



Arbeitsmarktservice  
Österreich

## **Qualifizierungsbonus. Eine Evaluation**

### **Endbericht**

Projektleitung AMS:  
Maria Hofstätter, Petra Tamler

Projektleitung:  
Kurt Schmid (ibw), Roland Löffler (öibf)

**ibw**  
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

The logo features five orange dots of varying sizes above the text 'öibf'.  
**öibf**  
Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung

Wien, März 2011

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Petra Tamler

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

ISBN 978-3-85495-475-1



## Vorwort

Im Juni 2010 wurden das *ibw* (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und das *öibf* (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) vom Arbeitsmarktservice Österreich mit der Durchführung der Studie „Qualifizierungsbonus. Eine Evaluation“ beauftragt. Ziel der Studie ist es:

- Basisinformationen zu Förderbezug und Struktur der FördernehmerInnen bereit zu stellen,
- Analysen zu Attraktivität des Förderinstruments, der Qualifizierungsleistungen, des bürokratischem Prozedere, der Förderwirkung und von Mitnahmeeffekten des Förderinstruments auf Basis der Primärerhebungen bei AMS-internen ExpertInnen und BeraterInnen sowie bei FördernehmerInnen eines Qualifizierungsbonus durchzuführen und
- allfällige Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten.

Der vorliegende Endbericht dokumentiert die Analysen zu den Auswertungen, die auf der Basis der Individualdatensätze zu den Qualifizierungsbonus-Förderfällen des Zeitraumes Juli 2008 bis Juni 2010 durchgeführt wurden, präsentiert die Ergebnisse der Primärerhebungen bei AMS-internen BeraterInnen und ExpertInnen sowie FördernehmerInnen eines Qualifizierungsbonus und fasst diese Analysen und die sich daraus ableitbaren Entwicklungsmöglichkeiten zusammen.

Die umfangreichen Daten- und Erhebungsarbeiten wurden durch das AMS Österreich maßgeblich unterstützt. Die Erstellung der Datenauszüge für die quantitativen Analysen und die Organisation der Erhebungen wurde als STAWIAB-Auftrag durchgeführt. Ihnen, den MitarbeiterInnen der regionalen Geschäftsstellen sowie den befragten ExpertInnen der Interessensvertretungen und der Weiterbildungsträger, die uns für wertvolle Auskünfte zur Verfügung gestanden sind, gilt unser herzlicher Dank.

Für das Projektteam:  
Kurt Schmid

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
1 Executive Summary .....	3
2 Ergebnisse der quantitativen Analyse .....	6
2.1 Inanspruchnahme: Zugänge, Dynamik, Bestand .....	6
2.2 Struktur der TeilnehmerInnen: Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildung .....	10
2.3 Charakteristika der durch Qualifizierungsbonus geförderten Maßnahmen .....	13
2.4 Regionalanalysen .....	14
2.5 Förderhöhe und Kosten .....	18
2.6 Nachkarrieren von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus .....	19
3 Die Sicht der TeilnehmerInnen – quantitative Befragung von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus .....	23
3.1 Soziodemografische Charakteristika der BezieherInnen .....	24
3.2 Ausbildung und Erwerbsstatus vor Gewährung des Qualifizierungsbonus .....	27
3.3 Phase der Arbeitslosigkeit .....	34
3.4 Der Weg zum Qualifizierungsbonus: Information, Unterstützung, Abwicklung, Probleme, Wahl der Qualifizierungsmaßnahme .....	36
3.5 Auswirkungen der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme .....	52
3.6 Fazit und Schlussfolgerungen .....	67
4 Die Sicht der AMS-BeraterInnen – qualitative Befragung .....	72
5 Der Qualifizierungsbonus als Instrument der regionalen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS .....	85
6 Der Qualifizierungsbonus als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik .....	87
7 Der Qualifizierungsbonus aus Sicht der Weiterbildungsträger .....	89
8 Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen .....	94
8.1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse .....	94
8.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen .....	98
9 Anhang .....	101
10 Verzeichnis der Übersichten .....	103

## 1 Executive Summary

Der Qualifizierungsbonus als Förderinstrument für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Jahr 2008 vor dem Hintergrund des im Zuge der Hochkonjunktur auftretenden Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen der Industrie eingeführt, um niedrig qualifizierten arbeitssuchenden Personen, die Aufnahme und Absolvierung langer Ausbildungen (die meist ein Mindestqualifizierungsniveau etwa in Form eines Lehrabschlusses zum Ziel hatten) zu erleichtern. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurde der potenzielle BezieherInnenkreis dadurch ausgeweitet, dass auch kürzere (mindestens drei Monate andauernde) Qualifizierungsmaßnahmen förderbar gemacht wurden und die Förderung nicht an einen bestimmten Abschluss gebunden wurde. Um die Wirkungen dieser Maßnahme beurteilen zu können, wurden das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) vom AMS Österreich mit der Evaluation der Förderfälle des Zeitraumes Juli 2008 bis Juni 2010 beauftragt.

Zur Evaluierung des Förderinstruments wurden Analysen der Strukturdaten, eine Befragung von FördernehmerInnen sowie Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen AMS-Beratung und Geschäftsführung, Interessensvertretungen und Weiterbildungsträger durchgeführt.

Die durchgeführten Analysen lassen insgesamt den Qualifizierungsbonus als ein zwar wichtiges finanzielles Unterstützungsinstrument während der Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme erscheinen – hinsichtlich seiner Anreizfunktion sind aber beträchtliche Zweifel angebracht. Zudem dürfte er in den meisten Fällen nicht entscheidungsrelevant für die Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme sein. Es zeigen sich daher hohe Mitnahmeeffekte (nur etwa ein Viertel der BezieherInnen hätte die Qualifizierungsmaßnahme nicht belegt, wenn sie die Förderung nicht bekommen hätten) was eine Weiterentwicklung des Förderinstruments in Richtung einer höheren Bedarfsorientierung und Zielgenauigkeit nahelegt.

Praktisch alle befragten ExpertInnen plädieren daher für eine Berücksichtigung der Einkommenssituation für die Fördervergabe. Da im derzeitigen Förderdesign das Einkommen/der Arbeitslosenbezug kein Förderkriterium ist, erhalten auch Personen eine Förderung, die aufgrund ihrer finanziellen Situation keine finanzielle Unterstützung benötigen würden. Und für etliche potenzielle TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen mit sehr schwierigen Einkommenslagen dürften die derzeitigen Förderhöhen oftmals zu gering sein als dass sie eine längerfristige Existenzgrundlage gewährleisten könnten. Deshalb sollte insbesondere eine „eigene Förderschiene“ für jenen Personenkreis etabliert werden, bei dem die Einkommenssituation einen wirklichen Hinderungsgrund für eine Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen darstellt. Dementsprechend würden dann auch höhere Förderbeträge ausbezahlt werden. Die Analysen zeigen aber auch, dass die absolute Höhe des Arbeitslosenbezuges ein vergleichsweise schlechter Prädiktor für die subjektiv wahrgenommene/vorliegende Einkommenssituation ist. Entsprechend schwierig dürfte sich daher auch die Entwicklung eines „gerechten“, die tatsächlichen finanziellen Bedarfslagen berücksichtigenden und gleichzeitig dennoch einfach zu administrierenden Förderdesigns gestalten.

Als zweite Ursache der Probleme bei der Zielorientierung/Bedarfsgerechtigkeit kann auch die „willkürliche“ Staffelung der Förderhöhen (Bonusstufe 1 und 2) ausgemacht werden. A priori ist nämlich nicht erwiesen, dass länger als sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahmen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Vermittelbarkeit haben als Qualifizierungsmaßnahmen

zwischen drei und sechs Monaten (wie auch etliche AMS-BeraterInnen betonen). Anhand der Befragung der FördernehmerInnen zeigte sich, dass in Summe die positiven Effekte der höheren Dotierung der Bonusstufe 2 vergleichsweise gering sind (in Bezug auf angeregtes Interesse, Unterstützung der Einkommenssituation, Beschäftigungsauswirkungen und Mitnahmeeffekt). Soll der Qualifizierungsbonus aber auch einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung/Lebenshaltung während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme liefern, dann sind die derzeitig unterschiedlichen Förderhöhen in Abhängigkeit der Kursdauer nur schwer zu begründen. Als Argument für eine Berücksichtigung unterschiedlicher Maßnahmendauern beim Förderbezug kann jedoch angeführt werden, dass es mit der Dauer der Maßnahme zunehmend schwieriger wird, mit dem Arbeitslosenbezug „auch über die Runden zu kommen“. In diesem Sinne könnte eine Staffelung der Förderhöhen nach der Dauer der Maßnahme dazu beitragen, dass Kursabbrüche aus finanziellen Gründen hintangehalten werden. Eine Option wäre somit die Streichung der derzeitigen Bonusstufe 1 (für Qualifizierungsmaßnahmen unter sechs Monaten) und deren Ersatz durch einen kontinuierlichen Anstieg der Förderhöhen mit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme (etwa ab dem vierten Monat).

Im Falle einer Weiterentwicklung des Förderinstrumentes im Sinne differenzierterer Förderkriterien (bspw. nach dem Einkommen bzw. einer stärkeren Staffelung der Bonushöhen in Abhängigkeit der Maßnahmendauer) ist es notwendig diese für die MaßnahmenteilnehmerInnen möglichst transparent und nachvollziehbar zu gestalten um allfällige Ungerechtigkeitsempfindungen/Animositäten zwischen unterschiedlich geförderten TeilnehmerInnen ein und derselben Qualifizierungsmaßnahme hintanzuhalten.

Aus den regionalen Analysen der Strukturdaten sowie der qualitativen Expertise der AMS-BeraterInnen lässt sich zudem der Schluss ziehen, dass das regionale Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen deren Inanspruchnahme deutlich stärker beeinflusst als das Förderinstrument Qualifizierungsbonus. Daher liegt vermutlich im regionalen Ausbau sowie der inhaltlichen Verbesserung des Angebots<sup>1</sup> an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ein wesentlicher Hebel zur Steigerung der Inanspruchnahme. Unterstützend könnten hier u.a. auch Überlegungen wie die Modularisierung des Kursangebotes, der Ausbau selbstorganisierter Lerneinheiten sowie eine verstärkte Einbeziehung von berufstätigen Personen als Zielgruppe wirken.

Insgesamt könnte die Effizienz von Qualifizierungsmaßnahmen (und damit auch des Einsatzes des Qualifizierungsbonus) durch eine Reihe ergänzender Strukturen erheblich verbessert werden. Dazu zählen:

- Ein fallbegleitendes Case Management, das sicherstellt, dass nicht ausbildungsbezogene Probleme bearbeitet und dadurch ein Abbruch der Ausbildung verhindert werden kann. Diese Unterstützungsstrukturen würden vor allem im großstädtischen Arbeitsmarktbereich die Nachhaltigkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhöhen.
- Gerade bei älteren Arbeitslosen mit geringer Qualifikation und fragmentierten Karrieren sollte die Betreuung durch das AMS nicht mit der Arbeitsaufnahme beendet werden, sondern noch in der Anfangsphase der neuen Beschäftigung weitergeführt werden, bis in einer „Geschäftsfallbetrachtung“ ein Verhältnis von drei Viertel Beschäftigung zu einem Viertel Arbeitslosigkeit erreicht ist.

---

<sup>1</sup> Bspw. durch stärkere Einbeziehung der im Rahmen des AMS Standing Committee on New Skills ermittelten aktuellen Qualifizierungsbedarfe.

- Die Berichte der Bildungseinrichtungen an die Regionalen Geschäftsstellen sollten stärker in die Vermittlungs- und Zuweisungspraxis einfließen. Hier bleibe wertvolle Expertise teilweise ungenutzt.
- Generell sollten aufsuchende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen stärker forciert werden, weil sie die Problemlagen der arbeitslosen Personen unmittelbarer bearbeiten können.

## 2 Ergebnisse der quantitativen Analyse

### 2.1 Inanspruchnahme: Zugänge, Dynamik, Bestand

Im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 haben insgesamt 31.293 Personen einen Qualifizierungsbonus in Anspruch genommen (vgl. Tab. 1). 4.438 davon haben im zweiten Halbjahr 2008 eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen, 12.168 sind im Jahr 2009 in eine Schulungsmaßnahme eingetreten. Im ersten Halbjahr 2010 haben 14.687 Personen eine mit Qualifizierungsbonus geförderte Weiterbildung angetreten. Der Qualifizierungsbonus wird in zwei Formen gewährt: Für Schulungsmaßnahmen, die mindestens drei Monate dauern und mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche enthalten, wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld ein Qualifizierungsbonus von EUR 3,30 pro Tag gewährt (im folgenden Qualifizierungsbonus Stufe 1 genannt). Für Schulungen mit einer Mindestdauer von 6 Monaten kann ein Qualifizierungsbonus in der Höhe von EUR 6,60 pro Tag in Anspruch genommen werden (im folgenden Qualifizierungsbonus Stufe 2). Knapp mehr als die Hälfte davon (51,8%) haben den Qualifizierungsbonus für längere als 6 Monate andauernde Schulungsmaßnahmen in Anspruch genommen. Diese Relation hat sich allerdings durch die Ausweitung des potenziellen BezieherInnenkreises im Zuge der Neuregelung des Qualifizierungsbonus im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktpaket 2009 massiv verschoben. Während in den Jahren 2008 und 2009 jeweils rund zwei Drittel der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus eine Schulungsmaßnahme von mindestens 6 Monaten Dauer aufgenommen hatten, absolvieren von jenen Personen, die im ersten Halbjahr 2010 eine durch einen Qualifizierungsbonus geförderte Schulungsaufnahme aufgenommen haben, nur rund ein Drittel eine länger als 6 Monate andauernde Weiterbildung.

#### Übersicht 1:

#### Anteil der Dauerstufen an allen BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus Juli 2008 bis Juni 2010

	Qualifizierungsbonus Stufe 1	Qualifizierungsbonus Stufe 2	Qualifizierungsbonus gesamt
Qualifizierungsbonus alt 2008	35,7%	64,3%	<b>4.438</b>
Qualifizierungsbonus alt 2009	35,2%	64,8%	<b>12.168</b>
Qualifizierungsbonus neu 2010	62,7%	37,3%	<b>14.687</b>
<b>Qualifizierungsbonus gesamt</b>	<b>48,2%</b>	<b>51,8%</b>	<b>31.293</b>

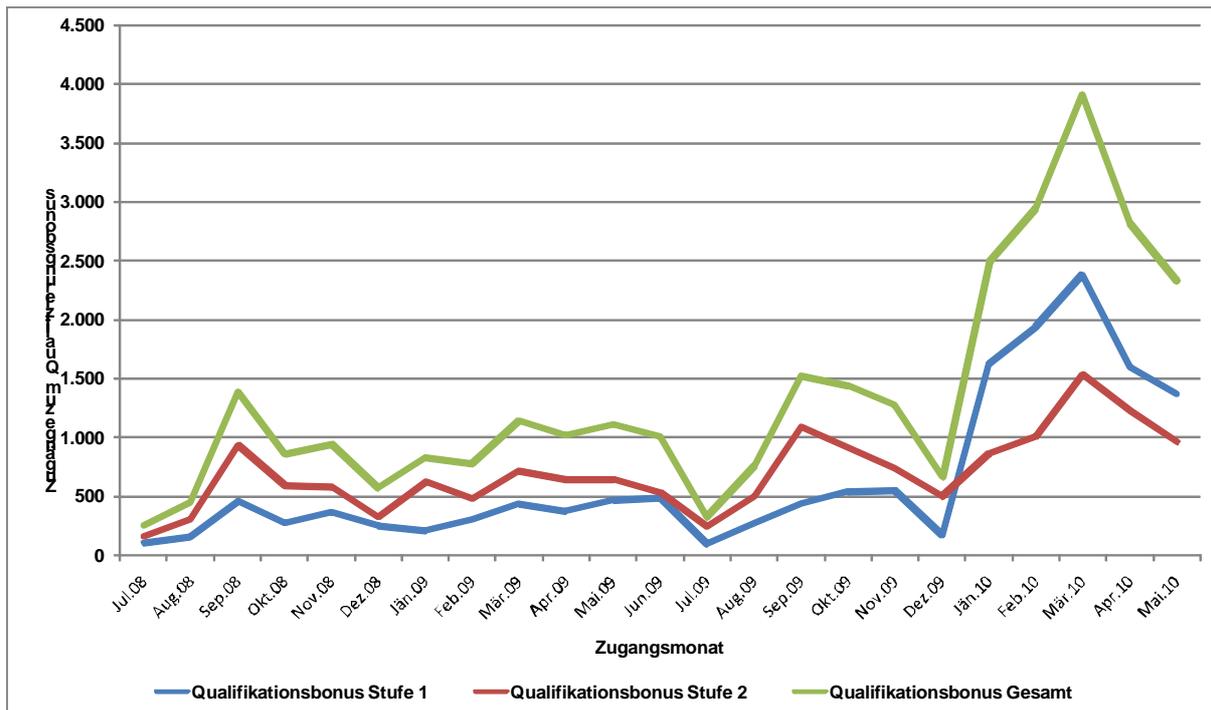
Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Diese Verschiebung der Daueranteile ist auf eine deutliche Zunahme der Inanspruchnahme des Qualifizierungsbonus zurückzuführen (vgl. Abb. 2). Im zweiten Halbjahr 2008 nahmen im Durchschnitt monatlich 740 Personen eine Schulungsmaßnahme unter Inanspruchnahme eines Qualifizierungsbonus auf (davon 477 eines Bonus der Stufe 2), wobei die Zugänge in den Bezug eines Qualifizierungsbonus sich in einem Bereich von 248 im Juli 2008 und 1.380 Personen im September 2008 bewegten (Diese Schwankungen sind einerseits auf den saisonal stark schwankenden Bestand an arbeitslosen Personen einerseits und auf das sich im Jahresverlauf verändernde Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen andererseits zurückzuführen). Im Jahr 2009 stieg die durchschnittliche Zahl der monatlichen Zugänge in den Qualifizierungsbonusbezug auf 985 (davon 628 in einen Bezug eines Bonus der Stufe 2) mit einer

Schwankungsbreite von 320 Zugängen im Monat Juli 2009 und 1.517 im September 2009. Im ersten Halbjahr 2010 erhöhte sich der durchschnittliche monatliche Zustrom in den Bezug des (neuen) Qualifizierungsbonus auf 2.484 (davon 950 in den Bezug des Bonus der Stufe 2), der höchste Zustrom war im März 2010 mit 3.905 Zugängen zu verzeichnen, die weit unterdurchschnittlichen Zugänge des Juni 2010 (452) sind einerseits saisonal bedingt, andererseits konnten aufgrund des Zeitpunkts der Erstellung des Datenauszeuges durch das AMS (24. Juni 2010) nicht alle Zugänge dieses Monats erfasst werden.

**Übersicht 2:**

**Zugänge in den Bezug eines Qualifizierungsbonus nach Dauerstufen Juli 2008 bis Mai 2010**



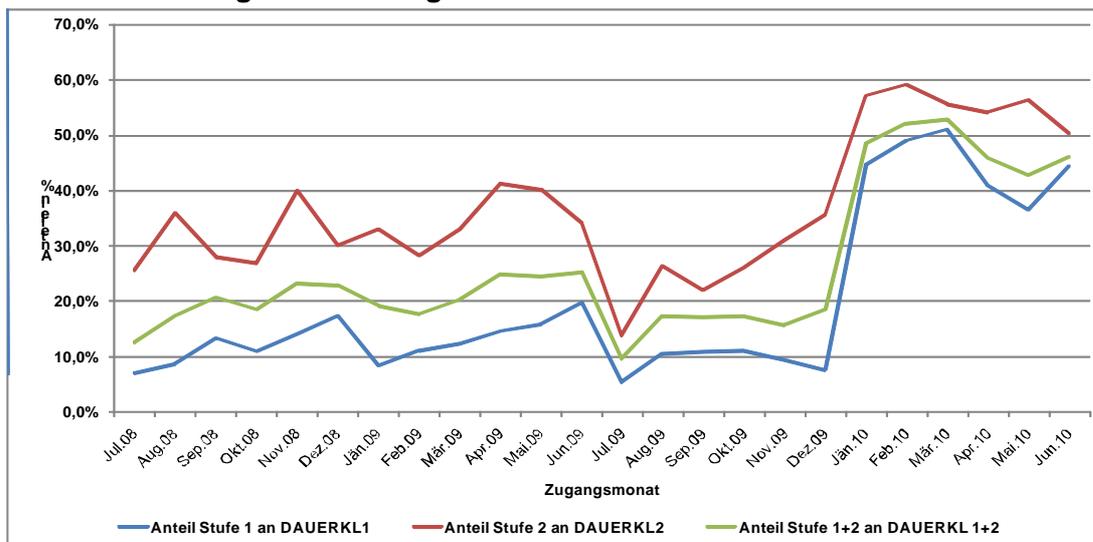
Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Bezieht man die Zugänge in den Qualifizierungsbonus auf alle Zugänge in DLU-Maßnahmen (vgl. Abb. 3) wird deutlich, wie sich die Ausweitung des BezieherInnenkreises Im Rahmen der Reform der Richtlinien des Qualifizierungsbonus auf die Inanspruchnahme ausgewirkt hat. Als Vergleichsgrößen wurden dabei jene DLU-Maßnahmen herangezogen, deren Dauer auf mindestens 3 Monate angelegt war bzw. ist, differenziert nach Maßnahmen mit einer Dauer von 3 bis 6 Monaten und über 6 Monaten (entsprechend der Bezugsbestimmungen für den Qualifizierungsbonus der Stufe 1 und 2). Im Zeitraum Juli bis Dezember 2008 strömten insgesamt 22.500 in DLU-Maßnahmen mit mindestens 3 Monaten Dauer ein, das entspricht einem durchschnittlichen monatlichen Zustrom von über 3.750 Personen. 13.121 Personen nahmen in diesem Zeitraum eine DLU-Maßnahme von drei- bis sechsmonatiger Dauer auf. Der Anteil der Zugänge an BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus an allen Zugängen in DLU-Maßnahmen betrug im zweiten Halbjahr 2008 durchschnittlich 20% (mit einer Schwankungsbreite von 12,5% im Juli 2008 bis 23,2% im November 2008), der Zustrom an BezieherInnen des Qualifizierungsbonus der Stufe 2 deckte in diesem Zeitraum rund 30% aller Zuströme in länger als 6 Monate dauernde Maßnahmen ab, bei BezieherInnen des Qualifizierungsbonus der Stufe 1 betrug der Vergleichswert 12,1%. Im Jahr 2009 gingen insgesamt 63.667 Personen in mindestens auf drei Monate angelegte

DLU-Maßnahmen zu (davon 37.632 Personen in eine drei bis 6 Monate dauernde Maßnahme). Der Anteil der Zugänge in einen Qualifizierungsbonusbezug an allen vergleichbaren Maßnahmen betrug im Jahr 2009 im Durchschnitt knapp 19%, jener der Stufe 2 rund 29% aller länger als sechs Monate dauernden DLU-Episoden. Von den insgesamt 30.758 Zugängen in mindestens drei Monate dauernden DLU-Maßnahmen des ersten Halbjahres 2010 bezogen indes über 48% einen Qualifizierungsbonus, die vergleichbaren Anteilswerte für die Stufe 1 und 2 beliefen sich auf rund 45% bzw. 56%.

**Übersicht 3:**

**Anteil der Zugänge in den Qualifizierungsbonusbezug an allen Zugängen in DLU-Maßnahmen mit einer Dauer von mindestens drei Monaten nach Dauerklassen und Stufen des Qualifizierungsbonusbezuges Juli 2008 bis Mai 2010**

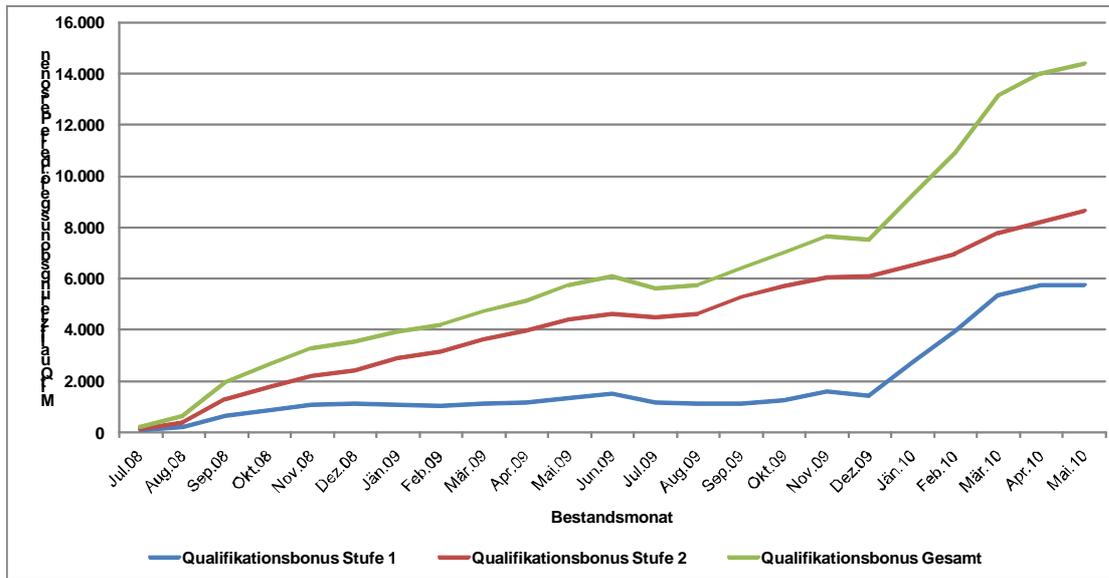


Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Der erhöhte Zustrom in den Bezug eines Qualifizierungsbonus schlägt sich auch im Monatsendbestand nieder (vgl. Abb. 4). Waren Ende 2008 3.550 Personen in einem aufrechten Bezug eines Qualifizierungsbonus, so stieg der Monatsendbestand bis Ende 2009 auf 7.500 Personen. Ende Mai bezogen 14.000 Personen einen Qualifizierungsbonus.

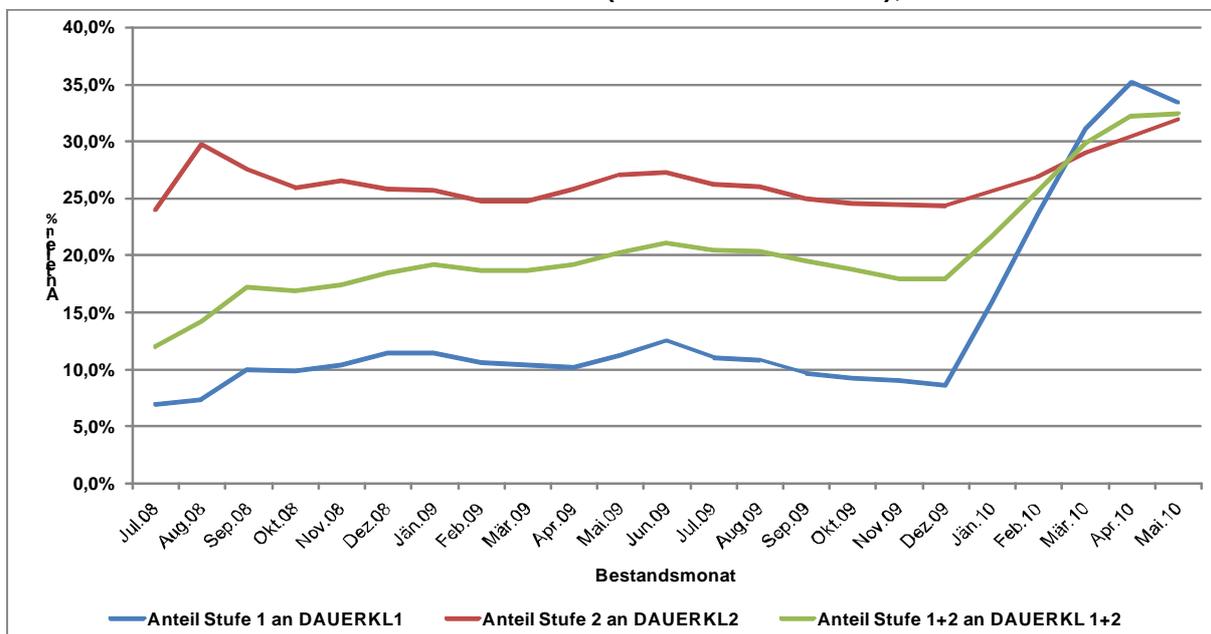
Ende Juli 2008 stellten die Qualifizierungsbonus-BezieherInnen rund 12% aller DLU-BezieherInnen mit einer Schulungsdauer von mindestens drei Monaten, bei Personen, die an einer Qualifizierungsmaßnahme von mindestens sechs Monaten teilnahmen, erhielt knapp jede vierte Person einen Qualifizierungsbonus (der Stufe 2) – vgl. Abb. 5. Im Laufe des Jahres 2009 erhöhten sich diese Anteilswerte nur mäßig. Durch die Erweiterung des potenziellen BezieherInnenkreises mit Wirkung ab 1.1.2010 stieg der Anteil der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus an allen Personen, die an einer mindestens drei Monate dauernden Schulungsdauer teilnahmen bis Ende Mai 2010 (gemessen am Monatsendbestand) auf ein knapp ein Drittel, wobei der Anteil der QualifizierungsbonusbezieherInnen bei Maßnahmen mit einer Dauer zwischen drei und sechs Monaten sogar geringfügig über jenen bei Maßnahmen mit einer Mindestdauer von sechs Monaten lag.

**Übersicht 4:  
BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus (Monatsendbestand) nach Stufen Juli 2008 bis Mai 2010**



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

**Übersicht 5:  
Anteil der Personen mit Qualifizierungsbonus an allen Personen mit einer mindestens drei Monate andauernden DLU-Maßnahme (Monatsendbestand); Juli 2008 bis Mai 2010**



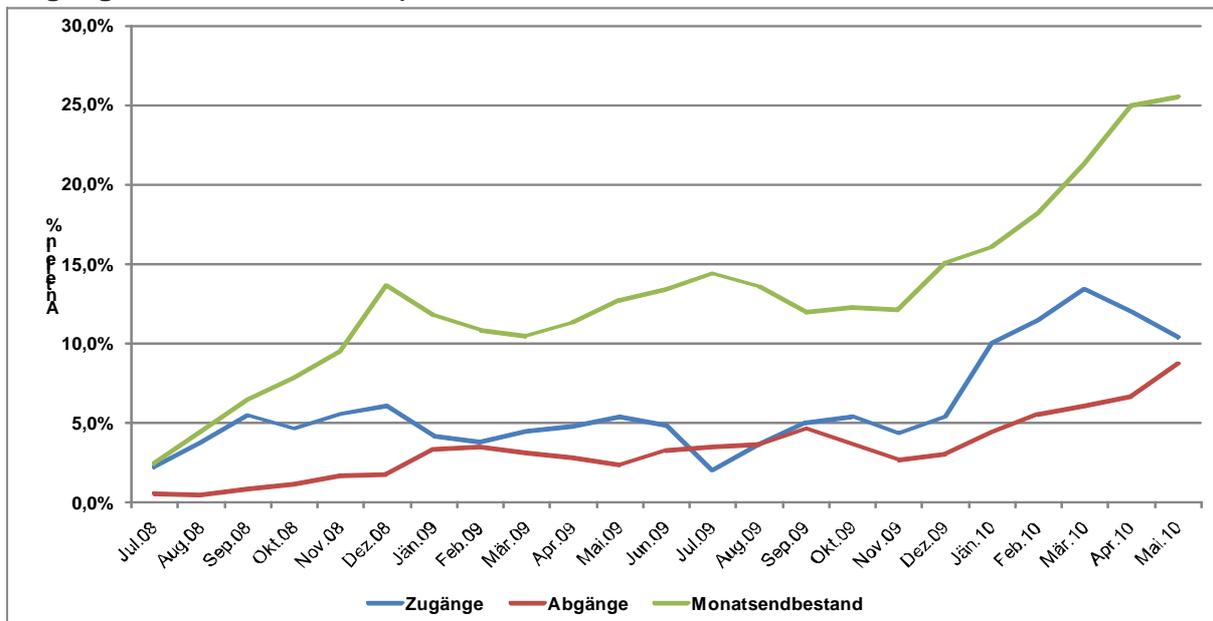
Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Während im Dezember 2008 lediglich 6% der Zugänge und 13% des Monatsendbestandes aller DLU-Maßnahmen (also auch jener, deren Dauer unter drei Monaten lag) auf Personen zurückzuführen war, die neben der DLU-Leistung auch einen Qualifizierungsbonus erhielten, waren Ende Mai 2010 ein Zehntel aller Zugänge in eine DLU-Leistung und ein Viertel des Monatsendbestandes an Förderfällen mit den Bezug eines Qualifizierungsbonus (der Stufe 1 oder 2) verbunden – vgl. Abb. 6. Jede elfte Person, die Ende Mai eine DLU-Maßnahme

beendete, hatte während der Maßnahme einen Qualifizierungsbonus erhalten. Diese Zahlen zeigen, dass die Reform des Qualifizierungsbonus zu einer erheblichen Ausweitung des BezieherInnenkreises geführt hat. Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklung sich auch im zweiten Halbjahr 2010 fortsetzt.

### Übersicht 6:

#### Anteil der Förderfälle mit Qualifizierungsbonus an allen DLU-Förderfällen (Zugang, Abgang, Monatsendbestand) Juli 2008 bis Mai 2010



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

## 2.2 Struktur der TeilnehmerInnen: Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildung<sup>2</sup>

Von 31.300 Personen, die im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 einen Qualifizierungsbonus erhielten, waren knapp 52% Männer; dies entspricht der Geschlechterproportion bei allen DLU-BezieherInnen im selben Zeitraum (vgl. Abb. 7). Während Männer in höherem Ausmaß den Qualifizierungsbonus der Stufe 2 (also für Schulungen von mindestens sechsmonatiger Dauer) in Anspruch nahmen, lagen die Frauen bei Personen mit einem Qualifizierungsbonus der Stufe 1 (also bei Schulungen mit einer Dauer zwischen drei und sechs Monaten) mit 51,2% vor den Männern. Im ersten Halbjahr 2010 haben nahezu gleich viele Frauen wie Männer einen Qualifizierungsbonus erhalten. Diese Angleichung der Proportion ist auf die spürbare Ausweitung der BezieherInnen mit einem Qualifizierungsbonus der Stufe 1 zurückzuführen.

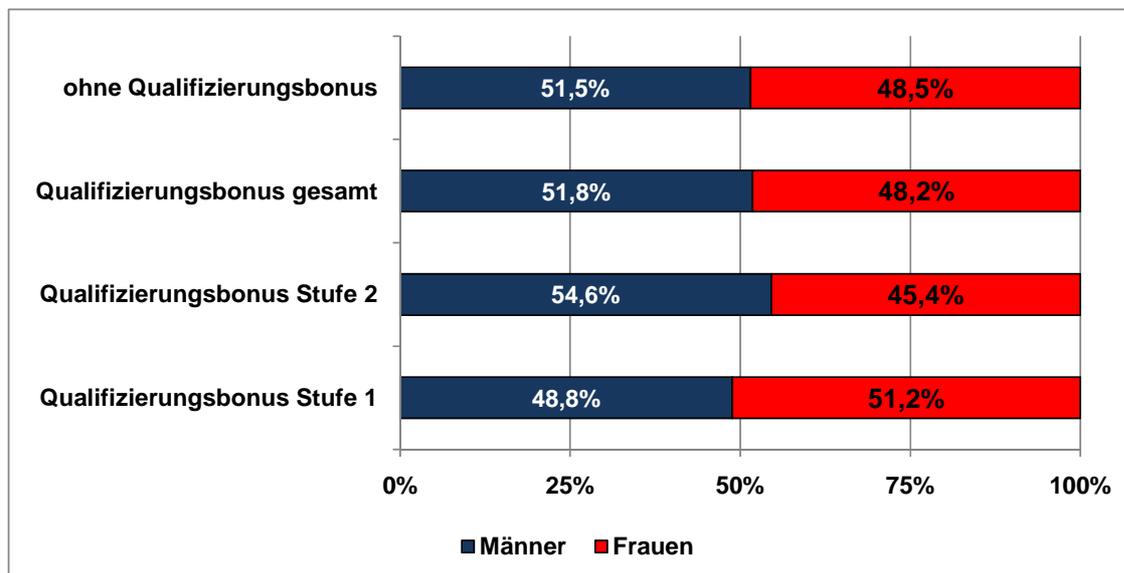
Nahezu 40% aller BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus gehören der Altersgruppe unter 25 Jahre an, allein auf die Altersgruppe „19 bis 24 Jahre“ entfallen ein Drittel aller Personen, die im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 einen Qualifizierungsbonus erhielten (vgl. Abb. 8). Damit sind jüngere Personen bei durch einen Qualifizierungsbonus geförderten Personen im Vergleich zu Personen, die eine Schulungsmaßnahme ohne Qualifizierungsbonus (29%) absolvierten überrepräsentiert. Die zusätzliche Förderung bei Absolvierung einer längeren Schulungsmaßnahme scheint also motivierend zu wirken. Personen, die das 50. Lebensjahr bereits absolviert haben, stellen dagegen nur rund 4% aller QualifizierungsbonusbezieherInnen.

<sup>2</sup> Eine ausführliche tabellarische Darstellung der TeilnehmerInnenstruktur findet sich im ergänzenden Tabellenband.

nen, bei BezieherInnen der Stufe 2 sogar nur unter drei Prozent, während der Anteil dieser Altersgruppe an SchulungsteilnehmerInnen ohne Qualifizierungsbonus bei über 13% liegt.

### Übersicht 7:

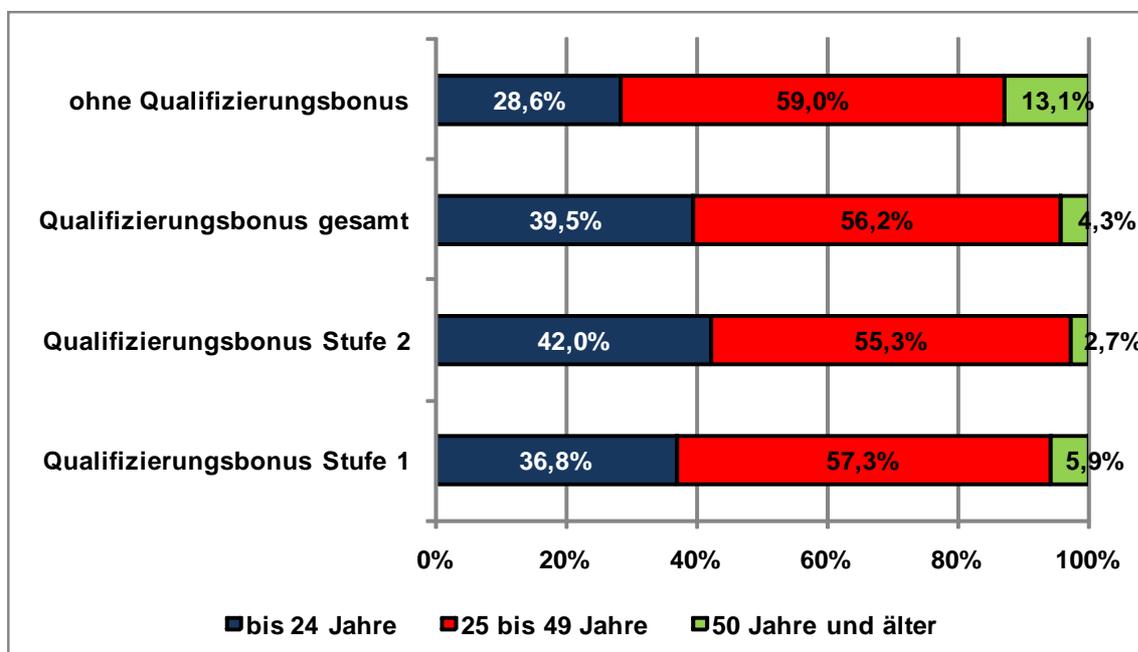
#### DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Geschlecht Juli 2008 bis Juni 2010



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

### Übersicht 8:

#### DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Altersgruppen Juli 2008 bis Juni 2010



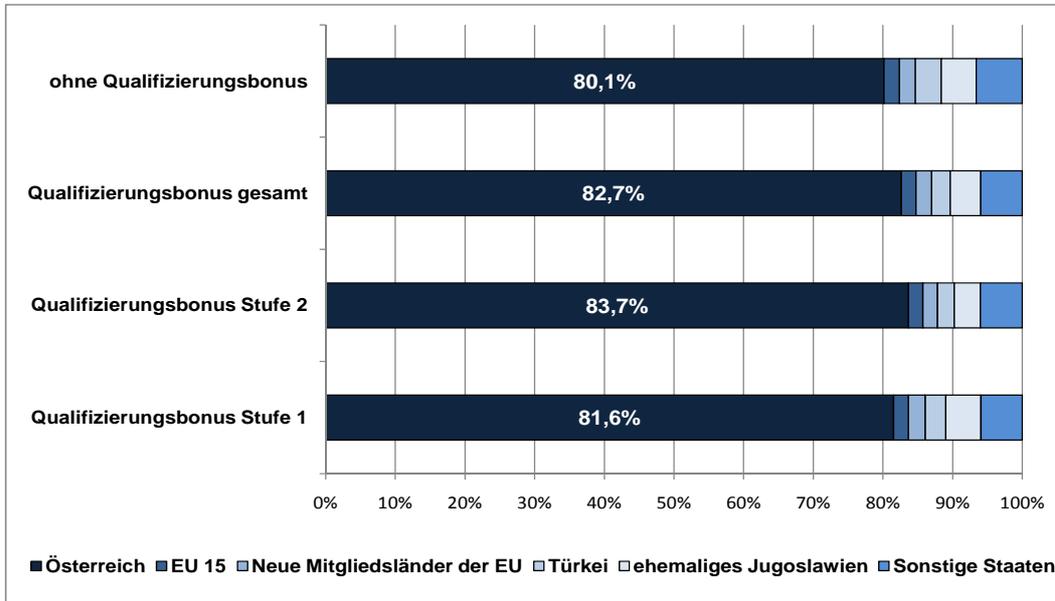
Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Der Qualifizierungsbonus wird überwiegend von ÖsterreicherInnen in Anspruch genommen, der Anteil (83%) liegt etwas über jenem bei DLU-BezieherInnen ohne Qualifizierungsbonus (vgl. Abb. 9). Der Anteil von EU-BürgerInnen an allen BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus entspricht jenem bei DLU-BezieherInnen, Drittstaatsangehörige (etwa aus der Türkei

den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien) sind bei BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus im Vergleich zu den DLU-BezieherInnen ohne Qualifizierungsbonus leicht unterrepräsentiert.

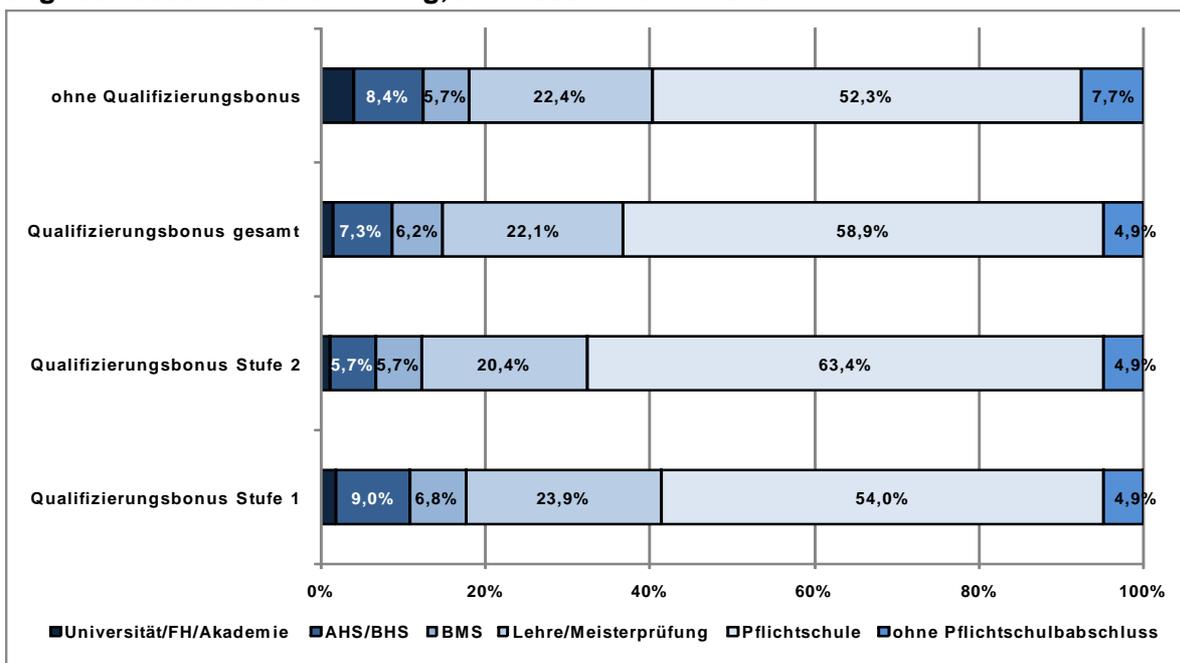
**Übersicht 9:**

**DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Nationalität Juli 2008 bis Juni 2010**



**Übersicht 10:**

**DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Juli 2008 bis Juni 2010**



Quelle für beide Abbildungen: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

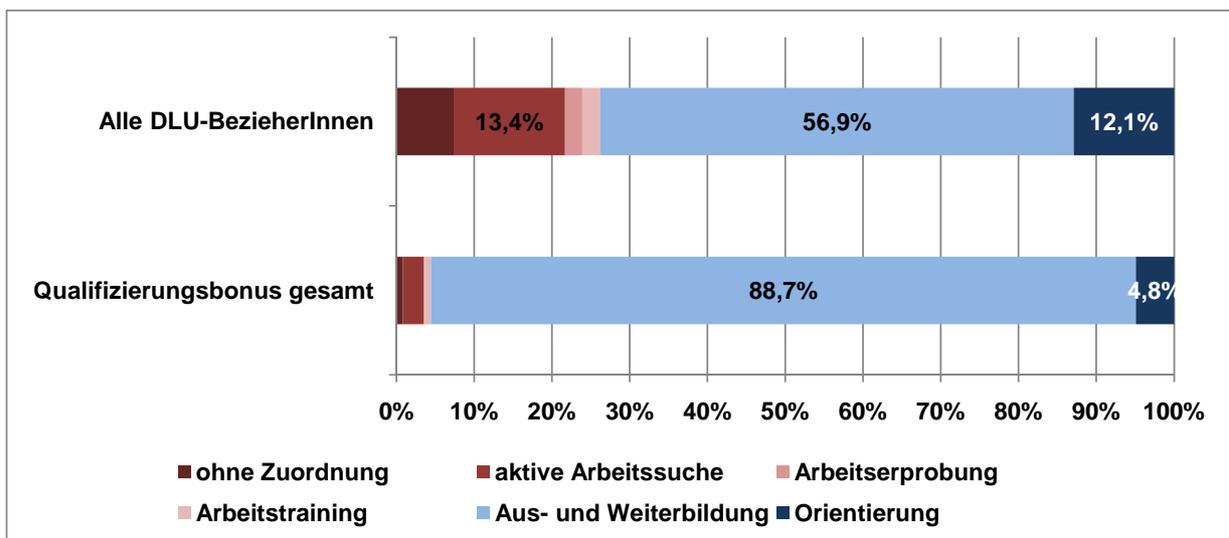
Mehr als die Hälfte aller Qualifizierungsbonus-BezieherInnen verfügen über einen Pflichtschulabschluss, bei BezieherInnen der Stufe 2 beträgt dieser Anteil über 63% (gegenüber 52% bei DLU-BezieherInnen ohne Bezug eines Qualifizierungsbonus) – vgl. Abb. 10. Personen, die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können, sind im Qualifizierungsbonusbezug im Vergleich zu DLU-BezieherInnen ohne zusätzliche Förderung unterrepräsentiert (4,9% gegenüber 7,7%). Personen mit mindestens Matura (oder sogar akademischem Abschluss) stellen weniger als 9% aller Qualifizierungsbonus-BezieherInnen, während ihr Anteil bei den DLU-BezieherInnen ohne Zusatzförderung 12,4% beträgt.

### 2.3 Charakteristika der durch Qualifizierungsbonus geförderten Maßnahmen

Im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 erhielten knapp 519.000 Personen DLU-Leistungen für vom AMS finanzierte Maßnahmen. Knapp 57% dieser Personen nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, 13,4% erhielten DLU-Leistungen im Rahmen der aktiven Arbeitssuche, bei 12,1% durchliefen Orientierungsmaßnahmen (vgl. Abb. 11).

#### Übersicht 11:

#### Maßnahmentypen bei DLU- und Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Juli 2008 bis Juni 2010



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

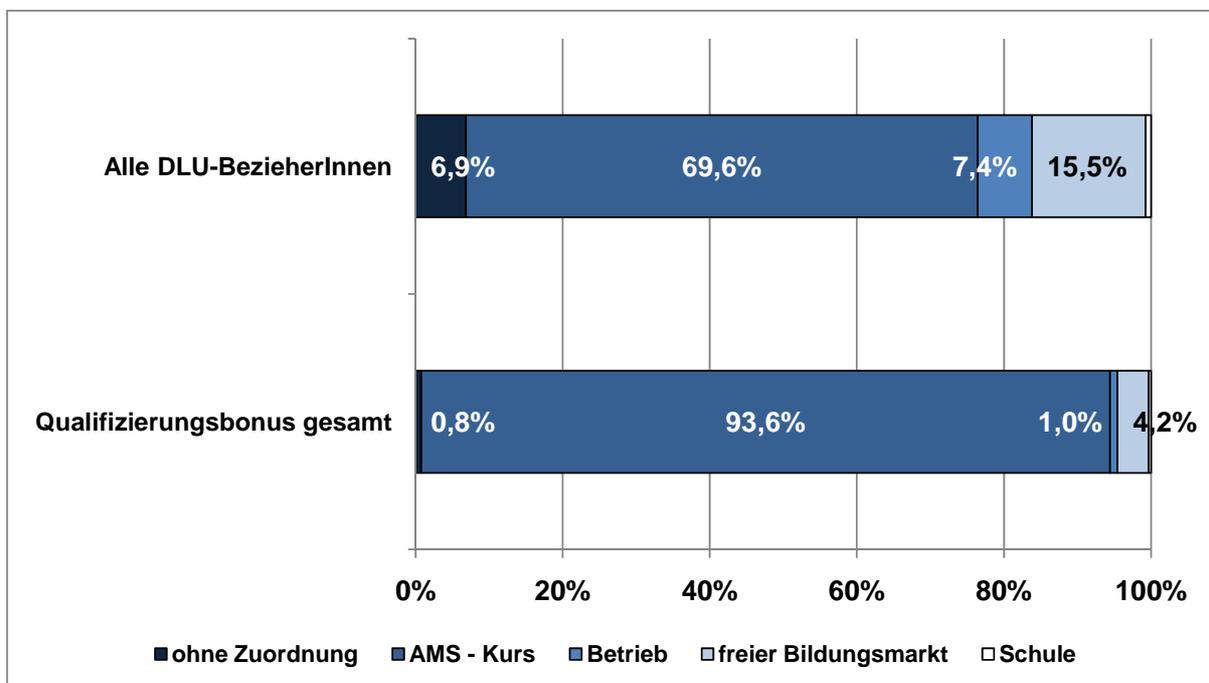
Der Bezug eines Qualifizierungsbonus konzentrierte sich dagegen weit überwiegend auf Personen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (88,7%), 4,8% der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus absolvierten Orientierungsmaßnahmen, bei 2,6% der QualifizierungsbonusbezieherInnen wurde eine aktive Arbeitssuche zusätzlich finanziell unterstützt. Bei den BezieherInnen des Qualifizierungsbonus der Stufe 2 ist die Konzentration auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit 91,5% noch ausgeprägter als bei Personen der Stufe 1 (85,8%). Durch die Ausweitung des potenziellen BezieherInnenkreises des Qualifizierungsbonus werden zunehmend auch andere Maßnahmentypen außerhalb der Qualifizierungsmaßnahmen im engeren Sinn mit einem Bonus gefördert: Im ersten Halbjahr 2010 betrug der Anteil der Personen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an allen BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus 81,7%, an den Stufe 1-BezieherInnen knapp unter 80%. Vor allem in Orientierungsmaßnahmen (8,6%) und bei aktiver Arbeitssuche (3,9%) werden DLU-LeistungsbezieherInnen zunehmend zusätzlich durch den Qualifizierungsbonus gefördert.

Jene Maßnahmen, für die Personen zusätzlich zu einer DLU-Leistung einen Qualifizierungsbonus erhalten, werden überwiegend im Auftrag des AMS durchgeführt (vgl. Abb. 12): Knapp 94% aller Personen mit Qualifizierungsbonus besuchten im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 einen AMS-Kurs, der Anteil der über den freien Bildungsmarkt angebotenen Maßnahmen betrug 4,2%, 1% der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus absolvierte eine betriebliche Schulung, 0,3% eine vom öffentlichen Bildungssystem organisierte Qualifizierungsmaßnahme.

Der Anteil der über den freien Bildungsmarkt organisierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, für die ein Qualifizierungsbonus lukriert werden kann ist allerdings im Steigen begriffen: Während der Anteil der Qualifizierungsbonus-BezieherInnen mit derartigen Maßnahmen im zweiten Halbjahr 2008 lediglich 2,9% aller BezieherInnen betrug, nahmen im ersten Halbjahr 2010 bereits 4,2% aller mit Qualifizierungsbonus geförderten Personen an einer Bildungsmaßnahme des freien Bildungsmarktes teil.

### Übersicht 12:

#### DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Maßnahmenarten Juli 2008 bis Juni 2010



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

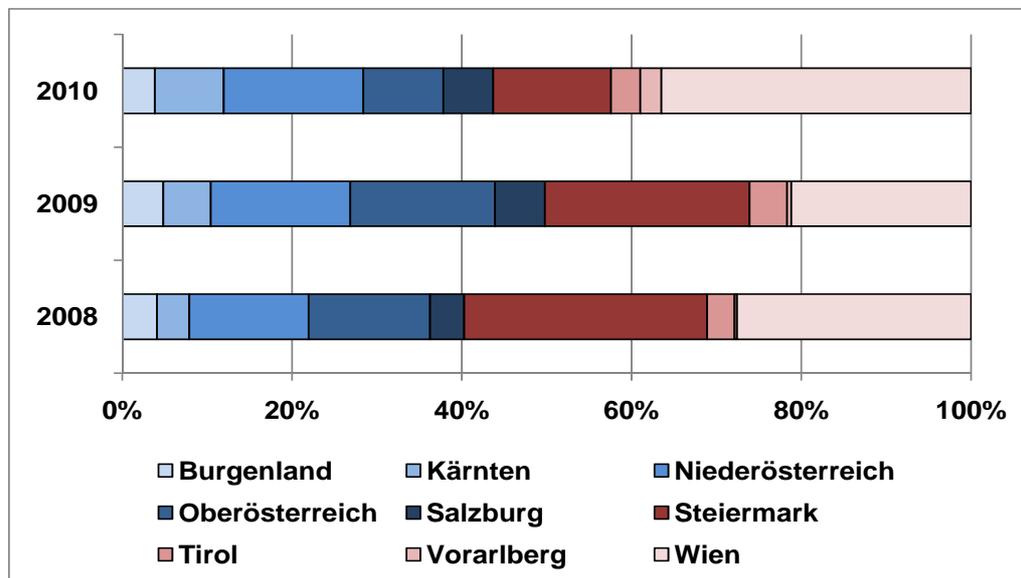
## 2.4 Regionalanalysen

Von den 31.300 Qualifizierungsbonus-BezieherInnen im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 waren über 29% aus Wien, fast ein Fünftel kam aus der Steiermark, 16,1% aus Niederösterreich und 13,1% aus Oberösterreich (vgl. Abb. 13). Der geringste Anteil an durch einen Qualifizierungsbonus geförderten Personen betraf Personen aus Vorarlberg (1,4%) und Tirol (3,8%). Die Bundesländeranteile haben sich im Zeitverlauf allerdings deutlich verschoben: Im Jahr 2008 kamen knapp 29% der BezieherInnen aus der Steiermark, rund 28% aus Wien und jeweils etwas mehr als 14% aus Ober- und Niederösterreich; VorarlbergerInnen stellten dagegen nur 0,3% aller Qualifizierungsbonus-BezieherInnen. Auch im Jahr 2009 stellte die Steiermark mit 24,1% die relativ meisten BezieherInnen, gefolgt von Wien (21,2%), Oberösterreich (17%) und Niederösterreich (16,4%). Erst im Jahr 2010 rückte das Wohnortbun-

desland Wien bei den BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus mit 36,5% Anteil an allen Personen deutlich an die erste Stelle, gefolgt von Niederösterreich (16,4%) und der Steiermark (13,9%).

### Übersicht 13:

#### BezieherInnen des Qualifizierungsbonus nach Bundesländern Juli 2008 bis Juni 2010

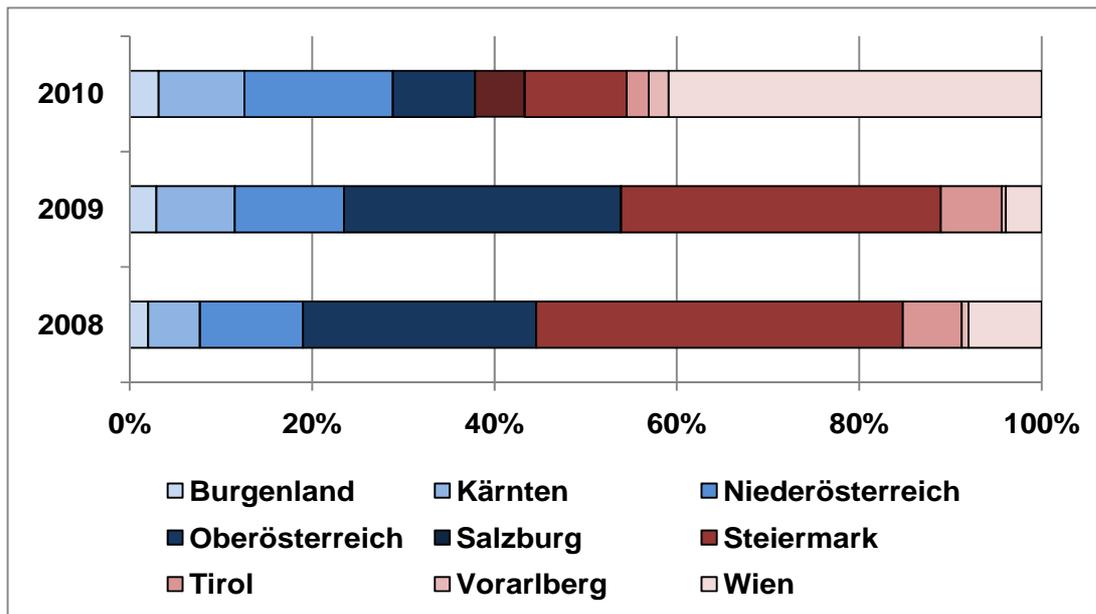


Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Ein differenzierteres Bild ergibt sich wenn man die regionale Verteilung der BezieherInnen getrennt nach Bonusstufen betrachtet (vgl. Abb.14): Bei durch den Qualifizierungsbonus geförderten Personen, deren Schulungsdauer zwischen drei und sechs Monaten betrug, war die Steiermark im Jahr 2008 mit 40,2% und 2009 mit 35,1% das am häufigsten vertretene Wohnortbundesland, jeweils gefolgt von Oberösterreich (25,6% bzw. 30,4%), während Wien mit 8% (2008) bzw. 3,9% (2009) deutlich unterrepräsentiert war. Mit der Ausweitung des BezieherInnenkreises ab 1.1.2010 hat sich die Inanspruchnahme des Qualifizierungsbonus der Stufe 1 in Wien spürbar erhöht: Beinahe 41% aller BezieherInnen der Stufe 1 im ersten Halbjahr 2010 kamen aus Wien, gefolgt von Niederösterreich (16,3%) und der Steiermark (11,2%).

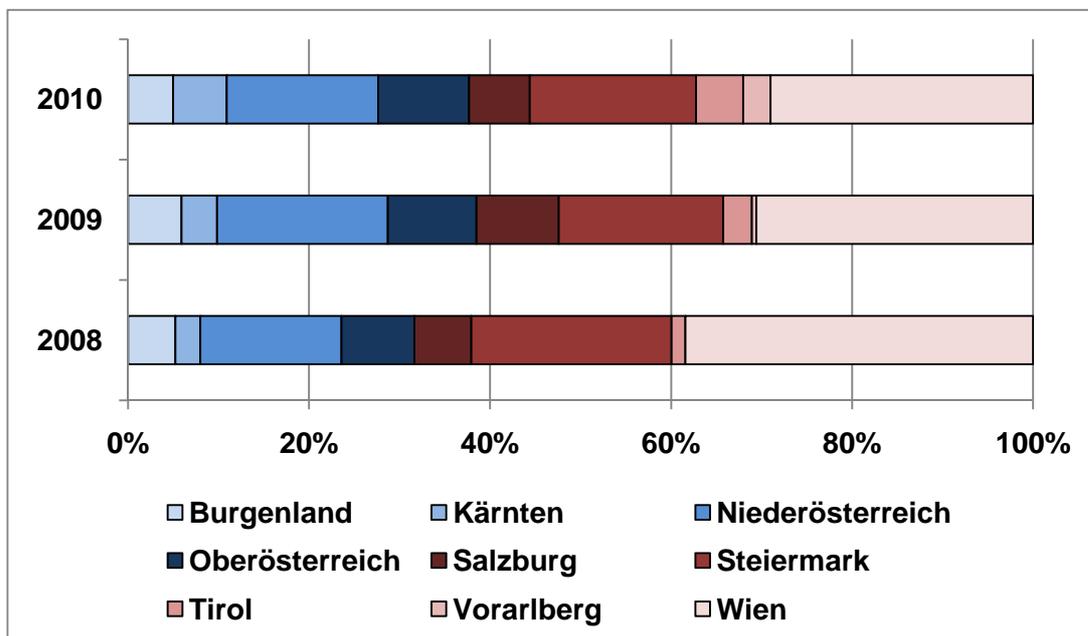
Bei BezieherInnen der Stufe 2 (also Personen die den erhöhten Qualifizierungsbonus bei Absolvierung einer mindestens sechs Monate andauernden Schulungsmaßnahme erhielten, lag Wien als Wohnortbundesland in allen drei Jahren des Beobachtungszeitraums mit 38,4% (2008), 30,6% (2009) und 29% (2010) an erster Stelle, gefolgt von der Steiermark (22,1%, 18,2% und 18,4%) bzw. Niederösterreich (15,6%, 18,9% und 16,7%) – vgl. Abb. 15.

**Übersicht 14:**  
**Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Stufe 1 nach Bundesländern**



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

**Übersicht 15:**  
**Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Stufe 2 nach Bundesländern**



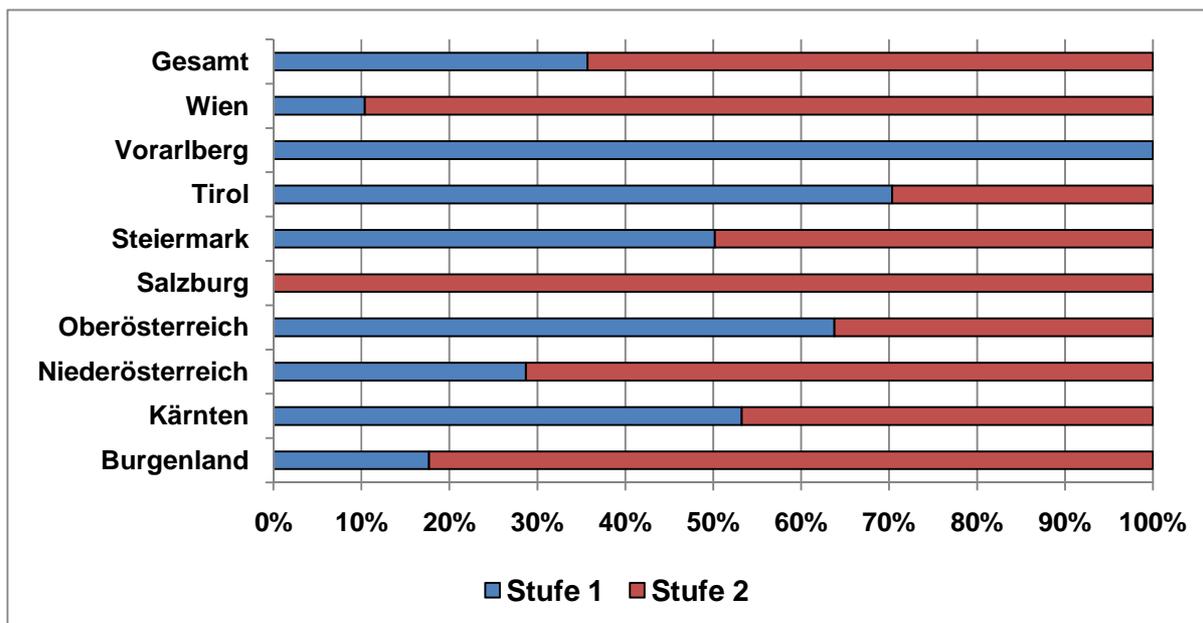
Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Die unterschiedlichen Anteilswerte im Zeitverlauf sind auf eine unterschiedliche Praxis der Inanspruchnahme nach Stufen des Qualifizierungsbonus in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen. Während im Österreichdurchschnitt in den Jahren 2008 und 2009 jeweils knapp zwei Drittel aller BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus die erhöhte Förderung für eine mindestens sechs Monate andauernde Schulungsmaßnahme erhielten, weicht die Verteilung der QualifizierungsbonusbezieherInnen nach Dauer der Maßnahme (und damit Förderungstufe in den einzelnen Bundesländern deutlich davon ab (vgl. Abb. 16). Im Jahr

2008 etwa bezogen im Burgenland (82,3%), Niederösterreich (71,3%), Salzburg (100%) und Wien (89,6%) deutlich mehr Personen die erhöhte Förderung, während in Kärnten (53,3%), Oberösterreich (63,8%), der Steiermark (50,2%), Tirol (70,3%) und Vorarlberg (100%) die Mehrheit der BezieherInnen des Qualifizierungsbonus eine Schulungsmaßnahme mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten absolvierten (und damit die Förderung der Stufe 1 erhielten). Eine ähnliche Verteilung ergibt sich für 2009.

**Übersicht 16:**

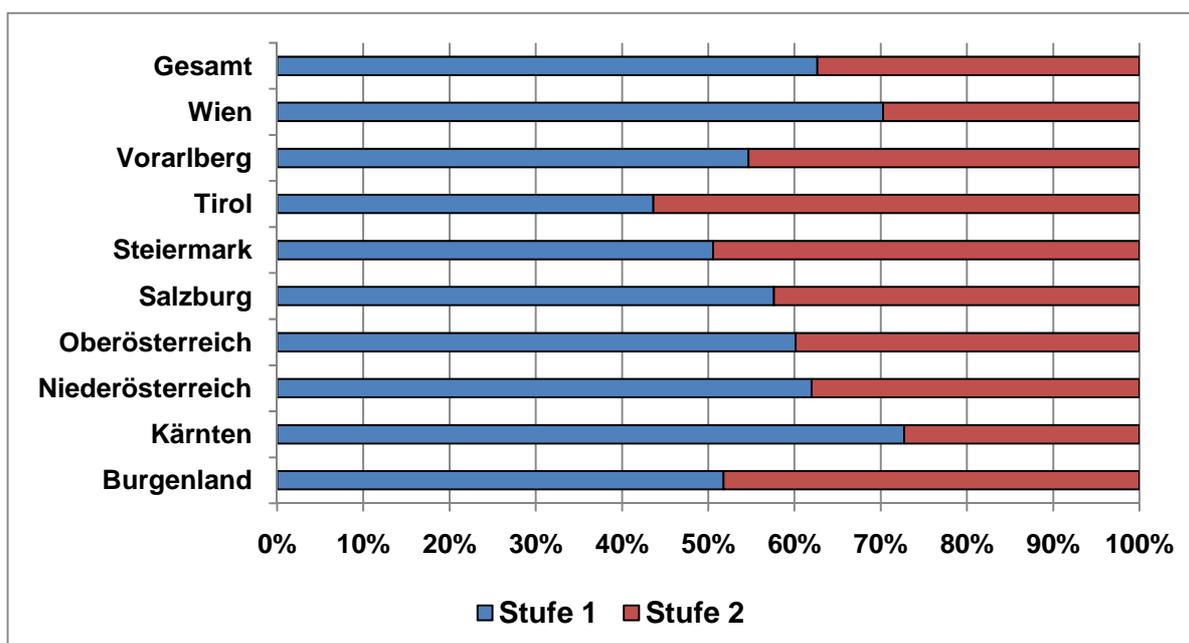
**Verteilung des BezieherInnen des Qualifizierungsbonus des Jahres 2008 auf Förderstufen nach Bundesländern**



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

**Übersicht 17:**

**Verteilung des BezieherInnen des Qualifizierungsbonus des Jahres 2010 auf Förderstufen nach Bundesländern**



Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Im Vergleich dazu stellten im Jahr 2010 in ganz Österreich die BezieherInnen des Qualifizierungsbonus der Stufe 1 nahezu zwei Drittel aller BezieherInnen einer derartigen Zusatzförderung (vgl. Abb. 17). In Kärnten (72,7%) und Wien (70,3%) wurde dieser Anteilswert noch spürbar überschritten, deutlich unter dem Österreich-Durchschnitt liegt der Anteil der „Stufe-1-BezieherInnen“ dagegen in Salzburg (57,6%), in Vorarlberg (54,7%), im Burgenland (51,8%), der Steiermark (50,6%) und Tirol (43,6%).

## 2.5 Förderhöhe und Kosten

Im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 haben insgesamt über 31.000 Personen eine durch einen DLU-Bonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme begonnen. Die Gesamtkosten des Qualifizierungsbonus belaufen sich (unter Berücksichtigung der noch nach 2010 anfallenden Förderkosten) auf knapp 37,3 Mio €, davon entfallen 26,3 Mio.€ auf Personen, die einen erhöhten Qualifizierungsbonus (6,6 € pro Tag) für eine länger als sechs Monate dauernde Qualifizierungsmaßnahme erhalten (vgl. Übersicht 18). Fielen im Jahr 2008 lediglich rund 200.000 € an DLU-Bonus an, erhöhte sich der Jahresaufwand für die Gewährung des Qualifizierungsbonus im Jahr 2009 auf 7,7 Mio.€. Im Jahr 2010 musste das AMS insgesamt mehr als 22,1 Mio. € für den Qualifizierungsbonus aufwenden. Sofern die zum Zeitpunkt der Gewährung des Qualifizierungsbonus geplanten Dauern für die geförderten Qualifizierungsmaßnahmen eingehalten werden, werden im Jahr 2011 für jene Personen, die ihre geförderte Aus- oder Weiterbildung im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 begonnen haben, Förderkosten in der Höhe von 6,3 Mio. € anfallen.

### Übersicht 18:

**Gesamtkosten für die seit Juli 2008 mit einem DLU-Bonus geförderten Personen (inklusive noch offener Förderungen) nach Kostenklassen und Stufen des DLU-Bonus**

Kostenklassen	Stufe 1	Stufe 2	Gesamt
keine Förderung	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
bis unter EUR 300	€ 405.484,20	€ 237.765,00	€ 643.249,20
EUR 300 bis unter EUR 600	€ 2.429.087,10	€ 543.820,20	€ 2.972.907,30
EUR 600 bis unter EUR 1000	€ 1.521.983,10	€ 4.473.961,80	€ 5.995.944,90
EUR 1000 bis unter EUR 1500	€ 3.844.288,80	€ 2.297.875,80	€ 6.142.164,60
EUR 1500 bis unter EUR 2000	€ 1.852.006,20	€ 1.033.243,20	€ 2.885.249,40
EUR 2000 bis unter EUR 2500	€ 726.696,30	€ 3.367.762,20	€ 4.094.458,50
EUR 2500 bis unter EUR 3000	€ 76.164,00	€ 1.841.320,80	€ 1.917.484,80
EUR 3000 bis unter EUR 4000	€ 92.093,10	€ 5.068.800,00	€ 5.160.893,10
EUR 4000 und mehr		€ 7.456.396,20	€ 7.456.396,20
<b>Gesamt</b>	<b>€ 10.947.802,80</b>	<b>€ 26.320.945,20</b>	<b>€ 37.268.748,00</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Die Fördersumme ergibt sich aus der Vielzahl der geförderten Personen, während die Förderkosten je geförderter Person im überschaubaren Rahmen bleiben: Mehr als 60% der Personen, die im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 eine durch einen DLU-Bonus geförderte Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme begonnen haben, erhalten einen Qualifizierungsbonus von maximal 1.000 €. Rund ein Fünftel der geförderten Personen erhält unter dem Titel des DLU-Bonus eine Fördersumme zwischen 1.000 und 2.000 €, mehr als 3.000 € an Qualifizierungsbonus lukrieren weniger als 10% der geförderten Personen (vgl. Übersicht 19). Die Verteilung der Personen auf Kostenklassen fällt in einer nach Förderstufen differenzierten

Betrachtung naturgemäß unterschiedlich aus: In der Förderstufe 1 (für Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer zwischen drei und sechs Monaten) erhalten 56% der geförderten Personen einen Qualifizierungsbonus von insgesamt maximal 600 €, eine Gesamtförderung von über 2.000 € erhalten weniger als 3% der Personen. Dagegen beziehen Personen, deren mindestens sechs Monate andauernde Qualifizierungsmaßnahme mit einem DLU-Bonus der Stufe 2 gefördert wird, zu nahezu einem Drittel eine Gesamtförderung von mehr als 2.000 €

### Übersicht 19:

**Verteilung der seit Juli 2008 mit einem DLU-Bonus geförderten Personen (inklusive noch offene Förderungen) auf Kostenklassen und Stufen des DLU-Bonus**

Kostenklassen	Stufe 1	Stufe 2	Gesamt
bis unter EUR 300	17,8%	10,1%	13,8%
EUR 300 bis unter EUR 600	38,3%	7,6%	22,4%
EUR 600 bis unter EUR 1000	13,4%	35,5%	24,9%
EUR 1000 bis unter EUR 1500	20,7%	11,8%	16,1%
EUR 1500 bis unter EUR 2000	7,2%	3,6%	5,3%
EUR 2000 bis unter EUR 2500	2,2%	8,9%	5,7%
EUR 2500 bis unter EUR 3000	0,2%	4,1%	2,2%
EUR 3000 bis unter EUR 4000	0,2%	8,9%	4,7%
EUR 4000 und mehr	0,0%	9,5%	4,9%
<b>Gesamt</b>	<b>15.081</b>	<b>16.248</b>	<b>31.329</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

## 2.6 Nachkarrieren von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus

Die Gewährung eines Qualifizierungsbonus bei Absolvierung einer länger als drei Monate dauernden Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, die Arbeitsmarktintegration der geförderten Personen nachhaltig zu erhöhen. Im Rahmen der quantitativen Analyse der BezieherInnen eines DLU-Bonus wurden daher auch die Nachkarrieren jener Personen näher untersucht, die ihre durch einen Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben.

Rund 31% jener 5.711 Personen, die ihre Qualifizierungsmaßnahme in der Zeit von 1.4. bis 30.6.2010 beendet haben, übten zum Monatsendstichtag September 2010 eine Standardbeschäftigung aus, etwas mehr als 2% waren in einer anderen Form der (nicht geförderten) unselbstständigen Beschäftigung, rund 1% waren selbstständig tätig. Einer geförderten unselbstständigen Beschäftigung gingen zum Ende des 3.Quartals 2010 rund 5% nach. Knapp 30% waren (neuerlich) als arbeitslos vorgemerkt, knapp 14% befanden sich in einer Schulungsmaßnahme des AMS ohne DLU-Bonus. Weniger als 11% der Personen waren in einer erwerbsfernen Position. Für rund 6% waren im Erwerbskarrierenmonitoring des AMS (noch) keine Information über den Erwerbsstatus enthalten.

**Übersicht 20:**

**Erwerbsstatus zum 30.9.2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben**

<b>Erwerbsstatus</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Gesamt</b>
Standardbeschäftigung	30,0%	34,7%	31,4%
Lehre	0,9%	0,6%	0,8%
freie Dienstverhältnisse	0,2%	0,2%	0,2%
geringfügige Beschäftigung	1,0%	0,6%	0,9%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	0,3%	0,1%	0,2%
fragmentierte unselbstständige Beschäftigung	0,2%	0,1%	0,2%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	0,0%	0,0%	0,0%
Selbstständigkeit außerhalb der Landwirtschaft	1,2%	0,9%	1,1%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	5,3%	5,4%	5,3%
Arbeitslosigkeit	30,9%	25,8%	29,4%
AMS-Schulung	14,1%	13,4%	13,9%
Karenz	0,7%	0,6%	0,7%
Lehrstellensuchend	0,5%	0,7%	0,5%
erwerbsfern	9,2%	10,4%	9,6%
unbestimmt	5,5%	6,4%	5,8%
<b>Gesamt</b>	<b>3.978</b>	<b>1.733</b>	<b>5.711</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Analyse des Erwerbsstatus der untersuchten Personen zum Jahresende (vgl. Übersicht 21): Mehr als ein Drittel ist standardbeschäftigt, knapp 3% in einer sonstigen (nicht geförderten) unselbstständigen Beschäftigung, rund 4% üben eine geförderte unselbstständige Beschäftigung aus, rund 1,5% sind selbstständig erwerbstätig. Rund 29% der Personen sind zum Jahresende als arbeitslos vorgemerkt, knapp 11% in einer AMS-Schulungsmaßnahme. Knapp jede zehnte Person ist in einer erwerbsfernen Position, für rund 8% der Personen ist der Erwerbsstatus unbekannt.

Zu beiden Stichtagen weisen Personen, die zuvor eine mindestens sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben, eine geringfügig bessere Erwerbsintegration auf: Der Anteil der Personen, die zum jeweiligen Stichtag standardbeschäftigt waren, liegt um vier bzw. drei Prozentpunkte über dem jener Personen, deren geförderte Qualifizierungsmaßnahme drei bis sechs Monate angedauert hat. Umgekehrt liegt der Anteil jener Personen, die zum jeweiligen Stichtag als arbeitslos vorgemerkt, in einer AMS-Schulung oder in einer erwerbsfernen Position waren, bei den Personen mit erhöhtem DLU-Bonus (und damit längerer Schulungsdauer) unter dem jener Personen, die eine drei- bis sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen haben.

**Übersicht 21:**

**Erwerbsstatus zum 31.12.2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben**

<b>Erwerbsstatus</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Gesamt</b>
Standardbeschäftigung	33,6%	36,7%	34,5%
Lehre	1,1%	0,6%	1,0%
freie Dienstverhältnisse	0,1%	0,1%	0,1%
geringfügige Beschäftigung	1,1%	1,3%	1,1%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	0,3%	0,1%	0,3%
fragmentierte unselbstständige Beschäftigung	0,1%	0,0%	0,1%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	0,1%	0,0%	0,1%
Selbstständigkeit außerhalb der Landwirtschaft	1,4%	1,2%	1,3%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	4,0%	3,5%	3,9%
Arbeitslosigkeit	29,3%	29,0%	29,2%
AMS-Schulung	11,0%	10,4%	10,8%
Karenz	0,9%	0,8%	0,8%
Lehrstellensuchend	0,4%	0,2%	0,4%
erwerbsfern	9,1%	7,2%	8,5%
unbestimmt	7,5%	8,9%	7,9%
<b>Gesamt</b>	<b>3.978</b>	<b>1.733</b>	<b>5.711</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

Weitere Indikatoren für die Beschäftigungsintegration der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus sind die Zahl der Beschäftigungs- und der Arbeitslosigkeitstage im zweiten Halbjahr 2010. Knapp 40% der Personen, die ihre durch einen DLU-Bonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 abgeschlossen haben, konnten im zweiten Halbjahr 2010 keinen einzigen Beschäftigungstag verbuchen, die Qualifizierung hat also innerhalb eines halben Jahres zu keiner (Re)integration in das Beschäftigungssystem geführt (vgl. Übersicht 22). Ein weiteres Zehntel war in den letzten sechs Monaten des Jahres 2010 maximal zwei Monate beschäftigt, rund 12% zwischen zwei und vier Monaten. Knapp ein Drittel der Personen war im zweiten Halbjahr in Summe mehr als 120 Tage beschäftigt, ein Fünftel der Personen war das gesamte zweite Halbjahr 2010 beschäftigt, weist also eine hohe Beschäftigungsintegration auf.

Der Anteil jener Personen, die im zweiten Halbjahr 2010 keinen einzigen Tag an vorgemerker Arbeitslosigkeit verzeichneten, lag bei knapp 31% (vgl. Übersicht 23). Neben den durchgängig beschäftigten Personen handelt es sich dabei um Personen, die nach Beendigung der durch einen DLU-Bonus geförderten Qualifizierung dauerhaft in eine erwerbsferne Position (z.B. Elternkarenz) gewechselt haben. Weniger als ein Viertel der untersuchten Personen war im zweiten Halbjahr bis zu zwei Monate als arbeitslos vorgemerkt, rund ein Fünftel verzeichnete in Summe zwischen 61 und 120 Tagen an Vormerkung. Ein weiteres Fünftel war im zweiten Halbjahr mehr als vier Monate als arbeitslos vorgemerkt, 6% verharrten nach Absolvierung der geförderten Qualifizierungsmaßnahme durchgehend im Vormerkregister. Bei diesen Personen hat die länger andauernde Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme bis Ende 2010 zu keiner Integration in das Beschäftigungssystem geführt.

**Übersicht 22:**

**Zahl der Beschäftigungstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben**

Beschäftigungstage	Stufe 1	Stufe 2	Gesamt
0 Tage	41,2%	36,7%	39,8%
1 bis 30 Tage	3,9%	4,1%	4,0%
31 bis 60 Tage	6,7%	5,8%	6,4%
61 bis 90 Tage	5,6%	6,4%	5,9%
91 bis 120 Tage	6,4%	5,9%	6,3%
121 bis 150 Tage	6,3%	6,4%	6,3%
151 bis 183 Tage	7,5%	8,1%	7,7%
184 Tage	18,0%	21,2%	18,9%
keine Angabe	4,4%	5,4%	4,7%
<b>Gesamt</b>	<b>3.978</b>	<b>1.733</b>	<b>5.711</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

**Übersicht 23:**

**Zahl der Arbeitslosigkeitstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben**

Arbeitslosigkeitstage	Stufe 1	Stufe 2	Gesamt
0 Tage	30,0%	32,9%	30,9%
1 bis 30 Tage	10,8%	13,0%	11,5%
31 bis 60 Tage	11,3%	12,9%	11,8%
61 bis 90 Tage	11,6%	8,3%	10,6%
91 bis 120 Tage	10,8%	10,2%	10,6%
121 bis 150 Tage	9,5%	9,0%	9,3%
151 bis 183 Tage	5,7%	3,4%	5,0%
184 Tage	5,9%	4,9%	5,6%
keine Angabe	4,4%	5,4%	4,7%
<b>Gesamt</b>	<b>3.978</b>	<b>1.733</b>	<b>5.711</b>

Quelle: AMS Data Warehouse, öibf-Berechnungen

### 3 Die Sicht der TeilnehmerInnen – quantitative Befragung von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde eine breit angelegte Telefonbefragung bei ehemaligen bzw. noch im Bezug befindlichen TeilnehmerInnen zur Bedeutung des Qualifizierungsbonus für ihre finanzielle Situation und als Motivator zur Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt. Weitere Befragungsaspekte betrafen die Erwartungen und allfällige Verbesserungsvorschläge zum Design der Fördermaßnahme seitens der TeilnehmerInnen. Auch AbbrecherInnen wurden befragt, insbesondere deren Gründe einer vorzeitigen Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Insgesamt wurden 200 BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus telefonisch befragt. Die Befragung wurde im Dezember 2010 und Anfang Jänner 2011 durchgeführt. Die Adress- und Telefondaten der BezieherInnen wurden vom AMS auf Basis einer Zufallsauswahl (Bruttostichprobe 700 Personen) bereitgestellt. Bei der Auswahl der Personen wurde darauf Bedacht genommen, dass die Verteilung der Nettostichprobe der regionalen Herkunft (Bundesland) und der Geschlechterproportion der BezieherInnen der Bruttostichprobe entspricht.

Der Zeitraum der Kursteilnahme (Zeitpunkt des Kursbeginns) lag zwischen dem 1. Jänner 2009 und dem 22. November 2010. Rund ein Drittel (34,5%) der befragten BezieherInnen begann die Qualifizierungsmaßnahme vor dem 1. Jänner 2010 – etwa zwei Drittel der befragten BezieherInnen erhielten einen Qualifizierungsbonus entsprechend der Neuregelung der Beihilfengewährung (ab 1. Jänner 2010). 15% der Befragten haben die Qualifizierungsmaßnahme vorzeitig abgebrochen bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen.

#### Übersicht 24:

#### Aktuelle und ehemalige BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus

#### Stichprobenplan nach den Kriterien Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft und Wohnort (Bundesland)

	Männer	Frauen	Gesamt
<b>Alter</b>			
bis 25 Jahre	59	24	83
25 bis 49 Jahre	54	54	108
50 Jahre und älter	5	4	9
<b>Staatsbürgerschaft</b>			
InländerInnen	98	73	171
AusländerInnen	20	9	29
<b>Bundesland</b>			
Burgenland	3	2	5
Kärnten	9	5	14
Niederösterreich	17	15	32
Oberösterreich	21	9	30
Steiermark	18	13	31
Salzburg	5	9	14
Tirol	5	3	8
Vorarlberg	3	2	5
Wien	37	24	61
<b>GESAMT</b>	<b>118</b>	<b>82</b>	<b>200</b>

Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11; ibw-Auswertungen

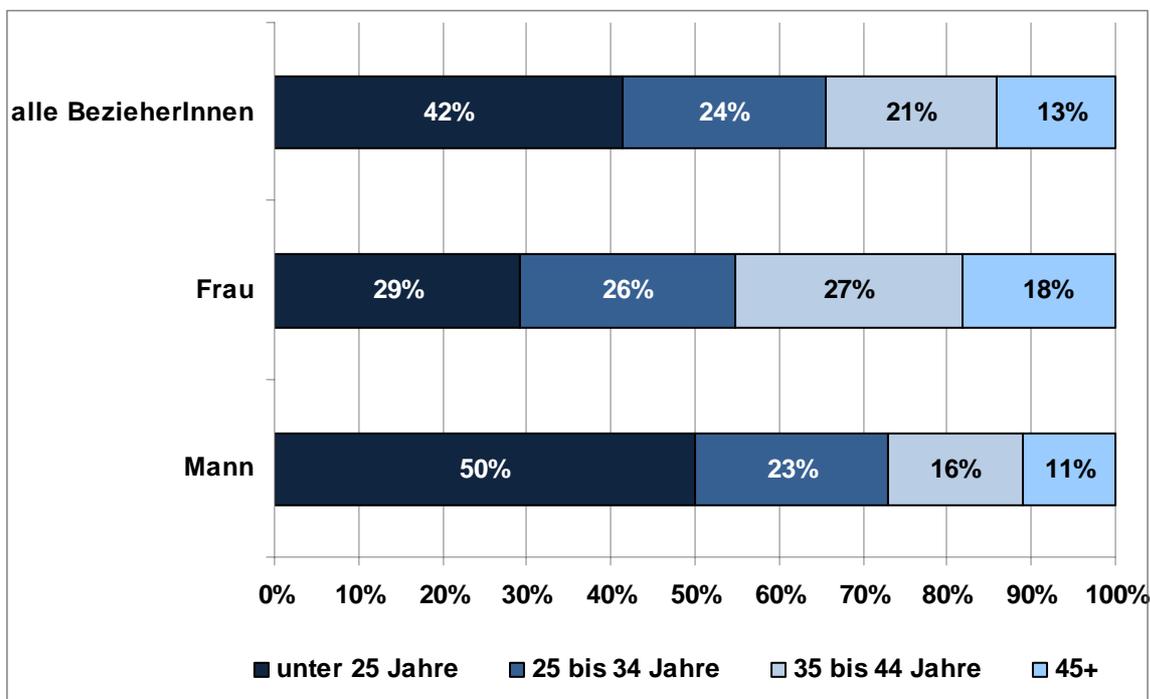
### 3.1 Soziodemografische Charakteristika der BezieherInnen

Der Frauenanteil liegt in der Stichprobe bei 41%. Der Vergleich mit den Strukturdaten der Arbeitslosen aus dem Jahr 2009<sup>3</sup> zeigt, dass der Anteil weiblicher Fördernehmerinnen praktisch genau sowohl dem Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen als auch an allen Langzeitarbeitslosen entspricht. Demnach sind keine geschlechtstypischen Über- oder Unterrepräsentativitäten in der Inanspruchnahme des Förderinstrumentes beobachtbar.

42% der befragten BezieherInnen waren zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme jünger als 25 Jahre, 45% waren zwischen 25 und 49 Jahre alt und lediglich 13% gehören zur Altersgruppe 45+<sup>4</sup> (vgl. Übersicht 25). Mit einem Altersdurchschnitt aller BezieherInnen von rund 30 Jahren zeigt sich, dass eher jüngere Personen einen Qualifizierungsbonus erhielten. Männliche Fördernehmer waren im Schnitt jünger als weibliche Fördernehmerinnen (um rund 4 Jahre).

#### Übersicht 25:

#### Altersspezifische Verteilung der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Alter der BezieherInnen zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme

Die familiäre Situation der BezieherInnen zum Zeitpunkt ihres Beginns der geförderten Qualifizierungsmaßnahme stellt sich wie folgt dar: Etwa zwei Drittel der befragten BezieherInnen waren ledig und 27% verheiratet bzw. lebten in einer Partnerschaft. Bei den 7% „sonstigen“ handelt es sich zumeist um geschiedene Personen. Männliche Bezieher waren in einem deutlich höheren Ausmaß ledig als weibliche Bezieherinnen (71% versus 59%) – vgl. Übersicht 26.

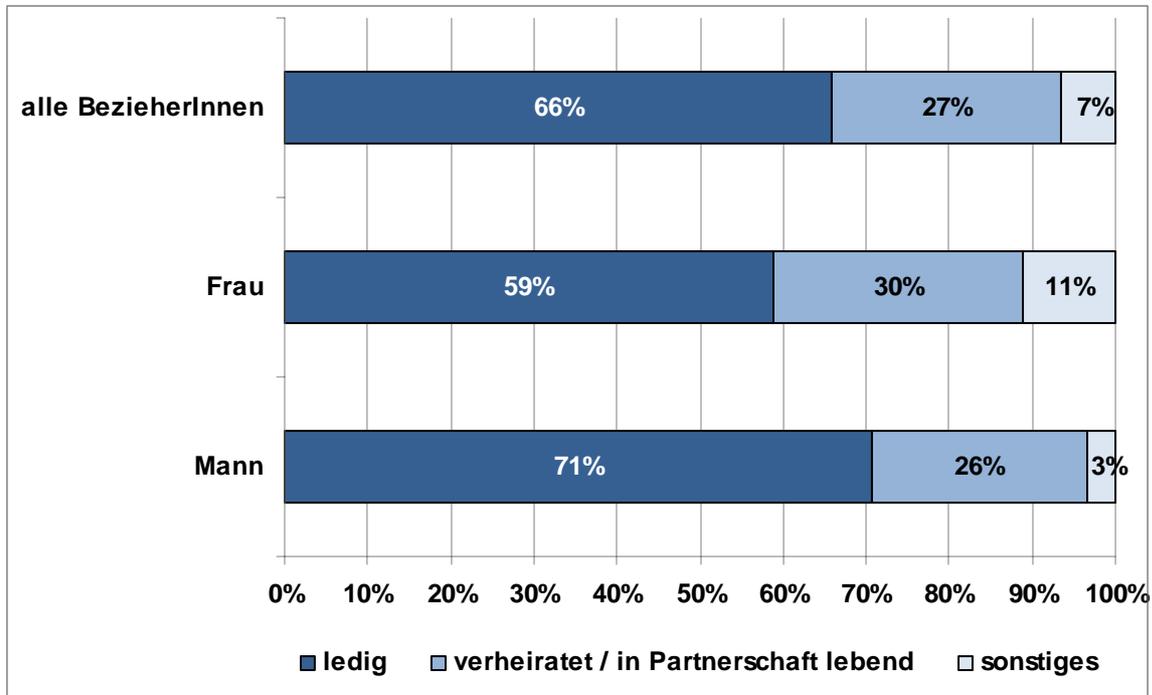
<sup>3</sup> AMS (2010): Arbeitsmarktlage 2009 (Seite 30)

<sup>4</sup> Die Altersverteilung der BezieherInnen in der Stichprobe entspricht somit jener der Grundgesamtheit gemäß den AMS-Strukturdaten (vgl. dazu Seite 10).

Bei 28% der BezieherInnen lebten zum Zeitpunkt der Maßnahmenteilnahme unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt. Bei Frauen war dies deutlich häufiger der Fall (bei 38% aller Bezieherinnen) als bei männlichen Beziehern (21% der Bezieher) – vgl. Übersicht 27.

**Übersicht 26:**

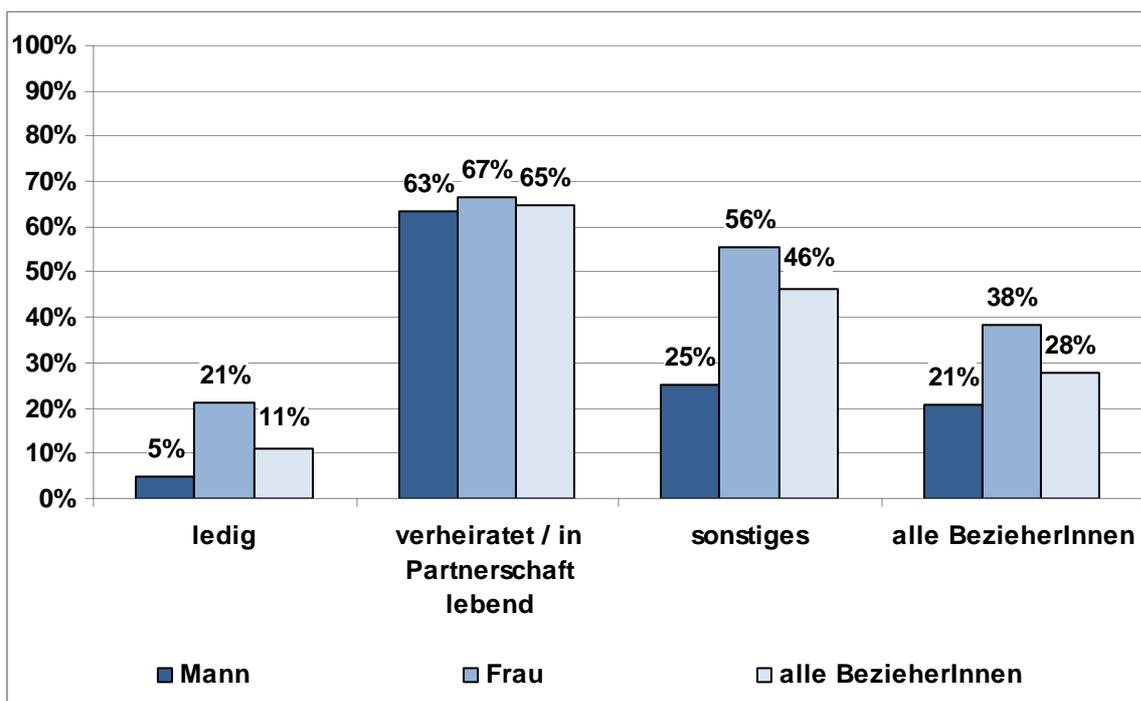
**Familiensituation der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 27:**

**Anteile der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern; nach dem familiären Status und dem Geschlecht**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

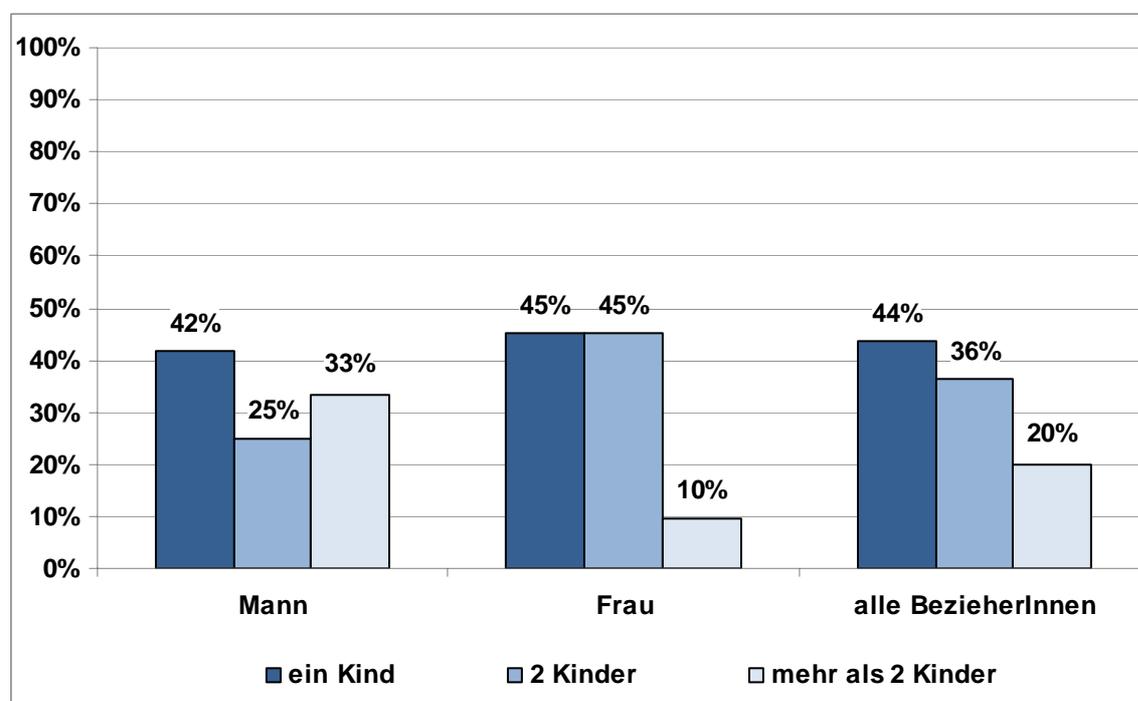
Erwartungsgemäß ist der Anteil der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern im Haushalt bei den Verheirateten und in Partnerschaft Lebenden mit 65% am größten. Bei „sonstigen“ (d.h. geschiedenen) BezieherInnen gibt es aber immerhin in fast der Hälfte der Fälle ebenfalls unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt. Dagegen lebten bei nur 11% der ledigen BezieherInnen Kinder im Haushalt. Geschlechtstypische Unterschiede gibt es primär bei den Geschiedenen: Bei 56% der weiblichen Geschiedenen, aber nur 25% der männlichen Geschiedenen lebten unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt.

Bei 44% aller BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern lebte ein Kind, bei 36% zwei Kinder und bei den restlichen 20% lebten mehr als zwei Kinder im Haushalt (vgl. Übersicht 28).

Ob und in wie weit derartige Kinderbetreuungspflichten die Entscheidung an einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen beeinflusst hat, wird später erörtert (vgl. Seite 51).

### Übersicht 28:

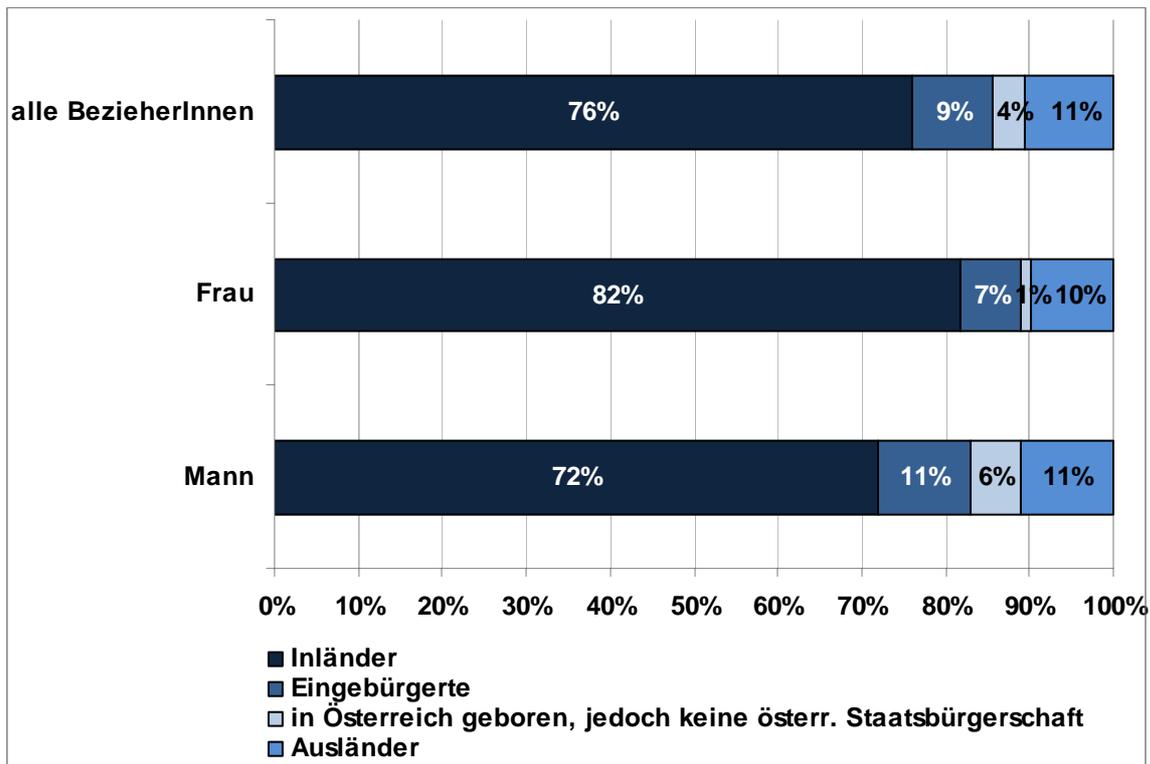
#### Anteile der Kinderzahl bei BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern; nach dem Geschlecht



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf BezieherInnen mit unterhaltspflichtigem/n Kind/ern im Haushalt

Etwa drei Viertel (76%) aller BezieherInnen sind „Inländer“ (Geburtsland Österreich und österreichische Staatsbürgerschaft). 9% sind Eingebürgerte (im Ausland geboren und österreichische Staatsbürgerschaft). 4% sind zwar in Österreich geboren, besitzen jedoch nicht die österreichische Staatsbürgerschaft und 11% sind „Ausländer“ (also im Ausland geboren und InhaberInnen einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft). Bei den männlichen BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund um rund 10%punkte größer als bei den Frauen (vgl. Übersicht 29).

**Übersicht 29:****Migrationsspezifische Verteilung der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht**

Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

### 3.2 Ausbildung und Erwerbsstatus vor Gewährung des Qualifizierungsbonus

Rund die Hälfte (51%) der BezieherInnen hatte vor dem Besuch der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss. 41% hatten eine Lehre oder eine berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen und 7% eine maturaführende Schule (AHS, BHS, Kolleg). Nur 1% hatte einen tertiären Bildungsabschluss (Universität, Fachhochschule oder Akademie)<sup>5</sup> – vgl. Übersicht 30.

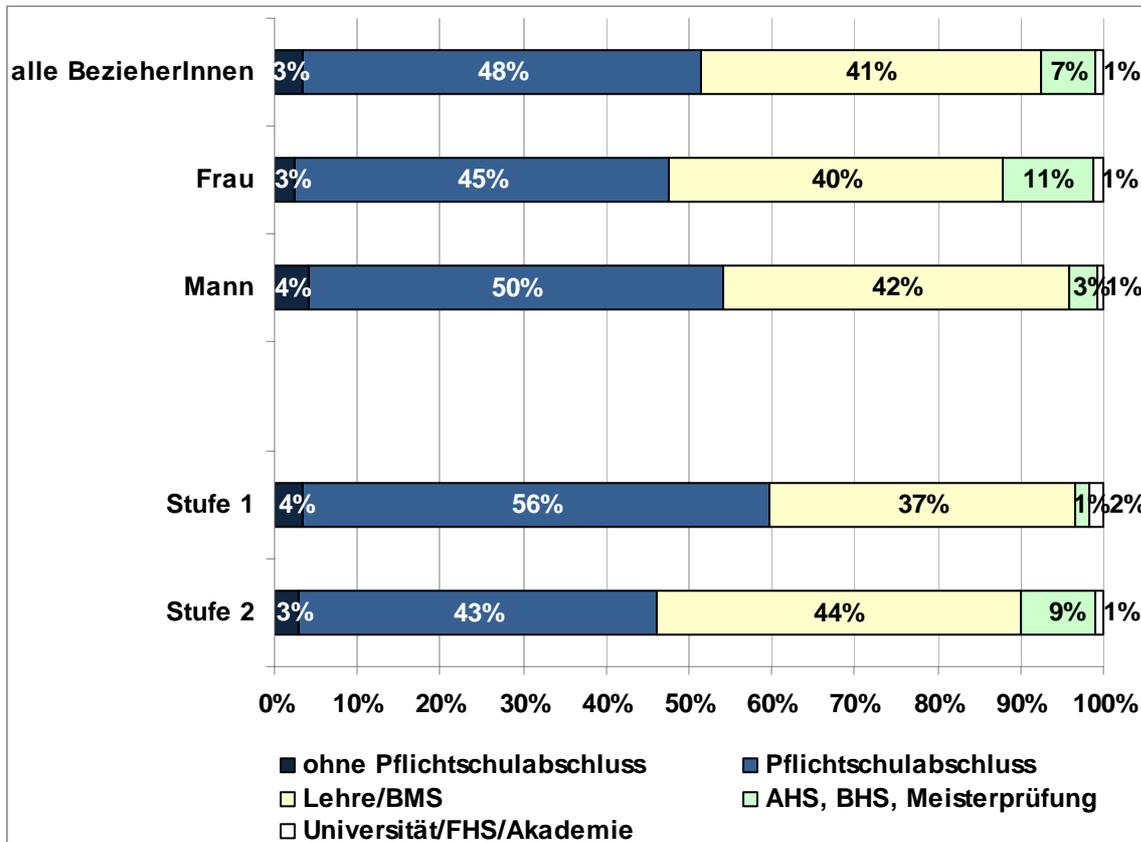
Geschlechtstypische Unterschiede nach der höchsten formalen Ausbildung sind nur gering ausgeprägt: Männer haben einen etwas höheren Anteil bei den Pflichtschulabschlüssen als Frauen – letztere haben dagegen einen fast viermal so hohen Anteil bei den Abschlüssen maturaführender Schulen.

Bei BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus der Stufe 2 – also bei jenen, für die die Qualifizierungsmaßnahme mindestens sechs Monate dauert – haben anteilmäßig weniger Personen keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss im Vergleich zu BezieherInnen der Bonusstufe 1.

<sup>5</sup> Die formale Qualifikationsverteilung der BezieherInnen in der Stichprobe entspricht somit grob jener der Grundgesamtheit gemäß den AMS-Strukturdaten (vgl. dazu Seite 13).

**Übersicht 30:**

**Verteilung der BezieherInnen nach ihrem höchsten formalen Bildungsabschluss vor dem Besuch der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme; nach dem Geschlecht und der Höhe des Qualifizierungsbonus**

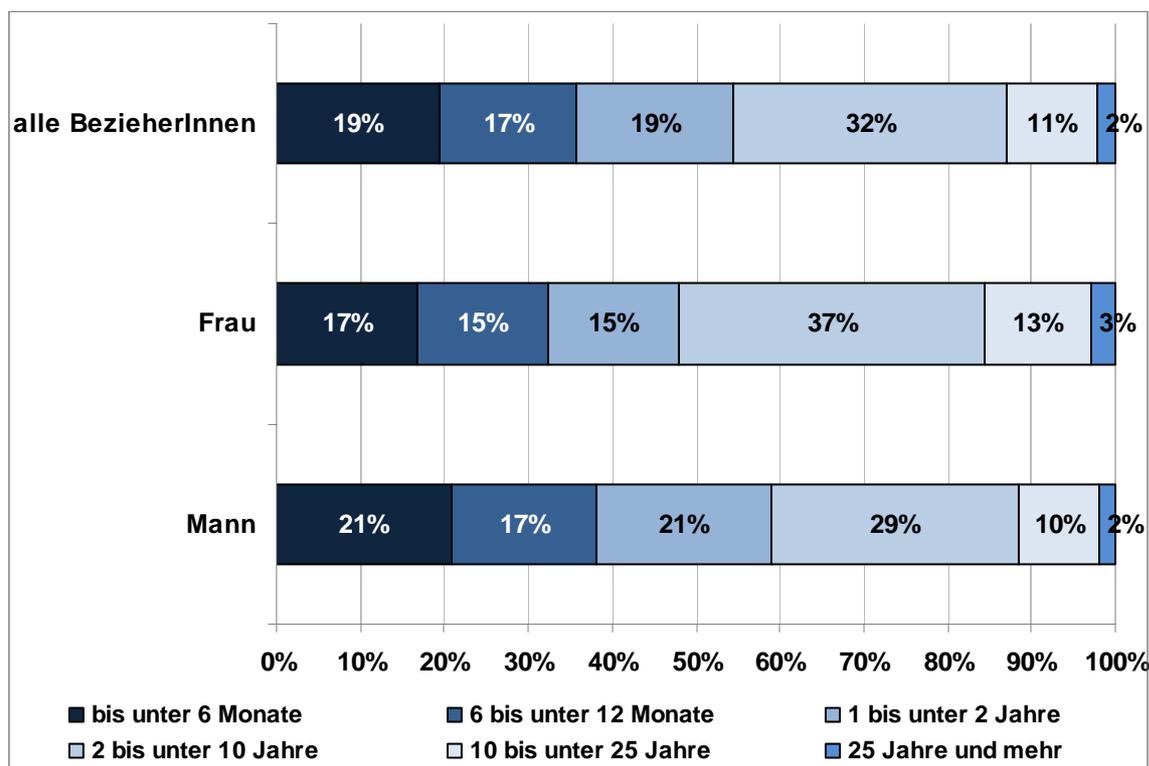


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Ein Indikator für den Grad der Arbeitsmarktintegration der BezieherInnen vor ihrer Arbeitslosigkeitsphase ist die **Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses**. Dabei zeigt sich, dass ein knappes Fünftel der BezieherInnen in ihrem letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit weniger als sechs Monate beschäftigt waren. 17% waren zwischen sechs und zwölf Monate und 19% ein bis zwei Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Somit waren etwas über die Hälfte (55%) der BezieherInnen in ihrem letzten Beschäftigungsverhältnis weniger als zwei Jahre im selben Unternehmen tätig (vgl. Übersicht 31). Dies würde auf eine doch vergleichsweise geringe Arbeitsmarktintegration der BezieherInnen hinweisen.

Weibliche Bezieherinnen haben einen höheren Anteil an länger dauernden Beschäftigungsverhältnissen als ihre männlichen Kollegen. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei den Männer bei 3,3 Jahren, bei den Frauen bei 4,5 Jahren.

**Übersicht 31:  
Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

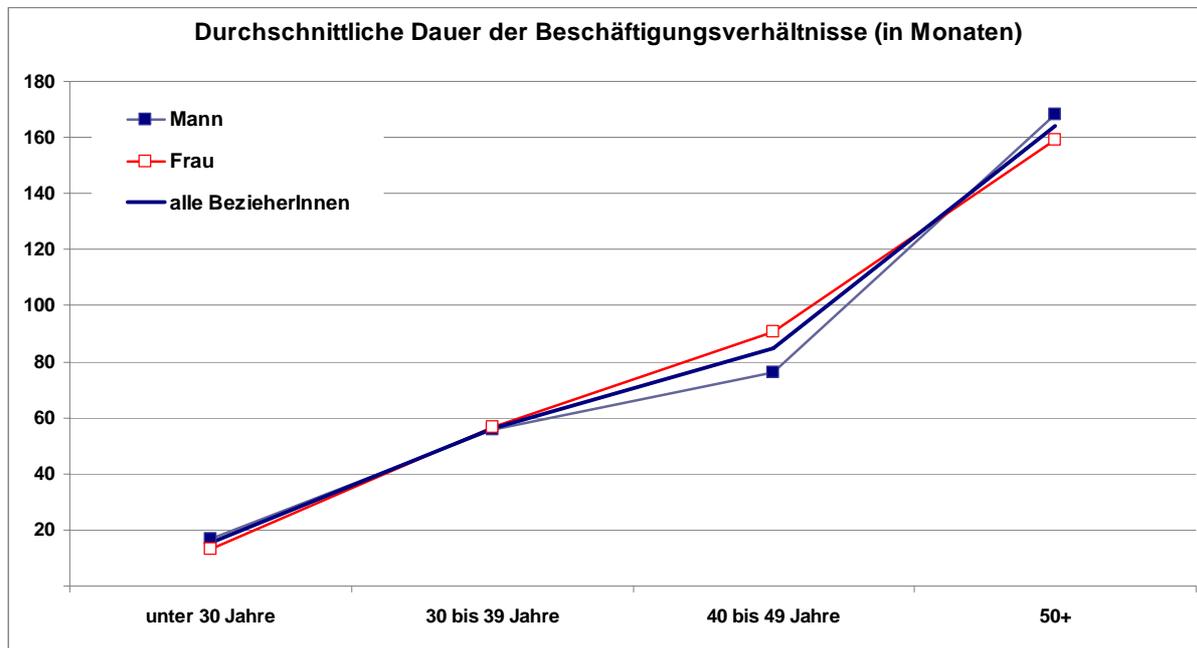
Dabei ist aber zu bedenken, dass die hier betrachtete Personengruppe aus relativ jungen Personen besteht (der Altersdurchschnitt beträgt 30 Jahre und lediglich 5% der BezieherInnen gehören zur Altersgruppe 50+). Je älter jemand ist bzw. je länger die Zeitspanne zwischen dem formalen Erstausbildungsabschluss und dem Lebensalter, desto länger kann auch die potenziell mögliche Beschäftigungsdauer sein<sup>6</sup>. Es gilt also Alterseffekte zu beachten. Ein erster Indikator für diesen Zusammenhang liefert Übersicht 32a: Diese zeigt, dass mit dem Alter auch tatsächlich der Mittelwert der Beschäftigungsdauer ansteigt.

Noch deutlicher wird der Zusammenhang, wenn man auch die unterschiedlichen Ausbildungszeiten der BezieherInnen berücksichtigt<sup>7</sup> (vgl. Übersicht 32b). Bezieht man die tatsächliche Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses auf diese potenzielle Dauer einer möglichen Beschäftigung, dann zeigt sich, dass im Mittel in allen Altersgruppen bis 50 Jahren die Beschäftigungsdauer im letzten Job in etwa 20-30% der potenziell möglichen Dauer einer Beschäftigung ausmachte. Erst in der Altersgruppe 50+ steigt der entsprechende Mittelwert auf 40% an. Dieser Indikator deutet also auf eine stabilere bzw. höhere Arbeitsmarktintegration hin als die simple Betrachtungsebene der Verteilung der Beschäftigungsdauern ohne Altersbezug.

<sup>6</sup> Umfasst bspw. bei einer jungen Person die Zeitspanne zwischen Bildungsabschluss und aktuellem Lebensalter 5 Jahre, dann wäre eine Beschäftigungsdauer von bspw. 4 Jahren ein Hinweis auf eine sehr hohe Arbeitsmarktintegration, da die Person ja während 80% ihres potenziell möglichen bisherigen Erwerbslebens auch tatsächlich beschäftigt war. Dieselbe tatsächliche Beschäftigungsdauer von 4 Jahren würde dagegen bspw. bei einer Person mit 20 potenziell möglichen Erwerbsjahren aber nur einen Anteil von 20% ausmachen.

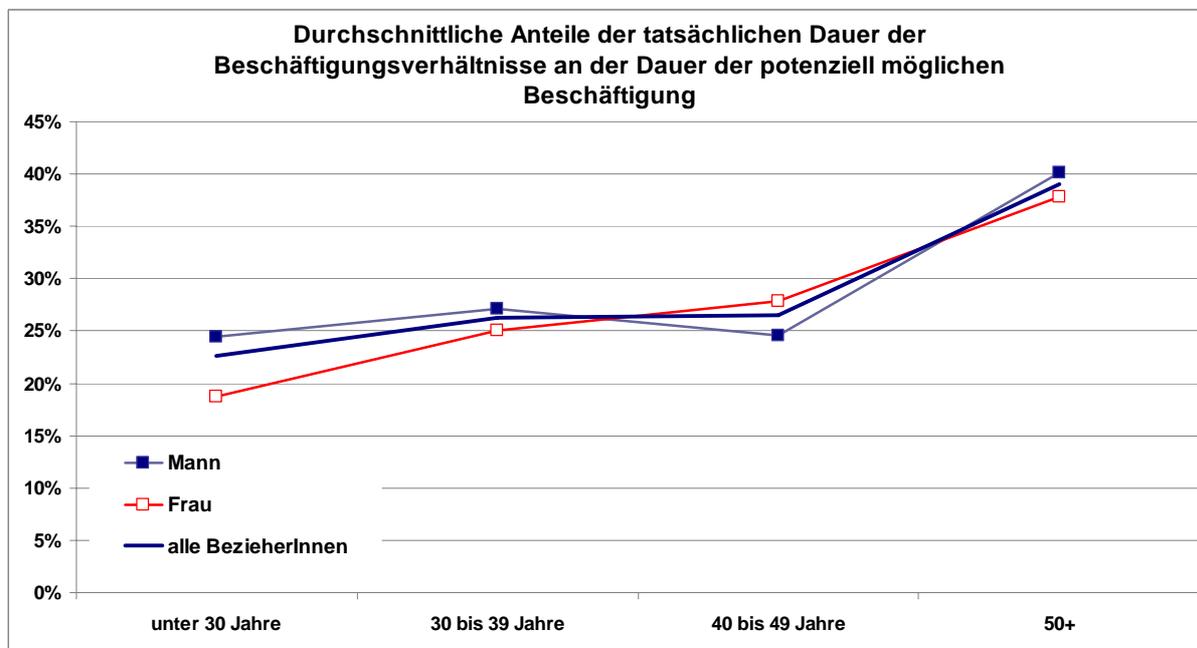
<sup>7</sup> Anhand der Informationen zum höchsten Bildungsabschluss und unter der Annahme von üblichen Ausbildungsdauern der unterschiedlichen Ausbildungsgänge kann somit eine Grobschätzung der individuellen potenziell möglichen Erwerbsdauern durchgeführt werden.

**Übersicht 32a:**  
**Durchschnittliche Dauer der letzten Beschäftigungsverhältnisse (in Monaten); nach Altersgruppen**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11

**Übersicht 32b:**  
**Mittlere Anteile der tatsächlichen Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses an der Dauer der potenziell möglichen Beschäftigung; nach Altersgruppen**



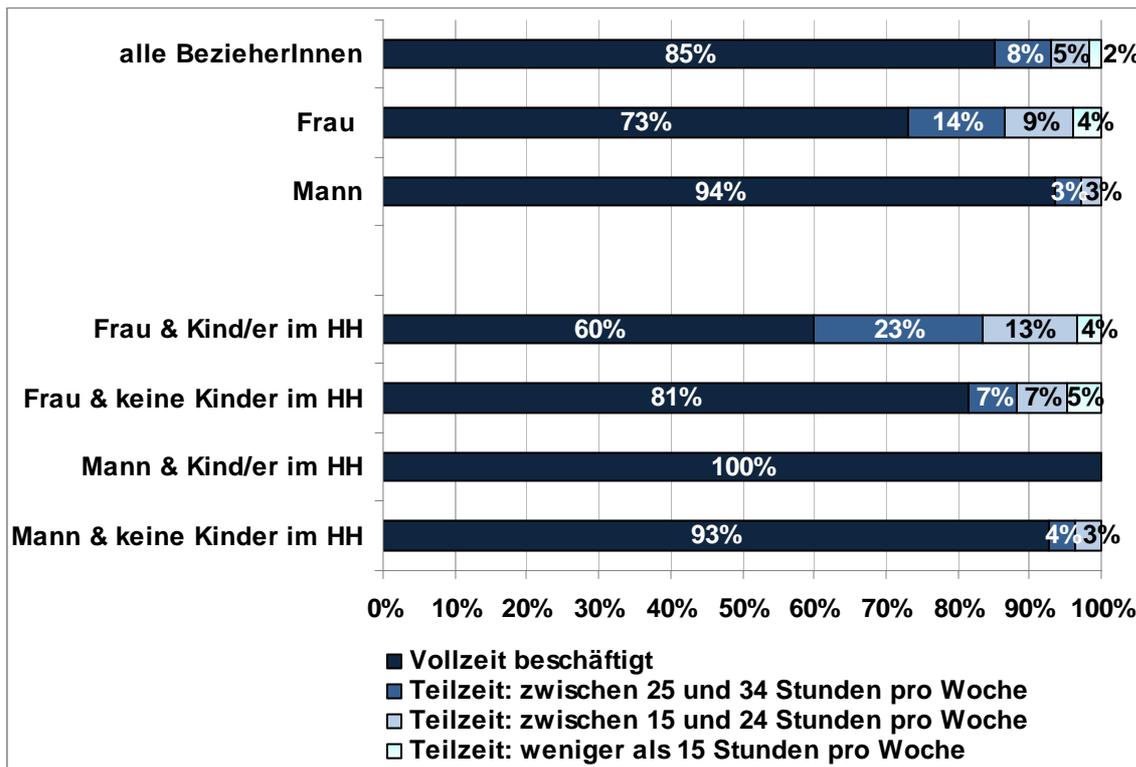
Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11

Ein weiterer Aspekt der Arbeitsmarktintegration ist die Frage des Beschäftigungsausmaßes, also ob BezieherInnen vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt waren. Wie Übersicht 33 zeigt, haben 15% aller BezieherInnen angegeben, dass sie in ihrem letzten Job teilzeitbeschäftigt waren.

Die Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen ist dabei mehr als viermal so hoch wie jene der Männer (27% versus 6%). Dieser deutlich höhere Anteil der Teilzeitquoten bei Frauen resultiert zum einen aus den von ihnen übernommenen Kinderbetreuungspflichten – so gaben 40% der Bezieherinnen mit Kind/ern im Haushalt an, dass sie teilzeitbeschäftigt sind. Zum anderen ist aber auch die Teilzeitquote der Frauen ohne unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt höher als bei den männlichen Pendanten ohne Kind/er (19% versus 7%).

**Übersicht 33:**

**Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten der BezieherInnen**

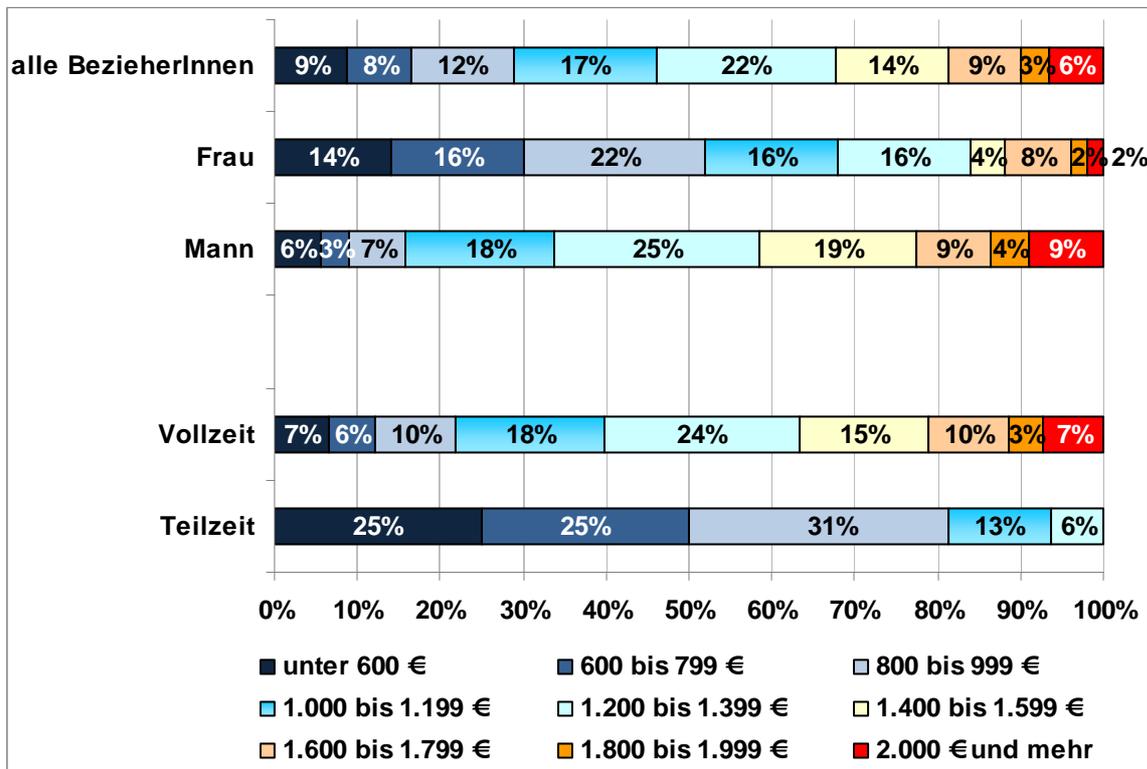


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Das unterschiedliche Ausmaß an Beschäftigungsintegration (Beschäftigungsdauer beim letzten Arbeitgeber, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung) spiegelt sich auch in den monatlichen Nettoeinkommen wider. 29% aller BezieherInnen erzielten ein monatliches Nettoeinkommen von maximal € 1.000,-. Nur 6% der BezieherInnen hatten ein monatliches Nettoeinkommen von € 2.000,- und mehr. Vgl. dazu Übersicht 34.

Weibliche BezieherInnen verdienten im Schnitt deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Anteil der BezieherInnen mit einem Nettoeinkommen von maximal € 1.000 beträgt bei den Frauen 52%, bei den Männern 16%. Dies hängt auch stark damit zusammen, ob eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde: Der Anteil der BezieherInnen mit einem Nettoeinkommen von maximal € 1.000 beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten 23%, bei den Teilzeitbeschäftigten 81%.

**Übersicht 34:  
Letztes Nettomonatseinkommen aus Beschäftigung**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Die Branchenverteilung der Unternehmen, in denen die BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus vor der Arbeitslosenphase beschäftigt waren, streut sehr breit (vgl. Übersicht 35). Branchenschwerpunkte sind die Herstellung von Waren (etwa ein Viertel aller BezieherInnen), der Handel (18%) und das Bauwesen (13%).

Nach Berufsobergruppen betrachtet zeigt sich, dass die am häufigsten vertretene Berufsgruppe von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus jene der Kategorie „Hilfsberufe, Reinigung, Lagerarbeiter“ ist. Jeweils jede/r zehnte BezieherIn kann den Handels-, Metall-, Elektro-, Druck- bzw. KFZ-Berufen sowie TechnikerInnen oder Bauberufen zugeordnet werden. Die Übersicht 36 verdeutlicht auch die unterschiedlichen geschlechtstypischen Berufsfelder.

Nach der Unternehmensgröße streuen die BezieherInnen breit. Knapp 30% waren in einer Firma beschäftigt, die unter 10 MitarbeiterInnen hatte. Jeweils ein Viertel waren in Unternehmen zwischen 10 und 49 bzw. 50 bis 249 Beschäftigte. Und ein Fünftel der BezieherInnen waren in Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) tätig.

**Übersicht 35:**  
**Branche des letzten Beschäftigungsverhältnisses**

<b>ÖNACE Hauptgruppen</b>	<b>Mann</b>	<b>Frau</b>	<b>alle BezieherInnen</b>
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei	2%	1%	2%
Herstellung von Waren	32%	18%	27%
Energieversorgung	1%	1%	1%
Bau	22%	0%	13%
Handel, Instandhaltung & Reparatur von KFZ	12%	27%	18%
Verkehr und Lagerei	2%	2%	2%
Beherbergung & Gastronomie	8%	17%	12%
Information & Kommunikation	1%	0%	1%
Erbringung von Finanz- & Versicherungs-DL	2%	1%	2%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	2%	2%	2%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	2%	2%
Erziehung & Unterricht	2%	0%	1%
Gesundheits- & Sozialwesen	1%	9%	4%
Kunst, Unterhaltung, Erholung	4%	1%	3%
Erbringung von sonstigen DL	5%	7%	6%
k.A.	5%	10%	7%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>82</b>	<b>200</b>

Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 36:**  
**Beruf des letzten Beschäftigungsverhältnisses**

<b>Berufsobergruppen</b>	<b>Mann</b>	<b>Frau</b>	<b>alle BezieherInnen</b>
Hilfsberufe, Reinigung, Lagerarbeiter	24%	21%	23%
Handelsberufe	7%	20%	12%
Metall-, Elektro-, Druck-, KFZ-Berufe	14%	6%	11%
TechnikerInnen	14%	6%	11%
Bauberufe	17%	0%	10%
Hotel- und Gaststättenberufe	5%	12%	8%
sonstige Berufe	8%	5%	7%
bislang kein Beruf	7%	7%	7%
Büroberufe	3%	11%	7%
Lehr-/Kulturberufe	1%	5%	3%
persönliche DL-Berufe	1%	4%	2%
Gesundheitsberufe	0%	2%	1%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>81</b>	<b>199</b>

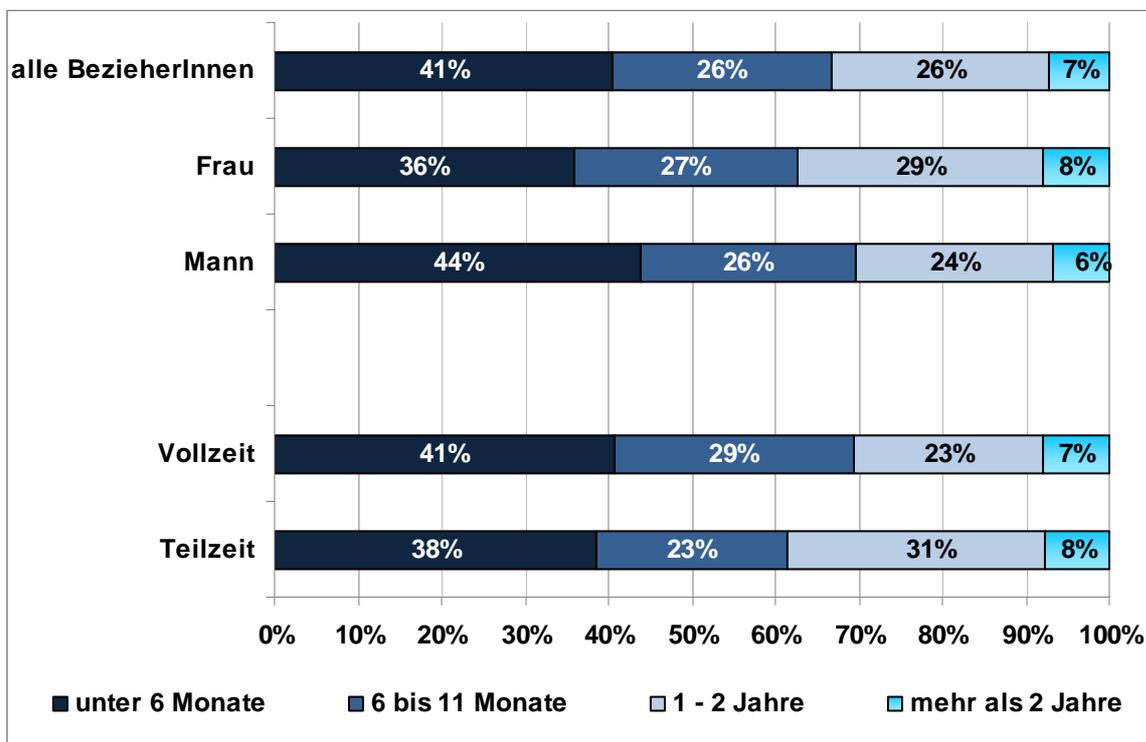
Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

### 3.3 Phase der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeitsdauer vor Beginn der durch den Qualifizierungsbonus geförderten Qualifizierungsmaßnahme<sup>8</sup> lag im Schnitt bei rund 10 Monaten. Rund 40% der FördernehmerInnen hatten eine Arbeitslosendauer unter sechs Monaten – die übrigen BezieherInnen können dagegen zum Zeitpunkt des Beginns der Fördermaßnahme als Langzeitarbeitslose eingestuft werden. Rund 7% der FördernehmerInnen waren schon mehr als zwei Jahre arbeitslos gemeldet (vgl. Übersicht 37). Frauen und vormals Teilzeitbeschäftigte haben etwas höhere Anteile an Langzeitarbeitslosen.

#### Übersicht 37:

#### Verteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der durch den Qualifizierungsbonus geförderten Qualifizierungsmaßnahme

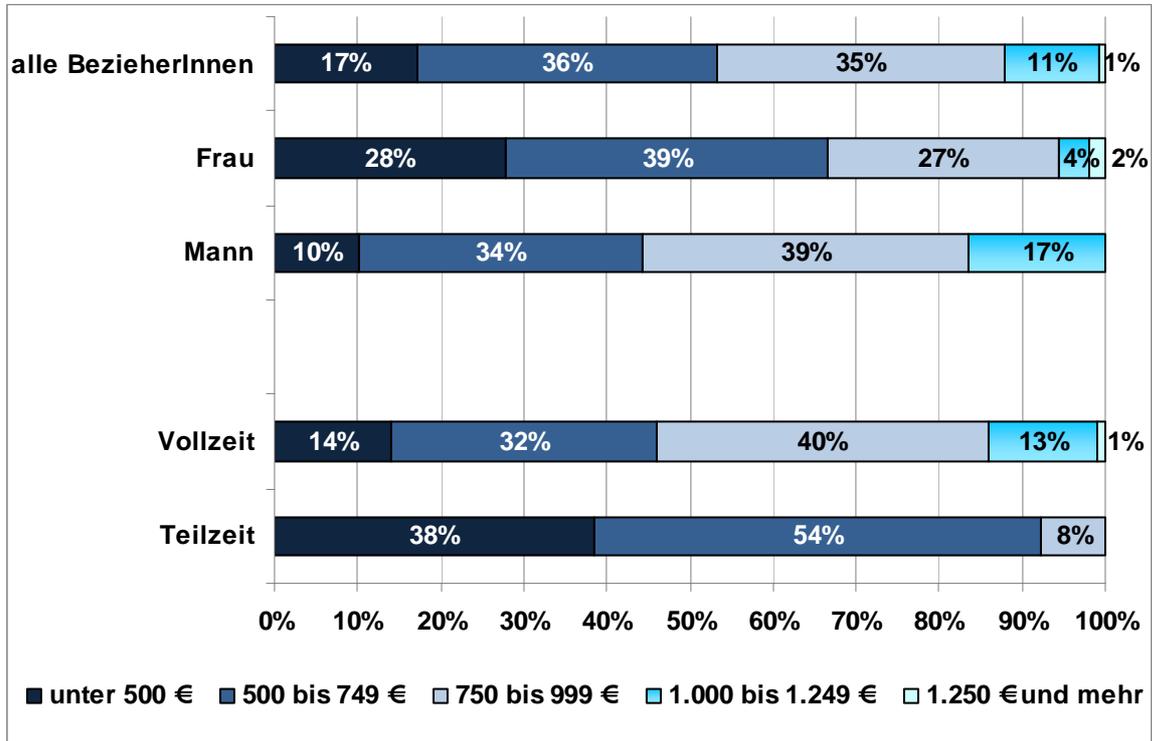


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Die Verteilung der **Höhe des Arbeitslosengeldes** (exklusive des Qualifizierungsbonus) entspricht erwartungsgemäß der Struktur des letzten Einkommens aus der Beschäftigung (vgl. Übersicht 38). Bei 17% der BezieherInnen lag der monatliche Arbeitslosenbezug unter € 500,-, bei 36% zwischen € 500,- und € 750,-, 35% erhielten zwischen € 750,- und € 1.000,- und 12% mehr als € 1.000,-. Männer erhielten im Schnitt einen höheren Arbeitslosenbezug als Frauen. Analoges gilt für Vollzeitbeschäftigte versus Teilzeitbeschäftigte.

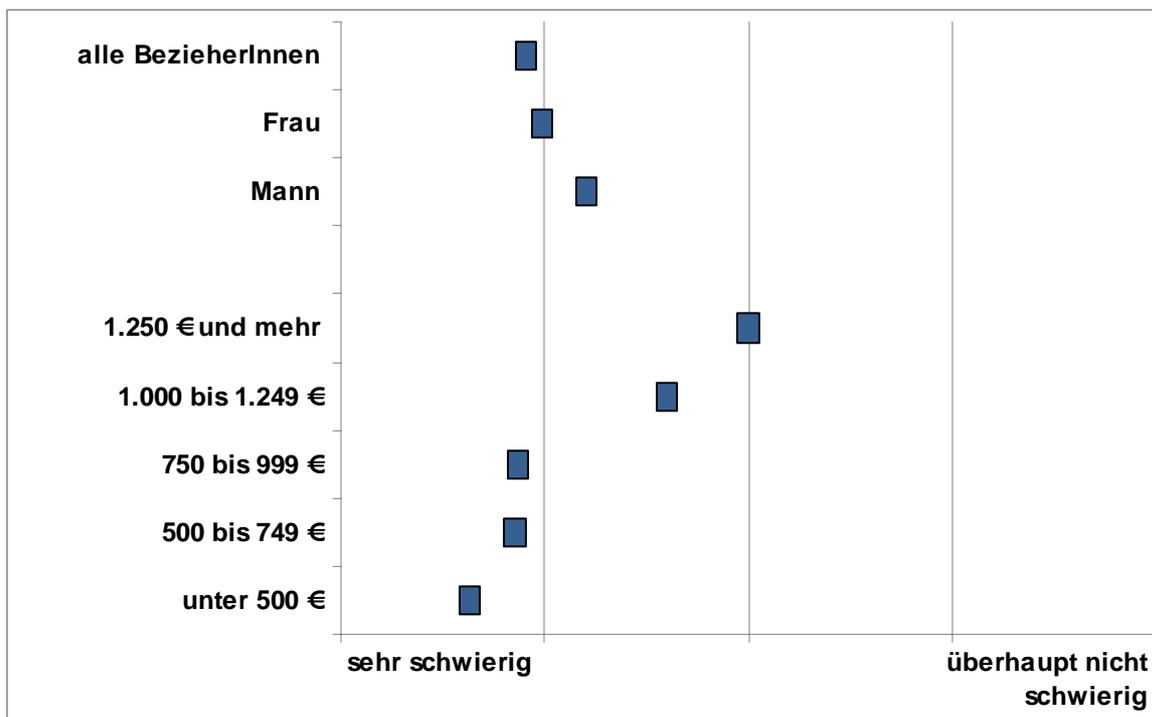
<sup>8</sup> Zwar wurde in der Befragung explizit darauf hingewiesen, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Maßnahmenteilnahme angegeben werden sollte. Aus dem Antwortverhalten und dem Vergleich mit den Strukturdaten zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme dürften diese Angaben aber verzerrt sein. D.h. es gab etliche RespondentInnen, die offensichtlich die Arbeitslosendauer inklusive der Förderdauer angegeben haben. Zwar wurden nachträglich diese Datenangaben abgeglichen, allfällige Fehler sind dabei aber nicht auszuschließen. Die diesbezüglichen Auswertungen zur Arbeitslosigkeitsdauer sind also nur unter Vorbehalt „korrekt“.

**Übersicht 38:  
Höhe des monatlichen Arbeitslosengeldes (exklusive Qualifizierungsbonus)**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 39:  
Bewertung (Mittelwerte) zur Schwierigkeit mit dem Arbeitslosenbezug „über die Runden zu kommen“**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

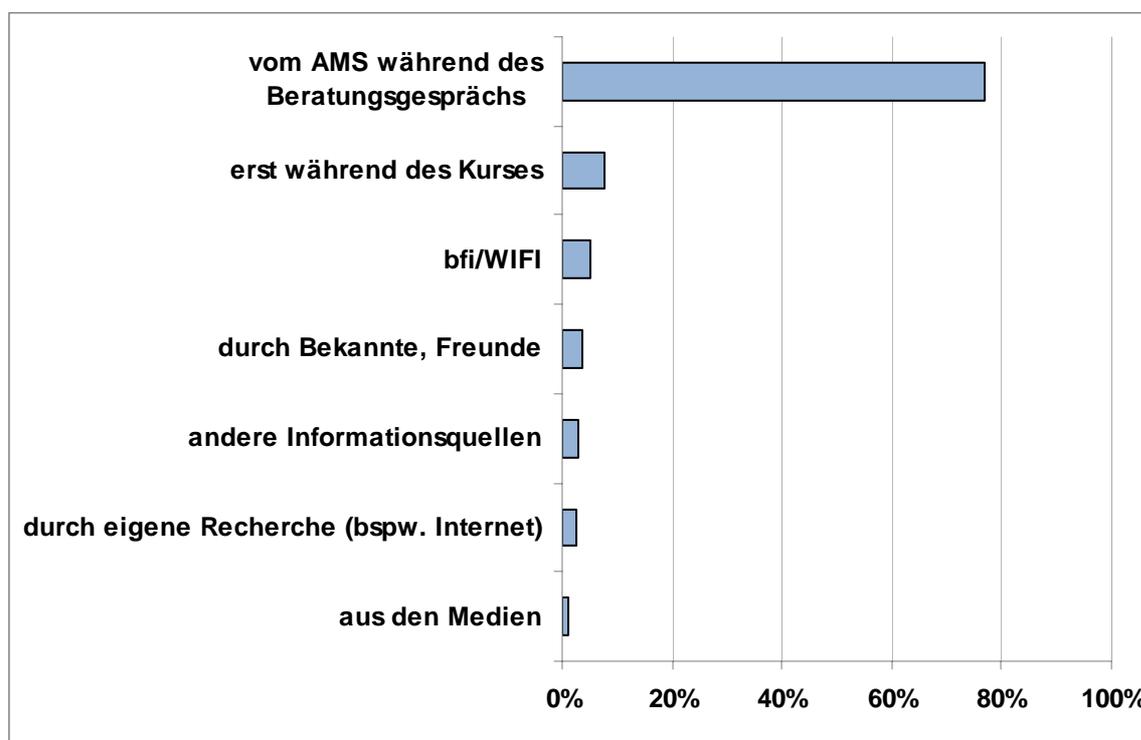
Einen ersten Hinweis auf die mögliche Attraktivität des Qualifizierungsbonus lässt sich anhand der Frage „Wie schwierig war es damals für Sie mit diesem Arbeitslosenbezug ‚über die Runden zu kommen‘“ ableiten. Auf Basis einer fünfstufigen Schulnotenbewertung (sehr schwierig bis überhaupt nicht schwierig) wurde von den RespondentInnen eine entsprechende Einschätzung vorgenommen. Die überwiegende Mehrheit bewertete ihre finanzielle Situation während des Arbeitslosenbezuges als „sehr schwierig“ bis „ziemlich schwierig“ (vgl. Übersicht 39). Nur 5% gaben an, dass ihre finanzielle Situation „überhaupt nicht“ bzw. „eher nicht“ schwierig ist. Je höher der Arbeitslosenbezug, desto erträglicher wird die Einkommenssituation empfunden, wenngleich auch bei vergleichsweise „hohen“ Bezügen oftmals noch immer beträchtliche finanzielle Schwierigkeiten geäußert wurden.

### 3.4 Der Weg zum Qualifizierungsbonus: Information, Unterstützung, Abwicklung, Probleme, Wahl der Qualifizierungsmaßnahme

Woher kennen die BezieherInnen den Qualifizierungsbonus? Es zeigt sich, dass der Großteil (fast 80%) der BezieherInnen vom Qualifizierungsbonus während des AMS-Beratungsgesprächs erfahren hat (vgl. Übersicht 40). Alle anderen möglichen Informationsquellen spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Interessant ist aber doch, dass rund 8% der BezieherInnen von dieser Fördermöglichkeit erst während des Kursbesuchs selbst darauf aufmerksam gemacht wurden.

#### Übersicht 40:

#### Wie haben Sie vom Qualifizierungsbonus erfahren?



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

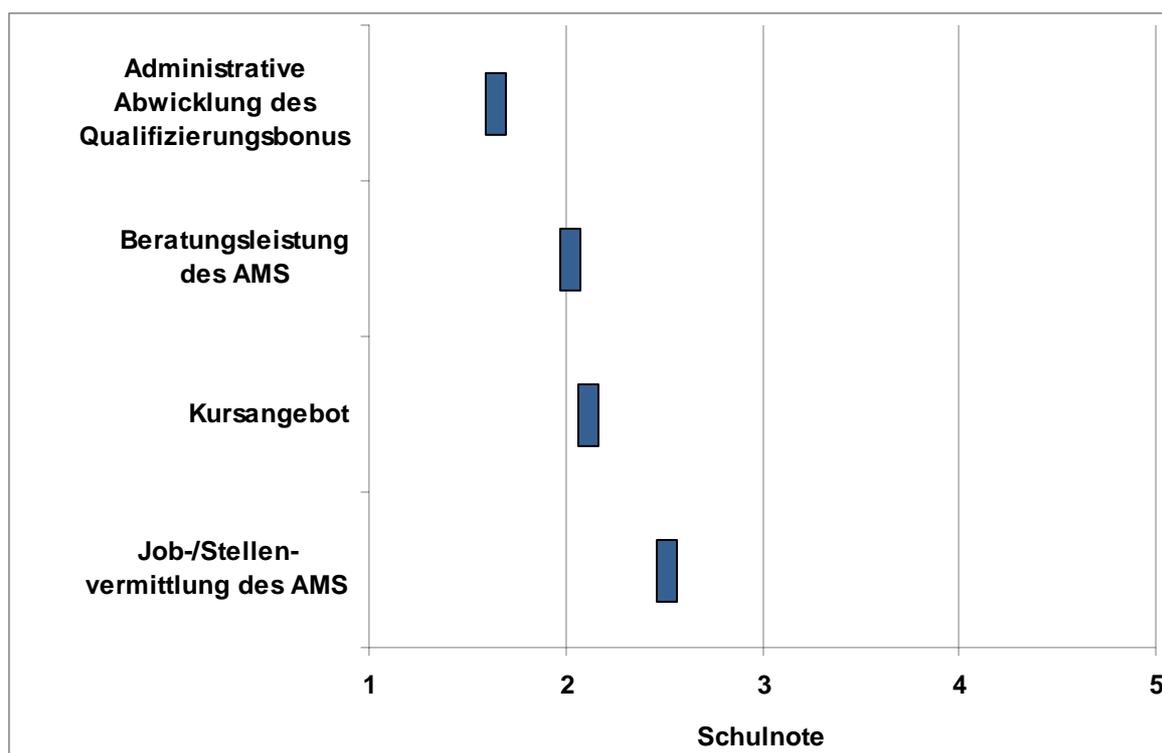
Eine Frage in diesem Zusammenhang betraf auch Aspekte der **Zufriedenheit mit dem AMS** als beratende, unterstützende und administrative Institution. Dabei zeigte sich durchwegs ein hoher Grad der Zufriedenheit seitens der BezieherInnen (vgl. Übersicht 41).

Am höchsten ist dabei die Zufriedenheit mit der administrativen Abwicklung des Qualifizierungsbonus. Lediglich 3% der Befragten waren damit „überhaupt nicht“ bzw. „eher nicht“ zufrieden. Auch bei den anderen Aspekten – Beratungsleistung des AMS, Kursangebot und Job-/Stellenvermittlung – sind durchwegs sehr hohe Zufriedenheitsgrade feststellbar. Am vergleichsweise unzufriedensten sind die BezieherInnen mit der Job-/ Stellenvermittlung des AMS. 18% bekundeten, dass sie damit entweder „überhaupt nicht“ bzw. „eher nicht“ zufrieden sind.

#### Übersicht 41:

#### Zufriedenheit mit den Leistungen des AMS nach Schulnoten (Mittelwerte)

*Schulnotenskala (1 = sehr zufrieden bis 5 = überhaupt nicht zufrieden)*



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Welche **Gründe für die Unzufriedenheit** wurden nun konkret genannt? Aufgrund der vergleichsweise wenigen Personen, die dezidiert unzufrieden waren, sollten nachstehende Aussagen als Anregungen zur Optimierung der AMS-Leistungen und nicht als generelle Kritik interpretiert werden.

Mit den Beratungsleistungen des AMS sind diese Personen unzufrieden, weil die AMS-BeraterInnen ihrer Erfahrungen nach ...

- ... unfreundlich / nicht höflich sind
- ... wenig kompetent sind
- ... zu wenig auf die Bedürfnisse, Interessen, Potenziale und Individualität der zu Beratenden eingehen
- ... entweder überhaupt keine Beratung erfolgte oder diese inkompetent war

Mit dem zur Verfügung stehenden Angebot an Kursen/Schulungsmaßnahmen sind diese Personen unzufrieden, weil ...

- ... sie sich zu Kursen gedrängt fühlen, die nicht ihren Interessen/Vorstellungen entsprechen
- ... die Kurse ihrer Meinung nach „nichts bringen“

... das Auswahlangebot und/oder die Information darüber mangelhaft ist  
... immer dieselben Kurse angeboten werden

Bei der administrativen Abwicklung wurde von diesen BezieherInnen moniert, dass ...  
... nicht klar war, welche Einreichunterlagen benötigt werden  
... sie zu wenig Unterstützung seitens der AMS-BeraterInnen erhalten haben  
... falsch bzw. nicht transparent abgerechnet wurde

Kritik an der Job-/Stellenvermittlung durch das AMS wurde geäußert, weil ...  
... immer wieder auf Stellenangebote vermittelt wird, für die die Person entweder über- oder unterqualifiziert ist  
... immer wieder dieselben Stellen angeboten werden  
... kaum Stellen im Fachbereich bzw. in der Nähe des Wohnortes angeboten werden  
... immer wieder nur Stellen bei Leihfirmen angeboten werden

Die Zufriedenheitsgrade hängen dabei nur marginal vom Status der Maßnahmenteilnahme – also ob der Kurs erfolgreich abgeschlossen wurde, ob man sich noch in der Maßnahme befindet oder ob diese abgebrochen wurde – ab (vgl. Übersicht A-1 im Anhang). Desgleichen zeigen sich nur minimale Unterschiede nach dem Geschlecht der BezieherInnen.

Den BezieherInnen wurde auch eine offene Frage nach ihren **Verbesserungsvorschlägen zum Qualifizierungsbonus** gestellt.

Das hervorstechendste Ergebnis war, dass auf diese offene Frage dezitiert zwei Drittel der BezieherInnen gesagt haben, dass sie keine Verbesserungsvorschläge haben!

18% der BezieherInnen plädiert für eine bessere finanzielle Dotierung des Qualifizierungsbonus, insbesondere sollten Fahrtkosten, Ausgaben für Studienmaterialien sowie unterhaltspflichtige Kinder berücksichtigt werden. 5% wünschen sich auch vorab eine bessere Informationspolitik, dass es diese Fördermöglichkeit gibt. Einige wenige BezieherInnen würden sich auch einen höheren Praxisanteil, längere Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine stärkere Kontrolle wünschen.

### ***Der Qualifizierungsbonus***

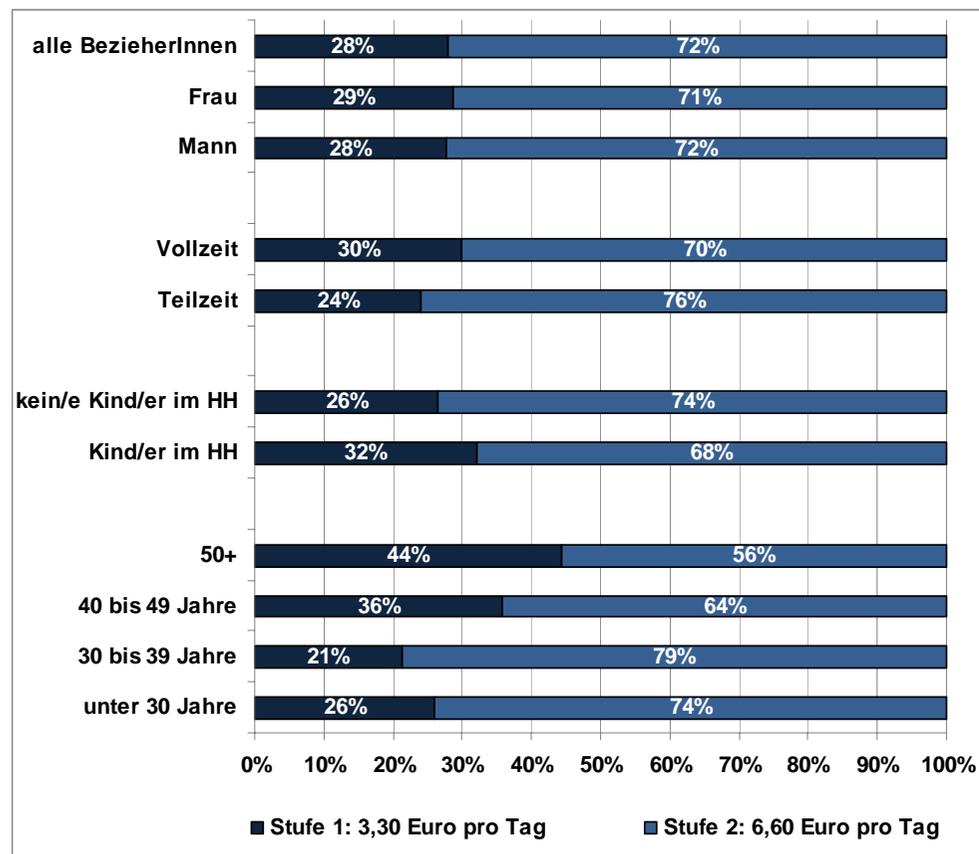
Nun wird näher auf den Qualifizierungsbonus selbst sowie insbesondere auf die Gründe für die Wahl einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme eingegangen. Welche Anreizwirkung für die Wahl einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme geht vom Förderinstrument Qualifizierungsbonus aus?

Vorab einige Hintergrundinformationen: Welche **Bonusstufe** (und damit Dauer bzw. Umfang der gewählten Qualifizierungsmaßnahme) erhalten die BezieherInnen<sup>9</sup>? In der Übersicht 42 sind die Verteilungen der Bonusstufenhöhe differenziert nach diversen Charakteristika der BezieherInnen dargestellt. Demnach erhielten/erhalten 28% der BezieherInnen einen Qualifizierungsbonus der Stufe 1 (€3,30,- pro Tag) und fast zwei Drittel einen der Stufe 2 (€6,60,-

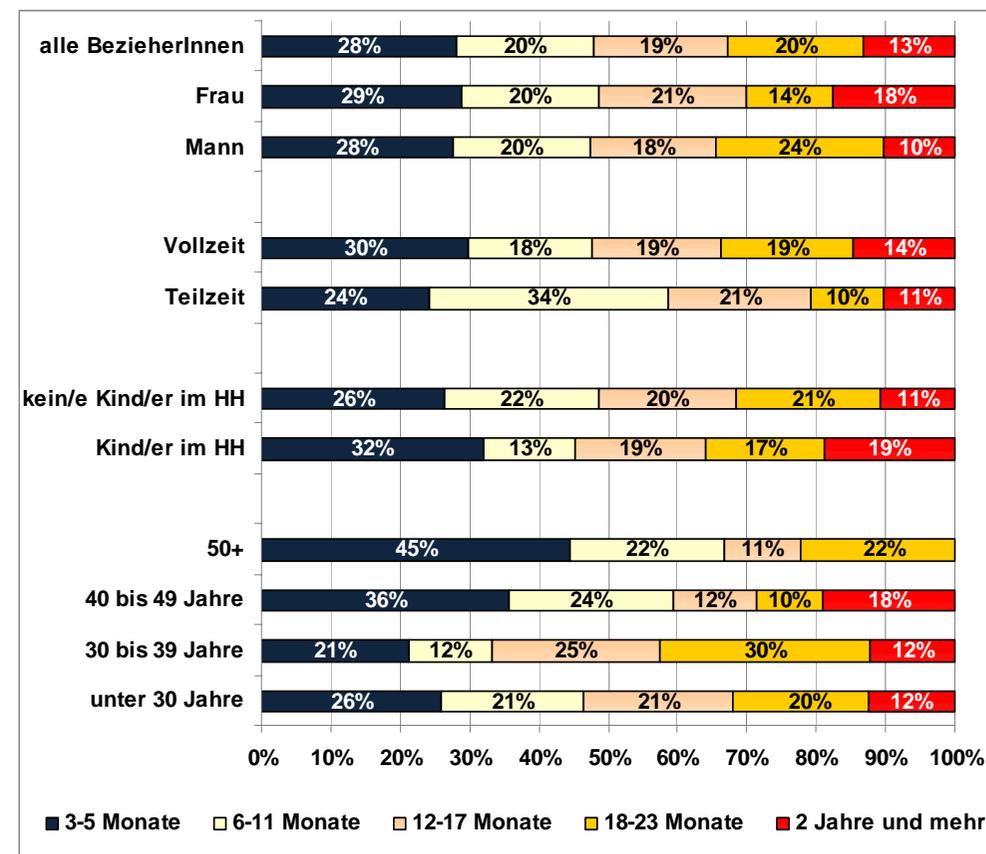
---

<sup>9</sup> Den BezieherInnen wurde auch eine Frage nach der konkreten Höhe des erhaltenen Qualifizierungsbonus gestellt. Praktisch niemand konnte (oder wollte) dazu jedoch Angaben machen. Für die Abschätzung ist man daher auf die Angabe der erhaltenen Bonusstufe angewiesen.

**Übersicht 42:**  
Verteilung nach der Höhe des Qualifizierungsbonus



**Übersicht 43:**  
Verteilung nach der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

pro Tag)<sup>10</sup>. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich keine Unterschiede in der Nutzung der beiden Bonusstufen.

Vormals Teilzeitbeschäftigte, Personen ohne unterhaltspflichtigem/n Kind/ern im Haushalt sowie jüngere Personen (bis 39 Jahre) beziehen etwas häufiger einen Bonus der Stufe 2 (und belegen somit Qualifizierungsmaßnahmen ab sechs Monaten) als ihre jeweiligen Pendants.

Für den höchsten formalen Bildungsabschluss, die Höhe des Arbeitslosenbezuges und den Familienstand lassen sich dagegen keine systematischen Effekte hinsichtlich der Wahl der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme und damit auch der Höhe des Bonus ausmachen.

Die Verteilung der BezieherInnen nach der **Dauer der Qualifizierungsmaßnahme** spiegelt natürlich die vorige Verteilung nach der Höhe des Qualifizierungsbonus wider. Sie ist aber in der Lage die Maßnahmendauer von Bonusstufe 2 BezieherInnen weiter zu differenzieren. So haben 28% der BezieherInnen eine Qualifizierungsmaßnahme belegt, die zwischen drei und fünf Monate dauert, was der Bonusstufe 1 entspricht. Ein Fünftel ist/war in Maßnahmen, die zwischen sechs und elf Monate dauer(te)n und rund die Hälfte beleg(t)en Maßnahmen, die ein Jahr oder länger andauer(te)n (vgl. Übersicht 43). Der Spitzenwert liegt bei einer Dauer von drei Jahren. Es zeigen sich nur geringe geschlechtstypische Unterschiede.

Die Qualifizierungsmaßnahmen können hinsichtlich ihrer **Ausbildungsschwerpunkte** diversen Berufs-/Ausbildungsfeldern zugeordnet werden. Dabei zeigt sich, dass Maßnahmen am häufigsten im Berufsfeld der technischen Berufe belegt wurden (44%). Alle anderen Berufsfelder liegen zwischen 5% und 11%, wobei die Residualgruppe der „sonstigen Berufe“<sup>11</sup> 19% ausmacht (vgl. Übersicht 44).

Die Abbildung verdeutlicht auch die unterschiedliche Maßnahmenbelegung zwischen den Geschlechtern. So wählten Männer rund dreimal so oft eine Maßnahme im technischen Berufsfeld als Frauen (61% versus 21%).

Die BezieherInnen wurden auch nach dem **Kursträger** ihrer Qualifizierungsmaßnahme befragt. Fast die Hälfte (43%) der BezieherInnen konnte dazu keine dezidierten Angaben machen ob es sich um eine sogenannte Stiftungsmaßnahme handelt/e oder nicht. 17% gaben an, dass es eine Stiftungsmaßnahme war/ist und rund 40% verneinten dies.

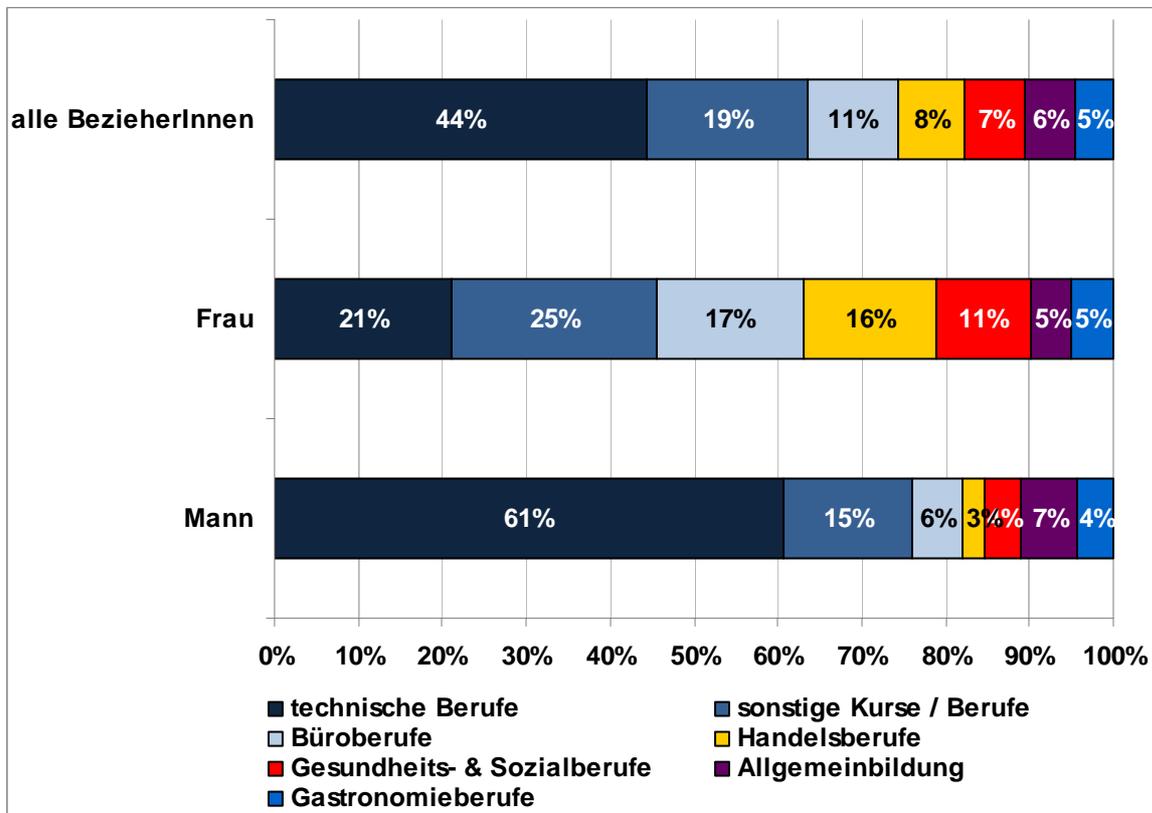
Bei den Kursträgern dominiert das AMS mit einem Anteil von 39%. An zweiter Stelle rangiert das bfi mit 23%. Danach folgt das WIFI mit 12%. Die restlichen 26% teilen sich auf eine Vielzahl anderer Kursträger auf (vgl. Übersicht 45).

---

<sup>10</sup> Die Verteilung der BezieherInnen-Befragung nach der Bonusstufe entspricht somit grob jener der Grundgesamtheit laut AMS-Strukturdaten. Man beachte aber die unterschiedliche regionale und auch zeitliche Inanspruchnahmestrukturen (vgl. Seite 16)

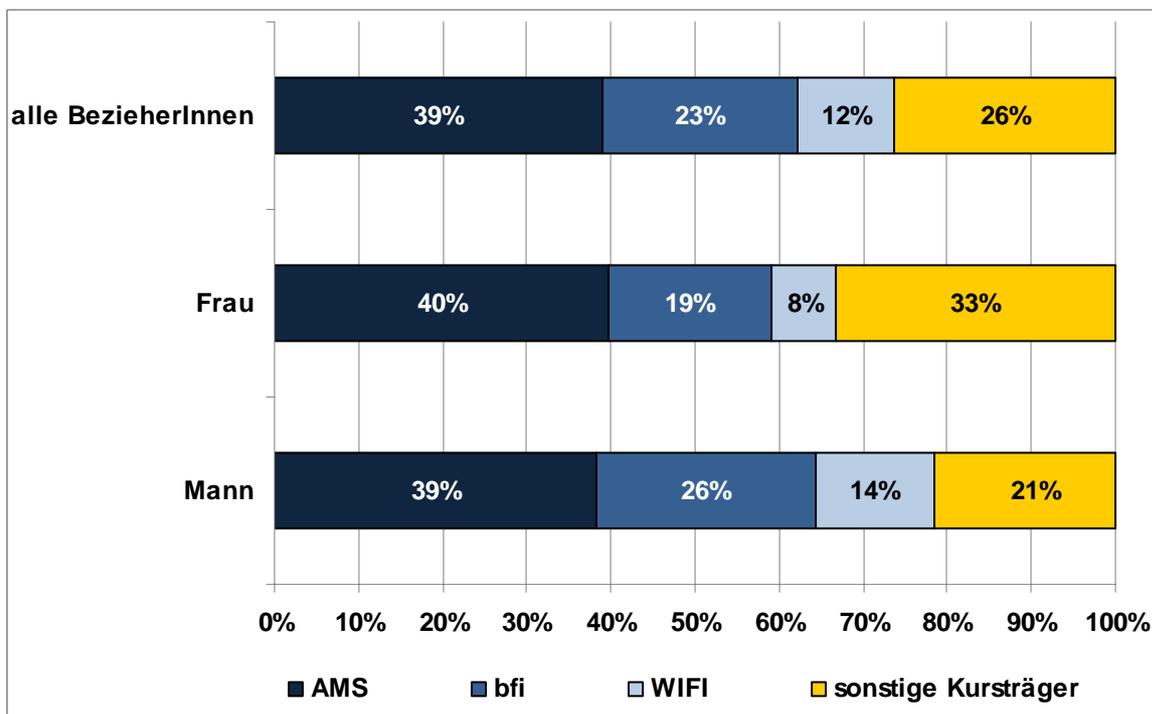
<sup>11</sup> Dazu zählen u.a. auch Staplerschein, Lagerlogistik, Lehrabschlüsse ohne konkrete Nennung des Lehrberufs.

**Übersicht 44:  
Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Kursinhalt**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 45:  
Verteilung der Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Kursträger**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Nach der dezidierten Frage des zukünftigen Berufswunsches wurden Berufe in den Berufsfeldern Technik und Produktion sowie Büro am häufigsten genannt (vgl. Übersicht 46). Wie sich schon bei der letzten beruflichen Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit als auch nach dem Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen gezeigt hat, sind auch beim „Wunschberuf“ deutliche geschlechtstypische Unterschiede feststellbar.

#### Übersicht 46: Berufswunsch

Berufsoberggruppen	Mann	Frau	alle BezieherInnen
Metall-, Elektro-, Druck-, KFZ-Berufe	25%	5%	17%
Büroberufe	7%	31%	17%
TechnikerInnen	16%	5%	11%
Bauberufe	17%	4%	11%
sonstige Berufe	8%	12%	10%
Handelsberufe	5%	15%	9%
Hilfsberufe, Reinigung, Lagerarbeiter	9%	5%	8%
Gesundheitsberufe	4%	13%	8%
Hotel- und Gaststättenberufe	7%	3%	5%
Lehr-/Kulturberufe	2%	5%	3%
persönliche DL-Berufe	1%	3%	2%
Gesamt	107	78	185

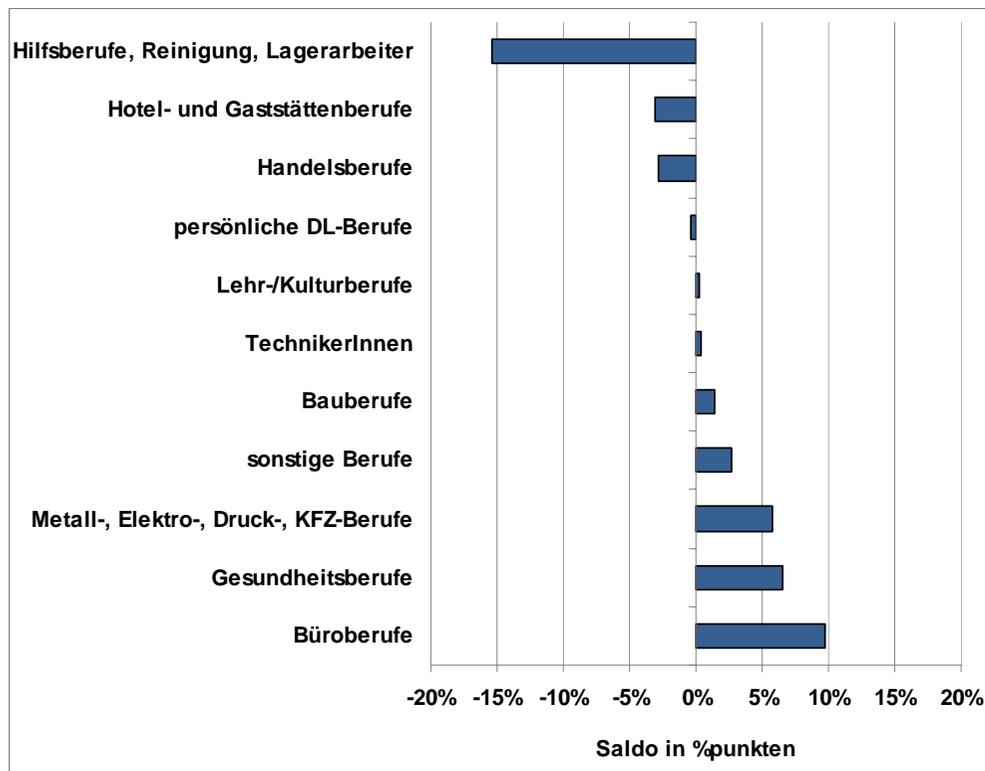
Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Vergleicht man das Berufsfeld in dem die Person zuletzt (d.h. vor der Arbeitslosigkeit) tätig war mit dem Berufswunsch (der durch die Qualifizierungsmaßnahme erreicht werden soll), dann lässt sich ein grober **Indikator für das Ausmaß an Berufsfeldwechslern** ableiten. Dies ist für rund drei Viertel der BezieherInnen der Fall. Bei vielen BezieherInnen ist also die Qualifizierungsmaßnahme mit einer Umorientierung des beruflichen Tätigkeitsfeldes verbunden. Hinsichtlich der relativen Häufigkeit von Berufswechslern zeigen sich keine geschlechtstypischen Unterschiede.

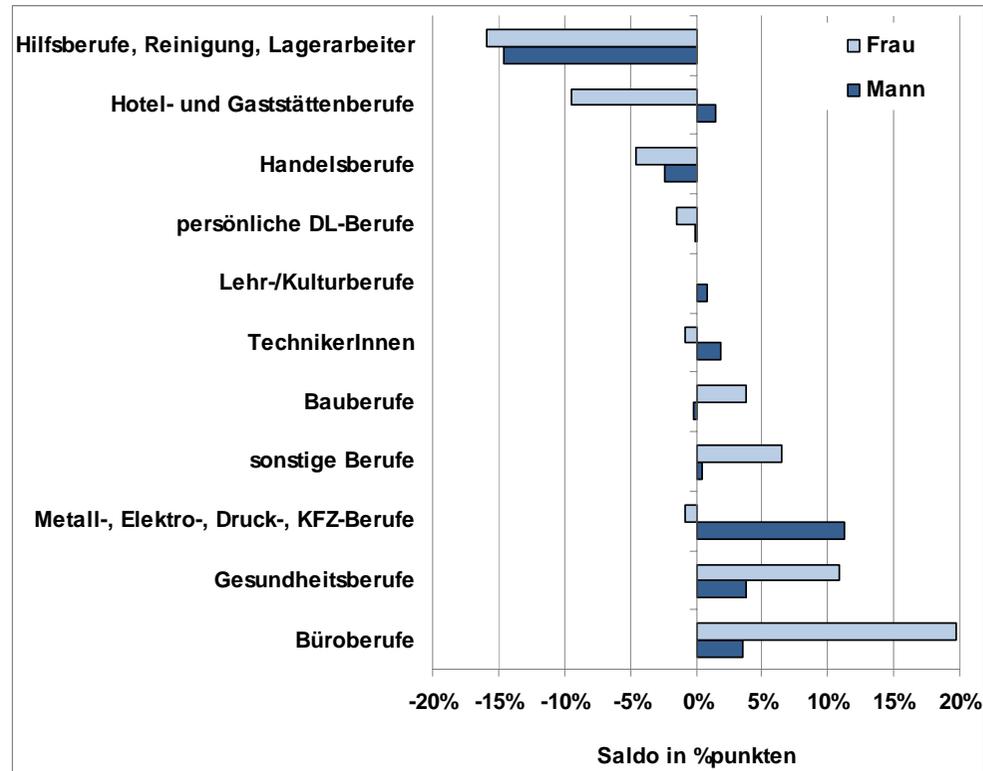
Saldiert man die relativen Anteile der Berufsfelder vor der Arbeitslosigkeit und jenen des zukünftigen Berufswunsches, dann kann ein Indikator für die Attraktivität der Berufsfelder abgeleitet werden. Es zeigt sich, dass insbesondere Hilfsberufe (inkl. Reinigung, Lager), teilweise aber auch Hotel- und Gaststättenberufe sowie Handelsberufe offenbar weniger attraktiv sind (negativer Saldo). Im Gegensatz dazu haben Büroberufe, Gesundheitsberufe und Berufe in den Feldern Technik, Elektro, Druck sowie KFZ einen deutlich positiven Saldo (vgl. Übersicht 47). Durch die Qualifizierungsmaßnahmen kommt es also nicht nur zu einer teilweisen Höherqualifizierung der TeilnehmerInnen sondern auch zu einer Veränderung der Komposition der Berufsfelder.

Die analoge Auswertung nach dem Geschlecht der BezieherInnen zeigt, dass sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen Hilfsberufe deutlich abnehmen. Die Zunahme bei den technischen Berufsfeldern ist dagegen stark durch die Berufswünsche der Männer – jene in Büro- und Gesundheitsberufen primär durch die weiblichen Berufswünsche bedingt (vgl. Übersicht 48).

**Übersicht 47:**  
**Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter Beschäftigung und zukünftigem Berufswunsch**



**Übersicht 48:**  
**Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter Beschäftigung und zukünftigem Berufswunsch; nach dem Geschlecht**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

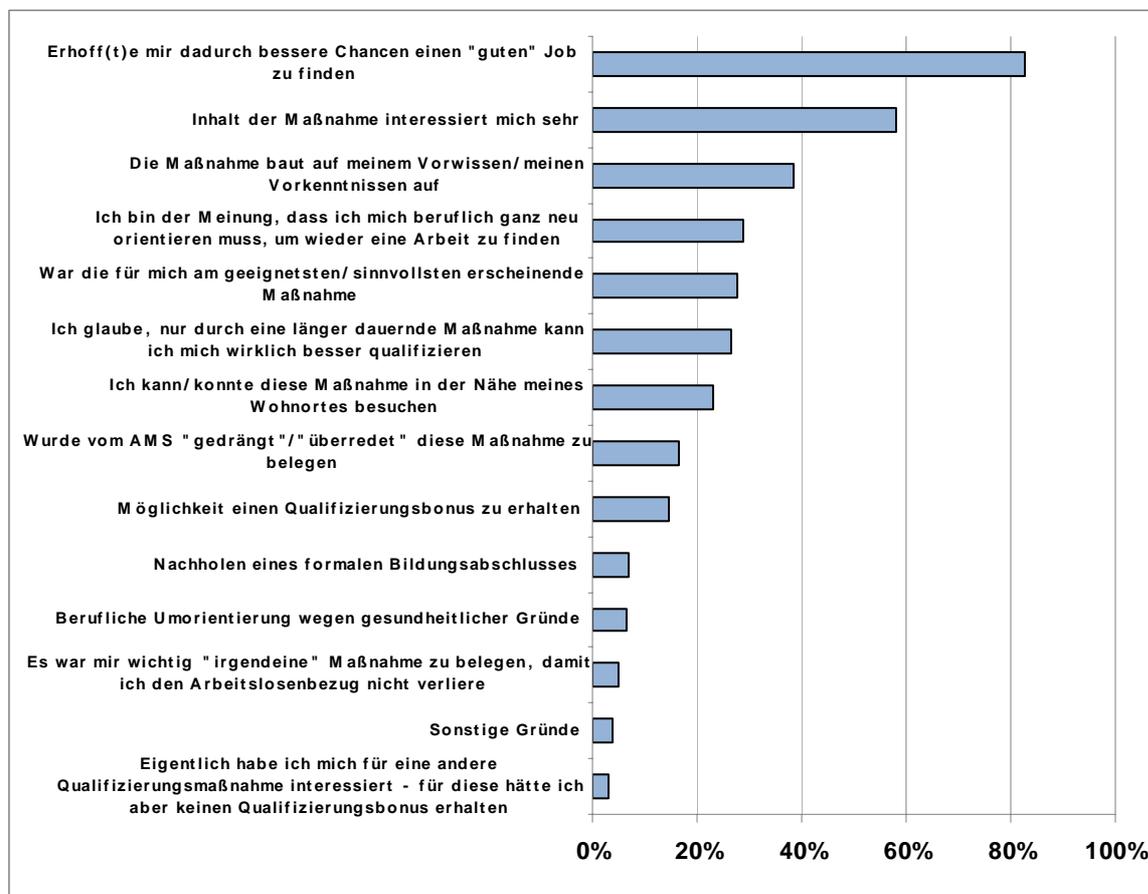
Welche **Gründe** haben nun die BezieherInnen angegeben, warum sie sich **für** die konkrete **längerfristige Qualifizierungsmaßnahme** entschieden haben?

Primäres Motiv der Maßnahmenbelegung war bei fast allen BezieherInnen (83%) die Hoffnung, dadurch einen „guten“ Job zu finden (vgl. Übersicht 49). Auch das inhaltliche Interesse an der Kursmaßnahme spielt bei vielen (58%) eine große Rolle. Für rund 40% der BezieherInnen war auch mit ausschlaggebend, dass die Maßnahme auf dem Vorwissen/den Vorkenntnissen aufbaute. Für jeweils rund ein Viertel der BezieherInnen stand eine berufliche Neuorientierung sowie die Nähe des Kursortes zum Wohnort im Vordergrund ihrer Maßnahmenwahl. Ein gleich hoher Anteil der BezieherInnen ist der Meinung, dass Höherqualifizierung nur durch eine länger dauernde Maßnahme möglich/erreichbar ist. Bemerkenswert ist auch, dass lediglich ein Viertel der BezieherInnen dezidiert angab, dass die gewählte Qualifizierungsmaßnahme die für die Person am geeignetsten/sinnvollsten erscheinende Maßnahme war. Hier deutet sich doch eine gewisse Unsicherheit über getroffene konkrete Maßnahmenwahl an. Dies kann damit zusammenhängen, dass die BezieherInnen zwar hohe Erwartungen haben, sich aber nicht wirklich sicher sind, dass diese auch eintreten werden bzw. dass mehrere sinnvoll erscheinende Qualifizierungsmaßnahmen zur Auswahl standen und die BezieherInnen nicht sicher sind, ob sie „die richtige“ gewählt haben.

#### Übersicht 49:

#### Gründe für die Wahl der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme

*Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung*



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

In Bezug auf den Einfluss der mit der längerfristigen Maßnahme verbundenen Möglichkeit einen Qualifizierungsbonus zu erhalten, ist bemerkenswert, dass nur vergleichsweise wenige BezieherInnen diese finanzielle Förderung als expliziten Grund für die Wahl der Maßnahme angaben. So war für 15% der BezieherInnen u.a. auch „die Möglichkeit einen Qualifizierungsbonus zu erhalten“ ein Grund für die Wahl der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme. Und bei nur 3% der BezieherInnen kann man explizit davon ausgehen, dass der Qualifizierungsbonus der primäre Grund für die Kurswahl war, da sich dieser Personenkreis eigentlich für eine andere Qualifizierungsmaßnahme interessiert hätte – für diese aber keinen Qualifizierungsbonus erhalten hätte.

Im Vordergrund standen also das inhaltliche Interesse sowie Überlegungen/Erwartungen, dass diese Maßnahme die Arbeitsmarktchancen erhöhen sollte. Der Qualifizierungsbonus selbst hat dagegen nur bei relativ wenigen Personen einen nennenswerten direkten Einfluss auf die Wahl einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme gehabt.

Differenziert man diese Aussagen nach dem Geschlecht der BezieherInnen, dann zeigen sich keine strukturellen Unterschiede. Auch die Höhe des Qualifizierungsbonus, die Höhe des Arbeitslosenbezuges (exklusive Qualifizierungsbonus) sowie der höchste formale Bildungsabschluss haben keinen Einfluss auf diese Grundstruktur der Motive.

**Hat die Information über den Qualifizierungsbonus das Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen positiv beeinflusst?** Diese Frage konnte anhand einer fünfstufigen Schulnotenskala bewertet werden.

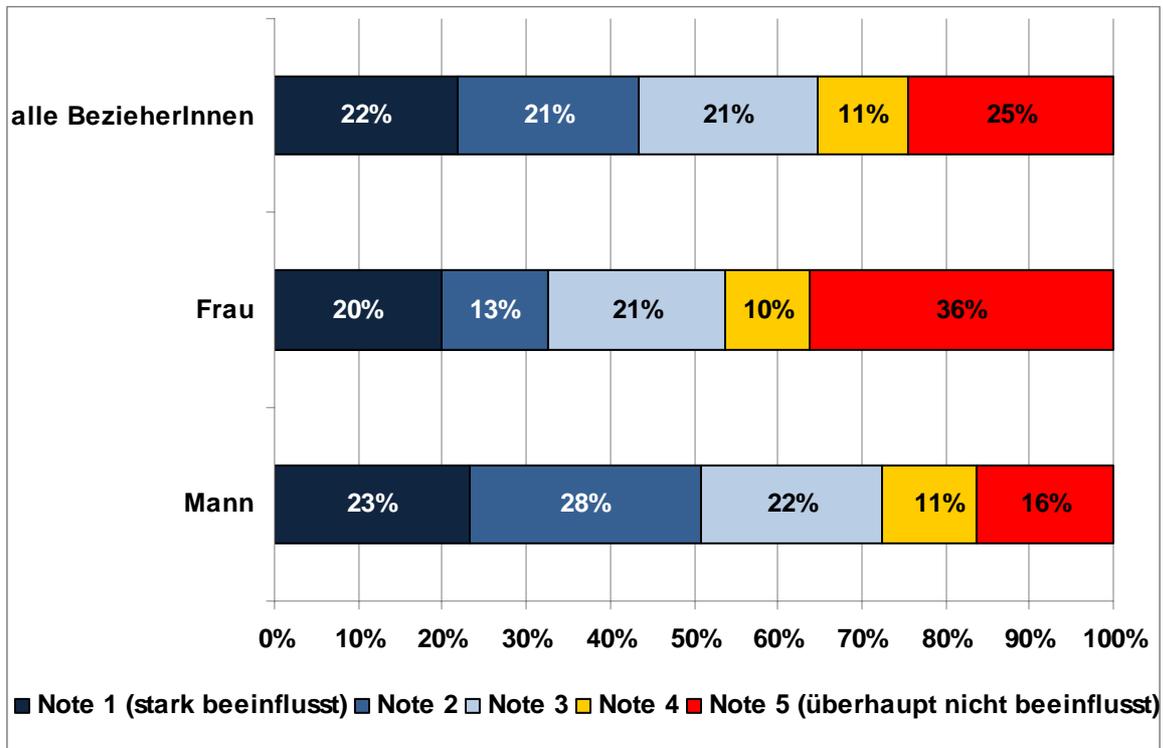
Etwa zwei Drittel der BezieherInnen gaben an, dass die Information über diese finanzielle Fördermöglichkeit ihr Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen beeinflusst hat (22% sehr beeinflusst, 21% beeinflusst und weitere 21% mehr oder weniger stark beeinflusst). Bei etwa einem Drittel der befragten BezieherInnen kann man dagegen davon ausgehen, dass die Information das Interesse praktisch nicht bzw. nur sehr geringfügig beeinflusst hat. Bemerkenswerterweise hat bei den Frauen die „reine“ Information über die Fördermöglichkeit durch den Qualifizierungsbonus offenbar einen weniger starken Einfluss auf das Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ausgelöst als bei den Männern (vgl. Übersicht 50).

Die Höhe des Arbeitslosenbezuges hat dabei nur einen sehr geringen Einfluss auf das durch die Information hervorgerufene Interesse am Qualifizierungsbonus. Es gibt eine schwach ausgeprägte Tendenz: Je höher der Arbeitslosenbezug, desto stärker hat die Information, dass es einen Qualifizierungsbonus gibt, auch das Interesse an diesem beeinflusst. Auch von der Höhe des Qualifizierungsbonus selbst (Stufe 1 oder Stufe 2) geht eine schwache Tendenz aus: BezieherInnen der Bonusstufe 2 messen tendenziell der Information über den Qualifizierungsbonus einen etwas größeren Einfluss auf ihr Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen bei (vgl. Übersicht 51).

**Übersicht 50:**

**Einfluss der Information, dass es für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen einen Qualifizierungsbonus gibt, auf das Interesse an solchen länger dauernden Maßnahmen**

**Schulnotenskala (1 = sehr starker Einfluss bis 5 = überhaupt kein Einfluss)**

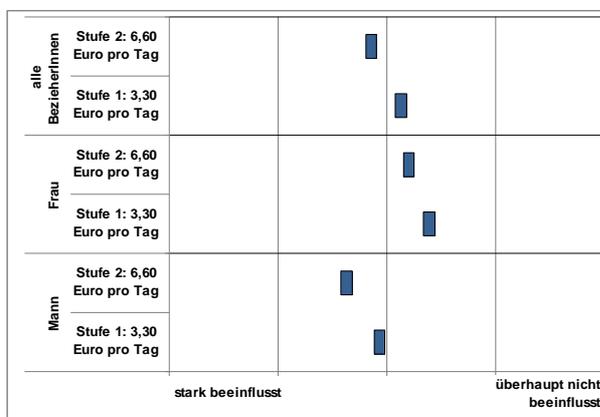


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 51:**

**Einfluss der Information, dass es für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen einen Qualifizierungsbonus gibt, auf das Interesse an solchen länger dauernden Maßnahmen; nach dem Geschlecht und ...**

**... der Höhe der Bonusstufe:**



**... der Höhe des Arbeitslosenbezuges:**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Mittelwerte der Angaben anhand der Schulnotenskala

**Wie stark war nun die finanzielle Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus hinsichtlich der Wahl einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme?**

Wie schon bei dem durch die Information hervorgerufenen Interesse zeigt sich auch bei der finanziellen Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus, dass etwa zwei Drittel der befragten Personen dem Förderinstrument einen Einfluss auf ihre Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, zuzumessen. Für etwa ein Drittel hat der Qualifizierungsbonus dagegen ihre Entscheidung für eine derartige Maßnahme praktisch nicht beeinflusst (vgl. Übersicht 52).

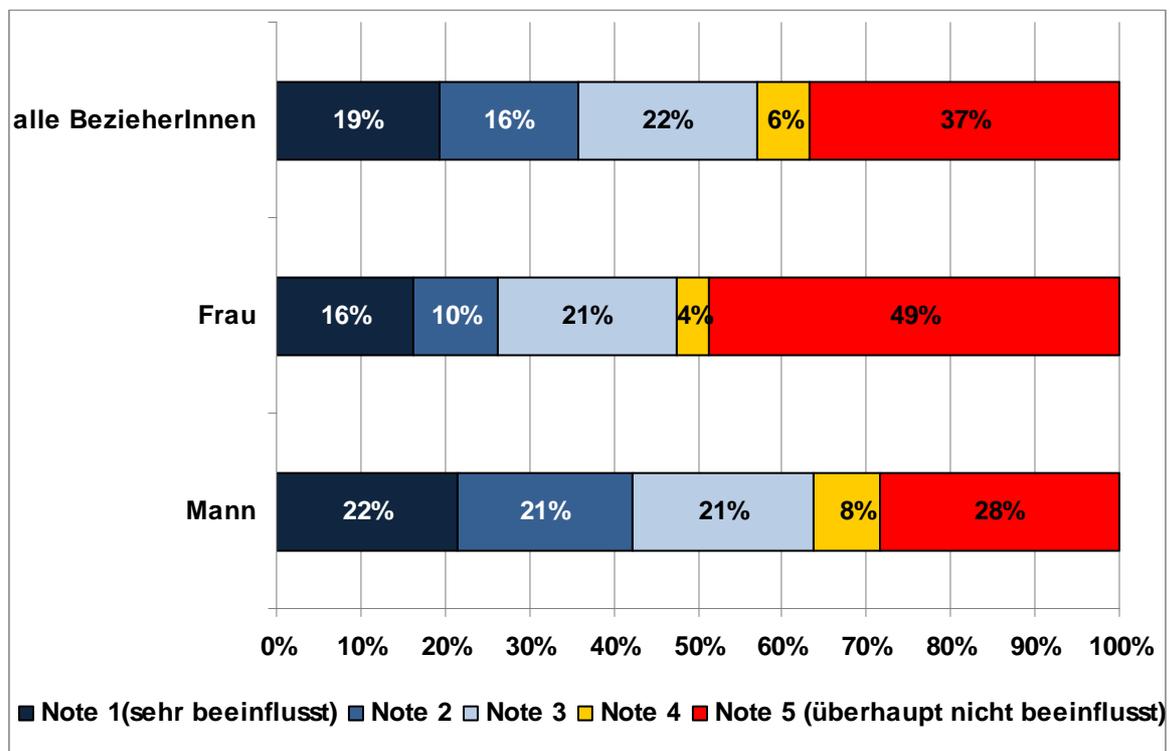
Wieder sind die geschlechtstypischen Unterschiede auffallend: Männer gaben einen deutlich stärkeren Einfluss der finanziellen Anreizwirkung hinsichtlich ihrer Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen an als Frauen. Die Höhe des Arbeitslosenbezuges hat jedoch keine Bedeutung hinsichtlich der finanziellen Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus. Von der Höhe des Qualifizierungsbonus (Stufe 1 oder Stufe 2) geht dagegen ein gewisser Einfluss aus: BezieherInnen der Bonusstufe 2 gaben im Schnitt einen etwas stärkeren Einfluss auf ihre Entscheidung an (vgl. Übersicht 53).

Zwischen dem Einflussgrad der Information auf das Interesse und der finanziellen Anreizwirkung besteht ein hoch signifikanter positiver Korrelationszusammenhang ( $r = 0,634$ ). BezieherInnen, die angaben, dass die Information über den Qualifizierungsbonus ihr Interesse an diesem Förderinstrument stark beeinflusst hat, gaben in der Regel auch oftmals an, dass die finanzielle Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus ihre Entscheidung an einer längerfristigen Maßnahme teilzunehmen stark beeinflusst hat (et vice versa).

**Übersicht 52:**

**Einfluss des Qualifizierungsbonus auf die Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen**

**Schulnotenskala (sehr starker Einfluss bis überhaupt kein Einfluss)**

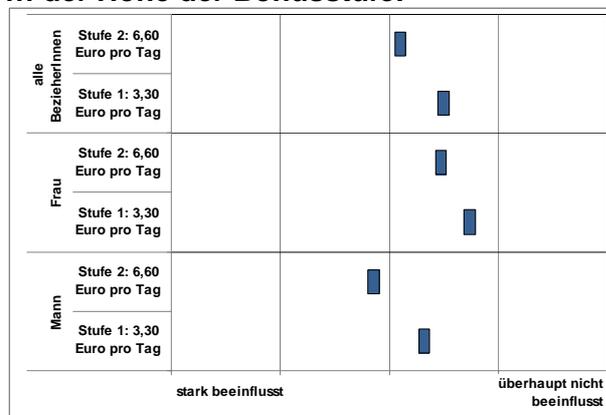


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

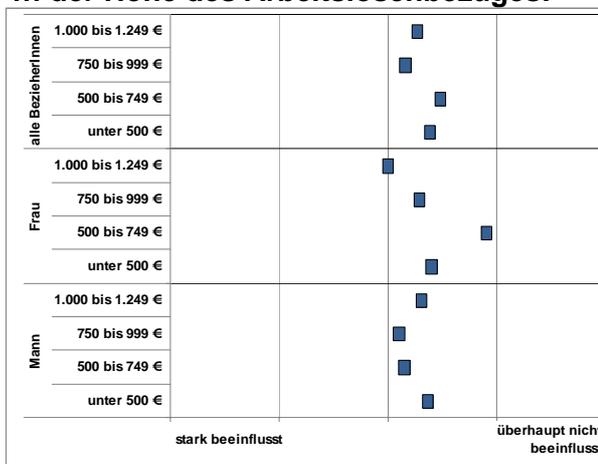
**Übersicht 53:**

**Einfluss des Qualifizierungsbonus auf die Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen; nach dem Geschlecht und ...**

**... der Höhe der Bonusstufe:**



**... der Höhe des Arbeitslosenbezuges:**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Mittelwerte der Angaben anhand der Schulnotenskala

**Wäre die Qualifizierungsmaßnahme auch belegt worden, wenn es dafür keinen Qualifizierungsbonus gegeben hätte?**

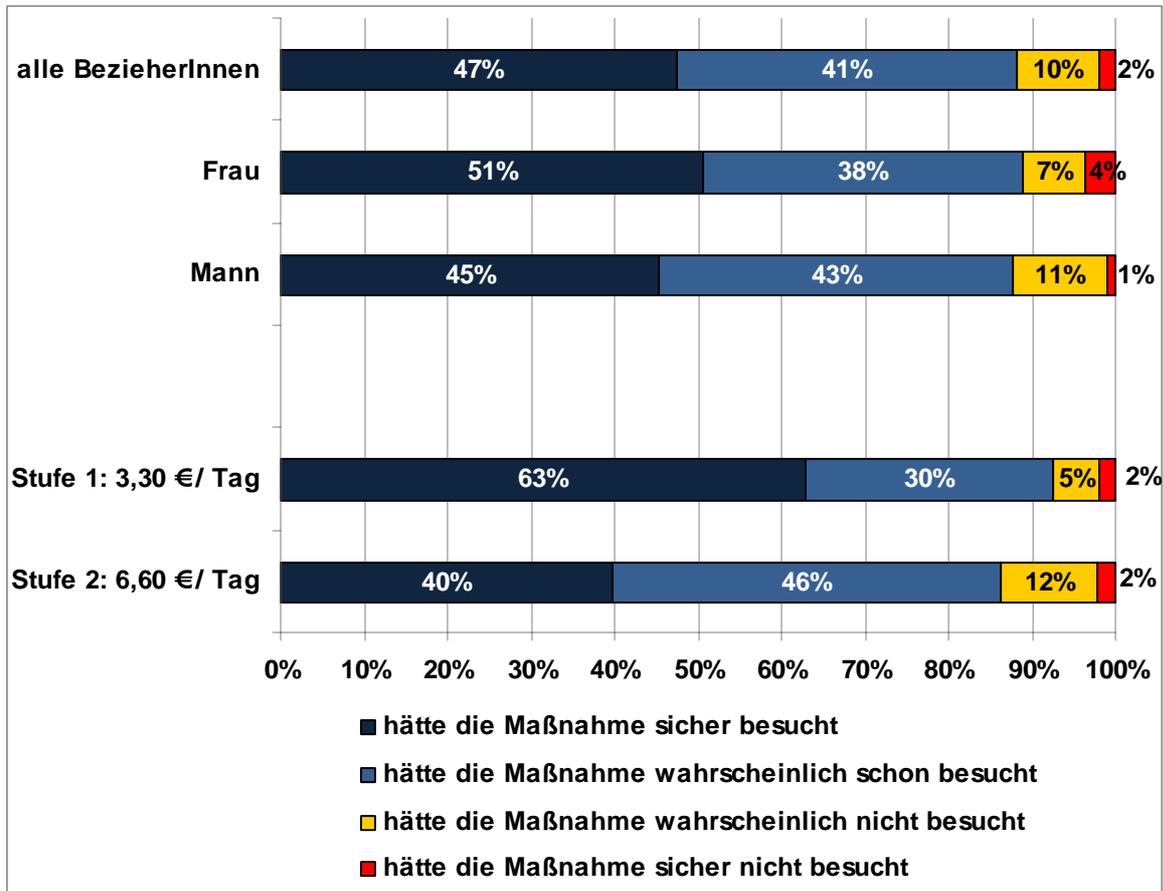
Die Ergebnisse zu dieser direkten Frage der finanziellen Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus auf die Maßnahmenwahl spiegelt das schon zuvor erhaltene Bild (vgl. Seite 44ff) wider: Der Großteil hätte auch ohne Gewährung eines Qualifizierungsbonus diese Maßnahme besucht. 47% der BezieherInnen hätten die Maßnahme „sicher“ und weitere 41% „wahrscheinlich schon“ besucht. Lediglich 10% der BezieherInnen hätten die Maßnahme „wahrscheinlich nicht“ und weitere 2% „sicher nicht“ besucht (vgl. Übersicht 54). Daraus lässt sich ein nicht unbeträchtlicher Mitnahmeeffekt des Qualifizierungsbonus ableiten.

Geschlechtstypische Unterschiede sind nur marginal beobachtbar. Es zeigt sich auch kein Einfluss der Höhe des Arbeitslosenbezuges auf dieses Antwortverhalten. Von der Höhe des gewährten Qualifizierungsbonus geht dagegen ein geringer Einfluss aus: Die Mitnahmeeffekte sind tendenziell geringer für BezieherInnen der Bonusstufe 2.

Jenen BezieherInnen, die angaben, dass sie die Maßnahme „wahrscheinlich nicht“ bzw. „sicher nicht“ besucht hätten, wurde auch eine offene Frage nach ihren Gründen gestellt. Zwei Drittel dieser Personen gaben explizit an, dass es ohne Qualifizierungsbonus finanziell nicht möglich gewesen wäre den Kurs zu besuchen. Beim restlichen Drittel wäre zumeist die Alternative eine geringfügige Nebenbeschäftigung oder eine bezahlte Ausbildung (für Personen, die einen Lehrabschluss nachholen wollten) gewesen. Also auch bei diesen Personen standen finanzielle Motive im Vordergrund.

**Übersicht 54:**

**Einfluss des Qualifizierungsbonus auf den Kursbesuch: Wahl der Qualifizierungsmaßnahme, falls es keinen Qualifizierungsbonus gegeben hätte; nach dem Geschlecht sowie nach der Höhe der Bonusstufe**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

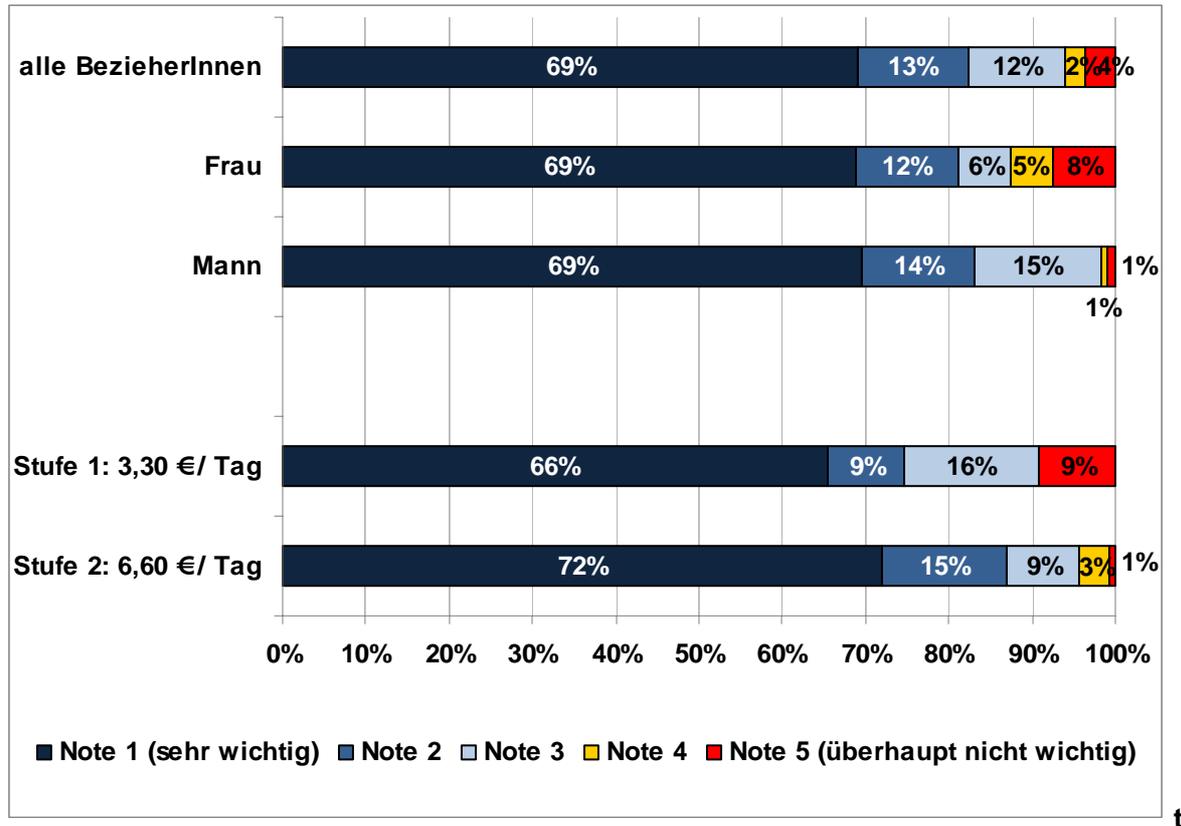
**Wie wichtig** wird der Qualifizierungsbonus seitens der BezieherInnen für deren **Einkommenssituation** eingestuft? Auch diese Frage wurde anhand einer fünfstufigen Schulnotenskala bewertet.

Über zwei Drittel (69%) der BezieherInnen gaben an, dass der Qualifizierungsbonus sehr wichtig für ihre Einkommenssituation ist. Und für weitere 13% ist er eher wichtig – vgl. Übersicht 55. Somit stellt er nur für eine Minderheit der BezieherInnen keinen wichtigen Einkommensbeitrag dar.

Nach der Höhe des Arbeitslosenbezuges lässt sich praktisch kein Einfluss auf dieses Antwortverhalten feststellen. Und auch die Höhe des Qualifizierungsbonus (Stufe 1 versus Stufe 2) hat nur einen marginalen Effekt, mit geringfügig höheren Anteilen an BezieherInnen der Stufe 2, die eine größere Bedeutung des Qualifizierungsbonus für ihre Einkommenssituation angaben.

**Übersicht 55:**

**Bedeutung des Qualifizierungsbonus für die Einkommenssituation der BezieherInnen Schulnotenskala (sehr wichtig bis überhaupt nicht wichtig)**

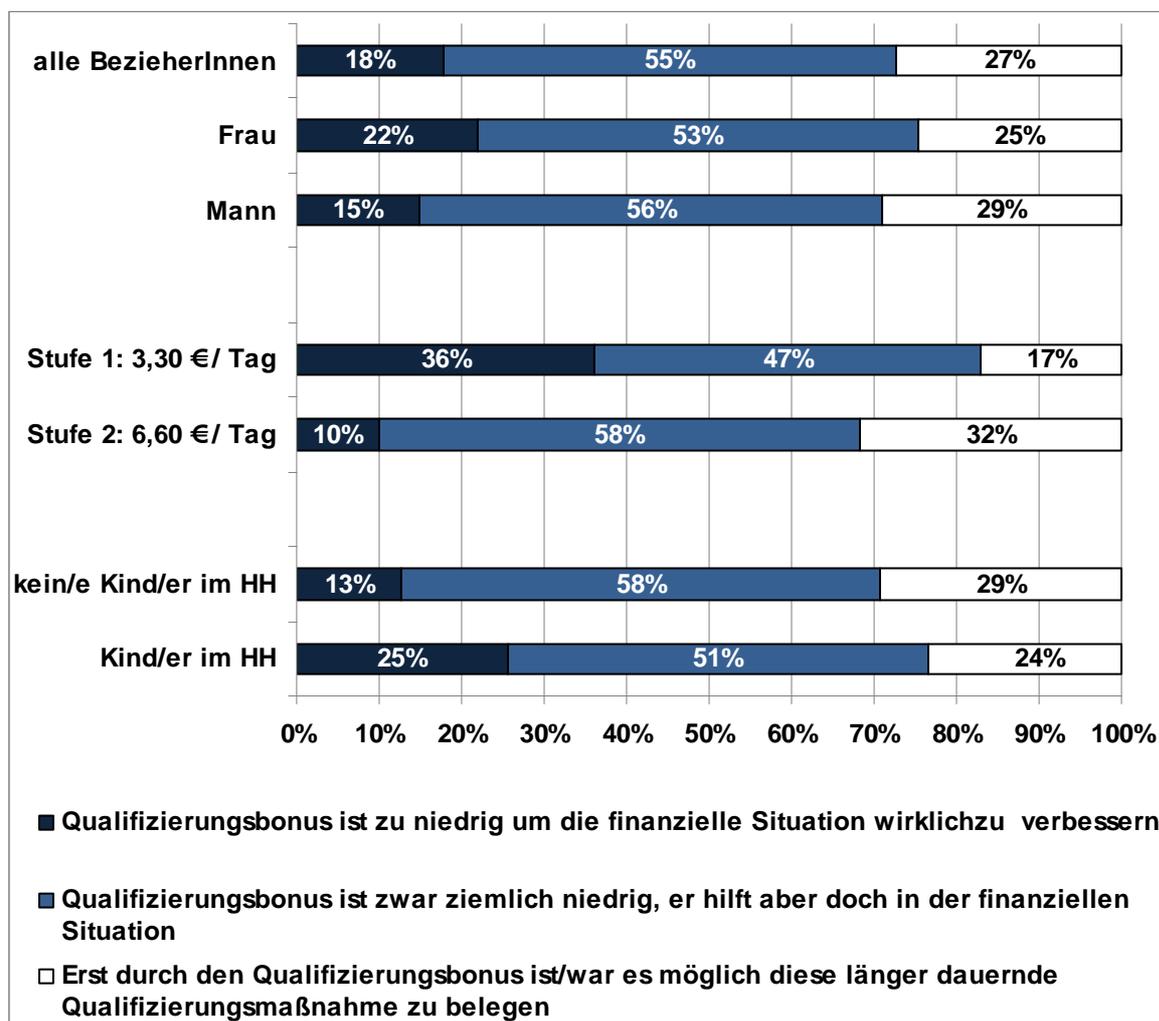


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Zusätzlich wurde auch direkt die Bedeutung des Qualifizierungsbonus zur finanziellen Einkommenssituation erfragt. Lediglich 18% der BezieherInnen meinten, dass er zu niedrig wäre um die finanzielle Situation wirklich zu verbessern. Die Mehrheit (55%) stimmte der Aussage zu, dass er zwar ziemlich niedrig sei, er dennoch eine Hilfe darstellt. Rund ein Viertel (27%) sagten, dass es erst durch den Qualifizierungsbonus möglich ist/war an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen (vgl. Übersicht 56).

Von der Höhe des Arbeitslosenbezuges geht kein struktureller Einfluss auf diese Einschätzung aus. Es zeigt sich jedoch, dass die Höhe des Qualifizierungsbonus (Stufe 1 versus Stufe 2) einen Einfluss hat. Zwar ist bei beiden Stufen jeweils rund die Hälfte der Befragten der Meinung, dass der Qualifizierungsbonus ziemlich niedrig ist, er dennoch eine Hilfe darstellt. Anteilsmäßig sind aber fast doppelt so viele BezieherInnen in der höheren Bonusstufe 2 der Ansicht, dass es erst durch den Bonus möglich war an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen (Anteil dieser Antwort bei BonusbezieherInnen der Stufe 2: 32% versus jenem der Stufe 1: 17%). Korrespondierend sind die relativen Anteile der Stufe 2 BezieherInnen niedriger, die der Aussage zustimmen, dass der Bonus zu niedrig ist um die finanzielle Situation wirklich zu verbessern.

### Übersicht 56: Beitrag des Qualifizierungsbonus zur finanziellen Situation der BezieherInnen



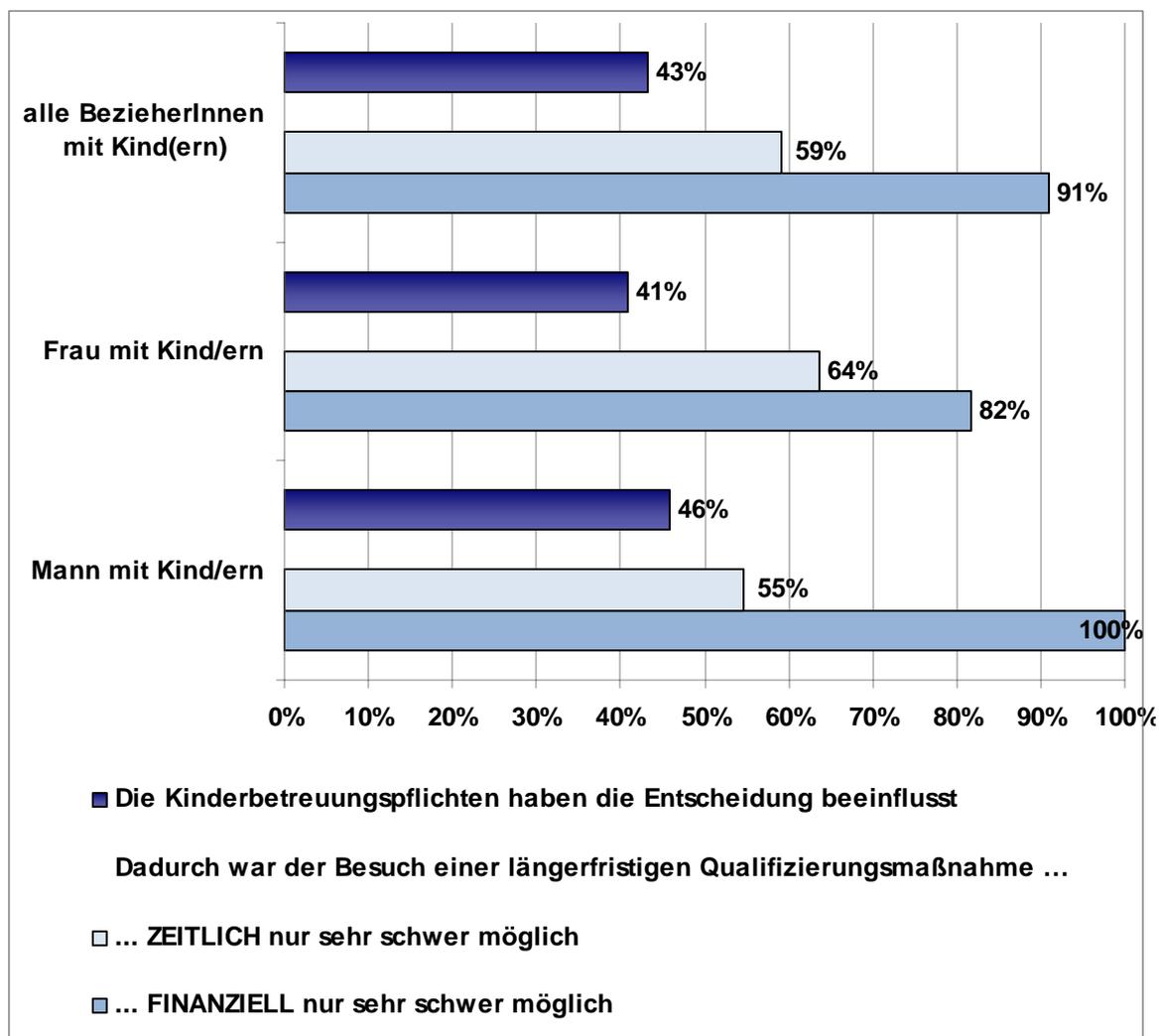
Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Für rund ein Drittel der BezieherInnen haben sich **durch die Teilnahme** an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme **auch höhere Kosten** ergeben (bei 36% der Frauen und bei 30% der Männer). Diese höheren Kosten waren meist durch Fahrkosten bedingt. Aber auch zusätzliche Kosten für Unterrichtsmaterial und Verpflegung sind für viele KursteilnehmerInnen angefallen. Bei einigen wenigen kam es zu mehr Ausgaben infolge des Bedarfs an Kinderbetreuung.

Bei fast der Hälfte der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigem/n Kind/ern im Haushalt haben eben diese **Kinderbetreuungspflichten** die Entscheidung (mit)beeinflusst, ob an einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen wird bzw. werden kann. Bei 60% der BezieherInnen, die einen derartigen Einfluss ihrer Kinderbetreuungspflichten hinsichtlich der Entscheidung für oder gegen eine längerfristige Qualifizierungsmaßnahme angaben, waren es zeitliche und bei praktisch allen (90%) finanzielle Überlegungen – vgl. Übersicht 57.

**Übersicht 57:**

**Anteile der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern und Einfluss dieser Kinderbetreuungspflichten auf die Wahl einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

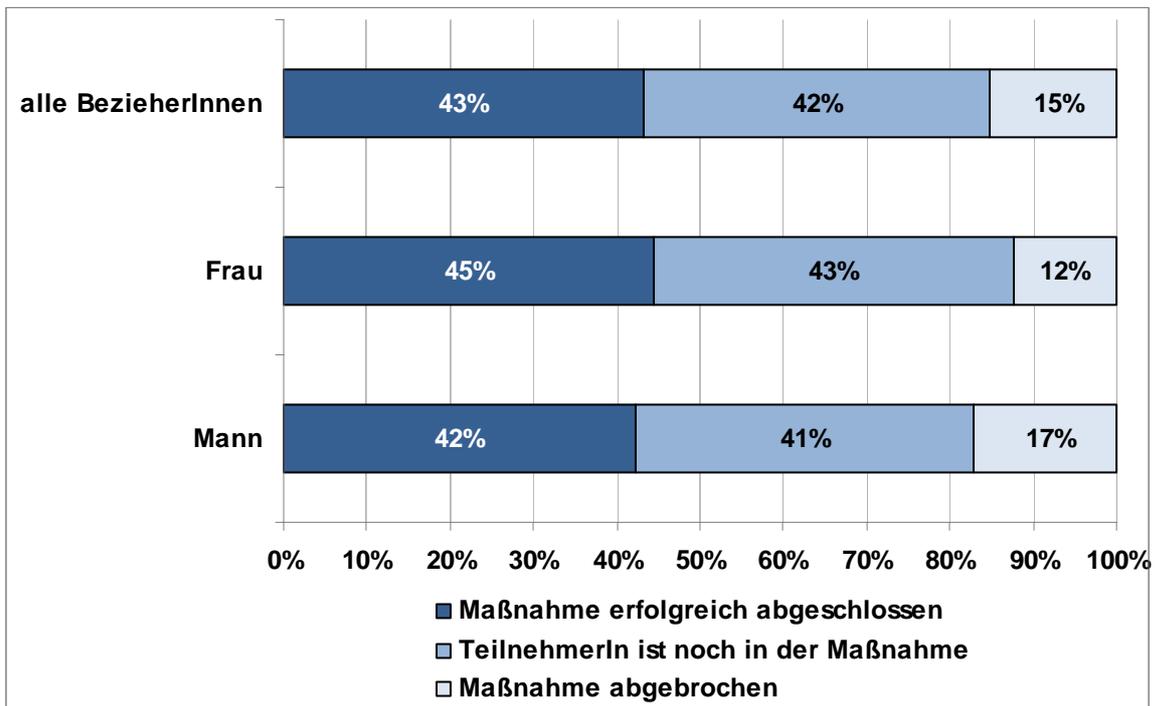
Anmerkung: Die Differenzierung nach dem Geschlecht der BezieherInnen mit Kind/ern bezieht sich auf jene Personen, die angaben, dass die Kinderbetreuungspflichten einen Einfluss auf die Wahl einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme hatten.

### 3.5 Auswirkungen der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme

Zum Befragungszeitpunkt hatten 43% der Befragten die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen, 42% befanden sich noch in der Maßnahme und 15% haben die Qualifizierungsmaßnahme vorzeitig abgebrochen bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen – vgl. Übersicht 58.

**Übersicht 58:**

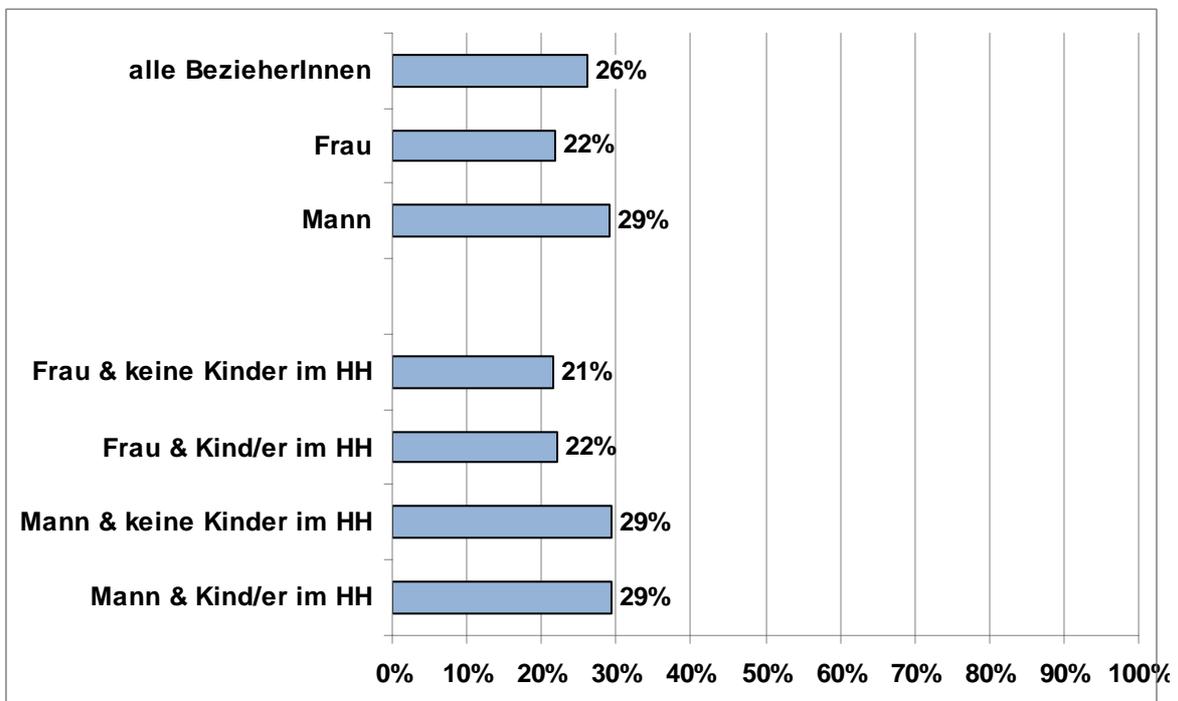
**Verteilung der BezieherInnen nach dem Status der Maßnahme; nach dem Geschlecht**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht 59:**

**Kalkulatorische Abbruchquoten**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Abbruchquote = AbbrecherInnen / (erfolgreiche Abschlüsse + AbbrecherInnen).

Bezieht man die AbbrecherInnen auf jene befragten BezieherInnen, die die Maßnahme schon abgeschlossen haben<sup>12</sup>, dann ergibt sich eine kalkulatorische AbbrecherInnen-Quote von 26%. Jede/r vierte TeilnehmerIn einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme, für die ein Qualifizierungsbonus gewährt wurde, bricht demnach diese Maßnahme vorzeitig ab (vgl. Übersicht 59).

Die Abbruchquote der Männer liegt mit 29% über jener der Frauen mit 22%.

Die angegebenen Abbruchgründe sind vielfältig und reichen von Erkrankung/Unfall der Person, Betreuungspflichten für Angehörige bis hin zu einem Jobangebot, das ergriffen wurde. Aber auch zu viele Fehlzeiten und Differenzen mit der Kursleitung wurden vereinzelt genannt.

Welche **Erwartungen** haben bzw. hatten die Befragten hinsichtlich ihrer weiteren Beschäftigungs- und Einkommenskarrieren? Fast alle (81%) der BezieherInnen haben sich von der Teilnahme an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme erwartet eine Vollzeitbeschäftigung zu finden (vgl. Übersicht 60). Jeweils rund die Hälfte verknüpft damit die Erwartung einen Job mit einem guten Einkommen/Gehalt bzw. einen Job im Berufsfeld des Ausbildungsschwerpunktes der Maßnahme zu finden. 40% hoff(t)en danach in einem Unternehmen beschäftigt zu sein, in dem es auch Aufstiegschancen gibt. Ebenfalls jede/r vierte Befragte verbindet mit der Qualifizierungsmaßnahme die Hoffnung überhaupt einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt bzw. einen Job/Arbeitsplatz in der Nähe des Wohnortes zu finden.

Es zeigten sich keine markanten Unterschiede in der Struktur der Erwartungshaltungen zwischen den Geschlechtern.

Für jene BezieherInnen, die die Qualifizierungsmaßnahme schon abgeschlossen (bzw. diese abgebrochen) haben, lässt sich auch erheben, ob diese Erwartungen erfüllt wurden. Rund die Hälfte (45%) der BezieherInnen mit einem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme gaben an, dass sich ihre Erwartungen im Großen und Ganzen erfüllt haben. Erwartungsgemäß ist bei den KursabbrecherInnen dieser Anteil deutlich niedriger (28%). Tendenziell bekundeten männliche BezieherInnen einen höheren Grad an realisierten Erwartungen als weibliche Teilnehmerinnen – insbesondere bei den AbbrecherInnen ist diese Divergenz auffallend – vgl. Übersicht 61.

Warum haben sich die Erwartungen nicht erfüllt? Dafür ist zumeist einer von zwei Gründen ausschlaggebend. Entweder es wurde noch kein entsprechender Job gefunden und/oder es wurde kein Job gefunden, der den Arbeitszeitvorstellungen entspricht. Einige Personen sind auch noch auf Jobsuche. Alle anderen Gründe treffen nur auf eine Minderheit der BezieherInnen zu (vgl. Übersicht 62).

---

<sup>12</sup> Über die sich noch in einer Qualifizierungsmaßnahme befindlichen BezieherInnen können keine Aussagen hinsichtlich eines erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme getroffen werden.

**Übersicht 60:**

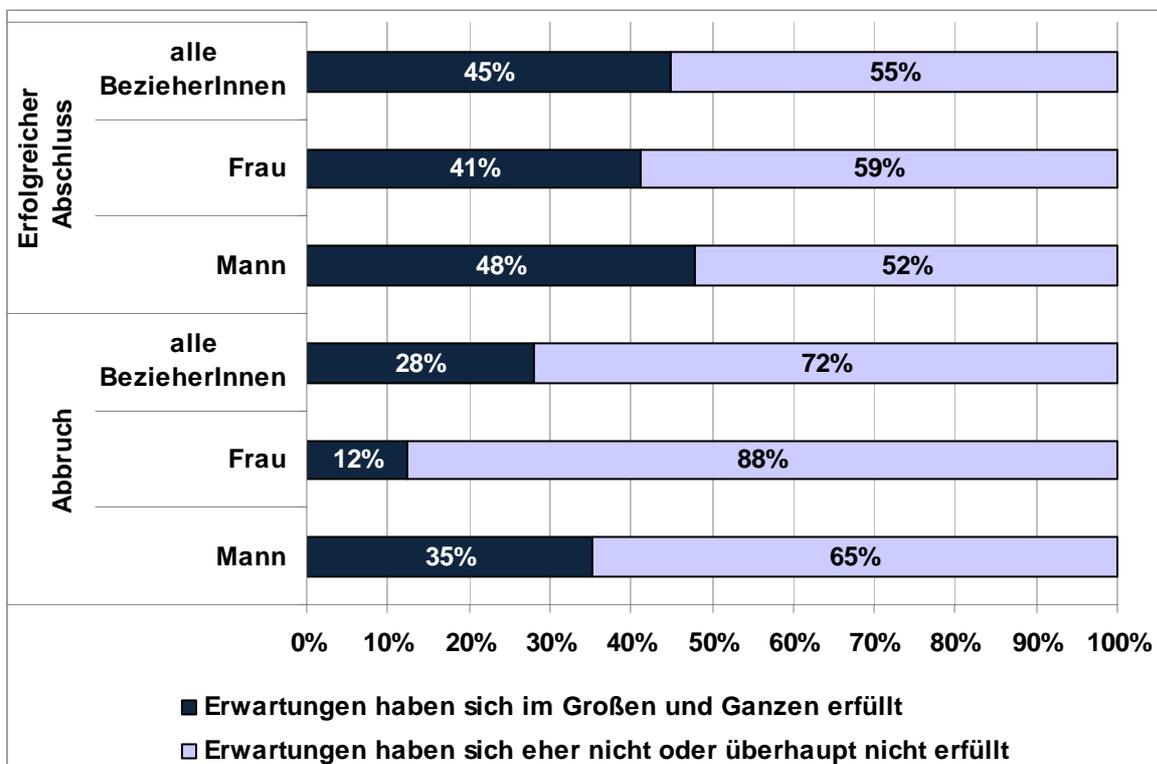
**Erwartungen zur Teilnahme an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme**  
*Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung*



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

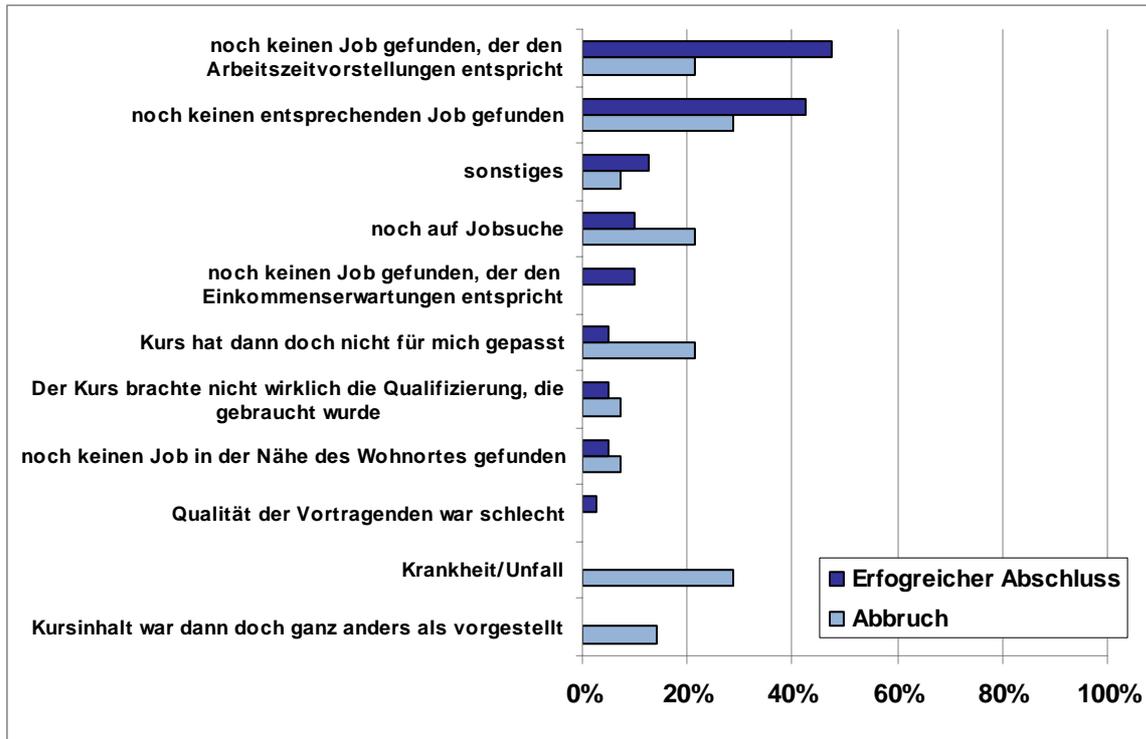
**Übersicht 61:**

**Realisierung der Erwartungen**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene BezieherInnen, die die Qualifizierungsmaßnahme schon abgeschlossen (bzw. abgebrochen) haben.

**Übersicht 62:****Gründe warum Erwartungen zum Kursbesuch (noch) nicht erfüllt wurden**  
**Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung**

Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene BezieherInnen, deren Erwartungen nicht erfüllt wurden.

**Berufliche Tätigkeit nach dem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme**

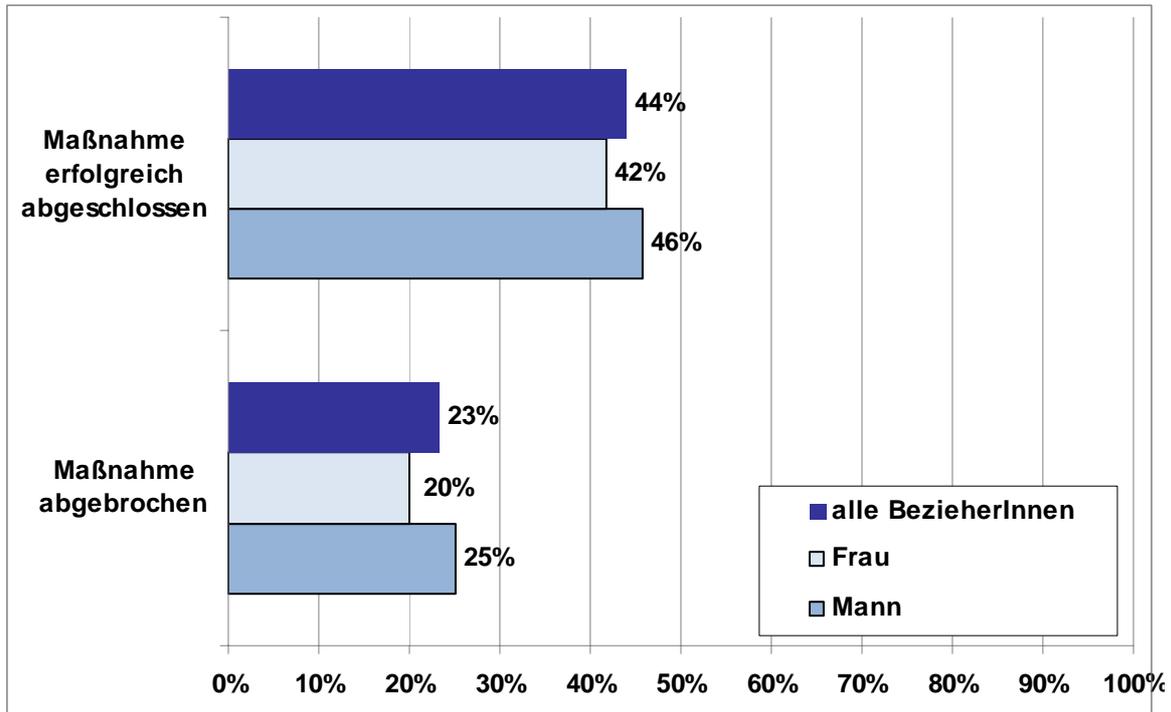
38% aller BezieherInnen, die die Qualifizierungsmaßnahme schon abgeschlossen haben, übten zum Befragungszeitpunkt einen Beruf aus. Der Anteil der berufstätigen männlichen (ehemaligen) Fördernehmer ist mit 40% etwas höher als bei den Frauen (36%).

Dabei muss natürlich zwischen den unterschiedlichen Stati der Qualifizierungsmaßnahme unterschieden werden. So sind es bei den BezieherInnen, die die Maßnahme schon erfolgreich abgeschlossen haben 44%. Dagegen üben derzeit lediglich 23% aller MaßnahmenabbrecherInnen einen Beruf aus. Männer haben bei den schon erfolgreich abgeschlossenen KursteilnehmerInnen sowie bei den AbbrecherInnen einen etwas höheren Anteil an aktueller Berufstätigkeit. (vgl. Übersicht 63).

Bei den nachstehenden Auswertungen zur aktuellen beruflichen Tätigkeit muss immer auch die wirtschaftliche Situation als Kontext mit berücksichtigt werden. So beendete der Großteil der FördernehmerInnen ihre Qualifizierungsmaßnahme zu einem Zeitpunkt sehr schwieriger Arbeitsmarktbedingungen, d.h. der Finanz- und Wirtschaftskrise. Zudem ist die absolute Stichprobengröße doch relativ gering, sodass Vorsicht bei der Interpretation geboten ist!

**Übersicht 63:**

**Anteil der BezieherInnen, die derzeit (d.h. zum Befragungszeitpunkt) einen Beruf ausüben**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Exkurs: Warum sind BezieherInnen derzeit nicht berufstätig?**

Jene rund 72% nicht berufstätigen BezieherInnen wurden nach den Gründen gefragt warum sie keinen Job haben. Zum einen begründet sich dies einfach daraus, dass 44% noch in einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme sind (vgl. Übersicht 64).

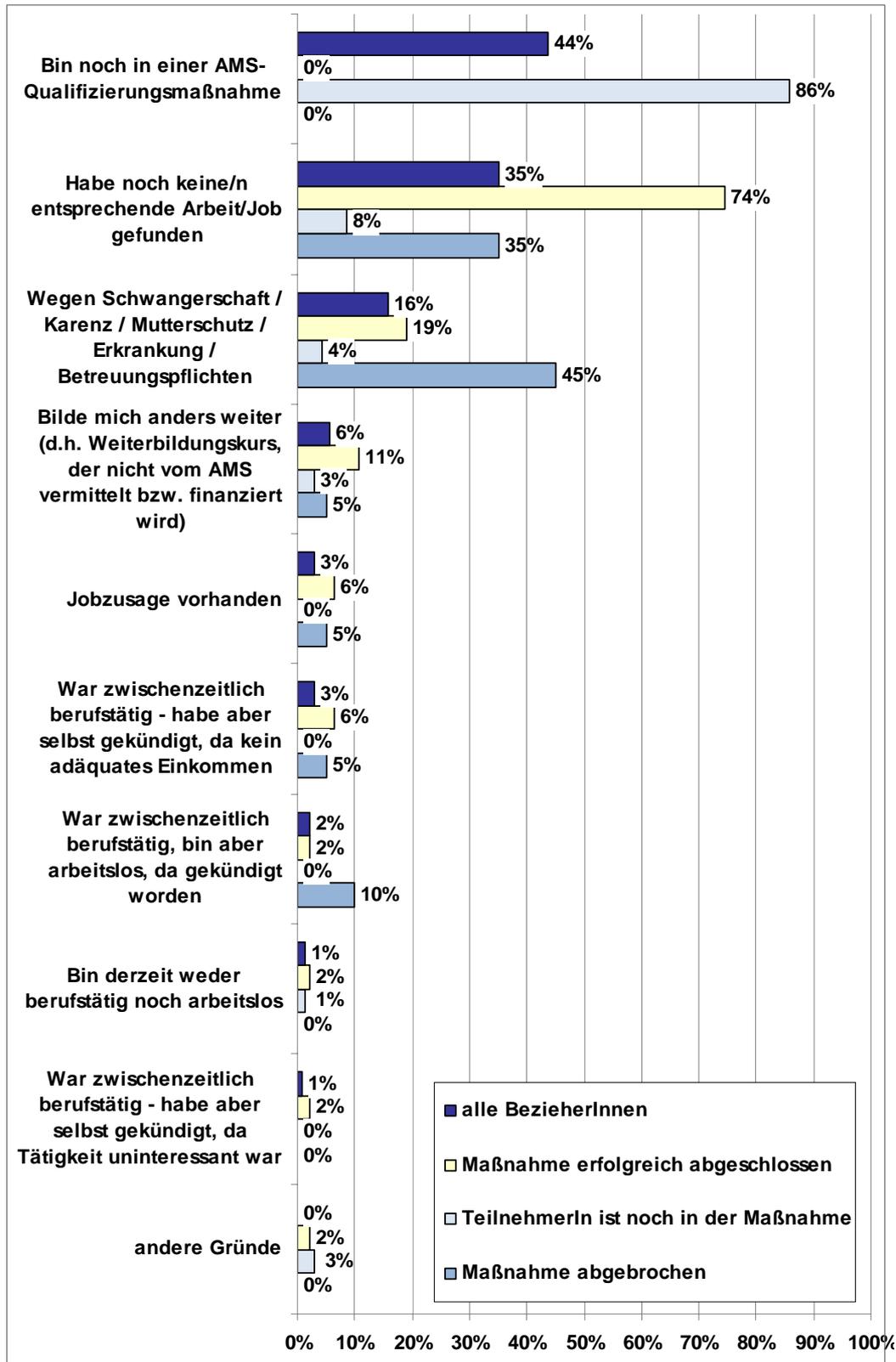
Drei Viertel der BezieherInnen mit einem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme haben aber noch keinen Job gefunden. 19% sind derzeit schwanger bzw. in Karenz/Mutterschutz oder haben Betreuungspflichten oder sind erkrankt. 11% bilden sich anderweitig weiter. 10% waren zwar schon wieder einmal berufstätig, wurden aber aus diversen Gründen gekündigt oder haben selbst gekündigt. Und 6% haben eine Jobzusage.

Fast die Hälfte derer, die die Qualifizierungsmaßnahme abgebrochen haben und derzeit nicht berufstätig sind, sind ebenfalls in Karenz/Mutterschutz, haben Betreuungspflichten oder sind erkrankt. Und rund ein Drittel hat bislang noch keine Arbeit gefunden.

**Übersicht 64:**

**Gründe, warum BezieherInnen derzeit nicht berufstätig sind**

*Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung nach dem Anteil aller nicht berufstätigen BezieherInnen*



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

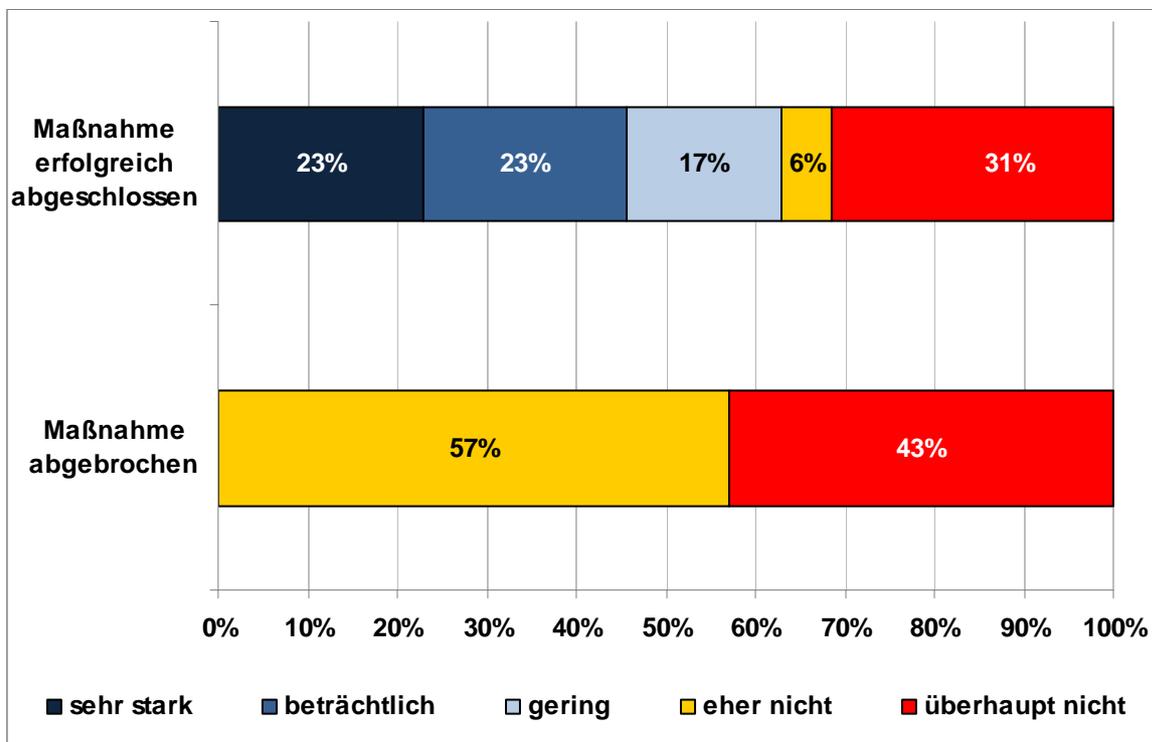
Anmerkung: Bezogen auf alle BezieherInnen, die derzeit nicht berufstätig sind

Wie stark hat die Qualifizierungsmaßnahme dazu beigetragen, dass der gegenwärtige Beruf „gefunden“ wurde? Wie Übersicht 65 verdeutlicht, wird von den schon erfolgreich abgeschlossenen KursteilnehmerInnen der Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme für die Einmündung in den aktuellen Beruf eher widersprüchlich bewertet. So sind rund die Hälfte dieser Personen davon überzeugt, dass die Qualifizierungsmaßnahme einen starken oder zumindest beträchtlichen Beitrag zum Finden des jetzigen Berufes gehabt hat. Die andere Hälfte sieht dies nicht so und stuft den Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme als gering bzw. überhaupt nicht gegeben ein.

Nicht verwunderlich, sehen die derzeit berufstätigen KursabbrecherInnen praktisch keinen Einfluss ihrer Qualifizierung auf die Einmündung im jetzigen Beruf.

**Übersicht 65:**

**Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme zur Einmündung in den aktuellen Beruf  
Schulnotenskala (sehr starker Beitrag bis überhaupt kein Beitrag)**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

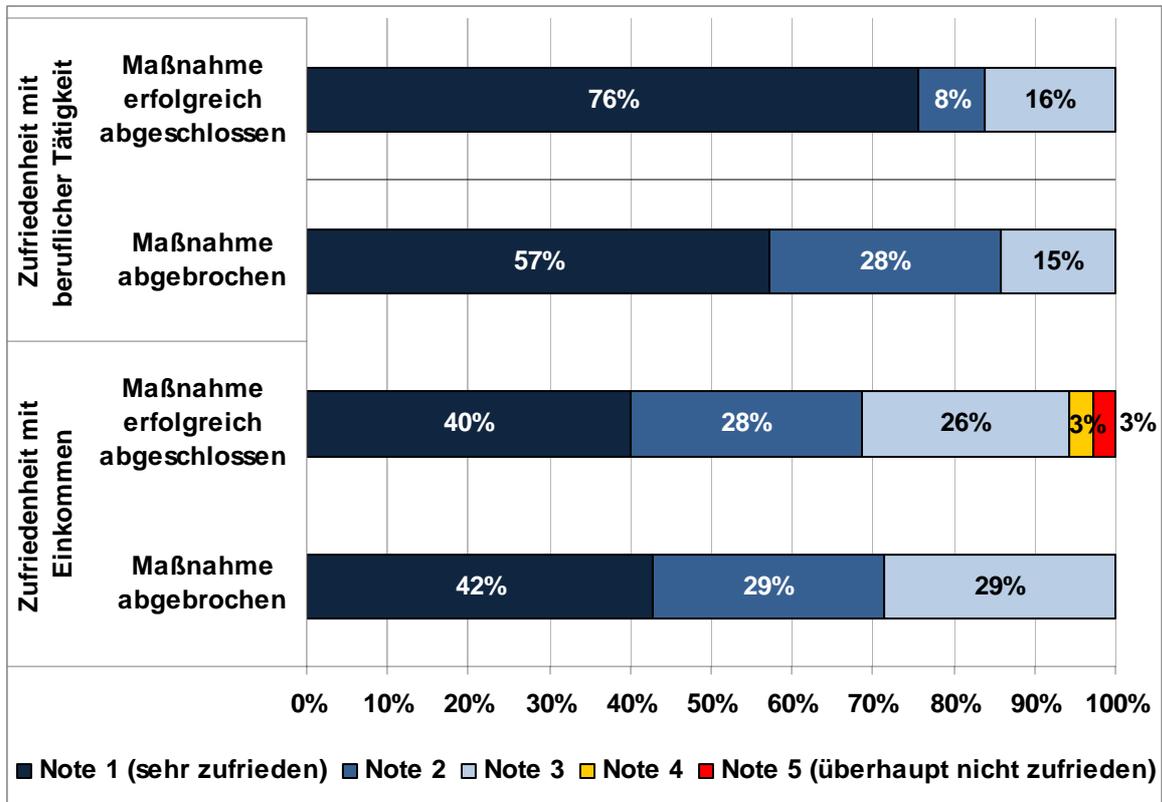
Anmerkung: Bezogen auf alle BezieherInnen, die derzeit berufstätig sind

Der Großteil der derzeit berufstätigen BezieherInnen ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr bzw. eher zufrieden. Und dies unabhängig davon, ob die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen oder abgebrochen wurde (vgl. Übersicht 66). Der Grad der Zufriedenheit mit dem Einkommen aus der derzeitigen beruflichen Tätigkeit ist dagegen nicht so hoch. Auffallend ist trotzdem, dass nur eine Minderheit von 6% angaben, dass sie mit ihrem gegenwärtigen Einkommen aus der beruflichen Tätigkeit nicht bzw. überhaupt nicht zufrieden sind.

**Übersicht 66:**

**Zufriedenheit der derzeit berufstätigen BezieherInnen mit beruflicher Tätigkeit und Einkommen**

*Schulnotenskala (sehr zufrieden bis überhaupt nicht zufrieden)*



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

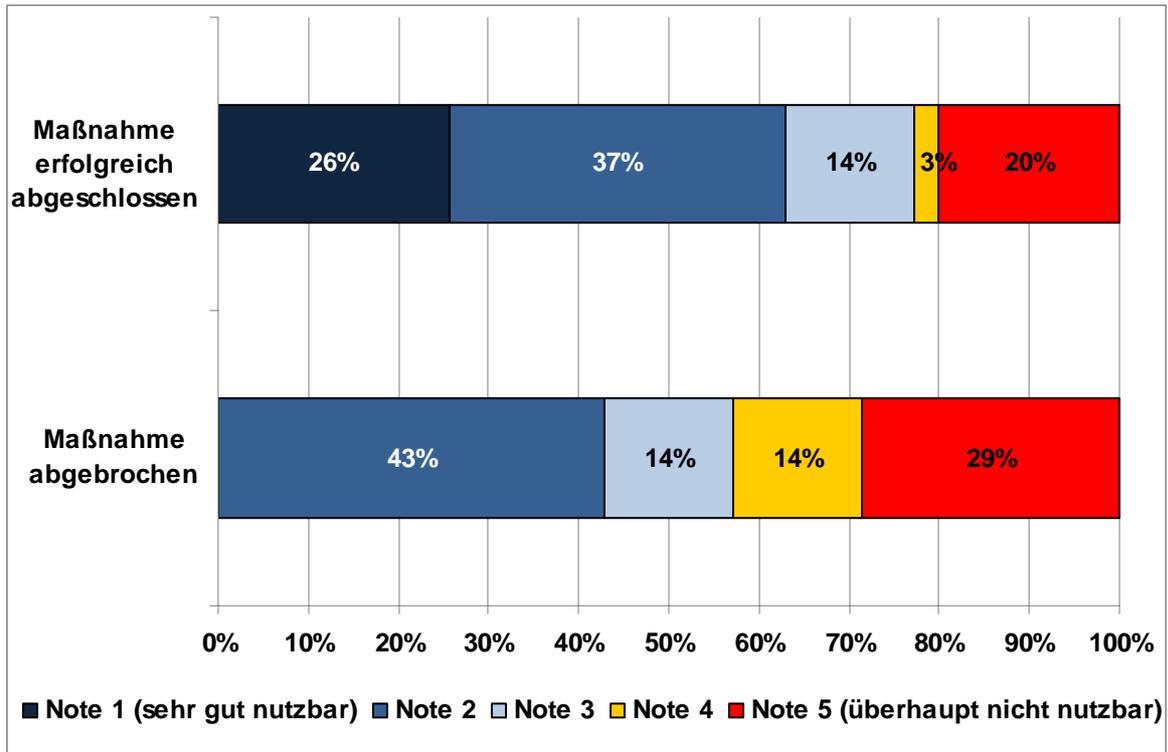
Anmerkung: Bezogen auf alle BezieherInnen, die derzeit berufstätig sind

Wie gut kann das in der Qualifizierungsmaßnahme Erlernte im gegenwärtigen Beruf genutzt werden? Zumeist kann das Erlernte sehr gut bzw. gut genutzt werden. Bei den BezieherInnen mit einem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme beträgt dieser Anteil 63%. Weitere 14% können das Erlernte zumindest in einem gewissen Ausmaß nutzen. Etwa ein Viertel sieht dagegen keinen Nutzeneffekt des Erlernten im gegenwärtigen Beruf (vgl. Übersicht 67). Nicht überraschend ist der Anteil der Personen bei den AbbrecherInnen, die das Erlernte nicht nutzen kann, deutlich höher (29% überhaupt nicht und weitere 14% zumeist nicht). Dennoch gaben auch hier immerhin 43% an, dass sie das Erlernte zumindest gut nutzen können.

Auf welchen Wegen wurde der gegenwärtige Job gefunden? Unabhängig vom Status der BezieherInnen (also ob sie die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen oder abgebrochen haben) sind persönliche Kontakte der am häufigsten genannte Weg, wie der gegenwärtige Job gefunden wurde. Fast die Hälfte (41%) fand so den Job. An zweiter Stelle (mit jeweils rund 30% der Nennungen) rangieren in etwa gleich auf der private Anzeigenmarkt und die Job-/Stellenvermittlung durch das AMS (vgl. Übersicht 68).

**Übersicht 67:**

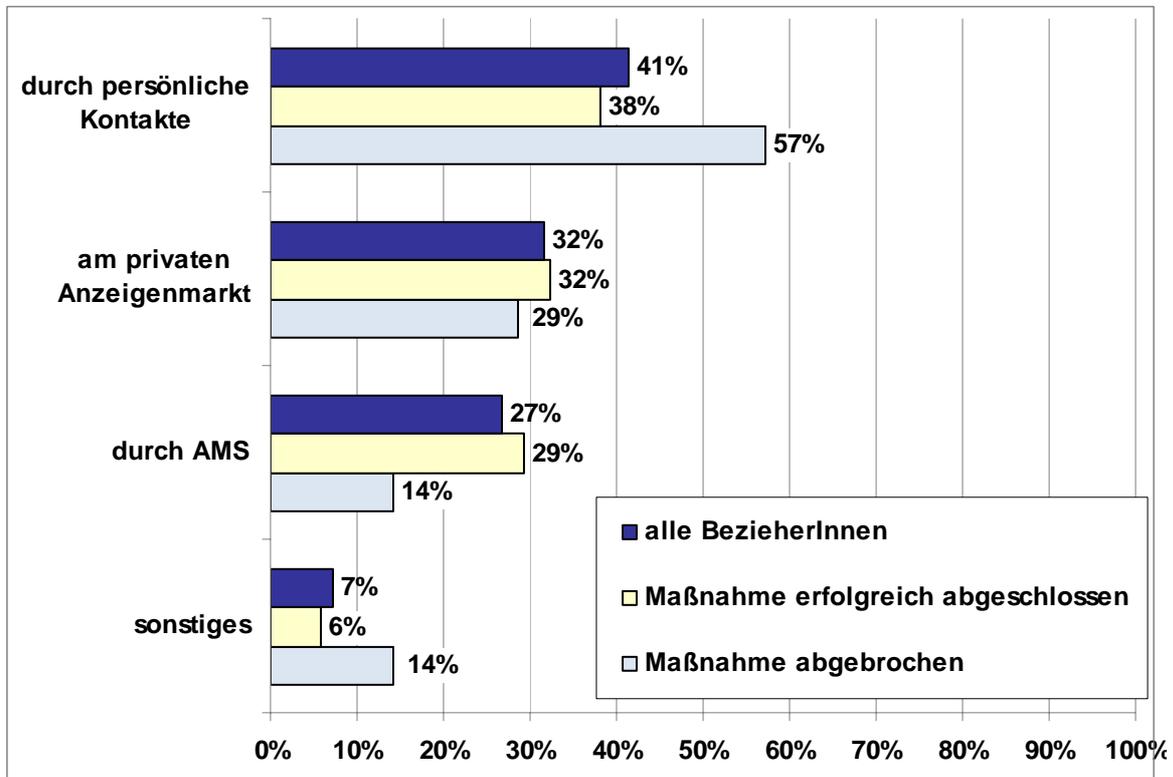
**Nutzbarkeit des in der Qualifizierungsmaßnahme erlernten Wissens im gegenwärtigen Beruf; Schulnotenskala (sehr gut nutzbar bis überhaupt nicht nutzbar)**



**Übersicht 68:**

**Wie wurde der gegenwärtige Job gefunden?**

**Mehrfachantworten, Rangreihung nach dem Anteil aller berufstätigen BezieherInnen**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen  
Anmerkung: Bezogen auf alle BezieherInnen, die derzeit berufstätig sind

In welchen **Berufsfeldern** sind nun die derzeit berufstätigen FördernehmerInnen beschäftigt?

Nach der dezidierten Frage nach den der aktuellen Tätigkeit wurden Berufe in den Berufsfeldern Hilfsberufe, Produktion sowie Büro am häufigsten genannt (vgl. Übersicht 69). Wie sich schon bei der letzten beruflichen Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit als auch nach dem Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen gezeigt hat, sind auch beim aktuellen Beruf deutliche geschlechtstypische Unterschiede feststellbar.

### Übersicht 69:

#### Aktueller Beruf

Berufsobergruppen	Mann	Frau	alle BezieherInnen
Hilfsberufe, Reinigung, Lagerarbeiter	22%	6%	16%
Metall-, Elektro-, Druck-, KFZ-Berufe	26%	0%	16%
Büroberufe	4%	24%	11%
Fremdenverkehrsberufe	7%	18%	11%
sonstige Berufe	15%	6%	11%
Handelsberufe	4%	18%	9%
TechnikerInnen	15%	0%	9%
Gesundheitsberufe	0%	18%	7%
Bauberufe	7%	0%	5%
Lehr-/Kulturberufe	0%	12%	5%
Gesamt	27	17	44

Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene FördernehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren

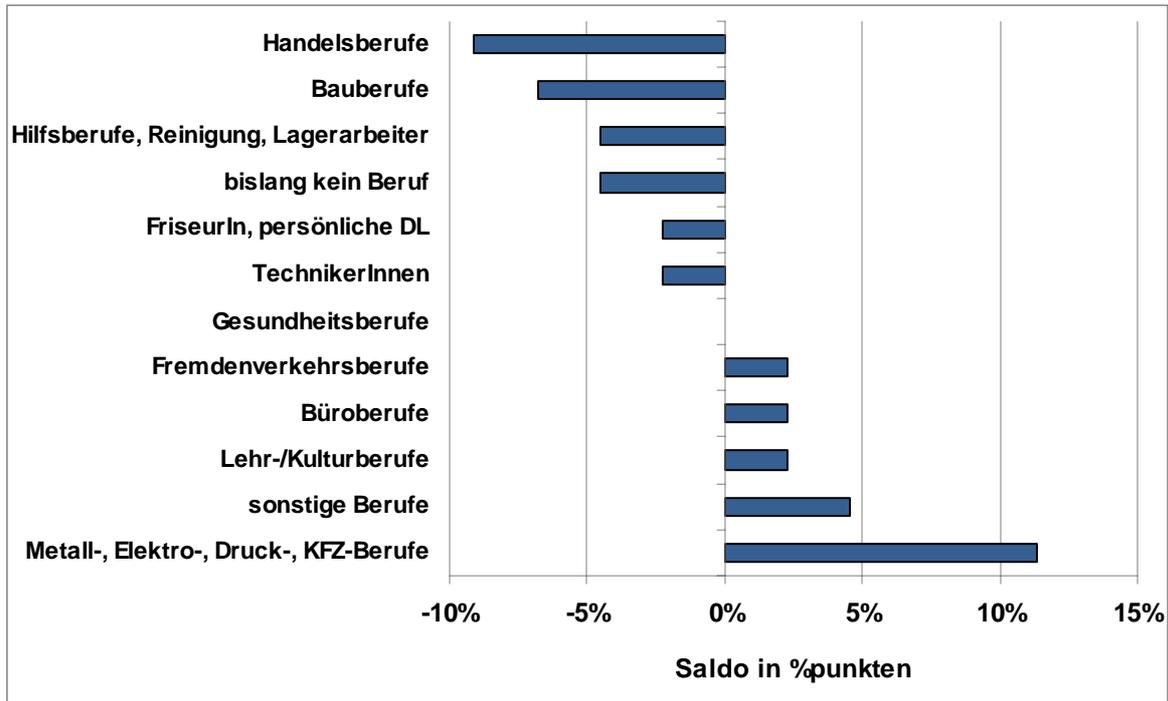
Vergleicht man das Berufsfeld, in dem die Person zuletzt (d.h. vor der Arbeitslosigkeit) tätig war, mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit, dann lässt sich ein grober **Indikator für das Ausmaß an Berufsfeldwechslern** ableiten. Dies ist für rund 70% der BezieherInnen der Fall, wobei hier bedacht werden muss, dass der Vergleich natürlich nur für jene FördernehmerInnen durchgeführt werden konnte, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren. Bei den derzeit berufstätigen BezieherInnen war also die Qualifizierungsmaßnahme im Endeffekt mit einer realen Umorientierung des beruflichen Tätigkeitsfeldes verbunden. Männer wechselten etwas häufiger das Berufsfeld als Frauen.

Saldiert man die relativen Anteile der Berufsfelder vor der Arbeitslosigkeit mit jenen der aktuellen beruflichen Tätigkeit, dann ist ein Trend weg von Handels-, Bau- und Hilfsberufen und hin zu Metall-, Elektro-, KFZ-Berufe beobachtbar (vgl. Übersicht 70).

Aufgrund der durch die Befragung vorliegenden Informationen kann auch ein Vergleich gezogen werden, **ob sich die Berufswünsche der FördernehmerInnen auch realisiert haben**. Dies war lediglich für rund ein Drittel der gegenwärtig berufstätigen FördernehmerInnen der Fall. Auffallend sind dabei die Geschlechtsunterschiede: So konnten 40% der weiblichen Fördernehmerinnen aber nur jeder vierte männliche Fördernehmer ihren Berufsfeldwunsch auch realisieren. Vergleicht man die Struktur der Wunschberufe mit jener der gegenwärtigen Berufseinmündung, dann zeigt sich, dass es insbesondere vormalig in Hilfsberufen tätigen FördernehmerInnen (noch) nicht gelungen ist in einem anderen Berufsfeld beschäftigt zu werden (vgl. Übersicht 71).

**Übersicht 70:**

**Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit und gegenwärtigem Beruf; *Rangreihung***

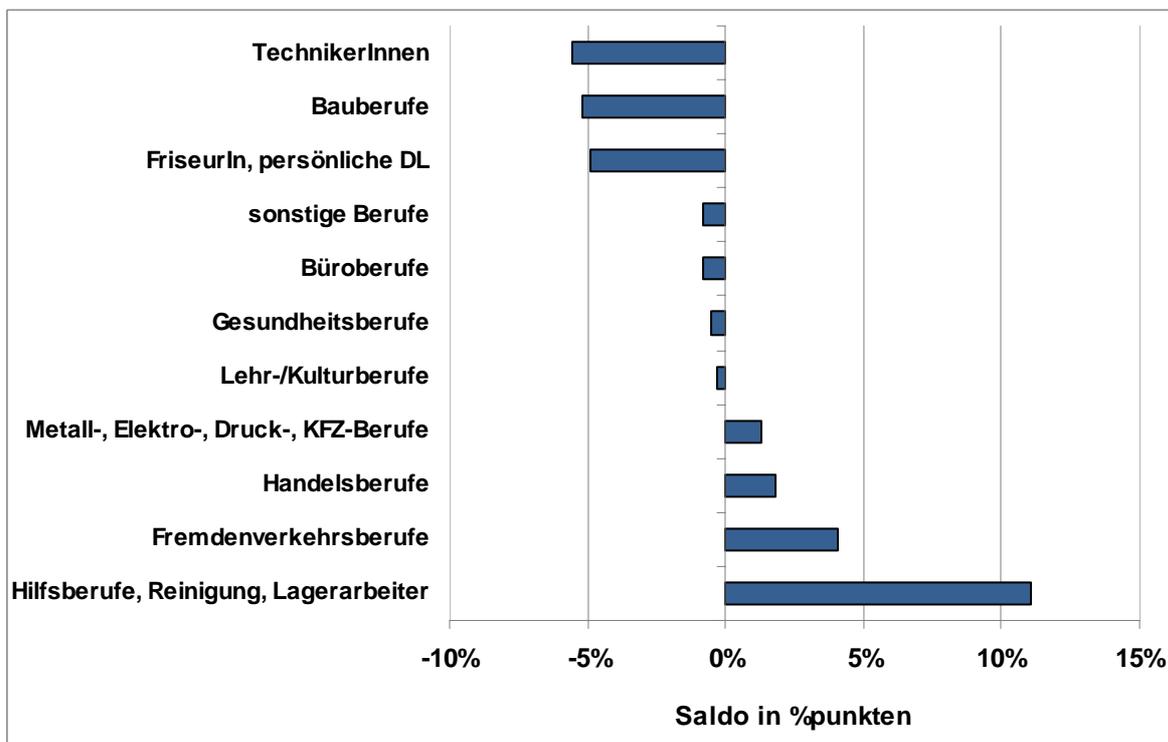


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene FördernehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren

**Übersicht 71:**

**Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen aktuellem Berufsfeld und Berufswunsch; nach dem Geschlecht; *Rangreihung***



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene FördernehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren

71% der aktuell beschäftigten FördernehmerInnen sind Vollzeit beschäftigt. Wie auch schon bei den Arbeitszeiten im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit ist auch im gegenwärtigen Beruf nach der Qualifizierungsmaßnahme der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen deutlich (fast fünfmal) so hoch wie bei den Männern (vgl. Übersicht 72).

Vergleicht man das **Beschäftigungsausmaß** vor der Arbeitslosigkeit mit jenem im aktuellen Beruf, dann hat sich bei drei Viertel der FördernehmerInnen nichts geändert. Sie waren sowohl vor der Arbeitslosigkeit als auch im gegenwärtigen Beruf entweder Vollzeitbeschäftigt (60%) oder Teilzeitbeschäftigt (15%) – vgl. Übersicht 73. Bei jedem/r vierten FördernehmerIn hat sich aber die wöchentliche Beschäftigungsausmaß geändert, wobei der Wechsel von vormals Vollzeit- auf nunmehr Teilzeitbeschäftigung häufiger war (20%) als die umgekehrte Variante (vormals Teilzeit- auf nunmehr Vollzeitbeschäftigung 5%).

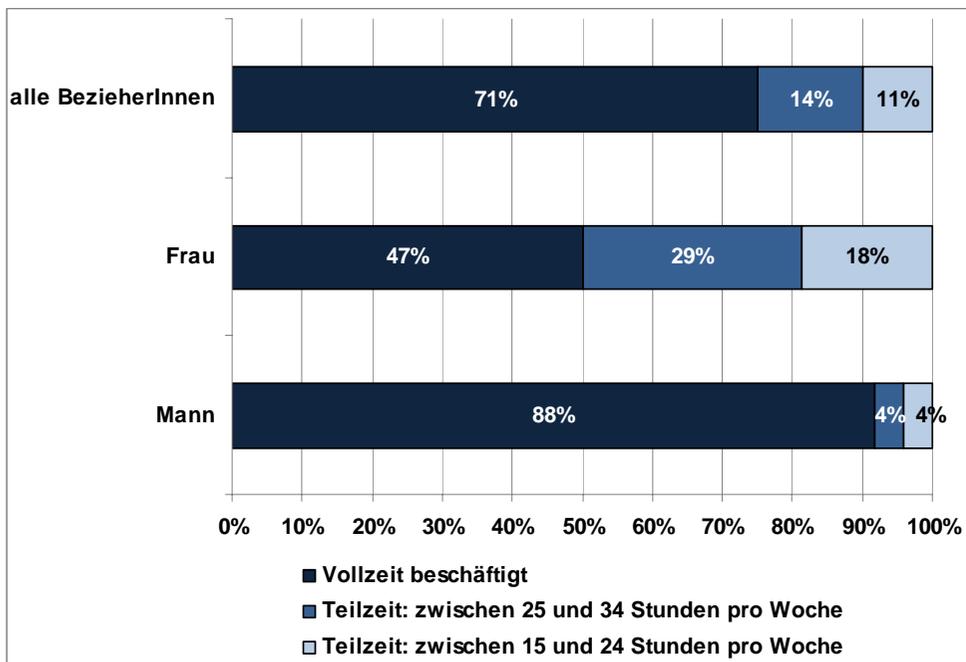
Wiederum sind die deutlichen geschlechtstypischen Unterschiede auffallend.

Vergleicht man die **Einkommenslagen** vor und nach der Qualifizierungsmaßnahme (vgl. Übersicht 74), dann zeigt sich, dass bei der Mehrheit (70%) der derzeit berufstätigen FördernehmerInnen das Einkommen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit höher war als das gegenwärtige Gehalt aus der aktuellen beruflichen Tätigkeit. Für 6% der FördernehmerInnen hat sich an ihrer Einkommenslage praktisch nichts verändert und etwa jede/r vierte BezieherIn eines Qualifizierungsbonus verdient jetzt mehr als zuvor. Geschlechtstypische Unterschiede sind insofern beobachtbar als Frauen (im Vergleich zu Männern) höhere Anteile an sehr ausgeprägten „Gehaltsverlusten“ („aktuelles Gehalt um mehr als 500 € niedriger“) als auch Einkommenszuwächsen („aktuelles Einkommen zwischen 250 und 500 € höher“ haben.

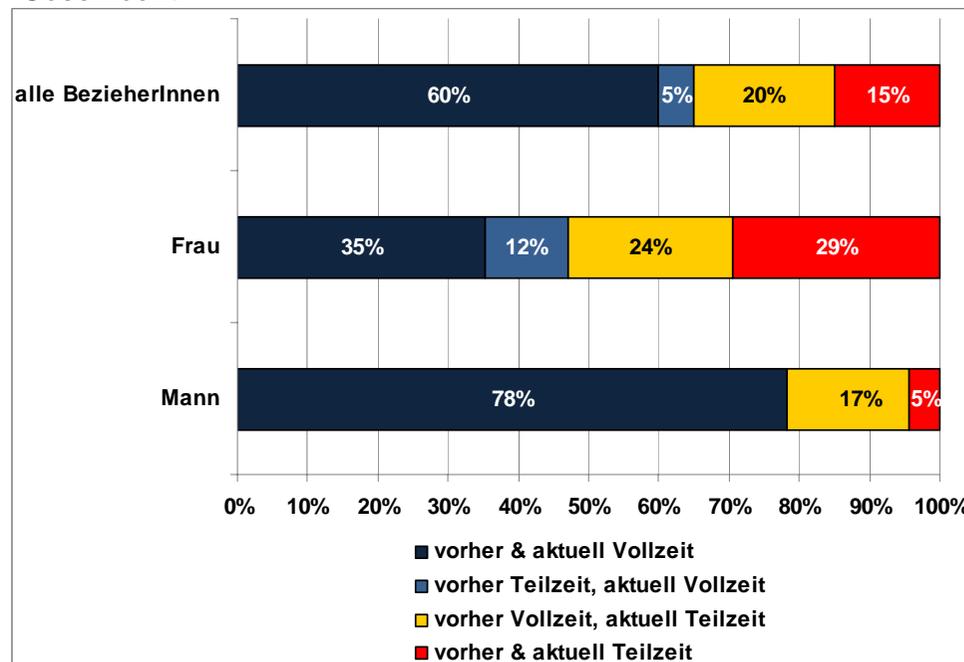
Dass die FördernehmerInnen oftmals im gegenwärtigen Beruf weniger verdienen als im Job vor der Arbeitslosigkeit hängt neben der schwierigen konjunkturellen Situation und somit der Arbeitsmarktlage auch damit zusammen, dass nunmehr etwas mehr FördernehmerInnen auf Teilzeitbasis beschäftigt sind als in ihrem letzten Beruf. Gerade vorher Vollzeit- und nunmehr Teilzeitbeschäftigte mussten (teilweise deutliche) Einkommenseinbußen hinnehmen (vgl. Übersicht 75). Bei vormals Teilzeit- und nunmehr Vollzeitbeschäftigten FördernehmerInnen sind im Gegensatz dazu durchwegs Einkommenszuwächse zu verzeichnen. Hat sich die wöchentliche Beschäftigungsdauer dagegen nicht verändert, dann sind die Einkommenslagen differenziert zu bewerten: Etwa die Hälfte dieser FördernehmerInnen konnten Einkommenszuwächse lukrieren – die andere Hälfte hat aber Einkommenseinbußen erfahren.

Lassen sich Unterschiede zwischen den Bonusstufen feststellen was die Auswirkungen betrifft? Für jene FördernehmerInnen, die die Qualifizierungsmaßnahme schon erfolgreich abgeschlossen haben, zeigen sich etwas günstigere Outcomeeffekte für die Bonusstufe 2: Sie sind mit den derzeitigen Einkommen aus der beruflichen Tätigkeit etwas zufriedener und können das in der Qualifizierungsmaßnahme Erlernte zu einem etwas höheren Grad nutzen. Keine Unterschiede zeigen sich bezüglich der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit (den Arbeitsaufgaben) sowie dem Realisierungsgrad ihrer Erwartungen. FördernehmerInnen der Bonusstufe 2 gaben auch in einem deutlich höheren Ausmaß an, dass die Qualifizierungsmaßnahme zur Findung des Berufs beigetragen hat, als Bonusstufe 1 BezieherInnen. Der Anteil derzeit berufstätiger BezieherInnen ist mit 48% bei den BezieherInnen der Bonusstufe 1 etwas höher als jener der Bonusstufe 2 (40%).

**Übersicht 72:**  
Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten im aktuellen Beruf;  
nach dem Geschlecht



**Übersicht 73:**  
Vergleich der wöchentlichen Arbeitszeiten im letzten Beruf vor  
der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach dem  
Geschlecht

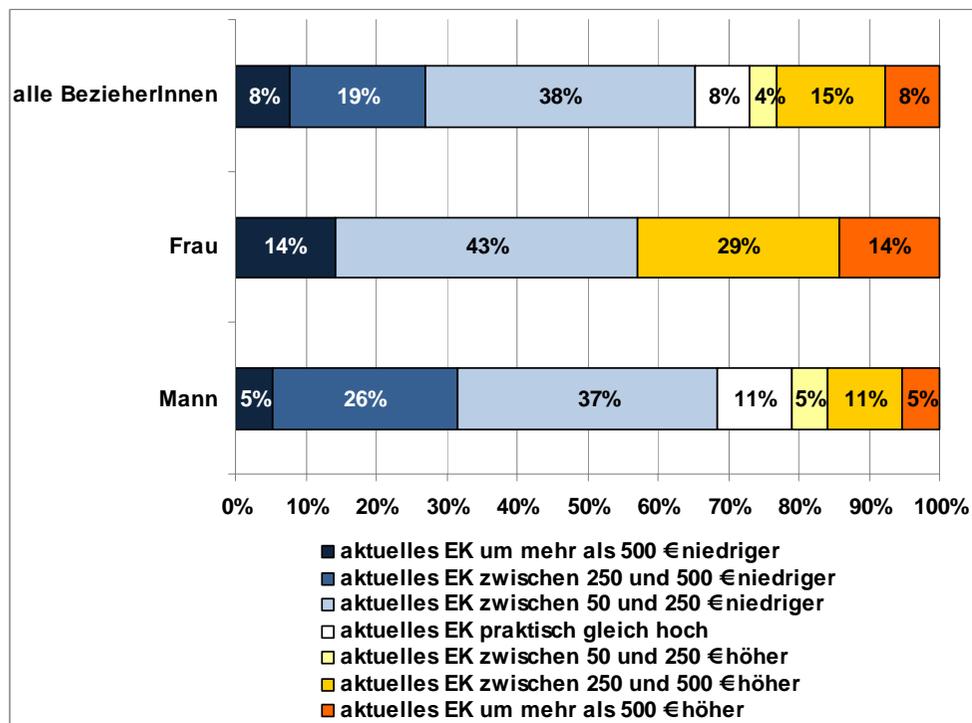


Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene FördernehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren

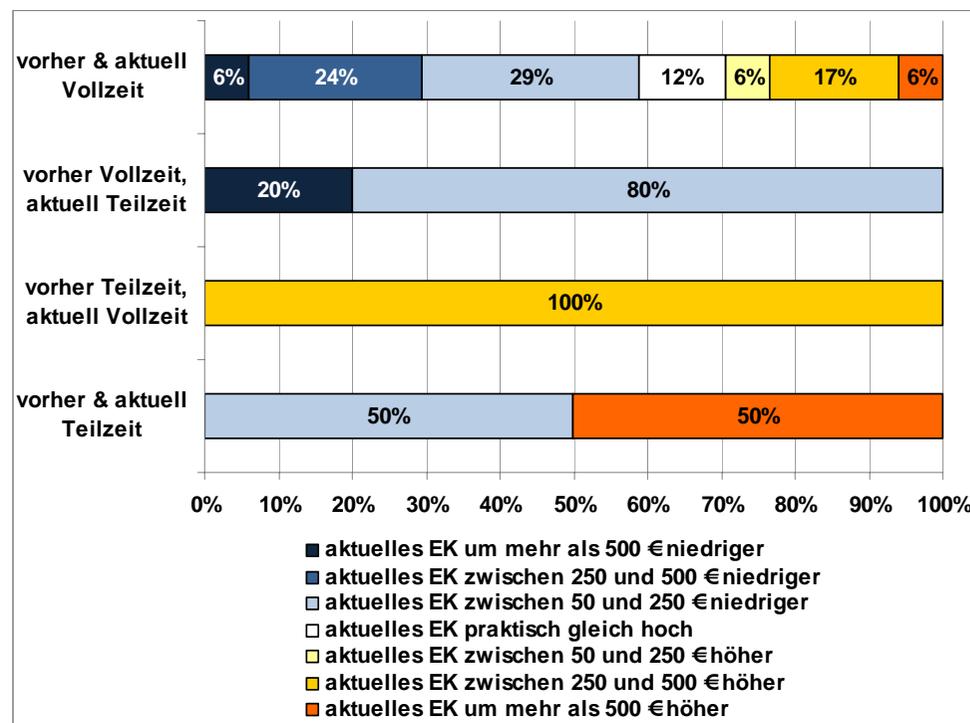
**Übersicht 74:**

**Vergleich der Einkommenshöhen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach dem Geschlecht**



**Übersicht 75:**

**Vergleich der Einkommenshöhen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach der Veränderung des wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes**



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bezogen auf jene FördernehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren

### 3.6 Fazit und Schlussfolgerungen

Aus der Befragung konnten wichtige Merkmale zur soziodemografischen Struktur der FördernehmerInnen gewonnen werden. So beträgt der Frauenanteil 41% und liegt damit im Schnitt des Frauenanteils aller (Langzeit)Arbeitslosen. Die FördernehmerInnen sind zumeist relativ jung (Altersdurchschnitt 30 Jahre), zwei Drittel sind ledig (Männer deutlich häufiger als Frauen) und bei 28% leben unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt (bei Frauen häufiger als bei Männern). Drei Viertel der FördernehmerInnen sind Inländer und ein Viertel hat Migrationshintergrund (entweder Geburtsland Ausland und/oder nicht österreichische Staatsbürgerschaft).

Bei den FördernehmerInnen handelt es sich zumeist um Personen mit vergleichsweise niedrigem formalen Bildungsabschluss (die Hälfte hatte maximal einen Pflichtschulabschluss, 41% BMS oder Lehre und nur 7% einen darüber hinausgehenden formalen Bildungsabschluss). 15% waren im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit teilzeitbeschäftigt (Frauen 27%, Männer 6%), dies trifft insbesondere auf Frauen mit Kind/ern im Haushalt zu (Teilzeitquote 40%). Entsprechend den vergleichsweise niedrigen Bildungsabschlüssen war jede/r Vierte in einem Hilfsberuf tätig, was sich im Einkommen aus der Berufstätigkeit (29% hatten ein monatliches Nettoeinkommen unter 1.000 € – nur 6% 2.000 € oder mehr) sowie in Folge in der Struktur der Arbeitslosenbezugshöhen widerspiegelt (Frauen hatten bei beiden niedrigere Einkommen, oftmals bedingt durch ihre höhere Teilzeitquote). Daher bewertet die überwiegende Mehrheit der FördernehmerInnen ihre finanzielle Situation während der Arbeitslosigkeit auch als „sehr schwierig“ oder „ziemlich schwierig“.

Rund 60% der FördernehmerInnen waren vor Beginn der geförderten Qualifizierungsmaßnahme mehr als sechs Monate arbeitslos – ein Drittel war mehr als ein Jahr arbeitslos. Es handelt sich somit oftmals um Langzeitarbeitslose. FördernehmerInnen haben primär während des AMS-Beratungsgesprächs vom Qualifizierungsbonus erfahren (fast 80%). Generell kann ein hoher Grad der Zufriedenheit mit dem AMS (insbesondere mit der administrativen Abwicklung des Qualifizierungsbonus und der AMS-Beratung; das Kursangebot und insbesondere die Job-/Stellenvermittlung durch das AMS wurden dagegen schlechter bewertet).

Zwei Drittel der FördernehmerInnen erhalten die Bonusstufe 2. Vormalig Teilzeitbeschäftigte, Personen ohne unterhaltspflichtige Kinder sowie jüngere Personen beziehen etwas häufiger die Bonusstufe 2. Rund die Hälfte aller belegten Maßnahmen dauert ein Jahr oder länger. Es sind deutliche geschlechtstypische Unterschiede in den Ausbildungsschwerpunkten beobachtbar: Männer bilden sich primär in technischen Berufsfeldern weiter – bei Frauen sind die Ausbildungsinhalte breiter gestreut. Die zukünftigen Wunschberufe liegen in den Berufsfeldern Technik (Männer) und Büro bzw. Gesundheit (Frauen). Aus dem Vergleich der letzten beruflichen Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und dem Wunschberuf zeigt sich, dass rund drei Viertel aller FördernehmerInnen ihr Berufsfeld wechseln wollen.

Gründe für die Wahl einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme waren vor allem inhaltliches Interesse sowie Überlegungen/Erwartungen, dass diese Maßnahme die Arbeitsmarktchancen erhöhen wird. Wichtig war oftmals auch noch, dass die Maßnahme auf dem Vorwissen aufbaut. Für rund ein Viertel der FördernehmerInnen war eine berufliche Neuorientierung sowie die Nähe des Kursortes zum Wohnort ausschlaggebend. Und bei der Hälfte der FördernehmerInnen mit Kindern beeinflussten die Kinderbetreuungspflichten die Wahl (bei fast allen spielten finanzielle und bei 60% zeitliche Gründe eine Rolle). Bemerkenswert ist, dass lediglich ein Viertel der BezieherInnen dezidiert angab, dass die

gewählte Qualifizierungsmaßnahme die für die Person am geeignetsten/sinnvollsten erscheinende Maßnahme war. Hier deutet sich doch eine gewisse Unsicherheit über die getroffene konkrete Maßnahmenwahl an.

Für lediglich 15% war die Fördermöglichkeit durch den Qualifizierungsbonus ein dezidiertes Grund der Maßnahmenwahl. Zwar sagten rund zwei Drittel der FördernehmerInnen aus, dass die Information über die finanzielle Fördermöglichkeit des Qualifizierungsbonus ihr Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen beeinflusst hat, und ein ebenso hoher Anteil bekundete eine finanzielle Anreizwirkung durch den Qualifizierungsbonus. Der Großteil hätte aber auch ohne den Qualifizierungsbonus die Maßnahme belegt (47% hätten diese „sicher“ und weitere 41% „wahrscheinlich schon“ belegt). Somit muss man von ausgeprägten Mitnahmeeffekten der Förderung ausgehen. Lediglich 12% hätten die Qualifizierungsmaßnahme ohne Förderung durch den Qualifizierungsbonus „sicher“ bzw. „wahrscheinlich nicht“ belegt (bei diesen Personen stand im Vordergrund, dass es ohne Förderung finanziell nicht möglich gewesen wäre die Maßnahme zu belegen).

Gleichzeitig war die finanzielle Förderung jedoch für zwei Drittel der BezieherInnen sehr wichtig für ihre Einkommenssituation (55% sagten, dass der Qualifizierungsbonus zwar ziemlich niedrig ist, er aber dennoch eine Hilfe darstellt). Und für jede/r Vierte war es erst durch den Qualifizierungsbonus möglich, die Maßnahme zu belegen.

Bemerkenswerterweise hat die Höhe des Arbeitslosenbezuges sowie die vergebene Bonusstufe nur sehr geringe Auswirkungen auf die bekundete Anreizwirkung der Förderung.

Ein Drittel der BezieherInnen hatte durch die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme höhere Ausgaben (Fahrtkosten, Unterrichtsmaterial, Verpflegung, Kinderbetreuung). Auf die offene Frage zu allfälligen Verbesserungsvorschlägen beim Qualifizierungsbonus haben dezidiert zwei Drittel der BezieherInnen gesagt, dass sie keine Verbesserungsvorschläge haben! Geäußerte Kritikpunkte bzw. Verbesserungsvorschläge waren: 18% der BezieherInnen plädiert für eine bessere finanzielle Dotierung des Qualifizierungsbonus, insbesondere sollten Fahrtkosten, Ausgaben für Studienmaterialien sowie unterhaltspflichtige Kinder berücksichtigt werden. 5% wünschen sich auch eine bessere vorab Informationspolitik, dass es diese Fördermöglichkeit gibt. Einige wenige BezieherInnen würden sich auch einen höheren Praxisanteil, längere Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine stärkere Kontrolle wünschen.

Etwa jede/r vierte TeilnehmerIn einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme, für die ein Qualifizierungsbonus gewährt wurde, bricht diese Maßnahme vorzeitig ab (Männer haben mit 29% eine etwas höhere Abbruchquote als Frauen mit 22%). Die angegebenen Abbruchgründe sind vielfältig und reichen von Erkrankung/Unfall der Person, Betreuungspflichten für Angehörige bis hin zu einem Jobangebot, dass ergriffen wurde. Aber auch zu viele Fehlzeiten und Differenzen mit der Kursleitung wurden vereinzelt genannt.

Anhand der schon erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich auch deren Auswirkungen identifizieren. 43% der befragten FördernehmerInnen haben die Qualifizierungsmaßnahme mittlerweile erfolgreich abgeschlossen. Für fast die Hälfte von ihnen haben sich die Erwartungen „im Großen und Ganzen“ erfüllt, da ein Job gefunden wurde. Nicht erfüllte Erwartungen hängen zumeist damit zusammen, dass noch kein (adäquater) Job gefunden wurde. Der Großteil der zum Befragungszeitpunkt berufstätigen ehemaligen FördernehmerInnen war mit der beruflichen Tätigkeit an sich (sehr) zufrieden – geringer fällt die Zufriedenheit jedoch mit dem Einkommen aus (nur jede/r Vierte verdient

jetzt mehr als im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit). Die Mehrheit kann das in der Qualifizierungsmaßnahme Erlernte auch im Job nutzen. Der Job wurde zumeist durch persönliche Kontakte oder am privaten Anzeigenmarkt gefunden (rund 30% wurden via AMS vermittelt). 70% haben auch wirklich das Berufsfeld gewechselt, bei nur einem Drittel war es aber auch der Wunschberuf. Insbesondere viele vormals in Hilfsberufen tätige FördernehmerInnen konnten noch keinen „besseren“ Job finden. Für drei Viertel hat sich am Beschäftigungsausmaß nichts geändert. Der Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme für die Einmündung in den aktuellen Beruf wird von den Befragten eher widersprüchlich bewertet. So ist rund die Hälfte dieser Personen davon überzeugt, dass die Qualifizierungsmaßnahme einen starken oder zumindest beträchtlichen Beitrag zum Finden des jetzigen Berufes gehabt hat. Die andere Hälfte sieht dies nicht so und stuft den Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme als gering bzw. überhaupt nicht gegeben ein. Bei der Bewertung dieser doch teilweise widersprüchlichen Auswirkungen im Sinne einer Berufseinmündung nach der Qualifizierungsmaßnahme muss aber auch die aufgrund der Wirtschaftskrise angespannte Situation am Arbeitsmarkt mitberücksichtigt werden.

### **Schlussfolgerungen**

Der Qualifizierungsbonus kann als ein zwar wichtiges finanzielles Unterstützungsinstrument während der Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme bewertet werden – hinsichtlich seiner Anreizfunktion sind aber beträchtliche Zweifel angebracht. Zudem dürfte er in den meisten Fällen nicht entscheidungsrelevant für die Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme sein. Es zeigen sich daher hohe Mitnahmeeffekte (nur etwa ein Viertel der BezieherInnen hätte die Qualifizierungsmaßnahme nicht belegt, wenn sie die Förderung nicht bekommen hätten).

Die große Mehrheit der FördernehmerInnen war mit der Beratungsleistung und Abwicklung der Fördermaßnahme durch das AMS zufrieden. Hinsichtlich des Kursangebotes und der Job-/Stellenvermittlung durch das AMS wurde dagegen doch oftmals Kritik geäußert.

Es gibt Hinweise, dass die erfolgreiche Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme positive Effekte hinsichtlich des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt hat und auch das in der Qualifizierungsmaßnahme Erlernte umgesetzt werden kann. Viele FördernehmerInnen haben aber dennoch (bislang) noch keinen Job gefunden bzw. ihre Erwartungen hinsichtlich Berufsfeld, Einkommen oder Beschäftigungsausmaß konnten sich (noch) nicht realisieren. Dies hängt aber sicherlich auch mit der durch die Krise bedingten angespannten Situation am Arbeitsmarkt zusammen und kann somit nicht ausschließlich der Fördermaßnahme zugerechnet werden.

Das einzige Kriterium für die Vergabe des Qualifizierungsbonus ist im derzeitigen Förderdesign die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme: Für Schulungsmaßnahmen, die mindestens drei Monate dauern und mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche enthalten, wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld ein Qualifizierungsbonus von EUR 3,30 pro Tag gewährt (Bonusstufe 1). Für Schulungen mit einer Mindestdauer von 6 Monaten kann ein Qualifizierungsbonus in der Höhe von EUR 6,60 pro Tag in Anspruch genommen werden (Bonusstufe 2). Das aktuelle Förderdesign des Qualifizierungsbonus stellt also auf die finanzielle Anreizwirkung ab und hat keine weiteren Förderkriterien bspw. im Sinne der Berücksichtigung von Einkommenslagen. Zudem bedeutet die Staffelung der Förderhöhe, dass länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen (ab 6 Monaten) höher gefördert werden.

Die doch ausgeprägten Mitnahmeeffekte des Qualifizierungsbonus weisen auf Probleme bei der Zielorientierung/Bedarfsgerechtigkeit hin. Zwei Ursachen können dafür angeführt werden: Zum einen das Fehlen von Einkommenskriterien in Kombination mit der Höhe der Förderung. Dadurch erhalten auch Personen eine Förderung, die aufgrund ihrer finanziellen Situation keine finanzielle Unterstützung benötigen würden. Und für etliche potenzielle TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen mit sehr schwierigen Einkommenslagen dürften die derzeitigen Förderhöhen oftmals zu gering sein als dass sie eine längerfristige Existenzgrundlage gewährleisten könnten. Eine allfällige Umstellung der Förderkriterien im Sinne der Berücksichtigung der Einkommenssituation wäre daher durchaus sinnvoll. Vor allem dann, wenn die Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme durch die finanzielle Situation potenzieller FördernehmerInnen nicht möglich wäre. Die Analysen zeigen aber, dass die absolute Höhe des Arbeitslosenbezuges ein schlechter Prädiktor für die subjektiv wahrgenommene Einkommenssituation ist. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass die Einkommenssituation während der Arbeitslosigkeit nicht nur von der Höhe des Arbeitslosenbezugs sondern auch vom Vorhandensein und der Höhe allfälliger Partnereinkommen, vom Ersparnen/Vermögen, von den Fixbelastungen (bspw. Wohnkosten etc.), vom gewohnten Lifestyle und nicht zuletzt vom Vorhandensein unterhaltspflichtiger Kinder im Haushalt abhängt. Demgemäß wird die Kosten-Nutzen-Überlegung potenzieller TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen von mannigfachen Aspekten bestimmt. Entsprechend schwierig dürfte sich daher auch die Entwicklung eines „gerechten“, die tatsächlichen finanziellen Bedarfslagen berücksichtigenden und gleichzeitig dennoch einfach zu administrierenden Förderdesigns gestalten.

Als zweite Ursache der Probleme bei der Zielorientierung/Bedarfsgerechtigkeit kann auch die Staffelung der Förderhöhen (Bonusstufe 1 und 2) ausgemacht werden. A priori ist nämlich nicht erwiesen, dass länger als sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahmen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Vermittelbarkeit haben als Qualifizierungsmaßnahmen zwischen drei und sechs Monaten (wie auch etliche AMS-BeraterInnen betonen, vgl. dazu Seite 80ff). Differenziert man die diversen Aspekte zur Motivstruktur, zur Maßnahmenwahl und zu den Auswirkungen nach der Höhe der Bonusstufen, dann zeigt die Befragung, dass die Bonusstufenhöhe...

- ... keinen Einfluss auf die Motivstruktur hat
- ... einen geringen positiven Einfluss hat, was das Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen betrifft
- ... einen gewissen positiven Einfluss hat, was die Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen betrifft
- ... einen Einfluss auf die Mitnahmeeffekte hat (geringerer Mitnahmeeffekt bei Bonusstufe 2)
- ... einen marginalen Effekt hat, was den Beitrag der Förderung zur Unterstützung der Einkommenssituation betrifft
- ... einen gewissen positiven Effekt auf die Auswirkungen der Qualifizierungsmaßnahme hat (etwas höherer Anteil an derzeit berufstätigen ehemaligen FördernehmerInnen, stärkerer Beitrag der Förderung zum Finden der derzeitigen Beschäftigung, höhere Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Einkommen aus der beruflichen Tätigkeit sowie höherer Nutzungsgrad des Erlernten im gegenwärtigen Beruf).

In Summe sind die positiven Effekte der höheren Dotierung der Bonusstufe 2 also vergleichsweise gering. Soll der Qualifizierungsbonus aber auch einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung/Lebenshaltung während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme liefern, dann sind unterschiedliche Förderhöhen in Abhängigkeit der Kursdauer nicht

zu begründen, da drei- bis sechsmonatige Kurse a priori keinen niedrigeren Unterstützungsbedarf im Sinne der Absicherung der Existenzgrundlage haben als sechsmonatige oder noch länger dauernde Kurse.

Für viele TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ergeben sich auch damit höhere Kosten/Ausgaben. Eine adäquatere Berücksichtigung der finanziellen Situation von TeilnehmerInnen könnte auch durch die Refundierung anfallender Zusatzkosten (wie Fahrkosten, Unterrichtsmaterial, Kinderbetreuungskosten während der Kursteilnahme) erreicht werden.

### **Resümee**

Als Sukkus kann festgehalten werden, dass der Qualifizierungsbonus nur eine geringe Anreizwirkung entfaltet an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen. Die beträchtlichen Mitnahmeeffekte des Förderinstruments werfen Fragen hinsichtlich seiner Zielorientierung/Bedarfsgerechtigkeit auf. Trotzdem ist der Qualifizierungsbonus dennoch oftmals durchaus wichtig im Sinne einer finanziellen Unterstützung der FördernehmerInnen. Mögliche Weiterentwicklungs-/Verbesserungsoptionen betreffen Fragen der Fokussierung des Förderinstruments auf jenen Personenkreis, der aufgrund der Einkommenssituation nicht an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen kann. Die Zielsetzung eines derartigen Qualifizierungsbonus Neu wäre dann also primär die Absicherung der Existenzgrundlage und dadurch das Ermöglichen der Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen für diesen Personenkreis. Grundsätzlich sollten daher auch Einkommensdimensionen Förderkriterien darstellen. Zusätzliche Verbesserungsoptionen wären die Refundierung anfallender Zusatzausgaben aufgrund der Kursteilnahme (wie Fahrkosten, Unterrichtsmaterial, Kinderbetreuungskosten während der Kursteilnahme) sowie die Abschaffung der unterschiedlichen Förderhöhen nach dem Kriterium der Kursdauer.

## 4 Die Sicht der AMS-BeraterInnen – qualitative Befragung

Eine wichtige Informationsquelle zur Vergabep Praxis, der Wirkungsweise aber auch allfälliger Verbesserungspotenziale des Qualifizierungsbonus sind die damit befassten AMS-BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen. Sie stellen aufgrund ihrer Position als Schnittstelle zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen zudem ein wichtiges Bindeglied dar, da sie sowohl mit den Interessen der Arbeitssuchenden als auch mit der Nachfrage der Wirtschaft konfrontiert und vertraut sind. Anhand von gesprächsleitfadengestützten Interviews wurde versucht die Vor- und Nachteile des Qualifizierungsbonus aus Sicht der AMS-BeraterInnen herauszuarbeiten.

### Methodische Vorbemerkungen

Nettostichprobengröße: 20 AMS-BeraterInnen

Zur inhaltlichen Vertiefung wurden mit 20 AMS-BeraterInnen telefonische Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Die AMS-BeraterInnen wurden zu folgenden Themen befragt:

- „Bewerbung“ des Qualifizierungsbonus im Rahmen der Beratungsgespräche
- Angebotsstrukturen der RGS an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen
- Interesse an und Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen
- Inwieweit ist der Qualifizierungsbonus entscheidend für die Bereitschaft zur Teilnahme an länger dauernder Aus- bzw. Weiterbildung?
- Einschätzung der Ausbildungsbereitschaft von arbeitslosen Personen mit niedrigem Einkommen durch die AMS-BeraterInnen
- Generelle Beurteilung des Qualifizierungsbonus durch die AMS-BeraterInnen
- Allfällige Probleme bei der administrativen Abwicklung des Qualifizierungsbonus
- Erfahrungen hinsichtlich der Vermittelbarkeit von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus
- Hat sich das Ausbildungsangebot der Bildungseinrichtungen seit Einführung bzw. Ausweitung des Qualifizierungsbonus verändert?

Welche AMS-BeraterInnen wurden befragt?

Das ursprüngliche Konzept sah vor die AMS-BeraterInnen geschichtet nach Geschlecht, Region und Arbeitsmarktcluster zu interviewen. Von diesem Ansatz wurde aus folgendem Grund abgegangen: Anhand erster Auswertungen des AMS-DWH zeigte sich nämlich, dass eine **überraschend große Streuung zwischen den Regionalgeschäftsstellen** in Bezug auf die Anteile an Schulungen, die länger als drei Monate dauern und auch sehr ausgeprägte Unterschiede in den Anteilen der LeistungsbezieherInnen eines Qualifizierungsbonus bestehen.

Schon ein erster Blick verdeutlicht (vgl. Übersicht 76), dass im Schnitt nur ein Viertel aller Schulungen länger als drei Monate dauern. Zwischen den Regionalgeschäftsstellen schwankt dieser Anteil von einem Minimum mit 3,7% bis zu einem maximalen Wert von 47,7%. Der Anteil der Personen in Schulungen über drei Monate ist also auf Regionalgeschäftsstellenebene doch deutlich unterschiedlich gelagert.

Noch stärker streuen die Anteile der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus (wenn man diese auf die Schulungen über drei Monate bezieht<sup>13</sup>): Im Durchschnitt erhalten über die Hälfte (57,6%) aller Personen in Schulungen mit einer Schulungsdauer von mindestens drei Monaten einen Qualifizierungsbonus. Der niedrigste Anteil dieser BezieherInnen lag in einer Geschäftsstelle bei 4%. In etlichen Regionalgeschäftsstellen liegt der entsprechende Anteil dagegen bei über 120%<sup>14</sup>.

### Übersicht 76:

#### Deskriptive Maßzahlen zur Schulungsdauer und den BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus<sup>15</sup>

	Anzahl absolut	(in % aller Schulungen)	Anteile	
			Minimalwert (RGS-Ebene)	Maximalwert (RGS-Ebene)
<b>Schulungen</b>	83.134			
Schulungen >3 Mo.	20.825	25,0%	3,7%	47,7%
Schulungen >6 Mo.	6.427	7,7%	0,0%	21,0%
<b>BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus</b>	11.994	57,6%	4,0%	152,2%

Quelle: ibw-Darstellung auf Basis der öibf-Auswertungen des AMS-DWH

Aufgrund dieser beiden Kriterien lassen sich somit möglicherweise sehr unterschiedliche Angebote und/oder Bedarfe an Qualifizierungsleistungen (hinsichtlich der Dauer der Schulungen) und Zugänge zum Förderinstrument Qualifizierungsbonus mutmaßen. Was sind die Gründe für diese unterschiedliche Ausschöpfung des Qualifizierungsbonus? Und warum streut die Schulungsdauer auffallend stark zwischen den Regionalgeschäftsstellen? Um diese Fragen adäquat beantworten zu können wurden diese beiden **Kriterien für eine Gruppenbildung der Regionalgeschäftsstellen** herangezogen.

Für jedes Kriterium wurden drei Abstufungen (unterdurchschnittlich – durchschnittlich – überdurchschnittlich) getroffen. In Kombination ergibt dies also neun mögliche Gruppen. Diese bilden das **Grundmuster des Befragungsdesigns**. In Übersicht 77 sind die Anzahl der RGS je Gruppe dargestellt. Übersicht 78 weist die Anteile der RGS je Gruppe bezogen auf alle RGS aus: So fallen bspw. 3,8% aller RGS in die Gruppe 1, in der der Anteil der

<sup>13</sup> Relativierend muss aber angemerkt werden, dass zum Zeitpunkt dieser Auswertungen im Datensatz des AMS-DWH auch noch StiftungsteilnehmerInnen inkludiert sind (da keine gesonderten Informationen zu diesen SchulungsteilnehmerInnen vorlagen, konnten sie auch nicht „herausgerechnet“ werden).

<sup>14</sup> Wie die Befragung der AMS-BeraterInnen ergab (vgl. dazu auch Seite 84), dürften diese hohen Werte aufgrund unterschiedlicher administrativer Zuordnungen zustande kommen: Es gibt demnach BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus, die hinsichtlich ihres grundsätzlichen DLU-Bezugs einer anderen regionalen Geschäftsstelle zugeordnet sind – administrative Zuordnung von DLU-Bezug und Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme (inkl. Bezug des Qualifizierungsbonus) fallen daher administrativ auseinander, d.h. sie werden in unterschiedlichen regionalen Geschäftsstellen „verbucht“. In regionalen Geschäftsstellen mit einer hohen Anzahl an BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus, die aber administrativ hinsichtlich ihres DLU-Bezugs aus einer anderen regionalen Geschäftsstelle kommen, ist es also möglich, dass der rechnerische Anteil dann über 100% liegt.

<sup>15</sup> Bei den BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus sind in dieser Übersicht nur jene aus dem Maßnahmentyp „Aus- und Weiterbildung“ enthalten.

Schulungen über drei Monate kleiner als 20% und in der der Anteil der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus (an den Schulungen ab drei Monaten) kleiner als 45% ist. Anhand der Tabelle 4 erkennt man auch, dass in den meisten Regionalgeschäftsstellen (74% aller RGS) der Anteil der Schulungen ab drei Monaten entweder im Durchschnitt (20-30%) oder darunter liegt und darüber hinaus der Anteil der BezieherInnen im Durchschnitt (45-75%) oder darüber liegt – diese vier Gruppen sind in den Übersichten 77 und 78 grau unterlegt.

In den übrigen 26% der Regionalgeschäftsstellen sind dagegen alle anderen Kombinationen vertreten, insbesondere jene, in denen der Ausschöpfungsgrad des Qualifizierungsbonus unterdurchschnittlich gering ist (< 45%) sowie in denen der Anteil der länger dauernden Schulungen überdurchschnittlich (> 30%) ist.

### Übersicht 77:

#### Befragungsdesign: Anzahl der Regionalgeschäftsstellen in der jeweiligen Gruppe

		Anteil BezieherInnen des Qualifizierungsbonus (an Schulungen > 3 Monate)			
		unter-Ø (< 45%)	Ø (45-75%)	über-Ø (> 75%)	zusammen
Anteil Schulungen > 3 Monate	unter-Ø (< 20%)	4	21	18	43
	Ø (20-30%)	5	24	15	44
	über-Ø (> 30%)	4	8	7	19
	zusammen	13	53	40	106

### Übersicht 78:

#### Befragungsdesign: Anteil der Regionalgeschäftsstellen in der jeweiligen Gruppe bezogen auf alle RGS

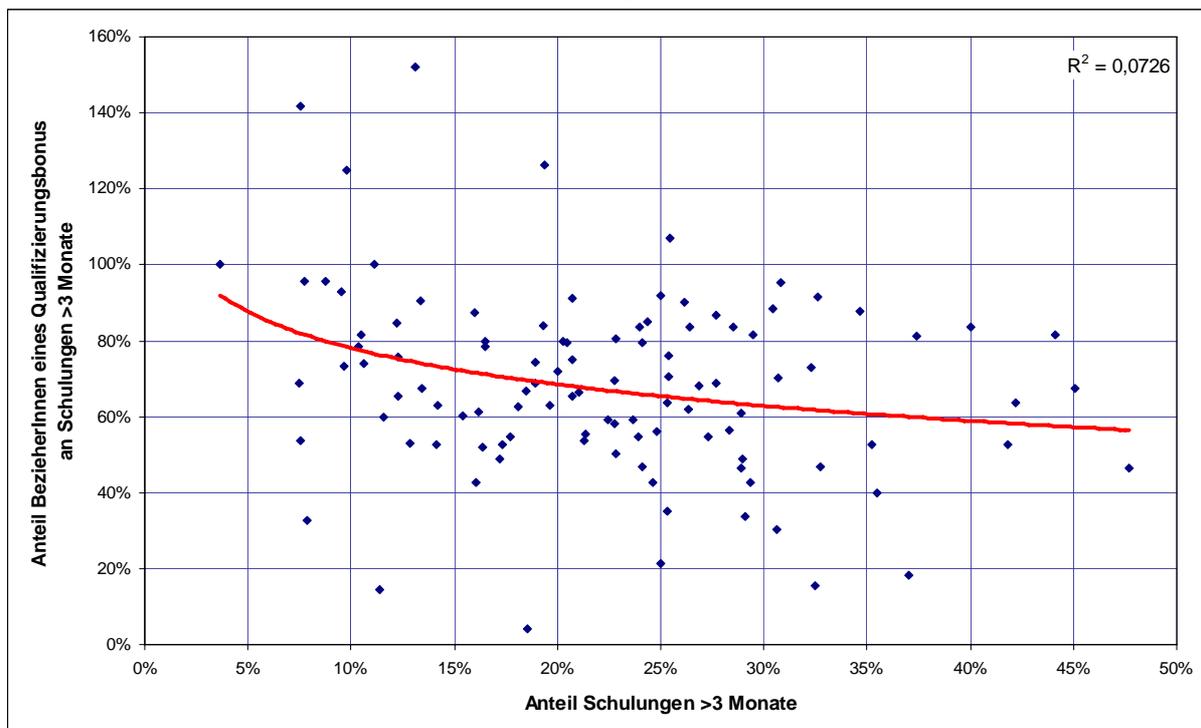
		Anteil BezieherInnen des Qualifizierungsbonus (an Schulungen > 3 Monate)			
		unter-Ø (< 45%)	Ø (45-75%)	über-Ø (> 75%)	zusammen
Anteil Schulungen > 3 Monate	unter-Ø (< 20%)	3,8%	19,8%	17,0%	40,6%
	Ø (20-30%)	4,7%	22,6%	14,2%	41,5%
	über-Ø (> 30%)	3,8%	7,5%	6,6%	17,9%
	zusammen	12,3%	50,0%	37,7%	100,0%

Quelle für beide Tabellen: ibw-Darstellung auf Basis der öibf-Auswertungen des AMS-DWH

Die Verteilung der Regionalgeschäftsstellen nach diesen beiden Kriterien ist im Streudiagramm der Übersicht 79 wiedergegeben. Die beiden Merkmale korrelieren jedoch nur schwach negativ miteinander ( $r = -0,237$ ; signifikant). Hohe Anteile an Schulungsdauern mit mehr als drei Monaten hängen damit tendenziell mit vergleichsweise niedrigen Anteilen an BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus zusammen (et vice versa). Reduziert man den Datensatz um jene RGS mit entweder sehr hohen oder sehr niedrigen Anteilen an Schulungen über drei Monaten sowie Anteilen an QualifizierungsbonusbezieherInnen – also um die im statistischen Sinn sogenannten „Ausreißer“ – dann werden die Korrelationskoeffizienten immer kleiner (d.h. sie „wandern“ gegen Null), was im Endeffekt auf keinen Zusammenhang zwischen diesen beiden Merkmalen hinweisen würde. Ein derartiges Ergebnis wäre eigentlich insgesamt zu erwarten gewesen, denn dies spräche dafür, dass in den RGS die Vergabe des Qualifizierungsbonus streng nach den Vergabekriterien erfolgen würde. Das dürfte aber offenbar in einigen RGS nicht der Fall sein und es stellt sich somit die Frage warum dies so ist.

### Übersicht 79:

#### Streudiagramm anhand der Kriterien Anteil der Schulungsdauern ab 3 Monaten sowie Anteil der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus



Quelle: ibw-Darstellung auf Basis der öibf-Auswertungen des AMS-DWH

### Der organisatorische Ablauf der Befragung

Entgegen dem ursprünglich Befragungskonzept – nämlich ca. 20 AMS-BeraterInnen geschichtet nach Geschlecht, Region und Arbeitsmarktcluster zu interviewen – wurde die Befragung daher nach dieser Gruppierung vorgenommen, da dadurch auch die unterschiedlichen Strukturen der Schulungsdauern sowie die unterschiedlichen Ausschöpfungsgrade des Qualifizierungsbonus in den Interviews thematisiert werden können. **In jeder Gruppe**

**werden zwei bis drei AMS-BeraterInnen befragt**<sup>16</sup> – das Stichprobendesign ist also nicht repräsentativ im Sinne der Anzahl der RGS je Gruppe. Dies begründet sich aus dem spezifischen Erkenntnisinteresse der Interviews – es ging uns nämlich gerade auch darum die unterschiedlichen Strukturen der Schulungsdauern und der Inanspruchnahme des Qualifizierungsbonus zu beleuchten.

Die telefonische Befragung wurde im Zeitraum von 20. Juli bis 20. August durchgeführt. In jeder der Tabelle A-1 im Anhang aufgelisteten Regionalstellen wurde jeweils ein/e AMS-BeraterIn befragt. Insgesamt wurden somit 20 AMS-BeraterInnen interviewt. Zur strukturierten inhaltlichen Vertiefung wurden die telefonischen Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Die ausgewählten regionalen Geschäftsstellen wurden per Mail kontaktiert, mit der Bitte einen Termin für ein telefonisches Interview vorzuschlagen.

In jenen Gruppen, die unterdurchschnittlich niedrige bzw. überdurchschnittlich hohe Anteile an Schulungsdauern über drei Monate bzw. Anteile an BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus aufweisen, werden über die eingangs dargestellte Fragenliste hinaus noch folgende Aspekte erörtert:

- Wieso ist in der RGS der Anteil der Schulungen über drei Monate unter-/überdurchschnittlich niedrig/hoch?
- Wieso beziehen in der RGS vergleichsweise anteilsmäßig wenige/viele SchulungsteilnehmerInnen einen Qualifizierungsbonus?

### **Ergebnisse der qualitativen Befragung der AMS-BeraterInnen**

Die Befragung setzte sich das Ziel, anhand der einzelnen Erfahrungsberichte der AMS-BeraterInnen die Auswirkungen und Erfahrungen mit dem Qualifizierungsbonus näher zu durchleuchten und zu beschreiben. Die BeraterInnen des AMS stellen aufgrund ihrer Position als Schnittstelle zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen ein wichtiges Bindeglied dar. Sie sind sowohl mit den Interessen der Arbeitssuchenden als auch mit der Nachfrage der Wirtschaft konfrontiert und vertraut. Und sie sind es, die die Beratungsgespräche führen und somit auch Einschätzungen hinsichtlich Attraktivität, Wirkung und mögliche Probleme des Förderinstruments Qualifizierungsbonus treffen können. Dieses Kapitel beleuchtet also die Vor- und Nachteile des Qualifizierungsbonus aus Sicht der AMS-BeraterInnen. Besonderes Interesse besteht auch darin, einzelne Faktoren zu finden um regionale Unterschiede in der Inanspruchnahme länger dauernder Qualifizierungsmaßnahmen zu erklären.

#### ***„Bewerbung“ des Qualifizierungsbonus im Rahmen der Beratungsgespräche***

Auf die Frage, wie potenzielle Förderberechtigte im Rahmen von Beratungsgesprächen über den Qualifizierungsbonus informiert werden, bekam man von den AMS-BeraterInnen zumeist idente Antworten. So vertreten alle befragten AMS-BeraterInnen die Meinung, dass bei den Beratungen das sachliche/inhaltliche Interesse der KlientInnen und die arbeitsmarktpolitische Relevanz der Qualifizierungsmaßnahme an oberster Stelle steht. Demnach wird im Rahmen der Beratung mit den KlientInnen zuerst über die Inhalte der Maßnahme gesprochen und erst danach werden die finanziellen Details erklärt bzw. erörtert.

---

<sup>16</sup> Die Auswahl der RGS in jeder Gruppe erfolgte als Zufallsauswahl – ebenso zufällig wurden dann die konkreten AMS-InterviewpartnerInnen ausgewählt. Es wurde zudem darauf Bedacht genommen, dass RGS aus allen Bundesländern vertreten sind.

Einzelne AMS-BeraterInnen heben noch hervor, dass sie den Qualifizierungsbonus auf keinen Fall pro aktiv bzw. plakativ bewerben. Die meisten AMS-BeraterInnen sehen den Qualifizierungsbonus eher als ein „Zuckerl“, also als einen zusätzlichen Ansporn um ihre KlientInnen nach der Auswahl der entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme zu motivieren und eben nicht als Entscheidungsgrundlage noch bevor eine Auswahl von Seiten des/der KlientInnen getroffen wurde. Allerdings hat eine regionale Geschäftsstelle darauf hingewiesen, dass die KlientInnen schon bei Informationsveranstaltungen auf das Förderinstrument des Qualifizierungsbonus bei länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen werden.

Da die Art der „Bewerbung“ des Qualifizierungsbonus bzw. wie die KlientInnen über dieses Förderinstrument informiert werden in fast allen regionalen Geschäftsstellen offenbar identisch ist, kann man davon ausgehen, dass diesbezüglich keine wesentlichen regionalen Unterschiede vorliegen dürften.

### ***Heterogene Angebotsstrukturen der RGS hinsichtlich länger dauernder Qualifizierungsmaßnahmen***

Wie zuvor dargestellt, zeigten sich anhand der AMS-DWH-Auswertungen auffallende Unterschiede zwischen den regionalen Geschäftsstellen, was deren Anteile an SchulungsteilnehmerInnen in länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen betrifft. So befinden sich in etwa einem Drittel aller RGS höchstens 20% der SchulungsteilnehmerInnen in länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen (d.h. in Schulungen mit einer Dauer länger als drei Monate) – vgl. Tabelle 3.

Warum in diesen regionalen Geschäftsstellen die Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen unterdurchschnittlich niedrig ist, wurde von den AMS-BeraterInnen damit begründet, dass das Angebot an lokalen länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen generell sehr gering ist und die (vergleichsweise wenigen) regionalen Angebote die es gibt, oft zu weit entfernt sind. Diese Angebotsstrukturen haben sich den BeraterInnen zufolge, zum Teil aufgrund der wirtschaftlichen Orientierung in den einzelnen Regionen gebildet. Da gewisse Branchen wie zum Beispiel Bau- und Tourismusgewerbe stark von saisonalen Schwankungen geprägt sind, finden Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich meist nur in der Zwischensaison statt und sind dann auch entsprechend „kurz“.

In den regionalen Geschäftsstellen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen berichten die AMS-BeraterInnen, dass der Trend in ihren Regionen generell in Richtung länger dauernde Qualifizierungen geht. Den Grund dafür sehen sie darin, dass die Nachfrage nach länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen in diesen regionalen Geschäftsstellen sehr groß ist und dass die Kapazitäten für diesen Bedarf auch aufgebracht werden können.

Da sich anhand der Frage nach der „Bewerbung“ des Qualifizierungsbonus kaum Unterschiede zwischen den RGS zeigten, lässt sich ein erster Schluss ziehen: Die unterschiedlichen Inanspruchnahmequoten an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen zwischen den RGS hängen in erster Linie vom lokalen Angebot an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ab und sind nicht unterschiedlicher regionaler Informations- bzw. Werbungs-„politiken“ des Qualifizierungsbonus geschuldet.

***Interesse an und Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen***

Zur Einschätzung der Wirkungsweise des Qualifizierungsbonus ist von Relevanz, wie ausgeprägt überhaupt die Nachfrage nach bzw. das Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen seitens der KundInnen ist. Daher wurden in den Interviews die AMS-BeraterInnen gebeten, eine entsprechende Einschätzung aufgrund ihrer Erfahrungen abzugeben – und zwar insofern, als von finanziellen Aspekten (d.h. einer allfälligen Gewährung des Qualifizierungsbonus) zuerst einmal abstrahiert wird. Wie schätzen also die AMS-BeraterInnen generell das Interesse an bzw. die Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ein?

Grundsätzlich wurde von allen AMS-BeraterInnen betont, dass bei der Entscheidung für oder gegen eine Qualifizierungsmaßnahme sowohl deren Inhalt als auch arbeitsmarktpolitische Überlegungen im Vordergrund stehen. Ein weiterer Faktor, der bei der Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen eine große Rolle spielt, ist die Mobilität. Für viele KlientInnen bedeutet das, dass sie nur dann eine länger dauernde Qualifizierungsmaßnahme in Anspruch nehmen könnten, wenn sie in eine andere Region pendeln bzw. dort kurzweilig wohnen würden. Vor allem in Regionen mit einem geringen Angebot an derartigen Qualifizierungsmaßnahmen wurde dieser Faktor oft genannt. Interessanterweise sah nur eine der befragten regionalen Geschäftsstellen explizit auch im Alter einen Faktor für das Interesse an bzw. die Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen – demnach geht deren Inanspruchnahme bei Personen mit höherem Alter sehr stark zurück.

Bezüglich der Inanspruchnahme länger dauernder Qualifizierungsmaßnahmen gibt es aber offenbar auch KundInnengruppen, bei denen der finanzielle Aspekt ein schwerwiegendes Kriterium der Inanspruchnahme ist. Dies ist vor allem bei Personen mit einem verhältnismäßig geringen Leistungsbezug der Fall. Als Beispiel wurden hier zumeist Frauen und alleinerziehende Elternteile genannt. Einige der AMS-BeraterInnen (6 von 20 Befragten) betonen aber, dass der Anteil dieser Personengruppen in den einzelnen regionalen Geschäftsstellen sehr gering ist.

Differenziert man die getroffenen Einschätzungen der AMS-BeraterInnen nach ihrer Zugehörigkeit zu den Befragungsgruppen, dann fällt ein interessanter Aspekt auf: Der Großteil (14 von 20 befragten AMS-BeraterInnen), welcher vornehmlich aus den Befragungsgruppen 1 bis 3 stammt (siehe Tabelle A-1 im Anhang), stufte die Inanspruchnahme länger dauernder Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne Qualifizierungsbonus als sehr gut ein. Im Vergleich zu der Inanspruchnahme mit dem Qualifizierungsbonus schätzen sie den Unterschied als sehr gering bis vollkommen gleich ein, das heißt, sie sehen keinen Effekt des Qualifizierungsbonus hinsichtlich der Inanspruchnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen. Bei diesen Gruppen handelt es sich um RGS mit einem unterdurchschnittlichen Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen. Hier reicht die Höhe des Qualifizierungsbonus offenbar nicht aus, als dass regionale Mobilitätshemmnisse überwunden werden könnten. Zudem stellt sich die Frage ob ein finanzieller Anreiz überhaupt ein adäquates Instrument ist um derartige regionale Zugangshemmnisse zu länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen abzubauen.

Im Gegensatz dazu werden von etlichen (jedoch nicht allen!) AMS-BeraterInnen in den anderen Befragungsgruppen – also in RGS mit durchschnittlichen oder sogar überdurchschnittlichen Anteilen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen – sehr wohl auch finanzielle Zugangshemmnisse zu länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen geortet.

Diese unterschiedlichen Einschätzungen können folgendermaßen interpretiert werden: Ist das Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen in der jeweiligen RGS vergleichsweise „dünn gesät“, dann gibt es offenbar eine ausreichend große Nachfrage seitens der KlientInnen, die dieses lokale Angebot auch ohne finanzielle Zusatzförderung in Anspruch nehmen. Der Qualifizierungsbonus hat in diesen RGS also hohe Mitnahmeeffekte. Anders ist offenbar die Situation in RGS mit einem vergleichsweise breiten Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen. Hier reicht die Nachfrage an länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen oftmals offensichtlich nicht aus, damit diese auch „vollständig“ in Anspruch genommen werden und der Qualifizierungsbonus hat das Potenzial zusätzliche KundInnengruppen (insbesondere jene mit einem niedrigen Leistungsbezug) für diese Maßnahmen zu gewinnen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Einschätzung der AMS-BeraterInnen bezüglich des Interesses an bzw. der Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen seitens ihrer Kund/innen auch stark von der jeweiligen Angebotsstruktur an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen in ihrer RGS mit beeinflusst wird. AMS-BeraterInnen in RGS mit einem vergleichsweise geringen Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen sehen praktisch keinen Einfluss des Förderinstruments auf die Inanspruchnahmen derartiger Ausbildungen. AMS-BeraterInnen in RGS mit einem vergleichsweise großen Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen vertreten dagegen zumeist die Ansicht, dass der Qualifizierungsbonus sehr wohl für gewisse KundInnengruppen (insbesondere für Personen mit niedrigen Leistungsbezügen und hier wiederum Frauen bzw. Alleinerzieher/innen) ein wirksames Förderinstrument darstellt.

### ***Inwieweit ist der Qualifizierungsbonus entscheidend für die Bereitschaft zur Teilnahme an länger dauernder Aus- bzw. Weiterbildung?***

Der Großteil der AMS-BeraterInnen (15 von 20 Befragten) gab an, dass ihrer Einschätzung nach der Qualifizierungsbonus nicht entscheidend für die Bereitschaft zu einer länger dauernden Aus- bzw. Weiterbildung ist. In diesen regionalen Geschäftsstellen waren alle Befragten der Meinung, dass die Inhalte und auch die arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen das entscheidende Kriterium für die Bereitschaft der KlientInnen ist.

Die Verteilung der verschiedenen Befragungsgruppen bezüglich dieser Frage ist sehr auffällig. Alle regionalen Geschäftsstellen aus den Gruppen 1 bis 5 fallen in die Befragungsgruppe, die den Qualifizierungsbonus als nicht entscheidend ansehen. Diese Gruppen zeichnen sich durch unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Anteile an Personen in länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen aus. Diese Ergebnisse ähneln sehr stark denen der vorigen Fragestellung, sind aber noch ein wenig deutlicher. Es scheint so, als ob auch hier der Qualifizierungsbonus erst ab einem gewissen Niveau des Angebotes eine wichtige Rolle spielt, denn erst ab der 6. Gruppe – wo ein durchschnittliches bis überdurchschnittliches Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen besteht – vertreten einzelne regionale Geschäftsstellen die Meinung, dass der Qualifizierungsbonus durchaus auch entscheidend für die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung ist. In dieser Gruppe sehen die AMS-BeraterInnen den Qualifizierungsbonus vor allem als ein Instrument um Personen mit geringem Einkommen und niedrigem Bildungsniveau zu fördern und für die Aus- und Weiterbildung zu motivieren. Es wird aber auch hier betont, dass der Inhalt immer eine primäre Rolle bezüglich der Weiterbildungsbereitschaft spielt.

### ***Einschätzung der Ausbildungsbereitschaft von arbeitslosen Personen mit niedrigem Einkommen durch die AMS-BeraterInnen***

In der fünften Frage geht es um die generelle Einschätzung der Ausbildungsbereitschaft von arbeitslosen Personen mit niedrigem Einkommen (d.h. die Höhe des Arbeitslosengeldes liegt maximal im Bereich des Ausgleichszulagenrichtsatzes). Der Großteil der AMS-BeraterInnen (13 von 20 der Befragten) schätzt die Ausbildungsbereitschaft von arbeitslosen Personen mit niedrigem Einkommen geringer ein (verglichen mit Personen mit einem höheren Arbeitslosenbezug). Diese AMS-BeraterInnen berichten, dass gerade für diese Zielgruppe eine Schulungsmaßnahme oft auf Grund von existenziellen Nöten gar nicht in Anspruch genommen werden kann. Diese Argumentation deckt sich auch mit den Erfahrungsberichten, dass gerade Personen mit einem sehr geringen Leistungsbezug sehr positiv auf den Qualifizierungsbonus reagieren. In derartigen Fällen trägt der Qualifizierungsbonus offensichtlich zu einer Verbesserung der Einkommenssituation und somit zu einer Steigerung der Ausbildungsbereitschaft bei. Die AMS-BeraterInnen erwähnten zudem, dass der Qualifizierungsbonus bei sogenannten „Drop-Out“ KlientInnen (Personen, die nur sehr schwer vermittelbar sind und die oft eine geringe Ausbildungsbereitschaft haben) sehr gut angenommen wird und zu einer höheren Motivation führt. In diesem Zusammenhang wurde auch angeführt, dass eine finanzielle Unterstützung von kürzeren Schulungsmaßnahmen für solche KlientInnen sinnvoll wäre. Einzelne AMS-BeraterInnen sprechen sich klar für eine stärker modular orientierte Organisation von Schulungsmaßnahmen aus, da sie die Erfahrung gemacht haben, dass viele KlientInnen, die in einem „Vollzeitkurs“ (mehr als 25 Stunden die Woche) vermittelten Inhalte gar nicht entsprechend verarbeiten können. Da aber ein „Teilzeitkurs“ (weniger als 25 Stunden in der Woche) finanziell nicht unterstützt wird, kann dieser von manchen KlientInnen nur unter finanziellen Einbußen besucht werden<sup>17</sup>. Auch dieser Umstand trägt dazu bei, dass die Ausbildungsbereitschaft einzelner KlientInnen deutlich geringer ist als bei anderen. Daher wäre es sinnvoll, auch sogenannte „Teilzeitkurse“ finanziell zu unterstützen um die Teilnahmebereitschaft dieser Personen an solchen Maßnahmen zu erhöhen.

Der kleinere Teil der AMS-BeraterInnen (7 von 20 Befragten) sieht in der Ausbildungsbereitschaft von arbeitslosen Personen mit geringem Einkommen keine signifikanten Unterschiede zu anderen KlientInnen mit einem höheren Leistungsbezug. Die Erfahrungsberichte aus diesen regionalen Geschäftsstellen sind sehr homogen. Demnach steht sowohl bei den BeraterInnen als auch bei den KlientInnen der arbeitsmarktpolitische Aspekt an erster Stelle. Die finanziellen Rahmenbedingungen werden oft erst nach der Auswahl einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme abgeklärt, da der Inhalt der Maßnahme meistens der entscheidende Faktor ist.

### ***Generelle Beurteilung des Qualifizierungsbonus durch die AMS-BeraterInnen***

Diese Frage erlaubte den Befragten den meisten Spielraum, denn die einzelnen AMS-BeraterInnen konnten auf alle Aspekte des Qualifizierungsbonus eingehen, die ihnen wichtig erscheinen – ohne durch konkrete Fragestellungen bzw. Vorgaben gebunden zu sein. Daraus resultiert auch die große Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungsberichten und den daraus resultierenden Überlegungsansätzen.

Generell beurteilte mehr als die Hälfte der Befragten (12 von 20 der Befragten) den Qualifizierungsbonus als „sinnvoll“. Die andere Gruppe der Befragten befand den Qualifizierungsbonus als „nicht sinnvoll“ bzw. in seiner jetzigen Form als nicht zielführend. Bezüglich der

---

<sup>17</sup> Finanzielle Einbuße im dem Sinne als sie keinen Qualifizierungsbonus erhalten.

verschiedenen Attribute (Geschlecht des/r BeraterIn, Bundesland oder Zugehörigkeit zu einer Befragungsgruppe) der regionalen Geschäftsstellen lässt sich kein klares durchgängiges Schema erkennen. Dies spiegelt sich zum Teil auch in der folgenden kontroversen Diskussion um den Qualifizierungsbonus wider.

Als Erstes werden die Erfahrungsberichte jener Gruppe analysiert, die den Qualifizierungsbonus generell als sinnvoll eingestuft haben. Laut diesen AMS-BeraterInnen hilft die Maßnahme besonders jüngeren Personen (25-40 Jahre), da hier generell noch eine hohe Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung vorherrscht. Außerdem scheint er auch bei sogenannten „Reha-Klienten“ gut angenommen zu werden. Mit „Reha-Klienten“ sind jene Personen gemeint, die ihren erlernten Beruf aus bestimmten Gründen, wie z.B. gesundheitsbedingt, nicht mehr ausüben können. Bei diesen Klienten kommt es dann meistens zu einer Umschulungsmaßnahme. Da sich diese in den meisten Fällen sehr langwierig gestalten, spielen besonders hier finanzielle Aspekte eine große Rolle. Diese beiden genannten Zielgruppen haben in der Regel einen hohen Anteil an Personen, die einen sehr geringen Tagsatz haben, das heißt, sie erhalten einen vergleichsweise geringen Leistungsbezug. Gerade in einer solchen Situation kann der Qualifizierungsbonus gewisse finanzielle Ängste vermindern und hat dadurch viel Potenzial die Bereitschaft dieser KlientInnen zur Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. Ein weiterer Aspekt, der in vielen regionalen Geschäftsstellen erwähnt wurde, ist die Motivation. In den meisten Fällen führt laut AMS-BeraterInnen die zusätzliche finanzielle Leistung zu einer Steigerung der Motivation einzelner KlientInnen. Laut verschiedener Erfahrungsberichte sinkt in der Regel vor allem bei den oben genannten Personengruppen die Motivation sehr stark bei längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen ohne Qualifizierungsbonus. In solchen Fällen führt der Bonus anscheinend sehr oft zu einer höheren Akzeptanz gegenüber der Maßnahme und zu einer erhöhten Motivation die Maßnahme auch abzuschließen.

Anzumerken ist aber, dass auch in dieser Gruppe der regionalen Geschäftsstellen, die den Qualifizierungsbonus generell als „sinnvoll“ eingestuft haben, einige Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge angeführt werden. Der am häufigsten genannte Kritikpunkt betrifft die Fördervoraussetzungen zum Erhalt des Qualifizierungsbonus, die von den meisten AMS-BeraterInnen als „ungerecht“ und nicht zielorientiert bewertet wurden. Ein anschauliches Beispiel in Bezug auf das Alter, zeigt ein Erfahrungsbericht von einer Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche: Ein 17-jähriger Teilnehmer erhielt keinen Qualifizierungsbonus, einem 19-jährigen Teilnehmer wurde – da er das Alterskriterium erfüllte – der Bonus zugesprochen. Des Weiteren sehen einzelne AMS-BeraterInnen keinen überzeugenden Grund insbesondere längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen generell finanziell zu unterstützen und sogenannte „Teilzeitkurse“ und Stiftungsmodelle vom Qualifizierungsbonus auszuschließen. Zumeist sprechen sie sich für eine bedarfsorientierte Vergabe des Förderinstruments aus, sprich, man sollte das Einkommen bzw. den jeweiligen Tagessatz als Förderkriterium heranziehen, anstatt von der Kursdauer auszugehen. Außerdem können laut AMS-BeraterInnen Frauen den Qualifizierungsbonus oft nicht in Anspruch nehmen, da ihre Fürsorgepflichten die Teilnahme an längerfristigen Vollzeit-Qualifizierungsmaßnahmen verhindern. Diese Tendenz wird durch das generell sehr geringe Angebot an längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen, die auch Frauen ansprechen, noch weiter verstärkt<sup>18</sup>.

In der Gruppe der regionalen Geschäftsstellen, die den Qualifizierungsbonus als „nicht sinnvoll“ erachten, wird ebenfalls auf diese und auch andere Problematiken des Qualifizierungs-

---

<sup>18</sup> In Regionen mit einem geringen Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen, sind diese Angebote den Aussagen der AMS-BeraterInnen zufolge meistens eher für Männer ausgelegt.

bonus eingegangen. Einzelne AMS-BeraterInnen dieser Gruppe sehen dieselben Probleme wie die der ersten Gruppe. Als vorrangige Kritik wird oft die „Ungerechtigkeit“ bzw. die nicht bedarfsgerechte Vergabe des Qualifizierungsbonus genannt. Ein Befragter in dieser Gruppe bezeichnete das Instrument als „Gießkannenprinzip“, um fehlende Treffsicherheit bildhaft zu beschreiben. Aber auch in dieser Gruppe wurde festgestellt, dass das Instrument durchaus passend für gezielte Maßnahmen bei Jugendlichen und auch „Reha-KlientInnen“ wäre. Hier herrscht eine sehr homogene Meinung zwischen den Gruppen, das heißt, die Meinung bei der Kritik an der Wirkung und der Vergabe des Qualifizierungsbonus ist fast ident. In der generellen Beurteilung des Qualifizierungsbonus unterscheiden sich die beiden Gruppen allerdings stark.

Denn der zentrale Kritikpunkt in dieser Gruppe behandelt nicht die fehlende Zielgenauigkeit bzw. die mangelhafte Umsetzung des Qualifizierungsbonus sondern stuft eine generelle finanzielle Unterstützung als nicht sinnvoll ein. Die meisten AMS-BeraterInnen betonen, dass der finanzielle Rahmen für die meisten KlientInnen nicht den entscheidenden Faktor darstellt, außer für jene Personen mit einem sehr geringen Leistungsbezug, für die der Qualifizierungsbonus dann aber im Prinzip auch zu gering ist um eine längerfristige Existenzgrundlage zu gewährleisten. Laut AMS-BeraterInnen stellen diese KlientInnen aber ohnehin eine kleine Gruppe dar und sind eher der Einzelfall. Der Inhalt, die Qualität der Schulung und auch die regionale Versorgung mit entsprechenden Angeboten stellen für die meisten Befragten die zentralen Kriterien für eine erfolgreiche Inanspruchnahme von länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen dar. Der Qualifizierungsbonus spielt dabei nur eine sehr untergeordnete Rolle. Außerdem führt der finanzielle Aufwand des Qualifizierungsbonus in etlichen regionalen Geschäftsstellen der Einschätzung der AMS-BeraterInnen zufolge zu einer Verminderung des Angebots bzw. von Plätzen in den jeweiligen Maßnahmen oder sogar zu einer sinkenden Qualität der Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Gruppe der Befragten ist davon überzeugt, dass die KlientInnen vorrangig an Maßnahmen mit qualitativ besseren Inhalten und einem breiteren Angebot interessiert wären und dass der finanzielle Aspekt im Vergleich eine eher untergeordnete Rolle spielt.

### ***Allfällige Probleme bei der administrativen Abwicklung des Qualifizierungsbonus***

Der Großteil (17 von 20 Befragten) der AMS-BeraterInnen gab an, dass es seit dem letzten „Release“ keine nennenswerten Probleme bezüglich der administrativen Abwicklung des Förderinstrumentes mehr gibt. Lediglich in drei regionalen Geschäftsstellen wurden kleine und sehr unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten angegeben. So gibt es zum Beispiel den Fall, dass eine Schulung abgebrochen wird, weil ein Arbeitsplatz gefunden wurde. Folgt kurz darauf aber der Verlust des Arbeitsplatzes wird in der Regel auch die Schulung wieder aufgenommen. Dies bedeutet dann einen komplizierten administrativen Aufwand für die regionalen Geschäftsstellen. Auch die Handhabe mit modularen Centern<sup>19</sup> in Verbindung mit dem Qualifizierungsbonus wird als äußerst aufwendig beschrieben. Weiters kommt es vor, dass bei manchen Stiftungsmodellen ein Qualifizierungsbonus automatisch zugewiesen wird, der jedoch dann nachträglich wieder aberkannt werden muss. Generell waren die meisten AMS-BeraterInnen aber mit der administrativen Umsetzung des Qualifizierungsbonus zufrieden.

---

<sup>19</sup> Dabei handelt es sich um kurze Schulungsmaßnahmen, die miteinander kombiniert werden um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. In Summe ist es also durchaus eine länger dauernde Schulung, die jedoch aus mehreren Modulen besteht. Aufgrund dieser Konstruktion kann entweder kein Qualifizierungsbonus gewährt werden bzw. ist dessen Vergabe mit kompliziert administrativen Aufwänden verbunden.

### ***Erfahrungen hinsichtlich der Vermittelbarkeit von BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus***

Die AMS-BeraterInnen wurden gefragt ob sie mit Personen, die längere Schulungen unter Inanspruchnahme des Qualifizierungsbonus absolviert haben, Erfahrungen in Bezug auf deren Vermittelbarkeit gemacht haben. Alle befragten AMS-BeraterInnen hatten gewisse Erfahrungen gemacht. Als die einflussreichsten Faktoren für die Vermittelbarkeit wurden die aktuelle Lage des Arbeitsmarktes und individuelle Merkmale der KlientInnen, wie zum Beispiel eine besondere Motivation oder spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten genannt.

Die Einschätzung der AMS-BeraterInnen zur Vermittelbarkeit bei Personen mit längeren Schulungen ist gespalten: Etwa die Hälfte der AMS-BeraterInnen (12 von 20 Befragten) findet, dass Personen, die eine länger dauernde Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben, meistens auch besser vermittelbar waren. Aus den Erfahrungsberichten dieser AMS-BeraterInnen geht hervor, dass längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen meistens gezielter und individuell besser angepasst waren als kurzfristige. Dadurch entstand oft eine sehr direkte Vermittlung bzw. die einzelnen KlientInnen hatten schon im Vorfeld eine Zusage für einen Arbeitsplatz. Weiters wurde auch die Nähe zur Wirtschaft (durch Praktika zum Beispiel) als sehr vorteilhaft hervorgehoben. Es wurde außerdem berichtet, dass der Qualifizierungsbonus die Tendenz der erhöhten Nachfrage nach länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen noch weiter verstärkt.

Die regionalen Geschäftsstellen (8 von 20 Befragten), die zwischen der Länge der Qualifizierungsmaßnahme und der Vermittelbarkeit keinen Zusammenhang sahen, nannten ebenfalls individuelle Merkmale der KlientInnen und die Lage des Arbeitsmarktes als die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Vermittlung. Für diese Gruppe haben aber weder der Qualifizierungsbonus noch die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme einen starken Einfluss auf die Vermittelbarkeit. Diese Einschätzung wird von den AMS-BeraterInnen dadurch begründet, dass auch kürzere Qualifizierungsmaßnahmen eine sehr gute Vermittlungswahrscheinlichkeit haben können, da die KlientInnen nur kurz nicht erwerbstätig sind und sich somit leichter wieder in ein neues Unternehmen integrieren können. Bei manchen KlientInnen können sich die Vermittlungschancen nämlich drastisch verschlechtern, wenn diese zu lange Qualifizierungen machen, da sie dadurch stark an Praxis verlieren und somit ein Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nur weiter erschwert wird.

### ***Hat sich das Ausbildungsangebot der Bildungseinrichtungen seit Einführung bzw. Ausweitung des Qualifizierungsbonus verändert?***

Auf die Frage, ob den AMS-BeraterInnen Veränderungen des Ausbildungsangebotes der Bildungseinrichtungen seit Einführung bzw. Ausweitung des Qualifizierungsbonus aufgefallen wären, antworteten die meisten (18 von 20 der Befragten) klar mit „nein“. In zwei regionalen Geschäftsstellen gaben die Befragten an, dass sich einzelne eher allgemeine und unspezifische Kurse (als Beispiel wurden Berufsorientierungskurse genannt) ein wenig verkürzt hätten, sodass man für diese Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr in den Genuss des Qualifizierungsbonus kommt. Die AMS-BeraterInnen fügten auch noch hinzu, dass der Zeithorizont für mögliche Auswirkungen des Qualifizierungsbonus auf das Ausbildungsangebot vielleicht noch zu gering sei. Außerdem sei die Maßnahmenplanung mehr an Inhalten und an arbeitsmarktpolitischen Trends orientiert, um die gegebenen Zielvorgaben der einzelnen regionalen Geschäftsstellen zu erreichen. Der Qualifizierungsbonus hätte hier keinen Einfluss auf die Planung des Angebotes der verschiedenen Bildungseinrichtungen.

### **Gründe für unter- und überdurchschnittliche Anteile an BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus im Fall länger dauernder Qualifizierungsmaßnahmen**

Auf die Frage warum in ihrer jeweiligen regionalen Geschäftsstelle vergleichsweise anteilmäßig wenige Schulungsteilnehmer einen Qualifizierungsbonus erhielten, wurden meistens die sogenannten „Teilzeitkurse“ als Hauptgrund genannt. Die Kurse haben zwar eine Dauer von über 3 Monaten, aber da die wöchentliche Dauer weniger als 25 Stunden beträgt, wird hier kein Qualifizierungsbonus gewährt. Es wurde auch erwähnt, dass es in manchen Regionen viele langfristige Stiftungsmodelle gibt, bei denen die TeilnehmerInnen keinen Qualifizierungsbonus erhalten, da bei Stiftungsmaßnahmen kein Qualitätsbonus gewährt wird. Ein anderer nicht unbedeutender Grund für dieses Ergebnis können die Jugendmaßnahmen sein, da der Qualifizierungsbonus nämlich erst ab einem Alter von 18 Jahren gewährt wird.

Schwierig hat sich die Frage gestaltet, warum es in manchen regionalen Geschäftsstellen mehr KlientInnen gibt, die den Qualifizierungsbonus beziehen, als Teilnehmer an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen. In diese Gruppe fallen beide Geschäftsstellen aus dem Burgenland, eine davon aus der Gruppe 3 und die andere aus der Gruppe 6. Mit Hilfe der AMS-BeraterInnen aus dieser Region wurde aber schnell eine Erklärung für die überraschende Datenlage gefunden. Es dürfte sich um eine unterschiedliche administrative Zuordnung zu der jeweiligen RGS handeln: Es wird berichtet, dass es viele KlientInnen gibt, die aus anderen Geschäftsstellen in diese Regionen kommen, um an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Bei der regionalen Geschäftsstelle in der Gruppe 3 war dieser Wert besonders hoch (142% der TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen erhielt hier einen Qualifizierungsbonus). Dies erklärt sich daraus, dass in dieser regionalen Geschäftsstelle der Anteil an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen generell sehr gering ist und sich somit schon kleinere regionale Verschiebungen in der administrativen Zuordnung in großen Prozentgrößen niederschlagen.

### **Resümee**

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Qualifizierungsbonus in den regionalen Geschäftsstellen teilweise unterschiedlich bewertet wird – der Großteil der befragten AMS-BeraterInnen sieht darin aber durchaus ein Instrument um vor allem die Bereitschaft und Motivation von Personen mit einem geringeren Einkommen bzw. Leistungsbezug zur Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. In seiner aktuellen Ausgestaltung der Förderrichtlinien wird er aber zumeist als zu wenig zielorientiert/bedarfsgerecht eingestuft, was auch zu ausgeprägten Mitnahmeeffekten führt. Über den zentralen Kritikpunkt am Qualifizierungsbonus sind daher die meisten AMS-BeraterInnen auch einer Meinung: Für sie ist die Kursdauer nicht das richtige Kriterium zur Vergabe des Qualifizierungsbonus. Das Instrument sollte bedarfsorientierter sein bzw. personenbezogener, da man dadurch die eigentliche Zielgruppe besser treffen würde und diese dann auch bedarfsgerechter unterstützen könnte. Es macht laut den Befragten keinen Sinn KlientInnen finanziell zu unterstützen, wenn dieser Aspekt zumeist keine wirklich entscheidende Rolle bei der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme spielt, da für die meisten ohnehin Kriterien wie Inhalte oder die Qualität der Schulung und die arbeitsmarktpolitische Relevanz die entscheidenden Faktoren darstellen. Daher solle man entweder das Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen weiter ausbauen oder das bestehende Angebot verbessern und den Qualitätsbonus gezielter und bedarfsorientierter vergeben.

## 5 Der Qualifizierungsbonus als Instrument der regionalen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS<sup>20</sup>

Vorbemerkung:

Die Evaluation bezieht sich auf den Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010. In der Zwischenzeit wurde bereits eine Änderung der Richtlinien zum Qualifizierungsbonus diskutiert und beschlossen, die ab Sommer 2011 wirksam wird.

Das ursprüngliche Konzept des Qualifizierungsbonus, dass auf langdauernde Maßnahmen in Kombination mit der Erreichung eines Mindestqualifizierungsniveau (etwa in Form eines Lehrabschlusses) abgezielt hat, wird von den VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen als zielführend eingestuft. Der Einsatz des DLU-Bonus als allgemeines Anreizsystem für die Aufnahme länger andauernder Qualifizierungsmaßnahmen ohne klarem Qualifizierungsziel (im Sinne eines Abschlusses) verfehlt dagegen aus Sicht der Landesgeschäftsstellen seinen Zweck. Grundsätzlich wird der Einsatz von Qualifizierungsförderungen als Maßnahme zur Unterstützung der (Re)Integration arbeitssuchender Personen als positiv gesehen. Die derzeit gültige Zielgruppendefinition wird dagegen als zu breit eingeschätzt.

Die Steuerung des Maßnahmeneinsatzes erfolgt grundsätzlich auf der Basis der Richtlinien. Sofern die Einsatzkriterien richtlinienkonform sind, gibt es von Seiten der Landesgeschäftsstellen keine Einschränkungen im Individualbereich. Die BeraterInnen müssen im Einzelfall grundsätzlich nicht über die Einsatzmöglichkeit des DLU-Bonus entscheiden, die Landesgeschäftsstellen benennen jene Kurse, für die der Qualifizierungsbonus einsetzbar ist, die BeraterInnen orientieren sich an den Systemvorgaben. Eine direkte Koppelung des Einsatzes des Qualifizierungsbonus an Zielvorgaben auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen erfolgt nicht, sie ergibt sich nur „indirekt“ durch die Zielgruppendefinition. Grundsätzlich werden die Kurse so konzipiert, dass möglichst viele Personen erreicht werden können.

Die Auswirkungen des Einsatzes des Qualifizierungsbonus auf das Weiterbildungsverhalten von arbeitssuchenden Personen sind schwer feststellbar und werden als eher gering eingeschätzt. Mitnahmeeffekte (also die Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen unter Gewährung eines Qualifizierungsbonus, die auch ohne diese Maßnahme zustande gekommen wären) sind nach Ansicht der GesprächspartnerInnen eher gering, entscheidend ist die Mindestsicherung der Existenz. Dementsprechend ist die Bedeutung des DLU-Bonus für die Vermittelbarkeit arbeitsloser Personen und damit für die Entlastung des Arbeitslosenregisters auch schwer einschätzbar. Entscheidend für die Vermittlung ist die gezielte Wahl der Ausbildung und der Ausbildungserfolg.

Auf mögliche Veränderungen des Konzepts angesprochen, erklären die VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen, dass aus ihrer Sicht eine Rückführung des Qualifizierungsbonus auf die ursprüngliche Form, also eine enge Fassung des Einsatzbereiches mit einer klaren Ausrichtung auf ein Mindestqualifizierungsziel und lang andauernde Ausbildungen zielführend wäre. Eine soziale Staffelung des Qualifizierungsbonus, die sich beispielsweise an der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der DLU orientiert, wird aus mehreren Gründen als problematisch gesehen: Erstens führt die Etablierung unterschiedlicher Grenzen zu Verwirrung und teilweise auch Unstimmigkeiten und Konfliktpotenzial unter arbeitslosen Personen, die

---

<sup>20</sup> Im Zuge der Evaluation wurden telefonische Interviews mit VertreterInnen ausgewählter Landesgeschäftsstellen geführt. Gesprächspartner waren Barbara Falch-Prettner von der Landesgeschäftsstelle Tirol und Reinhard Pokorn von der Landesgeschäftsstelle Steiermark (jeweils am 17. März 2011)..

beim Besuch der selben Qualifizierungsmaßnahmen unterschiedliche Förderungen erhalten, zweitens spiegelt der Tagsatz nicht unbedingt die reale Lebenssituation bzw. den finanziellen Spielraum der betroffenen Personen wider. Die Dauergrenzen sollten prinzipiell beibehalten werden, die Konzentration des Qualifizierungsbonus auf Ausbildungen, die zumindest sechs Monate andauern, wäre grundsätzlich zu überlegen. Für die Stufe 2 (also die erhöhte Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen, die mindestens sechs Monate dauern), könnte auch eine zeitliche Obergrenze von eineinhalb bis zwei Jahren eingeführt werden, weil die Maßnahmen sonst finanziell schwer planbar wären. Zu lange Schulungsdauern bergen vor allem in Zeiten unsicherer mittelfristiger Budgetlage die Gefahr von budgetären „Altlasten“, die den Planungs- und Aktionsraum für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik spürbar einschränken.

Alternative Formen der Aus- und Weiterbildungsförderung werden von den VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen eher mit Vorbehalt gesehen. Zum einen stellt sich stets die Frage der Finanzierung, die in der Regel allein vom AMS getragen werden muss. Zum anderen ist bei einer allfälligen Forcierung der betriebsspezifischen Weiterbildung stets auch die Frage der allgemeinen Verwertbarkeit der Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt (im Falle der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, für das betriebsspezifische Qualifizierung gefördert wurde) mitzudenken. In Zusammenhang mit der Ausbildungsbereitschaft arbeitslose Personen (aber auch in Hinblick auf die allgemeine Situation) wäre eine Anpassung der Mindestsicherung im Tagsatz erforderlich.

## 6 Der Qualifizierungsbonus als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik<sup>21</sup>

Der Qualifizierungsbonus wurde ursprünglich auf Anregung der Landesgeschäftsstelle Oberösterreich vor dem Hintergrund eines FacharbeiterInnenmangels in der Industrie zur Zeit der Hochkonjunktur als Unterstützungsleistung für länger andauernde Ausbildungen für HilfsarbeiterInnen und angelernte ArbeiterInnen konzipiert, die sonst für die arbeitssuchenden Personen nur schwer finanzierbar gewesen wären. Dadurch sollten Anreize für Ausbildungen geboten werden, durch deren Absolvierung verfügbare Arbeitsplätze durch arbeitslose Personen abgedeckt werden könnten. Die Argumentation der vor allem von Oberösterreich forcierten und auch von der Steiermark rasch aufgegriffenen Konzeption betonte die Gefahr von Abbrüchen bei längerfristigen Ausbildungen aufgrund unzureichender Existenzsicherung.

Diese ursprüngliche Form des Qualifizierungsbonus stellte aus der Sicht der Arbeiterkammer eine sinnvolle Ergänzung des Instrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, weil sie vor allem Personen mit geringerem Arbeitslosengeld die Möglichkeit bot, auch längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren und ihre Reintegrations- und Vermittlungschancen zu erhöhen. Allerdings habe sich beispielsweise für die Landesgeschäftsstelle Wien gezeigt, dass sich der DLU-Bonus sehr rasch zu einem finanziell relevanten Bereich wurde, der die Gefahr beinhaltet, dass Fördermitteln von anderen Bereichen abgezogen werden müssten. Die Reaktion darauf hätte teilweise darin bestanden, die Durchführungsmodi der Qualifizierungsmaßnahmen derart zu gestalten, dass die Gewährung eines Qualifizierungsbonus vermieden werden konnte (etwa durch die Modularisierung der Ausbildungsinhalte). Ein positiver Effekt des Qualifizierungsbonus aus der Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung ist die 2010 stattgefundene Angleichung der Stipendien für Arbeitsstiftungen an die finanziellen Rahmenbedingungen des Qualifizierungsbonus.

Die Wirtschaftskammer stand dem Konzept des Qualifizierungsbonus von Anfang an eher skeptisch gegenüber, weil aus ihrer Sicht zu lange Kurse die arbeitslosen Personen von der Vermittlung fern halten. Grundsätzlich verfolgt die Wirtschaftskammer eher die Strategie, die betriebliche Ausbildung zu fördern (Training on the Job, Implacement, arbeitsnahe Qualifizierung), da sie davon überzeugt ist, dass Betriebe eher den für ihre Arbeitsplätze notwendigen Qualifizierungsbedarf erkennen und in praxisnaher Ausbildung umsetzen können. Daher sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen so nahe wie möglich am Unternehmen angesiedelt sein. Qualifizierungsförderung sollte sich daher aus der Sicht der Arbeitgeberkurie eher auf Qualifizierung für Beschäftigte (eventuell in Kombination mit einer Eingliederungsbeihilfe) konzentrieren.

Daher war aus der Sicht der Wirtschaftskammer auch die Ausweitung der förderbaren Zielgruppe nicht zu begrüßen. Ursprünglich war der Qualifizierungsbonus nur für Kurse mit abschließendem Zertifikat bzw. einem Lehrabschluss gebunden. Die Erweiterung des förderbaren Personen- bzw. Maßnahmenkreises birgt die Gefahr, dass auch nicht unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Ausbildungen zusätzlich unterstützt werden. Die Wirtschaftskammer würde daher eine Bindung des DLU-Bonus an eine erfolgreiche Abschlussprüfung begrüßen. Die Administration der Gewährung eines erhöhten Qualifizierungsbonus

---

<sup>21</sup> Im Rahmen der Studie wurden ein telefonische Interview mit Mag. Maria Kaun von der Wirtschaftskammer Österreich (9. März 2011) und ein persönliches Interview mit Dr. Gernot Mitter von der Arbeiterkammer Wien (8. März 2011) geführt.

(für länger als sechs Monate dauernde Qualifizierungsmaßnahmen) könnte durch die Einbeziehung positiv absolvierter Zwischenprüfungen gesichert werden. Denn bei der derzeitigen Form des Qualifizierungsbonus sei es nicht gelungen, die Drop-out-Rate bei längeren Ausbildungen zu senken, obwohl ein erhöhter DLU-Bonus gewährt worden sei. Darüber hinaus weise der Qualifizierungsbonus eher große Mitnahmeeffekte auf.

Die Arbeiterkammer steht der Staffelung des Qualifizierungsbonus nach der Dauer der Maßnahme grundsätzlich positiv gegenüber, weil dadurch auch kürzere Ausbildungen förderbar sind. Für BezieherInnen niedriger Arbeitslosengeldleistungen stellt der finanzielle Aufwand einer (nicht über das AMS finanzierten) Qualifizierung oft ein nicht bewältigbares Hindernis dar. Der Ansatzpunkt liegt dabei aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung an den seit längerem nicht angehobenen Arbeitslosengeldbezügen. Die Ausweitung des potenziellen BezieherInnenkreises für den Bezug eines Qualifizierungsbonus im Zuge der Wirtschaftskrise wurde von der Bundesregierung auch explizit als Instrument zur tatsächlichen Erhöhung der Nettoersatzquote propagiert. Die Kosten für den Qualifizierungsbonus stellen allerdings vor der notwendigen Konsolidierung des Budgets, von dem auch das AMS betroffen ist, eine enorme Herausforderung dar. Gerade im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik dürfe es zu keiner Stop-and-Go-Politik kommen, sonst bestehe die Gefahr, dass bisher unbestrittene Strukturen (wie etwa Beschäftigungsprojekte) weggespart würden. Gleichzeitig drohe durch die budgetären Beschränkungen ein Druck auf die Qualität der Maßnahmen, wenn die Wochenstunden bzw. die Dauer von Maßnahmen verkürzt würden, um eine DLU-Fähigkeit zu „vermeiden“. Aus der Sicht der Arbeiterkammer sollte der Qualifizierungsbonus (auch unter schwierigen budgetären Rahmenbedingungen) unbedingt erhalten bleiben. Für eine gerechtere Verteilung der Förderleistungen wäre allerdings auch eine soziale Staffelung des DLU-Bonus, die sich an der Höhe des Arbeitslosengeldbezuges orientiert, denkbar. Dies wird jedoch von der Wirtschaftskammer als nicht zielführend abgelehnt.

Aus der Sicht der Arbeiterkammer könnte die Effizienz von Qualifizierungsmaßnahmen (und damit auch des Einsatzes des Qualifizierungsbonus) durch eine Reihe ergänzender Strukturen erheblich verbessert werden. Dazu zählen:

- Ein fallbegleitendes Case Management, das sicherstellt, dass nicht ausbildungsbezogene Probleme bearbeitet und dadurch ein Abbruch der Ausbildung verhindert werden kann. Diese Unterstützungsstrukturen würden vor allem im großstädtischen Arbeitsmarktbereich die Nachhaltigkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhöhen.
- Gerade bei älteren Arbeitslosen mit geringer Qualifikation und fragmentierten Karrieren sollte die Betreuung durch das AMS nicht mit der Arbeitsaufnahme beendet werden, sondern noch in der Anfangsphase der neuen Beschäftigung weitergeführt werden, bis in einer „Geschäftsfallbetrachtung“ ein Verhältnis von drei Viertel Beschäftigung zu einem Viertel Arbeitslosigkeit erreicht ist
- Die Berichte der Bildungseinrichtungen an die Regionalen Geschäftsstellen sollten stärker in die Vermittlungs- und Zuweisungspraxis einfließen. Hier bleibe wertvolle Expertise teilweise ungenutzt.
- Generell sollten aufsuchende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen stärker forciert werden, weil sie die Problemlagen der arbeitslosen Personen unmittelbarer bearbeiten können.

## 7 Der Qualifizierungsbonus aus Sicht der Weiterbildungsträger

Eine wichtige Informationsquelle sind auch die **Erfahrungen der Weiterbildungsträger** mit TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen. Zu diesem Zweck wurden mit jeweils einem Experten der beiden größten Weiterbildungsträger (WIFI, bfi) qualitative leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Unser Dank gilt seitens des WIFI Herrn Ing. Christian Faymann (Leiter WIFI Netzwerk) und seitens des bfi Herrn Wilfried Weiss (Leiter des Berufsausbildungszentrum BAZ des bfi Wien), die uns auf Basis ihrer reichhaltigen Erfahrungen mit länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen wertvolle Informationen zu den TeilnehmerInnen und insbesondere zu Weiterentwicklungsoptionen des Förderinstruments geliefert haben. Anhand der Gespräche mit den beiden ExpertInnen der Bildungseinrichtungen können die Erwartungen und Einschätzungen in Bezug auf Ausmaß und Struktur der TeilnehmerInnen an längeren Kursmaßnahmen dokumentiert werden:

- Wie lassen sich aus der Erfahrung der Bildungseinrichtungen die FördernehmerInnen hinsichtlich deren sozio-ökonomischer Charakteristika beschreiben?
- Was sind aus Sicht der Bildungseinrichtungen die hauptsächlichen Motive für die Inanspruchnahme der Förderung?
- Welche Erwartungen haben die Bildungseinrichtungen bezüglich der weiteren Inanspruchnahme – insbesondere welche Verbesserungsvorschläge würden/könnten aus Sicht der Bildungseinrichtungen dazu beitragen, dass das Förderinstrument von mehr Personen genutzt wird?

Seitens des **WIFI** können die TeilnehmerInnen an – vom AMS ausgeschriebenen/finanzierten – länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen primär nach den Dimensionen Alter, formalem Bildungsniveau und nach dem Maßnahmenziel (berufliche Umorientierung versus Upgrading des Wissens/der Qualifikation im angestammten Beruf) differenziert werden. Diese Unterscheidung basiert im Wesentlichen auf der Wahrnehmung unterschiedlicher Qualifizierungsbedarfe dieser Gruppen.

Demnach stehen bei Jugendlichen oftmals eine berufliche Orientierungsphase sowie das Nachholen von (Berufs-)Bildungsabschlüssen im Vordergrund. Als Anregung seitens des WIFI wurde daher bei Jugendlichen genannt, dass vorab verstärkt der Fokus auf Berufsorientierung/-beratung gelegt werden sollte, da oftmals die Erfahrung gemacht wird, dass Unklarheiten über das Berufsziel bzw. eine nicht wirklich fundierte Berufswahl auch mit entsprechend niedriger Motivation bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen einhergeht. Unterstützend könnten dabei Interessen-/Eignungstests sowie Potenzialanalysen sein.

Bei Personen im Haupterwerbsalter sollte dagegen viel stärker der Fokus auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit gelegt werden. Demzufolge wäre es dringend notwendig schon proaktiv verstärkt Angebote zu länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen für Erwerbstätige anzubieten. Beispielsweise könnte diese in Form von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen, die insgesamt über zwei bis drei Jahre laufen und ein bis zweimal pro Woche einen Kursbesuch beinhalten, erfolgen. Die Gefahr einer Verlagerung des Finanzierungsaufkommens von Unternehmen und Individuen hin zur „öffentlichen Hand“ (hier zu Finanzierungsmitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS) wird durchaus gesehen. Es wird aber darauf verwiesen, dass aus einer gesamtgesellschaftlichen bzw. volkswirtschaftlichen Perspektive *„Weiterbildung billiger ist als Arbeitslosigkeit“*.

Entsprechend dieser Charakterisierung der TeilnehmerInnen und der unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfe wurde die Kritik geäußert, dass das bestehende Kursangebot zu undifferenziert ist. Dies hat auch zur Folge, dass die Beschäftigungschancen von KursabsolventInnen oftmals hinter den Erwartungen zurückbleiben. Daher müsste auf zwei Ebenen angesetzt werden: Zum einen sollte das Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen inhaltlich stärker an der konkreten Qualifikationsnachfrage der Unternehmen ausgerichtet werden. Dementsprechend sollten die Ergebnisse des seit Oktober 2009 auf Berufs-/Branchenclusterebene etablierten „AMS Standing Committees on New Skills“ zukünftig viel stärker in die inhaltliche Ausrichtung der Kursangebote einfließen<sup>22</sup>.

Zum zweiten wird für eine stärkere Modularisierung der Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine Änderung der Lernmethodik plädiert. Aus Sicht des WIFI hätte eine Modularisierung des Kursangebots den Vorteil, dass dadurch dem/n unterschiedlichen Einstiegswissen/Vorqualifikationen der TeilnehmerInnen besser Rechnung getragen werden könnte. Dies bietet nicht nur Vorteile in Bezug auf Motivation der KursteilnehmerInnen<sup>23</sup> sondern sollte auch zu Kosteneinsparungen<sup>24</sup> führen und dadurch eine effizientere Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen bewirken. Modularisierung bietet zudem auch den Vorteil kleinere Kursgruppen bilden zu können, was auch zu einer generell besseren Kursauslastung führen würde. Hinsichtlich der angeregten Lernmethodik spricht sich das WIFI grundsätzlich für eine gewisse Entgrenzung der bestehenden Maßnahmen sowohl in zeitlicher als auch örtlicher Hinsicht aus: Dies könnte dadurch erreicht werden, dass sich Qualifizierungsmaßnahmen aus einer Kombination von Präsenzunterricht (beim Bildungsträger) und selbstorganisierten Lerneinheiten zusammensetzen. Letztere könnten dann flexibel nach den jeweiligen individuellen zeitlichen und örtlichen Präferenzen bspw. als Lernstrecken am Nachmittag bzw. Wochenende durchgeführt werden.

Die Modularisierung des Kursangebotes sowie der Ausbau selbstorganisierter Lerneinheiten würde auch einen wichtigen Beitrag liefern, dass regionale Zugangsschwierigkeiten zu länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen vermindert werden<sup>25</sup>. Und auch die Teilnahme von Personen mit Betreuungsaufgaben (primär Frauen mit Kind/ern) sollte sich dadurch erhöhen<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Im Rahmen des „AMS Standing Committees on New Skills“ werden in sogenannten Spezialistengruppen von ExpertInnen aus den verschiedenen Berufsbereichen (Clustern) in mehreren Arbeitsrunden die wesentlichen Einflussfaktoren des Wandels („Drivers of Change“) identifiziert und davon kurz- bis mittelfristige Qualifizierungserfordernisse abgeleitet.

<sup>23</sup> Bisher bestehen die Maßnahmen aus einem „Gesamtpaket“ – KursteilnehmerInnen müssen daher auch an jenen Kurseinheiten teilnehmen, für die sie vorab schon über ausreichende Kenntnisse verfügen. Oftmals geht die Teilnahme an diesen Kurseinheiten dann mit einer entsprechend geringen Motivation einher.

<sup>24</sup> Man „erspart“ sich somit die Teilnahme an jenen Kurseinheiten, in denen schon ausreichende Vorkenntnisse bestehen.

<sup>25</sup> Gerade im ländlichen Raum kann derzeit oftmals nicht die volle inhaltliche Breite an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Dies hat zur Folge, dass für spezifische Kursmaßnahmen von den TeilnehmerInnen oftmals vergleichsweise lange Anfahrtswege in Kauf genommen werden müssen. Anhand der unterschiedlichen regionalen Inanspruchnahmequoten und den Aussagen der AMS-BeraterInnen (vgl. Seite 77) zeigt sich, dass Angebote oft zu weit entfernt sind und daher einen Hinderungsgrund für eine Maßnahmenteilnahme darstellen.

<sup>26</sup> Dies trifft vor allem für Regionen zu, in denen es kein ausreichendes öffentliches Angebot an Nachmittagsbetreuung für Kinder gibt. Das WIFI hat in einigen Regionen einen Pilotversuch gestartet, wo die Kinderbetreuung beim Weiterbildungsträger selbst (also beim WIFI) angeboten wird. Die Versuche zeigen sehr gute Erfolge im Sinne der Inanspruchnahme durch die potenzielle Zielgruppe, wengleich aus Sicht des WIFI die Finanzierung Probleme aufwirft.

Eine weitere Reformoption bei länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen wären Lernerfolgsmessungen (bspw. im Form von Tests, Zertifikaten, Zeugnissen), die bislang für AMS-finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen zumeist nicht vorgesehen sind. Derartige Lernerfolgsmessungen wären aber nicht nur zur Hebung der Motivation der KursteilnehmerInnen relevant, sondern hätten auch eine wichtige Signalwirkung für den Arbeitsmarkt. Zudem ließen sich die schon angeführten Lernstrecken (am Nachmittag und/oder Wochenende) ebenfalls durch Lernerfolgsmessungen kontrollieren.

Generell plädiert das WIFI für eine stärkere Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen bzw. der Förderinstrumente wie dem Qualifizierungsbonus nach dem Motto: „Nicht Anwesenheit sondern Leistung fördern“. Demzufolge wäre beim Qualifizierungsbonus zu überlegen, ob sich das Förderdesign nicht aus einer Kombination einer (vergleichsweise niedrigen) Basisförderung zur Unterstützung des Lebensunterhaltes und einer Bonifizierung bei erfolgreichem Abschluss zusammensetzen sollte. Zusätzlich könnte für jene Fälle, bei denen die finanzielle Situation wirklich der Hinderungsgrund zur Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme ist, eine gesonderte (höher dotierte und variable) Förderschiene etabliert werden.

In diesem Zusammenhang ist auch von Bedeutung, dass aus Sicht des WIFI die Differenzierung der Förderhöhe beim Qualifizierungsbonus nach der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme (Bonusstufe 1 oder 2) keinen Sinn macht: Erstens scheint die derzeitige Grenze willkürlich gesetzt zu sein. Zweitens haben länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen per se keine höhere (Wieder-)Beschäftigungswahrscheinlichkeit als kürzere Schulungen und drittens wäre die Kursdauer ein ungeeignetes Kriterium falls das Kursangebot stärker modularisiert werden würde.

Seitens des **bfi** wurde Herr Wilfried Weiss (Leiter des Berufsausbildungszentrum BAZ des bfi Wien) interviewt. Ähnlich wie schon beim WIFI, so kann auch beim bfi die Struktur der TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen nach den Dimensionen Alter und Maßnahmenziel (berufliche Umorientierung versus Upgrading des Wissens/der Qualifikation im angestammten Beruf) differenziert werden.

Generell wird seitens des bfi die Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus für die Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen als eher gering eingestuft. Dies hat einerseits mit der vergleichsweise geringen Förderhöhe zu tun und andererseits damit, dass Aspekte des Inhalts und der Qualität der Maßnahme die entscheidenden Kriterien für die Wahl der Qualifizierungsmaßnahme darstellen, da mit der angestrebten Höherqualifizierung Einkommenssteigerungserwartungen im zukünftigen Berufsfeld verbunden sind<sup>27</sup>. Ein weiteres Indiz für die geringe Anreizwirkung des Qualifizierungsbonus lässt sich aus den Erfahrungen des BAZ Wien zum Nachfrageverhalten an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ableiten. Demnach hat sich dieses seit Einführung des Qualifizierungsbonus praktisch nicht verändert<sup>28</sup>.

Dennoch ist der Qualifizierungsbonus aber durchaus wichtig in seiner finanziellen Unterstützungsfunktion während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme (insbesondere

<sup>27</sup> Viele TeilnehmerInnen wollen vom Hilfsarbeiterberuf weg – eine länger dauernde Qualifizierungsmaßnahme ist oftmals für viele die zweite oder sogar dritte Chance auf eine höhere berufliche Positionierung.

<sup>28</sup> Relativierend muss aber angeführt werden, dass dies vor allem damit zu tun hat, dass über den gesamten Zeitraum die Nachfrage das Angebot deutlich übersteigt (oftmals müssen InteressentInnen bis zu sechs Monaten warten, bis sie die BAZ-Qualifizierungsmaßnahme beginnen können).

bei Alleinverdienern und einkommensschwachen Personen). Dadurch wird sein positiver Effekt auch stärker in der Verhinderung eines vorzeitigen Maßnahmenabbruchs gesehen als dass er überhaupt ein relevanter Faktor bei der Entscheidung zur Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme wäre. Vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen an Zeit und Lernaufwand<sup>29</sup> während der Qualifizierungsmaßnahme wirkt die finanzielle Unterstützung durch das Förderinstrument stabilisierend um auch die Maßnahme erfolgreich abschließen zu können.

Ein Phänomen dem seitens des BAZ besonderes Augenmerk gewidmet wird sind vorzeitige Abbrüche einer Qualifizierungsmaßnahme. Aus der Erfahrung des BAZ sind diese oftmals nicht zu vermeiden: Daher sollten sie auch relativ früh erfolgen, da es ansonsten zu einer Verschwendung individueller und volkswirtschaftlicher Ausgaben kommt. Deshalb führt das BAZ zu Beginn der Maßnahme ein einmonatiges Primärtraining durch. Diese Einstiegsphase dient dazu notwendige Nachqualifizierungen vorzunehmen (bspw. im Sinne des Heranführens der TeilnehmerInnen an das Niveau des Hauptschulabschlusses sowie die Vermittlung technikrelevanter Fachbegriffe in Deutsch). Während dieses Zeitraums zeigt sich auch, ob der/die TeilnehmerIn wirklich für die nachfolgende Qualifizierungsmaßnahme „geeignet“ bzw. an dieser interessiert ist<sup>30</sup>. Im Schnitt steigen in dieser Phase rund 40% der InteressentInnen wieder aus. An das Primärtraining schließt sich ein zweimonatiger Ausbildungsblock an, in dem die zukünftige Berufswahlentscheidung getroffen und eine erste arbeitsbezogene Trainingsphase durchgeführt wird<sup>31</sup>.

Laut den Erfahrungen des BAZ gibt es aber zwei potenzielle Teilnehmergruppen für die auch der finanzielle Aspekt des Förderinstruments oftmals ein relevantes Entscheidungskriterium bei der Wahl einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme ist. Dies sind zum einen einkommensschwache Personen, die sich ohne finanzielle Zusatzunterstützung eine Teilnahme an diesen Maßnahmen „überhaupt nicht leisten könnten“, da ihr Arbeitslosenbezug zu niedrig ist um längerfristig die Lebenshaltungskosten zu decken. Gleichzeitig reicht die derzeitige Förderhöhe aber für viele dieser InteressentInnen nicht aus als dass sie an einer länger dauernde Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen könnten. Für diese Fälle wurde die Etablierung einer gesonderten (höher dotierten, variablen und einkommensabhängigen) Förderschiene angeregt.

Die zweite Gruppe, bei der der finanzielle Aspekt des Förderinstruments oftmals ein relevantes Entscheidungskriterium bei der Wahl einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme ist, sind Jugendliche (bis zum Alter von rund 22-25 Jahren) – insbesondere solche mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen und/oder aus einkommensschwachen Haushalten. Diese Jugendlichen wählen oftmals „einfach“ eine Qualifizierungsmaßnahme, weil es dafür „zusätzlich Geld gibt“. Der Inhalt und die Qualität der Maßnahme sind dagegen keine relevanten Entscheidungskriterien. Hier handelt es sich also um einen nicht intendierten Effekt des Förderinstrumentes. Gerade für diese Gruppe stellt sich die Heraus-

---

<sup>29</sup> Ein Beruf wird im BAZ in etwa in der Hälfte der normalen Zeit gelernt – es gibt ca. alle zwei Wochen eine Lernfortschrittskontrolle in Form von Tests.

<sup>30</sup> Sollte die vom BAZ durchgeführte Nachqualifizierung nicht ausreichen und/oder die Person doch an anderen Berufsfeldern/Qualifizierungsinhalten interessiert sein, wird er/sie wieder an das AMS vermittelt. Auf jeden Fall erfolgt aber eine individuelle Berufsberatung, die Vorschläge für weitere Nachqualifizierungsangebote miteinschließen.

<sup>31</sup> Ab 2011 werden diese beide Phasen beim BAZ zusammengeführt. D.h. arbeitsbezogene Qualifizierung beginnt schon ab dem ersten Tag – nach etwa sechs Wochen erfolgt eine Zäsur für jene TeilnehmerInnen, für die keine Erfolgsaussichten bestehen.

forderung einer fundierten Berufsorientierung und -beratung vor der Wahl der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme.

Seitens des bfi wurden folgende Optionen im Sinne einer Weiterentwicklung des Förderinstruments angeregt: Neben der schon erwähnten Etablierung einer eigenen „Förderschiene“ für einkommensschwache potenzielle MaßnahmenteilnehmerInnen um überhaupt erst die Teilnahme an der Maßnahme zu ermöglichen, könnte durch eine Veränderung der Staffelung der Bonusstufenhöhen besser den unterschiedlichen finanziellen Belastungen Rechnung getragen werden. Grundsätzlich machen nämlich aus Sicht des bfi unterschiedliche Förderhöhen in Abhängigkeit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme durchaus Sinn, weil bei längeren Maßnahmen finanzielle Belastungen schlagend werden können bzw. es sich zunehmend schwieriger gestaltet mit dem Arbeitslosenbezug „auch über die Runden zu kommen“. Aus dieser Perspektive wäre eine Option, die derzeitige Bonusstufe 1 möglicherweise zu streichen, dafür aber die Förderhöhe kontinuierlich mit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme zu erhöhen.

Die Option die Vergabe des Qualifizierungsbonus an den Erfolg der Kursteilnahme zu knüpfen wird dagegen eher skeptisch bewertet. Zwar könnte dies einen gewissen Anreiz bieten, die Maßnahme auch wirklich abzuschließen – die Probleme während der Maßnahmenteilnahme können dadurch aber nicht gelöst werden. Zudem ist die erwartete Einkommenssteigerung im neuen Beruf ein wesentlich wichtigerer Anreiz für eine erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme als eine allfällige Bonifikation bei erfolgreichem Abschluss.

Im Falle einer Weiterentwicklung des Förderinstruments im Sinne differenzierterer Förderkriterien (bspw. nach dem Einkommen bzw. stärkere Staffelung der Bonushöhen in Abhängigkeit der Maßnahmendauer) ist es notwendig diese für die MaßnahmenteilnehmerInnen möglichst transparent und nachvollziehbar zu gestalten um allfällige Ungerechtigkeitsempfindungen/Animositäten zwischen unterschiedlich geförderten TeilnehmerInnen ein und derselben Qualifizierungsmaßnahme hintanzuhalten.

Als **Fazit aus der ExpertInnen-Befragung bei Weiterbildungsträgern** lässt sich somit festhalten: Der Qualifizierungsbonus bietet zwar Anreiz zur Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen – ein entscheidender Einfluss zur Maßnahmenteilnahme geht von ihm bei den meisten FördernehmerInnen jedoch nicht aus. Er stellt aber dennoch eine wichtige finanzielle Hilfe dar (insbesondere bei Alleinverdienern und einkommensschwachen Personen). Zur Erhöhung der Bedarfsorientierung und damit der Zielgenauigkeit des Förderinstruments wurde seitens der Weiterbildungsträger die Etablierung einer eigenen Förderschiene für jenen Personenkreis vorgeschlagen, bei dem die Einkommenssituation einen wirklichen Hinderungsgrund für eine Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen darstellt. Für Jugendliche wurde zudem auch eine verbesserte Vorab-Berufsorientierung und -beratung angeregt.

Bei den im Folgenden aufgelisteten weiteren Verbesserungsvorschlägen besteht jedoch keine Einigkeit der Weiterbildungsträger bzw. es werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt: Modularisierung des Kursangebotes, Ausbau selbstorganisierter Lerneinheiten, verstärkte Einbeziehung von berufstätigen Personen als Zielgruppe, Bonifizierung bei erfolgreicher Maßnahmenteilnahme, Entkoppelung der Förderhöhe von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme bzw. Streichung der derzeitigen Bonusstufe 1 und kontinuierlicher Anstieg der Förderhöhen mit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme.

## 8 Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

### 8.1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Der Qualifizierungsbonus als Förderinstrument für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Jahr 2008 vor dem Hintergrund des im Zuge der Hochkonjunktur auftretenden Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen der Industrie eingeführt, um niedrig qualifizierten arbeitssuchenden Personen, die Aufnahme und Absolvierung langer Ausbildungen (die meist ein Mindestqualifizierungsniveau etwa in Form eines Lehrabschlusses zum Ziel hatten) zu erleichtern. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurde der potenzielle BezieherInnenkreis dadurch ausgeweitet, dass auch kürzere (mindestens drei Monate andauernde) Qualifizierungsmaßnahmen förderbar gemacht wurden und die Förderung nicht an einen bestimmten Abschluss gebunden wurde. Um die Wirkungen dieser Maßnahme beurteilen zu können, wurden das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) vom AMS Österreich mit der Evaluation der Förderfälle des Zeitraumes Juli 2008 bis Juni 2010 beauftragt.

Zur Evaluierung des Förderinstruments wurden Analysen der Strukturdaten, eine Befragung von FördernehmerInnen sowie Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen AMS-Beratung und Geschäftsführung, Interessensvertretungen und Weiterbildungsträger durchgeführt.

Anhand der Auswertung der **Strukturdaten** zeigt sich, dass im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 insgesamt 31.293 einen Qualifizierungsbonus in Anspruch genommen haben. Waren in den ersten eineinhalb Jahren des Evaluationszeitraums noch zwei Drittel der Förderfälle der Stufe 2 (erhöhte Förderung für mindestens sechs Monate andauernde Qualifizierungsmaßnahmen; Förderbetrag 6,6 € pro Tag) zuzurechnen, hat sich der Anteil der Stufe-1-BezieherInnen (Ausbildungsdauer drei bis sechs Monate, Förderbetrag 3,3 € pro Tag) durch die Ausweitung des potenziellen FördernehmerInnenkreis auf zwei Drittel aller FördernehmerInnen erhöht. Im ersten Halbjahr 2010 wurden nahezu die Hälfte (46,7%) aller Förderfälle des Beobachtungszeitraums begonnen.

Etwas mehr als die Hälfte der Förderfälle entfiel auf Männer (52% der FördernehmerInnen) 56% der BezieherInnen waren im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 50 Jahren), rund 40% gehörten der Altersgruppe „bis 24 Jahre“ an. Knapp zwei Drittel (63,8%) des geförderten Personenkreises konnte zum Zeitpunkt des Maßnahmenantritts maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen, 22% hatten zuvor eine Lehre absolviert, weniger als acht Prozent konnten auf eine Matura oder einen akademischen Abschluss verweisen.

Entsprechend der Richtliniendefinition absolvierten nahezu 90% der FördernehmerInnen eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im engeren Sinn, nahezu 94% absolvierten vom AMS organisierte Kurse. Nur rund 4% der geförderten Personen nahmen an Weiterbildungsmaßnahmen des freien Bildungsmarktes teil, 1% der FördernehmerInnen durchlief betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Von den 31.300 FördernehmerInnen im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 waren über 29% aus Wien, fast ein Fünftel kam aus der Steiermark, 16,1% aus Niederösterreich und 13,1% aus Oberösterreich (vgl. Abb. 13). Der geringste Anteil an durch einen Qualifizierungsbonus geförderten Personen betraf Personen aus Vorarlberg (1,4%) und Tirol (3,8%).

Die **Gesamtkosten** des Qualifizierungsbonus belaufen sich (unter Berücksichtigung der noch nach 2010 anfallenden Förderkosten) auf knapp 37,3 Mio €, davon entfallen 26,3 Mio.€ auf Personen, die einen erhöhten Qualifizierungsbonus für eine länger als sechs Monate dauernde Qualifizierungsmaßnahme erhalten. Fielen im Jahr 2008 lediglich rund 200.000 € an DLU-Bonus an, erhöhte sich der Jahresaufwand für die Gewährung des Qualifizierungsbonus im Jahr 2009 auf 7,7 Mio.€. Im Jahr 2010 musste das AMS insgesamt mehr als 22,1 Mio. € für den Qualifizierungsbonus aufwenden. Sofern die zum Zeitpunkt der Gewährung des Qualifizierungsbonus geplanten Dauern für die geförderten Qualifizierungsmaßnahmen eingehalten werden, werden im Jahr 2011 für jene Personen, die ihre geförderte Aus- oder Weiterbildung im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 begonnen haben, Förderkosten in der Höhe von 6,3 Mio. € anfallen.

Rund 42% jener Personen die ihre durch einen Qualifizierungsbonus geförderte Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet hatten, waren zum Jahresende 2010 erwerbstätig (der überwiegende Teil davon in einer nicht geförderten unselbstständigen Standardbeschäftigung), 40% waren als arbeitslos vorgemerkt oder TeilnehmerIn einer AMS-Maßnahme, die übrigen Personen waren zum Jahresendstichtag erwerbslos oder in einem nicht näher bestimmbar Zustand. Knapp 40% der Personen, die ihre durch einen DLU-Bonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 abgeschlossen haben, konnten im zweiten Halbjahr 2010 keinen einzigen Beschäftigungstag verbuchen, die Qualifizierung hat also innerhalb eines halben Jahres zu keiner (Re)integration in das Beschäftigungssystem geführt. Knapp ein Drittel der Personen war im zweiten Halbjahr in Summe mehr als 120 Tage beschäftigt, ein Fünftel der Personen war das gesamte zweite Halbjahr 2010 beschäftigt, weist also eine hohe Beschäftigungsintegration auf.

Wie aus der **Repräsentativerhebung bei FördernehmerInnen** hervorgeht, haben diese primär während des AMS-Beratungsgesprächs vom Qualifizierungsbonus erfahren. Als Gründe für die Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen sind vor allem das inhaltliche Interesse sowie Überlegungen/Erwartungen, dass diese Maßnahme die Arbeitsmarktchancen erhöhen wird, zu nennen. Aber auch eine berufliche Neuorientierung sowie die Nähe zum Wohnort sind oftmals ausschlaggebend. Und bei der Hälfte der FördernehmerInnen mit Kindern beeinflussten die Kinderbetreuungspflichten die Wahl (bei fast allen spielten finanzielle und bei 60% zeitliche Gründe eine Rolle).

Aus der Befragung konnten wichtige Merkmale zur soziodemografischen Struktur der FördernehmerInnen gewonnen werden. So beträgt der Frauenanteil 41% und liegt damit im Schnitt des Frauenanteils aller (Langzeit)Arbeitslosen. Die FördernehmerInnen sind zumeist relativ jung (Altersdurchschnitt 30 Jahre), zwei Drittel sind ledig (Männer deutlich häufiger als Frauen) und bei 28% leben unterhaltspflichtige Kinder im Haushalt (bei Frauen häufiger als bei Männern). Drei Viertel der FördernehmerInnen sind Inländer und ein Viertel hat Migrationshintergrund (entweder Geburtsland Ausland und/oder nicht österreichische Staatsbürgerschaft). Bei den FördernehmerInnen handelt es sich zumeist um Personen mit vergleichsweise niedrigem formalem Bildungsabschluss (die Hälfte hatte maximal einen Pflichtschulabschluss, 41% BMS oder Lehre und nur 7% einen darüber hinausgehenden formalen Bildungsabschluss). 15% waren im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit teilzeitbeschäftigt (Frauen 27%, Männer 6%), dies trifft insbesondere auf Frauen mit Kind/ern im Haushalt zu (Teilzeitquote 40%). Entsprechend den vergleichsweise niedrigen Bildungsabschlüssen war jede/r Vierte in einem Hilfsberuf tätig, was sich im Einkommen aus der Berufstätigkeit (29% hatten ein monatliches Nettoeinkommen unter EUR 1.000 – nur 6% EUR 2.000 oder mehr) sowie in Folge in der Struktur der Arbeitslosenbezugshöhen

widerspiegelt (Frauen hatten bei beiden niedrigere Einkommen, oftmals bedingt durch ihre höhere Teilzeitquote). Daher bewertet die überwiegende Mehrheit der FördernehmerInnen ihre finanzielle Situation während der Arbeitslosigkeit auch als „sehr schwierig“ oder „ziemlich schwierig“. Rund 60% der FördernehmerInnen waren vor Beginn der geförderten Qualifizierungsmaßnahme mehr als sechs Monate arbeitslos – ein Drittel war mehr als ein Jahr arbeitslos. Es handelt sich somit oftmals um Langzeitarbeitslose.

Hinsichtlich der Wirkungsweise des Förderinstruments zeigen sich hohe Mitnahmeeffekte: So war der Qualifizierungsbonus für lediglich 15% der Befragten ein dezidierter Grund der Maßnahmenwahl. Zwar sagten rund zwei Drittel der FördernehmerInnen aus, dass die Information über die finanzielle Fördermöglichkeit des Qualifizierungsbonus ihr Interesse an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen beeinflusst hat, und ein ebenso hoher Anteil bekundete eine finanzielle Anreizwirkung durch den Qualifizierungsbonus. Der Großteil hätte aber auch ohne den Qualifizierungsbonus die Maßnahme belegt (47% hätten diese „sicher“ und weitere 41% „wahrscheinlich schon“ belegt). Lediglich 12% hätten die Qualifizierungsmaßnahme ohne Förderung durch den Qualifizierungsbonus „sicher“ bzw. „wahrscheinlich nicht“ belegt (bei diesen Personen stand im Vordergrund, dass es ohne Förderung finanziell nicht möglich gewesen wäre die Maßnahme zu belegen).

Gleichzeitig war die finanzielle Förderung jedoch für zwei Drittel der BezieherInnen sehr wichtig für ihre Einkommenssituation (55% sagten, dass der Qualifizierungsbonus zwar ziemlich niedrig ist, er aber dennoch eine Hilfe darstellt). Und für jede/n Vierte/n war es erst durch den Qualifizierungsbonus möglich, die Maßnahme zu belegen. Bemerkenswerterweise hat die Höhe des Arbeitslosenbezuges sowie die vergebene Bonusstufe nur sehr geringe Auswirkungen auf die bekundete Anreizwirkung der Förderung.

Es sind deutliche geschlechtstypische Unterschiede in den Ausbildungsschwerpunkten beobachtbar: Männer bilden sich primär in technischen Berufsfeldern weiter – bei Frauen sind die Ausbildungsinhalte breiter gestreut. Aus dem Vergleich der letzten beruflichen Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und dem Wunschberuf zeigt sich, dass rund drei Viertel aller FördernehmerInnen ihr Berufsfeld wechseln wollen.

Etwa jede/r vierte TeilnehmerIn einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme, für die ein Qualifizierungsbonus gewährt wurde, bricht diese Maßnahme vorzeitig ab (Männer haben mit 29% eine etwas höhere Abbruchquote als Frauen mit 22%). Die angegebenen Abbruchgründe sind vielfältig und reichen von Erkrankung/Unfall der Person, Betreuungspflichten für Angehörige bis hin zu einem Jobangebot, das ergriffen wurde. Aber auch zu viele Fehlzeiten und Differenzen mit der Kursleitung wurden vereinzelt genannt.

Anhand der schon erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich auch deren Auswirkungen identifizieren. 43% der befragten FördernehmerInnen haben die Qualifizierungsmaßnahme mittlerweile erfolgreich abgeschlossen. Für fast die Hälfte von ihnen haben sich die Erwartungen „im Großen und Ganzen“ erfüllt, da ein Job gefunden wurde. Nicht erfüllte Erwartungen hängen zumeist damit zusammen, dass noch kein (adäquater) Job gefunden wurde. Der Großteil der zum Befragungszeitpunkt berufstätigen ehemaligen FördernehmerInnen war mit der beruflichen Tätigkeit an sich (sehr) zufrieden – geringer fällt die Zufriedenheit jedoch mit dem Einkommen aus (nur jede/r Vierte verdient jetzt mehr als im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit). Die Mehrheit kann das in der Qualifizierungsmaßnahme Erlernte auch im Job nutzen. Der Job wurde zumeist durch persönliche Kontakte oder am privaten Anzeigenmarkt gefunden (nur 30% wurden via AMS vermittelt). 70% haben auch wirklich das Berufsfeld gewechselt, bei nur einem Drittel war es aber auch

der Wunschberuf. Insbesondere viele vormals in Hilfsberufen tätige FördernehmerInnen konnten noch keinen „besseren“ Job finden. Für drei Viertel hat sich am Beschäftigungsmaß nichts geändert. Der Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme für die Einmündung in den aktuellen Beruf wird von den Befragten eher widersprüchlich bewertet. So ist rund die Hälfte dieser Personen davon überzeugt, dass die Qualifizierungsmaßnahme einen starken oder zumindest beträchtlichen Beitrag zum Finden des jetzigen Berufes gehabt hat. Die andere Hälfte sieht dies nicht so und stuft den Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme als gering bzw. überhaupt nicht gegeben ein. Bei der Bewertung dieser doch teilweise widersprüchlichen Auswirkungen im Sinne einer Berufseinmündung nach der Qualifizierungsmaßnahme muss aber auch die aufgrund der Wirtschaftskrise angespannte Situation am Arbeitsmarkt mitberücksichtigt werden.

Ein Drittel der BezieherInnen hatte durch die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme höhere Ausgaben (Fahrkosten, Unterrichtsmaterial, Verpflegung, Kinderbetreuung). Auf die offene Frage zu allfälligen Verbesserungsvorschlägen beim Qualifizierungsbonus haben dezitiert zwei Drittel der BezieherInnen gesagt, dass sie keine Verbesserungsvorschläge haben! Geäußerte Kritikpunkte bzw. Verbesserungsvorschläge waren: 18% der BezieherInnen plädiert für eine bessere finanzielle Dotierung des Qualifizierungsbonus, insbesondere sollten Fahrkosten, Ausgaben für Studienmaterialien sowie unterhaltspflichtige Kinder berücksichtigt werden. 5% wünschen sich auch eine bessere vorab Informationspolitik, dass es diese Fördermöglichkeit gibt. Einige wenige BezieherInnen würden sich auch einen höheren Praxisanteil, längere Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine stärkere Kontrolle wünschen.

Generell zeigte sich ein hoher Grad der Zufriedenheit mit dem AMS: Die große Mehrheit der FördernehmerInnen war mit der Beratungsleistung und Abwicklung der Fördermaßnahme durch das AMS zufrieden. Am Kursangebot und an der Job-/Stellenvermittlung durch das AMS wurde dagegen doch häufiger Kritik geäußert.

Aus Sicht der befragten **AMS-BeraterInnen** wird der Qualifizierungsbonus ebenfalls als ein Instrument bewertet, das vor allem die Bereitschaft und Motivation von Personen mit einem geringeren Einkommen bzw. Leistungsbezug fördert an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. In seiner aktuellen Ausgestaltung der Förderrichtlinien wird er aber zumeist als zu wenig zielorientiert/bedarfsgerecht eingestuft, was auch zu ausgeprägten Mitnahmeeffekten führt. Zudem wird oftmals auch die Kursdauer als Kriterium zur Vergabe des Qualifizierungsbonus in Frage gestellt. Als Weiterentwicklungsoptionen werden daher der Ausbau bzw. die Verbesserung des Angebots an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine gezieltere/bedarfsorientiertere Vergabe des Förderinstruments vorgeschlagen.

Auch aus der Perspektive der **Weiterbildungsträger** bietet der Qualifizierungsbonus durchaus einen Anreiz zur Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen – ein entscheidender Einfluss zur Maßnahmenteilnahme geht von ihm bei den meisten FördernehmerInnen jedoch nicht aus. Er stellt aber dennoch eine wichtige finanzielle Hilfe dar (insbesondere bei Alleinverdienern und einkommensschwachen Personen). Zur Erhöhung der Bedarfsorientierung und damit der Zielgenauigkeit des Förderinstruments wurde seitens der Weiterbildungsträger die Etablierung einer eigenen Förderschiene für jenen Personenkreis vorgeschlagen, bei dem die Einkommenssituation einen wirklichen Hinderungsgrund für eine Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen dar-

stellt. Für Jugendliche wurde zudem auch eine verbesserte Vorab-Berufsorientierung und -beratung angeregt.

Bei den im Folgenden aufgelisteten weiteren Verbesserungsvorschlägen besteht jedoch keine Einigkeit der Weiterbildungsträger: Modularisierung des Kursangebotes, Ausbau selbstorganisierter Lerneinheiten, verstärkte Einbeziehung von berufstätigen Personen als Zielgruppe, Bonifizierung bei erfolgreicher Maßnahmenteilnahme, Entkoppelung der Förderhöhe von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme bzw. Streichung der derzeitigen Bonusstufe 1 und kontinuierlicher Anstieg der Förderhöhen mit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme.

Seitens der **Interessenvertretungen** der Sozialpartner wird der Qualifizierungsbonus durchaus unterschiedlich beurteilt. Die ursprüngliche Form des Qualifizierungsbonus stellt aus der Sicht der Arbeiterkammer eine sinnvolle Ergänzung des Instrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, weil sie vor allem Personen mit geringerem Arbeitslosengeld die Möglichkeit bot, auch längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren und ihre Reintegrations- und Vermittlungschancen zu erhöhen. Die Kosten für den Qualifizierungsbonus stellen allerdings vor der notwendigen Konsolidierung des Budgets, von dem auch das AMS betroffen ist, eine enorme Herausforderung dar. Gerade im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik dürfe es zu keiner Stop-and-Go-Politik kommen, sonst bestehe die Gefahr, dass bisher unbestrittene Strukturen (wie etwa Beschäftigungsprojekte) weggespart würden. Gleichzeitig drohe durch die budgetären Beschränkungen ein Druck auf die Qualität der Maßnahmen, wenn die Wochenstunden bzw. die Dauer von Maßnahmen verkürzt würden, um eine DLU-Fähigkeit zu „vermeiden“. Aus der Sicht der Arbeiterkammer sollte der Qualifizierungsbonus (auch unter schwierigen budgetären Rahmenbedingungen) unbedingt erhalten bleiben. Für eine gerechtere Verteilung der Förderleistungen wäre allerdings auch eine soziale Staffelung des DLU-Bonus, die sich an der Höhe des Arbeitslosengeldbezuges orientiert, denkbar.

Die Wirtschaftskammer stand dem Konzept des Qualifizierungsbonus von Anfang an eher skeptisch gegenüber, weil aus ihrer Sicht zu lange Kurse die arbeitslosen Personen von der Vermittlung fern halten. Grundsätzlich verfolgt die Wirtschaftskammer eher die Strategie, die betriebliche Ausbildung zu fördern (Training on the Job, Implacement, arbeitsnahe Qualifizierung), da sie davon überzeugt ist, dass Betriebe eher den für ihre Arbeitsplätze notwendigen Qualifizierungsbedarf erkennen und in praxisnaher Ausbildung umsetzen können. Daher sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen so nahe wie möglich am Unternehmen angesiedelt sein. Qualifizierungsförderung sollte sich daher aus der Sicht der Arbeitgeberkurie eher auf Qualifizierung für Beschäftigte (eventuell in Kombination mit einer Eingliederungsbeihilfe) konzentrieren. Die Erweiterung des förderbaren Personen- bzw. Maßnahmenkreises für den Qualifizierungsbonus birgt die Gefahr, dass auch nicht unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Ausbildungen zusätzlich unterstützt werden. Die Wirtschaftskammer würde daher eine Bindung des DLU-Bonus an eine erfolgreiche Abschlussprüfung begrüßen.

## 8.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Auswertungen aus den Förderdaten, die Befragung von FördernehmerInnen und ExpertInnen des Arbeitsmarktservice, der Interessenvertretungen und von Weiterbildungsträgern lassen insgesamt den Qualifizierungsbonus als ein zwar wichtiges finanzielles Unterstützungsinstrument während der Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme erscheinen – hinsichtlich seiner Anreizfunktion sind aber beträchtliche Zweifel

angebracht. Zudem dürfte er in den meisten Fällen nicht entscheidungsrelevant für die Teilnahme an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme sein. Es zeigen sich daher hohe Mitnahmeeffekte (nur etwa ein Viertel der BezieherInnen hätte die Qualifizierungsmaßnahme nicht belegt, wenn sie die Förderung nicht bekommen hätten) was eine Weiterentwicklung des Förderinstruments in Richtung einer höheren Bedarfsorientierung und Zielgenauigkeit nahelegt.

Praktisch alle befragten ExpertInnen plädieren daher für eine Berücksichtigung der Einkommenssituation für die Fördervergabe. Da im derzeitigen Förderdesign das Einkommen/der Arbeitslosenbezug kein Förderkriterium ist, erhalten auch Personen eine Förderung, die aufgrund ihrer finanziellen Situation keine finanzielle Unterstützung benötigen würden. Und für etliche potenzielle TeilnehmerInnen an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen mit sehr schwierigen Einkommenslagen dürften die derzeitigen Förderhöhen oftmals zu gering sein als dass sie eine längerfristige Existenzgrundlage gewährleisten könnten. Deshalb sollte insbesondere eine „eigene Förderschiene“ für jenen Personenkreis etabliert werden, bei dem die Einkommenssituation einen wirklichen Hinderungsgrund für eine Teilnahme an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen darstellt. Dementsprechend würden dann auch höhere Förderbeträge ausbezahlt werden. Die Analysen zeigen aber auch, dass die absolute Höhe des Arbeitslosenbezuges ein vergleichsweise schlechter Prädiktor für die subjektiv wahrgenommene/vorliegende Einkommenssituation ist. Entsprechend schwierig dürfte sich daher auch die Entwicklung eines „gerechten“, die tatsächlichen finanziellen Bedarfslagen berücksichtigenden und gleichzeitig dennoch einfach zu administrierenden Förderdesigns gestalten.

Als zweite Ursache der Probleme bei der Zielorientierung/Bedarfsgerechtigkeit kann auch die „willkürliche“ Staffelung der Förderhöhen (Bonusstufe 1 und 2) ausgemacht werden. A priori ist nämlich nicht erwiesen, dass länger als sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahmen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Vermittelbarkeit haben als Qualifizierungsmaßnahmen zwischen drei und sechs Monaten (wie auch etliche AMS-BeraterInnen betonen). Anhand der Befragung der FördernehmerInnen zeigte sich, dass in Summe die positiven Effekte der höheren Dotierung der Bonusstufe 2 vergleichsweise gering sind (in Bezug auf angeregtes Interesse, Unterstützung der Einkommenssituation, Beschäftigungsauswirkungen und Mitnahmeeffekt). Soll der Qualifizierungsbonus aber auch einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung/Lebenshaltung während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme liefern, dann sind die derzeitig unterschiedlichen Förderhöhen in Abhängigkeit der Kursdauer nur schwer zu begründen. Als Argument für eine Berücksichtigung unterschiedlicher Maßnahmendauern beim Förderbezug kann jedoch angeführt werden, dass es mit der Dauer der Maßnahme zunehmend schwieriger wird, mit dem Arbeitslosenbezug „auch über die Runden zu kommen“. In diesem Sinne könnte eine Staffelung der Förderhöhen nach der Dauer der Maßnahme dazu beitragen, dass Kursabbrüche aus finanziellen Gründen hintangehalten werden. Eine Option wäre somit die Streichung der derzeitigen Bonusstufe 1 (für Qualifizierungsmaßnahmen unter sechs Monaten) und deren Ersatz durch einen kontinuierlichen Anstieg der Förderhöhen mit der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme (etwa ab dem vierten Monat).

Im Falle einer Weiterentwicklung des Förderinstruments im Sinne differenzierterer Förderkriterien (bspw. nach dem Einkommen bzw. einer stärkeren Staffelung der Bonushöhen in Abhängigkeit der Maßnahmendauer) ist es notwendig diese für die MaßnahmenteilnehmerInnen möglichst transparent und nachvollziehbar zu gestalten um allfällige

Ungerechtigkeitsempfindungen/Animositäten zwischen unterschiedlich geförderten TeilnehmerInnen ein und derselben Qualifizierungsmaßnahme hintanzuhalten.

Aus den regionalen Analysen der Strukturdaten sowie der qualitativen Expertise der AMS-BeraterInnen lässt sich zudem der Schluss ziehen, dass das regionale Angebot an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen deren Inanspruchnahme deutlich stärker beeinflusst als das Förderinstrument Qualifizierungsbonus. Daher liegt vermutlich im regionalen Ausbau sowie der inhaltlichen Verbesserung des Angebots<sup>32</sup> an länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen ein wesentlicher Hebel zur Steigerung der Inanspruchnahme. Unterstützend könnten hier u.a. auch Überlegungen wie die Modularisierung des Kursangebotes, der Ausbau selbstorganisierter Lerneinheiten sowie eine verstärkte Einbeziehung von berufstätigen Personen als Zielgruppe wirken.

Insgesamt könnte die Effizienz von Qualifizierungsmaßnahmen (und damit auch des Einsatzes des Qualifizierungsbonus) durch eine Reihe ergänzender Strukturen erheblich verbessert werden. Dazu zählen:

- Ein fallbegleitendes Case Management, das sicherstellt, dass nicht ausbildungsbezogene Probleme bearbeitet und dadurch ein Abbruch der Ausbildung verhindert werden kann. Diese Unterstützungsstrukturen würden vor allem im großstädtischen Arbeitsmarktbereich die Nachhaltigkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhöhen.
- Gerade bei älteren Arbeitslosen mit geringer Qualifikation und fragmentierten Karrieren sollte die Betreuung durch das AMS nicht mit der Arbeitsaufnahme beendet werden, sondern noch in der Anfangsphase der neuen Beschäftigung weitergeführt werden, bis in einer „Geschäftsfallbetrachtung“ ein Verhältnis von drei Viertel Beschäftigung zu einem Viertel Arbeitslosigkeit erreicht ist
- Die Berichte der Bildungseinrichtungen an die Regionalen Geschäftsstellen sollten stärker in die Vermittlungs- und Zuweisungspraxis einfließen. Hier bleibe wertvolle Expertise teilweise ungenutzt.
- Generell sollten aufsuchende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen stärker forciert werden, weil sie die Problemlagen der arbeitslosen Personen unmittelbarer bearbeiten können.

---

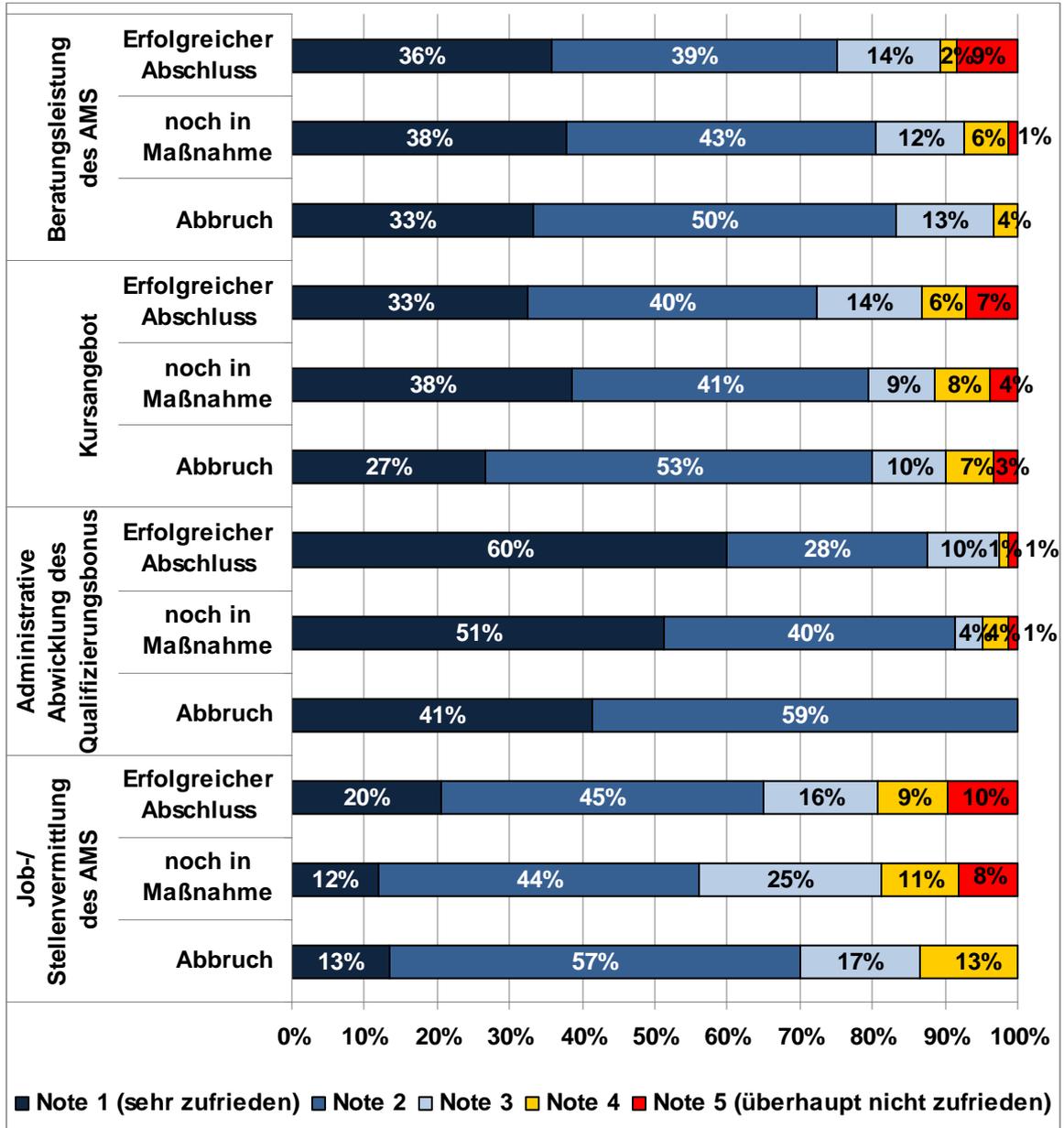
<sup>32</sup> Bspw. durch stärkere Einbeziehung der im Rahmen des AMS Standing Committee on New Skills ermittelten aktuellen Qualifizierungsbedarfe.

## 9 Anhang

### Übersicht A-1:

#### Zufriedenheit mit den Leistungen des AMS

Schulnotenskala (1 = sehr zufrieden bis 5 = überhaupt nicht zufrieden)



Quelle: AMS-/ibw-Befragung von BezieherInnen eines Qualifikationsbonus 2010/11, ibw-Berechnungen

**Übersicht A-2:**

**Befragungsdesign: An der Befragung teilnehmende Regionalgeschäftsstellen gemäß der Befragungsgruppenzuordnung der Erstauswertung des AMS-DWH**

		<b>Anteil BezieherInnen des Qualifizierungsbonus (an Schulungen &gt; 3 Monate)</b>		
		unter-Ø (< 45%)	Ø (45-75%)	über-Ø (> 75%)
<b>Anteil Schulungen &gt; 3 Monate</b>	unter-Ø (< 20%)	<u>Gruppe 1:</u> Braunau Rohrbach	<u>Gruppe 2:</u> Fürstenfeld Gmunden (Zwst. Bad Ischl)	<u>Gruppe 3:</u> Oberpullendorf Zell am See
	Ø (20-30%)	<u>Gruppe 4:</u> Gröbming Wien Redergasse (Einzelhandel)	<u>Gruppe 5:</u> Bregenz Horn Innsbruck	<u>Gruppe 6:</u> Leoben Spittal/Drau Stegersbach
	über-Ø (> 30%)	<u>Gruppe 7:</u> Feldkirch Wien Dresdner Str. (Metall/Chemie/ Energie/Wasser)	<u>Gruppe 8:</u> Imst Waidhofen/Ybbs	<u>Gruppe 9:</u> Hallein Villach

Quelle: ibw-Stichprobendesign auf Basis der Erstauswertung des AMS-DWH

## 10 Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Anteil der Dauernstufen an allen BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus Juli 2008 bis Juni 2010.....	6
Übersicht 2: Zugänge in den Bezug eines Qualifizierungsbonus nach Dauernstufen Juli 2008 bis Mai 2010.....	7
Übersicht 3: Anteil der Zugänge in den Qualifizierungsbonusbezug an allen Zugängen in DLU-Maßnahmen mit einer Dauer von mindestens drei Monaten nach Dauernklassen und Stufen des Qualifizierungsbonusbezuges Juli 2008 bis Mai 2010.....	8
Übersicht 4: BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus (Monatsendbestand) nach Stufen Juli 2008 bis Mai 2010.....	9
Übersicht 5: Anteil der Personen mit Qualifizierungsbonus an allen Personen mit einer mindestens drei Monate andauernden DLU-Maßnahme (Monatsendbestand); Juli 2008 bis Mai 2010.....	9
Übersicht 6: Anteil der Förderfälle mit Qualifizierungsbonus an allen DLU-Förderfällen (Zugang, Abgang, Monatsendbestand) Juli 2008 bis Mai 2010.....	10
Übersicht 7: DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Geschlecht_Juli 2008 bis Juni 2010 .....	11
Übersicht 8: DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Altersgruppen_Juli 2008 bis Juni 2010.....	11
Übersicht 9: DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Nationalität_Juli 2008 bis Juni 2010 .....	12
Übersicht 10: DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Juli 2008 bis Juni 2010 .....	12
Übersicht 11: Maßnahmentypen bei DLU- und Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Juli 2008 bis Juni 2010.....	13
Übersicht 12: DLU-BezieherInnen mit und ohne Qualifizierungsbonus nach Maßnahmenarten Juli 2008 bis Juni 2010.....	14
Übersicht 13: BezieherInnen des Qualifizierungsbonus nach Bundesländern Juli 2008 bis Juni 2010 .....	15
Übersicht 14: Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Stufe 1 nach Bundesländern .....	16
Übersicht 15: Qualifizierungsbonus-BezieherInnen Stufe 2 nach Bundesländern .....	16

Übersicht 16:	
Verteilung des BezieherInnen des Qualifizierungsbonus des Jahres 2008 auf Förderstufen nach Bundesländern .....	17
Übersicht 17:	
Verteilung des BezieherInnen des Qualifizierungsbonus des Jahres 2010 auf Förderstufen nach Bundesländern .....	17
Übersicht 18:	
Gesamtkosten für die seit Juli 2008 mit einem DLU-Bonus geförderten Personen (inklusive noch offener Förderungen) nach Kostenklassen und Stufen des DLU-Bonus.....	18
Übersicht 19:	
Verteilung der seit Juli 2008 mit einem DLU-Bonus geförderten Personen (inklusive noch offene Förderungen) auf Kostenklassen und Stufen des DLU-Bonus .....	19
Übersicht 20:	
Erwerbsstatus zum 30.9.2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben.....	20
Übersicht 21:	
Erwerbsstatus zum 31.12.2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben.....	21
Übersicht 22:	
Zahl der Beschäftigungstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben .....	22
Übersicht 23:	
Zahl der Arbeitslosigkeitstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihre mit Qualifizierungsbonus geförderte Qualifizierungsmaßnahme im zweiten Quartal 2010 beendet haben .....	22
Übersicht 24:	
Aktuelle und ehemalige BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus.....	23
Stichprobenplan nach den Kriterien Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft und Wohnort (Bundesland) .....	23
Übersicht 25:	
Altersspezifische Verteilung der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht.....	24
Übersicht 26:	
Familiensituation der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht .....	25
Übersicht 27:	
Anteile der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern; nach dem familiären Status und dem Geschlecht .....	25
Übersicht 28:	
Anteile der Kinderzahl bei BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern; nach dem Geschlecht .....	26
Übersicht 29:	
Migrationspezifische Verteilung der befragten BezieherInnen; nach dem Geschlecht .....	27
Übersicht 30:	
Verteilung der BezieherInnen nach ihrem höchsten formalen Bildungsabschluss vor dem Besuch der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme; nach dem Geschlecht und der Höhe des Qualifizierungsbonus .....	28

Übersicht 31:	
Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses.....	29
Übersicht 32a:	
Durchschnittliche Dauer der letzten Beschäftigungsverhältnisse (in Monaten); nach Altersgruppen .....	30
Übersicht 32b:	
Mittlere Anteile der tatsächlichen Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses an der Dauer der potenziell möglichen Beschäftigung; nach Altersgruppen .....	30
Übersicht 33:	
Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten der BezieherInnen .....	31
Übersicht 34:	
Letztes Nettomonatseinkommen aus Beschäftigung .....	32
Übersicht 35:	
Branche des letzten Beschäftigungsverhältnisses .....	33
Übersicht 36:	
Beruf des letzten Beschäftigungsverhältnisses .....	33
Übersicht 37:	
Verteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der durch den Qualifizierungsbonus geförderten Qualifizierungsmaßnahme .....	34
Übersicht 38:	
Höhe des monatlichen Arbeitslosengeldes (exklusive Qualifizierungsbonus) .....	35
Übersicht 39:	
Bewertung (Mittelwerte) zur Schwierigkeit mit dem Arbeitslosenbezug „über die Runden zu kommen“ .....	35
Übersicht 40:	
Wie haben Sie vom Qualifizierungsbonus erfahren? .....	36
Übersicht 41:	
Zufriedenheit mit den Leistungen des AMS nach Schulnoten (Mittelwerte).....	37
Übersicht 42:	
Verteilung nach der Höhe des Qualifizierungsbonus.....	39
Übersicht 43:	
Verteilung nach der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme .....	39
Übersicht 44:	
Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Kursinhalt.....	41
Übersicht 45:	
Verteilung der Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Kursträger .....	41
Übersicht 46:	
Berufswunsch.....	42
Übersicht 47:	
Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter Beschäftigung und zukünftigem Berufswunsch.....	43
Übersicht 48:	
Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter zwischen letzter Beschäftigung und zukünftigem Berufswunsch; nach dem Geschlecht.....	43

Übersicht 49:	
Gründe für die Wahl der längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme .....	44
Übersicht 50:	
Einfluss der Information, dass es für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen einen Qualifizierungsbonus gibt, auf das Interesse an solchen länger dauernden Maßnahmen.....	46
Übersicht 51:	
Einfluss der Information, dass es für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen einen Qualifizierungsbonus gibt, auf das Interesse an solchen länger dauernden Maßnahmen; nach dem Geschlecht und .....	46
Übersicht 52:	
Einfluss des Qualifizierungsbonus auf die Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen .....	47
Übersicht 53:	
Einfluss des Qualifizierungsbonus auf die Entscheidung an einer länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen; nach dem Geschlecht und .....	48
Übersicht 54:	
Einfluss des Qualifizierungsbonus auf den Kursbesuch: Wahl der Qualifizierungsmaßnahme, falls es keinen Qualifizierungsbonus gegeben hätte; nach dem Geschlecht sowie nach der Höhe der Bonusstufe.....	49
Übersicht 55:	
Bedeutung des Qualifizierungsbonus für die Einkommenssituation der BezieherInnen .....	50
Übersicht 56:	
Beitrag des Qualifizierungsbonus zur finanziellen Situation der BezieherInnen .....	51
Übersicht 57:	
Anteile der BezieherInnen mit unterhaltspflichtigen Kindern und Einfluss dieser Kinderbetreuungspflichten auf die Wahl einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme .....	52
Übersicht 58:	
Verteilung der BezieherInnen nach dem Status der Maßnahme; nach dem Geschlecht.....	53
Übersicht 59:	
Kalkulatorische Abbruchquoten.....	53
Übersicht 60:	
Erwartungen zur Teilnahme an der länger dauernden Qualifizierungsmaßnahme .....	55
Übersicht 61:	
Realisierung der Erwartungen.....	55
Übersicht 62:	
Gründe warum Erwartungen zum Kursbesuch (noch) nicht erfüllt wurden .....	56
Übersicht 63:	
Anteil der BezieherInnen, die derzeit (d.h. zum Befragungszeitpunkt) einen Beruf ausüben	57
Übersicht 64:	
Gründe, warum BezieherInnen derzeit nicht berufstätig sind.....	58
Übersicht 65:	
Beitrag der Qualifizierungsmaßnahme zur Einmündung in den aktuellen Beruf .....	59
Übersicht 66:	
Zufriedenheit der derzeit berufstätigen BezieherInnen mit beruflicher Tätigkeit und Einkommen .....	60

Übersicht 67: Nutzbarkeit des in der Qualifizierungsmaßnahme erlernten Wissens im gegenwärtigen Beruf.....	61
Übersicht 68: Wie wurde der gegenwärtige Job gefunden?.....	61
Übersicht 69: Aktueller Beruf.....	62
Übersicht 70: Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen letzter Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit und gegenwärtigem Beruf; <i>Rangreihung</i> .....	63
Übersicht 71: Saldo der relativen Anteile der Berufsfelder zwischen aktuellem Berufsfeld und Berufswunsch; nach dem Geschlecht; <i>Rangreihung</i> .....	63
Übersicht 72: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten im aktuellen Beruf; nach dem Geschlecht.....	65
Übersicht 73: Vergleich der wöchentlichen Arbeitszeiten im letzten Beruf vor der der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach dem Geschlecht .....	65
Übersicht 74: Vergleich der Einkommenshöhen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach dem Geschlecht.....	66
Übersicht 75: Vergleich der Einkommenshöhen im letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit mit jenen im aktuellen Beruf; nach der Veränderung des wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes.....	66
Übersicht 76: Deskriptive Maßzahlen zur Schulungsdauer und den BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus.....	73
Übersicht 77: Befragungsdesign: Anzahl der Regionalgeschäftsstellen in der jeweiligen Gruppe .....	74
Übersicht 78: Befragungsdesign: Anteil der Regionalgeschäftsstellen in der jeweiligen Gruppe bezogen auf alle RGS .....	74
Übersicht 79: Streudiagramm anhand der Kriterien Anteil der Schulungsdauern ab 3 Monaten sowie Anteil der BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus.....	75
Übersicht A-1: Zufriedenheit mit den Leistungen des AMS .....	101
Übersicht A-2: Befragungsdesign: An der Befragung teilnehmende Regionalgeschäftsstellen gemäß der Befragungsgruppenzuordnung der Erstauswertung des AMS-DWH .....	102