Endbericht

Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Dietmar Paier

Graz, April 2008

ZBW – Zentrum für Bildung und Wirtschaft
Forschungs- und Beratungsges.mbH
A-8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 112a/7
Tel/Fax +43 / 316 / 72 17 44

Web: www.zbw.at, Email: office@zbw.at

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary **2**

1. Einleitung **6**

2. Design der Studie **8**

2.1 Analyseebenen 8
2.2 Arbeitsschritte 11

3. Rahmenanalyse: Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage **12**

4. Strukturdaten SchulungsteilnehmerInnen 2006 **21**

4.1 SchulungsteilnehmerInnen 2006 21
4.2 Integration: Quoten und Verläufe 26
4.3 Merkmale der Integration 29

5. Schulungsteilnahme **43**

5.1 Methodik 43
5.2 TeilnehmerInnenstruktur 46
5.3 Ausbildungsadäquatheit der erzielten Arbeitsplätze 52
5.4 Bedeutung der Schulung für die berufliche Tätigkeit 53
5.5 Gehaltsentwicklung 57
5.6 Arbeitsplatzsuche 60
5.7 Typologie der TeilnehmerInnen 64

6. Betriebsbefragung **68**

6.1 Stichprobe 68
6.2 Suche nach Arbeitskräften 71
6.3 Beurteilung der AMS-BewerberInnen 73
6.4 Zufriedenheit mit AMS-Services 75

7. Angebot und Nachfrage **78**

8. Beobachtung der Qualifikationsbedarfe durch Schulungsträger **82**

9. Schlussfolgerungen **90**

Executive Summary

Fragestellung:

Die vorliegende Analyse geht der Frage nach, in welchem Ausmaß das Ausbildungssystem des AMS zu ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen der TeilnehmerInnen an AMS-geförderten Schulungsmaßnahmen führt.

Darüber hinaus beabsichtigt die Studie eine Klärung der Frage, ob und in welchem Ausmaß die Ausbildungsadäquatheit von Beschäftigungsverhältnissen von Faktoren wie der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung, den sozialen Merkmalen der TeilnehmerInnen, betrieblichen Merkmalen und von spezifischen Kombinationen von Ausbildungen und Herkunftsberufen beeinflusst wird.

Design der Studie:

In der Analyse wird Ausbildungsadäquatheit durch fachliche (Kompetenzen), positionale (berufliche Stellung), finanzielle (Entlohnung) und Arbeitszeitbezogene Kriterien bestimmt, welche für zwei Zeitpunkte - vor und nach der Schulungsteilnahme - erhoben wurden.

Zu diesem Zweck wurden - unterstützt durch eine Rahmenanalyse der Arbeitsmarktnachfrage und eine Analyse der Strukturdaten der SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 - eine telefonische TeilnehmerInnenbefragung (n=602) und eine telefonische Betriebsbefragung von AMS-Firmenkunden (n=301), welchen AMS-SchulungsteilnehmerInnen zugewiesen wurden, durchgeführt.

Zentrale Parameter des Kriteriums „Ausbildungsadäquatheit“ wurden bei den TeilnehmerInnen und bei den Betrieben spiegelbildlich erfasst. Auf Grundlage der verfügbaren Daten wurden Typologien von TeilnehmerInnen und Betrieben entwickelt, die Aufschluss über relevante Einflussfaktoren geben.

Bedeutung der Schulung:

Für 55,2% der TeilnehmerInnen ist die Schulungsteilnahme sehr oder ziemlich wichtig für die Erlangung eines Arbeitsplatzes. 56,7% geben an, durch die Schulung die Anforderungen des Arbeitsplatzes gut bewältigen zu können. 43,7% stufen das vermittelte Fachwissen als absolut notwendig für die Bewältigung ihrer Aufgaben ein.

Die Bewertungen der Betriebe zeigen einige Diskrepanzen: 47,2% der Betriebe geben an, dass die Qualifikationen den Anforderungen entsprechen, hingegen

konstatieren 56,5%, dass die vom AMS vermittelten BewerberInnen die Anforderungen gut bewältigen können. Die Diskrepanzen sind bei Betrieben, die handwerklich-technische Berufe suchen, noch stärker ausgeprägt: So geben beispielsweise nur 47,6% der Betriebe, die SchweißtechnikerInnen suchen, an, die Qualifikation entspreche den Anforderungen, hingegen meinen 71,4% derselben Betriebe, die TeilnehmerInnen können ihre Aufgaben gut bewältigen.

Arbeitsmarktnachfrage:

Die gute wirtschaftliche Entwicklung hat für das AMS bei vielen Berufsgruppen zu einer Steigerung der Arbeitskräftenachfrage geführt. Bei näherer Betrachtung zeigt sich in Verbindung mit berufsgruppenspezifischer Arbeitslosigkeit, dass die Nachfrageentwicklung heterogen ist. Zwischen 2004 und 2007 waren in der Steiermark Nachfragezuwächse in traditionellen Handwerksberufen, im Handel und in Büroberufen stärker spürbar als in handwerklich-technischen Kernberufen.

Ausbildungsadäquatheit:

Die Ergebnisse belegen, dass das AMS-Ausbildungssystem die Erzielung von ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen der SchulungsteilnehmerInnen unterstützt. Die Detailergebnisse lauten:

- 70% der AusbildungsteilnehmerInnen arbeiten in einem Beruf, der der AMS-Ausbildung entspricht. Dies trifft für Frauen in etwas geringerem Ausmaß zu.
- Ein Vergleich der beruflichen Stellung vor und nach der Schulung zeigt, dass ein leichter Upgrading-Effekt von HilfsarbeiterInnen und angelernten ArbeiterInnen zu FacharbeiterInnen und Angestellten ohne Leitungsfunktionen stattfindet.
- Ebenfalls leicht ausbauen konnten die TeilnehmerInnen ihre Wochenarbeitszeiten zugunsten der Vollzeitbeschäftigung. Davon profitierten die Männer in der Kategorie 36-40 Wochenstunden, die Frauen in den Kategorien 26-30 sowie 31-35 Wochenstunden.
- Ca. 60% der TeilnehmerInnen geben an, angemessen entlohnt zu werden, wobei dies für Männer und Frauen gleichermaßen zutrifft.

Spezifität der Ausbildungsadäquatheit:

Ausbildungsadäquatheit wurde über die genannten Kriterien hinaus anhand der Bedeutung der Schulung für die Erlangung eines Arbeitsplatzes und für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen gemessen. Dabei erzielten die einzelnen Ausbildungsbereiche divergierende Bewertungen.

- Handwerklich-technische Ausbildungen werden auf allen Dimensionen systematisch besser bewertet als Büro- und EDV-Ausbildungen.

- Innerhalb der handwerklich-technischen Ausbildungen erzielen wiederum jene mit Lehrabschluss bessere Bewertungen als jene, die für qualifizierte Hilfstätigkeiten vorbereiten.

Die Ergebnisse legen die Interpretation nahe, dass Ausbildungen mit neutralen, allgemein anerkannten Zertifikaten in Verbindung mit klar umrissenen Ausbildungsinhalten einen höheren Stellenwert bei TeilnehmerInnen und Betrieben einnehmen und insgesamt von einer größeren Ausbildungsadäquatheit gekennzeichnet sind.

Integrationsverläufe:

Die nach Ausbildungsbereichen differenzierten Integrationsverläufe der TeilnehmerInnen zeigen ein konsistentes Muster: Bei den TeilnehmerInnen aller Ausbildungsbereichen steigen die Integrationsquoten im Schnitt von 47,1% zum Zeitpunkt drei Monate nach Schulungsende auf 76,6% zwölf Monate nach Schulungsende.

Zwischen den niedrigsten Integrationsquoten (Büroausbildungen 3 Monate nach Schulungsende: 39,1%, 12 Monate: 71,3%) und den höchsten Integrationsquoten (Automatisierungstechnik 3 Monate: 70,0%, 12 Monate: 95,0%) besteht anfänglich ein Abstand von 31% (3 Monate), der auf 24% (12 Monate nach Schulungsende) zurückgeht.

Generell verläuft die Integration von spezifischen Ausbildungen (handwerklich-technische Ausbildungen mit LAP oder gleichwertigen Zertifikaten) schneller und besser als die der TeilnehmerInnen mit weniger spezifischen Ausbildungen (und ohne allgemein anerkannte Zertifikate).

Die Integrationsquoten von Männern und Frauen nähern sich nach einem anfänglichen Abstand von 10% (3 Monate nach Schulungsende) sukzessive bis auf einen Abstand von 4% (12 Monate nach Schulungsende) an.

TeilnehmerInnen-Typologie:

Innerhalb der TeilnehmerInnen können drei Gruppen identifiziert werden, die rund 54% aller TeilnehmerInnen ausmachen:

- Typ 1: Dieser Typ ist eher bereit, für einen Arbeitsplatz längere Wege und Gehaltseinbußen hinzunehmen. Überdurchschnittlich oft werden Förderungen eingesetzt, wobei neben den TeilnehmerInnen von EDV-Ausbildungen vor allem jene aus Büro-Ausbildungen Förderungen nutzen. Frauen sind in diesem Typ überdurchschnittlich stark vertreten.
- Typ 2: Dieser Typ führt die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche vorrangig auf die eigenen Kompetenzen und die eigenen Berufserfahrungen zurück und tritt über-

durchschnittlich bei den TeilnehmerInnen der Ausbildungsbereiche Elektronik, Elektrotechnik und Kommunikationstechnik mit LAP sowie CAD/CAM auf.

- Typ 3: Dieser Typ findet vor allem über die eigenen sozialen Beziehungen und die Nutzung von Förderungen zu einem Arbeitsplatz. Hier handelt es sich besonders oft um TeilnehmerInnen der unter Typ 2 genannten Ausbildungsbereiche, allerdings ohne LAP.

Kombinationen von Herkunftsberufen und Ausbildungen:

Als aufschlussreich für Integration und Ausbildungsadäquatheit hat sich die Analyse der Integrationsquoten der möglichen Kombinationen von Herkunftsberufen (letzter Beruf vor Schulung) und den absolvierten Ausbildungen herausgestellt. Die Ergebnisse im Detail:

- Büro- und EDV-Ausbildungen führen unabhängig davon, welche Herkunftsberufe die SchulungsteilnehmerInnen aufweisen, zu unterdurchschnittlichen Integrationsquoten (Messzeitpunkt 6 Monate), diskriminieren also systematisch negativ.
- CAD/CAM-Ausbildungen diskriminieren hingegen systematisch und unabhängig von den Herkunftsberufen positiv durch überdurchschnittliche Integrationsquoten
- Andere handwerklich-technische Ausbildungen (Elektro- und Kommunikationstechnik, Metalltechnik, Schweißtechnik) tendieren dazu, bei nicht-handwerklich Herkunftsberufen negativ zu diskriminieren, bei handwerklich-technischen Herkunftsberufen hingegen positiv.
- Auch hier gilt der bekannte Effekt, dass mit Ausbildungen, die mit allgemein anerkannten Zertifikaten abschließen, Integrationsvorteile erzielt werden.

Die Ergebnisse lassen drei Schlussfolgerungen zu:

1. Die Kombination von Herkunftsberufen und Ausbildungsbereichen ist für die Integration und für die ausbildungsadäquate Beschäftigung mindestens so bedeutsam einzuschätzen wie klassische soziale Merkmale.
2. Ausbildungsadäquate Beschäftigung kann durch höherwertige (Lehrabschluss), hochspezifische und zertifizierte Ausbildungen (im Sinne von anbieterunabhängigen Zertifikaten) gesteigert werden.
3. Die Problembereiche innerhalb des AMS-Ausbildungssystems sind Büro- und EDV-Ausbildungen, die traditionell einen Großteil der SchulungsteilnehmerInnen stellen, aber unterdurchschnittliche Integrationsquoten erzielen. Hier könnte eine kombinierte, die Schlussfolgerungen 1 und 2 integrierende Strategie ansetzen.

1 Einleitung

Ausbildungen, die punktgenau für die beruflichen Anforderungen qualifizieren, sind in allen Bereichen der beruflichen Ausbildungssysteme zu einer entscheidenden Frage geworden. Die Fähigkeit der Ausbildungssysteme, schnell auf neue technologische und organisatorische Innovationen zu reagieren, ist ein wesentliches Kriterium der Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaftssystemen. Das betrifft höhere Qualifikationsebenen genauso wie mittlere und niedrigere Qualifikationsebenen.

Das AMS Steiermark verfügt über ein sehr differenziertes System für die Beobachtung der arbeitsmarktpolitischen Effekte der von ihm finanzierten Maßnahmen. Damit kann eine Vielzahl von relevanten Informationen über die statistischen Effekte, der Beschäftigungsintensität, der Beschäftigungsstabilität oder auch der Einkommensentwicklung für Monitoringzwecke genutzt werden.

Jedoch besteht einerseits ein Mangel an speziellen Informationen über die qualitativen Wirkungen dieser Maßnahmen, andererseits weisen arbeitsmarktpolitische Daten eine gravierende Lücke auf: Wohl werden die zuletzt vor der Schulungsteilnahme ausgeübten Berufe erfasst, nicht aber die nach der Schulung aufgenommenen Berufe. Somit ist es schwierig, die berufliche Entwicklung der TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen entlang einer Kernkategorie zu verfolgen, nämlich, der Entwicklung der spezifischen beruflichen Tätigkeiten. Dadurch ist auch wenig darüber bekannt, wie gut die AMS-Ausbildung aus Sicht der SchulungsteilnehmerInnen für den beruflichen Aufgabenbereich qualifiziert.

Zum anderen ist wenig bekannt über die Sicht der Betriebe bezüglich der Passung von Tätigkeitsanforderungen im Betrieb und den im Ausbildungssystem des AMS vermittelten Qualifikationen.

Eine wichtige Position zwischen Betrieben und AMS nehmen die Schulungseinrichtungen als Vermittler nicht nur von Qualifikationen ein, sondern auch als Institutionen, die ein Interesse an möglichst hoher Ausbildungsadäquatheit haben. In der vorliegenden Untersuchung soll daher auch gefragt werden, ob und wie die Schulungseinrichtungen auf die Kompetenzanforderungen der Betriebe reagieren.

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage nach der ausbildungsadäquaten Beschäftigung im Sinne des *kompetenzbezogenen Matchings von Angebot (Kompetenzen der BewerberInnen) und Nachfrage (betriebliche Anforderungen).* Einige Schulungseinrichtungen in der Steiermark erheben diese Übereinstimmung mit unterschiedlichen Verfahren.

Jede Analyse dieses Themas muss mehrere Ebenen berücksichtigen, die miteinander in Beziehung stehen. Insbesondere müssen wir davon ausgehen, dass eine Analyse der Passung von kompetenzbezogenem Angebot und betrieblicher Nachfrage allein nicht ausreicht, um die Frage nach dem Zustandekommen eines ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnisses zu beantworten, weil eben dieses Zustandekommen von mehreren Faktoren beeinflusst wird. Der Faktor Kompetenz ist einer von mehreren, die die Beschäftigungschancen beeinflussen.

Aus diesem Grund wurde für die vorliegende Analyse ein Ansatz gewählt, der auch die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung, das Suchverhalten der Betriebe und - auf Seite der SchulungsteilnehmerInnen - über rein kompetenzbezogene Faktoren auch sozio-demographische und berufsbiographische Merkmale berücksichtigt.

An dieser Stelle sei Herrn Mag. Buchberger und Herrn Mag. Marcos de Brito e Cunha, beide Landesgeschäftstelle Steiermark des AMS, herzlich für die Projektleitung und die ausgezeichnete Zusammenarbeit gedankt. Unser herzlicher Dank geht auch an Frau Mag.[a] Barbara Zajic, Abteilung ABI der Bundesgeschäftsstelle des AMS, die uns wie schon in anderen Projekten durch die schnelle und unkomplizierte Übermittlung von Datensätzen unterstützt hat.

2 Design der Studie

2.1 Analyseebenen

Im Zentrum der Analyse steht die Frage nach Ausbildungsadäquatheit der Beschäftigungsverhältnisse, die die SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 erzielten. Die Ausgangshypothese lautet, dass die Beschäftigungschancen von SchulungsteilnehmerInnen umso höher sein werden, desto genauer die in der Schulungsmaßnahme vermittelten Qualifikationen mit den betrieblichen Anforderungen übereinstimmen.

Diese allgemeine Formulierung muss für die weitere Analyse im Detail ausgearbeitet werden. Zunächst erscheint es sinnvoll, im Hinblick auf Ausbildungsadäquatheit zwischen horizontaler und vertikaler Ausbildungsadäquatheit zu unterscheiden.

Die „horizontale Ausbildungsadäquanz“ bezieht sich auf die Übereinstimmung der Ausbildungsinhalte mit den beruflichen Tätigkeitsanforderungen. Die Frage ist, ob die erworbenen Qualifikationen für die berufliche Tätigkeit verwendet werden können (kompetenzbezogene Affinität). Die Übereinstimmung von Kompetenzen und Anforderung kann grundsätzlich gegeben sein oder nicht. Ist sie gegeben, kann sie mehr oder weniger gegeben sein. Für die diesbezüglichen Fragestellungen in der Befragung von SchulungsabgängerInnen und von Betrieben muss daher eine graduell abgestufte Skala zur Beurteilung der Übereinstimmung verwendet werden.

Demgegenüber bezieht sich die „vertikale Ausbildungsadäquanz“ stärker auf das positionale Niveau der Beschäftigung (positionale Affinität). Ausbildungsadäquate Beschäftigung im positionalen Sinn liegt vor, wenn die berufliche Stellung dem Niveau des Ausbildungsabschlusses in hohem Maße entspricht. Wird beispielsweise ein Schulungsabgänger mit LAP als Hilfsarbeiter eingestellt, ist positionale Ausbildungsadäquatheit nicht gegeben.

Beide Ebenen der Ausbildungsadäquatheit wurden in den Erhebungen der vorliegenden Untersuchung berücksichtigt.

Die anfänglich formulierte Hypothese unterliegt allerdings einer Reihe von Einschränkungen, weil Ausbildungsadäquatheit nur einer von mehreren Erklärungsfaktoren der Beschäftigungswirksamkeit von Schulungsmaßnahmen ist. Man kann sich beispielsweise leicht vorstellen, dass bei fünf gleich gut qualifizierten BewerberInnen für eine offene Stelle auch andere Gründe als kompetenzbezogene Gründe für den Vorzug des/der einen gegenüber den anderen BewerberInnen Ausschlag gebend sind.

Für eine umfassendere Einschätzung ist es daher notwendig, zusätzliche Faktoren heranzuziehen. In der vorliegenden Untersuchung wurden die folgenden Ebenen und Faktoren berücksichtigt:

1. Rahmenanalyse der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung:

Ausgegangen wurde dabei von der Vermutung, dass die konjunkturelle Entwicklung generell einen Einfluss auf die Arbeitskräftenachfrage hat. Hier wurden auch die Dimensionen Branche und Berufsobergruppe in die Analyse einbezogen, um etwaige Unterschiede in der Nachrageentwicklung festzustellen. Der Beobachtungszeitraum umfasst die Arbeitsmarktentwicklung in der Steiermark zwischen den Jahren 2004 bis 2007.

2. Analyse der Strukturdaten der SchulungsteilnehmerInnen

Aus dem Verbleibsmonitoring des AMS-Data Warehouse wurde vom AMS ein Datensatz mit wesentlichen Informationen zu den SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 in vom AMS Steiermark finanzierten Maßnahmen für Auswertungszwecke zur Verfügung gestellt. Dieser Datensatz wurde auch für die Stichprobenziehung der TeilnehmeInnenbefragung herangezogen.[1]

Zum anderen ermöglichte der Datensatz statistische Auswertungen über die Beschäftigungsentwicklung der SchulungsteilnehmerInnen in Verbindung mit berufsbiographischen Variablen (z.B. Zugehörigkeit zu Berufsgruppen und Branchen) und mit soziodemographischen Variablen (z.B. Alter, Geschlecht, Bildung). Dies ermöglichte eine auf Daten der Grundgesamtheit basierende, sehr exakte Analyse von Integrationsquoten und –verläufen, die wiederum wesentliche Indikatoren für Ausbildungsadäquatheit darstellen.

3. Merkmale der individuellen Integrationsprozesse:

In der TeilnehmerInnenbefragung stand über die bereits angesprochenen horizontalen und vertikalen Aspekte von Ausbildungsadäquatheit im Mittelpunkt. Darüber hinaus wurden für eine Analyse der Integrationsprozesse der TeilnehmerInnen im Vordergrund. Weiters wurde erfasst, welche Bedeutung die institutionelle Unterstützung durch das AMS und die vom AMS beauftragten Maßnahmen für die Arbeitssuche und für die Integration aus Sicht der SchulungsteilnehmerInnen haben.

Somit standen drei inhaltliche Dimensionen im Zentrum der TeilnehmerInnenbefragung:

- Ausbildungsadäquatheit
- Suchverhalten (Arbeitsplatzsuche)
- Institutionelle Unterstützung

[1] An dieser Stelle ein herzliches Danke schön an Frau Mag.[a] Barbara Zajic von der Bundesgeschäftsstelle des AMS, Abteilung Arbeitsmarkt und Berufsinformation, für die Übermittlung des Datensatzes und die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

4. Betriebliches Nachfrageverhalten:

Die Betriebsbefragung war von der Überlegung geleitet, Kriterien der Ausbildungsadäquatheit analog aus Sicht der Betriebe zu erfassen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die Beurteilungen der Betriebe und ihr Rekrutierungsverhalten nach Branchenzugehörigkeit und anderen betrieblichen Merkmale differieren.

5. Typenbildung und Interpretation:

Über die Darstellung der statistischen Befunde hinausgehend war es ein Ziel der Untersuchung, auch Erklärungsmodelle zu entwickeln, die Aufschluss über grundlegende Typen von Gruppen und Prozessen der Arbeitsmarktintegration geben und insbesondere den Stellenwert des Faktors „Ausbildungsadäquatheit" thematisieren. Dieser Zugang ergibt sich aus den vorhergehenden Analyseschritten: Sollte nachgewiesen werden können, dass Ausbildungsadäquatheit für unterschiedliche TeilnehmerInnengruppen nicht dieselbe Bedeutung hat, dann sollten diese TeilnehmerInnengruppen anhand spezifischer Merkmale unterscheidbar sein.

Dabei standen die folgenden Modelle im Vordergrund:

- Typologie der SchulungsteilnehmerInnen
- Kombinationen von Herkunftsberufen und Ausbildungen
- Betriebliche Typen der Zufriedenheit mit AMS-Services

Da die Analyse grundsätzlich auf heterogenen Datensätzen aufbaut, werden diese Modelle in den jeweiligen Abschnitten erarbeitet und dargestellt.

6. Datenquellen:

Die vorliegende Studie baut auf mehreren Datenquellen auf. Diese Datenquellen besitzen einige Besonderheiten, die für die Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Zu den verwendeten Datenquellen zählen:

- Verbleibsmonitoring des AMS-DWH: Strukturdaten der SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 (n=2590)
- Unternehmensdaten: Firmenkunden des AMS Steiermark (n=10242)[2]
- SchulungsteilnehmerInnen: Befragungsdaten der TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen im Jahr 2006 (n=602)
- Unternehmen: Daten der Unternehmensbefragung (AMS Firmenkunden des Jahres 2007, n=302)

[2] Der Betriebsdatensatz wurde von Herrn Rudolf Mletschnig, EDM Klagenfurt, zusammengestellt.

2.2 Arbeitsschritte

Die wesentlichen Arbeitsschritte seit Projektbeginn im Oktober 2007 (KW 41) umfassten:

Arbeitsschritte	**Zeitpunkt**
1. Workshop (Kick-off)	KW 41
Operationalisierung des Analysedesigns	KW 41
Datenakquisition AMS-DWH-Verbleibsmonitoring und Datensatz „AMS-Firmenkunden“)	KW 42-46
Rahmenanalyse	KW 46-51
Entwicklung des Fragebogens für die TeilnehmerInnnenbefragung)	KW 45-46
Beauftragung Befragungsinstitut, Durchführung der Telefonbefragung „SC-Abgänge 2006“, laufendes Controlling	KW 47-49
Entwicklung des Fragebogens für die Unternehmensbefragung	KW 49-50
Übermittlung des Zwischenberichts	KW 50
Beauftragung Befragungsinstitut, Durchführung der Telefonbefragung „Firmenkunden“, laufendes Controlling	KW 3-4
2. Workshop	KW 8
Statistische Auswertungen TeilnehmerInnen- & Betriebsbefragung	KW 5-10
Modellentwicklung	KW 11-12
ExpertInneninterviews	KW 12-13
Erstellung Endbericht	KW 13-14
3. Workshop: Ergebnispräsentation	KW 15

3 Rahmenanalyse

Die Arbeitsmarktentwicklung ist an die generelle Wirtschaftsentwicklung gekoppelt. Dennoch können sich Arbeitsmärkte in Abhängigkeit von den jeweiligen regionalen Wirtschaftsstrukturen sehr unterschiedlich entwickeln. Branchen- und Berufsvergleiche zeigen darüber hinaus, dass die allgemeine wirtschaftliche Dynamik auf die verschiedenen Sektoren und Gruppen des Arbeitsmarktes unterschiedliche Auswirkungen haben kann. So werden die Chancen von AkademikerInnen von externen Schocks in der Regel weniger beeinträchtigt als die von geringer gebildeten Gruppen. Umgekehrt können geringer qualifizierte Gruppen nicht immer im gleichen Ausmaß von günstigen Entwicklungen profitieren wie höher gebildete Gruppen. Für die vorliegende Analyse ist es daher aufschlussreich, einige wesentliche Indikatoren der Wirtschaftsentwicklung und ihre Bedeutung für die Arbeitskräftenachfrage zu betrachten.

Für die Betrachtung der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage stehen für unsere Zwecke vier wichtige Indikatoren zur Verfügung:

- Unselbständig Beschäftigte
- Arbeitslosigkeitsquote
- Zugänge an offenen Stellen
- Abgänge an offenen Stellen

Die Arbeitskräftenachfrage kann schematisch zwischen zwei inhaltlichen Dimensionen aufgespannt werden: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Beide Dimensionen können eine positive und eine negative Ausprägung annehmen. Die jeweiligen Kombinationen ergeben sodann vier spezifische qualitative Charakteristika der Arbeitskräftenachfrage. Steigt die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit, können wir von einer Fluktuation der Arbeitsmarktnachfrage sprechen. Steigt die Beschäftigung und sinkt die Arbeitslosigkeit, steigt die Arbeitskräftenachfrage. Sinkt die Beschäftigung und steigt die Arbeitslosigkeit, deutet dies auch einen echten Rückgang der Arbeitskräftenachfrage hin. Sinken Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, stagniert die Arbeitskräftenachfrage.

Übersicht 1: Ausprägungen der Arbeitskräftenachfrage

		Beschäftigung	
		steigt	*sinkt*
AL	*steigt*	**Fluktuation**	**Rückgang**
	sinkt	**Steigerung**	**Stagnation**

Der erste wichtige Indikator für die allgemeine Beschäftigungsentwicklung ist die Entwicklung der unselbständig Beschäftigten. Ein Blick auf Tab. 1 zeigt, dass zwischen 2004 und 2007 die Anzahl der unselbständig Beschäftigten in der Steiermark in der mittelfristigen Perspektive von rund 442.000 auf 465.000 zugenommen hat. Das entspricht insgesamt einer Steigerung um 5,3%.

Im Zeitraum 2004-2007 zählen - vor allem in Bezug auf die an sich bereits beschäftigungsintensiven Branchen - die Gastronomie, der Handel, das Realitätenwesen, das Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen und die Sonstigen Dienstleistungen zu den Gewinnern. Zu den Verlierern zählen - auch absolut gesehen – der Bergbau sowie Verkehr und Nachrichten. Stagnierend ist die Beschäftigungsentwicklung in den Branchen Sachgütererzeugung, Energie- und Wasserversorgung, Kredit und Versicherung sowie Öffentliche Verwaltung. Die Beschäftigungsentwicklung spiegelt die allgemein positive Konjunkturentwicklung im Beobachtungszeitraum wieder.

Tab. 1: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten, Steiermark 2001-2007

Wirtschaftsabt. (NACE 17)	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Veränderung 2004-2007**	
Land- und Forstwirtschaft	4.219	4.252	4.364	4.459	4.557	4.592	4.939	10,8	++
Fischerei und Fischzucht	17	17	18	18	18	18	21	16,7	++
Bergbau, Stein und Erden	3.596	3.478	3.416	3.297	3.496	3.163	3.144	-4,6	-
Sachgütererzeugung	98.925	97.289	96.221	97.286	96.276	96.304	97.520	0,2	~
Energie und Wasserversorgung	5.410	4.330	3.948	3.927	3.885	3.957	3.942	0,4	~
Bauwesen	33.037	31.793	31.006	30.793	30.746	30.865	31.497	2,3	~
Handel, Instandhaltung	68.525	67.822	68.210	69.234	69.416	70.505	72.890	5,3	~
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	16.857	17.378	17.862	18.131	18.820	19.256	20.017	10,4	++
Verkehr und Nachrichten	26.470	25.585	24.678	24.415	24.767	24.428	24.355	-0,2	~
Kredit und Versicherung	12.263	12.373	12.377	12.494	12.521	12.627	12.778	2,3	~
Unternehmensbez. Dienstleistungen	28.853	30.610	31.670	33.554	35.403	37.955	40.287	20,1	++
Öffentliche Verwaltung	69.279	69.528	70.289	65.823	66.579	66.747	66.185	0,5	~
Unterrichtswesen	20.239	20.470	20.695	23.130	23.717	24.355	24.693	6,8	+
Gesundheits- und Sozialwesen	17.667	18.448	18.907	19.662	21.530	23.490	25.665	30,5	++
Sonstige Dienstleistungen	17.293	17.301	17.931	18.421	18.746	19.375	19.889	8,0	+
Private Haushalte	601	577	549	525	526	509	522	-0,6	~
Exterritoriale Organisationen	32	67	97	30	22	22	20	-33,3	--
Präsenzdiener	2.047	2.049	2.007	1.804	1.876	1.758	2.027	12,4	++
KUG-Bezieher	7.550	10.244	13.290	14.641	15.000	14.907	14.479	-1,1	-
Gesamt	**432.880**	**433.611**	**437.535**	**441.644**	**447.901**	**454.833**	**464.870**	**5,3**	**+**

Quelle: BMWA

Mit drei Ausnahmen verhält sich die Beschäftigungsentwicklung komplementär zur branchenbezogenen Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Dort, wo durchschnittliche oder überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse gegeben sind oder die Beschäftigung auf hohem Niveau stagniert, geht auch die Arbeitslosigkeit zurück oder stagniert diese. Das betrifft im Beobachtungszeitraum 2004-2007 die Branchen

- Land- und Forstwirtschaft
- Sachgütererzeugung
- Bau
- Handel
- Gastronomie
- Sonstige Dienstleistungen

Nur im Bergbau sinkt die Beschäftigung bei gleichzeitigem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Vier Branchen entsprechen nicht diesem komplementären Muster: Kredit und Versicherung, Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen steigen Beschäftigtenzahlen und Arbeitslosigkeitszahlen in den Jahren 2004-2007 parallel an.

Tab. 2: Arbeitslosigkeit nach Branchen, Steiermark 2001-2007

Zus. Wirtschaftsabt. (NACE17)	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Veränderung 2004-2007 in %**	
Land- und Forstwirtschaft	698	719	698	716	736	696	650	-9,2	-
Fischerei und Fischzucht	2	2	2	4	2	1	1	-75,0	
Bergbau, Stein und Erden	198	234	261	307	346	380	381	24,1	++
Sachgütererzeugung	5.692	6.784	6.905	6.122	6.478	5.817	5.419	-11,5	--
Energie und Wasserversorgung	139	165	139	115	126	126	141	22,6	++
Bauwesen	6.195	6.718	6.781	6.269	6.421	5.960	5.355	-14,6	--
Handel, Instandhaltung	5.029	5.510	5.579	5.259	5.481	5.321	5.160	-1,9	~
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4.286	4.489	4.527	4.601	4.922	4.696	4.506	-2,1	~
Verkehr und Nachrichten	913	1.009	1.044	1.011	1.074	1.173	1.068	5,6	+
Kredit und Versicherung	268	271	287	265	319	355	350	32,1	++
Realitätenwesen	1.339	1.631	1.991	2.009	2.391	2.735	3.107	54,7	++
Öffentliche Verwaltung	896	976	1.029	942	934	888	876	-7,0	-
Unterrichtswesen	349	373	367	387	422	444	456	17,8	++
Gesundheits- und Sozialwesen	772	780	782	841	949	1.034	1.071	27,3	++
Sonstige Dienstleistungen	1.417	1.760	1.932	2.034	2.181	1.239	1.222	-39,9	--
Private Haushalte	87	91	88	84	83	72	79	-6,0	
Exterritoriale Organisationen	6	10	12	12	18	16	26	116,7	
Schulabgänger	784	968	941	913	943	859	770	-15,7	
Sonstige	1.111	1.246	1.229	1.277	1.397	1.357	1.306	2,3	
Gesamt	**30181**	**33736**	**34594**	**33168**	**35223**	**33169**	**31944**	**-3,7**	

Quelle: BMWA

Die Arbeitsmarktsituation entwickelte sich nach den kräftigen Turbulenzen der 1990er Jahre ungefähr seit dem Jahr 2002 insgesamt positiv. Mit wenigen Ausnahmen zeigt sich diese Entwicklung in den meisten Branchen. Betrachtet man die Entwicklung der jährlichen Arbeitslosigkeitsquoten nach Branchen gegliedert von 1999 bis 2006 wird deutlich, dass in beschäftigungsstarken Wirtschaftszweigen wie dem Bauwesen der Anstieg der Arbeitslosigkeit moderat ausgefallen ist oder gar zurückgegangen ist (Sachgütererzeugung, Bauwesen, Gastronomie).

Tabelle 3: Arbeitslosigkeitsquoten 1999-2006 nach NACE-Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Land- und Forstwirtschaft	15,1	14	14,2	14,5	13,8	13,8	13,9	13,2
Fischerei und Fischzucht	5,3	10	10,5	10,5	10	18,2	10	5,3
Bergbau, Stein und Erden	4	3,8	5,2	6,3	7,1	8,5	9	10,7
Sachgütererzeugung	6,5	5,5	5,4	6,5	6,7	5,9	6,3	5,7
Energie und Wasserversorgung	2,4	2,6	2,5	3,7	3,4	2,8	3,1	3,1
Bauwesen	15,4	14,4	15,8	17,4	17,9	16,9	17,3	16,2
Handel, Instandhaltung	8,3	7	6,8	7,5	7,6	7,1	7,3	7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	24,5	21,3	20,3	20,5	20,2	20,2	20,7	19,6
Verkehr und Nachrichten	3,6	3,1	3,3	3,8	4,1	4	4,2	4,6
Kredit und Versicherung	2,8	2,4	2,1	2,1	2,3	2,1	2,5	2,7
Realitätenwesen	6	4,7	4,4	5,1	5,9	5,6	6,3	6,7
Öffentliche Verwaltung	1,8	1,5	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3
Unterrichtswesen	2,2	1,8	1,7	1,8	1,7	1,6	1,7	1,8
Gesundheits- und Sozialwesen	5,4	4,5	4,2	4,1	4	4,1	4,2	4,2
Sonstige Dienstleistungen	7,9	6,8	7,6	9,2	9,7	9,9	10,4	6
Private Haushalte	15,1	12,8	12,6	13,6	13,8	13,8	13,6	12,4
Exterritoriale Organisationen	36,8	28,1	15,8	13	11	28,6	45	42,1

Quelle: BMWA

An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob sich die allgemeine Beschäftigungsentwicklung differenziert nach Branchen auch in den Zugängen an offenen Stellen im AMS niederschlägt. Verhält sich die Nachfrage derart, kann von einer relativ synchronen Entwicklung der Arbeitsmarktnachfrage ausgegangen werden: Die allgemein positive Beschäftigungsentwicklung hätte in diesem Fall einen direkten Einfluss auf die Entwicklung der offenen Stellen im AMS. Dies würde die eine steigende Arbeitskräftenachfrage bestätigen.

Für die Gegenüberstellung stehen für den Raum Steiermark Daten für die Jahre 2004-2007 zur Verfügung. Auch wenn die Entwicklung der offenen Stellen aufgrund der

Unterschiede zwischen der Struktur der AMS-Firmenkunden und der allgemeinen Betriebsstruktur nicht *per se* mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung gleichgesetzt werden kann, sollten doch *in der Tendenz* Übereinstimmungen oder Unterschiede feststellbar sein.

Tab. 4: Zugänge an offenen Stellen, AMS Steiermark 2004-2007

Wirtschaftsabschnitte	2004	2005	2006	2007	Veränderung in %
A Land- u. Forstwirtsch.	671	1.006	814	944	40,7
B Fischerei u. Fischzucht	1	1	0	1	0,0
C Bergbau, Stein u. Erde	68	57	84	97	42,6
D Sachgütererzeugung	5.991	4.482	5.413	5.848	-2,4
E Energie- u. Wasservers.	39	52	65	71	82,1
F Bauwesen	3.295	3.159	3.184	3.280	-0,5
G Handel/Instandhaltung	5.105	4.873	5.726	6.291	**23,2**
H Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	7.150	7.255	7.839	8.812	**23,2**
I Verkehr u. Nachrichten	1.126	1.199	1.304	1.631	**44,8**
J Kredit u. Versicherung.	336	323	431	461	37,2
K Unternehmensbez. DL	9.401	12.338	14.889	18.182	**93,4**
L Öffentl. Verwaltung	657	771	884	944	43,7
M Unterrichtswesen	354	318	408	458	29,4
N Gesundh.- u. Sozialwesen	1.571	1.791	2.044	1.962	**24,9**
O sonst. Dienstleistungen	2.487	2.777	3.406	3.114	**25,2**
P Private Haushalte	106	101	87	128	20,8
Q Exterritoriale Organis.	3	8	18	11	266,7
SA Schulabgänger	2	1	1	1	-50,0
SO Sonstige	7	26	7	17	142,9
Gesamt	**38.370**	**40.538**	**46.604**	**52.253**	**36,2**

Der Vergleich zeigt, dass die branchenbezogene Dynamik bei den dem AMS gemeldeten offenen Stellen in großen Zügen mit der allgemeinen Beschäftigung übereinstimmt. Nach Branchen betrachtet, sind auch beim AMS die folgenden Branchen jene mit einer verstärkte Nachfrage, wobei nur die beschäftigungsintensiven Branchen berücksichtigt wurden:

- Handel
- Gastronomie
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen (Realitäten)
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstige Dienstleistungen

Stagnierend und relativ stark schwankend verhält sich die Entwicklung der offenen Stellen in der Sachgütererzeugung. Hier dürften die Personalverleiher eine wesentliche

Rolle spielen, zumal gerade in der für die Steiermark beschäftigungspolitisch sehr wichtigen Automobilbranche ein steigender Anteil der Rekrutierung von FacharbeiterInnen über die Personalverleiher erfolgt. Die quantitativen Effekte dieses Umstands lassen sich allerdings weder schätzen noch präzise benennen.

Somit zählen bei den Stellenmeldungen im AMS folgende Branchen zu den Verlierern:

- Sachgüter
- Bau

Im Unterschied zur allgemeinen Beschäftigungsentwicklung werden dem AMS auch in folgenden Branchen verstärkt offene Stellen gemeldet (zum Teil Branchen mit geringerer Beschäftigungsintensität):

- Kredit & Versicherung
- Öffentliche Verwaltung
- Unterricht

Die Übereinstimmung zwischen allgemeiner Beschäftigungsentwicklung und Zugang an offenen Stellen im AMS ist nach Wirtschaftsklassen betrachtet tendenziell sehr hoch. Diese Entwicklung kann auch anhand des Indikators „Arbeitslosigkeit“ nach Berufsgruppen beobachtet werden.

Betrachtet man die Entwicklung der Jahresdurchschnittsbestände an Arbeitslosen nach Berufsgruppen, zeigen sich ebenfalls bestimmte Unterschiede. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hat sich zwischen 2004 und 2007 für die folgenden Berufsobergruppen erhöht:

- Bergbau
- Leder
- Maschinisten
- Hilfsberufe
- Reinigung
- Verwaltung
- Gesundheit

Stark abnehmende Tendenz zeigte das Arbeitslosigkeitsrisiko bei folgenden Berufsobergruppen:

- Metall-/Elektro
- Holz
- Textil

- Bekleidung
- Grafik
- Technik

Tab. 5: Jahresdurchschnittsbestand Arbeitslose nach Berufsobergruppen

Berufsobergruppen	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Veränderungen 2004-2007**	
Land- und Forstarbeit	705	723	730	731	765	751	734	0,4	~
Bergbau	16	31	50	71	91	119	133	87,3	++
Steine - Erden	263	250	281	274	261	252	222	-19,0	--
Bau	4.543	4.758	4.812	4.484	4.695	4.395	4.092	-8,7	-
Metall-Elektroberufe	2.732	3.679	3.894	3.213	3.309	2.879	2.552	-20,6	--
Holz	689	808	788	664	632	551	468	-29,5	--
Leder	45	44	48	34	46	44	47	38,2	++
Textil	53	57	49	45	54	44	36	-20,0	--
Bekleidung	346	302	269	234	224	188	173	-26,1	--
Papier	95	71	72	49	44	41	42	-14,3	--
Grafik	121	127	143	131	136	116	97	-26,0	--
Chemie	86	85	97	90	94	92	95	5,6	+
Nahrung	219	219	240	231	266	231	211	-8,7	-
Maschinisten	645	716	730	721	807	764	779	8,0	+
Hilfsberufe	3.486	4.176	4.169	4.019	4.661	4.434	4.605	14,6	+
Handel	3.166	3.347	3.232	3.064	3.260	2.986	2.906	-5,2	-
Verkehr	1.221	1.365	1.417	1.387	1.462	1.436	1.286	-7,3	-
Boten, Diener	25	25	25	19	20	18	14	-26,3	--
Fremdenverkehr	3.053	3.167	3.493	3.711	4.038	3.964	3.769	1,6	~
Hausgehilfen	220	213	210	195	187	177	193	-1,0	~
Reinigung	1.206	1.342	1.428	1.504	1.707	1.720	1.705	13,4	+
Friseure	227	257	251	282	306	297	277	-1,8	~
Sonstige Dienste	205	219	214	208	222	214	204	-1,9	~
Techniker	1.110	1.503	1.585	1.433	1.349	1.159	1.021	-28,8	--
Verwaltung	18	18	33	36	55	73	92	155,6	++
Wirtsch.B/Jurist	127	146	169	192	185	177	158	-17,7	--
Büroberufe	3.628	4.016	4.038	3.887	3.978	3.740	3.566	-8,3	-
Gesundheit	875	908	898	949	1.027	1.060	1.113	17,3	++
Religion	3	2	3	2	3	6	7	250,0	
Lehr-/Kulturberufe	998	1.090	1.148	1.239	1.282	1.182	1.258	1,5	~
Unbestimmt/Andere	55	73	80	66	52	59	87	31,8	++
Gesamt	**30181**	**33737**	**34596**	**33165**	**35218**	**33169**	**31942**	**-3,7**	**~**

Quelle: BMWA

Ein weiterer Indikator ist der Saldo aus Zugängen in und Abgängen aus Arbeitslosigkeit: Übersteigen die Abgänge die Zugänge, wird die Arbeitslosigkeit reduziert. Die Entwicklung der Salden aus Zugängen in und Abgängen aus Arbeitslosigkeit sollte nach Berufsgruppen betrachtet tendenziell übereinstimmend mit der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung ausfallen. Bei Betrachtung von Tabelle 6 zeigt sich auch diese weitgehende Übereinstimmung mit der allgemeinen Entwicklung. In den meisten Berufsgruppen ist im Beobachtungszeitraum 2004-2007 ein positiver Saldo, der sich aus einem Überhang an Abgängen gegenüber Zugängen ergibt, zu verzeichnen. Insgesamt bestätigt dies eine steigende Gesamtnachfrage, die mit wenigen Ausnahmen alle Berufsgruppen betrifft. Die Ausnahmen sind im Einzelnen: Metall-Elektroberufe, Haushilfe und Technikberufe.

Tab. 6: Entwicklung Salden Zugänge in & Abgänge aus AL, Steiermark

Berufsgruppen	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Veränderung 2004-2007 in %**	
Land- und Forstarbeiter	10	91	174	126	110	346	211	**67,5**	**++**
Bergbau	-24	-10	-19	-15	-28	-21	-1	**-93,3**	
Steine - Erden	-51	47	55	113	51	222	84	**-25,7**	**-**
Bau	-2.126	1.189	1.571	1.578	1.401	2.869	2.082	**31,9**	**++**
Metall-Elektroberufe	-367	350	1.938	1.922	1.851	2.770	1.785	**-7,1**	**-**
Holz	-225	185	275	304	381	393	319	**4,9**	**+**
Leder	23	2	30	16	6	30	40	**150,0**	
Textil	13	8	-7	14	9	70	18	**28,6**	
Bekleidung	42	128	104	64	97	99	88	**37,5**	**++**
Papier	55	28	35	25	12	18	23	**-8,0**	
Grafik	-11	51	20	38	66	63	64	**68,4**	**++**
Chemie	14	27	31	39	34	81	64	**64,1**	**++**
Nahrung	69	19	70	66	124	148	148	**124,2**	**++**
Maschinisten	-180	327	373	374	250	667	379	**1,3**	**~**
Hilfsberufe	987	1.711	2.209	1.474	2.335	3.155	2.946	**99,9**	**++**
Handel	972	1.237	1.417	1.164	1.247	1.596	1.778	**52,7**	**++**
Verkehr	-250	523	577	500	447	1.057	687	**37,4**	**++**
Boten, Diener	3	27	10	12	10	16	8	**-33,3**	
Fremdenverkehr	983	430	651	1.099	1.436	1.998	2.116	**92,5**	**++**
Hausgehilfen	58	66	104	113	85	128	101	**-10,6**	**--**
Reinigung	532	526	712	494	859	1.244	1.335	**170,2**	**++**
Friseure	-2	75	48	36	104	169	171	**375,0**	**++**
Sonstige Dienste	102	151	72	40	128	129	130	**225,0**	**++**
Techniker	-39	48	411	512	486	593	501	**-2,1**	**~**
Verwaltung	-7	-1	1	19	-19	8	19	**0,0**	
Wirtsch.B/Jurist	18	-6	5	36	92	52	70	**94,4**	**++**
Büroberufe	611	870	1.340	1.214	1.301	1.751	1.896	**56,2**	**++**
Gesundheit	234	245	250	252	281	415	588	**133,3**	**++**
Religion	1	0	2	1	-1	-6	5	**400,0**	
Lehr-/Kulturberufe	89	211	219	232	431	545	444	**91,4**	**++**
Unbestimmt	-59	-42	-19	-107	-107	-93	-143	**33,6**	
Gesamt	**1.475**	**8.513**	**12.659**	**11.755**	**13.479**	**20.512**	**17.956**	**52,8**	**++**

Fasst man die Teilübersichten zu einem Gesamtbild zusammen, ergibt sich ein robustes Gesamtbild, das zeigt, in welchen Berufsgruppen sich die Arbeitskräftenachfrage positiv entwickelt. Positiv klassifiziert wurden in der nachfolgenden Aufstellung Berufe, die zum einen einen positiven Saldo aus Abgängen und Zugängen, und zum anderen einen rückläufigen Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen aufweisen. Diese Kombination wurde als Indikator für eine starke Arbeitsmarktnachfrage gewertet. Als durchschnittlich klassifiziert wurden Berufe, die in einem der beiden Indikatoren eine durchschnittliche Entwicklung aufweisen, als negativ jene, die zwei durchschnittliche Indikatoren oder zumindest einen negativen Indikator aufweisen.

Tab. 7: Nachfrage nach Berufsgruppen im Vergleich

Nachfrage		
positiv	**Durchschnittlich**	**Negativ**
Holz	Land- und Forstarbeiter	Bergbau
Textil	Metall-Elektroberufe	Steine – Erden
Bekleidung	Fremdenverkehr	Bau
Grafik	Hausgehilfen	Leder
Nahrung	Reinigung	Papier
Handel	Friseure	Chemie
Verkehr	Sonstige Dienste	Maschinisten
Wirtsch.B/Jurist	Techniker	Hilfsberufe
Büroberufe	Lehr-/Kulturberufe	Boten, Diener
		Verwaltung
		Gesundheit
		Unbestimmte B.

Diese Gegenüberstellung basiert auf der Zuordnung von qualitativen Kriterien zu quantitativen Entwicklungen. Es kann sein, dass in bestimmten Berufsgruppen eine quantitative Betrachtung einen besonders starken Rückgang des Jahresdurchschnittsbestands ergibt, der durch einen durchschnittlichen Saldo im Modell letztendlich als durchschnittliche Nachfrage klassifiziert wird. Dennoch sollte das Modell – im Bewusstsein, dass es Ausreißer geben kann - einen ersten Orientierungsrahmen bieten.

4 Strukturdaten

4.1 SchulungsteilnehmerInnen 2006

Für die Analyse der Struktur der SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 standen die DWH-Daten des Verbleibsmonitorings zur Verfügung. Im Jahr 2006 befanden sich in der Steiermark insgesamt 2590 Personen in den interessierenden Schulungsmaßnahmen des AMS. Die Schulungen können in drei grobe Bereiche unterteilt werden, wobei bei bestimmten handwerklich-technischen Ausbildungen Schulungen gegliedert für MitarbeiterInnen/AssistentInnen und solche mit Lehrabschluss (LAP) durchgeführt wurden:

Übersicht 2: Schulungsmaßnahmen 2006

Bereich	Spezifische Ausbildungen
Büro	• Modulare Büroausbildung • Büro Aus- und Weiterbildung
EDV & IT	• EDV Anwendung und Höherqualifizierung • EDV Beruf • EDV und wirtschaftsnahe Ausbildung • Wirtschaftsnahe IT-Ausbildung • IT Lab
Handwerklich-technische Ausbildungen	• Elektrotechnik für MitarbeiterInnen/AssistentInnen • Elektrotechnik mit LAP • Elektronik und Elektrotechnik Höherqualifizierung • Elektronik und Kommunikationstechnik für MitarbeiterInnen/AssistentInnen • Elektronik und Kommunikationstechnik mit LAP • Metall/Elektroausbildung • Metalltechnik für MitarbeiterInnen/AssistentInnen • Metalltechnik mit LAP • CAD/CAM • CNC Höherqualifizierung • Automatisierungstechnik • Schweißtechnik

Diese Maßnahmen wurden an insgesamt sechs Standorten (Graz, Deutschlandsberg, Fürstenfeld, Fohnsdorf, Kapfenberg, Leoben) von drei Bildungsanbietern umgesetzt.

Der/die jüngste TeilnehmerIn im Jahr 2006 war 15 Jahre, der/die älteste TeilnehmerIn 61 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 33,0 Jahre. Mit 56,1% überwiegen die männlichen Schulungsteilnehmer gegenüber den weiblichen Schulungsteilnehmerinnen (43,9%).

Die geschlechtsspezifische Segregation zeigt mit Ausnahme der EDV-Ausbildungen und der Metalltechnik-Ausbildungen ein eher traditionelles Bild. In den EDV-Ausbildungen sind die Geschlechter annähernd gleich verteilt. In den Metalltechnik-Ausbildungen beträgt der Frauenanteil insgesamt mittlerweile 26,2%. Fasst man die einzelnen Maßnahmen zu inhaltlichen Ausbildungsbereichen zusammen ergibt sich folgende Übersicht in Tabelle 8.

Tab. 8: Ausbildungen nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		M	W	
Wirtsch. IT/IT Lab SZF	**Anzahl**	51	17	68
	% von Maßnahme	75,0%	25,0%	100,00%
EDV: Graz, Leoben, SZF	**Anzahl**	399	320	719
	% von Maßnahme	55,5%	44,5%	100,00%
Büro: Graz, Kapfenberg, SZF	**Anzahl**	156	642	798
	% von Maßnahme	19,5%	80,5%	100,00%
Schweißtechnik: Leoben, SZF, SZ Ost	**Anzahl**	295	27	322
	% von Maßnahme	91,6%	8,4%	100,00%
Metalltechnik: D'berg, Graz	**Anzahl**	93	25	118
	% von Maßnahme	78,8%	21,2%	100,00%
Metalltechnik: Mitarb./Ass. SZF, SZ Ost	**Anzahl**	120	50	170
	% von Maßnahme	70,6%	29,4%	100,00%
Metalltechnik LAP: SZF, SZ Ost	**Anzahl**	30	11	41
	% von Maßnahme	73,2%	26,8%	100,00%
Elektronik/Elektrotechnik/Kommunikationstechnik: Mitarb./Ass. SZF SZ Ost	**Anzahl**	62	12	74
	% von Maßnahme	83,8%	16,2%	100,00%
Elektronik/Elektrotechnik/Kommunikationstechnik: LAP & Höherqualifizierung SZF, SZ Ost	**Anzahl**	32	6	38
	% von Maßnahme	84,2%	15,8%	100,00%
CAD/CAM: SZF, SZ Ost	**Anzahl**	134	21	155
	% von Maßnahme	86,5%	13,5%	100,00%
CNC Höherqualifizierung: SZF, SZ Ost	**Anzahl**	60	7	67
	% von Maßnahme	89,6%	10,4%	100,00%
Automatisierungstechnik SZF, SZ Ost	**Anzahl**	20	0	20
	% von Maßnahme	100,0%		100,00%
Gesamt	**Anzahl**	1452	1138	2590
	% von Maßnahme	56,1%	43,9%	100,00%

Quelle: DWH-Datafile SC 2006

In der Schulungspopulation 2006 sind höher gebildete Frauen ab der Ebene „Berufsbildende Mittlere Schulen“ signifikant häufiger vertreten (Tab. 9), während bei den Männern jene mit Pflichtschulabschluss und Lehrabschluss überwiegen. Damit geht – gemessen an den vor der Schulung zuletzt ausgeübten Berufen - auch eine geschlechtsspezifische Segregation in traditionelle Männer- und Frauenberufe einher.

Tab. 9: SC-TeilnehmerInnen 2006 nach Geschlecht und Bildungsebenen (n=2586)

Bildungsebene		**Geschlecht**		**Gesamt**
		M	**W**	
ohne PS	**Anzahl**	6		6
	% von Bildungsebenen	100,0%		100,0%
	% von Geschlecht	0,4%		**0,2%**
PS	**Anzahl**	552	295	847
	% von Bildungsebenen	65,2%	34,8%	100,0%
	% von Geschlecht	**38,1%**	**25,9%**	**32,8%**
LAP (ohne LM)	**Anzahl**	564	375	939
	% von Bildungsebenen	60,1%	39,9%	100,0%
	% von Geschlecht	**38,9%**	**33,0%**	**36,3%**
BMS (inkl. LM)	**Anzahl**	84	193	277
	% von Bildungsebenen	30,3%	69,7%	100,0%
	% von Geschlecht	**5,8%**	**17,0%**	**10,7%**
AHS/BHS	**Anzahl**	196	210	406
	% von Bildungsebenen	48,3%	51,7%	100,0%
	% von Geschlecht	**13,5%**	**18,5%**	**15,7%**
FH, Univ., Ak., Bakk.	**Anzahl**	47	64	111
	% von Bildungsebenen	42,3%	57,7%	100,0%
	% von Geschlecht	**3,2%**	**5,6%**	**4,3%**
Gesamt	**Anzahl**	1449	1137	2586
	% von Bildungsebenen	56,0%	44,0%	100,0%
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	56,00%	44,00%	100,00%

Anmerkungen: 4 fehlende Einträge im Datensatz
LM … Lehre mit Meisterprüfung

Ein geschlechtsspezifischer Vergleich der Altersgruppen zeigt, dass bei den Männern der Anteil der jüngeren SC-Teilnehmer etwas größer ist, bei den Frauen sind die Teilnehmerinnen der Altersgruppen 35-44 Jahre und 45-54 Jahre etwas stärker vertreten.

Tab. 10: Altersgruppen nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		M	W	
15-24 J.	**Anzahl**	468	303	771
	% von Altersgruppen	60,7%	39,3%	100,0%
	% von Geschlecht	32,2%	26,6%	29,8%
25-34 J.	**Anzahl**	391	299	690
	% von Altersgruppen	56,7%	43,3%	100,0%
	% von Geschlecht	26,9%	26,3%	26,6%
35-44 J.	**Anzahl**	370	330	700
	% von Altersgruppen	52,9%	47,1%	100,0%
	% von Geschlecht	25,5%	29,0%	27,0%
45-54 J.	**Anzahl**	186	186	372
	% von Altersgruppen	50,0%	50,0%	100,0%
	% von Geschlecht	12,8%	16,3%	14,4%
55 J. und älter	**Anzahl**	37	20	57
	% von Altersgruppen	64,9%	35,1%	100,0%
	% von Geschlecht	2,5%	1,8%	2,2%
Gesamt	**Anzahl**	1452	1138	2590
	% von Altersgruppen	56,1%	43,9%	100,0%
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Für die Fragestellungen des Projekts ist der zuletzt ausgeübte Beruf eine entscheidende Kategorie. Nach dem Geschlecht betrachtet zeigt die berufliche Herkunft eine sehr traditionelle geschlechtsspezifische Segregation. Deutliche Überhänge der Frauen zeigen sich - betrachtet man die beschäftigungsintensiven Berufsgruppen - in den Handelsberufen, Nachrichten, in den Einfachen Dienstleistungen, in Buchhaltung und Büro, sowie im Bereich Gesundheit und Soziales.

Tab. 11: Berufsgruppen nach Geschlecht

Berufsgruppen (AMS-2-Steller)		Geschlecht		Gesamt
		M	W	
Land- & Forstwirtschaft	Anzahl	10	7	17
	% von Beruf	58,8%	41,2%	100,0%
Bergbau, Bau	Anzahl	78	1	79
	% von Beruf	98,7%	1,3%	100,0%
Metall	Anzahl	347	23	370
	% von Beruf	93,8%	6,2%	100,0%
Elektrik	Anzahl	109	10	119
	% von Beruf	91,6%	8,4%	100,0%
Holz, Leder, Textil, Bekleidung	Anzahl	48	12	60
	% von Beruf	80,0%	20,0%	100,0%
Holzstoff, Papier	Anzahl	3		3
	% von Beruf	100,0%		100,0%
Grafik	Anzahl	11	6	17
	% von Beruf	64,7%	35,3%	100,0%
Chemie, Kunststoff	Anzahl	8		8
	% von Beruf	100,0%		100,0%
Nahrungsmittel	Anzahl	11	3	14
	% von Beruf	78,6%	21,4%	100,0%
Maschinist(inn)en, Heizer/innen, Hilfsberufe	Anzahl	265	83	348
	% von Beruf	76,1%	23,9%	100,0%
Handel, Ein- & Verkauf, Werbung	Anzahl	91	190	281
	% von Beruf	32,4%	67,6%	100,0%
Verkehr außer Nachrichten	Anzahl	33	3	36
	% von Beruf	91,7%	8,3%	100,0%
Nachrichten	Anzahl	3	10	13
	% von Beruf	23,1%	76,9%	100,0%
Transport, Spedition, Boten	Anzahl	6	6	12
	% von Beruf	50,0%	50,0%	100,0%
Gastronomie, Reinigung	Anzahl	49	131	180
	% von Beruf	27,2%	72,8%	100,0%
Einfache Dienstleistungen	Anzahl	7	11	18
	% von Beruf	38,9%	61,1%	100,0%
Technik, Zeichnen	Anzahl	184	41	225
	% von Beruf	81,8%	18,2%	100,0%
Verwaltung, Recht, Sicherheit, Betriebsführung	Anzahl	49	36	85
	% von Beruf	57,6%	42,4%	100,0%
Buchhaltung, Büro	Anzahl	96	467	563
	% von Beruf	17,1%	82,9%	100,0%
Gesundheit, Soziales, Erziehung	Anzahl	18	70	88
	% von Beruf	20,5%	79,5%	100,0%
Andere	Anzahl	24	17	41
	% von Beruf	58,5%	41,5%	100,0%
Gesamt	Anzahl	1450	1127	2577
	% von Beruf	56,3%	43,7%	100,0%

4.2 Integration: Quoten und Verläufe

Für eine Einschätzung der Beschäftigungseffekte stehen zwei Datensätze zur Verfügung: TeilnehmerInnendaten des Verbleibsmonitorings und Daten der TeilnehmerInnenbefragung.

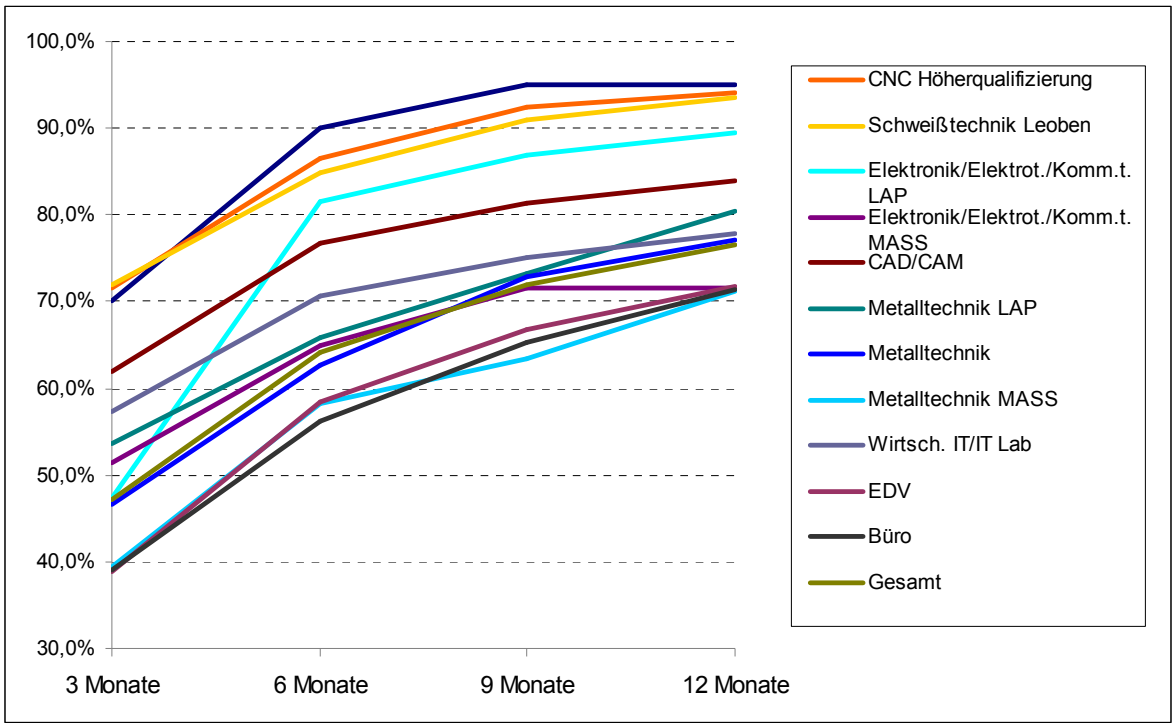
Die Daten des Verbleibsmonitorings enthalten alle SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 und bieten daher für eine quantitative Analyse der Integrationsverläufe eine sehr gute Datenbasis. Die Daten der TeilnehmerInnenbefragung werden in der vorliegenden Untersuchung vor allem für Analyse der qualitativen Aspekte von Ausbildungsadäquatheit und Integrationsprozessen herangezogen.

Die Daten des Verbleibsmonitorings belegen einen kontinuierlichen Anstieg der Integrationsquoten zwischen dem 3. und 12. Monat nach Absolvierung der Schulungsmaßnahmen. In der Regel zeigt sich dabei, dass höhere Einstiegsniveaus zum Messzeitpunkt drei Monate auch höhere Integrationsquoten zum Messzeitpunkt zwölf Monate nach sich ziehen.

Tab. 12: SC-TeilnehmerInnen in Beschäftigung (3, 6, 9, 12 Monate nach Schulungsende)

Ausbildungsbereiche	In Beschäftigung			
	3 Monate	6 Monate	9 Monate	12 Monate
Automatisierungstechnik: SZF, SZ Ost	70,0%	90,0%	95,0%	95,0%
CNC Höherqualifizierung: SZF, SZ Ost	71,6%	86,6%	92,5%	94,0%
Schweißtechnik Leoben, SZF, SZ Ost	72,0%	84,8%	91,0%	93,5%
Elektronik/Elektrotechnik/Kommunikationstechnik LAP & Höherqualifizierung SZF, SZ Ost	47,4%	81,6%	86,8%	89,5%
CAD/CAM: SZF, SZ Ost	61,9%	76,8%	81,3%	83,9%
Metalltechnik: LAP SZF, SZ Ost	53,7%	65,9%	73,2%	80,5%
Wirtschaftsnahe IT/IT Lab SZF	57,4%	70,6%	75,0%	77,9%
Metalltechnik: Deutschlandsberg, Graz	46,6%	62,7%	72,9%	77,1%
EDV: Graz, Leoben, SZF	38,9%	58,4%	66,8%	71,8%
Elektronik/Elektrotechnik/Kommunikationstechnik: MitarbeiterIn/AssistentIn SZF SZ Ost	51,4%	64,9%	71,6%	71,6%
Büro: Graz, Kapfenberg, SZF	39,1%	56,3%	65,2%	71,3%
Metalltechnik: MitarbeiterIn/AssistentIn SZF, SZ Ost	39,4%	58,2%	63,5%	71,2%
Gesamt	**47,1%**	**64,2%**	**71,9%**	**76,6%**

Abbildung 1: Integrationsquoten nach Zeit und Ausbildungen



Die Verläufe der Integrationsquoten weisen einige besondere Merkmale auf:

- Über die Messzeitpunkte steigen die Integrationsquoten bei den Schulungs-teilnehmerInnen aller Maßnahmen kontinuierlich und deutlich an.

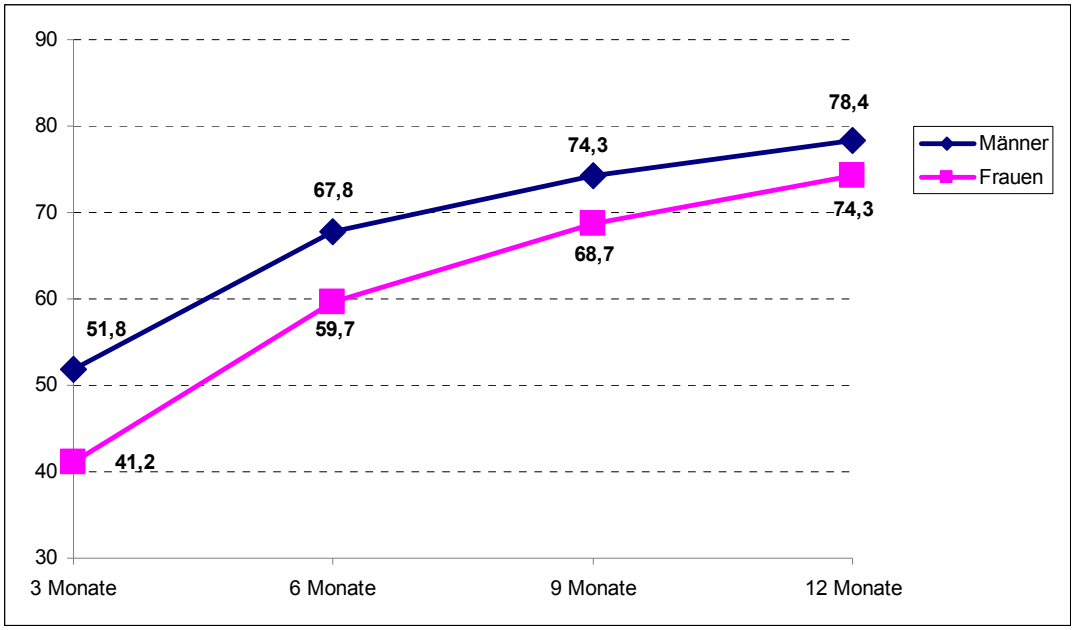
- Die Ausgangsniveaus (Beschäftigung zum Messzeitpunkt 3 Monate nach Schulungsende) variieren stark. Zwischen dem niedrigsten Ausgangsniveau (Büroausbildung in Graz, Kapfenberg und Fohnsdorf mit 39,1%) und dem höchsten Ausgangsniveau (Schweißtechnik Leoben mit 72,0% der SC-TeilnehmerInnen in Beschäftigung) besteht ein Abstand von rund 33%. Im Zeitverlauf verringert sich dieser Abstand auf rund 24 Prozentpunkte (12 Monate nach SC).

- Die TOP-Integrationsquoten mit bis zu 95% zum Zeitpunkt 12 Monate nach SC-Ende werden vorrangig von SchulungsteilnehmerInnen aus bestimmten handwerklich-technischen Maßnahmen erzielt (Automatisierung, CNC, Schweißtechnik, Elektronik/Elektrot./Kommunikationstechnik mit LAP). Diese SchulungsteilnehmerInnen stellen rund 20% aller TeilnehmerInnen des Jahres 2006. Die höchsten Quoten werden somit von einer vergleichsweise kleinen Gruppe erzielt.

- Zu den Maßnahmen mit den niedrigsten Integrationsquoten zählen die Büro- und EDV-Ausbildungen sowie jene handwerklich-technischen Ausbildungen, die nicht mit einer Lehrabschlussprüfung abschließen, sondern auf eine qualifizierte Hilfstätigkeit vorbereiten.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Entwicklung der Integrationsquoten, dann zeigt sich zum Zeitpunkt „3 Monate nach Schulungsende“ eine deutlich geringere Integrationsquote der Frauen im Vergleich zu jener der Männer (-10,6 Prozentpunkte). Im Zeitverlauf nähern sich die Integrationsquoten der Frauen immer stärker an die der Männer an, bis sie nach 12 Monaten nur mehr 4,1 Prozentpunkte hinter der Quote der Männer zurückliegen. Somit verliert die Variable Geschlecht im Zeitverlauf für die Arbeitsmarktintegration kontinuierlich an Bedeutung.

Abbildung 2: Entwicklung der Integrationsquoten nach Geschlecht



Aus diesen Befunden können zwei Hypothesen abgeleitet werden, die für die weiteren Analyseschritte wichtig sind:

1. Ausbildungen mit sehr klar umrissenen Kompetenzprofilen (z.B. Schweißtechnik) stehen dem Anschein nach mit höheren Integrationsquoten in Verbindung. Umgekehrt scheinen Ausbildungen mit breiteren, dafür weniger auf spezifische Berufsprofile zugeschnittenen Schulungsinhalten mit geringeren Integrationschancen verbunden zu sein.

2. Innerhalb der handwerklich-technischen Schulungen differieren jene mit Lehrabschluss von jenen, die für Hilfstätigkeiten qualifizieren. Ausbildungen mit Lehrabschluss weisen durchgehend höhere Integrationsquoten auf als Maßnahmen, die für qualifizierte Hilfstätigkeiten vorbereiten. Das ist auch ein Hinweis auf die Bedeutung von neutralen Zertifikaten, die die Kompetenzen von BewerberInnen verdeutlichen.

4.3 Merkmale der Integration

4.3.1. Einflussfaktoren

Die Arbeitsmarktintegration wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst, deren relative Einflussstärke statistisch festgestellt werden kann. Zu den im DWH-Datensatz verfügbaren personenbezogenen Merkmalen zählen:

- sozio-demographische Variablen: Beruf, Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstand

- berufsbiographische Variablen: Branchenzugehörigkeit (zum Zeitpunkt des letzten Berufs vor der Schulung), Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Schulung, Schulungsinhalte

Während die sozio-demographischen Variablen bekanntermaßen die Beschäftigungschancen beeinflussen, wurden die zweitgenannten Variablen bislang weniger systematisch untersucht. Eine spezielle Frage ist es in diesem Zusammenhang daher, ob auch die Kombination „Herkunftsberuf und Ausbildung“ die Beschäftigungschancen in spezifischer Weise beeinflussen.

Zunächst soll die relative Stärke des Einflusses jeder einzelnen Variablen mittels Korrelationsanalyse separat geprüft werden. Dafür werden alle Messzeitpunkte herangezogen. Dies ermöglicht auch die Überprüfung, ob der Zeitverlauf eine besondere Rolle spielt, ob beispielsweise also der Einfluss der Variable Geschlecht zum Zeitpunkt 3 Monate nach Ende der Schulung gleich stark ist wie zum Zeitpunkt 12 Monaten.

Die nachfolgende Übersicht zeigt anhand von einem (signifikant), zwei (hoch signifikant) oder drei (höchst signifikant) Sternen an, ob, und wenn ja, wie stark die betreffende

Variable mit der Variable Beschäftigung zum jeweiligen Messzeitpunkt zusammenhängt.[3] Wie der Tabelle entnommen werden kann, sind alle ausgewählten Variablen zu allen Messzeitpunkt bedeutsam, jedoch bestehen teilweise deutliche Unterschiede.

Tab. 13: Relative Bedeutung ausgewählter Variablen für die Beschäftigung

Variable	**Beschäftigung ja**			
	3 Monate	**6 Monate**	**9 Monate**	**12 Monate**
Beruf	***	***	***	**
Formale Bildung	*	**	*	*
Alter	***	***	***	***
Geschlecht	***	***	**	*
Familienstand	**	*	**	*
Branchenzugehörigkeit[4] (letzter Beruf)	***	***	***	***
Dauer der Arbeitslosigkeit (0, 180, 365 Tage vor SC)	***	**	***	***
Ausbildungsbereich	***	***	***	***

Die Auflistung der jeweiligen Signifikanzen zu den Messzeitpunkten fördert auf den ersten Blick durchaus überraschende Ergebnisse zutage, die mit einem zweiten Blick auf die Besonderheiten der Population erklärbar werden.

Generell scheint bei den personenbezogenen Merkmalen die Variable Bildung die geringste Bedeutung für die Beschäftigungschancen zu haben. In diesem Zusammenhang ist es für die Interpretation wichtig, das generell niedrige Bildungsniveau der SchulungsteilnehmerInnen zu berücksichtigen. Rund 70% der SchulungsteilnehmerInnen haben entweder Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss als höchsten Abschluss. Aufgrund ihrer sehr homogenen Verteilung unter den SchulungsteilnehmerInnen kann die Variable Bildung Unterschiede somit nicht in dem Ausmaß erklären wie das bei anderen Variablen, die stärker variieren, der Fall ist.

Einen ebensolchen Fall haben wir bei der Variable Alter vor uns, deren Ausprägungen innerhalb der SchulungsteilnehmerInnen 2006 viel stärker variieren. Das Alter ist denn in der Folge auch ein wesentlicher Erklärungsfaktor für das Vorliegen von Beschäftigung: Insgesamt sinken die Beschäftigungsschancen mit steigendem Alter, ein besonders starker Rückgang der Beschäftigungschancen ergibt sich beim Übergang von der Altersgruppe 45-54 Jahre zu den Personen ab 55 Jahren aufwärts.

[3] Differenziert wird zwischen dem 5%-Niveau ($p < 0,05$ – signifikant), dem 1%-Niveau ($p < 0,01$ – hoch signifikant) und dem 0,1%-Niveau ($p < 0,001$ – höchst signifikant). Werte mit einer höheren Irrtumswahrscheinlichkeit größer als 5% werden als nicht signifikant klassifiziert (-).

[4] Gemäß ÖNACE 2003 (17 Wirtschaftsklassen)

Die Variable Alter ist von den soziodemographischen Variablen die einzige, die über alle Messzeitpunkte hinweg die höchste Relevanz hat. Hingegen nimmt die Bedeutung der Variable Geschlecht im Zeitverlauf ab.

Im Unterschied zu den soziodemographischen Variablen, deren Signifikanzen untereinander und im Zeitverlauf stärker variieren, bleibt die Bedeutung der berufsbiographischen Variablen über die Messzeitpunkte hinweg weitestgehend konstant. Das bedeutet, dass die Variablen Branchenzugehörigkeit (gemessen am letzten Beruf), Dauer der Arbeitslosigkeit und Schulungsinhalte jene Faktoren sind, die die Integrationsverläufe konstant auf dem höchsten Niveau beeinflussen.

Aus dieser Perspektive erweist sich die Kernfrage der Analyse, die Ausbildungsadäquatheit der Beschäftigung der SchulungsteilnehmerInnen, als nicht-trivial. Vielmehr zeigt sie, dass das AMS-Ausbildungssystem als institutioneller Faktor und die Art seiner Gestaltung eine wesentliche Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration hat und berufsbiographische Variablen eine zumindest gleich hohe Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration haben wie personenbezogene Variablen.

Anders formuliert: Die arbeitsmarktpolitische Intervention übt in Verbindung mit der Berufsbiographie einen deutlich wahrnehmbaren Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration aus. In weiterer Folge wird es dementsprechend auch interessieren, welche spezifischen Dimensionen der arbeitsmarktpolitischen Intervention und welche berufsbiographischen Aspekte für den Beschäftigungserfolg Bedeutung haben. Dazu zählen u.a. die Inhalte der Ausbildung, die Kombination von Herkunftsberuf und Schulungsinhalten, sowie die flankierenden Maßnahmen zur Unterstützung der Integration.

4.3.2. Kombinierte Einflussfaktoren

Wie der vorhergehende Analyseschritt gezeigt hat, variiert die Bedeutung der ausgewählten Variablen sowohl untereinander als auch im Zeitverlauf.

Eine Möglichkeit zu prüfen, ob aus den selektierten Einflussfaktoren übergeordnete Bündel an Einflussfaktoren herausdestilliert werden können, bietet die Faktorenanalyse. Mit diesem Verfahren kann eine Menge von Variablen auf eine kleinere Anzahl von unabhängigen Einflussgrößen (Faktoren) zurückgeführt werden. Dabei werden diejenigen Variablen, die untereinander stark korrelieren, zu einem Faktor zusammengefasst. Es werden auf diese Weise Bündel von Variablen gebildet, die intern stark zusammen hängen und sich untereinander deutlich voneinander unterscheiden. Diese Bündel wiederum bieten erste Anhaltspunkte für die Bildung von unterschiedlichen *Typen* von TeilnehmerInnen.

Für die hier durchgeführte Faktorenanalyse wurden die bereits in Abschnitt 3.2.1 verwendeten Variablen herangezogen. Wie sich in früheren Analyseschritten herausgestellt hat, entwickeln sich die Integrationsquoten unterschiedlich und scheinen auch die Einflussfaktoren unterschiedliches Gewicht zu haben. Es ist daher zweckmäßig, zu untersuchen, ob über die Zeit hinweg identische Typen identifiziert werden können.

Um den Zusammenhang mit positiver Beschäftigung herzustellen, wurden für die Berechnung daher diejenigen Fälle ausgewählt, die zum Zeitpunkt 3 Monate und zum Zeitpunkt 12 Monate eine Beschäftigung aufweisen. Es werden also beschäftigungsrelevante Variablen auf ihre Bedeutung hin geprüft.

Wie sich herausstellt, ergeben sich für die beiden Messzeitpunkte einige Unterschiede:

Für die Interpretation sind Komponentenwerte relevant, deren Eigenwerte größer oder gleich 1 sind. Das ist bei vier Komponenten der Fall, das bedeutet, dass vier „Faktoren" gebildet werden können. Diese vier Faktoren erklären – im Hinblick auf das Merkmal Beschäftigung zum Zeitpunkt 3 Monate nach Schulungsende – mehr als 67% aller Fälle. Das ist ein sehr robuster Wert.

Tab. 14: Gesamtvarianz 3 Monate

Erklärte Gesamtvarianz(a)

	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
Komponente	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**
1	2,146	26,829	26,829	2,146	26,829	26,829
2	1,161	14,511	41,34	1,161	14,511	41,34
3	1,090	13,624	54,963	1,09	13,624	54,963
4	1,029	12,867	67,83	1,029	12,867	67,83
5	0,897	11,206	79,037			
6	0,713	8,915	87,951			
7	0,591	7,39	95,342			
8	0,373	4,658	100			
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.						

Im nächsten Schritt wird geprüft, welche der selektierten Variablen mit dem jeweiligen Faktor hoch korrelieren.[5]

[5] Berücksichtigt wurden nur Variablen mit Korrelationswerten ab ca. 0,4.

Tab. 15: Komponentenmatrix

	Komponente			
	1	2	3	4
Beruf	**0,825**	0,239	-2,23E-02	0,166
Alter	9,97E-02	-0,44	**0,424**	**0,559**
Dauer der AL vor SC	0,136	-0,103	**0,858**	-0,218
Formale Bildung	**0,55**	**0,47**	1,95E-02	**0,432**
Ausbildungsbereich	-0,62	0,361	-5,76E-02	**0,375**
Branche (letzter Beruf)	0,286	0,282	6,40E-02	-0,561
Dauer Schulungsteilnahme	-0,312	**0,683**	**0,392**	4,90E-03
Geschlecht	-0,755	5,44E-02	0,11	8,44E-03
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.				
a 4 Komponenten extrahiert				
b In der Phase der Analyse werden nur Fälle verwendet, bei denen 3 Monate = 1 ist.				

Die Betrachtung von Tab. 15 zeigt, dass sich bei den einzelnen Faktoren bestimmte Variablenbündel herauskristallisieren, die bezogen auf den Messzeitpunkt 3 auf den jeweiligen Faktor hoch laden. Nach den einzelnen Faktoren aufgelistet sind das:

Faktor 1: Beruf, Bildung
Faktor 2: Dauer der Schulungsteilnahme, formale Bildung, (Ausbildungsbereich)
Faktor 3: Dauer der Arbeitslosigkeit vor Schulung, Alter,
(Dauer der Schulungsteilnahme)
Faktor 4: Alter, Bildung, (Ausbildungsbereich)

Diese Bündel beziehen sich auf den Umstand, dass zum Zeitpunkt 3 Monate nach Schulungsende Beschäftigung vorliegt.

Dasselbe Verfahren wurde bezogen auf den Zeitpunkt 12 Monate nach Schulungsende durchgeführt. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass sich drei Faktoren (mit einem Eigenwert größer 1 herauskristallisieren. Diese drei Faktoren erklären 54% aller Fälle.

Tab. 16: Gesamtvarianz 12 Monate

Erklärte Gesamtvarianz(a)

	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
Komponente	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**
1	2,092	26,154	26,154	2,092	26,154	26,154
2	1,145	14,313	40,467	1,145	14,313	40,467
3	1,075	13,437	53,904	1,075	13,437	53,904
4	0,991	12,386	66,29			
5	0,921	11,513	77,804			
6	0,741	9,261	87,064			
7	0,614	7,676	94,74			
8	0,421	5,26	100			
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.						

Die Komponentenmatrix (Tab. 17) zeigt, welche Variablen auf die einzelnen Faktoren hoch laden:

Faktor 1: Beruf, formale Bildung
Faktor 2: Teilnahmedauer an der Schulung, (formale Bildung), (Ausbildungsbereich), (Branche), (Beruf)
Faktor 3: Dauer der Arbeitslosigkeit, Teilnahmedauer, (Alter), (Branche)

Tab. 17: Rotierte Komponentenmatrix

Komponentenmatrix(a,b)

	Komponente		
	1	**2**	**3**
Beruf	**0,803**	0,235	-1,58E-02
Alter	0,206	-0,608	0,159
Dauer AL vor C	0,15	-0,377	**0,795**
Formale Bildung	**0,547**	**0,379**	9,34E-02
Ausbildungsbereich	-0,609	0,274	-4,53E-03
Branche (letzter Beruf)	0,278	0,259	0,258
Dauer Schulungsteilnahme	-0,288	**0,539**	**0,568**
Geschlecht	-0,744	-4,88E-02	0,137
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.			
a 3 Komponenten extrahiert			
b In der Phase der Analyse werden nur Fälle verwendet, bei denen 12 Monate = 1 ist.			

Welche Rückschlüsse können aus der Faktorenanalyse gezogen werden? Zum einen reduzieren sich die Faktoren von vier (Zeitpunkt 3 Monate) auf drei (12 Monate). Die drei

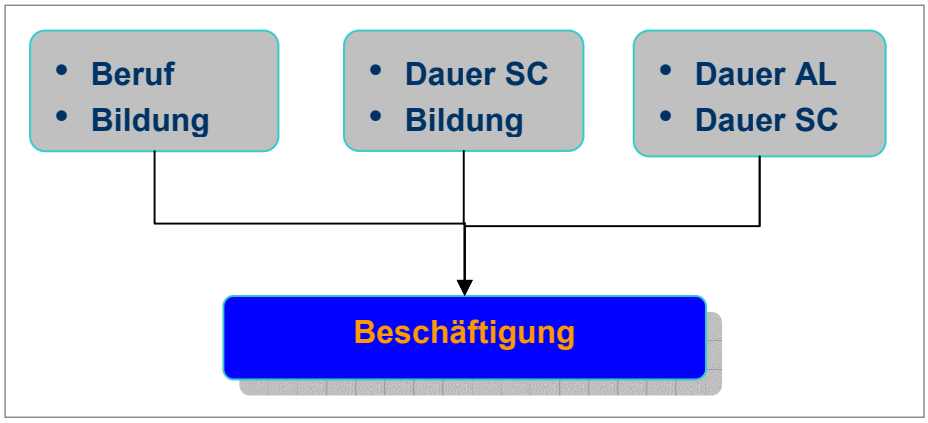
für den Zeitpunkt 12 Monate identifizierten Faktoren überlappen sich in geringerem Ausmaß und repräsentieren somit stärker in sich geschlossene Variablenbündel. Sie eignen sich daher besser für die Typenbildung als die an sich ebenfalls robusten, jedoch etwas weniger trennscharfen Faktoren des Zeitpunkts 3 Monate. Allerdings erklären sie etwas weniger Fälle als das Modell zum Zeitpunkt 3 Monate. Es empfiehlt sich daher, die vom Zeitverlauf unabhängigen, konstanten Bündel zu isolieren

Auch über die Messzeitpunkte hinweg sind einige Faktoren recht genau voneinander abgrenzbar. Das betrifft die Variablenbündel

- „Beruf, formale Bildung“
- „Dauer der Schulungsteilnahme und formale Bildung“
- „Dauer der Schulungsteilnahme und Dauer der Arbeitslosigkeit“

Zu diesem Analysezeitpunkt sind nur die Variablen festgestellt, die vermutlich eine hohe Bedeutung für die Beschäftigungschancen haben. Das ist jedoch noch keine Aussage darüber, welche spezifischen Ausprägungen entscheidend sind (z.B. hohes Alter oder niedrigeres Alter).

Abbildung 3: Gebündelte Einflussfaktoren auf Beschäftigung



4.3.3. Differenzen der Beschäftigungschancen

Die identifizierten Bündel liefern Anhaltspunkte für die Beantwortung der Frage, welche TeilnehmerInnengruppen bessere Beschäftigungschancen haben als andere.

Wir haben bereits gesehen, dass die Variable Geschlecht bei den Integrationsquoten über die Messzeitpunkte hinweg zugunsten der Männer ausschlägt, über die Messzeitpunkte hinweg jedoch für die Beschäftigungschancen an Bedeutung verliert. Aufgrund der starken geschlechtsspezifischen Segregation des AMS-Ausbildungssystems und des Berufssystems generell haben Vergleiche zwischen Ausbildungsbereichen und Herkunftsberufen eine relativ geringe Erklärungskraft.

Es wurde auch bereits gezeigt, dass die Variable Bildung für die SchulungsteilnehmerInnen einen gewissen, aber keinen dominanten Erklärungswert hat. Das ist darauf zurückzuführen, dass natürgemäss bei den SchulungsteilnehmerInnen die niedrigeren Bildungsstufen überwiegen. Beinahe 70% aller TeilnehmerInnen besitzen Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss (ohne Meisterprüfung) als höchsten Bildungsabschluss (s. Tab. 18).

Tab. 18: Bildungsebenen der SC-TeilnehmerInnen 2006

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
ohne PS	6	0,2	0,2
PS	847	32,7	33,0
LAP (ohne LM)	939	36,3	69,3
BMS (inkl. LM)	277	10,7	80,0
AHS/BHS	406	15,7	95,7
FH, Univ., Ak., Bakk.	111	4,3	100,0
Gesamt	2586	99,8	
System	4	0,2	
Gesamt	2590	100,0	

Bleibt als wesentliche sozio-demographische Variable das Alter. Vergleichen wir hier die Integrationsquoten auf Basis der einzelnen Ausbildungen nach Altersgruppen, dann zeigt sich über alle Messzeitpunkte hinweg ein durchgängiges Muster, das innerhalb ansteigender Integrationsquoten bei allen Altersgruppen von einem systematischen Abfall der Integration mit steigendem Alter gekennzeichnet ist.

Tab. 19: Suchdauern nach Alter

Altersgruppe		3 Monate	6 Monate	9 Monate	12 Monate
15-24 J.	Anzahl	419	541	599	634
	% von Altersgruppe	54,3%	70,2%	77,7%	82,2%
25-34 J.	Anzahl	355	474	519	547
	% von Altersgruppe	51,4%	68,7%	75,2%	79,3%
35-44 J.	Anzahl	291	424	492	532
	% von Altersgruppe	41,6%	60,6%	70,3%	76,0%
45-54 J.	Anzahl	147	212	237	255
	% von Altersgruppe	39,5%	57,0%	63,7%	68,5%
55 J. und älter	Anzahl	9	13	14	15
	% von Altersgruppe	15,8%	22,8%	24,6%	26,3%
Gesamt	Anzahl	1221	1664	1861	1983
	% von Altersgruppe	47,1%	64,2%	71,9%	76,6%

Es verbleiben für die Analyse somit noch die berufsbiographischen Variablen Herkunftsberuf und Ausbildungsbereich. Für die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen beiden Variablen werden im nächsten Schritt die Herkunftsberufe der SchulungsteilnehmerInnen (letzter vor der Schulung ausgeübter Beruf) und die Ausbildungsbereiche, also jene Schulungen, die die TeilnehmerInnen absolviert haben, miteinander verknüpft.

Diese Merkmalskombination wiederum wird mit der Integrationsquote zum Zeitpunkt 6 Monate nach Schulungsende verknüpft. Der Zeitpunkt 6 Monate wurde deshalb gewählt, weil zu diesem Zeitpunkt die niedrigen Quoten des Zeitpunkts 3 Monate überwunden sind, eine Nivellierung wie sie zum Zeitpunkt 12 Monate feststellbar ist, jedoch noch nicht eingetreten ist. Wir sehen in der Folge, welche Ausbildungen in Verbindung mit den Herkunftsberufen der jeweiligen TeilnehmerInnen sechs Monate nach Schulungsende in Beschäftigung standen. Verwendet wird für die Analyse die Zwei-Steller-Ebene der AMS-Berufssystematik.

Für die bessere Nachvollziehbarkeit wurden in Tab. 20 die jeweiligen Kombinationen von Herkunftsberuf und Ausbildung in verschiedenen Farben markiert:

Rot…… unterdurchschnittliche Integrationsquoten
Gelb ……. durchschnittliche Integrationsquoten 6
Grün …… überdurchschnittliche Integrationsquoten

Die durchschnittliche Integrationsquote 6 Monate nach Schulung betrug 64,7%. Für die Modellbildung wurden Integrationsquoten mit einer Abweichung von +/- 5% vom Durchschnitt als durchschnittlich gewertet, höhere Quoten (ab 70%) dementsprechend überdurchschnittlich; niedrigere Quoten (unter 60%) unterdurchschnittlich.

Eine Betrachtung der Tabelle zeigt auf den ersten Blick einen auffälligen Befund: Mit wenigen Ausnahmen sind die Integrationsquoten derjenigen TeilnehmerInnen, die Schulungsmaßnahmen mit EDV- oder Büroinhalten besucht haben, unterdurchschnittlich. Bei den EDV-Ausbildungen weisen nur TeilnehmerInnen, die aus den Berufsobergruppen „Handel, Ein- und Verkauf, Werbung“, „Technik, Zeichnen“ sowie „Gesundheit, Soziales, Erziehung“ kommen, durchschnittliche Integrationsquoten auf. Es gibt in keiner Berufsobergruppe, die diese Ausbildungsbereiche absolviert haben, überdurchschnittliche Integrationsquoten. Bei den Büro-Ausbildungen erreichen die TeilnehmerInnen mit Herkunftsberufen in der Metallverarbeitung und aus der Gruppe der Buchhaltungs- und Büroberufe zumindest durchschnittliche Integrationsquoten.

Überwiegend überdurchschnittliche Integrationsquoten zeigen sich bei Herkunftsberufen, die einerseits im Bergbau-, Metall-, Holz/Leder/Textil/Bekleidungs-Bereich sowie Maschinisten/Heizer/Hilfsberufe und Technik/Zeichnen angesiedelt sind und andererseits mit Ausbildungen im Schweißtechnik, CAD/CAM und CNC/Automatisierungstechnik verknüpft sind.

Durchschnittliche Integrationsquoten erzielen Herkunftsberufe aus dem Metallbereich kombiniert mit Ausbildungen in den Bereichen Büro, Elektrotechnik und Kommunikationstechnik und Metalltechnik.

Maschinisten und verwandte Berufe erzielen ebenfalls durchschnittliche Integrationsquoten nach Absolvierung von Ausbildungen in den Bereichen Elektrotechnik und Kommunikationstechnik sowie CNC/Automatisierungstechnik.

TeilnehmerInnen aus Handelsberufen erzielen durchschnittliche Integrationserfolge sowohl nach EDV-Ausbildungen als auch nach CAD/CAM-Ausbildungen. Personen mit Herkunftsberufen Technik und Zeichnen sind gleichermaßen erfolgreich mit Ausbildungen in EDV und Schweißtechnik.

Somit zeigen sich einige Tendenzen sehr klar:

- Keine positiven Effekte für die Integration bringt die Verknüpfung der EDV-Ausbildungen und der Büro-Ausbildungen mit beinahe allen Herkunftsberufen. Das liegt nicht an den Herkunftsberufen, sondern vielmehr an den Ausbildungen selbst. Es gilt somit: Kombinieren wir irgendeinen Herkunftsberuf mit einer EDV- oder Büro-Ausbildung, wird die Integrationsquote wahrscheinlich unterdurchschnittlich ausfallen. Dasselbe gilt für Büroausbildungen, deren durchschnittliche Integrationsquoten noch unterhalb von jenen der EDV-Ausbildungen liegen. Die EDV- und Büro-Ausbildungen diskriminieren also - gemessen an den definierten Kriterien – negativ.

- Nach Ausbildungen betrachtet diskriminieren die Ausbildungen in den Bereichen Schweißtechnik, CAD/CAM, sowie CNC/Automatisierungstechnik überwiegend und ungeachtet der Herkunftsberufe positiv. Davon ausgenommen sind die Herkunftsberufe aus den Bereichen Handel, Nachrichtentechnik und Buchhaltung/Büro vor allem bei einer Verknüpfung mit Schweißtechnik.

  Uneinheitlich verhält sich die Metallausbildung zu den relevanten Berufen, in der Tendenz ist jedoch deutlich, dass eine Kombination mit Herkunftsberufen aus den Bereichen Buchhaltung/Büro, Technik/Zeichnen und Maschinisten/Heizer/ Hilfsberufe mit unterdurchschnittlichen Erfolgsquoten verknüpft ist.

  Tendenziell positiv verhalten sich die Elektrotechnik- und Kommunikationstechnik-Ausbildungen zur Mehrheit der relevanten Berufe, eine Ausnahme bildet der Berufsbereich Gastronomie & Reinigung.

- Nach Herkunftsberufen betrachtet ist der Bereich Technik und Zeichnen mit einer hohen Integrationsquote bei den IT-Ausbildungen verknüpft. Es ist dies eine Berufsgruppe, die auch in Verbindung mit weiteren Ausbildungen überdurchschnittliche Integrationsquoten erzielt.

- Generell erzielen Berufsgruppen aus dem handwerklich-technischen Bereich (Bergbau & Bau, Metall, Elektrik, Holz/Leder/Textil/Bekleidung und Maschinisten) in Verbindung mit handwerklich-technischen Ausbildungen höhere Integrationsquoten. Das spricht zugunsten der Hypothese, dass eine geringe Differenz zwischen Herkunftsberuf und Ausbildung bessere Integrationseffekte nach sich zieht.

- Jedoch gibt es einige Ausreißer, Kombinationen, die auf den ersten Blick nicht unbedingt kompatibel erscheinen. Buchhaltungs- und Büroberufe erweisen sich hinsichtlich der Integrationsquoten mit Ausbildungen in den Bereichen Elektrotechnik- und Kommunikationstechnik als auch CAD/CAM als harmonisch.

- Ein Blick lohnt sich auch auf Herkunftsberufe, die mit verwandten Ausbildungen verknüpft werden. Auch hier gibt es Gegenbeispiele zur Differenzhypothese. Liegen die Herkunftsberufe außerhalb des handwerklich-technischen Bereichs, und kann eine gewisse inhaltliche Nähe zwischen Herkunftsberuf und Ausbildung vermutet werden, sind diese dennoch häufig mit unterdurchschnittlichen Integrationsquoten verbunden (z.B. Herkunftsberuf Buchhaltung/Büro mit IT und EDV, Verwaltung/Recht/Sicherheit/Betriebsführung mit EDV und Büro).

Diese ersten Befunde sind durch eine Tendenz gekennzeichnet: Es scheint, dass Ausbildungen in Verbindung mit verwandten (zuletzt ausgeübten) Berufen im handwerklich-technischen Bereich mit höheren Integrationsquoten einhergehen.

Dieser Mechanismus kann in Bezug auf Berufe aus den Bereichen Büro und Verwaltung in Verbindung mit verwandten Ausbildungen (EDV, Büro) nicht festgestellt werden. Gerade SchulungsteilnehmerInnen mit Herkunftsberufen im Büro- und Verwaltungsbereich erzielen durch den Besuch ebensolcher Ausbildungen keine überdurchschnittlichen Integrationsquoten.

Eine schematische Darstellung von Kombinationen mit über- bzw. unterdurchschittlichem Erfolg ist nicht frei von Problemen. Wie gezeigt werden konnte, stehen die spezifischen Kombinationen in Zusammenhang mit unterschiedlichen Integrationserfolgen. Allerdings werden diese Integrationserfolge über die berufsbiographischen Variablen hinaus auch von sozio-demographischen Variablen bestimmt. Diese sind jedoch aufgrund der relativ großen Homogenität der SchulungsteilnehmerInnen bedingt erklärungskräftig. Für die Praxis der Zuweisung von arbeitslosen Personen zu Schulungsmaßnahmen bedeutet dies, dass nicht automatisch von „idealen" Kombinationen von Herkunftsberuf und Ausbildung ausgegangen werden kann, sondern in jedem Fall die persönlichen Voraussetzungen zu prüfen sind.

Aus berufssoziologischer Perspektive betrachtet können jedoch zumindest einige sehr problematische Kombinationen aufgelistet werden:

Übersicht: Kombinationen von Herkunftsberufen und Ausbildungen mit unterdurchschnittlichen Integrationsquoten (Status BE kleiner/gleich 50%, 6 Monate nach Schulungsende):

Herkunftsberuf (=letzter Beruf vor der Schulung)	Ausbildung
Bergbau	IT
Elektrik	IT
Holz, Leder, Textil, Bekleidung	EDV
Grafik	EDV
Handel, Ein- und Verkauf, Werbung	Schweißtechnik
Technik, Zeichnen	Metall
Buchhaltung, Büro	IT, Metall, Schweißtechnik
Maschinisten, Heizer, Hilfsberufe	Büro
Verkehrsberufe	EDV

Noch einmal muss hier betont werden, dass unterdurchschnittliche Integrationsquoten auch durch die Maßnahmen selbst bestimmt werden. Besonders deutlich wird dies bei den EDV-Ausbildungen.

Betrachtet man die Tätigkeitsanforderungen, für welche die AMS-Ausbildungen qualifizieren, fallen zwei Aspekte auf, die an dieser Stelle gleichsam protokollarisch fest-

gehalten werden und im Zuge der Analyse der TeilnehmerInnenbefragungsdaten vertieft werden:

1. Wie vermutet, scheinen Herkunftsberufe in Verbindung mit Ausbildungen, die für spezifische Tätigkeiten qualifizieren, höhere Integrationsquoten zu erzielen als Herkunftsberufe in Verbindung mit unspezifischen Ausbildungen.

2. Je unspezifischer die Kombination von Herkunftsberuf und Ausbildung, desto geringer die potenziellen Integrationseffekte.

Tab. 20: Übersicht nach Status BE zu 6 Monaten, nach zuletzt ausgeübten Berufen und Ausbildungsbereichen

Berufsobergruppen (2-Steller)	N	IT	EDV	Büro	Elektro- & Komm.t.	Metall	Schweiß-technik	CAD/CAM	CNC/Aut.t.
Land- & Forstwirtschaft	17								
Bergbau, Bau	79	41,7			66,7	90,9	85,3	100,0	
Metall	370		55,6	63,6	69,2	63,0	85,6	82,6	86,3
Elektrik	119	50,0	59,4		82,8	59,0	61,9		92,9
Holz, Leder, Textil, Bekleidung	60		50,0			60,0	83,3	79,2	
Holzstoff, Papier	3								
Grafik	17		25,0						
Chemie, Kunststoff	8								
Nahrungsmittel	14								
Maschinisten, Heizer, Hilfsberufe	348		52,3	45,3	66,7	53,0	78,4	85,7	66,4
Handel, Ein- & Verkauf, Werbung	281		64,1	54,4		71,4	44,4	66,7	
Verkehr außer Nachrichten	36		50,0				69,2		
Nachrichten	13		57,1				50,0		
Transport, Spedition, Boten	12		50,0						
Gastronomie, Reinigung	180		57,1	54,3	42,9	60,0	77,8		
Einf. Dienstleistungen	18			33,3					
Technik, Zeichnen	225	80,0	66,7	57,1	80,0	37,5	69,2	76,5	85,7
Verwaltung, Recht, Sicherheit, Betrieb	85		57,9	50,0					
Buchhaltung, Büro	563	50,0	58,4	60,9	75,0	44,4	37,5	77,8	
Gesundheit, Soziales, Erziehung	88		61,7	52,8					
Andere	41		55,0	50,0					

Durchschnitt 6 Monate 64,70%

durchschnittlich:	plus/minus 5% von 65%	
unterdurchschnittlich:	bis 59,9%	
überdurchschnittlich	mehr als 70%	

5 Schulungsteilnahme

Der TeilnehmerInnenbefragung lagen drei zentrale Fragestellungen zugrunde:

- Wie gestaltet sich die Arbeitsplatzsuche und der Integrationsprozess?
- Wie hilfreich ist die institutionelle Unterstützung für die Integration?
- Wie ausbildungsadäquat sind die TeilnehmerInnen beschäftigt?

Für den hier gewählten Zugang ist es wichtig, dass „Ausbildungsadäquatheit" nicht als technisches Konstrukt verstanden wird. Die vorliegende Analyse geht *nicht* von der Annahme aus, eine möglichst umfassende Kenntnis der betrieblichen Kompetenzbedarfe wäre auch schon eine Lösung für strukturelle Matchingprobleme.

Vielmehr gibt es logische Probleme, die einem vollkommenen Matching im Sinne der optimalen Symmetrie der Kriterien von BewerberInnen und Betrieben entgegenstehen. So wird es für einen Betrieb geradezu eine ökonomische Pflicht sein, aus mehreren gleich intensiv und gleich gut ausgebildeten BewerberInnen nur eine/n auszuwählen, von dem/der angenommen wird, dass er/sie relative Vorteile gegenüber anderen besitzt. Diese Vorteile müssen ihrer Natur nach nicht unbedingt mit Kompetenzen zu tun haben. Ausbildungsadäquatheit wäre in diesem Beispiel bei mehreren BewerberInnen gegeben, genommen wird aber nur eine/r. Man wird aber daraus aber nicht schließen können, dass die abgelehnten BewerberInnen deswegen *weniger* oder gar *nicht adäquat* ausgebildet sind. Es kann also sein, dass der Faktor Qualifikation nicht die erklärende Variable für einen „Fit" bzw. „Misfit" ist; zumindest wird er nicht die einzige sein.

Dafür kommen beispielsweise eine Reihe von demographischen Variablen in Frage, wie Alter, Geschlecht und (Vor-)Bildung, aber auch Faktoren wie Mobilitätseinschränkungen, individuelle Interessen oder das Wissen über einen Betrieb. All diese Faktoren können in unterschiedlichem Ausmaß die individuelle Motivation von BewerberInnen beeinflussen, einen bestimmten Arbeitsplatz anzunehmen. Auf der anderen Seite verfolgen auch Betriebe bei der Besetzung von Stellen zusätzlich zu bestimmten kompetenzbezogenen Überlegungen auch personalpolitische, ökonomische und soziale Kalküle.

Man kann also aus der Ablehnung von gleich gut qualifizierten BewerberInnen und ihren variierenden Integrationserfolgen nicht darauf schließen, dass sie für die infrage kommenden beruflichen Tätigkeiten nicht adäquat ausgebildet wären. Umgekehrt wird man aber schließen können, dass der/die „Beste" in jedem Fall auch zu Recht das Merkmal „ausbildungsadäquat beschäftigt" trägt, weil sich ein Betrieb irrational verhalten würde, würde er Personal mit unpassenden Kompetenzen einstellen.

In diesem Abschnitt der Analyse wird daher neben einer Darstellung der Integrationsverläufe auch der Versuch einer Typologie unternommen: Identifiziert werden sollen Typen von TeilnehmerInnen, die trotz gleicher Qualifikation unterschiedliche Integrations-

erfolge aufweisen. Aus diesem Ergebnis müsste in weiterer Folge auch auf die relative Bedeutung des Faktors Kompetenz geschlossen werden können.

5.1. Methodik

Für die Durchführung der Befragung wurde eine Zufallsstichprobe aus den Verbleibsmonitoring-Daten der SchulungsteilnehmerInnen 2006 gezogen. Unter der Annahme, dass durch diese Methode eine annähernd repräsentative Bruttostichprobe der TeilnehmerInnen getroffen werden kann, wurde eine 50%-ige Bruttostichprobe von n = 1.227 gezogen. Es wurde die Annahme getroffen, dass in rund der Hälfte der Haushalte Zielpersonen mit dem Merkmal „Schulungsteilnahme 2006“ angetroffen werden können, und somit die angestrebte Anzahl von 600 gültigen Interviews realisiert wird, was einer Nettostichprobe von 24% entspricht.

Die Nettostichprobe der TeilnehmerInnenbefragung stimmt mit der aus dem Verbleibsmonitoring gezogenen Grundgesamtheit überein (siehe Tab. 21). Bestimmte Unterschiede treten nur bei den Maßnahmen „EDV Anwendung & Höherqualifizierung im SZF“ und „EDV Beruf im SZF“ auf. Sehr wahrscheinlich ist dies auf die von den BefragungsteilnehmerInnen selbst vorgenommene Zuordnung zu Schulungsmaßnahmen zurückzuführen: Hier könnten vor allem für die BefragungsteilnehmerInnen gewisse Schwierigkeiten aufgetreten sein, in der Erinnerung scharf zwischen Ausbildungen zu unterscheiden, die ein große namentliche Übereinstimmung aufweisen.

Tabelle 21: Vergleich Grundgesamtheit-Stichprobe nach Maßnahmen

	Grundgesamtheit Verbleibsmonitoring*		Stichprobe Befragung	
	abs.	Prozent	abs.	Prozent
1 Wirtschaft IT SZF	34	1,3	8	1,3
2 IT Lab SZF	34	1,3	18	2,9
3 EDV Wirtsch. Graz	378	14,6	99	15,9
4 EDV Leoben	126	4,9	55	8,8
5 EDV Anwendung/Höherqual. SZF	287	11,1	24	3,9
6 EDV Beruf SZF	54	2,1	33	5,3
7 Büro Graz	332	12,8	74	11,9
8 Büro Kapfenberg	208	8,0	43	6,9
9 Büro SZF	132	5,1	53	8,5
10 Schweißt. Leoben	101	3,9	20	3,2
11 Schweißt. SZF	136	5,3	24	3,9
12 Schweißt. SZ Ost	85	3,3	6	1,0
13 Metalltechnik Deutschlandsberg	111	4,3	33	5,3
14 Metalltechnik MA/Ass. SZF	135	5,2	22	3,5
15 Metalltechnik LAP SZF	35	1,4	17	2,7
16 Metalltechnik MA/Ass. SZ Ost	35	1,4	4	0,6
17 Metalltechnik LAP SZ Ost	6	0,2	4	0,6
18 Metalltechnik Graz	7	0,3	4	0,6
19 Elektronik/Komm.technik MA/Ass. SZF	19	0,7	5	0,8
20 Elektronik/Komm.technik LAP SZF	8	0,3	4	0,6
21 Elektrotechnik MA/Ass. SZF	35	1,4	5	0,8
22 Elektrotechnik LAP SZF	21	0,8	6	1,0
23 Elektronik & Elektrotech. Höherqual. SZF	7	0,3	7	1,1
24 Elektrotechnik MA/Ass. SZ Ost	20	0,8	2	0,3
25 Elektrotechnik LAP SZ Ost	2	0,1	2	0,3
26 CAD/CAM SZF	142	5,5	25	4,0
27 CAD/CAM SZ Ost	13	0,5	3	0,5
28 CNC Höherqual. SZF	57	2,2	11	1,8
29 CNC Höherqual. SZ Ost	10	0,4	1	0,2
30 Automatisierungstechnik SZ Ost	7	0,3	2	0,3
31 Automatisierungstechnik SZF	13	0,5	8	1,3
Gesamt	**2590**	**100**	**622**	**100,0**

Quelle: AMS-DWH „Verbleibsmonitoring“, SC-Abgänge Steiermark 2006
Anmerkung: Wegen der teilweise geringen Fallzahlen wurden inhaltlich gleichartige Maßnahmen im Normal- und im Sonderprogramm zu einer Kategorie zusammengefasst.

Mit der Durchführung der telefonischen Befragung wurde das Institut IPR – Dr. Richard Költringer, Wien, beauftragt. Die Befragung startete am 28. November 2007 und wurde am 10. Dezember 2007 abgeschlossen.

5.2 TeilnehmerInnenstruktur

5.2.1. Demographie

Unter den befragten SchulungsteilnehmerInnen befinden sich 52,3% Männer und 47,7% Frauen. Damit sind gegenüber der Grundgesamtheit (= alle SchulungsteilnehmerInnen 2006) in der Stichprobe die Frauen leicht stärker repräsentiert.

Tab. 22: BefragungsteilnehmerInnen nach Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Gültige Prozente
männlich	315	52,3
Weiblich	287	47,7
Gesamt	602	100

Auch die Bildungsstruktur entspricht der Grundgesamtheit. Auf den ersten Blick erscheint der Anteil derjenigen mit Pflichtschule oder Lehrabschluss als höchstem Bildungsabschluss gegenüber der Grundgesamtheit deutlich unterrepräsentiert. In der Grundgesamtheit sind noch 32% PflichtschulabgängerInnen vertreten. Hier muss allerdings ein Maßnahmeneffekt berücksichtigt werden, weil durch Maßnahmen mit Lehrabschluss sich der Anteil dieser Gruppe erhöht.[6] In der Tat steigen 72 Pflichtschulabschlüsse durch die Schulungsteilnahme in die Kategorie Lehrabschluss auf. Zieht man in der nachfolgenden Tabelle diese 72 Personen ab, dann stimmen die Verteilungen der Bildungsebenen wieder relativ harmonisch mit der Grundgesamtheit überein.[7]

Tab. 23: Verteilung der Bildungsebenen unter den BefragungsteilnehmerInnen

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Pflichtschule	86	14,3
Lehrabschluss (Berufschule)	273	45,3
Berufsbildende Schule ohne Matura	100	16,6
Berufsbildende Schule mit Matura	77	12,8
Allgemeinbildende höhere Schule mit Matura	32	5,3
Akademie, Fachhochschule, Universität	34	5,6
Gesamt	602	100

Der/die jüngste BefragungsteilnehmerIn ist 18 Jahre, der/die älteste 61 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der BefragungsteilnehmerInnen liegt bei 35,0 Jahren. Bei den

[6] Die Angaben zur formalen Bildung im DWH sind in der Regel jene, die zum Zeitpunkt der Eröffnung eines PST gemacht werden und stellen somit den Stand vor der Schulungsteilnahme dar.

[7] Ein weiterer in Rechnung zu stellender Effekt entsteht durch die größere Auskunftsbereitschaft von Personen mit höherer Bildung. Es handelt sich hier um einen bekannten Effekt der Umfrageforschung.

Altersgruppen besteht nur bei den 21-30-jährigen TeilnehmerInnen ein Unterschied, zumal hier die Männer gegenüber der Grundgesamtheit überrepräsentiert sind.

Tab. 24: Altersgruppen nach Geschlecht

Geschlecht		Altersgruppen						Gesamt
		bis 20 Jahre	21-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	älter als 60 Jahre	
männlich	Anzahl	15	134	70	64	28	2	313
	% von Geschlecht	4,80%	42,80%	22,40%	20,40%	8,90%	0,60%	100,00%
Weiblich	Anzahl	8	98	67	88	25		286
	Anzahl	2,80%	34,30%	23,40%	30,80%	8,70%		100,00%
Gesamt	% von Geschlecht	23	232	137	152	53	2	599
	% von Geschlecht	3,80%	38,70%	22,90%	25,40%	8,80%	0,30%	100,00%

5.2.2 Verteilung nach Schulungsbereichen bzw. Maßnahmen

Für eine bessere Übersicht wurden für den Beginn der Betrachtung die einzelnen Maßnahmen zu thematisch zusammenhängenden Schulungsbereichen zusammengefasst. Beinahe zwei Drittel aller BefragungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 entfielen auf zwei Schulungsbereiche: „Büro“ und „EDV/IT“. Der drittstärkste Schulungsbereich umfasst die Metallausbildungen (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25: BefragungsteilnehmerInnen 2006 nach Schulungsbereichen

Schulungsbereiche	Häufigkeit	Prozent
Büro	170	27,3
EDV und IT	237	38,1
Elektrotechnik, Elektronik, Kommunikationstechnik Mitarb./AssistentInnen	19	3,1
Elektrotechnik, Elektronik, Kommunikationstechnik mit LAP	10	1,6
CAD/CAM, CNC	42	6,8
Automatisierungstechnik	10	1,6
Metalltechnik	84	13,5
Schweißtechnik	50	8
Gesamt	**622**	**100**

Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt wie zu erwarten eine stark in Richtung traditionelle Segregationsmuster weisende Verteilung von Männern und Frauen in den jeweiligen Maßnahmen, obwohl in den letzten Jahren in den handwerklich-technischen

Maßnahmen die Frauenanteile gestiegen sind. Dieses Muster zeigte sich bereits in der Analyse der Strukturdaten.

Deutlich wird auch, dass bei einer vollständigen Feingliederung nach Einzelmaßnahmen in den einzelnen Zellen die Fallzahlen teilweise sehr gering sind. Für die nachfolgenden Auswertungen wurden daher gleichartige Ausbildungen zur „Ausbildungsbereichen" zusammengefasst. Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick nach thematisch gegliederten Ausbildungsbereichen.

Tab. 26: Ausbildungsbereiche nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Büro	**Anzahl**	34	131	165
	% von Schulung	20,6%	79,4%	100,0%
EDV und IT	**Anzahl**	111	115	226
	% von Schulung	49,1%	50,9%	100,0%
Elektrot., Elektronik, Komm.techn. MA/Ass.	**Anzahl**	17	2	19
	% von Schulung	89,5%	10,5%	100,0%
Elektrot., Elektr., Komm.t. m. LAP	**Anzahl**	8	2	10
	% von Schulung	80,0%	20,0%	100,0%
CAD/CAM, CNC	**Anzahl**	33	7	40
	% von Schulung	82,5%	17,5%	100,0%
Automatisierungstechnik	**Anzahl**	9	1	10
	% von Schulung	90,0%	10,0%	100,0%
Metalltechnik	**Anzahl**	58	25	83
	% von Schulung	69,9%	30,1%	100,0%
Schweißtechnik	**Anzahl**	45	4	49
	% von Schulung	91,8%	8,2%	100,0%
Gesamt	**Anzahl**	315	287	602
	% von Schulung	52,3%	47,7%	100,0%

Es zeigt sich hier auch eine bei diesem Stichprobenumfang kaum vermeidbare Problematik, welche auch bei der Interpretation der Befunde eine gewisse Vorsicht nahe legt. In einzelnen Ausbildungen sind insgesamt sehr wenige TeilnehmerInnen, wodurch in weiterer Folge eine detaillierte geschlechtsspezifische Betrachtung aus statistischen Gründen wenig sinnvoll erscheint. Dies betrifft vor allem die Ausbildungsbereiche Elektrotechnik und Kommunikationstechnik mit LAP, CAD/CAM, Automatisierungstechnik sowie in geschlechtsspezifischer Hinsicht vor allem Schweißtechnik.

5.2.3 Integrationsverläufe

Auf Basis der Befragungsergebnisse lässt sich sagen, dass sich die Arbeitsmarktsituation für einen Großteil der SchulungsteilnehmerInnen 2006 nach Schulungsende positiv

entwickelt hat. Knapp 80% aller SchulungsteilnehmerInnen 2006 fanden in der Zeit nach der Schulung bis zum Befragungszeitpunkt (November/Dezember 2007) einen oder mehrere Arbeitsplätze. Nach Ausbildungsbereichen betrachtet, ergeben sich keine gravierenden Unterschiede in den Beschäftigungsquoten.

Tab. 27: Erwerbsstatus der SchulungsteilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt

		Aktueller Erwerbsstatus				Gesamt
		unselbständig erwerbstätig	arbeitslos	selbständig erwerbstätig	anderes	
Büro	**Anzahl**	116	12	3	2	133
	% von Schulung	87,20%	9,00%	2,30%	1,60%	100,00%
EDV und IT	**Anzahl**	148	21	6	3	178
	% von Schulung	83,10%	11,80%	3,40%	1,80%	100,00%
Elektrot., Elektronik, Komm.techn.	**Anzahl**	14	2			16
	% von Schulung	87,50%	12,50%			100,00%
Elektrot., Elektr., Komm.t. m. LAP	**Anzahl**	6	2			8
	% von Schulung	75,00%	25,00%			100,00%
CAD/CAM, CNC	**Anzahl**	31	3	1		35
	% von Schulung	88,60%	8,60%	2,90%		100,00%
Automatisierungs-technik	**Anzahl**	7	1			8
	% von Schulung	87,50%	12,50%			100,00%
Metalltechnik	**Anzahl**	62	6		1	69
	% von Schulung	89,90%	8,70%		1,40%	100,00%
Schweißtechnik	**Anzahl**	39	5	1		45
	% von Schulung	86,70%	11,10%	2,20%		100,00%
Gesamt	**Anzahl**	423	52	11	6	492
	% von Schulung	86,00%	10,60%	2,20%	1,20%	100,00%

Befragt zu den Suchdauern, gaben mehr als 70% der erfolgreich Arbeitsuchenden an, innerhalb von drei Monaten einen Arbeitsplatz gefunden zu haben (s. Tab. 28). Auffallend ist dabei, dass die Dauer der Arbeitsplatzsuche sich signifikant nach den Ausbildungsschwerpunkten unterscheidet: TeilnehmerInnen aus Büro- und EDV-bezogenen Ausbildungen suchen im Schnitt deutlich länger als TeilnehmerInnen aus handwerklich-technischen Ausbildungen. Die TeilnehmerInnen an Schweißtechnik-Ausbildungen sind mit 92% Integration innerhalb eines Monats die absoluten Spitzenreiter vor den MetalltechnikerInnen (im SZF, mit LAP, 85%).

Tabelle 28: Dauer der Arbeitsplatzsuche nach Schulungsende

		Zeitdauer bis zum ersten Arbeitsplatz nach Schulungsende					
		maximal 1 Monat	2 bis 3 Monate	4 bis 6 Monate	mehr als 6 Monate	keine Angabe	Gesamt
Büroausbildung Graz	Anzahl	18	14	8	11	2	53
	%	34,0%	26,4%	15,1%	20,8%	3,8%	100,0%
Büroausbildung Kapfenberg	Anzahl	14	8	4	8		34
	%	41,2%	23,5%	11,8%	23,5%		100,0%
Büroaus- und Weiterbildung im SZF	Anzahl	21	8	2	11		42
	%	50,0%	19,0%	4,8%	26,2%		100,0%
EDV- u. wirtschaftsnahe Ausbildung Graz	Anzahl	28	22	11	16		77
	%	36,4%	28,6%	14,3%	20,8%		100,0%
EDV-Ausbildung Leoben	Anzahl	14	10	3	8		35
	%	40,0%	28,6%	8,6%	22,9%		100,0%
EDV-Ausbildung Anwendung/Höherqualifizierung im SZF	Anzahl	9	2	1	5		17
	%	52,9%	11,8%	5,9%	29,4%		100,0%
EDV-Ausbildung Beruf im SZF	Anzahl	10	6	3	3	1	23
	%	43,5%	26,1%	13,0%	13,0%	4,3%	100,0%
IT-LAB im SZF	Anzahl	6	3	1	3		13
	%	46,2%	23,1%	7,7%	23,1%		100,0%
Wirtschaftsnahe IT-Ausbildung im SZF	Anzahl	1		1	2		4
	%	25,0%		25,0%	50,0%		100,0%
Elektronik/Kommunikationstechnik – MA/Ass. im SZF	Anzahl	5					5
	%	100,0%					100,0%
Elektronik/Kommunikationstechnik – mit LA im SZF	Anzahl		1	2	1		4
	%		25,0%	50,0%	25,0%		100,0%
Elektrotechnik-MitarbeiterIn/AssistentIn SZF	Anzahl	3					3
	%	100,0%					100,0%
Elektrotechnik- MA/Ass. im Schulungszentrum Fürstenfeld	Anzahl	1					1
	%	100,0%					100,0%
Elektrotechnik mit Lehrabschluss im SZF	Anzahl	3	1				4
	%	75,0%	25,0%				100,0%
Elektrotechnik mit Lehrabschluss im SZ Fürstenfeld	Anzahl	1			1		2
	%	50,0%			50,0%		100,0%
Elektronik- u. Elektrotechnik Höherqualifizierung im SZF	Anzahl	5	2				7
	%	71,4%	28,6%				100,0%
CAD/CAM im SZF	Anzahl	8	6	2	3		19
	%	42,1%	31,6%	10,5%	15,8%		100,0%
CAD/CAM im Schulungszentrum Fürstenfeld	Anzahl	2	1				3
	%	66,7%	33,3%				100,0%
CNC-Höherqualifizierung im SZF	Anzahl	7			2		9
	%	77,8%			22,2%		100,0%
CNC-Höherqualifizierung im Schulungszentrum Fürstenfeld	Anzahl	1					1
	%	100,0%					100,0%
Automatisierungstechnik im SZF	Anzahl	3		2	1		6
	%	50,0%		33,3%	16,7%		100,0%
Automatisierungstechnik Im Schulungszentrum Fürstenfeld	Anzahl	2					2
	%	100,0%					100,0%
Metallausbildung Graz	Anzahl	2	1				3
	%	66,7%	33,3%				100,0%
Metalltechnik MitarbeiterIn/AssistentIn im SZF	Anzahl	11	1	3	2		17
	%	64,7%	5,9%	17,6%	11,8%		100,0%
Metalltechnik Mit./AssistentIn SZ Fürstenfeld	Anzahl	1	2				3
	%	33,3%	66,7%				100,0%
Metalltechnik mit Lehrabschluss im SZF	Anzahl	11			1	1	13
	%	84,6%			7,7%	7,7%	100,0%
Metalltechnik mit Lehrabschluss SZ Fürstenfeld	Anzahl	1	2			1	4
	%	25,0%	50,0%			25,0%	100,0%
Metall-/Elektroausbildung Deutschlandsberg	Anzahl	15	8	3	1	1	28
	%	53,6%	28,6%	10,7%	3,6%	3,6%	100,0%
Schweißtechnik im SZF	Anzahl	22	1	1			24
	%	91,7%	4,2%	4,2%			100,0%
Schweißtechnik Schulungszentrum Fürstenfeld	Anzahl	3	1	1		1	6
	%	50,0%	16,7%	16,7%		16,7%	100,0%
Schweißausbildung Leoben	Anzahl	10	2		2		14
	%	71,4%	14,3%		14,3%		100,0%
Gesamt	Anzahl	238	102	48	81	7	476
	%	50,0%	21,4%	10,1%	17,0%	1,5%	100,0%

Im Hinblick auf die Integrationsverläufe spielt das Alter eine relative, aber keine überragende Rolle, der Zusammenhang ist statistisch nicht signifikant. Zwar zeigt sich wohl, dass die Suchdauer der älteren BefragungsteilnehmerInnen in der Regel länger ist, allerdings sind die Abstände zwischen den 31-40-jährigen, den 41-50-jährigen und den 51-60-jährigen nicht sehr stark ausgeprägt.

Tab. 29: Suchdauer bis zum ersten Arbeitsplatz nach Altersgruppen

Suchdauer		Altersgruppen					Gesamt
		bis 20 Jahre	21-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	
bis max. 3 Monate	Anzahl	13	158	75	76	17	339
	% von Altersgruppe	81,30%	77,10%	67,60%	66,10%	63,00%	71,52%
4 Monate und länger	Anzahl	3	47	36	39	10	135
	% von Altersgruppe	18,80%	22,90%	32,40%	33,90%	37,00%	28,48%
Gesamt	Anzahl	16	205	111	115	27	474
	% von Altersgruppe	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

5.3 Ausbildungsadäquatheit der erzielten Arbeitsplätze

Für die Beurteilung der Ausbildungsadäquatheit wurden in der vorliegenden Untersuchung vier Kriterien herangezogen:

- Fachliche Entsprechung: Die Ausbildungsinhalte entsprechen den beruflichen Anforderungen
- Positionale Entsprechung: Die berufliche Stellung vor der Schulung deckt sich mit jener nach der Schulung oder konnte verbessert werden
- Arbeitszeit: Die Wochenarbeitszeit war nach der Schulung gleich hoch wie vor der Schulung oder höher
- Finanzielles Kriterium: Nach der Schulung konnte die Entlohnung im Vergleich zum letzten Beruf vor der Schulung beibehalten oder gesteigert werden.

Für knapp die Hälfte der SchulungsteilnehmerInnen entspricht die Arbeit auch der Ausbildung. Weitere 13% geben an, dass sie unterqualifiziert sind, und knapp 30% geben an, überqualifiziert zu sein. Etwas mehr als 12% können diese Frage nicht beurteilen oder geben dazu keine Auskunft. Aus den 30% überqualifizierten kann nicht mit Sicherheit geschlossen werden, dass, obwohl sie möglicherweise nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind, in diesen Fällen die Ausbildung zu wenig geboten hätte. Definitiv nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind hingegen die 13% unterqualifizierten

TeilnehmerInnen. Zieht man den Anteil ohne Auskunft ab, kann man von einem geschätzten Wert von in etwa 20 bis 25% nicht ausbildungsadäquat beschäftigten Personen ausgehen. Das ist eine Minderheit.

Tabelle 30: Arbeit entspricht AMS-Ausbildung

	Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Arbeit entspricht der Ausbildung	213	44,7	44,7
eher unterqualifiziert	62	13,0	57,8
eher überqualifiziert	142	29,8	87,6
weiß nicht	36	7,6	95,2
keine Angabe	23	4,8	100,0
Gesamt	476	100,0	

Die Entlohnung am ersten Arbeitsplatz nach Schulungsende ist für den Großteil (58,6%) der TeilnehmerInnen der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation entsprechend. Es treten auch hier ähnliche Polaritäten auf: Immerhin 29,2% der TeilnehmerInnen fühlen sich „eher unterbezahlt“. Rund 60% sind hingegen entsprechend bezahlt.

Tabelle 31: Entlohnung entspricht Qualifikation

	Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gehalt entspricht dem, was ich kann	279	58,6	58,6
eher unterbezahlt	139	29,2	87,8
eher überbezahlt	10	2,1	89,9
weiß nicht	28	5,9	95,8
keine Angabe	20	4,2	100,0
Gesamt	476	100,0	

Insgesamt sind es 72 TeilnehmerInnen, die angeben überqualifiziert und unterbezahlt beschäftigt zu sein, das sind 15,1% aller TeilnehmerInnen. Die Gruppe der unterbezahlten und überqualifizierten TeilnehmerInnen verhält sich indifferent gegenüber den Ausbildungsbereichen. Vielmehr ist es eine Bildungskategorie, bei der diese Unzufriedenheit besonders stark auftritt, nämlich bei den Personen mit Lehrabschluss: Beinahe die Hälfte der Unzufriedenen weist einen Lehrabschluss auf. Tendenziell spielt hier auch das Alter eine gewisse Rolle, weil die jüngeren Altersgruppen häufiger Unzufriedenheit äußern als ältere. Das Geschlecht hat für diese Kombination keine Bedeutung.

Zusätzlich zur fachlichen Entsprechung und zur Entlohnung ist die berufliche Stellung ein wesentlicher Indikator für ausbildungsadäquate Beschäftigung. Erhoben wurden daher

die berufliche Stellung im letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Schulungsteilnahme und jene im ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Schulungsteilnahme.

Tabelle 32: Berufliche Stellung vor und nach der Schulungsteilnahme

Position	**Berufliche Stellung vor SC**		**Berufliche Stellung nach SC**	
	abs.	**%**	**abs.**	**%**
Hilfsarbeiter/in	43	6,9	17	3,5
Angelernte/r Arbeiter/in	141	**22,7**	94	19,1
Facharbeiter mit Lehrabschluss	100	**16,1**	102	20,7
Angestellte/r ohne leitende Aufgabe	267	42,9	235	**47,8**
Angestellte/r mit leitenden Aufgaben	46	7,4	36	7,3
Beamte/r	3	0,5	2	0,4
keine Angabe	22	3,5	6	1,2
Gesamt	**622**	**100,0**	**492**	**100,0**

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass der Anteil der niedrigen Berufspositionen nach der Schulung geringer wird, der Anteil der höheren Berufspositionen dafür zunimmt. Auf den ersten Blick spricht dies für einen leichten „Upgrading-Effekt“. Hier muss aufgrund der teilweise relativ geringen prozentuellen Differenzen die Gruppe derjenigen berücksichtigt werden, die bislang noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben. Insgesamt kann aber davon ausgegangen werden, dass die Teilnahme an AMS-geförderten Schulungsmaßnahmen für jene Personen, die Arbeit finden, in Summe jedenfalls eine positionserhaltende bzw. sogar leicht die Berufsposition verbessernde Wirkung hat. Diese Effekte treffen für Frauen wie Männer gleichermaßen zu.

Ein wesentlicher Indikator ist in diesem Zusammenhang auch die Veränderung der Wochenarbeitszeit. Eine massive Abnahme der Wochenarbeitszeit würde in Richtung nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung deuten. Es lassen sich sowohl insgesamt als auch nach Geschlecht differenziert keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Bei beiden Geschlechtern ist eine leichte Zunahme der Wochenarbeitszeit festzustellen: bei den Männern betrifft dies die Vollzeitverhältnisse, bei den Frauen etwas weniger stark ausgeprägt die mittlere Kategorie von 26-30 Stunden Wochenarbeitszeit.

Tab. 33: Wochenarbeitszeit vor und nach der Schulung, nach Geschlecht

		Vor Schulung		Gesamt		Nach Schulung		Gesamt
		männlich	weiblich			männlich	weiblich	
bis 15 Stunden/Woche	**Anzahl**	4	7	11		6	6	12
	% von Geschlecht	1,30%	2,50%	1,90%		2,60%	3,10%	2,80%
16-20 Stunden/Woche	**Anzahl**	7	51	58		3	38	41
	% von Geschlecht	2,30%	18,20%	9,90%		1,30%	19,80%	9,70%
21-25 Stunden/Woche	**Anzahl**	2	20	22		1	10	11
	% von Geschlecht	0,70%	7,10%	3,80%		0,40%	5,20%	2,60%
26-30 Stunden/Woche	**Anzahl**	2	33	35		5	29	34
	% von Geschlecht	0,70%	11,80%	6,00%		2,20%	15,10%	8,00%
31-35 Stunden/Woche	**Anzahl**	6	7	13		1	7	8
	% von Geschlecht	2,00%	2,50%	2,20%		0,40%	3,60%	1,90%
36-40 Stunden/Woche	**Anzahl**	249	147	396		205	99	304
	% von Geschlecht	82,20%	52,50%	67,90%		88,70%	51,60%	71,90%
mehr als 40 Stunden/Woche	**Anzahl**	33	15	48		10	3	13
	% von Geschlecht	10,90%	5,40%	8,20%		4,30%	1,60%	3,10%
Gesamt	**Anzahl**	303	280	583		231	192	423
	% von Geschlecht	100,00%	100,00%	100,00%		100,00%	100,00%	100,00%

5.4 Bedeutung der Schulung für die berufliche Tätigkeit

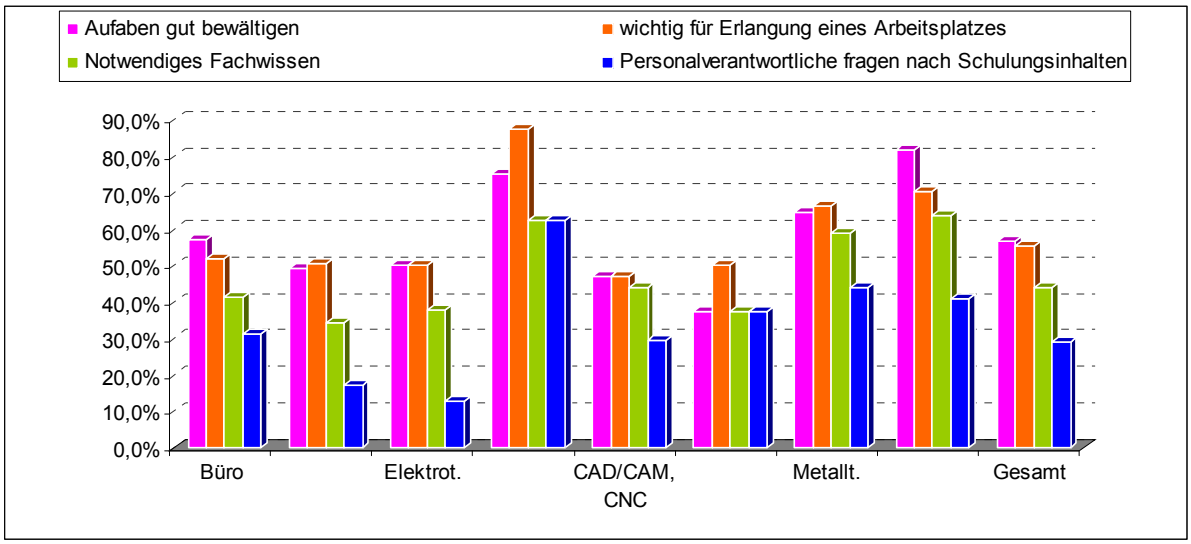
Ein wesentlicher Aspekt für die Einschätzung der Ausbildungsadäquatheit war die Bedeutung der Schulung für die berufliche Tätigkeit bzw. für die Erlangung eines Arbeitsplatzes. Die SchulungsteilnehmerInnen wurden dazu anhand mehrerer Parameter befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass rund die Hälfte den Wert der Schulung für die berufliche Tätigkeit positiv einschätzt. Zwischen den Einschätzungen von Männern und Frauen bestehen keine signifikanten Unterschiede. Auffallend ist, dass die Schulungsteilnehmer Innen berichten, die Schulungsinhalte wären für die Personalverantwortlichen von geringem Interesse.

Tab. 34: Ratings Passgenauigkeit

Item	**trifft sehr/ziemlich zu**
Durch SC können Aufgaben gut bewältigt werden	56,7
Schulung wichtig für Erlangung des Arbeitsplatzes	55,2
Arbeit entspricht AMS-Qualifizierung	49,8
Fachwissen aus Schulung absolut notwendig für Arbeit	43,7
Personalverantwortliche fragen genau nach Schulungsinhalten	28,8

Zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen differieren die Ratings zum Teil deutlich. Die höchsten Ratings erhalten Elektrotechnik mit Lehrabschluss und Schweißtechnik an der Spitze, gefolgt von Metalltechnik. Die niedrigsten Ratings verzeichnen die Büroausbildungen, EDV&IT, Elektrotechnik, CAD/CAM und Automatisierungstechnik.

Abbildung 4: Ratings nach Ausbildungen



Ebenfalls sehr klar treten die Unterschiede bei einem Mittelwertvergleich, differenziert nach Ausbildungsbereichen, hervor. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von „1 = trifft sehr zu“ bis „4 = trifft gar nicht zu“.

Man sieht auch hier, dass drei Ausbildungsbereiche auf den meisten Dimensionen deutlich besser als der Durchschnitt abschneiden: Elektrotechnik mit Lehrabschluss, Metalltechnik und Schweißtechnik. Alle anderen Ausbildungsbereiche weisen schlechtere Bewertungen auf. Auffällig ist dabei, dass die beiden am besten bewerteten Ausbildungsbereiche mit offiziell anerkannten Zertifikaten (LAP, Normprüfungen) abschneiden, dass also Inhalt und „Wert“ eines Abschlusses für potenzielle Dienstgeber gut nachvollziehbar ist. Dieser Umstand trägt möglicherweise zu den besseren Beurteilungen bei, weil die erhöhte Transparenz der Qualifikation nicht nur den Dienstgeber, sondern auch für die TeilnehmerInnen gegeben ist. Im Unterschied dazu bringen die TeilnehmerInnen aus anderen Ausbildungsbereichen Zertifikate der Schulungseinrichtungen mit, die möglicherweise in den Augen der Betriebe nicht die gleiche Bedeutung besitzen.

Betrachtet man jene Ausbildungen, in denen es die Schulungen für MitarbeiterInnen/ AssistentInnen einerseits und mit Lehrabschluss andererseits gibt, noch eine Stufe differenzierter, dann zeigen sich innerhalb der Ausbildungsbereiche große Unterschiede in den Ratings zur fachlichen Entsprechung. Das betrifft die Elektrotechnik/ Kommunikationstechnik-Ausbildungen und die Metalltechnik-Ausbildungen. Die Unterschiede in den Bewertungen sind eindeutig. Die Ausbildungen mit Lehrabschluss

werden systematisch bedeutend besser bewertet als die Ausbildungen für qualifizierte Hilfskräfte.

Tab. 34.1: Vergleich ausgewählter Ausbildungen nach Zertifikaten

		Arbeit entspricht Qualifikationen	Fachwissen notwendig	Kann Aufgaben gut bewältigen
Elektrot./Komm.t.	MA/Ass.	33,3	22,2	33,3
	LAP	76,5	58,8	76,5
Metalltechnik	MA/Ass.	40,0	35,0	40,0
	LAP	88,2	82,4	88,2

Dieser Befund sollte in seiner Tragweite für das Schulungssystem nicht unterschätzt werden, weil damit zwei Aspekte verbunden sind: Erstens, sind Schulungen mit Lehrabschluss in der Regel auch längere Schulungen. Zweitens, schließen Schulungen mit LAP eben mit einem neutralen, durchgängig anerkannten Zertifikat ab. Das bedeutet, dass insgesamt längere, qualitative hochwertigere Ausbildungen auf der Dimension „ausbildungsadäquate Beschäftigung“ speziell in Bezug auf das Kriterium „fachliche Entsprechung“ mit Abstand die besseren Ergebnisse erzielen. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig zu sehen, dass in diesen Ausbildungen das generelle Muster, demzufolge jobfitte Personen eher kürzere Ausbildungen benötigen (bis 1 Monat), Personen mit längerer Arbeitslosigkeit eher längere (ab 3 Monate) und die 2 bis 3-monatigen Ausbildungen insgesamt schlechter abschneiden, nicht gilt. Hier müssen auch die einzelnen Ausbildungen sehr genau voneinander unterschieden werden, weil mit ihnen auch sehr unterschiedliche Intentionen verknüpft werden. So sind zum Beispiel Schweißausbildungen punktgenaue Ausbildungen, die oftmals auf eine oder einige ausgewählte Schweißnormen abzielen. Diese Ausbildungen sind kurzfristige Updates und benötigen seltener längere Schulungsdauern.

Tab. 35: Mittelwertvergleiche der Ratings zu Kriterien der Ausbildungsadäquatheit

Schweißtechnik	**1,8**	**1,8**	**2,2**	**2,7**	**1,9**
Insgesamt	2,6	2,5	2,7	3,1	2,4
Ausbildungsbereiche	für die ich in der AMS Schulung ausgebildet wurde	übertragen wurden, gut bewältigen	notwendig für meine Arbeit	Kompetenzen ich in der AMS Schulung erlernt habe	
Büro	2,6	2,4	2,8	3,1	2,5
EDV und IT	2,9	2,7	3,0	3,4	2,6
Elektrot., Elektronik, Komm.techn.	2,8	2,7	2,9	3,5	2,6
Elektrot., Elektr., Komm.t. m. LAP	**2,0**	**1,9**	**2,1**	**2,5**	**1,5**
CAD/CAM, CNC	2,8	2,6	2,7	3,1	2,5
Autom.technik	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8
Metalltechnik	**2,4**	**2,3**	**2,4**	**2,8**	**2,1**

5.5 Gehaltsentwicklung

Die BefragungsteilnehmerInnen wurden auch zur Entwicklung ihres Gehalts nach Absolvierung der Schulung befragt. Die Interpretation der Gehaltsunterschiede zwischen den Ausbildungen sollte mit Vorsicht vorgenommen werden. So geben zum Beispiel die Elektrotechnik-AbsolventInnen ohne Lehrabschluss an, im Schnitt mehr zu verdienen als jene mit Lehrabschluss. Auch sind in manchen Ausbildungsbereichen die Fallzahlen relativ gering.

Tab. 36: Gehaltsstufen (aktuelles Gehalt) nach Ausbildung

Ausbildungsbereich		Derzeitiges Bruttoeinkommen pro Monat					Gesamt
		bis 341 Euro	324 bis 1300 Euro	1301 bis 1700 Euro	mehr als 2000 Euro	weiß nicht/keine Angabe	
Büro	Anzahl	6	93	36	11	19	165
	% von Schulungen	3,60%	56,30%	21,80%	6,60%	11,50%	100,00%
EDV und IT	Anzahl	13	117	63	15	18	226
	% von Schulungen	5,80%	51,80%	27,90%	6,60%	8,00%	100,00%
Elektrot., Elektronik, Komm.techn.	Anzahl	2	3	9	3	2	19
	% von Schulungen	10,50%	15,80%	47,40%	15,80%	10,60%	100,00%
Elektrot., Elektr., Komm.t. m. LAP	Anzahl	1	5	3	0	1	10
	% von Schulungen	10,00%	50,00%	30,00%	0,00%	10,00%	100,00%
CAD/CAM, CNC	Anzahl	1	13	20	3	3	40
	% von Schulungen	2,50%	32,50%	50,00%	7,50%	7,50%	100,00%
Automatisierungs-technik	Anzahl		2	2	3	3	10
	% von Schulungen		20,00%	20,00%	30,00%	30,00%	100,00%
Metalltechnik	Anzahl	4	35	31	7	6	83
	% von Schulungen	4,80%	42,20%	37,40%	8,40%	7,20%	100,00%
Schweißtechnik	Anzahl	1	10	21	12	5	49
	% von Schulungen	2,00%	20,40%	42,90%	24,50%	10,20%	100,00%
Gesamt	Anzahl	28	278	185	54	57	602
	% von Schulungen	4,70%	46,20%	30,70%	9,00%	9,40%	100,00%

Ein zuverlässigeres Bild ergibt sich, wenn man nach der Veränderung des nach der Schulung erzielten Gehalts in Relation zum letzten Gehalt vor der Schulung fragt. Hier zeigt sich im Durchschnitt, dass ein gutes Drittel mehr verdient als vor der Schulung, ein knappes Drittel weniger und fast ebenso viele gleich viel.

Unterdurchschnittlich ist die Gehaltsentwicklung nur in einem Ausbildungsbereich, nämlich jener des EDV und IT-Ausbildungsbereichs.

Tab. 37: Gehaltsentwicklung vor/nach der Schulungsteilnahme

Ausbildungsbereich		Veränderung des Bruttoeinkommens zum Zeitpunkt "vor der Schulung"				Gesamt
		höher	etwa gleich	niedriger	weiß nicht/keine Angabe	
Büro	Anzahl	46	36	38	9	129
	% von Schulung	35,70%	27,90%	29,50%	7,00%	100,00%
EDV und IT	Anzahl	48	53	57	11	169
	% von Schulung	28,40%	31,40%	33,70%	6,50%	100,00%
Elektrot., Elektronik, K.t. MA/Ass.	Anzahl	8	2	5	1	16
	% von Schulung	50,00%	12,50%	31,30%	6,30%	100,00%
Elektrot., Elektr., Komm.t. m. LAP	Anzahl	4	2	2	0	8
	% von Schulung	50,00%	25,00%	25,00%	0,00%	100,00%
CAD/CAM, CNC	Anzahl	11	11	11	1	34
	% von Schulung	32,40%	32,40%	32,40%	2,90%	100,00%
Automat.technik	Anzahl	4	1	2	1	8
	% von Schulung	50,00%	12,50%	25,00%	12,50%	100,00%
Metalltechnik	Anzahl	29	17	20	2	68
	% von Schulung	42,60%	25,00%	29,40%	3,00%	100,00%
Schweißtechnik	Anzahl	16	15	12	1	44
	% von Schulung	36,40%	34,10%	27,30%	2,30%	100,00%
Gesamt	Anzahl	166	137	147	26	476
	% von Schulung	34,90%	28,80%	30,90%	5,40%	100,00%

Keine markanten unterschiedlichen Einkommenseffekte sind bei einer Betrachtung des Geschlechts sichtbar.

Tab. 38: Gehaltsentwicklung nach Geschlecht

Gehalt im Vergleich vor/nach SC		Geschlecht	
		männlich	weiblich
Höher	Anzahl	93	73
	% von Geschlecht	35,80%	33,80%
etwa gleich	Anzahl	72	65
	% von Geschlecht	27,70%	30,10%
niedriger	Anzahl	84	63
	% von Geschlecht	32,30%	29,20%
weiß nicht	Anzahl	5	7
	% von Geschlecht	1,90%	3,20%
keine Angabe	Anzahl	6	8
	% von Geschlecht	2,30%	3,70%
Gesamt	Anzahl	260	216
	% von Geschlecht	100,00%	100,00%

Aufgrund der Tatsache, dass das Ausbildungssystem sehr traditionelle geschlechts-spezifische Verteilungen aufweist, ist eine Detailanalyse nur dort sinnvoll, wo auch eine annähernde Gleichverteilung von Männern und Frauen gegeben ist und wo ausreichende Fallzahlen gegeben sind. Diese Situation ist gegeben bei den EDV- und IT-Ausbildungen. Hier zeigt sich, dass Männer bessere Einkommenseffekte aufweisen als Frauen mit gleicher Ausbildung: Es geben 10% mehr Männer als Frauen an, nach der Schulung ein höheres Einkommen zu erzielen.

Tab. 39: Entwicklung des Gehalts der EDV- und IT-TeilnehmerInnen vor/nach Schulung, nach Geschlecht

Veränderung vor/nach SC		**Männer**	**Frauen**	**Gesamt**
Höher	**Anzahl**	28	20	48
	% von Geschlecht	33,30%	23,50%	28,40%
etwa gleich	**Anzahl**	23	30	53
	% von Geschlecht	27,40%	35,30%	31,40%
Niedriger	**Anzahl**	28	29	57
	% von Geschlecht	33,30%	34,10%	33,70%
weiß nicht	**Anzahl**	4	4	8
	% von Geschlecht	4,80%	4,70%	4,70%
keine Angabe	**Anzahl**	1	2	3
	% von Geschlecht	1,20%	2,40%	1,80%
Gesamt	**Anzahl**	84	85	169
	% von Geschlecht	100,00%	100,00%	100,00%

5.6 Arbeitsplatzsuche

5.6.1 Suchverhalten

Bei der Arbeitsplatzsuche sind die SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 nicht sehr wählerisch gewesen. Etwas weniger als die Hälfte hat sich bei der Arbeitsplatzsuche ausschließlich auf Arbeitsplätze konzentriert, die mit der Ausbildung fachlich übereinstimmen. Etwas mehr als die Hälfte hat auch andere Arbeitsplätze in Betracht gezogen.

Tab. 40: Suche nach ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Nur ausbildungsadäquate Jobs gesucht	215	45,2
auch andere Jobs gesucht	252	52,9
keine Angabe	9	1,9
Gesamt	476	100

Die bei der Arbeitsplatzsuche am häufigsten angewendete Strategie war die Suche über Zeitungsinserate, vor dem Internet. Rund die Hälfte der SchulungsteilnehmerInnen hat beide dieser Suchkanäle benutzt, wobei nach dem Geschlecht betrachtet die Frauen etwas intensiver gesucht haben als die Männer. An vierter Stelle nach den „persönlichen Beziehungen“ liegt in punkto Häufigkeit die Suche über Stelleninserate des AMS. Bei der Internetsuche und den Initiativbewerbungen zeigen die Frauen deutlich höhere Aktivitäten als die Männer.

Tab. 41: Suchkanäle nach Geschlecht

		männlich	weiblich	Gesamt
Persönliche Beziehungen	**Anzahl**	133	133	266
	% von Geschlecht	42,20%	46,30%	44,20%
Zeitungsinserate	**Anzahl**	172	168	340
	% von Geschlecht	54,60%	58,50%	56,50%
Internet	**Anzahl**	144	156	300
	% von Geschlecht	45,70%	54,40%	49,80%
Stelleninserate des AMS	**Anzahl**	130	122	252
	% von Geschlecht	41,30%	42,50%	41,90%
Beratungsstellen	**Anzahl**	27	25	52
	% von Geschlecht	8,60%	8,70%	8,60%
Initiativbewerbung	**Anzahl**	110	126	236
	% von Geschlecht	34,90%	43,90%	39,20%
Private Stellenvermittler	**Anzahl**	46	34	80
	% von Geschlecht	14,60%	11,80%	13,30%

Als erfolgreichste Suchstrategie beurteilten die SchulungsteilnehmerInnen des Jahres 2006 mit Abstand die Aktivierung bzw. Nutzung von Beziehungen. Ein Drittel der TeilnehmerInnen hält dies für die entscheidende Suchstrategie. Die Anteile jener TeilnehmerInnen, die Zeitungsinserate oder andere Medien bzw. Kanäle als entscheidend für das Finden eines Arbeitsplatzes bezeichnen, liegen deutlich darunter. Männer und Frauen zeigen bei dieser Frage ein sehr gleichförmiges Antwortverhalten.

Tab. 42: Erfolgversprechendste Suchstrategien aus Sicht der TeilnehmerInnen

Suchstrategie		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Beziehungen	Anzahl	84	73	157
	% von Geschlecht	32,30%	33,80%	33,00%
Stelleninserate in der Zeitung	Anzahl	43	36	79
	% von Geschlecht	16,50%	16,70%	16,60%
Stelleninserate im Internet	Anzahl	22	19	41
	% von Geschlecht	8,50%	8,80%	8,60%
Stellen vom AMS	Anzahl	43	31	74
	% von Geschlecht	16,50%	14,40%	15,50%
andere Beratungsstelle	Anzahl	2	2	4
	% von Geschlecht	0,80%	0,90%	0,80%
unaufgeforderte Bewerbung	Anzahl	36	35	71
	% von Geschlecht	13,80%	16,20%	14,90%
private Stellenvermittler	Anzahl	16	7	23
	% von Geschlecht	6,20%	3,20%	4,80%
Anderes	Anzahl	10	11	21
	% von Geschlecht	3,80%	5,10%	4,40%
weiß nicht/keine Angabe	Anzahl	4	2	6
	% von Geschlecht	1,50%	0,90%	1,30%
Gesamt	Anzahl	260	216	476
	% von Geschlecht	100,00%	100,00%	100,00%

Die Netzwerkstrategie bei der Arbeitsplatzsuche ist ein interessantes Phänomen, weil mit ihr in der Regel eine erfolgreichere Suche im Sinne des Erlangens von besseren Jobs verbunden wird. Das Networking führt für unsere SchulungsteilnehmerInnen nicht zu einem Arbeitsplatz, der der Schulung besser entspricht; hierin unterscheidet sich die Strategie nicht von anderen und es kann nicht davon ausgegangen werden, das Networking auch qualitativ ausbildungsadäquatere Beschäftigung mit sich bringt. Allerdings gehört das Networking zu den Suchstrategien, die sehr schnell zu einem Arbeitsplatz führen: 58% der TeilnehmerInnen, die diese Strategie wählen, finden innerhalb eines Monats einen Job. Schneller geht es nur noch mittels Initiativbewerbung (60,6%). Auch über das AMS finden 55,4% der SchulungsteilnehmerInnen innerhalb eines Monats einen Arbeitsplatz.

Im Hinblick auf die Gehaltsentwicklung liegen die NetzwerkerInnen im Durchschnitt: 33,8% von ihnen erzielen ein höheres Einkommen als vor der Schulung. Hier liegen die SchulungsteilnehmerInnen voran, die über private Vermittler (43,5%) und mittels Initiativbewerbung suchen (42,3%).

Als entscheidende Gründe, warum sie einen Arbeitsplatz erlangt hat, verweist die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen auf die eigenen Kompetenzen (68,1%). Als zweitwichtigster Grund wird von 22,9% die Berufserfahrung genannt, gefolgt von Beziehungen (20,4%). Andere Gründe spielen keine wesentliche Rolle. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich mit Ausnahme der Nutzung von sozialen Beziehungen, welche von Frauen stärker angeführt werden als von Männern, keine wesentlichen Unterschiede,

Tab. 43: Gründe für die Erlangung eines Arbeitsplatzes

Gründe		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Eigene Kompetenzen	Anzahl	179	145	324
	% von Geschlecht	68,80%	67,10%	68,10%
Beziehungen	Anzahl	43	54	97
	% von Geschlecht	16,50%	25,00%	20,40%
Starke Nachfrage	Anzahl	36	21	57
	% von Geschlecht	13,80%	9,70%	12,00%
Berufserfahrung	Anzahl	60	49	109
	% von Geschlecht	23,10%	22,70%	22,90%
Förderung	Anzahl	4	5	9
	% von Geschlecht	1,50%	2,30%	1,90%
Absenkung der Gehaltsvorstellungen	Anzahl	6	9	15
	% von Geschlecht	2,30%	4,20%	3,20%
Längeren Arbeitsweg in Kauf nehmen	Anzahl	7	6	13
	% von Geschlecht	2,70%	2,80%	2,70%

Aus Sicht der SchulungsteilnehmerInnen gibt es zwei nennenswerte Probleme bei der Arbeitsplatzsuche: Für 21,9% ist das Geschlecht ein Problem, für 19,9% erschwert die mangelnde Berufserfahrung die Arbeitsplatzsuche. Auch hier bestehen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

In einer an sich extensiven, 16 Items umfassenden Liste an potenziell problematischen Aspekten schälten sich nur zwei weitere als relativ bedeutend heraus. 14,6% der BefragungsteilnehmerInnen verwiesen auf die Entfernung des Arbeitsplatzes zum Wohnort als Problem und weitere 10,3% auf die Einkommensmöglichkeiten.

5.6.2 Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche

Für die SchulungsabsolventInnen stehen unterschiedliche Formen der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche zur Verfügung. In diesem Zusammenhang wurden die Teilnehmerinnen auch um eine Bewertung dieser Unterstützungsformen gebeten. Die Unterstützung durch AMS-BeraterInnen und Bewerbungstraining zählt zu den am häufigsten in Anspruch genommenen Unterstützungsformen. Mit Ausnahme des persönlichen Coachings, das die Frauen häufiger in Anspruch nehmen, werden die Angebote von Männern und Frauen gleichmäßig genutzt.

Tab. 44: In Anspruch genommene Unterstützungsformen

	Männer	Frauen
Unterstützung der Stellensuche durch Berater des AMS	49,5%	46,3%
Bewerbungstraining	45,1%	46,0%
Vermittlung durch die Schulungseinrichtung	22,9%	22,3%
Jobsuche in einer Aktivgruppe	16,2%	15,7%
Persönliches Coaching	21,0%	28,8%

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit diesen Angeboten ergibt sich insgesamt eine durchschnittliche Zufriedenheit. Es ergeben sich zwischen den Unterstützungsformen keine nennenswerten Unterschiede. Jedoch fallen im Hinblick auf die AMS-Beratung, die Vermittlung durch die Schulungseinrichtung und die Jobsuche in der Aktivgruppe die Ratings der Frauen deutlich schlechter aus. Geringere Unterschiede ergeben sich bezüglich des Bewerbungstrainings mit einem besseren Rating der Frauen.

Tab. 45: Zufriedenheit mit Unterstützungsformen nach Geschlecht

		Geschlecht	
		männlich	weiblich
Unterstützung durch AMS-BeraterIn	Anzahl	84	62
	% von Geschlecht	53,80%	46,60%
Bewerbungstraining	Anzahl	73	76
	% von Geschlecht	51,40%	57,60%
Vermittlung durch Schulungseinrichtung	Anzahl	41	29
	% von Geschlecht	57,00%	45,30%
Jobsuche in Aktivgruppe	Anzahl	25	16
	% von Geschlecht	49,10%	35,60%
Persönliches Coaching	Anzahl	38	27
	% von Geschlecht	57,60%	50,00%

5.7. Typologie der SchulungsteilnehmerInnen

In Verbindung mit der Frage nach ausbildungsadäquater Beschäftigung ist es interessant zu überprüfen, ob der Integrationserfolg nicht nur von einzelnen Merkmalen oder Kombinationen einzelner Merkmale beeinflusst wird, sondern von umfassenderen Merkmalsbündeln, die zugleich auf bestimmte Typen von TeilnehmerInnen verweisen. Zu diesem Zweck wurde mit den Daten der TeilnehmerInnenbefragung eine Faktoren-analyse durchgeführt. Genutzt wurde dafür eine Batterie im Fragebogen, in der potenzielle Gründe für die erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme aufgelistet wurden.

Tab. 46: Gesamtvarianz

Erklärte Gesamtvarianz

	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
Komponente	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**	**Gesamt**	**% der Varianz**	**Kumulierte %**
1	1,433	20,476	20,476	1,433	20,476	20,476
2	1,236	17,661	38,138	1,236	17,661	38,138
3	1,116	15,948	54,085	1,116	15,948	54,085
4	0,95	13,565	67,651			
5	0,942	13,462	81,113			
6	0,688	9,823	90,936			
7	0,634	9,064	100			
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.						

Tab. 47: Komponentenmatrix

Komponentenmatrix(a)

	Komponente		
	1	**2**	**3**
Eigene Kompetenzen und Fähigkeiten	-0,349	**0,700**	-0,128
Beziehungen	-0,204	-0,438	**0,654**
Firmen suchen viele Arbeitskräfte	4,04E-02	-0,52	-0,678
Eigene Berufserfahrung	5,69E-02	**0,478**	0,171
Finanzielle Förderung	**0,313**	-0,14	**0,422**
Zurückschrauben der Gehaltsvorstellungen	**0,755**	0,176	3,17E-02
Längerer Arbeitsweg	**0,773**	7,68E-02	-6,44E-02
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.			
a 3 Komponenten extrahiert			

Das Modell erklärt 54% aller Fälle und besteht aus drei Faktoren. Die einzelnen Faktoren sind trennscharf und werden von unterschiedlichen Variablen bestimmt:

Faktor 1: Längerer Arbeitsweg, reduzierte Gehaltsvorstellungen, Förderung
Faktor 2: Eigene Kompetenzen, Berufserfahrung
Faktor 3: Beziehungen, Förderung

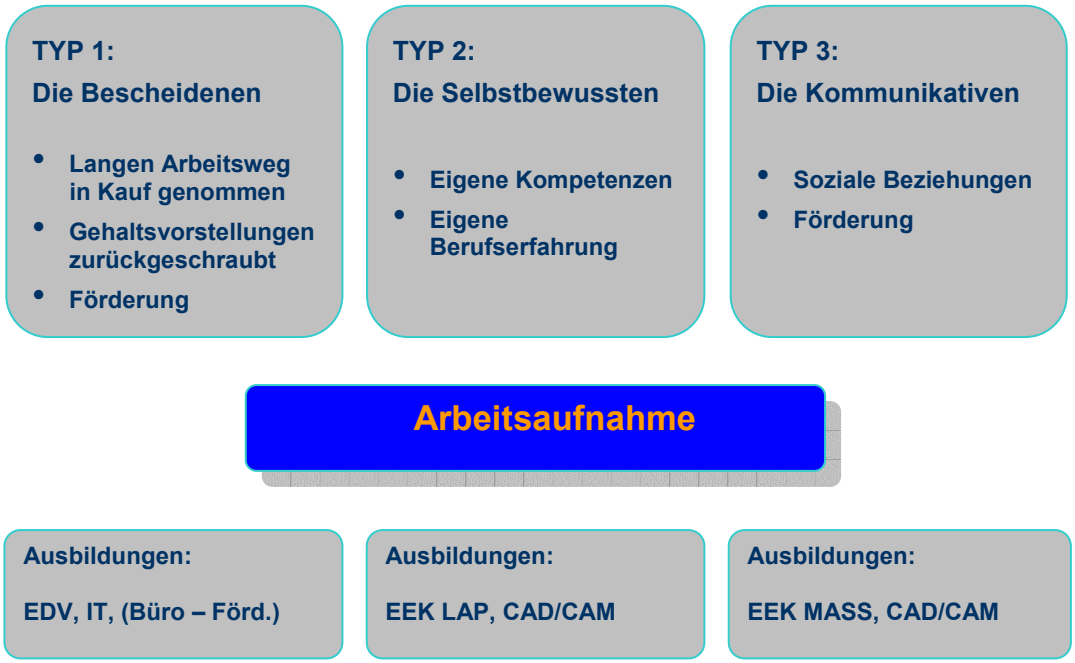
Ein erster Typus ist somit dadurch gekennzeichnet, dass die TeilnehmerInnen angeben, für den Arbeitsplatz einen längeren Arbeitsweg in Kauf genommen zu haben, die Gehaltsvorstellungen reduziert zu haben und - etwas seltener – eine Förderung erhalten zu haben. Offenkundig hat sich dieser Typ mit etwas weniger zufrieden geben müssen. Der zweite Typus führt als Gründe für die Arbeitsplatzerfolge besonders häufig die eigenen Kompetenzen und die Berufserfahrung an. Der dritte Typus verweist in besonderem Maß auf soziale Beziehungen und – ebenfalls – auf Förderungen.

Untersucht man, in welchen Ausbildungsbereichen diese Typen überdurchschnittlich häufig auftreten, dann schälen sich ebenfalls bestimmte Unterschiede recht klar heraus. Zur Interpretation der nachfolgenden Abbildung sei vermerkt, dass dieses Faktoren-modell auf rund die Hälfte aller TeilnehmerInnen zutrifft, die einen Arbeitsplatz gefunden haben. Für die andere Hälfte können statistisch keine Typen eruiert werden.[8] Ebenfalls muss betont werden, dass die Angabe der Ausbildungsbereiche nur die besonders hervorstechenden Ausbildungsbereiche umfasst. Die identifizierten Typen können auch in anderen Bereichen auftreten, allerdings nicht in dieser deutlichen statistischen Stärke.

Wie man in Abbildung 5 sehen kann, treten die „Bescheidenen“ besonders häufig in den Ausbildungsbereichen EDV und IT auf. Diejenigen TeilnehmerInnen dieses Typs, die eine Büroausbildung absolviert haben, verweisen besonders häufig auf die Inanspruchnahme von Förderungen. Die „Selbstbewussten“ repräsentieren bestimmten handwerklich-technische Ausbildungen, wobei auch die Verbindung mit dem Lehrabschluss hervortritt. Der dritte Typ der „Kommunikativen“ betont die Bedeutung von sozialen Beziehungen und - in etwas geringerem Maß – die Bedeutung der Förderung. Er tritt in den beiden vorhin angesprochenen Ausbildungsbereichen auf, wobei jedoch bei den ElektrotechnikerInnen der Aspekt der Qualifizierung für Hilfstätigkeiten in Verbindung mit der Förderung schlagend wird.

[8] Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass die Gründe einerseits nicht angegeben wurden und/oder die Häufigkeiten zu gering sind, was auch bedeutet, dass diese Gründe für einen Teil der Befragten keine oder eine geringe Bedeutung hatten.

Abbildung 5: Typologie der TeilnehmerInnen nach Gründen für die Arbeitsaufnahme



Aus der umgekehrten Perspektive ist es interessant zu prüfen, welche Gründe im Falle der erfolglosen Arbeitssuche Ausschlag gebend waren. Hier muss berücksichtigt werden, dass der Anteil der nicht in Beschäftigung stehenden mit den Messzeitpunkten stark abnimmt und der Anteil der arbeitslosen SchulungsteilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt nur 20,3% der befragten TeilnehmerInnen beträgt. Somit ist die Möglichkeit für eine Untersuchung, welche Merkmale bzw. gar Merkmalsbündel für Nicht-Beschäftigung Ausschlag gebend sind, sehr eingeschränkt.

Nach Ausbildungsbereichen betrachtet, zeigt sich ein wenig überraschendes Bild. Es sind vor allem die TeilnehmerInnen der Büroausbildung Graz und der EDV-Ausbildungen, die zum Befragungszeitpunkt in überdurchschnittlichem Ausmaß nicht in Beschäftigung stehen. Nähere Aussagen zu anderen Ausbildungsbereichen sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht angemessen.

Nimmt man alle zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen SchulungsteilnehmerInnen, dann sind es, bestimmt von den oben erwähnten Ausbildungsbereichen, in etwas stärkerem Ausmaß die höher gebildeten Frauen ab 31 Jahren, die verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Tab. 48: Arbeitslosigkeit der SchulungsteilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt

Büroausbildung Graz	**Anzahl**	19	**CAD/CAM im SZF**	**Anzahl**	5
	%	25,70%		**%**	20,00%
Büroausbildung Kapfenberg	**Anzahl**	7	**CAD/CAM im Schulungs-zentrum Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%	16,30%		**%**	
Büroaus- und Weiterbildung im SZF	**Anzahl**	10	**CNC-Höherqualifizierung im SZF**	**Anzahl**	1
	%	18,90%		**%**	9,10%
EDV- u. wirtschaftsnahe Ausbildung Graz	**Anzahl**	17	**CNC-Höherqualifizierung im Schulungszentrum Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%	17,20%		**%**	
EDV-Ausbildung Leoben	**Anzahl**	18	**Automatisierungstechnik im SZF**	**Anzahl**	2
	%	32,70%		**%**	25,00%
EDV-Ausbildung Anwendung/ Höherqualifizierung im SZF	**Anzahl**	6	**Automatisierungstechnik Im Schulungszentrum Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%	25,00%		**%**	
EDV-Ausbildung Beruf im SZF	**Anzahl**	9	**Metallausbildung Graz**	**Anzahl**	1
	%	27,30%		**%**	25,00%
IT-LAB im SZF	**Anzahl**	3	**Metalltechnik - MitarbeiterIn/AssistentIn im SZF**	**Anzahl**	5
	%	16,70%		**%**	22,70%
Wirtschaftsnahe IT-Ausbildung im SZF	**Anzahl**	4	**Metalltechnik Mit./AssistentIn SZ Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%	50,00%		**%**	
Elektronik/Kommunikationstechnik – MA/Ass. im SZF	**Anzahl**		**Metalltechnik mit Lehrabschluss im SZF**	**Anzahl**	4
	%			**%**	23,50%
Elektronik/Kommunikationstechnik – mit LA im SZF	**Anzahl**		**Metalltechnik mit Lehrabschluss SZ Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%			**%**	
Elektrotechnik - MitarbeiterIn/AssistentIn SZF	**Anzahl**	2	**Metall-/Elektroausbildung Deutschlandsberg**	**Anzahl**	5
	%	40,00%		**%**	15,20%
Elektrotechnik - MA/Ass. im Schulungszentrum Fürstenfeld	**Anzahl**	1	**Schweißtechnik im SZF**	**Anzahl**	
	%	50,00%		**%**	
Elektrotechnik mit Lehrabschluss im SZF	**Anzahl**	2	**Schweißtechnik Schulungszentrum Fürstenfeld**	**Anzahl**	
	%	33,30%		**%**	
Elektrotechnik mit Lehrabschluss im SZ Fürstenfeld	**Anzahl**		**Schweißausbildung Leoben**	**Anzahl**	5
	%			**%**	25,00%
Elektronik- u. Elektrotechnik Höherqualifizierung im SZF	**Anzahl**		**Gesamt**	**Anzahl**	126
	%			**%**	20,30%

6 Betriebsbefragung

6.1 Stichprobe

Die Perspektive der Nachfrageseite bildet einen Eckpunkt der vorliegenden Untersuchung. Im Besonderen wird, wo möglich, versucht, auf Seite der Betriebe die Beurteilung der Ausbildungsadäquatheit spiegelbildlich zu erfassen. Auf dieser Grundlage soll eine Annäherung an die Frage erfolgen, in welchen Aspekten sich Angebot (Kompetenzen der SchulungsteilnehmerInnen) und Nachfrage (Kompetenzanforderungen der Betriebe) decken bzw. unterscheiden.

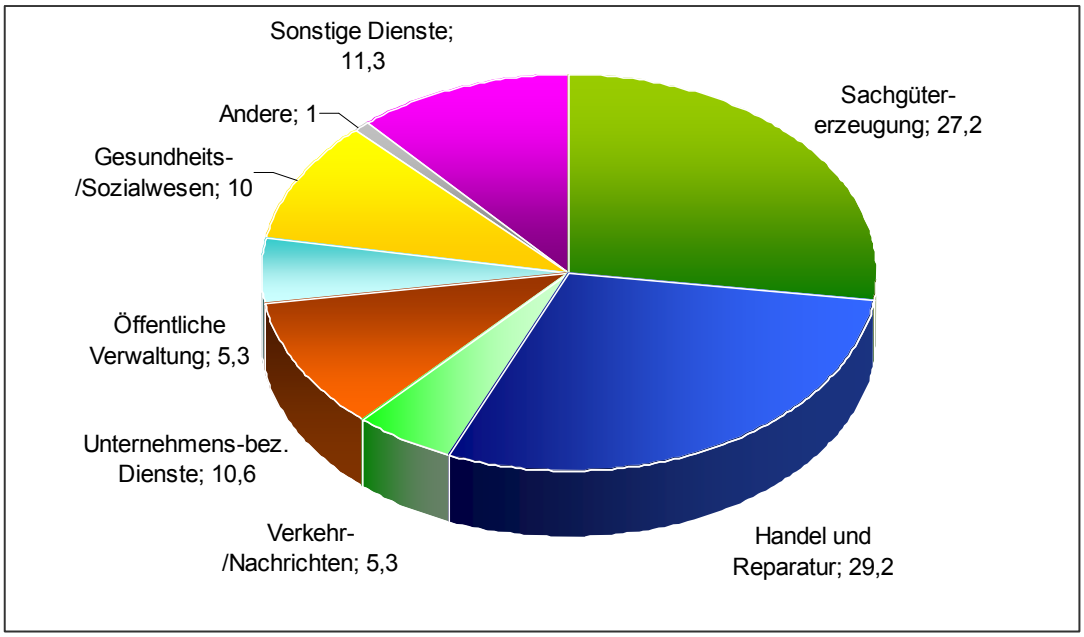
Die Befragung der Unternehmen umfasste 301 steirische Unternehmen. Dabei gilt es einige methodische Besonderheiten bei der Stichprobenziehung zu berücksichtigen. Bei den Betrieben war eine Stichprobenziehung nach völlig identischen Kriterien im Verhältnis zur TeilnehmerInnenbefragung nicht möglich, da zwischen beiden Datensätzen eine grundlegende Asymmetrie besteht. Zwar ist die Branchenzugehörigkeit der TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt des letzten vor der Schulung ausgeübten Berufs und natürlich die Branchenzugehörigkeit der Betriebe bekannt. Allerdings sagt die Branchenzugehörigkeit der Betriebe nichts über den quantitativen Bedarf nach spezifischen Berufsgruppen (und somit Kompetenzprofilen) aus.

Auch zwischen der generellen Wirtschaftsstruktur in der Steiermark und der Struktur der AMS-Firmenkunden bestehen gravierende Unterschiede. Dieser Umstand führte in Verbindung mit der Kompetenz-Branchen-Asymmetrie zu einer Gewichtung der Firmenstichprobe, die sich an der Verteilung der Berufsgruppen der arbeitslosen AMS-KundInnen orientierte: Branchen mit Berufsgruppen, die relativ wenige AMS-SchulungsteilnehmerInnen aufwiesen, mussten höher gewichtet werden; Branchen mit Berufsgruppen, die relativ wenige AMS-SchulungsteilnehmerInnen aufwiesen, wurden hingegen höher gewichtet. Einige Wirtschaftsklassen wurden aufgrund der sehr geringen TeilnehmerInnenzahlen ganz ausgeschieden, z.B. Gastronomie und Unterricht. Aufgrund unklarer Branchenbezeichnungen „rutschten“ jedoch einige wenige Betriebe (genau: 3) in die Stichprobe. Das pragmatische Kriterium der Stichprobenziehung war, dass für alle Branchen genügend Fälle für statistische Berechnungen vorlagen.

Die wesentlichen Branchen der AMS-Firmenkunden sind im Sample gut vertreten. Das bezieht sich insbesondere auf die Branchen:

- Sachgütererzeugung
- Handel
- Unternehmensbezogene Dienste
- Öff. Verwaltung
- Gesundheits- und Sozialwesen

Abb. 6: Stichprobenstruktur der Betriebsbefragung



Für die Charakterisierung der Betriebe stehen einige Daten zur Verfügung, die in der Betriebsbefragung erhoben wurden. Insgesamt ist die Innovationsdynamik in der Betriebsstichprobe sehr gering. Nur jeweils 15,3% der Betriebe geben an, Produktinnovationen und Prozessinnovationen durchzuführen. Organisationsbezogene Innovation werden immerhin von 24,3% durchgeführt. Der größte Anteil an Innovation entfällt auf die Erneuerung von EDV und IT (42,9%), was an sich ein niedriger Wert ist.

Wenig überraschend ist die Dominanz kleinerer und mittlerer Unternehmen im Betriebssample. Knapp 43% der Betriebe haben maximal 9 MitarbeiterInnen, weitere 22% zwischen 10 und 24 MitarbeiterInnen. Somit sind beinahe zwei Drittel der Betriebe den Kleinbetrieben zuzurechnen.

Tab. 49: Betriebsgröße

	Häufigkeit	Gültige Prozente
bis 9 MA	129	42,9
10-24 MA	66	21,9
25-49 MA	42	14,0
50-99 MA	23	7,6
100-249 MA	23	7,6
mehr als 250 MA	18	6,0
Gesamt	301	100,0

Die geringe Innovationsdynamik spiegelt sich auch in weiteren Betriebsmerkmalen wieder. So ist beispielsweise der Spezialisierungsgrad der Unternehmen relativ niedrig: Mehr als 70% geben an, dass ihr Unternehmen eine breite Produktpalette anbietet. 66,4% geben an, dass sich ihre Produktionsmethoden (eher) nicht schnell ändern. Niedrig ist mit 26,6% auch der Anteil der Betriebe mit Exportaktivitäten. Diese eher gesetzte Situation steht auch in Verbindung mit der Personalsituation. Nur 19% der Unternehmen geben an, dass sich die Zusammensetzung der Teams häufig ändert und ebenfalls nur 17,6% meinen, dass sich die Aufgaben der MitarbeiterInnen häufig ändern.

Die Betriebe gehen nicht von einer Verschlechterung der Personalstände aus. 29,9% geben an, den Personalstand auszubauen, bei 62.5% ist eine Beibehaltung des aktuellen Standes geplant. Nach Qualifikationsebenen betrachtet ergeben sich in Bezug auf die zukünftige Mitarbeiterentwicklung interessante Tendenzen. Demnach ergibt sich die größte Steigerung bei den FacharbeiterInnen, aber auch bei allen anderen Qualifikationsebenen überwiegen die Zuwächse.

Tab. 50: Geplante Veränderung des Personalstandes nach Qualifikationsebenen

	Rückgang	Gleichbleibend	Zunahme
HilfsarbeiterInnen	4,7	80,4	10,0
Lehrlinge	1,3	82,1	11,0
FacharbeiterInnen	2,0	77,4	16,6
Angestellte ohne Leitungsaufgaben	2,7	82,1	12,3
Angestellte mit Leitungsaufgaben	1,3	91,7	4,3

Die gute Konjunkturentwicklung der letzten Jahre findet ihren Niederschlag auch in den Angaben zur Umsatzentwicklung der Betriebe. Gut die Hälfte der Betriebe gibt für die beiden vergangenen Geschäftsjahre steigende Umsätze an, bei 31% sind die Umsätze gleich geblieben. Die Entwicklung ist relativ unabhängig von der Betriebsgröße, wenn auch die Großbetriebe ab 250 MitarbeiterInnen die positivste Umsatzentwicklung angeben.

Tab. 51: Umsatzentwicklung in den beiden vergangenen Jahren

	Häufigkeit	Gültige Prozente
gestiegen	151	50,2
gleich geblieben	93	30,9
gesunken	26	8,6
weiß nicht	18	6,0
keine Angabe	13	4,3
Gesamt	301	100,0

6.2 Suche nach Arbeitskräften

Eine zentrale Frage ist, wie die betriebliche Arbeitskräftesuche beschaffen ist. Grundsätzlich wird der Bedarf, wie sich schon aus den geplanten Personalständen ablesen lässt, leicht steigend eingeschätzt. Auch das Angebot an offenen Stellen ist den Angaben der Betriebe zumindest klar wahrnehmbar: 31,6% geben an, derzeit offene Stellen zu haben. Am meisten offene Stellen bieten die Betriebe der Sachgüterproduktion und des Handels an.

Tab. 52: Offene Stellen nach Branchen

		Anzahl offener Stellen				Gesamt
		keine	1-2	3-5	mehr als 5	
Sachgütererzeugung	**Anzahl**	54	15	9	3	81
	% von off. Stellen	26,70%	25,00%	45,00%	20,00%	27,30%
Handel und Reparatur	**Anzahl**	62	22	1	2	87
	% von off. Stellen	30,70%	36,70%	5,00%	13,30%	29,30%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	**Anzahl**	2				2
	% von off. Stellen	1,00%				0,70%
Verkehr-/Nachrichtenübermittlung	**Anzahl**	10	3	1	1	15
	% von off. Stellen	5,00%	5,00%	5,00%	6,70%	5,10%
unternehmensbezogene Dienste	**Anzahl**	14	7	4	6	31
	% von off. Stellen	6,90%	11,70%	20,00%	40,00%	10,40%
Öffentliche Verwaltung	**Anzahl**	13	3			16
	% von off. Stellen	6,40%	5,00%			5,40%
Unterrichtswesen	**Anzahl**	1				1
	% von off. Stellen	0,50%				0,30%
Gesundheits-/Sozialwesen	**Anzahl**	22	4	3	1	30
	% von off. Stellen	10,90%	6,70%	15,00%	6,70%	10,10%
Sonstige Dienste	**Anzahl**	24	6	2	2	34
	% von off. Stellen	11,90%	10,00%	10,00%	13,30%	11,40%
Gesamt	**Anzahl**	202	60	20	15	297
	% von off. Stellen	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tab. 53: Gesuchte Kompetenzen

	Prozent
Büro	32,9
EDV/IT	11,6
Metalltechnik	10,6
Schweißtechnik	7
El.technik/Komm.technik	6,3
Automatisierung	3,0
CAD/CAM	2,7

69,4% aller Betriebe findet es eher bzw. sehr schwer geeignete MitarbeiterInnen zu finden. Besonders ausgeprägt sind diese Schwierigkeiten in der Sachgütererzeugung und im Handel. Bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen nutzen die Betriebe eine Reihe von Kanälen. Das AMS liegt in dieser Stichprobe mit Abstand an erster Stelle, dies erklärt sich jedoch auch aus dem Umstand, dass die Stichprobe aus einem Datensatz gezogen wurde, der zur Gänze aus Firmenkunden des AMS besteht.

Tab. 54: Rekrutierungskanäle

Rekrutierungskanal	Prozent
AMS	84,1
Zeitungsinserate	54,2
Mundpropaganda/persönliche Kontakte	45,2
Aushänge im eigenen Betrieb	17,9
Aushänge an geeigneten Orten	10,6
Personalvermittler	9,6
Andere Methoden	10,6
Informationsveranstaltungen	7,0

In beinahe allen Unternehmen wird mit den BewerberInnen ein Aufnahmegespräch geführt (89,7%). Das zweitwichtigste Instrument für die Rekrutierung sind Schnuppertage oder eine Probezeit, die von 62,1% der Betriebe genutzt werden. Schriftliche Aufnahmetests und praktische Tests haben mit 25,6% bzw. 23,3% bereits bedeutend weniger Bedeutung.

Interessant ist auch das Antwortverhalten auf die Frage, was Betriebe tun, wenn die Personalsuche nicht die gewünschten Erfolge zeigt. Hier wenden die Betriebe differenzierte und recht vielfältige Vorgehensweisen an den Tag. Die Erhöhung der vorhandenen internen Kompetenzen und die verstärkte Einarbeitung von neuen MitarbeiterInnen sind die beiden wichtigsten Instrumente in Zeiten schwieriger Personalsuche.

Tab. 55: Vorgehensweise bei Engpässen

	Prozent
Schulen bestehende Mitarbeiter auf	45,8
Erhöhen Einarbeitungsaufwand	36,9
Akzeptieren auch weibliche MitarbeiterInnen	24,6
Reduzieren Ansprüche bei Qualifikation	21,6
Akzeptieren höhere Gehaltsvorstellungen	15,3
Passen Arbeitszeitgestaltung an	13,0
Bisher keine Kompromisse	26,6

In Zusammenhang mit Kriterien und Vorgehensweisen der Rekrutierung sind auch die Gründe für die Ablehnung von BewerberInnen von Interesse. Es zeigt sich, dass aus Sicht der Betriebe Aspekte der Motivation bzw. der Persönlichkeit ebenso bedeutend sind wie fachliche Gründe. Alle anderen Gründe sind von untergeordneter Bedeutung. Das würde darauf hindeuten, dass es zwei Hauptkriterien gibt, von denen jedoch nur eines durch die Schulungsaktivitäten selbst veränderbar ist.

Tab. 56: Betriebliche Gründe für die Ablehnung von BewerberInnen

	Prozent
Fehlende fachliche Qualifikationen	47,8
Fehlende Motivation/Persönlichkeit	46,8
Gehaltsvorstellungen	11,6
Arbeitszeiten	8,6
Alter	6,0
Kinder	3,0
Geschlecht	1,3

6.3 Beurteilung der AMS-BewerberInnen

Nachdem es sich bei den Betrieben um Firmenkunden des AMS handelte, war es zweckmäßig, sie auch nach einer Einschätzung der BewerberInnen zu fragen, die vom AMS vermittelt wurden. Dabei wurden wie bei den TeilnehmerInnen mehrere Kriterien abgefragt, die von der Passgenauigkeit der Qualifikationen bis hin zu den Gehaltsvorstellungen reichen.

Deutliche Differenzen bestehen zwischen den Branchen bezüglich der Beurteilung, wie gut die Qualifikationen der BewerberInnen mit den betrieblichen Anforderungen überein-

stimmen. Bei den Betrieben der öffentlichen Verwaltung ist die Zustimmung am höchsten, in der Sachgütererzeugung am niedrigsten. Andere quantitativ bedeutsame Branchen kommen um die 50%-Marke zu liegen. Der gesamte Betriebswert von 47,1% entspricht der Größenordnung der SchulungsteilnehmerInnen, von denen 49,8% die analoge Fragestellung bejahten.

Damit kann festgestellt werden, dass die branchenbezogenen Arbeitsmarktchancen vermutlich in keinem Zusammenhang mit der Einschätzung der Passgenauigkeit stehen, denn wie wir gesehen haben, zählen Qualifikationen, die typischerweise in der Sachgüterindustrie gesucht werden, zu jenen mit den höchsten Integrationsquoten (z.B. Schweißtechnik). Es liegt hier aller Wahrscheinlichkeit nach kein konsistentes Muster der Art vor, dass eine hohe Nachfrage nach spezifischen, gut abgrenzbaren Kompetenzen mit einer hohen Bewertung der vermittelten Qualifikationen einhergeht.

Tab. 57: Beurteilung der Übereinstimmung von Kompetenzen und betrieblichen Anforderungen nach Branchen

Branche		trifft voll/ziemlich zu	Gesamt
Sachgütererzeugung	Anzahl	27	82
	% von Branche	33,0%	100,00%
Handel und Reparatur	Anzahl	43	88
	% von Branche	48,8%	100,00%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	Anzahl	2	2
	% von Branche	100,0%	100,00%
Verkehr-/Nachrichtenübermittlung	Anzahl	8	16
	% von Branche	50,1%	100,00%
Unternehmensbezogene Dienste	Anzahl	18	32
	% von Branche	56,3%	100,00%
Öffentliche Verwaltung	Anzahl	12	16
	% von Branche	75,0%	100,00%
Unterrichtswesen	Anzahl	0	1
	% von Branche	0,0%	100,00%
Gesundheits-/Sozialwesen	Anzahl	16	30
	% von Branche	53,3%	100,00%
Sonstige Dienste	Anzahl	16	34
	% von Branche	47,1%	100,00%
Gesamt	Anzahl	142	301
	% von Branche	47,1%	100,00%

Insgesamt 56,5% der Unternehmen geben an, dass die vom AMS vermittelten StellenbewerberInnen die ihnen übertragenen Aufgaben gut bewältigen konnten. Es bestehen bei diesem Rating keine nennenswerten Branchenunterschiede. Es ist dies ein Wert, der auch der Größenordnung der Angaben der SchulungsteilnehmerInnen selbst entspricht, von denen 56,7% angaben, die Aufgaben mit den in der AMS-Schulung vermittelten Kompetenzen gut bewältigen zu können.

Die Gehaltsvorstellungen der BewerberInnen werden von 69,4% der Betriebe als realistisch eingestuft; für 14,6% der Betriebe sind sie zu hoch. Auch hier gibt es keine nennenswerten Branchenunterschiede.

6.4 Zufriedenheit mit AMS-Services

Eine letzte wesentliche Fragebatterie war der Frage gewidmet, wie die AMS-Firmenkunden die Services des AMS beurteilen. Das wichtigste Service in diesem Zusammenhang ist die Vermittlung von BewerberInnen. Damit sind 60,4% der Unternehmen, die dieses Service genutzt haben (89,0%), sehr bzw. ziemlich zufrieden. Noch höhere Zufriedenheitswerte weisen andere Services auf, jedoch wurden diese in der Regel von einer weitaus geringeren Zahl genutzt.

Tab. 58: Nutzung und Zufriedenheit mit AMS-Services (in %)

Service	Nutzung	davon sehr/ziemlich zufrieden
Vermittlung von BewerberInnen	89,0	60,4
Hilfestellung bei Förderansuchen	43,9	91,7
Beratung durch das SfU	34,9	93,3
Personalberatung	14,3	88,4
Erhebung Anforderungsprofil	12	77,8

In Verbindung mit der Zufriedenheit der Betriebe mit den AMS-Services ist es aufschlußreich zu prüfen, ob bestimmte Typen gebildet werden können. Mit dem Verfahren der Clusteranalyse können vier Faktoren zutage gefördert werden. Berücksichtigt wurden nur jene Fälle, die voll oder ziemlich zufrieden mit den AMS-Services sind. Dabei wurde von der Überlegung ausgegangen, dass die Zufriedenheit mit dem AMS stärker ist, je differenzierter die Rekrutierungsverfahren der Unternehmen selbst sind, weil in diesem Fall den Unternehmen auch die Schwierigkeiten der Personalsuche bekannt sind. Dieser Umstand wiederum dürfte mit dem Innovationsgrad des Unternehmens in Verbindung stehen.

Es wurde daher in einem ersten Schritt geprüft, ob sich aus den Variablen „Rekrutierungsform“ und „Innovationsaktivität“ Cluster bilden lassen. Im zweiten Schritt wurde geprüft, ob diese Cluster schwerpunktmäßig mit bestimmten Branchen zusammen hängen.

Tab. 59: Clusterzentren

Clusterzentren der endgültigen Lösung

	Cluster			
	1	2	3	4
Aufnahmegespräch	1	1	1	1
schriftlicher Aufnahmetest	1	0	1	0
praktische Tests	1	0	0	0
Schnuppertage/Probezeit	1	0	0	1
psychologische Tests	0	0	0	0
Innovationsaktivitäten	1	1	0	0

Anzahl der Fälle in jedem Cluster

Cluster	**1**	33
	2	62
	3	26
	4	180
Gültig		301
Fehlend		0

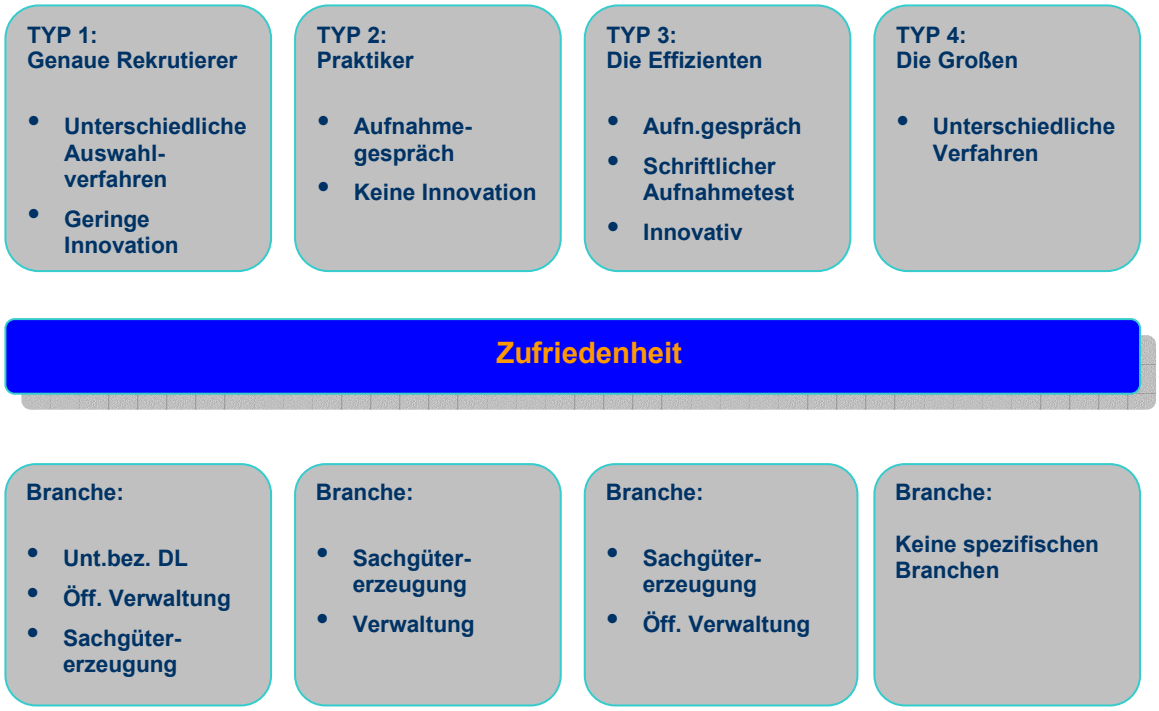
Der Cluster des Typs 4 ist quantitativ gesehen der bedeutendste, er vereint mehr als die Hälfte der Betriebe in sich. Dieser Typ wendet mehrere Auswahlverfahren an und weist unterdurchschnittliche Innovationsaktivitäten auf. Cluster Nummer 2 unterscheidet sich von den Clustern 3 und 4 weniger durch die Form der Personalrekrutierung als vielmehr durch das Vorliegen von Innovationsaktivitäten.

Betriebe des Typs 1 sind in 33 Fällen anzutreffen. Sie repräsentieren somit die kleinste Gruppe und sind nicht durch eine bestimmte Betriebsgröße gekennzeichnet. Hier sind leicht überdurchschnittlich stark Betriebe der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen und des Bereichs Gesundheit und Soziales anzutreffen, sowie des Bereichs Sachgütererzeugung, allerdings sind die Unterschiede eher gering. Viele dieser Unternehmen sind den innovationsaktiven Unternehmen zuzuordnen.

Die 62 dem Typ 2 zuzurechnenden Betriebe sind überwiegend Kleinbetriebe, sie können keiner spezifischen Branche zugeordnet werden.
Bei den insgesamt nur 26 Betrieben des Typs 3 sind Betriebe der öffentlichen Verwaltung und der Sachgütererzeugung überdurchschnittlich häufig vertreten.

Bei den Betrieben des Typs 4, welcher mit 180 Betrieben den größten Cluster bildet, sind die größeren Betriebe stärker gegeben. Dieser Typ steht mit keinen spezifischen Branchen in Verbindung.

Abbildung 7: Zufriedenheit von Betriebstypen nach Rekrutierungsarten



7 Angebot und Nachfrage

Die Datenlage zu den nach den Schulungsverhältnissen erzielten Arbeitsplätzen ist nicht optimal. Vor allem gibt es keine Daten, die direkt Aufschluss über die spezifischen Berufe geben, in denen die SchulungsteilnehmerInnen Arbeit finden. Eine Möglichkeit, diese Frage annäherungsweise zu beantworten, bietet eine Kombination von Firmendaten und SchulungsteilnehmerInnendaten.

In den Betriebsdaten sind jene gesuchten Berufe erfasst, die die Betriebe bei der Meldung von einer oder mehreren offenen Stellen bekannt geben.[9] Von den TeilnehmerInnen her betrachtet, sind zumindest deren Herkunftsberufe im Sinne der zuletzt vor der Schulungsteilnahme ausgeübten Berufe bekannt.

Ein Blick auf die von den Unternehmen gesuchten Berufe zeigt, dass sich die gesuchten Berufe auf eine überschaubare Zahl an Berufsobergruppen konzentrieren, die 83,3% aller gesuchten Berufe umfassen. Innerhalb der am häufigsten gesuchten Berufe nehmen Gastronomie-Berufe, FriseurInnen und Reinigungsberufe mit 28,1% einen Löwenanteil ein. Zieht man diese ab, weil dafür einerseits keine spezifischen Qualifizierungen angeboten werden und andererseits, nur ein geringer Anteil an SchulungsteilnehmerInnen aus diesen Berufen kommen, verbleiben mit einem Anteil von 55,2% an allen gesuchten Berufen die folgenden acht am häufigsten gesuchten Berufsobergruppen:

- Bauberufe
- Metallberufe
- Hilfsberufe
- Handel, Ein- u. Verkauf, Werbung
- Buchhaltung & Büro
- Gesundheit & Soziales
- Verkehrsberufe
- Technik-Berufe

Diese Daten können bestimmte Tendenzen aufzeigen. Sie sind jedoch nicht repräsentativ, weil die gesuchten Berufe pro Auftrag eines Unternehmens (= Stellenmeldung) erfasst werden. Es kann unter anderem sein, dass ein Unternehmen in kurzer Zeit dem AMS mehr gleiche oder ähnliche Stellenaufträge meldet als tatsächlich benötigt werden. Darüber hinaus ist in manchen Branchen der Stellenwert der Personalverleiher mittlerweile sehr hoch. Die Auslagerung der Personalsuche führt unter anderem dazu, dass die Nachfrage nach Stellen den tatsächlichen Bedarf übersteigt. Dies ist etwa der Fall, wenn Personalverleiher kontinuierlich offene Stellen melden, um einen Pool an

[9] Die Berechnung wurde auf Basis der so genannten „OS Keys“ durchgeführt. Dieser Code wird im Betriebsdatensatz für jeden Auftrag eines Betriebs vergeben.

verfügbaren Fachkräften aufzubauen. Insgesamt dürfte der Bedarf an offenen Stellen somit geringer anzusetzen sein als es in der Statistik zum Ausdruck kommt.

Tab. 60: Gesuchte Berufe

Berufsobergruppe	Häufigkeit	Gültige Prozente
Land- & Forstwirtschaft	263	2,6
Steine, Erde, Glas	33	0,3
Bau	652	6,4
Metall	884	8,7
Elektrik	244	2,4
Holz	297	2,9
Leder	1	0,0
Textil	2	0,0
Bekleidung	47	0,5
Papier	6	0,1
Grafik	33	0,3
Chemie	28	0,3
Nahrung	99	1,0
Maschinisten	97	1,0
Hilfsberufe	535	5,3
Handel, Ein- u. Verk., Werbung	1251	12,4
Verkehr	394	3,9
Transport	56	0,6
Fremdenverkehr	2096	20,7
Hausgehilfen	82	0,8
Reinigung	396	3,9
Friseure	356	3,5
Einfache Dienstleistungen	46	0,5
Technik	387	3,8
Verwaltung	12	0,1
Wirtschaftsberatung/Recht	130	1,3
Buchhaltung & Büro	1030	10,2
Gesundheit & Soziales	456	4,5
Religion, Erziehung	109	1,1
Kulturberufe & Sonstige	87	0,9
Gesamt	10109	100

Es ist nicht möglich, diese Nachfrage bezogenen Daten direkt in eine Beziehung mit den Daten über die von den SchulungsteilnehmerInnen absolvierten Ausbildungen zu setzen. Dagegen sprechen zwei Gründe: Erstens, können keine direkten qualitativen Entsprechungen festgestellt werden, weil die Ausbildungsbereiche inhaltlich nicht mit allen nachgefragten Berufen übereinstimmen. So gibt es beispielsweise im AMS-System Büroausbildungen, die bestimmte Schwerpunkte wie etwa Fakturierung aufweisen, allerdings ist die inhaltliche Struktur dieser Ausbildungen nicht völlig deckungsgleich sind mit dem Anforderungsprofil der gesuchten berufe, wie etwa dem Beruf einer

Lohnverrechnerin. Zweitens, können wir keine direkten quantitativen Entsprechungen in dem Sinne vornehmen, dass die dem AMS gemeldeten offenen Stellen repräsentativ für die Gesamtnachfrage der Wirtschaft nach bestimmten Berufen sind.

Was jedoch möglich und aufschlussreich ist, ist eine Gegenüberstellung der am häufigsten gesuchten Berufen und derjenigen Ausbildungsbereichen im AMS-System mit den meisten TeilnehmerInnen. In den qualifizierungsrelevanten Bereichen sind dies:

Tab. 61: Gegenüberstellung Nachfrage und Angebot

Betriebliche Nachfrage nach Berufsgruppen
1. Handel
2. Buchhaltung & Büro
3. Metall
4. Bau
5. Hilfsberufe
6. Gesundheit & Soziales
7. Verkehr
8. Technik

AMS-Ausbildungen
1. Büro
2. EDV, IT
3. Metall
4. Technik I: CAD/CAM, CNC, Autom.technik
5. Technik II: Elektronik, Elektrotechnik, Kommunikationstechnik

Es ist anhand der Gegenüberstellungen durchaus eine tendenzielle Entsprechung feststellbar, auch wenn ein direkter Vergleich nicht sinnvoll ist. Am deutlichsten ist diese Entsprechung in den handwerklich-technischen Bereichen, vor allem in den Metallberufen. Die Qualifizierungsstrategie im Metall- und Elektrobereich, die zwischen Ausbildungen für qualifizierte Fachtätigkeiten und qualifizierte Hilfstätigkeiten differenziert, entspricht dabei auch der Nachfrage nach Fach- und Hilfskräften. Auch im Bereich Büroberufe kann von einer Entsprechung des AMS-Ausbildungssystems mit den Nachfrageschwerpunkten ausgegangen werden. Zu den bürorelevanten Tätigkeiten ist auch ein großer Teil der EDV-Ausbildungen zu rechnen.

Diskrepanzen bestehen trotz einer scheinbaren terminologischen Entsprechung in der Berufsobergruppe „Technische Berufe“, weil diese Berufe in der Berufssystematik durchwegs mit höheren Ausbildungen assoziiert sind und meist geringere Bezüge mit den technischen Ausbildungen im AMS-System aufweisen. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass die Qualifizierungspolitik des AMS von Zielsetzungen gekennzeichnet ist, die zum einen dezidiert auf die Unterstützung von Personen mit geringeren Qualifikationen ausgerichtet ist, und zum anderen in bestimmten Bereichen keine oder nur wenige Ausbildungen finanziert (z.B. Handel) oder diese schwerpunktmäßig in besonders hohen Nachfragesituationen (z.B. Gesundheit) durchführt. Nicht zuletzt ist es eine Zielsetzung des AMS, Personen mit bestimmten Berufen, mit welchen, wie z.B. im

Handel, in der Regel eine größere Unsicherheit der Erwerbskarriere verbunden ist, durch Qualifizierung zu einer größeren Stabilität zu verhelfen.

Somit kann in Bezug auf die Reagibilität des AMS-Ausbildungssystems auf die Marktnachfrage festgestellt werden, dass zusätzlich zu den betrieblichen Nachfrageparametern auch die Potenziale und Interessen der arbeitslosen AMS-KundInnen als Dimensionen der Nachfrage gesehen werden müssen. Das wiederum lässt eine ausschließliche Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Betriebe nicht zweckmäßig erscheinen. Im Rahmen der Ziele des AMS entsteht jedoch anhand der vorliegenden Daten der Eindruck, dass eine starke inhaltliche Ausrichtung des Ausbildungssystems auf die Nachfrage der Betriebe durchaus gegeben ist. Dies betrifft vor allem handwerklich-technische Ausbildungen für qualifizierte Fachkräfte wie für Hilfskräfte, weiters spezifische technische Ausbildungen sowie Arbeitskräfte in Büroberufen und EDV-basierten Berufen.

8 Beobachtung der Qualikationsbedarfe durch die Schulungsträger

Die Beobachtung der Nachfrage nach Qualifikationen und die Übersetzung der Marktnachfrage in Ausbildungsinhalte ist eine zentrale Aufgabe für das AMS-Ausbildungssystem.

Innerhalb des arbeitsmarktpolitischen Systems gibt es dazu mehrere Ansätze. Zum einen bietet das AMS selbst die größte Informationsplattform zum Thema „Qualifikationsbedarf" an. Diese Informationsplattform umfasst - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - die Ergebnisse der laufenden Monitoringaktivitäten, mit denen das AMS auf unterschiedlichen Aggregatniveaus betriebliche Qualifikationsbedarfe erfasst. Weiters stehen eine Reihe von standardisierten und spezifischen branchenspezifischen Analysen und Prognosen zum Arbeitskräftebedarf zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser Aktivitäten fließen wiederum in das so genannte „Qualifikationsbarometer" ein, das in sehr umfangreicher Form sowohl die Nachfragetrends nach einzelnen Berufen als auch die spezifischen Tätigkeits- und Anforderungsprofile in einer Vielzahl von Berufen beschreibt.

Die meisten der vom AMS durchgeführten periodischen Analysen stellen auch Daten auf Bundesländerebene zur Verfügung und bilden damit eine Grundlage für die inhaltliche Planung von Ausbildungsmaßnahmen. Über diese Datenbestände hinaus ist es für die regionalen Träger von Bildungsmaßnahmen auch wichtig, die spezifischen Qualifikationsbedarfe der Regionen, die sich in ihren Wirtschaftsstrukturen zum Teil erheblich unterschieden, zu erfassen, um die eigenen Ausbildungsinhalte auf die Bedarfe der Unternehmen abzustimmen.

Für die Steiermark war bislang keine systematische Übersicht über die von den Bildungsträgern, welche vom AMS beauftragt sind, verwendeten Instrumente verfügbar. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Analyse auch eine Befragung von vier ExpertInnen[10] aus Bildungseinrichtungen, welche für das AMS Steiermark Bildungsmaßnahmen umsetzen, durchgeführt. Die Auswahl der ExpertInnen erfolgte nach der Überlegung, möglichst repräsentative Ansätze auszuwählen, welche das gesamte Spektrum der verwendeten Verfahren abdecken.

Um einen Überblick über die wichtigsten Merkmale der verwendeten Verfahren zu gewinnen, wurden die folgenden Aspekte besprochen:

[10] Gespräche wurden mit VertreterInnen der folgenden Einrichtungen geführt: bfi Leoben, bit Schulungscenter, Schulungszentrum Fohnsdorf, Zentrum für Ausbildungsmanagement - Alternative Gleisdorf, An dieser Stelle ein herzliches Danke schön an alle ExpertInnen, die für die Interviews wertvolle Arbeitszeit zur Verfügung gestellt haben.

- Merkmale der verwendeten Verfahren
- Nutzung für die Ausbildungsplanung
- Dokumentation der Ergebnisse
- Abstimmung mit dem AMS über die Ergebnisse

Vorab kann gesagt werden, dass die Bandbreite der von den Bildungsträgern eingesetzten Verfahren in Summe groß ist. Sie reicht von standardisierten Verfahren bis hin zu Dialog orientierten, eng mit der inhaltlichen Planung von Maßnahmen verzahnten Ansätzen.

Die jeweiligen Ansätze können anhand von unterschiedlichen Parametern unterschieden werden. Ein grundlegender Unterschied besteht in der Zuständigkeit: Betrachtet man die drei großen Bildungsträger, dann reicht das Spektrum von einem sehr vertriebsorientierten Ansatz bis hin zu Ansätzen der dialogorientierten Bildungsplanung. Im Falle des bit Schulungscenters liegt die Hauptverantwortung für die Erfassung der Unternehmensbedarfe bei der Vertriebsabteilung. Im befragten Zentrum für Ausbildungsmanagement ist dafür die Position der Betriebskontakterin zentral. In den beiden anderen Schulungseinrichtungen sind die Kompetenzen auf unterschiedliche Bereiche, zum Beispiel auf Regionalstellenleitung und Bereichsleitungen oder auf spezifische Positionen aufgeteilt.

Standardisierte Verfahren:
Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal ergibt sich aus der Art der verwendeten Methoden. Hier reicht das Spektrum von standardisierten Befragungsmethoden bis hin zu sehr dialogorientierten Methoden in Verbindung mit Prozessen der kooperativen Ausbildungsplanung. Zum Teil werden die unterschiedlichen Methoden auch kombiniert eingesetzt.

Das Schulungszentrum Fohnsdorf und das bfi Steiermark setzen standardisierte telefonische und schriftliche Erhebungen für Evaluierungszwecke ein. Mit diesen standardisierten Instrumenten werden zu einem definierten Zeitpunkt nach Schulungsende die Schulungsteilnehmerinnen zu ausgewählten Aspekten befragt. Die inhaltlichen Fragestellungen variieren zum Teil hinsichtlich ihrer Schwerpunkte, jedoch sind in jeder Ausprägung Fragen zum Nutzen und zur Verwertbarkeit der Ausbildungen am Arbeitsplatz standardmäßig Bestandteile des Instruments. Auf diese Weise werden ex post Informationen zur Marktausrichtung der vermittelten Schulungsinhalte generiert. Die Ausrichtung von bestimmten Fachbereichen auf die Bedürfnisse von TeilnehmerInnen und die Verwertbarkeit von Qualifikationen kann durch die verfügbaren Zeitreihen über längere Zeiträume hinweg beobachtet werden. Die Fachbereichsleitungen werten diese lang- und kurzfristige Daten über die Verwertbarkeit und Akzeptanz der Schulungsinhalte für die Zwecke der Ausbildungsplanung aus.

Zu weiten Teilen standardisiert erfolgt auch die vertriebsorientierte Marktbeobachtung des bit Schulungscenters, wobei allerdings der Zeitpunkt der Erfassung der Unternehmensbedarfe prinzipiell ein anderer ist. Das bit Schulungscenter erhebt die Bedarfe der Unternehmen über insgesamt 8 VertriebsmitarbeiterInnen in der Steiermark laufend, wodurch ein kontinuierlicher Input für die Ausbildungsplanung geschaffen wird. Die erfassten Bedarfe stellen die zentralen Inhalte einer Wissenslandkarte dar.

Unterschiedlich sind auch die AdressatInnen der standardisierten Verfahren. Während sich die standardisierten Verfahren des Schulungszentrum Fohnsdorf an die AMS-Schulungsteilnehmerinnen richten und im Fall des bfi alle SchulungsteilnehmerInnen (AMS-TeilnehmerInnen, Firmenkunden, Lehrlinge) befragt werden, stehen im Fall des bit Schulungscenters die Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen im Zentrum der Befragung stehen.

Insgesamt werden mit den standardisierten Daten aufgrund der teils unterschiedlichen Zeitpunkte und AdressatInnen sowie Frageschwerpunkte recht heterogene Informationsgrundlagen erzeugt. Eine Vergleichbarkeit ist vermutlich nur eingeschränkt gegeben.

Dialogorientierte Verfahren:
Im Bereich der nicht-standardisierten Verfahren ist ein ebenso großes Spektrum feststellbar. Wie meistens bei den qualitativen Verfahren, steht hier die Herausarbeitung des Typischen im Vordergrund, ein systematischer Vergleich ist aufgrund der Spezifität der Ansätze wenig sinnvoll, weshalb sie im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Im befragten Zentrum für Ausbildungsmanagement werden die Kompetenzanforderungen der Betriebe durch die Betriebskontakterin erhoben. Die Vorgehensweise stellt einen individuellen Dialog mit dem Unternehmen dar, der über einen längeren Zeitraum – vom Erstkontakt bis hin zum Abschlussgespräch nach der Ausbildung – verläuft, wobei an vielen Punkten des Prozesses auch die AusbildungsteilnehmerInnen eingebunden sind.

Am Beginn des Prozesses wird mit dem Betrieb das spezifische Aufgabengebiet des Arbeitsplatzes sowie jene Kompetenzen, über die eine BewerberIn bereits verfügen soll und solche, die im Rahmen einer Ausbildung noch vermittelt werden können. Das Gespräch erfolgt mit den EntscheidungsträgerInnen, in der Regel mit den Personalverantwortlichen und/oder den Vorgesetzten. Ein Fragebogen dient als Unterstützung für das Gespräch, in dem zusätzlich zu den Tätigkeitsschwerpunkten auch die strukturelle, soziale und organisatorische Einbettung des Arbeitsplatzes neben betrieblichen Merkmalen erhoben werden. Nach Eruierung der Qualifikationslücke erfolgt eine Vorauswahl durch das Zentrum für Ausbildungsmanagement, die Information für die BewerberInnen und ein Test der interessierten BewerberInnen.

Im weiteren Verlauf führt der Betrieb mit den ausgewählten Kandidatinnen Gespräche, kommen beide Seiten überein folgt darauf ein Praktikum, das meist ein bis zwei Wochen dauert. Nach dieser gegenseitigen Kennenlernphase wird ein gemeinsames Gespräch zwischen Betrieb, Kandidatin und Betriebskontakterin durchgeführt, bei positivem Ausgang wird in weiterer Folge ein Ausbildungsplan erstellt.

Diese Vorgehensweise hat eine wesentliche Stärke, die in der schrittweisen Entwicklung des Qualifikationsbedarfs des Betriebs und der Kandidatin begründet ist. Das Matching ist Ergebnis eines dialogorientierten Prozesses. Parallel zur Ausbildung wird Begleitung für Frauen und Betriebe angeboten. In Reflexionsgesprächen wird der Verlauf der Ausbildung beleuchtet und werden etwaige Adaptierungsbedarfe festgestellt, die noch während der laufenden Ausbildung vorgenommen werden sollen. Komplettiert wird der Prozess durch ein Abschlussgespräch, in dem die Zufriedenheit und eventuelle Verbesserungsbedarfe aus Sicht des Betriebs thematisiert werden. Zusätzlich wird eine standardisierte Erhebung der Qualität des Ausbildungsprozesses und der vermittelten Kompetenzen durchgeführt.

Vom Ansatz her sehr ähnlich, allerdings stärker das Element der Recherche betonend ist die Vorgehensweise bei den Modellausbildungen. Am Beginn steht hier die Entwicklung einer Idee, dann wird im nächsten Schritt im Rahmen der Vorstellung der Idee geprüft, welchen Bedarf die Betriebe äußern. An diesem Entwicklungsprozess können auch Bildungsinstitutionen beteiligt sein.

Charakteristisch für die Ausbildungsadäquatheit in diesem Ansatz ist die kontinuierliche Entwicklung der Passung von Anforderungen und Kompetenzen. Dieser Ansatz koppelt somit Elemente der ex ante-Identifikation von Qualifikationsanforderungen mit einem laufenden Monitoring und ex post-Elementen im Rahmen eines prozessorientierten Dialogs. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden in einer Datenbank festgehalten, die auch für das für Kundenmanagement verwendet werden. Genutzt werden die Ergebnisse darüber hinaus auch für die Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice.

Ein anderes Beispiel einer dialogorientierten Vorgehensweise ist das der Fachzirkel, welche vom Schulungszentrum Fohnsdorf durchgeführt werden. Dieses seit 2007 in Umsetzung befindliche Instrument stellt eine strukturierte, moderierte Gesprächsrunde im Unternehmen dar, bei dem eingestellte SchulungsteilnehmerInnen, der/die direkte Vorgesetzte, der/die Personalverantwortliche und fallweise auch TrainerInnen anwesend sind, wobei die TrainerInnen sich auf die Zuhörerrolle beschränken.

Ein Fachzirkel dauert rund zwei Stunden, wobei zwei Themen im Vordergrund stehen:

1. Das Ausmaß, in dem die erworbenen Kompetenzen (getrennt nach fachlichen. persönliche und Schlüsselqualifikationen) geholfen haben, die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen. Die Frage wird von jedem/r Teilnehmerin beurteilt außer den TrainerInnen auf einer definierten Skala beurteilt. In der Folge werden die Begründungen der einzelnen Bewertungen diskutiert, um die gelungenen wie die verbesserungsfähigen Aspekte zu identifizieren.

2. Der zweite Teil des Gesprächs ist der zukünftigen Entwicklung des Unternehmens gewidmet, wobei die Frage nach den zukünftigen Anforderungen an die MitarbeiterInnen aber auch an die Organisation der Humanressourcen im Vordergrund stehen.

Die 2007 gestarteten Fachzirkel wurden bis dato mit fünf Unternehmen durchgeführt. Geplant ist es, die bereits einmal durchgeführte Präsentation von gesammelten Ergebnissen regelmäßig einmal jährlich durchzuführen. Mittelfristig ist auch die Nutzung dieser Events für die Netzwerkbildung und für die Erarbeitung von betriebsübergreifenden, gemeinsamen Lösungen zu nutzen.

Die Ergebnisse der Fachzirkel werden mit den MitarbeiterInnen der Fachbereiche diskutiert, wobei unterschiedliche Themen im Mittelpunkt stehen können, die von der Steigerung der Stressresistenz der TeilnehmerInnen bis hin zur Frage nach stärker projektförmigen Ausbildungsformen reichen können. Der konkrete Nutzen der Ergebnisse geht in diesem Fall über die Eruierung spezifischer Qualifikationsanforderungen hinaus und bezieht sich auch auf die Gestaltung der Ausbildungen.

Unter anderem konnte durch die Fachzirkel auch die Bedeutung der Praktika für eine möglichst betriebsnahe Qualifizierung erneut belegt werden. Dabei zeigte sich, dass aus Sicht der Unternehmen unternehmensspezifische Kompetenzen einen besonderen Stellenwert besitzen, diese aber nur im Betrieb erworben werden können. Auch aus diesem Grund wird das 2-wöchige Fachpraktikum in Rahmen mancher Ausbildungen von den Betrieben sehr hoch bewertet, das für einige Unternehmen bereits die Bedeutung eines Rekrutierungsinstruments erlangt hat.

Aus Sicht des Schulungszentrum Fohnsdorf lag es daher nahe, das Fachpraktikum für die Adäquatheit der Ausbildungen verstärkt zu nutzen. Es wurde zu diesem Zweck für die TeilnehmerInnen Feedback-Fragebögen entwickelt, mit denen diese die Übereinstimmung der eigenen Kompetenzen mit den betrieblichen Anforderungen einschätzen, sowie für die Unternehmen ein separater Feedback-Bogen, der dieselben Fragestellungen zu Transfer und Verwertbarkeit der Kompetenzen enthält, entwickelt. Dieses Instrument wird seit Beginn 2008 umgesetzt.

Die beschriebene Vorgehensweise verstärkt die bisherigen ex post-Absolventinnen-befragung um zwei wichtige Verfahren: den Dialog, der sowohl die Deckung der bisherigen Bedarfe als auch einen Ausblick auf die zukünftigen Anforderungen umfasst; sowie das Assessment des Fachpraktikums, der ebenfalls für eine Adaption des Ausbildungsplan genutzt werden kann, sofern eine Einstellzusage des Betriebs und eine Zustimmung des AMS vorliegt.

Die Bedeutung der direkten Gespräche für die passgenaue Planung der Ausbildungs-inhalte wird auch im bfi Steiermark besonders hoch eingeschätzt, wobei besonders die Kontakte zwischen den ExpertInnen auf Seiten des Schulungsinstituts und des Unternehmens betont werden. Die Besprechungen erfolgen in der Regel mit den Personalverantwortlichen und den direkten Vorgesetzten im Unternehmen. Die Unter-nehmen werden zum Teil auch vor Ort von den zuständigen Referenten kontaktiert.

Die dialogorientierten Ansätze zeigen eine ähnliche Tendenz, nämlich, die Zusammen-führung von Ausbildungsinhalten und betrieblichen Anforderungen möglichst frühzeitig durchzuführen. Von den genannten dialogorientierten Ansätzen ist der des Zentrums für Ausbildungsmanagement derjenige mit der stärksten Proaktivitätskomponenente, weil sowohl bei den Regelausbildungen als auch bei Modellausbildungen der jeweilige Qualifizierungsbedarf aus Sicht des Betriebs bereits *vor* der Auswahl der Teil-nehmerInnen erhoben wird. Dies ermöglicht einerseits eine von Beginn an durchgängige Orientierung an den Bedarfen des Unternehmens, andererseits kann durch gezielte Auswahl von TeilnehmerInnen und durch die Entwicklung der entsprechenden Ausbildungspläne die Ausbildungsadäquatheit aktiv gesteuert und gesteigert werden. Auch das Fachzirkel-Modell des Schulungszentrum Fohnsdorf enthält durch den zukunftsorientierten Gesprächsteil eine sehr proaktive Komponente, die für eine frühzeitige Erfassung der Kompetenzbedarfe und für eine flexible Adaptierung der Ausbildung genutzt wird.

Übersicht 4: Ansätze zu Erfassung der Unternehmensbedarfe in steirischen Schulungsträgern

	bit Schulungscenter	**Schulungszentrum Fohnsdorf**	**bfi Steiermark**	**Zentrum für Ausbildungsmanagement**
Ansätze	• Marktbeobachtung durch Vertrieb	• TN-Befragung • Dialog mit Unternehmen • Transferfragebogen	• TN-Befragung • Persönliche Firmengespräche	• Prozessorientierter Dialog mit Unternehmen • Evaluierungsfragebögen
Methoden	**Standardisierte Erfassung:** • Erfassung der individuellen Bedarfe von Firmenkunden durch Unternehmenskontakter • Nach Möglichkeit standardisiert • Zusätzlich Transferfeedback • Ableitung von Ausbildungs-inhalten für AMS-Massnahmen	**Fachzirkel mit Unternehmen:** • Fachspezifischer Dialog mit Betrieb (Vorgesetzte, PV, FB-Leiter, TrainerInnen) • Umfasst alle Kompetenzdimensionen • Strukturierte Form **Befragung:** • Jährliche AbsolventInnen-befragung • Standardisiert **Transferfragebogen Praktikum:** • Nach Fachpraktikum für TeilnehmerInnen und Unternehmen (neu)	**Evaluierung:** • TeilnehmerInnen-Fragebogen • Standardisierung • Nutzen & Verwertbarkeit der Schulung **Persönliche Gespräche:** • Jährliche AbsolventInnen-befragung	**Prozess / Dialog:** • Einzelerhebung von Arbeitsplatzmerkmalen (PV) • Entwicklung des spezifischen Qualifikationsbedarfs • Auswahl von KandidatInnen • Bei Kooperation mit Schulungs einrichtung Abstimmung der In halte mit derselben • Ausbildungsbegleitung **Standardisierte Befragung:** • Überprüfung des Transfers mit standardisiertem Fragebogen (Prozessqualität und Passung der Kompetenzen)
Verwertung	• Interne Updates der Ausbildungen • Regelmäßige Besprechung mit AMS	• Interne Updates der Ausbildungen • Regelmäßiger Austausch mit AMS	• Interne Updates der Ausbildungen • Regelmäßiger Austausch mit AMS	• ZAM-übergreifender Austausch • Interne Updates der Ausbildungen • Information an Schulungsteilnehmerinnen • Regelmäßiger Austausch mit AMS
Speicher	• Wissenslandkarte (bedarfsorientiert)	• Jahresberichte QM-Befragungen • Dokumentation der Fachzirkel • Auswertungen Transferfragebögen	• Auswertungen TeilnehmerInnenfragebögen	• Dokumentation der Firmengespräche in Kundendatenbank • Auswertungen Abschlussevaluierung

Wie auch in der oben angeführten Übersicht vermerkt, werden die Ergebnisse der unterschiedlichen Ansätze bei allen Trägern für die Weiterentwicklung der Ausbildungen verwendet. Die Ergebnisse werden in der Regel auch für die Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice herangezogen.

Hier muss jedoch auf zwei Schwachpunkte des derzeitigen Systems hingewiesen werden. Zum einen werden die Ergebnisse für das AMS nicht durchgängig systematisch und in schriftlicher Form aufbereitet. Das AMS nimmt die Ergebnisse weitgehend informell auf. Zum anderen entsteht dadurch ein Transparenzproblem, weil die Ergebnisse der einzelnen Träger nicht systematisch miteinander vergleichbar sind, obwohl zum Teil völlig oder weitgehend identische Ausbildungen durchgeführt werden.

Für das AMS wäre hier vermutlich die Einführung einer standardisierten Dokumentation und der Aufbau eines zentralen Ergebnisspeichers ein entscheidender Vorteil. Einerseits könnte dadurch eine zeitnahe Beobachtung der Qualifikationsbedarfe der Unternehmen auf regionaler Ebene geschaffen werden, die aufgrund der ExpertInnenperspektive der Schulungsträger die externen Qualifikationsbedarfsanalysen um wichtige qualitative Dimensionen erweitern würde. Zum anderen würde dadurch die Möglichkeit entstehen, zwischen den Trägern einen strukturierten Diskurs über bedarfsorientierte Ausbildungsplanung zu initiieren. Für das AMS als potenziellen Beobachter dieses Diskurses bietet eine solche Vorgehensweise darüber hinaus die Chance, auf schnelle Veränderungen der Kompetenzanforderungen flexibler zu reagieren.

Mit den derzeitig in Verwendung befindlichen Methoden werden viele wichtige Informationen generiert, die von den Trägern für die Weiterentwicklung der Ausbildungen genutzt werden. Jedoch ist der Partizipationsgrad des AMS aufgrund der nicht existenten Träger übergreifenden Informationsgrundlagen als gering einzustufen. Durch eine stärkere Transparenz der gegenwärtig nur trägerintern vorhandenen Informationen können für die Planung und die Ausgestaltung des Mittelfristigen Ausbildungskonzepts wichtige Impulse für die Steigerung der Ausbildungsadäquatheit von schulungsunterstützten Beschäftigungsverhältnissen gewonnen werden.

9 Schlussfolgerungen

Das AMS-Ausbildungssystem unterstützt in Summe die Erlangung von ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Rund die Hälfte der beschäftigten TeilnehmerInnen und der Betriebe geben an, dass die Ausbildungen arbeitsplatzadäquat sind. Rund zwei Drittel geben jeweils an, dass die Arbeitsanforderungen durch die AMS-Ausbildungen gut bewältigt werden können. Dabei muss berücksichtigt werden, dass rund ein Drittel der TeilnehmerInnen allem Anschein nach in anderen Berufen arbeitet als jene, für die sie ausgebildet wurden. Somit ist der reale Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten TeilnehmerInnen etwas höher anzusetzen als dies in den prozentuellen Angaben zum Ausdruck kommt. Wenn nur diejenigen betrachtet werden, die auch tatsächlich in den Ausbildungsberufen tätig sind, wäre anzunehmen, dass diejenigen, die nicht in ausbildungsadäquaten Berufen beschäftigt sind, aber einer Beschäftigung nachgehen, die entsprechenden Fragen eher verneinen werden.

Es konnte gezeigt werden, dass die Beschäftigungsaufnahme nicht nur von sozialdemographischen Faktoren abhängig ist, sondern auch von berufsbiographisch relevanten Kombinationen von Herkunftsberufen und Ausbildungen beeinflusst wird. Dieses Ergebnis kann als wesentliche Erweiterung des zielgruppenbezogenen arbeitsmarktpolitischen Paradigmas verstanden werden, weil dadurch grundsätzlich die Bedeutung von Aspekten der individuellen Berufsbiographie zutage tritt. Bezüglich der Kombinationen von Herkunftsberufen und Ausbildungen haben sich drei unterschiedliche Ansätze herausgeschält:

- Die Kombination von handwerklich-technischen Herkunftsberufen mit branchen- bzw. artverwandten Ausbildungen ist aufgrund ihrer Spezifität überdurchschnittlich Erfolg versprechend. In dieser Hinsicht ist Ausbildungsadäquatheit auch das Ergebnis der kontinuierlichen Entwicklung von Kompetenzen. Ein prototypisches Beispiel ist die Schweißausbildung, die vor allem von Personen mit Bergbau-, Bau- und Metallberufen absolviert wird. Bei ihnen ist die Schweißtechnikausbildung oftmals eine punktgenaue Erweiterung bzw. Vertiefung von vorhandenen Kompetenzen oder zumindest von spezifischen Dispositionen. In diesem Sinne kann die Differenzhypothese bestätigt werden, derzufolge eine große Nähe zwischen Ausbildung und bereits vorhandenen Kompetenzen bzw. ausgeübten Berufen auch eine gute Basis für überdurchschnittliche Integrationsquoten darstellt.

- Das Gegenbeispiel sind Kombinationen von Buchhaltungs- und Büroberufen mit artverwandten Ausbildungen wie den EDV-Ausbildungen. Jedoch muss hier festgehalten werden, dass diese Ausbildung ebenso wie die Büro-Ausbildung in

Verbindung mit den meisten Herkunftsberufen unterdurchschnittliche Integrationsquoten nach sich zieht. Dieser Befund spricht einerseits dafür, dass die mit diesen Ausbildungen verbundene geringe Spezifität einen gewissen Nachteil mit sich bringt, andererseits verweisen die hohen TeilnehmerInnenzahlen in diesen Ausbildungen möglicherweise auf schwierigere Rahmenbedingungen für die Vermittlung als auch auf eine verschärfte Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt insgesamt.

- Bestimmte Kombinationen besitzen quasi einen „NoNo"-Status und dürften von vornherein mit geringeren Integrationschancen verknüpft sein. Hierbei handelt es sich besonders häufig um Kombinationen von Herkunftsberufen mit großen inhaltlichen Differenzen zu den Ausbildungen. Die Ausbildungen haben hier tatsächlich den Status von Umschulungen, mit denen häufig auch berufsbiographische Brüche verbunden sind.

Diese Ergebnisse haben für die Bedeutung des Konzepts der Ausbildungsadäquatheit einige Bedeutung. Zum führen sie zur Überlegung, dass ausbildungsadäquate Beschäftigung auch das Resultat von sehr genau geplanten Bildungsentscheidungen und Bildungsprozessen ist. Umgekehrt kann gesagt werden, dass das Matching von SchulungsteilnehmerInnen und ihren spezifischen Kompetenzen und den Anforderungen der Unternehmen nicht erst nach der Schulungsteilnahme wirksam wird. Die Zuweisung von TeilnehmerInnen zu Ausbildungen ist bereits ein entscheidender Schritt in einem längeren Matching-Prozess und es ist nicht der erste. Ganz am Beginn steht die Klärung der vorhandenen Erfahrungen, Ressourcen und Interessen der SchulungsteilnehmerInnen und ihre Information über die realen Arbeitsmarktchancen und Anforderungen. Diese Stufe ist natürlich wichtig für die TeilnehmerInnen selbst. Mindestens ebenso wichtig ist die Kenntnis dieser Aspekte jedoch für das Matching durch die AMS-BeraterInnen und die vom AMS beauftragten Maßnahmenträger.

Die Berufsbiographie der TeilnehmerInnen ist somit ein grundlegender Baustein in diesem Prozess; durch die Schulung wird ein weiterer hinzugefügt. Dieser hinzugefügte Baustein kann sich für den Integratrionserfolg als mehr oder weniger funktional erweisen. Entscheidend ist die Schlussfolgerung, dass Matching und letztlich Ausbildungsadäquatheit nicht einfach als Fragen einer ex post (im Sinne von: nach Absolvierung der Schulung) herzustellenden Übereinstimmung von Kompetenzen und betrieblichen Anforderungen betrachtet werden sollten. Die Ergebnisse legen vielmehr die Schlussfolgerung nahe, dass Ausbildungsadäquatheit als erwünschtes Resultat das Ergebnis eines Prozesses ist, der an bestimmten Stellen auch spezifische Leistungen erfordert und in welchem unterschiedliche Stellen mit unterschiedlichen Aufgaben beteiligt sind.

Die prozessorientierte Koordination dieser Aufgaben und Leistungen wird dadurch zu einer zentralen Aufgabe des AMS-Systems. Wie gezeigt wurde, bestehen einige Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Diese umfassen im Einzelnen:

- Bessere inhaltliche Begründung von Zuweisungen zu Schulungsmaßnahmen durch Berücksichtigung der relevanten berufsbiographischen Aspekte
- Stärkere Ausrichtung der Inhalte von bestimmten Schulungsmaßnahmen auf Unternehmensbedarfe
- Verstärkter strukturierter Dialog mit den Maßnahmenträgern, die spezielle Systeme für die Entwicklung von anforderungsgerechten Ausbildungen und für die Beobachtung der Arbeitsplatzeffekte ihrer Ausbildungen einsetzen und entsprechende Erkenntnisse generieren.
- Nutzung dieser Ergebnisse für die Schaffung von strukturierten Informationsgrundlagen bezüglich der Qualifikationsanforderungen von Unternehmen
- Verknüpfung der gewonnenen Erkenntnisse mit der Zielgruppenlogik des AMS-Ausbildungssystems
- Integration der Erkenntnisse in die Planung des Mittelfristigen Ausbildungskonzepts durch Schwerpunktsetzung von relevanten Kombinationen von Herkunftsberufen, Ausbildungen und TeilnehmerInnenmerkmalen.

Im Zuge der Rahmenanalyse wurde auch gezeigt, dass die anhaltend gute Konjunktur für das AMS einen deutlich spürbaren Anstieg der Arbeitskräftenachfrage mit sich gebracht hat. Die Konjunktur unterliegt jedoch bestimmten Zyklen. Darüber hinaus kann die Arbeitskräftenachfrage auch in starken Zeiten in einzelnen Branchen durchaus unterschiedlich verlaufen. Damit hängt auch eine unterschiedliche Nachfrage nach bestimmten Berufsgruppen zusammen; die Berufsgruppen wiederum sind für das AMS die zentrale Kategorie der Planung, weil diese Kategorie ja auf die vorhandenen und möglicherweise zu erweiternden oder zu vertiefenden Kompetenzen verweist. Gerade unter Berücksichtigung der Möglichkeit, dass die Konjunktur sich auch kurzfristig schwächer entwickelt, erscheint eine noch stärkere Konzentration auf die am Arbeitsmarkt gut kompatiblen Elemente von Berufsbiographie, sozialen Merkmalen und AMS-Angeboten besonders wichtig. Die Planung des Mittelfristigen Ausbildungskonzepts kann in diesem Sinn durch ganz wesentliche systemische Ansätze ergänzt werden, weil hier weniger das individuelle Matching eines Teilnehmers mit einem bestimmten Arbeitsplatz im Vordergrund steht, sondern die Kompatibilität von „patterns“, von musterhaften Kombinationen von TeilnehmerInnenmerkmalen auf der einen Seite mit spezifischen Nachfragemustern auf der anderen, der betrieblichen Seite. Die vorliegende Analyse liefert im Sinne der Grundlagenforschung erste Hinweise darauf, welche *patterns* hier überhaupt eine Rolle spielen könnten. Wie sich diese spezifischen *patterns* entwickeln, sollte in

weiteren Forschungsprojekten untersucht werden und nach Möglichkeit zu einem Bestandteil eines kontinuierlichen Arbeitsmarktmonitorings gemacht werden.

Die verstärkte Berücksichtigung der Kombination von Herkunftsberufen und Ausbildungen ist auch für das gesamte institutionelle Unterstützungssystem des AMS hoch relevant. Zum einen erscheint es notwendig, die Zweckmäßigkeit von tiefgreifenderen Umschulungen zu überprüfen, zumal die Integrationserfolge unterdurchschnittlich aus.fallen. Wir können aus den Ergebnissen jedoch keine kategorische Argumentation zugunsten der Differenzhypothese ableiten, denn es können, wie aus der Analyse hervorging, auch branchenfremde Kombinationen überdurchschnittliche Integrationserfolge nach sich ziehen. Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Qualität des Schulungssystems und die Qualität der Maßnahmen nach wie vor eine ganz zentrale Bedeutung haben.

In Zusammenhang mit der Qualität der AMS-Schulungen stellt sich die Frage, wie diese verstärkt nach außen sichtbar gemacht werden kann. Es ist offenkundig, dass Ausbildungen mit neutralen Zertifikaten auch größere Anerkennung am Arbeitsmarkt finden. Hier handelt es sich auf den ersten Blick um einen formalen Aspekt, der jedoch mit den Schulungsinhalten stark verknüpft ist. Dort, wo Schulungsinhalte klar abgrenzbar, sehr spezifisch definierbar und auf bestimmte Branchenanforderungen abstimmbar sind, besitzen auch die Zertifikate einen höheren Stellenwert. Eben diese Spezifität ist im AMS-Ausbildungssystem bei den EDV- und Büroausbildungen nicht in gleichem Ausmaß gegeben wie bei den handwerklich-technischen Ausbildungen.

Eine abschließende Interpretation im Sinne der Differenzhypothese betrifft ein Kriterium für kohärente Berufsbiographien. Es ist evident, dass Unternehmen vorrangig Bewerberinnen mit guten Kompetenzen *und* Erfahrung einstellen. Die Bedeutung von „Berufserfahrung“ oder „beruflicher Praxis“ als Kriterien der Personalauswahl sind hinlänglich bekannt. Man kann auf Basis der vorliegenden Ergebnisse aufgrund der Heterogenität von Herkunftsberufen und Ausbildungen weder eine ausschließliche Empfehlung zu möglichst artverwandten Kombinationen noch eine Empfehlung zur Umschulung ableiten. Vielmehr sind es spezifische Muster an Kombinationen, die durch ihre Artverwandtheit eine Kohärenz von Berufsbiographie, Schulungsinhalten und Unternehmensbedarfe (im Sinne der erzielten Berufe) aufweisen.

Diese Kohärenz ist bei manchen *patterns* von einer sehr eng umrissenen Natur, bei manchen Kombinationen ist hingegen ein größerer Spielraum möglich, etwa bei Personen aus Buchhaltungs- und Büroberufen, die nach CAD/CAM-Ausbildungen überdurchschnittliche Integrationserfolge erzielen. Entscheidend wird es sein, Kriterien für diese Kohärenzen zu identifizieren und zu Matching-Kriterien weiterzuentwickeln. Eben diese Kohärenz ist vermutlich auch für Unternehmen wichtig, wenn es darum geht,

die inhaltliche Übereinstimmung von Ausbildungsinhalten in Verbindung mit anderen Aspekten der persönlichen Berufsbiographie von BewerberInnen zu prüfen. Die Adäquatheit von Ausbildungen dürfte psychologisch betrachtet somit auch das Ergebnis einer Bewertung zu sein, wie gut das Erlernte mit der bisherigen Berufsbiographie eines Menschen zusammen passt oder zumindest mit dieser in Einklang gebracht werden kann.