

Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie "Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006"

Schedlberger, Markus; Schneider, Ulrike; Trukeschitz, Birgit; Irmer, Manon

DOI:
[10.57938/7509f592-3cda-4a34-955e-b25bfd8a2a31](https://doi.org/10.57938/7509f592-3cda-4a34-955e-b25bfd8a2a31)

Published: 01/01/2007

Document Version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Document License:
Unspecified

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Schedlberger, M., Schneider, U., Trukeschitz, B., & Irmer, M. (2007). *Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie "Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006"*. Institut für Sozialpolitik, WU Vienna University of Economics and Business. Forschungsberichte / Institut für Sozialpolitik No. 01/2007
<https://doi.org/10.57938/7509f592-3cda-4a34-955e-b25bfd8a2a31>

Markus Schedlberger
Ulrike Schneider
Birgit Trukeschitz
Manon Irmer

**Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie
„Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen
in Österreich 2006“**

Forschungsbericht 01/2007



SP

Institut für
SOZIALPOLITIK

Impressum:

Institut für Sozialpolitik

Wirtschaftsuniversität Wien

Nordbergstraße 15

A-1090 Wien

Tel.: ++43 1 31336 5871

Fax.: ++43 1 31336 5879

Email: sp@wu-wien.ac.at

Internet: www.wu-wien.ac.at/sozialpolitik

Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“

Modulnummer: 5

AutorInnen:

Mag. Markus Schedlberger,
Univ.Profⁱⁿ.Drⁱⁿ. Ulrike Schneider,
Drⁱⁿ. Birgit Trukeschitz,
Drⁱⁿ. Manon Irmer,
Institut für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien,
Nordbergstr. 15, A-1090 Wien



Eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL
Gefördert aus Mitteln des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Executive Summary

zu den „Deskriptiven Ergebnissen der Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“

Das Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien erhob in einer schriftlichen Befragung Daten von **Organisationen**, die **im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) Bildungsmaßnahmen** durchführen. Ziel der Erhebung, die im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „IMPROVE“ durchgeführt wurde, war die Ermittlung der Charakteristika der Organisationen, der Beschäftigungssituation von AMS-TrainerInnen sowie der Erfahrungen von BildungsträgerInnen mit unterschiedlichen Formen der Beauftragung durch das AMS. Diese Befragung wurde im Herbst 2006 durchgeführt und richtete sich an insgesamt 451 Organisationen in ganz Österreich. Die **Ausschöpfungsquote** liegt bei **27,5 Prozent**.

Die **wesentlichsten Ergebnisse dieser Stichprobenauswertung** sind wie folgt zusammenzufassen:

Organisationsprofil

- **Rechtsform:** Die Organisationen, die Bildungsmaßnahmen im Auftrag des AMS durchführen, weisen mehrheitlich **privat-rechtliche** Rechtsformen (v.a. Vereine und Kapitalgesellschaften) auf. Die **Hälfte** aller erfassten Organisationen ist dem **Nonprofit Sektor** zuzurechnen.
- **Größe:** In der Stichprobe sind viele kleine sowie wenige sehr große Organisationen enthalten. Die Hälfte der Organisationen in der Stichprobe erzielen **Umsätze** bis zu € 1.150.000 und beschäftigen bis zu 45 **MitarbeiterInnen**.
- **Angebot** arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen: Vor allem der **Qualifizierungsbereich** und dort insbesondere die Sparten „EDV“, „Sprachen“, „Büro und Verwaltung“ besitzen große Bedeutung.

Personal – Fokus: TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen

- **Vertragsverhältnisse:** Die Stichprobe ist charakterisiert durch zwei Gruppen von Organisationen: Organisationen mit mehrheitlich *angestellten* TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen und Organisationen mit mehrheitlich, die über *freie Dienstverträge und Werkverträge* TrainerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen tätig sind. Der Großteil der Organisationen ist der zweiten Gruppe zuzurechnen.

- **Gehaltsniveau:** Die *Median*werte für das minimale bzw. maximale **Bruttogehalt** betragen € 1.850,- bzw. € 2.483,50. Die **Medianbruttostundensätze** liegen im Minimum bei € 23,- und im Maximum bei € 30,-.
- **Nicht-monetäre Leistungen:** Organisationen stellen angestellten TrainerInnen, die in AMS-Bildungsmaßnahmen tätig sind, häufiger und unterschiedlichere nicht-monetäre Leistungen (insbesondere betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsleistungen) zur Verfügung als WerkvertragsnehmerInnen und freien DienstnehmerInnen.

Maßnahmenbeauftragung durch das AMS und Durchführung

- **Betrauung mit Bildungsmaßnahmen:** Die Organisationen wurden am häufigsten durch die Direktvergabe, das offenen Verfahren und per Folgeauftrag vom AMS mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen betraut.
- **Aufwand für die Erstellung eines Angebotes:** Die Angebotserstellung nimmt bei offenen Verfahren die meisten Arbeitsstunden in Anspruch. Es folgen Direktvergabe und Folgeauftrag.
- **Ergebnisindikator:** Am häufigsten berichten die BildungsträgerInnen, dass ihnen eine Mindestquote von Vermittlungen in den Arbeitsmarkt vom AMS vorgegeben werde.
- **Zusammenarbeit mit dem AMS:** Die Zusammenarbeit mit den zuständigen AMS-Geschäftsstellen wird generell gut bewertet.
- Die **Intensität des Wettbewerbs** um Mittel des AMS wird vom überwiegenden Teil der Organisationen als „sehr hoch“ oder „eher hoch“ eingeschätzt.

Qualitätssicherung

- Die Organisationen nannten folgende **Zusatzleistungen**, mit denen das AMS sie regelmäßig beauftragte: Veranstaltung eines Informationstages, sehr detaillierte Maßnahmenbeschreibungen sowie Durchführung von Eingangsberatungen.
- **Qualitätssicherungsmaßnahmen seitens der Bildungseinrichtungen** sind v. a. eine schriftliche Dokumentation des Qualitätsverständnisses, regelmäßige Befragungen der TrainerInnen, Selbstevaluierung und die Unterstützung des Erfahrungsaustausches der TrainerInnen.
- Die **Kontrollen seitens des AMS** umfassten – so die befragten Organisationen – vorwiegend eine regelmäßige Überprüfung der Abrechnung und der Anwesenheitslisten der TeilnehmerInnen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Grundgesamtheit.....	2
2.1	Datenquellen der Untersuchung.....	2
2.2	Methodische Vorgangsweise bei der Datenerhebung.....	2
2.2.1	Konzept zur Erfassung der Organisationseinheiten	3
2.2.2	Gestaltung des Fragebogens.....	5
3	Stichprobenbeschreibung	5
3.1	Gegenüberstellung von Stichprobe und Grundgesamtheit.....	5
3.2	Deskriptive Auswertung der Nettostichprobe.....	8
3.2.1	Organisationsprofil.....	8
3.2.2	Personal – Fokus: TrainerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen	18
3.2.3	Betrauung mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS.....	31
3.2.4	Qualitätssicherung durch die BildungsträgerInnen und das AMS	41
4	Zusammenfassung und Ausblick.....	46
5	Quellenverzeichnis	48
6	Anhang	49
6.1	Beiblatt zum Fragebogen	49
6.2	Fragebogen.....	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Adressen von Bildungsorganisationen nach Bundesländern	4
Tabelle 2:	Stichprobe und Ausschöpfungsquote.....	6
Tabelle 3:	Organisationen nach Rechtsform (2006)	11
Tabelle 4:	Einschätzung der Intensität des Wettbewerbs um AMS-Mittel (2006)	17
Tabelle 5:	Beschäftigungsstruktur I nach Vertragsverhältnis der AMS-TrainerInnen in der Stichprobe (2006).....	24
Tabelle 6:	Genderstruktur nach Vertragsverhältnis der AMS-TrainerInnen in der Stichprobe (2006).....	24
Tabelle 7:	Unterstützung der beruflichen Entwicklung von AMS-TrainerInnen nach Beschäftigungsverhältnis (2006).....	29
Tabelle 8:	Angebot von Zusatz- oder Nebenleistungen (2006)	30
Tabelle 9:	Erfahrungen bei der Rekrutierung von AMS-TrainerInnen.....	31
Tabelle 10:	Durch das AMS vorgegebene Ergebnisindikatoren.....	34
Tabelle 11:	Erfahrungen der Organisationen mit Beauftragungen durch das AMS	35
Tabelle 12:	Spezifische Erfahrungen mit öffentlichen Ausschreibungen	37
Tabelle 13:	Zuständigkeit für die Angebotserstellung (intern – extern)	38
Tabelle 14:	Aufwand in Arbeitsstunden für die Angebotserstellung nach Verfahrenstyp.....	39
Tabelle 15:	Einschätzungen der Organisationen zu Aspekten der Zusammenarbeit mit dem AMS	41
Tabelle 16:	Häufigkeit der Beauftragung mit Zusatzleistungen durch das AMS	42
Tabelle 17:	Von Organisationen bereitgestellte Leistungen für AMS-TeilnehmerInnen	43
Tabelle 18:	Einbeziehung von potenziellen ArbeitgeberInnen bei AMS-Bildungsmaßnahmen	45
Tabelle 19:	Häufigkeit von Kontrollen seitens des AMS	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Regionale Verteilung der Organisationen in Grundgesamtheit und Stichprobe.....	7
Abbildung 2:	Organisationen nach Anzahl der entgeltlich tätigen Personen (2006).....	9
Abbildung 3:	Organisationen nach Umsatzhöhe (2005).....	10
Abbildung 4:	Verteilung der Organisationen nach Organisationsform (2006).....	12
Abbildung 5:	Verteilung der Organisationen nach der finanziellen Bedeutung von AMS-Bildungsmaßnahmen (2005).....	13
Abbildung 6:	Regionale Verteilung der Organisationen (2006).....	14
Abbildung 7:	Angebote im AMS-Bildungsbereich und deren Bedeutung für die Organisationen (2006)	15
Abbildung 8:	Angebote nach AMS-Qualifizierungsbereich und deren Bedeutung für die Organisationen (2006)	16
Abbildung 9:	Organisationen nach Anzahl der TrainerInnen (2006)	19
Abbildung 10:	Organisationen nach dem Anteil der AMS-TrainerInnen an allen TrainerInnen (2006).....	20
Abbildung 11:	Anzahl der Organisationen nach dem Anteil der angestellten AMS-TrainerInnen an allen AMS-TrainerInnen (2006).....	21
Abbildung 12:	Anzahl der Organisationen nach dem Anteil der AMS-TrainerInnen mit freiem Dienstvertrag an allen AMS-TrainerInnen (2006)	22
Abbildung 13:	Anzahl der Organisationen nach dem Anteil AMS-TrainerInnen mit Werkverträgen an allen AMS-TrainerInnen(2006)	23
Abbildung 14:	Organisationen nach dem Anteil befristet beschäftigter AMS-TrainerInnen (2006)	25
Abbildung 15:	Organisationen nach dem Anteil von AMS-TrainerInnen mit einer Berufserfahrung von unter 3 Jahren (2006).....	26
Abbildung 16:	Spanne der monatlichen Vollzeitbruttogehälter für angestellte AMS-TrainerInnen, in Euro (2006).....	27
Abbildung 17:	Spanne der Bruttostundensätze für selbständige AMS-TrainerInnen bzw. TrainerInnen mit freien Dienstverträgen, in Euro (2006)	28
Abbildung 18:	Erstes Durchführungsjahr einer AMS-Bildungsmaßnahme	32
Abbildung 19:	Häufigkeit der Beschaffungsverfahren	33
Abbildung 20:	Gründe für die Nicht-Beteiligung an Ausschreibungsverfahren	36
Abbildung 21:	Qualitätssicherungsmaßnahmen seitens der Bildungseinrichtungen (2006)	44

1 Einleitung

Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen stellen eines der zentralen Instrumente zur Bekämpfung von andauernder Arbeitslosigkeit dar. Die in Österreich als „AMS-Kurse“ bezeichneten Maßnahmen können hinsichtlich der beteiligten Akteure, des Inhaltes und der Finanzierungsform unterschiedlich gestaltet sein.

Vor diesem Hintergrund führt das Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „IMPROVE“¹ eine Erhebung durch, um die Charakteristika von Organisationen zu erfassen, die im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen anbieten. Auch die Zusammenarbeit dieser Organisationen mit dem AMS soll dabei beleuchtet werden. Um die gewünschten Informationen über Finanzierungswege, Strukturen und Abläufe im Bereich arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen zu gewinnen, wurde eine schriftliche Befragung von AnbieterInnen arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen durchgeführt.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Vorgangsweise der Erhebung sowie die Ergebnisse der Befragung in Form einer Stichprobenbeschreibung. Dazu werden in Kapitel 2 die Datenquellen der Untersuchung, die methodische Vorgangsweise bei der Datenerhebung und die Grundgesamtheit beschrieben. Kapitel 3 beschreibt die regionale Repräsentativität der Ergebnisse, indem die aus der Befragung gewonnene Stichprobe an Organisationen der Grundgesamtheit aller Organisationen qualitativ und quantitativ gegenübergestellt wird. Die deskriptive Auswertung des Datensatzes umfasst im Weiteren das Organisationsprofil (mit Indikatoren wie Größe und Dienstleistungsangebot), Angaben zum Personal (wie Anzahl und Beschäftigungsverhältnis der TrainerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen), Informationen zur Betrauung der Organisationen mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS und schließlich Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch die BildungsträgerInnen und das AMS. Kapitel 4 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und gibt einen Ausblick auf weiterführende Analysen.

¹ Für Informationen zur EQUAL-Entwicklungspartnerschaft IMPROVE siehe <http://www.improve-info.at/Start1024.htm> (26.2.2007). Informationen zum Forschungsprojekt des Instituts für Sozialpolitik der WU-Wien, das im Rahmen dieser Entwicklungspartnerschaft durchgeführt wird, finden sich unter http://www.wu-wien.ac.at/sozialpolitik/forsch/nonprofit1/improve_research (26.2.2007)

2 Grundgesamtheit

Gegenstand der Studie sind Organisationen, die im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen durchführen bzw. durchgeführt haben.

2.1 Datenquellen der Untersuchung

Eine aktuelle und umfassende Adressliste von Organisationen war zu Beginn der Untersuchung nicht verfügbar. Die Grundlage für die Erhebung musste daher erst geschaffen werden. Bei der Zusammenstellung des Adressdatensatzes konnte auf zwei Quellen zurückgegriffen werden, die durch eigene Recherchen ergänzt und aktualisiert wurden.

Die **erste Datenquelle** war eine vom AMS zur Verfügung gestellte Liste von 144 Organisationen, die im Zeitraum 01.07.05 – 30.06.06 für das AMS Bildungsmaßnahmen durchgeführt und abgeschlossen haben. Die **zweite Datenquelle** war eine ursprünglich vom Institut für Sozialpolitik der WU Wien recherchierte und vom Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV) aktualisierte Adressliste. Im Rahmen der Vorbereitungen für die Organisationsstudie wurde diese zweite Liste um die vom AMS zur Verfügung gestellten Adressen ergänzt. Die so gewonnenen 363 Organisationsadressen wurden um Dopplungen bereinigt und schließlich um Adressen aus der Weiterbildungsdatenbank des AMS² komplettiert.

Abschließend erfolgten weitere Recherchen bei Organisationen, bei denen die Vermutung bestand, dass nicht alle relevanten Standorte erfasst waren. Konkret wurde mittels Internetrecherche auf den jeweiligen Organisationsseiten oder durch telefonische Nachfragen die Struktur der Organisation geklärt. Bei Bedarf wurden dann weitere Standorte in den Adressdatensatz aufgenommen. Diese Vorgangsweise steht in Zusammenhang mit der methodischen Vorgangsweise bei der Aussendung und wird im folgenden Abschnitt behandelt.

2.2 Methodische Vorgangsweise bei der Datenerhebung

Dieser Abschnitt beschreibt die methodische Vorgangsweise bei der Datenerhebung und geht auf das Konzept zur Erfassung der Organisationseinheiten und auf die Gestaltung des Fragebogens ein.

² <http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm> (13.02.2007)

2.2.1 Konzept zur Erfassung der Organisationseinheiten

Bei einer Befragung von Bildungsorganisationen ist zu berücksichtigen, dass sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen existieren. Ein Teil der Organisationen verfügt nur über einen einzigen Standort, andere über mehrere oft auf verschiedene Bundesländer verteilte Standorte. Organisationen, die aus mehreren, örtlich getrennten Einheiten bestehen, sind zudem mehr oder minder hierarchisch strukturiert. Regionale Niederlassungen besitzen dann jeweils unterschiedliche Entscheidungskompetenzen.

Für die Befragung war dies relevant, weil Informationen zu den spezifischen Gegebenheiten in den österreichischen Bundesländern gesammelt werden sollten. Die regionalisierte Betrachtung nach Bundesländern ist deshalb sinnvoll, weil die neun Landesgeschäftsstellen des AMS für die Vergabe von Bildungsmaßnahmen verantwortlich zeichnen und unter Umständen unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Ansätze verfolgen. Wenn nun eine Organisation beispielsweise ihre Zentrale in Wien hat und über einen Standort in Bregenz verfügt, können mit der Zusendung eines Fragebogens an die Zentrale in Wien keine Informationen über die Zusammenarbeit des Standortes in Bregenz mit dem AMS Vorarlberg erhoben werden.

Da kein vollständiger Datensatz vorlag, der die unterschiedlichen regionalen Organisationsstrukturen systematisch berücksichtigte, musste der Adressdatensatz an die Eigenheiten von Organisationen mit mehr als einem Standort angepasst werden. Konkret bedeutet dies, dass für Organisationen mit mehreren Standorten zu prüfen war, wann ein Standort mit seiner Adresse eigens erfasst und damit als „selbständig“ betrachtet werden sollte und wann nicht. Zur Anpassung des Adressdatensatzes wurde eine „bottom-up“ und eine „top-down“ Strategie gewählt:

Im Zuge der **Bottom-up-Strategie** wurde die Anzahl der Adressen bei Organisationen, die über mehrere Standorte verfügen, im Datensatz anhand des **Kriteriums der Selbständigkeit** reduziert. Selbständigkeit liegt dann vor, wenn die Angebotserstellung inkl. TrainerInnenakquise, Konzeption und Abwicklung der Bildungsmaßnahme sowie die Raumorganisation an einem Standort erfolgen. Es ist auch möglich, dass Teilselbständigkeit vorliegt, also mindestens *eine* der genannten Kompetenzen an einem Standort angesiedelt ist. Wenn keine Kompetenzen an einem Standort liegen und es sich beispielsweise lediglich um ein Vertriebsbüro handelt, liegt ein unselbständiger Standort vor.

Das Kriterium der Selbständigkeit wurde zur Datensatzbereinigung folgendermaßen angewandt: Wenn Selbständigkeit vorlag, wurde die Adresse des jeweiligen Standorts in die Befragung aufgenommen.

Lag zumindest *eine* der genannten Kompetenzen auf der regionalen Ebene (Teilselbständigkeit) oder konnte die Kompetenzzuordnung nicht vorab telefonisch bzw. per Internetrecherche geklärt werden, wurde dem Standort ein Fragebogen zugestellt. Für den Fall, dass Fragen aufgrund der Kompetenzverteilung nicht an diesem Standort beantwortet werden konnten, wurden die Organisationen gebeten, den Fragebogen an den jeweils zuständigen Standort weiterzuleiten.

Im Zuge der **Top-down-Strategie** wurde die Anzahl der Adressen/Fälle im Datensatz bei Organisationen erhöht, die das **Kriterium der Überregionalität** erfüllen. Überregionalität liegt dann vor, wenn an einem

Standort die Kriterien für Selbständigkeit (Angebotserstellung inkl. Akquise von TrainerInnen, Konzeption und Abwicklung der Bildungsmaßnahme sowie Raumorganisation) *für mehrere Bundesländer* erfüllt werden, ohne dass in all diesen Bundesländern ein selbständiger oder teilselbständiger Standort besteht. Analog zum Kriterium der Selbständigkeit wurde hier ebenfalls mittels Anrufen bzw. Internetrecherchen versucht zu klären, ob der Standort überregional bzw. in mehr als einem Bundesland operiert. Wenn Überregionalität vorlag, wurde die Adresse mit mehreren Fragebögen ausgestattet. Die Anzahl der Fragebögen entsprach dabei der Anzahl der zu berücksichtigenden Bundesländer. Die Organisationen wurden dann gebeten, wo möglich und sinnvoll, die Antworten nach von ihnen betreuten Bundesländern aufzuschlüsseln.

Das Ergebnis der beiden Strategien war eine Adressliste, in der jede Adresse mit einem zu untersuchenden Fall gleichgesetzt werden kann. Somit gibt es mehr Fälle (d.h. (teil-)selbständige Standorte der Organisationen) als Organisationen im eigentlichen Sinn. Vereinfachend wird in den deskriptiven Auswertungen der Stichprobe (Abschnitt 3.2) trotzdem von „Organisationen“ und nicht von „Fällen“ gesprochen.

Da die Grundgesamtheit aller BildungsträgerInnenorganisationen (etwa in Form eines offiziellen und umfassenden Gesamtverzeichnisses) nicht bekannt ist, stellt der generierte **Adressdatensatz** eine Bruttostichprobe bzw. die beste verfügbare **Annäherung an die Grundgesamtheit** dar. Die Bruttostichprobe beinhaltet 457 Fälle. Im Folgenden wird der Adressdatensatz d.h. die Bruttostichprobe vereinfachend mit dem Begriff „Grundgesamtheit“ bezeichnet, um Verwechslungen mit der so genannten Nettostichprobe (siehe Abschnitt 3.1) auszuschließen.

Die Beschreibung der Zusammensetzung der angeschriebenen Organisationen ist nur auf Basis der im Adressdatensatz vorhandenen Informationen (Bezeichnung und Adresse der Organisation) möglich. Daraus kann die **regionale Verteilung** auf die österreichischen Bundesländer, die in Tabelle 1 dargestellt ist, abgeleitet werden:

Tabelle 1: Adressen von Bildungsorganisationen nach Bundesländern

Bundesland	Anzahl Adressen
Wien	140
Steiermark	68
Niederösterreich	57
Oberösterreich	47
Vorarlberg	41
Kärnten	35
Tirol	29
Salzburg	27
Burgenland	13
Gesamt	457

Quelle: Eigene Recherche.

2.2.2 Gestaltung des Fragebogens

Als Instrument zur Datenerhebung wurde die schriftliche, postalische Befragung gewählt, die im Zeitraum von September bis November 2006 durchgeführt wurde. Dieses Instrument bietet im Vergleich zur elektronischen Befragung u.a. den Vorteil, dass die Beantwortung zeitlich flexibler gestaltet werden kann und eine organisationsinterne Weitergabe an zuständige Abteilungen leichter möglich ist. Letzteres war besonders im Hinblick auf die Überlegungen zur Erfassung der selbständigen bzw. teilselbständigen Organisationseinheiten wichtig.

Um eine gute Verständlichkeit sowie eine Anpassung des Fragebogens an die unterschiedlichen Organisationen zu gewährleisten, wurden Pre-Tests durchgeführt. Konkret wurde der Fragebogen im Rahmen eines persönlichen Besuches den zuständigen Personen aus sechs Organisationen vorgelegt. Deren VertreterInnen hatten die Gelegenheit MitarbeiterInnen des Projektteams Rückmeldungen zum Fragebogen zu geben. Zusätzlich wurde der Fragebogen auch mehreren ExpertInnen im Handlungsfeld übermittelt und deren Feedback eingearbeitet.

Der Fragebogen (siehe Anhang) umfasste 38, mehrheitlich geschlossene Fragen. Diese Fragen wurden in die Kategorien Organisationsprofil, Betrauung mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS, Durchführung von AMS Bildungsmaßnahmen, Personal sowie Wettbewerbssituation und finanzielle Rahmenbedingungen zusammengefasst. Einige Fragen waren in ihrer Beantwortung zeitaufwändig, da z.B. für Angaben zum Personalstand in größeren Organisationen Betriebsstatistiken herangezogen werden mussten.

3 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobenbeschreibung umfasst in Abschnitt 3.1 eine Gegenüberstellung der „Grundgesamtheit“ mit den Organisationen, die sich an der Befragung beteiligt haben (Nettostichprobe), in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Im umfangreichen Abschnitt 3.2 wird die - nach Themengebieten gruppierte - deskriptive Auswertung aller Antworten vorgenommen.

3.1 Gegenüberstellung von Stichprobe und Grundgesamtheit

Zwischen der „Grundgesamtheit“ und der Nettostichprobe bestehen Unterschiede, da nicht alle Fragebögen, die ausgeschickt wurden, beantwortet und zurückgesandt wurden und nicht alle einlangten Fragebögen verwertbar waren.

Der Fragebogen wurde an die genannten 457 Adressen versandt, wobei teilweise die in den Organisationen zuständigen Personen telefonisch für die Verteilung innerhalb ihrer Organisation gewonnen werden konnten. Bei den Adressen, die aus verschiedenen Gründen (Adressänderung, Auflösung der Organisation, etc.) nicht mehr aktuell waren, wurde, soweit eine neue Adresse eruiert

war, der Fragebogen erneut versandt. Nach Abzug von sechs Organisationen, für die keine aktuelle Adresse ermittelt werden konnte, verblieben 451 Organisationen.

Die Verwertbarkeit der einlangenden Fragebögen wurde durch die folgenden Faktoren bestimmt (vgl. Tabelle 2): Verwertbar war ein Fragebogen *erstens* dann, wenn die betreffende Organisation tatsächlich AMS-Bildungsmaßnahmen durchführten. Auf 43 der antwortenden Organisationen traf dies nicht zu. *Zweitens* musste die Durchführung der Bildungsmaßnahmen durch die betrachtete Organisation in einen bestimmten Zeitraum fallen. Durch das Bundesvergabegesetz 2002 (BVergG 2002), das am 01.09.2002 in Kraft trat, kam es zu wesentlichen Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Finanzierung von AMS-Bildungsmaßnahmen. Aus diesem Grund wäre es nicht sinnvoll gewesen, die Organisationen, die ausschließlich vor der Einführung des BVergG Maßnahmen für das AMS durchgeführt haben mit jenen zu vergleichen, die (auch) danach AMS-Maßnahmen durchführten. Daher wurden zwei Organisationen, die lediglich vor diesem Zeitpunkt aktiv waren, aus dem Datensatz entfernt. *Drittens* wurde die inhaltliche Konsistenz der Antworten in den Fragebögen geprüft. Ein Fragebogen musste ausgeschieden werden, da sich die Angaben im Fragebogen widersprachen.

Tabelle 2: Stichprobe und Ausschöpfungsquote

Bruttostichprobe	457
Organisation aufgelöst/neue Adresse nicht eruierbar	6
Verwendbare Adressen (Basis für Ausschöpfungsberechnung)	451
explizite Verweigerung	12
keine Antwort	269
führt keine AMS-Bildungsmaßnahmen durch	43
zeitliche Abgrenzung	2
inhaltliche Abgrenzung	1
Nettostichprobe	124
Ausschöpfungsquote in %	27,5

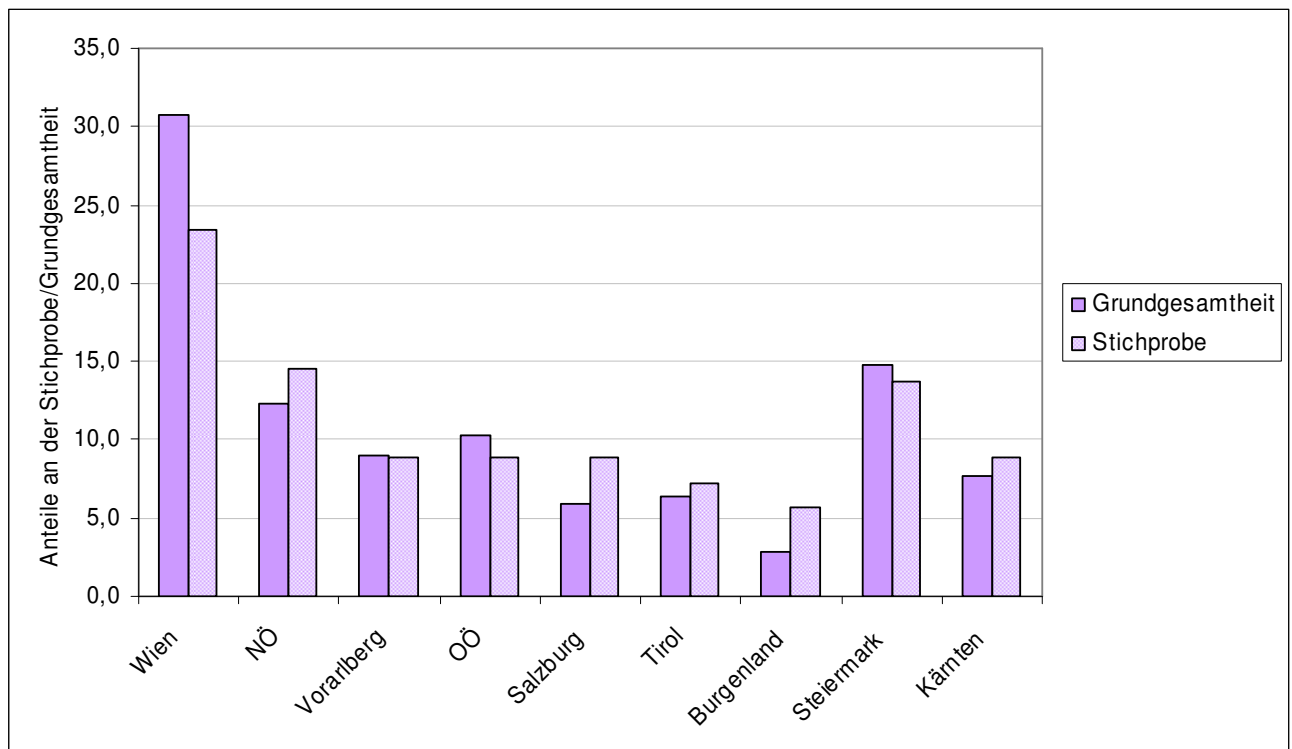
Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Angaben aus den verwertbaren Fragebögen bilden den Datensatz, der für den vorliegenden Forschungsbericht ausgewertet wurde und nachfolgend kurz mit „**ABÖ-Daten 2006**“ zitiert wird (Daten zur Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“).

Zum quantitativen Vergleich von Stichprobe und Grundgesamtheit haben sich in der Praxis die Ausschöpfungsquote und die Bruttoreücklaufquote etabliert. Die **Bruttoreücklaufquote** vergleicht die Summe der *erhaltenen* Antworten (124 Fragebögen in der Nettostichprobe und 46 Fragebögen mit nicht verwertbaren Antworten) mit den verwertbaren Adressen der Bruttostichprobe. Sie liegt für die vorliegende Untersuchung bei 37,7 Prozent. Die **Ausschöpfungsquote** setzt lediglich die Anzahl der *verwertbaren* Antworten (124 Fälle der Nettostichprobe) in Beziehung zu den verwertbaren Adressen der Bruttostichprobe (451 Fälle) und beträgt 27,5 Prozent.

Die *qualitative* Gegenüberstellung von Stichprobe und Grundgesamtheit ist aufgrund der begrenzten Informationen über die Grundgesamtheit nur bedingt möglich. Hinsichtlich der **regionalen Verteilung** wurde die im jeweiligen Fall angegebene Standortadresse herangezogen. Diese Verteilung ist in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Regionale Verteilung der Organisationen in Grundgesamtheit und Stichprobe



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Sowohl in der „Grundgesamtheit“ als auch in der Stichprobe haben absolut wie relativ die meisten BildungsträgerInnen ihren Standort im Bundesland Wien. Die regionale Verteilung der Organisationen in der Nettostichprobe (n=124) entspricht weitgehend der regionalen Verteilung der 451 Standortadressen im Adressdatensatz (d.h. der „Grundgesamtheit“). Die Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit in dieser Hinsicht gut. Eine über fünf Prozentpunkte liegende Abweichung liegt nur für das Bundesland Wien vor, dessen Anteil an der Nettostichprobe um 7,4 Prozentpunkte unter dem Anteil von Wiener BildungsträgerInnenorganisationen an der Grundgesamtheit liegt. Die nächst größeren Abweichungen zwischen Nettostichprobe und Grundgesamtheit zeigen sich bei den Anteilen der Bundesländer Salzburg (2,9 Prozent) und Burgenland (2,8 Prozent), die beide in der Nettostichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert sind.

3.2 Deskriptive Auswertung der Nettostichprobe

Der folgende Abschnitt enthält Informationen über die Verteilung der Antworten, die thematisch in die Bereiche Organisationsprofil, Personal, Betrauung mit Bildungsmaßnahmen und Qualitätssicherung aufgeteilt wurden. Da die Angaben in diesem Kapitel lediglich auf die Stichprobe Bezug nehmen, sind aus den Ergebnissen keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zulässig. Die Datenbasis bildeten die Antworten der 124 Organisationen in der Nettostichprobe. Dabei liegen nicht bei jedem betrachteten Merkmal Antworten von allen Organisationen vor. Dort wo die Fallzahl („n“) von 124 abweicht, wird dies im Folgenden explizit vermerkt.

Zur Beschreibung der Verteilung der Antworten werden verschiedene statistische Kennzahlen verwendet, deren Bedeutung kurz dargelegt wird. Sowohl der Mittelwert, als auch der Median und der Modus stellen Lagemaße dar. Während der **Mittelwert** (=arithmetisches Mittel, Durchschnitt) sehr stark durch Extremwerte beeinflusst wird, haben der **Median** (Zentralwert) und der **Modus** (häufigster Wert) den Vorteil in dieser Hinsicht robuster zu sein. Der Median eines interessierenden Merkmals (z.B. Umsatz) ist jener Beobachtungswert, der von der Hälfte der Organisationen unterschritten oder erreicht und von der anderen Hälfte überschritten wird. Aus dem Verhältnis von Mittelwert und Median lässt sich ablesen, welche Schiefe die Verteilung besitzt.³

3.2.1 Organisationsprofil

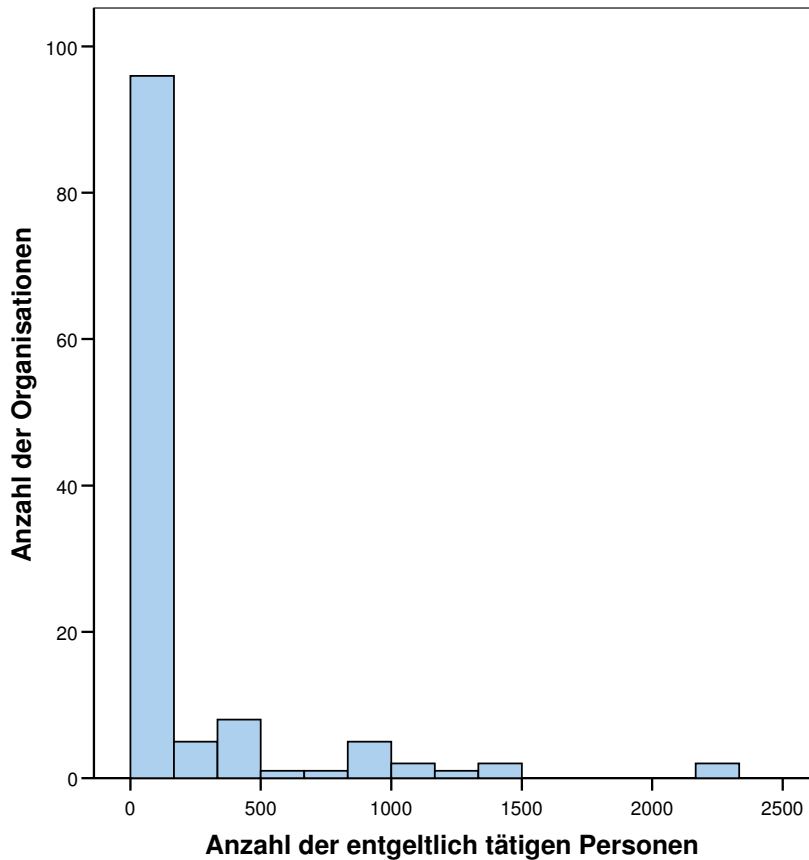
Das Organisationsprofil umfasst zum einen organisationsdemografische Merkmale wie Größe, Standort, Rechtsform und die relative Bedeutung der AMS-Maßnahmen für die Organisation. Zum anderen wird das Angebot an arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen hinsichtlich der Dienstleistungskategorie und der Zielgruppe beschrieben.

3.2.1.1 Organisationsdemografische Merkmale

Ein wesentliches Merkmal zur Charakterisierung der Organisationen in der Stichprobe bildet die Größe der befragten Organisationen. Sie kann anhand der Zahl der MitarbeiterInnen sowie anhand des Umsatzes gemessen werden. Sowohl die Verteilung der Organisationen nach ihrem Umsatz als auch die Verteilung nach der Zahl ihrer MitarbeiterInnen zeigen, dass viele „kleine“ Organisationen in der Stichprobe enthalten sind.

³ Wenn der Median bzw. der Modus kleiner als der Mittelwert ist (vgl. z. B. Abbildung 3) sind Werte, die kleiner sind als der Mittelwert, häufiger zu beobachten als Werte, die größer sind als der Mittelwert.

Abbildung 2: Organisationen nach Anzahl der entgeltlich tätigen Personen (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Verteilung der Organisationen ($n=123$) nach der Anzahl der **entgeltlich beschäftigten MitarbeiterInnen**⁴ lässt auf eine große Bandbreite in der Organisationsgröße schließen. In der kleinsten Organisation sind nur drei MitarbeiterInnen entgeltlich beschäftigt, in der größten Organisation dagegen 2.256 MitarbeiterInnen. Wie Abbildung 2 zeigt, gibt es in der Stichprobe deutlich mehr Organisationen mit einer kleinen Zahl an MitarbeiterInnen als Organisationen mit einer größeren Zahl an MitarbeiterInnen. Dies spiegelt auch die große Abweichung zwischen dem Mittelwert (207 MitarbeiterInnen) und dem Median⁵ (45 MitarbeiterInnen) wider. Die Hälfte der Organisationen beschäftigt demnach weniger als 45 MitarbeiterInnen.

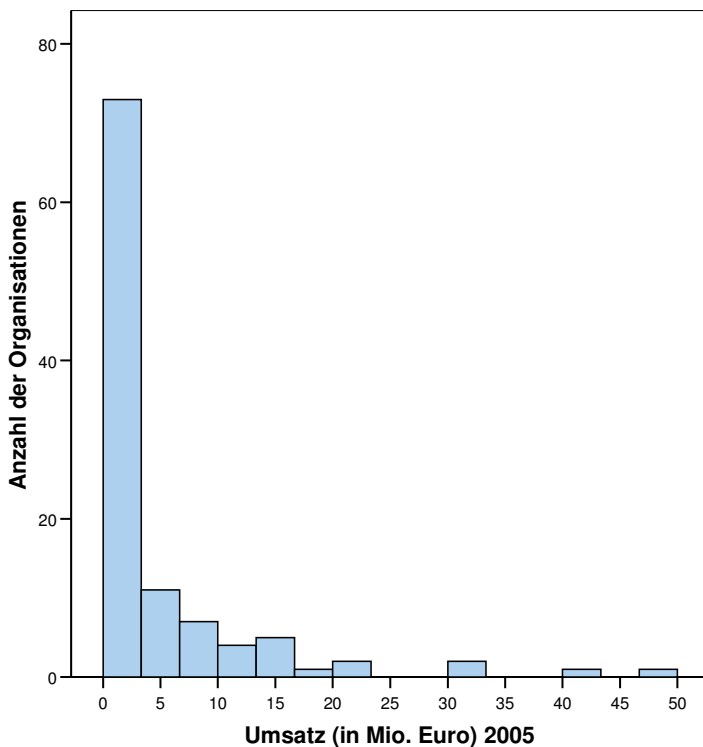
Die Verteilung der Organisationen in der Stichprobe nach ihrem **Umsatz** (vgl. Abbildung 3) weist eine ähnliche Verteilung auf und ist durch viele Fälle mit einem Umsatz bis € 3.250.000 gekennzeichnet.

⁴ Im Fragebogen wurde ehrenamtliche Arbeit nicht erfasst.

⁵ Der Median ist der Wert, bei dem genau die Hälfte der Daten in einer Stichprobe kleiner und die andere Hälfte größer sind (bzw. der von der Hälfte der Organisationen unterschritten oder erreicht wird).

Angaben über den Jahresumsatz liegen für 107 Organisationen der Stichprobe vor. Die angegebenen Werte liegen zwischen € 50.000,- und € 49.000.000. Der durchschnittliche Umsatz beträgt € 4.682.261, der Median liegt bei € 1.150.000. Insgesamt verfügen 25 Prozent der Organisationen über einen Gesamtumsatz bis zu € 430.000.

Abbildung 3: Organisationen nach Umsatzhöhe (2005)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Aufteilung der Organisationen in der Stichprobe nach deren **Rechtsform** zeigt, dass die große Mehrheit (116 Fälle od. 94 Prozent) privat-rechtlich verfasst sind. Lediglich 8 Fälle sind öffentlich-rechtlich organisiert. Sonstige Rechtsformen (wie z.B. Genossenschaften) sind nicht in der Stichprobe enthalten. Tabelle 3 zeigt die Aufteilung der privat-rechtlichen Organisationen auf die Rechtsformen Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften sowie Vereine und Stiftungen. Hier fällt auf, dass rund 42 Prozent der gesamten Organisationen als Verein und rund 36 Prozent als Kapitalgesellschaften geführt werden. Die Gruppe der Kapitalgesellschaften ist zudem stark durch Gesellschaften mit beschränkter Haftung dominiert.

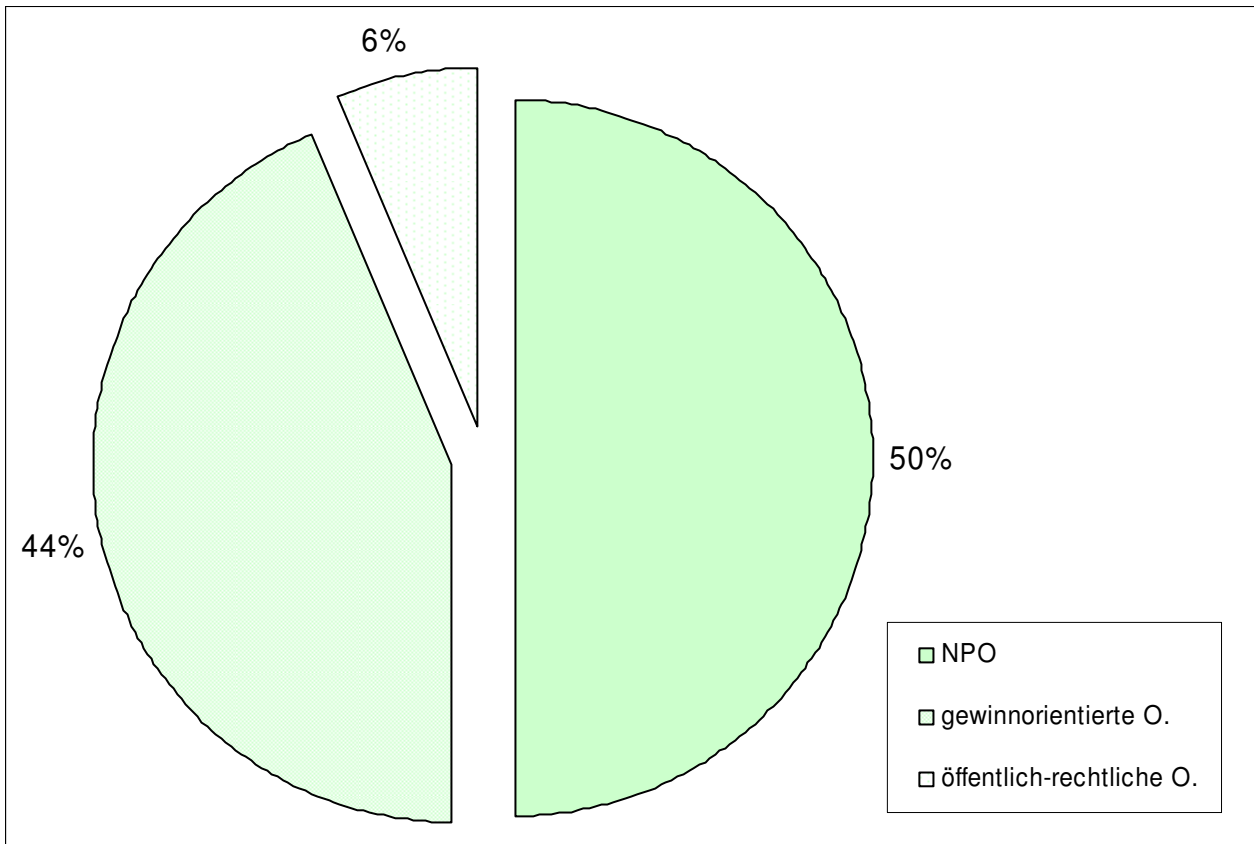
Tabelle 3: Organisationen nach Rechtsform (2006)

Rechtsform		Anzahl
öffentlich-rechtlich		8
privat-rechtlich		Anzahl
Personengesellschaft		18
Kapitalgesellschaft	Anzahl	
GmbH	36	
AG	0	
gGmbH	8	
gAG	1	
<i>Summe Kapitalgesellschaft</i>	45	45
Verein		52
Stiftung		1
<i>Summe privat-rechtlich</i>		116
Summe gesamt		124

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Nonprofit Organisationen (NPOs) sind Organisationen, die dem privaten Sektor einer Volkswirtschaft zugeordnet sind und dem Verbot der Gewinnausschüttung unterliegen⁶. Ein in der empirischen Literatur verbreitetes Kriterium für die Abgrenzung von NPO gegenüber öffentlichen Einrichtungen und gewinnorientierten Unternehmen ist die Rechtsform der Organisation. Organisationen mit der Rechtsform Verein, Fonds oder Stiftung, gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder gemeinnützige Aktiengesellschaften werden dem Nonprofit Sektor zugerechnet. In der Stichprobe wurden 62 der erfassten Organisationen dem Nonprofit Sektor, 54 dem gewinnorientierten Sektor und acht dem öffentlich-rechtlichen Sektor zugerechnet.

⁶ Zu den Kriterien der international verbreiteten Definition von NPO siehe z.B. Anheier, Salamon (1992: 1)

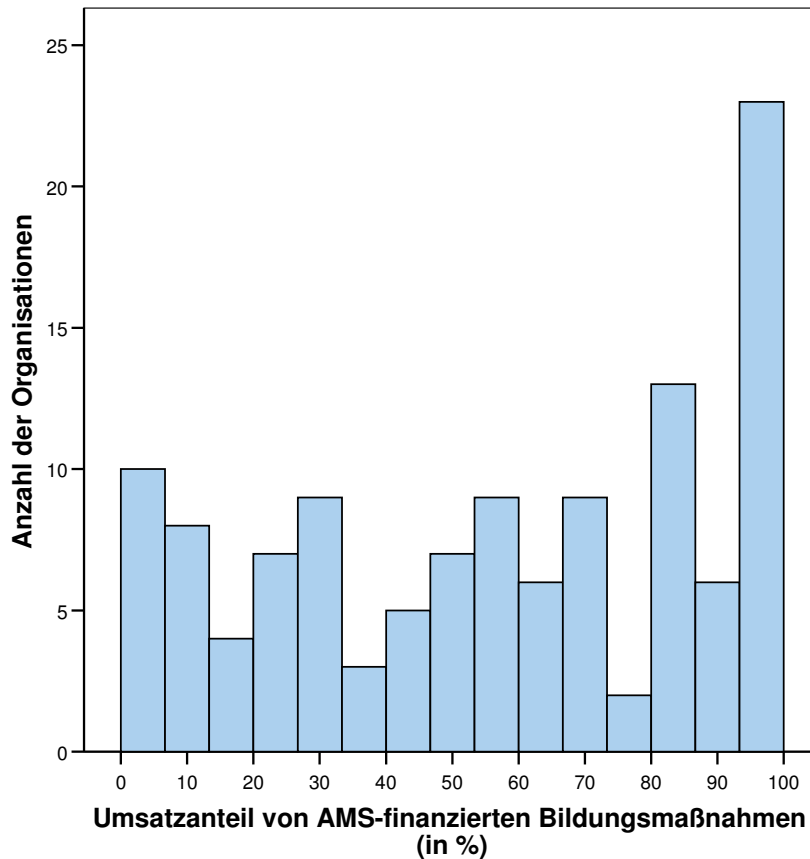
Abbildung 4: Verteilung der Organisationen nach Organisationsform (2006)

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die **Bedeutung der AMS-Aufträge** für die BildungsträgerInnen wurde anhand des Anteils des Umsatzes aus der Durchführung von AMS-Bildungsmaßnahmen am Gesamtumsatz gemessen. Die Spannweite der Angaben ist maximal; d.h. der niedrigste angegebene Wert beträgt 0 Prozent⁷ und der höchste 100 Prozent. Einnahmen aus AMS-Bildungsmaßnahmen sind für die Mehrzahl der Organisationen von großer bis existentieller Bedeutung. Die Hälfte der Organisationen gab an, dass der Umsatzanteil aus AMS-Bildungsmaßnahmen mehr als 55 Prozent beträgt. Aus weiteren Auswertungen geht hervor, dass 25 Prozent der Organisationen in der Stichprobe (36 Organisationen) einen sehr hohen AMS-Umsatzanteil (>75 Prozent) aufweisen.

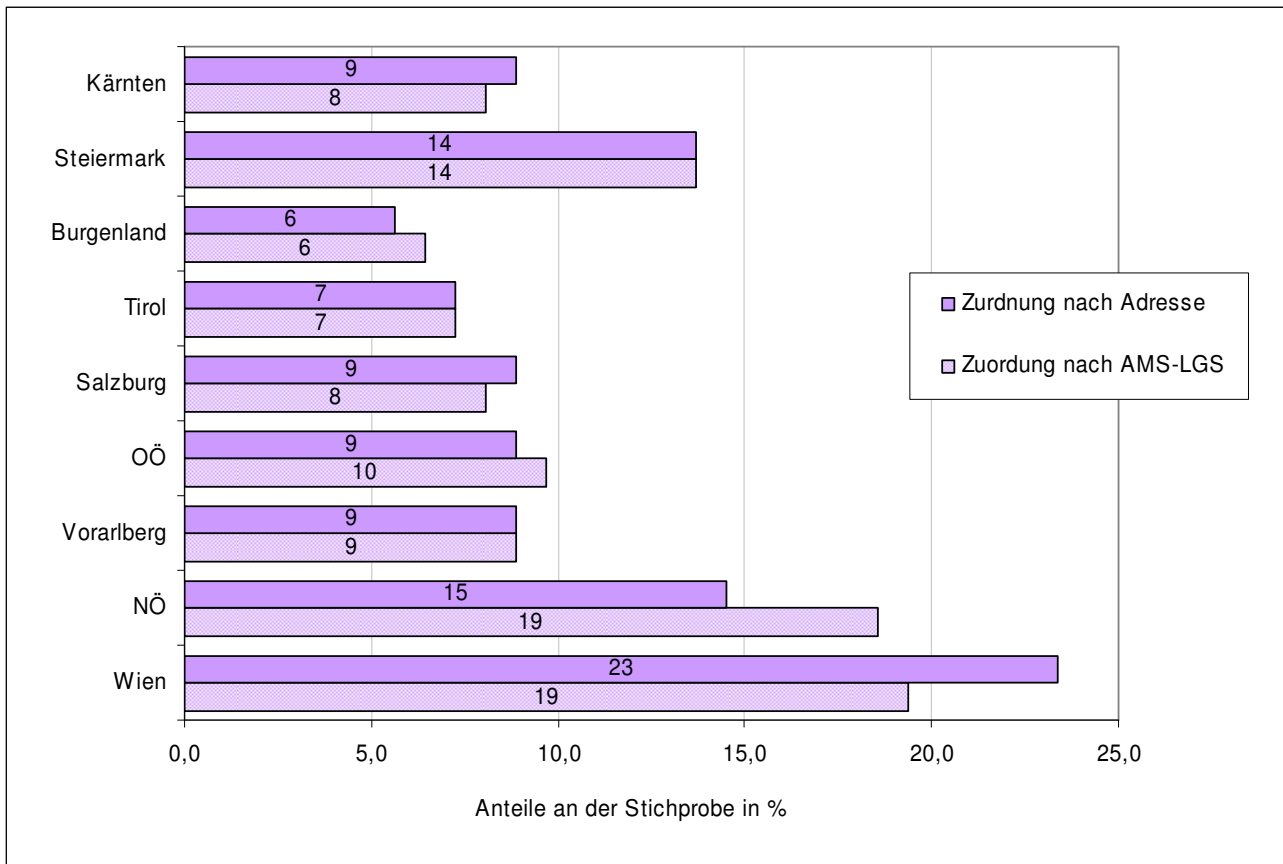
⁷ Da hier Umsatzanteile für das laufende Jahr angegeben wurden, ist es möglich, dass Organisationen zwar vor aber (noch) nicht im Jahr der Befragung (2006) für das AMS Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben.

Abbildung 5: Verteilung der Organisationen nach der finanziellen Bedeutung von AMS-Bildungsmaßnahmen (2005)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Ein weiteres organisationsdemografisches Merkmal stellt die **regionale Verteilung** der 124 Organisationen in der Stichprobe dar. Sie wird sowohl nach der Standortadresse als auch nach Angabe zu der AMS-Landesgeschäftsstelle, die der hauptsächliche Ansprechpartner ist, ermittelt. Bei der Zuordnung auf Grund der Adresse der Organisationen (vgl. Abbildung 6) weist das Bundesland Wien mit 22 Prozent der Organisationen eine relative Dominanz gegenüber den anderen Bundesländern auf. Diese Dominanz verschwindet, wenn man die Zuordnung der Organisationen nach deren „wichtigsten“ AMS Landesgeschäftsstellen vornimmt. Hier werden jeweils 19 Prozent der Organisationen Wien und Niederösterreich zugeordnet. Die Steiermark liegt mit 14 Prozent an dritter Stelle. Die Anteile der verbleibenden Bundesländer reichen von sechs bis zehn Prozent.

Abbildung 6: Regionale Verteilung der Organisationen (2006)¹⁾

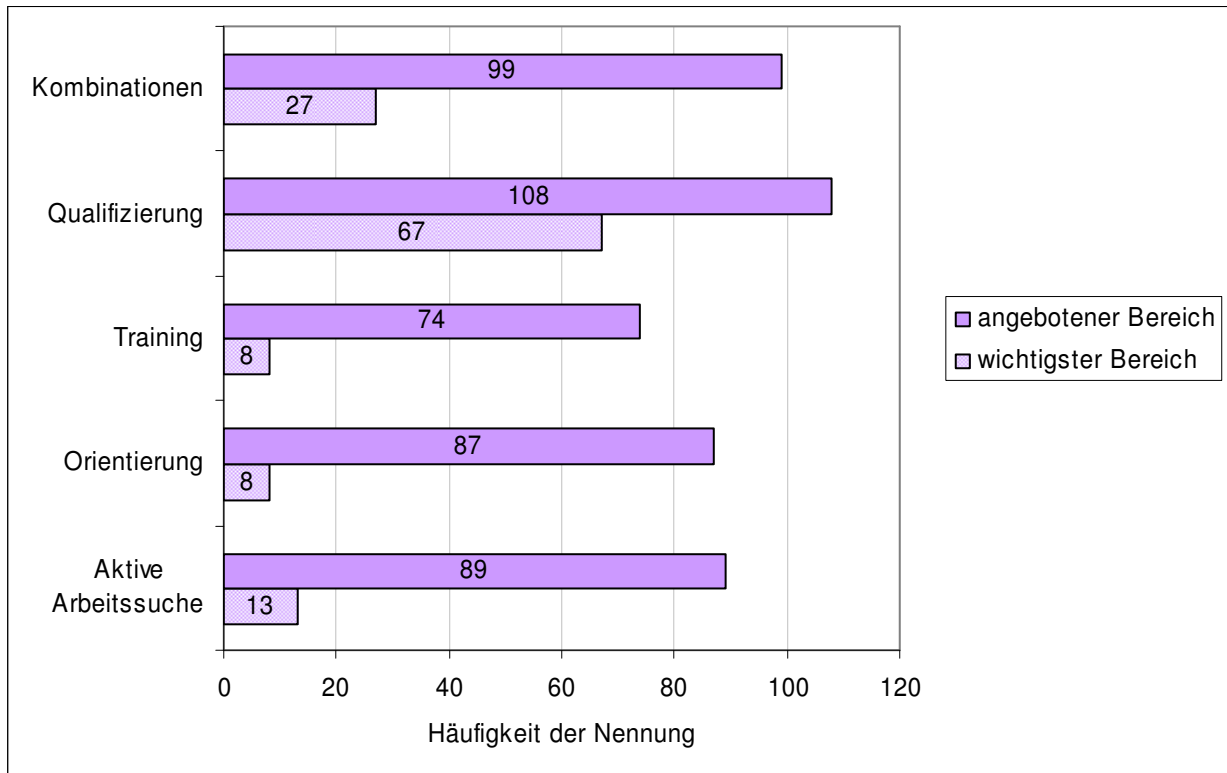
¹⁾ Einordnung nach Adresse (Postleitzahl) der Organisation oder nach der AMS-Geschäftsstelle, mit der zusammengearbeitet wird.

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

3.2.1.2 Angebot an arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen

Das Angebot an Bildungsmaßnahmen lässt sich erstens anhand der Einteilung von Bildungsmaßnahmen in die Bereiche Aktive Arbeitssuche, Orientierung, Training und Qualifizierung, zweitens anhand der Qualifikationsbereiche und drittens anhand der Zielgruppe charakterisieren.

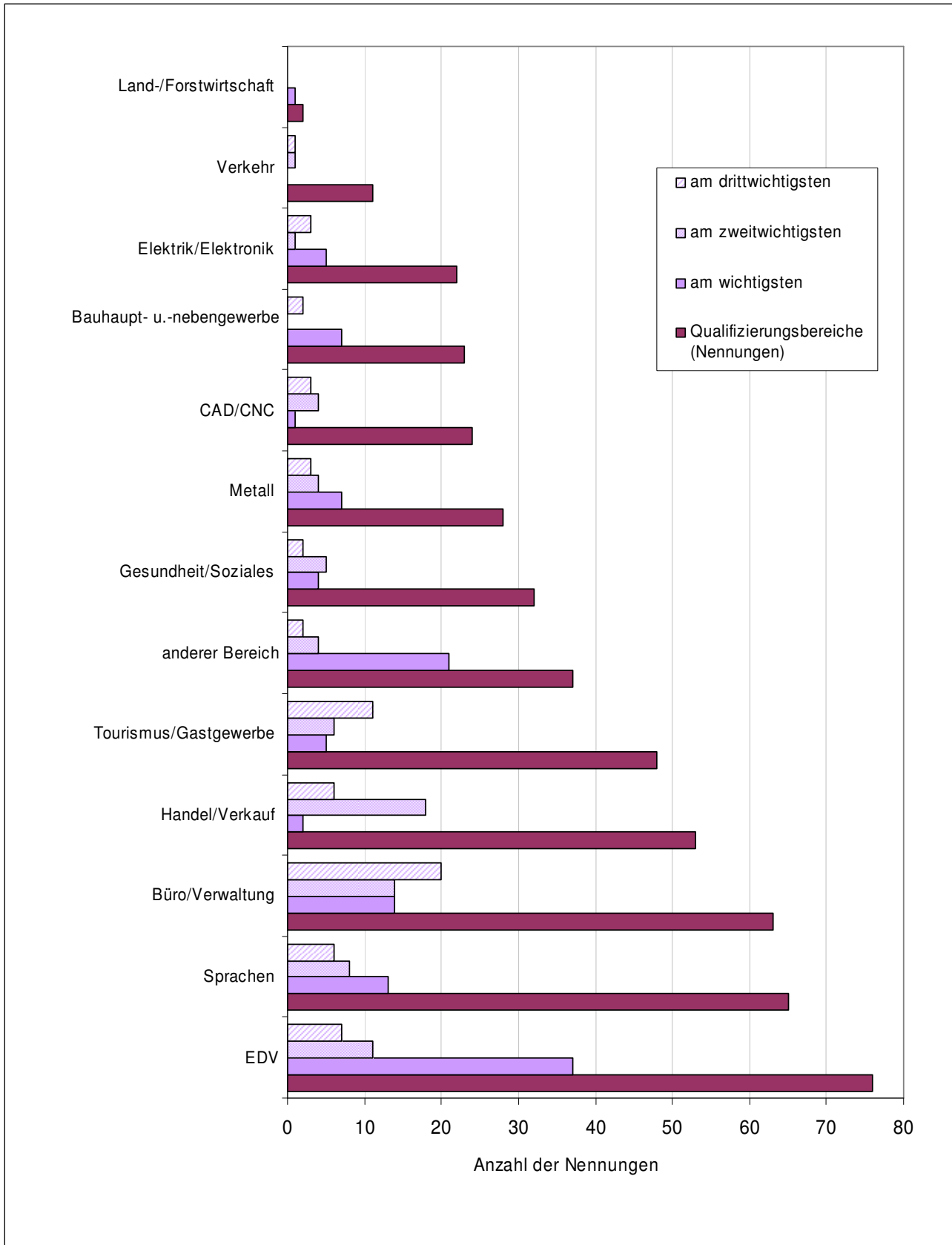
Legt man die vom AMS verwendete Unterteilung von Bildungsmaßnahmen in die Bereiche Aktive Arbeitssuche, Orientierung, Training und Qualifizierung zugrunde, ergibt sich das in Abbildung 7 dargestellte Bild. 108 der 124 erfassten Organisationen bieten Qualifizierungsmaßnahmen an, davon betrachten 67 diesen Bereich auch als ihr wichtigstes Angebotsfeld. Auch Organisationen, die in den übrigen drei Bereichen arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen aktiv sind, sind häufig vorzufinden. Nur für wenige Organisationen stellen diese Aktivitäten allerdings den wichtigsten Angebotsbereich dar. 27 Organisationen bezeichneten Angebotskombinationen als ihren wichtigsten Bereich.

Abbildung 7: Angebote im AMS-Bildungsbereich und deren Bedeutung für die Organisationen (2006)

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Für Organisationen, die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, wurden die angebotenen und die wichtigsten Qualifizierungsbereiche vertiefend abgefragt. Abbildung 8 weist die Häufigkeit der Nennung je Bereich aus. Sie zeigt deutlich, dass „EDV“, gefolgt von „Sprachen“ sowie „Büro und Verwaltung“ am bedeutendsten sind. Die Bedeutung der genannten Bereiche ergibt sich nicht nur aufgrund ihrer Häufigkeit, sondern auch durch deren Einordnung als für die jeweilige Organisation wichtigster Bereich. Hier wurde lediglich die Antwortmöglichkeit „Anderer Bereich“, die eine höhere Sammelkategorie für nicht genannte Bereiche darstellt, häufiger genannt. Die Nennungen für die zweit- und dritt wichtigsten Bereiche zeigen, dass neben den genannten Bereichen auch „Handel und Verkauf“ sowie „Tourismus u. Gastgewerbe“ oft angeboten werden.

Abbildung 8: Angebote nach AMS-Qualifizierungsbereich und deren Bedeutung für die Organisationen (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

In der Kategorie „andere Bereiche“ war es möglich, Schulungsbereiche einzutragen. Dabei wurden die Bereiche Lagerverwaltung und Projektmanagement am häufigsten genannt.

Die Frage „Hat sich Ihre Organisation im Bereich arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen auf eine **bestimmte Zielgruppe** spezialisiert?“ wurde in 67 Fällen (54 Prozent der Antworten) mit „Ja“ beantwortet. Als solche Zielgruppen wurden vor allem „Frauen“ und „Jugendliche“ genannt.

Tabelle 4 zeigt die Einschätzung der **Intensität des Wettbewerbs um AMS-Mittel** im jeweiligen Bundesland. Sie wird von 55,3 Prozent der Organisationen als „sehr hoch“ und von 36,6 Prozent als „eher hoch“ eingeschätzt. Lediglich 8,2 Prozent der befragten Organisationen nehmen keinen Wettbewerb wahr oder bezeichnen diesen als „eher gering“.

Tabelle 4: Einschätzung der Intensität des Wettbewerbs um AMS-Mittel (2006)

	Häufigkeit	Prozent
sehr hoch	68	55,3
eher hoch	45	36,6
eher gering	8	6,5
kein Wettbewerb	2	1,6
Gesamt	123	100,0

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Auf die Frage, ob einzelne Geschäftsfelder von dieser generellen Einschätzung der Wettbewerbsintensität abweichen, antworteten 122 Organisationen. Davon waren 17,2 Prozent der Ansicht, dass es bereichsspezifische Unterschiede gibt. Auf Nachfrage wurden Geschäftsfeldern genannt, in denen der Wettbewerb relativ zu der generellen Einschätzung härter oder aber weniger intensiv ist. Als Bereiche mit einer höheren Wettbewerbsintensität wurden Aktive Arbeitssuche (3 Nennungen), Berufsorientierung (2 Nennungen), EDV (2 Nennungen), Job-Coaching (1 Nennung), Persönlichkeitsbildung u. Ähnliches (1 Nennung) sowie „große Maßnahmen“ (1 Nennung) und „Standardmaßnahmen“ (1 Nennung) genannt.

Eine niedrigere Wettbewerbsintensität wurde in insgesamt 16 Fällen angegeben. Bei der Beschreibung der Bereiche zeigt sich, dass für Maßnahmen für spezielle Fachbereiche (genannt wurden Technik und Bau) oder Maßnahmen für spezielle Zielgruppen (genannt wurden AkademikerInnen, Frauen und Jugendliche) eine niedrigere Wettbewerbsintensität wahrgenommen wird.

3.2.2 Personal – Fokus: TrainerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen

Dieser Abschnitt enthält Ergebnisse zur Beschäftigungssituation der TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen. Diese Gruppe von TrainerInnen wird im Folgenden sprachlich vereinfachend als „**AMS-TrainerInnen**“ bezeichnet.

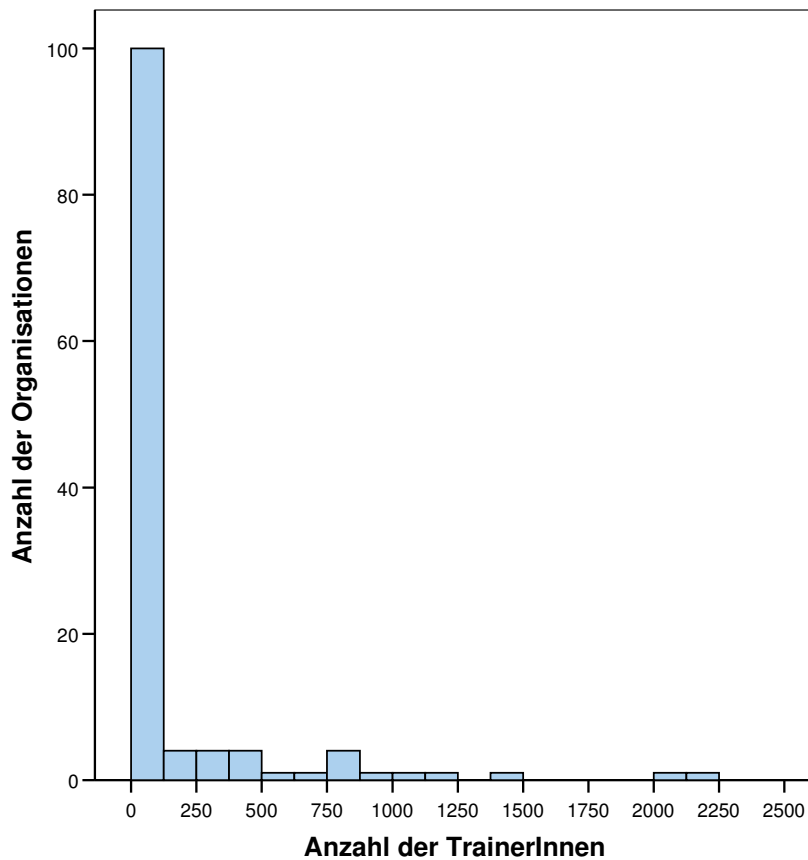
Dieses Teilkapitel enthält Informationen zur Anzahl der (AMS-)TrainerInnen, zum Anteil der TrainerInnen an allen Beschäftigten und zur Beschäftigungssituation der AMS-TrainerInnen (Beschäftigungsverhältnisse, Berufserfahrung, Höhe der Vergütung, nicht-monetäre Leistungen sowie die Kontinuität der Beschäftigung).

Die Anzahl der entgeltlich beschäftigten MitarbeiterInnen wurde bereits oben (vgl. 3.2.1.1) im Zusammenhang mit der Organisationsgröße behandelt. Die Hälfte der Organisationen in der Stichprobe beschäftigt bis zu 45 MitarbeiterInnen. Die **Anzahl aller TrainerInnen**⁸ ist für 124 Organisationen bekannt (vgl. Abbildung 9).

Auch hier bestehen große Unterschiede zwischen den Organisationen in der Stichprobe. Der Minimalwert liegt bei einem Trainer bzw. einer Trainerin und der Maximalwert bei 2.150 TrainerInnen. Besonders sehr großen Organisationen war es nicht immer möglich, die Anzahl der TrainerInnen mit Vertragsverhältnissen an einem bestimmten Stichtag zu erheben. Als beste Näherung wurde in diesen Fällen von den Organisationen die durchschnittliche Anzahl der beschäftigten TrainerInnen angegeben. Die Auswertungen zeigen eine deutliche Abweichung zwischen Median (31 TrainerInnen) und Mittelwert (160 TrainerInnen). Mehrheitlich beschäftigten die Organisationen daher eher eine geringere Anzahl an TrainerInnen.

⁸ Wenn keine genauen Angaben über die aktuell Beschäftigten vorlagen, wurde teilweise auf die TrainerInnenanzahl in einem so genannten „TrainerInnenpool“ zurückgegriffen. Dieser umfasst TrainerInnen mit denen die Organisation regelmäßig in Kontakt steht.

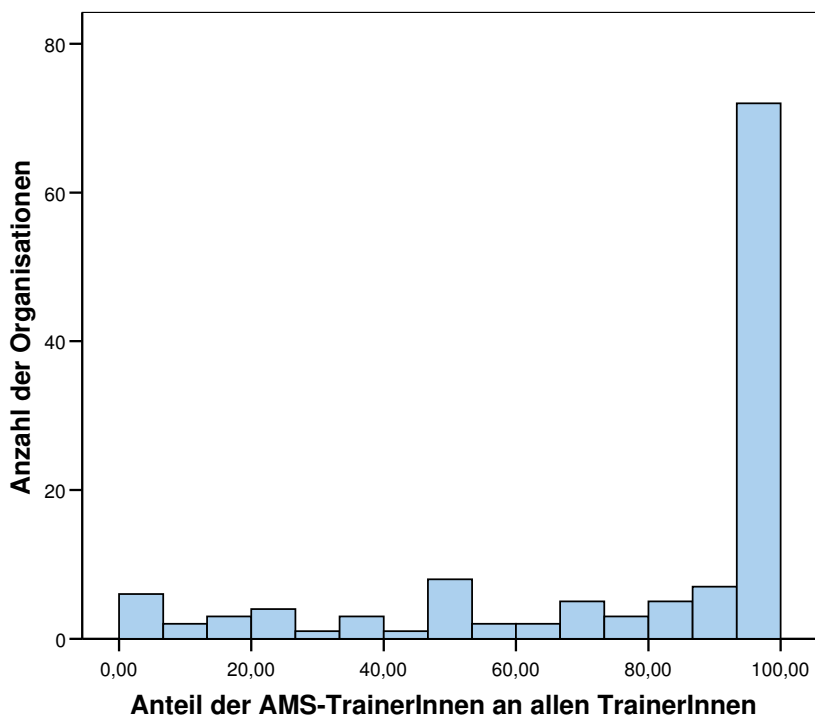
Abbildung 9: Organisationen nach Anzahl der TrainerInnen (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Hinweise auf die Bedeutung der AMS-finanzierten Bildungsmaßnahmen für die Organisationen lassen sich (neben den Umsatzwerten – siehe oben) auch aus dem **Anteil der AMS-TrainerInnen, am gesamten TrainerInnenbestand** ableiten (vgl. Abbildung 10). Dieser Anteil liegt nur bei 21 Organisationen der Stichprobe unter 50 Prozent. In 65 Organisationen (52,4 Prozent) sind *alle* beschäftigten TrainerInnen (auch) in AMS-Bildungsmaßnahmen eingesetzt.

Abbildung 10: Organisationen nach dem Anteil der AMS-TrainerInnen an allen TrainerInnen (2006)

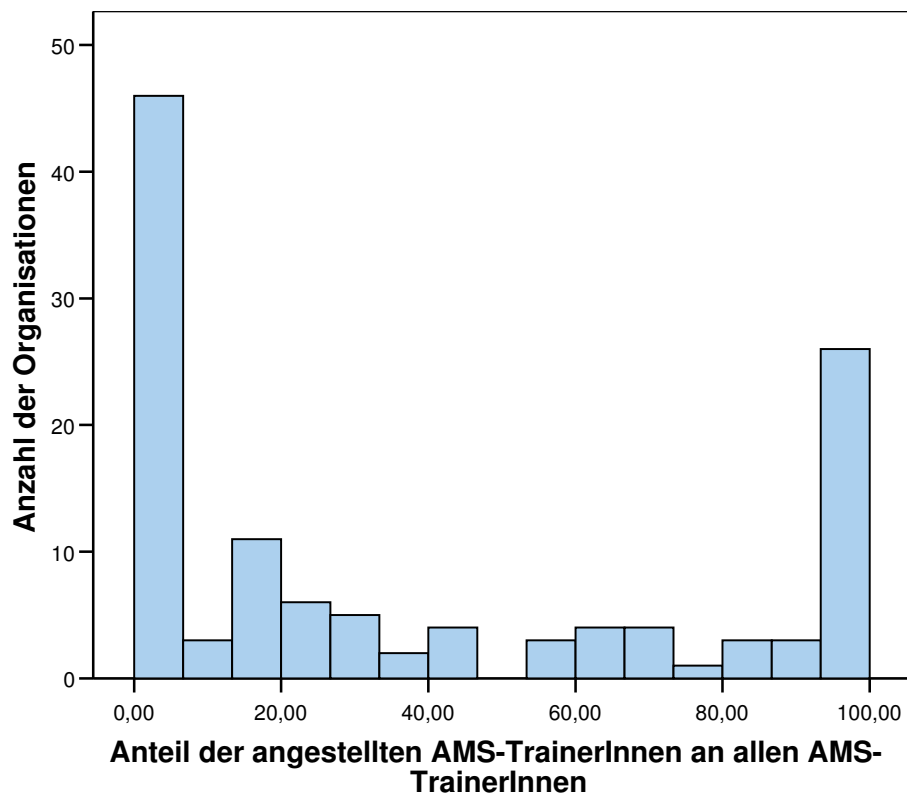


Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Hälfte der Organisationen weist einen **Frauenanteil** an in AMS-Bildungsmaßnahmen tätigen TrainerInnen von mindestens 65 Prozent aus. Ein ähnliches Bild zeigt sich für den Frauenanteil am gesamten entgeltlich beschäftigten Personal (Median 63 Prozent; n= 118).

Interessante Einblicke in die **Beschäftigungsstruktur** der Organisationen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, bieten auch die nachfolgenden Ergebnisse der Auswertungen. Die Beschäftigungsstruktur wird anhand der Vertragsverhältnisse (Dienstverträge, freie Dienstverträge und Werkverträge) abgebildet. Betrachtet wird die Gruppe der TrainerInnen, die in AMS-Bildungsmaßnahmen tätig sind.

Abbildung 11: Anzahl der Organisationen nach dem Anteil der angestellten AMS-TrainerInnen an allen AMS-TrainerInnen (2006)

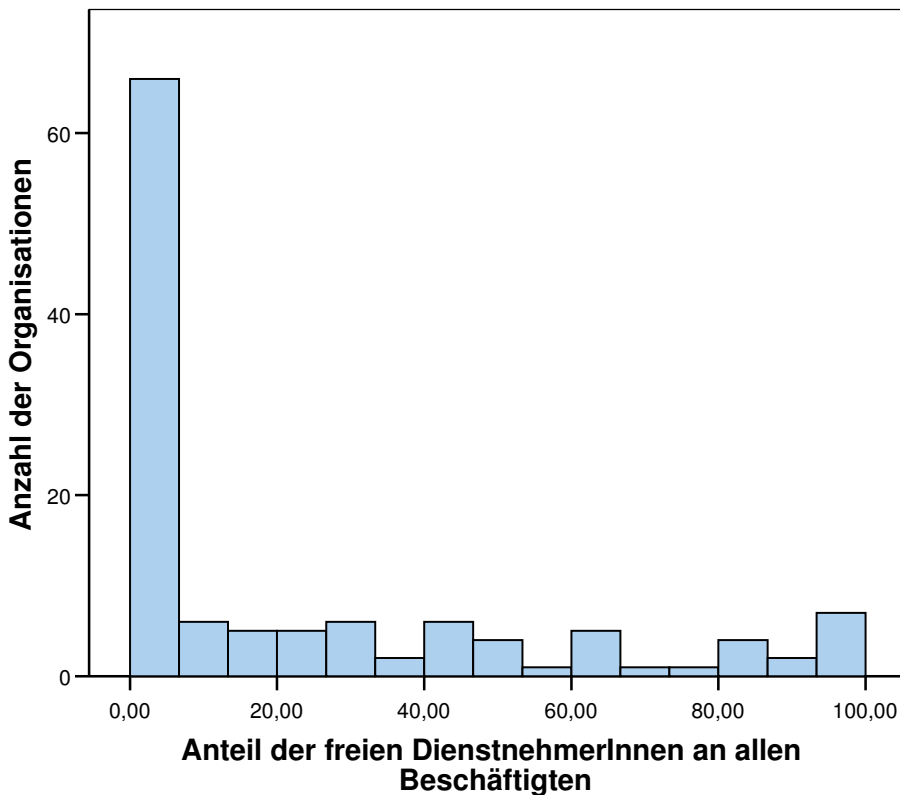


Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Abbildung 11 gibt die Anzahl der Organisationen nach dem **Anteil der angestellten AMS-TrainerInnen an allen AMS-TrainerInnen** wieder. Aus der Abbildung sind zwei Teilgruppen von Organisationen erkennbar. Auffällig sind die beiden Häufungen an den jeweiligen Enden der Skala. Die erste Gruppe ist charakterisiert durch Organisationen mit einem relativ geringen Anteil an ArbeitnehmerInnen an allen AMS-TrainerInnen. Weitere deskriptive Auswertungen der Stichprobe zeigen, dass 34 Organisationen (28 Prozent aller erfassten Organisationen) ohne angestellte TrainerInnen auskommen. Diese Organisationen beschäftigten in Summe rund 3.000 AMS-TrainerInnen. Die zweite Gruppe setzt sich aus Organisationen zusammen, die einen relativ hohen Anteil an Angestellten an allen AMS-TrainerInnen aufweisen. Aus der Häufigkeitsauswertung war zu erkennen, dass 26 Organisationen des Datensatzes TrainerInnen für AMS-Bildungsmaßnahmen *ausschließlich* über Anstellungsverhältnisse beschäftigen. Diese engagierten in Summe knapp 300 AMS-TrainerInnen.

Die Anzahl der Organisationen nach dem **Anteil der AMS-TrainerInnen**, die auf Basis eines **freien Dienstvertrages** tätig sind, weist Abbildung 12 aus. Aus der Abbildung ist auch ersichtlich, dass auch Organisationen erfasst wurden, die AMS-TrainerInnen *ausschließlich* über freie Dienstverträge einsetzten. Vertiefende Auswertungen zeigten, dass zumindest die Hälfte der Organisationen dieser Stichprobe *keine/n* AMS-TrainerIn über einen freien Dienstvertrag beschäftigten.

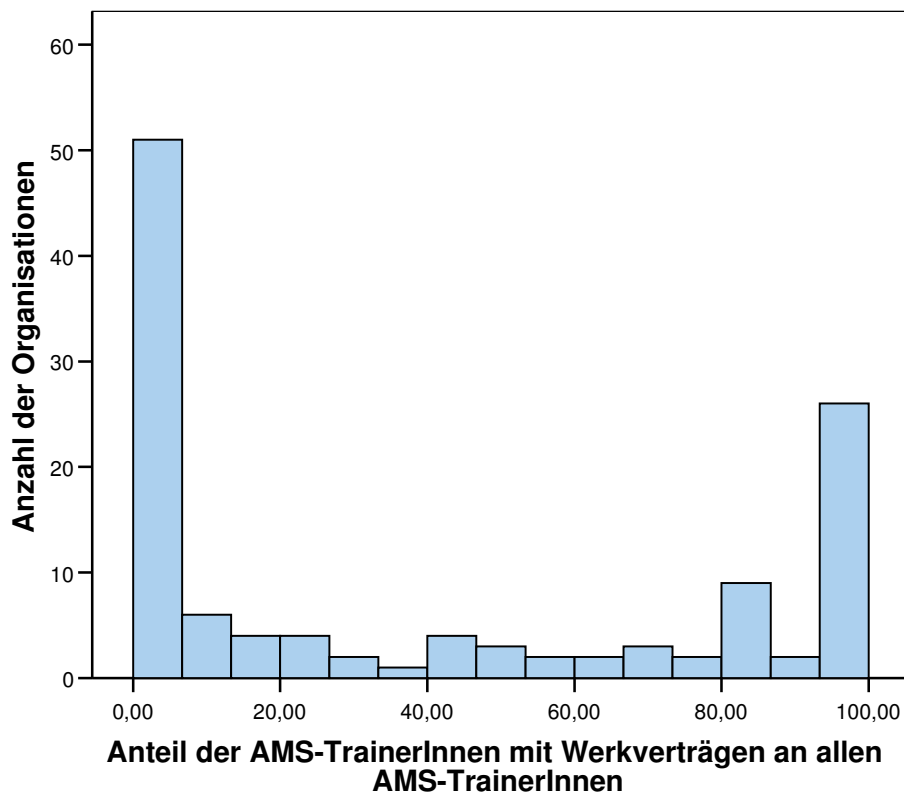
Abbildung 12: Anzahl der Organisationen nach dem Anteil der AMS-TrainerInnen mit freiem Dienstvertrag an allen AMS-TrainerInnen (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Anders als für den Anteil der freien DienstnehmerInnen gestaltet sich die Situation der Verteilung der Organisationen nach dem **Anteil der AMS-TrainerInnen**, die auf **Werkvertragsbasis** tätig sind. Im Vergleich der Abbildungen 12 und 13 deutet sich an, dass weitaus mehr Organisationen ausschließlich (oder zu einem sehr hohen Anteil) AMS-TrainerInnen auf Werkvertragsbasis beschäftigten als ausschließlich (zu einem sehr hohen Anteil) über freie Dienstverträge. In Abbildung 13 sind erneut die beiden Konzentrationen an den jeweiligen Rändern der Skala herausstechend. Diese weisen darauf hin, dass es sowohl viele Organisationen gibt, die keine oder nur zu einem sehr geringen Anteil AMS-TrainerInnen über Werkverträge einsetzen als auch eine beträchtliche Zahl an Organisationen zu finden sind, die ausschließlich oder mit einem sehr hohen Anteil AMS-TrainerInnen über Werkverträge beschäftigen.

Abbildung 13: Anzahl der Organisationen nach dem Anteil AMS-TrainerInnen mit Werkverträgen an allen AMS-TrainerInnen(2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Das Bild zur Beschäftigungssituation der TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen soll mit den folgenden Ergebnissen weiterer Auswertungen abgerundet werden. Dazu wird ein Wechsel der Perspektive der Betrachtung vorgenommen: statt wie zu Beginn die Anzahl der Organisationen nach Personaleinsatz in den Mittelpunkt zu rücken, wird in den folgenden Auswertungen die Anzahl der AMS-TrainerInnen insgesamt und nach Beschäftigungsverhältnis über alle Organisationen der Stichprobe aufsummiert. Um Verzerrungen dieser Auswertungen zu vermeiden, wurden in diese Berechnungen jene Organisationen einbezogen, die zu allen Beschäftigungskategorien vollständige Angaben gemacht hatten (n=119). In dieser Teilstichprobe wurden Organisationen erfasst, die zum Zeitpunkt der Erhebung (Herbst 2006) insgesamt rund 7.800 AMS-TrainerInnen beschäftigten (siehe Tabelle 5). Von diesen AMS-TrainerInnen waren 20 Prozent über Dienstverträge, 24 Prozent über freie Dienstverträge und 56 Prozent über Werkverträge tätig.

Ähnlich gestaltet sich auch die Verteilung von AMS-Trainerinnen auf die Art des Vertragsverhältnisses, das sie mit der Organisation geschlossen hatten. Deutliche Abweichungen sind bei allen als AMS-Trainer Beschäftigten zu erkennen. Hier ist der Anteil aller Männer, die über Werkverträge als AMS-Trainer tätig sind, wesentlich höher als der Anteil aller Frauen, die auf Werkvertragsbasis als AMS-Trainerin aktiv sind.

Tabelle 5: Beschäftigungsstruktur I nach Vertragsverhältnis der AMS-TrainerInnen in der Stichprobe (2006)

(n=119)	AMS-TrainerInnen gesamt (Anzahl)	AMS-TrainerInnen gesamt (in %)	AMS-Trainerinnen (Anzahl)	AMS-Trainerinnen (in %)	AMS-Trainer (Anzahl)	AMS-Trainer (in %)
Dienstverträge	1.597	20%	1.012	23%	585	18 %
Freie Dienstverträge	1.832	24%	1.140	26%	692	21 %
Werkverträge	4.383	56%	2.312	52%	2.071	62 %
Gesamt	7.812	100 %	4.464	100 %	3.348	100 %

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Es ist ersichtlich, dass – über die gesamte Stichprobe gerechnet – in alle Vertragskategorien mehrheitlich Frauen in AMS-Bildungsmaßnahmen unterrichtend tätig sind. Tabelle 6 enthält eine Auflistung des **Anteils von Frauen an allen AMS-TrainerInnen** der Stichprobe **nach Beschäftigungsverhältnis**. Der Anteil der AMS-Trainerinnen an allen angestellten AMS-TrainerInnen ist klar höher als der Anteil der AMS-Trainerinnen, die über Werkverträge beschäftigt sind. Die Inanspruchnahme von Werkverträgen ist zwischen Frauen und Männern über die gesamte Stichprobe betrachtet nahezu ausgewogen.

Tabelle 6: Genderstruktur nach Vertragsverhältnis der AMS-TrainerInnen in der Stichprobe (2006)

	Dienstverträge	Freie Dienstverträge	Werkverträge	Gesamt
AMS-Trainerinnen	63 %	62 %	53 %	57 %
AMS-Trainer	37 %	38 %	47 %	43 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %

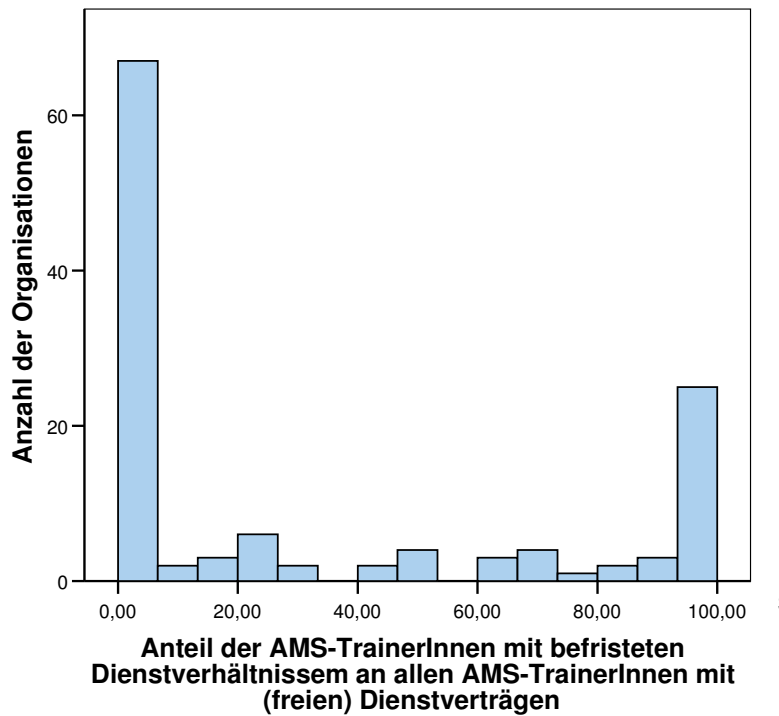
Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Neben dem grundlegenden Typ des Beschäftigungsverhältnisses sind – um den Überblick über die Beschäftigungssituation der AMS-TrainerInnen zu vervollständigen – Informationen über das **Ausmaß der Tätigkeit** (Teilzeit, Vollzeit) und über etwaige **Befristungen** der Beschäftigung erforderlich. Beide Differenzierungen liegen für angestellte AMS-TrainerInnen und freie DienstnehmerInnen vor. Die Ergebnisse werden für diese Stichprobe kurz zusammengefasst.

Von allen ArbeitnehmerInnen, die in der Stichprobe erfasst sind haben 37 % ein **Teilzeitbeschäftigungsverhältnis** abgeschlossen. Auswertungen nach Geschlecht zeigen, dass die Teilzeitquote für Frauen bei 43 % und für Männer bei 26 % liegt. Von allen AMS-TrainerInnen, die auf

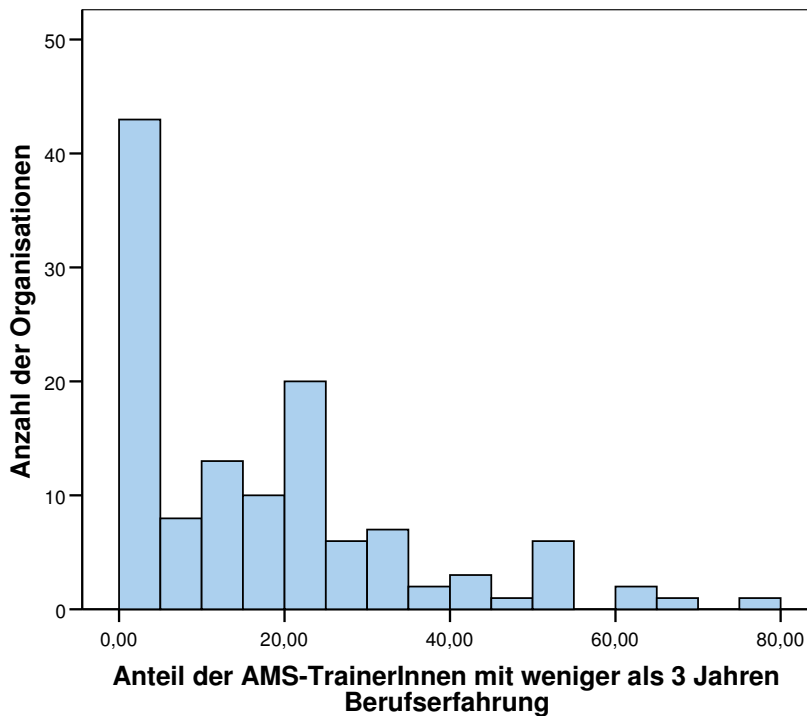
Basis eines freien Dienstverhältnisses tätig sind, sind 59 % teilzeitbeschäftigt. In dieser Beschäftigungskategorie gibt es keinen Unterschied zwischen den Teilzeitquoten für Frauen und für Männer.

Abbildung 14: Organisationen nach dem Anteil befristet beschäftigter AMS-TrainerInnen (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Abbildung 15: Organisationen nach dem Anteil von AMS-TrainerInnen mit einer Berufserfahrung von unter 3 Jahren (2006)



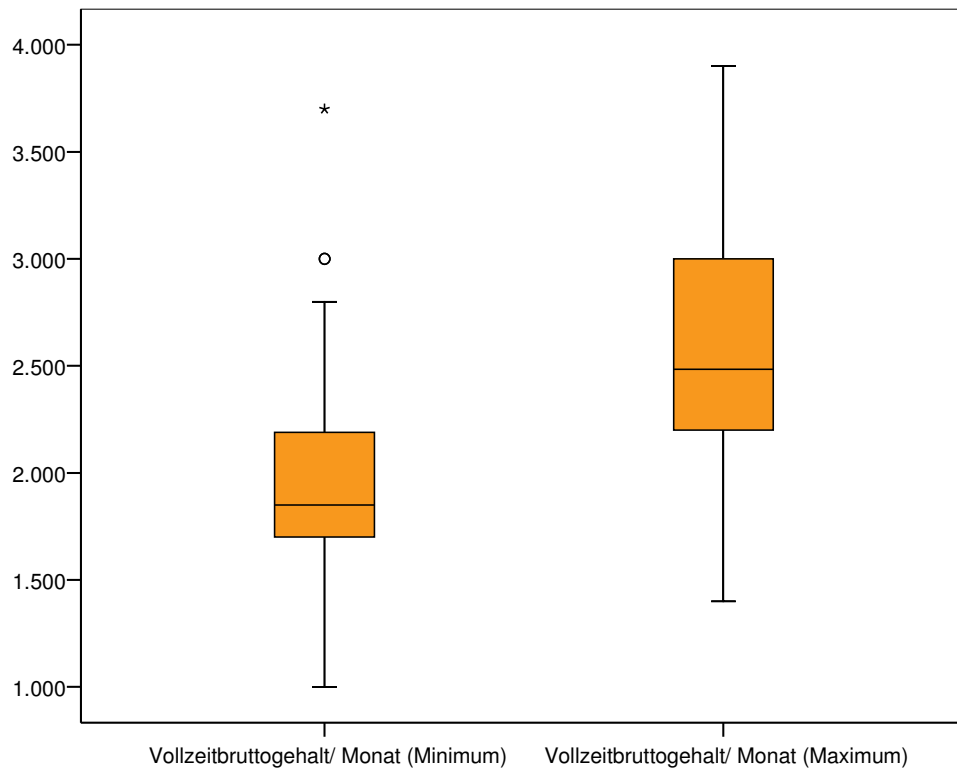
Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Frage nach dem **Anteil von AMS-TrainerInnen mit einer Berufserfahrung von weniger als drei Jahren** von 123 Organisationen beantwortet. Die Verteilung der Antworten ist in Abbildung 15 dargestellt. Berechnungen auf der Basis dieser Verteilung ergeben einen Median von 10 Prozent. In drei von vier Organisationen liegt der Anteil von AMS-TrainerInnen mit einer Berufserfahrung von unter 3 Jahren unter 23 Prozent.

Die Höhe der **Bruttovergütung** wurde auf zwei Arten abgefragt, um den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen gerecht zu werden. Für im AMS-Bereich *angestellte* TrainerInnen wurde nach dem minimalen und maximalen monatlichen **Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung** gefragt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 16 in Form von Boxplots dargestellt. Die schattierten Boxen enthalten 50 % aller Beobachtungswerte, die kleinen vertikalen Linien geben die Spannweite ohne Berücksichtigung von Ausreißern oder Extremwerten an. Die horizontale Linie in der Box kennzeichnet den Median.

Das *minimale* Bruttogehalt schwankt zwischen € 1.000 und € 3.700. Der Mittelwert befindet sich bei € 1.973 und der Median bei € 1.850. Der Mittelwert für das *maximale* Bruttogehalt liegt bei € 2.546, der Median beläuft sich auf € 2.484. Die Angaben schwanken zwischen € 1.400 und € 3.900.

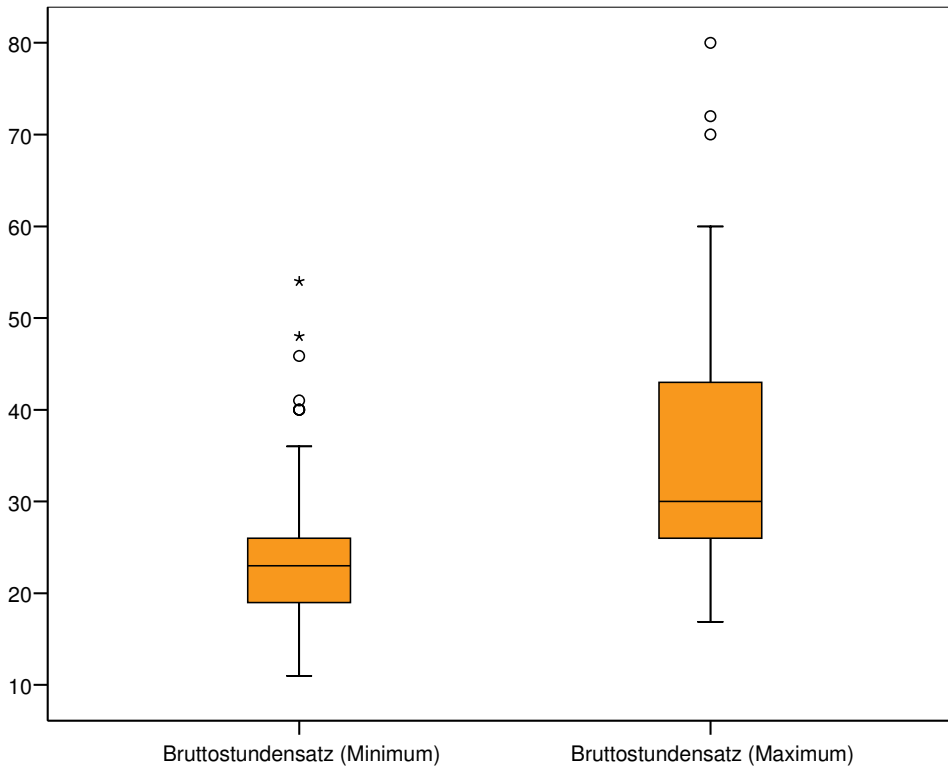
Abbildung 16: Spanne der monatlichen Vollzeitbruttogehälter für angestellte AMS-TrainerInnen, in Euro (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Für Selbständige bzw. für TrainerInnen mit freien Dienstverträgen wurde nach dem **Bruttostundensatz** gefragt (vgl. Abbildung 17). Die Angaben für den *minimalen* Bruttostundensatz schwanken zwischen € 11 und € 54, wobei der Mittelwert bei € 24 und der Median bei € 23 liegen. Die Werte für den *maximalen* Bruttostundensatz bewegen sich zwischen € 17 und € 80. Der Mittelwert beläuft sich auf € 36, der Median auf € 30.

Abbildung 17: Spanne der Bruttostundensätze für selbständige AMS-TrainerInnen bzw. TrainerInnen mit freien Dienstverträgen, in Euro (2006)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Neben den beschriebenen Informationen zur Vergütung wurde ergänzend die **Einschätzung der Bezahlung** der beschäftigten AMS-TrainerInnen im Vergleich zu Konkurrenzorganisationen abgefragt. 45 Prozent der erfassten Organisationen waren der Meinung, dass das Entgeltniveau in ihrer Organisation „eher höher“ ist. 46,7 Prozent schätzten dieses als „gleich hoch“ und 8,3 Prozent der Organisationen als „eher niedriger“ ein.

Nach der Deskription der Beschäftigungsverhältnisse und des Entgeltniveaus rundeten Auskünfte über **nicht-monetäre Arbeitsplatzeigenschaften** den Informationsbedarf zur Beschäftigungssituation der TrainerInnen, die in AMS-Bildungsmaßnahmen eingesetzt sind, ab. Unter dem Begriff der nicht-monetären Arbeitsplatzeigenschaften wurden unterschiedliche Formen der Unterstützungen zur beruflichen Entwicklung und andere Zusatz- und Nebenleistungen subsumiert. 112 der 124 erfassten Organisationen (90 %) gaben an, TrainerInnen von AMS-Bildungsmaßnahmen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Tabelle 7 weist unterschiedliche Formen der Unterstützung der beruflichen Entwicklung von TrainerInnen aus, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen. Die jeweiligen Anteile der beruflichen Unterstützung werden differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses für jene Organisationen ausgewiesen, die angegeben hatten, AMS-TrainerInnen im jeweiligen Beschäftigungsverhältnis einzusetzen. So gaben 95 Prozent der Organisationen an, die AMS-TrainerInnen über Anstellungsverhältnisse beschäftigten, diesen angestellten TrainerInnen ein regelmäßiges Feedback zu geben. 89 Prozent aller Organisationen mit freien

DienstnehmerInnen unterstützten diese Gruppe an AMS-TrainerInnen mit regelmäßigem Feedback. 92 Prozent der Organisationen, die AMS-TrainerInnen über Werkverträge einsetzten, beantworteten die Frage nach einem regelmäßigen Feedback für WerkvertragsnehmerInnen positiv.

Tabelle 7: Unterstützung der beruflichen Entwicklung von AMS-TrainerInnen nach Beschäftigungsverhältnis (2006)
(Häufigkeit in % der Organisationen, die Unterstützung anbieten und das jeweilige Beschäftigungsverhältnis einsetzen)

	Angestellte (n=83)	Freie DienstnehmerInnen (n=54)	Werkvertrags- nehmerInnen (n=60)
regelmäßiges Feedback	95%	89%	92%
Übernahme von Weiterbildungskosten	90%	48%	48%
interne Weiterbildungsmöglichkeiten	84%	74%	75%
bezahlte Freistellung für Weiterbildung	81%	7%	3%
Karrieregespräche	66%	24%	27%
interne Aufstiegschancen	57%	44%	27%
Personalentwicklungspläne	53%	13%	5%
Aufnahmen in eine TrainerInnendatenbank	34%	56%	65%
andere Unterstützung	8%	6%	7%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Unterstützungen für angestellte TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, in einigen Kategorien deutlich von freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen unterscheiden. Dagegen weisen die Häufigkeiten der Unterstützung von freien DienstnehmerInnen einerseits und WerkvertragsnehmerInnen andererseits tendenziell ähnliche Werte auf. Eine besonders starke Abweichung zwischen Angestellten und den anderen Gruppen ist in den Kategorien „bezahlte Freistellung für Weiterbildung“ und „Übernahme von Weiterbildungskosten“ festzustellen. Entgegen dem allgemeinen Bild erhalten freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen in 56 bzw. 65 Prozent der erfassten Organisationen Unterstützung durch die Aufnahme in eine TrainerInnendatenbank, während dies lediglich in 34 Prozent der Fälle für angestellte TrainerInnen bejaht wurde.

Hinzuweisen ist darauf, dass die rein deskriptiven Unterschiede zwischen freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen nicht so deutlich sind, wie zwischen Angestellten und den beiden vorher genannten Gruppen. Lediglich in den Kategorien „Personalentwicklungspläne“ und „interne Aufstiegschancen“ werden freie DienstnehmerInnen in dieser Stichprobe häufiger unterstützt. Für die Kategorie „andere Unterstützung“ wurden u.a. Supervision, Vergünstigungen bei Seminaren sowie Zugang zu Fachliteratur angegeben.

Das **Angebot von Zusatz- oder Nebenleistungen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses** wird in Folge analog zur beruflichen Unterstützung beschrieben.

Tabelle 8: Angebot von Zusatz- oder Nebenleistungen (2006)
(Häufigkeit in % der Organisationen, die Unterstützung anbieten und das jeweilige Beschäftigungsverhältnis einsetzen)

	Angestellte (n=71)	freie DienstnehmerInnen (n=48)	Werkvertrags- nehmerInnen (n=54)
technischer oder organisatorischer Support	70%	71%	76%
Fahrtkostenerstattung	70%	60%	69%
Bereitstellung eines ggf. stundenweise verfügbaren Arbeitsplatzes	48%	46%	48%
betriebliche Altersvorsorgeleistungen	42%	2%	0%
betriebliche Gesundheitsförderung	32%	15%	9%
sonstige Zusatz- bzw. Nebenleistungen	15%	6%	7%
Bereitstellung einer Rechtsberatung, einer Steuerberatung, eines Notars	10%	13%	22%
Betriebskindergarten	0%	0%	0%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Insgesamt bieten 96 von 122 Organisationen, deren Antworten vorliegen, Zusatz- und Nebenleistungen für TrainerInnen, die in AMS-Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden, an. Die am häufigsten angebotenen Zusatz- bzw. Nebenleistungen sind „technischer oder organisatorischer Support“, „Fahrtkostenerstattung“ und die „Bereitstellung eines ggf. stundenweise verfügbaren Arbeitsplatzes“ (vgl. Tabelle 8). Deutlich häufiger bieten Organisationen folgende Neben- und Zusatzleistungen für ArbeitnehmerInnen als für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen an: „betriebliche Altersvorsorge“, „betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie „sonstige Zusatz- bzw. Nebenleistungen“. Die einzige Ausnahme besteht für die „Bereitstellung einer Rechtsberatung, einer Steuerberatung oder eines Notars“, die WerkvertragsnehmerInnen in 13 Prozent, Angestellten aber nur durch zehn Prozent der Organisationen, die AMS-TrainerInnen im jeweiligen Beschäftigungsverhältnis einsetzen, zuteil wird. Unterschiede zwischen der Gruppe der freien DienstnehmerInnen und den WerkvertragsnehmerInnen im Hinblick auf den Zugang zu Zusatz- und Nebenleistungen können für diese Stichprobe als eher gering bezeichnet werden. Ein Betriebskindergarten wurde von keiner Organisation angeboten. Als sonstige Zusatz- oder Nebenleistungen wurden am häufigsten Essensgutschein bzw. Verbilligungen beim Essen, Betriebsfeiern und Lehrmittelerstellung genannt.

Die Hälfte der Organisationen gab an, dass mindestens 90 Prozent der TrainerInnen, die im Jahr 2005 AMS-Bildungsmaßnahmen für sie durchführten, auch noch zum Zeitpunkt der Erhebung (2006) in der Organisation tätig waren. Interpretiert man die Antworten als Maß für die **Kontinuität der Beschäftigung**, ist erkennbar, dass in den meisten Fällen eine zumindest einjährige Kontinuität in den Beziehungen zwischen AMS-TrainerInnen und Organisationen besteht.

Die Antworten der Organisationen zu verschiedenen Aussagen zur **Rekrutierung von TrainerInnen für AMS-Bildungsmaßnahmen** sind in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9: Erfahrungen bei der Rekrutierung von AMS-TrainerInnen
(Häufigkeit in % der Nennungen der jeweiligen Aussage)

	immer	meistens	selten	nie
Für bestimmte Schulungsbereiche ist das Angebot an TrainerInnen knapp. (n=121)	14%	36%	35%	15%
Wir mussten in wesentlichen Punkten von unserem ursprünglichen Anforderungsprofil abrücken. (n=119)	0%	12%	55%	33%
Verpflichtungen konnten nicht zum gewünschten Zeitpunkt vorgenommen werden. (n=119)	0%	12%	46%	42%
Wir konnten den Vorstellungen der TrainerInnen über die Vergütung nicht entsprechen. (n=120)	7%	28%	43%	23%
Die TrainerInnen arbeiten lieber in nicht AMS-geförderten Maßnahmen. (n=117)	5%	18%	48%	29%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Bezüglich der Knappheit von TrainerInnen für bestimmte Schulungsbereiche liegen unterschiedliche Erfahrungen vor. Tendenziell nimmt die Hälfte der befragten Organisationen „immer“ oder „meistens“, die andere Hälfte aber nur „selten“ oder „nie“ solche Knappheiten wahr. Aus Tabelle 9 ist weiters zu ersehen, dass Organisationen großteils im Zuge der Rekrutierung nicht wesentlich von ihrem ursprünglichen Anforderungsprofil abrücken müssen. In der Regel gelingt es auch, TrainerInnen zum gewünschten Zeitpunkt zu verpflichten. Nur ein gutes Drittel der Organisationen räumt ein, den Vorstellungen der TrainerInnen bezüglich der Vergütung zumeist nicht entsprochen zu haben. Dass TrainerInnen lieber in Maßnahmen arbeiten, die nicht AMS-gefördert sind, trifft für 77 Prozent der Organisationen selten oder nie zu.

Die Kategorie „Sonstiges“ wurde von 13 Organisationen mit eigenen Aussagen zur TrainerInnenrekrutierung ergänzt. Diese Möglichkeit wurde vor allem als Forum für die Kritik an der Erfüllbarkeit der vom AMS vorgegebenen Anforderungsprofile für TrainerInnen genutzt. Mehrmals wurde die Schwierigkeit genannt, für Spezialbereiche (z.B. Technik) TrainerInnen zu finden, die das (pädagogische) Anforderungsprofil des AMS erfüllen können. Einmal wurde auch die Kurzfristigkeit des Zuschlages zu Maßnahmen angeführt.

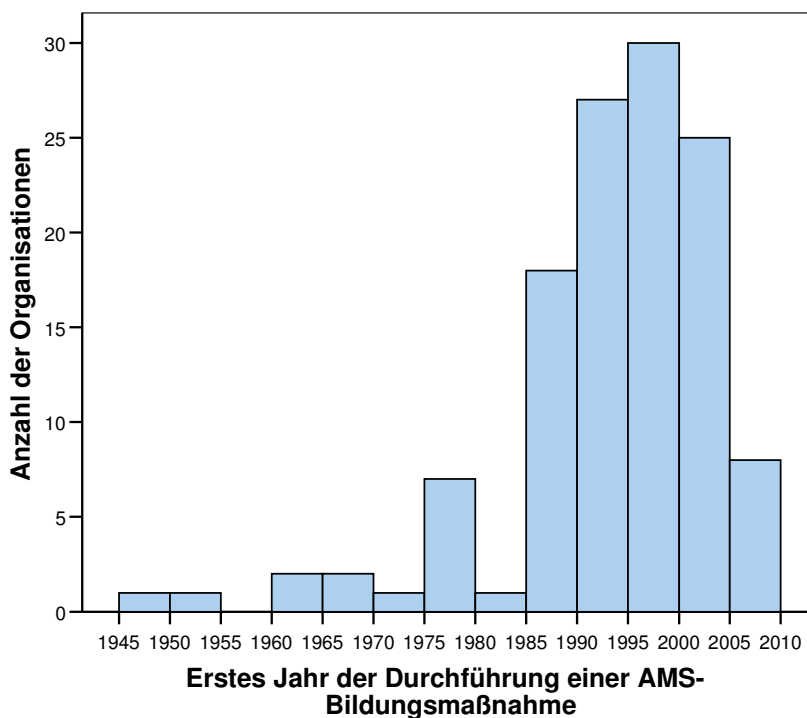
3.2.3 *Betauung mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS*

Im folgenden Abschnitt wird die Betauung der Organisationen mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS betrachtet. Der Zeitraum der Kooperation zwischen AMS und den einzelnen Organisationen, die dabei verwendeten Finanzierungsverfahren, die Erfahrungen der Organisationen mit Beauftragungen bzw. die Gründe für eine Nicht-Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen werden beschrieben. Informationen über die vom AMS vorgegebenen Ergebnisindikatoren, die Zuständigkeit für die Angebotslegung und den

Aufwand für die Angebotserstellung nach Verfahren sowie Aussagen zur Zufriedenheit der Organisationen mit der AMS-Zusammenarbeit ergänzen diesen Abschnitt.

Die **Durchführung von Bildungsmaßnahmen** für das AMS bzw. dessen Vorgängerorganisation findet in den betrachteten 123 Organisationen längstens seit 1948⁹ und im jüngsten Fall seit 2006 statt. Die Zusammenarbeit mit dem AMS hat im Mittel im Jahr 1993 (Median 1995) begonnen. Die am häufigsten genannten Jahre waren 1987 und 1993 (jeweils zehn Nennungen) (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Erstes Durchführungsjahr einer AMS-Bildungsmaßnahme



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Organisationen können in unterschiedlicher Form mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen durch das AMS betraut werden. Im Bundesvergabegesetz 2002 ist eine Reihe von Möglichkeiten genannt. Für die Zusammenarbeit mit dem AMS ist jedoch nur eine Auswahl von Verfahren relevant.¹⁰ In der Befragung wurden zusätzlich noch „Subventionen/institutionelle Beihilfen“, „unbefristete Altverträge“, Inhouse-Vergabe“ und einer Kategorie „sonstige Verfahren“ als Antwortmöglichkeiten angeboten. In Abbildung 19 wird die Verteilung der Antworten in Prozent der Antworten pro Verfahren angegeben. Von den insgesamt

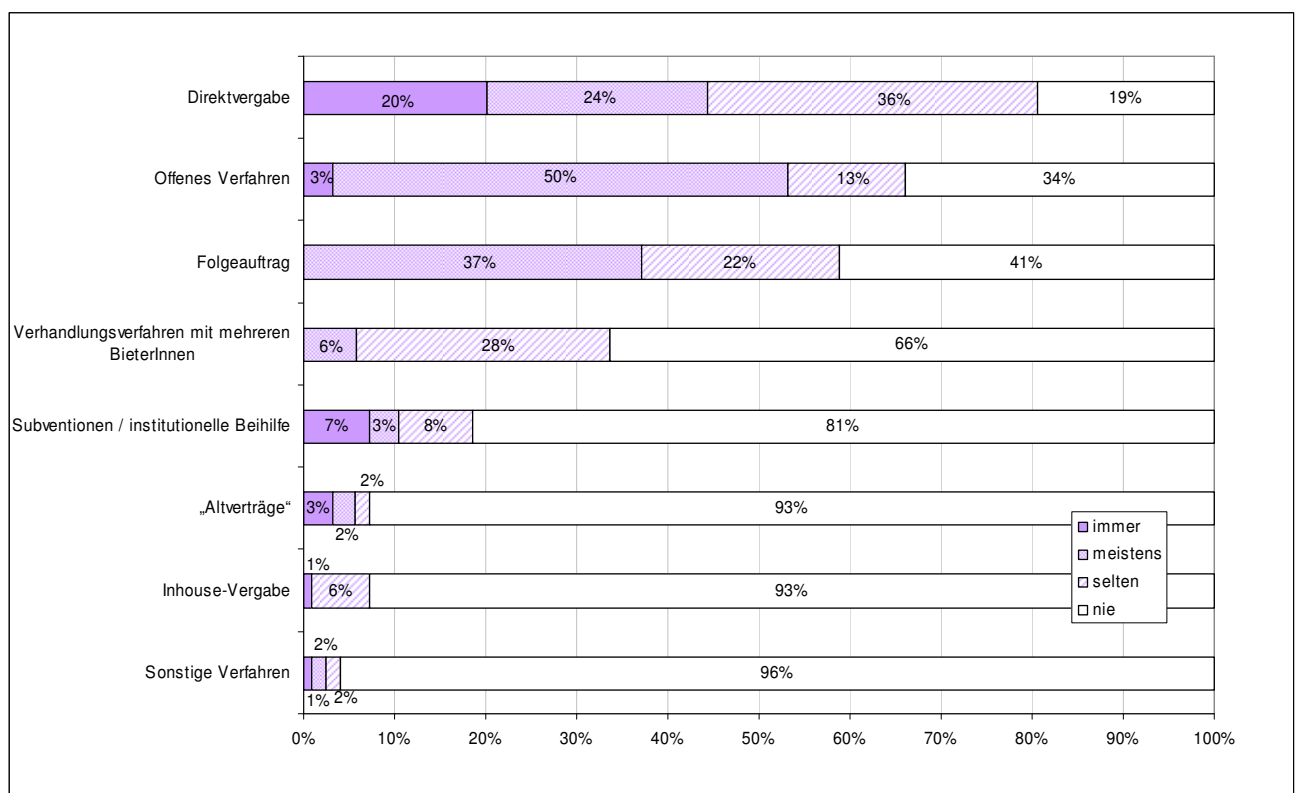
⁹ Zu diesem Zeitpunkt existierte das AMS noch nicht. Für die Zeit vor dem Gründungsdatum des AMS (1994) ist daher die Zusammenarbeit mit der zuvor zuständigen Organisation gemeint.

¹⁰ Für eine Beschreibung der Verfahren siehe Schedlberger (2006).

124 Antworten zur Häufigkeit der Betrauung mit dem offenen Verfahren, entfielen 3 Prozent auf „immer“, 50 Prozent auf „meistens“, 13 Prozent auf „selten“ und 34 Prozent auf „nie“.

Vergleicht man die Verfahren anhand der Summe der Nennungen in den Kategorien „immer“, „meistens“ oder „selten“ sind die Direktvergabe, das offene Verfahren, der Folgeauftrag und das Verhandlungsverfahren mit mehreren BieterInnen die vier wichtigsten Verfahrensarten. Die vier verbleibenden Antwortkategorien bleiben unter 10 Prozent (Altverträge, Inhouse-Vergabe, sonstige Verfahren) bzw. 20 Prozent (Subvention) und werden somit seltener eingesetzt.

Abbildung 19: Häufigkeit der Beschaffungsverfahren
(Häufigkeit in % der Nennungen des jeweiligen Verfahrens)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Hinsichtlich der **Vorgabe von Ergebnisindikatoren** durch das AMS wird deutlich, dass die erfassten Organisationen bei der Vergabe von Bildungsmaßnahmen seit Beginn 2005 vor allem von einer Mindestquote von Vermittlungen in den Arbeitsmarkt berichteten. Tabelle 10 zeigt, dass 62 Prozent der jeweils 124 Antworten zur Vermittlungsquote „immer“ eine Vermittlungsquote erfüllen sollten. Die zwei weiteren Mindestquoten (in weitere Ausbildungen bzw. erfolgreiche Abschlüsse) spielen eine geringere Rolle, werden aber trotzdem noch von mehr als der Hälfte der Organisationen (60 bzw. 54 Prozent) erwähnt. Als „andere Ergebnisindikatoren“ wurden die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, Testergebnisse von Auswahlverfahren, sowie die Anzahl der beratenen Personen genannt.

Tabelle 10: Durch das AMS vorgegebene Ergebnisindikatoren
(Häufigkeit in % der Nennungen des jeweiligen Indikators)

	immer	meistens	selten	nie
Mindestquote von Vermittlungen in den Arbeitsmarkt	62%	20%	4%	14%
Mindestquote von Vermittlungen in weitere Ausbildungen	15%	13%	31%	40%
Mindestquote von erfolgreichen Abschlüssen (z.B. bei Prüfungen)	10%	15%	28%	46%
Andere Ergebnisindikatoren	18%	14%	11%	57%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die in Tabelle 11 dargestellten Aussagen, die **Erfahrungen der Organisationen mit Beauftragungen** durch die jeweilige AMS Landesgeschäftsstelle betreffen, wurden im Fragebogen nach der Häufigkeit ihres Zutreffens beurteilt. Die Organisationen stimmten häufig mit den vorgegebenen Aussagen überein, wenn man ein Überwiegen der Antworthäufigkeiten in den Bereichen „immer“ und „meistens“ im Vergleich zu den Anteilen für „selten“ und „nie“, als Zustimmung interpretiert. Ausnahmen bilden die Aussagen „Es gab Vorgaben des AMS zur Didaktik“, wo 70 Prozent der Antworten auf „selten“ und „nie“ entfielen, sowie die Aussagen zu den Qualifikationsniveaus der TrainerInnen. Der Aussage „Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen war geringer als das für die Schulung nötige Qualifikationsniveau“ stimmten lediglich 8 Prozent der Fälle zu. Der Aussage „Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen übertraf das für die Schulung nötige Qualifikationsniveau“ wurde mehrheitlich (56 Prozent) widersprochen.

Die überwiegende Mehrheit der Organisationen (94 Prozent) war der Meinung, dass die Maßnahmenziele „immer“ oder „meistens“ auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt waren. Die gleiche hohe Zustimmung wurde bei der zielgruppengerechten Zeitstruktur der Maßnahme deutlich. Eine etwas niedrigere Zustimmung (91 bzw. 89 Prozent) zeigt sich bei den Vorgaben zum Betreuungsschlüssel, der Maßnahmendauer sowie den technischen und räumlichen Vorgaben zur Ausstattung im Bezug auf das Unterrichtskonzept.

In Hinsicht auf die Eignung der von den TrainerInnen geforderten Qualifikation für die Inhalte und die Zielgruppe der Maßnahme antworteten 90 Prozent der Organisationen, dass diese „immer“ oder „meistens“ vorliegt. Die Pünktlichkeit der Zahlungen des AMS wird gut beurteilt. Lediglich 7 Prozent der Antworten bestätigten, dass Zahlungen „selten“ bzw. „nie“ pünktlich eintrafen. Etwas kritischer wird die Zeitspanne zwischen Zuschlagserteilung und Maßnahmenbeginn eingeschätzt. Hier waren 27% der Befragten der Meinung, diese Zeitspanne sei für die Vorbereitung „selten“ bzw. „nie“ ausreichend.

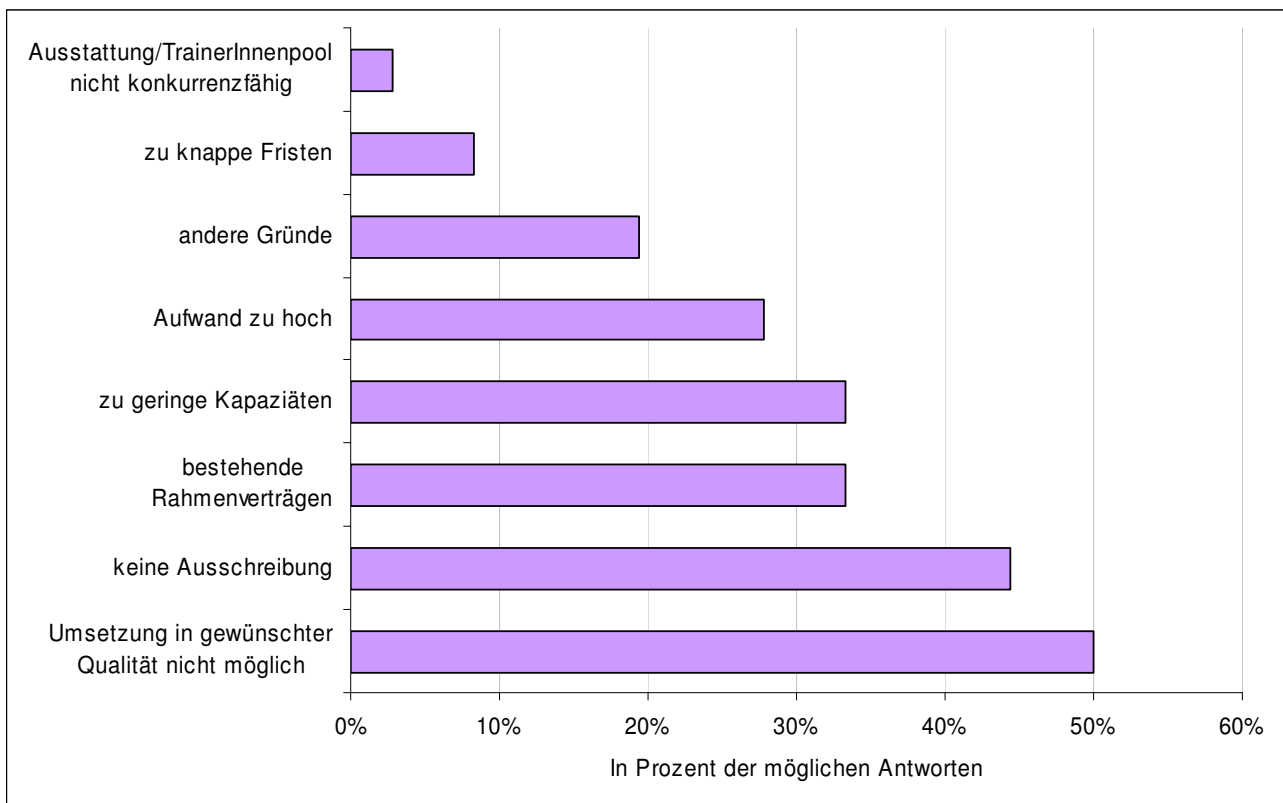
Tabelle 11: Erfahrungen der Organisationen mit Beauftragungen durch das AMS
(Häufigkeit in % der Nennungen des jeweiligen Indikators)

	immer	meistens	selten	nie
Kursbezogene Aussagen				
Die vorgegebenen Maßnahmenziele waren auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt. (n=123)	41%	53%	7%	0%
Erforderliche Vorkenntnisse der Zielgruppe waren ausreichend beschrieben. (n=120)	35%	43%	18%	5%
Die Vorgaben zur Zeitstruktur der Maßnahme (z.B. Blocksystem) waren zielgruppengerecht. (n=119)	29%	65%	7%	0%
Die vorgegebene Maßnahmendauer war bezüglich Inhalt und Zielgruppe ausreichend. (n=120)	24%	65%	9%	2%
Es gab Vorgaben des AMS zur Didaktik . (n=117)	10%	20%	39%	31%
TrainerInnenbezogene Aussagen				
Die Art der von TrainerInnen geforderten Qualifikation passte zu Inhalten und zur Zielgruppe. (n=120)	42%	48%	9%	1%
Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen war <i>geringer</i> als das für die Schulung <i>notige</i> Qualifikationsniveau. (n=117)	2%	6%	24%	68%
Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen <i>übertraf</i> das für die Schulung <i>notige</i> Qualifikationsniveau. (n=119)	12%	33%	38%	18%
Infrastrukturbezogene Aussagen				
Die Vorgaben zur technischen und räumlichen Ausstattung waren für das Unterrichtskonzept adäquat. (n=118)	53%	39%	8%	1%
Abwicklungsbezogene Aussagen				
Die Zeit zwischen Zuschlagserteilung und Maßnahmenbeginn war für die Vorbereitung ausreichend. (n=120)	23%	49%	24%	3%
Der vorgegebene Betreuungsschlüssel passte zu Kursinhalt und Zielgruppe. (n=115)	28%	63%	9%	0%
Die Zahlungen des AMS waren pünktlich. (n=123)	46%	46%	7%	1%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Insgesamt gaben 88 der 124 Organisationen (71 Prozent) an, dass sie sich bereits an öffentlichen Ausschreibungen des AMS für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen beteiligt haben. Die verbleibenden 36 Organisationen (29 Prozent) wurden nach den **Gründen für ihre Nicht-Beteiligung** befragt. Dabei zeigte sich die in Abbildung 20 dargestellte Verteilung auf die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten.

Abbildung 20: Gründe für die Nicht-Beteiligung an Ausschreibungsverfahren
(Häufigkeit in % aller Antworten – Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Am häufigsten (von 50 Prozent der Organisationen, die eine Begründung abgaben) wurde angegeben, dass aufgrund des Preiswettbewerbs in offenen Verfahren Maßnahmen nicht in der Qualität umgesetzt werden könnten, die den Organisationen wichtig ist. Für 44 Prozent der Organisationen existieren in dem Bereich, in dem die Organisation arbeitsmarktpolitische Schulungen durchführt, keine Ausschreibungen. 33 Prozent der Organisationen, die Gründe für Nicht-Beteiligung angaben, finanzieren ihre Bildungsmaßnahmen über bestehende Rahmenverträge. Ebenfalls in 33 Prozent der Fälle beteiligen sich die Organisationen nicht, weil die Kapazitäten der Organisationen nicht ausreichen, um Maßnahmen dieser Größe durchzuführen. Für 28 Prozent der Organisationen ist der Aufwand für eine Beteiligung zu hoch und 9 Prozent der Organisationen führen andere Gründe an, wie „Unsere Qualität ist nicht gefragt“ oder „Wir sind zu klein“. Die Knappheit von Fristen und die Konkurrenzfähigkeit der Ausstattung bzw. des TrainerInnenpools begründen für acht bzw. drei Prozent der Organisationen eine Nicht-Beteiligung.

Jene Organisationen, die sich an **öffentlichen Ausschreibungen** bereits beteiligt hatten, wurden nach ihren **Erfahrungen** mit diesen befragt (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Spezifische Erfahrungen mit öffentlichen Ausschreibungen
(Häufigkeit in % der Nennungen des jeweiligen Indikators)

	immer	meistens	selten	nie
Die eingeräumte Frist für die Angebotslegung war ausreichend bemessen. (n=87)	11%	68%	20%	1%
Die Zuschlagskriterien waren auf den ausgeschriebenen Maßnahmentyp zugeschnitten . (n=86)	10%	63%	23%	3%
Dem Preis wird in der Gewichtung der Zuschlagskriterien ein zu hohes Gewicht eingeräumt. (n=86)	28%	50%	17%	5%
Wichtige qualitätsrelevante Faktoren werden in den Zuschlagskriterien nicht ausreichend gewichtet . (n=87)	16%	43%	38%	3%
Wichtige qualitätsrelevante Faktoren fehlen in den AMS Zuschlagskriterien und werden daher in den Maßnahmen nicht umgesetzt. (n=83)	11%	27%	49%	13%
Zuschlagskriterien setzen Anreize zu Investitionen in Qualität , die über das erforderliche Maß hinausgehen. (n=81)	9%	22%	57%	12%
Es gibt einen Anreiz zu Preiswettbewerb , da sich Kostenvorteile am leichtesten darstellen lassen. (n=83)	36%	31%	25%	7%
Ausschreibungen setzen einen Anreiz, Personalkosten zu minimieren. (n=85)	33%	33%	25%	9%
Im Rahmen der Angebotserstellung wird auf jene Qualitätsmerkmale verzichtet, die schlecht darstellbar sind. (n=83)	18%	39%	20%	23%
Wir verzichten auf innovative Unterrichtskonzepte als Angebotsbestandteil, weil darüber kaum maximale Punktwerte für „konzeptive Qualität“ zu erzielen sind. (n=83)	10%	27%	25%	39%
Es war mit sehr starken MitbewerberInnen um die ausgeschriebenen Maßnahmen zu rechnen. (n=86)	45%	49%	5%	1%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Folgende Einschätzungen der Organisationen sind herauszuheben:

- Bezüglich der *Fristen für die Angebotslegung* und der Passung zwischen *Zuschlagskriterien* und *Maßnahmentyp* herrschten überwiegend *positive Erfahrungen* vor.
- Die Organisationen waren nahezu einhellig der Meinung, dass sie bei Ausschreibungen „immer“ oder „meistens“ mit *sehr starken MitbewerberInnen* zu rechnen hatten.

- Jeweils etwa zwei von drei Organisationen gaben an, dass „immer“ oder „meistens“ ein *Anreiz zu Preiswettbewerb* gegeben war, da sich Kostenvorteile am leichtesten darstellen lassen und dass Ausschreibungen einen Anreiz setzen, *Personalkosten zu minimieren*.
- 78 Prozent der Organisationen sind der Meinung, dass dem *Preis* in der Gewichtung der Zuschlagskriterien „immer“ oder „meistens“ ein zu hohes Gewicht eingeräumt wird.
- Mit Bezug auf die *Berücksichtigung von qualitätsrelevanten Faktoren* in den Ausschreibungsverfahren waren die Ansichten weniger kritisch. Die Erfahrung ist hier, dass diese Faktoren nach der Ansicht von 62 Prozent der Organisationen „selten“ oder „nie“ in den Zuschlagskriterien fehlten. Doch meinen 59 Prozent, dass wichtige qualitätsrelevante Faktoren höher gewichtet sein müssten.
- Mehr als zwei Drittel der Organisationen bestätigen, dass die Zuschlagskriterien „selten“ oder „nie“ Anreize zu Investitionen in Qualität setzen, die über das erforderliche Maß hinausgehen.
- Nur 37 Prozent der Organisationen verzichteten auf *innovative Unterrichtskonzepte*, wenn damit keine maximalen Punktwerte zu erzielen waren.

Tabelle 13: Zuständigkeit für die Angebotserstellung (intern – extern)

	Zuständigkeit		
	einer Personengruppe		mehrerer Personengruppen
	Anzahl	Anteil	Anzahl
MitarbeiterInnen, die auch mit anderen Aufgaben betraut sind	68	62%	
MitarbeiterInnen, die hierin ihren Tätigkeitsschwerpunkt haben	41	38%	
Organisationsexterne Personen in unserem Auftrag	0	0%	
Andere Personen	0	0%	
Summe	109	100%	14

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Im Fragebogen wurden die Organisationen gebeten, Angaben zu den Personen zu machen, die dafür zuständig sind, **Angebote für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen** zu verfassen. Von 14 Organisationen wurden mehrere Antwortmöglichkeiten gewählt. Die Häufigkeit der gewählten Antworten bei nur einer Antwort wird in Tabelle 13 in der linken und die Häufigkeit (n=123) bei mehreren Antworten in der rechten Spalte dargestellt.

In der Regel werden die Angebote für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen von **einer** der genannten Personengruppen durchgeführt. In 62 Prozent dieser Fälle werden MitarbeiterInnen eingesetzt, die auch mit anderen Aufgaben betraut sind. Die verbleibenden 38 Prozent entfallen auf MitarbeiterInnen, die hierin ihren Tätigkeitsschwerpunkt haben. In 14 Organisationen waren regelmäßig **mehrere** der genannten Personengruppen für die Angebotserstellung zuständig. Vor allem die Kombination der ersten und zweiten Gruppe ist elf Mal genannt worden. Allerdings wurden in drei Fällen auch organisationsexterne Personen zur Unterstützung von MitarbeiterInnen eingesetzt. Dies sind, wie in einem Fragebogen ausgeführt wurde, „Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft, die für Fachinhalte herangezogen werden“.

Der in der Regel benötigte **Aufwand für die Erstellung eines Angebotes** für die Durchführung einer Bildungsmaßnahme wurde für das offene Verfahren, den Folgeauftrag sowie für die Direktvergabe ermittelt. Dabei zeigt sich, dass die Angebotserstellung im Rahmen des offenen Verfahrens mit dem höchsten und für einen Folgevertrag mit dem geringsten Aufwand verbunden ist. Der Aufwand für die Direktvergabe liegt zwischen den beiden vorher genannten Verfahren.

Tabelle 14: Aufwand in Arbeitsstunden für die Angebotserstellung nach Verfahrenstyp

Verfahrenstyp	Arbeitsstunden			
	Mittelwert		Median	
	<i>mindestens</i>	<i>maximal</i>	<i>mindestens</i>	<i>maximal</i>
Bei offenem Verfahren (n _{min} =83) (n _{max} =83)	51	129	33	73
Bei Direktvergabe (n _{min} =101) (n _{max} =99)	37	71	20	30
Bei Folgeauftrag (n _{min} =83) (n _{max} =82)	15	31	10	20

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Beim *offenen Verfahren* schwanken die Angaben für den Mindestaufwand zwischen zwei und 500 Arbeitsstunden. Wie in Tabelle 14 dargestellt wird, liegt der Mittelwert der für die Angebotslegung im Rahmen des offenen Verfahrens aufgewendeten Arbeitszeit bei 51 und der Median bei 33 Stunden. Die Angaben für den maximalen Aufwand bewegen sich zwischen vier und 1.000 Stunden (Mittelwert: 35, Median: 73). Die Werte für die *Direktvergabe* liegen beim minimalen Aufwand zwischen 0 und 400 Stunden (Mittelwert: 36, Median: 20). Die Angaben für den maximalen Aufwand schwanken zwischen einer Stunde und 500 Stunden (Mittelwert: 71, Median: 30). Die Antworten zum minimalen Aufwand bei einem *Folgeauftrag* schwanken zwischen 2 und 80 Arbeitsstunden und besitzen eine Mittelwert von 15 Stunden und einen Median von 10 Stunden. Bei diesem Verfahren liegen die maximalen Werte zwischen 3 und 160 Stunden.

Auf die offene Frage nach den drei wichtigsten Faktoren, die den **Aufwand für die Angebotserstellung** beeinflussen, wurden viele, teilweise sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Trotzdem zeigen sich mehrere Faktoren, die sich wiederholen. Sehr häufig wurden mit der Rekrutierung von *TrainerInnen* verbundene Faktoren genannt. Vor allem die TrainerInnensuche, die Erstellung von TrainerInnenprofilen

und der Nachweise der TrainerInnenqualifikation wurden als aufwändige Faktoren angeführt. *Maßnahmenbezogene Faktoren*, wie der Inhalt, die Zielgruppe, die Größe der Zielgruppe bzw. die Organisation der Räumlichkeiten, stellen ebenfalls häufig genannte Faktoren dar. Die Entwicklung des Konzepts und der Kalkulation der Kosten der Maßnahme wurden oft genannt und teilweise als zu bürokratisch oder zu kompliziert wahrgenommen. Die offene Frage wurde genutzt, um Kritik an den Vorgaben des AMS zu üben. So werden „ständig wechselnde Anforderungen an Angebote (andere Formulare)“, „unklar formulierte Ausschreibungstexte“ mehrmals genannt.

Tabelle 15 gibt einen Überblick über die Einschätzungen von Organisationen zu verschiedenen relevanten Aspekten der **Zusammenarbeit zwischen Dienstleistungsorganisationen und dem AMS**, die für den erfolgreichen Verlauf von AMS-Bildungsmaßnahmen relevant sind. Sowohl der Grad der Wichtigkeit dieser Aspekte als auch der Grad der Zufriedenheit von Organisationen mit diesen Faktoren wurde mit Noten zwischen eins (sehr wichtig/zufrieden) und vier (nicht wichtig/zufrieden) bewertet.

Allen vorgegebenen Aspekten wurde überwiegend eine große **Wichtigkeit** beigemessen. Dies unterstreichen der Medianwert von eins und die niedrigen in Tabelle 15 dargestellten Mittelwerte. Bei näherer Betrachtung der Auswertungen schwankt die Bandbreite der Antworten für jeden der Aspekte zwischen „sehr wichtig“ und „nicht wichtig“. Ausnahmen stellen die „Regelmäßigkeit des Kontaktes mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen des AMS“ sowie die „rechtzeitige Zuweisung von TeilnehmerInnen“ dar, die von keiner Organisation als „nicht wichtig“ eingestuft wurden.

Der Grad der **Zufriedenheit der Organisationen** wurde analog zur Wichtigkeit anhand einer vierteiligen Skala (1 = sehr zufrieden, 2 = eher zufrieden, 3 = eher unzufrieden, 4 = sehr unzufrieden) beurteilt. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den aufgelisteten Aspekten im Mittel relativ gut, d.h. die meisten Organisationen sind „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“, was durch die Mittelwerte, die immer unter drei bleiben ausgedrückt wird. Dem Klima der Zusammenarbeit und der Regelmäßigkeit des Kontaktes mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen im AMS wurden im Durchschnitt die besten Werte (1,53 bzw. 1,52) ausgestellt. Bei Aspekten, die mit der Zuweisung von TeilnehmerInnen zu tun haben, sind die Zufriedenheitsmittelwerte größer oder gleich zwei.

Die schlechtesten Zufriedenheitswerte wurden im Durchschnitt für die Aussagen „Zuweisung von TeilnehmerInnen mit ausreichenden Vorkenntnissen“ und „Zuweisung von TeilnehmerInnen, die sich hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale für die Maßnahme eignen“ mit jeweils 2,42 vergeben.

Tabelle 15: Einschätzungen der Organisationen zu Aspekten der Zusammenarbeit mit dem AMS

Für den erfolgreichen Verlauf von AMS-Bildungsmaßnahmen relevante Aspekt der Zusammenarbeit	Grad der Wichtigkeit (1-4) Mittelwert	Grad der Zufriedenheit (1-4) Mittelwert
Regelmäßigkeit des Kontaktes mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen des AMS (n _{Wichtigkeit} =120), (n _{Zufriedenheit} =120)	1,16	1,53
Klima der Zusammenarbeit mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen des AMS (n _{Wichtigkeit} =122), (n _{Zufriedenheit} =122)	1,25	1,52
Einvernehmen über grundlegende Gütekriterien arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen (n _{Wichtigkeit} =122), (n _{Zufriedenheit} =119)	1,5	1,94
Konstruktiver Umgang mit Differenzen in Fragen der Umsetzung von Maßnahmen (n _{Wichtigkeit} =120), (n _{Zufriedenheit} =116)	1,4	1,84
Offenheit des AMS für unsere auf Maßnahmen bezogenen Verbesserungsvorschläge (n _{Wichtigkeit} =123), (n _{Zufriedenheit} =120)	1,29	1,93
Zuweisung von TeilnehmerInnen mit ausreichenden Vorkenntnissen (n _{Wichtigkeit} =121), (n _{Zufriedenheit} =118)	1,55	2,42
Zuweisung von TeilnehmerInnen , die sich hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale für die Maßnahme eignen (n _{Wichtigkeit} =120), (n _{Zufriedenheit} =121)	1,36	2,42
Zuweisung von TeilnehmerInnen , die die Maßnahme auch besuchen wollen (n _{Wichtigkeit} =121), (n _{Zufriedenheit} =121)	1,31	2,33
Rechtzeitige Zuweisung von TeilnehmerInnen. (n _{Wichtigkeit} =122), (n _{Zufriedenheit} =123)	1,43	2,11
Zuweisung einer dem Maßnahmenkonzept gerecht werdenden Anzahl an TeilnehmerInnen (n _{Wichtigkeit} =121), (n _{Zufriedenheit} =120)	1,45	2,00

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

3.2.4 Qualitätssicherung durch die BildungsträgerInnen und das AMS

Im Abschnitt zur Qualitätssicherung werden Aktivitäten des AMS sowie der Organisationen dargelegt. Einen Aspekt der Qualitätssicherung stellt die vom AMS ausgehende Beauftragung der Organisationen mit Zusatzleistungen dar. Außerdem werden von den Organisationen getroffene Vorkehrungen zur Qualitätssicherung und die Häufigkeit der vom AMS durchgeführten Kontrollen abgefragt.

Die Häufigkeit der **Beauftragung mit Zusatzleistungen durch das AMS** wird für verschiedene Leistungen in Tabelle 16 in Prozent der gesamten Antworten für die jeweilige Zusatzleistung angegeben. Wenn die Mehrzahl der Antworten auf die Kategorien „immer“ und „meistens“ entfällt, kann dies als regelmäßige Beauftragung mit der Zusatzleistung interpretiert werden. Dies ist bei fast allen Leistungen gegeben. Nur 14 bzw. 48 Prozent der Organisationen werden immer“ bzw. „meistens“ vom AMS damit beauftragt, Schnupperkursen anzubieten und die Interessen der TeilnehmerInnen zu ermitteln. 53 Prozent der Organisationen gaben an, vom AMS „immer“ oder „meistens“ mit der Ermittlung von Vorkenntnissen der

TeilnehmerInnen beauftragt zu werden. 66 Prozent berichteten von regelmäßigen Beauftragungen mit Eingangsberatungen, 74 Prozent von regelmäßigen Beauftragungen mit der Veranstaltung eines Informationstags. Besonders regelmäßig werden nach Angaben der Organisationen sehr detaillierte Maßnahmenbeschreibungen (75 Prozent) vom AMS gewünscht. Als sonstige vom AMS geforderte Leistungen wurden am häufigsten die Bereitstellung von Transitarbeitsplätzen, die Vermittlung von Praktikumsplätzen, die Erstellung von Informationsblättern sowie die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit genannt.

Tabelle 16: Häufigkeit der Beauftragung mit Zusatzleistungen durch das AMS
(in % der Nennungen der jeweiligen Leistung)

	immer	meistens	selten	nie
Ermittlung der Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen (n=123)	26%	27%	24%	23%
Ermittlung der Interessen der TeilnehmerInnen (n=123)	22%	26%	23%	29%
Veranstaltung eines Informationstages (n=123)	37%	37%	15%	11%
Eingangsberatungen (ggf. beim Informationstag) (n=123)	33%	33%	22%	12%
Angebot von Schnupperkursen (n=122)	2%	12%	26%	59%
<i>Sehr</i> detaillierte Maßnahmenbeschreibungen (n=123)	43%	32%	15%	11%
Andere Leistungen (n=17)	53%	24%	6%	18%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Frage, ob über die entsprechenden AMS-Vorgaben (siehe Beauftragung mit Zusatzleistung) hinaus seitens der Organisation Maßnahmen dafür ergriffen werden, dass die TeilnehmerInnen für sie passende Maßnahmen besuchen, wurde in 98 der 124 Fälle (79 Prozent) positiv beantwortet. Auffällig ist, dass sich bei den offenen Antworten Wiederholungen bzw. Abwandlungen der in Tabelle 16 vorgegebenen Antwortmöglichkeiten finden. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die Art der Vorkehrung zwar ähnlich wie die AMS-Vorgabe ist, aber beispielsweise der Umfang deutlich über das vom AMS geforderte Maß hinausgeht. Zusätzlich zu den bereits in Tabelle 16 angegebenen Antworten wurden vor allem verschiedene Beratungsmaßnahmen wie „Abklärungsgespräche“, „Bildungsberatung“, „Clearinggespräche“ erwähnt, aber auch häufig angegeben, dass Testverfahren zum Einsatz gelangen. 18 Prozent der Organisationen, die bei anderen Leistungen die Häufigkeit „nie“ angegeben hatten, taten dies ohne diese Leistungen näher zu beschreiben.

Der **Zugang zu diversen Leistungen für vom AMS zugewiesene TeilnehmerInnen** während der Laufzeit der Maßnahme wurde für die sechs in Tabelle 17 dargestellten Unterstützungen abgefragt. 94 Prozent der Organisationen bieten den TeilnehmerInnen einen Zugang zum Internet, 87 Prozent zu Übungsräumen und ebenso viele zu Jobangeboten. Kontakte zu ArbeitgeberInnen werden von 82 Prozent der Organisationen

bereitgestellt. 58 Prozent der Organisationen ermöglichen den Zugang zu einer Kantine oder Küche für die TeilnehmerInnen. Ein Zugang zu Kinderbetreuung wird von 34 Prozent der Organisationen gewährt.

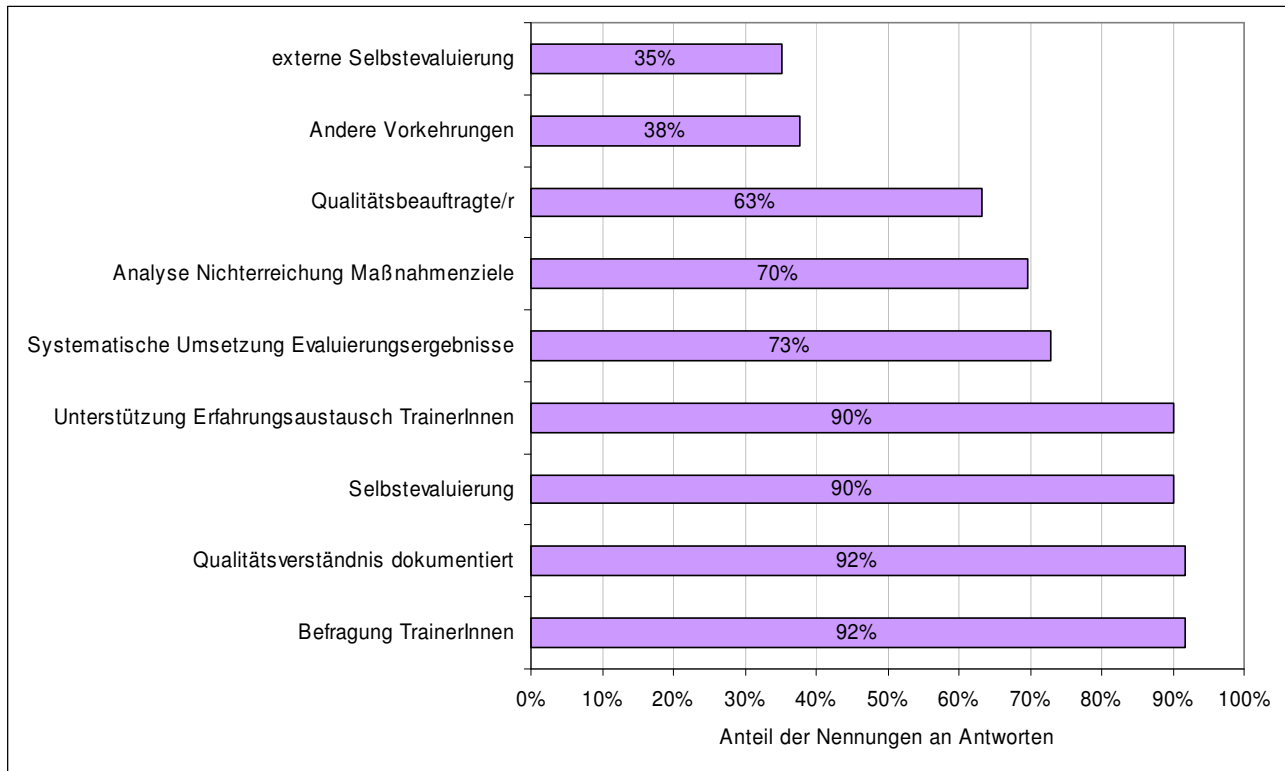
Tabelle 17: Von Organisationen bereitgestellte Leistungen für AMS-TeilnehmerInnen

Zugang ...	Häufigkeit (n=124)	Prozent
... zum Internet	116	94%
... zu Übungsräumen	108	87%
... zu Jobangeboten	108	87%
... zu ArbeitgeberInnenkontakten	102	82%
... zu einer Kantine/Küche	72	58%
... zur Kinderbetreuung	42	34%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Die Verteilung der Antworten zu verschiedenen **Vorkehrungen der Organisation zur Qualitätssicherung** werden in Abbildung 21 in Form des Anteils der positiven Antworten an den gesamten Antworten dargestellt. Da zwei Organisationen angaben, keine solchen Vorkehrungen zu treffen, beträgt die Fallzahl 122 Organisationen.

Abbildung 21: Qualitätssicherungsmaßnahmen seitens der Bildungseinrichtungen (2006)
(Häufigkeit in % der Organisationen, die Qualitätssicherung betreiben)



Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Eine „regelmäßige Befragung der TrainerInnen zum Maßnahmenverlauf und „Verbesserungsmöglichkeiten“, die „schriftliche Dokumentation des Qualitätsverständnisses“, eine „Selbstevaluierung ohne externe unabhängige Begutachtung“ und die „systematische Unterstützung des Erfahrungsaustauschs der TrainerInnen untereinander“ werden jeweils in über 90 Prozent der Organisationen, die Qualitätssicherung betreiben, geleistet. In 60 bis 80 Prozent der Organisationen werden die Evaluierungsergebnisse auch systematisch umgesetzt, die Gründe für die Nichterreichung von Maßnahmenzielen einzelner TeilnehmerInnen regelmäßig analysiert oder ein/e Qualitätsbeauftragte/r eingesetzt. Lediglich in 35 Prozent der Fälle werden Maßnahmen mit externer, unabhängiger Begutachtung evaluiert. Andere Vorkehrungen zur Qualitätssicherung wurden von 38 Prozent der Organisationen angegeben. Konkret wurden von den Organisationen die Befragung von TeilnehmerInnen, Zertifizierungen (ISO 9001) und Gespräche mit dem AMS angegeben.

Die **Einbeziehung von potenziellen ArbeitgeberInnen** kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen und einen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten. Die Verteilung der Antworten zu verschiedenen Möglichkeiten der Integration von ArbeitgeberInnen werden in Tabelle 18 dargestellt. Dabei zeigt sich, dass bei der Durchführung von AMS-Bildungsmaßnahmen 74 Prozent der Organisationen „immer“ oder „meistens“ potenzielle ArbeitgeberInnen mit einbeziehen. Bei der Feststellung des Lernerfolgs in Praktika ist dies für 61 Prozent der Organisationen der Fall. Deutlich geringer ist die Einbeziehung der ArbeitgeberInnen

bei der Konzipierung und Evaluierung der AMS-Bildungsmaßnahmen. Sie findet bei der Konzipierung für 68 Prozent bzw. bei der Evaluierung für 73 Prozent der Organisationen „selten“ oder „nie“ statt.

Tabelle 18: Einbeziehung von potenziellen ArbeitgeberInnen bei AMS-Bildungsmaßnahmen
(in % der Nennungen der jeweiligen Aussage)

	immer	meistens	selten	nie
Bei der Konzipierung der Maßnahme (n=124)	6%	23%	38%	33%
Bei der Durchführung der Maßnahme (z.B. durch Aufnahme von PraktikantInnen) (n=123)	28%	46%	12%	14%
Bei Feststellung des Lernerfolgs in Praktika (n=123)	32%	29%	19%	20%
Bei der Evaluierung der Maßnahme (n=123)	7%	21%	27%	46%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Kontrollen des AMS stellen ein weiteres Instrument zur Qualitätssicherung dar. Die prozentuellen Anteile der einzelnen Häufigkeitskategorien an den gesamten Antworten zu dem jeweiligen Gegenstand der Kontrolle werden in Tabelle 19 dargestellt.

Tabelle 19: Häufigkeit von Kontrollen seitens des AMS
(in % der Nennungen der jeweiligen Kontrolle)

	immer	meistens	selten	nie
Kontrolle der Durchführungsqualität durch stundenweise Anwesenheit von AMS-MitarbeiterInnen in einer Maßnahme (n=121)	17%	20%	28%	35%
Kontrollen der Räumlichkeiten vor Ort (n=123)	24%	28%	32%	16%
Kontrollen der Identität der TrainerInnen vor Ort (n=121)	21%	21%	26%	33%
Überprüfung der Abrechnung (Belege...) (n=124)	80%	11%	6%	3%
Kontrolle der Anwesenheitslisten (TeilnehmerInnen) (n=122)	73%	16%	7%	4%
Kontrolle des Vortragsplanes (n=123)	28%	20%	29%	22%
Sonstige Kontrollen (n=28)	43%	21%	11%	25%

Quelle: WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006

Regelmäßige Kontrollen liegen vor, wenn die Summe der Prozentanteile in den Häufigkeitskategorien „immer“ und „meistens“ mehr als 50 Prozent der Antworten beträgt. Dies ist bei der „Überprüfung der Abrechnungen“ (91 Prozent der Antworten bei „immer“ und „meistens“), der „Kontrolle der Anwesenheitslisten“ (89 Prozent), bei den „Kontrollen der Räumlichkeiten“ (52 Prozent) sowie „sonstigen Kontrollen“ (64 Prozent) der Fall. Als sonstige Kontrollen wurden Kontrollen der monatliche

Stundenabrechnung und der Schulungsunterlagen sowie regelmäßige Gespräche mit den TeilnehmerInnen angegeben. Eine Kontrolle des Vortragsplans wird von etwa der Hälfte der Organisationen (49 Prozent der Nennungen in den Kategorien „immer“ u. „meistens“), und die Überprüfung der Identität der TrainerInnen von 41 Prozent wahrgenommen. Kontrollen der Durchführungsqualität durch stundenweise Anwesenheit von AMS-MitarbeiterInnen werden nach Ansicht von 63 Prozent der Organisationen „selten“ oder „nie“ durchgeführt.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Bericht beschreibt die Vorgangsweise und Ergebnisse der im Herbst 2006 vom Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführten Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich“. Aufbauend auf vorhandenes Adressmaterial wurde mittels zusätzlicher Recherchen ein Adressdatensatz generiert, der nahezu die Gesamtheit der österreichischen Organisationen abbildet, die für das AMS Bildungsmaßnahmen durchführen. Der Fragebogen wurde an 456 Adressen versandt. Nach einer zeitlichen und inhaltlichen Bereinigung wurde eine Ausschöpfungsquote von 27,5 Prozent erreicht, was einer Stichprobengröße von 124 Organisationen entspricht. Die Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit in ihrer regionalen Verteilung gut.

Mit Blick auf die Zahl der MitarbeiterInnen und die Umsätze wird die Stichprobe mehrheitlich von kleineren Organisationen gebildet. Die Hälfte der Organisationen in der Stichprobe beschäftigt bis zu 45 MitarbeiterInnen und erreicht einen Umsatz von nicht mehr als € 1.150.000. Die Organisationen der Stichprobe sind überwiegend als Vereine, Kapital- oder Personengesellschaften organisiert. Sie generieren im Median die Hälfte ihres Umsatzes durch AMS-Bildungsmaßnahmen. Ihr Angebot umfasst die Bereiche „Aktive Arbeitssuche“, „Orientierung“, „Training und Qualifizierung“, wobei Qualifizierungsmaßnahmen die höchste Bedeutung haben. Besonders wichtig sind die Sparten „EDV“, „Sprachen“ sowie „Büro und Verwaltung“ und es wird meist hoher oder sehr hoher Wettbewerb um Mittel des AMS wahrgenommen.

Die Hälfte der Organisationen, die im Auftrag des AMS Bildungsmaßnahmen durchführen, weisen in diesen Schulungen einen Anteil von mindestens 65 Prozent an Trainerinnen aus. Die Auswertungen zum Anteil der unselbstständig beschäftigten TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, lassen zwei Gruppen von Organisationen erkennen: Organisationen mit sehr hohem und sehr niedrigem Anteil an angestellten ArbeitnehmerInnen. Die Medianwerte für das minimale bzw. maximale Bruttogehalt für TrainerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen betragen € 1.850 bzw. € 2.484. Die Medianbruttostundensätze liegen im Minimum bei € 23,- und im Maximum bei € 30,-. Nicht-monetären Leistungen für TrainerInnen, die in AMS-Bildungsmaßnahmen tätig sind, unterscheiden sich je nach Beschäftigungsverhältnis. So erhielten angestellte TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, gegenüber jenen, die auf Basis eines Werkvertrags oder eines freien Dienstvertrags tätig sind, häufiger zusätzliche Leistungen, wie z.B. monetäre Unterstützung bei der Weiterbildung.

Die Organisationen sind im Durchschnitt seit 1995 mit der Durchführung von AMS-Bildungsmaßnahmen befasst. Sie werden vor allem mittels der Direktvergabe, des offenen Verfahrens und des Folgeauftrags betraut. Der Aufwand für die Erstellung eines Angebotes unterscheidet sich nach Verfahren und ist für ein offenes Verfahren am höchsten, für eine Direktvergabe weniger hoch und für einen Folgeauftrag am geringsten. Die Organisationen berichteten, dass ihnen seitens des AMS Ergebnisindikatoren vorgegeben wurden und zwar am häufigsten eine Mindestquote von Vermittlungen der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt. Die Zusammenarbeit mit den zuständigen AMS-Geschäftsstellen wird generell gut bewertet.

Qualitätssicherungsmaßnahmen werden sowohl durch das AMS als auch durch die Bildungsorganisationen getroffen. Die Bildungsorganisationen konzentrieren sich v.a. auf eine schriftliche Dokumentation des Qualitätsverständnisses, regelmäßige Befragungen der TrainerInnen zum Verlauf der AMS-Bildungsmaßnahmen, Selbstevaluierung und die Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen den TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen. Das AMS beauftragt die Bildungsorganisationen meist mit Zusatzleistungen, wie der Ermittlung von Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen, der Durchführung eines Informationstags, der Durchführung von Eingangsberatungen sowie dem Verfassen von sehr detaillierten Maßnahmenbeschreibungen. Kontrollen seitens des AMS umfassen vorwiegend Überprüfung der Abrechnung und die Kontrolle der Anwesenheitslisten.

Die in diesem Bericht vorgenommene, deskriptive Auswertung der Organisationsbefragung bildet die Basis für weiterführende Untersuchungen des Instituts für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien. Ziel ist es, Zusammenhänge zwischen den bisher getrennt betrachteten Auskunftsbereichen herzustellen. Insbesondere sollen Wirkungsbeziehungen zwischen den verschiedenen Beschaffungsverfahren des AMS und der Qualität arbeitsmarktpolitischer Schulungsmaßnahmen sowie zwischen den AMS Beschaffungsverfahren und der Beschäftigungsqualität von TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, analysiert werden. Ergebnisse hierzu werden im Frühsommer 2007 vorgelegt. Darüberhinaus wurde zeitgleich zu dieser Untersuchung eine qualitative Studie zu ausgewählten AMS-Bildungsmaßnahmen durchgeführt. Diese Studie ergänzt die hier vorgestellten Ergebnisse der Organisationsbefragung um die Perspektive von TrainerInnen und TeilnehmerInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen.

5 Quellenverzeichnis

Datenquelle

WU-Wien (2006): ABÖ-Daten 2006 – Daten zur Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“. Institut für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien.

Rechtsquelle

Bundesvergabegesetz 2002 BGBl. I Nr. 99/2002 (aufgehoben durch BGBl. I Nr. 17/2006)

Literatur

Anheier, Helmut K.; Salamon, Lester M. (1992): In Search of the Nonprofit Sector I: The Question of Definitions. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project: Working Paper No. 2. Baltimore.

Schedlberger, Markus (2006): Beschaffung von Dienstleistungen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik: arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen. Wien. Institut für Sozialpolitik, Wirtschaftsuniversität Wien.

Internetquellen

<http://wbdb.ams.or.at/wb/amskurse.htm> (13.2.2007)

<http://www.improve-info.at/Start1024.htm> (26.2.2007)

http://www.wu-wien.ac.at/sozialpolitik/forsch/nonprofit1/improve_research (26.2.2007)

6 Anhang

6.1 Beiblatt zum Fragebogen

Erläuterungen zu „Arbeitsmarktpolitische Schulungsmaßnahmen in Österreich“ Organisationsstudie 2006

Zu Frage 3

Aktive Arbeitssuche

Bildungsmaßnahmen der „Aktiven Arbeitssuche“ vermitteln Fertigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitssuche stehen (z.B. Abfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining etc.)

Orientierung

Orientierungsmaßnahmen schaffen Voraussetzungen für eine sinnvolle Weiterberatung oder für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder für eine Berufsentscheidung.

Training

Bildungsmaßnahmen, die speziell konzipiert sind, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu reduzieren. Sie erfordern eine produktive Arbeitsleistung, die mindestens 50% der gesamten Maßnahmendauer übersteigen muss.

Qualifizierung

Unter Qualifizierung fallen sowohl „Aus-“ als auch „Weiterbildungsmaßnahmen“: „*Ausbildungsmaßnahmen*“ vermitteln berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die zu einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss führen. „*Weiterbildungsmaßnahmen*“ vermitteln berufliche Einstiegs- oder Zusatzqualifikationen.

Zu Frage 7 und 16:

Offenes Verfahren

Im offenen Verfahren lt. § 23 Abs 2 BVergG 2002 wird eine unbeschränkte Anzahl von UnternehmerInnen öffentlich zur Abgabe von Angeboten aufgefordert. Zuschläge werden auf Basis der eingegangenen Angebote ohne weitere Konkretisierung oder Verhandlung an den Bestbieter bzw. die Bestbieterin erteilt.

Direktvergabe

Die Direktvergabe ist im BVergG als formfreier, unmittelbarer, entgeltlicher Leistungsbezug, der von einem als geeignet eingestuften Unternehmer bzw. einer solchen Unternehmerin erfolgt, definiert (§§ 23 Abs 7 BVergG, 36 BVergG). Bei der Direktvergabe wird nur ein Bieter bzw. eine Bieterin zur Angebotslegung eingeladen.

Verhandlungsverfahren ohne Bekanntmachung mit einem Bieter bzw. einer Bieterin (Folgeauftrag)

Das Verhandlungsverfahren ohne Bekanntmachung mit einem Bieter bzw. einer Bieterin wird für die Vergabe von Folgeaufträgen eingesetzt, wenn eine Dienstleistung bereits zu einem früheren Zeitpunkt erbracht wurde und diese ein weiteres Mal in einer ähnlichen Weise vom gleichen Unternehmen benötigt wird.

Verhandlungsverfahren mit mehreren BieterInnen

Bei Verhandlungsverfahren mit mehreren BieterInnen werden mehrere UnternehmerInnen zur Abgabe von Angeboten eingeladen. Danach kann über den gesamten Auftragsinhalt verhandelt werden.

Inhouse-Vergabe

Eine Inhouse-Vergabe liegt dann vor, wenn eine vom AMS beherrschte Organisation direkt beauftragt wird.

Subventionen bzw. institutionelle Förderungen

Subventionen bzw. institutionelle Förderungen werden im Weg der Gewährung bzw. Zuweisung erteilt, ohne dass Verfahren nach BVergG eingesetzt werden.

Zu Frage 27, 32 und 33

ArbeitnehmerInnen

sind auf Grund eines Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin gegenüber zur Arbeitsleistung verpflichtet. (ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte auf Basis eines Arbeitsvertrages); zu dieser Gruppe zählen NICHT freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, Neue Selbständige.

Teilzeitarbeit

liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (§ 19c Abs. 1 AZG). (inkl. geringfügig Beschäftigter)

Freie DienstnehmerInnen

sind Personen, die im Gegensatz zu von ihren ArbeitgeberInnen nicht oder nur eingeschränkt persönlich abhängig sind, diesen gegenüber nicht weisungsgebunden sind und den Ablauf ihrer Arbeit selbst regeln können.

WerkvertragsnehmerInnen (mit und ohne Gewerbeschein), Neue Selbständige.

Diese Personen haben sich verpflichtet, ein bestimmtes Werk (eine konkrete Leistung) zu erbringen oder einen bestimmten Erfolg zu erzielen. „Neue Selbständige“ üben gewerbliche Tätigkeiten aus, für die keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist.

6.2 Fragebogen



Institut für
SOZIALPOLITIK



Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich – Organisationsstudie 2006

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes **streng vertraulich** behandelt. Die Daten werden an der **Wirtschaftsuniversität Wien** wissenschaftlich analysiert und verbleiben dort. Die Auswertungen werden in anonymisierter Form veröffentlicht, so dass **Rückschlüsse auf einzelne Organisationen nicht möglich** sind.

Bezeichnung Ihrer Organisation:

Adresse:

PLZ:

Homepage (für ergänzende Informationen): <http://www>.

Organisationsprofil

1. Wurde Ihre Organisation vom AMS jemals mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen betraut?

- Ja → Gehen Sie bitte zu Frage 2.
Nein → Senden Sie uns bitte den leeren Fragebogen retour.

2. Seit welchem Jahr führt Ihre Organisation Bildungsmaßnahmen für das AMS durch?

Seit _____

3. In welchen Bereichen bietet Ihre Organisation AMS-Bildungsmaßnahmen an?

Mehrfachantworten sind möglich!

Kennzeichnen Sie bitte zusätzlich den wichtigsten Bereich (d.h. jenen mit den meisten Schulungen)

Bereich	Auswahl (Mehrfachantworten sind möglich!)	wichtigster Bereich
Aktive Arbeitssuche*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientierung*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Siehe Erläuterungen auf dem Beiblatt

4. Falls Ihre Organisation Qualifizierungsmaßnahmen anbietet: In welcher Sparte?

Mehrfachantworten sind möglich! Kennzeichnen Sie bitte zusätzlich in der Spalte „Rang“ die drei wichtigsten Bereiche (1=am wichtigsten; 2 = am zweitwichtigsten, 3= am drittwichtigsten)

Qualifizierungsbereich		Rang	Qualifizierungsbereich		Rang
EDV	<input type="checkbox"/>	___	Gesundheit/Soziales	<input type="checkbox"/>	___
Bauhaupt- u. Baunebengewerbe	<input type="checkbox"/>	___	Elektrik/Elektronik	<input type="checkbox"/>	___
Büro/Verwaltung	<input type="checkbox"/>	___	Metall	<input type="checkbox"/>	___
Sprachen	<input type="checkbox"/>	___	CAD/CNC	<input type="checkbox"/>	___
Tourismus/Gastronomie	<input type="checkbox"/>	___	Handel/Verkauf	<input type="checkbox"/>	___
Verkehr	<input type="checkbox"/>	___	Land-/Forstwirtschaft	<input type="checkbox"/>	___
Andere Qualifizierungsbereiche, und zwar	<input type="checkbox"/>	___			___

5. Hat sich Ihre Organisation im Bereich arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen auf bestimmte Zielgruppen spezialisiert? (z.B. Frauen, Jugendliche,...)

Nein Ja , und zwar: _____

6. Welche Rechtsform hat Ihre Organisation?

- öffentlich-rechtlich
- privat-rechtlich (bitte zutreffende Rechtsform ankreuzen!)
 - Personengesellschaft (z.B. OHG, GmbH & Co KG)
 - Kapitalgesellschaft
 - GmbH Gemeinnützige GmbH
 - AG Gemeinnützige AG
 - Verein
 - Stiftung
- sonstige Rechtsform (z.B. Genossenschaft, Fonds, bitte angeben!): _____

Betrauung mit Bildungsmaßnahmen durch das AMS

7. Wie ist Ihre Organisation vom AMS bisher mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen betraut worden?

Bitte Zutreffendes ankreuzen!

Offenes Verfahren nach BVergG*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direktvergabe nach BVergG*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsverfahren ohne Bekanntmachung mit einem Bieter bzw. einer Bieterin nach BVergG (Folgauftrag)*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsverfahren mit mehreren BieterInnen nach BVergG*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhouse-Vergabe*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subventionen / institutionelle Beihilfe*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über unbefristete „Altverträge“ (vor Sept. '02 abgeschlossene Rahmenvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Verfahren, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Siehe Erläuterungen auf dem Beiblatt

8. Welche Bedeutung haben AMS-finanzierte Bildungsmaßnahmen für Ihre Organisation? Geben Sie bitte den Anteil AMS-finanzierter Bildungsmaßnahmen am Umsatz Ihrer Organisation an.

ca. _____ % des Umsatzes.

9. Von welcher AMS Landesgeschäftsstelle (LGS) wird Ihre Organisation am häufigsten mit Maßnahmen betraut?

AMS LGS _____

Bitte beantworten Sie die nachfolgende Frage mit Blick auf diese LGS des AMS!

10. Wenn Sie an Beauftragungen mit Bildungsmaßnahmen durch diese AMS LGS in den letzten 2 Jahren denken, wie häufig trafen folgende Aussagen zu?

Bitte Zutreffendes ankreuzen!

	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Die vorgegebenen Maßnahmenziele waren auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erforderliche Vorkenntnisse der Zielgruppe waren ausreichend beschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Vorgaben zur Zeitstruktur der Maßnahme (z.B. Blocksystem) waren zielgruppengerecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die vorgegebene Maßnahmendauer war bezüglich Inhalt und Zielgruppe ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab Vorgaben des AMS zur Didaktik .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Art der von TrainerInnen geforderten Qualifikation passte zu Inhalten und zur Zielgruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen war <i>geringer</i> als das für die Schulung <i>notige</i> Qualifikationsniveau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das geforderte Qualifikationsniveau der TrainerInnen <i>übertraf</i> das für die Schulung <i>notige</i> Qualifikationsniveau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Vorgaben zur technischen und räumlichen Ausstattung waren für das Unterrichtskonzept adäquat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zeit zwischen Zuschlagserteilung und Maßnahmenbeginn war für die Vorbereitung ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der vorgegebene Betreuungsschlüssel passte zu Kursinhalt und Zielgruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zahlungen des AMS waren pünktlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hat sich Ihre Organisation bislang an öffentlichen Ausschreibungen des AMS zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen beteiligt?

- Ja → bitte weiter mit Frage 13
 Nein → bitte weiter mit Frage 12

12. Warum hat sich Ihre Organisation bislang nicht an öffentlichen Ausschreibungen des AMS zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen beteiligt?

<i>Mehrfachantworten sind möglich!</i>	<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>
In dem Bereich, in dem wir arbeitsmarktpolitische Schulungen durchführen, gab es keine Ausschreibungen.	<input type="checkbox"/>
Die Bildungsmaßnahmen unserer Organisation wurden über bestehende Rahmenverträge mit dem AMS (abgeschlossen vor dem 01.09.02) finanziert.	<input type="checkbox"/>
Die Beteiligung an offenen Verfahren ist für uns zu aufwändig.	<input type="checkbox"/>
Unsere Kapazitäten reichen nicht aus, um Maßnahmen dieser Größe durchzuführen.	<input type="checkbox"/>
Die eingeräumten Fristen für die Angebotslegung waren zu knapp.	<input type="checkbox"/>
Aufgrund des Preiswettbewerbs in offenen Verfahren könnten wir Maßnahmen nicht in der Qualität umsetzen, die uns wichtig ist.	<input type="checkbox"/>
Wir könnten mit anderen BieterInnen hinsichtlich der technisch-räumlichen Ausstattung oder des TrainerInnenpools gegenwärtig nicht mithalten.	<input type="checkbox"/>
Andere Gründe, und zwar: _____	

Bitte weiter mit Frage 14!

13. Wenn Sie an die öffentlichen Ausschreibungen des AMS denken, an denen sich Ihre Organisation beteiligt hat, wie häufig trafen folgende Aussagen zu?

	<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>			
	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Die eingeräumte Frist für die Angebotslegung war ausreichend bemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zuschlagskriterien waren auf den ausgeschriebenen Maßnahmentyp zugeschnitten .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dem Preis wird in der Gewichtung der Zuschlagskriterien ein zu hohes Gewicht eingeräumt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wichtige qualitätsrelevante Faktoren werden in den Zuschlagskriterien nicht ausreichend gewichtet .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wichtige qualitätsrelevante Faktoren fehlen in den AMS Zuschlagskriterien und werden daher in den Maßnahmen nicht umgesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die AMS Zuschlagskriterien müssten um folgende qualitätsrelevante Faktoren ergänzt werden:				
Zuschlagskriterien setzen Anreize zu Investitionen in Qualität , die über das erforderliche Maß hinausgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt einen Anreiz zu Preiswettbewerb , da sich Kostenvorteile am leichtesten darstellen lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibungen setzen einen Anreiz, Personalkosten zu minimieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Rahmen der Angebotserstellung wird auf jene Qualitätsmerkmale verzichtet, die schlecht darstellbar sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir verzichten auf innovative Unterrichtskonzepte als Angebotsbestandteil, weil darüber kaum maximale Punktwerte für „konzeptive Qualität“ zu erzielen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es war mit sehr starken MitbewerberInnen um die ausgeschriebenen Maßnahmen zu rechnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Denken Sie an die durch das AMS vergebenen Bildungsmaßnahmen seit Beginn 2005. Wie häufig waren folgende Ergebnisindikatoren vorgegeben?

	<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>			
	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Mindestquote von Vermittlungen in den Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindestquote von Vermittlungen in weitere Ausbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindestquote von erfolgreichen Abschlüssen (z.B. bei Prüfungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Ergebnisindikatoren, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Wer verfasst in Ihrer Organisation in der Regel Angebote für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen?

<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen</i>	
MitarbeiterInnen, die auch mit anderen Aufgaben betraut sind	<input type="checkbox"/>
MitarbeiterInnen, die hierin ihren Tätigkeitsschwerpunkt haben	<input type="checkbox"/>
Organisationsexterne Personen in unserem Auftrag	<input type="checkbox"/>
Andere Personen, und zwar: _____	

16. Wie viele Arbeitsstunden werden in der Regel für die Erstellung eines Angebots für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen benötigt?

<i>Verfahrenstyp</i>	<i>Arbeitsaufwand</i>	<i>Arbeitsstunden</i>	
		<i>mindestens</i>	<i>maximal</i>
Bei offenem Verfahren*		_____	_____
Bei Folgeauftrag*		_____	_____
Bei Direktvergabe*		_____	_____

* Siehe *Erläuterungen* auf dem Beiblatt

17. Nennen Sie bitte die drei wichtigsten Faktoren, die den Aufwand für die Angebotserstellung beeinflussen!

- (1) _____
- (2) _____
- (3) _____

Durchführung von AMS Bildungsmaßnahmen

18. Wie häufig beauftragt das AMS Ihre Organisation mit folgenden Leistungen?

Bitte beantworten Sie diese Frage mit Blick auf die AMS LGS des Bundeslandes, die Ihre Organisation am häufigsten mit Maßnahmen betraut.

	<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>			
	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Ermittlung der Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ermittlung der Interessen der TeilnehmerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veranstaltung eines Informationstages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingangsberatungen (ggf. beim Informationstag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot von Schnupperkursen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sehr</i> detaillierte Maßnahmenbeschreibungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Leistungen, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Setzt Ihre Organisation über entsprechende AMS Vorgaben hinausgehende Vorkehrungen, damit TeilnehmerInnen eine für sie passende Maßnahme besuchen?

Nein Ja , und zwar: _____

20. Bietet Ihre Organisation für vom AMS zugewiesene TeilnehmerInnen während der Laufzeit der Maßnahme einen Zugang ...

	<i>Mehrfachantworten möglich!</i>
zum Internet	<input type="checkbox"/>
zu Übungsräumen	<input type="checkbox"/>
zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
zu ArbeitgeberInnenkontakten	<input type="checkbox"/>
zu Jobangeboten	<input type="checkbox"/>
zu einer Kantine/ Küche	<input type="checkbox"/>

21. In wie weit wurden potenzielle ArbeitgeberInnen in AMS-Bildungsmaßnahmen einbezogen?

	<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>			
	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Bei der Konzipierung der Maßnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Durchführung der Maßnahme (z.B. durch Aufnahme von PraktikantInnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Feststellung des Lernerfolgs in Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Evaluierung der Maßnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Werden in Ihrer Organisation Vorkehrungen zur Qualitätssicherung im Bereich der AMS-Bildungsmaßnahmen getroffen?

Nein → bitte weiter mit Frage 23

Ja , und zwar:

	<i>Mehrfachantworten möglich!</i>
Regelmäßige Selbstevaluierung der Maßnahmen ohne externe, unabhängige Begutachtung	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Evaluierung der Maßnahmen mit externer, unabhängiger Begutachtung	<input type="checkbox"/>
Qualitätsverständnis unserer Organisation zu Bildungsmaßnahmen ist schriftlich dokumentiert. (z.B. im Leitbild)	<input type="checkbox"/>
In unserer Organisation gibt es eine/n Qualitätsbeauftragte/n.	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Analyse der Gründe für die Nichterreichung von Maßnahmenzielen einzelner TeilnehmerInnen (Abbrüche, Prüfungsversagen...)	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Befragungen der TrainerInnen zum Maßnahmenverlauf und Verbesserungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Systematische Umsetzung der Evaluierungsergebnisse	<input type="checkbox"/>
Der Erfahrungsaustausch der TrainerInnen untereinander wird systematisch unterstützt	<input type="checkbox"/>
Andere Vorkehrungen zur Qualitätssicherung, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>

23. Welche Kontrollen hat das AMS in den letzten 2 Jahren in Ihrer Organisation im Zusammenhang mit Bildungsmaßnahmen durchgeführt?

Bitte beantworten Sie diese Frage mit Blick auf die AMS Geschäftsstellen des Bundeslandes, die Ihre Organisation am häufigsten mit Maßnahmen betraut.

Bitte Zutreffendes ankreuzen!

	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Kontrolle der Durchführungsqualität durch stundenweise Anwesenheit von AMS-MitarbeiterInnen in einer Maßnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrollen der Räumlichkeiten vor Ort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrollen der Identität der TrainerInnen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überprüfung der Abrechnung (Belege...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrolle der Anwesenheitslisten (TeilnehmerInnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrolle des Vortragsplanes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Kontrollen, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Wie wichtig sind folgende Aspekte der Zusammenarbeit mit dem AMS für die erfolgreiche Durchführung von Bildungsmaßnahmen? Wie zufrieden waren Sie mit diesen in den vergangenen 12 Monaten?

Bitte bewerten Sie Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Werten von 1 bis 4:

Wichtigkeit: 1 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 3 = weniger wichtig, 4 = nicht wichtig

Zufriedenheit: 1 = sehr zufrieden, 2 = eher zufrieden, 3 = eher unzufrieden, 4 = sehr unzufrieden

<i>Für den erfolgreichen Verlauf relevante Aspekt der Zusammenarbeit</i>	<i>Grad der Wichtigkeit (1-4)</i>	<i>Grad der Zufriedenheit (1-4)</i>
Regelmäßigkeit des Kontaktes mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen des AMS	_____	_____
Klima der Zusammenarbeit mit den regionalen MaßnahmenbetreuerInnen des AMS	_____	_____
Einvernehmen über grundlegende Gütekriterien arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen	_____	_____
Konstruktiver Umgang mit Differenzen in Fragen der Umsetzung von Maßnahmen	_____	_____
Offenheit des AMS für unsere auf Maßnahmen bezogenen Verbesserungsvorschläge	_____	_____
Zuweisung von TeilnehmerInnen mit ausreichenden Vorkenntnissen	_____	_____
Zuweisung von TeilnehmerInnen , die sich hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale für die Maßnahme eignen	_____	_____
Zuweisung von TeilnehmerInnen , die die Maßnahme auch besuchen wollen	_____	_____
Rechtzeitige Zuweisung von TeilnehmerInnen	_____	_____
Zuweisung einer dem Maßnahmenkonzept gerecht werdenden Anzahl an TeilnehmerInnen	_____	_____

Wenn Sie möchten, können Sie im nachfolgenden Feld eine Kommentierung zu diesen oder weiteren Aspekten der Zusammenarbeit mit dem AMS vornehmen:

Personal

25. Wie viele Personen sind in Ihrer Organisation derzeit insgesamt entgeltlich tätig?

_____ Personen, davon Frauen: _____

26. Wie viele TrainerInnen sind für Ihre Organisation tätig?

_____ TrainerInnen, davon
 _____ TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen

27. Welche Vertragsverhältnisse hat Ihre Organisation mit TrainerInnen abgeschlossen, die im Rahmen von AMS-Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden?

Bitte Anzahl eintragen! Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

Art des Vertragsverhältnisses	TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen	davon Frauen
ArbeitnehmerInnen*	_____	_____
davon ArbeitnehmerInnen auf Teilzeitbasis*	_____	_____
Freie DienstnehmerInnen*	_____	_____
davon freie DienstnehmerInnen auf Teilzeitbasis*	_____	_____
WerkvertragsnehmerInnen, inkl. Neue Selbständige*	_____	_____
Sonstige Personen, und zwar _____	_____	_____

* Siehe Erläuterungen auf dem Beiblatt

28. Wie viele TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, mit Dienstverträgen und (freien) Dienstverträgen sind befristet beschäftigt?

_____ TrainerInnen im AMS-Bereich. (Falls „niemand“: Bitte „0“ eintragen!)

29. Bitte geben Sie den Anteil der für AMS-Bildungsmaßnahmen eingesetzten TrainerInnen mit einer Berufserfahrung im Trainingsbereich von unter 3 Jahren an!

_____ % aller TrainerInnen im AMS-Bereich (Falls „niemand“: Bitte „0“ eintragen!)

30. Zirka wie viel Prozent der TrainerInnen, die 2005 für Ihre Organisation AMS-Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben, sind heute noch für Ihre Organisation tätig?

_____ % (Falls „niemand“: Bitte „0“ eintragen!)

31. Wie häufig war Ihre Organisation in den letzten beiden Jahren bei der Rekrutierung von TrainerInnen für AMS-Bildungsmaßnahmen mit folgenden Gegebenheiten konfrontiert?

Bitte Zutreffendes ankreuzen!

	<i>immer</i>	<i>meistens</i>	<i>selten</i>	<i>nie</i>
Für bestimmte Schulungsbereiche ist das Angebot an TrainerInnen knapp .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir mussten in wesentlichen Punkten von unserem ursprünglichen Anforderungsprofil abrücken .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpflichtungen konnten nicht zum gewünschten Zeitpunkt vorgenommen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir konnten den Vorstellungen der TrainerInnen über die Vergütung nicht entsprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die TrainerInnen arbeiten lieber in nicht AMS-geförderten Maßnahmen .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Unterstützt Ihre Organisation TrainerInnen, die AMS-Bildungsmaßnahmen durchführen, in ihrer beruflichen Entwicklung?

Nein → bitte weiter mit Frage 33

Ja , und zwar durch :

(Mehrfachantworten möglich!)

	<i>Für Ange- stellte*</i>	<i>Für freie Dienst- nehmerInnen*</i>	<i>Für Werkvertrags- nehmerInnen*</i>
regelmäßiges Feedback	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bezahlte Freistellungen für Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme von Weiterbildungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interne Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karrieregespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklungspläne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interne Aufstiegschancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme in eine TrainerInnendatenbank	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Unterstützung, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Siehe **Erläuterungen** auf dem Beiblatt

33. Bietet Ihre Organisation den im AMS-Bereich tätigen TrainerInnen Zusatz- oder Nebenleistungen an?

- Nein
 Ja , und zwar ...

Mehrfachantworten möglich!

	<i>Für Ange- stellte*</i>	<i>Für freie Dienst- nehmerInnen*</i>	<i>Für Werkvertrags- nehmerInnen*</i>
betriebliche Altersvorsorgeleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebskindergarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betriebliche Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung einer Rechtsberatung, einer Steuerberatung, eines Notars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung eines ggf. stundenweise verfügbaren Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
technischer oder organisatorischer Support	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fahrtkostenerstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Zusatz- bzw. Nebenleistungen, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* *Siehe Erläuterungen auf dem Beiblatt*

34. In welchem Bereich bewegt sich aktuell die Bruttovergütung der für Ihre Organisation im AMS-Bereich tätigen TrainerInnen?

Bruttostundensatz (Maßnahmenstunde) für AMS-TrainerInnen mit freien Dienstverträgen und selbständig tätige TrainerInnen von _____ bis _____ Euro

Monatliches Bruttogehalt* angestellter AMS-TrainerInnen auf Vollzeitbasis von _____ bis _____ Euro

* *Erläuterung: Monatliches Bruttogehalt, ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration)*

35. Werden Ihrer Einschätzung nach in Ihrer Organisation AMS-TrainerInnen im Vergleich zu Konkurrenzorganisationen ...

<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen</i>	
... er höher bezahlt?	<input type="checkbox"/>
... gleich hoch bezahlt?	<input type="checkbox"/>
... er niedriger bezahlt?	<input type="checkbox"/>

Wettbewerbssituation und finanzielle Rahmenbedingungen

36. Wie schätzen Sie generell für Ihre Organisation die **Intensität des Wettbewerbs um Mittel des AMS** für Bildungsmaßnahmen in Ihrem Bundesland ein?

<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>	
Sehr hoch	<input type="checkbox"/>
Eher hoch	<input type="checkbox"/>
Eher gering	<input type="checkbox"/>
Kein Wettbewerb:	<input type="checkbox"/>

37. Gibt es Geschäftsfelder, für die Sie von dieser generellen Einschätzung abweichen?

<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen!</i>	
Nein.	<input type="checkbox"/>
Ja, höhere Wettbewerbsintensität im Bereich _____	<input type="checkbox"/>
Ja, niedrigere Wettbewerbsintensität im Bereich _____	<input type="checkbox"/>

38. Wie hoch war im Jahr 2005 der Umsatz Ihrer Organisation insgesamt?

_____ Euro (*Runden möglich!*)

Wenn gewünscht, können Sie uns hier Anmerkungen zu den oben stehenden Fragen oder darüber hinaus gehende Erfahrungen mitteilen.

Vielen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!

Wir bitten um Rücksendung bis zum 06.10.2006 an das Institut für Sozialpolitik (WU-Wien) (siehe Adresse unten). Sie können dazu das beigelegte Rücksendekuvert verwenden.

Bitte geben Sie uns eine **Ansprechpartnerin/einen Ansprechpartner** an, damit wir uns bei eventuellen Rückfragen an Sie wenden können:

Name der Ansprechperson: _____

Funktion in der Organisation: _____

Telefonnummer: _____ e-mail: _____

am besten erreichbar (Wochentag, ungefähre Zeit): _____

bei mehrgliedrigen Organisationen gegebenenfalls:

Ansprechperson in der Zentrale : _____

Sollten Sie **Fragen oder persönliche Anmerkungen** zum vorliegenden Fragebogen haben, wenden Sie sich bitte an:

Wirtschaftsuniversität Wien –

Institut für Sozialpolitik

Nordbergstraße 15

1090 Wien

Dr. Manon Irmer

Mag. Markus Schedlberger

Tel.: (1) 31336 – 5871

manon.irmer@wu-wien.ac.at

markus.schedlberger@wu-wien.ac.at

Das Institut für Sozialpolitik veröffentlicht "Forschungsberichte" sowie "Working paper", um neue Forschungsergebnisse Fachkollegen wie auch einer breiten Öffentlichkeit rasch zugänglich zu machen.

Working paper bieten den AutorInnen die Möglichkeit, Ergebnisse laufender Forschungsarbeiten vorzustellen. Diese Publikationen wurden noch keinem externen Begutachtungsverfahren unterzogen und sind als vorläufige Fassungen zu verstehen. Die AutorInnen tragen alleinige Verantwortung für den Inhalt. Konstruktive Anmerkungen zu den Arbeitspapieren sind willkommen. Zu einem späteren Zeitpunkt werden diese Manuskripte in überarbeiteter Form zur Veröffentlichung bei anerkannten Fachzeitschriften eingereicht. Sobald Sie dort zur Publikation angenommen sind, wird dies auf dem Working paper vermerkt.

Forschungsberichte stellen überwiegend Design, Methodik und Datenmaterial empirischer Untersuchungen des Instituts vor. Sie informieren Fördergeber, ProjektpartnerInnen und die interessierte Öffentlichkeit sehr detailliert über den Fortschritt von Forschungsprojekten bzw. dokumentieren deren Ergebnisse in ausführlicher Form. Auch diese Papiere wurden nicht extern begutachtet. Doch sind die Forschungsprojekte, aus denen berichtet wird, häufig über ein kompetitives Verfahren zur Vergabe von Drittmitteln finanziert. In den Forschungsberichten finden sich entsprechende Förderhinweise.



Institut für
SOZIALPOLITIK

Nordbergstraße 15, A-1090 Wien, Tel 0043(0)1/31336-5871, Fax 0043(0)1/31336-5879, e-mail: sp@wu-wien.ac.at