsten Maßnahmen- und Fördertypen aufgelistet. Bei den Ausgaben handelt es sich meist um Beträge des Jahres 2009, das Bundessozialamt hat Planzahlen für das Jahr 2010 gemeldet. Demnach werden insgesamt in Tirol derzeit rund 33 Mio. Euro für Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen aufgewendet. Es sei hier nochmals explizit darauf hingewiesen, dass die Wirtschaftskammer für das Jahr 2010 mit einem deutlich höheren Volumen für die betriebliche Lehrstellenförderung rechnet. So sollen im Vergleich zum Vorjahr mehr als Zehntausend zusätzliche Förderungen ausbezahlt werden, was einem zusätzlichen Fördervolumen von mehr als 12 Mio. Euro entspricht. Bezieht man die Schätzungen der Wirtschaftskammer für das laufende Förderjahr 2010 mit ein, so ergeben sich hochgerechnet jährliche Gesamtausgaben von knapp 45 Mio. Euro.

Tabelle 27: Maßnahmen und finanzielle Förderungen nach Typ in Euro

	Zahl	TN/Förderfälle	Ausgaben in Euro	Ø Kosten
Maßnahmen	33	2.956	16.011.396	5.417
<i>BAG Lehrgänge</i>	5	701	5.174.000	7.381
<i>Qualifizierung/Berufsvorbereitung</i>	10	867	4.274.275	4.930
<i>Integrative Berufsausbildung</i>	5	630	2.758.719	4.379
<i>Transitarbeitsplätze</i>	5	139	1.734.923	12.481
<i>Unterstützung und Coaching</i>	6	552	1.439.479	2.608
<i>HS Kurse</i>	2	67	630.000	9.403
Betriebliche Förderungen	12	11.164	13.035.297	1.168
<i>inkl. Schätzung WK für 2010¹⁾</i>		<i>ca. 21.800</i>	<i>25.000.000</i>	
Individuelle Förderungen	6	40.111	3.784.707	94
Summe	51	54.231	32.831.400	605
<i>inkl. Schätzung WK für 2010¹⁾</i>		<i>ca. 65.000</i>	<i>44.800.000</i>	

Angaben zu TeilnehmerInnen, Förderfällen und Kosten beziehen sich bei den AMS-Maßnahmen auf das Jahr 2009, bei den Maßnahmen des Bundessozialamts auf Planzahlen für 2010. ¹⁾ Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von ca. 18 Mio. Euro (+12 Mio. gegenüber 2009). Quelle: Eigene Erhebung.

Bewertet man die in Tirol umgesetzten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen nach der Höhe der Ausgaben und der erreichten Zielgruppe, so liegt ein Schwerpunkt bei den betrieblichen Lehrstellenförderungen. 2009 wurden rund 40% der Gelder für betriebliche Förderungen verwendet. Für 2010 wird von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Tirol ein deutlicher Anstieg der Lehrstellenförderungen erwartet. Nach diesen Schätzungen werden die betrieblichen Lehrstellenförderungen knapp 60% aller Ausgaben ausmachen und

der Wirkungskreis wird sich auf über 20.000 Förderfälle ausweiten. Personenbezogene, individuelle Förderungen wie z.B. Beihilfen zu Kurskosten oder auch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes machen 10% der Kosten für beschäftigungspolitische Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche aus.

Innerhalb der beschäftigungspolitischen Maßnahmen liegt ein Schwerpunkt bei den überbetrieblichen Lehren laut BAG (32%) und bei allgemeinen Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen (27%). Maßnahmen zur integrativen Berufsausbildung, die also primär auf Jugendliche mit größeren persönlichen Vermittlungshemmnissen abzielen, werden mit einem Anteil von weniger als einem Fünftel (17%) der Ausgaben für Maßnahmen weniger intensiv gefördert. Transitarbeitsplätze und Hauptschulkurse sind gemessen an der Zahl der Förderfälle recht kleine aber kostenintensive Maßnahmen. Mit Angeboten zur Unterstützung und Beratung, bzw. zum Coaching von Jugendlichen können hingegen relativ viele Personen mit vergleichsweise niedrigeren Kosten erreicht werden.

In Tabelle 28 sind die Gesamtkosten sowie die Kosten der jeweiligen Maßnahmen- und Fördertypen nach den Finanzierungsanteilen der Organisation aufgeschlüsselt. Eine detaillierte Aufgliederung der Kostenanteile nach Einzelmaßnahmen und einzelnen Förderschienen findet sich im Anhang in Tabelle 58 und Tabelle 59 (Maßnahmen) sowie in Tabelle 60 (Förderungen). Es zeigt sich, dass das AMS (im Auftrag des BMASK) mit einem Betrag von über 19 Mio. Euro derzeit mehr als die Hälfte aller in Tirol verausgabten Mittel für Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen trägt. Den zweitgrößten Anteil, mit einer Fördersumme von rund 6 Mio. Euro, vergibt die Förderstelle der Wirtschaftskammer 2009 im Auftrag des BMFJK. Schätzungen zufolge werden sich jedoch die Auszahlungen für die betriebliche Lehrstellenförderungen durch die WK im Jahr 2010 verdreifachen, wodurch die Höhe der Kosten jener des AMS ungefähr gleich kommen wird.

Insgesamt machen die Lehrstellenförderung sowie die Maßnahmen und Förderungen des AMS drei Viertel der Kosten aus, das restliche Viertel wird hauptsächlich durch das Land Tirol (3,5 Mio.) sowie durch Maßnahmen des Bundessozialamts (3 Mio.), welches wie auch das AMS dem BMASK zugeordnet ist, beigesteuert. Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Tirol werden aber auch in Höhe von rund eine Million Euro aus Mittel des Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Kosten von insgesamt einer halben Million Euro für Maßnahmen oder Förderungen werden überdies von den Interessenvertretungen Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, sowie auf regionaler Ebene von einzelnen Stadtgemeinden getragen.

Tabelle 28: Gesamtkosten für Maßnahmen und Förderungen nach Maßnahmentyp und Organisation in Euro

Maßnahmentyp	TN/FF.	Gesamt- kosten	Land Tirol	AMS	BASB	ESF	WK/WK-LS ²⁾	AK	Stadt- gemeinden
BAG	701	5.174.000	1.293.500	3.880.500					
Qualifiz./Berufvorber.	867	4.274.275	695.000	2.380.500	623.775	535.000			40.000
IBA	630	2.758.719	391.377	1.395.000	660.871	311.471			
Transitarbeitsplätze	139	1.734.923	46.288	1.002.164	686.471				
Unterstütz./Coaching	552	1.439.479	97.912	175.000	800.256	337.811	13.500	15.000	
HS	67	630.000		630.000					
Lehrstellenförderung	11.164	13.035.297	44.616	6.906.711			6.007.470		76.500
Individualförderungen	40.111	3.784.707	1.017.707	2.437.000				330.000	
SUMME		32.831.400	3.586.400	18.806.875	2.771.373	1.184.282	6.020.970	345.000	116.500
Inkl. Schätzung der WK- Lehrlingsstelle für Förderungen 2010 ¹⁾ *		~45 Mio.					~18 Mio.		

¹⁾ Die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit zusätzlichen Lehrstellenförderungen im Ausmaß von ca. 18 Mio. Euro (+12 Mio. gegenüber 2009). ²⁾ Während die Wirtschaftskammer Maßnahmen für Unterstützung und Coaching kofinanziert, verteilen die Lehrlingsstellen der WK die Mittel des Bundes im Rahmen der „Lehrstellenförderung neu“ (BMFJK). Quelle: Eigene Erhebung.

Nach Bezirken aufgeschlüsselt zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Verteilung der Maßnahmen und Angebote. Es ist jedoch, der Bevölkerungszahl entsprechend, eine Konzentration der Maßnahmen und Angebote in den Bezirken Innsbruck Stadt und Innsbruck Land zu erkennen. In Innsbruck Land werden, mit aktuell 38 verschiedenen Maßnahmen und Förderungen, die meisten Initiativen gesetzt, in Innsbruck Stadt sind es mit einer Anzahl von 36 nur geringfügig weniger. Auch Berufsorientierungsangebote gibt es in Innsbruck (Stadt und Land) mit einer Anzahl von 16 besonders viele. In Kufstein gibt es ein gleich hohes Ausmaß an Maßnahmen und Förderungen wie in Innsbruck Stadt (36), aber eine weitaus kleinere Anzahl an berufsorientierenden Angeboten (9 versus 16).

Die kleinste Anzahl an Maßnahmen und finanziellen Förderungen gibt es in Imst (25) und Kitzbühel (26). Die geringste Anzahl an berufsorientierenden Angeboten wird in den östlich abgelegenen Bezirken Kitzbühel und Lienz (jeweils 6) verzeichnet. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich hier lediglich um die Anzahl der Maßnahmen handelt, der TeilnehmerInnenumfang wurde für die überblicksmäßige Darstellung nicht auf Bezirksebene erfasst.

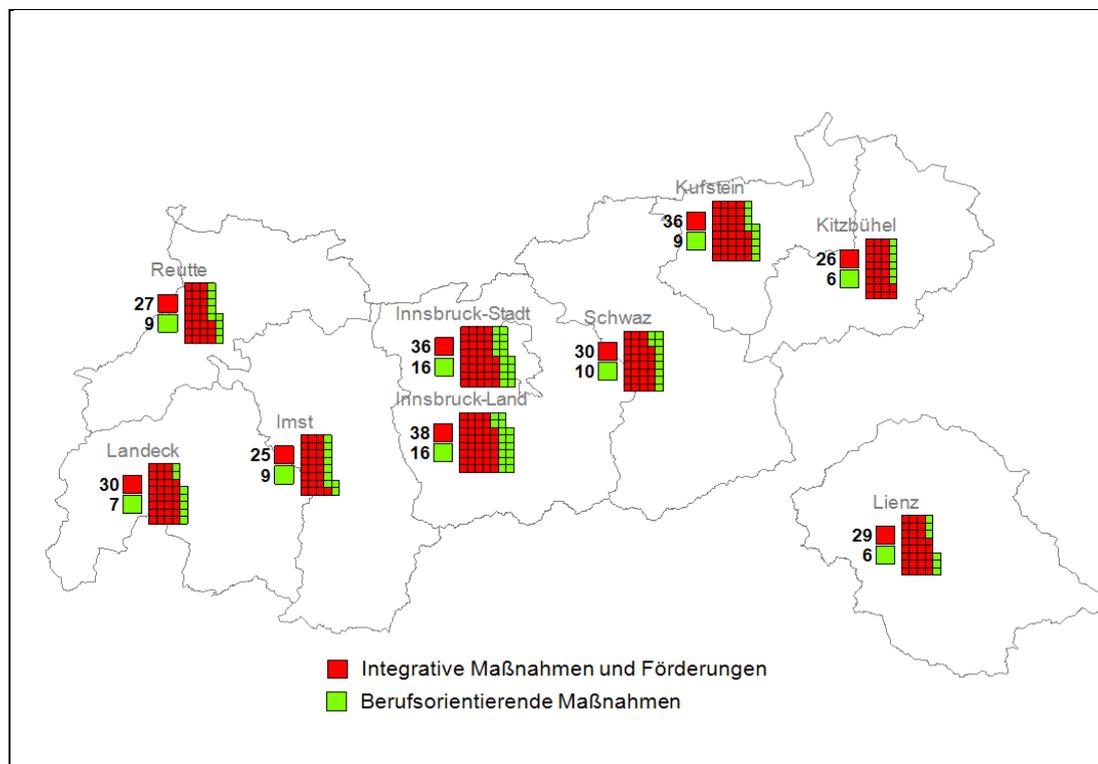
Tabelle 29: Maßnahmen, finanzielle Förderungen und Berufsorientierungsangebote in Tirol nach Bezirk

	Maßnahmen und finanzielle Förderungen (Kategorie A)	Berufsorientierungsangebote (Kategorie B)	Summe
Imst	25	9	34
Innsbruck Land	38	16	54
Innsbruck Stadt	36	16	52
Kitzbüchel	26	6	32
Kufstein	36	9	45
Landeck	30	7	37
Lienz	29	6	35
Reutte	27	9	36
Schwaz	30	10	40
Summe Tirol	51	18	69
Ø Anzahl	31	10	41

Quelle: Eigene Erhebung.

In Abbildung 9 wird die Zahl der Maßnahmen und finanziellen Förderungen sowie die Zahl der berufsorientierenden Angebote je nach Bezirk graphisch dargestellt.

Abbildung 9: Zahl der Maßnahmen, finanziellen Förderungen und BO-Angebote



Darstellung auf Basis eigener Erhebung.

In Tabelle 30 bzw. Abbildung 10 wird die Verteilung der sechs unterschiedlichen Maßnahmentypen nach Bezirken aufgezeigt. Betriebliche und individuelle Förderungen

werden hier nicht miteinbezogen, da diese ohnehin in fast allen Bezirken bezogen werden können.⁶ Am häufigsten werden Maßnahmen des Typs Qualifizierung und Orientierung/Berufsvorbereitung angeboten (zehn), sieben davon finden (auch) in Innsbruck statt. BAG-Lehrgänge sowie Maßnahmen im Bereich „Unterstützung und Beratung“ für Jugendliche gibt es in Tirol an fünf und sechs Standorten. Eigene IBA-Lehrgänge gibt es nur in Innsbruck und Kufstein, Betreuung durch eine Berufsausbildungsassistenz bei einer Integrativen Berufsausbildung in Betrieben wird jedoch flächendeckend und pro Bezirk von drei verschiedenen Trägern angeboten. Maßnahmen, in denen Jugendliche mit psychosozialen Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten in ihrem beruflichen Werdegang begleitet und unterstützt werden („Unterstützung und Beratung“), gibt es mit einer Anzahl von jeweils fünf verschiedenen Angeboten besonders häufig in Kufstein. Aber auch in Osttirol und Landeck werden Maßnahmen dieses Typs relativ häufig durchgeführt. Transitarbeitsplätze in integrativen Betrieben werden innerhalb fünf verschiedener Maßnahmen in Tirol angeboten. In den Bezirken Kufstein, Schwaz und Innsbruck Land, die einen relativ starken Industriesektor aufweisen, sind jeweils drei solcher Betriebe angesiedelt. In den Bezirken Reutte, Imst und Lienz sowie in Innsbruck Stadt gibt es jeweils nur die Maßnahme Junet-SÖB, die von ibis acam angebotenen angeboten wird. Eigene Hauptschulabschlusskurse werden in zwei Bezirken, nämlich in Innsbruck (Stadt und Land) und Landeck, angeboten. Sie können aber auch von Jugendlichen anderer Bezirke besucht werden.

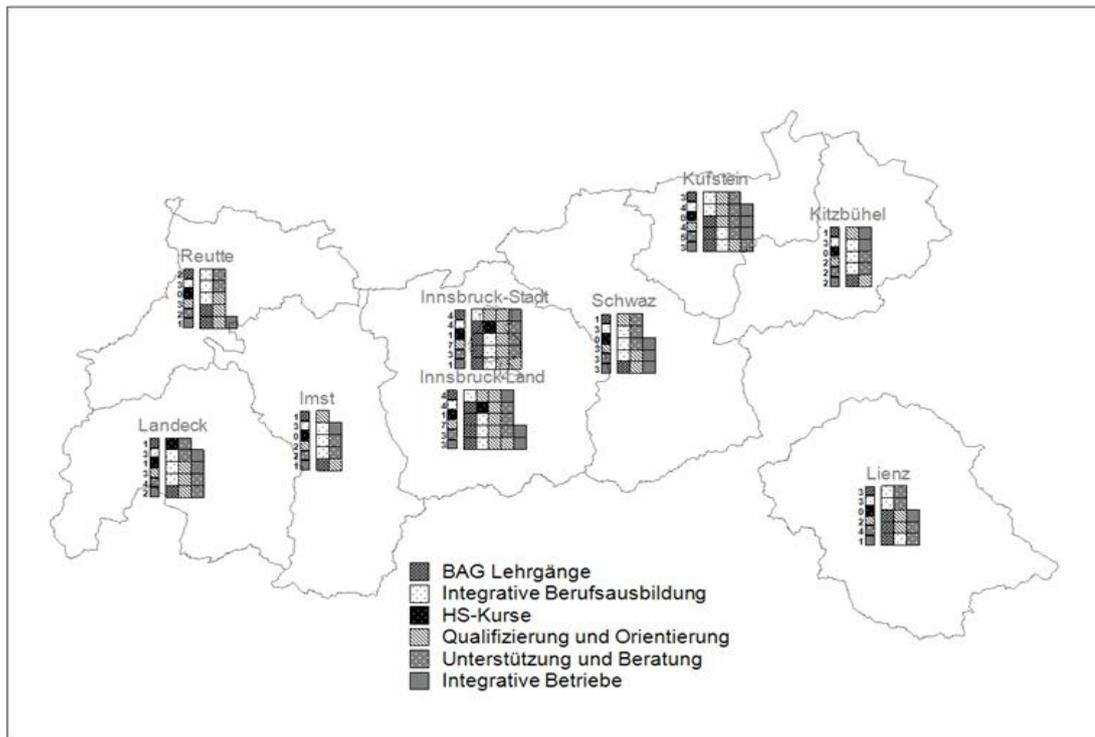
Tabelle 30: Anzahl der Maßnahmen und Förderungen nach Typen und Bezirk

Maßnahmentyp	Imst	Innsbruck Land	Innsbruck Stadt	Kitzbüchel	Kufstein	Landeck	Lienz	Reutte	Schwaz	Tirol
BAG Lehrgang	1	4	4	1	3	1	3	2	1	5
HS Kurs	0	1	1	0	0	1	0	0	0	2
IBA	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5
Integrative Betriebe	1	3	1	2	3	2	1	1	3	5
Qualifizierung/Orientierung	2	7	7	2	4	3	2	3	3	10
Unterstützung und Beratung	2	3	3	2	5	4	4	2	3	6
Anzahl Maßnahmen	9	22	20	10	19	14	13	11	13	33
Lehrstellenförderung	10	10	10	10	11	10	10	10	11	12
Individuelle Lehrlingsförderung	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Anzahl Maßnahmen und Förderungen	25	38	36	26	36	30	29	27	30	51

Quelle: Eigene Erhebung.

⁶ Sie finden sich aber in der Gesamtübersicht in Tabelle 27.

Abbildung 10: Maßnahmenangebot nach Typen und Bezirk

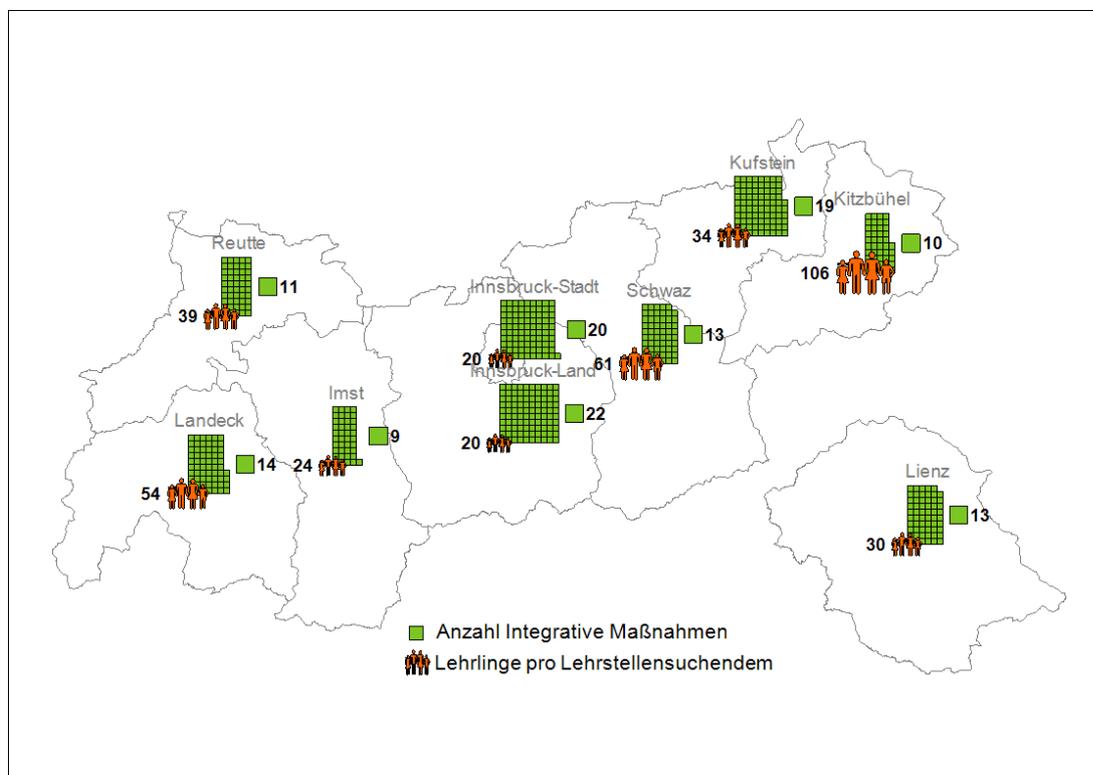


Darstellung auf Basis eigener Erhebung.

In Abbildung 11 wird die Anzahl der Maßnahmen den Lehrstellensuchenden der jeweiligen Bezirke gegenüber gestellt. Hierzu wurde das Verhältnis von Lehrlingen bzw. besetzten Lehrstellen pro Lehrstellensuchenden im Bezirk berechnet. In Innsbruck ist die relative Anzahl von Lehrstellensuchenden vergleichsweise hoch. Auf einen Lehrstellensuchenden kommen 20 aktuell besetzte Lehrstellen. In Kitzbühel sind es hingegen 106 Lehrstellen bzw. Lehrlinge, die auf einen Lehrstellensuchenden kommen.

Die hohe Zahl an Lehrstellen in Kitzbühel steht im Zusammenhang mit einem Überangebot an Lehrstellen im dort dominierenden Wirtschaftszweig Tourismus. Das überdurchschnittlich hohe Angebot an Arbeitsplätzen im Hotel- und Gastgewerbe ist möglicherweise auch ein Grund, warum das Spektrum der angebotenen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Kitzbühel und Imst im Vergleich zu den anderen Bezirken am geringsten ist. Während im Schnitt 15 unterschiedliche Maßnahmen pro Bezirk angeboten werden, sind es in Imst neun und in Kitzbühel zehn. Überdurchschnittlich viele Maßnahmen werden hingegen in Innsbruck und Kufstein durchgeführt (zwischen 19 und 22). Diese Bezirke sind von einer relativ hohen Anzahl an Lehrstellensuchenden bzw. einer besonders niedrigeren Anzahl von potentiellen Lehrstellen charakterisiert.

Abbildung 11: Regionale Verteilung der Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Berufsorientierungsangebote in Tirol



Darstellung auf Basis eigener Erhebung.

In Abbildung 12 werden jene Maßnahmen und finanziellen Förderungen dargestellt, bei denen eine Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen entweder durch die Angaben der durchführenden Organisationen oder in den gesetzlichen Vorgaben bzw. Förderrichtlinien erfolgt. Die Zielgruppen wurden im Nachhinein zu sechs Typen zusammengefasst, wobei allgemeine Zielgruppendefinitionen wie „Lehrstellensuchende Jugendliche“ nicht berücksichtigt wurden.

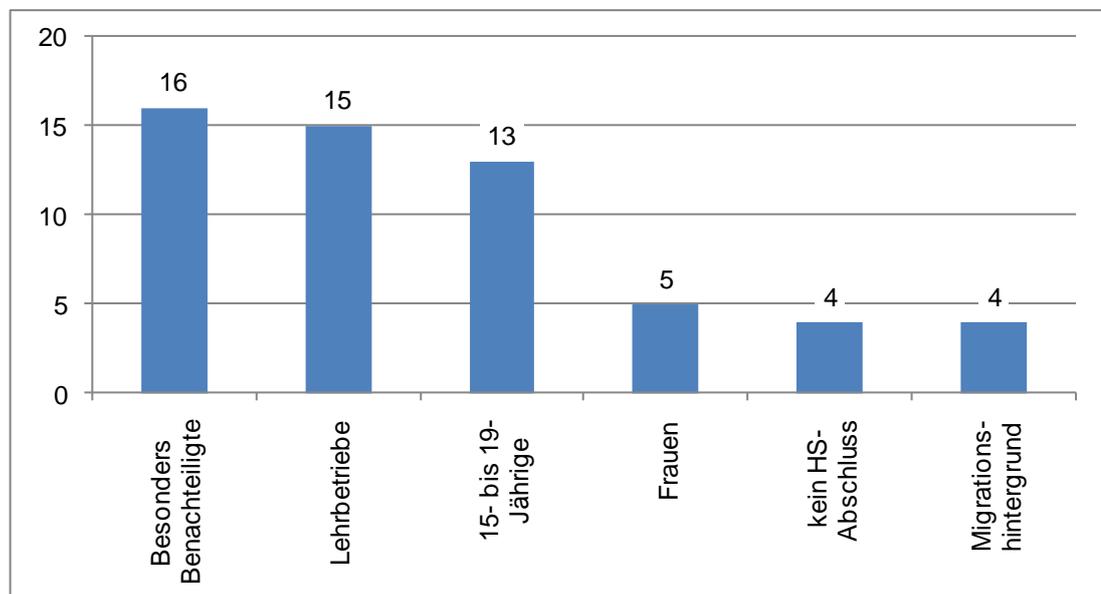
Es zeigt sich, dass eine erhebliche Anzahl von Maßnahmen auf besonders benachteiligte Jugendliche abzielt. Diese Kategorie ist überaus heterogen und umfasst Jugendliche mit Behinderungen (nach dem BEinstG), mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule oder mit vielfältigen persönlichen Beeinträchtigungen wie z.B. Lernschwierigkeiten oder verschiedenen psychosozialen Problemlagen. Das Bundessozialamt beauftragt den Großteil der Angebote für diese Zielgruppe. Das AMS bedient diese Zielgruppe durch den IBA-Lehrgang sowie im Rahmen der Lehrstellenförderung, welche unter anderem auch die Vermittlung von besonders benachteiligten Jugendlichen zum Ziel hat. Darüber hinaus kümmert sich das AMS jedoch vorwiegend um Jugendliche, die zwar verschiedene Vermittlungshindernisse aufweisen, jedoch nicht zu Personen mit psychischen oder körperlichen Behinderungen laut BEinstG zählen. Der Großteil der Lehrstellenförderungen richtet sich an Lehrbetriebe, insbesondere

die acht unterschiedlichen Förderschienen der „Lehrstellenförderung neu“. Insgesamt zielen 14 Förderungen auf Lehrbetriebe ab. Ungefähr gleich häufig werden als spezielle Zielgruppe von Maßnahmen und finanziellen Förderungen 15- bis 19-jährigen Jugendlichen angegeben.

Vergleichsweise selten zählen Frauen, Jugendliche ohne Hauptschul- bzw. Lehrabschluss sowie Personen mit Migrationshintergrund explizit zu den Zielgruppen der Maßnahmen und finanziellen Förderungen. Jeweils vier bzw. fünf Maßnahmen oder Förderungen setzen für diese Personengruppen Schwerpunkte. Allerdings werden vom Verein Multikulturell einige Angebote für die Zielgruppe ausländischer Jugendlicher bzw. Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten, sie wurden jedoch der Kategorie B Berufsorientierungsangebote und nicht den Maßnahmen im engeren Sinne zugeordnet.

Deutschkurse werden aktuell nur im Rahmen von Schwerpunktsetzungen in allgemeinen Qualifizierungs- und Orientierungsmaßnahmen des AMS angeboten. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden innerhalb der erhobenen Maßnahmen lediglich im Rahmen der auf Mädchen spezialisierten Produktionsschulen des Landes Tirols berücksichtigt. Eigene Maßnahmen für diese Zielgruppe sind jedoch gerade seitens des AMS in Planung.

Abbildung 12: Maßnahmen und finanzielle Förderungen nach speziellen Zielgruppen



Quelle: Eigene Erhebung. Mehrfachzuordnungen möglich.

4. Qualitative Analyse

Ausgangspunkt der Evaluierung Tiroler Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ist eine holistische Perspektive auf den Gegenstand der Forschung: Dabei überschneiden und ergänzen sich Betrachtungen auf einer sozioökonomischen Ebene, welche die Rahmenbedingungen für die einzelnen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen bilden sowie Aspekte aus den Bereichen der Umsetzungs- und Wirkungsevaluation. Der vorliegende Bericht umspannt diese drei Ebenen, die als gleichermaßen wichtig verstanden werden und den Hintergrund dafür bilden, Schlüsse zu ziehen und Empfehlungen auszusprechen (siehe Kapitel 7). Eine Interpretation auf Basis nur einer der drei Ebenen wäre verkürzt.

Im Rahmen der qualitativen Analyse liegt der Fokus auf der Umsetzungsevaluierung. Insgesamt wurden 52 Interviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen, mit Trägern (Projektleitungen, TrainerInnen, SozialpädagogInnen), Lehrbetrieben sowie SystempartnerInnen (amg-tirol, AMS, Arbeiterkammer, Bundessozialamt, Land Tirol, Wirtschaftskammer) geführt.

Im Rahmen der Ergebnisdarstellung werden im Rahmen von **vier Fallstudien** (Integrative Berufsausbildung, berufskundlicher Hauptschulkurs, sozial-ökonomischer Betrieb Junet sowie JASG-Lehrgänge) folgende Aspekte herausgearbeitet:

- Welche Motive liegen einer Teilnahme an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen zugrunde und wie hängen diese mit lebensgeschichtlichen Erfahrungen der Jugendlichen zusammen?
- Wie werden die Zugänge zu den einzelnen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen geregelt? Welche Selektionsmechanismen sind zu beobachten und wie gestalten sich die Erfahrungen ehemaliger TeilnehmerInnen damit?
- Wie können die definierten Zielgruppen näher charakterisiert werden, mit welchen Problematiken und Schwierigkeiten wurden und werden sie konfrontiert?
- Wie gehen die einzelnen Maßnahmenträger damit um und wie lässt sich ihr Interventionsanspruch darin einbetten?
- Ergänzt wird diese Darstellung um Aspekte, die sich im Zuge der Forschung als besonders relevant für die jeweiligen Fallstudien herausgestellt haben (Konzept, methodische Umsetzung, Beziehungen zwischen den Lehrgangsbeteiligten ...)

Die Darstellung der Forschungsergebnisse auf Basis der vier Fallstudien wird von Ergebnissen und Wirkungen – wiederum aus der Sicht bzw. anhand der Erfahrungen aller Beteiligten – abgeschlossen.

Eine vertiefende Analyse auf der Wirkungsebene findet im Rahmen der quantitativen Evaluierung statt, wo die Nachkarrieren aller AbsolventInnen von

Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ab dem Jahr 2003/2000⁷ den Forschungsgegenstand bilden. In der qualitativen Analyse auf der Wirkungsebene geht es im Unterschied dazu nicht um eine statistische Verallgemeinerung, sondern um die Thematisierung von Gemeinsamkeiten, Unterschieden sowie Wirkungszusammenhängen. Dazu ist einschränkend festzuhalten, dass die Perspektive von ehemaligen TeilnehmerInnen, welche die jeweilige Maßnahme vorzeitig abgebrochen haben bzw. ausgeschlossen wurden, bei dieser Darstellung fehlen. Im Vergleich dazu geht es im Rahmen der quantitativen Wirkungsanalyse um die Nachkarrieren ehemaliger TeilnehmerInnen, auch dann, wenn diese einen frühzeitigen Kursaustritt zu verzeichnen haben.

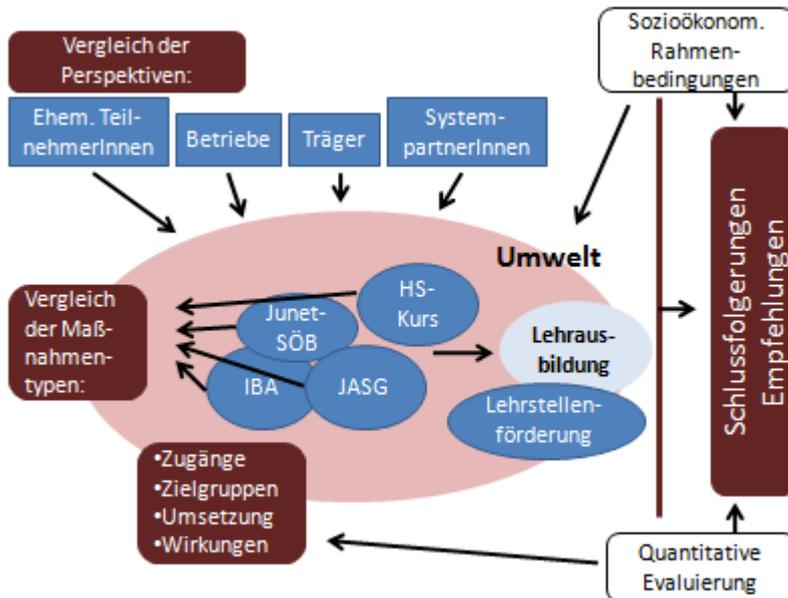
Im Rahmen der Interviews thematisierte Erfolge und Schwierigkeiten, der Bedarf nach Konzeptadaptierungen sowie Veränderungen innerhalb des Zeitraums 2004-2008, die von den Befragten explizit geäußert wurden, werden an den entsprechenden Stellen integriert.

Eine wesentliche Zielsetzung der diskutierten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ist die Aufnahme eines Lehrverhältnisses im Anschluss an die Teilnahme. Übergänge bzw. die Aufnahme in eine **Lehre**, die Sichtweisen von Ausbildungsbetrieben auf Jugendliche, die eine Maßnahme absolviert haben sowie die Erfahrungen von Jugendlichen während ihrer Lehrzeit bilden einen weiteren Schwerpunkt in der Darstellung der qualitativen Evaluierung und werden – ebenfalls fallstudienübergreifend – als Querschnittsthemen präsentiert. In dieses Kapitel (Kapitel 4.8) fließen auch die Ergebnisse zur Lehrstellenförderung ein, wobei hier die Sicht der für die Lehrausbildung verantwortlichen Personen aus Ausbildungsbetrieben im Vordergrund steht und durch die Ergebnisse von Interviews mit den SystempartnerInnen abgerundet wird.

Die Interventionen der einzelnen Träger von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen erfolgen nicht losgelöst von Bedingungen, die in der **Umwelt der Maßnahmen** liegen. Relevante Umwelten sind dabei Schulsystem, Familie sowie der Tiroler Lehrstellenmarkt und dessen Entwicklung innerhalb der letzten Jahre. Das entsprechende Kapitel, in dem es um einen Blick auf das Maßnahmenangebot auf einer Makroebene geht, wird den Fallstudien vorangestellt und liegt auf Basis eines Vergleiches jener Interviews vor, welche mit den SystempartnerInnen geführt wurden.

Abbildung 13 auf der folgenden Seite verdeutlicht den systemischen Überblick über den Analysegegenstand sowie die Struktur der Ergebnisse. Ein Vergleich der einzelnen Maßnahmentypen sowie ihre Integration in jene Ergebnisse, die im Rahmen der Interviews zum Thema Lehrausbildung und Lehrstellenmarkt festgehalten wurden, daraus abgeleitete Schlussfolgerungen sowie entsprechende Empfehlungen werden im Kapitel 7 dargestellt. Bevor die Ergebnisse der qualitativen Evaluierung in der geschilderten Struktur dargestellt werden, folgt an dieser Stelle eine kurze Erläuterung des methodischen Vorgehens.

⁷ 2000 gilt für die berufskundlichen Hauptschulkurse.

Abbildung 13: Überblick und Struktur der qualitativen Analyse

Eigene Darstellung.

4.1. Methodische Vorgehensweise

Im Rahmen der qualitativen Evaluierung wurden insgesamt 52 Interviews mit ehemaligen TeilnehmerInnen, Trägern, Ausbildungsbetrieben sowie SystempartnerInnen durchgeführt. Während die Interviews mit SystempartnerInnen sowie die Träger- und Betriebsinterviews leitfadengestützt durchgeführt wurden, umfassten die Interviews mit den ehemaligen TeilnehmerInnen einen narrativen Teil mit einer erzählgenerierenden Eingangsfrage und daran anschließenden gesprächsimmanenten sowie exmanenten Nachfragen.

Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring unterzogen. Als deren grundlegendes Ziel beschreibt dieser Folgendes:

„Zusammenfassend will also Inhaltsanalyse:

- Kommunikation analysieren;
- fixierte Kommunikation analysieren;
- dabei systematisch vorgehen;
- das heißt regelgeleitet vorgehen;

- das heißt auch theoriegeleitet vorgehen;
- mit dem Ziel, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen.”
(Mayring 2007:13)

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse werden die Interviews in einem ersten Schritt transkribiert. Die einzelnen Textstellen aus den Transkripten werden jeweils Kategorien zugeordnet, die sich zum Teil aus den Forschungsfragen ergeben (z.B. „Zugang zur Maßnahme“) und zum Teil im Rahmen der Analyse aufgestellt wurden (z.B. „Umgang mit Regeln“).

Die einzelnen, den Kategorien zugeordneten Textstellen werden – personenbezogen, d.h. für jedes Interview gesondert – dem dreistufigen Analyseprozess: Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion (vgl. Mayring 2007, 60f) unterzogen. Im Zuge der Paraphrasierung werden die Textstellen auf ihren Inhalt beschränkt wiedergegeben. Generalisierung hat zum Ziel, alle Textstellen auf ein gemeinsames Abstraktionsniveau zu bringen. Reduktion meint schließlich, dass die sich daraus ergebenden Paraphrasen gebündelt, bzw. dass Paraphrasen gleichen Inhalts gestrichen werden (vgl. Mayring 2007, 61ff).

Das Resultat dieses 3-stufigen Analyseprozesses sind Kernaussagen, das heißt, verdichtete Aussagen, welche die jeweilige Kategorie beschreiben (z.B. mit welchen Problemen waren TeilnehmerInnen in ihrer Schulzeit konfrontiert?) sowie Zusammenhänge mit anderen Kategorien verdeutlichen (z.B. Wie hängt dies mit dem didaktischen Konzept des Lehrgangs zusammen?).

Ging es bislang um die Bildung von Kernaussagen je Interview, werden diese in einem weiteren Arbeitsschritt miteinander verglichen. Es wird nach Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Widersprüchen gesucht. Diese bilden damit die Grundlage für die Darstellung im vorliegenden Bericht. Im Zuge dieses Schrittes werden ausschließlich Einzelansichten nicht berücksichtigt. Das bedeutet, in der weiteren Ergebnisdarstellung sind nur solche Aspekte vertreten, die von mindestens zwei Personen, wenn auch auf einer abstrakten Ebene, berichtet werden. Zum einen werden dabei im Rahmen der Fallstudienanalysen die Interviews der jeweils Beteiligten verglichen, zum anderen werden im Rahmen der übergreifenden Querschnittsthemen alle Interviews einem solchen Vergleich unterzogen. Wenn in der folgenden Darstellung Zitate aus den Interviews verwendet werden, so geschieht dies ausdrücklich aus Aspekten der Anschaulichkeit und nicht zur Untermauerung der Forschungsergebnisse.

Schließlich bleibt anzumerken, dass die Interviews insgesamt eine Gesprächsdauer von 2.500 Minuten umfassen und die im Folgenden dargestellten Ergebnisse somit auf einer breiten empirischen Basis fußen.

4.2. Umwelt

Wie eingangs angekündigt, folgt an dieser Stelle eine Analyse von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen innerhalb für sie relevanter Umwelten, da Maßnahmen und insbesondere die Einschätzung ihrer Wirkungen nicht losgelöst von Rahmenbedingungen durch das schulische Erstausbildungssystem, den Tiroler Lehrstellenmarkt oder das Familiensystem analysiert und bewertet werden können. Dabei werden die Perspektiven der interviewten SystempartnerInnen miteinander in Beziehung gesetzt sowie erste Anknüpfungspunkte zu den anschließenden Fallstudien hergestellt.

Wenn in den Interviews mit SystempartnerInnen die Frage nach Förderbedarf und konkreten Problemlagen der Zielgruppen gestellt wurde, existiert trotz teils recht unterschiedlicher Ansätze die geteilte Sichtweise, dass es sich um Jugendliche handelt, die den Übergang zwischen Schule und Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt nicht geschafft haben. Das Maßnahmenangebot ist an dieser Schnittstelle angesiedelt und erfüllt die Funktion, den Übergang zu begleiten. Diese Funktion bzw. Zielsetzung bedingt, sich sowohl mit dem Lehrstellenmarkt als einer Seite des zu begleitenden „Übergangs“, als auch mit der anderen Seite auseinanderzusetzen, nämlich mit dem Schul- bzw. Bildungssystem.

Während die befragten SystempartnerInnen die Beobachtung teilen, dass innerhalb der letzten Jahre Jugendbeschäftigungsmaßnahmen immer stärker in Anspruch genommen wurden, lässt sich aus ihrer Sicht der Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung nicht klären. So lautet eine Argumentation, dass die steigende Inanspruchnahme auf einen stärkeren Förderbedarf Jugendlicher hinweise (somit die Nachfrage nach entsprechenden Angeboten), während auch argumentiert wird, dass das quantitativ intensiviertere Angebot auch eine entsprechend höhere Nachfrage mit sich bringen kann. Die Finanz- und Wirtschaftskrise stellt ebenfalls einen relevanten Faktor dar, dementsprechend 2009 eine Ausweitung des Angebotes folgte.

Ein Widerspruch hinsichtlich der Notwendigkeit von Förderungen bzw. Maßnahmen wird aus dem Blickwinkel von SystempartnerInnen in der Argumentation unterschiedlicher Stakeholder (Betriebe, AkteurInnen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) ausgemacht: Zum einen werden steigende Defizite von Jugendlichen konstatiert, zum anderen wird mit höheren Anforderungen, die an die Lehrausbildung geknüpft werden, argumentiert, wobei dies wiederum mit technischem Wandel zu tun hat. Diese argumentative Antagonie wird noch im Rahmen von Abschnitt 4.8 zum Thema werden.

Beobachtet wird eine Abwertung der Lehrausbildung: Durch die Diversifizierung des Bildungssystems steigt die Motivation, weiterführende Schulen zu besuchen, wobei dies aufgrund der Selektionslogik des Bildungssystems nicht eine Möglichkeit für „alle“ darstellt, sondern eine Möglichkeit für diejenigen, welche den definierten Zugangskriterien entsprechen. Aus dieser Perspektive wird die Lehrausbildung zu einer Option „zweiter Wahl“.

Auch hier ist wiederum der Wirkungszusammenhang nicht eindeutig: Wird einer abgewerteten Lehrausbildung mit dem vermehrten Besuch weiterführender Schulen begegnet oder ergibt sich diese Abwertung erst daraus? Diese Frage sollte in Anbetracht ihrer Komplexität weder in den Interviews noch an dieser Stelle beantwortet werden; vielmehr bildet sie für das Maßnahmenangebot eine Umweltbedingung, die es zu berücksichtigen gilt. So wird im Rahmen der Fallstudien gezeigt werden, dass sich Differenzierungen und Abwertungen auch innerhalb der Lehrausbildung finden. Es wird nicht nur zwischen weiterführender Schule und Lehrausbildung differenziert, sondern auch nach guten und weniger guten Lehrberufen oder mehr oder weniger attraktiven Berufsbranchen innerhalb eines Berufsbereichs.

Dass das Bildungssystem im Zusammenhang mit der Reproduktion sozialer Klassen eine Rolle spielt, findet sich sowohl in den Wahrnehmungen von SystempartnerInnen als auch in den anschließenden Fallstudien. So hat die Unterschiedlichkeit in den Bildungskarrieren von Jugendlichen (Abschluss der Pflichtschule ja oder nein, Brüche, Selektionserfahrungen) mit den Bildungshintergründen ihrer Eltern sowie mit vorhandener oder fehlender Unterstützung zu tun. Relevant ist dies auf Maßnahmenebene insofern, als diese Faktoren eine Rolle für die Teilnahme bzw. die Notwendigkeit einer Teilnahme, aber auch für eine an die Teilnahme anschließende Lehrausbildung spielen.

Es wird auch geschildert, dass Jugendbeschäftigungsmaßnahmen erzieherische Nachsorgeleistungen erfüllen (müssen) und dies wird mit gesellschaftlichem Wandel in Hinblick auf Familienstrukturen in Zusammenhang gebracht. Überforderung im Rahmen der Aufgabe, alleinerziehender Elternteil, de facto Alleinerzieherin zu sein sowie eine Kompensation von Schuldgefühlen und Konsequenzen daraus (Jugendlichen werden wenige Grenzen aufgezeigt, sie werden „überversorgt“ und damit wird ihre Eigenständigkeit verringert) werden auch im Rahmen der Fallstudien als problematische Umweltbedingung erlebt. Sozial-pädagogische Aufgaben werden als zunehmender Fokus von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen beobachtet, wobei dies nicht eindimensional dem Familiensystem zugerechnet werden soll.

In Zusammenhang mit dem Stichwort „Nachsorgeleistung“ fällt der Blick wiederum auf das Schulsystem. Eine Selektion zum einen, eine mangelnde Vermittlung von Kompetenzen zum anderen (bzw. können diese beiden Aspekte nicht getrennt voneinander betrachtet werden) führe dazu, dass ein Angebot an „nachsorgenden“ Maßnahmen überhaupt notwendig sei. So lautet ein wesentlicher Auftrag an die Maßnahmenträger, Kompetenzen (soziale, fachliche, Grundkompetenzen, schulfachspezifische Kompetenzen ...) zu vermitteln, aber auch, eine gewisse Stabilität unter den Teilnehmenden zu fördern, damit der Erwerb all jener Kompetenzen, die als Voraussetzung für die Übernahme in eine Lehrausbildung definiert werden, überhaupt erst möglich ist. In diesem Zusammenhang wird aus Trägersicht eine gewisse „Lücke“ im Maßnahmenangebot festgehalten, nämlich der präventive Bereich.

Eine weitere Lücke wird aus SystempartnerInnensicht im niederschweligen Maßnahmenbereich gesehen. Diese Wahrnehmung deckt sich mit den Ergebnissen aus den Fallstudienanalysen. Der Zugang zur jeweiligen Maßnahme wird von einem zweistufigen Selektionsprozess über das AMS sowie den Träger begleitet. Obwohl sich zwischen den einzelnen Maßnahmentypen Unterschiede dahingehend ergeben, wie Zugangsregelungen ausgestaltet werden (z.B. nach der Notwendigkeit eines positiven HS-Abschlusses, beruflicher Orientierung) und, obwohl sich der Anteil der jeweils nicht aufgenommenen BewerberInnen unterscheidet, ist generell ein Creaming zu beobachten. Ausgewählt unter den BewerberInnen werden diejenigen, denen die höchsten Chancen auf einen Erfolg in der Maßnahme (Vermittlung in eine reguläre Lehrstelle, Abschluss) eingeräumt werden. Somit bleibt jeweils ein Teil der BewerberInnen „übrig“, der aus dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Trägers zurück in denjenigen des AMS wandert.

Ein weiterer Aspekt in Zusammenhang mit Zugangshürden wird mitunter darin gesehen, dass ein Teil der Zielgruppe allein darum nicht an den Jugendbeschäftigungsmaßnahmen teilnehmen kann, weil die Zugänge über das AMS geregelt werden. Diejenigen Jugendlichen aus der (potenziellen) Zielgruppe, welche sich nicht an das AMS wenden, werden durch das bestehende Maßnahmenangebot auch nicht erreicht. Eine Ausnahme bilden dabei die beiden Produktionsschulen, deren Zugang vor diesem Hintergrund bewusst offen gehalten wurde. Erste Erfahrungen deuten darauf hin, dass damit auch andere Teilzielgruppen erreicht werden konnten.⁸

Regionaler, aber auch branchenspezifischer Mismatch am Lehrstellenmarkt in Tirol, wie bereits im Kapitel 2 ausführlich beschrieben, ist auch aus Sicht der SystempartnerInnen eine relevante Maßnahmenumwelt. Inwiefern wiederum die angebotenen Maßnahmen in regionaler wie branchenspezifischer Hinsicht als „flächendeckend“ wahrgenommen werden, unterscheidet sich zwischen den befragten SystempartnerInnen. Hinsichtlich der Flächendeckung wird jedoch der Aspekt hervorgehoben, dass das Maßnahmenangebot im Rahmen der verfügbaren Ressourcen ausgestaltet wurde und damit Möglichkeiten auch begrenzt werden.

Abschließend geht es darum, Lehrausbildung in Zusammenhang mit den oben beschriebenen Umweltbedingungen, innerhalb der angesprochenen Systeme zu verorten. Hierbei werden Anchlüsse zum Arbeitsmarkt, dem Bildungssystem bzw. sozialer Hilfe wahrgenommen. Über die konkrete Verortung der Lehrausbildung in einem dieser Systeme gibt es konträre Sichtweisen, ebenso über diesbezügliche Veränderungen im Rahmen der letzten Jahrzehnte. So wird beispielsweise beobachtet, dass Lehrbetriebe einen Bildungsauftrag zunehmend weniger wichtig nehmen, während die Lehre verstärkt im System Arbeitsmarkt verortet wird. Zur Diskussion stehen auch jeweils damit verbundene

⁸ Die angesprochenen Produktionsschulen sind nicht Gegenstand der qualitativen und der quantitativen Evaluierung.

positive oder negative Folgen und die Frage, aus welcher Perspektive dies wie wahrgenommen wird (z.B. Perspektive Jugendlicher und betriebliche Perspektiven auf den Bildungsauftrag von Lehrbetrieben) und welche Perspektiven als gerecht/ungerecht oder rational wahrgenommen werden (z.B. Lehre als im System Arbeitsmarkt verortet operiert anhand betriebswirtschaftlicher Logiken).

4.3. Fallstudie: Berufskundlicher Hauptschulkurs

Der berufskundliche Hauptschulkurs des BFI Tirol bereitet auf die HauptschulexternistInnenprüfungen vor und ist durch § 42 des Schulunterrichtsgesetzes geregelt. Der Kurs startet im September und dauert 10 Monate. Während dieser Zeit werden die 15- bis 18-jährigen TeilnehmerInnen auf die Abschlussprüfungen in 14 Fächern vorbereitet. Die Hauptfächer Deutsch, Mathematik und Englisch werden das ganze Jahr über unterrichtet und mit einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung abgeschlossen. Der Unterricht in den Nebenfächern findet geblockt statt, die mündlichen Abschlussprüfungen finden zeitlich versetzt ab November bis Juni statt. Prüfungen werden an der Prüfungshauptschule Kematen abgenommen.

Pro Schuljahr werden 60 Jugendliche in den Hauptschulkurs aufgenommen, unterrichtet werden sie in sechs Gruppen zu zehn Personen. Das Hauptschulkursteam besteht aus der Leitung, FachtrainerInnen und SozialpädagogInnen; eine Jugendberaterin am AMS hat die Rolle der Kursverantwortlichen inne und fungiert als Schnittstelle zwischen BFI und AMS.

Die wöchentliche Arbeitszeit der Jugendlichen beträgt 36 Stunden. Neben der fachlichen Vorbereitung wird Sozialpädagogik in Einzel- und Gruppensettings umgesetzt. Die Teilnahme an der Maßnahme war zuvor mit zwei Pflichtpraktika verbunden, mittlerweile wurden diese auf eines reduziert und stattdessen finden vermehrt Betriebsbesichtigungen in Zusammenarbeit mit dem AMS statt. Da soziales Lernen einen Schwerpunkt in der Maßnahme darstellt, finden zudem Exkursionen und Projektarbeiten statt. Die ehemals mehrtägige Exkursion wurde im letzten Jahr aufgrund eingeschränkter finanzieller Mittel durch eine größere Projektarbeit ersetzt, an welcher die Jugendlichen das Jahr über arbeiten und die auch an die Öffentlichkeit getragen wird (z.B. 2009/2010: multimediale Rauminstallation).

4.3.1. Zugang

Eine sowohl von AbsolventInnen als auch ProjektmitarbeiterInnen geschilderte Erfahrung ist, dass ein positiver Abschluss eine Grundvoraussetzung für die weitere schulische oder berufliche Laufbahn darstellt. Wenn die TeilnehmerInnen am HS-Kurs auch sehr heterogene Lebenserfahrungen zu verzeichnen haben, gilt für alle gleichermaßen, dass dem Bedarf nach einem Platz im externen HS-Kurs eine Kränkung vorausgeht, welche die Jugendlichen

in die Maßnahme mitbringen: Nicht das erreicht zu haben, was AlterskollegInnen erreicht haben (vgl. auch nächster Abschnitt).

Der Zugang von TeilnehmerInnen zum Hauptschulkurs wird von einem zweistufigen Selektionsverfahren begleitet: Die erste Auswahl erfolgt durch JugendberaterInnen am AMS (2009: 120 von 160 InteressentInnen wurden zum Aufnahmeverfahren beim Träger geschickt). Die Auswahlkriterien dabei sind, der Zielgruppendefinition zu entsprechen (kein positiver Pflichtschulabschluss) sowie den Eindruck zu vermitteln, den Kurs positiv abschließen zu können. Die von Seiten des Projektes aufgestellten Hinderungsgründe für eine Aufnahme kommen dabei ebenfalls ins Spiel: akute Suchterkrankungen, akute psychische Erkrankungen oder ungeklärte Wohnverhältnisse bzw. Obdachlosigkeit sind solche Ausschlussgründe. Im Rahmen der zweiten Auswahl beim Träger kommen wiederum zwei Instrumente zum Einsatz: Zum einen erfolgt ein schriftlicher Test in den drei Hauptgegenständen. Inwieweit dieser eher die Funktion eines Clearing übernimmt, wobei Kompetenzen und Defizite der potenziellen TeilnehmerInnen erhoben werden, um bei einer Teilnahme innerhalb des Kurses adäquat damit umgehen zu können, oder eine Selektionsfunktion hat, fällt in der Wahrnehmung der ProjektmitarbeiterInnen auseinander. Zwar wird festgehalten, dass anhand der Testergebnisse die Möglichkeit eines positiven Abschlusses innerhalb der zehn Monate abgeklärt wird, jedoch wird eingeschränkt, dass ein schlechteres Testergebnis nicht *unbedingt* als Ausschlusskriterium fungiert. Es erfolgt jedoch keine Aufnahme, wenn die/der KandidatIn nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt, um dem Stoff folgen zu können.

Eine wichtige oder wichtigere Rolle im Rahmen des Aufnahmeverfahrens stellt das persönliche Gespräch dar, über welches ein persönlicher Eindruck der Jugendlichen gewonnen wird. Es dient der Ermittlung von Teilnahmemotivation und sonstigen psychosozialen Voraussetzungen. Zudem werden Ursachen für den fehlenden oder negativen Pflichtschulabschluss erhoben sowie nochmals festgestellt, ob die vorhandenen Deutschkenntnisse ausreichend sind, um dem Unterricht folgen zu können. Als Schwierigkeit in Bezug auf das Aufnahmegespräch wird explizit angesprochen, dass aufgrund der hohen Nachfrage sowie zeitlich eingeschränkter Kapazitäten für Einzelne wenig Zeit bleibt, und damit das Ziel, Teilnahmemotivation und eventuelle Hindernisse herauszufinden, nicht erreicht werden kann. Allerdings gibt es auch die gegenteilige Wahrnehmung, dass das Einzelgespräch sehr intensiv ist. Dahinter wird deutlich, dass es sich beim Zugang um einen komplexen Prozess handelt, der Gegenstand auch widersprüchlicher Interpretationen ist.

Der Zugang zum Kurs wird von „Creaming“ begleitet: Vorzug bei der Aufnahme erhalten die aussichtsreichsten KandidatInnen, und zwar in Bezug auf ihre fachlichen Kompetenzen sowie in Bezug auf Teilnahmemotivation und psychosoziale Voraussetzungen.

Die Entscheidung über die tatsächliche Aufnahme wird im Rahmen des gesamten Teams (TrainerInnen, SozialpädagogInnen, Projektleitung) sowie der Kursverantwortlichen am AMS

getroffen. Dabei werden die Ergebnisse beider Schritte miteinbezogen: So kann ein gutes Gespräch eventuell negative Testergebnisse kompensieren bzw. stellt das Gespräch die wichtigere Entscheidungsgrundlage dar. Gleichzeitig wird jedoch auf Basis individueller Erfolgsaussichten, die sich sowohl darauf beziehen, den Stoff innerhalb der vorgesehenen Zeit erlernen zu können als auch darauf, ausreichende Stabilität aufzuweisen, selektiert. Zudem fließen Überlegungen bezüglich der Gruppenzusammensetzung in den Entscheidungsprozess mit ein, was bedeutet, dass gleich viele Mädchen wie Burschen, sowie Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund aufgenommen werden sollen. Schließlich werden jüngere InteressentInnen positiv diskriminiert, da Jugendliche über 18 Jahren die Möglichkeit haben, einen anderen HS-Kurs beim Träger zu besuchen (berufsbegleitender Kurs für Erwachsene).

Angesichts der Tatsache, dass (während der letzten Jahre) nur etwa die Hälfte aller InteressentInnen aufgenommen wurde, und der oben dargestellten Überlegungen zeigt sich, dass der Aufnahmeprozess sehr selektiv ist. Diese Problematik wird unterschiedlich wahrgenommen: Auf der einen Seite ist die Rede davon, dass viele InteressentInnen nicht aufgenommen würden, obwohl sie die Voraussetzungen erfüllen. Auf der anderen Seite wird weniger die begrenzte Platzzahl als Problem wahrgenommen, sondern, dass viele InteressentInnen nicht die Voraussetzungen erfüllen, den Stoff im Rahmen von zehn Monaten zu erlernen. Hier steht also eher das individuelle „Leistungsvermögen“ zur Debatte und eine Reflexion bezüglich einer Änderung von Kursstrukturen, um von dieser Seite her zu einer Erhöhung der Chancen, den Abschluss zu erreichen, beizutragen, ist eher verhalten, wenn auch zum Teil das generell zu geringe Platzangebot in Hauptschulkursen problematisiert wird.

Wer die Aufnahme nicht schafft, fällt wieder in die Zuständigkeit des AMS. Er/sie kann an weitere AMS-Maßnahmen vermittelt werden. Prinzipiell gibt es die Möglichkeit, sich ein Jahr später nochmals am HS-Kurs anzumelden, wenn innerhalb dieses Jahres die noch fehlenden Kompetenzen erworben wurden, z.B. über einen Deutschkurs. Allerdings zeigt die Analyse der Teilnahmedaten, dass der Besuch einer vorangegangenen Maßnahme nur auf wenige Fälle zutrifft (vgl. Vogtenhuber et al. 2010, 33).

4.3.2. TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag

- Die Zielgruppe des Berufskundlichen Hauptschulkurses sind all jene 15- bis 18-Jährigen, die über kein positives Hauptschulzeugnis verfügen.
- Die TeilnehmerInnen am HS-Kurs sind heterogen.
- Am Kurs nehmen AbbrecherInnen von Gymnasien, AbsolventInnen von Allgemeinen Sonderschulen, Drop-outs aus Hauptschulen, AbsolventInnen von privaten Schulen, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden sowie Jugendliche mit Zeugnissen, die in Österreich nicht anerkannt werden, teil.

Hinter diesen drei Zugängen, die Zielgruppe des HS-Kurses zu beschreiben, steht ein komplexes Zusammenspiel zwischen einem fehlenden positiven Pflichtschulabschluss, den zugrunde liegenden Ursachen sowie den Konsequenzen daraus. Es ist nicht immer möglich, dabei strikt nach Ursachen und Wirkungen zu unterscheiden. So werden bei den TeilnehmerInnen Probleme im familiären Umfeld (bis hin zu Gewalterfahrungen), psychische Probleme, z.T. Suizidversuch, negative Schul- oder Lernerfahrungen (u.a. werden in diesem Zusammenhang problematische Schulstrukturen als Ursache dafür gesehen), Mobbing in der Schule oder Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der eigenen Migration beobachtet. Konsequenzen, die sich daraus ergeben, sind ein geringes Selbstwertgefühl, Isolation, Unsicherheit in Bezug auf die eigene Zukunft oder bestimmte Kompensationsstrategien, die mit revoltierendem Verhalten einhergehen. So wird beispielsweise Unsicherheit dadurch kompensiert, dass die eigene Person nach außen hin sehr provokant inszeniert wird. Auch Suchterkrankungen bzw. Erfahrungen mit Drogen bilden einen Bestandteil in dem beschriebenen Problemkomplex. Einige TeilnehmerInnen wohnen aufgrund familiärer Problematiken nicht mehr bei ihren Eltern oder ziehen während der Zeit im Kurs aus.

Die oben genannten Problembereiche überschneiden sich bzw. ziehen Exklusionserfahrungen weitere Exklusionen nach sich: Mobbingserfahrungen in der Schule führen zu einem Abbruch derselben; die „Abschiebung“ in eine Sonderschule aufgrund von mangelnden Deutschkenntnissen führt zu Misserfolgserfahrungen bei der Bewerbung um eine Lehrstelle (der Abschluss „Sonderschule“ wirkt auf potenzielle AusbilderInnen abschreckend, so eine Erfahrung ehemaliger HauptschulkursteilnehmerInnen).

Ein etwas anderer Problemhintergrund wird bei AbsolventInnen privater Schulen beobachtet, deren Abschluss am Lehrstellenmarkt sowie an weiterführenden Schulen nicht anerkannt wird. Hier werden neben dieser Problematik mitunter auch Wissensdefizite in bestimmten Fächern genannt, sonstige Problemhintergründe werden aber nicht zum Thema.

Eine Schlussfolgerung, die daraus sowohl von ProjektmitarbeiterInnen als auch von ehemaligen TeilnehmerInnen am Kurs explizit abgeleitet wird, lautet, dass hinter einer Teilnahme am Kurs schwierige Hintergründe stehen; trifft dies nicht auf die eigene Person zu, wird es dennoch unter den anderen TeilnehmerInnen beobachtet. Somit wird ihnen keine mangelnde Intelligenz zugeschrieben, sondern ihr fehlender oder negativer Abschluss damit erklärt, dass problematische Lebenserfahrungen es unmöglich gemacht haben, die Schule positiv abzuschließen. Die Zuschreibung mangelnder Intelligenz ist aber durchaus etwas, das AbsolventInnen in ihrer Zeit in der Regelschule erleben mussten.

Auf Projektebene ergeben sich daraus bestimmte Anforderungen: Als erster Schritt zum erfolgreichen Abschluss wird die Herstellung von psychischer/sozialer Stabilität gesehen. Zum einen bringen die TeilnehmerInnen am HS-Kurs die oben aufgezeigten problematischen Lebens- und Ausgrenzungserfahrungen mit in den Kurs, zum anderen gestalten sich die

Problemlagen, Ursachen, Konsequenzen, Überschneidungen und die Exklusionsmechanismen (Exklusionsketten) sehr komplex. Von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen wird dabei zwischen Problemen, die in Zusammenhang mit Lernen stehen, und Problemen auf einer psychosozialen Ebene unterschieden, wohl aber deren Zusammenhang betont. Das Problem von Schulangst etwa verdeutlicht, dass die beiden Problembereiche nicht als getrennt voneinander gesehen werden können.

In den ersten Problemkomplex, Schwierigkeiten auf schulischer Ebene, gehören Lernschwierigkeiten, Wissensdefizite, mangelndes sinnerfassendes Lesen oder geringe Deutschkenntnisse. Dies entspricht auch den Erfahrungen einiger der befragten AbsolventInnen. Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen stellt der Umgang damit eine kleinere Herausforderung dar als Barrieren im psychosozialen Bereich. Eine Überwindung derselben erfordert aus ihrer Sicht, Verhaltensmuster aufzubrechen, was schwierig ist und längerfristiger Interventionen bedarf. Probleme aus der Vergangenheit oder gegenwärtige Schwierigkeiten (in der Projektumwelt) äußern sich projektintern zum Beispiel als mangelndes Durchhaltevermögen, aggressiver Umgang mit anderen, Motivationsabbruch oder erhöhter Bedarf nach Aufmerksamkeit. Ebenso wird beobachtet, dass sich (Lern-) Widerstände auf einer unbewussten Ebene daraus ergeben, dass „Erfolg zu haben“ nicht in das Selbstbild passt.

Von Seiten des Trägers wurde die Beobachtung gemacht, dass in den vergangenen Jahren dieser zweite Problembereich deutlich zugenommen hat, so dass der Schwerpunkt von der Vermittlung von Schulstoff noch mehr zu sozialen Interventionen verlagert wurde. Projektintern lassen sich unterschiedliche Wege festhalten, wie mit dieser Herausforderung umgegangen wird. Erstens spielen die Beziehungen zwischen Teilnehmenden und TrainerInnen untereinander sowie miteinander eine wichtige Rolle, zweitens ist dabei die methodisch/didaktische Ebene relevant und drittens wird einem erhöhten Bedarf an sozialen Interventionen im Rahmen von projektintern angebotener Sozialpädagogik/Sozialarbeit begegnet. Um diese Thematiken geht es in den nächsten Abschnitten.

4.3.3. Umsetzung

In Bezug auf Methodik/Didaktik sind in den Wahrnehmungen der unterschiedlichen Beteiligten viele Gemeinsamkeiten festzuhalten. Eine geteilte Wahrnehmung ist, dass die TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt gestellt werden. Zentral ist ein individualisierter Zugang – die Teilnehmenden werden als Einzelpersonen wahrgenommen. Positiv werden dabei von Seiten der AbsolventInnen die kleinen Gruppen, die Möglichkeit, so lange Fragen zu stellen, bis etwas verstanden worden ist sowie die Aufmerksamkeit, die jeder/m zukommt, hervorgehoben. Diese Erfahrungen werden auch in Abgrenzung zur Zeit in der Regelschule geschildert, wo dies gerade nicht so war. Zum Teil werden sie Schulerfahrungen nach Abschluss des HS-Kurses oder aktuellen Schulerfahrungen gegenübergestellt und wird mit Wehmut an die Zeit im Kurs zurückgedacht. In den Erinnerungen ehemaliger

TeilnehmerInnen findet sich auch das, was von ProjektmitarbeiterInnenseite als Aufbrechen des Kursraumes und Herstellung von gemütlichen, motivierenden Lernsettings beschrieben wird. Gemeinsam wird dabei über den Stoff diskutiert, anstatt diesen vorgetragen zu bekommen.

Die Aussagen von MitarbeiterInnen gehen in eine ähnliche Richtung wie die der AbsolventInnen. Das didaktische Konzept wird durch Binnendifferenzierung, Lebensweltbezug, offene Lernformen sowie selbstgesteuerte Lernansätze, Lernzielkontrolle und Individualisierung charakterisiert. Ein wichtiges Anliegen von Seiten des Projektes ist, den TeilnehmerInnen Wertschätzung zu vermitteln. In den Erzählungen ehemaliger TeilnehmerInnen wird dies zwar nicht explizit so benannt, jedoch durch die Schilderung bestimmter Situationen deutlich: Eine solche ist beispielsweise der Abschlusstag. Wertschätzung wird dabei insofern wahrgenommen, als auch nach Abschluss des Kurses, der mit der Zeugnisverleihung zu Ende ist, die TeilnehmerInnen wichtig genommen werden. Die ProjektmitarbeiterInnen nehmen sich dabei die Zeit, um die vergangenen Monate nochmals gemeinsam mit den AbsolventInnen zu reflektieren.

Der Spielraum für die Umsetzung eines solchen didaktischen Konzeptes wird durch von außen vorgegebene Bedingungen begrenzt: Der Lernstoff richtet sich nach den Prüfungsvorgaben, wie auch die Art der Prüfung. Von Projektseite wird ein bestimmter Spielraum wahrgenommen, dessen Grenzen jedoch Gegenstand zäher Verhandlungen sind. Der generelle Lernaufwand im Kurs wird von AbsolventInnenseite sehr unterschiedlich geschildert, von einfach bis hin zu herausfordernd.

Einen zweiten Ansatzpunkt im didaktischen Konzept bildet Peer-Teaching, also der Aufbau von Strukturen, welche das Lernen der TeilnehmerInnen untereinander zum Ziel haben. Dies wird auf der einen Seite gefördert, indem Gruppen – mit Ausnahmen – nach Vorkenntnissen heterogen zusammengesetzt werden, so dass alle TeilnehmerInnen auf bestimmten Gebieten zu ExpertInnen für die anderen werden können. Auf der anderen Seite soll gegenseitige Unterstützung durch die gemeinsame Arbeit an Projekten hergestellt werden. Neben der Forcierung des gegenseitigen Lernens wird damit auf individueller Ebene auch vermittelt, dass jede/r TeilnehmerIn über Stärken verfügt, die innerhalb des Kurses wahrgenommen werden. Teils erinnern sich die AbsolventInnen positiv daran, v.a. an das gemeinsame Lernen vor den Prüfungen. Aus Projektsicht bedeutet die Etablierung solcher Strukturen einen längeren Prozess, in welchem jene TeilnehmerInnen, die sich anfangs als EinzelkämpferInnen positionieren, nach und nach lernen, Unterstützung anzunehmen. Dass dieser Prozess gelingen kann, ist mit bestimmten Anforderungen an das Konzept bzw. dessen Umsetzung verknüpft.

An dieser Stelle wird nochmals deutlich, dass die Ebenen fachlichen und sozialen Lernens eng miteinander zusammenhängen. Wie schon festgehalten wurde, bildet eine Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss die psychosoziale Stabilität, die in

unterschiedlichem Ausmaß und aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen beeinträchtigt wurde bzw. beeinträchtigt ist. Die Rolle der Lehrenden im Kurs umfasst daher mehr als Wissensvermittlung, nämlich Coaching, Konfliktmanagement und bedingt auch Sozialpädagogik. Dies kommt auch in der eigenen Rollenwahrnehmung zum Ausdruck: Lehrende verstehen sich nicht als „klassische“ LehrerInnen und die Beziehung zu den Teilnehmenden auch nicht als hierarchisches Verhältnis. Auch die ehemaligen TeilnehmerInnen nehmen die „LehrerInnen“ nicht als solche wahr. Im Vergleich zu anderen Schulerfahrungen beobachten sie nicht die typische Distanzierung von den SchülerInnen. Ein Beispiel, mit dem dies anschaulich gemacht wird, ist das gemeinsame miteinander Plaudern während der Pausen; in Abgrenzung dazu wird die Theorie aufgestellt, dass „normale“ LehrerInnen froh wären, die SchülerInnen während der Pause nicht mehr zu sehen.

Der Ansatz, die HS-KursteilnehmerInnen in ihrer Individualität und mit ihrer jeweiligen Lebensgeschichte wahrzunehmen, bedeutet für die TrainerInnen auch, darauf im Unterricht Rücksicht zu nehmen. Dies wiederum erfordert, eine Balance zwischen Toleranz und Verbindlichkeit (Einhalten von Regeln) herzustellen. Wenn zudem von einem Eingehen auf außerschulische Probleme der Jugendlichen die Rede ist, wird zugleich verdeutlicht, dass Abgrenzung notwendig ist, so etwa von einer zugeschriebenen Elternrolle.

Eine zentrale Aufgabe innerhalb des Projektes nehmen daher SozialpädagogInnen wahr. Deren Rolle wird auch von Seiten des AMS als unerlässlich wahrgenommen. In Einzel- und Gruppensettings werden beobachtete Schwierigkeiten thematisiert, Lösungsstrategien bei Konflikten entwickelt sowie soziale Kompetenzen, wie Selbständigkeit und Verantwortung, gestärkt. Von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen wird geschildert, dass dieser Bereich eine ständige Herausforderung bedeutet. Als Erfolgsfaktor sehen ProjektmitarbeiterInnen die gute Zusammenarbeit im Team. Dieses nehmen sie als solidarisch und unterstützend wahr und als Bedingung dafür, die eigene Arbeit zufriedenstellend erledigen zu können. Die Zusammenarbeit im Team wird durch regelmäßige Treffen sowie Supervision begleitet, was aus ihrer Sicht die Voraussetzung für die gute Zusammenarbeit darstellt.

Waren sich die AbsolventInnen in Bezug auf die Lernerfahrungen in der Zeit im Hauptschulkurs noch einig und decken sich auch ihre Wahrnehmungen der Lehrenden, gehen die Beobachtungen der Beziehungen untereinander weit auseinander. Im folgenden Abschnitt wird deutlich, dass dies sehr unterschiedliche Wirkungen zur Folge hat.

Egal, ob AbsolventInnen die Gruppen im Kurs als bunte Gruppe, schräg, lustig oder als wilden Haufen („aggressives Rudel“) bezeichnen: Zu Beginn des Kurses sorgt die Heterogenität bei den TeilnehmerInnen für Irritation. Wie eingangs im Rahmen der Zielgruppencharakteristika beschrieben, nehmen Jugendliche mit sehr unterschiedlichen Lebensgeschichten an dem HS-Kurs teil und bringen somit auch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme mit in den Kurs. Aus der Sicht ehemaliger TeilnehmerInnen findet

zu Beginn eine Orientierungsphase statt, in der es gilt, sich in der neuen Gemeinschaft zurecht zu finden bzw. eine solche zu bilden. Dass diese Phase von Konflikten untereinander begleitet wird, wird von ProjektmitarbeiterInnen wahrgenommen und bei Bedarf folgen Interventionen: Die Auswirkungen dieser Konflikte sollen auf einem für alle erträglichen Maß gehalten werden. Hier schließt wieder das sozialpädagogische Konzept mit den vorgesehenen Strukturen von Einzel- und Gruppenarbeit an.

Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ist es gerade den Erfahrungen mit anderen bzw. mit sehr unterschiedlichen Jugendlichen zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen ihren Horizont erweitern, etablierte Verhaltensmuster aufgrund der Erfahrung mit den anderen überwinden und dass letztendlich eine solidarische Gruppe entsteht. Zum Teil wird diese Sicht durch die Schilderungen von AbsolventInnen bestätigt. So wird von Freundschaften erzählt, die sich gebildet haben, obwohl dies nicht die anfängliche Erwartung war. Solche Erfahrungen können zum Teil eine sehr positive Wirkung haben: Die Erfahrung, mit FreundInnen offen reden und ihnen vertrauen zu können, wirkt bestärkend und als Unterstützung bei der Überwindung schwieriger Lebenssituationen.

Weniger euphorische AbsolventInnen erleben zwar auch die gegenseitige Unterstützung als positive Erfahrung, berichten jedoch nicht von Freundschaften, sondern davon, mit den anderen gut ausgekommen zu sein – was zwar im Kontext der Heterogenität als nicht selbstverständlich geschildert wird, jedoch auch keine ähnlich positiven Wirkungen mit sich zieht. Schließlich wird aber auch von Prozessen der Abgrenzung und Ausgrenzung berichtet. Abgrenzung meint, den Kontakt auf diejenigen TeilnehmerInnen zu beschränken, die im Vorfeld schon bekannt sind und explizit mit anderen, denen schwierige Lebensumstände zugeschrieben werden, außerhalb des Kurses nichts zu tun haben zu wollen. Aber auch in diesem Fall ist davon die Rede, dass innerhalb des Kurses miteinander gut ausgekommen wurde und es wird gegenseitige Unterstützung beim Lernen wahrgenommen.

Bei Ausgrenzungserfahrungen innerhalb des Kurses ist die Sicht auf die Gruppe eine ganz andere. So wird davon berichtet, dass das eigene Selbstbewusstsein durch negative Erfahrungen mit den anderen TeilnehmerInnen – diese werden als GegnerInnen wahrgenommen – stark beeinträchtigt wurde. Geschildert wird dies von jenen AbsolventInnen, welche schon während ihrer Schulzeit Erfahrungen mit Mobbing erlebt hatten. Die Wahrnehmung des HS-Kurses lautet in diesem Zusammenhang, diesen *trotz* der anderen TeilnehmerInnen durchgehalten und positiv absolviert zu haben – hier zeigt sich ein konträres Bild zu den zuvor thematisierten Erfahrungen von Solidarität und Unterstützung durch die Gruppe. ProjektmitarbeiterInnen werden diesbezüglich als wenig kompetent erachtet, gruppeninterne Konflikte zu lösen. Es erfolgten zwar Interventionen von Seiten der SozialpädagogInnen, jedoch wurden diese nicht als zielführend wahrgenommen. Daran anschließend wird die Vermutung geäußert, dass den TeilnehmerInnen am Kurs unterschiedlich viel Aufmerksamkeit und Einfühlungsvermögen entgegengebracht wird. Die Deutung solcher Ausgrenzungserfahrungen lautet, dass projektintern darauf geachtet wird,

ein bestimmtes Mittelmaß an Zufriedenheit bezogen auf die Gruppe herzustellen. Dabei handelt es sich zwar, wie zuvor aus Sicht des Projektteams festgehalten, um ein „erträgliches“ Maß – ertragen werden konnte dies jedoch nur aufgrund einer sehr hohen Abschlussmotivation. Insofern ist die „Erträglichkeit“ ein noch zu reflektierendes Thema.

Schließlich wird die Rolle von SozialpädagogInnen dann in Frage gestellt, wenn persönlich kein Bedarf nach sozialen Interventionen gesehen wird.

4.3.4. Vorzeitiger Kursaustritt

Ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Kurs wird auf Demotivation zurückgeführt, was wiederum mit der Persönlichkeit und Stabilität und damit auch mit den Problemhintergründen zusammenhängt. Abbruchursachen werden von Projektseite reflektiert und es wird versucht, dem entgegenzusteuern: durch häufige Gespräche mit SozialpädagogInnen in welchen Schwierigkeiten und mögliche Lösungen herausgefunden werden sowie die Aufforderung an die TeilnehmerInnen, sich mit Alternativen auseinanderzusetzen, um die Wichtigkeit des HS-Abschlusses zu verdeutlichen. Allerdings wird dabei auch zum Ausdruck gebracht, dass eine erfolgreiche Gegensteuerung nicht immer möglich ist. Es wird beobachtet, dass Jugendliche sich zurückziehen, dass die Gründe hinter einem Abbruch nicht immer kommuniziert werden und, dass Abbruchursachen schließlich auch in der Projektumwelt liegen, auf welche das Projektteam keinen Einfluss hat. In diesem Zusammenhang findet beispielsweise Elternarbeit statt oder eine Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Beratungs- oder Betreuungseinrichtungen.

Ein anderes Szenario vorzeitigen Kursaustritts ist der Ausschluss. Von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen werden als Ausschlussgründe Gewalt im Kurs und Drogenhandel sowie von Seiten des AMS auch ein hohes Ausmaß an Fehlstunden genannt, wobei dies von TrainerInnen/Projektleitung eher so gesehen wird, dass sich TeilnehmerInnen aufgrund von schlechtem Gewissen dem Kurs entziehen, indem sie fernbleiben. Aus dieser Perspektive handelt es sich weniger um einen Ausschluss aus dem Kurs, als um einen Abbruch von Seiten der Jugendlichen. Ein Ausschluss erfolgt nicht sofort, vorangeschaltet werden teaminterne Reflexion, Verwarnungen sowie Gespräche, auch unter Hinzuziehung von Eltern, AMS oder BetreuerInnen. Es zeigt sich, dass trotz definierter Ausschlusskriterien ein gewisser Graubereich existiert: Wo verläuft die Grenze zwischen harmloserer Rauferei und massiver Gewaltanwendung?

Ehemalige TeilnehmerInnen nehmen Ausschlüsse aus dem Kurs sehr unterschiedlich wahr, zum Teil werden Spekulationen angestellt. So ist davon die Rede, dass andere TeilnehmerInnen aufgrund mangelnden Prüfungserfolges ausgeschlossen werden oder, dass es trotz vieler Fehlstunden *nicht* zu einem Kursausschluss kam. Die Deutung, ab wo Gewalt beginnt und was noch relativ harmlose Streitereien sind, fällt bei AbsolventInnen sehr unterschiedlich aus. Dabei werden sowohl Ausschlüsse als auch das Fehlen derselben bei

aggressivem Verhalten als ungerechtfertigt wahrgenommen. Dies zeigt wiederum, dass der von Seiten des Projektteams problematisierte Graubereich sich mit den Erinnerungen ehemaliger TeilnehmerInnen deckt. An dieser Stelle schließen Ergebnisse bezüglich der Umsetzung von kursinternen Regeln an, die ebenfalls Gegenstand recht unterschiedlicher Interpretationen sind.

4.3.5. Umgang mit Regeln

Wie bereits zum Thema „Ausschluss aus dem Kurs“ festgehalten wurde, fallen die Interpretationen von kursinternen Regeln unter ehemaligen TeilnehmerInnen unterschiedlich aus. Während auf der einen Seite bemängelt wird, dass Regeln fehlen würden bzw. deren Umsetzung nicht ausreichend verfolgt wurde, wird auf der anderen Seite gerade der flexible Umgang mit Regeln positiv bewertet. Bei Grenzüberschreitungen erfolgen nicht sofort Sanktionen, sondern die Grenzen werden etwas gelockert, für die Einhaltung der neu definierten Grenzen wird jedoch gesorgt. Während im letzteren Fall dahinter ein nicht autoritäres (nicht „despotisches“) Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden gesehen und geschätzt wird, wird im ersten Fall hinter dem Umgang mit Regeln Willkür bzw. eine gewisse Gleichgültigkeit vermutet. Gemeinsam ist diesen konträren Beobachtungen, dass kursinterne Regeln dann akzeptiert werden, wenn TeilnehmerInnen diese nachvollziehen können. Kritik wird im Gegensatz dazu laut, wenn der Umgang mit Regeln nicht verständlich ist und aus diesem Grund als willkürlich erlebt wird. Gerechtigkeit ist für die Teilnehmenden ein sehr wichtiges Thema im Kurs. Hier wird deutlich, dass sich TeilnehmerInnen während der Zeit im Kurs mit den Themen „Gerechtigkeit“ und „Ungerechtigkeit“ auseinandersetzen und diese in ihren Erinnerungen, zum Teil Jahre nach Kursabschluss, noch sehr präsent sind. Das Thema Fairness wird auch im Leben nach der Teilnahme eine wichtige Rolle für die Wahrnehmung der eigenen Karriere spielen (vgl. Abschnitt 4.8).

4.3.6. Veränderungen und Wirkungen

In Hinblick auf Wirkungen, die mit einer Teilnahme am Kurs erreicht werden, geht es auch hier um die Perspektiven von ProjektmitarbeiterInnen und den befragten AbsolventInnen. Die Ergebnisse beziehen sich daher auf einen Vergleich der unterschiedlichen Perspektiven und die Analyse, wie die Wirkungen wahrgenommen werden, angesichts der Problemlagen und Erfahrungen im Kurs sowie im Kontext des weiteren Lebensverlaufes. Verallgemeinerungen in statistischer Hinsicht werden im Rahmen der qualitativen Analyse nicht getroffen, sondern haben ihren Platz in der quantitativen Untersuchung.⁹

⁹ vgl. dazu z.B. Kapitel 5.3. zur Arbeitsmarktintegration ehemaliger Teilnehmender an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen.

Als explizite Wirkung des HS-Kurses steht an erster Stelle der positive Abschluss, dessen weitere Wirkungen sich auf verschiedenen Ebenen festhalten lassen:

- Zum einen wird der HS-Abschluss als Grundvoraussetzung wahrgenommen, um ein Lehrverhältnis aufnehmen oder eine weiterführende Schule besuchen zu können. Also eine Erhöhung der Chancen am Lehrstellen- und in weiterer Folge am Arbeitsmarkt sowie im Bildungssystem. Einige AbsolventInnen berichten in diesem Zusammenhang von zuvor gescheiterten Versuchen, eine Lehrstelle ohne positiven Formalabschluss zu finden, was mit dem Zeugnis aber erfolgreich war.
- Der positive HS-Abschluss wird aus AbsolventInnensicht auch im Sinne von erworbenen Grundkompetenzen wahrgenommen. Das Gelernte wird als gute Basis für die Nachkarriere beurteilt, sei dies im Rahmen der Berufsschule oder in einer weiterführenden Schule. Dies trifft für jene AbsolventInnen zu, die zuvor bei sich Wissensdefizite oder fehlende Lernkompetenzen wahrgenommen haben.
- Auf einer dritten Ebene wirkt der positive Abschluss als persönliches Erfolgserlebnis und bewirkt so ein gestiegenes Selbstbewusstsein. Aus Trägersicht ist dies im Rahmen vorangegangener Scheitererfahrungen besonders relevant. Zudem ergibt sich daraus eine höhere Lern- bzw. Weiterbildungsmotivation, was von Seiten des Projektteams wie auch von AbsolventInnen geschildert wird. Beides hängt wiederum zusammen: Das Vertrauen, es schaffen zu können, kann auch den Wunsch bewirken, es schaffen zu wollen.

Die Wahrnehmung von ProjektmitarbeiterInnen ist darüber hinaus, dass die Stärkung der gesamten Persönlichkeit nicht nur auf das schulische Erfolgserlebnis zurückzuführen ist, sondern darauf, dass während der Teilnahme am HS-Kurs die Aufarbeitung vorangegangener Exklusionserfahrungen erfolgen kann und die TeilnehmerInnen Wertschätzung erfahren. Somit entsteht Selbstwirksamkeit als wichtige Basis für den weiteren Lebensweg.

AbsolventInnen teilen diese Auffassung, zeigen sich diesbezüglich jedoch zurückhaltender. Während die Teilnahme am Kurs auf der einen Seite im Kontext einer sehr schwierigen Lebensgeschichte als kompletter Neubeginn gesehen wird, nehmen andere sich als zuvor bereits selbstbewusst, zielstrebig und stark wahr. Eine positive Veränderung im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs wird im ersten Fall auf die soziale Integration in der Gruppe zurückgeführt. Dies bedeutet nicht, dass alle Probleme gelöst wären, jedoch, dass der Umgang damit nach dem Kurs besser ist.

Die positive Sicht des Projektteams lautet, dass gerade durch die Heterogenität der TeilnehmerInnen – unterschiedliche Bildungshintergründe, Problemlagen und soziale Schichten – bei dem/der Einzelnen eine Horizonterweiterung passiert. Diese ergebe sich als Konsequenz der Herausforderung, sich mit sehr unterschiedlichen KollegInnen auseinandersetzen zu müssen. Im Rahmen eines didaktischen Konzepts, in dem soziale

Kompetenzen, gegenseitiges Lernen und Teambildung zentral sind, nehmen sie Konfliktlösungsstrategien und steigende Solidarität durch gegenseitige Unterstützung wahr, gerade weil verschiedene Welten zusammenkommen. Dass dies jedoch auch zu Konflikten führen kann und sich sehr negativ auswirkt, wurde im vorhergehenden Abschnitt schon festgehalten. Jene AbsolventInnen, die während ihrer Teilnahme am Kurs mit Ausgrenzungserlebnissen konfrontiert wurden, berichten von solchen auch im Zuge ihres Lebens nach dem Kurs.

4.4. Fallstudie: Sozialökonomischer Betrieb Junet-SÖB

Im Rahmen von Junet (das Jugendnetzwerk), das von ibis acam umgesetzt wird, werden derzeit an fünf Tiroler Standorten (Standorte Wörgl, Innsbruck, Landeck, Reutte und Lienz) und innerhalb von drei Fachbereichen (kaufmännischer Fachbereich sowie in Innsbruck auch Garten- und Landschaftsbau sowie Renovieren/Gestalten) sozialökonomische Betriebe (SÖB) organisiert, in denen Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren Transitarbeitsplätze inklusive beruflichem Training und sozialpädagogischer Betreuung durch eine Jugendassistenz angeboten werden. Innerhalb der Maßnahme gibt es also eine enge Koppelung zwischen Arbeit, Lernen und beruflicher Orientierung.

Ziel ist es, die Jugendlichen spätestens drei Monate nach Austritt aus der Maßnahme in eine Lehrausbildung oder in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das so definierte Vermittlungsziel wurde mit einer Erfolgsquote von mindestens 30% festgelegt, wobei die tatsächliche Vermittlungsquote stark nach SÖB-Standorten variiert. Die vorgegebenen oder intern angestrebten Vermittlungsquoten liegen daher in manchen SÖBs auch deutlich höher und werden stets an das Vorjahresergebnis angepasst.

Unabhängig davon wird von Junet (in allen Standorten außer Innsbruck) auch eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) geführt, in der Jugendliche in Form von Einzelberatung und -betreuung bei der Jobsuche sowie bei der Lösung individueller Probleme unterstützt werden. Im Rahmen von Einzelstunden wird diagnostiziert, wo die jeweiligen Schwierigkeiten der Jugendlichen liegen. Dabei wird auch mit psychologischen Tests gearbeitet und gegebenenfalls Vernetzung mit anderen Institutionen (z.B. Therapieeinrichtungen) betrieben. Die BBE ist für einen Zeitraum von maximal einem Jahr konzipiert, wobei sich laut Wahrnehmung der Jugendassistenz meist schon innerhalb der ersten drei Monate ein Vermittlungserfolg einstellt.¹⁰

Im Vergleich zu Junet-SÖB werden in der BBE keine Vermittlungsziele, sondern Betreuungsziele vereinbart. Das Ziel ist auch dann erreicht, wenn sich nach abgeschlossener Abklärung eine volle Integration in den Arbeitsmarkt derzeit nicht als

¹⁰ Laut Ergebnissen der quantitativen Analyse wird die BBE über eher kürzere Zeiten in Anspruch genommen. In der Hälfte der Fälle beträgt die Betreuungsdauer weniger als 60 Tage. Vermittlungserfolge sind in diesen Fällen auch etwas häufiger als bei Inanspruchnahme der BBE über mehr als 59 Tage (vgl. Anhang Tabelle 69).

möglich oder zweckmäßig erweist oder wenn Alternativen dazu erarbeitet werden. Laut Junet-BBE Jahresbericht kam es im Jahr 2009 nur bei 6% der Jugendlichen zu keiner Zielerreichung: 60% erlangten einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz, für 28% wurden Alternativen erarbeitet, in 6% der Fälle ergab das Clearing, dass volle Integration in den Arbeitsmarkt nicht möglich oder zweckmäßig ist.

Das Konzept von Sozialökonomischen Betrieben ist es, eine möglichst arbeitsmarktähnliche Umgebung für die Jugendlichen zu schaffen, mit möglichst vielen Herausforderungen, welche an Betriebe in der freien Wirtschaft gestellt werden. Vor 2004 war Junet mit seinen Fachbereichen noch ein Sozialprojekt ohne Anspruch an Eigenerwirtschaftung. Mit der Umstellung auf einen Sozialökonomischen Betrieb stiegen die Leistungs- und Qualitätsansprüche, was einerseits mehr Druck für die zuständigen FachbereichsleiterInnen bedeutete, aber gleichzeitig auch Vorteile in sozialpädagogischer Hinsicht mit sich brachte, wie etwa eine realitätsnähere Arbeitsumgebung. Die gleichzeitige Verfolgung eines marktwirtschaftlichen und eines sozialpädagogischen Ziels, welche SÖBs kennzeichnet, bringt jedenfalls hohe organisatorische Anforderungen mit sich und bedarf daher des Einsatzes hoch kompetenter MitarbeiterInnen.

4.4.1. Zugang der Jugendlichen zur Maßnahme

Jugendliche müssen über die regionalen Geschäftsstellen des AMS an die SÖBs bzw. an die Beratungs- und Betreuungseinrichtung von Junet vermittelt werden, um die Maßnahme in Anspruch nehmen zu können. Aus Sicht der Fachbereichsleitung kommt es jedoch häufig vor, dass die SÖBs auch direkt von interessierten Jugendlichen oder deren Eltern kontaktiert werden, welche über Mundpropaganda von dem Projekt erfahren haben. Grundvoraussetzung für die Aufnahme von Jugendlichen in einen SÖB ist neben der Förderbarkeit nach AMSG die voraussichtliche Fähigkeit und Bereitschaft der Jugendlichen zur beruflichen (und sozialen) Integration. Es gibt keinen vorbestimmten Zeitpunkt des Eintritts in den SÖB, Jugendliche können jederzeit beginnen, wenn ein Platz frei wird.

In die BBE (Beratungs- und Betreuungseinrichtungen), welche getrennt von der Maßnahme Junet-SÖB umgesetzt wird, werden hingegen nach eigenen Angaben Jugendliche vermittelt, die an anderen AMS-Maßnahmen teilgenommen haben, jedoch ohne Erfolg. Im Rahmen der Einzelbetreuung wird auch eine Teilnahme jener Jugendlichen ermöglicht, für die eine Arbeit in der Gruppe nicht geeignet ist. Teilweise werden TeilnehmerInnen an Junet-BBE später an die Maßnahme Junet-SÖB weitervermittelt, in Ausnahmefällen werden Jugendliche auch nach der Arbeit im SÖB durch die BBE nachbetreut.

Die Zuteilung von Jugendlichen über die AMS-BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen bzw. die Kooperation mit dem AMS funktioniert aus Sicht von Junet sehr gut. So wird bei der Vermittlung der TeilnehmerInnen auch versucht, auf die Bedürfnisse der SÖBs bzw. die Wünsche der zuständigen wirtschaftlichen Fachbereichsleitungen Rücksicht

zu nehmen. Die Entscheidung über die tatsächliche Aufnahme liegt in der Verantwortung der Träger.

Im Rahmen von zwei Schnuppertagen und einem Aufnahmegespräch zwischen Jugendlichen und Fachbereichsleitung wird die endgültige Entscheidung über die Teilnahme an der Maßnahme getroffen. Dabei wird auch versucht sicherzustellen, dass die/der Jugendliche nicht nur die fachliche, sondern auch die sozialpädagogische Ausrichtung der Maßnahme akzeptiert. Wenn sowohl Jugendliche als auch Fachbereichsleitung einwilligen, wird in Folge ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Um bereits zu Beginn ein positives Arbeitsklima und eine gute Integration in das Team herzustellen, erfolgt im Rahmen der Aufnahme neuer Jugendlicher neben dem formalen Akt der Unterschrift in zumindest einem der interviewten Betriebe auch eine offizielle Begrüßung durch das Team mit Handschlag und Gratulation zur Aufnahme. Außerdem wird innerhalb der ersten Wochen versucht, die Jugendlichen durch Feedback und positive Bestärkung zu motivieren.

Den Interviews mit den FachbereichsleiterInnen zufolge sind die Jugendlichen meist schnell entschlossen, an der Maßnahme teilzunehmen und wissen teilweise auch schon im Vorfeld (durch Gespräche mit dem/der AMS-BeraterIn oder durch andere persönliche Kontakte) sehr gut über deren Ablauf Bescheid.

Die Ansprüche der einzelnen FachbereichsleiterInnen an die Jugendlichen unterscheiden sich je nach Betrieb. Durch das multiple Anforderungsprofil der FachbereichsleiterInnen, die einerseits eine betriebswirtschaftliche Verantwortung wahrnehmen müssen, andererseits auch fachlich kompetente TrainerInnen und sozialpädagogisch relevante Bezugsperson sein sollen, variiert auch ihr Rollenverständnis und ihre Bereitschaft, „problematischere“ Jugendliche aufzunehmen. Besonderer Wert wird jedoch auf ausreichende Motivation der TeilnehmerInnen gelegt. Für die weitere Zusammenarbeit werden überdies Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Höflichkeit und gegenseitiges Vertrauen als wichtig erachtet und gefördert. In der Argumentation kristallisieren sich zwei Aspekte heraus:

- Zum einen geht es um den pädagogischen Ansatz, eine möglichst realitätsnahe Ausbildung zu ermöglichen inklusive jener Gesichtspunkte, die am „ersten“ Arbeitsmarkt gelten.
- Zum anderen bilden wirtschaftlicher Druck und die Notwendigkeit, wettbewerbsfähig zu sein, die Realität eines SÖB. So ist die eigene Wahrnehmung auf den Betrieb, auch dadurch geprägt, Dienstleister für andere Firmen zu sein und die Verantwortung einer erfolgreichen wirtschaftlichen Leitung zu übernehmen.

Die Teilnahme bei SÖB bedeutet oft auch eine „letzte Chance“ für die Jugendlichen. Es wurde bereits festgehalten, dass auch dann in das Projekt vermittelt wird, wenn sich die Teilnahme an anderen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen als nicht erfolgreich erwies. Die Jugendlichen sind im Schnitt schon etwas älter (17 Jahre) als TeilnehmerInnen an anderen

Lehrgängen, haben teilweise schon eine längere Maßnahmenvorgeschichte zu verzeichnen oder verfügen kaum über Arbeitserfahrungen.

Aus Trägersicht steht bei den Jugendlichen, welche in den SÖB eintreten, der Wunsch, endlich Arbeit zu haben, im Vordergrund. Die Jugendlichen erwarten sich dadurch Wertschätzung, das Gefühl eigenes Geld zu verdienen sowie niemanden erklären zu müssen, warum sie arbeitslos sind. Dem Wunsch nach praktischen Tätigkeiten können aber auch negative Schulerfahrungen vorangehen. Auch der Wunsch, in einem geschützten Rahmen etwas Zeit zu haben, um sich selbst zu finden, ist bei den Jugendlichen erkennbar. Anschlussperspektiven, d.h. eine konkrete Zielsetzung für die Zeit nach der Teilnahme, steht beim Zugang zur Maßnahme noch eher im Hintergrund.

Die Jugendlichen selbst betonen in den Interviews auch die Erwartung, bestimmte Kompetenzen und berufliche Einblicke vermittelt zu bekommen (z.B. Umgang und Sicherheit mit KundInnen, praktische Erfahrungen in einem Berufsfeld). Aber auch Selbstfindung, berufliche Orientierung und Steigerung der eigenen Motivation wurden von den ehemaligen TeilnehmerInnen als Wünsche an die Maßnahme genannt.

Der Transitarbeitsplatz bei Junet-SÖB kann bis zu einem Jahr gewährt werden. Ziel der Maßnahme ist es, dass die Jugendlichen jedoch schon früher eine Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt bzw. eine berufliche oder schulische Ausbildung finden.

4.4.2. Probleme und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen

Die Erfahrungen und Bedürfnisse der Jugendlichen im SÖB sind sehr unterschiedlich. Das Spektrum an Problemlagen umspannt dabei Schulabbrüche, nicht vorhandene Abschlüsse, psychische Beeinträchtigungen, Ängste (bspw. vor der Arbeit in einer Gruppe) oder generell Orientierungslosigkeit. Aber auch schwangere Mädchen, Jugendliche mit Drogen- oder Missbrauchserfahrung sowie mit Erfahrungen von Kriminalität und Prostitution gehören zu den TeilnehmerInnen am SÖB. Genannt wurden in den Interviews auch Probleme in der Familie oder in Liebesbeziehungen der Jugendlichen. Die daraus resultierenden Bedürfnisse und Voraussetzungen der Jugendliche erfordern individuelles Eingehen auf jede/n Einzelne/n. Dies wird auch von den FachbereichsleiterInnen hervorgehoben, indem diese die Heterogenität ihrer TeilnehmerInnen beschreiben. Durch das vergleichsweise fortgeschrittene Alter stehen überdies viele unter großem sozialen Druck, Arbeit zu finden, was bereits vorhandene Probleme verstärken kann. Psychische Probleme – vor allem bei den männlichen Jugendlichen – werden von den ProjektmitarbeiterInnen vermehrt wahrgenommen, diese seien aber oft erst auf den zweiten Blick erkennbar.

Die meisten TeilnehmerInnen bei Junet-SÖB haben bereits eine mehrjährige erfolglose Job- bzw. Lehrstellensuche oder AMS-Maßnahmenkarriere hinter sich. Häufig sind es auch Personen, die in einer überbetrieblichen Lehrausbildung keine Erfolge verzeichnen konnten

oder eine Lehre in einem Betrieb abgebrochen haben. Von den interviewten Jugendlichen werden unterschiedliche Gründe für eine erfolglose Jobsuche oder Lehrabbrüche geschildert. So werden diese einerseits an negativen Erfahrungen mit dem Betrieb (schlechtes Arbeitsklima, Konflikte mit Vorgesetzten), andererseits an Problemen im privaten Bereich festgemacht. Frustration und Demotivation sowie mangelndes Selbstvertrauen werden ebenfalls angeführt und schließlich werden auch erfahrene kulturelle Benachteiligung sowie eine allgemein angespannte Arbeitsmarktlage thematisiert.

Die Arbeitsverhältnisse vor dem Eintritt in den SÖB bzw. die besuchten Kurse dauern meist nur sehr kurz, was aus Sicht der befragten Jugendlichen zu Frustration führt. Die längerfristige Perspektive, die durch Junet-SÖB geboten wurde, wird in diesem Zusammenhang als motivierend erlebt.

Aus der Perspektive von Junet-MitarbeiterInnen kommen vorzeitige Abbrüche im Laufe der Maßnahme kaum vor. Während der zweiwöchigen Abklärungsphase tritt laut Jahresbericht im Schnitt ungefähr jede/r zehnte Jugendliche aus. Danach sind Abbrüche, aus Sicht von Junet, meist durch das Umfeld der Jugendlichen oder durch dadurch hervorgerufene Prioritätenverlagerung bedingt. Eltern und deren teils mangelhaftes Problembewusstsein in Hinblick auf einen (weiteren) Abbruch spielen dabei ebenfalls eine Rolle.¹¹

Gelegentlich kommt es auch vor, dass Jugendliche eine Haftstrafe bekommen und daher die Maßnahme nicht weiter besuchen. Ehemalige Häftlinge im jugendlichen Alter gehören ebenfalls zum Personenkreis von Junet-SÖB. Von Seiten der Fachbereichsleitung wird angedeutet, dass die Bedürfnisse dieser Zielgruppe besonders schwierig mit jenen der anderen Jugendlichen zu vereinbaren seien und dass für diese Personen eigene Maßnahmen zielführender wären.

Der finanzielle Aspekt einer Teilnahme an der Maßnahme spielt auch aus der Sicht ehemaliger TeilnehmerInnen eine Rolle. Die Jugendlichen erhalten für die Arbeit im SÖB etwa 420 Euro (netto) für 28 Stunden pro Woche. Dieses als gering empfundene Entgelt wurde vor allem in Bezug auf das fortgeschrittene Alter kritisiert: So hätten ältere Jugendliche höhere monatliche Fixkosten und werden mitunter von ihren Eltern auch nicht mehr ausreichend unterstützt. Dabei unterscheiden sich die Erfahrungen der Jugendlichen: Während die einen den Vorteil erleben, noch kostenlos bei den Eltern wohnen und essen zu können, müssen andere während ihrer Lehrzeit bereits einen Kostenbeitrag zuhause abliefern.

Von Trägerseite wird argumentiert, dass das Entgelt in etwa der Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr entspricht (und damit höher liegt als bei JASG- oder IBA-Lehrgängen). Somit

¹¹ Laut Daten des AMS kam es in den Jahren 2004 und 2008 im Schnitt bei 13% der Jugendlichen zu vorzeitigen Abbrüchen, weitere 9% wurden während der Laufzeit aus der Maßnahme ausgeschlossen (vgl. Kapitel 6).

würden TeilnehmerInnen etwas von einem finanziellen Druck und der Abhängigkeit von den Eltern entlastet. Dies wird positiv hervorgehoben.

Maßnahmenumsetzung im Kontext der unterschiedlichen Anforderungen

Im Rahmen des SÖB Junet wird zum einen die Zielsetzung verfolgt, Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein der teilnehmenden Jugendlichen zu fördern. Zum anderen ist die Zielsetzung, einen wirtschaftlichen Auftrag zu erfüllen. In diesem Rahmen sollen Jugendliche sowohl soziale als auch berufsspezifische Kompetenzen erwerben.

Es wurde bereits erwähnt, dass es seit der Umstellung von einem Sozialprojekt auf einen SÖB im Jahr 2004 besser möglich ist, den Jugendlichen marktwirtschaftliche Vorgänge anschaulich zu vermitteln. Der höhere Leistungsanspruch, dessen Ausdruck sich auch in der Verwendung höherwertiger Arbeitsmaterialien zeigt, wird aus Trägersicht von den Jugendlichen positiv aufgenommen. Diese erhalten dadurch den Eindruck, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird, wie auch, dass den Jugendlichen das Vertrauen entgegengebracht wird, diesem Anspruch gerecht werden zu können.

Die interviewten Jugendlichen empfanden die Nähe zur Arbeitsrealität in der Privatwirtschaft bzw. das „normale Arbeitsverhältnis“ als positiv. Sie mussten lernen, pünktlich zu sein und arbeitsrechtliche Regeln einzuhalten, dies beinhaltete aber auch Rechte wie Zeitausgleich bei freiwilligen Überstunden. Durch die Abhängigkeit von KundInnen und einen gewissen wirtschaftlichen Druck gibt es auch im SÖB besonders arbeitsintensive Phasen. Dies war auch mit Erfolgserlebnissen verbunden. Die Jugendlichen merkten dadurch, dass ihre Leistung auch als solche wertgeschätzt wird und dass sie wie im normalen Arbeitsleben behandelt, sowie als Erwachsene wahrgenommen werden.

An die pädagogische Umsetzung bzw. an die FachbereichsleiterInnen ergibt sich daraus der Anspruch, eine Balance zwischen der Ernsthaftigkeit der Arbeit im SÖB und einer gewissen Toleranz herzustellen. So werden den TeilnehmerInnen Aufgaben zugeteilt, welche auch schaffbar sind, bei Fehlern folgen nicht sofort negative Sanktionen, sondern es wird versucht die Jugendlichen zu motivieren. Ein wesentlicher Punkt ist positive Bestärkung durch Lob.

Als positiver Aspekt wird von mehreren Seiten auch der starke Praxisbezug der Maßnahme erwähnt. Die praktische Arbeit komme vor allem Jugendlichen mit schlechten Schulerfahrungen entgegen. So können sie sich hier auch im Tun beweisen und ihr Selbstbewusstsein damit steigern. Als weiterer Vorteil, zugleich aber auch als Herausforderung, wird aus Trägersicht wahrgenommen, dass sich die TeilnehmerInnengruppe und damit auch die Gruppendynamik ständig erneuern. Dadurch entstehen immer neue Konstellationen, die den Jugendlichen das Einnehmen von neuen Rollen ermöglichen. Durch die Fluktuation werden Jugendliche überdies auch darin gefördert, flexibel zu sein und schnell neue Aufgaben zu übernehmen. Der relativ schnelle

Wechsel der Jugendlichen stellt jedoch auch eine Herausforderung für die Gewährleistung der Leistungsqualität des Betriebs dar.

Im Vergleich zu Erfahrungen in anderen Maßnahmen streichen ehemalige TeilnehmerInnen neben dem vergleichsweise längeren Zeithorizont von einem Jahr auch das Zusammenspiel von Arbeit, Berufsorientierung und betreutem Lernen bei Junet-SÖB hervor.

Die Jugendassistenz ist zuständig für die sozialpädagogische Begleitung (in Form von Einzelgesprächen), für die spätere Vermittlung an einen Arbeitsplatz, für Gespräche mit Eltern und sie hält begleitend zur Arbeit im SÖB wöchentliche Lernhilfe-Stunden in Gruppen ab. Dabei werden Basiskenntnisse in Mathematik und Deutsch aufgefrischt und lebenspraktische Inhalte (wie z.B. Umgang mit Geld) vermittelt. Auch Bewerbungstraining findet in diesen Stunden statt. Aufgrund von negativen Schulerfahrungen der TeilnehmerInnen werden dabei didaktische Ansätze gewählt, die Inhalte spielerisch vermitteln, damit Lernen wieder als etwas Positives wahrgenommen werden kann. Jugendliche können neben der Arbeit bei Junet-SÖB auch die Berufsschule besuchen, die Arbeitszeit reduziert sich dann von 28 Stunden auf 20 Stunden pro Woche.

Sozialpädagogische Arbeit passiert auch während der praktischen Tätigkeit in den Betrieben. Sie läuft über eine enge persönliche Beziehung zu den Jugendlichen, wobei von Seiten der Fachbereichsleitung auch versucht wird, die nötige Distanz zu wahren. So wird darauf geachtet, nicht die Rolle der Jugendassistenz oder eine TherapeutInnenrolle einzunehmen.

Die Jugendlichen berichten von einem sehr angenehmen Arbeitsklima in Junet-SÖB, wobei dies vor allem an der Beziehung zur Fachbereichsleitung festgemacht wird. Durch den intensiven Arbeitskontakt entsteht eine Vertrauensbeziehung, die es den Jugendlichen auch ermöglicht, offen Probleme anzusprechen. Umgekehrt können die TrainerInnen schnell die Stärken und Schwächen der einzelnen Jugendlichen erkennen und individuell darauf eingehen. Innerhalb der Maßnahme wird also ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, in dem Arbeit und sozialpädagogische Interventionen Hand in Hand gehen. Eine Ausweitung der Lernhilfe im Rahmen der Jugendassistenz wäre aus TeilnehmerInnenperspektive eine sinnvolle Verbesserung. Als bedürfnisgerecht wird dies für TeilnehmerInnen argumentiert, die schulischen Nachholbedarf haben sowie für diejenigen, die parallel zur Arbeit im Betrieb die Berufsschule besuchen.

Die Beziehung zwischen Jugendassistenz und den FachbereichsleiterInnen ist durch enge Kooperation geprägt, auch die Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern scheint gut zu funktionieren. Es gibt laufend Treffen mit AMS-Zuständigen aus den regionalen Geschäftsstellen, wo der Fortschritt einzelner Jugendlicher besprochen wird.

Potenzial für Verbesserung wird von Seiten der Jugendassistenz im Angebotsspektrum für psychisch beeinträchtigte Jugendliche gesehen, welche aber auf den ersten Blick unauffällig sind. Für diese Grenzfälle, die vorwiegend junge Burschen umfassen, gibt es laut Einschätzung der Befragten kaum zielgerichtete Maßnahmen. Im Fall von psychischen Beeinträchtigungen bräuchte es oft auch mehr Zeit als das Maximum von einem Jahr, um die Jugendlichen entsprechend zu stabilisieren. In der Wahrnehmung von Junet ist es teilweise auch nicht einfach, die Zuständigkeitsgrenze zwischen AMS und Bundessozialamt zu ziehen.

Sozioökonomische Betriebe sind von der jeweils regionalen Wirtschaftslage abhängig und daher auch Nachfrageengpässen und Konkurrenzdruck ausgesetzt. Der Aufbau eines KundInnenkreises erfordert oft intensive Vernetzungsarbeit sowie Zeit und Kreativität. Einer der InterviewpartnerInnen erwähnte, dass politische Einflussnahme bei der regionalen Positionierung eines SÖB hilfreich sein kann.

Zusammenfassend wird aus Sicht der Projektumsetzenden der Ansatz, Arbeit sowie sozialpädagogische Betreuung zu integrieren, als sinnvolles Konzept erachtet. Die Voraussetzung dafür ist ein interdisziplinäres Team, welches die unterschiedlichen Anforderungen adäquat abdecken kann. Auch aus Sicht ehemaliger TeilnehmerInnen werden im Zusammenspiel von Arbeit, Lernen und beruflicher Orientierung, Vorteile gesehen. Während die Maßnahme also im Bezug auf die Jugendlichen als bedürfnisgerecht bewertet werden kann, ist festzuhalten, dass die Anforderungen an die FachbereichsleiterInnen, welche sowohl betriebswirtschaftliche als auch sozialpädagogische Ziele verfolgen und daraus entstehende Widersprüche bewältigen müssen.

4.4.3. Verweildauer in der Maßnahme

Jugendliche werden laut Einschätzung eines interviewten Fachbereichsleiters durchschnittlich innerhalb eines Zeitraums von 3 bis 7 Monaten erfolgreich vermittelt, da sie sehr schnell einsatzfähig gemacht werden und innerhalb kurzer Zeit viele unterschiedliche Kompetenzen erwerben.¹² Länger im SÖB verbleiben aus Sicht der Junet-MitarbeiterInnen eher schwächere TeilnehmerInnen. Oft erkennen die Jugendlichen auch erst am Ende der Maßnahme einen Handlungsbedarf, finden dann aber schnell einen Job. Jugendliche unter 18 werden dazu angehalten, eine Lehre zu machen, für ältere Jugendliche kommt auch die Tätigkeit als Hilfskraft in Frage.

Die individuell flexible Einstiegsmöglichkeit in den SÖB wird positiv bewertet. So können auch Austritte bzw. Übertritte in den Lehrstellen- oder Arbeitsmarkt flexibel erfolgen. Die Möglichkeit einer längerfristigen Teilnahmeperspektive wird auf der einen Seite als Vorteil für

¹² Die Analyse der AMS-Rohdaten, welche eine durchschnittliche Teilnahmedauer von 175 Tagen ergibt (entspricht sechs Monaten), deckt sich weitgehend mit dieser Wahrnehmung (vgl. Tabelle 36, Seite 126).

Jugendliche gesehen, die ihren unterschiedlichen Problemlagen und Bedürfnissen entgegenkommt.

Auf der anderen Seite wird auch eine gewisse Problematik wahrgenommen. Die Schwierigkeit, die seitens der FachbereichsleiterInnen und der Jugendassistenten gesehen wird, liegt darin, dass Jugendliche häufig bewusst oder unbewusst das Suchen einer Lehr- oder Arbeitsstelle hinauszögern, weil sie länger im SÖB bleiben wollen. Sie fühlen sich im Betrieb so wohl und akzeptiert, dass sie versuchen, bis zum Ende der Maßnahme zu bleiben. Sie haben mitunter auch Angst vor der Ungewissheit danach, die es ihnen zu nehmen gilt. Auch die beiden interviewten ehemaligen TeilnehmerInnen blieben bis zur maximalen Zeit von einem Jahr im SÖB.

Häufig werden im Rahmen von Junet-SÖB auch zweiwöchige Schnupperpraktika in (Lehr-) Betrieben absolviert, in denen für die Jugendlichen die Möglichkeit besteht, sich mit beruflichen Optionen nach Abschluss auseinanderzusetzen. Sie können dadurch Anregungen für die eigene berufliche Karriere erhalten, Vorstellungen und Wünsche reflektieren oder dort auch direkt einen beruflichen Einstieg versuchen. Eine Erfahrung, die von Trägerseite geschildert wird, ist, dass über diese Praktika anfänglich existierende Vorbehalte von Unternehmen gegenüber den SÖB-TeilnehmerInnen bzw. gegenüber Jugendlichen mit schlechten Zeugnissen, überwunden werden können. Bei Bedarf stehen die Fachbereichsleiter den an TeilnehmerInnen interessierten Betrieben auch als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Für den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt nach der Maßnahme bedarf es laut InterviewpartnerInnen auf der einen Seite etwas Druck durch die Jugendassistenten, welche grundsätzlich dazu angehalten wird, früh mit der Bewerbungsphase zu starten und die Jugendlichen so rasch wie möglich zu vermitteln. Auf der anderen Seite wird jedoch gerade das durch den flexiblen Maßnahmenzeitraum geförderte „druckfreie“ Suchen, welches parallel zur Arbeit im SÖB stattfinden kann, als positiver Aspekt der Maßnahme beschrieben. Dadurch, dass die Jugendlichen bis zu einem Jahr im SÖB bleiben können, besteht kein akuter Zwang, etwas Neues zu finden, wodurch die TeilnehmerInnen auch mit mehr Gelassenheit zu Bewerbungen gehen können. Wann Druck notwendig ist und wann er eher kontraproduktiv ist, ist nicht leicht zu beantworten und obliegt in der Praxis der individuellen Einschätzung der Jugendassistenten.¹³

4.4.4. Wirkungen, Veränderungen und Leben danach

Die interviewten Jugendlichen waren mit der Konzeption und den Lernerfolgen bei Junet-SÖB sehr zufrieden. Sie berichteten davon, wichtige Praxiserfahrungen gesammelt und viele

¹³ Anhand der Zahlen aus dem Junet Jahresberichten ist ersichtlich, dass im Vergleich aller Tiroler SÖBs diejenigen Standorte mit längster durchschnittlicher Verweildauer (Wörgl, Landeck) auch die höchste Vermittlungsquote aufweisen. Über die langfristige Integration können hier jedoch keine Aussagen getroffen werden.

berufliche Einsichten gewonnen zu haben. Konkrete Fähigkeiten und Fertigkeiten, die dort erlernt wurden, waren laut Angaben der ehemaligen TeilnehmerInnen auch für das spätere Berufsleben hilfreich. Neben dem Umgang mit Maschinen und technischen Werkzeugen bzw. dem Umgang mit KundInnen, wurden auch generelle Arbeitskompetenzen vermittelt, wie das Sauberhalten des Arbeitsplatzes oder das Einhalten von Regeln. Die Jugendlichen fühlten sich insgesamt nach der Maßnahme gut bzw. besser als zuvor auf die Arbeitswelt vorbereitet:

„Ich habe wirklich viel gelernt dort, und nach dem einen Jahr war ich wirklich vorbereitet auf den Lebensweg. Also, ich hab richtig arbeiten können. Also vorher hätte ich es sicher nicht so gut schaffen können, und die Unterstützungen von den Jugendassistentinnen, das war sowieso super.“ (P32, 14)

Beide ehemaligen TeilnehmerInnen berichten auch, dass sie neben dem Erwerb von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen während der Zeit im SÖB auch viel über sich selbst gelernt haben, was ihre Persönlichkeit positiv veränderte. Die regelmäßigen Treffen mit der Jugendassistentin wurden in diesem Zusammenhang als hilfreich empfunden.

Die Begleitung durch die Jugendassistentin, welche die Jugendlichen einmal pro Woche individuell bei ihrer Jobsuche unterstützt hat, wurde von einem ehemaligen Teilnehmer, der schon eine längere Maßnahmenkarriere hinter sich hatte, vor allem auch im Bezug auf die Berufsorientierung positiv hervor gehoben:

„In der einen Stunde, was mir gehabt haben, habe ich mehr hinausgekriegt als wie in den drei Monaten [in einer anderen AMS Maßnahme], wo wir jedes Mal hohl hineingeklopft haben in die Tasten (...) Also richtig Maschinenarbeit: ausdrucken, abschicken, ausdrucken, abschicken, egal wohin, Hauptsache abgeschickt.“ (P48, 222)

Die langfristige Perspektive der Maßnahme und der Praxisbezug sind zwei Aspekte, die von den Jugendlichen besonders positiv hervorgehoben wurden. Eine positive Wirkung, welche die Maßnahme hat, ist auch die Berufserfahrung bzw. das positive Arbeitszeugnis, welche die Jugendlichen potentiellen Arbeitgebern vorweisen können.

Die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme wird laut Fachbereichsleitung auch dadurch bestätigt, dass Betriebe teilweise von selbst an sie herantreten und fragen, ob es wieder SÖB-TeilnehmerInnen aufzunehmen gebe. Weiters gebe es nun auch bereits erste erfolgreiche Lehrabschlüsse von ehemalige TeilnehmerInnen zu verzeichnen.

Es wird sowohl von den ehemaligen SÖB-TeilnehmerInnen, als auch von der Trägereinrichtung festgestellt, dass sich das Selbstbewusstsein bei den Jugendlichen durch die Erfolgserlebnisse in der Maßnahme deutlich verbessert hat. Dies ist laut Fachbereichsleitung und Jugendassistentin auch meist körperlich beobachtbar. Ein

Mitarbeiter umschreibt diesen positiven Wandlungsprozess bei den Jugendlichen als „Kappersyndrom“:

„Beim ersten Mal sieht man eigentlich die Augen nicht, und vom Gefühl her ist er eigentlich draußen auf dem Gehsteig und nicht bei mir im Raum. Dann kommt der Schnuppertag, die ersten zwei Rückmeldungen (...) dann ist es schon so, ah ok, also meine Arbeit ist gesehen worden, ich bin was wert. Dann eben die Schritte danach, und das Kapperl wandert auf die Seite, und irgendwann plötzlich ist das Kapperl weg und da sitzt ein junger Mann vor mir.“ (P50, 110).

Ein anderer meint „ (...) mit gesenktem Blick kommen sie hier her und gehen dann mit sehr offenem, geraden Blick hinaus“. (P49, 354).

Der langfristige Übergang in den Arbeitsmarkt gestaltete sich für die beiden ehemaligen TeilnehmerInnen zwar oft noch brüchig (mehrere Jobwechsel), dennoch werden die nach dem SÖB gemachten Erfahrungen am Arbeitsmarkt von beiden als weitgehend positiv bewertet. Zum Zeitpunkt des Interviews hatten beide der interviewten Jugendlichen einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz. Einer von ihnen führte das nun erhaltene Lehrstellenangebot darauf zurück, dass er im Gegensatz zu anderen Lehrlingen bereits Arbeitserfahrung mitbrachte, lernfähig sei und Kritik nicht persönlich nehme. Diese Eigenschaften werden vom Interviewpartner implizit auch auf die Lernerfahrung bei Junet-SÖB zurückgeführt, aber auch auf die altersbedingte, vorangeschrittene Reife des nun schon erwachsenen Jugendlichen.

Positive Veränderungen nach der Maßnahme beobachtete derselbe Jugendliche auch im Bezug auf den Lernerfolg in der Berufsschule. Im Vergleich zu früher wird die Schule nun motiviert und ambitioniert besucht. Er führt dies mitunter auch auf den überschaubareren Zeitraum zurück: die Berufsschule dauert nur drei Monate, in dieser Zeit könne man „durchbeißen“ und verliere nicht so schnell die Motivation wie in der Regelschule. Der Teilnehmer strebt den Meistertitel an und ist auch der Meinung, dass ein solcher sich positiv auf die weitere Karriere auswirken würde. Das Absolvieren einer Matura wird hingegen aufgrund mangelnden Praxisbezugs in der Schulausbildung als weniger erfolgsversprechend eingeschätzt.

Retrospektive Kritik an der Maßnahme bzw. am Angebot des AMS gab es von Seiten eines/einer Jugendlichen in Hinblick auf das eingeschränkte Weiterbildungsspektrum, das ihnen eröffnet wird. Daran schließt die Vermutung an, von Seiten des AMS stünde das Interesse, die Jugendlichen schnell in Beschäftigung zu bringen, im Vordergrund. Somit würden ihnen nicht alle möglichen Weiterbildungen angeboten. Die Weiterbildungsmöglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme werden aus Sichtweise der Jugendlichen zusätzlich durch den eigenen finanziellen Druck eingeschränkt:

„Das Wifi kostet ein Haufen Geld, wenn du da was machen willst. Und das Geld musst du zuerst einmal zusammenkriegen.“ (f05_tn2)

Eine weitere Schwierigkeit, die von einer ehemaligen Teilnehmerin im Bezug auf das Leben nach der Maßnahme thematisiert wurde, und welche die Arbeitsmarktintegration aus ihrer Sicht erschwert hat, war neben der allgemein angespannten Arbeitsmarktlage auch kulturelle sowie geschlechtsspezifische Diskriminierung. Die interviewte Jugendliche (mit türkischem Migrationshintergrund) erwähnte, dass sie aufgrund ihres Geschlechts (Gefahr von Schwangerschaft) eine zugesagte Lehrstelle nicht bekommen habe, obwohl sie ihr zuvor bereits zugesagt worden war.

4.5. Fallstudie: Integrative Berufsausbildung

Als Zielsetzung der integrativen Berufsausbildung, die über ibis acam angeboten wird, findet sich im Konzept die „rasche und dauerhafte Vermittlung in den Arbeitsmarkt von zumindest 65% der TeilnehmerInnen“.¹⁴ Teilnehmende an der integrativen Berufsausbildung (im Folgenden auch „IBA-Lehrgang“ genannt) absolvieren eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung in einem von sechs angebotenen Berufsbereichen, wobei eine reguläre Lehrstelle angestrebt wird, jedoch auch die Möglichkeit besteht, die gesamte (verlängerte) Lehrzeit überbetrieblich zu absolvieren. Angeboten werden folgende Berufsbereiche: Einzelhandel, Gärtnerei, Floristik, Metall, Malerei und Bau.

Geregelt wird die IBA über das Berufsausbildungsgesetz §8b und §8c, wo Teilnahmevoraussetzungen und die konkreten Bestimmungen zur Verlängerung der Lehrzeit sowie der Teilqualifizierung aufgelistet werden. Eine Integrative Berufsausbildung wird durch die Berufsausbildungsassistenz begleitet, die spezifische sozial-pädagogische Aufgaben wahrnimmt. Im Rahmen des IBA-Lehrgangs betreut (nach eigenen Angaben) ein/e JugendassistentIn 10-15 TeilnehmerInnen. Weiters im IBA-Lehrgang vertreten sind die FachtrainerInnen für den jeweiligen Berufsbereich. Daneben werden Lernhilfe sowie individuelle Unterstützung in Deutsch und Mathematik angeboten.

Die Teilnahmedauer am Lehrgang ist unterschiedlich und hängt vom Zeitpunkt der Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis ab. Der Teilnahme geht eine neunwöchige Berufsorientierungsphase voran, nach der bei erfolgter Aufnahme eine Ausbildungsvereinbarung mit dem Träger abgeschlossen wird. TeilnehmerInnen besuchen den Lehrgang 37 Stunden pro Woche. Dabei wechseln fachliche Ausbildung als Theorie und Praxis ab, TeilnehmerInnen besuchen die Berufsschule und erhalten im Lehrgang eine Lernbegleitung. Parallel dazu erfolgt ein Bewerbungstraining sowie die aktive Lehrstellensuche.

¹⁴ Vgl. ibis acam 2007.

4.5.1. Zugang zur integrativen Berufsausbildung¹⁵

Einer Teilnahme an der integrativen Berufsausbildung gehen schwierige Lebenserfahrungen voraus und sie wird auch von schwierigen Lebensumständen der TeilnehmerInnen begleitet. Dabei zeigen sich sehr unterschiedliche Ursachen: Psychiatrieerfahrungen, unfreiwillige Migration nach Österreich, traumatische Kriegs- und Fluchterfahrungen bis hin zu Schulabbrüchen, welche wiederum ihre Ursache in problematischen Biografien haben.¹⁶ Die Vorerfahrungen der Jugendlichen am Arbeits- oder Lehrstellenmarkt umfassen ebenfalls ein weites Spektrum von keinerlei Erfahrung bis hin zu Hilfstätigkeiten oder Lehrabbrüchen und auch die schulischen Biografien gestalten sich sehr unterschiedlich: keinerlei Schulerfahrungen, Drop-out von Hauptschulen oder Gymnasien oder schulische Demotivation.

Die Vorgeschichten der Jugendlichen sind von Exklusionserfahrungen und beruflichen Biografien von Abbrüchen geprägt; einige TeilnehmerInnen haben bereits Maßnahmenkarrieren zu verzeichnen. Von Orientierungslosigkeit und dem Gefühl verloren zu sein, wird ebenfalls berichtet. Trotz der sehr unterschiedlichen Lebenserfahrungen kann festgehalten werden, dass Jugendliche, die an einer integrativen Berufsausbildung teilnehmen, sich zuvor in einer Situation befanden, wo sie Hilfe von außen notwendig hatten und das selbst (retrospektiv) auch so erleben, da sie in Bezug auf ihre berufliche Karriere über nur wenig Handlungsspielraum verfügten bzw. ihnen Barrieren in den Weg gestellt wurden. In dieser Situation alleine einen erfolgreichen Einstieg in den Lehrstellenmarkt zu schaffen, ist nicht möglich.

Die konkreten Erwartungen an den Lehrgang gestalten sich sehr unterschiedlich. So wird etwa ein schulähnliches Angebot erwartet, während negative Schulerfahrungen vorhanden sind, eine Teilnahme am Projekt als große Chance wahrgenommen oder es wird von dem Wunsch nach einer Zeit, die möglichst schnell und spurlos vorübergeht, berichtet.

Der formale Zugang in den Lehrgang erfolgt über das AMS (erste Selektion), wobei vier Zielgruppen spezifiziert werden: Jugendliche ohne positiven Pflichtschulabschluss, Jugendliche mit Feststellungsbescheid,¹⁷ Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der 8. Schulstufe sowie Jugendliche, deren erfolglose Lehrstellensuche ausschließlich an in der Person gelegenen Gründen liegt. Auf diese formale Abgrenzung der Zielgruppe wird im folgenden Abschnitt noch näher eingegangen. Von ProjektmitarbeiterInnen wird von einer gewissen Undurchsichtigkeit bei der Auswahl der Jugendlichen durch das AMS gesprochen, da Jugendliche mit vergleichbaren

¹⁵ Vgl. zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Zielgruppe Kapitel 3.1.2, Seite 30.

¹⁶ Zum komplexen Zusammenspiel von Ursachen und Konsequenzen von Selektionserfahrungen im Schulsystem sowie Schulabbrüchen siehe Kapitel 4.3.2., Seite 62. An der integrativen Berufsausbildung nehmen jedoch keine AbsolventInnen von Privatschulen teil.

¹⁷ „Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes“, ibis acam 2007, 1.

Vorerfahrungen und Problemlagen unterschiedlichen Maßnahmen zugewiesen werden bzw. projektintern mangelnde Einsicht in die Entscheidungsgrundlagen vorhanden ist.¹⁸

In Zusammenhang mit dem Zugang zum Lehrgang kann eine vergleichsweise Niederschwelligkeit des IBA-Lehrgangs festgehalten werden, diese wird von Trägerseite auch explizit so geschildert. Dabei stehen zwei Aspekte im Vordergrund: Jugendliche mit besseren schulischen Qualifikationen werden an andere Projekte verwiesen, darüber hinaus besteht die Möglichkeit, über ein Jahr (bzw. über die gesamte Lehrzeit) im Projekt zu verbleiben.

So heterogen die Lebensgeschichten der TeilnehmerInnen sind, so unterschiedlich gestalten sich auch ihre Zugänge zum AMS. Während am einen Ende des Spektrums eine sehr große Eigenmotivation, Selbständigkeit und Reflexion beobachtet werden kann und der Zugang in der Praxis im Alleingang erfolgt, ist auf der anderen Seite von einer großen Unterstützung durch MitarbeiterInnen des AMS die Rede, die in der Situation als große und notwendige Hilfe gewertet wird.

Während die Plätze im Lehrgang mit 36 beschränkt sind, durchlaufen fast doppelt so viele InteressentInnen¹⁹ eine neunwöchige Berufsorientierungsphase beim Träger. Innerhalb dieser Phase geht es zum einen darum, dass die Jugendlichen den für sie passenden Berufsbereich aus dem Angebot auswählen und zum anderen darum, eine (zweite) Selektion vorzunehmen. Das zentrale Aufnahmekriterium dabei ist die Absehbarkeit eines Erfolges im Lehrgang. Als Entscheidungsgrundlagen dienen dafür sowohl die Interessen der Jugendlichen als auch eine Reflexion ihrer Entscheidungen durch das Projektteam. Dies passiert grundsätzlich auf Basis einer Sammlung an Eindrücken durch persönliche Gespräche, Bewerbungsschreiben und dem Schnuppern in den unterschiedlichen angebotenen Berufsbereichen. Von den befragten AbsolventInnen werden diese Möglichkeiten sowie die dafür ausreichende Zeit positiv bewertet: So kann ein Berufswunsch über das tatsächliche Ausprobieren entweder bestätigt oder verworfen werden und es erfolgt eine gemeinsame Entscheidung statt einer externen Zuweisung. Schließlich wird das mehrdimensionale Aufnahmeverfahren als gerecht bewertet, da nicht nur anhand eines einzelnen Kriteriums (z.B. Deutschkenntnisse) selektiert würde. Dem ist hinzuzufügen, dass im Rahmen der Interviews nur mit Jugendlichen gesprochen wurde, die den Aufnahmeprozess positiv durchlaufen haben.

In den Schilderungen der ProjektmitarbeiterInnen wird eine reflektierte Wahrnehmung dieses Prozesses sichtbar. Ihre Einschätzung lautet, dass die Auswahlphase für alle Beteiligten

¹⁸ Die quantitativen Analysen geben einen weiteren Hinweis darauf, dass TeilnehmerInnen an der Integrativen Berufsausbildung, dem SÖB oder dem HS-Kurs Ähnlichkeiten aufweisen, wie auch unter SÖB- und IBA-TeilnehmerInnen ein höheres Ausmaß an Mehrfachteilnahmen (an Maßnahmen unterschiedlichen Typs) feststellbar ist, vgl. dazu Kapitel 5.2, Tabelle 35, Tabelle 37.

¹⁹ Zur Anzahl der BewerberInnen seit 2003 siehe Tabelle 34.

(MitarbeiterInnen, AMS, Jugendliche sowie deren Eltern) eine frustrierende Erfahrung sei, da Jugendliche aufgrund eines eingeschränkten Kursplatzangebotes nicht aufgenommen werden könnten, selbst wenn sie das Aufnahmekriterium eines absehbaren Erfolgs im Projekt erfüllen. Eine minimale Kompensation angesichts dieser Problematik erfolgt anhand der Erstellung eines Perspektivenplans inklusive der Dokumentation der Ablehnungsgründe durch den Träger. Auch wenn die reale Chance einer Teilnahme an einem alternativen Angebot dahingestellt sei, da der IBA-Lehrgang im Vergleich zu anderen Angeboten bereits niederschwellig ist, so ist dieses Feedback aus der Sicht von AbsolventInnen dennoch sehr wichtig: So wird damit keine unkommentierte Ablehnungserfahrung („wir wollen dich nicht“) erlebt bzw. im Kontext der Lebensgeschichte wiederholt.

4.5.2. TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag

Wie bereits erwähnt, werden vier Teilzielgruppen im Rahmen der integrativen Berufsausbildung definiert:

1. Jugendliche ohne positiven HS-Abschluss
2. Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende ihrer Pflichtschulzeit
3. Jugendliche mit Feststellungsbescheid
4. Jugendliche, die aufgrund von ausschließlich in ihrer Person gelegenen Gründen keine Lehrstelle finden²⁰

Im Rahmen der qualitativen Analyse lässt sich festhalten, dass eine solche Definition, insbesondere die unter Punkt 4 angeführte, unklar ist und einen großen Interpretationsspielraum zulässt. Zudem wird aus der Schilderung von Problemen der Teilnehmenden sowie den Erzählungen der Jugendlichen selbst deutlich, dass es weniger darum geht, was „in der Person gelegen“ ist, als um schwierige Lebenserfahrungen und Vorgeschichten mit Selektions- und Ablehnungserfahrungen, mit denen die Jugendlichen konfrontiert wurden. Problemlagen, die im Rahmen einer Teilnahme am Lehrgang auftauchen bzw. den Grund für die Teilnahme darstellen, haben ihre Ursachen im familiären Kontext, negativen Schulerfahrungen, traumatischen Kriegs- und Fluchterfahrungen, Gewalterfahrungen, psychischen Beeinträchtigungen oder Suchtproblematiken. Konsequenzen ergeben sich daraus für die Teilnahme am Lehrgang und damit in Zusammenhang auch in Bezug auf das Ziel, eine Lehrstelle zu finden. So werden aus Sicht von ProjektmitarbeiterInnen etwa eingeübte Rollen, welche familiär zugeschriebenen Erwartungen entsprechen bzw. über die Stigmatisierungserfahrungen kompensiert werden sollen, hinsichtlich der Lehrstellensuche als problematisch erlebt. Ein Interventionsauftrag ist daher, zu einer Überwindung dieser Rollenmuster beizutragen.

²⁰ „Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann.“ (ibis acam 2007, 1).

Nachdem die befragten ProjektmitarbeiterInnen Problemlagen der Zielgruppe primär im Kontext ihrer Lebenserfahrungen betrachten bzw. auch explizit davon Abstand genommen wird, die Teilnehmenden in verschiedene „Schubladen zu stecken“, sind Aussagen zur Zusammensetzung der TeilnehmerInnen am Lehrgang nur eingeschränkt möglich. Die größte „Teilzielgruppe“ stellen Jugendliche ohne positiven HS-Abschluss dar, während nur wenige Jugendliche einen Feststellungsbescheid haben, einige haben einen sonderpädagogischem Förderbedarf. Weiters nehmen Jugendliche am Lehrgang teil, die anhängige Gerichtsverfahren haben, offene Asylverfahren, sich in psychotherapeutischer Behandlung befinden oder in ihrem (Familien-)Umfeld Gewalterfahrungen zu verzeichnen hatten bzw. haben. Am Lehrgang nehmen auch Jugendliche mit Migrationshintergrund teil, wobei hier die Beobachtung von Seiten des Trägers lautet, dass im Laufe der vergangenen Jahre Jugendliche mit türkischem Hintergrund einen höheren Anteil aufwiesen, während aktuell zunehmend jugendliche Flüchtlinge bzw. AsylwerberInnen präsent sind.

Eine Bedingung, die sich aus dem Kontext der geschilderten Problemlagen an das Projekt ergibt, wenn die Vermittlung in ein Lehrverhältnis erfolgen soll, aber auch hinsichtlich der Teilnahme am Lehrgang, ist eine entsprechende Projektstruktur: längere Teilnahmedauern, ein Team, das die Interventionsbereiche Fachunterricht, Sozialpädagogik und Förderung schulischer Kompetenzen abdeckt sowie ein individueller Ansatz durch Kleingruppenförderung. Zudem ist eine flexible Anpassung des Projektkonzeptes an die jeweiligen oder jeweils akuten Probleme notwendig, was wiederum voraussetzt, kontinuierlich neue Erfahrungen aufzubauen und einzusetzen. Der Ansatz lautet, das jeweilige Problem bzw. Bedürfnis zu erkennen und dementsprechende Unterstützung anzubieten.

Eine spezifische Schwierigkeit der Zielgruppe liegt in mangelnden Deutschkompetenzen, wobei hierbei eine Differenzierung nach Deutsch als Erstsprache als weniger relevant beobachtet, sondern der generelle Umstand, dass Teilnehmende nicht über ausreichende Lese- und Schreibkompetenzen verfügen, problematisiert wird. Vor diesem Hintergrund wurde der Deutschunterricht innerhalb der letzten Jahre ausgebaut. Die Möglichkeit einer solchen bedürfnisgerechten Unterstützung wird aus der Sicht ehemaliger TeilnehmerInnen im Sinne von Chancengerechtigkeit sehr positiv erlebt. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Jugendlichen selbst eine solche Unterstützung nicht brauchen, sie jedoch als Chance für die anderen TeilnehmerInnen wahrnehmen.

Der Interventionsauftrag, den der IBA-Lehrgang erfüllen soll, liegt zusammenfassend in der Herstellung einer Basis, auf die eine verlängerte (reguläre) Lehre bzw. eine Teilqualifizierung aufbauen kann, wobei Biografien, Lebenswelt sowie Lebensumstände der Jugendlichen berücksichtigt werden. Der Fokus liegt auf einer Vermittlung in den „ersten“ Arbeitsmarkt. Stärken und Schwächen sollen gemeinsam aufgedeckt werden, mögliche Hindernisse in Bezug auf eine Lehrausbildung überwunden und Stabilität und Ausdauer erreicht werden. Die notwendigen berufsspezifischen und sozialen Kompetenzen werden dabei als integriert wahrgenommen. Angesichts der Tatsache, dass mehr als ein Drittel der Teilnehmenden nicht

über ein positives HS-Zeugnis verfügt, gewinnt die Chance, diesen Wettbewerbsnachteil über ein positives bzw. gutes Berufsschulzeugnis kompensieren zu können, ebenfalls große Bedeutung.

4.5.3. Projekt und Projektumwelt

Es ist bereits deutlich geworden, dass projektinterne Perspektiven auf Probleme und Barrieren der Jugendlichen auch die Projektumwelt umspannen. So wird in diesem Zusammenhang auf eine schwierige Situation hingewiesen: Beispielsweise können elterliche Restriktionen bezüglich der Lehrausbildung zu einem Abbruch des Lehrgangs führen. Interveniert wird in solchen Fällen durch Elternarbeit, die teilweise auch Erfolge zu verzeichnen hat, die letzte Entscheidung für oder gegen die weitere Teilnahme am Lehrgang liegt jedoch bei den Eltern selbst. Somit ist der projektinterne Spielraum nach außen hin beschränkt.

Das Projekt wird auch als Schnittstelle zwischen Arbeit und Erziehung gesehen. In diesem Zusammenhang wird die Integration von Eltern in das Projekt, soweit möglich, auch als wichtig erachtet. So sollen sie wissen, für welchen Weg sich ihre Kinder entscheiden und bei auftretenden Schwierigkeiten, etwa Regelverstößen, wird ebenfalls Rücksprache mit ihnen gehalten bzw. zu halten versucht.

4.5.4. Methodisch-didaktische Umsetzung

Wie bereits im vorangehenden Abschnitt festgehalten, begleiten Clearing, Individualisierung sowie ein ganzheitlicher Ansatz die Umsetzung der integrativen Berufsausbildung auf einer methodisch-didaktischen Ebene. Das Maßnahmenkonzept ist parallel zum Berufsbild aufbauend. Projektintern werden die Abläufe einer regulären Lehrstelle nachgestellt. Aus Sicht der befragten AbsolventInnen fällt die Vorbereitung auf die Lehrstelle durch das Training der wichtigen berufsrelevanten Kompetenzen positiv aus. Dabei wird der Ansatz, Theorie und Praxis abzuwechseln, geschätzt, wie auch der Unterschied zu einer Berieselung (auch in Abgrenzung zu Schulerfahrungen) durch Frontalunterricht positiv wahrgenommen. Die „Teilnahme“ wird als Training wahrgenommen, in dem die Jugendlichen aktiv sind.

Auch für die Integrative Berufsausbildung gilt, wie bereits im Rahmen der HS-Kurs-Analyse festgehalten, dass die Ebenen fachlichen und sozialen Lernens zusammenhängen. Auch hier gilt für TeilnehmerInnen, dass eine psychosoziale Stabilität aufgrund unterschiedlicher Lebenserfahrungen beeinträchtigt wurde oder wird, diese jedoch eine Voraussetzung für die Erreichung der Zielsetzungen im Lehrgang (verlängerte betriebliche oder überbetriebliche Lehrausbildung) darstellt. Entsprechend geht auch hier die Rolle der FachtrainerInnen über eine reine Wissensvermittlung hinaus und erstreckt sich auf einen sozial-pädagogischen Bereich, soziales Lernen und Coaching.

Die Sicht auf die fachspezifische Vermittlung von Kompetenzen fällt zwischen AbsolventInnen und ProjektmitarbeiterInnen unterschiedlich aus. Dabei äußern sich letztere vergleichsweise kritisch: Zwar wurde innerhalb der vergangenen zehn Jahre die Qualität der fachlichen Ausbildung gesteigert, jedoch bis dato nicht bis zu einem zufrieden stellenden Ausmaß. Ehemalige TeilnehmerInnen nehmen im Gegensatz dazu eine positivere Haltung ein, indem sie sich als gut auf die Lehrstelle vorbereitet wahrnehmen bzw. in der überbetrieblichen Lehrausbildung den Vorteil sehen, das Berufsbild breiter abdecken zu können, als dies in spezialisierten Betrieben der Fall wäre.

Der individualisierte Ansatz im Lehrgang findet seine Entsprechung in einer flexiblen Umsetzung des Projektkonzeptes, das an die jeweiligen Teilnehmenden bzw. Gruppen angepasst wird. Es geht aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen darum, die Jugendlichen in der Gruppe mit ihren Bedürfnissen wahrzunehmen und Raum für Erzählungen zu schaffen. Ein individualisierter Zugang sowie das Eingehen auf ihre jeweiligen Stärken und Schwächen finden sich auch in den Schilderungen der Jugendlichen. Projektseitig wird dabei der Fokus auf die Arbeit an den Stärken gelegt, die wahrgenommen, bewusst gemacht und eingesetzt werden. Die Überlegung dazu lautet, dass gerade die Schwächen den TeilnehmerInnen in ihrer Vergangenheit oft bewusst gemacht wurden und daher im Rahmen des Projektes eine gewisse Gegensteuerung erfolgen soll.

4.5.5. Beziehungen zwischen den Beteiligten

Dass dieser Ansatz von den Jugendlichen gut angenommen wird, zeigt sich in ihren Schilderungen der Beziehungen zu den TrainerInnen/JugendassistentInnen. Diese werden als menschlich und wertschätzend charakterisiert oder als sehr unterstützend wahrgenommen. Dabei erfüllen die ProjektmitarbeiterInnen mehr als die Vermittlung fachlicher Kompetenzen, sondern stehen den Jugendlichen als Personen zur Verfügung, mit denen über alles geredet werden kann, auch über private Probleme, und sie übernehmen bei Bedarf Funktionen, die sonst Eltern erfüllen. Beide Aspekte, sowohl Unterstützung als auch Wertschätzung/Menschlichkeit, werden von Jugendlichen geschildert, deren Vorgeschichten gerade dadurch geprägt wurden, nicht unterstützt oder nicht wertschätzend/menschlich behandelt worden zu sein.

Eine ebenfalls relevante Ebene stellen die Beziehungen der Jugendlichen untereinander dar. Aus Trägersicht handelt es sich dabei um einen Prozess des Zusammenführens: Während zu Beginn der Teilnahme durchaus Respektlosigkeit bis hin zu diskriminierenden Äußerungen beobachtet werden, soll über soziales Lernen inklusive Diskussionen, in denen die jeweiligen Themen aufgegriffen werden, der respektvolle Umgang miteinander gefördert werden. So bieten Erzählungen individueller Biografien eine Möglichkeit für die TeilnehmerInnen, eigene Einstellungen zu reflektieren und eigene Blickwinkel zu überdenken. In den Schilderungen der befragten AbsolventInnen stehen die Erfahrungen mit den anderen LehrgangsteilnehmerInnen eher im Hintergrund. Die Sicht auf die Gruppe

umfasst dabei ein Spektrum von nettem Umgang und gutem Einverständnis bis hin zu geäußerten Vorbehalten gegenüber den anderen. Die Beziehungen zu den ProjektmitarbeiterInnen zeigen sich in den Interviews als relevanter.

Unterschiedlich lauten die Einschätzungen der befragten AbsolventInnen, inwiefern die projektintern angebotene Unterstützung als eine solche erlebt oder vielmehr als ein Eingriff in die eigene Selbständigkeit empfunden und in diesem Fall auch kritisiert wird. Auch von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen wird dieser Aspekt – wenn auch in einem anderen Zusammenhang – problematisiert. So wird als Schwierigkeit beobachtet, wenn TeilnehmerInnen sich so sehr wohlfühlen, dass sie das Projekt nicht mehr verlassen, sprich, eine reguläre Lehrstelle finden, möchten. Für solche Fälle ist eine spezifische Vorgangsweise vorgesehen: Das Angebot an die betreffende Person wird so weit zurückgestellt, dass diese selbst aktiv werden und selbständig einfordern muss. Daneben wird an gut bekannte sozial gelagerte Betriebe vermittelt, um Erfahrungen außerhalb des geschützten Rahmens machen zu können, dabei aber nicht mit einer gänzlich anderen Realität konfrontiert zu werden. Schließen werden auch Zielvereinbarungen mit den betreffenden TeilnehmerInnen getroffen.

4.5.6. Frühzeitige Kursaustritte

Zielvereinbarungen sind auch ein Mittel, das im Rahmen des IBA-Lehrgangs bei Regelverstößen zum Einsatz kommt. Es wurde bereits festgehalten, dass die Teilnahme am Lehrgang formal durch eine Ausbildungsvereinbarung geregelt wird und dass die Regelabläufe einer regulären Lehrstelle nachgestellt werden. Für die Arbeit miteinander bedarf es der Einhaltung von Regeln und es müssen Rechte und Pflichten wahrgenommen werden, was in der Praxis zu Schwierigkeiten führen kann. Bei Verstößen erfolgen Sanktionen, die in einem abgestuften System vorliegen. So kommt es nicht gleich zum schriftlichen Verweis, sondern es werden erst Einzelgespräche mit Zielvereinbarungen geführt, wobei u.U. auch die Eltern einbezogen werden. Auf einer zweiten Sanktionsebene folgen schriftliche Verwarnungen und erst danach kommt es zu einem Verweis, der auch ans AMS gelangt. Bei drei Verweisen erfolgt der Ausschluss aus der Maßnahme. Dieses abgestufte System wurde vor dem Hintergrund eingeführt, dass ein Verweis ausschließlich negative Konsequenzen hätte und – im Unterschied zu Einzelgesprächen – keine Lernmöglichkeit für die jeweilige Person böte. Angesichts der eingangs beschriebenen Schwierigkeiten der Zielgruppe kann dieses Verfahren als bedarfsgerecht betrachtet werden, es stößt jedoch auch an Grenzen: Wenn eine Person dieses System über die Maße beansprucht, nimmt im Verlauf ihrer Teilnahme die Toleranz sukzessive ab. Begründet wird dies damit, dass die Umsetzung des abgestuften Sanktionensystems ressourcenintensiv ist und Ressourcen nicht unbegrenzt zur Verfügung stünden. Auch erfolgt bei massiver Gewalt ein sofortiger Ausschluss aus dem Projekt.

Neben Ausschlüssen sind Drop-outs aus dem Lehrgang durch individuelle Austritte bzw. Abbrüche begründet. Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen erfolgen diese selten aufgrund von Demotivation, sondern liegen an Überforderung durch die Berufsschule, die geringe Entlohnung von 240 Euro pro Monat oder an Widerständen durch Eltern(teile), wobei diese auch mit finanziellen Aspekten zusammenhängen können. Eltern, die selbst eine Lehre oder höhere Schule abgeschlossen haben, nehmen die Vorteile eines Lehrabschlusses eher wahr als diejenigen ohne oben genannte Abschlüsse. Letztere plädieren aus Sicht des Trägers eher dafür, dass ihre Kinder eine Hilfstätigkeit annehmen, da dort die Entlohnung höher ist – hier wiederum spielt der Faktor geringes Kursgeld eine Rolle. Durch die Schilderung der Abbruchursachen zeigt sich eine gewisse projektinterne Handlungsomnipotenz, wenn die Maßnahme im Kontext der Projektumwelt betrachtet wird. Auffällig ist weiters, dass die Schätzungen bezüglich vorzeitiger Kursaustritte aus der Trägerperspektive die Drop-out-Raten, wie sie sich in den Trägerdaten finden, weit unterschreiten (vgl. dazu Anhang, Tabelle 61).

4.5.7. Veränderungen und Wirkungen

Von ProjektmitarbeiterInnen werden Veränderungen der TeilnehmerInnen durch die Maßnahme bzw. explizite Wirkungen nur vorsichtig geäußert. Zum einen wird von Pauschalaussagen Abstand genommen, da Veränderungen sehr individuell erfolgen. Zum anderen sollen Veränderungen nicht unreflektiert der Maßnahme zugeschrieben werden, wenn diese eine generelle, maßnahmenunabhängige Entwicklung indizieren. Darüber hinaus wird auch explizit gemacht, dass bestimmte Probleme, mit denen die Jugendlichen konfrontiert sind, durch eine bloße Teilnahme am Lehrgang nicht einfach gelöst werden. Das bedeutet, auch im Zusammenhang mit der Thematisierung von Wirkungen zeigen sich die ProjektmitarbeiterInnen reflektiert. Ein Erfolg der Maßnahme wird aus ihrer Sicht an Einzelbeispielen sichtbar und auch anhand solcher Beispiele in den Interviews thematisiert, wo trotz widrigster Lebensumstände sehr viel erreicht wird. Daran schließt die Beobachtung an, dass sich der niederschwellige Ansatz des Lehrgangs lohnt.

Aus der Sicht ehemaliger TeilnehmerInnen werden diese Beobachtungen bestätigt: Ein Erfolg, den sie am Lehrgang festmachen, ist, etwas zu schaffen bzw. geschafft zu haben, das ohne die Teilnahme am Projekt nicht möglich gewesen wäre. Dies kann der Eintritt in eine Lehrstelle sein, was zuvor aufgrund des fehlenden Hauptschulabschlusses verwehrt wurde, oder gute schulische Leistungen bzw. Lernmotivation, was der Schulbiografie gar nicht entspricht, oder der Erwerb ausreichender Deutschkenntnisse und fachlicher Vorbereitung auf die Lehrstelle, um in den gewünschten Beruf einsteigen zu können. Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass Veränderungen durch die Teilnahme am IBA-Lehrgang je nach Vorgeschichte sehr unterschiedlich sind. Gemeinsam ist diesen jedoch, dass es um Erfolgserlebnisse geht, die zu einem positiveren Selbstbild führen können. In Zusammenhang damit steht ein Zuwachs an Selbstbewusstsein.

Von einer abstrakten Ebenen aus kann festgehalten werden, dass maßnahmenspezifische Wirkungen auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen: Auf der Ebene des Selbstbildes, dem Selbstbewusstsein und der psychosozialen Stabilität. Die diesbezüglichen Beobachtungen der ProjektmitarbeiterInnen lauten, dass im Rahmen der Teilnahme am Lehrgang eine Basis für Selbständigkeit erreicht wird. Aus den Interviews mit AbsolventInnen wird ersichtlich, dass Erfahrungen aus der Vergangenheit, das Verfügen über oder ein Fehlen von Kompetenzen und daraus resultierende Handlungsmöglichkeiten oder eine Einschränkung derselben eng miteinander verwoben sind. Insofern kann eine weitere Wirkungsdimension, nämlich der Erwerb sozialer und berufsspezifischer Kompetenzen, nicht losgelöst von der oben geschilderten Wirkungsebene betrachtet werden.

Was ebenfalls als Wirkung zum Thema wird – und zwar aus der Perspektive ehemaliger TeilnehmerInnen, wie auch aus der Perspektive von Lehrbetrieben – ist die reflektierte Entscheidung für einen Lehrberuf.

Eine längere bzw. unterschiedlich lange Teilnahmedauer wird als notwendig wahrgenommen, bis sich die oben geschilderten Veränderungen zeigen. Die längerfristige Teilnahmeperspektive kommt diesem Bedürfnis entgegen. Es zeigt sich, dass auch nach der erfolgten Aufnahme eines Lehrverhältnisses weiterhin Unterstützungsbedarf besteht, der über die Begleitung durch den Lehrgang bis zur erfolgten Lehrabschlussprüfung ebenfalls abgedeckt wird.

Eine zweite Ebene der Qualifizierung im Rahmen der integrativen Berufsausbildung ist neben der verlängerten Lehre die Möglichkeit einer Teilqualifizierung. Diese wird von Trägerseite in Hinblick auf die nachfolgende Integration in den Arbeitsmarkt eher kritisch gesehen. So wird eine deutlich niedrigere Vermittlungsquote (gegenüber Jugendlichen in der verlängerten Lehre) wahrgenommen. Ursachen dafür werden in einer geringen Akzeptanz der Teilqualifizierung durch Betriebe ausgemacht, insbesondere, wenn es sich um Berufe mit einem breit gefächerten Tätigkeitsspektrum handelt. Zudem wäre ein Unterschied zwischen TeilqualifikantInnen und Hilfskräften zwar finanziell ersichtlich, nicht jedoch, was die fachliche Ebene betrifft. Eventuell wirke die „Teilqualifikation“ als Stigma, hinter dem eine nur eingeschränkte Arbeitsleistung sowie höherer Unterstützungsbedarf vermutet würde.²¹

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Wirkungen, die mit dem IBA-Lehrgang erzielt werden, angesichts der Problemlagen und Bedürfnisse der Zielgruppe sehr positiv sind. Allerdings bedeutet dies nicht, dass sich der Übertritt in eine reguläre Lehrstelle einfach gestaltet. Die oben skizzierte psychosoziale Stabilität sowie soziale und berufsspezifische

²¹ Studien, die sich eingängiger mit Arbeitsmarktkarrieren von TeilqualifikantInnen befassen, sind derzeit noch ausständig. Da der Aspekt der Teilqualifikation weder im Rahmen von Interviews mit Jugendlichen noch mit Lehrbetrieben behandelt wird, sind weitere Aussagen zu ihrer Wirksamkeit im Rahmen der vorliegenden Evaluierung nicht möglich.

Kompetenzen sind im Wettbewerb am Lehrstellenmarkt Minimalanforderungen, wie im Rahmen von Abschnitt 4.8 (Seiten 102ff) noch genauer ausgeführt wird.

4.6. JASG-Lehrgänge

Die empirische Grundlage der folgenden Ergebnisse bilden zwei Fallstudien zu JASG-Lehrgängen, die von „Partner“, einer Initiative von BFI Tirol und WIFI Tirol, umgesetzt wurden. Die – insgesamt acht – Interviews wurden an den Standorten Innsbruck und Wörgl geführt.

Auch bei den JASG-Lehrgängen (Lehrgänge nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz) handelt es sich um überbetriebliche Lehrausbildungen, die durch das entsprechende Bundesgesetz geregelt sind. TeilnehmerInnen können bis zu 12 Monate lang an dem Lehrgang teilnehmen, gelten als Lehrlinge und erhalten eine Beihilfe von 150 Euro pro Monat. Die JASG-Lehrgänge wurden mit der Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes 2008 durch die sogenannten „BAG-Lehrgänge“ (Lehrgänge nach dem Berufsausbildungsgesetz §30b) ersetzt. Den Forschungsgegenstand im vorliegenden Bericht, welcher den Zeitraum 2004-2008 behandelt, bilden jedoch die ehemaligen JASG-Lehrgänge.

Im Zeitraum 2004-2008 wurde in Tirol diese Form der überbetrieblichen Lehrausbildungen in unterschiedlichen Berufssparten angeboten: Kaufmännische Lehrgänge, Metall/Elektro, Metall/Bau/Holz, zum Teil Metall/Tischlerei sowie Maschinenbautechnik. Die im Rahmen der qualitativen Evaluierung untersuchten JASG-Lehrgänge boten den kaufmännischen Lehrgang an beiden Standorten an, am Standort Innsbruck stand zusätzlich der Bereich Metall/Elektro zur Verfügung.

Zielgruppe sind 15- bis 18-jährige Lehrstellensuchende mit klaren Wünschen im jeweils angebotenen Berufsbereich sowie realistischen Einschätzungen zum Beruf. Im Rahmen der zehnmonatigen Ausbildung wird das erste Berufsschuljahr absolviert und innerhalb dieses Zeitraums soll auch eine Vermittlung in eine reguläre Lehrstelle erfolgen. An einem Lehrgang können maximal 18 Jugendliche teilnehmen.

Das didaktische Konzept von JASG-Lehrgängen umfasst dabei fachliche Qualifizierung, Unterstützung während der Berufsschule, die Förderung sozialer Kompetenzen, Bewerbungcoaching sowie die Vermittlung in Praktika. Die entsprechenden Aufgaben werden über ein Team abgedeckt, das die fachspezifische Qualifizierung sowie sozialpädagogische Aufgaben übernimmt.

4.6.1. Zugang zur Maßnahme

Einer Teilnahme an einem JASG-Lehrgang geht die Erfahrung ehemaliger TeilnehmerInnen nach eine gescheiterte Lehrstellensuche im Alleingang voran. Die befragten ehemaligen TeilnehmerInnen schildern in diesem Zusammenhang Mängel im Schulsystem, wo sie nur unzureichend auf das Berufsleben vorbereitet worden wären. Unter die angesprochene Vorbereitung fällt sowohl eine Orientierung bezüglich des Arbeitsmarktes als auch die entsprechende Motivation für die berufliche Karriere. Hinsichtlich der Verantwortung für die eigene erfolglose Lehrstellensuche gehen die Meinungen auseinander. So sehen sich die einen primär als selbst verantwortlich dafür und schreiben sich selbst Faulheit in der Phase zwischen Schulabschluss und Teilnahme am Lehrgang zu. Somit handelt es sich um das Fehlen intrinsischer Motivation. Die anderen hingegen berichten von einer erfolgten extrinsischen Demotivation: Negative Erfahrungen im Rahmen der schulischen Vorbereitung auf das Arbeitsleben zum einen, frustrierende Erlebnisse bei der Lehrstellensuche zum anderen sind aus ihrer Perspektive die Ursache für eine Teilnahme am Lehrgang.

Anhand dieser beiden Motivationsdimensionen werden auch die anfänglichen Erwartungen an den Lehrgang beschrieben. Diese reichen von sehr hoher Teilnahmemotivation und der konkreten Erwartung, die nötige Unterstützung für eine erfolgreiche Lehrstellensuche bzw. den Erwerb der dafür notwendigen Kompetenzen zu erhalten, bis hin zu der Erwartung, relativ passiv am Lehrgang teilnehmen zu können. Demotivierte AbsolventInnen berichten davon, dass sie diesen Mangel an Motivation erst im Zuge ihrer Teilnahme überwunden haben.

Unter Motivation werden verschiedene Aspekte subsummiert. Sie bezieht sich zum einen auf eine generelle berufliche Motivation, Durchhaltevermögen, das konkrete Interesse an den jeweils angebotenen Berufsbereichen sowie Selbständigkeit und Eigeninitiative. ProjektmitarbeiterInnen legen in ihren Schilderungen den Fokus auf die Thematisierung von Passivität und einer Konsumhaltung der Jugendlichen: So sei es für BewerberInnen typisch, mit der Erwartung in den Lehrgang zu kommen, dass sie ohne eigene Anstrengung eine Lehrstelle finden würden, d.h. sie erwarten sich zu Beginn, dass die Lehrstelle sozusagen als Serviceleistung an sie herangetragen würde. Daher sehen die ProjektmitarbeiterInnen Motivationsarbeit und Arbeit an der Selbständigkeit der einzelnen TeilnehmerInnen als einen sehr wichtigen Interventionsbereich im Lehrgang, der aus ihrer Sicht im Laufe der vergangenen Jahre ständig wichtiger geworden ist. Teils wird dabei mitberücksichtigt, dass einer zu Beginn sehr geringen Motivation der Jugendlichen reale Ablehnungserfahrungen bei der Lehrstellensuche vorausgehen. Hier kommt auch der Verdrängungswettbewerb am Lehrstellenmarkt zur Sprache, der für Teilnehmende an Beschäftigungsmaßnahmen generell relevant und nur bedingt motivationsförderlich sei. Es zeigt sich eine Übereinstimmung mit den Perspektiven der AbsolventInnen: Aus ihren Schilderungen wird deutlich, dass nachhaltig als ungerecht empfundene Ablehnungserfahrungen oder die empfundene Chancenlosigkeit am Lehrstellenmarkt sich negativ auf das Selbstbewusstsein auswirken.

Dies trifft nicht nur auf die Erfahrungen vor einer Teilnahme, sondern auch währenddessen zu.

Das Thema „Motivation“ ist auch wichtig, wenn es um den formalen Zugangsprozess zum Projekt geht. Wie bereits im Rahmen der anderen Fallstudien dargestellt, erfolgt auch der Zugang zu JASG-Lehrgängen über das AMS, welches die BewerberInnen an die Träger der Maßnahme verweist. Zentrales Aufnahmekriterium ist der klare Wunsch, eine Lehre im angebotenen Berufsbereich abzuschließen. Dieser Wunsch wird zwar als formales Zugangskriterium festgehalten, zeigt sich in der praktischen Umsetzung der Aufnahmeentscheidung jedoch nicht als eindeutiges Selektionskriterium. So sei den BewerberInnen die Tatsache bewusst, dass Motivation ein relevantes Aufnahmekriterium darstellt, so dass sie beim Aufnahmegespräch diese auch glaubwürdig vermitteln, was sich jedoch nicht in jedem Fall mit ihrer realen Motivation deckt. Erst bei einem ausreichenden BewerberInnenpool kann aus Sicht der Träger anhand der Motivation selektiert werden, der jedoch nicht an jedem Standort vorhanden sei. Zu beachten ist, dass eine erste Selektion der BewerberInnen über das AMS vorgenommen wird, wobei hierbei über Auswahlkriterien wie auch über die quantitative Dimension der Auswahl von Seiten der Träger angemerkt wird, dass keine klaren Informationen weitergeleitet werden und somit bloß Vermutungen angestellt werden könnten. Beim jeweiligen Träger wird eine zweite Selektion über einen Aufnahmetest vorgenommen, wobei das Ergebnis nur dann als Selektionskriterium dienen kann, wenn den Lehrgangsplätzen eine höhere Nachfrage danach gegenüber steht.

Inwieweit es als eigene Aufgabe wahrgenommen wird, die generelle berufliche Motivation sowie das spezifische Interesse am Berufsbereich der Jugendlichen im Rahmen des Lehrgangs zu fördern anstatt diese vorauszusetzen und die Aufnahme davon abhängig zu machen, ist wiederum unterschiedlich. Wie bereits geschildert, haben Teilnehmende am Lehrgang im Vorfeld teils sehr demotivierende Erfahrungen gemacht, sind zum Teil aber gerade deswegen motiviert, das Angebot in Anspruch zu nehmen, da sie sich davon konkrete Unterstützung erwarten. In ihren Schilderungen zeigt sich aber auch, dass der „klare Berufswunsch im angebotenen Bereich“ nicht immer bereits in den Lehrgang mitgebracht wurde. So kommt es vor, dass eine eher diffuse Vorstellung der eigenen beruflichen Karriere in Anlehnung an das Maßnahmenangebot erst konkretisiert wurde.

Es kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass „Motivation“ ein wichtiges und sehr komplexes Thema im Rahmen von JASG-Lehrgängen darstellt. Während von Trägerseite entsprechende Motivation (Eigeninitiative, konkretes Interesse an der Berufswahl sowie generelle Motivation, am Lehrstellenmarkt Fuß zu fassen) als Zugangskriterium definiert wird, werden TeilnehmerInnen zugleich als intrinsisch wenig motiviert beschrieben bzw. sind ihre Vorgeschichten durch extrinsische Demotivation geprägt. Zugleich liegt ein Fokus der Maßnahmen auf Motivationsarbeit – darauf, diese während der Teilnahme zu fördern. Einen weiteren Faktor in diesem Zusammenspiel stellt die Anforderung an InteressentInnen dar, sich bereits vor ihrer Teilnahme für den konkreten Lehrberuf entschieden zu haben, während

die Heranführung an das Berufsbild und damit die Reflexion anfänglich eher diffuser Vorstellungen ebenfalls einen konzeptionellen Baustein der Maßnahme darstellen. In Folge wird sich noch zeigen, dass fehlende Motivation maßnahmenintern als Schwierigkeit wahrgenommen wird und aus Sicht der Träger eine Ursache für vorzeitige Kursaustritte darstellt.

4.6.2. TeilnehmerInnen und Interventionsauftrag

Jene Probleme, welche von Seiten der Träger als typisch für ihre Zielgruppe wahrgenommen werden und Schwierigkeiten, die von Jugendlichen anhand ihrer eigenen Erfahrungen geschildert werden, werden auch im Rahmen der JASG-Lehrgänge nicht als losgelöst von biografischen Erfahrungen oder sozialen Bedingungen der Jugendlichen gesehen. *Im Vergleich* zu den anderen Maßnahmentypen geht es dabei jedoch weniger um traumatische Lebens- oder bestimmte Selektionserfahrungen (vgl. ein positiver HS-Abschluss stellt ein Aufnahmekriterium dar). Interessant ist, dass der Blick auf fehlende Kompetenzen von Seiten der Projektumsetzenden im Rahmen der Interviews in den Vordergrund rückt, während auch die vergleichsweise niederschweligen Projekte damit konfrontiert sind, fehlende Kompetenzen dabei jedoch weniger vordergründig geschildert werden.

So wird in den Interviews mit den ProjektmitarbeiterInnen von JASG-Lehrgängen der Fokus darauf gelegt, dass TeilnehmerInnen an den Lehrgängen über bestimmte Kompetenzen *nicht* verfügen. Dabei handelt es sich zum einen um berufsrelevante Kompetenzen. Berufsrelevant umfasst dabei ein breites Spektrum angefangen bei jenen Kompetenzen, die im Zuge des Bewerbungsprozesses relevant sind bis hin zu sozialen Kompetenzen, besonders, wenn es sich um einen Lehrberuf mit intensivem KundInnenkontakt handelt, etwa kommunikative Kompetenzen. Als jeweilige Aufgabe des Trägers wird die Förderung der entsprechenden Kompetenzen gesehen, wobei diese Aufgabe dem Ansatz folgt, dass soziale und fachliche Kompetenzen als integriert wahrzunehmen und zu fördern sind.

Das Fehlen von Grundkompetenzen zum anderen wird von den ProjektmitarbeiterInnen als weitere Problemlage dargestellt. Dies wird besonders über den sprachlichen Bereich verdeutlicht, wo es darum geht, dass Jugendliche nicht ausreichend Lesen und Schreiben können. Über die Ursachen dieser sprachlichen „Defizite“ werden von den ProjektmitarbeiterInnen Spekulationen angestellt (und diese Vermutungen auch explizit so benannt), die mit gesellschaftlichen Veränderungen einhergehen. So wird angeführt, dass sich Sprachstandards durch die zunehmende Nutzung neuer Medien verändern, diese neuen Standards jedoch nicht der deutschen Schriftsprache entsprechen und somit nicht „richtig“ geschrieben wird. Ein Mangel an sprachlichen Kompetenzen führt auch in den anderen Schulfächern neben Deutsch zu Problemen. Die eigene Aufgabe der Träger wird in diesem Zusammenhang als Förderung dieser Kompetenzen gesehen, die die Basis für eine erfolgreiche Lehrausbildung darstellen.

Ein Phänomen, das aus Sicht der Träger als problematisch bewertet wird, ist eine „Überbehütung“ der Jugendlichen im familiären Kontext, welche sich negativ auf deren Eigenverantwortung auswirkt und die bereits eingangs beschriebene Konsumhaltung zur Folge hat, aber auch eine nur unzureichende Wertschätzung gegenüber Angeboten an Jugendliche – wie dem JASG-Lehrgang – mit sich bringt. Die Argumentation lautet, dass die Wünsche von Jugendlichen durch ihre Eltern soweit abgedeckt werden, dass sie keine Motivation mehr sehen, sich selbst anzustrengen. Maßnahmenintern erfolgt in diesem Zusammenhang eine Förderung von genau diesen Bereichen Wertschätzung, Eigenverantwortung und Motivation. Unterschiede zwischen den Trägern, aber auch innerhalb desselben Standortes, ergeben sich dahingehend, ob eine wenig ausgeprägte Motivation primär als Konsumhaltung wahrgenommen wird oder ob die Vorgeschichten der TeilnehmerInnen (Ablehnungserfahrungen) bzw. der Wettbewerb um Lehrstellen aus der Position von Jugendlichen, welche den Übergang nach Schulabschluss (noch) nicht geschafft haben, als Ursache für eine geringere Motivation bezüglich der beruflichen Karriere bedacht werden.

Zuweilen wird die andere Seite, nämlich fehlende Unterstützung durch Eltern(teile) der Jugendlichen, als problematisch thematisiert. Im Unterschied zu den anderen Fallstudien (IBA und HS) wird dies hier weniger oft beobachtet als die oben skizzierte Passivität unter Teilnehmenden, die durch ein zu hohes Maß an elterlicher „Unterstützung“ zustande kommt. Jedoch lässt sich auch im Rahmen von JASG-Lehrgängen festhalten, dass Eltern eine große Rolle während der Teilnahme spielen. So wird auch hier davon berichtet, dass Widerstände in Bezug auf die Lehrausbildung zu Abbrüchen führen können. Über Elterngespräche wird auch im Rahmen der JASG-Lehrgänge zu intervenieren versucht, jedoch ist das Projekt in diesem Zusammenhang nur bedingt handlungsfähig, wie dies bereits im Rahmen der anderen Fallstudien argumentiert wurde.

Die Perspektiven von AbsolventInnen und ProjektmitarbeiterInnen hinsichtlich des „Interventionsauftrages“ des jeweiligen Trägers stimmen überein: So wird die Teilnahme am Lehrgang als Begleitung auf dem selbständigen Weg zur Lehrstelle geschildert. Gegenseitiger Respekt, Gerechtigkeit und authentisches Auftreten sind dabei jene Aspekte, die von allen Seiten als notwendig erachtet und im Rahmen des didaktischen Konzeptes gefördert werden. So stellt soziales Lernen einen wichtigen didaktischen Ansatz dar, über den den Jugendlichen zum einen Respekt entgegengebracht bzw. ihre Stärken wertgeschätzt werden, es zum anderen einen Beitrag dazu liefern soll, den gegenseitigen Respekt den TeilnehmerInnen untereinander zu fördern.

4.6.3. Umsetzung

Der oben skizzierte Interventionsauftrag (Erwerb von Grund-, sozialen sowie berufspraktischen Kompetenzen) wird konzeptionell anhand dreier Eckpfeiler abgedeckt: Lehrgang, Berufsschule und Praktika. Im Rahmen des Lehrgangs liegt der Schwerpunkt auf

der Förderung sozialer Kompetenzen, sozialpädagogischer Unterstützung sowie Bewerbungstraining. Im Rahmen der Berufsschule werden die beiden Semester des ersten Lehrjahres in kürzerer Zeit (innerhalb eines Semesters) abgeschlossen und lehrgangsintern wird entsprechend darauf vorbereitet bzw. unterstützt. Betriebliche Praktika, die in der Regel mit 2-3 Wochen begrenzt werden, ermöglichen die Chance auf eine Übernahme als Lehrlinge und haben auch die Rolle eines Übungsfeldes. So werden hier berufliche Praxis sowie berufsrelevante soziale Kompetenzen erworben und dienen den Jugendlichen auch als Realitätsfolie zur Reflexion ihrer Karrierewünsche und Vorstellungen vom Berufsleben. Diese Reflexion wird auch über die gemeinsame Besprechung der Erfahrungen angeregt und die TeilnehmerInnen lernen dabei sowohl durch Feedback von Betrieben als auch untereinander. Mit Voranschreiten des Lehrgangs rückt die erste Funktion von Praktika in den Vordergrund und es wird immer wichtiger, dass eine reale Übernahmechance besteht. Hierbei taucht ein Spannungsfeld auf. So besteht aus Sicht der Beteiligten die Gefahr, dass Jugendliche von Betrieben nicht als potenzielle Lehrlinge, sondern als (Langzeit-) PraktikantInnen gesehen werden. Aus Sicht von AbsolventInnen, welche eine solche Erfahrung gemacht haben, ist dabei neben dem Ausgenützt-Werden der Aspekt in Erinnerung, dass die „Schuld“ an der nicht erfolgten Übernahme in ein Lehrverhältnis ihnen selbst zugeschrieben wurde.

Die Herausforderung für die Projektteams ist, als Schnittstelle zwischen Betrieb und JASG-TeilnehmerInnen zu agieren und je nach konkreter Situation unter Einbindung der Stakeholder Entscheidungen zu treffen. Dabei geht es darum, mit dem Spannungsfeld zwischen realen Aufnahmechancen und der Gefahr des Ausgenütztwerdens umzugehen und dabei die Wünsche und Bedürfnisse der Jugendlichen zu vertreten, aber auch, den (guten) Kontakt zu Betrieben nicht zu gefährden. In diesem Zusammenhang wird die Entscheidung für oder gegen die Annahme des Praktikums situationsbedingt getroffen, wobei die endgültige Entscheidung dem/der Jugendlichen obliegt. Beobachtet wird, dass Betriebe in der privilegierten Position sind, hohe Forderungen an Jugendliche aus JASG-Lehrgängen zu stellen bzw. mit einer Aufnahme in ein Lehrverhältnis zu verknüpfen. So wird zum Teil das absolvierte erste Berufsschuljahr nicht anerkannt, wenn innerbetriebliche Ausbildungsstrukturen in hohem Maße spezialisiert sind, oder Jugendliche beginnen bereits während der Lehrgangszeit ihre „Lehre“ im Betrieb, haben jedoch noch den Lehrvertrag beim Träger.

Die Übernahme als Lehrling in einem Betrieb erfolgt unterschiedlich rasch. Mit Voranschreiten des Lehrgangs steigen die „guten“ TeilnehmerInnen sukzessive aus. Für die länger im Lehrgang verbleibenden Jugendlichen hat dies eine Eigenwahrnehmung als „Rest“ der Gruppe zur Konsequenz. Ihnen steht ein immer geringer werdendes Lehrstellenangebot, in dem die als weniger attraktiv wahrgenommenen Branchen übrig bleiben, zur Verfügung, was sich negativ auf die berufliche Motivation und das Selbstbewusstsein auswirkt. Trägerseitig wird auf diese Problematik mit verstärkter Motivationsarbeit reagiert.

Innerhalb der drei Eckpfeiler Lehrgang, Praktika und Berufsschule erfolgen die jeweiligen Schwerpunktsetzungen je nach Gruppe flexibel. Jede Gruppe bringt aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen spezifische Bedürfnisse und eine eigene Dynamik mit sich und dies verlangt von den Projektumsetzenden, sich jeweils damit auseinanderzusetzen. Im Mittelpunkt stehen also die jeweiligen Bedürfnisse der Gruppe bzw. der einzelnen TeilnehmerInnen. Dies erfordert bestimmte Qualifikationen und Kompetenzen, die innerhalb der Projektteams vertreten sein müssen. Im Rahmen des Anforderungsprofils für MitarbeiterInnen finden sich sowohl für den sozial-pädagogischen Bereich als auch die fachliche Ausbildung Erfahrungen mit der Zielgruppe oder entsprechende Qualifikationen. In diesem Zusammenhang wird an beiden Projektstandorten die Kontinuität im Team als Erfolgsfaktor hervorgehoben, da nur unter dieser Bedingung das für die Umsetzung zentrale Erfahrungswissen wachsen könne.

Regeln innerhalb der JASG-Lehrgänge bilden die Rahmenbedingungen eines „echten“ Lehrverhältnisses ab. So ist im Falle einer Krankheit z.B. eine Krankmeldung erforderlich anstatt, wie während der Schulzeit, die bloße Bestätigung über Erziehungsberechtigte bzw. eine telefonische Verständigung. In der Praxis geht es um einen Prozess der „Entschulung“, bis diese Regeln tatsächlich eingehalten werden. Hierbei wird den Teilnehmenden der Unterschied zwischen Schule und dem aktuell besuchten Lehrgang verdeutlicht. Insofern zeigt sich auch anhand des Beispiels „Krankmeldung“, dass eine Aufgabe von JASG-Lehrgängen darin liegt, zwischen dem Schulsystem und dem Arbeitsmarkt zu vermitteln bzw. den Übergang zu unterstützen. Obwohl dies eine zentrale Funktion an beiden Standorten ist, unterscheiden sie sich (auch hier) darin, was die Einforderung der genannten Spielregeln und die Vorbereitung auf dieselben betrifft. So gibt es bei Regelverstößen jedenfalls Verweise, nach wie vielen Verweisen es jedoch zu einem Ausschluss aus dem Lehrgang kommt, wird unterschiedlich gehandhabt.

4.6.4. Veränderungen und Wirkungen

Je nach Standort werden Veränderungen als Wirkungen eher direkt auf die Maßnahme zurück geführt oder vorsichtig geäußert, indem der eigene Beitrag als Begleitung der Jugendlichen in ihre Selbständigkeit gesehen wird. Veränderungen zeigen sich auf mehreren Ebenen. Auf einer psychosozialen Ebene werden Kompetenzen erworben, die mit der berufsspezifischen Ebene verwoben sind. Höheres Selbstbewusstsein, Eigeninitiative in Bezug auf den Lehrstellenmarkt, Verlässlichkeit, Ehrgeiz und kommunikative Fähigkeiten gehören in diesen Bereich. Eine Förderung dieser Kompetenzen erfolgt über den 3-teiligen konzeptionellen Ansatz, wo jeweils Anlässe zu Erfolgserfahrungen der Jugendlichen geboten werden.

Zum anderen wird im Rahmen der Teilnahme am Lehrgang ein Realitätsbezug hergestellt. Die TeilnehmerInnen setzen sich mit ihren Stärken und Schwächen auseinander, machen durch Praktika Erfahrungen im „realen“ Arbeitsleben und gelangen damit zu reflektierten

Sichtweisen auf die Bedingungen in den jeweiligen Berufssparten. Dies erlaubt auch ein zunehmend sichereres Auftreten im Zuge von Bewerbungsprozessen und Praktika.

Hierbei decken sich die Wahrnehmungen der Träger mit denen der befragten AbsolventInnen. Als wichtigen Punkt schildern diese, dass lehrgangsintern vermittelte Kompetenzen, welche ganz generell eine Basis für den Beruf darstellen, auch in der Lehrstelle eingesetzt werden können. Kritischer stehen sie den erworbenen fachspezifischen Kompetenzen gegenüber, die sich je nach Berufssparte unterscheiden. So wurde in diesem Zusammenhang die Erfahrung gemacht, dass sehr spezifische Fachkompetenzen, die während der Teilnahme am Lehrgang erworben wurden, im gewählten Lehrberuf nicht eingesetzt werden können. Somit decken sich ihre Erfahrungen, über die Teilnahme eine Basis an sozialen/allgemein beruflichen Kompetenzen erworben zu haben, während die Einschätzung fachlicher Kompetenzen unterschiedlich ausfällt, je nachdem, inwiefern sich die über Lehrgang und Berufsschule angebotene Qualifizierung mit den Spezifika der Lehrstelle deckt.

Einig wiederum zeigen sie sich hinsichtlich der eigenen Perspektive auf Arbeit und Beruf. So erzählen auch sie davon, durch die Teilnahme am Lehrgang zu realistischeren Vorstellung vom Arbeitsleben gekommen zu sein sowie von einer höheren Motivation und Eigeninitiative in Bezug auf den Lehrstellenmarkt. Dies hängt auch aus ihrer Sicht mit den praktischen Erfahrungen und den Reflexionsphasen während des Seminars zusammen. Nicht zuletzt lässt sich der Wert von Erfolgserlebnissen, die zu einem höheren Selbstbewusstsein führen, in diesem Zusammenhang festhalten.

Dabei verändern sich auch die Perspektiven der Jugendlichen auf eine Lehrausbildung: Waren diese zu Beginn der Maßnahme in Hinblick auf „gute“ und „schlechte“ Branchen differenziert, erweitert sich ihr Blickwinkel durch die praktischen Erfahrungen während des Lehrgangs. So gewinnen Kriterien wie Arbeitsklima oder Chancen, im Betrieb eigene Ideen einbringen zu können sowie Wertschätzung zu erfahren, an Bedeutung.

Während soziale sowie berufsspezifische Kompetenzen als Minimalanforderungen für eine erfolgreiche Lehrstellensuche gesehen werden können, stellen Realitätsbezug in Hinblick auf den Arbeitsmarkt und Branchen, berufliche Orientierung und Eigeninitiative einen Bonus dar. Aus der Sicht von Betrieben wird in Bezug auf JASG-AbsolventInnen festgehalten, dass diese gegenüber Jugendlichen, die sich während der Schulzeit oder knapp danach um eine Lehrstelle bewerben, den Vorteil haben, sich nicht mehr am Schulsystem zu orientieren, sondern über ihre Erfahrungen im Berufsleben und die Vorbereitung durch den Lehrgang eine realistische Einschätzung von Berufssparte und Arbeitsalltag vornehmen können. Insofern kann dies als Startvorteil gewertet werden.

4.7. Vergleich der Maßnahmentypen

Im folgenden Abschnitt geht es darum, wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmentypen zusammenzufassen. Dies wird auch als Grundlage für weitere Einschätzungen und Empfehlungen herangezogen.

Zugänge auf einer formalen Ebene werden bei allen vier Maßnahmentypen gleich geregelt. So findet eine erste Selektion durch JugendberaterInnen am AMS statt, welche in Hinblick auf das jeweilige Angebot eine erste Aufnahmeentscheidung treffen bzw. an die jeweils aus ihrer Sicht geeigneten Maßnahmen weiter verweisen. Die zweite Selektion findet beim Träger statt. Hierbei kann zwischen vergleichsweise höher- und niederschwelligeren Maßnahmentypen unterschieden werden: Im Rahmen von JASG-Lehrgängen wird als Aufnahmekriterium etwa ein positiver HS-Abschluss definiert, während dies im Rahmen der anderen drei Typen keine Voraussetzung darstellt. Ein schriftlicher Aufnahmetest ist bei JASG-Lehrgängen sowie dem HS-Abschlusskurs vorgesehen, während im Rahmen von SÖB Junet die Entscheidung anhand eines Aufnahmegespräches erfolgt und beim IBA-Lehrgang der endgültigen Aufnahme eine neunwöchige Berufsorientierungsphase vorangeht, in deren Rahmen Gespräche geführt werden, ein Motivationsschreiben verfasst wird sowie eine Entscheidung für den konkreten Berufsbereich anhand von Schnuppern in mehreren Bereichen möglich ist. Ein Kriterium, das in allen Maßnahmentypen eine Entscheidungsgrundlage darstellt, ist die wahrgenommene Teilnahmemotivation der BewerberInnen. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich eine geringere Anzahl an Plätzen in den Maßnahmen einer höheren Nachfrage danach gegenübersteht. So wird im Rahmen der Zugangsregelungen selektiert (Creaming), eine quantitative Abschätzung der Relation zwischen Angebot und Nachfrage ist jedoch im Rahmen dieser Evaluierung nicht möglich. Die erste Auswahl findet, wie gesagt, beim AMS statt und die Träger wissen in unterschiedlichem Ausmaß darüber Bescheid. Aber auch in Hinblick auf sich bewerbende Jugendliche, gehen dabei die Schätzungen der ProjektmitarbeiterInnen auseinander. Im Rahmen des HS-Kurses sowie der integrativen Berufsausbildung wird explizit ein zu geringes Angebot an Plätzen im Lehrgang problematisiert.

Die unterschiedliche Schwelligkeit der Maßnahmentypen zeigt sich auch darin, dass sich TeilnehmerInnen und ihre jeweiligen Problemlagen unterscheiden und auch darin, inwiefern diese Problemlagen wahrgenommen und reflektiert werden. So können – trotz der im Rahmen der Fallstudien festgehaltenen Heterogenität, der expliziten Ablehnung von Schubladisierungen durch ProjektmitarbeiterInnen und den grundsätzlich in allen vier Maßnahmentypen anzutreffenden individuellen Zugängen gegenüber Zielgruppe und Teilnehmenden – Maßnahmen dahingehend unterschieden werden, welche Ursachen für die Teilnahme an der Maßnahme zentral sind:

Teilnehmende am Junet-SÖB haben bereits längere Maßnahmenkarrieren hinter sich, von Abbrüchen geprägte Berufsbiografien, sind vergleichsweise älter und verbinden mit ihrer

Teilnahme den Wunsch, praktisch zu arbeiten und von dem Druck befreit zu werden, die eigene Arbeitslosigkeit rechtfertigen zu müssen. Frustrierende Erfahrungen am Arbeits- oder Lehrstellenmarkt bzw. in der Schule, soziale Problematiken, aber auch Suchterfahrungen, Kriminalität und psychische Beeinträchtigungen skizzieren das Spektrum an typischen Problemlagen. Der idealtypische Interventionsauftrag der Maßnahme lautet entsprechend, grundlegende Arbeitskompetenzen sowie eine psychosoziale Stärkung zu fördern.

TeilnehmerInnen im HS-Kurs haben die Verletzung erfahren, nicht das erreicht zu haben, was ihre AlterskollegInnen geschafft haben: den positiven Abschluss einer Pflichtschule. Ursachen und Konsequenzen hängen dabei eng miteinander zusammen: Erfahrungen von Diskriminierung und Mobbing, psychische Beeinträchtigungen, familiäre oder soziale Problematiken, Konsum von Drogen, Gewalterfahrungen sowie Lernschwierigkeiten oder Wissensdefizite (dies trifft auch auf jenen Teil der Zielgruppe zu, auf den die vorher genannten Problemlagen eher nicht zutreffen, nämlich AbsolventInnen von Privatschulen). Exklusionserfahrungen bringen weitere Exklusionserfahrungen mit sich. Das Formalkriterium positiver HS-Abschluss wird nicht erfüllt, dementsprechend werden Zugänge zum Arbeitsmarkt und Bildungssystem verwehrt. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet daher, eine Bildungsbasis herzustellen, um am Arbeitsmarkt angesichts des Verdrängungswettbewerbs eine Chance zu haben bzw. Zugänge für weiterführende Bildung zu eröffnen.

IBA-TeilnehmerInnen haben sehr schwierige, teils traumatische Lebenserfahrungen gemacht, wobei das Spektrum von Abbrüchen, Psychiatrieerfahrungen, Kriegs- und Fluchterfahrungen, Drogenkonsum, Lernschwächen bis hin zu Isolation reicht. Markant ist in diesem Rahmen der Unterstützungsbedarf: Der Bedarf nach Hilfe von außen ist evident. Ein Teil der Zielgruppe hat keinen positiven Pflichtschulabschluss aufzuweisen, womit hier wiederum eine Überschneidung mit der Zielgruppe von Hauptschulkursen gegeben ist. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet, durch die Begleitung der TeilnehmerInnen deren Basis zu stärken, um eine verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung abschließen zu können.

Schließlich stehen im Rahmen von JASG-Lehrgängen Misserfolgserfahrungen bei der Lehrstellensuche im Alleingang im Zentrum, wobei hier – im Unterschied zu den drei anderen Maßnahmentypen – die äußerst schwierigen Lebenserfahrungen nicht so vordergründig sind. Hier geht es eher um das Fehlen bestimmter Kompetenzen (sozialer, berufsspezifischer, Grundkompetenzen) sowie um Motivationsdefizite in Zusammenhang mit demotivierenden Bewerbungserfahrungen. Der idealtypische Interventionsauftrag lautet, diese Kompetenzen zu fördern und in eine reguläre Lehrstelle zu vermitteln.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde versucht, die vier Maßnahmentypen anhand einer Zuspitzung von „typischen“ Problemlagen zu unterscheiden. Auf der Ebene der didaktischen Umsetzung lassen sich hingegen eher Gemeinsamkeiten zwischen den vier Typen beobachten. So sind die Konzepte durch einen ganzheitlichen Ansatz geprägt: Lernen bzw.

die Förderung von Kompetenzen und das Sammeln von Praxis im Arbeitsleben (weniger bei den HS-Kursen) werden nicht getrennt von einer sozialpädagogischen Dimension gesehen. Die Bereiche fachliche Qualifizierung und sozialpädagogische Begleitung werden jeweils durch ein entsprechendes Team an ProjektmitarbeiterInnen abgedeckt, wobei sich auch die Rolle der (Fach-)TrainerInnen nicht auf die Vermittlung fachlicher Kompetenzen bzw. von Schulstoff beschränkt. Als zentral wird soziales Lernen wahrgenommen und der ganzheitliche Ansatz zeigt sich auch auf der Ebene der Beziehungen der TeilnehmerInnen untereinander sowie zwischen ihnen und den ProjektmitarbeiterInnen. Respekt und Wertschätzung sind hierbei relevante Aspekte und es sollen möglichst keine LehrerInnen-SchülerInnen-Beziehungen oder eine Demarkationslinie zwischen Allwissenden/Unwissenden bzw. Kompetenten/Nicht-Kompetenten hergestellt werden.

Wirkungen, die sich aus einer Teilnahme an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ergeben bzw. Veränderungen, die in diesem Kontext wahrgenommen werden, betreffen – wiederum in allen vier Fällen – zum einen die psychosoziale Ebene, wobei dies ein Spektrum von Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeit, Orientierung, sozialen Kompetenzen bis hin zu Bewusstseinsweiterung umfasst. In den abschließenden Betrachtungen zum „Maßnahmenvergleich“ steht zum anderen eine Wirkungsebene zur Diskussion, anhand derer sich die einzelnen Maßnahmentypen unterscheiden lassen: Wirkungen in Hinblick auf die Chancen am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt.

Im Rahmen von JASG-Lehrgängen werden soziale und berufsspezifische Kompetenzen erworben, die eine Minimalvoraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Karriere darstellen. Einen gewissen Startvorteil haben JASG-AbsolventInnen durch ihren Realitätsbezug, der reflektierten Orientierung in Hinblick auf den Arbeitsmarkt sowie Eigeninitiative und Selbstbewusstsein im Rahmen von Bewerbungsprozessen.

AbsolventInnen der integrativen Berufsausbildung erfahren durch die Teilnahme eine Stärkung ihres Selbstbildes und Selbstbewusstseins, die Herstellung einer gewissen Stabilität sowie den Erwerb sozialer und berufsspezifischer Kompetenzen. Dies entspricht den Minimalanforderungen für eine Integration in das System der Lehrausbildung. Es besteht weiterhin Unterstützungsbedarf durch ProjektmitarbeiterInnen, welche bis zur Lehrabschlussprüfung auch durch den Träger zur Verfügung gestellt wird. Als Startvorteil in Hinblick auf die berufliche Karriere kann die Reflexion von Berufswahlentscheidungen gesehen werden.

AbsolventInnen der HS-Kurse erlangen einen positiven HS-Abschluss als formales Zugangskriterium zu weiteren Ausbildungen, erwerben Grundkompetenzen, soziale Kompetenzen und erfahren psychosoziale Stärkung – damit können wiederum Minimalanforderungen abgedeckt werden. Hingegen können ein gutes Zeugnis sowie die Weiterbildungsmotivation einen spezifischen Startvorteil darstellen.

Im Rahmen des Junet-SÖB lassen sich Veränderungen auf den Ebenen von Selbstbewusstsein, Selbstreflexion und Arbeitserfahrung festhalten; es werden grundlegende Arbeitskompetenzen erworben und diese in einem Arbeitszeugnis dokumentiert. Somit haben die AbsolventInnen im Vergleich zur Zeit vor der Maßnahme bessere Chancen.

Dieses erste Resümee im Vergleich der vier Maßnahmentypen in Hinblick auf die Förderung der Chancen in Bezug auf den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt wird im Rahmen der quantitativen Analyse (vgl. Kapitel 5.3) bestätigt werden. An dieser Stelle folgt noch eine Anmerkung: Mit Ausnahme der JASG-Lehrgänge entfalten die Maßnahmen in erster Linie kompensatorische Wirkungen. Auf individueller Ebene werden jene Kompetenzen gestärkt, die in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration Minimalanforderungen darstellen. Vor diesem Hintergrund sind die Integrationsquoten von HS-Kurs, Junet-SÖB und IBA als durchaus beachtlich zu bewerten.

4.8. Lehrausbildung und Betriebliche Lehrstellenförderung

Die betriebliche Lehrstellenförderung stellt quantitativ gesehen einen erheblichen Anteil der Jugendbeschäftigungsmaßnahmen dar: 2009 wurden rund 40% der Finanzressourcen der erhobenen Tiroler Jugendbeschäftigungsmaßnahmen für diese Art der Förderung ausgegeben, 2010 werden es vermutlich sogar mehr als die Hälfte der Fördermittel sein (vgl. Kapitel 3). Innerhalb der betrieblichen Lehrstellenförderung 2004-2008 kann zwischen personenspezifischen Förderungen (Jugendliche über 19 Jahre,²² Mädchen in nicht-traditionellen Berufen, besonders benachteiligte Jugendliche und sonstige benachteiligte Jugendliche) und der zusätzlichen Lehrstellenförderung (Blum-Bonus) unterschieden werden. Nach Auslaufen des Blum-Bonus 2008 wird ein Teil der Lehrstellenförderung, die „Lehrstellenförderung neu“, durch die Wirtschaftskammer abgewickelt, während die personenbezogene Lehrstellenförderung weiterhin in Verwaltung des AMS verbleibt. Die Lehrstellenförderung der Wirtschaftskammer umfasst neben der Förderung zusätzlicher Lehrstellen weitere sieben Förderarten, wobei rund 80% der ausbezahlten Mittel für Basisförderung ausbezahlt, die restlichen 20% für zusätzliche Lehrstellen sowie für qualitätsorientierte Förderaspekte verwendet werden (vgl. Kapitel 3).²³

Die betriebliche Lehrstellenförderung basiert auf einer anderen Logik als die bisher in den Fallstudien beschriebenen Maßnahmen. Direkte Wirkungen auf die Berufskarriere der Lehrlinge, wie sie im Rahmen von Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen bestehen, sind hier nicht zu erwarten, sondern Ziel ist die Einflussnahme auf die betriebliche Strategie in der Lehrlingsausbildung. Die Förderungen werden direkt an die Betriebe ausbezahlt,

²² Da der Fokus der Studie bei Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren liegt, wurde auf die Förderung von älteren Lehrlingen nicht spezifisch eingegangen

²³ Neben dieser betrieblichen Lehrstellenförderung können Jugendliche finanziell auch über die Eingliederungsbeihilfe des AMS gefördert werden. Da keine/r der befragten MitarbeiterInnen der Betriebe Kenntnisse über geförderte Jugendliche aufwies, wird hier nicht näher darauf eingegangen.

Lehrlinge können indirekt von der Förderung profitieren, wenn die Gelder als „incentive“ für eine Ausweitung oder qualitative Verbesserung der Lehrlingsausbildung wirken.

Aufgrund dieser Überlegung werden hier andere Fragestellungen behandelt als in den vorangegangenen Fallstudien. Die Wirkungsweise der Maßnahme wird vor allem über Einschätzungen zur Nutzung der Förderung durch die Betriebe und etwaige Auswirkungen auf die Lehrlingsausbildung abgehandelt. Da die betriebliche Strategie der Lehrlingsausbildung einen erheblichen Einfluss auf die Nutzung und Wirkungsweise der Lehrstellenförderung hat, werden allgemeine Aspekte zur Lehrlingsausbildung, wie Anforderungen an Lehrlinge sowie Einschätzungen zum Bildungsauftrag des Betriebes, berücksichtigt.

Basis der Analyse bilden die Interviews mit elf BetriebsmitarbeiterInnen, die in ihrem Betrieb für die Lehrlingsausbildung zuständig sind (Lehrlingsbeauftragte, GeschäftsführerInnen). Ergänzend werden die Interviews mit SystempartnerInnen (AMS, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Land Tirol, BASB und amg-tirol) sowie die Interviews mit Trägern und AbsolventInnen von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen herangezogen. Die Betriebe wurden mit Unterstützung des AMS ausgewählt und sollten Erfahrungen mit der Lehrstellenförderung des AMS aufweisen, drei Betriebe kooperierten mit JASG-Maßnahmen und ein Betrieb mit der Integrativen Berufsausbildung. Die interviewten Betriebe bilden eine breite Palette unterschiedlicher Branchen und auch unterschiedlicher Strategien in der Lehrlingsausbildung ab. Sie verteilen sich auf drei Handelsbetriebe (Lebensmittel-, Elektrogeräte-, Möbelhandel), drei Gärtnerei- und Floristenbetriebe, zwei Installateurbetriebe, zwei Baubetriebe und ein Hotel. Fünf der Betriebe können größeren Handelsketten bzw. Baufirmen zugerechnet werden, die anderen sind Klein- und Mittelbetriebe. Vorweg kann angemerkt werden, dass die Mehrheit der interviewten Betriebe ein großes Engagement in der Lehrlingsausbildung aufweist. Dies bedeutet, dass hier eine verzerrte Auswahl zugunsten engagierter Lehrbetriebe vorliegt oder aber die „betriebliche Zurückhaltung“ in der Lehrlingsausbildung weniger weit reicht als dies gemeinhin diskutiert wird.

4.8.1. Informationen über betriebliche Lehrstellenförderungen

Der Fokus der Fallstudie liegt auf der Lehrstellenförderung des AMS für spezifische Zielgruppen sowie der Förderung zusätzlicher Lehrstellen. In den Gesprächen mit BetriebsmitarbeiterInnen wurde versucht, die unterschiedlichen Förderarten und die damit verbundenen unterschiedlichen Zielsetzungen getrennt zu behandeln. Dieses Vorhaben ist teilweise an die Grenzen der Wahrnehmung der interviewten BetriebsmitarbeiterInnen gestoßen. Denn die einzelnen Fördertypen können von den GesprächspartnerInnen kaum unterschieden werden bzw. sind ihnen einzelne Fördermöglichkeiten nicht bekannt.

Die Förderung zusätzlicher Lehrstellen, der Blum-Bonus, ist allen GesprächspartnerInnen ein Begriff und wird mit der vergangenen Lehrlingsstrategie des Betriebes in Verbindung gebracht. Details über ihre Nutzung (Höhe, Kontinuität der Inanspruchnahme) waren nur noch in wenigen Betrieben präsent. Lehrstellenförderung wird von den GesprächspartnerInnen primär mit der „Lehrstellenförderung neu“ assoziiert und hier vor allem mit der Basisförderung und der Förderung bei Erbringung des Ausbildungsnachweises zur Hälfte der Lehrzeit. Diese Präsenz der „Lehrstellenförderung neu“ wird insofern genutzt, als die vergangenen Fördermaßnahmen mit den argumentierten Vor- und Nachteilen der aktuellen Regelungen in Bezug gesetzt werden. Der Wechsel der Abwicklung vom AMS hin zur Wirtschaftskammer wird teilweise als wenig relevant eingestuft, teilweise als Verbesserung gesehen, weil dies nun stärker mit den Informations- und Kommunikationsflüssen der Innungen verknüpft ist. Die Förderung spezifischer Zielgruppen durch das AMS ist hingegen weniger bekannt.²⁴ Die Förderschiene des AMS wird in einigen Fällen als nicht relevant für den Betrieb aufgefasst, weil explizit auf eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung gesetzt und die Lehrlingssuche außerhalb des Wirkungskreises des AMS durchgeführt wird.

Das beschränkte Wissen über die betriebliche Lehrstellenförderung wird teilweise durch personelle Wechsel im Zuständigkeitsbereich erklärt, teilweise durch Trennung der inhaltlichen und finanziellen Verantwortung der Lehrlingsausbildung. Es hängt aber wohl zum Teil auch damit zusammen, dass die Änderungen in der Lehrstellenförderung unterschiedlich gut in den Betrieben angekommen sind. Die Wahrnehmung der unterschiedlichen Fördermöglichkeiten hat, wie noch gezeigt wird, nicht nur Auswirkungen auf die Nutzung der Lehrstellenförderung, sondern ist auch ein Indiz über die Wirkungsmöglichkeiten derselben.

4.8.2. Bildungsanspruch der Betriebe

Die Nutzung der Lehrstellenförderung hängt nicht nur mit der Wahrnehmung der Fördermöglichkeiten oder der fachlichen Ausrichtung des Betriebes zusammen, sondern wird von seinem strategischen Zugang zur Lehrlingsausbildung, dem Bildungsanspruch des Betriebes, beeinflusst. Unter „Bildungsanspruch“ des Betriebes werden hier unterschiedliche Facetten der dualen Ausbildung zusammengefasst, die sowohl die allgemeine Motivation zur Ausbildung von Facharbeitskräften beinhalten wie auch die Notwendigkeit, Defizite aus der schulischen Ausbildung zu kompensieren, Jugendlichen die Möglichkeit für weitere Berufskarrieren einzuräumen oder (eben auch) die finanzielle Übernahme oder Beteiligung an der Fachkräfteausbildung. Der Begriff „Bildungsanspruch“ wird hier also sehr weitreichend verstanden und mit den veränderten Entwicklungen im Bereich der Lehre in Verbindung gebracht.

²⁴ Dieses begrenzte Wissen ist insofern verwunderlich, als die befragten Betriebe nach dem Kriterium der Inanspruchnahme betrieblicher Lehrlingsförderung durch das AMS ausgewählt wurden.

Die Entwicklungen im Bereich der Lehre sind vielfältigen Interpretationen und Diskussionen in der Literatur ausgesetzt, die einerseits bei Veränderungen der Rekrutierungsbasis (angebotsseitig) und andererseits bei veränderten Wirtschafts- und Qualifikationsstrukturen (nachfrageseitig) ansetzen. Dabei werden aber kaum überzeugende Darstellungen der empirischen Entwicklung und klare Aussagen über kausale Zusammenhänge geboten, sondern insbesondere durch die mediale Diskussion des Lehrlingsystems unterschiedliche Mythen über die Ursachen der Entwicklungen geschaffen (vgl. z.B. Lassnigg 2010, Hoeckel 2010).

Folgt man den Interviews, so finden sich auch hier widersprüchliche Argumentationen über den Stellenwert und die Herausforderungen der dualen Ausbildung, die mitunter in Schuldzuweisungen an die unterschiedlichen beteiligten Systeme wie Schulen, Eltern, Betriebe oder Staat gipfeln. Die Klärung der Frage, wie weit das Marktversagen am Lehrstellenmarkt auf die Betriebe zurückgeführt werden kann, indem diese sich verstärkt aus der Ausbildung zurückziehen oder den Imageverlust der Lehre bedingen, Eltern und Schule dafür verantwortlich sind, dass es nicht ausreichend „gute“ BewerberInnen für die Lehrstellen gibt, oder aber der Staat in diese Form der Ausbildung vergleichsweise wenig investiert, würde über den Rahmen dieser Studie hinausgehen. Hier sollen vielmehr unterschiedliche Argumentationen der Betriebe festgehalten und diese mit der Nutzung der Förderung in Verbindung gebracht werden.

Die Ausbildung von Fachkräften für den eigenen Betrieb stellt für die meisten Unternehmen die Triebkraft für die Lehrausbildung dar (vgl. Lassnigg/Steiner 1998), obwohl in Studien nachgewiesen wird, dass die Lehrausbildung für die Betriebe fast ausschließlich kurzfristig verwertbar ist, da die Fluktuation von LehrabsolventInnen äußerst groß ist.²⁵ Auch in den interviewten Betrieben wird der Fachkräfteausbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Dies wird damit argumentiert, dass sie sich selbst als „Qualitätsbetriebe“ sehen, in denen dem Fachwissen der MitarbeiterInnen (sei es Kreativität, Kommunikationsfähigkeit oder fachliche Fähigkeiten und Wissen im engeren Sinne) ein hoher Stellenwert zukommt, der durch LehrabsolventInnen aus anderen Betrieben nicht ausreichend befriedigt wird. In einigen Fällen geht dieser Anspruch mit betriebsinternen Ausbildungselementen einher, die zusätzlich zur Berufspraxis in Form von Workshops, Seminaren, Lehrwerkstätten etc. angeboten werden. Dies wird von größeren Betrieben (Handelsketten) angeboten bzw. auch von kleineren Betrieben mit gezielter Personalbildungspolitik in Zusammenarbeit mit einer Personalberatungsfirma. Diese Betriebe fördern eine Weiterbeschäftigung der Lehrlinge im eigenen Betrieb, wobei dieser Anteil auf 50% und 90% geschätzt wird. Abgänge von LehrabsolventInnen werden selten vom Betrieb initiiert, außer bei massiveren fachlichen oder disziplinären Defiziten, sondern ergeben sich aus ihrer Sicht primär aus Veränderungswünschen der AbsolventInnen. Einen Einschnitt stellt bei Männern der

²⁵ Nach einer Analyse der Berufskarrieren von Stellensuchenden sind im Alter von 25 Jahren nur noch 4% im Lehrbetrieb beschäftigt (37% in der gleichen Branche) (Alteneder, Wagner-Pinter 2006, Gregoritsch et al. 2008).

Präsenz- oder Zivildienst dar, nach dem viele nicht mehr in den Lehrbetrieb zurückkommen. Interessant ist auch hier wieder die Praxis einzelner Betriebe, in denen nach Verleihung interner Diplome Fixzusagen für die Weiterbeschäftigung getroffen oder offizielle Karrieregespräche über weitere Berufsentwicklungen vor Ende der Lehrzeit geführt werden.

Bei der Ausbildung der Fachkräfte geht es aus Perspektive der Betriebe nicht nur um den Erwerb von fachlichem Wissen, sondern auch um die Betriebsbindung. Die MitarbeiterInnen sollen mit dem Betrieb mitwachsen, in die Betriebslogik hineinwachsen, die Firma als eine Art Zweitfamilie sehen und im Gegenzug auch einen Anspruch auf den Arbeitsplatz haben. Dies wird im Sinne von Reziprozitätserwartungen formuliert, durch die eine Win-Win-Situation geschaffen werden soll. Diese Argumentation wird beispielsweise im Kontext bevorstehender Pensionierungen eingebracht, wonach Lücken beim Stammpersonal durch Aufstocken der Lehrlinge gedeckt werden sollen. Der Wunsch nach Verbundenheit mit dem Betrieb und der Betriebslogik, der „Corporate Identity“, wird aber auch von anderen Betrieben als bedeutend eingeschätzt und als „Qualität“ der Lehrausbildung gewertet, wenn die eigene Lehrausbildung mit der Ausbildung in anderen Betrieben verglichen wird. Insbesondere im Verkaufsbereich scheint es wichtig, dass die Unternehmensphilosophie den KundInnen mit den Produkten mit vermittelt wird. Auch bei kreativen Berufen wie z.B. FloristInnen ist es wesentlich, sich durch die Qualität der Lehrausbildung von der Konkurrenz abgrenzen zu können. So wird Wert darauf gelegt, dass die Lehrlinge nicht eine allgemeine Fachlehre absolvieren, sondern eine betriebspezifische Lehre.

Neben den Unternehmen, die Lehrlinge primär zur Fachkräfteausbildung für den eigenen Betrieb einstellen, gibt es aber auch Unternehmen, die ihr soziales Engagement bei der Lehrlingsausbildung hervorheben, indem sie auch „schwächeren“ Lehrstellensuchenden eine Chance bieten. Dies zeigt sich insbesondere bei Betrieben mit einfacheren Lehrberufen wie z.B. GärtnerIn oder auch in Betrieben, die sich bewusst ein „Sozialprojekt“ in der Lehrlingsausbildung leisten. Die Grenze zwischen der Notwendigkeit des Sozialengagements aufgrund des Angebots an Lehrstellensuchenden und der bewussten Strategie ist dabei wohl fließend und hängt wiederum mit der Segmentierung am Lehrstellenmarkt zusammen.

Das Interesse der Betriebe für Lehrlinge besteht aber nicht nur darin, zukünftige Arbeitskräfte auszubilden bzw. Jugendlichen eine Chance auf Ausbildung zu geben, sondern auch während der Lehrzeit produktive MitarbeiterInnen zu haben. Besonders wichtig ist das in Betrieben, in denen es eine hohe Fluktuation nach der Lehre gibt. Aber auch in anderen Betrieben wird argumentiert, dass es zunehmend wichtiger ist, dass die Lehrlinge von Anfang an voll mitarbeiten, weil der wirtschaftliche Druck stärker wird und damit sowohl bei den LehrlingsbetreuerInnen als auch bei den Lehrlingen weniger Zeit für die Ausbildung zur Verfügung steht.

4.8.3. Auswahlkriterien und Auswahlverfahren

Bei den Auswahlverfahren der Lehrlinge geht es darum, die jeweils „besten“ BewerberInnen für den Betrieb auszuwählen. Die dabei verwendeten Auswahlkriterien unterscheiden sich sehr voneinander, wenn es um die Voraussetzung bestimmter Qualifikationen geht, die an BewerberInnen gestellt werden. Unterschiedlich wichtig sind dabei etwa ein positives HS-Zeugnis bzw. werden die verschiedenen Fächer als unterschiedlich relevant erachtet. So ist ein positives Zeugnis der 8. Schulstufe zum Teil ein Grundkriterium für eine erfolgreiche Aufnahme als Lehrling oder es wird den Noten in Hauptgegenständen oder den Nebenfächern vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt bzw. wird eine positive Betragesnote als Aufnahmekriterium herangezogen. Zum Teil sind Aufnahmeverfahren vorgesehen, um das Allgemeinwissen oder den „Hausverstand“ der potenziellen Lehrlinge herauszufinden. Diese Verfahren finden in einem unterschiedlichen Grad der Formalisierung statt.

Hinter diesen recht unterschiedlichen Zugängen steht der Wunsch der Betriebe, über das eingesetzte Verfahren oder die Definition bestimmter Aufnahmekriterien zu einer Aufnahmeentscheidung zu gelangen, welche der betrieblichen Logik entspricht. So wird argumentiert, dass ein Blick auf die Nebenfächer Aufschluss über Fleiß oder Faulheit gäbe, während eine schlechtere Note in den Hauptfächern schlicht auf schulische Überforderung zurückgeführt werden könne. Wenn das Zeugnis als vergleichsweise unwichtig angesehen wird, hängt dies mit der Argumentation zusammen, dass dieses nicht dokumentiert, was die/der Jugendliche im Laufe ihres/seines Lebens schon durchmachen musste.

Eine Gemeinsamkeit in den recht unterschiedlichen Zugangsregelungen lässt sich dennoch festhalten. So ist für den Zugang zur Lehrstelle v.a. der persönliche Eindruck von den BewerberInnen relevant, über den die Motivation für die Lehrstelle, Ehrgeiz oder Lernwille herausgefunden werden sollen. In den Schilderungen der Betriebe findet sich dies als „passt der Lehrling zu uns“ oder „ist die Lehrstelle die für die/den BewerberIn passende“. Argumentiert wird, dass im Rahmen eines Lehrverhältnisses eine mehrjährige Bindung eingegangen wird und das Risiko des Scheiterns möglichst gering gehalten werden soll. Einig sind sich die Betriebe darin, dass der gewählte Beruf der Jugendlichen ihre „Berufung“ sein soll. So werden Leidenschaft für die Tätigkeit und Freude am Beruf vorausgesetzt. Wie Motivation letztlich bewertet wird, ist jedoch sehr unterschiedlich. Bei der Einschätzung der Motivation werden unterschiedliche Faktoren berücksichtigt, man behilft sich mit Erfahrungen aus der Vergangenheit und auch mit stereotypen Vorstellungen über Unterschiede von Jugendlichen. Präferenzen für Lehrstellensuchende vom Land aufgrund ihrer – im Unterschied zu „Stadtkindern – angemessenen Einstellung zur praktischen Arbeit finden sich hier genauso wie Religionszugehörigkeit oder die Vermittlung über Bekannte.

Versucht man die unterschiedlichen Auswahlkriterien von Betrieben zu begründen, so wird deutlich, dass sozial gelagerte Betriebe PraktikantInnen oder generell InteressentInnen stärker im Hinblick auf ihre Einstellung oder Motivation bzw. auch körperliche Fähigkeiten

bewerten. Schulische Beurteilungen spielen dabei weniger eine Rolle; was zählt ist nicht die Vergangenheit, sondern die gegenwärtige Arbeitsleistung. In technischen Berufen, in denen hohe fachliche Anforderungen an die Lehrlinge formuliert werden, wird Schulzeugnissen mehr Gewicht beigemessen oder man versucht über Aufgaben und Tests ein eigenes Bild über schulische Fähigkeiten zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund dienen persönliche Gespräche und vor allem Praktika und Schnuppern als zentrale Auswahlverfahren für Lehrlinge. Die Möglichkeit für Jugendliche, die Arbeit in der Praxis zu erleben bzw. den/die Jugendliche/n in der Praxis zu erleben (hier unterscheiden sich die Blickwinkel der Betriebe) bringt eine reflektierte Entscheidung für oder gegen den Lehrberuf oder Lehrling. In dieser Hinsicht nehmen die im Rahmen von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen vorgesehenen Praktika einen wichtigen Stellenwert ein. TeilnehmerInnen an den verschiedenen Lehrgängen finden über ein solches Praktikum Zugang zu einer regulären Lehrstelle. In diesem Zusammenhang wird aus betrieblicher Perspektive ein „Vorteil“ von LehrgangsteilnehmerInnen im Unterschied zu Jugendlichen, die sich während oder nach ihrer Schulzeit um eine Lehrstelle bewerben, ausgemacht. Den Vorteil sehen sie gerade in dem Aspekt, dass erstere sich intensiver mit ihrer Berufswahl auseinandergesetzt und bereits praktische Erfahrungen gesammelt haben und aus diesem Grund die Entscheidung für den Lehrberuf reflektierter treffen können, was wiederum das Risiko des Scheiterns minimiert.

Um das Risiko von Abbrüchen bzw. Konflikten während der Lehrzeit zu minimieren, kommt den Eltern eine wesentliche Rolle zu. Bei den Bewerbungen wird die Anwesenheit der Eltern begrüßt bzw. wird der familiäre Hintergrund als wichtige Information gewertet. In vielen Fällen, und dies trifft nicht nur, aber im Besonderen auf die Zielgruppen von Jugendmaßnahmen zu, sind die Beziehungen zu Eltern(teilen) konfliktbehaftet und können oder wollen Eltern keine Unterstützung leisten. Dieses Defizit elterlicher Unterstützung kann bei MaßnahmenteilnehmerInnen durch die Funktion der ProjektmitarbeiterInnen kompensiert werden: Sie begleiten bei Bedarf zur Lehrstelle, zur Unterzeichnung des Lehrvertrages und sind – zum Teil auch dann, wenn Jugendliche den Lehrgang bereits verlassen haben – Ansprechpersonen, wenn Konflikte zwischen AusbilderInnen und Lehrlingen auftreten.

Die verantwortlichen ProjektmitarbeiterInnen übernehmen dabei nicht nur konkrete unterstützende und kompensatorische Funktionen, sondern symbolisieren aus Sicht der Betriebe Verlässlichkeit und Stabilität. Ihnen wird eine gute Kenntnis der jeweiligen LehrgangsteilnehmerInnen zugeschrieben und entsprechende Vorschläge an Betriebe geschätzt. Damit erleichtern sie auf betrieblicher Ebene den Auswahlprozess von BewerberInnen um eine Lehrstelle, indem sie geeignete KandidatInnen vorselektieren. Im Rahmen dieser – aus betrieblicher Sicht sehr positiven – Selektion spielt auch ihr Wissen über die betrieblichen Bedarfe eine wichtige Rolle. Diese Wahrnehmung der Rolle von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen kann so sehr im Vordergrund stehen, dass sie als „Lehrlingsvermittlungsstellen“ bezeichnet werden. In diesem Sinne wird die

Vermittlungsfunktion als öffentlicher Beitrag zur Minimierung betrieblicher Rekrutierungskosten interpretiert.

Aus Sicht der jeweils verantwortlichen ProjektmitarbeiterInnen sind Zusammenarbeit mit Betrieben, der ständige Kontakt sowie die Rolle als SchlichterInnen bei Konflikten eine wesentliche Aufgabe im Rahmen der Lehrgänge. So wird auch in ihren Schilderungen deutlich, dass der persönliche Kontakt, Besuche vor Ort und das Signal, auch für bereits übernommene Lehrlinge eine gewisse Verantwortung wahrzunehmen, dabei eine zentrale Rolle spielen. Abschließend bleibt festzuhalten, dass negative Erfahrungen mit Jugendlichen aus den Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Praktikums, welche nicht zur Zufriedenheit der Betriebe gelöst werden konnten, sich negativ auf die Aufnahmechancen für nachfolgende TeilnehmerInnen auswirken.

4.8.4. Defizite von Lehrlingen aus Sicht der Betriebe

Auch wenn in den Auswahlverfahren die schulischen Leistungen gegenüber der Motivation relativ gering bewertet werden, wird ein Hauptproblem der Lehre mit dem mangelnden Bildungshintergrund der Lehrstelleninteressierten in Verbindung gebracht. Zwei Richtungen dominieren die Diskussion über die Bildungsanforderungen: auf einer Seite jene, die ein steigendes Defizit der kognitiven und sozialen Fähigkeiten der Jugendlichen sehen, die sich für die Lehrstellen bewerben, und auf der anderen Seite jene, die mit höheren Anforderungen der Betriebe argumentieren. Für ersteres wird sowohl die allgemein mangelnde Vermittlung von Grundkompetenzen durch die Pflichtschulen (unter dem Einfluss sozialer und technischer Entwicklungen) herangezogen wie auch die Konkurrenz im Bildungssystem zwischen weiterführenden Schulen und Lehre, indem für die Lehre aufgrund ihres schlechten Images eine Negativauswahl der BewerberInnen erfolgt. Die steigenden Anforderungen der Betriebe werden durch den Wettbewerbsdruck, die damit verbundene geringere Zeit für die Lehrausbildung oder auch durch technische Veränderungen begründet.

Auf Ebene der interviewten Betriebe ist die erste Argumentation markant: Sie bemängeln die Qualität der BewerberInnen, wonach die BewerberInnen geringe kognitive und soziale Kompetenzen mitbringen. Die BewerberInnen werden „als immer schlechter“ beurteilt, „können keine einfachen Rechnungen lösen“, „keinen zusammenhängenden Satz formulieren“, „sind nicht gewohnt, bei der Arbeit zuzupacken“, „wissen nicht, was sie wollen“, „bekommen keine Unterstützung aus dem Elternhaus“, „haben kein Durchhaltevermögen“, „sind in der Nacht unterwegs und dann natürlich in der Früh nicht ausgeschlafen“, „haben Probleme in der Berufsschule“, „gehen einfach nicht in die Schule“, „interessieren sich nicht für das Dorf und die Berge,“ oder „die, die Grips haben, gehen in die Schule“ etc. So entsteht ein recht diffuses Bild von Defiziten, das als Generalisierung für Jugendliche verwendet wird. Über die Defizite spezifischer Problemgruppen, wie z.B. Jugendlichen mit Migrationshintergrund, mit kriminellen Erfahrungen, Suchtproblemen, Schulden etc. wird hingegen kaum gesprochen.

Dass auf der anderen Seite auch die Anforderungen der Betriebe gestiegen sind, wird von Betriebsseite weniger stark argumentiert. Von einzelnen Betrieben wird angemerkt, dass sowohl durch die wirtschaftlichen Erfordernisse mehr Selbstständigkeit verlangt wird als auch durch Veränderungen von Technik und Materialien, die Jugendlichen stärker gefordert sind. Doch dies wird kaum mit den wahrgenommenen Defiziten in Verbindung gebracht. Es wird zudem auch kaum honoriert, dass die Jugendlichen andere Fähigkeiten mitbringen bzw. gewisse Schlüsselkompetenzen im Kontext einer zunehmenden Medienkultur weniger wichtig geworden sind (Rechnen am Handy, Rechtschreibüberprüfung am Computer). Spezifische Probleme im Zusammenhang mit MigrantInnen werden in den Interviews nur selten angesprochen.

Die Generalisierung der Defizite von Jugendlichen führt dazu, dass selbst von Betrieben, die grundsätzlich Jugendlichen eine Chance geben wollen, die Schuld für die „Defizite“ der Jugendlichen dem Schulsystem oder den Eltern zugeschrieben werden und der Lehrbetrieb aus seiner Verantwortung genommen wird, damit umzugehen. So wird etwa argumentiert, dass bei Schulschwierigkeiten in der Hauptschule auch Probleme in der Berufsschule erwartet werden und die Betriebe dem ohnmächtig gegenüber stehen. Die Selektionsmechanismen in der Schulen wiederholen sich damit oft in der Lehre. Dieses diffuse Bild über die Defizite von Jugendlichen und ihre Generalisierung führt aber auch zur Wahrnehmung, dass sich im Zeitverlauf immer schlechtere Jugendliche bewerben. Eine Lehre wird damit auch von Seiten der Betriebe als Sozialprojekt gesehen, um Defizite aus dem Schulsystem aufzuarbeiten und schwächeren Jugendlichen berufliche Chancen zu bieten.

4.8.5. Anforderungen und Defizite aus Sicht von Jugendlichen

Anschließend an diese Betrachtungen aus betrieblicher Sicht soll den Schilderungen von ehemaligen TeilnehmerInnen an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen, die eine Lehre begonnen haben, Aufmerksamkeit geschenkt werden. Damit werden ganz andere Dimensionen von „Defiziten“ im Zusammenhang mit der Lehre zur Sprache gebracht. Obwohl die Jugendlichen unterschiedliche Maßnahmentypen (HS-Kurs, sozialökonomischer Betriebe und überbetriebliche Lehrausbildungen) besucht haben, finden sich in ihren Erfahrungen mit einer anschließenden Lehrausbildung bestimmte Ähnlichkeiten. So wird der erfolgreiche Übertritt in ein reguläres Lehrverhältnis angesichts der von Schwierigkeiten geprägten Erfahrungen als großer Erfolg gewertet. Positiv fällt die Einschätzung insbesondere von jenen ProjektmitarbeiterInnen aus, die bei der Suche nach einer Lehrstelle unterstützend wahrgenommen wurden, und zwar im Gegensatz zu den individuellen Lebenserfahrungen im Vorfeld einer Lehrgangsteilnahme.

Positiv wahrgenommen werden an einer Lehrausbildung im Betrieb zum einen Lernmöglichkeiten, zum anderen ein Betriebsklima, das sich nicht allzu sehr von der Atmosphäre innerhalb der jeweiligen Maßnahme unterscheidet. Unter Lernmöglichkeiten

fallen dabei Strukturen, welche Feedback und Reflexion ermöglichen. Die Möglichkeit, aus eigenen Fehlern zu lernen, aber auch, positive Bestätigung für die eigenen Leistungen zu erhalten, wird von Seiten der Jugendlichen sehr geschätzt. Auch innerbetriebliche Schulungsprogramme werden in diesem Zusammenhang positiv geschildert. Dahinter lässt sich ein Karrierebewusstsein unter den Lehrlingen feststellen, das angesichts zum Teil vorangegangener Exklusionserfahrungen einen besonderen Stellenwert für sie einnimmt.

Ganz anders hingegen gestaltet sich die Situation für diejenigen, die wenige Lernmöglichkeiten sehen, sondern sich primär in der Verrichtung von einfachen Arbeitstätigkeiten wahrnehmen. Das subjektive Empfinden, ausgenutzt zu werden, spielt hier eine Rolle.

Als großes Problem nehmen manche AbsolventInnen als Lehrlinge eine unfaire bzw. schlechte Behandlung auf einer sozialen Ebene wahr. Es wird von Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen erzählt. Diese Erlebnisse können ein Grund sein, die Lehre abzubrechen bzw. den Betrieb oder nach Abschluss die Branche zu wechseln. Aus den Erzählungen wird deutlich, dass solche Erlebnisse für die Jugendlichen als sehr große Belastung wahrgenommen wurden und viel Stärke oder Unterstützung durch Eltern bzw. das Umfeld notwendig war, um die Ausbildung tatsächlich zu beenden.

Allerdings gilt gerade für Zielgruppen von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen, dass Problematiken im familiären oder sozialen Umfeld eine wesentliche Problemlage darstellen, so dass eine entsprechende Unterstützung während der Lehrzeit nicht (für alle) vorausgesetzt werden kann. Wie bereits im Zusammenhang mit den Zugängen zu einer Lehrstelle thematisiert, übernehmen TrainerInnen/PädagogInnen der einzelnen Maßnahmen eine kompensatorische Rolle, wenn es keine Eltern bzw. keine elterliche Unterstützung für die Jugendlichen gibt, insbesondere im Sinne einer Unterstützung bei der Bewerbung sowie persönlichem Kontakt mit dem Betrieb. Es zeigt sich, dass diese Unterstützungsleistung auch während der Lehrzeit wertvoll ist, was von Seiten ehemaliger TeilnehmerInnen als auch aus der Perspektive von Betrieben so geschildert wird. Sie stehen zum Teil und, je nach Maßnahmentyp oder Standort, in einem unterschiedlich formalisierten Grad sowohl den Lehrlingen als auch AusbilderInnen als Ansprechpersonen zur Verfügung und intervenieren bei auftretenden Problemen.

Hinter den Schilderungen zeigt sich weiters, dass Schwierigkeiten im Rahmen einer Lehrausbildung dann auftreten können, wenn sich der betriebliche Alltag sehr stark davon unterscheidet, was Lehrlinge im Rahmen ihrer Teilnahme an den Lehrgängen als geschützten Rahmen erleben konnten. So werden positive Vergleiche hinsichtlich des Arbeitsklimas zwischen Lehrstelle und zuvor absolviertem Lehrgang angestellt. Wertschätzung, Gerechtigkeit und eine offene Kommunikation sowie Personen, die als besonders unterstützend wahrgenommen werden, sind in diesem Zusammenhang von Lehrlingen geschilderte positive Aspekte.

Diese Erfahrungen verdeutlichen jedoch auch, dass eine Gewöhnung an den „geschützten Rahmen“ sich im Zuge der beruflichen Karriere auch als Barriere erweisen kann. Während dies im Rahmen der Interviews mit AbsolventInnen als ein „sich mit Wehmut an die Zeit im Lehrgang zurückerinnern“ geschildert und teilweise auch von Seiten der Träger als Problematik wahrgenommen wird, auf die entsprechend reagiert wird, kann sich dies auch nachhaltig negativ auswirken (Lechner et al. 2000, Grießler et al. 2001). Als Wirkung der einzelnen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen wurde der Erwerb jener Voraussetzungen und Kompetenzen festgehalten, die für die Aufnahme eines Lehrverhältnisses relevant sind, wobei die kompensatorischen Aufgaben der Träger als zentral wahrgenommen werden. Die in den Lehrgängen gewonnenen Erfahrungen können somit eine wichtige Basis darstellen, um im weiteren Leben mit Gerechtigkeit/Ungerechtigkeit, geforderten Anpassungsleistungen sowie Prozessen der Ausgrenzung besser umgehen zu können. Im Rahmen dieser „vorbereitenden“ Funktion des Kurses sollte jedoch auch darauf geachtet werden, die Teilnehmenden insofern zu bestärken, sich selbst nach außen hin gut vertreten und bei Bedarf auch abgrenzen zu können.

In den Erzählungen ehemaliger TeilnehmerInnen werden mitunter große Schwierigkeiten mit dem Berufsschulstoff zum Thema, was sich zum Teil mit der Perspektive von Betrieben deckt. Je nach Bildungsanspruch, den Betriebe an sich selbst stellen, ist im Rahmen der Lehrlingsausbildung in solchen Situation unterschiedlich viel Platz. Von allen Seiten geschätzt wird in diesem Zusammenhang jedoch die fortgeführte Unterstützung und Lernbegleitung, welche die Träger übernehmen.

4.8.6. Nutzung der betrieblichen Lehrstellenförderung

Wie eingangs bereits erwähnt, war es aus der Perspektive der interviewten BetriebsmitarbeiterInnen oft schwierig, zwischen den unterschiedlichen Fördertypen der Lehrstellenförderung zu unterscheiden bzw. gibt es unzureichende Kenntnisse über die personenbezogene Förderung des AMS. Während die Basisförderung der Wirtschaftskammer im Vordergrund steht und auch die Förderung zusätzlicher Lehrlinge durch den Blum-Bonus weitverbreitet ist, kann nur eine geringe Zahl der Betriebe über Erfahrungen mit der AMS-Förderung Auskunft geben.

Die AMS-Förderung wird primär von Betrieben bezogen, für die das soziale Engagement bei der Lehrausbildung wichtig ist, die sich gewissermaßen auch darauf spezialisiert haben, schwächere Lehrlinge auszubilden – wobei aber nur ein Teil der Lehrlinge eine AMS-Förderung bezieht. Doch selbst für diese Betriebe ist es nicht immer einfach zu beurteilen, wer einen Anspruch auf Förderung haben könnte. Dies ist zwar relativ einfach bei der Förderung von Lehrlingen über 19 Jahren und von Frauen in männerdominierten Betrieben. Die Definition von Jugendlichen mit sonstigen Benachteiligungen kann aber sehr weit interpretiert werden. Praktisch ist es so, dass diese Förderung oft für Jugendliche zur Anwendung kommt, die im Juli als Lehrstellensuchende gemeldet sind und bis September

keine Lehrstelle haben. Finden sie durch Eigeninitiative einen Betrieb, der sie unter der Voraussetzung einer Förderung nimmt, wird diese gewährt. Dies kann soweit gehen, dass aufgrund dieser Unklarheit grundsätzlich für jeden angeworbenen Lehrling nachgefragt wird, wieweit für ihn oder für sie ein Anspruch auf AMS-Förderungen besteht und diese Vorgangsweise auch als Rat für andere weitergegeben wird.

Es wird aber mitunter auch die Förderung durch das AMS dadurch ausgeschlossen, dass diese Förderschiene für den Betrieb als nicht relevant aufgefasst wird. Argumentiert wird damit, dass sie auf eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung setzen und die Lehrlingssuche außerhalb des Wirkungskreises des AMS durchführen. In dieser Begründung schwingt die Vorstellung eines „Signalling“ durch AMS-Förderungen mit, also Signale, die auch im Zusammenhang mit anderen AMS-Maßnahmen bzw. AMS-Vermittlungen bekannt sind, dass nämlich Personen, die über das AMS vermittelt oder gefördert werden, grundsätzlich schlechtere Voraussetzungen mitbringen (vgl. nächster Abschnitt).

Die Förderung zusätzlicher Lehrstellen durch den Blum-Bonus wurde von einzelnen Betrieben genutzt, um bestehende Überlegungen zur Ausweitung der betrieblichen Lehrausbildung tatsächlich umzusetzen. Als problematisch erwies sich dabei insbesondere für Betriebe mit hoher Fluktuation die Stichtagskontrolle der Zahl der Lehrlinge, durch die Förderungen, mit denen man kalkulierte, nicht zu Stande gekommen sind. Der Wechsel der Abwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung vom AMS hin zur Wirtschaftskammer wird teilweise als wenig relevant eingestuft, teilweise als Verbesserung gesehen, weil dies nun stärker mit den Informations- und Kommunikationsflüssen der Innungen verknüpft ist.

Mit der Basisförderung der Wirtschaftskammer hat man eine Lehrstellenförderung geschaffen, die bei vielen Betrieben ankommt und auch im Rahmen der Betriebe weit verbreitet ist. Betriebe, die dies nicht in Anspruch nehmen, begründen dies mit mangelndem Wissen über die konkrete Ausgestaltung der Förderung bzw. auch mit negativen Erfahrungen durch den bürokratischen Aufwand bei Lehrlingsfluktuationen mit dem Blum-Bonus.

Die Förderung der Betriebe durch den Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit wird von den Betrieben sehr unterschiedlich beurteilt und genutzt. Zum Teil wird es als ein wichtiges Mittel zur Qualitätssteigerung der Lehrausbildung bewertet und als Anreiz gesehen, sich mit den Lehrlingen näher auseinander zu setzen. Zum Teil wird aber auch ein negativer Effekt vermutet, indem die Schwelle bei der Rekrutierung der Lehrlinge höher gelegt wird.

4.8.7. Wirkung der betrieblichen Lehrstellenförderung

Hinsichtlich der Wirkungsweise der betrieblichen Lehrstellenförderung zeigen sich vor allem zwei Argumentationen in den Interviews:²⁶ Erstens, die Berufsverläufe von Lehrlingen, die durch die betriebliche Lehrstellenförderung gefördert werden, unterscheiden sich nicht von Lehrlingen, die keine Förderung erhalten. Zweitens, die Lehrstellenförderung hat keinen Einfluss auf die Einrichtung von Lehrstellen. Vordergründig bedeutet dies also eine klare Absage an direkte Wirkungen der Lehrstellenförderung sowohl auf Ebene der Geförderten wie auch auf Ebene der betrieblichen Strategie der Lehrlingsausbildung.

Begründet wird die mangelnde Wirkung auf die Berufskarrieren der Geförderten damit, dass die Lehrlinge meist nicht wissen, ob sie gefördert werden oder nicht, weil dies durch die Betriebe bewusst verschwiegen wird, um keine Hemmungen aufkommen zu lassen bzw. nicht das Gefühl zu erzeugen, dass sich Chefinnen und Chefs an den Lehrlingen bereichern. Aus Sicht der Betriebe wird es eher als zufällig angesehen, welcher Lehrling eine Förderung bekommt und welcher nicht. Es wird betont, dass sich die geförderten und nicht geförderten Lehrlinge weder hinsichtlich Abbruchs- und Erfolgsquoten der Lehrausbildung unterscheiden und auch nicht hinsichtlich ihrer Arbeitsleistungen und Weiterbeschäftigung im Betrieb.

Die betriebliche Lehrstellenförderung kann aber auch kaum eine Verhaltensänderung der betrieblichen Lehrlingsstrategie bewirken. Denn die Entscheidung für oder gegen einen Lehrling verläuft nicht über Geldförderung sondern dahingehend, wieweit sich eine Investition in die Lehrlingsausbildung rentiert bzw. wieweit passende BewerberInnen gefunden werden können. Inwieweit Lehrlinge aufgenommen werden, wird durch Erwartungen über den zukünftigen Fachkräftebedarf, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von LehrabsolventInnen oder das Angebot von geeigneten Lehrstellensuchenden bestimmt. Die betriebliche Lehrstellenförderung wird nicht als Anreizsystem gesehen, die Fördergelder werden vielmehr als Belohnung oder als ein „nice to have“ empfunden.

Diese negative Einschätzung über die Wirkung betrieblicher Lehrstellenförderung von Seiten der Betriebe bezieht sich allerdings auf die Erwartung, geeignete BewerberInnen zu finden, die die notwendigen Basiskompetenzen aufweisen, sozial integriert sind und eine Interesse für den Beruf zeigen. Solche Lehrlinge finden meist ohne Schwierigkeiten einen Lehrbetrieb, der in ihre Ausbildung investiert, weil es sich auch für den Betrieb rechnet.

Die Anforderungen an Lehrlinge und der Aufwand für die Lehre sind in vielen Bereichen gestiegen. In dieser Situation kann die Lehrstellenförderung dazu beitragen, dass die Lehrausbildung für den Betrieb rentabel bleibt bzw. Jugendliche aufgenommen werden, die sonst keine Chance haben. In einer Situation, in der keine optimalen BewerberInnen

²⁶ Die folgenden Ergebnisse über die Wirkungen der Lehrstellenförderung auf Basis der qualitativen Interviews sind immer eingeschränkt gültig. Argumentationen wurden damit auch im Hinblick auf beobachtbare makroökonomische Unterschiede bzw. vor dem Hintergrund der Interviews mit den SystempartnerInnen bewertet.

gefunden werden, kann die Förderung den Ausschlag geben, doch noch Lehrlinge aufzunehmen. Die unterschiedlichen Fördertypen sind dabei unterschiedlich wirksam:

Die Förderungen des AMS werden als mitentscheidend gesehen, dass benachteiligte Jugendliche aufgenommen werden, ihr soziales Engagement auch in der Lehrausbildung sichtbar wird, „wenn der Betrieb an der Kippe steht“, also im Zweifel für die Aufnahme benachteiligter Jugendlicher sprechen. Als Wirkungshemmnisse werden unzureichende Informationen über die Förderbedingungen, negative Erfahrungen in der Vergangenheit oder ein zu hoher erwarteter Aufwand für die Lehrlingsausbildung angeführt.

Der Blum-Bonus hat nach Einschätzung der Betriebe durchaus dazu beigetragen, dass zusätzliche Lehrstellen geschaffen worden sind und damit das Lehrstellenangebot tirolweit in der Krise nicht zurückgegangen ist. Doch eine Ausweitung der Lehrstellen ist nach Einschätzung der Betriebe durch diese Förderung nur zeitlich begrenzt durchführbar und ihre Effekte werden über die Zeit geringer. Denn auf betrieblicher Ebene sind Lehrstellenplätze nur begrenzt erweiterbar und die Anzahl der Betriebe, die dies als Anreiz für eine Erweiterung sehen, sinkt im Zeitverlauf.

Die Basisförderung der Wirtschaftskammer wird als Gießkannenprinzip beschrieben, die jeder Betrieb in Anspruch nehmen kann, aber keine großen Wirkungen erwarten lässt. Sie ist nicht an ein spezifisches Verhalten in der Lehrlingsausbildung geknüpft, sondern wird als Kompensation für den Ausfall von Schulzeiten gesehen bzw. auch für Aufwendungen durch die Defizite aus dem Schulsystem. In diesem Zusammenhang wird der Anspruch auf diese Förderung durch die zunehmenden Defizite der Jugendlichen mitunter als selbstverständlich erachtet.

Die qualitativ orientierte Lehrstellenförderung der Wirtschaftskammer, v.a. die Förderung nach Ausbildungsnachweis, wirkt in gewisser Weise der Förderung des AMS entgegen, da damit ein Anreiz gegeben wird, Jugendliche für eine Lehre auszuwählen, die mit großer Wahrscheinlichkeit diesen Nachweis schaffen und benachteiligte Jugendliche noch weniger Chancen zu bieten. Diese Form der Förderung könnte aber nach Spekulationen der Betriebe auch dazu beitragen, dass die Lehrausbildung besser wird, wenn Betriebe ein finanzielles Interesse daran haben, dass ihre Lehrlinge einen Ausbildungsnachweis erbringen können und sich damit auch auseinandersetzen.

Wieweit die betriebliche Lehrstellenförderung wirksam ist, hängt entsprechend der Wahrnehmung in den Interviews wesentlich von den Rahmenbedingungen des Lehrstellenmarktes ab. In einem funktionierenden Lehrstellenmarkt, in dem geeignete Lehrstellensuchende auf ausbildungsmotivierte Betriebe treffen, wird die Förderung primär Mitnahmeeffekte erzeugen, die Förderung wird natürlich gerne in Anspruch genommen, aber ohne jegliche Effekte. In einer Situation, in der die Anforderungen an Lehrlinge weit von den Fähigkeiten und Interessen der BewerberInnen abweichen, ist die Förderung nicht

ausreichend, um eine Lehrausbildung rentabel zu machen. Nur in dem Bereich, wo grundsätzlich ein Nutzen der Lehrausbildung gesehen wird, es aber einen zusätzlichen Anstoß braucht, um als Lehrbetrieb tätig zu werden oder zu bleiben, wirkt die Förderung.

Wie dies auch in den Interviews ersichtlich wird, bestehen diese Bereiche innerhalb des Lehrlingsmarktes nebeneinander, was den Lehrstellenmarkt äußerst heterogen macht. Insofern wirkt die Förderung auch unterschiedlich. Ohne mit den Interviews eine umfassende Einschätzung über die Wirkungsbereiche geben zu können, lassen sich aus unserer Stichprobe folgende Interpretationen ableiten: In Bereichen, in denen Tätigkeiten durch Lehrlinge erbracht werden können, weil die Anlernzeiten relativ gering sind, wie z.B. im Handel oder Gastgewerbe, ist es grundsätzlich rentabel Lehrlinge auszubilden, wenn ein Pool an BewerberInnen vorliegt. Hier dominieren wohl auch grundsätzlich Mitnahmeeffekte. In anderen Bereichen wie z.B. technischen Berufen sind die Investitionen in die Lehre höher, aber auch das Interesse an Lehrstellen durch den Fachkräftebedarf größer. Auch hier hat nach Argumentation der Betriebe die Lehrstellenförderung eine geringe Bedeutung. Stärker betont wurde die Bedeutung der Lehrstellenförderung in Betrieben, die sich aufgrund des Berufsprestiges einem geringen Lehrlingsangebot gegenüber sehen, ihren Bedarf an Lehrlingen auch über benachteiligte Jugendliche decken und dabei mit den Lehrstellenförderungen kalkulieren.

5. Quantitative Analyse

5.1. Daten und Methodik

Für die quantitative Evaluierung werden im Wesentlichen zwei Datenquellen, die aus anonymisierten Individualdatensätzen (Mikrodaten) bestehen, herangezogen, aufbereitet und miteinander verknüpft. Zum einen handelt es sich um die Maßnahmendaten des AMS, die Informationen über die teilnehmenden Personen sowie über die Maßnahmen bereitstellen. Mit diesen Maßnahmendaten verknüpft werden zum anderen die individuellen Arbeitsmarktkarrieren der TeilnehmerInnen vor, während und nach der Teilnahme. Dafür wird auf die Daten der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) von AMS und BMASK²⁷ zurückgegriffen, wobei für die Analysen Arbeitsmarktdaten bis einschließlich des Jahres 2009 herangezogen werden. Kern dieser Datengrundlage sind die Rohdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des AMS, die personen- und betriebsbezogene Informationen über Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsverläufe sowie sonstige sozialversicherungsrechtlich relevante Episoden innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes liefern.

Die Daten werden unter Anwendung deskriptiver und multivariater statistischer Methoden ausgewertet. In Kapitel 5.2 erfolgt zunächst die Analyse der Maßnahmendaten. Die Arbeitsmarktintegration der ehemaligen TeilnehmerInnen an AMS-Maßnahmen bzw. an Förderungen wird anschließend in Kapitel 5.3 analysiert. Hier werden erstens die Karriereverläufe der MaßnahmenteilnehmerInnen vor, während und nach der Teilnahme anhand von Stichtagsdaten dargestellt. Zweitens wird die durchschnittliche jährliche Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsdauer bis zu drei Jahre nach dem Austritt aus der Maßnahme analysiert, um Ausmaß, Stabilität und Nachhaltigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit über das ganze Jahr hinweg abschätzen zu können. Drittens wird das erzielte Erwerbseinkommen von Lehrlingen sowie ArbeiterInnen und Angestellten dargestellt. In Kapitel 5.4 werden lineare Regressionsmodelle spezifiziert, um die Bestimmungsgründe für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im Rahmen einer multivariaten Analyse zu testen. In diesen Modellen wird auch abgeschätzt, wie sich das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen auf die Arbeitsmarktintegration der ehemaligen TeilnehmerInnen auswirkt. Dies wird auch unter Einbeziehung von Vergleichs- bzw. Kontrollgruppendesigns durchgeführt, um zusätzlich zum Vergleich zwischen den Maßnahmentypen die Maßnahmenwirkung im Vergleich zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen einschätzen zu können.

Bei der Beschreibung der statistischen Analysen wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass es sich bei der Datenbasis um eine Vollerhebung handelt, wobei die Teilnehmenden an

²⁷ In der AMDB sind die Individualdaten des AMS und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger bereits verschnitten: <https://www.arbeitsmarktdatenbank.at>.

Schulungsmaßnahmen sowie die geförderten Personen bzw. Betriebe im Beobachtungszeitraum die Grundgesamtheit darstellen. Damit bleiben die Aussagen auf die TeilnehmerInnen bzw. Förderfälle beschränkt und Generalisierungen der Maßnahmen- bzw. Förderwirkungen über diesen Personenkreis hinaus sind nicht zulässig. So können etwa keine Aussagen darüber gemacht werden, wie eine bestimmte Maßnahme bei Jugendlichen gewirkt hätte, die zwar ebenfalls der Zielgruppe angehören (z.B. im Hinblick auf einen Hauptschulkurs nicht über einen positiven Hauptschulabschluss verfügen), sich in anderen Bereichen jedoch deutlich von den aufgenommenen TeilnehmerInnen unterscheiden. Damit ist der für den Erfolg von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen maßgebliche Auswahlprozess angesprochen, der in den meisten Fällen auf der fachlichen und auf der persönlichkeitsbezogenen Ebene das Ziel verfolgt, jene Jugendlichen auszuwählen, die eine realistische Chance auf einen positiven Kursabschluss bzw. eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration haben. In diesem Sinn sollen die Ergebnisse sehr wohl auf jene Jugendlichen verallgemeinerbar sein, die die gleichen bzw. sehr ähnliche fachliche und persönlichkeitsbezogene Charakteristiken aufweisen wie die ausgewählten TeilnehmerInnen. Aus diesem Grunde werden bei der Präsentation der Ergebnisse in der Folge gelegentlich Signifikanztests verwendet, nicht nur um Ungenauigkeiten in den Daten (Messfehler, fehlende Werte, etc.) zu berücksichtigen, sondern auch um die Stochastizität des Auswahlprozesses zu berücksichtigen (vgl. z.B. Broscheid/Gschwend 2003). Auch wenn dieser Auswahlprozess keinesfalls einer Zufallsauswahl entspricht, wie dies für die Verwendung klassischer Signifikanztests erforderlich ist, unterliegt er selbst einer gewissen Kontingenz, d.h. das in der Regel aus mehreren Stufen bestehende Auswahlverfahren²⁸ hätte jeweils zu einer anderen Zusammensetzung der TeilnehmerInnen führen können (vgl. dazu auch Kapitel 4). Wie sich gezeigt hat, weisen die verschiedenen Einzelmaßnahmen innerhalb der Maßnahmentypen tatsächlich eine durchaus unterschiedliche Zusammensetzung auf. Dies resultiert aus Variationen im Auswahlverfahren und in der Zusammensetzung der Gruppe der Jugendlichen, die an diesem Verfahren teilnehmen. Insbesondere bestehen zeitliche und regionale Variationen. Deshalb werden vor allem bei Aussagen über Unterschiede nach demografischen Merkmalen sowie bei den multivariaten Analysen Signifikanztests zur Approximation der Fehlerwahrscheinlichkeit angewendet. Es soll damit dem Fehler vorgebeugt werden, dass Unterschiede aufgrund der verfügbaren Daten angenommen werden, die in der Wirklichkeit nicht existieren.

5.2. Analyse der Struktur der Teilnahmen und TeilnehmerInnen

In der quantitativen Evaluierung der Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen im Zeitraum 2004 bis 2008 werden insgesamt elf Maßnahmen- bzw. Fördertypen unterschieden, wobei die Typen eins bis acht Bildungs-, Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen umfassen, während sich die Typen neun bis elf auf Förderungen (Lehrstellenförderung, Eingliederungsbeihilfe sowie Beihilfe zu den

²⁸ Häufig durchlaufen Jugendliche einen zumindest dreistufigen Auswahlprozess, der aus der Selbstselektion der Jugendlichen sowie der Selektion durch das AMS und durch den Maßnahmenträger besteht.

Kurskosten) beziehen. Die Maßnahmen- und Fördertypen werden entsprechend ihrer inhaltlichen Ausrichtung (arbeitsmarktpolitische Ziele und Zielgruppen) verschiedenen Kategorien zugeordnet.

Die Kategorie der Basisqualifizierung umfasst Deutsch- und Hauptschulkurse, IBA- und JASG- bzw. BAG-Lehrgänge gehören der überbetrieblichen Lehrausbildung an. Im Junet-SÖB werden Transitarbeitsplätze für Jugendliche bereitgestellt, um ihnen für den Zeitraum von maximal einem Jahr einen gesicherten Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu bieten. Während dieser Zeit wird u.a. auch versucht, die Jugendlichen in Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt oder in Lehrstellen zu vermitteln. Die Jugendassistenz, die von Junet bereitgestellt wird, unterstützt die Jugendlichen in den sozioökonomischen Betrieben und hilft ihnen bei der Jobsuche. Es wird von Junet auch Berufsausbildungsassistenz für Jugendliche in IBA angeboten. Darüber hinaus werden in der Junet-Beratungs- und Betreuungseinrichtung unterschiedliche Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen beim Berufseinstieg unterstützt. Die Junet-BBE stellt dementsprechend eine begleitende Maßnahme dar. Die Kategorie der berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen umfasst eine heterogene Gruppe von Einzelmaßnahmen verschiedener Formen von Berufsorientierungskursen sowie Kurse zur Vorbereitung auf die Lehre, die von relativ kurzer Dauer sind. Darüber hinaus ist auch Innwork dieser Kategorie zugeordnet. Innwork wurde im Jahr 2008 eingestellt und war eine niederschwellige, berufsvorbereitende und qualifizierende Maßnahme, die sich an Jugendliche mit besonderen Problemlagen richtete (besonders Benachteiligte gemäß BAG, Jugendliche mit kognitiven und sensorischen Beeinträchtigungen sowie mit schulischen Defiziten).

Tabelle 31: Übersicht über die Maßnahmen- und Fördertypen in Tirol

<i>A) Basisqualifizierung</i>		
1	Deutsch	Deutsch für Jugendliche, Deutsch intensiv, ASQUA
2	HS	Hauptschulkurse
<i>B) Überbetriebliche Lehrausbildung</i>		
3	IBA	Integrative Berufsausbildung, inkl. IBA-BO
4	JASG/BAG	Lehrgänge nach JASG und BAG: kaufmännisch, Metall/Bau/Holz, Metall/Elektro, Metall/Elektro/Kfz, Metall/Holz, Metall/Tischlerei, Maschinenbautechnik
<i>C) Transitarbeitsplätze</i>		
5	SÖB	Junet-SÖB
<i>D) Begleitende Maßnahmen</i>		
6	BBE	Junet-Beratungs- und Betreuungseinrichtung (SÖB und IBA)
<i>E) Berufsorientierende und vorbereitende Maßnahmen</i>		
7	BO/VB	Berufsorientierung Jugendliche, BO für Mädchen, BO mit ECDL, Kaufm. Berufsvorbereitung, Qualifizierung und BO, Vorbereitung auf die Lehre, Vorbereitung auf die Lehre Praxis Metall, Jobvision
8	Innwork	Innwork Qualifizierung, Berufsvorbereitung
<i>F) Betriebliche Förderungen</i>		
9	LST	Lehrstellenförderung (Förderung für zusätzliche Lehrstellen, etc.)
10	EB	Eingliederungsbeihilfe
<i>G) Individualförderung</i>		
11	KK	Beihilfe zu Kurskosten

Zusammenstellung: IHS.

In Tabelle 32 sind die Teilnahmen an den verschiedenen Maßnahmentypen bzw. die Förderfälle mit Austritten im Zeitraum 2004 bis 2008 nach Geschlecht dargestellt.²⁹ Die Teilnahmen und Förderfälle beinhalten auch Mehrfachteilnahmen von einer Person bzw. mehrere Förderepisoden innerhalb eines Typs. Die erste Spalte enthält die geplanten Teilnahmehzahlen der kursförmigen Maßnahmen. Weiters sind die tatsächlichen Teilnahmen und Förderfälle einschließlich des Frauenanteils sowie die Ausgaben für die Maßnahmen und Förderungen aufgelistet. Insgesamt wurden im Beobachtungszeitraum etwas mehr als 5.000 Teilnahmen an Schulungsmaßnahmen des AMS (einschließlich Junet-SÖB und Junet-BBE) verzeichnet. Dafür wurden rund 23,5 Mio. Euro verausgabt, wobei der Finanzierungsanteil des Landes Tirol knapp 3,3 Mio. Euro betrug. Berufsorientierende und vorbereitende Maßnahmen weisen die meisten Teilnahmen auf, gefolgt von JASG- bzw. BAG-Lehrgängen. In diesen Maßnahmen sind – ebenso wie im Junet – Mädchen überrepräsentiert. Auf der Ebene der Gesamtheit der Maßnahmentypen liegt der Frauenanteil bei 52%. Im Beobachtungszeitraum wurden knapp 10.000 Förderungen vergeben, wobei die Lehrstellenförderung (LST) mit fast 8.500 Förderepisoden die Zahl der Eingliederungsbeihilfen (EB) sowie die Beihilfen zu den Kurskosten (KK) deutlich übersteigt. Bei den betrieblichen Förderungen (LST, EB) ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Der größte Teil der LST ist keine personen-, sondern vielmehr eine betriebsbezogene Förderung, etwa die Förderung für zusätzliche Lehrstellen („Blum-Bonus“). Daher spiegelt sich hier eher das Geschlechterverhältnis bei den Lehrlingen wider und nicht eine Begünstigung von Burschen bei der Förderentscheidung. Berücksichtigt man die Tatsache, dass nur rund 36% der Tiroler Lehrlinge Mädchen sind, so kommt es bei den personenbezogenen Förderschienen, die nach bestimmten Kriterien der Benachteiligung bzw. von Vermittlungshemmnissen vergeben werden, zu einer überproportionalen Förderung von Mädchen.³⁰ In Summe wurden im Beobachtungszeitraum fast 50 Mio. Euro für die Integration von Tiroler Jugendlichen in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt aufgewendet.

²⁹ Bei den Hauptschulkursen sind zusätzlich Austritte in den Jahren 2000, 2001, 2002 und 2003 sowie bei JASG/BAG, BO/VB und Innwork Austritte im Jahr 2003 inkludiert.

³⁰ In den Maßnahmen- und Förderdaten des AMS ist bei den 8.466 Fällen der Lehrstellenförderung nicht angegeben, um welche Art von Lehrstellenförderung es sich handelt.

Tabelle 32: Eckdaten der Maßnahmen und Förderungen

	Teilnahmen/Förderfälle			Kosten	
	Plan	Ist	%weibl.	Gesamt	Anteil Land
Deutsch (13)	255	261	47%	480.731	
HS (15)	519	517	49%	4.576.863	640.000
IBA (7)	737	775	46%	2.763.609	690.902
JASG/BAG (60)	1.058	1.037	54%	7.695.904	1.923.976
SÖB	k.A.	330	56%	2.164.124	
BBE	k.A.	215	56%	483.049	
BO/VB (48)	1.544	1.580	55%	2.344.249	
Innwork (8)	288	288	50%	2.937.975	
Schulung		5.003	52%	23.446.505	3.254.878
LST		8.466	43%	24.000.000	
EB		538	46%	1.500.000	
KK		787	51%	440.631	
Total		14.794	47%	49.387.136	

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Zahl der Einzelmaßnahmen in Klammer. Quelle: AMS.

In Tabelle 33 ist im Unterschied zu Tabelle 32 die Zahl der teilnehmenden bzw. geförderten Personen eingetragen. D.h. die Teilnahmen bzw. Förderfälle wurden um die Mehrfachteilnahmen innerhalb eines Maßnahmen- bzw. Fördertyps bereinigt. Die Bereinigung ist erforderlich, da es sich bei den „Mehrfachteilnahmen“ in den meisten Fällen um statistische Artefakte handelt und sinnvolle Auswertungen nur auf Personenebene möglich sind. Die Unterschiede hängen einerseits damit zusammen, wie die Teilnahmen verbucht werden bzw. wie sich die Verbuchungspraxis im Laufe der Zeit verändert hat. Beispielsweise wurden die IBA-Lehrgänge, die in den Jahren 2003 und 2004 begonnen haben, mit einer mehrjährigen Laufzeit projektiert, während ab 2005 die Maßnahmen für jeweils ein Kalenderjahr projektiert wurden. Somit wurde jeweils mit Jahresende eine Beendigung der Maßnahmenteilnahme registriert, in der Regel erfolgte aber ein Übertritt in die Folgemaßnahme des nächsten Jahres. Das hat zur Folge, dass eine Person, die ab 2005 drei Jahre im Rahmen der IBA qualifiziert wurde, drei Mal als TeilnehmerIn verschiedener Einzelmaßnahmen aufscheint (z.B. IQ 2005, 2006 und 2007), wobei in diesem Fall nur das Datum der Beendigung des letzten Kurses das arbeitsmarktrelevante Austrittsdatum aus der Gesamtmaßnahme darstellt. Zwischen 2004 und 2008 sind insgesamt 346 verschiedene Personen aus einer IBA-Maßnahme tatsächlich ausgetreten, während 775 Teilnahmen registriert wurden. Auch bei den anderen mehrjährigen Maßnahmentypen Junet-SÖB und Innwork sind die Unterschiede zwischen Teilnahmen und TeilnehmerInnen zum Großteil auf eine ähnliche Verbuchungspraxis zurückzuführen, ebenso bei der Lehrstellenförderung, die mehrere Jahre hintereinander bezogen werden kann, aber jeweils für maximal ein Jahr im Nachhinein gewährt wird. Andererseits gibt es auch „echte“ Mehrfachteilnahmen innerhalb eines Maßnahmentyps, bei Deutschkursen ist dies etwa häufiger der Fall (vgl. Tabelle 35).

Insgesamt sind im Beobachtungszeitraum 4.231 Personen aus einer Schulungsmaßnahme ausgetreten und 6.474 Personen wurden entweder betrieblich (LST, EB) oder individuell

(KK) gefördert. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum demnach 10.705 Personen an einer Maßnahme teilgenommen oder wurden gefördert. Demgegenüber stehen knapp 14.800 Maßnahmen- bzw. Förderepisoden. Mehr als 700 Personen haben eine Basisqualifizierungsmaßnahme besucht, etwa 1.350 nahmen an einer überbetrieblichen Lehrausbildung teil. Mehr als 1.750 Personen haben an einer berufsorientierenden bzw. vorbereitenden Maßnahme partizipiert (inkl. Innwork). Die quantitativ bedeutendste Förderschiene bestand im Beobachtungszeitraum aus den verschiedenen Formen der Lehrstellenförderung, die tirolweit zwischen 2004 und 2008 für die Ausbildung von 5.364 verschiedenen Personen gewährt wurde (bei insgesamt 8.466 Förderepisoden). Im Vergleich dazu spielen die Eingliederungsbeihilfe, die langzeitbeschäftigungslosen Jugendlichen zu Gute kommt,³¹ sowie die Individualbeihilfe zu den Kurskosten quantitativ eine geringere Rolle.

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis auf Ebene der teilnehmenden bzw. geförderten Personen im Vergleich zu den (Mehrfach-)Teilnahmen und Förderfällen, so ändert sich wenig im Vergleich zu den Teilnahme- bzw. Förderepisoden. Einzig bei Deutschkursen ist der Mädchenanteil mit 43% deutlich geringer als bei den Teilnahmen (47%). Das bedeutet, dass eher Mädchen als Burschen an mehr als einem Deutschkurs partizipieren.

Tabelle 33: TeilnehmerInnen bzw. geförderte Personen nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Vermittlungshindernis* und Maßnahmenerfolg**

	TN	%w	%Ausl.	%Gunst*	%Erfolg**
Deutsch	206	43%	83%	0%	84%
HS	507	48%	17%	2%	72%
IBA	346	45%	21%	3%	50%
JASG/BAG	1.012	55%	14%	0%	73%
SÖB	213	55%	9%	3%	78%
BBE	183	58%	12%	1%	86%
BO/VB	1.525	56%	9%	1%	80%
Innwork	239	49%	18%	3%	54%
Schulung	4.231	53%	16%	1%	74%
LST	5.364	44%	7%	1%	
EB	487	48%	8%	13%	
KK	623	52%	19%	4%	
Total	10.705	48%	11%	2%	

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. *Begünstigt lt. AMS oder nach BeinstG oder OFG oder LBehG, **positiver Abschluss und/oder Arbeitsaufnahme unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme. Quelle: AMS.

Gegenstand der quantitativen Evaluierung sind Maßnahmen und Förderungen für 15- bis 19-Jährige, die in den Jahren 2004 bis 2008 endeten. Da einige Jugendliche ihre Teilnahme an Maßnahmen, die 2003 begannen und bis 2004 liefen, bereits im Jahr 2003 beendeten, sind diese in den Analysen ebenfalls berücksichtigt, unabhängig vom Grund der Beendigung (Arbeitsaufnahme, Abschluss, individueller Austritt oder Ausschluss, vgl. Tabelle 34). Bei Hauptschulkursen sind aufgrund der vertiefenden Analysen zusätzlich auch Austritte aus

³¹ Personen unter 25 Jahren gelten als langzeitbeschäftigungslos, wenn sie länger als 6 Monate als arbeits- bzw. lehrstellensuchend vorgemerkt sind.

Maßnahmen inkludiert, die in den Jahren 2000, 2001 und 2002 begonnen haben. Insgesamt lässt sich erkennen, dass zwischen 2004 und 2008 sowohl die Schulungsmaßnahmen als auch die Förderungen deutlich ausgeweitet wurden, wenngleich die Zahl der LST-Förderungen des Jahres 2008 alle aufrechten Förderfälle umfasst und nicht die tatsächlichen Beendigungen, da keine Daten über Weitergewährungen im Jahr 2009 vorlagen. Der Rückgang bei den Schulungsmaßnahmen zwischen 2007 und 2008 ist darauf zurückzuführen, dass die Maßnahmen, die 2008 begannen und bis 2009 liefen, nicht Bestandteil der Evaluierung sind und deshalb auch jene Personen, die bereits 2008 aus einer solchen Maßnahme ausgetreten sind, nicht berücksichtigt werden konnten. Aus diesem Grund handelt es sich nicht um eine tatsächliche Einschränkung des Maßnahmenangebotes für Jugendliche. Vielmehr ist es zu einer weiteren Ausweitung gekommen, die hier aufgrund der uns vorliegenden Daten nicht abgebildet werden kann. Bei den Hauptschulkursen handelt es sich jedoch um eine tatsächliche Spitze im Jahr 2007: Zusätzlich zu einer Aufstockung des Angebotes in Innsbruck (BFI) endeten in diesem Jahr auch Kurse in Wörgl, Landeck und Lienz, die von ibis acam durchgeführt wurden.

Im Zeitverlauf deutlich ausgeweitet wurden die eher kürzeren Maßnahmen der Berufsorientierung/Vorbereitung auf die Lehre sowie die begleitende Maßnahme der Betreuung durch die Jugendassistenz im Rahmen von Junet-BBE. Der deutlichste Anstieg ist allerdings bei den Lehrstellenförderungen zu verzeichnen, wobei jedoch die Zahl der tatsächlichen Beendigungen des Jahres 2008 nicht vorliegt. Dennoch macht sich hier ab 2006 der starke Anstieg infolge der Förderung für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen bemerkbar, die im Herbst des Jahres 2005 eingeführt wurde.³²

Tabelle 34: TeilnehmerInnen und geförderte Personen nach Jahr des Austrittes

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Deutsch					2	44	56	56	48	206
HS	10	39	53	51	53	60	70	118	53	507
IBA				4	55	66	60	88	73	346
JASG/BAG				12	180	216	221	214	169	1.012
SÖB							67	76	70	213
BBE							35	67	81	183
BO/VB				44	235	242	327	324	353	1.525
Innwork				24	33	46	41	46	49	239
Schulung	10	39	53	135	558	674	877	988	897	4.231
LST					184	228	562	767	3.623*	5.364
EB					147	103	78	71	88	487
KK					136	143	154	87	103	623
Total	10	39	53	135	1.025	1.148	1.671	1.913	4.711*	10.705

*Zahl enthält alle aktiven LST-Förderfälle auch bei Fortsetzung im Jahr 2009. Abgrenzung der tatsächlichen Beendigungen nicht möglich, da keine Daten über Förderungen des Jahres 2009 verfügbar sind. Quelle: AMS-Rohdaten.

³² Der sogenannte „Blum-Bonus“ konnte von Betrieben bis Mitte 2008 beim AMS beantragt werden und wurde gewährt, wenn die Zahl der Lehrlinge höher war als zum Stichtag des 31.12. des Vorjahres (Merkmal der „Zusätzlichkeit“).

Spielt die Mehrfachteilnahme innerhalb eines Maßnahmen- bzw. Fördertyps mit Ausnahme der Deutschkurse kaum eine Rolle³³, so profitiert knapp ein Drittel aller TeilnehmerInnen bzw. geförderten Personen von mehr als einer Maßnahme bzw. Förderung sowie fast die Hälfte der 4.231 SchulungsteilnehmerInnen (Tabelle 35). Jeweils knapp 30% der SchulungsteilnehmerInnen nehmen an einer anderen Schulungsmaßnahme teil bzw. werden gefördert, wobei es hier deutliche Überschneidungen gibt. Die meisten Mehrfachteilnahmen bestehen in einer Kombination mit der betrieblichen Lehrstellenförderung, die jedoch in den meisten Fällen nicht personen- sondern betriebsbezogen vergeben wird (siehe oben).

Tabelle 35: Mehrfachteilnahmen innerhalb eines Maßnahmen- bzw. Fördertyps sowie an anderen Maßnahmen und Förderungen

weitere TN in...	gleichem Typ	anderem Typ (1-11)	anderem MN-Typ (1-8)	and. Förder-typ (9-11)	TN
(1) Deutsch	24%	40%	27%	21%	206
(2) HS	2%	41%	29%	20%	507
(3) IBA	8%	63%	42%	34%	346
(4) JASG/BAG	0%	48%	19%	36%	1.012
(5) SÖB	1%	72%	61%	32%	213
(6) BBE	6%	68%	55%	24%	183
(7) BO/VB	2%	42%	20%	28%	1.525
(8) Innwork	5%	60%	51%	19%	239
(1-8) Schulung	3%	49%	28%	29%	4.231
(9) LST	4%	17%	16%	2%	5.364
(10) EB	4%	23%	14%	11%	487
(11) KK	2%	35%	25%	15%	623
(1-11) Total	4%	31%	21%	14%	10.705

<i>Mehrfachteilnahmen an verschiedenen Schulungsmaßnahmen</i>					
	1 MN	2 MN	3 MN	4/5MN	TN
Deutsch	73%	21%	6%	0%	206
HS	71%	21%	5%	2%	507
IBA	58%	31%	8%	3%	346
JASG/BAG	81%	15%	3%	0%	1.012
SÖB	39%	40%	17%	4%	213
BBE	45%	42%	10%	3%	183
BO/VB	80%	16%	3%	1%	1.525
Innwork	49%	36%	11%	3%	239
Schulung	72%	21%	5%	1%	4.231

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. *Lesebeispiel 1 (oberer Tabellenbereich): 24% der 206 TeilnehmerInnen an Deutschkursen haben mehr als einen Deutschkurs besucht, 40% haben zusätzlich zu(m) Deutschkurs(en) mindestens an einer weiteren Maßnahme oder Förderung teilgenommen, 27% an mindestens einer weiteren Maßnahme und 21% an mindestens einer weiteren Förderung. Lesebeispiel 2 (unterer Tabellenbereich): 72% der 4.231 SchulungsteilnehmerInnen nahmen im Beobachtungszeitraum an keiner weiteren Schulungsmaßnahme teil, 21% an einer weiteren Maßnahme, 5% an zwei weiteren Maßnahmen und 1% an drei oder vier weiteren Maßnahmen. Quelle: AMS-Rohdaten.*

Die mit Abstand häufigsten Maßnahmenkombinationen sind BO/VB und LST (290 Personen) sowie JASG/BAG und LST (250). Dahinter folgen BO/VB und JASG/BAG (76), IBA und LST (59), HS und LST bzw. LST und KK (jeweils 41), Junet-SÖB und Junet-BBE (40), JASG/BAG

³³ Eine Mehrfachteilnahme innerhalb eines Maßnahmentyps liegt dann vor, wenn die Teilnahme eine Unterbrechung von mindestens 3 Wochen aufweist, wobei die Fortsetzung entweder in der gleichen Maßnahme oder in einer anderen Maßnahme des gleichen Typs stattfinden kann.

und KK (34). Die häufigste Dreifachkombination besteht aus BO/VB, JASG/BAG und LST (29 Personen). Im unteren Teil der Tabelle werden ausschließlich Mehrfachteilnahmen an Schulungsmaßnahmen betrachtet (Typ 1-8). 3.046 bzw. 72% aller 4.231 SchulungsteilnehmerInnen nehmen an keiner weiteren Schulungsmaßnahme teil. TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen, Junet-SÖB und Innwork weisen überdurchschnittliche Mehrfachteilnahmen auf, die zum Teil auf die Begleitung durch Junet-BBE zurückzuführen sind.

Tabelle 36 zeigt die durchschnittliche Teilnahmedauer nach Maßnahmentyp und Geschlecht. Die Dauer wird dabei jeweils als Differenz zwischen den Daten Teilnahmeende und Teilnahmebeginn berechnet, enthält also Wochenenden und Feiertage.³⁴ Basisqualifizierungskurse, IBA- und JASG/BAG-Lehrgänge sowie Junet-SÖB weisen durchschnittliche Teilnahmedauern von 167 bis 252 Tagen auf. Auch die Innwork-Maßnahmen liegen in diesem Bereich. Am längsten dauern HS-Kurse und IBA-Lehrgänge. Bei Deutschkursen, IBA-Lehrgängen und Innwork-Maßnahmen weisen Mädchen eine deutlich höhere Teilnahmedauer auf als Burschen. Interessant ist, dass auf der Ebene aller Schulungsmaßnahmen die Teilnahmedauer der Burschen jene der Mädchen übersteigt. Das ist darauf zurückzuführen, dass Mädchen in den kürzeren und weniger intensiven Maßnahmen (BO/VB, BBE) überrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 33). D.h., Mädchen nehmen weniger häufig als Burschen an den durchschnittlich am längsten dauernden Maßnahmen teil (HS-Kurse, IBA), aber im Falle von IBA verbleiben sie dann im Durchschnitt deutlich länger in der Maßnahme als Burschen. Umgekehrt überwiegt bei den beiden betrieblichen Förderungen (LST, EB) nicht nur der Anteil der Burschen, die Dauer der Förderung liegt auch deutlich über jener der Mädchen.

Tabelle 36: Mittlere Teilnahme- bzw. Förderdauer nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Alle	Δ m-tot	Δ w-tot
Deutsch	152	188	168	-16	20
HS	256	248	252	4	-4
IBA	228	261	243	-15	18
JASG/BAG	163	170	167	-4	3
SÖB	174	176	175	-1	1
BBE	88	78	82	6	-4
BO/VB	66	65	65	0	0
Innwork	170	186	178	-8	9
Schulung	146	142	144	2	-2
LST	518	486	504	14	-18
EB	185	164	175	10	-11
KK	51	65	58	-7	6
Total	344	295	321	23	-25

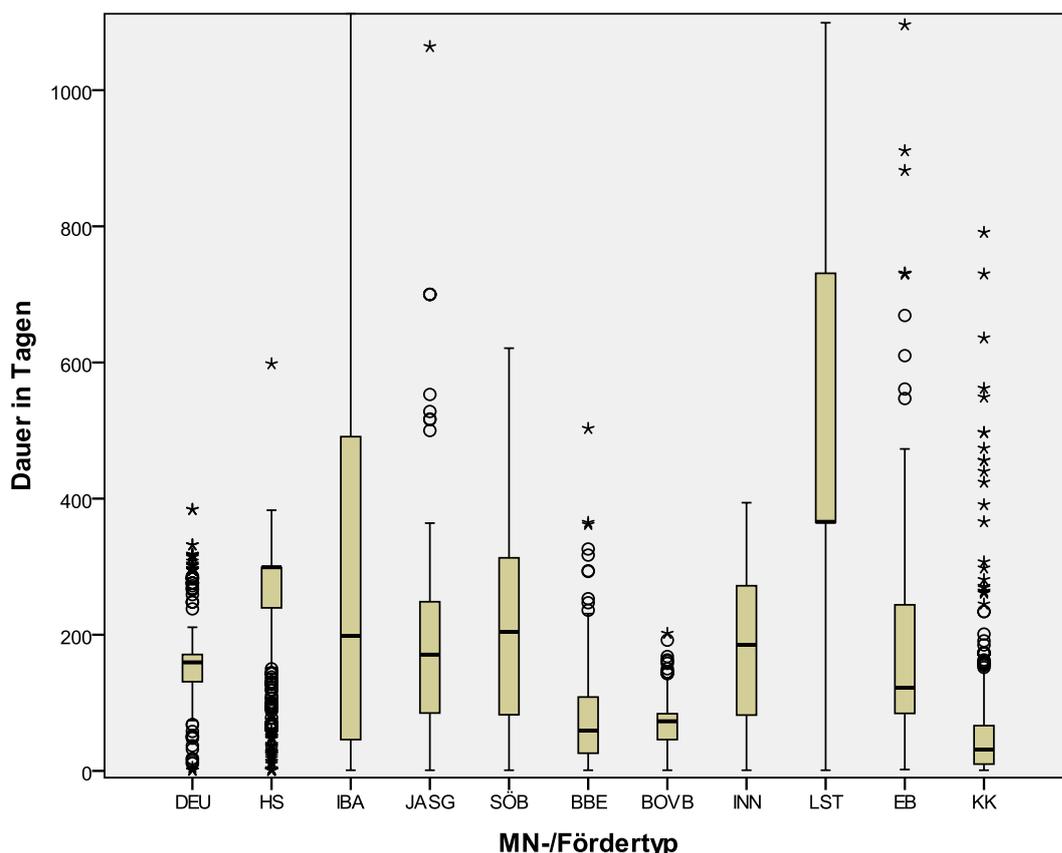
Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

³⁴ Hat eine Person zwei Maßnahmen desselben Typs hintereinander oder mit einem zeitlichen Abstand von maximal 20 Tagen besucht, so wurden die Teilnahmezeiten summiert.

Betrachtet man die Gesamtheit der Maßnahmen und Förderungen, so zeigt sich dementsprechend auch, dass die Teilnahme- bzw. Förderdauer von Burschen fast 50 Tage über jener der Mädchen liegt. Im Vergleich zu den Teilnahmedauern in Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden generell die Lehrstellenförderungen des AMS im Durchschnitt pro Person deutlich länger gewährt.

Abbildung 14 zeigt die Bandbreite der Maßnahmen- bzw. Förderdauer nach Maßnahmentyp in Form von Boxplots. Der horizontale Strich innerhalb der Boxen markiert den Median, d.h. 50% der TeilnehmerInnen haben eine kürzere (od. gleiche) Teilnahmedauer und 50% haben eine längere (oder gleiche) Teilnahmedauer. Die Box selbst umfasst die Teilnahmedauern von 75% der Fälle. Einerseits wird deutlich, dass die verschiedenen Maßnahmen- und Fördertypen unterschiedliche Dauercharakteristika aufweisen und andererseits besteht eine zum Teil erhebliche Streuung der Teilnahmedauern.

Abbildung 14: Boxplots der Teilnahmedauer nach Maßnahmen- bzw. Fördertyp



Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Ein wesentlicher Bestimmungsfaktor sowohl für die Teilnahme an einer bestimmten Maßnahme als auch für ihren Erfolg ist die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen im Hinblick auf ihren Bildungsstand. Tabelle 37 zeigt die Anteile an formalen

Bildungsabschlüssen, über die die TeilnehmerInnen bzw. geförderten Personen beim Eintritt in die Maßnahme bzw. beim Beginn der Förderung verfügen (Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 63). In den Basisqualifizierungskursen ist der Anteil derjenigen, die bei Maßnahmenbeginn keinen positiven Abschluss der Pflichtschule vorweisen können (HS, PTS) erwartungsgemäß am höchsten. Überraschend ist jedoch, dass bei mehr als einem Fünftel der AnfängerInnen eines HS-Kurses in den AMS-Maßnahmendaten ein positiver Pflichtschulabschluss aufscheint. Der Bildungsstand wird im Verlauf des Erstgesprächs am AMS erhoben, wobei es offensichtlich zu erheblichen Ungenauigkeiten bei der Zuordnung zu den Kategorien „Pflichtschule“ bzw. „keine abgeschlossene Pflichtschule“ in den Daten kommt. Eine Rücksprache mit der zuständigen Person in der RGS Innsbruck bestätigte diese Vermutung, denn es werden entsprechend der Zielgruppe keinesfalls Personen in einen Hauptschulkurs aufgenommen, die bereits einen „vollwertigen Pflichtschulabschluss“ besitzen.³⁵ Im Zuge der Rücksprache wurde die Vorbildung der TeilnehmerInnen der letzten beiden HS-Kursjahre (2008/09 und 2009/10) von der RGS Innsbruck ausgewertet. Demnach sind 35% der TeilnehmerInnen vor Erreichen der 8.Schulstufe und 28% in der 8.Schulstufe einer Hauptschule ohne positiven Abschluss ausgeschieden. Rund 20% haben vorher eine allgemeine Sonderschule besucht, 11% eine Schule im Ausland und der Rest verteilt sich auf ehemalige SchülerInnen von Schulen ohne Öffentlichkeitsrecht und AbbrecherInnen einer AHS-Unterstufe. Etwa zwei Drittel der HS-KursteilnehmerInnen haben also in der Regelschule eine Hauptschule besucht, wovon ein kleiner Anteil nach dem Lehrplan der Sonderschule unterrichtet wurde (SPF-Bescheid). Jedenfalls sollte die Erfassung der Vorbildung bzw. des Bildungsstandes verbessert werden, wobei es vor allem im Hinblick auf Maßnahmen für Jugendliche wünschenswert wäre, über die bloße Unterscheidung zwischen abgeschlossener und nicht abgeschlossener Pflichtschule hinaus auch die zuletzt besuchte Schulform in die Maßnahmendaten mit aufzunehmen.

Auch wenn also die vorliegenden Daten über den Bildungsstand mit Problemen behaftet sind, so stellen sie dennoch eine Annäherung an den Bildungshintergrund der TeilnehmerInnen dar. Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung bestätigt sich in den Bildungsdaten der deutlich niederschwelligere Zugang zu IBA-Lehrgängen im Vergleich zu JASG/BAG, wobei für letztere grundsätzlich das Vorliegen eines Pflichtschulabschlusses Voraussetzung ist. Auch die Junet-SÖB TeilnehmerInnen haben zum Großteil die Pflichtschule positiv absolviert, während die Jugendassistenten des Junet-BBE vermehrt Personen ohne Abschluss zu Gute kommt. Bei knapp 10% der TeilnehmerInnen an BO/VB-Maßnahmen scheint in den Daten kein positiver Pflichtschulabschluss auf. Insgesamt verfügte knapp ein Viertel aller SchulungsteilnehmerInnen im Beobachtungszeitraum zu

³⁵ Ein „vollwertiger Pflichtschulabschluss“ besteht nach den Kriterien des AMS entweder in einem Abschluss der Hauptschule bzw. Polytechnischen Schule, wobei in keinem Fach ein sonderpädagogischer Förderbedarf vorliegen darf oder in einem Abschluss der Allgemeinen Sonderschule, wenn der/die AbsolventIn nach dem Lehrplan der Hauptschule unterrichtet wurde. Grundsätzlich ist anzumerken, dass das Schulunterrichtsgesetz (SchUG) den Begriff „Pflichtschulabschluss“ nicht kennt. In der Praxis wird jedoch der positive Abschluss der 4.Klasse Hauptschule, der Polytechnischen Schule oder der Unterstufe Allgemeinbildender höherer Schulen als Pflichtschulabschluss bezeichnet.

Beginn der Teilnahme über keinen positiven Pflichtschulabschluss, während bei drei Viertel diese Mindestqualifikation vorlag.

Im Gegensatz zu den Schulungsmaßnahmen und der Lehrstellenförderung spielen bei den tatsächlich personenbezogenen Förderungen der Eingliederungsbeihilfe sowie bei der Beihilfe zu den Kurskosten berufsbildende Abschlüsse und sogar höhere Schulabschlüsse (AHS, BHS) eine gewisse Rolle: Jeweils rund ein Drittel der Geförderten verfügte bei Förderbeginn bereits über einen Lehr- bzw. weiterführenden Bildungsabschluss. Rund 8% der Personen hingegen, deren betriebliche Lehrausbildung mit einer Lehrstellenförderung gefördert wurde, verfügen nicht über einen Pflichtschulabschluss.

Tabelle 37: Höchste abgeschlossene Ausbildung der TeilnehmerInnen und geförderten Personen beim Eintritt

	keine PS	PS	Lehre	BMS	Höhere	k.A.	Total
Deutsch	54%	40%				5%	206
HS	73%	22%				5%	507
IBA	38%	61%				0%	346
JASG/BAG	2%	97%		0%		0%	1.012
SÖB	14%	83%	1%	1%	0%		213
BBE	27%	72%	1%	1%	1%		183
BO/VB	9%	89%	0%	1%	0%	0%	1.525
Innwork	52%	47%				1%	239
Schulung	23%	75%	0%	1%	0%	1%	4.231
LST	8%	88%	1%	2%	0%	1%	5.364
EB	21%	46%	15%	13%	5%	0%	487
KK	16%	53%	22%	6%	3%	1%	623
Total	15%	79%	2%	2%	1%	1%	10.705

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 38 enthält den beim AMS registrierten Status der 4.231 TeilnehmerInnen beim Austritt aus den Schulungsmaßnahmen (Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 61). In Summe war für 41% der Jugendlichen eine Arbeitsaufnahme der Grund des Austrittes, 33% haben die Maßnahme abgeschlossen. Fasst man diese beiden Kategorien zusammen, so endete für knapp drei Viertel aller SchulungsteilnehmerInnen die Maßnahme mit einem Erfolg. Die restlichen 26% verteilen sich auf individuelle Austritte ohne unmittelbare Aufnahme einer Beschäftigung (18%) sowie auf Ausschlüsse aus der Maßnahme (8%). Weibliche KursteilnehmerInnen sind etwas erfolgreicher als männliche, wobei dieser Unterschied auf dem 95%-Vertrauensniveau signifikant ist. Rund drei Viertel der SchulungsteilnehmerInnen haben ihre Maßnahme im Alter von 15 oder 16 Jahren begonnen, Unterschiede im Hinblick auf den Teilnahmeerfolg zeigen sich kaum.

Der Großteil der KursteilnehmerInnen ist im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft (83%). 299 Personen sind türkische Staatsangehörige (7%), 209 Jugendliche kommen aus einem Land des ehemaligen Jugoslawiens (5%, hauptsächlich Serbien), 34 Personen sind deutsche Staatsbürger und 142 Jugendliche haben eine andere Staatsbürgerschaft.

Türkische Jugendliche und insbesondere Angehörige sonstiger Staaten weisen höhere Abschlussquoten auf als österreichische und ex-jugoslawische StaatsbürgerInnen, wobei der Anteil jener, die eine Arbeit aufnehmen, unterdurchschnittlich ist. Jugendliche aus Ex-Jugoslawien weisen in Bezug auf eine erfolgreiche Maßnahmenteilnahme etwas schlechtere Ergebnisse auf als andere Jugendliche. Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass die Unterschiede wegen der geringen Fallzahlen auch rein zufällig zustande gekommen sein können und deshalb vorsichtig zu interpretieren sind. Der Zusammenhang zwischen Maßnahmenerfolg (Abschluss oder Arbeitsaufnahme) und Nationalität ist deshalb auch statistisch nicht signifikant. Leider erlauben die Daten keine getrennte Analyse der österreichischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in diesem Bereich eine wesentliche Gruppe darstellen.³⁶

60% aller SchulungsteilnehmerInnen wurden von der RGS Innsbruck den Maßnahmen zugewiesen, jeweils rund 10% von Kufstein und Lienz und jeweils rund 5% von Schwaz, Imst und Landeck. Die wenigsten TeilnehmerInnen kommen aus Kitzbühel und Reutte. Im Hinblick auf den Maßnahmenerfolg zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Bezirken. Überdurchschnittliche Erfolgsraten (Abschluss oder Arbeitsaufnahme) verzeichnen die TeilnehmerInnen aus Kitzbühel und Lienz, wobei der Anteil derer, die aufgrund einer Arbeitsaufnahme den Kurs beenden, in Kitzbühel sowie in Schwaz und Reutte unterdurchschnittlich ist. Überdurchschnittliche Arbeitsaufnahmen bei unterdurchschnittlichen Abschlüssen weisen TeilnehmerInnen aus Kufstein und Landeck auf. Der Anteil der individuellen Austritte reicht von 8% (Kitzbühel) bis 25% (Landeck), bei den Austritten reicht die Bandbreite von 4% (Kitzbühel) bis 11% (Imst).

Betrachtet man den Maßnahmenerfolg nach dem Gesichtspunkt der Mehrfachteilnahme, so zeigt sich, dass der Anteil mit Arbeitsaufnahme erhöht ist, wenn zusätzlich zur Maßnahmenteilnahme entweder bereits zuvor eine Teilnahme an einer Maßnahme eines anderen Typs oder zusätzlich eine Förderung erfolgte. Das hängt damit zusammen, dass es sich dabei in den häufigsten Fällen um eine Lehrstellenförderung im Anschluss an die Maßnahmenteilnahme handelte.

³⁶ Die Staatsbürgerschaft ist ein unzulänglicher Indikator für den Anteil mit Migrationshintergrund, der deutlich höher ist als der Anteil ohne österreichischer Staatsbürgerschaft. So hatten etwa laut Konzept des BFI im Zeitraum 2002 bis 2007 insgesamt 31% der TeilnehmerInnen an HS-Kursen einen Migrationshintergrund (nicht deutsche Muttersprache), aber nur 17% eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. Da diese Information offenbar in zumindest zum Teil vorhanden ist, sollte sie auch in den AMS-Teilnahmedaten inkludiert werden.

Tabelle 38: Status der TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	40%	32%	18%	10%	2.001
weiblich	41%	35%	18%	6%	2.230
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	41%	33%	18%	8%	1.586
16	41%	34%	17%	8%	1.566
17	37%	34%	20%	9%	746
18/19	44%	32%	17%	7%	333
Nationalität					
A	39%	35%	18%	8%	3.547
Türkei	43%	28%	18%	10%	299
Ex-Yu	37%	33%	20%	10%	209
D	38%	41%	12%	9%	34
Sonst.	68%	11%	12%	9%	142
RGS					
Innsbruck	39%	34%	19%	8%	2.550
Kufstein	37%	39%	17%	8%	437
Schwaz	46%	25%	23%	6%	191
Lienz	48%	32%	10%	10%	386
Imst	42%	31%	16%	11%	235
Landeck	33%	36%	25%	6%	215
Kitzbühel	60%	27%	8%	4%	91
Reutte	41%	29%	17%	13%	126
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	43%	31%	18%	8%	2.178
plus 1 MN/F.	37%	37%	18%	8%	1.475
plus 2+ MN/F.	43%	31%	17%	9%	578
Total	41%	33%	18%	8%	4.231

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen mit Austritten zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08.
Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 39 zeigt den Status der TeilnehmerInnen bei der Beendigung der Schulungsmaßnahme sowie demografische Variablen nach Maßnahmentyp (Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 61). Das Spektrum eines erfolgreichen Kursabschlusses reicht von 15% (JASG) bis 73% (Deutschkurse). Die höchsten Abschlussraten weisen die Basisbildungsmaßnahmen Deutsch und HS-Kurse auf. Der niedrige Wert bei den JASG-Lehrgängen erklärt sich aus dem eigentlichen Ziel der Maßnahme, die in der Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle besteht. Laut Daten des AMS gelingt die direkte Vermittlung bei 58% der JASG-TeilnehmerInnen, was mit Abstand der höchste Anteil aller Maßnahmentypen ist.

Die meisten individuellen Austritte bzw. Abbrüche verzeichnen die IBA-Lehrgänge (32%), die mit rund 18% auch die höchsten Ausschlussraten haben. D.h. für etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen verläuft die Maßnahme nicht erfolgreich und sie scheiden ohne Abschluss bzw. ohne Arbeitsplatz aus. Betrachtet man nur jene, die nach der zweimonatigen Orientierungsphase den Übergang in den Lehrgang geschafft haben, so ist die Maßnahme zumindest für knapp 60% erfolgreich (12% Abschluss und 48% Arbeitsaufnahme). Ähnlich wie in den IBA-Lehrgängen gestaltet sich die Situation in der ebenfalls sehr niederschweligen Maßnahme Inwork. Aus beiden Maßnahmen ist auch ein sehr hoher

Anteil individuell ausgetreten, wobei auch die Ausschlussraten überdurchschnittlich sind. Basisqualifizierungskurse (Deutsch und HS), JASG/BAG-Lehrgänge, Junet-SÖB und BBE sowie BO/VB weisen Erfolgsquoten von über 70% auf (Arbeitsaufnahme + Abschluss). Mit Abstand der höchste Anteil an Arbeitsaufnahmen folgt auf eine JASG-Teilnahme (58%). Bei den anderen Maßnahmen, deren Hauptziel ebenfalls in der Aufnahme einer Lehrausbildung oder Beschäftigung liegt, ist dieser Anteil mit 27% bis 38% deutlich niedriger. Dies ist jedoch nur eine vorläufige Einschätzung der unmittelbaren Wirkung beim Austritt aus der Maßnahme. Die Analyse der Arbeitsmarktkarrieren zeigt, wie sich der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Austritt aus den einzelnen Maßnahmentypen tatsächlich gestaltet (vgl. Kapitel 5.3).

Das niedrigste Einstiegsalter weisen Personen in HS-Kursen, JASG/BAG-Lehrgängen sowie in berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen auf, hier waren die meisten KursanfängerInnen 15 Jahre alt. Deutschkurse, IBA-Lehrgänge, Junet-BBE, Innwork und Junet-SÖB wurden von einer relativen Mehrheit der TeilnehmerInnen mit 16 Jahren begonnen, wobei mehr als die Hälfte der SÖB-AnfängerInnen bereits 17 Jahre oder älter war. Auch in Deutschkursen ist der Anteil von etwas älteren EinsteigerInnen relativ hoch. In Summe sind jedoch fast drei Viertel aller SchulungsteilnehmerInnen beim Eintritt in die Maßnahme nicht älter als 16 Jahre.

84% aller MaßnahmenteilnehmerInnen verfügen über die österreichische Staatsbürgerschaft. Jedoch weisen viele der Jugendlichen, die eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, einen Migrationshintergrund auf (in der Regel Angehörige der zweiten Generation). So sind z.B. immerhin 17% der Jugendlichen in Deutschkursen ÖsterreicherInnen. Über die Zahl der ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund sind keine Informationen in den vorliegenden Daten verfügbar. Die meisten SchulungsteilnehmerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft kommen aus der Türkei bzw. aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien). Deutschkurse besuchen hauptsächlich türkische Jugendliche und Jugendliche aus afrikanischen Staaten, die in der Kategorie „Sonst“ zusammengefasst sind. Neben den Deutschkursen war der Anteil an ÖsterreicherInnen in HS-Kursen, IBA-Lehrgängen und in Innwork mit rund 80% am niedrigsten, wobei meist überdurchschnittlich viele türkische Jugendliche teilnahmen.

Insgesamt wurden 60% der SchulungsteilnehmerInnen von der RGS Innsbruck zugewiesen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil an Jugendlichen aus Innsbruck in den Maßnahmentypen Deutsch, HS, IBA und Innwork. Der niedrigste Anteil an Innsbrucker Jugendlichen findet sich im Junet. Somit ist das Junet (SÖB und BBE) die einzige sehr niederschwellige Maßnahme, die sich explizit auch an Jugendliche außerhalb des Einzugsbereichs Innsbruck richtet. Insbesondere ist hier Lienz zu nennen, wo ein entsprechendes Angebot aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation besonders dringlich erscheint.

Tabelle 39: TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen nach Typ, Status beim Kursaustritt, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme

	DEU	HS	IBA	JASG	SÖB	BBE	BO/VB	INN	Alle
Status bei Beendigung des Kurses									
Abschluss	73%	69%	19%	15%	40%	56%	49%	23%	41%
Arbeit	11%	2%	31%	58%	38%	31%	31%	31%	33%
Austritt	9%	20%	32%	20%	13%	12%	13%	35%	18%
Ausschluss	7%	8%	18%	7%	9%	2%	7%	12%	8%
Geschlecht									
männlich	57%	52%	55%	45%	45%	42%	44%	51%	47%
weiblich	43%	48%	45%	55%	55%	58%	56%	49%	53%
Alter bei Maßnahmenbeginn									
15	18%	51%	30%	42%	15%	27%	39%	36%	37%
16	40%	32%	40%	38%	33%	41%	37%	39%	37%
17	24%	13%	21%	15%	32%	17%	16%	22%	18%
18/19	18%	3%	10%	5%	20%	15%	7%	4%	8%
Nationalität									
A	17%	83%	79%	86%	91%	88%	91%	82%	84%
Türkei	42%	7%	11%	6%	2%	5%	3%	8%	7%
Ex-Yu	9%	4%	5%	7%	3%	3%	4%	6%	5%
D	0%	1%	0%	1%	2%	2%	1%	0%	1%
Sonst.	32%	4%	4%	0%	2%	2%	1%	3%	3%
RGS									
Innsbruck	85%	70%	84%	51%	37%		61%	86%	60%
Kufstein	6%	12%	11%	12%	14%	43%	6%	1%	10%
Schwaz	2%	8%	2%	2%	1%		6%	7%	5%
Lienz		1%		17%	36%	21%	6%		9%
Imst	4%	6%	1%	6%	4%	7%	7%	4%	6%
Landeck	2%	1%	1%	4%	8%	27%	6%	1%	5%
Kitzbüchel		1%	1%	0%		2%	5%		2%
Reutte		0%	1%	7%			3%	0%	3%
Total	206	507	346	1.012	213	183	1.525	239	4.231

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen mit Austritten zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08.
Quelle: AMS-Rohdaten.

In Tabelle 64 bis Tabelle 71 im Anhang wird für jeden Maßnahmentyp der Status der TeilnehmerInnen bei der Beendigung der Schulungsmaßnahme nach demografischen Variablen sowie nach der Teilnahmedauer und der Teilnahme an anderen Maßnahmen bzw. Förderungen (Mehrfachteilnahme) dargestellt. Dadurch wird der Zusammenhang zwischen dem Maßnahmenerfolg und individuellen Merkmalen der TeilnehmerInnen verdeutlicht.

Bei den Förderungen zeigt sich im Hinblick auf das Alter der geförderten Personen bei Förderbeginn im Vergleich zu den Schulungsmaßnahmen ein differenziertes Bild (Tabelle 40, Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 62): Waren etwa die Hälfte aller Personen, deren Betriebe für sie eine Lehrstellenförderung bezogen, zu Beginn 15 Jahre alt, so waren bei der Eingliederungsbeihilfe mehr als zwei Drittel der Jugendlichen bereits 18 oder 19 Jahre alt, ebenso wie bei der Kurskostenbeihilfe. Auch ist der Anteil der ÖsterreicherInnen bei den betrieblichen Förderungen (LST, EB) deutlich höher als bei den Schulungsmaßnahmen, bei Beihilfen zu den Kurskosten etwas niedriger. Deutsche Jugendliche stellen die größte Gruppe nicht-österreichischer Nationalität bei der Lehrstellenförderung dar, bei der Individualbeihilfe zu den Kurskosten sind es türkische Jugendliche.

Tabelle 40: Geförderte Personen nach Förderart, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme

	LST	EB	KK	Alle
Geschlecht				
männlich	56%	52%	48%	55%
weiblich	44%	48%	52%	45%
Alter bei Maßnahmenbeginn				
15	49%	2%	6%	41%
16	23%	8%	13%	21%
17	16%	19%	14%	16%
18/19	12%	71%	67%	22%
Nationalität				
A	93%	92%	81%	92%
Türkei	1%	4%	9%	2%
Ex-Yu	2%	3%	3%	2%
D	2%	0%	1%	2%
Sonst.	1%	1%	6%	1%
RGS				
Innsbruck	32%	38%	38%	33%
Kufstein	14%	15%	5%	13%
Schwaz	13%	13%	8%	12%
Lienz	8%	9%	5%	8%
Imst	10%	8%	12%	10%
Landeck	9%	10%	18%	10%
Kitzbüchel	9%	6%	9%	8%
Reutte	6%	2%	4%	6%
Total	5.364	487	623	6.474

Beobachtungszeitraum: Förderungen mit Förderende zwischen 2004 und 2008. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

5.3. Integration in den Arbeitsmarkt

Wesentliche Erfolgsindikatoren für die Maßnahmenwirkung beziehen sich auf die Integration ehemaliger TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen und geförderter Personen in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt. In der Arbeitsmarktdatenbank sind eine Vielzahl von sozialversicherungsrechtlich relevanten Erwerbspositionen sowie erwerbsferne Positionen abrufbar, die für die Auswertungen in diesem Abschnitt herangezogen werden. Tabelle 41 zeigt einen Überblick über die zu zehn Kategorien zusammengefassten Positionen, die bei Bedarf weiter aggregiert werden. Zunächst wird in einem ersten Schritt der Arbeitsmarktstatus der ehemaligen TeilnehmerInnen nach Beendigung der Maßnahme bzw. Förderung grafisch im Verlauf sowie tabellarisch anhand von monatlichen Stichtagsdaten dargestellt (vgl. Kapitel 5.3.1). Im Anschluss daran wird das Ausmaß der Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Dauer der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit über das ganze Jahr hinweg behandelt (Kapitel 5.3.2) und schließlich wird in Kapitel 5.3.3 das Arbeitseinkommen der ehemaligen TeilnehmerInnen analysiert.

Tabelle 41: Übersicht über die Arbeitsmarktstatus

Lehre	Lehrverhältnisse (einschließlich geförderte Lehrverhältnisse)
Arb./Ang.	ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtInnen
Freie DV (FD)	Freie Dienstverträge, Werkverträge, Fragmentierte unselbständige Beschäftigungsverhältnisse (FUB), Sonstige Beschäftigung
Geringfügig (GF)	Geringfügige Beschäftigung
Selbstständige (SE)	Selbstständige, Landwirte (inkl. Mithelfende)
Arbeitslose (AL)	Vorgemerkte Arbeitslose mit und ohne Leistungsbezug, DLU-BezieherInnen ³⁷
Präsenzdienst (PD)	Präsenzdienst, Zivildienst
Kinderbetreuung (KB)	Wochengeld, Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeld, jeweils mit und ohne aufrechtem Dienstverhältnis
Sonstige (SO)	Sonstige Versicherungszeiten (Waisenpensionen etc.), sonstige gesicherte erwerbsferne Position, Ausbildung (gemeldete bzw. Meldelücken bis zum 25. Lebensjahr vor erster Erwerbstätigkeit), Bezug eines Übergangsgeldes, Rehabilitationszeit
Unbekannt (UB)	Lücken in der Sozialversicherungskarriere, keine Daten

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, Zusammenstellung: IHS.

5.3.1. Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen

Die folgenden Abbildungen zeigen die Verteilung der TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen auf die zehn Arbeitsmarktstatus pro Monat vor, während und nach der Teilnahme, dargestellt jeweils nach Maßnahmentyp. Die TeilnehmerInnen werden dabei auf den Zeitpunkt der individuellen Beendigung der Maßnahmenteilnahme standardisiert. Dabei beginnt die Beobachtung drei Jahre vor Austritt und reicht bis drei Jahre danach.³⁸

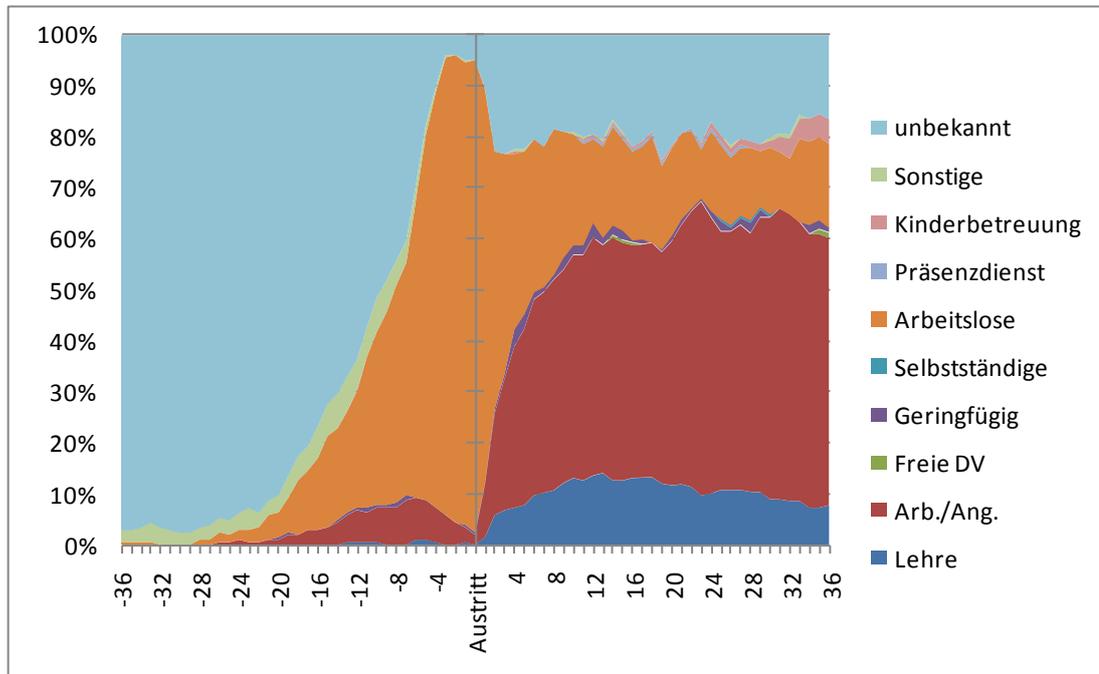
TeilnehmerInnen an Basisbildungskursen (Deutsch- und HS-Kurse) sind während der Maßnahmenteilnahme arbeitslos gemeldet. Dies zeigt sich in der Abbildung dadurch, dass links der vertikalen Austrittsline je nach Teilnahmedauer bis zu 100% arbeitslos sind.³⁹ Nach dem Austritt aus einem Deutschkurs sind je nach Zeitpunkt etwas mehr als 10% in einer Lehre, nach 12 Monaten sind insgesamt rund 60% der ehemaligen TeilnehmerInnen erwerbstätig und bis zu 80% ins Erwerbsleben integriert (inkl. Arbeitslose, vgl. Abbildung 15). Ab einem Jahr nach Teilnahmeende verläuft die Entwicklung relativ konstant, weshalb von einem stabilen Ausmaß der Arbeitsmarktintegration gesprochen werden kann. Das Niveau der Personen in erwerbsfernen Positionen pendelt sich relativ schnell nach der Maßnahme bei knapp 20% ein.

³⁷ Seit Anfang 2004 werden Personen, die sich in einer AMS-Schulung befinden, nicht mehr als beschäftigt gezählt. Um diesen Bruch in der Zeitreihe zu bereinigen, wurden die SchulungsteilnehmerInnen (in der Datenbank als DLU-BezieherInnen identifizierbar) bis einschließlich 2003 der Kategorie arbeitslos zugerechnet.

³⁸ Da Maßnahmen mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008 (bei HS-Kursen: 2000/01 bis 2007/08) analysiert werden, ist nicht für alle ehemaligen TeilnehmerInnen die Beobachtung der Arbeitsmarktkarriere bis zu drei Jahre nach Teilnahmeende möglich. Die Verteilung bezieht sich dann auf die Personen, die über entsprechend lange Nachkarrieren verfügen. Dadurch ergibt sich eine gewisse Verzerrung, erstens aufgrund einer geringeren Zahl an Beobachtungen, in denen zweitens TeilnehmerInnen früherer Maßnahmen überrepräsentiert sind.

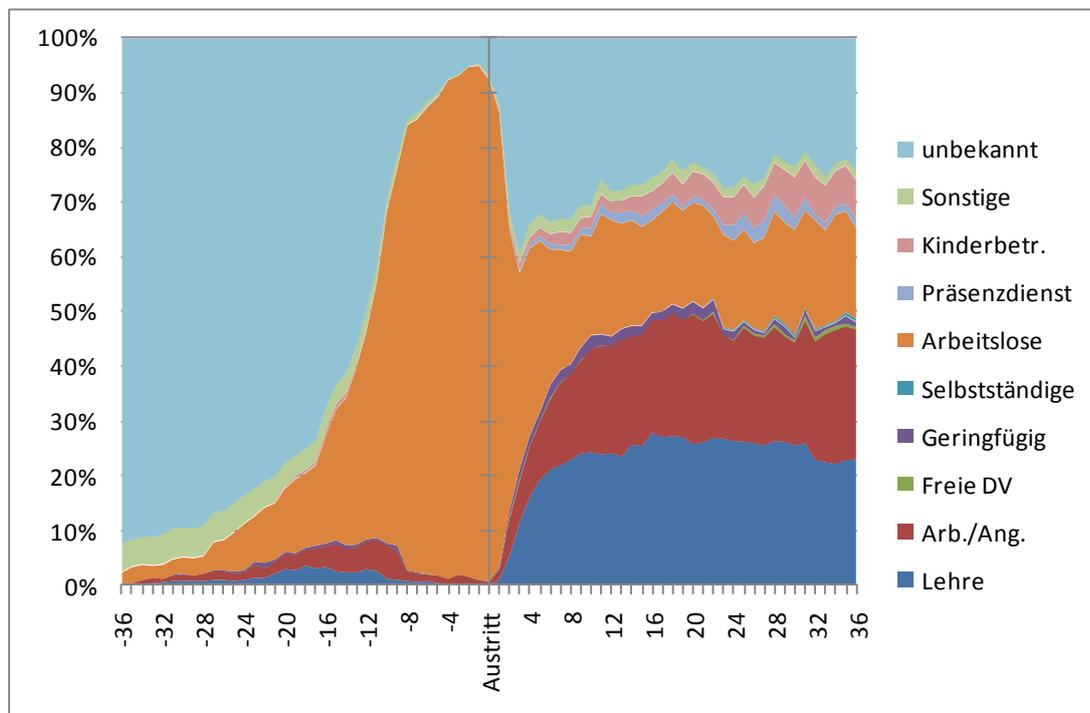
³⁹ Geringfügige Abweichungen ergeben sich aufgrund kurzer Teilnahmedauern in Zusammenhang mit der Stichtagsbetrachtung.

Abbildung 15: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Deutschkursen in Monaten vor und nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

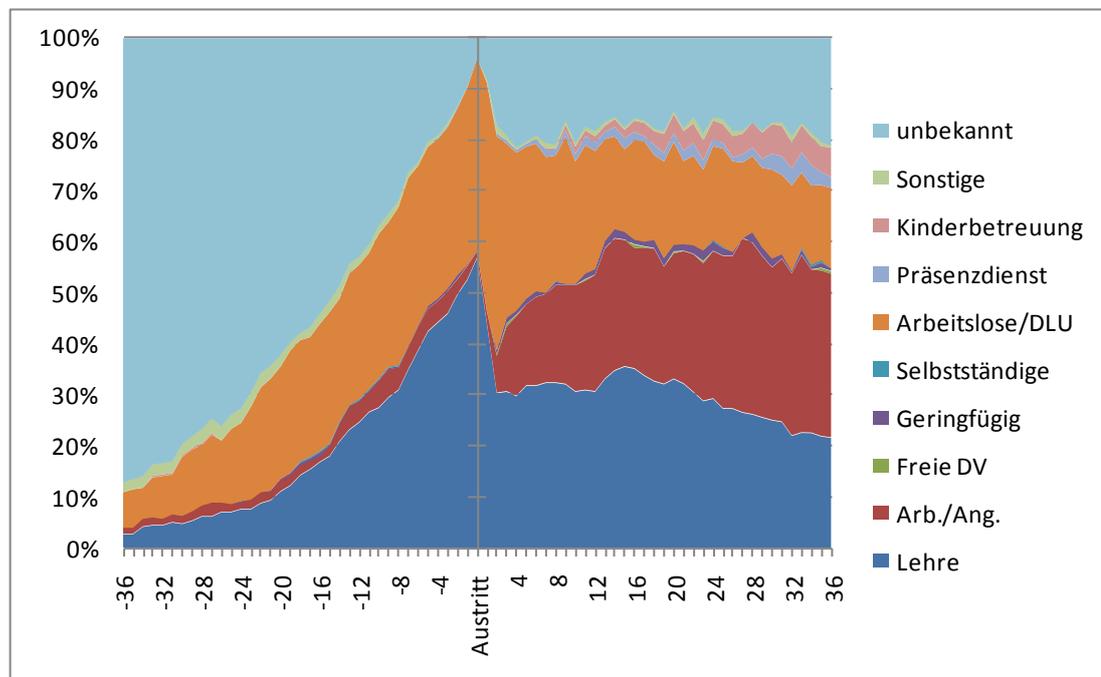
Bei den HS-Kursen sind nach Beendigung der Maßnahme bis zu 50% erwerbstätig (Abbildung 16). Die in den Konzepten angestrebte Vermittlungsquote von 60% nach Kursaustritt wird also nicht erreicht, und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen nicht. Zehn Monate nach Maßnahmenaustritt wird das Niveau von rund 45 bis 50% erreicht und in der Folge stagniert die Entwicklung bzw. geht sogar leicht zurück. Im Vergleich zu den Deutschkursen ist der Anteil der Personen in Arbeitslosigkeit und in erwerbsfernen Positionen höher, wobei der Anteil in erwerbsfernen Positionen im Laufe der Zeit zurückgeht. Auffallend ist der im Typenvergleich relativ hohe Anteil an ehemaligen Teilnehmerinnen, die sich in Kinderbetreuung befinden.

Abbildung 16: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an HS-Kursen in Monaten vor und nach dem Austritt

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen sind Lehrlinge. Dass sich das in Abbildung 17 nicht widerspiegelt liegt daran, dass hier auch die TeilnehmerInnen der zweimonatigen Berufsorientierung, die im Rahmen der IBA durchgeführt wird und der Auswahl der TeilnehmerInnen für den Lehrgang dient, inkludiert sind. Wird die Darstellung um die TeilnehmerInnen am Orientierungskurs bereinigt und auf jene TeilnehmerInnen eingeschränkt, die die Aufnahme in den Lehrgang geschafft haben, so zeigt sich, dass alle TeilnehmerInnen den sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrlingen inne haben (vgl. Abbildung 27 im Anhang). Da die gesamte Lehre im Rahmen der IBA absolviert werden kann, fällt der Anteil der Lehrlinge nach Teilnahmeende abrupt auf das Niveau von 30% ab. Insgesamt wird ein Jahr nach Maßnahmenende eine Erwerbstätigkeit von rund 55% erreicht, bei Personen, die länger als zwei Monate in der Maßnahme verblieben sind erhöht sich dieser Anteil auf bis zu 70%. Die Arbeitslosigkeit nach Teilnahmeende ist mit bis zu 40% relativ hoch und reduziert sich mit zunehmender Nachkarriere deutlich. Allerdings vergrößert sich im Laufe der Zeit auch der Anteil der Nichterwerbspersonen kontinuierlich und umfasst drei Jahre nach individuellem Maßnahmenende etwa ein Drittel aller ehemaligen TeilnehmerInnen. Fokussiert man auf jene, die die Aufnahme als Lehrling in den IBA-Lehrgang geschafft haben, so ist der Anteil der Nichterwerbspersonen deutlich geringer, der Anteil der Arbeitslosen ist drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme allerdings etwa gleich hoch.

Abbildung 17: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen in Monaten vor und nach dem Austritt



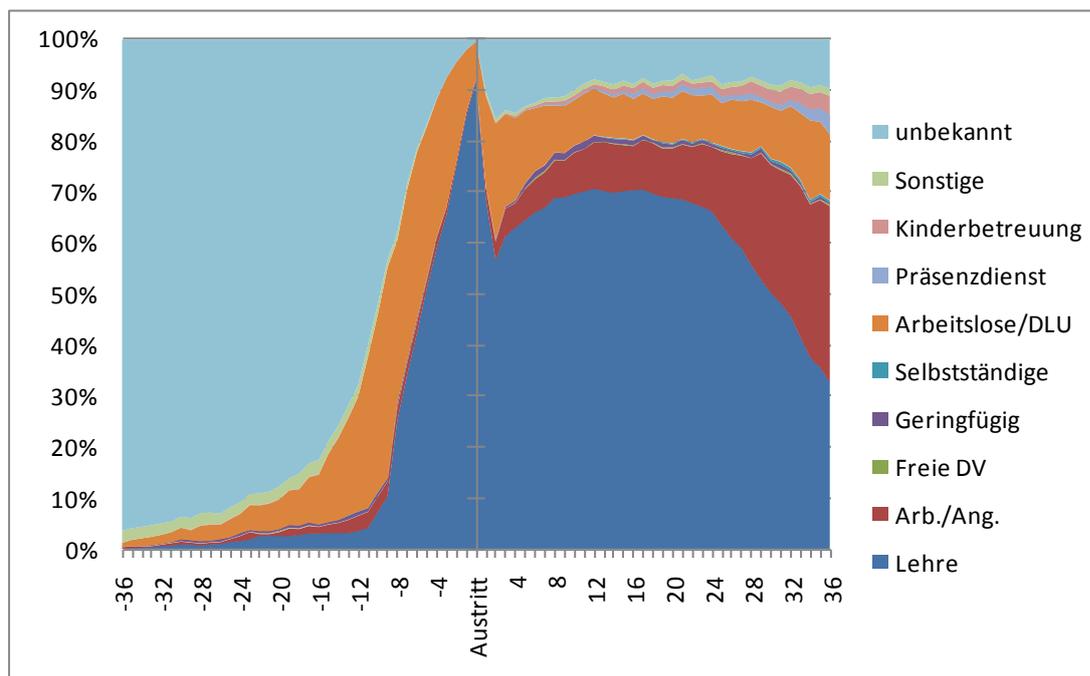
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Die Arbeitsmarktdaten bestätigen die hohe Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarktintegration ehemaliger JASG/BAG-TeilnehmerInnen, die schon in Kapitel 5.2 auf Basis der Teilnahmedaten angedeutet wurde: Zwei Drittel der JASG-TeilnehmerInnen sind unmittelbar nach dem Lehrgang erwerbstätig, wobei im Verlauf etwa zwei Drittel in einer Lehre sind (Abbildung 18). Im Vergleich zu einer Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Wien ist dies ein deutlich besseres Ergebnis. 55% der TeilnehmerInnen an den evaluierten Wiener Lehrgängen waren 12 Monate nach Beendigung des Lehrganges erwerbstätig, 19% arbeitslos und 25% in erwerbsfernen Positionen (Heckl et al. 2006), ebenso wie im Vergleich zu Niederösterreich (Heckl et al. 2008). Die Gründe für das gute Abschneiden sind vielfältig und liegen in einem Zusammenwirken der verschiedenen günstigen Faktoren. Zunächst ist als Rahmenbedingung der relativ starke Lehrstellenmarkt Tirols im Bundesländervergleich zu nennen. Ein wesentlicher Bestimmungsfaktor liegt in der Konzeption der Maßnahme und im Zugang. Die JASG-Lehrgänge stellen in Tirol – insbesondere jene in Innsbruck – im Vergleich der Jugendmaßnahmen eher höherschwellige Angebote dar, die tendenziell lehrstellensuchenden Jugendlichen mit besseren Erfolgsaussichten vorbehalten sind (siehe entsprechende Fallstudie in Kapitel 4). In diesem Sinne kann weniger von einem „Auffangnetz“ gesprochen werden als etwa in Wien. Zudem ist die Maßnahme im Unterschied zu Wien und Niederösterreich auf maximal ein Jahr begrenzt (nur in Ausnahmefällen findet eine Verlängerung statt) und der Fokus liegt klar auf einer möglichst raschen Integration in den Lehrstellenmarkt. Dadurch sind die TeilnehmerInnen bei Maßnahmenaustritt vergleichsweise jung, was ebenfalls die Vermittlungschancen nachhaltig

erhöht, zumal bei Jugendlichen mit an sich guten Vermittlungsaussichten. Im Prozess der Vermittlung gestaltet sich die in Tirol bestehende gute Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen der Trägereinrichtung und vielen Betrieben als förderlich, wobei die TrainerInnen in der Lage sind, sowohl auf die Bedürfnisse der Betriebe als auch der Jugendlichen einzugehen. Dies hat zwar positive Effekte auf den Erfolg der Maßnahme, birgt jedoch auch das Risiko negativer Auswirkungen auf das Funktionieren des Lehrstellenmarktes, da die Übernahme von JASG-TeilnehmerInnen im Zusammenhang mit Praktika eine öffentliche Subventionierung der betrieblichen Rekrutierungs- und Ausbildungskosten darstellt (siehe dazu auch Kapitel 4.8).

In Abbildung 18 wird auch eine gewisse Übergangsproblematik nach Absolvierung der Lehre deutlich, da insgesamt die Erwerbstätigkeit der ehemaligen TeilnehmerInnen ab zwei Jahre nach Teilnahmeende – von einem hohen Niveau – rückläufig ist. Der Rückgang erklärt sich zum Teil aus Präsenzdienst und Kinderbetreuung, jedoch auch durch eine Zunahme der Arbeitslosigkeit.

Abbildung 18: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an JASG-Lehrgängen in Monaten vor und nach dem Austritt

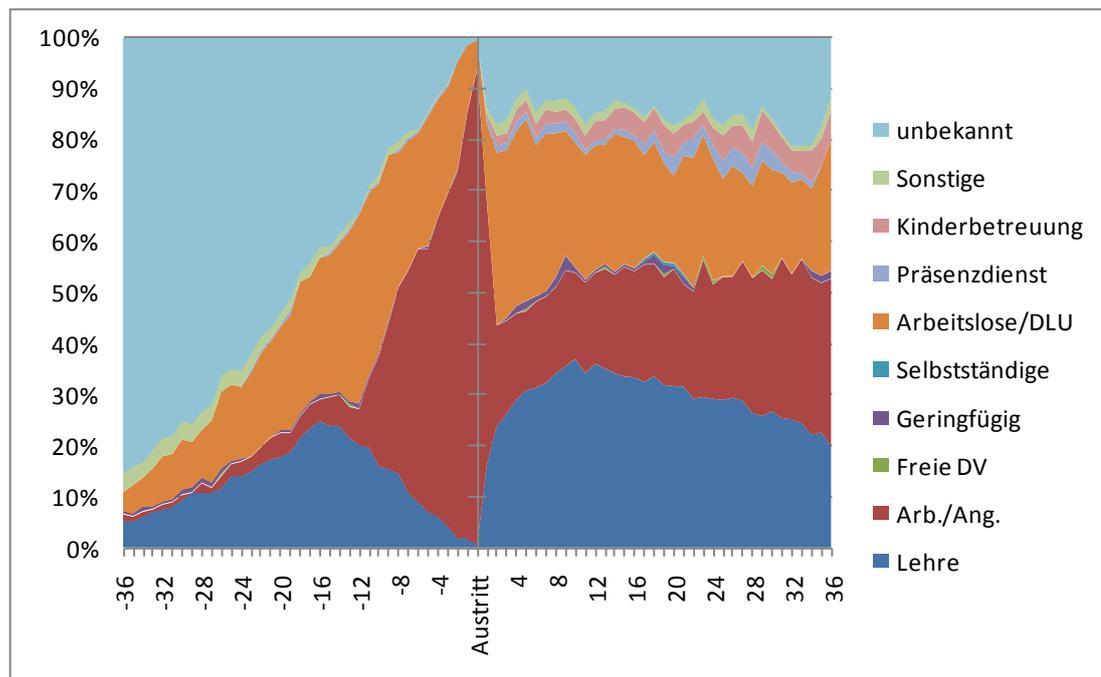


Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Bei TeilnehmerInnen an Junet-SÖB besteht während der Teilnahme ein Arbeitsverhältnis. Nach Beendigung der Maßnahme ist nach einigen Monaten konstant etwas mehr als die Hälfte erwerbstätig, wobei sich rund ein Drittel in einem Lehrverhältnis befindet. Unmittelbar nach Teilnahmeende ist der Anteil an Arbeitslosen relativ hoch und nimmt in dem Maße ab, als der Anteil an Nichterwerbspersonen und Personen in Kinderbetreuung bzw.

Präsenzdienst zunimmt. Die Erwerbstätigkeit entwickelt sich also relativ konstant während die Zahl der Erwerbspersonen und damit die Integration in den Arbeitsmarkt leicht zurückgeht. Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass für die Analyse Teilnahmedaten an Junet-SÖB (und BBE) erst ab 2006 zur Verfügung stehen, weshalb dreijährige Nachkarrieren nur für sehr wenige Personen mit einer relativ kurzen Teilnahmedauer vorhanden sind.

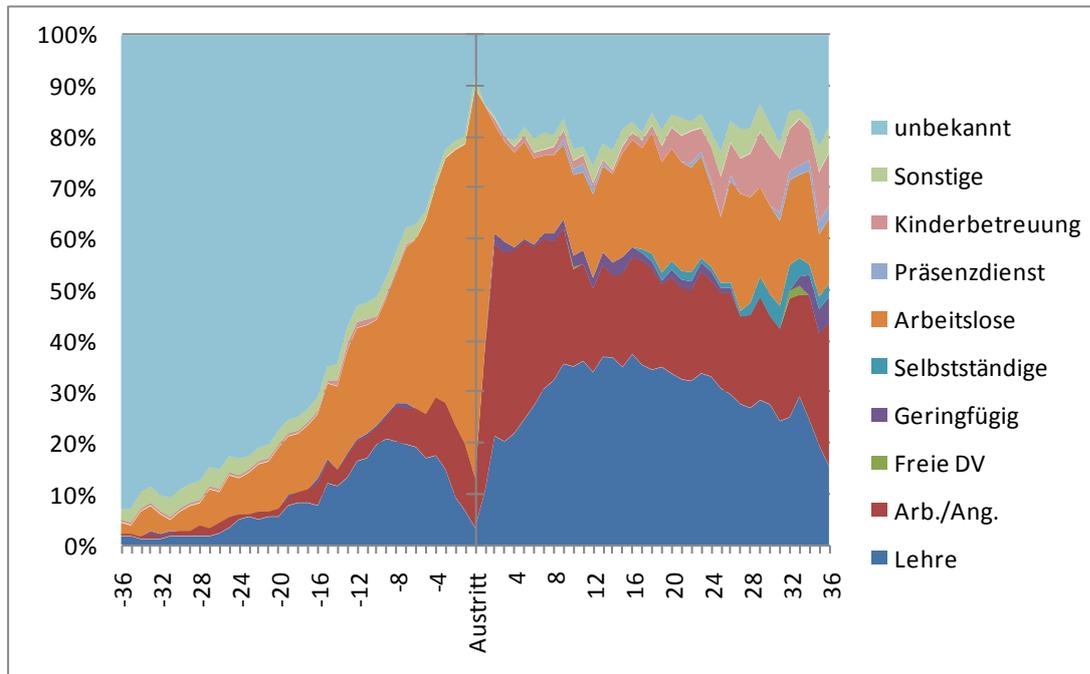
Abbildung 19: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Junet-SÖB in Monaten vor und nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Nach einer Betreuung durch das Junet-BBE zeigen sich für die Jugendlichen ähnliche Erwerbsverhältnisse wie nach Junet-SÖB (Abbildung 20), mit dem Unterschied, dass die TeilnehmerInnen an BBE während der Betreuungsphase in der Regel arbeitslos sind, weshalb sich auch die Übergangsphase anders gestaltet. Das Betreuungsende geht für rund 60% mit einer Vermittlung in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt einher, wobei dieser Anteil bis drei Jahre nach Teilnehmeende auf rund 50% zurückgeht. Der Anteil an Arbeitslosen ist niedriger als nach Junet-SÖB, während auffällt, dass sowohl auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Selbstständigkeit und Kinderbetreuung ein vergleichsweise hoher Anteil entfällt, wobei wichtig ist anzumerken, dass Junet-BBE hauptsächlich von Mädchen in Anspruch genommen wird.

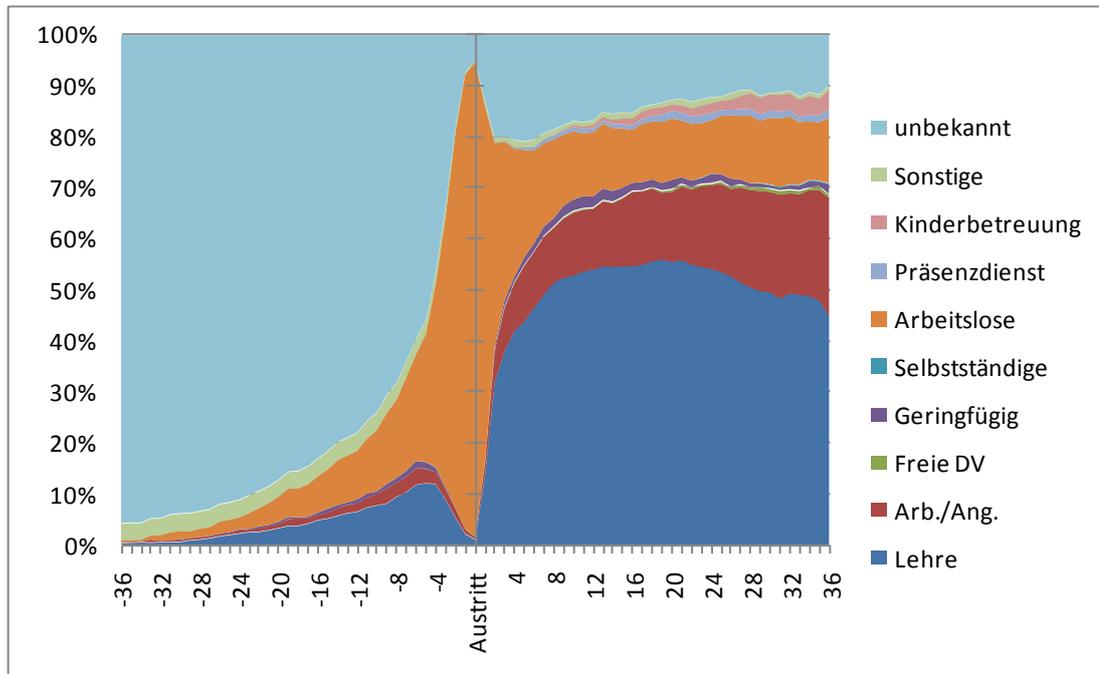
Abbildung 20: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Junet-BBE in Monaten vor und nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Einem hohen Anteil ehemaliger TeilnehmerInnen an berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen gelingt ein erfolgreicher Übertritt in den Arbeitsmarkt, der auch nachhaltig zu sein scheint: Acht bis zwölf Monate nach dem Kursende befindet sich mehr als die Hälfte in einem Lehrverhältnis und insgesamt rund 70% gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Dieses hohe Niveau wird bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes gehalten, wobei sich der Anteil erwerbsferner Personen in unbekannt Positionen kontinuierlich verringert. Es besteht also eine sehr hohe Arbeitsmarktintegration, die auch auf die besseren Erfolgsaussichten, über die die TeilnehmerInnen bereits vor dem Maßnahmenbeginn verfügt haben, zurückzuführen ist. D.h. der Erfolg dieser sehr kurzen Maßnahmen hängt wesentlich von der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen und ihren individuellen Ausgangslagen ab, die im Vergleich zu anderen und mitunter deutlich länger dauernden Maßnahmen (z.B. HS-Kurse, IBA-Lehrgänge) im Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration vielversprechender sind.

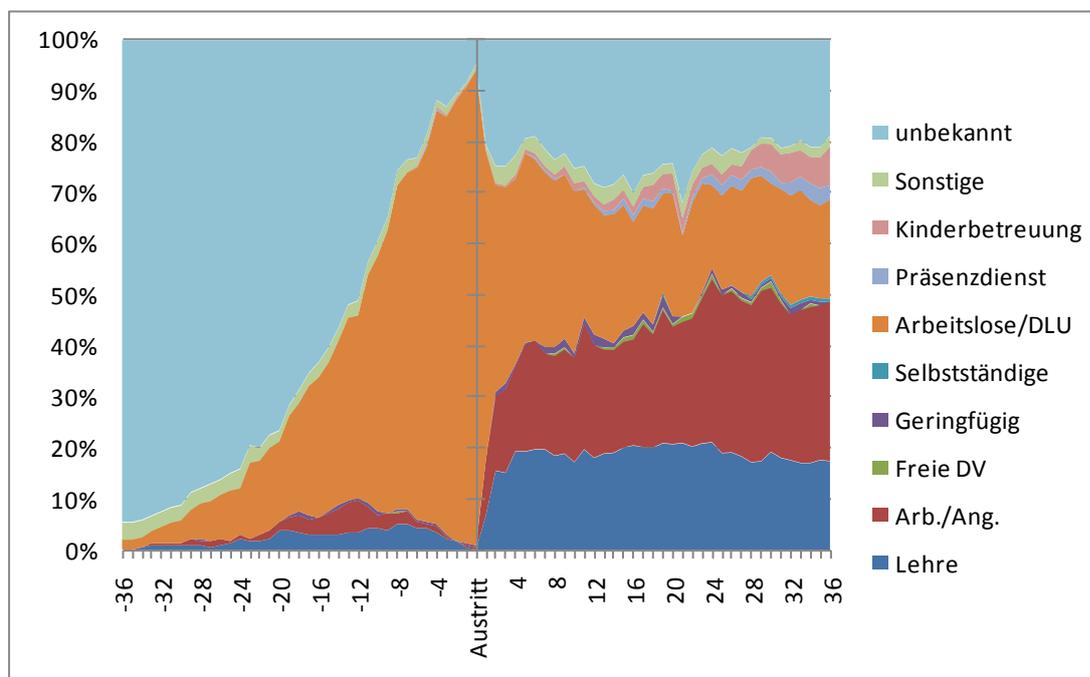
Abbildung 21: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an BO/VB-Kursen in Monaten vor und nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Im Gegensatz zu BO/VB-Maßnahmen handelte es sich bei Innwork um ein sehr niederschwelliges Angebot für Jugendliche mit vielfältigen psychosozialen Problemlagen. Die Personen in dieser Maßnahme, die im Jahr 2008 ausgelaufen ist, waren im Hinblick auf ihre Chancen einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration als „schwieriger“ einzustufen als die noch laufenden niederschwelligen Maßnahmen IBA, SÖB und auch HS-Kurse. Die Arbeitsmarktintegration (inkl. Arbeitsloser) ist zwar auf einem relativ hohen Niveau von rund 70%, doch die Erwerbstätigkeit ist vor allem in den Monaten nach Beendigung der Maßnahme niedriger und die Arbeitslosigkeit höher. Es zeigt sich jedoch, dass die Erwerbstätigkeit der ehemaligen TeilnehmerInnen nach der Maßnahmenteilnahme kontinuierlich zunahm und drei Jahre nach der Maßnahmenteilnahme bei rund 50% liegt, also durchaus im Bereich der HS-Kurse, Junet-SÖB und auch IBA. Auch wenn man nicht wissen kann, wie die Erwerbsverläufe ohne Maßnahmenteilnahme ausgesehen hätten, so ist im Falle von Innwork doch von einer nachhaltigen Maßnahmenwirkung auszugehen, denn in keiner anderen Maßnahme zeigt sich die Tendenz der zunehmenden Erwerbstätigkeit, wenn auch von einem niedrigen Niveau.

Abbildung 22: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an Innwork in Monaten vor und nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Bisher wurde die Arbeitsmarktintegration für Mädchen und Burschen gemeinsam behandelt. Die folgenden drei Tabellen beinhalten die Verteilung der ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen drei, zwölf und 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme getrennt nach Geschlecht. Auf der Ebene der gesamten Schulungsmaßnahmen sind drei Monate nach Maßnahmenaustritt 36% aller ehemaligen AMS-SchulungsteilnehmerInnen in einem Lehrverhältnis, 11% befinden sich in einem Arbeitsverhältnis und rund 1% sind geringfügig beschäftigt, haben einen freien Dienstvertrag oder sind selbstständig (Tabelle 42, Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 72). Insgesamt ist also knapp die Hälfte drei Monate nach einer (oder mehreren) Maßnahme(n) erwerbstätig und knapp 30% sind (noch) arbeitslos. Das bedeutet, dass rund 77% Erwerbspersonen sind. Der Verbleib der restlichen 23% ist größtenteils unbekannt, da für diese Personen keine Sozialversicherungsdaten vorliegen. Darunter befinden sich neben den erwerbsfernen und unversichert erwerbstätigen Personen auch jene ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen, die ihre Ausbildung im formalen Schulsystem fortsetzen, etwa nach einem erfolgreich absolvierten HS-Kurs. Die Größe der letzteren Gruppe, für die die Maßnahme eine erfolgreiche Intervention darstellte, lässt sich nicht bestimmen, da keine entsprechenden Daten verfügbar sind bzw. diese nicht genutzt werden können.⁴⁰ Nach Geschlecht zeigen sich auf der Ebene aller Schulungsmaßnahmen kaum Unterschiede, wohl aber auf der Ebene einzelner Maßnahmentypen. Bei HS-Kursen

⁴⁰ Eine Verknüpfung der Schulstatistik mit den Daten der Arbeitsmarktdatenbank zur Beantwortung dieser Frage wäre zwar grundsätzlich möglich, eine derartige Nutzung der Schulstatistik ist gesetzlich derzeit leider noch nicht vorgesehen.

etwa zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen rund zehn Prozentpunkte unter jener der Männer liegt. Dieser Unterschied ist auf die Lehre zurückzuführen, denn für Mädchen gestaltet sich der Übergang in ein Lehrverhältnis deutlich schwieriger und Mädchen gehen dagegen häufiger als Burschen ein (ungelerntes) Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis ein. Mit Ausnahme der berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen bestehen im Hinblick auf die Beteiligung in der Lehre kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern, allenfalls beginnen etwas mehr Mädchen als Burschen eine Lehre, etwa nach Junet-SÖB oder auch JASG.

Wie bereits zuvor gezeigt ist die Erwerbstätigkeit ehemaliger JASG/BAG-TeilnehmerInnen im Vergleich zwischen den Maßnahmentypen und vor dem Hintergrund der Ergebnisse in anderen Bundesländern als besonders hoch einzustufen. Die hohe Arbeitsmarktintegration geht einher mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Arbeitslosen sowie Personen in erwerbsfernen Positionen. Zwölf Monate nach Beendigung des Lehrgangs steigert sich dieser Anteil der Erwerbstätigen auf 80%, rund 9% sind arbeitslos und etwa 10% nehmen lt. Statistik nicht am Erwerbsleben teil (Tabelle 43). Interessant ist, dass die Erwerbstätigkeit der Mädchen nach einer JASG-Teilnahme eher über jener der Burschen liegt. Drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme sind deutlich mehr Mädchen erwerbstätig (Tabelle 44), was zum Teil aber auf den Präsenzdienst der Burschen und der damit einhergehenden Sucharbeitslosigkeit im Fall von Arbeitgeberwechsel zurückzuführen ist.

Drei Monate nach Beendigung einer Maßnahme weisen ehemalige TeilnehmerInnen an Deutsch- und HS-Kursen, Innwork sowie IBA und Junet-SÖB überdurchschnittliche Arbeitslosenanteile auf. Zwölf Monate nach Beendigung nähern sich die Deutsch-Kurse in dieser Hinsicht dem Durchschnitt an, 36 Monate danach auch HS-Kurse, IBA-Lehrgänge und in etwas abgeschwächter Form auch Innwork. 36 Monate nach Teilnahmeende ist der Anteil der SÖB-TeilnehmerInnen, die arbeitslos sind, mit Abstand am höchsten im Vergleich der Maßnahmentypen.

TeilnehmerInnen an berufsorientierenden bzw. vorbereitenden Maßnahmen (BO/VB) sind drei Monate nach Beendigung der Maßnahme noch relativ häufig arbeitslos oder in erwerbsfernen Positionen. In weiterer Folge bessert sich die Situation rasch, zwölf Monate nach Maßnahmenende sind bereits mehr als zwei Drittel erwerbstätig und 36 Monate danach ist die Erwerbstätigkeit sogar etwas höher als nach JASG/BAG-Lehrgängen. Zu diesem Zeitpunkt haben etliche JASG-TeilnehmerInnen bereits die Lehre abgeschlossen, da diese ihre Lehre mit Eintritt in die Maßnahme starten und bei Teilnahmeende in der Regel bereits einen Teil ihrer Lehre absolviert haben während BO/VB-TeilnehmerInnen erst nach der Teilnahme eine Lehre beginnen, zum Teil mit einer Verzögerung von mehreren Monaten. Der Rückgang der Erwerbstätigkeit 36 Monate nach der JASG-Teilnahme spiegelt bereits die Sucharbeitslosigkeit nach dem Lehrabschluss wider. Im Gegensatz dazu steht den meisten

ehemaligen BO/VB-TeilnehmerInnen der Lehrabschluss noch bevor.⁴¹ Diese Tatsache verweist auf grundlegende Unterschiede zwischen den Maßnahmentypen und auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung und Bewertung, insbesondere im Hinblick auf die mittel- bis langfristigen Chancen der Arbeitsmarktintegration, die jeweils auch vor dem Hintergrund der Struktur der TeilnehmerInnen zu erfolgen hat.

Tabelle 42: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 3 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	7%	26%	1%	43%	0%	23%	206
HS	11%	8%	2%	36%	4%	39%	507
IBA	31%	13%	2%	34%	2%	19%	346
JASG/BAG	61%	5%	0%	18%	1%	14%	1.012
SÖB	26%	18%	0%	33%	6%	16%	213
BBE	20%	37%	2%	20%	1%	20%	183
BO/VB	38%	9%	1%	31%	1%	20%	1.525
Innwork	15%	16%	1%	38%	4%	25%	239
Schulung g.	36%	11%	1%	29%	2%	21%	4.231
<i>männlich</i>							
Deutsch	6%	26%	0%	43%	0%	26%	117
HS	17%	7%	2%	31%	2%	41%	264
IBA	29%	12%	1%	36%	2%	20%	191
JASG/BAG	59%	6%	0%	18%	1%	15%	458
SÖB	21%	20%	1%	33%	5%	20%	95
BBE	21%	33%	1%	18%	0%	26%	76
BO/VB	40%	7%	1%	31%	1%	20%	677
Innwork	15%	20%	2%	37%	3%	23%	122
Schulung m.	35%	11%	1%	29%	2%	22%	2.000
<i>weiblich</i>							
Deutsch	8%	26%	2%	44%	0%	20%	89
HS	6%	9%	2%	41%	5%	37%	243
IBA	32%	14%	3%	32%	1%	18%	155
JASG/BAG	63%	5%	1%	18%	1%	13%	554
SÖB	31%	17%	0%	33%	7%	13%	118
BBE	20%	40%	3%	21%	2%	15%	107
BO/VB	36%	10%	2%	31%	1%	20%	848
Innwork	15%	13%	0%	40%	5%	26%	117
Schulung w.	36%	12%	1%	29%	2%	20%	2.231

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

⁴¹ Der derzeit verfügbare Nachbeobachtungszeitraum der Arbeitsmarktkarrieren reicht nicht aus, um den für die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt so entscheidenden Übergang nach der Lehre in ein Arbeitsverhältnis beobachten zu können.

Tabelle 43: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	14%	47%	3%	17%	1%	19%	206
HS	24%	20%	2%	21%	5%	28%	507
IBA	31%	23%	1%	23%	4%	18%	346
JASG/BAG	71%	9%	1%	9%	2%	8%	1.012
SÖB	36%	18%	0%	24%	7%	15%	213
BBE	34%	16%	2%	16%	5%	26%	183
BO/VB	54%	12%	2%	13%	3%	17%	1.525
Innwork	18%	22%	2%	26%	4%	28%	239
Schulung g.	47%	16%	2%	15%	3%	17%	4.231
<i>männlich</i>							
Deutsch	12%	49%	3%	19%	1%	17%	117
HS	32%	18%	2%	17%	5%	27%	264
IBA	34%	17%	1%	25%	5%	18%	191
JASG/BAG	70%	9%	1%	9%	2%	9%	458
SÖB	36%	24%	0%	22%	5%	13%	95
BBE	41%	14%	0%	16%	5%	24%	76
BO/VB	56%	10%	1%	14%	3%	16%	677
Innwork	21%	22%	1%	24%	3%	29%	122
Schulung m.	48%	15%	1%	15%	3%	17%	2.000
<i>weiblich</i>							
Deutsch	16%	44%	3%	13%	1%	22%	89
HS	16%	22%	2%	26%	6%	29%	243
IBA	26%	30%	1%	21%	3%	18%	155
JASG/BAG	71%	9%	1%	10%	2%	7%	554
SÖB	36%	13%	1%	26%	8%	16%	118
BBE	29%	18%	4%	17%	6%	27%	107
BO/VB	52%	14%	3%	12%	2%	17%	848
Innwork	15%	22%	3%	27%	5%	27%	117
Schulung w.	46%	16%	2%	15%	3%	17%	2.231

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 44: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	8%	52%	2%	17%	5%	17%	103
HS	23%	24%	2%	17%	11%	24%	357
IBA	22%	32%	1%	16%	8%	21%	190
JASG/BAG	33%	35%	1%	13%	9%	10%	642
SÖB	20%	33%	1%	26%	9%	11%	70
BBE	15%	28%	8%	13%	18%	18%	39
BO/VB	45%	23%	3%	13%	7%	10%	879
Innwork	17%	31%	1%	19%	13%	19%	144
Schulung g.	32%	29%	2%	15%	8%	14%	2.424
<i>männlich</i>							
Deutsch	7%	57%	2%	20%	0%	15%	60
HS	28%	23%	1%	18%	4%	27%	181
IBA	27%	30%	1%	16%	3%	23%	116
JASG/BAG	39%	24%	1%	15%	10%	11%	286
SÖB	26%	32%	3%	24%	0%	15%	34
BBE	11%	33%	11%	11%	11%	22%	9
BO/VB	51%	17%	3%	12%	5%	12%	382
Innwork	14%	34%	1%	23%	7%	20%	70
Schulung m.	36%	25%	2%	16%	6%	16%	1.138
<i>weiblich</i>							
Deutsch	9%	47%	2%	12%	12%	19%	43
HS	18%	24%	3%	15%	17%	22%	176
IBA	14%	35%	1%	16%	16%	18%	74
JASG/BAG	28%	43%	1%	11%	8%	8%	356
SÖB	14%	33%	0%	28%	17%	8%	36
BBE	17%	27%	7%	13%	20%	17%	30
BO/VB	41%	28%	3%	13%	8%	8%	497
Innwork	20%	28%	0%	16%	18%	18%	74
Schulung w.	29%	33%	2%	14%	11%	12%	1.286

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 45 zeigt den Arbeitsmarktstatus von Personen, für die entweder eine betriebliche Förderung bezogen wurde (LST, EB) oder die eine individuelle Förderung als Beihilfe zu den Kurskosten erhalten haben, jeweils drei, zwölf und 36 Monate nach dem Förderende. Die Analyse erfolgt getrennt nach Geschlecht. Bei der Lehrstellenförderung war das Förderende nicht klar abgrenzbar, da zum Zeitpunkt der Auswertungen keine Daten über die Förderungen des Jahres 2009 vorlagen und somit Förderfortsetzungen möglich sind. Der Status „Lehre“ umfasst also auch hier geförderte Lehrverhältnisse. Dies erklärt auch den sehr hohen Anteil in Lehre und insgesamt in Erwerbstätigkeit drei und zwölf Monate nach dem Förderende im Falle der LST. 36 Monate danach ist die Erwerbstätigkeit von geförderten Lehrlingen dagegen niedriger als bei EB und nur geringfügig höher als bei KK. Unterschiede zwischen den Geschlechtern treten kaum auf und hängen hauptsächlich mit den verschiedenen Anteilen in erwerbsfernen (Präsenzdienst, Kinderbetreuung) und unbekanntenen Positionen zusammen. Ein Unterschied betrifft jedoch die Arbeitslosigkeit nach der Eingliederungsbeihilfe, von der deutlich mehr Männer betroffen sind als Frauen. Auch bei

den Beihilfen zu den Kurskosten gibt es hier eine Geschlechterdifferenz, die jedoch im Zeitverlauf uneinheitlich ist.

Tabelle 45: Arbeitsmarktstatus von geförderten Personen 3, 12 und 36 Monate nach Förderende nach Fördertyp und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
Gesamt							
3 Monate nach Förderende							
LST	73%	12%	0%	8%	1%	5%	5.364
EB	3%	60%	1%	23%	4%	9%	487
KK	12%	45%	1%	28%	4%	9%	623
Förderung g.	62%	19%	0%	11%	2%	6%	6.474
Männlich							
LST	75%	10%	0%	7%	2%	5%	3.008
EB	5%	48%	0%	30%	3%	13%	253
KK	8%	44%	0%	31%	6%	11%	296
Förderung m.	64%	16%	0%	11%	2%	7%	3.557
Weiblich							
LST	71%	14%	0%	9%	1%	5%	2.356
EB	1%	74%	2%	15%	4%	5%	234
KK	16%	47%	2%	26%	2%	7%	327
Förderung w.	59%	22%	1%	11%	1%	5%	2.917
Gesamt							
12 Monate nach Förderende							
LST	64%	18%	1%	7%	5%	5%	5.364
EB	4%	59%	2%	18%	7%	10%	487
KK	13%	44%	1%	22%	9%	10%	623
Förderung g.	55%	24%	1%	9%	6%	6%	6.474
Männlich							
LST	66%	14%	1%	6%	7%	6%	3.008
EB	7%	53%	2%	21%	8%	10%	253
KK	11%	47%	2%	19%	13%	9%	296
Förderung m.	57%	20%	1%	8%	8%	6%	3.557
Weiblich							
LST	61%	23%	1%	8%	3%	5%	2.356
EB	1%	66%	1%	16%	6%	10%	234
KK	16%	42%	1%	24%	6%	12%	327
Förderung w.	51%	28%	1%	10%	3%	6%	2.917
Gesamt							
36 Monate nach Förderende							
LST	11%	53%	2%	12%	12%	12%	994
EB	5%	64%	1%	14%	7%	9%	333
KK	6%	54%	2%	15%	9%	14%	434
Förderung g.	8%	55%	1%	13%	10%	12%	1.761
Männlich							
LST	11%	47%	1%	13%	13%	14%	526
EB	8%	62%	1%	17%	5%	8%	172
KK	7%	53%	3%	16%	5%	16%	206
Förderung m.	10%	51%	1%	14%	10%	13%	904
Weiblich							
LST	10%	59%	2%	10%	10%	9%	468
EB	2%	66%	1%	11%	10%	10%	161
KK	5%	55%	1%	15%	11%	12%	228
Förderung w.	7%	59%	2%	12%	10%	10%	857

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 46 zeigt, in welchen Wirtschaftsbereichen die ehemaligen TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen bzw. geförderten Personen zwölf bzw. 36 Monate nach Kurs- bzw.

Fördernde erwerbstätig sind (Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 76). Die wichtigsten Wirtschaftsbereiche sind Handel/Kfz, Dienstleistungen, Herstellung von Waren, Tourismus sowie Bau, in dem knapp ein Viertel der Burschen beschäftigt sind. Erwartungsgemäß bestehen starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die sich entlang der traditionellen beruflichen Domänen formieren. Die Tabellen sollen einen groben Überblick über die wichtigen Beschäftigungssektoren liefern, detaillierte Aussagen über Beteiligungen und Veränderungen lassen sich aufgrund von Ungenauigkeiten in der Zuordnung über die Zeit nicht treffen. So hängt etwa die Verschiebung bei den Frauen zwischen Handel/Kfz und Dienstleistung hauptsächlich mit dieser Problematik zusammen und nicht mit einem tatsächlichen Branchenwechsel vieler Erwerbstätiger. Der Rückgang in den Absolutzahlen der Erwerbstätigen von 8.020 auf 2.884 zwischen den beiden Zeitpunkten ist rein darauf zurückzuführen, dass bei vielen TeilnehmerInnen und insbesondere beim Großteil der Geförderten noch keine 36 Monate nach dem Kurs- bzw. Förderende vergangen sind.

Tabelle 46: Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen und/oder Geförderten (Typ 1-11) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt u. Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	1%	1%	1%	1%	0%	1%
Herstellung von Waren (C)	21%	8%	15%	21%	10%	15%
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Bau (F)	26%	4%	16%	19%	2%	10%
Handel, Kfz (G)	21%	37%	29%	22%	34%	28%
Verkehr u. Lagerei (H)	2%	2%	2%	5%	2%	4%
Beherbergung u. Gastronomie (I)	10%	14%	12%	10%	14%	12%
Information u. Kommunikation (J)	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	9%	21%	15%	10%	24%	18%
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	3%	5%	4%	4%	5%	4%
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	4%	5%	4%	5%	7%	6%
Kunst/Unterhaltung (R)	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)	-	0%	0%	-	-	-
Total (Erwerbstätige)	4.139	3.881	8.020	1.309	1.575	2.884

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

In den folgenden Tabellen sind die Unterschiede in den Zielbranchen je nach Schulungsmaßnahme (Tabelle 47) und Förderung (Tabelle 48) ersichtlich. Auffallend ist, dass der Anteil ehemaliger SchulungsteilnehmerInnen im Handel deutlich höher und in der Herstellung etwas niedriger ist als bei den Förderungen, und zwar bei beiden Geschlechtern. Ansonsten zeigen sich hier kaum Unterschiede.

Tabelle 47: Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen (Typ 1-8) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Herstellung von Waren (C)	18%	8%	13%	21%	8%	14%
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	1%	0%	0%	1%	0%	1%
Bau (F)	19%	2%	10%	18%	2%	9%
Handel, Kfz (G)	26%	40%	33%	25%	39%	33%
Verkehr u. Lagerei (H)	3%	1%	2%	4%	2%	3%
Beherbergung u. Gastronomie (I)	9%	13%	11%	10%	13%	11%
Information u. Kommunikation (J)	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	11%	18%	15%	11%	23%	17%
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	6%	8%	7%	3%	6%	4%
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	4%	9%	7%	4%	7%	6%
Kunst/Unterhaltung (R)	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)	-	-	-	-	-	-
Total (Erwerbstätige)	1.298	1.476	2.774	724	928	1.652

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 48: Erwerbstätigkeit von geförderten Personen (Typ 9-11) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	1%	1%	1%	1%	0%	1%
Herstellung von Waren (C)	23%	9%	16%	22%	14%	18%
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	1%	0%	1%	1%	0%	0%
Bau (F)	30%	5%	19%	19%	4%	11%
Handel, Kfz (G)	19%	36%	27%	19%	26%	23%
Verkehr u. Lagerei (H)	2%	3%	2%	6%	3%	5%
Beherbergung u. Gastronomie (I)	10%	16%	13%	10%	15%	13%
Information u. Kommunikation (J)	2%	1%	1%	2%	1%	1%
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	8%	23%	15%	9%	26%	18%
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	2%	3%	2%	4%	4%	4%
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	3%	3%	3%	6%	6%	6%
Kunst/Unterhaltung (R)	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)	-	0%	0%	-	-	-
Total (Erwerbstätige)	2.841	2.405	5.246	585	647	1.232

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

5.3.2. Dauer der Beschäftigung übers Jahr hinweg und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

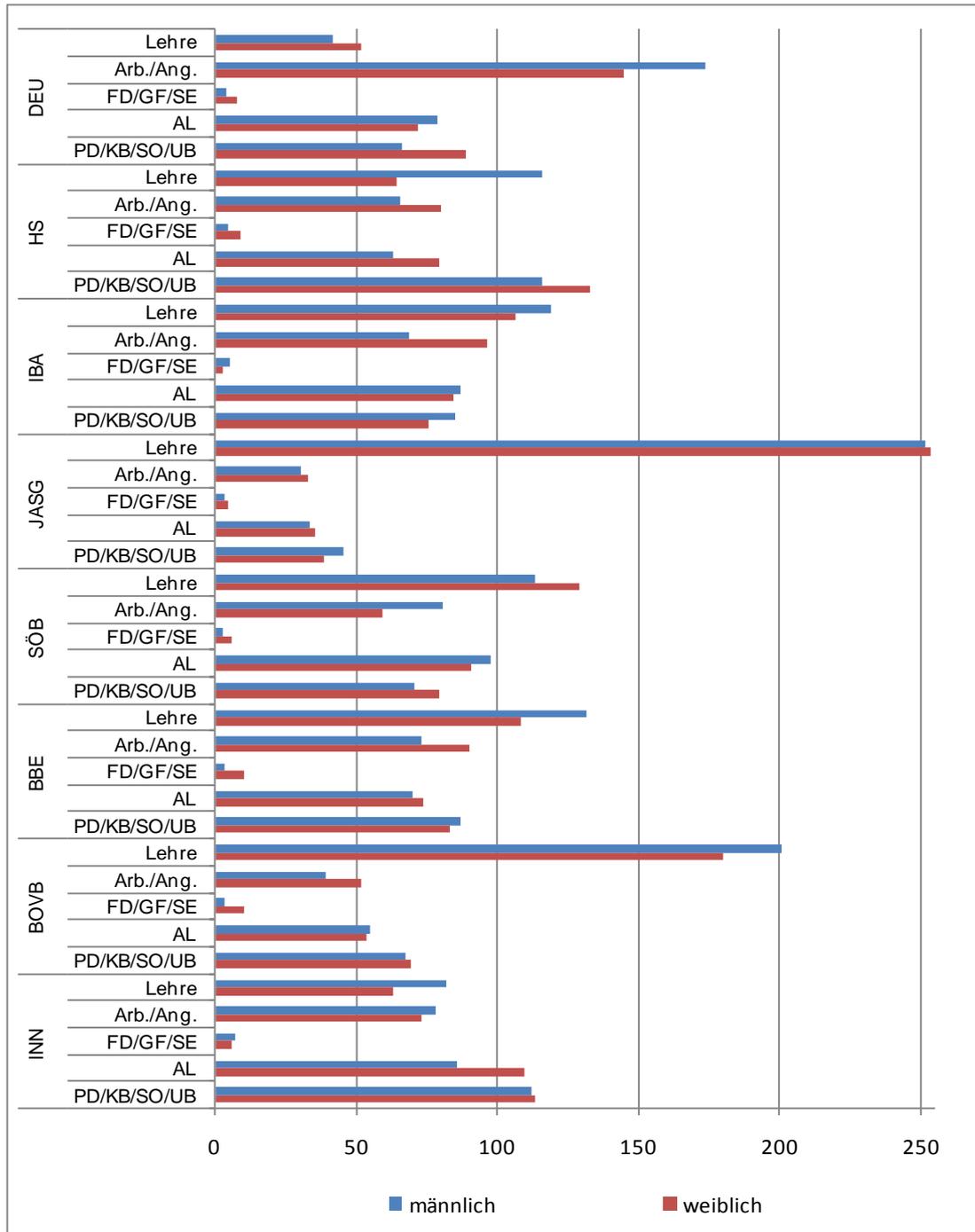
Neben den Stichtagsdaten ist die Dauer der verschiedenen Arbeitsmarktstatus über das ganze Jahr hinweg ein wichtiger Indikator für die Bewertung der Arbeitsmarktintegration bzw. der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Abbildung 23 stellt die durchschnittlichen Statustage der TeilnehmerInnen im Jahr nach der Teilnahme in fünf zusammengefassten Statuskategorien nach Geschlecht für die acht Typen der Schulungsmaßnahmen dar, die Darstellung für die drei Fördertypen findet sich in Abbildung 29 im Anhang. Die Summe der durchschnittlichen Statustage pro Jahr ergibt 365 bzw. 366 Tage. Mit Ausnahme der HS-Kurse und Innwork ist die Summe der durchschnittlichen Tage in Arbeitslosigkeit und in

erwerbsfernen Positionen in allen Maßnahmentypen im Jahr nach der Kursteilnahme niedriger als die Beschäftigungstage. Während bei Innwork dieser Befund auf beide Geschlechter zutrifft (wobei die Männer etwas besser abschneiden als die Frauen), sind nach Beendigung eines HS-Kurses Burschen deutlich besser in die Erwerbstätigkeit integriert als Mädchen, denn sie haben im Durchschnitt mehr Beschäftigungstage als beschäftigungslose Tage vorzuweisen. Auch im Anschluss an Deutschkurse sind deutlich mehr Männer über das ganze Jahr hinweg beschäftigt als Frauen, was darauf hindeutet, dass die Chancen von Mädchen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration noch schlechter sind als jene von Männern mit Migrationshintergrund, und zwar unabhängig von den Deutschkenntnissen.

Nach allen anderen Maßnahmentypen schneiden entweder Mädchen am Arbeitsmarkt etwas besser ab als Burschen oder es zeigen sich keine bzw. geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nach der Beendigung berufsorientierender bzw. vorbereitender Maßnahmen ist sowohl die Erwerbstätigkeit als auch die Arbeitslosigkeit bei beiden Geschlechtern etwa gleich hoch, jedoch mit einer unterschiedlichen Gewichtung: Während sich Burschen im Durchschnitt 201 Tage im Jahr nach der Maßnahme in einer Lehre befinden und 39 Tage in einem (ungelernten) Arbeitsverhältnis, sind Mädchen durchschnittlich weniger Tage in Lehre (180) und mehr Tage in einem Arbeitsverhältnis (52) als Burschen. Nach JASG-Maßnahmen ist die Erwerbstätigkeit von Mädchen etwas höher, und zwar sowohl die durchschnittlichen Tage in Lehre (254 zu 252) als auch die Tage in einem Arbeitsverhältnis. Das positive Abschneiden von JASG in dieser Darstellung kann dadurch erklärt werden, dass einem sehr hohen Prozentsatz der TeilnehmerInnen ein nahtloser Übergang in ein Lehrverhältnis gelingt und deshalb eine deutlich geringere Sucharbeitslosigkeit entsteht, eben weil die Lehre bereits in der Maßnahme begonnen wird. So bestehen etwa drei Jahre nach dem Maßnahmenaustritt keine Unterschiede zwischen JASG und BO/VB, obwohl wiederum hier bei JASG bereits die Übergangsproblematik nach der Lehre virulent ist (siehe Abbildung 28 im Anhang und Text weiter oben). Im Jahr nach der Teilnahme an einem IBA-Lehrgang sind Burschen im Durchschnitt 193 Tage erwerbstätig (davon 119 in Lehre und 69 in Arbeit) und Mädchen 205 Tage (106 und 96). Das bedeutet, dass die kurzfristige Arbeitsmarktintegration der Mädchen etwas erfolgreicher verläuft, wobei sich die Verteilung auf Lehre und Arbeit zwischen den Geschlechtern anders gestaltet. Der geringere Anteil der Mädchen in einem Lehrverhältnis dürfte sich negativ auf ihre mittel- bis langfristige Arbeitsmarktintegration auswirken, denn drei Jahre nach der Maßnahmenteilnahme sind deutlich weniger Mädchen erwerbstätig als Burschen (siehe Abbildung 28 im Anhang). Ein (vorzeitiger) Austritt von Mädchen aus dem IBA-Lehrgang zugunsten eines (ungelernten) Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis scheint demnach ungünstig für die mittel- bis langfristigen Arbeitsmarktchancen. Bei Junet-SÖB, wo es im Jahr nach der Maßnahme genau umgekehrt ist (mehr Burschen erwerbstätig, aber mehr Mädchen in Lehre), gilt dieser Befund hingegen nicht: Drei Jahre danach sind deutlich mehr Burschen in Erwerbstätigkeit als Mädchen, die sich zu diesem Zeitpunkt zu einem sehr großen Teil aus dem aktiven Erwerbsleben

zurückgezogen haben: Sie befinden sich durchschnittlich 111 Tage in erwerbsfernen bzw. unbekannten Positionen, im Vergleich zu 70 bei den Burschen.

Abbildung 23: Durchschnittliche Tage pro Arbeitsmarktstatus nach Maßnahmentyp im Jahr nach Beendigung der Maßnahme



Die Summe der durchschnittlichen Tage innerhalb eines Maßnahmentyps ergibt jeweils 365 bzw. 366 Tage pro Geschlecht. FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO/UB: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige, Unbekannt. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Als weiterer Indikator für das Ausmaß der Integration in den Arbeitsmarkt wurde die Anzahl der Personen berechnet, die im Jahr bzw. drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme ganzjährig (mehr als 360 Tage) beschäftigt oder beschäftigungslos waren (Tabelle 49, Absolutzahlen im Anhang in Tabelle 79). Dabei wurden nur jene Personen berücksichtigt, für die bereits Daten für das ganze Jahr vorlagen.⁴² Ein Jahr nach der Maßnahme entfällt der größte Teil der ganzjährig beschäftigten Personen und der kleinste Teil der ganzjährig beschäftigungslosen Personen erwartungsgemäß auf JASG- und BO/VB-Maßnahmen sowie auf die Lehrstellenförderung. Drei Jahren nach der Maßnahme ist das Niveau der ganzjährigen Beschäftigung in diesen Maßnahmentypen deutlich geringer, insbesondere in bezug auf die Lehrstellenförderung und der Anteil der StatuswechslerInnen steigt auf rund 50%. Dies hängt wiederum mit der Übergangsproblematik nach der Lehre zusammen (s.o.). Sind drei Jahre danach in einigen Maßnahmen- bzw. Fördertypen mehr Mädchen ganzjährig beschäftigt als Burschen, so sind von ganzjähriger Beschäftigungslosigkeit auch Frauen stärker betroffen als Männer. Das deutet auf eine geringere Mobilität der Frauen am Arbeitsmarkt hin.

Tabelle 49: Ganzjährig beschäftigte und beschäftigungslose TeilnehmerInnen (min. 360 Tage) sowie WechslerInnen nach Jahr des Austritts und Geschlecht

	Beschäftigt			Beschäftigungslos			Statuswechsel		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g
<i>Ein Jahr nach Maßnahmen- bzw. Förderende</i>									
DEU	26%	26%	26%	12%	22%	17%	62%	52%	57%
HS	22%	14%	19%	17%	25%	21%	61%	60%	61%
IBA	26%	27%	26%	15%	16%	15%	60%	57%	58%
JASG	60%	65%	63%	7%	7%	7%	34%	28%	31%
SÖB	27%	30%	29%	18%	19%	18%	55%	52%	53%
BBE	25%	27%	26%	17%	13%	15%	58%	60%	59%
BOVB	42%	41%	42%	10%	10%	10%	48%	48%	48%
INN	20%	16%	18%	17%	27%	22%	62%	56%	59%
LST	60%	63%	62%	4%	4%	4%	36%	32%	34%
EB	29%	44%	37%	12%	10%	11%	59%	46%	53%
KK	17%	28%	23%	10%	7%	9%	72%	66%	69%
<i>Drei Jahre nach Maßnahmen- bzw. Förderende</i>									
DEU	41%	33%	37%	15%	26%	20%	44%	42%	43%
HS	26%	26%	26%	19%	33%	26%	55%	41%	48%
IBA	32%	21%	28%	12%	23%	16%	56%	56%	56%
JASG	37%	45%	41%	7%	10%	8%	57%	45%	50%
SÖB	34%	26%	30%	16%	26%	21%	50%	49%	49%
BBE	13%	15%	14%	13%	15%	14%	75%	70%	71%
BOVB	42%	46%	45%	10%	12%	11%	48%	42%	45%
INN	24%	27%	26%	13%	23%	18%	63%	50%	56%
LST	27%	43%	35%	11%	11%	11%	62%	46%	54%
EB	40%	51%	45%	9%	11%	10%	51%	38%	45%
KK	29%	31%	30%	11%	11%	11%	60%	58%	59%

Beschäftigt: Lehre, Arb./Ang., Freie Dienstverträge/Geringfügig/Selbstständig; beschäftigungslos: Arbeitslose/Präsenzdienst/Kinderbetreuung/sonstige erwerbsferne Positionen/unbekannt. *Lesebeispiel: 63% der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen waren im Jahr nach Beendigung der Maßnahme mindestens 360 Tage im Jahr beschäftigt, drei Jahre nach Maßnahmenaustritt waren es 41%.* Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

⁴² Im dritten Jahr nach der Teilnahme lagen für 2.341 aller 4.231 TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen bzw. 1.735 aller 6.474 geförderten Personen Arbeitsmarktdaten für das ganze Jahr vor.

5.3.3. Einkommen aus Arbeit

Die Arbeitsmarktdatenbank stellt das beitragspflichtige Einkommen entsprechend der Bemessungsgrundlage zur Sozialversicherung für unselbstständig Beschäftigte bereit (beitragspflichtiges Einkommen, siehe dazu auch das Kapitel „Das beitragspflichtige Einkommen im Monitoring“ in BMWA 2005, 38). Die Zensierung der Einkommensdaten ab der Höchstbemessungsgrundlage ist im Falle der vorliegenden Evaluierung unbedeutend, da es sich um sehr junge Erwerbstätige handelt, die ein Einkommen in dieser Höhe aus unselbstständiger Beschäftigung nur in Ausnahmefällen erreichen und daher zu vernachlässigen ist. Einkommensdaten stehen demnach für Lehrlinge, ArbeiterInnen und Angestellte, BeamtInnen, fragmentierte unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverträge und sonstige Beschäftigung zur Verfügung.

In Folge werden die Einkommen von Lehrlingen sowie ArbeiterInnen bzw. Angestellten auf Tageswertbasis für alle Maßnahmen- bzw. Fördertypen dargestellt. Eine Einschränkung auf diese Beschäftigungsverhältnisse ist aufgrund der geringen Fallzahlen und der sehr unregelmäßigen Einkommen bei Freien Dienst- bzw. Werkverträgen erforderlich. Dabei wird das erzielte jährliche Arbeitseinkommen den Tagen in Beschäftigung gegenübergestellt, wobei jeweils jene ausgeschlossen wurden, die während des Jahres den Arbeitsmarktstatus gewechselt haben. Aus diesem Grund gibt es zum Teil sehr wenige Beobachtungsfälle pro Kategorie und Geschlecht. Berechnungen, die auf sehr wenigen Fällen basieren, sind in der Tabelle grau dargestellt. Die Entscheidung, nach dem Kurs eine Lehre oder ein Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis zu beginnen, ist im Falle der Entscheidung für eine Lehre mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden. Diese Investition in zusätzliche Bildung bzw. Qualifizierung zahlt sich jedoch in der Regel aus, denn im Durchschnitt erzielen LehrabsolventInnen später ein deutlich höheres Einkommen als Personen ohne beruflichen Abschluss. Unter Berücksichtigung des Einkommensentgangs während der Ausbildung beträgt der geschätzte Bildungsertrag eines Lehrabschlusses etwa 15% (vgl. Steiner et al. 2006).

Wie sich zeigt, bestehen zum Teil erhebliche Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern je nach Maßnahmen- und Fördertyp (Tabelle 50). Mädchen lukrieren nach Beendigung einer Maßnahme – egal ob in Lehre oder Arbeit – generell deutlich weniger als Burschen, wobei sich die Differenz im Zuge der Nachkarriere vergrößert. Das hängt natürlich eng mit den unterschiedlichen gesetzlichen Lehrlingsentschädigungen und Kollektivverträge der gewählten Berufsbereiche und Branchen zusammen. Im Jahr nach dem Maßnahmen- bzw. Förderende bewegt sich das Tagwert-Einkommen in Lehre zwischen 17 und 29 Euro (Burschen: 18 – 31 Euro, Mädchen: 15 – 26 Euro) und in Arbeit zwischen 35 und 53 Euro (Burschen: 37 bis 57 Euro, Mädchen: 33 bis 50 Euro). Die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern ist nach der Teilnahme an einem JASG-Lehrgang am geringsten und dies gilt insbesondere auch drei Jahre nach Teilnahmeende in Bezug auf Einkommen aus Arbeitsverhältnissen. Demnach wird auch beim Einkommen deutlich, dass

Mädchen in JASG-Maßnahmen erfolgreich sind und die Lehrgänge mit vergleichsweise positiven Erwerbs- und Einkommenschancen beenden können.

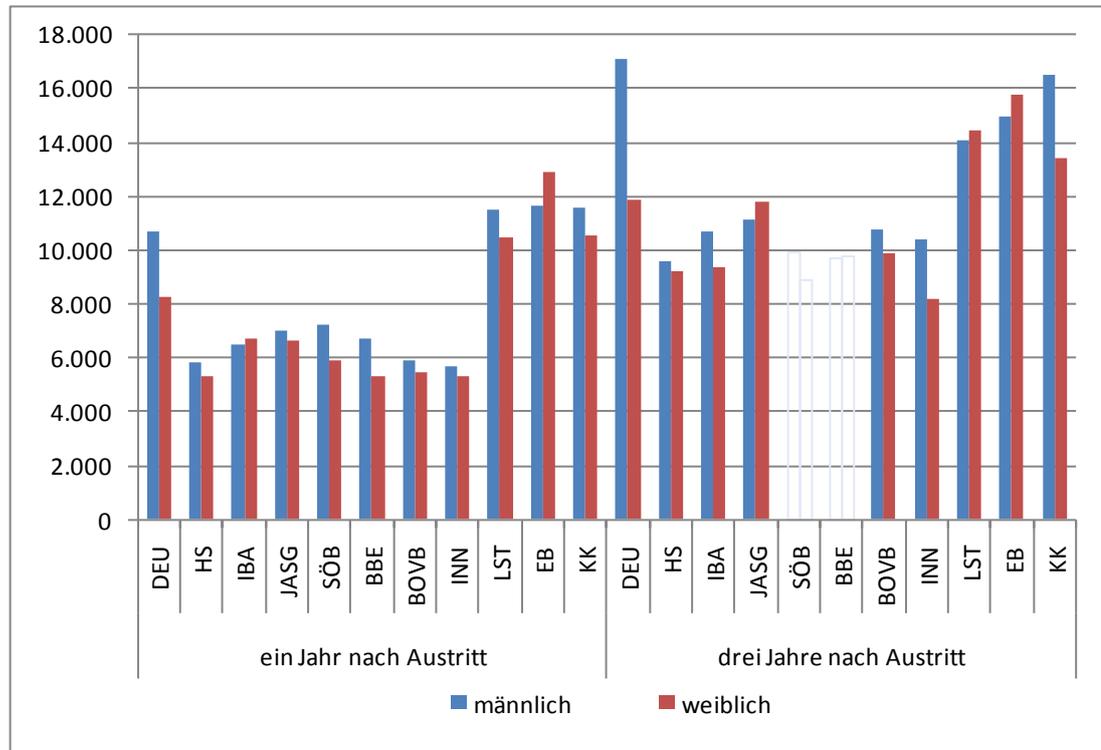
Tabelle 50: Einkommen von Lehrlingen und ArbeiterInnen/Angestellten in Tageswerten nach Jahren und Geschlecht in Euro

	Lehre			Arb./Ang.		
	m	w	g	m	w	g
<i>Ein Jahr nach Maßnahmen- bzw. Förderende</i>						
DEU	19	16	18	50	37	46
HS	18	15	17	43	37	40
IBA	23	20	21	44	37	40
JASG	21	20	21	39	37	38
SÖB	19	17	18	50	44	47
BBE	20	17	18	43	33	37
BOVB	19	17	18	37	33	35
INN	17	25	20	43	35	40
LST	31	26	29	57	48	52
EB	22	22	22	52	46	49
KK	23	19	20	57	50	53
<i>Drei Jahre nach Maßnahmen- bzw. Förderende</i>						
DEU	31	18	29	64	49	59
HS	28	20	25	55	44	49
IBA	27	18	26	53	43	49
JASG	35	29	33	53	48	49
SÖB	33	32	33	53	47	50
BBE	10	34	26	77	49	55
BOVB	33	26	30		43	46
INN	25	19	22	55	43	49
LST	36	36	36	63	51	57
EB	24	22	23	59	55	57
KK	35	34	35	66	54	60

Der Tageswert oder Einkommens-Tagsatz für unselbständig Beschäftigte pro Jahr entspricht der jährlichen sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage (inklusive Sonderzahlungen) für unselbständige Beschäftigungsverhältnisse dividiert durch die Anzahl der Tage dieser Beschäftigungsverhältnisse in diesem Jahr. Werte die auf eine kleine Zahl von Beobachtungen basieren (<30) sind grau dargestellt, da sie nicht sinnvoll zu interpretieren sind. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Die durchschnittlichen jährlichen Einkommen aus Erwerbstätigkeit sind in Abbildung 24 dargestellt. Die unterschiedliche Einkommenshöhe zwischen ehemaligen TeilnehmerInnen verschiedener Schulungsmaßnahmen bzw. Förderungen sind hauptsächlich auf Unterschiede im Alter zurückzuführen, weshalb auch ehemalige TeilnehmerInnen an Deutschkursen höhere Einkommen – mit einer starken Geschlechterdifferenz – lukrieren können. Obwohl im Jahr nach Beendigung der Maßnahme überdurchschnittlich viele JASG-TeilnehmerInnen in Lehre sind und kaum welche in Arbeit, fallen sie im Vergleich zu den anderen Schulungsmaßnahmen im Durchschnitt nicht zurück. Dies spiegelt die hohe Erwerbstätigkeit wider und drei Jahre nach der Maßnahme erzielen sie – obwohl im Durchschnitt deutlich jünger als etwa IBA- und Innwork-TeilnehmerInnen – höhere Jahreseinkommen, wobei Frauen aufgrund der etwas besseren Arbeitsmarktintegration leicht vor den Burschen liegen (bei etwas geringeren Tagwerte-Einkommen). Die Absolutzahlen zur Abbildung finden sich in Tabelle 80 im Anhang.

Abbildung 24: Durchschnittliche jährliche Erwerbseinkommen nach Kurs- bzw. Förderende nach Typ und Geschlecht in Euro



Grundlage ist die jährliche sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage (inklusive Sonderzahlungen) für unselbständige Beschäftigungsverhältnisse. Balken die auf eine kleine Zahl von Beobachtungen basieren (<30) sind transparent dargestellt, da sie nicht sinnvoll zu interpretieren sind. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

5.4. Multivariate Analysen und Kontrollgruppendesigns

In diesem Kapitel werden multivariate Analysemethoden angewendet und Vergleiche zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und NichteilnehmerInnen durchgeführt, wobei der Maßnahmengruppe ausschließlich TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen angehören und die Förderungen unberücksichtigt blieben, weil sich die Wirkung der Förderungen meist nicht direkt auf die Person zurückführen lässt (siehe oben).⁴³ In diesem Analyseschritt werden erstens die Effekte der Teilnahme an den unterschiedlichen Maßnahmentypen in einem multivariaten Modell analysiert, um herauszufinden, welchen Einfluss eine Kursteilnahme sowie ein erfolgreicher Kursabschluss auf die Performanz am Arbeitsmarkt hat, wenn für die verfügbaren persönlichen Merkmale der TeilnehmerInnen kontrolliert wird. Um die verschiedenen Einflussfaktoren simultan zu testen, werden lineare Regressionsmodelle spezifiziert, die eine vergleichende Einschätzung der Maßnahmentypen ermöglichen (Kapitel 5.4.1). In einem zweiten Schritt werden diese Modelle um Personen erweitert, die sich am AMS als lehrstellen- bzw. arbeitssuchend gemeldet haben, jedoch im Beobachtungszeitraum an keiner Maßnahme teilgenommen und auch keine Förderung

⁴³ Eine Ausnahme stellt die Eingliederungsbeihilfe als personenbezogene Förderung dar.

bezogen haben. Dabei wurde die Struktur der Vergleichsgruppe in den bekannten demografischen Variablen der Teilnehmergeuppe angenähert (Kapitel 5.4.2). In einem dritten Schritt wurde für jede(n) JASG-TeilnehmerIn aus der Vergleichsgruppe anhand eines konditionalen Propensity Score Matchings eine Vergleichsperson gefunden, die sich im Hinblick auf das Geschlecht, das Geburtsjahr und das Jahr der Vormerkung beim AMS nicht unterscheidet (konditionaler Teil) sowie im Hinblick auf weitere bekannte Variablen kaum Unterschiede aufweist (Kapitel 5.4.3).

5.4.1. Multivariate Analyse des Maßnahmeneffektes

Im ersten Modell wird der Maßnahmeneffekt sowie der Effekt eines erfolgreichen Kursabschlusses auf die Chancen einer Erwerbstätigkeit im Jahr nach der Beendigung der Maßnahme getestet. Dabei werden im Modell die Hintergrundfaktoren Geschlecht, Nationalität, Alter sowie die Kursdauer und die Teilnahme an anderen Maßnahmen oder Förderungen konstant gehalten. Das heißt, der Koeffizient des Kurserfolges gibt die geschätzten zusätzlichen Tage in Erwerbstätigkeit (im Jahr nach dem Kursabschluss) wieder, unter Gleichhaltung aller im Modell berücksichtigten Kontrollvariablen, wobei sich Erwerbstätigkeit aus den Tagen in Lehre und Arbeit sowie sonstiger Beschäftigung zusammensetzt. Die abhängige Variable berücksichtigt sowohl den erfolgreichen Übertritt in eine Erwerbstätigkeit nach dem Kurs als auch die Dauer des Übergangs (wie rasch konnte eine Arbeit gefunden werden) bzw. die Stabilität der Erwerbstätigkeit (Abbrüche bzw. Unterbrechungen).

Modell A in Tabelle 51 erklärt knapp ein Viertel der Varianz im Hinblick auf die Tage einer bestehenden Erwerbstätigkeit von Burschen und Mädchen im Jahr nach dem Kursaustritt. Der Koeffizient der Konstante bedeutet, dass sich ehemalige KursteilnehmerInnen im Durchschnitt geschätzte 121 Tage in Erwerbstätigkeit befinden, wenn *alle* Dummy-kodierten unabhängigen Variablen einen Wert von 0 aufweisen⁴⁴ und die intervallskalierten unabhängigen Variablen den Durchschnittswert annehmen.⁴⁵ Liegt hingegen ein erfolgreicher Kursabschluss vor, so erhöhen sich die Tage in Erwerbstätigkeit im Durchschnitt um 93, wenn die anderen Kontrollvariablen unverändert bleiben. Im Vergleich zu berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen (Referenzkategorie) schneiden nur JASG-Maßnahmen besser ab, alle anderen Maßnahmentypen weisen geringere Tage in Erwerbstätigkeit auf. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da Personen in BO/VB-Maßnahmen aufgrund ihrer persönlichen und sozialen Umstände deutlich bessere Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration haben als TeilnehmerInnen an Maßnahmen für andere

⁴⁴ D.h. Kursbeendigung ohne Erfolg (Austritt bzw. Ausschluss), Teilnahme an einer BO/VB-Maßnahme ohne Teilnahme an einer weiteren Maßnahme bzw. Förderung, männlich, keinen Pflichtschulabschluss, mit österreichischer Staatsbürgerschaft, wohnhaft in Innsbruck (Stadt/Land), Teilnahmeende im Jahr 2004.

⁴⁵ Die intervallskalierten Variablen Alter, Monat des Maßnahmeneintritts und Kursdauer wurden zur besseren Interpretierbarkeit z-transformiert, d.h. die Verteilung weist nach der Transformation einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 auf. Somit sind die Koeffizienten im Verhältnis zu einer Änderung der z-transformierten Variablen um 1 Standardabweichung zu interpretieren. Eine Standardabweichung beim Alter beträgt 0,96 Jahre, beim Kurseintritt 16,7 Monate und bei der Kursdauer jeweils 4,3 Monate.

Zielgruppen (siehe dazu die Analyse der TN-Struktur in Kapitel 5.2 und v.a. die Erörterungen im qualitativen Teil der Studie in Kapitel 4). Die gute Arbeitsmarktintegration von ehemaligen TeilnehmerInnen an BO/VB-Maßnahmen zeigt sich später noch deutlicher: Drei Jahre nach der Maßnahmenteilnahme besteht kein signifikanter Unterschied zu ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen (vgl. Tabelle 81 im Anhang). Die Teilnahme an mindestens einer weiteren AMS-Schulungsmaßnahme ist mit einer geringeren Erwerbstätigkeit im Jahr nach der Maßnahme verbunden, eine Förderung zusätzlich zur Maßnahme mit einer höheren. Dieser Umstand hängt hauptsächlich damit zusammen, dass eine Maßnahmenteilnahme häufig mit Arbeitslosigkeit einhergeht und z.B. eine Lehrstellenförderung mit einer Erwerbstätigkeit. Die Variablen der Mehrfachteilnahme haben daher den Charakter von wesentlichen Kontrollvariablen, ohne die die interessierenden Schätzer der Maßnahmentypen verzerrt wären.

Frauen weisen im Vergleich zu Burschen eine etwas geringere Erwerbstätigkeit auf. Personen, die am Beginn der Maßnahmenteilnahme über einen Pflichtschulabschluss verfügten waren dagegen um geschätzte 49 Tage länger in Erwerbstätigkeit als Personen ohne Pflichtschulabschluss, wobei jedoch ebenfalls ein gewisser Zusammenhang mit der Gewährung einer betrieblichen Lehrstellenförderung vorliegen dürfte. Wie schon die Mehrfachteilnahme erfüllen auch die demografischen Merkmale hauptsächlich Kontrollzwecke im Modell. Die Koeffizienten dieser Variablen würden sich sehr stark ändern, würde man die Analyse etwa nur auf JASG-TeilnehmerInnen einschränken, wie dies weiter unten erfolgt (Kapitel 5.4.3).

Eine getrennte Schätzung nach Geschlecht (Modelle B und C) zeigt teilweise unterschiedliche Koeffizienten in bezug auf die interessierenden Variablen: Mädchen können aus JASG- und insbesondere aus IBA-Lehrgängen mehr profitieren als Burschen, jeweils in Relation zur Referenzkategorie (BO/VB). Auch ein erfolgreicher Kursabschluss ist bei Mädchen mit einer höheren Erwerbstätigkeit verbunden als bei Burschen. Drei Jahre nach der Maßnahme sind ehemalige weibliche JASG-Teilnehmerinnen noch besser in die Erwerbstätigkeit integriert als männliche, bei den IBA-TeilnehmerInnen hat sich das Verhältnis jedoch stark umgekehrt: Mädchen sind nun deutlich weniger erwerbstätig als Burschen. Das hängt stark mit der Integration in den Lehrstellenmarkt zusammen. Mädchen gelingt nach IBA zwar der Übertritt in ein Lehrverhältnis ähnlich gut wie Burschen (vgl. auch Tabelle 42), doch sie brechen diese häufiger ab bzw. schaffen den Übergang nach der Lehre nicht, wobei sich drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme ein hoher Anteil in Kinderbetreuung befindet (vgl. Tabelle 43 und Tabelle 44).

Tabelle 51: Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit im Jahr nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme

	Modell1A: gesamt		Modell1B: männlich		Modell1C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	121 ***	16	83 ***	23	141 ***	22
Erfolg: Abschluss/Arbeit <i>Maßnahmentyp (Ref.: BOVB)</i>	93 ***	5	87 ***	7	98 ***	7
DEU	-23 **	11	-20	15	-26	16
HS	-52 ***	9	-53 ***	13	-50 ***	14
IBA	-15 *	9	-29 **	12	-1	13
JASG/BAG	42 ***	6	36 ***	8	46 ***	8
Junet-SÖB	-34 ***	10	-34 **	15	-33 **	13
Junet-BBE	-16	10	-13	16	-16	14
Innwork	-51 ***	10	-47 ***	14	-57 ***	14
<i>Mehrfachteilnahme</i>						
min. eine weitere Maßnahme	-28 ***	5	-22 ***	7	-34 ***	6
Förderung	49 ***	5	39 ***	7	57 ***	6
Geschlecht: weiblich	-9 **	4				
Bildung: min. Pflichtschule	25 ***	6	20 **	8	31 ***	9
Region: Innsbruck	7 *	4	9	6	8	6
Nationalität: nicht Ö	-1	6	-3	8	1	9
Alter in Jahren	-5 **	2	-8 ***	3	-2	3
<i>Teilnahmeende (Ref.: 2004)</i>						
2005	10	10	35 **	14	-11	13
2006	23	15	73 ***	21	-20	20
2007	39 *	21	112 ***	30	-23	28
2008	28	27	122 ***	39	-49	36
Maßnahmenbeginn (Monat)	-16	11	-59 ***	16	18	15
Kursdauer in Monaten	3	3	-4	5	8 *	5
n	3.992		1.897		2.095	
R2	0,23		0,21		0,26	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/-5%/-1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

In Bezug auf die Arbeitslosigkeit zeigt sich im Wesentlichen das gleiche Bild, nur mit umgekehrten Vorzeichen. Eine erfolgreiche Maßnahmenteilnahme vermindert das Arbeitslosigkeitsrisiko signifikant. Bei den Maßnahmentypen schneiden ebenfalls JASG im Vergleich gut ab, ebenso wie die Referenzgruppe, da die ehemaligen TeilnehmerInnen in fast allen anderen Maßnahmentypen durchschnittlich mehr Tage in Arbeitslosigkeit aufweisen. Zeigen sich keine bzw. kaum Unterschiede zur Referenzkategorie in Verbindung mit einer reduzierten Erwerbstätigkeit wie etwa bei AbsolventInnen von HS-Kursen bedeutet dies einen erhöhten Anteil an Nichterwerbspersonen (sonstige erwerbsferne oder unbekannt Positionen). Wie bereits in den vertiefenden Analysen zum HS-Kurs angemerkt, deuten die Schätzungen darauf hin, „dass für eine Integration in den Arbeitsmarkt auch bei positivem Abschluss des Hauptschulkurses weitere Unterstützungs-, Betreuungs- und vor allem Qualifizierungsmaßnahmen hilfreich sein könnten, zumal bei Mädchen und im Hinblick auf den Lehrstellenmarkt. Denn die Wettbewerbsnachteile der TeilnehmerInnen bei der Bewerbung um eine Lehrstelle haben sich durch einen positiven Hauptschulabschluss zwar deutlich verringert, sind jedoch im Vergleich zu BewerberInnen mit erfolgreicherer Karrieren in der Regelschule immer noch vorhanden“ (Vogtenhuber et al. 2010, 44).

Drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme zeigen sich kaum noch signifikante Unterschiede zwischen den Maßnahmentypen im Hinblick auf die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (vgl. Tabelle 82). Das ist weniger darauf zurückzuführen, dass im Zuge der Nachkarriere eine tatsächliche Angleichung zwischen den Maßnahmentypen erfolgt als vielmehr auf die Tatsache, dass sich ehemalige TeilnehmerInnen an so genannten niederschwelligeren Maßnahmen (HS, IBA, Innwork, Junet-BBE) vermehrt aus dem Erwerbsleben zurückziehen, was zumal auf Frauen zutrifft, wobei hier Kinderbetreuungszeiten eine wichtige Rolle spielen (vgl. Tabelle 83 im Anhang). Es sei in diesem Zusammenhang auf die negative Korrelation mit dem Maßnahmenerfolg verwiesen, die deutlich stärker ist als in Bezug auf die Arbeitslosigkeit.

Tabelle 52: Modell zur Erklärung der Dauer der Arbeitslosigkeit im Jahr nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme

	Modell2A: gesamt		Modell2B: männlich		Modell2C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	120 ***	11	151 ***	15	95 ***	15
Erfolg: Abschluss/Arbeit	-28 ***	3	-28 ***	5	-26 ***	5
<i>Maßnahmentyp (Ref.: BOVB)</i>						
DEU	17 **	7	25 ***	10	4	11
HS	1	6	7	8	-7	9
IBA	10 *	6	20 **	8	-2	9
JASG/BAG	-17 ***	4	-13 **	5	-21 ***	5
Junet-SÖB	21 ***	7	33 ***	9	7	9
Junet-BBE	-2	7	-4	10	-4	9
Innwork	18 ***	7	15 *	9	23 **	10
<i>Mehrfachteilnahme</i>						
min. eine weitere Maßnahme	38 ***	3	33 ***	4	45 ***	4
Förderung	-11 ***	3	-2	4	-18 ***	4
Geschlecht: weiblich	3	3				
Bildung: min. Pflichtschule	-14 ***	4	-14 ***	5	-12 **	6
Region: Innsbruck	2	3	4	4	0	4
Nationalität: nicht Ö	0	4	4	5	-5	6
Alter in Jahren	1	1	0	2	2	2
<i>Teilnahmeende (Ref.: 2004)</i>						
2005	-21 ***	7				
2006	-46 ***	10	-84 ***	14	-10	14
2007	-65 ***	14	-116 ***	19	-18	19
2008	-62 ***	18	-128 ***	25	-2	25
Maßnahmenbeginn (Monat)	35 ***	7	64 ***	10	9	10
Kursdauer in Monaten	7 ***	2	8 **	3	7 **	3
n	3.992		1.897		2.095	
R2	0,13		0,15		0,13	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/-5%/-1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

5.4.2. Vergleichsgruppendesigns: Vergleich von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen

In diesem Kapitel werden nun Vergleiche zwischen TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen und Jugendlichen gezogen, die nicht an Maßnahmen teilgenommen haben (Vergleichsgruppe). Als Maßnahmengruppe werden nur Personen in AMS-

Schulungsmaßnahmen herangezogen, da die Förderungen meist betriebs- und nicht personenbezogen vergeben werden und deshalb kein direkter Zusammenhang mit individuellen Arbeitsmarktkarrieren herstellbar ist. Grundlage für die Auswahl der Vergleichspersonen bilden Daten über Jugendliche, die sich bei einer RGS des AMS in Tirol als lehrstellen- bzw. arbeitssuchend gemeldet haben, jedoch an keiner Maßnahme teilgenommen haben und für deren Person auch keine betriebliche oder individuelle Förderung bezogen wurde. Der Datensatz der potenziellen Kontrollgruppe wurde entsprechend des Alters und des Jahres der Vormerkung beim AMS und in weiteren demografischen Variablen an die Maßnahmengruppe angepasst. Insbesondere wurden ausschließlich Personen mit maximal Pflichtschulabschluss berücksichtigt, die in der Gesamtheit der SchulungsteilnehmerInnen mit rund 98% (vgl. Tabelle 37) die deutliche Mehrheit darstellen.⁴⁶ Unzulässige Vergleiche von PflichtschulabsolventInnen mit AbsolventInnen mittlerer oder höherer Schulen wurden somit ausgeschlossen. Die inhaltlich relevante Unterscheidung zwischen Personen, die bei Maßnahmenbeginn bzw. bei der Meldung beim AMS nicht über einen Pflichtschulabschluss verfügten und jenen, die diese Minimalqualifikation vorweisen konnten, wurde aufgrund der mangelnden Datensituation in diesem Bereich zur Bestimmung der Vergleichsgruppe nicht herangezogen (vgl. dazu Kapitel 5.2), geht aber sehr wohl als Kontrollvariable in die Modelle ein.

Nach den durchgeführten Bereinigungen besteht das Datenfile aus 3.737 SchulungsteilnehmerInnen⁴⁷ und mehr als 9.000 Vergleichspersonen ohne Maßnahmenteilnahme. Auch wenn eine Anpassung im Hinblick auf die verfügbaren Selektionsvariablen durchgeführt wurde, bestehen Abweichungen in diesen Variablen: In der Maßnahmengruppe sind Frauen leicht überrepräsentiert, ebenso wie Personen ohne Pflichtschulabschluss und Personen aus Innsbruck. Die Einflüsse dieser Unterschiede werden durch Aufnahme dieser und weiterer Variablen in die folgenden linearen Modelle minimiert, um einen möglichst bereinigten Maßnahmeneffekt zu erhalten. Die Analysen beziehen sich auf die Dauer der jeweiligen Arbeitsmarktstatus innerhalb eines gesamten Jahres nach dem Eintritt in die Maßnahme in Tagen. Voraussetzung dafür ist die Schätzung eines hypothetischen Maßnahmeneintrittsdatums für die Vergleichspersonen, die ja an keiner Maßnahme teilgenommen haben. Dieses wurde auf Basis des Geburtsjahres, des Datums der Vormerkung beim AMS sowie der RGS geschätzt.⁴⁸

In den Vergleichsgruppenmodellen stellt die Referenzkategorie der interessierenden Maßnahmeneffekte die Nichtteilnahme an einer Maßnahme dar. Betrachtet man die Erwerbstätigkeit während des gesamten zweiten Kalenderjahres, das auf den Maßnahmeneintritt folgt,⁴⁹ so zeigt sich mit Ausnahme des JASG ein mittlerer bis starker

⁴⁶ Auch wurden Personen nicht berücksichtigt, für die kein Bildungsstand angegeben wurde.

⁴⁷ Es wurden diejenigen der 4.231 SchulungsteilnehmerInnen ausgeschlossen, die fehlende Werte in den verfügbaren Kovariaten aufwiesen sowie Personen mit Maßnahmenaustritten vor dem Jahr 2004.

⁴⁸ Die Schätzung basiert auf einer iterativen Markov chain Monte Carlo Methode (MCMC).

⁴⁹ Es werden zwei Jahre nach dem Eintritt analysiert, um in den meisten Fällen ausschließen zu können, dass noch eine Maßnahmenteilnahme besteht.

negativer Koeffizient der Maßnahmen. Die Unterschiede sind außer bei berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen signifikant auf dem 95%-Vertrauensniveau. Das bedeutet, dass es den Maßnahmen in unterschiedlichem Maße gelingt, die vor der Teilnahme bestehenden – wiederum unterschiedlich schwerwiegenden – Nachteile der TeilnehmerInnen im Hinblick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu kompensieren. Es handelt sich dabei auch nicht um ein überraschendes Ergebnis, denn meist besteht der Maßnahmeneffekt darin, Nachteile zu kompensieren und Chancen zu verbessern, wobei nicht zu erwarten ist, dass die Jugendlichen nach der Maßnahme bessere Chancen haben als jene Jugendlichen, die auch ohne Maßnahmenteilnahme eine Lehr- bzw. Arbeitsstelle gefunden haben. Und diese „chancenreicheren“ Jugendlichen sind in der Vergleichsgruppe vertreten und verzerren den Maßnahmeneffekt, weil eben nicht für die Chancenunterschiede, die vor der Maßnahmenteilnahme bestanden, kontrolliert werden kann. Bei den JASG-Lehrgängen hingegen zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen zwei Jahre nach Maßnahmenbeginn um durchschnittlich 26 Tage länger erwerbstätig waren als die Vergleichspersonen, wobei Frauen mit zusätzlichen 31 Tagen über den Männern (20 Tage) lagen. Drei Jahre nach Maßnahmeneintritt zeigt sich ein etwas abgeschwächter Effekt (vgl. Tabelle 84 im Anhang) und die Ergebnisse einer Analyse des vierten Jahres nach der Maßnahme deuten darauf hin, dass keine Unterschiede zwischen JASG-TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen bestehen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind letztere Ergebnisse allerdings nur eingeschränkt aussagekräftig und werden hier auch nicht präsentiert. Allerdings wäre eine Beobachtung der Nachkarrieren in einigen Jahren wünschenswert, um die längerfristigen Effekte abschätzen zu können. Jedenfalls deutet einiges darauf hin, dass es durch die JASG-Maßnahmen gelingt, allenfalls bestehende Startnachteile im Vergleich zu anderen Jugendlichen auch langfristig zu kompensieren (siehe auch Kapitel 4.6).

Tabelle 53: Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen

	Modell6A: gesamt		Modell6B: männlich		Modell6C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	225 ***	6	234 ***	8	207 ***	9
<i>Maßnahmentyp (Ref.: keine Maßnahme bzw. Förderung)</i>						
DEU	-12	11	-2	15	-25	17
HS	-81 ***	8	-70 ***	10	-94 ***	12
IBA	-23 ***	8	-25 **	10	-19	13
JASG/BAG	26 ***	5	20 ***	7	31 ***	7
Junet-SÖB	-62 ***	10	-68 ***	15	-57 ***	14
Junet-BBE	-70 ***	13	-62 ***	21	-74 ***	16
BO/VB	-9 *	5	-14 **	6	-5	6
Innwork	-90 ***	10	-89 ***	14	-90 ***	14
Geschlecht: weiblich	-7 ***	3				
Bildung: min. Pflichtschule	18 ***	4	13 ***	5	24 ***	6
Region: Innsbruck	-4	3	-4	4	-4	4
Nationalität: nicht Ö	18 ***	4	13 **	5	24 ***	6
Geburtsjahr	26 ***	3	27 ***	3	25 ***	4
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>						
2004	4	4	-6	6	14 **	6
2005	6	5	7	6	5	7
2006	9	6	14 *	8	4	9
2007	14 **	7	18 **	9	10	10
Maßnahmenbeginn (Monat)	-16 ***	3	-19 ***	4	-14 ***	4
n	9.636		4.920		4.716	
R2	0,06		0,05		0,07	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. ***/**/* Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Im zweiten und dritten Jahr nach der Teilnahme zeigt sich bei den meisten Maßnahmentypen eine erhöhte Arbeitslosigkeit, im Hinblick auf erwerbsferne Positionen ist das Bild uneinheitlich (Tabelle 54). Beim JASG wird eine geringfügig höhere Arbeitslosigkeit von deutlich weniger durchschnittlichen Tagen in Arbeitslosigkeit aufgewogen. D.h. zumindest bis zu drei Jahre nach der Maßnahmenteilnahme ist das Ausmaß der Integration ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen in das Erwerbsleben im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen höher. Erneut deuten die mit hoher Unsicherheit behafteten Schätzungen der Arbeitsmarktintegration im vierten Jahr nach der Teilnahme darauf hin, dass keinerlei Unterschiede mehr zwischen der JASG- und Vergleichsgruppe bestehen, was zumindest für den kompensatorischen Effekt spricht. Bei den anderen Maßnahmentypen ist die Arbeitsmarktintegration zum Teil deutlich niedriger, wobei es sowohl mehr Tage in Arbeitslosigkeit in Kombination mit mehr Tagen in erwerbsfernen Positionen gibt (HS, Junet, Innwork) als auch in Kombination mit weniger Tagen in erwerbsfernen Positionen (Deutsch-Kurse, BO/VB, eingeschränkt auch IBA), was eine erhöhte Integration ins Erwerbsleben (bei höherer Arbeitslosigkeit) bedeutet.

Tabelle 54: Modell zur Erklärung der Dauer Arbeitslosigkeit bzw. in erwerbsfernen Positionen zwei bzw. drei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen

	Modell8A: AL+2J		Modell8B: SO+2J		Modell9A: AL+3J		Modell9B: SO+3J	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	49 ***	3	90 ***	5	56 ***	4	105 ***	6
<i>Maßnahmentyp (Ref.: keine Maßnahme bzw. Förderung)</i>								
DEU	28 ***	6	-15	10	25 ***	6	-11	10
HS	38 ***	4	43 ***	7	40 ***	4	32 ***	7
IBA	32 ***	4	-9	7	28 ***	4	-5	7
JASG/BAG	8 ***	3	-34 ***	4	12 ***	3	-25 ***	4
Junet-SÖB	49 ***	5	13	9	44 ***	6	2	10
Junet-BBE	38 ***	7	32 ***	11	42 ***	9	49 ***	14
BO/VB	18 ***	2	-9 **	4	15 ***	3	-10 **	4
Innwork	59 ***	5	31 ***	9	50 ***	5	26 ***	8
Geschlecht: weiblich	1	1	6 **	2	-1	2	1	3
Bild.: min. Pflichtsch.	-9 ***	2	-9 **	3	-4	2	-17 ***	4
Region: Innsbruck	1	1	4	3	-3	2	5 **	3
Nationalität: nicht Ö	-3	2	-15 ***	3	2	2	-12 ***	4
Geburtsjahr	-10 ***	1	-16 ***	2	-9 ***	2	-16 ***	3
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>								
2004	-7 ***	2	4	4	-8 ***	3	2	4
2005	-10 ***	2	3	4	-15 ***	3	-4	5
2006	-11 ***	3	2	5	-23 ***	4	-5	6
2007	-14 ***	3	-1	6	-19	20	-28	32
Maßnahmenbeginn	14 ***	1	2	2	22 ***	2	12 ***	3
n	9.636		9.636		7.962		7.962	
R2	0,05		0,04		0,04		0,03	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/-5%/-1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

5.4.3. Ermittlung kausaler Effekte von JASG-Maßnahmen (Kontrollgruppendesign)

In Hinblick auf die Analyse der kausalen Effekte von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik besteht seit einigen Jahren ein weitgehender Konsens über die methodische Vorgehensweise (Heckman et al. 1999; Schmidt 1999; Lassnigg et al. 2000). Die Identifikation der Effekte einer arbeitsmarktpolitischen Intervention erfolgt über die Modellierung eines Referenzszenarios. In einem Referenzszenario wird jener Wert der jeweiligen Zielvariable für die MaßnahmenteilnehmerInnen errechnet, der bei einer alternativen Intervention bzw. der Nichtdurchführung der Maßnahme eingetreten wäre (Kontrafaktum). Das grundsätzliche Problem der Wirkungsmessung stellt die Nichtbeobachtbarkeit des Referenzszenarios dar. Wenn nicht von einer randomisierten Maßnahmenzuweisung ausgegangen werden kann, werden zur Modellierung des Referenzszenarios statistische Verfahren verwendet, um mittels Kontrollgruppenbildung die Gruppenunterschiede zwischen TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen weitgehend zu eliminieren. Die bisher durchgeführten Vergleiche zwischen TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen repräsentieren keine kausalen Maßnahmeneffekte, weil wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen unabhängig von der Maßnahmenteilnahme bestehen, für die in den Modellen nicht ausreichend kontrolliert werden konnte. Somit ist der

ermittelte Maßnahmeneffekt mit dem Gruppenunterschied vermischt und aus diesem Grunde verzerrt (Selektionsbias).⁵⁰ Im vorliegenden Kontext ist die Konstruktion des Kontrafaktums durch die Auswahl adäquater Kontrollgruppen, die den Selektionsbias so weit wie möglich reduzieren sollen, problematisch. Denn insbesondere bei Jugendlichen gelingt es aufgrund des Fehlens arbeitsmarktrelevanter Vorkarrieren und wichtiger selektionsrelevanter Variablen (z.B. persönliche Merkmale wie Motivation, Umfeld, schulische Leistungen, etc.) nicht, die Gruppenunterschiede mithilfe statistischer Verfahren entscheidend zu reduzieren.

Dennoch wird in diesem Kapitel versucht, eine Kontrollgruppe für die JASG-TeilnehmerInnen zu finden, um sich dem kausalen Maßnahmeneffekt so weit wie möglich anzunähern. Die Auswahl der Kontrollgruppe erfolgte mittels konditionalem Propensity Score Modell (Rosenbaum/Rubin 1983). Das Propensity Score ist im Wesentlichen die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Person der JASG-Maßnahme zugeordnet wird. Für die Schätzung des Propensity Score wurden folgende Variablen herangezogen: *Alter, Geschlecht, Region, Staatsangehörigkeit, Schulbildung, Begünstigung, Jahr der AMS-Vormerkung und Berufswunsch*. Nach Schätzung des Propensity Score wurde für jede JASG-TeilnehmerIn eine Vergleichsperson mit möglichst ähnlichem Score gesucht („Nearest Neighbour“), wobei Geschlecht, Alter und Jahr der Vormerkung beim AMS jeweils übereinstimmen mussten (konditionaler Teil). Nach den notwendigen Bereinigungen wegen fehlender Werte verblieben 911 ehemalige JASG-TeilnehmerInnen in der Analyse und ebenso viele Personen wurden durch das Matching der Kontrollgruppe zugeordnet.

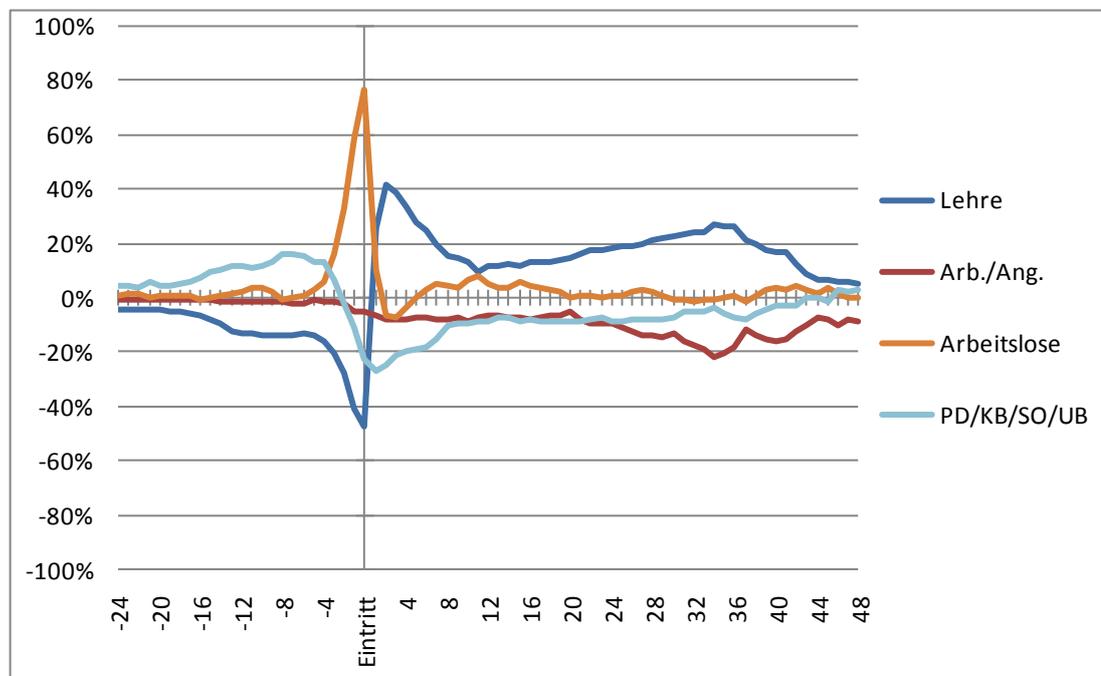
Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass auch nach Durchführung dieses Verfahrens grundlegende Unterschiede zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden bestehen, da unbeobachtete Mechanismen der Fremd- und Selbstselektion wirksam sind. Beispielsweise ist bezüglich der Selbstselektion zu vermuten, dass Teilnehmende durchschnittlich über ein höheres Maß an Motivation und Ambition verfügen als Nicht-Teilnehmende, bei sonst gleichen beobachteten Merkmalen. Hinsichtlich der Fremdselektion spielen Überlegungen über den vermuteten individuellen Maßnahmenerfolg eine große Rolle. Problematisch sind diese unbeobachteten Mechanismen für die Bestimmung der Maßnahmenwirkung, weil sie systematisch mit dem Ausmaß der Arbeitsmarktintegration zusammenhängen.

Abbildung 25 zeigt die Differenz in den Arbeitsmarkstatusanteilen zwischen JASG- und Kontrollgruppe vor und nach dem Maßnahmeneintritt in Prozentpunkten. Personen in der Maßnahmengruppe sind deutlich häufiger in Lehre als Personen der Kontrollgruppe (rund +20%-Punkte mit steigender Tendenz) und etwas weniger in Arbeit. Im Hinblick auf die

⁵⁰ Einerseits befinden sich in der Vergleichsgruppe Personen, die die Aufnahme in eine Maßnahme nicht geschafft haben und daher vmtl. schlechtere Chancen haben als die TeilnehmerInnen (Überschätzung des Maßnahmeneffektes), andererseits handelt es sich um Personen, die sich zwar am AMS als lehrstellensuchend gemeldet haben, aber auch ohne Maßnahme fündig wurden und daher vmtl. bessere Chance haben (Unterschätzung des Maßnahmeneffektes).

Arbeitslosigkeit zeigen sich kaum Unterschiede, JASG-TeilnehmerInnen sind jedoch etwas weniger häufig in erwerbsfernen Positionen. Die längerfristige Entwicklung im vierten Jahr nach Maßnahmeneintritt deutet auf eine Übergangsproblematik nach dem Ende der Lehre hin: Während Unterschiede bei der Lehre schwinden, verringern sich die Rückstände im Hinblick auf den Status als ArbeiterIn/Angestellte nicht im gleichen Ausmaß und der Anteil in erwerbsfernen Positionen (einschließlich Präsenzdienst und Kinderbetreuung) vergrößert sich. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann dies jedoch auch ein zufälliges Ergebnis sein bzw. mit dem Matching zusammenhängen. Für die Einschätzung von langfristigen Wirkungen insbesondere im Hinblick auf den Übergang nach der Lehre sind jedoch längere Nachkarrieren erforderlich, die in einigen Jahren analysiert werden könnten.

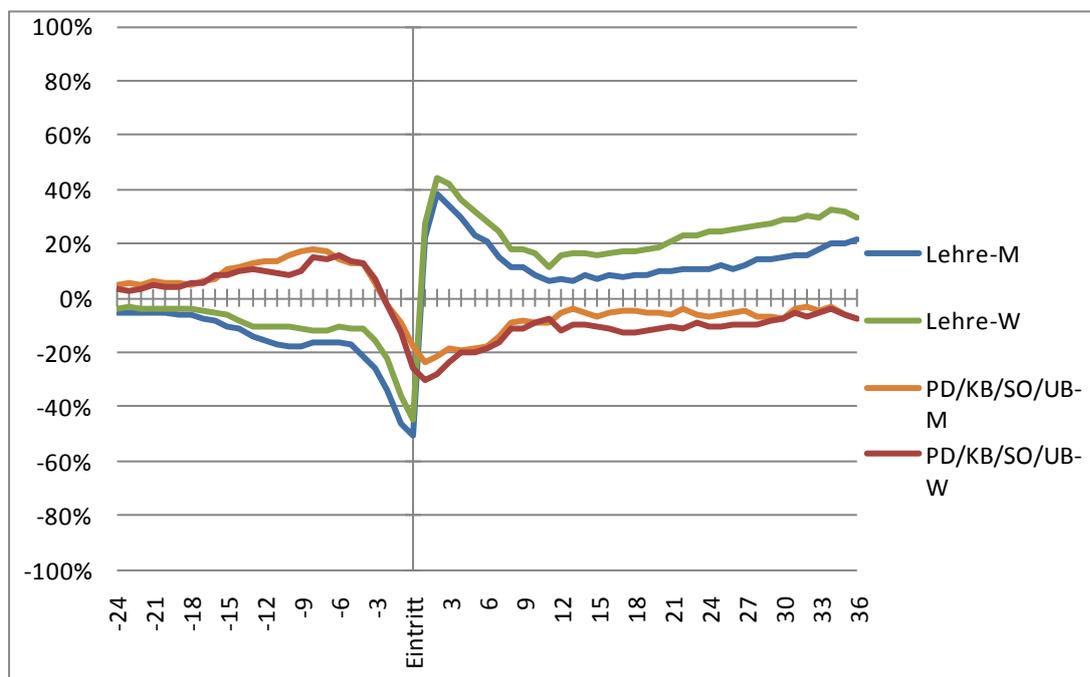
Abbildung 25: Differenz zwischen JASG-TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe vor und nach dem Eintritt in die Maßnahme in Prozentpunkten



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

In Abbildung 26 sind die Anteilsunterschiede in der Lehre und in erwerbsfernen Positionen nach Geschlecht dargestellt. Es bestätigt sich auch im Kontrollgruppendesign, dass JASG-Lehrgänge insbesondere bei Mädchen förderlich für die Aufnahme eines Lehrverhältnisses sind.

Abbildung 26: Differenz zwischen JASG-TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe vor und nach dem Eintritt in die Maßnahme in Prozentpunkten



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

In der multivariaten Analyse von JASG- und Kontrollgruppe zeigt sich ein etwas reduzierter Teilnahmeeffekt von zusätzlichen 19 Tagen in Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach Maßnahmenbeginn (Tabelle 55, im Vergleich zu zusätzlichen 26 Tagen im Vergleichsgruppendesign in Tabelle 53). Wie Modell 10B zeigt, sind die geschätzten zusätzlichen Tage in einem aufrechten Lehrverhältnis mit durchschnittlich 62 Tagen sehr hoch, weshalb davon auszugehen ist, dass das Hauptziel der Maßnahme, die Personen in eine Lehrausbildung zu bringen, gut erreicht wird. Im Hinblick auf das Risiko einer Arbeitslosigkeit bestehen kaum Unterschiede zwischen JASG- und Kontrollgruppe, jedoch im Hinblick auf erwerbsferne Positionen, in denen sich über das gesamte zweite Jahr nach der Maßnahmenteilnahme Personen aus der Maßnahmengruppe deutlich weniger bzw. kürzer befinden als Personen der Kontrollgruppe. Drei Jahre nach Maßnahmenbeginn sind die Koeffizienten nahezu unverändert (Tabelle 85 im Anhang), dagegen zeigen sich vier Jahre danach keine Unterschiede zwischen JASG- und Kontrollgruppe im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und erwerbsferne Positionen.

Tabelle 55: Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt

	Modell10A: ET		Modell10B: LE		Modell10C: AL		Modell10D: SO	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	231 ***	19	153 ***	21	36 ***	9	90 ***	14
JASG-BAG	19 ***	6	62 ***	8	6 *	3	-28 ***	5
Geschlecht: weiblich	-2	6	-15 **	8	6 *	3	-3	5
Bildung: Pflichtschule	8	13	14	13	2	6	0	9
Region: Innsbruck	22 ***	6	2	8	-5	3	-15 ***	5
Nationalität: nicht Ö	-22 **	10	-60 ***	12	15 ***	5	14 *	8
Geburtsjahr	31 ***	6	78 ***	7	-12 ***	3	-23 ***	5
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>								
2004	33 ***	11	29 **	14	-13 **	6	-15 *	9
2005	17	16	30	20	-13	8	-4	13
2006	37 *	21	51 **	26	-18	11	-22	17
2007	38	27	76 **	32	-18	14	-32	22
Maßnahmenbeginn	-31 ***	9	-76 ***	11	16 ***	5	23 ***	7
n	1.708		1.708		1.708		1.708	
R2	0,04		0,14		0,03		0,05	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/-5%/-1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Die getrennte Analyse nach Geschlecht ergibt, dass die kurz- bis mittelfristig positiven Effekte der JASG-Maßnahmen bei Mädchen ausgeprägter sind als bei Burschen. Jeweils im Vergleich zur Kontrollgruppe desselben Geschlechts ist der Zugewinn bei Mädchen zwei Jahre nach Maßnahmenbeginn im Hinblick auf die Lehre um durchschnittlich 40 Tage höher als bei Burschen (allerdings von einem deutlich niedrigeren Niveau, siehe Konstante) und auch die Reduktion der Tage in erwerbsfernen Positionen ist deutlicher.

Tabelle 56: Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt nach Geschlecht

	Modell12A: LE-m		Modell12B: LE-w		Modell12C: SO-m		Modell12D: SO-w	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	157 ***	32	128 ***	27	104 ***	21	79 ***	18
JASG/BAG	39 ***	11	79 ***	10	-18 **	7	-36 ***	7
Bildung: Pflichtschule	30	21	7	17	1	13	-2	12
Region: Innsbruck	10	12	-3	10	-23 ***	8	-9	7
Nationalität: nicht Ö	-81 ***	18	-44 **	18	22 *	12	7	12
Geburtsjahr	80 ***	10	77 ***	10	-26 ***	7	-21 ***	7
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>								
2004	5	21	49 ***	18	-16	14	-16	12
2005	23	29	38	26	-19	19	6	18
2006	49	39	55	34	-54 **	25	0	23
2007	66	49	90 **	43	-68 **	32	-6	29
Maßnahmenbeginn	-88 ***	17	-69 ***	14	43 ***	11	10	9
n	768		940		768		940	
R2	0,13		0,17		0,06		0,05	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/-5%/-1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Nachdem die Verfügbarkeit selektionsrelevanter Variablen wie eingangs erwähnt begrenzt ist, wurden Sensitivitätsanalysen durchgeführt, um die Robustheit der Ergebnisse zu testen. So wurde etwa angenommen, dass sich JASG- und Kontrollgruppe in einer unbeobachteten Variable systematisch unterscheiden. Mithilfe von Sensitivitätsanalysen kann eingeschätzt werden, welche Auswirkungen unbeobachtete Variablen auf die kausalen Schätzungen des Maßnahmeneffektes haben. Es zeigte sich, dass die Schätzer relativ unempfindlich auf solche Manipulationen reagierten, weshalb die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse als durchaus robust eingestuft werden können.

6. Kosten-Nutzen-Überlegungen

Eine Effizienzanalyse zielt darauf ab, die Wirkungen von Maßnahmen in Relation zu den damit verbundenen Kosten zu setzen. Dies ist im Hinblick auf die Ressourcenbeschränkungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eine durchaus sinnvolle Perspektive und verlangt eine umfassende und doch fokussierte Betrachtungsweise auf die erreichbaren Ergebnisse einer Maßnahme. Um die arbeitsmarktrelevanten fiskalischen Wirkungen von Maßnahmen im Hinblick auf erhöhte Steuer- und Sozialversicherungserträge und verringerte Sozialleistungen exakt bestimmen zu können, wäre wie bereits geschildert ein Kontrafaktum erforderlich, das Rückschlüsse über die Performanz der MaßnahmenteilnehmerInnen am Arbeitsmarkt zulässt, wenn diese nicht an der Maßnahme teilgenommen hätten. Aufgrund der vielfältigen Probleme bei der Schätzung der kontrafaktischen Situation, insbesondere bei der Bewertung der Maßnahmenwirkung von Jugendlichen, die in Arbeitsmarktstudien kaum gesondert Beachtung finden (vgl. dazu Kapitel 5.4), konnten in der vorliegenden Evaluierung keine kausalen Maßnahmenwirkungen herausgearbeitet werden, sondern lediglich Annäherungen in manchen Fällen, etwa beim JASG. Für eine umfassende Bewertung der fiskalischen Maßnahmeneffekte wären darüber hinaus längerfristige Beobachtungszeiträume erforderlich, denn im vorliegenden Fall bleibt der Maßnahmeneffekt speziell gegen Ende des derzeit verfügbaren Beobachtungshorizonts (etwa vier Jahre nach Maßnahmenbeginn) unklar und es gibt keine klar interpretierbaren Trends. Dementsprechend konzentrieren sich die folgenden Effizienzüberlegungen auf die Kostenseite der Maßnahmen, wobei auf die kurz- und mittelfristigen Maßnahmeneffekte Bezug genommen wird. Auch wird ein Kostenvergleich mit den Bildungsausgaben in verschiedenen relevanten Schultypen gezogen und vor dem Hintergrund der spezifischen Situation der Zielgruppen bewertet.

Entsprechend der Kostenaufstellung der Maßnahmen und Förderungen (Tabelle 32), der Zahl der TeilnehmerInnen sowie des Anteils mit erfolgreicher Maßnahmenteilnahme (Tabelle 33) und des Anteils an Erwerbstätigen zwölf Monate nach dem Maßnahmenaustritt (vgl. Tabelle 43 und Tabelle 45) wurden die Kennzahlen in Tabelle 57 berechnet. Die durchschnittlichen Kosten sind eine Funktion der Ressourcen- bzw. Betreuungsintensität der einzelnen Maßnahmen und der Maßnahmendauer. Hohe durchschnittliche Gesamtkosten weisen Innwork bzw. Junet-SÖB und HS-Kurse auf. IBA- und JASG/BAG-Lehrgänge liegen darunter. Pro TeilnehmerIn werden in AMS-Schulungsmaßnahmen durchschnittlich rund 5.500 Euro verausgabt, wobei das Spektrum von den kurzen berufsorientierenden Maßnahmen (ca. 1.500 Euro pro TeilnehmerIn) bis zu 12.000 Euro für die längeren und betreuungsintensiveren Kursmaßnahmen reicht. Pro gefördertem Lehrling wurden im Durchschnitt knapp 4.500 Euro aufgewendet (jeweils inklusive Verlängerungen pro Person bis Ende 2008) und pro Eingliederungsbeihilfe knapp 3.100 Euro. Individuelle Beihilfen zu den Kurskosten wurden pro Person mit durchschnittlich rund 700 Euro gewährt, wobei es hier eine sehr große Bandbreite pro Förderfall gibt.

Bezieht man die Maßnahmenkosten auf die Personen, die einen positiven Abschluss der Maßnahme erreichen konnten (nur Schulungsmaßnahmen), so erhöhen sich die Kosten pro SchulungsteilnehmerIn entsprechend der Erfolgsquote von 5.500 Euro auf 7.500 Euro. Aufgrund der geringen Erfolgsquote erhöhen sich bei dieser Betrachtungsweise die durchschnittlichen Ausgaben pro erfolgreichem/r IBA- und Innwork-TeilnehmerIn substantiell, bei anderen Maßnahmentypen deutlich weniger. Eine dritte Kennzahl bezieht sich auf das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme. Während bei dieser Betrachtungsweise JASG- und auch IBA-Lehrgänge besser abschneiden als im Hinblick auf den unmittelbar eingetragenen Maßnahmenerfolg, so erhöhen sich die Ausgaben in dieser Hinsicht bei HS-Kursen, Junet-SÖB und BBE sowie Innwork deutlich.

Tabelle 57: Kosten pro TeilnehmerIn bzw. geförderter Person, pro erfolgreicher TeilnehmerIn und pro erwerbstätiger ehemaliger TeilnehmerIn in EUR

	Kosten/TN	Kosten/Erfolg	Erfolgsquote	Kosten/ET	ET-Quote
Deutsch	2.334	2.763	84%	3.698	63%
HS	9.027	12.574	72%	19.813	46%
IBA	7.987	15.883	50%	14.622	55%
JASG/BAG	7.605	10.456	73%	9.374	81%
SÖB	10.160	12.959	78%	18.656	54%
BBE	2.640	3.057	86%	5.032	52%
BO/VB	1.537	1.920	80%	2.254	68%
Innwork	12.293	22.953	54%	29.089	42%
Schulung	5.542	7.510	74%	8.607	64%
LST	4.474			5.410	83%
0EB	3.080			4.747	65%
OKK	707			1.204	59%
Total	4.613			6.298	73%

Erfolg: erfolgreicher Kursabschluss bzw. Arbeitsaufnahme als Status bei Beendigung der Maßnahme. ET: 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme bzw. der Förderung erwerbstätig (Lehre, Arbeit, freier Dienstvertrag, Geringfügig oder Selbstständig). Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Die durchschnittlichen Kosten von rund 7.000 bis 10.000 Euro pro TeilnehmerIn an den ganzjährigen schul- bzw. lehrähnlichen Maßnahmen liegen etwa im Bereich der öffentlichen Ausgaben der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen, für die im Jahr 2006 im Durchschnitt pro SchülerIn rund 9.000 Euro aufgewendet wurden (Lassnigg/Vogtenhuber 2009, 50-51). Im Fall der berufskundlichen HS-Kurse liegen die Kosten über den Ausgaben in regulären Hauptschulen: Im Jahr 2006 beliefen sich die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben pro HauptschülerIn und Schuljahr auf rund 6.900 Euro. Wie bereits in der vertiefenden Analyse der HS-Kurse ausgeführt, liegen die Unterschiede in deutlich höheren Personalkosten auf Grund von aufwändigeren pädagogischen Konzepten, zusätzlichem Personal für Unterstützung, Supervision der TrainerInnen, kleineren Gruppen bzw. Einheiten sowie zusätzlichen Aktivitäten über den Lehrplan der Hauptschule hinaus (Vogtenhuber et al. 2010). Diese höheren Aufwendungen hängen mit den Konsequenzen der Selektionswirkung der Regelschule zusammen.

Bei den JASG-Maßnahmen wurde mittelfristig ein relativ stabiler Maßnahmeneffekt (zwei bis vier Jahre nach Maßnahmenbeginn) von rund 20 zusätzlichen Tagen pro Jahr in Erwerbstätigkeit geschätzt. Die ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen sind dabei viel stärker in die Lehrausbildung integriert und gehen weniger einem (ungelehrten) Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis nach, sind geringfügig länger in Arbeitslosigkeit und deutlich weniger in erwerbsfernen Positionen. Für eine fiskalische Bewertung ist die Informationslage dennoch nicht ausreichend (siehe oben) und vor allem wären dafür die langfristigen Effekte nach dem Abschluss der Lehre (und bei den Burschen nach Ableistung des Präsenzdienstes relevant). Mittelfristig sind die Maßnahmenkosten durch die vermehrte Erwerbstätigkeit nicht kompensierbar, zumal es sich hauptsächlich um Lehrverhältnisse handelt, die mit relativ geringen Steuerleistungen verbunden sind. Dennoch verdeutlichen die quantitativen Ergebnisse eindrucksvoll, dass die Arbeitsmarktintegration ehemaliger JASG-TeilnehmerInnen in Tirol zumindest mittelfristig sehr hoch ist, was sich auch im Vergleich zu den Lehrgängen in Wien und Niederösterreich zeigt (Kapitel 5.3). Auch im Hinblick auf den künftigen Fachkräftebedarf ist die gute Integration in den Lehrstellenmarkt als positiv zu bewerten. Die anderen Maßnahmen – mit Ausnahme der berufsorientierenden und vorbereitenden Kurstypen – haben hauptsächlich kompensatorische Aufgaben für unterschiedliche Defizite und Benachteiligungen. Inwieweit eine kompensatorische Wirkung den Maßnahmen zugeschrieben werden kann, ist quantitativ nicht zu beantworten, obwohl auch hier vieles auf eine erhöhte Arbeitsmarktintegration und eine gesteigerte Qualifizierung zu angehenden Fachkräften hinweist, was grundsätzlich förderlich für die gesamtgesellschaftliche Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ist.

Wie bereits mehrfach ausgeführt ist die Lehrstellenförderung nur bedingt mit der individuellen Arbeitsmarktintegration in Zusammenhang zu bringen, weshalb hier keine Effekte auf der individuellen Ebene geschätzt wurden. Über die Effizienz des so genannten „Blum-Bonus“ der Jahre 2005 und 2006, der quantitativ mit Abstand die wichtigste Lehrstellenförderung im Beobachtungszeitraum war, hat die Arbeiterkammer Niederösterreich eine Untersuchung durchgeführt. Diese ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Maßnahme einen positiven Einfluss auf die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen hatte, allerdings bei beträchtlichen Mitnahmeeffekten. Auf Basis eines einfachen Regressionsmodells wurde geschätzt, dass knapp drei Viertel aller geförderten Lehrstellen auch ohne die Förderung bestanden hätten.⁵¹ Als problematisch wurde überdies gesehen, dass alle Lehrstellen pauschal gefördert wurden, unabhängig von regionalen und überregionalen Bedarfslagen sowie innovativen Berufen.

Insgesamt verkürzt jedoch eine auf monetäre Kosten und Erträge fokussierte Effizienzanalyse die Sichtweise auf die vielfältigen Wirkungen der Maßnahmen. Denn

⁵¹ Dem Modell zufolge sind in beiden Jahren rund 6.700 der tatsächlich geförderten 26.400 Lehrstellen aufgrund der Förderung entstanden (25%). Bei einer Fördersumme von insgesamt 8.400 Euro pro Förderfall (der gesamten Lehrzeit) bedeutet dies, dass die Kosten für eine tatsächlich durch den Blum-Bonus geschaffene Lehrstelle bei mehr als 30.000 Euro liegen (Wacker 2007).

gerade Maßnahmen, die die ungleiche Selektionswirkung des Schulsystems ausgleichen, die ganz wesentlich von sozialer Herkunft und gesellschaftlicher Integration geprägt ist, tragen zur Chancengleichheit bei. Sie haben das Ziel, Defizite im Schulsystem, beginnend bei der vorschulischen Bildung, auszugleichen. Dies erfordert auch viel Mitteleinsatz, erscheint aber gesellschaftspolitisch auch notwendig gerechtfertigt. Daher sind insbesondere die Maßnahmen für benachteiligte und gering qualifizierte Personen von einem Abwägen zwischen Aspekten der Effizienz des Mitteleinsatzes und der Gerechtigkeit gekennzeichnet (z.B. Woessmann 2006). Vor dem Hintergrund der steigenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Bedeutung einer hohen Beschäftigungsquote ist der vergleichsweise hohe Mitteleinsatz jedoch nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit, sondern auch aus Effizienzgründen angezeigt.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Bei den einzelnen Analyseschritten der Evaluierung der Tiroler Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und Förderungen wurden Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen aus unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Schwerpunkten betrachtet, die im Folgenden zusammengeführt werden sollen, um daraus Schlussfolgerungen über die Wirkungsweise der Maßnahmen und anhand der Illustration von Beispielen guter Praxis aus dem europäischen Raum politische Empfehlungen ableiten zu können. Die zu evaluierenden Maßnahmen und Förderungen wurden zunächst elf Typen zugeordnet, die die Grundlage der quantitativen Auswertungen darstellen. Hauptschulkurse, JASG- und IBA-Lehrgänge, Sozioökonomische Betriebe (Junet-SÖB) sowie die Lehrstellenförderung wurden im Rahmen von qualitativen Fallstudien vertiefend analysiert.

Insgesamt haben 10.705 Personen im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2008 an einer Maßnahme teilgenommen oder wurden gefördert. 4.231 Jugendliche haben eine Schulungsmaßnahme des AMS besucht und 6.474 Jugendliche wurden betrieblich (Lehrstellenförderung, Eingliederungsbeihilfe) oder individuell in Form einer Beihilfe zu den Kurskosten gefördert. Die AMS-Schulungsmaßnahmen verteilen sich wie folgt: Mehr als 700 Personen haben eine Basisqualifizierungsmaßnahme (Deutsch- und HS-Kurse) besucht, etwa 1.350 nahmen an einer überbetrieblichen Lehrausbildung teil (JASG/BAG und IBA). An berufsorientierenden bzw. vorbereitenden Maßnahmen haben rund 1.750 Personen partizipiert (inkl. Inwork). Die quantitativ bedeutendste Förderschiene bestand im Beobachtungszeitraum aus den verschiedenen Formen der Lehrstellenförderung, die tirolweit zwischen 2004 und 2008 für die Ausbildung von 5.364 verschiedenen Personen gewährt wurde.

Das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration der ehemaligen TeilnehmerInnen ist – zumindest mittelfristig – als relativ hoch einzustufen. Auf der Ebene der gesamten Schulungsmaßnahmen sind drei Monate nach Maßnahmenaustritt 36% aller ehemaligen 4.231 AMS-SchulungsteilnehmerInnen in einem Lehrverhältnis, 11% befinden sich in einem Arbeitsverhältnis und rund 1% ist geringfügig beschäftigt, hat einen freien Dienstvertrag oder ist selbstständig. Insgesamt ist also knapp die Hälfte drei Monate nach einer (oder mehreren) Maßnahme(n) erwerbstätig und knapp 30% sind (noch) arbeitslos. Das bedeutet, dass rund 77% Erwerbspersonen sind. Zwölf Monate nach der Maßnahme erhöht sich die Erwerbstätigkeit ehemaliger SchulungsteilnehmerInnen auf 65% (47% in Lehre, 16% in Arbeit und 2% sonstige), während sich die Arbeitslosigkeit auf 15% reduziert hat. Die Integration ins Erwerbsleben liegt somit bei 80%. Der Verbleib der restlichen Jugendlichen ist größtenteils unbekannt, da für diese Personen keine Sozialversicherungsdaten vorliegen.

Je nach Zielgruppe und Maßnahmentyp zeigen sich grundsätzliche Unterschiede im Hinblick auf das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration. Die hohe Arbeitsmarktintegration ehemaliger

JASG-TeilnehmerInnen geht einher mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Arbeitslosen sowie Personen in erwerbsfernen Positionen. Zwölf Monate nach Beendigung des Lehrgangs steigert sich dieser Anteil der Erwerbstätigen auf 80%, rund 9% sind arbeitslos und etwa 10% nehmen nicht am Erwerbsleben teil. Interessant ist, dass die Erwerbstätigkeit der Mädchen nach einer JASG-Teilnahme im Zeitverlauf eher über jener der Burschen liegt.

Ehemalige TeilnehmerInnen an HS-Kursen und Innwork weisen kurz- und mittelfristig im Vergleich zur Gesamtheit eine stark unterdurchschnittliche Erwerbstätigkeit auf, was mit überdurchschnittlichen Arbeitslosenraten und Anteilen in erwerbsfernen Positionen einhergeht. Im Anschluss an eine IBA- bzw. Junet-Teilnahme ist die Erwerbstätigkeit etwas höher als bei HS-Kursen und Innwork, wenngleich ebenfalls unterdurchschnittlich. Das schlägt sich in hohen Arbeitslosenraten nieder, wobei bei IBA mittelfristig ein hoher Anteil von der Arbeitslosigkeit in erwerbsferne Positionen überwechselt, während bei Junet-SÖB der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) nach 36 Monaten mit 80% sehr hoch ist. Ist die Arbeitslosigkeit ehemaliger TeilnehmerInnen an Deutschkursen drei Monate nach der Maßnahme außerordentlich hoch, so bessert sich die Situation danach deutlich und die Arbeitsmarktintegration liegt mittelfristig etwa im Bereich des Durchschnitts aller Schulungsmaßnahmen. Auch TeilnehmerInnen an berufsorientierenden bzw. vorbereitenden Maßnahmen sind drei Monate nach Beendigung der Maßnahme noch relativ häufig arbeitslos oder in erwerbsfernen Positionen. In weiterer Folge bessert sich die Situation rasch, zwölf Monate nach Maßnahmenende sind bereits mehr als zwei Drittel erwerbstätig und 36 Monate danach ist die Erwerbstätigkeit sogar etwas höher als nach JASG-Lehrgängen.

In Summe wurden im Beobachtungszeitraum fast 50 Mio. Euro für die Integration von Tiroler Jugendlichen in den Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt aufgewendet. Für die Schulungsmaßnahmen des AMS wurden rund 23,5 Mio. Euro verausgabt, wobei der Finanzierungsanteil des Landes Tirol knapp 3,3 Mio. Euro betrug. Hohe durchschnittliche Gesamtkosten weisen Innwork bzw. Junet-SÖB und HS-Kurse auf. IBA- und JASG-Lehrgänge liegen darunter. Pro TeilnehmerIn werden in AMS-Schulungsmaßnahmen durchschnittlich rund 5.500 Euro verausgabt, wobei das Spektrum von den kurzen berufsorientierenden Maßnahmen (ca. 1.500 Euro pro TeilnehmerIn) bis zu 12.000 Euro für die längeren und betreuungsintensiveren Kursmaßnahmen reicht. Pro gefördertem Lehrling wurden im Durchschnitt knapp 4.500 Euro aufgewendet (jeweils inklusive Verlängerungen pro Person bis Ende 2008) und pro Eingliederungsbeihilfe knapp 3.100 Euro.

Maßnahmenumwelt: Segmentierter Lehrstellenmarkt

Die meisten der analysierten Jugendbeschäftigungsmaßnahmen sollen Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren auf den Übergang in eine berufliche Qualifizierung im regulären Arbeitsmarkt vorbereiten, also primär den Einstieg in die Lehre ermöglichen. Die Situation am Lehrstellenmarkt stellt damit einen wesentlichen Einflussfaktor für den Erfolg der

Maßnahmen dar. Das an sich günstige Verhältnis von Lehrstellensuchenden zu Lehrstellenangeboten in Tirol weist aber auch einige Probleme auf, die Jugendlichen mit schlechteren Schulerfolgen, geringer Unterstützung durch die Familie oder auch mit persönlichen Vermittlungshindernissen den Übertritt in reguläre Lehrverhältnisse erschweren. Dies betrifft zum einen den regionalen und Branchen-Mismatch, der den Tiroler Lehrstellenmarkt aufgrund der geographischen Verhältnisse und der hohen Bedeutung des Tourismus charakterisiert. Zum anderen verstärken sich auch in Tirol Entwicklungen, die das Funktionieren des Lehrstellenmarktes an sich in Frage stellen. Hierbei sind die komplexen Zusammenhänge zwischen Imageverlust der Lehrausbildung, Diversifizierung des Bildungssystems, Unstimmigkeit zwischen Angebot an und Nachfrage nach Kompetenzen von BewerberInnen sowie der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe angemerkt.

In der qualitativ analysierten Stichprobe überwiegen zwar Betriebe, die sich für die Lehrausbildung engagieren. Doch auch hier wird die Rentabilität der Lehrausbildung aufgrund negativer Erfahrungen mit Lehrlingen und der wahrgenommene Mangel an „geeigneten“ BewerberInnen. Aus Betriebssicht ist es teilweise sehr schwierig, „gute“ BewerberInnen zu finden, da die „besseren“ Jugendlichen zunehmend in weiterführende Schulen gehen, während LehrstellenbewerberInnen mangelnde kognitive und soziale Voraussetzungen aufweisen. Solche Generalisierungen über die Defizite von Jugendlichen und das auch teils medial vermittelte Bild der Lehre als „Sozialprojekt“ für benachteiligte Jugendliche tragen dazu bei, dass der Imageverlust der Lehre sowohl die Nachfrage nach wie auch das Angebot an Lehrstellen schwächt.

Die von den interviewten Betrieben angeführten Motive für die Lehrausbildung sind sehr unterschiedlich. Neben der betriebsspezifischen Ausbildung von Fachkräften sind auch soziale Gründe – benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben – und die betriebliche Mitarbeit für die Aufnahme von Lehrlingen ausschlaggebend. Hier unterscheiden sich die Argumentationen der Betriebe, wobei Lehrlinge wohl aus Gründen der politischen Korrektheit kaum als billige Arbeitskräfte explizit argumentiert werden. Sichtbar werden die unterschiedlichen Zugänge zur Lehre im Bildungsanspruch der Betriebe, indem teilweise hohe Anforderungen an die BewerberInnen an Interesse und Engagement für die betriebliche Ausbildung gesetzt werden, teilweise die Ausbildung gänzlich der Berufsschule überlassen und dafür die eigenverantwortliche Mitarbeit der Lehrlinge betont wird.

Deutlich wird jedenfalls, dass betriebliche Lehrausbildungen sehr heterogen umgesetzt werden. Die Segmentierung der Lehrstellen verläuft zum einen entlang der Lehrberufe, indem bei „einfacheren“ Berufen (etwa im Bereich Handel oder Gartenbau) auch schulisch schwächere Lehrlinge durchaus willkommen sind und „von Anfang an im Betrieb voll mitarbeiten“, während in „komplexeren“ Berufen die Anforderungen an die Lehrlinge höher sind („sie brauchen ein gutes Schulzeugnis, um auch die Berufsschule zu schaffen“) und der Ausbildungszeit mehr Bedeutung zukommt. Die Segmentationslinien verlaufen aber auch

quer zu den Berufen und Branchen. Abhängig ist dies davon, wie weit eine Investition in die Lehre als gewinnbringend erscheint. Dies hängt vom erwarteten Ausbildungsaufwand und damit unter anderem von Erwartungen an geeignete BewerberInnen ab. Es spielt dabei eine Rolle, wie weit eine Weiterbeschäftigung der Fachkräfte möglich ist. Eine qualitativ hochwertige Lehrausbildung kann dabei aber auch als strategischer Konkurrenzvorteil eingesetzt werden.

Diese Heterogenität des Lehrstellenmarktes wirkt sich auf die Frage aus, für welche Bereiche Jugendliche in Beschäftigungsmaßnahmen qualifiziert oder orientiert werden sollen. Einfachere Berufe erhöhen eher kurzfristige Übertrittschancen, während komplexere oder zukunftssträchtige Berufe die längerfristige Berufskarriere begünstigen. Die Heterogenität des Lehrstellenmarktes stellt auch eine einheitlich organisierte betriebliche Lehrstellenförderung in Frage, da globale Förderungen den funktionierenden Teil des Lehrstellenmarktes gefährden können und keinen Lenkungseffekt hin zu zukunftssträchtigen Berufen und Branchen haben.

Maßnahmenlücken im niederschweligen Bereich

Das Angebot an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen ist in Tirol wie auch in den anderen Bundesländern in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Dies betrifft sowohl die Schulungsquote von Arbeitsuchenden des AMS als auch die überbetriebliche und betriebliche Lehrstellenförderung. Betrachtet man das Angebot, das mit dem Überblick über die Maßnahmenlandschaft Tirols nachgezeichnet wurde, so wird eine Vielfalt an unterschiedlichen Ansätzen sichtbar, mit denen insbesondere die Vorbereitung für eine (reguläre) Lehre forciert wird. Die Einschätzung der Maßnahmenlandschaft auf Basis der eigenen Erhebungen deckt sich in etwa mit den Einschätzungen der SystempartnerInnen. Grundsätzlich bewerten diese das Angebot an Jugendbeschäftigungsmaßnahmen als geeignet, um den Übergang zwischen Schule und Arbeits- bzw. Lehrstellenmarkt erfolgreich zu begleiten. Eine regionale Unterversorgung mit Jugendbeschäftigungsmaßnahmen besteht in den Randbezirken Lienz oder Reutte. Darüber hinaus zeigt sich eine Maßnahmenlücke für Jugendliche mit Migrationshintergrund und vor allem bei niederschweligen Maßnahmen.

Diese Lücke im niederschweligen Bereich wurde auch im Zusammenhang mit den Auswahlverfahren der Maßnahmen festgehalten. Bei den Zugangsverfahren der Maßnahmen werden grundsätzlich jene BewerberInnen bevorzugt, die die höchsten Erfolgchancen aufweisen. Gerade bei Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche bleibt durch dieses „Creaming“ ein Teil der BewerberInnen „übrig“, dessen Chancen auf eine Ausbildung sich dadurch erheblich verringern. Aufgrund der Erwartung, dass Jugendbeschäftigungsmaßnahmen auch erzieherische Nachsorgeleistungen erfüllen sollen, die durch Familie oder Schule verabsäumt werden, ist dies problematisch. Denn damit wird die

soziale Reproduktion, die im Bildungssystem nach wie vor eine große Rolle spielt, auch durch die Auswahlverfahren beschäftigungspolitischer Maßnahmen fortgeführt.

Die Motivation der Jugendlichen spielt bei den Auswahlverfahren von Lehrlingen, aber auch für Maßnahmen eine wesentliche Rolle. Wieweit Jugendliche Motivation überzeugend argumentieren können, hängt nicht nur von ihren kommunikativen Fähigkeiten ab, sondern auch von Vorerfahrungen. Negative Bildungs- und Arbeitsmarkterfahrungen wirken dämpfend auf die Motivation, sodass es auch Aufgabe der Maßnahmen sein sollte, Motivation anzuregen und nicht vorauszusetzen. Denn wenn Motivation bei der Aufnahme als relevantes Kriterium zur Anwendung kommt, werden Jugendliche von der Teilnahme ausgeschlossen, die auch im Bildungs- und Beschäftigungssystem benachteiligt sind. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn aufgrund einer hohen Zahl an BewerberInnen angesichts der zur Verfügung stehenden Kursplätze auch jene abgewiesen werden müssen, die die grundsätzlichen Voraussetzungen einer Teilnahme erfüllen. Darüber hinaus steht immer auch die Treffsicherheit von Auswahlverfahren zur Diskussion, insbesondere dann, wenn die Zeit für die Entscheidungsfindung sehr kurz ist.

Insgesamt sollte ein stärkerer Fokus der Beschäftigungsmaßnahmen auch auf diejenigen Jugendlichen gelegt werden, die nicht die festgelegten Auswahlkriterien erfüllen und im Zuge der Auswahlverfahren ausselektiert werden, um gerade ihnen eine Perspektive nach der wiederholten Zurückweisung zu bieten. Damit sollte der Bereich der niederschweligen Maßnahmen ausgebaut werden, die durchaus auch für den Bereich der angelernten Arbeitskräfte Chancen auf stabile Karrieren schaffen. Dies ist in einem größeren Zusammenhang zu sehen und erfordert eine ganzheitliche Sichtweise bzw. Systemlogik, die über den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinausgeht. Die Problemlagen Jugendlicher, die keine Lehrstelle finden, können nicht allein im System Arbeitsmarkt verortet werden, sondern hängen mit den unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen (Bildung, Familie) zusammen. Folglich bedingen Lösungsansätze Interventionen, die nicht eindimensional im Verantwortungsbereich des AMS liegen bzw. in dessen Verantwortungsbereich gelegt werden. Insbesondere für die jugendliche Zielgruppe mit zunächst weniger Chancen der Arbeitsmarktintegration bedarf es einer institutionenübergreifenden Anstrengung in der soziale, psychologische, gesundheitliche und qualifizierende Interventionen kombiniert werden. Gerade im Zusammenhang mit denjenigen, die die Aufnahme in die bestehenden beschäftigungspolitischen Maßnahmen nicht schaffen, gilt es, sowohl die Schnittstelle zwischen (Pflicht-)Schule und Arbeitsmarkt als auch die Koordination zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu verbessern.

Good Practice: Sportingchance – study support centre at local sport venues (UK)

Sportingchance soll Jugendliche motivieren, wieder in schulische oder berufliche Ausbildungen einzusteigen, indem der Lernort an Sport- und Freizeitzentren verlegt wird und alternative

Lernkonzepte zur Anwendung kommen. Entwickelt wurde das Projekt in Großbritannien, wo in Zusammenarbeit mit dem Fußballklub Leeds United ein Lernzentrum eröffnet wurde, um jugendlichen SchulabbrecherInnen schulische Grundkompetenzen zu vermitteln. Sportklubs vermitteln einen bestimmten Status und sind Orte, die leicht erreichbar sind und keiner Schule oder Weiterbildungseinrichtung ähneln. Damit soll die Hemmschwelle für Jugendliche mit negativen Bildungserfahrungen überwunden werden. Durch das Projekt sollen persönliche Kompetenzen und Lernfertigkeiten gefördert sowie Zukunftsvorstellungen reflektiert werden.

Gelernt wird durch Projekte wie z.B. der Organisation eines Ausfluges zu einem Auswärtsspiel oder die Werbung für diesen Ausflug. Die Lernenden müssen die Vorbereitungen dafür durchführen und können dabei unterschiedliche Fertigkeiten erlernen (z.B. Kalkulationen unter Verwendung von Computerprogrammen). Wichtig ist dabei, dass kein Schulklima erzeugt wird, sondern neue Lehrmethoden eingesetzt werden, wie z.B.:

- Statt einem stundenplanmäßigen Aufbau soll die Struktur anhand der Handlungen, die Lehrende und Lernende setzen, ersichtlich sein. Da das Lernen hier auf konkreten Arbeiten basiert, ist ein Stundenplan nicht angebracht und widerspricht auch der Idee des ganzheitlichen Lernens, in welchem Arbeiten auch länger als die klassische Schulstunde dauern können.
- Lernen soll aktiv sein, d.h. Lernende sollen verstehen, warum sie lernen, was sie lernen und den Erfolg davon sehen.
- Die Bewertung soll sich am Erfolg und nicht am Scheitern orientieren. Die Lernenden sind in die Reflexion und Bewertung integriert, es wird nicht etwas für sie gemacht. Der Ausgangspunkt lautet, dass sie es sind, auf deren Reflexion es ankommt.

Weiterführende Informationen: Education and Culture DG (2007). Lifelong Learning Programme. Grundtvig Success Stories.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/grundtvig/success-stories_en.pdf

<http://www.sportingchanceproject.net/>

Bedürfnisorientierte Umsetzung der Maßnahmen

Die Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche richten sich an eine sehr heterogene Zielgruppe, deren Problemlagen von Überschneidungen gekennzeichnet sind. Zum einen handelt es sich dabei um Jugendliche, die aufgrund von persönlichen Einschränkungen, Benachteiligungen bzw. Selektionserfahrungen keinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz finden, zum anderen um Jugendliche, die durch die regionale Arbeitsmarktsituation benachteiligt sind. Grundsätzlich sind für die verschiedenen Maßnahmen auch unterschiedliche Zielgruppen geplant, in der Praxis ist die Struktur der TeilnehmerInnen in der jeweiligen Maßnahme aber von stark heterogenen Problemlagen gekennzeichnet.

Hier wird deutlich, dass hinter den einzelnen Zielgruppen Jugendliche stehen, die unterschiedliche Vorerfahrungen (Selektion, Diskriminierung) und Probleme in die

Maßnahmen mitbringen. Der jeweilige Interventionsauftrag der Träger bringt also hohe Ansprüche mit sich, denen diese auch weitgehend gerecht werden. Die pädagogischen Konzepte der qualitativ untersuchten Maßnahmen sind durch einen ganzheitlichen Ansatz geprägt: Lernen bzw. die Förderung von Kompetenzen und das Sammeln von Praxis im Arbeitsleben (weniger bei den HS-Kursen) werden nicht getrennt von einer sozialpädagogischen Dimension gesehen. Die Bereiche fachliche Qualifizierung und sozialpädagogische Begleitung werden jeweils durch ein entsprechendes Team an ProjektmitarbeiterInnen abgedeckt, wobei sich auch die Rolle der (Fach-)TrainerInnen nicht auf die Vermittlung fachlicher Kompetenzen bzw. von Schulstoff beschränkt. Als zentral wird soziales Lernen wahrgenommen. Der ganzheitliche Ansatz zeigt sich auch auf Ebene der Beziehungen der TeilnehmerInnen untereinander sowie zwischen ihnen und den ProjektmitarbeiterInnen. Respekt und Wertschätzung sind hierbei relevante Aspekte und es sollen möglichst keine LehrerInnen-SchülerInnen-Beziehungen oder eine strikte Trennung zwischen Allwissenden/Unwissenden bzw. Kompetenten/Nicht-Kompetenten hergestellt werden.

Um der Heterogenität der TeilnehmerInnen weiterhin gerecht zu werden und gleichzeitig eine effizientere Gestaltung der Maßnahmen zu erreichen, können folgende Überlegungen eingebracht werden:

- Die Erfolgsquoten der Maßnahmen, anhand derer letztlich die Arbeit der Träger bewertet und über Folgeaufträge entschieden wird, fördern ein „Creaming“ im Auswahlverfahren der MaßnahmenteilnehmerInnen, durch das „benachteiligte“ Jugendliche ausselektiert werden. Um den Problemgruppen gerecht zu werden, sollten Erfolgsquoten weniger Gewicht bekommen bzw. differenziert angewendet werden, dafür aber die Aufnahme „benachteiligter“ Jugendlicher explizit gefördert werden.
- Die Definition der Zielgruppen erfolgt unterschiedlich präzise. Um strukturelle Selektionsmechanismen zu vermeiden, sollten klarere Definitionen vorliegen bzw. der Auswahlprozess durch das AMS verbessert werden. Denkbar ist dabei sowohl ein intensiveres Auswahlverfahren durch das AMS als auch eine längere Clearingphase direkt beim Träger, an deren Ende erst die Aufnahmeentscheidung erfolgt.
- Verbessert werden könnte die Passgenauigkeit der Maßnahmen auch durch geplante Förderketten. So sollten beispielsweise fehlende Kompetenzen, die für die Aufnahme in eine Maßnahme notwendig sind, von Jugendlichen, welche das Aufnahmeverfahren aus diesem Grund nicht positiv abgeschlossen haben, innerhalb eines Jahres nachgeholt werden können. Wenn der Bedarf nach einer Teilnahme weiterhin besteht, sollte eine bevorzugte Aufnahme in die Maßnahme ermöglicht werden. Stehen beispielsweise fehlende Deutschkenntnisse einer Aufnahme in HS-Kurse oder einen JASG-Lehrgang im Weg, wäre dies denkbar. Vermieden werden sollten jedoch Maßnahmenkarrieren, die nicht aufeinander aufbauen bzw. deren

Aufbau unlogisch ist, so etwa eine Berufsorientierung im Anschluss an einen JASG-Lehrgang. Stattdessen wäre eine gewisse Flexibilität in Hinblick auf die mögliche Teilnahmedauer anzudenken.

Good Practice: Second Chance School – TAS

Seit 1997 wurden im Rahmen von Second Chance School 13 Pilotprojekte in elf EU-Ländern durchgeführt, die untereinander intensiv vernetzt sind, um einen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten. Zielgruppe der Maßnahme sind Jugendliche mit unzureichenden Fertigkeiten und Qualifikationen für eine höhere Bildung oder den Arbeitsmarkteinstieg. Für die Umsetzung des Projektes sind gewisse Anforderungen vorgeschrieben (bedürfnisorientiertes Lernen, Lernenden-zentrierung, kompetenzorientiertes Lernen, IKT), die jeweilige Ausgestaltung soll an das nationale Bildungssystem sowie die Erfordernisse des Arbeitsmarktes angepasst werden. Die Tages- und Abendschule Köln (TAS) ist eines der 13 Pilotprojekte, das einen Schwerpunkt auf die sozialpädagogische Betreuung setzt. Aufbauend auf den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ist die Ausbildung auf unterschiedliche formale Qualifikationen ausgerichtet. Zielsetzung ist neben dem Schulabschluss die Entwicklung individueller und sozialer Kompetenzen sowie die Entwicklung einer beruflichen bzw. schulischen Perspektive. Schlüsselqualifikationen sollen durch Praxisphasen und soziales Lernen erreicht werden, wobei auch Exkursionen und Freizeitaktivitäten angeboten werden. Die Kurse werden sowohl als Vollzeitlehrgänge wie auch als Baukastensystem nachmittags und abends angeboten, inklusive Vorkursen mit unterschiedlichen Förderschwerpunkten.

Im Rahmen einer Evaluierung von Second Chance durch das Centre for European Studies and Training (CESO Maastricht, Jacques Jansen) und dem National Board of Education in Helsinki (Eeva-Kaisa Linna) wurden die Stärken der jeweiligen Standorte herausgearbeitet. An der TAS Köln wurde in diesem Rahmen der zentrale Stellenwert der sozialpädagogischen Betreuung als good practice bewertet. Sozialpädagogik ist ein Hauptelement der pädagogischen Handlungsweise in allen Angeboten der TAS. Die Unterstützung und Begleitung erfolgt durch ein TutorInnenteam aus WeiterbildungslehrerInnen und SozialpädagogInnen. Professionelle Beziehungsarbeit wird als eine grundlegende Voraussetzung für die Arbeit mit benachteiligten Zielgruppen gesehen, da es ohne vertrauensbildende Maßnahmen keine nachhaltigen Wirkungen geben kann. SozialpädagogInnen vermitteln auch Kernkompetenzen (Teamarbeit, Durchhaltevermögen) und ermutigen die TeilnehmerInnen in ihrem Lernen. Im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung wird auch Berufsorientierung durchgeführt und gestaltet sich anhand der Schwerpunkte Entwicklung realistischer Lebens- und Berufsperspektiven, individuelle Unterstützung bei deren Realisierung, Empowerment, Bewerbungstraining sowie Sammlung von Informationen über Weiterbildung sowie Arbeitsmarktentwicklung und die Auswertung derselben. Die Prozesse und Ergebnisse der Berufsorientierung werden mit Hilfe einer unter Eigenregie entwickelten Datenbank dokumentiert und analysiert.

Weiterführende Informationen:

http://ec.europa.eu/education/archive/2chance/home_en.html, <http://www.tas-koeln.de/>

Maßnahmen als Vermittlungsinstanzen für den regulären Arbeitsmarkt

Die qualitativen Wirkungsanalysen bescheinigen den Maßnahmen weitreichende Wirkungen auf der persönlichen Ebene. Sie tragen zur Stärkung der Persönlichkeit bei, auf Ebene des Selbstbildes, des Selbstbewusstseins und der psychosozialen Stabilität, motivieren für Beschäftigung und weitere Ausbildungen und lassen eigene Stärken und Schwächen erkennen. Die weitreichenden persönlichen Effekte verdeutlichen, dass die Maßnahmen auf Mikroebene sehr erfolgreich und Maßnahmen für Jugendliche sowohl aus sozialen wie auch aus wirtschaftlichen Überlegungen heraus notwendig sind. Solche Wirkungen auf der Persönlichkeitsebene haben einen Einfluss auf die Beschäftigungschancen, sind aber durch ihre indirekte und oft erst längerfristige Wirkung quantitativ schwer nachweisbar.

Ein weiterer Effekt der Maßnahmen liegt darin, dass damit Barrieren und Benachteiligungen behoben werden können, die sowohl Hemmschwellen für das Bildungs- wie auch das Beschäftigungssystem darstellen. In diesem Bereich werden mit der Maßnahmenteilnahme widersprüchliche Assoziationen angestellt. Während etwa JASG-AbgängerInnen Motivation und Eigenständigkeit für sich als Vorteil verbuchen können, rückt von anderer Seite der Diskriminierungseffekt der Maßnahmenteilnahme in den Vordergrund, weil eine Teilnahme mit vorhandenen Defiziten im sozialen und/oder schulischen Bereich assoziiert wird.

Neben diesen Persönlichkeitswirkungen und der fachlichen Qualifizierung funktionieren die Jugendbeschäftigungsmaßnahmen aber auch als Vermittlungsinstanz für Betriebe und tragen damit ganz wesentlich zum Ausgleich am (Lehrstellen-)Arbeitsmarkt bei. Dabei wird im Rahmen längerfristiger Kooperationen zwischen Betrieben und Trägern nicht nur die konkrete unterstützende und kompensatorische Funktion der ProjektmitarbeiterInnen betont, sondern auch die Symbolisierung von Verlässlichkeit und Stabilität. Sie treffen eine Vorselektion „passender“ BewerberInnen für Lehrstellen. Maßnahmenpraktika können dies ebenso unterstützen, indem den Betrieben damit Chancen für ein Kennenlernen von InteressentInnen eingeräumt werden. Allerdings ist in diesem Zusammenhang die Gefahr einer Beeinträchtigung des betrieblichen Ausbildungssystems und der Funktion des Lehrstellenmarktes durch die arbeitsmarktpolitischen Interventionen zu berücksichtigen und genau zu beobachten.

Die Herausforderung der Maßnahmen besteht darin, Stärken der Jugendlichen zu stärken und Schwächen zu mindern. Dementsprechend sollte der Zusammenarbeit mit Betrieben und vor allem die Ausweitung von Betriebskontakten noch weitere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies betrifft nicht nur die Zusammenarbeit während der Maßnahme, sondern vor allem auch die Nachbetreuung nach Maßnahmenaustritt. Es besteht ein Bedarf nach individualisierter, begleitender Unterstützung während und nach der Lehre als Vorsorge für die weitere Karriere, denn Probleme von Lehrlingen liegen oft an Konflikten mit KollegInnen oder Vorgesetzten. Auch der Übergang nach der Lehre scheint für viele ehemalige MaßnahmenteilnehmerInnen problematischer zu sein als für Nicht-

teilnehmerInnen, weshalb hier eine Begleitung helfen könnte, wiederkehrende Barrieren zu überwinden. Insbesondere dem Rückzug aus dem Erwerbsleben hin zu erwerbsfernen Positionen könnte damit gegengesteuert werden. Unterstützungs- und Begleitungsstrukturen dieser Art – Stichwort Lifelong Guidance – könnten auch dazu beitragen, dass mehr Informationen über die Maßnahmen in den Betrieben ankommen und damit auch auf Betriebsebene honoriert werden.

Good Practice: Flexibles Berufsausbildungssystem in Dänemark

In Dänemark ist die reguläre Berufsausbildung sehr flexibel organisiert, sowohl was die Dauer der Ausbildung betrifft, als auch die begleitende Unterstützung zwischen Schulabschluss und der beruflichen Weiterbildung. Die Berufsausbildung ist zweigeteilt: Sie besteht aus einer schulbasierten Grundbildung in so genannten Offenen Lernzentren mit sieben Berufsfeldern, die zu unterschiedlichen, aber fachlich eng verbundenen Spezialisierungen führen. Die Spezialisierungen werden in der Hauptbildung ausgebaut, die nach dem dualen Prinzip funktioniert, also in Schule und Betrieb stattfindet. Die Grundbildung bietet ein hohes Maß an Flexibilität und hat eine variable Dauer zwischen 20 bis 25 Wochen, sie kann bei Bedarf auf 40 Wochen verlängert werden. Demgemäß können Lernende, die sich schon für eine Ausbildung entschieden haben, die Grundausbildung sehr schnell beenden. Lernende, die hingegen noch unsicher sind, haben genügend Zeit und erhalten Anregungen, die ihre Ausbildungswahl unterstützen und die helfen, sich zu entwickeln und Kompetenzen zu erweitern bzw. Defizite zu kompensieren. Lernende werden während der Ausbildung laufend begleitet und beraten, z.B. bezüglich ihres Berufswahlverhaltens. Dabei wird großes Gewicht auf ihre Interessen, ihre Kompetenzen und ihre Motivation hinsichtlich der Anforderungen des jeweiligen Berufes gelegt. Auch die Hauptbildung weist eine variable Dauer auf (normalerweise zwischen drei und dreieinhalb Jahren, kann aber je nach Fachgebiet zwischen eineinhalb und fünf Jahren variieren), um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, sich gemäß ihrer Bedürfnisse auf die Erwerbstätigkeit vorzubereiten.

Nach Absolvierung der Pflichtschule bis Abschluss der Sekundarstufe II wird in Dänemark zudem für Jugendliche unter 25 Jahren eine Begleitung wie die „Ungdommens Uddannelsesvejledning“ (Municipal Youth Guidance Centers) angeboten, um u.a. die Zahl der Drop-outs zu reduzieren. Das Youth Guidance Center steht in engem Kontakt mit Bildungsinstitutionen, Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen und wird von diesen Stellen informiert, wenn Lernende ihre Ausbildung abbrechen. Es hilft bei der Wahl der Ausbildung, respektive der Berufswahl, und unterstützt Jugendliche beim Abschluss ihrer Ausbildung, bei der Wiederaufnahme einer Ausbildung sowie bei einem Wechsel von einer Ausbildung in eine andere.

Das Youth Guidance Center vermittelt Jugendliche unter 25 Jahren auch an die Produktionsschulen. Im Arbeitsalltag dieser Produktionsschulen erfahren die Jugendlichen Anerkennung für geleistete Arbeit und das hergestellte Produkt, aber auch Konsequenzen für Fehlverhalten. Sie lernen beispielsweise, welche Konsequenzen ihre Abwesenheit in der Arbeit für den Produktionsablauf hat,

welche finanziellen Folgen für den Betrieb und damit auch für sie selbst beim Lohn verbunden sind. Der emanzipatorische Umgang mit den Jugendlichen wird z.B. sichtbar, indem sie die Verantwortung für ihren Arbeitsbeitrag tragen.

Weiterführende Informationen: Danish Ministry of Education: The new guidance system (2004)
<http://pub.uvm.dk/2004/guidance/hel.pdf>.

Verbesserung der Beschäftigungswirkungen

Die Wirkungen von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen unterscheiden sich grundsätzlich von den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für andere Altersgruppen. In zwei großangelegten Metastudien, die mehr als 100 internationale Studien über die Wirksamkeit von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik analysiert haben, wurde deutlich gemacht, dass klassische Maßnahmen bei Jugendlichen nur in eingeschränktem Maße erfolgreich sind und nur in wenigen Fällen positive Beschäftigungseffekte haben (Kluve 2007, Card et al. 2009). An diese Befunde schließen die AutorInnen die grundsätzliche Überlegung an, ob die jugendlichen Zielgruppen nicht mit anderen und adäquateren Instrumenten besser erreicht werden könnten. Diese Instrumente werden dabei einerseits in einer effektiveren Lehrstellen- bzw. Arbeitsuche gesehen, die aus einem ausgewogenen Mix zwischen grundlegenden Serviceleistungen wie Bewerbungstraining, Beratung und Begleitung in Verbindung mit Sanktionen bei Fehlverhalten bestehen. In Kombination mit geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen und betrieblichen Förderungen könnte die Effizienz gesteigert werden, wie anhand von Beispielen des „New Deal“ in England erörtert wird. Mit dem Argument, dass Jugendliche die angebotenen Unterstützungsleistungen weniger annehmen würden als Erwachsene, wird aber auch die Existenz von Jugendmaßnahmen überhaupt zur Diskussion gestellt und die Wichtigkeit öffentlicher Interventionen in der frühen Kindheit betont, um junge Menschen davor zu bewahren, jemals am Arbeitsmarkt benachteiligt zu werden. Auch wenn diese Argumentation durchaus ihre Berechtigung hat, so geht sie an der Realität der Situation Jugendlicher bei der Arbeitssuche sowie der Betriebe bei ihrer Suche nach geeigneten Lehrlingen vorbei. Außerdem ist das Ziel der Herstellung vollständiger Chancengleichheit durch öffentliche Interventionen in der frühkindlichen und kindlichen Erziehung zwar ein unabdingbares, doch in absehbarer Zeit – wenn überhaupt – kaum verwirklichtbares Ziel.

In der Zwischenzeit ist man gezwungen, die Friktionen, die beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt bestehen, weiter auch mit den Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik anzugehen, zumal hier in den vergangenen Jahren vielversprechende Maßnahmen entwickelt und entsprechendes Know How aufgebaut wurde. Um dem Argument Rechnung zu tragen, dass möglichst frühe Interventionen die höchsten Erträge versprechen und damit – sofern sie gut gemacht sind – am effizientesten sind, wäre eine ganzheitliche und institutionenübergreifende Problemsicht erforderlich. So sollten ganz allgemein die Wege

von Bildung in Beschäftigung bzw. Qualifizierung und mitunter wieder zurück in die formale Bildung flexibler, individualisierter und damit durchlässiger gestaltet werden. Dies würde es erleichtern, die langfristigen Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen durch ihre Anbindung an die Prozesse des lebenslangen Lernens zu erhöhen.

Die quantitative Analyse hat gezeigt, dass die ehemaligen TeilnehmerInnen zumindest mittelfristig zu einem hohen Prozentsatz erwerbstätig sind. Im Lichte der eben diskutierten internationalen Ergebnisse kann daraus gefolgert werden, dass im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2008 in Tirol Maßnahmen umgesetzt wurden, die sich von den zuvor angesprochenen klassischen Maßnahmen (für Erwachsene) unterscheiden und bei jugendlichen Zielgruppen durchaus arbeitsmarktintegrative Wirkungen entfaltet haben. Insbesondere die überbetriebliche Lehrausbildung im Rahmen von JASG- bzw. BAG-Lehrgängen ist mit einer auch im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr hohen Arbeitsmarktintegration verbunden. Vergleichs- und Kontrollgruppenbasierte Analysen deuten auf einen erheblichen Qualifizierungseffekt durch den Übertritt in eine reguläre Lehrausbildung hin. Dieser Effekt ist bei Mädchen noch deutlicher ausgeprägt als bei Burschen. So leisten die überbetrieblichen Lehrgänge zweifellos einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften und für viele Jugendliche haben sich die Chancen auf eine Lehrstelle durch die Maßnahmenteilnahme stark erhöht. Auch die ehemaligen TeilnehmerInnen an berufsorientierenden und vorbereitenden Maßnahmen sind in ähnlich hohem Ausmaß in den Lehrstellen- und Arbeitsmarkt integriert wie jene im JASG/BAG. IBA-Lehrgänge und Junet-SÖB leisten in Anbetracht ihrer Zielgruppen, die mit vielfältigen Schwierigkeiten konfrontiert werden, einen ebenfalls wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Beschäftigung. Die Beschäftigungswirkung von Basisbildungsangeboten wie Deutsch- und HS-Kursen sind dagegen quantitativ schwerer zu fassen, wobei bei ehemaligen TeilnehmerInnen an HS-Kursen der hohe Anteil in erwerbsfernen Positionen auffällt. Allerdings fällt auch ein weiterführender Schulbesuch im Anschluss an eine Maßnahmenteilnahme in die Kategorie der erwerbsfernen Positionen. Eine Verknüpfung der Maßnahmendaten mit den Daten der Schulstatistik wäre notwendig, um hier Klarheit zu schaffen. Entsprechende Auswertungen sollten künftig durchgeführt werden, zumal die entsprechenden Daten vorhanden sind.

Vor dem Hintergrund der sehr heterogenen Zielgruppen sind zusammenfassend folgende Punkte für die Konzeption und Umsetzung adäquater Jugendmaßnahmen relevant, die mit dem aktuell in Tirol umgesetzten Programm zum Teil und in unterschiedlichem Ausmaß Berücksichtigung finden, jedoch generell verstärkt werden können:

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erhöhung der Chancen auf eine langfristige Arbeitsmarktintegration ist die Sicherstellung von fachlichen Basiskompetenzen, insbesondere hinsichtlich Mathematik und Sprache. Bei vielen Jugendlichen bestehen hier nach Verlassen der Regelschule Lücken, die es gilt, vor oder während der beruflichen Spezialisierung bestmöglich zu schließen. Dafür scheinen innovative und individualisierte

pädagogische Settings, die sich von den bisherigen Erfahrungen der Jugendlichen in der Regelschule unterscheiden und mit praktischen oder handwerklichen (berufsorientierenden bzw. -vorbereitenden) Tätigkeiten verbunden sind, angebracht.

Die JASG/BAG-Lehrgänge sind im Vergleich als eher höherschwellige Maßnahmen einzustufen und das Angebot wurde in diesem Bereich im Beobachtungszeitraum bis 2008 im Unterschied zu anderen Maßnahmen nicht ausgeweitet. Eine Erhöhung des Angebots würde mehr Jugendlichen die Chance auf einen qualitativ hochwertigen Einstieg in die Lehrausbildung ermöglichen, auch wenn dies die Erfolgsquote auf dem sehr hohen Niveau gefährden könnte. Seit 2008 wurde das Angebot mit den umgestalteten BAG-Lehrgängen auch deutlich erhöht. Ob es gelingt, die Qualität und die Vermittlungserfolge der JASG-Lehrgänge auch mit den BAG-Lehrgängen aufrechtzuerhalten, ist in diesem Zusammenhang eine spannende Frage. Um Vermittlungserfolge auf hohem Niveau zu halten, sollte das bestehende Netzwerk zwischen Trägerorganisation und potenziellen „Abnehmerbetrieben“, das gut funktionierte und eingespielt war, weiter ausgebaut werden. Im Rahmen der Fallstudienanalysen wurde festgehalten, dass betriebsseitig wohl spezifische Stärken von Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen wahrgenommen werden, Schwächen von Jugendlichen – insbesondere wenn sie an AMS-Maßnahmen teilnehmen – jedoch recht diffus wahrgenommen und von Generalisierungen geprägt werden. So könnte etwa durch eine Verbesserung der Beratung von Betrieben und anhand von Erfolgsbeispielen einschließlich der Illustration von Vorteilen versucht werden, eine Imageverbesserung herbeizuführen. Inwiefern das zusätzlich geschaffene Angebot an überbetrieblicher Lehrausbildung den regulären Lehrstellenmarkt beeinträchtigt, ist jedoch sorgfältig zu beobachten.

Der Fokus der überbetrieblichen Lehrausbildung sollte weiterhin auf den Übergang in die reguläre Lehrausbildung gelegt werden. Dabei ist die Stärkung der allgemeinen Basis- und Berufskompetenzen einer frühen beruflichen Spezialisierung vorzuziehen. Im Hinblick auf den zweifellos wichtigen zeitlichen Faktor ist zwischen einer als bedürfnisgerecht empfundenen längeren Perspektive und der Gefahr von negativen Auswirkungen zu langer Verweildauern abzuwägen. Die in Tirol gehandhabte Vorgehensweise der Begrenzung auf ein Jahr, die auch bei den BAG-Lehrgängen derzeit beibehalten wird, sollte daher weiter verfolgt werden, wobei die Verlängerungsoption zur Sicherung der Kontinuität in der Ausbildung weiter nur in Ausnahmefällen gezogen werden sollte.

In ihrer jüngst erschienenen Länderstudie über die berufliche Bildung in Österreich hat die OECD im Hinblick auf die überbetriebliche Lehre das Risiko negativer Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung und die Funktion des Lehrstellenmarktes thematisiert (Hoeckel 2010). Die in den letzten Jahren stark ausgeweiteten Investitionen stellen einen Anreiz für Betriebe dar, ihre Ausbildungskosten auf die Allgemeinheit überzuwälzen, indem sie von einer verkürzten Ausbildungsdauer in Verbindung mit einer effektiven Methode der Rekrutierung, u.a. auch durch unbezahlte Praktika, profitieren. Das ist zweifellos eine

Gefahr, die auch im Rahmen der vorliegenden Evaluierung von verschiedenen Seiten eingebracht wurde. Es gilt, die Entwicklungen in diesem Bereich unter besonderer Berücksichtigung dieser Problematik zu beobachten. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die duale Ausbildung trotz der intensivierten Förderungen mit deutlich geringeren öffentlichen Ausgaben verbunden ist als vollschulische Ausbildungen auf der Sekundarstufe II. Auch die durchschnittlichen Ausgaben für die JASG-Lehrgänge sind deutlich unter jenen in vollschulischen Einrichtungen, berücksichtigt man die zusätzlich anfallenden Ausgaben in Berufsschulen, so sind sie etwa auf gleicher Höhe.

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass betriebliche Lehrstellenförderungen und ihre Inanspruchnahme vor allem mit dem Bildungsanspruch des jeweiligen Betriebes zusammenhängen. Dabei zeigt sich, dass Förderungen weniger als Anreiz funktionieren, sondern als Belohnung und Wirkungen sich meist nicht personen-, sondern betriebsbezogen gestalten. In diesem Kontext sollte bei Inanspruchnahme der Förderungen auf Qualitätssicherung geachtet werden. In einer betriebswirtschaftlichen Logik geht der Aufnahme von Lehrlingen eine Abwägung von Kosten und Nutzen voran; in Bezug auf benachteiligte Jugendliche stehen aus dieser Perspektive die dabei erwarteten Problematiken auf der Kostenseite. Daher wäre eine Verbreiterung von Unterstützungsleistungen während der Lehrzeit angezeigt. Diese müsste nicht ausschließlich in der Verantwortung der einzelnen Betriebe liegen. So wäre institutionalisierte Kooperation mit sozialpädagogischen oder psychologischen Betreuungseinrichtungen durchaus vorstellbar.

8. Literatur

Adelsberger Gabriele, Ebner Gabriele, Gregoritsch Petra, Wagner-Pinter Michael (2008): Fachkräftebedarf in den Tiroler Unternehmen. Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte für den Tiroler Arbeitsmarkt 2008 – 2010.

Online unter: http://content.tibs.at/pix_db/documents/AuW_Endbericht_050708_KURZ.pdf (12.5.2010).

Altenecker Wolfgang, Wagner-Pinter Michael (2006): Der Ersteinstieg am österreichischen Arbeitsmarkt. Befunde zu den Arbeitsmarkterfahrungen von Personen des Geburtsjahrganges 1980. AMS info 90.

Online unter: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info90.pdf> (11.5.2010)

AMS Tirol (2010): Jahresbericht 2009.

Online unter: http://www.ams.at/_docs/AMS_jahresfolder01.pdf (11.5.2010).

Arbas (2008): Jahresbericht 2008.

Online unter: http://www.arbas.at/UserFiles/Media/arbas_JB08.pdf (12.5.2010).

Biffi Gudrun, Steinmayr Andreas, Wächter, Natalia (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktfremder Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol. Donau-Universität Krems.

BMWA (2005): Arbeitsmarktmonitoring 2005 mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice.

Online unter: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/4/7/0/CH0694/CMS1232983147579/arbeitsmarkt_monitoring2005.pdf (15.6.2010).

Broscheid Andreas, Gschwend Thomas (2003): Augäpfel, Murmeltiere und Bayes: Zur Auswertung stochastischer Daten aus Vollerhebungen. MPIfG Working Paper 03/7. Köln.

Card David, Kluve Jochen, Weber Andrea (2009): Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-analysis. Working Paper No. 0902. The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State.

Online unter: <http://www.laborrn.at/wp/wp0902.pdf> (13.7.2010).

Fritz Oliver, Huber Peter, Huemer Ulrike (2006): Arbeitsmarktpolitik in Tirol bis 2010. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH. Wien.

Gregoritsch Petra, Kernbeiß Günter, Löffler Roland (2008): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage – Entwicklung und Prognosen 2007 bis 2012. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Grießler Erich, Leitner Andrea, Leuthold Margit, Littig Beate, Pladerer Christian, Prenner Peter, Roiser-Bezan Gina (2001): Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Reparatur- und Service Zentrum R.U.S.Z. Wien.

Heckl Eva, Dörflinger Céline, Dorr Andrea (2006): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge. Studie im Auftrag des AMS Wien. Endbericht.

Online unter: http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/JASG/Endbericht_JASG.pdf (12.7.2010).

Heckl Eva, Dörflinger Céline, Dorr Andrea, Gregoritsch Petra, Kalmár Monika, Wagner-Pinter Michael (2008): Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Niederösterreich. Projektbericht im Auftrag des AMS Niederösterreich.

Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Eval_JASGNOE.pdf (12.7.2010)

Heckl Eva, Dörflinger Céline, Dorr Andrea, Klimmer Susanne (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA). Endbericht.

Online unter: http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Endbericht_IBA.pdf (12.5.2010).

Heckman James, LaLonde Robert, Smith Jeffrey (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In: Ashenfelter Orley, Card David (eds.): Handbook of Labor Economics. Vol. III-A. Handbooks in Economics Vol.5. Amsterdam.

Hoeckel Kathrin (2010): Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Austria. OECD.

Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/33/45407970.pdf> (14.7.2010)

Ibis acam (2007): Lehrgang Integrative Berufsausbildung. Wien.

Kluve Jochen (2007): The Effectiveness of European ALMPs. In: Kluve Jochen et al. (eds.): Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives. Berlin/Heidelberg, 153-203.

Lassnigg Lorenz, Steiner Peter (1998): Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Dokumentation des Workshops vom 7. April 1997. Reihe Soziologie Nr. 31. IHS. Wien.

Lassnigg Lorenz, Leitner Andrea, Wroblewski Angela, Steiner Mario, Steiner Peter, Mayer Kurt, Schmid Günter, Schömann Klaus (2000): Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien. IHS-Studie im Auftrag von AMS-Wien und WAFF. Wien.

Lassnigg Lorenz (2010): Materialien zum Arbeitsmarkt für Jugendliche in Österreich.

Online unter: <http://www.equi.at/dateien/materialbd-jugend-am.pdf> (12.5.2010).

Lassnigg Lorenz, Vogtenhuber Stefan (2009): Bildungsstatistische Kennzahlen. In: Specht Werner (ed.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz, 20-55, 60-83, 88-109, 152-157.

Lechner Ferdinand, Loidl Rainer, Mitterauer Lukas, Reiter Walter, Riesenfelder Andreas (2000). Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Wien.

Mayring Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel.

OECD (2008): Education at a Glance 2008. OECD Indicators. Paris.

Österreichisches Berufsausbildungsgesetz.

Online unter: <http://www.ris.bka.gv.at> (14.7.2010).

Pinetz Petra, Prammer Wilfried (2010): Die Integrative Berufsausbildung in Österreich – eine Ausbildungsform für behinderte Jugendliche?! Zeitschrift für Inklusion. Vol. 1.

Online unter: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/viewArticle/44/51> (12.5.2010).

Rosenbaum Paul, Rubin Donald (1983): The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. Biometrika 70 (1), 41-55.

Schmidt Christoph (1999): *Knowing What Works. The Case for Rigorous Program Evaluation*. IZA Discussion Paper No. 77. Bonn.

Steiner Mario, Wagner Elfriede, Pessl Gabriele (2006): *Evaluation der Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss*. IHS-Studie im Auftrag des BMBWK. Wien.

Steiner Peter, Schuster Julia, Vogtenhuber Stefan (2007): *Bildungserträge in Österreich von 1999 bis 2005*. IHS-Projektbericht. Wien.

Unger Martin, Zaussinger Sarah, Angel Stefan, Dünser Lukas, Grabher Angelika, Hartl Jakob, Paulinger Gerhard, Brandl Johanna, Wejwar Petra, Gottwald Regina (2010): *Studierenden-Sozialerhebung 2009. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden*. Wien.

Vogtenhuber Stefan, Pessl Gabriele, Leitner Andrea, Gottwald Regina (2010): *Evaluierung Berufskundliche Hauptschulkurse für Jugendliche in Tirol*. IHS-Projektbericht. Wien.

Wacker Konstantin (2007): *Teure neue Lehrstelle. Eine Untersuchung zur Effizienz des Blum-Bonus*. NÖ Arbeiterkammer.

Online unter: http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d57/lehrstellenmarkt_studie.pdf (31.5.2010).

Wirtschaftskammer Tirol (2010): *Tiroler Lehrlingsstatistik 2009*.

Online unter: http://portal.wko.at/wk/startseite_th.wk?dstid=0&sbid=3341 (30.5.2010).

Woessmann Ludger (2006): *Efficiency and Equity of European Education and Training Policies*. CESifo Working Paper No. 1779.

Online unter: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=926039 (30.5.2010)

9. Anhang: Tabellen und Abbildungen

Tabelle 58: Maßnahmen und deren Finanzierung nach Organisationen - Teil 1

Maßnahme	Gesamt- kosten in Euro	Land	AMS	BASB	ESF	WK	AK	Stadt- gemeinden
<i>BAG-Lehrgänge nach § 30b</i>								
Allgemeine Lehrgänge	2.500.000	625.000	1.875.000					
Kaufmännische Lehrgänge	1.500.000	375.000	1.125.000					
Metall/Elektro Lehrgänge	474.000	118.500	355.500					
Lehrgang Metallberufe	470.000	117.500	352.500					
Metall/Holz Lehrgang	230.000	57.500	172.500					
Summe BAG-Lehrgänge	5.174.000	1.293.500	3.880.500					
<i>Berufskundliche Hauptschul-abschlusskurse</i>								
HS-Kurs Innsbruck	530.000		530.000					
HS-Kurs Landeck	100.000		100.000					
Summe HS-Kurse	630.000		630.000					
<i>Integrative Berufsausbildung nach § 8b BAG</i>								
Lehrgang IBA	1.500.000	375.000	1.125.000					
BAS (arbas)	725.827	16.377 ¹⁾		397.979	311.471			
IBA-BBE von Junet	270.000		270.000					
Betreutes Arbeiten	227.392			227.392				
BAS (ViaNova)	35.500			35.500				
Summe IBA	2.758.719	391.377	1.395.000	660.871	311.471			
<i>Unterstützung und Beratung</i>								
Clearing (arbas)	473.254	10.747 ¹⁾		259.993	202.514			
BOAT	333.218			333.218				
Jugendarbeitsassistentz	315.171	7.165 ¹⁾		172.709	135.297			
Junet-BBE	175.000		175.000					
Lehrlingscoaching	108.500	80.000				13.500	15.000	
Clearing (ViaNova)	34.336			34.336				
Summe Unterstützung und Beratung	1.439.479	97.912	175.000	800.256	337.811	13.500	15.000	

Tabelle 59: Maßnahmen und deren Finanzierung nach Organisationen - Teil 2

Maßnahme	Gesamt- kosten in Euro	Land	AMS	BASB	ESF	WK	AK	Stadt- gemeinden
<i>Transitarbeitsplätze/ Integrative Betriebe</i>								
Junet-SÖB	918.000		918.000					
Industrielle Qualifizierung 24. Durchgang/Vomp	280.000	25.774	46.816	207.410				
Werkteam Beta	201.738			201.738				
Industrielle Qualifizierung 23. Durchgang/Imst	199.000	20.514	37.348	141.138				
IBBA QUALIFIZIERUNG	136.185			136.185				
Summe Transitarbeitsplätze	1.734.923	46.288	1.002.164	686.471				
<i>Qualifizierung und Berufsvorbereitung</i>								
Qualifizierungsoffensive Tirol	1.500.000	400.000	1.100.000					
VIA-Produktionsschule	740.000	180.000	180.000		340.000			40.000
Qualifizierung u. Orientierung	534.000		534.000					
Produktionsschule Unterland	425.000	115.000	115.000		195.000			
Allgemeine Lehrabschlüsse	400.000		400.000					
Werkstart	263.065			263.065				
ARBEITSINTEGRATION	210.014			210.014				
Start ma	150.696			150.696				
Vorbereitung Lehre	43.000		43.000					
Fit for Job Jugendliche	8.500		8.500					
Summe Qualifizierung und Berufsvorbereitung	4.274.275	695.000	2.380.500	623.775	535.000			40.000
Summe Maßnahmen (1+2)	16.011.396	2.524.077	9.463.164	2.771.373	1.184.282	13.500	15.000	40.000

Quelle: Eigene Erhebung. ¹⁾ Das Land Tirol fördert 2010 zweckgebunden Mietkosten des Trägervereins arbas (in Höhe von max. 51.178 Euro), diese Förderung wurde entsprechend des VZ-Äquivalent-Schlüssels den jeweiligen von diesem Verein durchgeführten Jugendmaßnahmen zugerechnet (BAS 32%, Clearing 21%, JUAS 14%).

Tabelle 60: Betriebliche Förderungen und Individualförderungen und deren Finanzierung nach Organisationen

Förderung	Gesamtkosten in Euro	Land	AMS	BASB	ESF	WK-LS	AK	Stadtgemeinden
AMS Eingliederungsbeihilfe	266.711		266.711					
AMS Lehrstellenförderung	6.640.000		6.640.000					
Förderung der Stadt Kufstein	11.000							11.000
Berufseinstiegsförderung der Gemeinde Schwaz	65.500							65.500
WK-LS: Basisförderung	4.795.378					4.795.378		
WK-LS: Förderung für neue Lehrstellen	420.000					420.000		
WK-LS: Ausbildungsnachw. zur Mitte der Lehrzeit	297.179					297.179		
WK-LS: Förderung für zwischen- und überbetriebl. Ausbildungsmaßnahmen	291.260	44.616				246.644		
WK-LS: Förderung für Weiterbildung der Auszubildner	10.519					10.519		
WK-LS: Förderung für LAP mit ausgez./gutem Erfolg	210.350					210.350		
WK-LS: Förderung f. Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten	27.400					27.400		
WK-LS: Gleichmäßiger Zugang junger Frauen zu typischen Männerberufen	*							
Summe Betriebe	13.035.297	44.616	6.906.711			6.007.470**		76.500
AK-Förderung für Lehrlinge	330.000						330.000	
Beihilfe zu Kurskosten	413.000		413.000					
Beihilfe zu Kursnebenkosten	470.000		470.000					
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts	1.554.000		1.554.000					
Ausbildungsbeihilfe f. Lehrlinge	817.532	817.532						
Begabtenförderung	200.175	200.175						
Summe Individuen	3.784.707	1.017.707	2.437.000				330.000	

* Bisher noch keine Anträge. **Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von insgesamt rund 18 Mio. Euro (+12 Mio gegenüber 2009). Quelle: Eigene Erhebung. Mehrfachzuordnungen möglich.

Tabelle 61: TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen nach Typ, Status beim Kursaustritt, demografischen Merkmalen und Mehrfachteilnahme

	DEU	HS	IBA	JASG	SÖB	BBE	BO/VB	INN	Alle
Status bei Beendigung des Kurses									
Abschluss	151	352	67	148	86	102	754	55	1.715
Arbeit	23	12	107	588	81	56	467	73	1.407
Austritt	18	101	110	205	27	22	201	83	767
Ausschluss	14	42	62	71	19	3	103	28	342
Geschlecht									
männlich	117	264	191	459	95	76	677	122	2.001
weiblich	89	243	155	553	118	107	848	117	2.230
Alter bei Maßnahmenbeginn									
15	37	259	104	420	31	49	601	85	1.586
16	83	163	137	383	71	75	561	93	1.566
17	49	68	72	154	69	32	250	52	746
18/19	37	17	33	55	42	27	113	9	333
Nationalität									
A	35	423	275	869	194	161	1.393	197	3.547
Türkei	86	35	38	62	4	10	45	19	299
Ex-Yu	18	22	19	68	7	5	56	14	209
D	1	6	1	9	4	3	9	1	34
Sonst.	66	21	13	4	4	4	22	8	142
RGS									
Innsbruck	175	353	290	519	79	0	928	206	2.550
Kufstein	12	60	38	122	29	78	95	3	437
Schwaz	5	43	6	23	2	0	96	16	191
Lienz	0	7	0	171	76	39	93	0	386
Imst	9	31	3	56	9	12	105	10	235
Landeck	5	7	3	44	18	50	85	3	215
Kitzbühel	0	4	4	4	0	4	75	0	91
Reutte	0	2	2	73	0	0	48	1	126
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen									
eine MN	123	299	129	522	60	58	891	96	2.178
plus 1 MN/F.	57	142	142	387	80	87	489	91	1.475
plus 2+ MN/F.	26	66	75	103	73	38	145	52	578
Total	206	507	346	1.012	213	183	1.525	239	4.231

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 62: Geförderte Personen nach Typ, Demografie und Mehrfachteilnahme

	LST	EB	KK	Alle
Geschlecht				
männlich	3.008	253	296	3.557
weiblich	2.356	234	327	2.917
Alter bei Maßnahmenbeginn				
15	2.622	10	37	2.669
16	1.236	37	80	1.353
17	866	93	89	1.048
18/19	640	347	417	1.404
Nationalität				
A	5.002	447	505	5.954
Türkei	78	19	53	150
Ex-Yu	124	13	19	156
D	131	1	7	139
Sonst.	29	7	39	75
RGS				
Innsbruck	1.693	183	238	2.114
Kufstein	772	71	29	872
Schwaz	684	61	49	794
Lienz	424	43	33	500
Imst	535	39	76	650
Landeck	463	49	115	627
Kitzbüchel	457	30	56	543
Reutte	336	11	27	374
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen				
eine MN	4.448	377	408	5.233
plus 1 MN/F.	756	85	160	1.001
plus 2+ MN/F.	160	25	55	240
Total	5.364	487	623	6.474

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 63: Höchste abgeschlossene Ausbildung beim Eintritt nach Typ

	keine PS	PS	Lehre	BMS	Höhere	k.A.	Total
Deutsch	112	83				11	206
HS	368	113				26	507
IBA	133	212				1	346
JASG/BAG	23	985		2		2	1.012
SÖB	30	177	3	2	1	0	213
BBE	49	131	1	1	1	0	183
BO/VB	138	1.362	3	18	1	3	1.525
Innwork	124	113				2	239
Schulung	977	3.176	7	23	3	45	4.231
LST	439	4.706	49	106	12	52	5.364
EB	100	226	71	62	26	2	487
KK	98	329	135	35	21	5	623
Total	1.614	8.437	262	226	62	104	10.705

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 64: Status der TeilnehmerInnen an Deutschkursen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	72%	9%	9%	10%	117
weiblich	75%	15%	8%	2%	89
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	73%	11%	3%	14%	37
16	78%	8%	7%	6%	83
17	69%	16%	10%	4%	49
18/19	68%	11%	16%	5%	37
Nationalität					
A	71%	3%	11%	14%	35
Türkei	73%	16%	7%	3%	86
Ex-Yu	72%	17%	11%	0%	18
D	100%	0%	0%	0%	1
Sonst.	74%	8%	9%	9%	66
RGS					
Innsbruck	73%	11%	9%	7%	175
Kufstein	75%	8%	8%	8%	12
Schwaz	80%	20%	0%	0%	5
Imst	67%	11%	11%	11%	9
Landeck	80%	20%	0%	0%	5
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 131 (1.Qu.)	43%	15%	25%	17%	60
132-160 (2.Qu.)	91%	9%	0%	0%	43
161-171 (3.Qu.)	96%	4%	0%	0%	54
172+ (4.Qu.)	69%	16%	6%	8%	49
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	69%	11%	12%	8%	123
plus 1 MN/F.	88%	4%	4%	5%	57
plus 2+ MN/F.	62%	31%	4%	4%	26
Total	73%	11%	9%	7%	206

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 65: Status der TeilnehmerInnen an HS-Kursen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	72%	3%	16%	9%	264
weiblich	67%	2%	25%	7%	243
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	68%	2%	20%	10%	259
16	72%	2%	20%	6%	163
17	63%	4%	21%	12%	68
18/19	82%	0%	18%	0%	17
Nationalität					
A	68%	2%	21%	9%	423
Türkei	77%	0%	17%	6%	35
Ex-Yu	64%	5%	23%	9%	22
D	67%	0%	17%	17%	6
Sonst.	86%	5%	5%	5%	21
RGS					
Innsbruck	73%	2%	19%	6%	353
Kufstein	60%	7%	20%	13%	60
Schwaz	63%	0%	26%	12%	43
Lienz	57%	0%	29%	14%	7
Imst	68%	0%	19%	13%	31
Landeck	43%	0%	14%	43%	7
Kitzbühel	50%	0%	50%	0%	4
Reutte	50%	0%	50%	0%	2
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 238 (1.Qu.)	1%	4%	71%	24%	127
239-299 (2./3.Qu.)	92%	2%	3%	3%	300
300+ (3.Qu.)	94%	3%	3%	1%	80
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	69%	2%	21%	9%	299
plus 1 MN/F.	68%	2%	21%	8%	142
plus 2+ MN/F.	76%	6%	12%	6%	66
Total	69%	2%	20%	8%	507

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 66: Status der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	16%	31%	34%	20%	191
weiblich	24%	31%	30%	15%	155
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	19%	25%	34%	22%	104
16	20%	37%	28%	15%	137
17	15%	28%	35%	22%	72
18/19	24%	30%	36%	9%	33
Nationalität					
A	20%	31%	33%	16%	275
Türkei	16%	37%	26%	21%	38
Ex-Yu	16%	32%	16%	37%	19
D	0%	100%	0%	0%	1
Sonst.	31%	0%	38%	31%	13
RGS					
Innsbruck	18%	32%	32%	18%	290
Kufstein	26%	26%	29%	18%	38
Schwaz	17%	33%	33%	17%	6
Lienz	33%	33%	0%	33%	3
Imst	33%	33%	33%	0%	3
Landeck	25%	25%	25%	25%	4
Kitzbüchel	0%	0%	100%	0%	2
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 40 (1.Qu.)	16%	8%	47%	29%	89
41-116 (2.Qu.)	39%	13%	32%	15%	84
117-341 (3.Qu.)	10%	45%	29%	16%	87
342+ (4.Qu.)	13%	58%	19%	10%	86
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	23%	19%	38%	20%	129
plus 1 MN/F.	17%	38%	28%	17%	142
plus 2+ MN/F.	17%	39%	28%	16%	75
Total	19%	31%	32%	18%	346

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 67: Status der TeilnehmerInnen an JASG-Lehrgängen beim Kursaustritt nach demograf. Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	14%	57%	20%	10%	459
weiblich	15%	59%	21%	5%	553
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	14%	58%	21%	6%	420
16	16%	58%	19%	6%	383
17	12%	59%	22%	6%	154
18/19	13%	51%	16%	20%	55
Nationalität					
A	15%	59%	20%	7%	869
Türkei	13%	53%	26%	8%	62
Ex-Yu	12%	54%	26%	7%	68
D	22%	56%	11%	11%	9
Sonst.	25%	75%	0%	0%	4
RGS					
Innsbruck	11%	63%	20%	6%	519
Kufstein	10%	61%	24%	5%	122
Schwaz	9%	70%	13%	9%	23
Lienz	26%	48%	16%	10%	171
Imst	14%	52%	27%	7%	56
Landeck	5%	61%	32%	2%	44
Kitzbühel	0%	75%	25%	0%	4
Reutte	27%	42%	16%	14%	73
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					0
bis 84 (1.Qu.)	8%	53%	28%	11%	254
85-169 (2.Qu.)	12%	56%	24%	8%	254
170-247 (3.Qu.)	4%	71%	18%	7%	253
248+ (4.Qu.)	35%	52%	11%	2%	251
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	14%	59%	20%	7%	522
plus 1 MN/F.	15%	59%	19%	7%	387
plus 2+ MN/F.	18%	50%	23%	8%	103
Total	15%	58%	20%	7%	1.012

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 68: Status der TeilnehmerInnen an Junet-SÖB beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	38%	36%	14%	13%	95
weiblich	42%	40%	12%	6%	118
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	45%	35%	10%	10%	31
16	42%	37%	10%	11%	71
17	38%	41%	13%	9%	69
18/19	38%	38%	19%	5%	42
Nationalität					
A	41%	38%	12%	9%	194
Türkei	75%	25%	0%	0%	4
Ex-Yu	0%	50%	50%	0%	4
D	43%	29%	29%	0%	7
Sonst.	0%	50%	0%	50%	4
RGS					
Innsbruck	34%	38%	18%	10%	79
Kufstein	34%	48%	7%	10%	29
Schwaz	50%	0%	50%	0%	2
Lienz	54%	34%	3%	9%	76
Imst	22%	56%	11%	11%	9
Landeck	28%	33%	39%	0%	18
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 74 (1.Qu.)	31%	35%	24%	9%	54
75-158 (2.Qu.)	22%	54%	11%	13%	54
159-272 (3.Qu.)	48%	33%	10%	10%	52
273+ (4.Qu.)	60%	30%	6%	4%	53
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	37%	37%	17%	10%	60
plus 1 MN/F.	35%	44%	14%	8%	80
plus 2+ MN/F.	49%	33%	8%	10%	73
Total	40%	38%	13%	9%	213

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 69: Status der TeilnehmerInnen an Junet-BBE beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	50%	30%	17%	3%	76
weiblich	60%	31%	8%	1%	107
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	55%	29%	12%	4%	49
16	55%	33%	11%	1%	75
17	53%	28%	19%	0%	32
18/19	63%	30%	7%	0%	27
Nationalität					
A	55%	32%	12%	1%	161
Türkei	60%	20%	10%	10%	10
Ex-Yu	80%	20%	0%	0%	5
D	33%	67%	0%	0%	3
Sonst.	75%	0%	25%	0%	4
RGS					
Kufstein	49%	37%	13%	1%	78
Schwaz	95%	5%	0%	0%	39
Lienz	58%	25%	17%	0%	12
Imst	34%	42%	20%	4%	50
Landeck	75%	25%	0%	0%	4
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 26 (1.Qu.)	57%	30%	11%	2%	47
27-59 (2.Qu.)	41%	46%	11%	2%	46
60-109 (3.Qu.)	60%	27%	11%	2%	45
110+ (4.Qu.)	64%	20%	16%	0%	45
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	52%	33%	16%	0%	58
plus 1 MN/F.	60%	29%	8%	3%	87
plus 2+ MN/F.	53%	32%	16%	0%	38
Total	56%	31%	12%	2%	183

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 70: Status der TeilnehmerInnen an BO/VB beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	49%	30%	13%	8%	677
weiblich	50%	31%	14%	6%	848
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	51%	32%	13%	4%	601
16	48%	29%	13%	9%	561
17	46%	32%	14%	8%	250
18/19	51%	32%	12%	4%	113
Nationalität					
A	49%	31%	13%	6%	1.393
Türkei	44%	27%	9%	20%	45
Ex-Yu	52%	27%	14%	7%	56
D	56%	33%	0%	11%	9
Sonst.	73%	14%	14%	0%	22
RGS					
Innsbruck	47%	34%	14%	5%	928
Kufstein	46%	37%	8%	8%	95
Schwaz	51%	24%	22%	3%	96
Lienz	65%	13%	9%	14%	93
Imst	48%	30%	10%	12%	105
Landeck	45%	26%	21%	8%	85
Kitzbühel	65%	27%	4%	4%	75
Reutte	65%	10%	13%	13%	48
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 45 (1.Qu.)	9%	47%	34%	11%	387
46-73 (2.Qu.)	26%	50%	13%	11%	394
74-81 (3.Qu.)	83%	13%	2%	1%	363
82+ (4.Qu.)	83%	11%	3%	3%	381
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	52%	29%	13%	6%	891
plus 1 MN/F.	44%	36%	13%	7%	489
plus 2+ MN/F.	52%	23%	14%	10%	145
Total	49%	31%	13%	7%	1.525

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 71: Status der TeilnehmerInnen an Innwork beim Kursaustritt nach demografischen Merkmalen, Teilnahmedauer und Mehrfachteilnahme

	Abschluss	Arbeit	Austritt	Ausschluss	Total
Geschlecht					
männlich	19%	32%	37%	12%	122
weiblich	27%	29%	32%	11%	117
Alter bei Maßnahmenbeginn					
15	20%	28%	36%	15%	85
16	27%	33%	29%	11%	93
17	21%	25%	44%	10%	52
18/19	22%	56%	22%	0%	9
Nationalität					
					0
A	25%	29%	35%	11%	197
Türkei	0%	42%	53%	5%	19
Ex-Yu	21%	29%	29%	21%	14
D	0%	100%	0%	0%	1
Sonst.	38%	25%	13%	25%	8
RGS					
					0
Innsbruck	22%	31%	34%	13%	206
Kufstein	33%	67%	0%	0%	3
Schwaz	25%	31%	38%	6%	16
Lienz	30%	30%	30%	10%	10
Imst	33%	0%	67%	0%	3
Landeck	0%	0%	100%	0%	1
Teilnahmedauer in Tagen nach Quartilen					
bis 81 (1.Qu.)	7%	20%	57%	17%	60
82-179 (2.Qu.)	17%	25%	37%	22%	60
180-272 (3.Qu.)	25%	41%	27%	6%	63
273+ (4.Qu.)	45%	36%	18%	2%	56
Teilnahme an mehreren Maßnahmen bzw. Förderungen					
eine MN	21%	32%	36%	10%	96
plus 1 MN/F.	19%	25%	40%	16%	91
plus 2+ MN/F.	35%	37%	23%	6%	52
Total	23%	31%	35%	12%	239

Beobachtungszeitraum: Maßnahmen und Förderung mit Austritten bzw. Förderende zwischen 2004 und 2008. HS-Kurse: 2000/01 bis 2007/08. Merkmalsausprägungen mit einer Summe von weniger als 30 Fällen sind grau dargestellt. Quelle: AMS-Rohdaten.

Tabelle 72: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen drei Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	14	53	2	89	0	48	206
HS	58	39	11	181	18	200	507
IBA	106	44	6	118	6	66	346
JASG/BAG	621	55	4	183	9	140	1.012
SÖB	56	39	1	70	13	34	213
BBE	37	68	4	36	2	36	183
BO/VB	577	132	21	474	18	303	1.525
Innwork	36	39	3	92	10	59	239
Schulung g.	1.505	469	52	1.243	76	886	4.231
<i>männlich</i>							
Deutsch	7	30	0	50	0	30	117
HS	44	18	5	82	6	109	264
IBA	56	23	2	68	4	38	191
JASG/BAG	272	28	0	83	5	70	458
SÖB	20	19	1	31	5	19	95
BBE	16	25	1	14	0	20	76
BO/VB	271	45	8	213	6	134	677
Innwork	18	24	3	45	4	28	122
Schulung m.	704	212	20	586	30	448	2.000
<i>weiblich</i>							
Deutsch	7	23	2	39	0	18	89
HS	14	21	6	99	12	91	243
IBA	50	21	4	50	2	28	155
JASG/BAG	349	27	4	100	4	70	554
SÖB	36	20	0	39	8	15	118
BBE	21	43	3	22	2	16	107
BO/VB	306	87	13	261	12	169	848
Innwork	18	15	0	47	6	31	117
Schulung w.	801	257	32	657	46	438	2.231

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 73: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	28	96	6	34	2	40	206
HS	122	100	9	107	27	142	507
IBA	106	79	4	80	14	63	346
JASG/BAG	715	92	14	92	20	79	1.012
SÖB	77	38	1	52	14	31	213
BBE	62	30	4	30	10	47	183
BO/VB	823	183	34	191	39	255	1.525
Innwork	43	53	5	61	10	67	239
Schulung g.	1.976	671	77	647	136	724	4.231
<i>männlich</i>							
Deutsch	14	57	3	22	1	20	117
HS	84	47	4	45	12	72	264
IBA	65	33	2	47	9	35	191
JASG/BAG	322	42	6	39	10	39	458
SÖB	34	23	0	21	5	12	95
BBE	31	11	0	12	4	18	76
BO/VB	381	68	6	93	19	110	677
Innwork	26	27	1	29	4	35	122
Schulung m.	957	308	22	308	64	341	2.000
<i>weiblich</i>							
Deutsch	14	39	3	12	1	20	89
HS	38	53	5	62	15	70	243
IBA	41	46	2	33	5	28	155
JASG/BAG	393	50	8	53	10	40	554
SÖB	43	15	1	31	9	19	118
BBE	31	19	4	18	6	29	107
BO/VB	442	115	28	98	20	145	848
Innwork	17	26	4	32	6	32	117
Schulung w.	1.019	363	55	339	72	383	2.231

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 74: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen an AMS-Schulungsmaßnahmen 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	8	54	2	17	5	17	103
HS	82	85	7	59	38	86	357
IBA	41	61	2	30	16	40	190
JASG/BAG	210	222	7	83	58	62	642
SÖB	14	23	1	18	6	8	70
BBE	6	11	3	5	7	7	39
BO/VB	395	204	23	113	58	86	879
Innwork	25	45	1	28	18	27	144
Schulung g.	781	705	46	353	206	333	2.424
<i>männlich</i>							
Deutsch	4	34	1	12	0	9	60
HS	50	42	1	32	8	48	181
IBA	31	35	1	18	4	27	116
JASG/BAG	111	68	3	43	29	32	286
SÖB	9	11	1	8	0	5	34
BBE	1	3	1	1	1	2	9
BO/VB	193	66	10	47	19	47	382
Innwork	10	24	1	16	5	14	70
Schulung m.	409	283	19	177	66	184	1.138
<i>weiblich</i>							
Deutsch	4	20	1	5	5	8	43
HS	32	43	6	27	30	38	176
IBA	10	26	1	12	12	13	74
JASG/BAG	99	154	4	40	29	30	356
SÖB	5	12	0	10	6	3	36
BBE	5	8	2	4	6	5	30
BO/VB	202	138	13	66	39	39	497
Innwork	15	21	0	12	13	13	74
Schulung w.	372	422	27	176	140	149	1.286

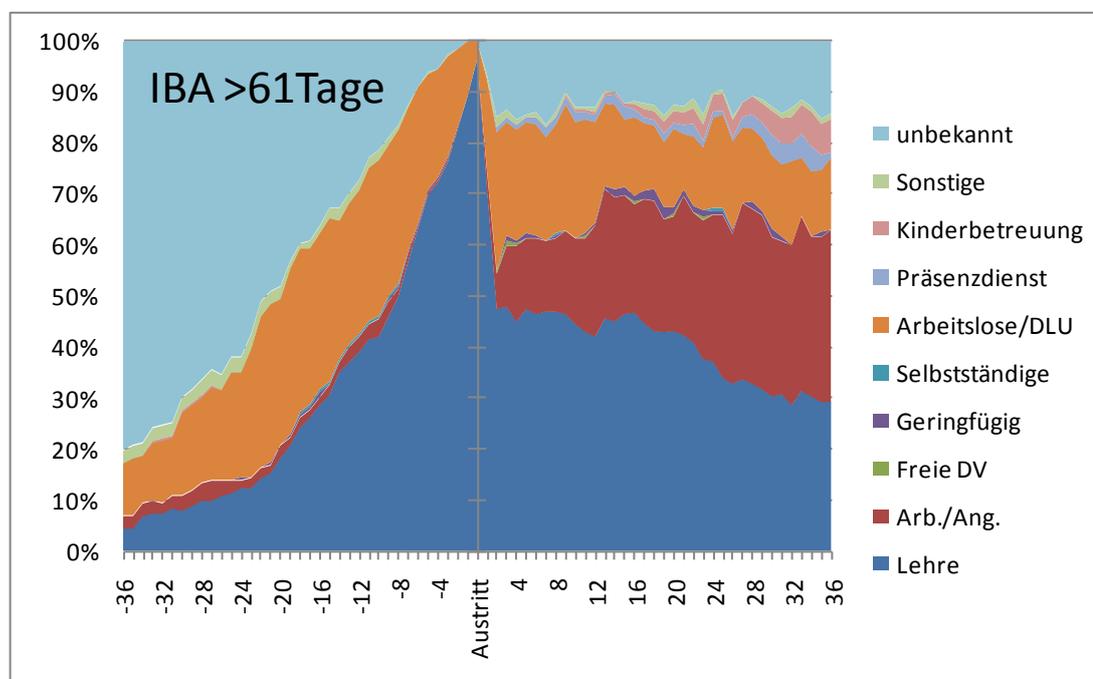
FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 75: Arbeitsmarktstatus von geförderten Personen 3, 12 und 36 Monate nach Förderende nach Fördertyp und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
Gesamt							
3 Monate nach Förderende							
LST	3.925	632	20	430	72	285	5.364
EB	15	294	4	110	18	46	487
KK	75	283	7	177	24	57	623
Förderung g.	4.015	1.209	31	717	114	388	6.474
Männlich							
LST	2.251	313	11	215	53	165	3.008
EB	13	122	0	76	8	34	253
KK	23	129	0	93	18	33	296
Förderung m.	2.287	564	11	384	79	232	3.557
Weiblich							
LST	1.674	319	9	215	19	120	2.356
EB	2	172	4	34	10	12	234
KK	52	154	7	84	6	24	327
Förderung w.	1.728	645	20	333	35	156	2.917
Gesamt							
12 Monate nach Förderende							
LST	3.434	965	37	351	289	288	5.364
EB	20	288	8	89	33	49	487
KK	84	275	7	135	58	64	623
Förderung g.	3.538	1.528	52	575	380	401	6.474
Männlich							
LST	1.989	432	20	168	225	174	3.008
EB	17	133	5	52	20	26	253
KK	32	138	5	57	38	26	296
Förderung m.	2.038	703	30	277	283	226	3.557
Weiblich							
LST	1.445	533	17	183	64	114	2.356
EB	3	155	3	37	13	23	234
KK	52	137	2	78	20	38	327
Förderung w.	1.500	825	22	298	97	175	2.917
Gesamt							
36 Monate nach Förderende							
LST	105	524	15	117	115	118	994
EB	17	214	3	46	24	29	333
KK	26	235	8	67	37	61	434
Förderung g.	148	973	26	230	176	208	1.761
Männlich							
LST	58	248	6	70	69	75	526
EB	14	107	1	29	8	13	172
KK	14	110	6	32	11	33	206
Förderung m.	86	465	13	131	88	121	904
Weiblich							
LST	47	276	9	47	46	43	468
EB	3	107	2	17	16	16	161
KK	12	125	2	35	26	28	228
Förderung w.	62	508	13	99	88	87	857

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Abbildung 27: Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen an IBA-Lehrgängen, die länger als 61 Tage in der Maßnahme verblieben, vor/nach dem Austritt



Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 76: Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen und/oder Geförderten nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	25	24	49	12	3	15
Herstellung von Waren (C)	886	326	1.212	281	160	441
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	36	11	47	12	4	16
Bau (F)	1.092	164	1.256	243	38	281
Handel, Kfz (G)	863	1.452	2.315	290	530	820
Verkehr u. Lagerei (H)	98	83	181	68	39	107
Beherbergung u. Gastronomie (I)	410	560	970	127	215	342
Information u. Kommunikation (J)	62	31	93	25	12	37
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	367	827	1.194	130	375	505
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	128	179	307	47	80	127
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	147	193	340	63	106	169
Kunst/Unterhaltung (R)	25	30	55	11	13	24
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)		1	1			
Total (Erwerbstätige)	4.139	3.881	8.020	1.309	1.575	2.884

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 77: Erwerbstätigkeit von ehemaligen SchulungsteilnehmerInnen (Typ 1-8) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	9	4	13	6	1	7
Herstellung von Waren (C)	237	112	349	154	71	225
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	9	3	12	8	2	10
Bau (F)	244	36	280	132	15	147
Handel, Kfz (G)	336	587	923	178	360	538
Verkehr u. Lagerei (H)	35	20	55	30	20	50
Beherbergung u. Gastronomie (I)	121	186	307	69	116	185
Information u. Kommunikation (J)	17	9	26	13	8	21
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	147	265	412	79	209	288
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	81	117	198	21	52	73
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	52	131	183	27	67	94
Kunst/Unterhaltung (R)	10	6	16	7	7	14
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)						
Total (Erwerbstätige)	1.298	1.476	2.774	724	928	1.652

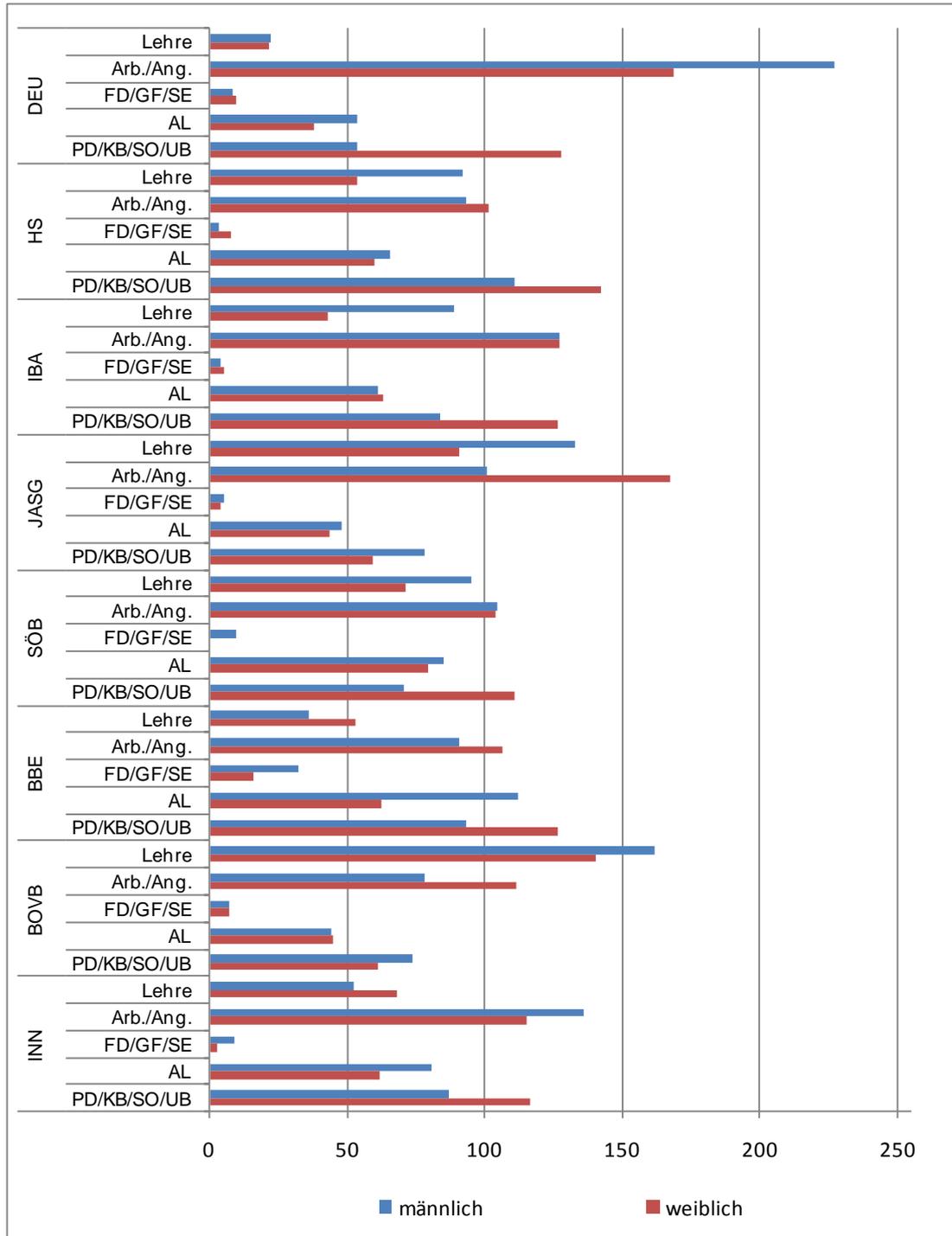
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 78: Erwerbstätigkeit von ehemaligen Geförderten (Typ 9-11) nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt und Geschlecht

ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte	12 Monate nach Austritt			36 Monate nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
Land- u. Forstw./Bergbau (A,B)	16	20	36	6	2	8
Herstellung von Waren (C)	649	214	863	127	89	216
Energie-/Wasserversorgung (D,E)	27	8	35	4	2	6
Bau (F)	848	128	976	111	23	134
Handel, Kfz (G)	527	865	1.392	112	170	282
Verkehr u. Lagerei (H)	63	63	126	38	19	57
Beherbergung u. Gastronomie (I)	289	374	663	58	99	157
Information u. Kommunikation (J)	45	22	67	12	4	16
Dienstleistungen (K,L,M,N,S)	220	562	782	51	166	217
Öff. Verw./Erzieh. u. Unterr. (O,P)	47	62	109	26	28	54
Gesundheit/Sozialwesen (Q)	95	62	157	36	39	75
Kunst/Unterhaltung (R)	15	24	39	4	6	10
Priv. HH./exterr. Org. (T,U)	0	1	1			
Total (Erwerbstätige)	2.841	2.405	5.246	585	647	1.232

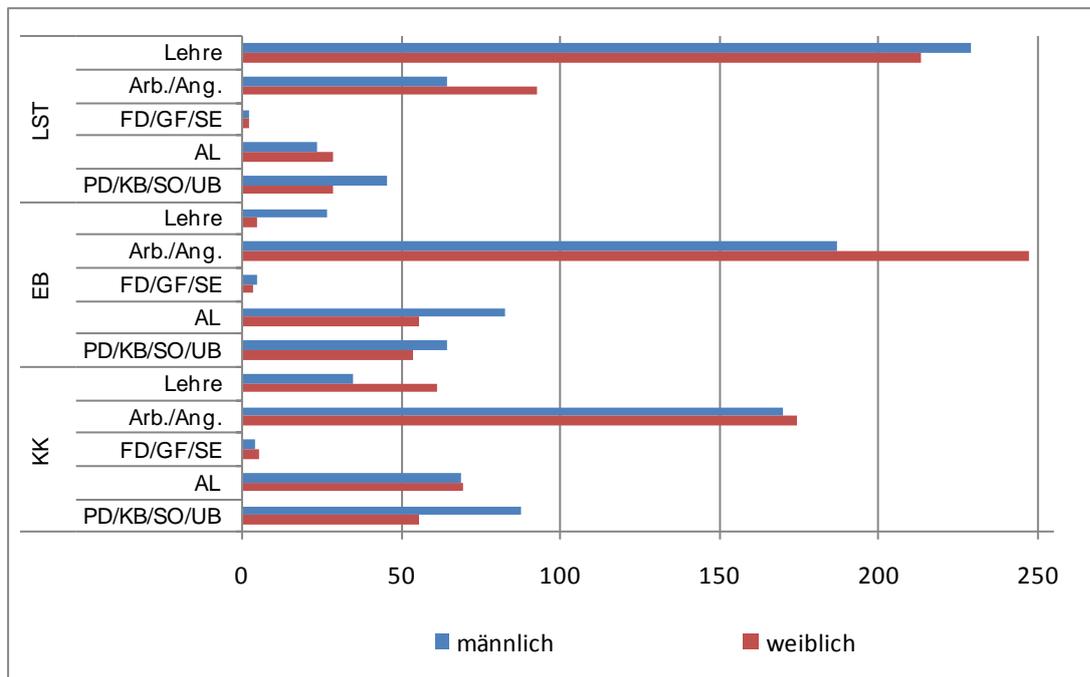
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Abbildung 28: Durchschnittliche Tage pro Arbeitsmarktstatus nach Maßnahmentyp drei Jahre nach Beendigung der Maßnahme



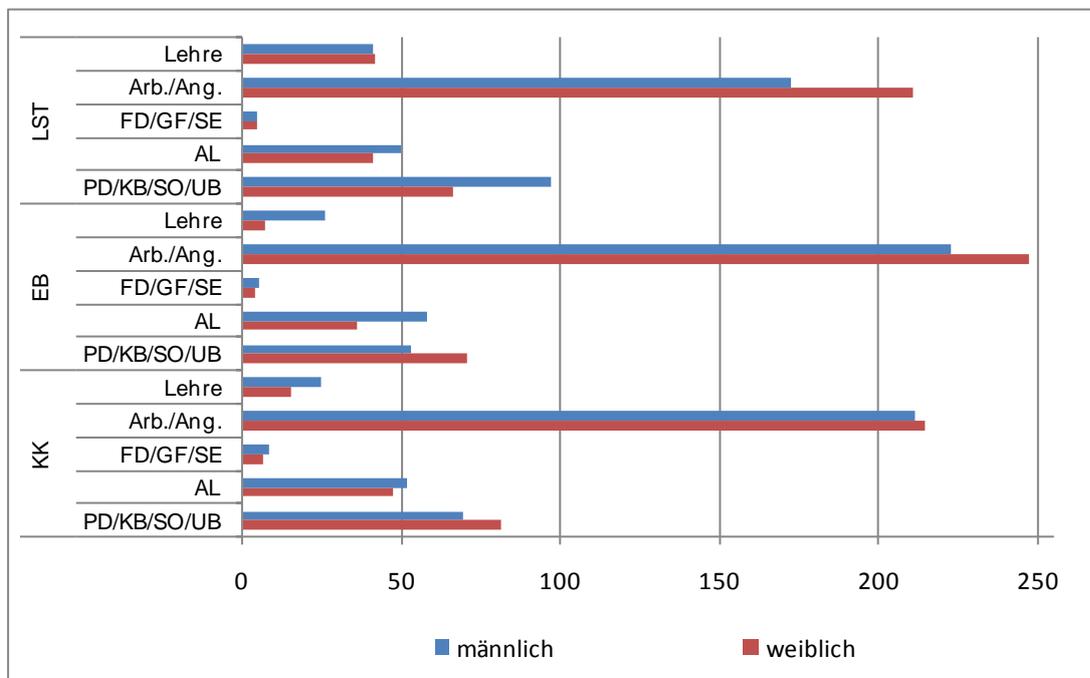
Die Summe der durchschnittlichen Tage innerhalb eines Maßnahmentyps ergibt jeweils 365 bzw. 366 Tage pro Geschlecht. FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO/UB: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige, Unbekannt. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Abbildung 29: Durchschnittliche Tage pro AM-Status im Jahr nach Förderende



Die Summe der durchschnittlichen Tage innerhalb eines Fördertyps ergibt jeweils 365 bzw. 366 Tage pro Geschlecht. FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO/UB: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige, Unbekannt. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Abbildung 30: Durchschnittliche Tage pro AM-Status drei Jahre nach Förderende



Die Summe der durchschnittlichen Tage innerhalb eines Fördertyps ergibt jeweils 365 bzw. 366 Tage pro Geschlecht. FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO/UB: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige, Unbekannt. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 79: Ganzjährig beschäftigte und beschäftigungslose TeilnehmerInnen (min. 360 Tage) sowie WechslerInnen nach Jahr des Austritts und Geschlecht

	Beschäftigt			Beschäftigungslos			Statuswechsel		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g
Ein Jahr nach Austritt									
DEU	31	23	54	14	20	34	72	46	118
HS	59	35	94	45	61	106	160	147	307
IBA	49	42	91	28	25	53	114	88	202
JASG	274	360	634	30	38	68	154	156	310
SÖB	26	35	61	17	22	39	52	61	113
BBE	19	29	48	13	14	27	44	64	108
BOVB	283	351	634	70	89	159	324	408	732
INN	25	19	44	21	32	53	76	66	142
LST	1.814	1.495	3.309	118	98	216	1.076	763	1.839
EB	74	104	178	30	23	53	149	107	256
KK	51	90	141	31	22	53	214	215	429
Drei Jahre nach Austritt									
DEU	24	14	38	9	11	20	26	18	44
HS	43	44	87	31	56	87	92	70	162
IBA	37	15	52	14	16	30	64	39	103
JASG	102	158	260	19	34	53	158	158	316
SÖB	11	9	20	5	9	14	16	17	33
BBE	1	4	5	1	4	5	6	19	25
BOVB	154	223	377	35	57	92	177	201	378
INN	17	20	37	9	17	26	44	37	81
LST	139	199	338	55	51	106	318	212	530
EB	68	79	147	16	17	33	88	60	148
KK	59	70	129	23	25	48	123	133	256

Beschäftigt: Lehre, Arb./Ang., Freie Dienstverträge/Geringfügig/Selbstständig; beschäftigungslos: Arbeitslose/Präsenzdienst/Kinderbetreuung/Sonstige erwerbsferne Positionen/Unbekannt. *Lesebeispiel: 63% der ehemaligen JASG-TeilnehmerInnen waren im Jahr nach Beendigung der Maßnahme mindestens 360 Tage im Jahr beschäftigt, drei Jahre nach Maßnahmenaustritt waren es 41%.* Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 80: Durchschnittliche jährliche Arbeitseinkommen nach Kurs- bzw. Förderende nach Typ und Geschlecht in Euro

	Ein Jahr nach Austritt			Drei Jahre nach Austritt		
	m	w	g	m	w	g
DEU	10.679	8.273	9.745	17.069	11.840	15.053
HS	5.867	5.329	5.623	9.623	9.249	9.451
IBA	6.526	6.721	6.610	10.671	9.354	10.199
JASG	7.046	6.672	6.841	11.132	11.781	11.490
SÖB	7.268	5.897	6.512	9.950	8.937	9.462
BBE	6.696	5.337	5.864	9.770	9.836	9.822
BOVB	5.876	5.465	5.650	10.745	9.877	10.256
INN	5.698	5.300	5.515	10.388	8.224	9.306
LST	11.491	10.495	11.054	14.060	14.448	14.243
EB	11.628	12.884	12.230	14.988	15.743	15.341
KK	11.614	10.572	11.056	16.535	13.441	14.911

Grundlage ist die jährliche sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage (inklusive Sonderzahlungen) für unselbständige Beschäftigungsverhältnisse. Balken, die auf einer kleinen Zahl von Beobachtungen basieren (<30), sind grau dargestellt, da sie nicht sinnvoll zu interpretieren sind. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 81: Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit drei Jahre nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme

	Modell3A: gesamt		Modell3B: männlich		Modell3C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	287 ***	24	231 ***	35	323 ***	33
Erfolg: Abschluss/Arbeit	59 ***	7	62 ***	10	61 ***	10
<i>Maßnahmentyp (Ref.: BOVB)</i>						
DEU	-18	16	3	22	-52 **	25
HS	-62 ***	14	-50 **	19	-69 ***	21
IBA	-31 **	13	-11	17	-52 ***	20
JASG/BAG	-6	8	-9	11	-5	11
Junet-SÖB	-30 *	18	-6	25	-48 *	25
Junet-BBE	-52 **	23	-66	47	-52 *	27
Innwork	-45 ***	15	-35 *	21	-56 ***	21
<i>Mehrfachteilnahme</i>						
min. eine weitere Maßnahme	-4	7	12	10	-17 *	10
Förderung	37 ***	6	26 ***	9	46 ***	9
Geschlecht: weiblich	0	6				
Bildung: min. Pflichtschule	9	9	14	12	3	13
Region: Innsbruck	10	6	12	9	8	9
Nationalität: nicht Ö	21 **	9	29 **	12	16	13
Alter in Jahren	-12 ***	3	-7	4	-15 ***	4
<i>Teilnahmeende (Ref.: 2004)</i>						
2005	-63 ***	13				
2006	-124 ***	21	-87 ***	30	-144 ***	29
2007						
2008						
Maßnahmenbeginn (Monat)	71 ***	16	37	24	92 ***	22
Kursdauer in Monaten	22 ***	6	11	8	31 ***	8
n	2.108		992		1.116	
R2	0,13		0,11		0,15	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. ***/**/* Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 82: Modell zur Erklärung der Dauer der Arbeitslosigkeit drei Jahre nach der Beendigung einer Schulungsmaßnahme

	Modell4A: gesamt		Modell4B: männlich		Modell4C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	53 ***	15	81 ***	21	20	20
Erfolg: Abschluss/Arbeit	-20 ***	4	-21 ***	6	-17 ***	6
<i>Maßnahmentyp (Ref.: BOVB)</i>						
DEU	-3	10	4	13	-16	15
HS	10	8	21 *	12	-1	12
IBA	3	8	5	10	5	12
JASG/BAG	-2	5	2	7	-6	7
Junet-SÖB	11	11	15	15	5	15
Junet-BBE	4	14	43	29	-10	16
Innwork	16 *	9	29 **	13	4	13
<i>Mehrfachteilnahme</i>						
min. eine weitere Maßnahme	15 ***	4	8	6	22 ***	6
Förderung	-2	4	-7	6	0	5
Geschlecht: weiblich	-6 *	3				
Bildung: min. Pflichtschule	-6	5	-11	8	1	8
Region: Innsbruck	-10 ***	4	-7	6	-12 **	5
Nationalität: nicht Ö	-6	5	-5	7	-5	8
Alter in Jahren	5 ***	2	7 **	3	4	2
<i>Teilnahmeende (Ref.: 2004)</i>			1	11	18 *	10
2005	10	8				
2006	33 ***	13	9	19	53 ***	17
2007						
2008						
Maßnahmenbeginn (Monat)	-12	10	12	15	-33 **	13
Kursdauer in Monaten	0	4	4	5	-2	5
n	2.108		992		1.116	
R2	0,06		0,08		0,05	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. ***/**/* Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 83: Modell zur Erklärung der Dauer in erwerbsfernen Positionen (PD, KB, SO, unbekannt) drei Jahre nach Beendigung einer Schulungsmaßnahme

	Modell5A: gesamt		Modell5B: männlich		Modell5C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	22	19	51 **	26	19	27
Erfolg: Abschluss/Arbeit	-40 ***	6	-41 ***	8	-44 ***	9
<i>Maßnahmentyp (Ref.: BOVB)</i>						
DEU	22 *	13	-6	16	70 ***	21
HS	55 ***	10	31 **	13	73 ***	16
IBA	29 ***	10	7	13	49 ***	17
JASG/BAG	7	7	6	9	11	10
Junet-SÖB	19	15	-8	20	43 **	22
Junet-BBE	49 **	20	24	37	63 ***	24
Innwork	31 ***	12	7	15	54 ***	17
<i>Mehrfachteilnahme</i>						
min. eine weitere Maßnahme	-11 *	6	-20 **	8	-5	8
Förderung	-35 ***	5	-19 ***	7	-46 ***	7
Geschlecht: weiblich	6	5				
Bildung: min. Pflichtschule	0	5	-5	7	3	7
Region: Innsbruck	-15 **	7	-24 **	9	-12	11
Nationalität: nicht Ö	7 ***	2	0	3	11 ***	3
Alter in Jahren	54 ***	10	34 **	14	67 ***	15
<i>Teilnahmeende (Ref.: 2004)</i>						
2005	91 ***	18	78 ***	24	91 ***	25
2006	-59 ***	14	-49 **	19	-59 ***	19
2007						
2008						
Maßnahmenbeginn (Monat)	-22 ***	5	-14 **	6	-29 ***	7
Kursdauer in Monaten	0 ***	0	0 ***	0	0 ***	0
n	2.108		992		1.116	
R2	0,10		0,08		0,16	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 84: Modell zur Erklärung der Dauer der Erwerbstätigkeit drei Jahre nach Eintritt in die Maßnahme im Vergleich zu NichtteilnehmerInnen

	Modell7-A: gesamt		Modell7B: männlich		Modell7-C: weiblich	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	204 ***	7	202 ***	9	205 ***	10
<i>Maßnahmentyp (Ref.: keine Maßnahme bzw. Förderung)</i>						
DEU	-14	11	-3	15	-28	17
HS	-72 ***	8	-66 ***	10	-77 ***	11
IBA	-23 ***	8	-17 *	10	-31 **	12
JASG/BAG	13 ***	5	5	7	21 ***	7
Junet-SÖB	-46 ***	11	-43 ***	16	-49 ***	16
Junet-BBE	-91 ***	16	-96 ***	28	-87 ***	20
BO/VB	-5	5	-13 *	7	1	7
Innwork	-76 ***	10	-64 ***	13	-84 ***	14
Geschlecht: weiblich	0	3				
Bildung: min. Pflichtschule	20 ***	4	11 **	6	30 ***	7
Region: Innsbruck	-3	3	-5	4	0	5
Nationalität: nicht Ö	10 **	4	3	6	18 ***	7
Geburtsjahr	25 ***	3	21 ***	4	29 ***	5
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>						
2004	6	5	13 *	6	-1	7
2005	19 ***	5	39 ***	7	-2	8
2006	28 ***	7	57 ***	10	-2	11
2007	48	37	77	50	19	56
Maßnahmenbeginn (Monat)	-34 ***	4	-46 ***	5	-22 ***	5
n	7.962		4.060		3.902	
R2	0,05		0,05		0,07	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. ***/**/* Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 85: Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe drei Jahre nach Maßnahmeneintritt

	Modell11A: ET		Modell11B: LE		Modell11C: AL		Modell11D: SO	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	217 ***	20	44 *	23	47 ***	11	101 ***	16
JASG-BAG	19 ***	7	77 ***	8	2	4	-21 ***	6
Geschlecht: weiblich	9	7	-17 **	8	2	4	-11 *	6
Bildung: Pflichtschule	1	12	11	14	4	7	-5	10
Region: Innsbruck	15 **	7	8	8	-11 ***	4	-4	6
Nationalität: nicht Ö	-4	11	-37 ***	13	5	6	-1	9
Geburtsjahr	33 ***	6	66 ***	8	-10 ***	4	-23 ***	5
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>								
2004	20 *	12	38 ***	14	-10	6	-10	10
2005	16	17	63 ***	20	-4	9	-12	14
2006	48 **	24	127 ***	28	-14	13	-34 *	20
2007	-63	52	104 *	60	-38	28	101 **	43
Maßnahmenbeginn	-48 ***	10	-93 ***	12	16 ***	6	32 ***	9
n	1.312		1.312		1.312		1.312	
R2	0,05		0,17		0,02		0,05	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. ***/**/* Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Tabelle 86: Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktstatus von JASG-TeilnehmerInnen im Vergleich zur Kontrollgruppe drei Jahre nach Maßnahmeneintritt nach Geschlecht

	Modell13A: LE-m		Modell13B: LE-w		Modell13C: SO-m		Modell13D: SO-w	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Konstante	-26	37	75 ***	28	89 ***	25	98 ***	21
JASG/BAG	61 ***	13	87 ***	10	-22 **	9	-21 ***	8
Bildung: Pflichtschule	45 *	24	-5	17	-2	16	-9	13
Region: Innsbruck	27 **	14	-7	10	-16 *	9	5	8
Nationalität: nicht Ö	-49 **	19	-31 *	17	-4	13	-3	13
Geburtsjahr	51 ***	12	78 ***	10	-11	8	-29 ***	7
<i>Jahr der AMS-Vormerkung (Ref.: 2003)</i>								
2004	52 **	22	26	17	10	15	-22 *	13
2005	109 ***	32	22	26	2	21	-19	20
2006	166 ***	44	90 **	35	-19	30	-39	26
2007	123	98	91	75	47	66	141 **	57
Maßnahmenbeginn	-109 ***	21	-79 ***	15	13	14	42 ***	11
n	566		764		566		764	
R2	0,13		0,22		0,03		0,07	

Koeff.: geschätzter Koeffizient entspricht zusätzlichen Tagen in einem Lehrverhältnis im Jahr nach Beendigung des Kurses. SE: Geschätzter Standardfehler des Koeffizienten. */**/** Koeffizient statistisch signifikant auf dem 10%/5%/1%-Vertrauensniveau. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

AutorInnen: Vogtenhuber, Gottwald, Leitner, Pessl

Title: Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol

Projektbericht

© 2010 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
